

Człowiek - najlepsza inwestycja



RAPORT KOŃCOWY

z badań prowadzonych w pierwszej fazie projektu

„PI - innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO”



ffi

Opracowanie raportu współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt realizowany na podstawie umowy z Województwem Mazowieckim

Publikacja współfinansowana jest ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja wykonana w ramach prac nad projektem
„PI – innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA
ZAWODOWEGO I RODZINNEGO”
realizowanym przez Fundację „Fundusz Inicjatyw”.

Fundacja „Fundusz Inicjatyw”
NIP 9462553005, REGON 060368615
VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
nr KRS 0000306907
ffi@ffi.org.pl, www.ffi.org.pl
tel./fax: 81 532 10 30

Adres rejestracyjny:
ul. Sierpińskiego 24/5
20-448 Lublin

Adres biura fundacji:
ul. Narutowicza 57/6
20-016 Lublin

Adres biura projektu:
ul. Żeromskiego 94/115
26-610 Radom
tel./fax: 48 370 36 71

Opracowanie graficzne okładek: Kamil Pietrasiewicz
Korekta: Bożena Grzybowska, Kamil Pietrasiewicz

Autorki:

dr Katarzyna Władyka (Raport z przeprowadzenia badań kwestionariuszowych, Raport z przeprowadzenia zogniskowanych wywiadów grupowych),
mgr Agnieszka Stawiszyńska (Raport całościowy – podsumowanie, Raport z danych zastanych).

Recenzja: dr hab. prof. UR Beata Szluz

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

Przedruk i rozpowszechnianie raportu w całości lub wykorzystywanie fragmentów oraz danych empirycznych jest dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Raport dostępny na stronie www.ffi.org.pl/innowacyjnymodelgodzenie

Radom, lipiec 2013

Raport końcowy z badań prowadzonych w pierwszej fazie projektu „PI – innowacyjny model
GODENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO”
składa się z 4 odrębnych Raportów:

1. Raport całościowy – podsumowanie
str. 4-60, ilość stron raportu 55
2. Raport z danych zastanych
str. 61-235, ilość stron raportu 173
3. Raport z danych kwestionariuszowych
str. 236-346, ilość stron raportu 109
4. Raport z badań fokusowych
str. 347-415, ilość stron raportu 67

Każdy z Raportów posiada własny spis treści i odrębną numerację stron.

Człowiek - najlepsza inwestycja



RAPORT CAŁOŚCIOWY - podsumowanie



ffi

Opracowanie raportu współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt realizowany na podstawie umowy z Województwem Mazowieckim

RAPORT CAŁOŚCIOWY

PODSUMOWUJĄCY BADANIA

PROWADZONE

W PIERWSZEJ FAZIE PROJEKTU

„PI – innowacyjny model

GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA

ZAWODOWEGO I RODZINNEGO”

Wstęp

Celem niniejszego raportu jest w pierwszej kolejności bliższe przedstawienie czytelnikom innowacyjnego projektu testującego pod tytułem „PI – innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIECY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO” realizowanego przez Fundację „Fundusz Inicjatyw” na podstawie umowy podpisanej z Województwem Mazowieckim, w którego imieniu działa Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych.

W dalszej kolejności omówienie badań zrealizowanych w początkowej fazie realizacji projektu, na które składały się badania danych zastanych, badania kwestionariuszowe oraz badania fokusowe. Wreszcie celem raportu jest podsumowanie wyników przeprowadzonych badań oraz sformułowanie rekomendacji na potrzeby dalszej realizacji projektu, w szczególności na potrzeby opracowania produktu finalnego - innowacyjnego modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia.

Spis treści:

INFORMACJE O PROJEKCIE	3
CELE PROJEKTU	3
PRODUKT FINALNY	6
GRUPA DOCELOWA	7
ETAPY REALIZACJI PROJEKTU	10
BADANIA PRZEPROWADZONE W PIERWSZEJ FAZIE PROJEKTU:	14
CZĘŚĆ I ANALIZA DANYCH ZASTANYCH	14
PUBLIKACJE PODDANE ANALIZIE	14
ZAWARTOŚĆ MERYTORYCZNA RAPORTU	17
PODSUMOWANIE (NAJWAŻNIEJSZE/NAJCIEKAWSZE WNIOSKI):	20
CZĘŚĆ II BADANIA KWESTIONARIUSZOWE	29
BADANIA KWESTIONARIUSZOWE - KOBIETY	29
PODSUMOWANIE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH - KOBIETY	30
BADANIA KWESTIONARIUSZOWE - PRACODAWCY	35
PODSUMOWANIE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH - PRACODAWCY	35
CZĘŚĆ III ZOGNISKOWANE WYWIADY GRUPOWE	39
BADANIA FOKUSOWE – KOBIETY	40
PODSUMOWANIE BADAŃ FOKUSOWYCH - KOBIETY	40
BADANIA FOKUSOWE - PRACODAWCY	42
PODSUMOWANIE BADAŃ FOKUSOWYCH - PRACODAWCY	43
WNIOSKI Z BADAŃ FOKUSOWYCH – KOBIETY I PRACODAWCY	45
WNIOSKI I REKOMENDACJE CAŁOŚCIOWE:	47

INFORMACJE O PROJEKCIE

Projekt „PI – innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO” realizowany jest przez Fundację „Fundusz Inicjatyw” z siedzibą w Lublinie, w okresie od 01.03.2013 r. do 30.06.2015 r.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

CELE PROJEKTU

Celem głównym projektu jest „dostarczenie grupom użytkowników z woj. mazowieckiego produktu – modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia do końca VI 2015 r.”.

Cele szczegółowe projektu:

1. Przygotowanie wstępnego produktu – modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym do końca X 2013 r.
2. Ocena adekwatności i przydatności produktu na regionalnym rynku pracy woj. mazowieckiego do końca 2014 r.
3. Wypromowanie na regionalnym rynku pracy woj. mazowieckiego elastycznych form zatrudnienia do końca VI 2015 r.
4. Wyposażenie regionalnych grup użytkowników w produkt – model godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym do końca VI 2015 r.

Punktem wyjścia dla projektu była sytuacja kobiet na współczesnym rynku pracy. Organizacja czasu pracy we współczesnym społeczeństwie jest centralnym elementem warunków pracy i ma zasadniczy wpływ na jakość pracy i życia obywateli. Jest procesem związanym ze zmianami gospodarczymi, demograficznymi, postępem technicznym oraz światową konkurencją. Kwestia elastyczności rynku pracy jest głównym obszarem zainteresowań Komisji Europejskiej, zmierzającej do ustanowienia wspólnych zasad „flexicurity” – modelu łączącego elastyczność i bezpieczeństwo dla pracowników i przedsiębiorstw, sprzyjającego konkurencyjności, zatrudnieniu i zadowoleniu z pracy. Na poziomie krajowym o konieczności rozwoju elastycznej organizacji pracy

mówi m.in. Strategia Polityki Społecznej 2007-13. Wskazująca na potrzebę tworzenia i wzmocnienia rozwiązań służących godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego.

Kobiety bardziej niż mężczyźni pracę muszą godzić z obowiązkami domowymi i rodziną. To stawia je w trudnej sytuacji na regionalnym rynku pracy woj. mazowieckiego. Kobietom trudniej jest znaleźć zatrudnienie czy awansować. Mniej kobiet pełni kierownicze funkcje, a na równorzędnych stanowiskach kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. Kobiety także częściej doświadczają trudności związanych z wejściem na rynek pracy oraz z powrotem do pracy, np. po urodzeniu dziecka. Wśród bezrobotnych kobiet w woj. mazowieckim dominują osoby wychowujące samotnie dziecko, w wieku do 25 lat, bez doświadczenia zawodowego. Wśród pracodawców dominuje postrzeganie pracownic jako mniej dyspozycyjnych. Pracodawcy wskazują na problemy z organizacją pracy spowodowane urlopami i zwolnieniami pracowników na opiekę nad dziećmi. Mężczyźni statystycznie rzadziej korzystają z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Przyczyną trudności w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia przez kobiety jest także niedostosowanie kwalifikacji do ciągle zmieniającego się rynku pracy oraz bariery psychologiczne. Sytuacji nie poprawia rzadkie wykorzystywanie instrumentów wspierających godzenie życia rodzinnego i zawodowego, niewystarczająca ich atrakcyjność oraz brak gotowych, kompleksowych rozwiązań, możliwych do wdrożenia przez pracodawcę w zakładzie pracy. Podejmowane dotychczas wobec grupy docelowej działania, które miałyby ułatwiać kobietom, a często umożliwiać godzenie życia zawodowego z rodzinnym okazują się niewystarczająco skuteczne. Zbyt wiele kobiet pozostaje poza rynkiem pracy lub czuje się dyskryminowane (stanowiskowo, płacowo). Ponadto zbyt często pracownice postrzegane są jako mniej dyspozycyjne.

Elastyczne formy zatrudnienia są jednym ze sposobów organizacji pracy, która umożliwia pracownikowi łączyć życie rodzinne i zawodowe. Dzięki flexicurity praca nie wpływa negatywnie na możliwość posiadania potomstwa, sprawowania opieki nad nim. Z drugiej strony taka organizacja pracy jest korzystna dla pracodawcy. Nie wprowadza dezorganizacji w zakładzie pracy.

Projekt zakłada wypracowanie narzędzia, które będzie służyło aktywizacji zawodowej kobiet poprzez wypracowanie innowacyjnego modelu godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Realizacja projektu może wywrzeć pozytywny wpływ na szerokie grupy podmiotów/osób. Pracodawcy mogą przelamywać postrzeganie kobiet jako pracowników drugiej kategorii, a elastyczne formy zatrudnienia jako dezorganizujące pracę. Dzięki temu Pracownice będą mogły korzystać z elastycznych form pracy umożliwiających aktywne życie rodzinne oraz realizację

ambicji zawodowych. Dzięki wdrożeniu wypracowanego w projekcie narzędzia będzie rosła aktywność zawodowa kobiet.

Różnorodność i zmienność współczesnych warunków gospodarczych, w zakresie wdrażanie elastycznych rozwiązań rynku pracy, wymaga działań diagnostycznych, dialogu społecznego, testowania, modyfikowania rozwiązań i eksperymentowania.

Projekt przewiduje wypracowanie produktu finalnego – MODELU GODZENIA PRZEZ KOBIETĘ ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO, którego innowacyjność będzie polegać na wypracowaniu, upowszechnieniu i wdrożeniu innowacyjnego (nowego i kompleksowego) modelu służącego aktywizacji zawodowej kobiet z woj. mazowieckiego poprzez zastosowanie narzędzi wspierających godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Instytucjom/ podmiotom z terenu woj. mazowieckiego takim jak: pracodawcy, instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, instytucje administracji publicznej oraz grupie docelowej zostanie dostarczone nowe kompleksowe rozwiązanie, które dotychczas w regionie nie było praktykowane (wymiar problemu oraz form wsparcia). Dotychczasowa praktyka w obszarze elastycznych form godzenia życia rodzinnego z zawodowym jest zjawiskiem stosowanym rzadko i wybiórczo przez pracodawców. Również instytucje rynku pracy czy administracja publiczna nie prowadzą systemowych czy kompleksowych działań w tym zakresie. Tymczasem ogromny odsetek kobiet w województwie ma trudności w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Niezwykle często kobiety z braku możliwości pogodzenia tych dwóch sfer życia pozostają całymi latami poza rynkiem pracy. Co przekłada się nie tylko na gorszą sytuację finansową tych kobiet i ich rodzin, ale także negatywnie wpływa na ich samopoczucie czy ocenę własnej wartości. Kobietom tym brakuje samorealizacji. Czują się niespełnione w sferze życia zawodowego. Ponadto konieczne jest zwiększenie w regionie liczby osób aktywnych zawodowo poprzez podejmowanie działań umożliwiających kobietom dostosowanie organizacji pracy do obowiązków pozazawodowych.

Odpowiedzią na te problemy ma być wytworzenie innowacyjnego produktu finalnego w ramach projektu. Wypracowane narzędzie będzie rozwiązaniem innym niż produkty/rozwiązania osiągnane w ramach dotychczasowych działań realizowanych bez wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego. Wypracowania rozwiązania będą odpowiadały na nierówności ze względu na płeć. Kobiety częściej doświadczają trudności związanych z godzeniem życia rodzinnego z karierą zawodową dlatego wypracowane narzędzia będą odpowiedzią na ich problemy. Stosowanie produktu finalnego będzie poprawiać sytuację na regionalnym rynku pracy kobiet, zwiększać poziom ich aktywności zawodowej. W szerszym stopniu niż w dotychczasowej praktyce będzie

umożliwić kobietom poprzez elastyczne formy pracy równoważyć sferę życia zawodowego i rodzinnego.

PRODUKT FINALNY

Produktem finalnym projektu będzie innowacyjny model GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM POPRZEZ ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA, który będzie obejmował:

1. Raport nt. sytuacji rodziców na rynku pracy.
2. Raport zawierający analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia.
3. Strategie opracowania oraz wdrażania w zakładzie pracy udoskonalonych rozwiązań organizacyjnych uwzględniających godzenie życia zawodowego z rodzinnym (program oraz zalecenia szkoleń dla pracodawców, oraz strategie pracy awaryjnej/równych warunków pracy/zarządzania zasobami ludzkimi/płcią/wiekem/elastyczności pracy/opieki nad osobami zależnymi), w tym:
 - ✓ Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy
 - ✓ Strategie trybu pracy awaryjnej zakładu pracy
 - ✓ System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn
 - ✓ Model zarządzania zasobami ludzkimi, wiekiem i płcią w zakładzie pracy
 - ✓ Model elastyczności czasu i miejsca pracy
 - ✓ Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną
4. Program oraz zalecenia organizacyjne seminariów, warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związek oparte na partnerskich relacjach.
5. Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet.
6. Model internetowej giełdy pracy dla kobiet przebywających na urloпах wychowawczych/macierzyńskich.
7. Model adaptacji do pracy, w tym:
 - ✓ Programy i założenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy

- ✓ Programy i założenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych
8. Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów.
 9. Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery).
 10. Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej.
 11. Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.

Model będzie zawierał 11 elementów, które w zależności od konkretnej sytuacji kobiety oraz konkretnego zakładu pracy będą mogły być wdrażane w pełnym lub częściowym zakresie. Możliwe będzie stosowanie narzędzia w postaci kilku wybranych elementów modelu.

Zastosowanie wypracowanego w projekcie modelu będzie sprzyjać aktywizacji zawodowej kobiet z woj. mazowieckiego oraz umożliwi pełniejsze godzenie przez nie życia zawodowego i rodzinnego. Czas wdrożenia modelu w zakładzie pracy oszacowano na ok. 2 - 4 m-ce. W przypadku wdrażania tylko wybranych elementów modelu jeszcze krócej. Koszt wdrożenia również będzie uzależniony od „charakteru wdrożenia”. Planując model wzięto pod uwagę aby wdrożenie jak największej liczby jego elementów było bezkosztowe lub generowało dla zakładu pracy niskie koszty. Ponieważ jednak dotychczas tego typu rozwiązanie nie było w regionie stosowane, nie ma możliwości porównania kosztów aktualnej praktyki z produktem, który zostanie wypracowany.

GRUPA DOCELOWA

Podczas realizacji projektu grupa docelowa będzie zaangażowana w ocenę i kształtowanie projektu zarówno na etapie pogłębiania analizy problemu, opracowywania wstępnej wersji produktu finalnego, jego testowania, badania efektów oraz upowszechniania i włączania, m.in. poprzez: zbieranie opinii przedstawicieli grupy docelowej (spotkania, narady, obserwacja uczestników, opinie wyrażane przez uczestników na bieżąco – ankiety, wywiady monitoringowe).

Na stronie internetowej projektu udostępnione są sondy oraz forum badające opinie uczestników projektu, jak i osób zainteresowanych tematem.

W projekcie wyróżniono grupę odbiorców oraz grupę użytkowników. Każda z grup ujęta jest w 3 wymiarach: testowania, upowszechniania i włączania oraz w wymiarze docelowym.

I tak **grupą odbiorców** w projekcie będą stanowiły osoby/podmioty z terenu woj. mazowieckiego:

a. w wymiarze testowania:

- łącznie 16 kobiet w wieku 18 - 60 lat (tj. kobiety, które w dniu podpisania deklaracji udziału w projekcie ukończyły 18-ty oraz nie ukończyły 60-tego roku życia). Wśród 16 kobiet będzie 8 kobiet bezrobotnych, 3 nieaktywne zawodowo, 5 zatrudnionych, oraz min. 3 kobiety zamieszkałe na obszarach wiejskich. Co najmniej 7 kobiet będzie posiadać dziecko/dzieci, oraz min. 2 kobiety, które po urodzeniu dziecka nie powróciły do pracy.

Na potrzeby testowania produktu finalnego zostaną utworzone 2 grupy po 8 osób, celem porównywania wyników badania, testowania w każdej grupie będzie co najmniej jedna przedstawicielka podkategorii: osoba zatrudniona, bezrobotna, nieaktywna zawodowo, zamieszkała na terenie wiejskim, posiadająca dziecko/dzieci.

Uczestniczkami zostaną kobiety zainteresowane badaniem/testowaniem/pracą w elastycznej formie, zgłaszające się do projektu z własnej inicjatywy, lub w ustaleniu z pracodawcą.

- 5 pracodawców (różne sektory i branże) zainteresowanych wdrożeniem w zakładzie pracy elastycznych form zatrudniania.

b. w wymiarze upowszechniania i włączania:

- grupa docelowa będzie tożsama z grupą docelową w wymiarze testowania, tj. 16 kobiet (opisanych powyżej).

- uczestnicy konferencji podsumowującej (min. 80 osób: przedstawicieli / pracowników z ww. grup).

- regionalni decydenci (kierownictwo Starostw, Urzędów Pracy, Zakładów Pracy).

- gremia polityczne, administracyjne, społeczne, czy środowiska pracodawcze oraz pracownicze i związkowe.

c. w wymiarze docelowym grupę odbiorców będą stanowiły:

- wszystkie kobiety w wieku 18 - 60 lat.

- wszyscy pracodawcy.

Grupą użytkowników w projekcie będą osoby/podmioty z terenu woj. mazowieckiego:

a. w wymiarze testowania:

- 16 kobiet w wieku 18-60 lat (opisanych powyżej).

- pracodawcy (min. 8 podmiotów - bez względu na sektor/branżę) zainteresowani elastycznością zatrudniania kobiet.
- b. w wymiarze upowszechniania i włączania:
 - pracodawcy - min. 9 podmiotów.
 - instytucje rynku pracy (min. 5 Powiatowych/MUP-ów).
 - pracownicy organizacji pozarządowych i innych instytucji zajmujących się tematyką rynku pracy (min. 5 ośrodków pomocy społecznej, min. 5 Agencji Zatrudnienia, min. 5 organizacji pozarządowych).
 - ustawodawcy (Urzędy administracji publicznej rządowej i samorządowej – min. 5 podmiotów).
 - szkoleniowcy, doradcy, eksperci (min. 9 osób).
- c. w wymiarze docelowym:
 - pracodawcy – min. 500 podmiotów.
 - instytucje rynku pracy (w tym wszystkie PUP-y, MUP-y).
 - zakładowe związki zawodowe (min. 50 organizacji związkowych).
 - pracownicy organizacji pozarządowych i instytucji zajmujących się tematyką rynku pracy (min. 50 ośrodków pomocy społecznej, min. 100 Agencji Zatrudnienia, min. 50 organizacji pozarządowych).
 - ustawodawcy (urzędy administracji publicznej – min. 25 podmiotów).
 - szkoleniowcy, doradcy, eksperci (min. 100 osób)

O wyborze grupy docelowej zdecydowały dane, iż w skali UE w niepełnym etacie pracuje 1/3 kobiet. W Polsce natomiast tylko 13%. Tradycyjne postrzeganie ról kobiety i mężczyzny w polskiej rodzinie powoduje, że ciężar obowiązków domowych spoczywa przede wszystkim na kobietach (Praca przyjazna rodzinie, Wrocław, 2010). Kobiety mają większe niż mężczyźni problemy aby pogodzić życie rodzinne z pracą, bardzo trudno jest im wejść po raz pierwszy na rynek pracy oraz powrócić do pracy po przerwie związanej z rodzicielstwem. Sytuacja kobiet wymaga wypracowywania kompleksowych rozwiązań wpływających na zwiększanie aktywności zawodowej wśród Pań. Trudności w pogodzeniu życia prywatnego z pracą zawodową są przyczyną pozostawania poza rynkiem pracy 10% Polaków w wieku produkcyjnym (GUS, 2010). Rozwiązania z zakresu elastycznych form zatrudniania będą wykorzystywane z korzyścią dla „obu stron rynku pracy” – pracownic oraz pracodawców. Pracownice będą mogły realizować się zawodowo bez uszczerbku dla życia rodzinnego oraz rodzicielstwa a pracodawcy wdrożą mechanizmy zatrudniania kobiet, niedezorganizujące pracy.

ETAPY REALIZACJI PROJEKTU

Ponieważ realizowany projekt jest projektem innowacyjnym testującym będzie on realizowany w dwóch etapach: PRZYGOTOWANIA oraz WDROŻENIA.

ETAP PRZYGOTOWANIA składa się z 2 Działań merytorycznych:

1. Działanie Diagnoza i analiza problemu.

W celu pogłębienia wiedzy o problemie została dokonana analiza dostępnych danych zastanych oraz przeprowadzono badania własne na próbie 65 kobiet (w wieku 18 - 60 lat) oraz 15 pracodawców w postaci kwestionariuszy ankiet/wywiadu (55 kobiet i 10 pracodawców), oraz fokusów (10 kobiet i 5 pracodawców).

Nastąpiło pogłębienie wiedzy nt. przyczyn pozostawania poza rynkiem pracy kobiet/niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet/przyczyn postrzegania elastycznych form pracy jako dezorganizujących organizację pracy w firmie.

Wyniki badań zostaną przedstawione w dalszych częściach niniejszego raportu.

2. Działanie Opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego oraz strategii wdrażania projektu.

W tym etapie powstanie dokument „Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego” oraz produkt finalny we wstępnej wersji, które zostaną przekazane do Regionalnej Sieci Tematycznej dla woj. mazowieckiego oraz do wiadomości IP II stopnia tj. Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych.

W pracę zostaną włączeni przedstawiciele grup docelowych.

Działania upowszechniające i włączające będą się skupiać na udziale grupy docelowej w warsztatach/spotkaniach/debatkach nad produktem, recenzowaniu opisów.

Ten etap zakończy się 2 miesięczną przerwą techniczną przeznaczoną na ocenę strategii wdrażania oraz wstępnej wersji produktu finalnego.

ETAP WDROŻENIA składa się z 4 działań merytorycznych:

1. Działanie Testowanie opracowanego produktu.

Produkt będzie testowany poprzez:

- 1) Przeprowadzanie (2 sztuk po 4 dni każde dla każdej z 2 grup) seminariów i warsztatów promujących związki oparte na partnerskich relacjach w obszarze współodpowiedzialności za obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi.
- 2) Przeprowadzanie (2 sztuk po 4 dni dla każdej z 2 grup) spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców z grupy docelowej prezentujących korzyści dla pracodawcy oraz pracownic wynikające z zatrudniania kobiet.
- 3) Uruchomienie portalu zawierającego informacje dotyczące sytuacji rodziców (zwłaszcza młodych matek) na rynku pracy, elastycznych form zatrudnienia, itp.
- 4) Stworzenie na portalu giełdy pracy dla kobiet przebywających na urloпах wychowawczych/macierzyńskich.
- 5) Adaptacja do pracy:
 - zaprojektowanie i wdrożenie systemu szkoleń ukierunkowanych na rozwój wybranych kompetencji pożądaných przez pracodawców (pakiet szkoleń dla 2 grup, każdy po ok. 240 godz. dydaktycznych).
 - przeprowadzenie (2 sztuk jednodniowych dla każdej z 2 grup) spotkań i seminariów, których celem jest kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród kobiet.
- 6) Pomoc/doradztwo personalne dla kobiet i ich partnerów życiowych na tematy: roli rodziców i edukacji dzieci/zarządzanie czasem/radzenie sobie ze stresem (2 usługi indywidualne dla każdej z 16 kobiet).
- 7) Pomoc/doradztwo profesjonalne dla kobiet o charakterze: psychologicznym/finansowym/planowania kariery zawodowej (2 usługi indywidualne dla każdej z 16 kobiet).
- 8) Prowadzenie (2 szt. dla każdej z 2 grup) jednodniowych warsztatów umożliwiających młodym matkom komfortowy powrót do pracy, a ich dzieciom szybką adaptację w grupie rówieśniczej.
- 9) Aktualizacja raportu zawierającego analizę przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia.
- 10) Testowanie w zakładzie pracy udoskonalonych rozwiązań organizacyjnych, w tym:
 - przeprowadzenie szkoleń dla pracodawców chcących wdrożyć zmiany (ogółem 5 sztuk)
 - pokonywanie stereotypowego postrzegania kobiet i mężczyzn w wybranych zawodach.
 - testowanie strategii trybu „pracy awaryjnej”, kiedy pracownica jest na „naglej opiece nad dzieckiem”, lub jest okresowo nieobecna w pracy.
 - testowanie systemu równych warunków dotyczących płacy i możliwości awansu zawodowego.

- testowanie modelu zarządzania zasobami ludzkimi/wiekami/plcią.
 - testowanie modelu elastyczności czasu i miejsca pracy.
 - testowanie modelu pomocy w ramach opieki nad małymi dziećmi / osobami zależnymi.
- 11) Organizacja okresowych spotkań/szkoleń reintegracyjnych dla pracowników (ogółem 3 sztuki) przebywających na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.

Usługi (m.in. doradztwo, seminaria, warsztaty, kursy, spotkania) będą realizowane w oparciu o opracowane w projekcie programy/zalecenia organizacyjne/strategie/modele.

Udział każdej z 2 grup testujących w projekcie będzie trwał do 8 miesięcy.

Z testowaniem produktu finalnego będą powiązane działania upowszechniające, w które będą włączeni odbiorcy i użytkownicy.

2. Działanie Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu.

Na etap ten składać się będą działania związane z monitoringiem oraz ewaluacją (wewnętrzną oraz zewnętrzną) produktu finalnego.

1) MONITOROWANIE:

W trakcie procesu testowania produktu finalnego będą gromadzone dane (zbierane opinie osób biorących udział w testowaniu, trenerów, doradców, pracodawców, ekspertów, zespołu projektowego, itp.).

2) EWALUACJA wewnętrzna produktu finalnego i powstanie raportu:

a) zgromadzenie danych z fazy testowania (opinie osób przeprowadzających testy, przedstawiciele obu grup docelowych, ekspertów, obserwatorów ze strony zespołu projektowego i ich ocenę).

b) spotkania zespołu projektowego, ekspertów projektu z użytkownikami i odbiorcami, które umożliwią dyskusje nad bieżącymi kwestiami/pojawiającymi się problemami i ich rozwiązywanie.

3) EWALUACJA zewnętrzna produktu i powstanie raportu.

3. Działanie Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego oraz jego walidacja.

Na produkt finalny będą składać się: raporty, programy oraz zalecenia organizacyjne szkoleń/warsztatów/spotkań/seminariów / giełda pracy, strategie pracy awaryjnej / równych warunków pracy / zarządzania zasobami ludzkimi/wiekami/plcią / elastyczności pracy / nowatorskiej opieki, itd. oraz powstanie „instrukcja stosowania produktu”.

4. Działanie Upowszechnianie oraz włączanie produktu do głównego nurtu polityki/praktyki.

W ramach tego działania nastąpi szerokie informowanie o produkcie wszystkich potencjalnie zainteresowanych osób i podmiotów z woj. mazowieckiego opisanych we wcześniejszej części raportu oraz zostanie zorganizowana konferencja informacyjno-upowszechniająca. Udostępnienie produktu finalnego w formie książkowej lub elektronicznej do wykorzystania osobom / podmiotom z woj. mazowieckiego oraz bezpośrednia prezentacja produktu finalnego podczas spotkań z regionalnymi decydentami umożliwi zaangażowanie we włączanie produktu finalnego do głównego nurtu polityki/praktyki zarówno gremia polityczne, administracyjne, społeczne, czy środowiska pracodawcze oraz pracownicze i związkowe.

Sukcesem upowszechniania i włączania będzie wykorzystywanie na bieżąco pojawiających się podczas testowania uwag/opinii uczestników/ekspertów / innych osób/podmiotów zaangażowanych w projekt w celu modyfikacji produktu finalnego.

Wymiernym sukcesem będzie wykorzystanie produktu finalnego przez min. 5 pracodawców z woj. mazowieckiego oraz rozdystrybuowanie produktu pośród ok. 1000 podmiotów/osób z regionu do końca VI 2015 r.

Realizacja projektu pozytywnie wpłynie na oczekiwany efekt realizacji celu szczegółowego nr 2 Priorytetu VIII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki - Poprawa funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą.

Projekt będzie wpływał na promowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w szczególności w odniesieniu do rynku pracy i warunków pracy pracowników. Działania w projekcie będą uświadamiać regionalnych pracodawców jak ważna dla pracownic jest możliwość godzenia życia zawodowego z rodzinnym, że spełniony rodzinie pracownik jest jeszcze bardziej wartościowy dla zakładu pracy. Uświadamianie pracodawcom, iż poprzez stosowanie elastycznych form zatrudnienia nie następuje dezorganizacja zakładu pracy. Ze elastyczne formy zatrudnienia umożliwiają pracownikom w pełni realizować się (zawodowo i w życiu rodzinnym). Ponadto działania projektowe będą pozytywnie oddziaływać na rozwój dialogu społecznego i inicjatyw na rzecz przedsiębiorstw.

BADANIA PRZEPROWADZONE W PIERWSZEJ FAZIE PROJEKTU:

Część I Analiza danych zastanych (dane o charakterze ilościowym oraz jakościowym)

Część II Badania kwestionariuszowe (dane o charakterze ilościowo-jakościowym)

Część III Zogniskowane wywiady grupowe (dane o charakterze jakościowym)

Część I ANALIZA DANYCH ZASTANYCH

Opracowano Raport z danych zastanych pt. **KOBIETY NA RYNKU PRACY, RÓWNOŚĆ SZANS A DYSKRYMINACJA, GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM A ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA.**

Raport dotyczy sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem woj. mazowieckiego. Analiza dotyczyła danych odnoszących się do następujących zagadnień: kobiety na rynku pracy w UE, Polsce i w woj. mazowieckim, równość płci a dyskryminacja kobiet i przejawy dyskryminacji, problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka, oczekiwania kobiet, oczekiwania pracodawców, szanse kobiet na rynku pracy, godzenie życia zawodowego z rodzinnym - problemy, oczekiwania, postrzeganie pracy kobiet, zmieniające się modele rodziny, partnerski podział obowiązków domowych, elastyczne formy zatrudnienia, pracodawcy a elastyczne formy zatrudnienia.

Zgodnie z przyjętą metodologią badań analizą objęto tzw. dane zastane. Dane pochodziły z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego oraz z ok. 30-tu publikacji, raportów i opracowań wymienionych.

PUBLIKACJE PODDANE ANALIZIE:

1. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego - Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu”, Praca zbiorowa opracowana w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS, 2010;
2. „Badanie jakościowe gospodarstw domowych w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn - Raport końcowy”, Laboratorium Badań Społecznych, Warszawa, 2009;

3. „Kariera jest kobietą tak jak TY” - Publikacja przygotowana w projekcie „Kariera jest kobietą tak jak TY” realizowanym w partnerstwie przez Fundację Bez Względu Na Niepogodę i Biuro Polityki Społecznej Urzędu m.st. Warszawy, Warszawa, 2009;
4. „Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym”, Cecylia Sadowska-Snarska, Badanie w projekcie „Elastyczny Pracownik - Partnerska Rodzina” w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Białystok, 2006;
5. „Elastyczne formy pracy – poradnik dla pracodawców” - Publikacja przygotowana w ramach projektu badawczo-wdrożeniowego „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Białystok, 2007;
6. „Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia” pod red. Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, WSE w Białymstoku - Publikacja została przygotowana w ramach realizacji projektu badawczo-wdrożeniowego „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Białystok, 2008;
7. „Elastyczne formy zatrudnienia - Zastosowanie elastycznego zatrudnienia w firmie” Laboratorium Elastycznych Form Zatrudnienia - materiały edukacyjno-szkoleniowe, M. Kołodziejczyk, Warszawa, Łódź, 2009;
8. „Elastyczne formy zatrudnienia” - Zapewnienie odpowiednich kompetencji konsultantów Punktów Konsultacyjnych Krajowego Systemu Usług (PK KSU) - szkolenia i działania pomocnicze, Warszawa, 2010;
9. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa, 2012;
10. „Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje” - raport końcowy z badań, red. naukowa E. Kryńska, MPiPS, Warszawa, 2009;
11. „Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet” pod red. Cecylii Sadowskiej-Snarskiej i Tchon Li, WSE w Białymstoku, Publikacja przygotowana w ramach realizacji projektu badawczego pt. „Współpraca naukowa Wyższej Szkoły Ekonomicznej i Uniwersytetu Grodzieńskiego w obszarze pogranicza polsko-białoruskiego – wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy, w kontekście godzenia życia zawodowego i rodzinnego” w ramach Programu Sąsiedztwa Polska – Białoruś – Ukraina INTERREG IIIA/TACIS CBC 2004–2006, Białystok, 2008;
12. „Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce”, pod redakcją Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, Publikacja przygotowana w ramach projektu badawczo-wdrożeniowego „Elastyczne Przedszkole przy WSE w Białymstoku”, WSE, Białystok, 2011;
13. „Zadowolenie z pracy i jej oceny” - Komunikat z badań - BS/10/2013, CBOS, Warszawa, 2013;

14. „Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków” - Komunikat z badań - BS/11/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
15. „Kobieta pracująca” – Komunikat z badań - BS/28/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
16. „Postawy prokreacyjne kobiet” - Komunikat z badań - BS/29/2013, CBOS, Warszawa 2013;
17. „O roli kobiet w rodzinie” – Komunikat z badań - BS/30/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
18. „Równouprawnienie płci?” - Komunikat z badań - BS/31/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
19. „Społeczne oceny alternatyw życia” – Komunikat z badań - BS/32/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
20. „Rodzina – jej współczesne znaczenie i rozumienie Warszawa” – Komunikat z badań - BS/33/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
21. „Kobiety w życiu publicznym” – Komunikat z badań - BS/34/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
22. Raport „Mama w pracy”, Fundacja Świętego Mikołaja, Warszawa, 2007;
23. „Bezrobocie w województwie mazowieckim” – opracowanie Zespołu ds. Statystyk Rynku Pracy, Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy, WUP w Warszawie, Marzec 2013;
24. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego - Poradnik dla kadry zarządzającej” opracowany w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS, 2010;
25. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego - Poradnik dla kobiet”, opracowany w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS, 2010;
26. Raport z badań jakościowych i ilościowych pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn” Autorzy: M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, A. Morysińska, Laboratorium Badań Społecznych, Warszawa, 2009;
27. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego - Prognozy opracowane w ramach projektu” – publikacja opracowana w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS, 2010;
28. „Dyskryminacja w procesie rekrutacji? - Płeć i inne determinanty zaniżonych szans rynkowych Polaków” - Analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej”, PRP;
29. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego” - Rekomendacje opracowane w ramach projektu – „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS 2010;

30. Bank danych lokalnych, GUS, www.stat.gov.pl stan na V 2013.

ZAWARTOŚĆ MERYTORYCZNA RAPORTU:

Praca analityczna w ramach Raportu została dokonana w podziale na poniższe zagadnienia/tematy merytoryczne:

- Równość płci a dyskryminacja.
- Wskaźniki ukazujące sytuację kobiet na rynku pracy w Polsce.
- Kobiety w województwie mazowieckim.
- Segregacja zawodowa.
- Osobista opieka nad dziećmi i jej wpływ na sytuację zawodową kobiet.
- Znaczenie pracy w życiu kobiet.
- Znaczenie pracy mężczyzn w opinii kobiet.
- Preferowane modele w pracy i w domu.
- Związek między pracą zawodową kobiety a życiem rodzinnym.
- Stereotypizacja preferowanego zawodu dla synów i córek.
- Komu żyje się lepiej/kto jest dyskryminowany.
- Dyskryminacja ekonomiczna.
- Dyskryminacja w procesie rekrutacji.
- Dyskryminacja w wysokości wynagrodzenia.
- Zagrożenie utratą pracy.
- Dyskryminacja związana z macierzyństwem.
- Dyskryminacja w procesie awansów.
- Świadomość dyskryminacji kobiet ze względu na miejsce zamieszkania.
- Przejawy dyskryminacji kobiet na rynku pracy w woj. Mazowieckim.
- Dostępność instytucjonalnej opieki nad dziećmi.
- Zwiększenie szans na rynku pracy.
- Horyzontalna segregacja kobiet na rynku pracy.
- Wertykalna segregacja kobiet na rynku pracy.
- Wpływ segregacji na różne przejawy dyskryminacji kobiet.
- Świadomościowe przyczyny horyzontalnej segregacji zawodowej kobiet.

- Świadomościowe przyczyny wertykalnej segregacji zawodowej kobiet.
- Hierarchia wartości kobiet bezrobotnych i pracujących.
- Konsekwencje braku zatrudnienia.
- Oczekiwania poszukujących pracy wobec potencjalnego pracodawcy.
- Oczekiwany wymiar czasu pracy.
- Równościowy proces rekrutacji.
- Bariery w awansie zawodowym kobiet.
- Przyczyny braku aktywności zawodowej.
- Podział wybranych prac domowych pomiędzy mężczyzn i kobiety.
- Budżety czasu według płci.
- Zadowolenie z pracy i jej oceny wg deklaracji z roku 2013.
- Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków wg deklaracji z roku 2013.
- Opinie nt. Pracujących kobiet wg deklaracji z roku 2013.
- Postawy prokreacyjne kobiet wg deklaracji z roku 2013.
- Rola kobiet w rodzinie wg deklaracji z roku 2013.
- Równouprawnienie płci wg deklaracji z roku 2013.
- Społeczne oceny alternatyw życia małżeńskiego wg deklaracji z roku 2013.
- Rodzina – jej znaczenie i rozumienie wg deklaracji z roku 2013.
- Opinie nr kobiet w życiu publicznym wg deklaracji z roku 2013.
- Wnioski i rekomendacje zawarte w raporcie: dyskryminacja w procesie rekrutacji.
- Kalkulacja ekonomiczna jako główny czynnik formujący model rodziny.
- Podwójne obciążenie kobiet obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi (tzw. Double burden).
- Symulacje strategii gospodarstw domowych w zakresie podziału obowiązków domowych, w tym udziału w opiece nad dziećmi w różnych sytuacjach rynku pracy.
- Modele negocjacyjne kobiet i mężczyzn w zakresie partnerskiego modelu rodziny.
- Opinie na temat ról zawodowych kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem ich relacji w stosunku do ról rodzinnych.
- Role rodzinne kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem rodzicielstwa.
- Opinie i postawy na temat nieodpłatnej pracy kobiet.
- Czynniki wpływających na podjęcie decyzji o dziecku/kolejnym dziecku, z położeniem nacisku na czynniki ekonomiczne.

- Świadomość problematyki równych szans w kontekście godzenia ról rodzinnych i zawodowych obu płci na rynku pracy.
- Bariery i możliwości partnerskiego modelu rodziny jako strategii adaptacyjnej gospodarstw domowych umożliwiającej wyrównywanie szans obu płci na rynku pracy.
- Cięża a praca zawodowa kobiety.
- Ciężarna w pracy.
- Mama na urlopie macierzyńskim.
- Mama w pracy.
- Pracodawcy o matkach.
- Praca a dom: poszukiwanie równowagi.
- Świadomość problematyki równych szans w kontekście godzenia ról rodzinnych i zawodowych obu płci na rynku pracy.
- Oczekiwania pracobiorców i pracodawców związane z modelami godzenia ról na poziomie miejsca pracy oraz analiza modeli negocjacyjnych pracodawców i pracobiorców w tym zakresie.
- Analiza wrażliwości adaptowalności poszczególnych mechanizmów godzenia ról.
- Elastyczne formy zatrudnienia.
- Telepraca.
- Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- Dzielenie pracy (job-sharing).
- Praca na zastępstwo.
- Praca tymczasowa/leasing pracowników.
- Umowy cywilnoprawne.
- Praca na czas określony.
- Zatrudnienie na czas wykonywania określonej pracy.
- Praca nakładcza.
- Praca dorywcza.
- Praca na wezwanie.
- Samozatrudnienie.
- Elastyczne formy organizacji czasu pracy.
- Stosunek pracodawców do angażowania się w działania ułatwiające pracownikom godzenie pracy i życia zawodowego.

- Opinie pracodawców nt. Wpływu posiadania dziecka na pracownika.
- Opinie pracodawców nt. Rozwiązań mających na celu ułatwienie pracownikom godzenia pracy z życiem zawodowym.
- Opinie Polaków o elastycznych formach zatrudnienia.
- Perspektywy implementacji modelu flexicurity na poziomie przedsiębiorstw.
- Bariery stosowania elastycznych form pracy i przyczyny ich słabego wykorzystania.
- Godzenie życia zawodowego i pozazawodowego – poszukiwanie rozwiązań organizacyjnych i czasowych.
- Aktywność zawodowa kobiet a przekonania mężczyzn dotyczące ról kobiecych i męskich w rodzinie.
- Zatrudnienie przyjazne rodzinie – oczekiwania pracujących rodziców.
- Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w opinii kobiet subregionu radomskiego.
- Równowaga praca-życie w unii europejskiej wg deklaracji.
- Przykłady działań podejmowanych przez pracodawców na rzecz równowagi praca-życie.
- Skutki i bariery działań pracodawców na rzecz równowagi praca-życie.
- Partnerski model rodziny w Polsce, opinie – obrazy medialne – realia.
- Zainteresowanie pracobiorców opiekujących się osobami zależnymi wykonywaniem pracy w elastycznych formach.
- Uwarunkowania wykonywania pracy w elastycznych formach – wnioski z testowania telepracy.
- Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia.

PODSUMOWANIE (NAJWAŻNIEJSZE/NAJCIEKAWSZE WNIOSKI):

- Poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn. W 2011 r. na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 547 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet przypadało 1053 biernych zawodowo.
- Ludność bierna zawodowo jest znacznie sfeminizowana – ponad 60% tej populacji stanowią kobiety. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet wzrósł o 0,8 p. proc. z 47,9% w 2003 r. do 48,7% w 2011 r., natomiast dla mężczyzn wskaźnik ten zwiększył się w tym okresie z 62,4% do 64,7%, tj. o 2,3 p. proc.

- Najwyższym poziomem aktywności zawodowej charakteryzują się kobiety z wykształceniem wyższym. Współczynnik aktywności zawodowej dla tej populacji kobiet jest najbardziej zbliżony do wartości analogicznego wskaźnika dla mężczyzn (różnica wynosi ok. 4 p. proc.).
- Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15 lat i więcej jest o około ¼ niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Pracujące kobiety w większości legitymują się wykształceniem średnim (37,9% ogółu pracujących).
- Rzadziej jednak kobiety zajmują stanowiska kierownicze, szczególnie wyższego szczebla. W 2011 roku wśród pracujących na stanowiskach kierowniczych 40,0% to kobiety. Udział kobiet pracodawców był jeszcze niższy (31,7%).
- Najbardziej sfeminizowanymi grupami zawodowymi są: „Pracownicy biurowi”, „Pracownicy usług i sprzedawcy” oraz „Specjaliści”, w których w 2011 r. na 100 mężczyzn przypadło odpowiednio: 179, 176 oraz 160 kobiet; najmniej zaś kobiet pracowało w grupie zawodów: „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” oraz „Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń”, w której na 100 mężczyzn przypadło odpowiednio 14 i 16 kobiet.
- Do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki narodowej należały: „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (445 kobiet na 100 mężczyzn), „Edukacja” (330 kobiet na 100 mężczyzn), „Zakwaterowanie i gastronomia” (207 kobiet na 100 mężczyzn) oraz „Działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (190 kobiet na 100 mężczyzn). Stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Trudniej znaleźć pracę zwłaszcza kobietom powracającym na rynek pracy po dłuższej przerwie oraz poszukującym pierwszej pracy.
- Wykształcenie nie chroniło kobiet przed bezrobociem. Bezrobotne kobiety były lepiej wykształcone niż bezrobotni mężczyźni. Ponad 64% bezrobotnych kobiet posiadało wykształcenie średnie, policealne lub wyższe, podczas gdy analogiczny odsetek wśród mężczyzn wynosił około 43%.

- W przekroju według grup zawodowych największą różnicę w poziomie przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto za październik 2010 r. kobiet i mężczyzn zanotowano w grupie „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”. Relacja przeciętnego wynagrodzenia kobiet do przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn wyniosła w tej grupie 67,1%.
- Najmniejsze zróżnicowanie wynagrodzeń miało miejsce w grupie zawodowej „Pracownicy biurowi”, gdzie przeciętne wynagrodzenie kobiet wynosiło 97,9% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn.
- Wynagrodzenia kobiet są zazwyczaj niższe niż mężczyzn. Jak wynika z badania struktury wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r. mężczyźni osiągnęli wynagrodzenie o 8,1% wyższe od średniego w skali kraju, tj. wyższe o 288,23 zł, natomiast kobiety – niższe o ponad 8,8%, czyli niższe o 287,44 zł. W konsekwencji oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 15,0% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, tj. o 575,67 zł (w 2008 r. odpowiednio o 23% i 664,36 zł).
- Wskaźnik Aktywności zawodowej kobiet w woj. mazowieckim wynosi 52 % i jest wyższy od średniej w Polsce o prawie 4%. Porównując wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn łatwo zauważyć, iż w wieku tzw. reproduktywnym i opieki nad małymi dziećmi wskaźnik Aktywności zawodowej kobiet jest znacznie niższy niż mężczyzn. I tak ogólna aktywność zawodowa kobiet jest niższa o 14 punktów procentowych od aktywności mężczyzn, ale w wieku 25-34 lata jest to już różnica prawie 17%.
- Większość kobiet mieszkających w miastach (mazowieckie) uważa, że obowiązkiem matki jest przebywanie w domu z dzieckiem do ukończenia przez niego trzeciego roku życia (67%, w tym 30% formułuje to w sposób zdecydowany). Nie zgadza się z tą opinią 23% kobiet, w Warszawie jest ich znacznie więcej (28%) niż w pozostałych miastach (17%).
- Zdecydowana większość (78%) mieszkanek wsi (mazowieckie) jest zdania, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia **matka** powinna przebywać z nim **w domu**, w tym nieco ponad jedna trzecia (34%) zgadza się z tym poglądem zdecydowanie.
- Odsetek mieszkanek wsi skłonnych **porzucić pracę zawodową** na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci (w sytuacji gdyby partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny) przeważa nad odsetkiem osób, które nie chciałyby z

niej zrezygnować nawet wtedy, gdyby pozwalały na to zarobki partnera (57% do 37%). W mieście takich kobiet jest 42%.

- Wśród mieszkanek wsi **wycofanie się** z pracy zawodowej **męża/partnera**, gdyby to kobieta zarabiała wystarczająco na utrzymanie rodziny, akceptuje tylko 20% , (w Warszawie niewiele więcej - 22%).
- Porównując odpowiedzi na te dwa analogiczne pytania na temat wycofania się z rynku pracy, można wnioskować, iż część respondentek uważa, że praca zawodowa jest wartością ważniejszą w życiu mężczyzny niż kobiety.
- Model „oboje w pracy”, niezależnie od poziomu dochodów, jest najpopularniejszy w mieście. Jego zwolennikiem jest 51% respondentek, nieco więcej jest ich w Warszawie (54%).
- Model „tradycyjny” (mąż/partner w pracy, żona/partnerka w domu) jest wybierany z równą częstotliwością w Warszawie (25%) i w pozostałych miastach (26%).
- Opinie różnicują się, jeśli wziąć pod uwagę poziom wykształcenia respondentek. Pracujące kobiety z wyższym wykształceniem zdecydowanie preferują model „oboje w pracy”.
- Opinie kobiet z wykształceniem niższym są bardziej podzielone: im niższe wykształcenie, tym więcej zwolenniczek modelu „tradycyjnego”.
- Najbardziej pożądanym zarówno dla córki, jak i syna jest zawód lekarza.
- Druga profesja – z podobnie wysoką częstotliwością wybierana dla córki i dla syna – to zawody prawnicze.
- Inne zawody – w zależności od płci dziecka – są już postrzegane odmiennie. Te, które wymagają wykształcenia politechnicznego lub matematycznego/informatycznego, wielokrotnie częściej są wybierane dla synów: **12% kobiet chciałoby, żeby syn był informatykiem, 10% – inżynierem.**
- Dla córek tego typu zawody są wybierane sporadycznie: **żeby córka była informatykiem lub inżynierem – chciałoby po 1 % kobiet.**
- Dla córek wybiera się zawody związane z wykształceniem humanistycznym, np. psycholog, socjolog, nauczyciel, pedagog, zawody artystyczne.

- Połowa respondentek (**50%**) uważa, że **mężczyznom żyje się lepiej w naszym kraju**, w Warszawie ta grupa jest większa (55%), w pozostałych miastach – mniejsza (45%).
- Respondentki myślące, że **lepiej żyje się kobietom**, stanowią margines (**2–3%**).
- Pewne zróżnicowanie opinii na ten temat wiąże się z wiekiem. Im kobieta jest starsza, bardziej doświadczona, tym częściej sądzi, że w Polsce lepiej żyje się mężczyznom.
- Szczególną formą dyskryminacji kobiet jest zwalnianie ich z pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Z problemem **zwolnienia z pracy po zakończeniu urlopu** macierzyńskiego zetknęło się **31%** respondentek, w tym 5% doświadczyło tego osobiście.
- Choć tygodniowo kobiety pracują średnio o 9 godzin 27 minut krócej niż mężczyźni, to jednak przeznaczają średnio o 9 godzin 57 minut więcej czasu na prace domowe, o 29 godzin 45 minut więcej na opiekę nad dziećmi poniżej 10 roku życia oraz o 5 godzin 29 minut więcej na opiekę nad osobami starszymi. Powyższe dane bardzo dobrze ilustrują tezę o pracy kobiet na dwa etaty; pierwszy etat w pracy zawodowej, a drugi, niedostrzegany przez ekonomię, etat w domu. Uśrednione odpowiedzi kobiet i mężczyzn na pytanie: Kto w Pana/Pani domu wykonuje następujące czynności? Kobiety (K) czy mężczyźni (M).
 - przygotowanie śniadania: 68% (K) 15% (M)
 - przygotowanie obiadu: 90% (K) 8% (M)
 - przygotowanie kolacji: 74% (K) 11% (M)
 - zmywanie naczyń: 78% (K) 14% (M)
 - codzienne zakupy: 72% (K) 25% (M)
 - większe zakupy inwestycyjne: 53% (K) 43% (M)
 - pranie: 93% (K) 5% (M)
 - prasowanie: 88% (K) 1% (M)
 - czyszczenie kuchenki, zlewu, itp.: 89% (K) 8% (M)
 - czyszczenie toalety: 82% (K) 13% (M)
 - odkładanie rzeczy na miejsce: 70% (K) 11% (M)
 - wyrzucanie śmieci: 44% (K) 51% (M)
 - mycie okien: 85% (K) 12% (M)

- **44%** Polaków i Polek uważa, że **kobiety pracujące zawodowo cieszą się większym szacunkiem** społecznym niż gospodynie domowe, które zajmują się wyłącznie prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi.
- Ponad dwie trzecie badanych (**69%**) uważa, że obecnie w Polsce **kobieta** wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie jak on wykształcenie na ogół **zarabia mniej**.
- Innym dostrzeganym przejawem dyskryminacji kobiet na rynku pracy są ich ograniczone w porównaniu z mężczyznami szanse awansu zawodowego. Ponad połowa respondentów (**56%**) uważa, że **kobieta** wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie jak on wykształcenie ma **mniejsze możliwości awansu**.
- Choć dominują osoby, dla których płeć współpracowników nie ma znaczenia, kobiety są ciągle rzadziej preferowane jako współpracownicy niż mężczyźni. Niewielu badanych wybrałoby pracę w sfeminizowanym środowisku (12%), a jeszcze mniej (**9%**) **chciałoby, aby ich szefem była kobieta**.
- Czterokrotnie więcej respondentów (**36%**) deklaruje, że **wolałoby mieć szefa mężczyznę**.
- Badania pokazują, że miernikiem wartości dla rodziny pracy zawodowej partnerów jest wartość ekonomiczna przeliczana wprost na pieniądze. Z racji tego, że w większości gospodarstw domowych kobiety mniej zarabiają od mężczyzn praca zawodowa kobiet ma dla rodziny mniejszą wartość. To przekonanie jest silne zarówno u kobiet jak i u mężczyzn i jest jednym z podstawowych czynników kształtowania się określonego modelu rodziny.
- Praca zawodowa mężczyzny niemal w całości mieści się w obszarze rodziny, inne kwestie – indywidualne korzyści ujmowane są jako dodatkowe, natomiast praca kobiety w bardzo dużej części leży po stronie jej indywidualnych korzyści. Im większa różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn, tym praca mężczyzny przesuwa się w obszar rodziny, zaś praca kobiety wychodzi z tego obszaru stając się jej sprawą indywidualną – w skrajnych przypadkach po prostu „hobby”.

- Z badań wynika jednoznacznie, że o ile obszar gospodarstwa domowego (przynajmniej w świadomości) przestał być jednoznacznie kojarzony z obszarem kobiecym to jednak **obszar rodzicielstwa**, szczególnie w jego pierwszym okresie jest zdecydowanie **domeną kobiet**. Konsekwencją zupełnie naturalną jest to, że w pierwszym okresie życia dziecka to **kobieta rezygnuje z pracy** i zajmuje się dzieckiem, a przy okazji również domem. Poprzez uwarunkowania prawne okres ten bardzo często wydłuża się poprzez urlop wychowawczy.
- Bez względu na przekonania, aspiracje, stosunek do podziału ról w gospodarstwie domowym **gdy w rodzinie pojawiają się dzieci rodzina zaczyna realizować model typowy**. W części rodzin ten model już pozostaje jako model, który został pozytywnie zweryfikowany przez rzeczywistość.
- Aż **57%** mężczyzn uważa, że najważniejszym zadaniem kobiety jest wykonywanie obowiązków domowych, a **76%**, że ze wszystkich ról życiowych najważniejszą dla kobiety jest rola matki.
- Badania pokazują, że obecny podział ról w rodzinie polskiej bez próby i możliwości ich godzenia sprawia, że **każdy z partnerów planuje rodzicielstwo w dwóch różnych, niezależnych obszarach zdając sobie sprawę, że może w tej przestrzeni liczyć głównie na siebie** – stąd też opory przed podejmowaniem ryzyka.
- **Mężczyzna** myśli głównie o spoczywających na nim **kwestiach finansowych** – dziecko/kolejne dziecko to większe wydatki, na które niekoniecznie sam będzie w stanie zarobić.
- Perspektywa **kobiety** to obraz **macierzyństwa, które spada w zasadzie na jej własne barki**, chyba, że w pobliżu mieszka matka. To **przerwa w pracy**, związana zapewne z jej utratą. O ile przy pierwszym dziecku pełne konsekwencje macierzyństwa nie są jeszcze w pełni uświadamiane to po tym doświadczeniu kobieta w pełni zdaje sobie sprawę jak dziecko zmienia całe jej życie – zarówno rodzinne jak i zawodowe. Dlatego też decyzja o kolejnym dziecku jest odkładana. Pojawienie się dzieci to bardzo często dla kobiety koniec jej kariery zawodowej lub znaczne jej spowolnienie.

Najczęściej wskazywane zalety elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy to:

- obniżenie kosztów pracy,
- większa swoboda w zakresie regulowania poziomu zatrudnienia,
- zwiększenie adaptacyjności przedsiębiorstwa do zmian rynkowych,
- łatwiejszy dostęp do pracowników o pożądanym kwalifikacjach i kompetencjach,
- lepsze dostosowanie zatrudnienia do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa,
- ułatwiona weryfikacji umiejętności pracownika przed ostatecznym podjęciem decyzji o zatrudnieniu na stałe,
- możliwość regularnego uzupełniania stałego trzonu załogi,
- łatwiejsze korzystanie ze specjalistycznych porad ekspertów,
- łatwość rozwiązywania problemu zwolnień pracowników,
- ograniczenie kosztów i nakładów na szkolenia, rekrutację, selekcję i dobór pracowników,
- możliwości wykonania nietypowych, sporadycznych prac,
- ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych,
- oszczędności środków finansowych i nakładów ponoszonych na tworzenie stanowisk pracy.

Najczęściej wskazywane zalety elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracownika to:

- lepsze możliwości łączenia życia pozazawodowego z zawodowym: więcej czasu dla rodziny,
- możliwość ograniczenia kosztów opieki nad niesamodzielnymi członkami rodziny,
- mniej stresu w sytuacjach nasilonego konfliktu między obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi (np. w przypadku choroby dziecka),
- więcej czasu na własne zainteresowania,
- więcej czasu na kształcenie, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, rozwój zawodowy,
- większa satysfakcja z wykonywanej pracy: wyższa wydajność,
- większe zainteresowaniem rozwojem zawodowym,
- głębsze utożsamianie się z celami firmy,
- możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia,
- większą swobodę w zakresie kształtowania czasu pracy,
- większą samodzielność w zakresie wykonywania zadań,
- poczucie silniejszego związku między efektami pracy a wynagrodzeniem,

- większe możliwości w zakresie zmiany pracodawcy,
- możliwość świadczenia pracy na rzecz kilku pracodawców,
- możliwość zdobycia większego doświadczenia zawodowego.

Zagrożenia z punktu widzenia pracodawcy to:

- brak identyfikacji z firmą pracowników wykonujących pracę w ramach elastycznych form zatrudnienia,
- napięcia pomiędzy stałymi pracownikami a „elastycznymi”,
- opór ze strony związków zawodowych,
- zmniejszona ochrona informacji stanowiących tajemnicę firmy,
- deficyt pożądanych pracowników w okresie wzmożonego zapotrzebowania na pracę.

Zagrożenia z punktu widzenia pracownika to:

- obniżone standardy bezpieczeństwa socjalnego,
- gorsze warunki płacowe,
- niepewność zatrudnienia, brak stabilizacji zawodowej,
- ryzyko braku ciągłości pracy, a w związku z tym dochodów,
- brak identyfikacji z firmą, odizolowanie od środowiska pracy,
- nieznaną uregulowań prawnych w zakresie poszczególnych form zatrudnienia,
- nadmierne obciążenie pracą spowodowane chęcią uzyskania wyższych dochodów.

CZEŚĆ II BADANIA KWESTIONARIUSZOWE

Celem było pogłębienie wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy oraz metod godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym, m.in. poprzez elastyczne formy zatrudnienia; ze szczególnym uwzględnieniem takich zagadnień jak:

- przyczyny pozostawania kobiet poza rynkiem pracy,
- przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet,
- przyczyny postrzegania elastycznych form pracy jako dezorganizujących pracę w firmie,
- problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci,
- problemy równowagi praca-życie-rodzina.

I. Badania kwestionariuszowe realizowane były na 2-óch próbach:

1. Próba badawcza - 55 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego
2. Próba badawcza - 10 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego

Badania opierały się na kwestionariuszu łączącym dwa elementy: ankietę – zawierającą pytania zamknięte przyczyniające się do uzyskania wyników ilościowych oraz służący analizie jakościowej wywiad - standaryzowany z elementami ukierunkowanego wywiadu swobodnego. Standaryzacja bazowała na scenariuszu przygotowanych pytań, które należało zadać każdej respondentce/każdemu respondentowi w określonej formie i w określonej kolejności. Wprowadzenie do kwestionariusza elementów ukierunkowanego wywiadu swobodnego pozwoliło badaczom na interakcję z respondentką/respondentem i w razie potrzeby doprecyzowanie (czy pogłębienie) pytania. Dzięki temu zabiegowi prowadzący wywiad mieli możliwość „podażania za narracją” osoby wypowiadającej się oraz poruszenia interesujących badawczo zagadnień szczegółowych.

BADANIA KWESTIONARIUSZOWE - KOBIECY

Próbie badawczą 55 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego skonstruowano dwuetapowo. Losowy wybór próby metodą random route (wylosowanie/wyznaczenie punktów startowych; przydzielenie ankietkom adresów punktu startowego; następnie ankieterski wybór co

2 adresu i co 3 mieszkania/domu na terenie wiejskim) uzupełniono o element celowego doboru, tak by wśród respondentek były reprezentowane różnorodne zmienne.

Ekspertyza metodologiczna, przygotowana na potrzeby realizacji badań, określiła, jakie zmienne (charakteryzujące respondentki) w jakiej liczbie mają być reprezentowane. I tak w próbie badawczej 55 kobiet miały się znaleźć następujące rozmówczynie:

- 22 kobiety bezrobotne,
- 10 kobiet nieaktywnych zawodowo,
- 23 kobiety pracujące zawodowo,
- minimum 10 kobiet z terenów wiejskich,
- minimum 24 matek,
- 7 kobiet, które po urodzeniu dziecka nie wróciły do aktywności zawodowej.

Określone kwoty minimalnej reprezentacji nie sumują się do 55 (liczby uczestniczek badania) ze względu na nakładanie się zmiennych.

Ze względu na wielostopniową konstrukcję doboru próby oraz fakt, że kwestionariusze ankiety/wywiadu cechuje duża liczba pytań, w tym pytania zamknięte (z różnymi technikami pomiaru odpowiedzi) i otwarte (wymagające aktywnej postawy badawczej), a także pytania o charakterze prywatnym/intymnym - przed przystąpieniem do pracy ankietarki zostały przeszkolone (oraz wyposażone w przypisane im punkty startowe i instrukcję ankieterską).

PODSUMOWANIE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH - KOBIECY

1. Przyczyny pozostawiania poza rynkiem pracy kobiet.

Według respondentek omawianej ankiety/wywiadu przyczyny pozostawiania kobiet poza rynkiem pracy to:

- większa ilość pracy/zawodów dla mężczyzn (prace fizyczne oraz sezonowe),
- pełnione przez kobiety funkcje rodzinne (w tym, przede wszystkim, macierzyństwo) skutkujące niechęcią pracodawców do zatrudniania kobiet (przykładowe wypowiedzi: „*Mężczyźni mają dużo większe szanse na rynku pracy z tego względu, że kobiety są potencjalnymi matkami i prędzej czy później mogą zajść w ciążę, później odchodzą na urlopy macierzyńskie, wychowawcze, zwalniają się z pracy jeśli sytuacja tego wymaga czy w ogóle odchodzą – tak to postrzegają pracodawcy*”; „*Opieka nad małym dzieckiem, urlopy i*

- zwolnienia, gdy dzieci chorują i trzeba z nimi pójść do lekarza, zostać w domu, pójść na wywiadówkę.”; - „Wola facetów, bo nie chodzą na macierzyński i zwolnienia lekarskie na dziecko.”),*
- postrzeganie (przez pracodawców i same respondentki) mężczyzn - w mniejszym stopniu obciążonych obowiązkami domowo-rodzicielskimi - jako bardziej dyspozycyjnych (np. - *„Nie chcą zatrudniać młodych kobiet, które mają mniejszą szansę na pracę. Takie, które są w ciąży lub mogą w nią zajść. Pracodawcy boją się zwolnień, chorób dziecka lub niedokładnego zaangażowania kobiet w pracy. Gorzej traktują kobiety mimo takich samych warunków (zadań, wiedzy). Trudniej im zdobyć doświadczenie.”; - „Matki nie są tak dyspozycyjne”; „Mężczyźni są bardziej dyspozycyjni, nie istnieje ryzyko, że zajdą w ciążę.”; „Mężczyźni mogą się bardziej poświęcić pracy, rzadziej gotują i sprzątają niż kobiety, mniej czasu poświęcają dzieciom.”),*
 - dyskryminacja kobiet (12/55 respondentek zetknęło się z nią osobiście),
 - stereotypy, uwarunkowania społeczne i kulturowo-historyczne (np. *„Pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn, po prostu.”; „(...) kobiety traktowane są na rynku pracy jak pracownicy innej kategorii, mają mniejsze perspektywy i szansę na dobrą pracę. Taka sytuacja ciągnie się od wieków”.*),
 - winę samych kobiet (np. *„Kobiety same sobie na to zasłużyły, boiem wolą spełniać się jako typowe Matki Polki. Owszem, czasami są kobiety, które spełniają się w dwóch rolach, ale wymaga to wielkich umiejętności radzenia sobie z byciem matką i pracownicą i oddzielenia grubą kreską pracy od domu.”).*

2. Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet.

Zdaniem uczestniczek ankiety/wywiadu niechęć pracodawców warunkowana jest następującymi czynnikami:

- zatrudnienie kobiety wiąże się z ryzykiem ze strony pracodawcy, ze względu na koszty w przypadku ciąży pracownicy oraz trudności organizacyjne w związku ze zwolnieniami, urlopami itp. (np. *„(...) nie chcą zatrudniać kobiet, ponieważ są one potencjalnymi matkami i uważają, że zajście w ciążę będzie wiązało się z różnego rodzaju problemami i trudnościami.”; „Pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn, bo nie pójdą na urlop macierzyński czy wychowawczy, nie zajdą w ciążę i nie mają tylu obowiązków w domu, co kobiety.”; „Teraz pracy nie ma dla nikogo, a tym bardziej dla kobiet. Pracodawca boi się ciąży, że kiedy kobieta pozna obowiązki zechce założyć rodzinę.”),*
- kobiety ze względu na swoją funkcję w rodzinie (w tym, przede wszystkim, ze względu na macierzyństwo) są postrzegane jako mniej dyspozycyjne i bardziej „kłopotliwe” pracownice niż pracownicy - mężczyźni nieobciążeni w takim stopniu obowiązkami domowo-rodzicielskimi (np. *„Macierzyństwo ma duży wpływ na możliwość zatrudnienia kobiety. Na rozmowach kwalifikacyjnych bardzo często padają pytania o chęć posiadania dzieci i ewentualny czas, kiedy miałyby to być. Pracodawcy obawiają się*

zwolnień, urlopów macierzyńskich, tego że kobiety będą zaniedbywać swoje obowiązki zawodowe?"; „Wola facetów, bo nie chodzą na macierzyński i zwolnienia lekarskie na dziecko.”).

3. Przyczyny postrzegania elastycznych form pracy jako dezorganizujących pracę w firmie.

Respondentki są bardzo przychylnie nastawione do elastycznych form pracy. Pytane o to, jak poprawić sytuację kobiet bezrobotnych – 33 respondentki wskazały odpowiedź: „pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu)”. Identyczne wyniki uzyskano po zsumowaniu odpowiedzi na pytanie o to, co należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet pracujących zawodowo (ponownie 33 wskazania).

W innym miejscu kwestionariusza osoby biorące udział w badaniu zostały poproszone o wskazanie czynników wspierających kobiety w aktywności zawodowej. Za najbardziej efektywne formy wspierania kobiet na rynku pracy, respondentki uznały: „wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji, np. kursy doszkalające” (35 wskazań) oraz właśnie „promowanie nowych form zatrudnienia: niepełny wymiar czasu pracy/elastyczny czas pracy, praca przez Internet, praca na odległość lub w domu” (31 wskazań).

Mimo dużego zainteresowania, jakim cieszył się wątek elastycznych form pracy, kobiety uczestniczące w ankiecie/wywiadzie nie poświęciły uwagi przyczynom postrzegania elastycznych form pracy jako dezorganizujących pracę w firmie – na ten temat nie padł ani jeden komentarz.

4. Problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci.

Spośród 43 matek 30 mogło skorzystać i skorzystało z prawa do urlopu macierzyńskiego. Spośród nich połowa (15 respondentek) miała problem z powrotem do pracy. 3, dziś nieaktywne zawodowo kobiety i 6 aktualnie bezrobotnych kobiet przed urodzeniem dziecka/dzieci pracowało zawodowo, a znalazło się poza rynkiem pracy w związku z urodzeniem dziecka. Oznacza to, że aż 9 kobiet (3 dziś nieaktywne i 6 aktualnie bezrobotnych), wcześniej pracujących zawodowo – znalazło się poza rynkiem pracy w związku z macierzyństwem.

Kobiety uczestniczące w badaniu opisywały sytuacje, w których ich macierzyństwo stanowiło czynnik wykluczający je z aktywności zawodowej, np. *„Kiedy miałam wrócić do pracy dowiedziałam się, że znalazł się ktoś na moje miejsce i ma wykształcenie, jeśli chcę pracować muszę zapisać się na studia, a nie miałam na to czasu – dom, dziecko, praca i jeszcze studia, a do tego myślę, że był to tylko pretekst, żeby mnie zwolnić. (...) W tym momencie wątpię w znalezienie jakiegokolwiek pracy, bo miałam zbyt dużą przerwę zawodową.”*

Z uczestniczących w badaniu 12 obecnie bezrobotnych matek, które skorzystały z urlopu macierzyńskiego, 10 miało problemy z powrotem do pracy. Wśród uzasadnień udzielonej odpowiedzi kobiety wskazywały na m.in.: likwidację stanowisk, likwidację zakładu pracy, trudności w godzeniu obowiązków zawodowych z macierzyńskimi. Poniżej 3 wybrane opisy problematycznych sytuacji.

– „Nie przedłużyli mi umowy.”

– „Nie było miejsca na tym samym stanowisku (...);”

– „Kiedy miałam wrócić do pracy dowiedziałam się, że znalazł się ktoś na moje miejsce i ma wykształcenie; jeśli chcę pracować muszę zapisać się na studia, a nie miałam na to czasu – dom, dziecko, praca i jeszcze studia, a do tego myślę, że był to tylko pretekst, żeby mnie zwolnić.”

Zdaniem części respondentek niechęć pracodawców do kobiet wracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci bazuje na fałszywych przesłankach, gdyż młode matki są do pracy niezwykle zmotywowane.

„Pracodawca nawet nie daje szansy matkom wracającym do pracy, bo uważa, że to gorszy gatunek pracownika, a to czyste brednie, pracujące matki starają się dwa razy bardziej, bo muszą wszystkim naokoło udowadniać, że dają radę, a pieniędzy i tak w ostateczności dostają mniej.”

5. Problemy równowagi praca-życie-rodzina.

Wśród 55 respondentek 50 wyraziło pogląd, iż decyzje reprodukcyjne kobiet wiążą się z ich sytuacją na rynku pracy. Zdaniem 46 z nich – „z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku z problemami ze znalezieniem pracy kobiety są gotowe ograniczyć liczbę dzieci.” (np. „Mam 1 dziecko, chciałam więcej. Ograniczyłam się w związku z problemami z zatrudnieniem.”)

Według 31 osób biorących udział w badaniu „z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku z problemami ze znalezieniem pracy kobiety przesuwają w czasie decyzje o macierzyństwie”, zaś 19 zgadza się z poglądem, mówiącym, że kobiety w związku z faktycznymi lub przewidywanymi trudnościami z macierzyństwa rezygnują. Wśród 22 bezrobotnych respondentek ani jedna nie zgadza się z twierdzeniem, że „decyzje dotyczące macierzyństwa nie zależą od sytuacji zawodowej”.

Ponadto 23/55 kobiet uważa, że aktywność zawodowa kobiety ma negatywne konsekwencje dla jej życia rodzinnego. Kobiety wymieniały:

- brak czasu dla dzieci i rodziny (np. „Kobiety mają mniej czasu dla dzieci, mają też mniej czasu i mniej uwagi poświęcają obowiązkom domowym, ja pamiętam, że moja mama piekła ciasta, robiła szaliki na drutach, ja nie mam na to czasu.”),

- stres,

- problemy w godzeniu obowiązków z różnych sfer życia/przeciążenie obowiązkami („*Ciężko, gdy praca od rana do wieczora (wszystko wieczorem, na chybcika), nawet jak system zmianowy – ciężko.*”),
- rezygnację z macierzyństwa/funkcji rodzinnych w przypadku kobiet zdeterminowanych do robienia kariery (np. „*Zależy na ile kobiety są aktywne zawodowo; jednak jeśli chcą mieć dobrą pozycję w pracy, muszą się jej poświęcić i czasem pracować ponadprogramowo. Kobiety takie nie mają czasu na życie rodzinne, sprowadzają obowiązki domowe do minimum.*”; „*Muszą zrezygnować z macierzyństwa, żeby robić karierę.*”),
- brak czasu na własne potrzeby.

Zdaniem 38/55 respondentek „prace domowe wykonywane przez kobiety są tak samo ważne jak jej aktywność zawodowa”; wśród metod godzenia obowiązków domowych (prace domowe) z aktywnością zawodową kobiety wymieniły:

- dobrą organizację pracy („*Trzeba po prostu umieć zorganizować sobie pracę - mieć jakiś plan dnia.*”),
- partnerski podział obowiązków w rodzinie („*Zwykle kobiety wszystko mają na głowie, mężczyzna aby do pracy, wraca i nogi na stół, bardzo mało pomagają w domu, biorą przykład z rodziców.*”),
- pomoc rodziny (zwłaszcza swoich matek).

Z kolei, wśród czynników ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi (zwłaszcza macierzyństwem) respondentki wymieniały:

- pomoc rodziny pochodzenia („*Babcia pomaga, dziadek dziecko przypilnuje.*”),
- pomoc męża/partnera,
- samodzielność dzieci („*Dobre wychowanie dzieci, by były samodzielne.*”),
- korzystanie z placówek opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci.

Warto w tym miejscu zauważyć, że większość respondentek było przekonanych o dużej problematyczności omawianej kwestii.

Najwięcej czasu i sił – niezależnie od sytuacji zawodowej – pochłania respondentkom opieką nad dzieckiem/dziećmi. Zwłaszcza, jeśli są małe lub niepełnosprawne. Sporo czasu zajmuje im pomoc w nauce i odrabianiu lekcji dzieci w wieku szkolnym. Ponadto część respondentek zwróciło uwagę na rodzinne obowiązki związane z (innymi niż dzieci) osobami zależnymi („*Opiekuję się ojcem, jest stary i wymaga stałej opieki.*”) oraz na kwestie związane z pomocą niesioną swoim dzieciom („*Zajmuję się wnuczką.*”) lub/i rodzicom („*Robię zakupy dla rodziców, codziennie muszę po nie jeździć do miasta ok. 9 km w jedną stronę.*”).

Reasumując, 42/55 osób uczestniczących w badaniu postrzega kwestie równowagi praca-życie-rodzina jako rodzące trudności lub bardzo problematyczne (pytanie: „jak przebiega łączenie obowiązków zawodowych z domowymi/rodzinnymi”).

BADANIA KWESTIONARIUSZOWE - PRACODAWCY

Próbie badawczą 10 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego skonstruowano dwuetapowo. Wstępny wybór próby (losowanie numerów telefonów z bazy zawierającej dane kontaktowe firm) uzupełniono o element celowego doboru, tak by wśród respondentów/respondentek były reprezentowane różnorodne zmienne (chodzi o wielkość reprezentowanego przedsiębiorstwa, sektor rynku oraz płeć respondentów/ek).

Ekspertyza metodologiczna, przygotowana na potrzeby realizacji niniejszych badań, określiła, jakie zmienne (charakteryzujące przedsiębiorstwa) w jakiej liczbie mają być reprezentowane. I tak w próbie badawczej 10 pracodawców miały znaleźć się następujące osoby:

- minimum 2 pracodawców z mikroprzedsiębiorstwa,
- minimum 3 pracodawców z małego przedsiębiorstwa,
- minimum 2 pracodawców z średniego przedsiębiorstwa,
- minimum 1 pracodawca z dużego przedsiębiorstwa,
- minimum 3 kobiety.

Określone kwoty minimalnej reprezentacji nie sumują się do 10 (liczby badanych) ze względu na nakładanie się zmiennych.

Ze względu na dwuetapową konstrukcję doboru próby oraz fakt, że kwestionariusze ankiety/wywiadu cechuje duża liczba pytań, w tym pytania zamknięte (z różnymi technikami pomiaru odpowiedzi) i otwarte (wymagające aktywnej postawy badawczej) - przed przystąpieniem do pracy ankietarki zostały przeszkolone oraz wyposażone w instrukcję.

PODSUMOWANIE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH - PRACODAWCY

1. Przyczyny pozostawiania poza rynkiem pracy kobiet.

Najważniejszym powodem nierówności płci na rynku pracy, zdaniem osób biorących udział w badaniu, jest większa ilość pracy dla mężczyzn (siła fizyczna) oraz niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet ze względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie/wychowawcze. W efekcie pełnienia tych obowiązków pracodawcy postrzegają kobiety jako mniej dyspozycyjne od mężczyzn.

Jako przyczyny pozostawiania kobiet poza rynkiem pracy respondenci i respondentki wymienili/ły:

- większą ilość ofert pracy dla mężczyzn (praca fizyczna, sezonowa),
- niechęć pracodawców ze względu na kobiece funkcje reprodukcyjne (*„Mężczyźni są atrakcyjniejsi z punktu widzenia rynku pracy. Zatrudnienie kobiet będących potencjalnymi matkami w opinii wielu pracodawców wiąże się z braniem zwolnień, odchodzeniem na urlopy macierzyńskie, wychowawcze.”*),
- niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet ze względu na mniejszą dyspozycyjność (obowiązki domowe i rodzinne),
- faktyczne trudności w godzeniu obowiązków domowych i rodzinnych,
- niechęć samych kobiet do aktywności zawodowej (*„(...) nie muszą, bo ich mąż zarabia wystarczająco.”*; *„(...) też są takie, które uważają, że pracować nie muszą, bo to mąż powinien zarabiać.”*; *„(...) nie wszystkie kobiety chcą pracować zawodowo, wolą zajmować się domem i dziećmi.”*),
- dyskryminację kobiet w wieku rozrodczym, problemy młodych matek na rynku pracy (w związku z potencjałem rozrodczym),
- problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem,
- stereotypy, czynniki kulturowe, historyczne uwarunkowania.

2. Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet.

Pracodawcy i pracodawczynie zdefiniowali/ły 2 główne przyczyny niechęci; są to:

- przekonanie o mniejszej dyspozycyjności kobiet (ze względu na pełnione przez nie funkcje rodzinne),
- postrzeganie regulacji ochronnych (zwolnienia lekarskie w ciąży, urlopy macierzyńskie/wychowawcze itp.) jako problematycznych dla firm ze względów organizacyjnych i finansowych.

Obowiązujące regulacje prawne – zdaniem rozmówców i rozmówczyń – zawierają potencjał dyskryminujący (*„Dla młodych kobiety są niekorzystne, bo odstraszały pracodawców.”*; *„Kobiety są mniej chętnie zatrudniane, bo wyższe koszty zatrudnienia, mniejsza dyspozycyjność i elastyczność, obowiązek spełnienia wymogów związanych z przepisami dotyczącymi ochrony kobiet w ciąży i młodych matek.”*).

Jak wspomniano, wśród uciążliwości związanych z rozrodczością pracownic respondentki i respondentki wymieniali obciążenia finansowe oraz problemy organizacyjne; największą wagę (pejoratywną) przykładają do tzw. zastępstwa. Problemem są koszty, konieczność przyuczenia pracownika/pracownicy, kłopoty rekrutacyjne (nieatrakcyjna umowa), konieczność zwolnienia pracownika (gdy młoda matka wraca na stanowisko) itp. – generalnie zastępowanie pracownicy w ciąży i po urodzeniu dziecka (zwolnienia, urlopy) jest, zwłaszcza dla mniejszych firm, bardzo kłopotliwe - *„wymaga dodatkowych nakładów czasowych i finansowych.”*

Mimo, iż pracodawcy i pracodawczynie (w 8 na 10 przypadków) uważali, że poziom kwalifikacji i kompetencji nie zależy od płci, to 3 pracodawców dało wyraz przekonaniu o gorszym

przygotowaniu kobiet do pracy w ich firmach (doprecyzowując, że taki jest charakter pracy oraz branży, np. transportowej).

3. Przyczyny postrzegania elastycznych form pracy jako dezorganizujących pracę w firmie.

Często elastyczne formy pracy uznawane są za niemożliwe do wprowadzenia ze względu na charakter działalności firmy. „*Elastyczny czas pracy w naszej firmie jest niemożliwy, bo pracujemy od...do...*”; „*Nie zawsze możliwa jest praca zdalna lub elastyczne godziny pracy.*”; „*Elastycznego czasu pracy nie wprowadzimy ze względu na charakter instytucji.*” – powyższe wypowiedzi dobrze obrazują ten nurt poglądów. Warto w tym miejscu poczynić uwagę, że w większości przypadków, rozmówczynie i rozmówcy utożsamiali elastyczne formy pracy z elastycznym czasem pracy.

Uczestniczący w badaniu pracodawcy zainteresowani są otrzymaniem narzędzi i/lub bezpłatnego wsparcia doradczego w zakresie elastycznych form zatrudnienia. Najbardziej zainteresowani są wdrożeniem w swoich firmach zadaniowego trybu pracy. W drugiej kolejności wymieniali: elastyczny czas pracy, stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń) oraz strategia pracy awaryjnej (na wypadek niespodziewanej nieobecności pracownika-rodzica).

5. Problemy równowagi praca-życie-rodzina.

9/10 ankietowanych uznało sytuację kobiety na rynku za czynnik decydujący o jej planach reprodukcyjnych. Zdaniem 4 biorących udział w badaniu, z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku z problemami ze znalezieniem pracy kobiety są gotowe ograniczyć liczbę dzieci; zdaniem 6 – w związku z tymi obawami kobiety przesuwają w czasie decyzje o macierzyństwie, a zdaniem 4 – rezygnują z macierzyństwa w ogóle.

Na pytanie „czy aktywność zawodowa kobiet odbija się negatywnie na jej życiu prywatnym/rodzinnym?” padło 6 odpowiedzi twierdzących. W uzasadnieniach respondenci i respondentki wskazywali/ły następujące konsekwencje:

- brak czasu dla dzieci i dla rodziny,
- „przynoszenie stresu” związanego z pracą do domu („*nyżywanie się na domownikach*”),
- niemożność dopilnowania wszystkiego (albo praca kosztem domu albo odwrotnie),
- brak zaangażowania w obowiązki służbowe („*nie skupiają się na pracy, bo myślą o domu*”).

Pytani o różnice (między pracownicami a pracownikami) w trudnościach z godzeniem obowiązków zawodowych z życiem prywatnym/rodzinnym i obowiązkami domowym, 4 respondenci/tki (którzy/re udzielili/ły uprzednio odpowiedzi świadczącej o dostrzeżeniu takich różnic) tłumaczyli/ły, że trudności kobiet wiążą się z:

- obowiązkami domowymi i rodzinnymi, spoczywają na kobietach i zabierają dużo czasu,
- brakiem żłobków i przedszkoli (za drogie, za krótko czynne),
- faktem, że obowiązki domowe i rodzinne odciągają ich uwagę od obowiązków służbowych.

Poproszeni o omówienie czynników, które ich zdaniem mają wpływ na nierówny podział obowiązków domowych i rodzinnych respondenci/ki wymienili/ły:

- stereotypy, role społeczne („*Role społeczne, kobieta - matka, żona, gospodyni; mężczyzna – głowa rodziny, ktoś odpowiedzialny za finanse.*”),
- odmienną hierarchię ważności/życiowych wartości („*Kobiety są bardziej przywiązane do życia rodzinnego i dzieci niż mężczyźni.*”),
- winę kobiet („*wyręczają*”, „*tak nauczyły facetów*”).

Stworzona przez badane osoby gradacja ważności rozwiązań, służących dostosowaniu wykonywanej przez kobiety pracy do sytuacji rodzinnej, miała strukturą poziomą (w tym sensie, że uśrednione wartości były zbliżone dla wszystkich przytoczonych przez ankietarki rozwiązań). Możliwość zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy oraz wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych są – zdaniem biorących udział w badaniu – nieco ważniejsze niż pozostałe 2 rozwiązania – również istotne (tj. możliwość wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę i wykonywanie swoich obowiązków zawodowych w domu).

CZEŚĆ III ZOGNISKOWANE WYWIADY GRUPOWE

Celem badań było pogłębienie wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy oraz metod godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym, m.in. poprzez elastyczne formy zatrudnienia; ze szczególnym uwzględnieniem takich zagadnień jak:

- przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy kobiet,
- przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet,
- przyczyny postrzegania elastycznych form pracy, jako dezorganizujących pracę w firmie,
- problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci,
- problemy równowagi praca-życie-rodzina.

FGI (focus group interview) stanowi rodzaj badań jakościowych i polega na analizie wypowiedzi uzyskanych podczas prowadzonej przez moderatora/moderatorkę i uczestników/uczestniczek dyskusji. Fokusowe dyskusje/wywiady realizowane w ramach niniejszych badań koncentrują się wokół kwestii sytuacji kobiet na rynku pracy oraz metod godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym, m.in. poprzez elastyczne formy zatrudnienia.

W badaniach fokusowych spontaniczne refleksje i komentarze mają wartość autoteliczną i przyczyniają się do rekonstruowania jawnych i ukrytych znaczeń oraz wzorów postrzegania, myślenia i oceniania. W przeciwieństwie do badań ilościowych służących znalezieniu odpowiedzi na pytanie: „ile?”, FGI pomagają znaleźć odpowiedzi na pytania typu „dlaczego?”, „jak?” oraz stwarzają korzystne warunki do wymiany opinii, kreacji nowych pomysłów i rozpoznania szczegółowych aspektów badanego problemu.

Prowadząca badania moderatorka dysponowała przygotowanymi scenariuszami wywiadu; zaś podążanie za narracjami respondentek/respondentów i „symultaniczne” reagowanie na komunikowane treści, pozwoliło udokumentować interesujące badawczo kwestie, będące przedmiotem niniejszego omówienia.

Niniejsze informacje odnoszą się do badań prowadzonych na dwóch różnych próbach przy użyciu różnych scenariuszy wywiadu:

1. Próby badawcza 10 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego.
2. Próba badawcza 5 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego.

BADANIA FOKUSOWE – KOBIECY

Dla badania przewidziano celowy dobór próby, którą należało skonstruować tak, by wśród respondentek, dobranych zgodnie z kryteriami wynikającymi z celów projektu, reprezentowane były różnorodne zmienne:

- minimum 3 kobiety bezrobotne,
- minimum 3 kobiety nieaktywne zawodowo; w tym 1-2 kobieta/y przebywająca/e na urlopie macierzyńskim/ wychowawczym,
- minimum 3 kobiety aktywne zawodowo,
- minimum 1 kobieta z terenu wiejskiego,
- minimum 6 kobiet posiadających dziecko/dzieci,
- minimum 2 bezdzietne kobiety,
- minimum 1 kobieta, która po urodzeniu dziecka nie wróciła do aktywności zawodowej (a nie jest już na urlopie macierzyńskim/wychowawczym).

Określone kwoty minimalnej reprezentacji nie sumują się do 10 (liczby uczestniczek grupy fokusowej) ze względu na nakładanie się zmiennych.

PODSUMOWANIE BADAŃ FOKUSOWYCH - KOBIECY

1. Przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy kobiet.
 - niechęć pracodawców do zatrudniania młodych kobiet (ze względu na potencjalne lub faktyczne macierzyństwo),
 - niedostosowanie kształcenia do potrzeb i realiów rynku; nadpodaż pewnych zawodów i specjalizacji w stosunku do popytu na rynku - poczucie, że szkoły wyższe i specjalistyczne „produkuja programowo bezrobotnych absolwentów”,
 - brak atrakcyjnych posad, nasycenie sektora budżetowego - będącego synonimem bezpieczeństwa socjalnego, ograniczona liczba posad biurowych oraz tych w edukacji i administracji,
 - nieatrakcyjność ofert pracy – słabo płatne „umowy śmieciowe”,
 - większa liczba zawodów uznawanych za męskie (np. wymagających siły fizycznej)

- większe zapotrzebowanie na pracowników niewykwalifikowanych (wyższe wykształcenie, jako utrudnieniem lub czynnik dyskwalifikujący),
- dysfunkcyjna działalność Urzędu Pracy, brak pomocy, brak stażów umożliwiających zdobycie doświadczenia, stygmatyzacja bezrobotnych,
- bariera wynikająca z dłuższego przebywania poza rynkiem (w wyniku macierzyństwa lub choroby),
- stereotyp (czynniki kulturowe i religijne).

2. Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet.

Respondentki jednogłośnie odrzuciły pogląd mówiący, że kobiety mają gorsze kwalifikacje i kompetencje osobowe, niż mężczyźni. Według nich, kobiety są lepiej wykształcone, zorganizowane i bardziej od mężczyzn zdeterminowane. Mimo to są mniej pożądanymi pracownikami. Zdaniem kobiet pracodawcy obawiają się zatrudniania kobiet w wieku rozrodczym ze względu na możliwość zajścia w ciążę (obciążenia finansowe i kłopoty organizacyjne w firmie). Co ciekawe, część respondentek traktuje ten element dyskryminacji kobiet ze zrozumieniem, w tym sensie, że diagnozują potencjalne lub faktyczne rodzicielstwo pracownic, jako realny i dotkliwy problemem pracodawcy.

Zdaniem respondentek, nie tylko potencjalna ciąża zmniejsza ich szanse na dostanie pracy, ale również fakt bycia matką (zwłaszcza, jeśli kobieta ma więcej niż jedno dziecko). Macierzyństwo na rynku pracy stanowi czynnik obciążający ze względu na częstsze zwolnienia kobiet w przypadku choroby dziecka/dzieci oraz kobiecą odpowiedzialność za życie rodzinne.

3. Przyczyny postrzegania elastycznych form pracy, jako dezorganizujących pracę w firmie.

Respondentki zgodziły się, że możliwości zależą od charakteru pracy i działalności prowadzonej przez firmę.

Respondentki, patrzące z perspektywy pracobiorczyń, zwracały uwagę na dezorganizujący potencjał elastycznych form w ich życiu, nie w pracy firmy. Część uznała elastyczne formy zatrudnienia za komplikujące osobisty grafik i utrudniające godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi (niemożność planowania, brak stabilizacji, niepewność). Inne, odwrotnie, postrzegały elastyczność zatrudnienia, jako ułatwienie dla kobiet, zwłaszcza dla matek.

4. Problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci.

Respondentki zwróciły uwagę na piętrzenie się czynników wykluczających: macierzyństwo, wiek, problemy zdrowotne, dłuższy czas pozostawania poza rynkiem pracy.

5. Problemy równowagi praca-życie-rodzina.

Respondentki podkreślały konieczność propagowania idei partnerskiego podziału obowiązków. Jako zdecydowanie problematyczne respondentki postrzegały łączenie obowiązków macierzyńskich z pracą zawodową. Po pierwsze, diagnozowały kwestie związane z macierzyństwem, jako barierę w znalezieniu pracy (dyskryminacja kobiet: w wieku rozrodczym, matek), po drugie, postrzegały wyłączną odpowiedzialność kobiet za dzieci, jako element wzmacniający przeciążenie obowiązkami (respondentki-matki nie bagatelizowały obowiązków domowych). Kobiety upatrują szans na możliwość godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi/domowymi w pomocy ze strony spokrewnionych kobiet („instytucja babci”), w stopniu znacznie wyższym niż ze strony męża/partnera.

Ponadto w kontekście obowiązków rodzinnych pojawiła się kwestia opieki nad osobami zależnymi (innymi niż dzieci). Respondentki zwróciły uwagę na systemową „niewidoczność” osób zależnych, z reguły będących pod opieką wyłącznie kobiet.

W aspekcie problemu równowagi praca-życie-rodzina należy przypomnieć, że część respondentek postrzega zatrudnienie na etacie na czas nieokreślony, jako wariant optymalny, dla pełnionej funkcji rodzicielskiej, zaś elastyczne formy zatrudnienia, jako utrudniające godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi (niemożność planowania, brak stabilizacji, niepewność). Inne uczestniczki badania interpretują elastyczność zatrudnienia, jako element ułatwiający realizację kwestii rodzinnych.

BADANIA FOKUSOWE - PRACODWCY

Dla niniejszych badań przewidziano celowy dobór próby, zróżnicowanej ze względu na wielkość firmy reprezentowanej przez pracodawczynię i pracodawców. Mile widziane było zróżnicowanie ze względu na sektor rynku (prywatny, publiczny) oraz branże.

Kwoty minimalne:

- 1 pracodawca z mikro przedsiębiorstwa,
- 1 pracodawca z małego przedsiębiorstwa,
- 1 pracodawca z średniego przedsiębiorstwa,
- 1 pracodawca z dużego przedsiębiorstwa,
- 1 kobieta.

PODSUMOWANIE BADAŃ FOKUSOWYCH - PRACODAWCY

1. Przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy kobiet.

5 osób biorących udział w badaniu precyzyjnie określiło czynniki pozostawania kobiet poza rynkiem pracy, ich zdaniem są to:

- niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet – potencjalnych matek (trudności w podjęciu pracy, zdobyciu doświadczenia, zablokowany start),
- duża liczba „profesji męskich” (wymagających siły fizycznej lub ze względu na stereotyp),
- kwestie związane z godzeniem obowiązków rodzinnych z zawodowymi (wielodzietność, urodzenie chorego dziecka – to czynniki potencjalnie eliminujące z rynku pracy, zaś macierzyństwo i brak równouprawnienia przy podziale obowiązków domowych/rodzinnych stanowią czynniki utrudniające),
- stereotypy (czynniki kulturowo-religijne).

2. Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet.

Główną przyczyną (silnej) niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet („w wieku rozrodczym”) jest ich funkcja reprodukcyjna. Zatrudnienie młodej kobiety jest obarczone wysokim ryzykiem następujących uciążliwości:

- obciążenia finansowe związane z regulacjami ochronnymi rodzających dzieci kobiet (5 respondentów postrzega ten czynnik jako bezpośrednią przyczynę dyskryminacji kobiet na rynku),
- komplikacje organizacyjne (rotacja pracowników, pogarszanie się usług świadczonych przez firmę, brak ciągłości, problemy z uzupełnianiem kadry, konieczność przyuczenia pracowników „krótkotrwałych”),
- problemy adaptacyjne pracownic po urlopach,
- wyższa od statystycznej absencja młodych matek w związku z chorobami dzieci.

3. Przyczyny postrzegania elastycznych form pracy, jako dezorganizujących pracę w firmie.

Jedyną elastyczną formą pracy postrzeganą przez pracodawców, jako problematyczną jest ta, która wiąże się z umową na czas określony, na zastępstwo pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim/wychowawczym. Reszta omawianych elastycznych form cieszyła się dużą

przychylnością dyskutantów, czasem wręcz entuzjastycznym odbiorem, np. zadaniowy tryb pracy czy praca zdalna.

4. Problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci.

Pracodawcy wymienili następujące elementy składowe problematyczności, wynikającej z powracaniem młodych matek do aktywności zawodowej:

- niechęć pracodawców do zatrudniania młodych matek (wyższa od statystycznej absencja młodych matek w związku z chorobami dzieci, niedyspozycyjność, kobieca odpowiedzialność za życie rodzinne - brak partnerskich relacji w związkach),
- problemy adaptacyjne pracownic po urlopach.

1/5 respondentów miał odmienną perspektywę - postrzegal macierzyństwo, jako czynnik zwiększający determinację, poziom lojalności wobec pracodawcy oraz zaangażowanie pracownicy w obowiązki służbowe.

Ponadto w kontekście sformułowanej przez dyskutantów tezy o nadpodaży potencjalnych pracownic, długoletnie przebywanie poza rynkiem pracy (np. w związku z następującymi po sobie urodzeniami dzieci, wielodzietnością, problemami zdrowotnymi) stanowi czynnik uniemożliwiający/utrudniający reintegrację zawodową. Pracodawcy, mogący wybierać wśród licznej grupy chętnych do pracy kobiet, decydują o zatrudnieniu tych, które nie wymagają doszkalania (ze względu na ciągłość doświadczenia zawodowego i ustawiczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych).

5. Problemy równowagi praca-życie-rodzina.

Zdaniem respondentów, omawiane problemy są bezpośrednio skorelowane z płcią (żeńską). W związku z (statystycznie) wyłączną odpowiedzialnością kobiet za prywatną sferę życia (rodzicielstwo, opieka nad innymi osobami zależnymi, obowiązki domowe) oraz niskim poziomem partnerstwa przy podziale obowiązków, kobiety mają znacznie gorszą sytuację na rynku pracy. Pracodawcy nie poświęcili zagadnieniu równowagi uwagi; skupili się diagnozie, że kwestie „życie-rodzina”, w świetle obowiązujących uregulowań prawnych (zadaniem pracodawców obciążających ich ponad miarę), stanowią czynnik o potencjale dyskryminacyjnym.

WNIOSKI Z BADAŃ FOKUSOWYCH – KOBIETY I PRACODAWCY

Podczas analizy treści omówionych powyżej badań fokusowych przeprowadzonych na 2 próbach badawczych (10 kobiet w wieku 18-60 lat z terenu woj. mazowieckiego oraz 5 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego) zwraca uwagę zbieżność diagnoz oraz wysoki poziom kompatybilności doświadczeń.

Mówiąc językiem publicystyki, kobiety i pracodawcy nie sytuują się po przeciwnych stronach barykady, natomiast ich problemy stanowią dwie strony tego samego medalu. Narracje – w obu badanych grupach – składają się na spójną całość.

Przykłady:

- dyskryminacja kobiet w wieku rozrodczym na rynku pracy (zbieżna diagnoza przyczyn niechęci pracodawców do zatrudniania młodych kobiet),
- relacja popyt - podaż na rynku pracy (tam gdzie kobiety mówią o małej liczbie wolnych miejsc pracy, pracodawcy diagnozują nadpodaż pracowników),
- nierozpropagowany model partnerskiego podziału obowiązków w rodzinie (funkcja rodzicielska sprzężona z płcią żeńską, przeciążenie obowiązkami skutkujące niedyspozycyjnością),
- zbytnie obciążenie pracodawców kosztami związanymi z urlopami macierzyńskimi/ wychowawczymi kobiet (w obu grupach postulat obniżenia/dofinansowania z budżetu składek ZUS; koszty pracodawców, interpretowane jako bezpośrednia przyczyna dyskryminacji kobiet),
- atrakcyjność elastycznych form pracy (w obu grupach przychylność opinii uzależniona od wysokości wynagrodzenia – konieczność zrekompensowania braku stabilności. Np. umowa zlecenie, umowa o dzieło są korzystne z punktu widzenia pracodawcy i pracownicy – pod warunkiem, że wynagrodzenie „zadaniowe” jest wyższe od płac etatowych.),
- kwalifikacje kobiet (wspólne dla wszystkich przekonanie o tym, że kobiety są lepiej wykształcone i zmotywowane do pracy),
- macierzyństwo jako praca (tam, gdzie 1 z pracodawców postuluje budżetowe finansowanie macierzyństwa – ekwiwalent zawodowy, tam kobiety mówią: „*dzieci to też praca*”),
- otwartość na szkolenia.

Tak wysoki poziom zgodności w rozpoznaniu czynników hamujących równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy uzasadnia konieczność tworzenia i wspierania rozwoju platform wspólnego interesu/grup nacisku, (zrzeszających zarówno pracownice oraz kobiety spoza rynku pracy, jak i pracodawców), które oprócz propagowania wiedzy na temat dyskryminujących aspektów obecnych uregulowań prawnych, propagowania idei partnerskiego podziału obowiązków rodzinnych i domowych, będą lobbować za zmianą przepisów prawa.

Celem niniejszych badań było pozyskanie informacji na temat doświadczeń i poglądów, dotyczących kwestii integracji i reintegracji kobiet na rynku pracy. Spójność/symetria pozyskanego w obu próbach badawczych (dobranych pod kątem odmiennych zmiennych) materiału badawczego pozwala przyjąć założenie o zakończeniu etapu diagnostycznego (na tym poziomie ogólności) i przejść do kolejnych etapów realizacji projektu.

WNIOSKI I REKOMENDACJE CAŁOŚCIOWE:

1. Dzielenie się przez rodziców opieką nad małym dzieckiem wpływa pozytywnie na aktywność zawodową kobiet (przykład Szwecji oraz deklaracje polskich respondentów) oraz na podejmowanie przez nie decyzji o kolejnym dziecku (3 razy chętniej się na to decydują). Padania tzw. banków czasu pracy wskazują, iż pracujące kobiety nadal wykonują większość prac domowych, co powoduje, że łącząc pracę zawodową z pracami domowymi pracują tygodniowo ok. 20 godzin więcej niż mężczyźni. Zatem bezwzględnie należy promować partnerskie relacje w rodzinach poprzez kierowanie przekazem zarówno do mężczyzn jak i do kobiet. Często bowiem kobiety uważają, że dla dobra rodziny to one powinny wykonywać wszystkie czynności, gdyż zrobią je lepiej niż mężczyźni.
2. Mężczyźni rzadko korzystają z przysługujących im prawnych możliwości opieki nad małym dzieckiem, głównie z powodu stereotypów oraz obaw przed reakcją pracodawcy i otoczenia. Wpływ na to ma również często wyższa pensja mężczyzny, której ewentualna utrata byłaby dla rodziny bardziej dotkliwa niż utrata pensji kobiety. Same kobiety również nie zachęcają mężczyzn do opieki nad małymi dziećmi, a często ich zniechęcają. Należy zatem promować aktywne ojcostwo i ojca jako kompetentnego rodzica wśród 3-ech grup: sami ojcowie, pracodawcy oraz kobiety. W kontekście zmian prawnych z roku 2013 oraz mając na uwadze, iż język kreuje nasze myślenie, należy promować nazwę urlopu rodzicielskiego i walczyć z pojawiającym się powszechnie terminem „wydłużenie urlopu macierzyńskiego”.
3. Z powodu małego zaangażowania mężczyzn w opiekę nad dziećmi, oraz przerzucania na pracodawców części kosztów związanych z macierzyństwem, kobiety, szczególnie mamy, są postrzegane przez pracodawców jako mniej dyspozycyjne i bardziej kosztochłonne (np. koszt wynagrodzenia chorobowego za pierwszych 30 dni zwolnienia podczas ciąży, koszt urlopu wypoczynkowego należnego za przebywanie na urlopie macierzyńskim i wychowawczym, koszt 20-22 godzin miesięcznie przerw na karmienie piersią, koszt dni wolnych na dzieci, z których części korzystają kobiety, koszt zabezpieczenia stanowiska pracy podczas nieobecności, w tym podczas zwolnień branych na dzieci). Częstsze korzystanie z uprawnień rodzicielskich przez mężczyzn polepszyło sytuację kobiet na rynku pracy. Jednakże, jednocześnie mogłoby pogorszyć sytuację mężczyzn-ojców, którzy również mogliby być postrzegani jako osoby mniej dyspozycyjne i bardziej kosztochłonne.

Powyższe niesie ryzyko dyskryminacji kobiet i mężczyzn - rodziców, przy jednocześnie wzrastającej pozycji mężczyzn – niebędących rodzicami. Wydaje się, iż ryzyko to może być minimalizowane dwutorowo:

a) kwestia kosztów ponoszonych przez pracodawców z związku z uprawnieniami rodzicielskimi. Jedynym pewnym działaniem na rzecz zminimalizowania/likwidacji tych kosztów byłoby ich całkowite rekompensowanie przez środki publiczne. Wydaje się, iż kwestia demograficzna jest na tyle istotna, że powyższe rozwiązania powinny być brane pod uwagę przez decydentów.

b) kwestia dezorganizacji pracy związana z nieobecnością rodzica. Nie znajduje się pełnych rozwiązań dla niniejszego problemu. Wydaje się, iż należałoby minimalizować negatywne postrzeganie usprawiedliwionych nieobecności pracowników – rodziców wśród pracodawców poprzez wzmacnianie przekazów odnoszących się do społecznej odpowiedzialności biznesu i kreowanie atmosfery podziwu/szacunku dla pracodawców przyjaznych rodzicom. Jako rozwiązania minimalizujące problemy dezorganizacji pracy należałoby promować i ułatwiać pracodawcom wdrażanie (taniach/bezpłatnych) strategii/systemów/gotowych rozwiązań organizacyjnych, ułatwiających funkcjonowanie zakładu pracy w przypadku nieobecności, szczególnie naglej, pracowników/pracownic – rodziców.

4. Wiele kobiet nie powraca do pracy po urodzeniu dziecka. Częstym argumentem jest twierdzenie, że „to się nie oplaca”. Kobiety często zachęcane są również przez ojców dzieci oraz najbliższą rodzinę do pozostania w domu. Prace kobiety przelicza się na koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem (np. niania), koszty dojazdu do pracy, wydatki związane z tzw. „reprezentacją” w miejscu pracy. Jeśli z powyższego rozrachunku wynika, iż z pensji kobiety nie zostanie zbyt duża suma często podejmowana jest decyzja o rezygnacji z zatrudnienia. Powyższe rozumowanie, chociaż bardzo powszechne, obarczone jest jednak wieloma błędami logicznymi, których konsekwencje ponoszą wyłącznie kobiety, nigdy mężczyźni. Po pierwsze kobiety rezygnując z pracy, rozpoczynają okres tzw. nieskładkowy lub niskoskładkowy, który potem wpływa decydująco na wysokość świadczeń pobieranych przez nie np. z emerytury, renty. Pozostając kilka lat poza rynkiem pracy tracą szansę na tzw. progresywny rozwój finansowy. Powyższe oznacza, iż kobieta traci szansę na podwyżkę wynagrodzenia, znalezienie lepiej płatnej pracy, etc. co mogłoby być jej udziałem w przypadku decyzji o powrocie do pracy. Jednocześnie, przebywając poza rynkiem pracy traci wiedzę i umiejętności zawodowe i nie rozwija się co powoduje, że jej szanse na lepszą pracę w przyszłości maleją. Pozostawanie poza rynkiem pracy wpływa docelowo na

psychologiczne obawy związane z powrotem do zatrudnienia. Część kobiet jest głęboko przekonana, że powinny się opiekować małym dzieckiem najdłużej jak to możliwe. Jednocześnie jeśli kobieta nie jest zadowolona ze swojej pracy, chętniej decyduje się na pozostanie w domu, gdyż jest to dla niej łatwiejsze i mniej stresujące niż praca zawodowa. Biorąc pod uwagę, iż jedno na cztery małżeństwa w Polsce się rozwodzi i wskaźnik ten rośnie, po ewentualnym rozstaniu kobiety są w zdecydowanie gorszej sytuacji niż mężczyźni. Wpływ na to ma również niski odsetek osób wywiązujących się ze zobowiązań alimentacyjnych (ok. 10%). Powyższe powoduje, że status materialny kobiet po rozwodzie spada, a mężczyzn rośnie. Ponadto należy podkreślić, iż i w związkach mężczyźni są często starsi od swoich partnerek, a ponadto statystycznie żyją krócej niż kobiety (np. w woj. mazowieckim 8 lat różnicy). Powyższe powoduje, iż nawet w szczęśliwych związkach, statystycznie może wystąpić okres gdy kobieta będzie zmuszona sama się utrzymać, szczególnie w okresie poprodukcyjnym. Sposób przydzielania kosztu opieki nad dzieckiem (np. niania, żłobka) tylko do pensji kobiety jest ewidentnym przejawem utożsamiania kobiety jako jedynej odpowiedzialnej za opiekę nad dzieckiem. Zatem należałoby uświadamiać kobiety i mężczyzn, że proste przeliczenie pensji kobiety i warunkowanie tym jej powrotu do pracy jest docelowo dla niej bardzo niekorzystne i ma zdecydowanie więcej negatywnych konsekwencji niż tylko „brak samorozwoju”. Ponadto należy uświadamiać, iż przeliczanie tych kosztów powinno brać pod uwagę również ojca (np. koszt niani/żłobka mógłby być po połowie symbolicznie przydzielany do pensji ojca i matki). Należy też zwracać uwagę, iż w skali roku występują okresy gdy rodzice pobierają wynagrodzenia a jednocześnie nie potrzebują wydatkować środków na opiekę nad dzieckiem (np. ich urlopy wypoczynkowe). Należy podkreślić, iż np. w Szwecji nastąpił największy przełom w aktywności zawodowej kobiet kiedy wprowadzono tzw. indywidualne rozliczenie podatkowe, czyli zobowiązano małżeństwa/partnerstwa do odrębnego rozliczania się podatkowego oraz wprowadzono obligatoryjne urlopy rodzicielskie dla ojców (aktualnie 2 m-ce). Oczywiście celem działań promocyjnych, uświadamiających, nie powinno być antagonizowanie kobiet i mężczyzn w związkach. Działania powinny być skupione na uświadamianiu mężczyznom, iż ich działania powinny wspierać kobietę, matkę ich dzieci, aby w przyszłości była bezpieczna materialnie. Natomiast kobiety należy informować o faktycznych konsekwencjach całkowitej rezygnacji z aktywności zawodowej. Zasadnym byłoby również tworzenie i promowanie gield pracy elastycznej/dorywczej, gdzie istniałaby możliwość bezpłatnego umieszczania niestandardowych ofert pracy (np. telepracy, pracy okresowej, pojedynczych zleceń, etc.). Byłoby to rozwiązanie dla kobiet,

które nie chcą wracać do pracy na pełen etat, a jednocześnie nie chcą całkowicie tracić kontaktu z aktywnością zawodową.

5. Kolejnym elementem, który pojawia się w badaniach są obawy kobiet związane z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim. Kobiety będące w ciąży często korzystają ze zwolnień lekarskich właściwie od pierwszych m-cy ciąży (Polska jest na pierwszym miejscu w Europie pod tym względem). Czyli są nieobecne w zakładzie pracy nawet przez rok. Aktualnie, po wprowadzeniu w roku 2013 urlopu rodzicielskiego, często będą nieobecne ok. 2-óch lat (7-8 m-cy podczas ciąży, urlop macierzyński i rodzicielski – 12 m-cy oraz urlop wypoczynkowy należny za 2 lata – 2,5 m-ca). Zatem ich powrotowi do pracy towarzyszą obawy związane z odbiorem ich osoby wśród współpracowników oraz pracodawcy. Kobiety obawiają się zarówno braków w swojej wiedzy, umiejętnościach (jej dezaktualizacji) jak i odbioru przez pracodawcę, współpracowników, którzy byli np. obciążeni dodatkowymi obowiązkami, w czasie nieobecności danej kobiety.

Zatem należałoby promować utrzymywanie kontaktów z kobietami przebywającymi na urloпах macierzyńskich/rodzicielskich z zakładem pracy, np. poprzez zapraszanie ich na spotkania integracyjne, okazjonalne czy też przesyłanie im np. newslettera zakładowego. Powyższe umożliwi kobietom „bycie na bieżąco” oraz minimalizuje obawy związane z odbiorem ich przez zakład pracy. Jednocześnie, problemem jest szerokie poparcie społeczne dla przebywania kobiet w ciąży na zwolnieniach lekarskich. Kobiety zachodzące w ciążę są często przez partnerów i rodzinę zachęcane do skorzystania ze zwolnienia lekarskiego a argumentem jest najczęściej jego 100%-owa odpłatność (przy zwykłej chorobie wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy wynoszą 80% pensji). Zatem należałoby uświadamiać kobiety i ich partnerów, iż w przypadku braku rzeczywistego zagrożenia dla zdrowia mamy/dziecka, korzystanie ze zwolnienia lekarskiego przez cały okres ciąży ma docelowo dla kobiety więcej negatywnych konsekwencji niż pozytywnych. Kobiety te bowiem tracą zaufanie współpracowników i pracodawcy i często przekłada się to na ich obawy związane z powrotem do pracy czy też na utratę zatrudnienia. Jednocześnie przebywanie na długotrwałym zwolnieniu ma również wpływ na dezaktualizację ich umiejętności zawodowych. Należy podkreślić, iż zrozumiałym jest, że kobiety często potrzebują czasu przed porodem aby przygotować siebie i swoją rodzinę na przyjęcia dziecka (wyprawka, remonty, doksztalcenie się w zakresie opieki nad dzieckiem, etc.). Biorąc pod uwagę aktualne zmiany prawne, należałoby zatem promować wśród społeczeństwa możliwość wzięcia urlopu macierzyńskiego 6 tygodni przed porodem jako

alternatywę dla przybywania na zwolnieniu lekarskim. Oczywiście powyższe rekomendacje dotyczą kobiet, u których nie występuje realne zagrożenie dla zdrowia.

6. Kobiety na takich samych stanowiskach jak mężczyźni statystycznie zarabiają mniej średnio o kilkanaście procent (na stanowiskach wyższego rzędu jest to nawet ponad 20% mniej). Powyższe wynika z wielu czynników. Na pewno znaczącym jest lokowanie pracy kobiet bardziej w sferze indywidualnej jako potrzeby samorozwoju, podczas gdy praca mężczyzn definiowana jest bardziej w sferze rodzinnej (jako potrzeba ekonomiczna). Ponadto, wyższa kosztocłonność związana statystycznie z zatrudnieniem kobiety (koszty, o których była mowa powyżej, wynikające głównie z funkcji rodzicielskich) mogą powodować, iż pracodawcy mniej lub bardziej świadomie próbują rekompensować te „straty” poprzez niższe wynagradzanie kobiet. W literaturze przedmiotu oraz w badaniach zwraca się również uwagę, na mniejsze poczucie wartości kobiet – pracownic niż mężczyzn-pracowników co powoduje, iż ich oczekiwania płacowe przedstawiane np. podczas rozmów rekrutacyjnych są często niższe niż mężczyzn. Luka płacowa stanowi zatem zarówno przyczynę jak i konsekwencję niższej aktywności zawodowej kobiet oraz braku relacji partnerskich w obszarze prac domowych i opieki nad dzieckiem.

7. Jak wskazują wyniki badań zdecydowana większość Polaków uważa, że kobieta powinna zajmować się dzieckiem minimalnie do ukończenia przez nie 3-ech lat. Powyższe wpływa jednoznacznie negatywnie na sytuację kobiet na rynku pracy. Należałoby zatem promować równoważną odpowiedzialność rodziców za opiekę nad małym dzieckiem oraz przedstawiać walory opieki instytucjonalnej. Tak mocno ukorzenione utożsamienie opieki na małym dzieckiem wyłącznie z kobietą, powoduje, iż jej powrót do pracy np. po urlopie macierzyńskim jest obarczony często negatywnymi ocenami otoczenia/rodziny. Czyli kobieta oprócz całkiem naturalnej obawy związanej z pozostawieniem dziecka i tęsknotą za nim kobieta musi również zmagać się z negatywnym społecznym odbiorem. Jednocześnie większość Polaków uważa, że bardziej szanowana jest kobieta pracująca niż niepracująca. Zasadnym zatem byłoby organizowanie dla powracających do pracy kobiet spotkań/warsztatów pomagających im poradzić sobie ze sprzecznymi oczekiwaniami społecznymi i poczuciem rozdarcia, które często im towarzyszy. Tego typu warsztaty mogłoby być organizowane bezpłatnie przez np. urzędy pracy, organizacje pozarządowe, poradnie lub przez pracodawców (w przypadku większych firm).

8. Kobiety powracające do pracy po urloпах macierzyńskich/wychowawczych często charakteryzują się niewielkim doświadczeniem zawodowym, gdyż przed udaniem się na urlop miały krótki staż pracy. Stąd też wracając po kilku latach potrzebują działań adaptacyjnych i uaktualniających ich wiedzę. Jednocześnie część kobiet po powrocie z urlopu traci zatrudnienie lub rezygnuje sama obawiając się braku możliwości pogodzenia pracy z obowiązkami rodzicielskimi i opieką nad dzieckiem. Dlatego należałoby wdrażać rozwiązania, których celem byłaby adaptacja pracownic do zmienionych/nowych obowiązków. Kobiety, które chcą zrezygnować z pracy z obawy o niemożliwość pogodzenia jej z obowiązkami domowymi/opieki nad dzieckiem/osobami zależnymi powinny być zachęcane do samozatrudnienia, które umożliwiłoby im bardziej elastyczne godziny pracy oraz decydowanie o ilości podejmowanych zleceń. Zasadnym byłoby przekazanie pracodawcom, agencjom zatrudnienia, instytucjom edukacyjnym, organizacjom pozarządowym modelowych rozwiązań w zakresie szkoleń adaptacyjnych. Szkolenia takie powinny być zaplanowane w formie modułowej co umożliwiłoby dobór modułów w zależności od sytuacji kobiety, jej zawodu, potrzeb pracodawcy. Wśród modułów które należałoby rozważyć w takim systemie mogłyby być np. moduł ICT (nauka lub przypomnienie obsługi mniej standardowych funkcji w pakietach biurowych/innych, szczególnie w przypadku zmian oprogramowania), moduł prawny (przypomnienie najważniejszych kwestii lub poinformowanie o zmianach prawnych w obszarach najczęściej związanych z życiem zawodowym tj. prawo pracy, prawo cywilne, prawo podatkowe, prawo ubezpieczeniowe), moduł językowy tj. nauka lub przypomnienie terminologii obcojęzycznej, najczęściej anglojęzycznej funkcjonującej w danej branży lub generalnie w kontaktach biznesowych, moduł z poruszania się po rynku pracy, w tym możliwości elastycznych form pracy, moduły specjalistyczne związane ze zmianami które nastąpiły w danej grupie zawodów/w danej branży.

System taki mógłby być wsparty indywidualnym doradztwem personalnym i profesjonalnym dla kobiet oraz dla ich partnerów (w przypadku doradztwa personalnego). Doradztwo personalne powinno kłaść nacisk na korzyści związane z aktywnością zawodową oraz możliwości indywidualnego godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Objęcie doradztwem personalnym również partnerów kobiet jest kluczowe dla promocji relacji partnerskich i uświadamiania korzyści z nich wynikających dla rodziny jako całości. Doradztwo profesjonalne natomiast powinno obejmować tematy związane z planowaniem kariery, w tym prowadzenia własnej działalności gospodarczej, pomagać kobietom planować ich budżety, uświadamiać im długofalowe konsekwencje finansowe

pozostawania poza rynkiem pracy, wskazywać na możliwości planowania własnych finansów i inwestowania. Zasadnym byłoby również ujęcie w ramach doradztwa sesji psychologicznych szczególnie wśród kobiet mających wyrzuty sumienia oraz poczucie konfliktu między życiem rodzinnym a zawodowym oraz wśród kobiet, które odczuwają relatywną deprywację czyli niezgodność preferowanego modelu rodziny z rzeczywistą sytuacją.

9. W większości zakładów pracy, szczególnie MŚP nie funkcjonują formalnie opracowane i wdrożone standardy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi/wiekami/płcią/równych warunków pracy w tym równej płacy i możliwości awansu zawodowego. Pracodawcy nie są zainteresowani ponoszeniem kosztów na tworzenie i wdrażanie tego typu rozwiązań/standardów. Jednocześnie udostępnienie im bezpłatnych modelowych rozwiązań oraz pomoc w ich wdrożeniu zwiększyłaby szanse na ich szersze stosowanie, szczególnie w sektorze MŚP. Mimo, że przepisy prawa pracy zabraniają dyskryminacji pracowników to w praktyce często zdarza się, że brak w zakładzie pracy tego typu standardów/rozwiązań jest de facto nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn, przy czym pracodawcy nie są często tego świadomi i nie działają w złej wierze (np. prowadząc zwolnienia w pierwszej kolejności zwalniają kobiety uważając, że na mężczyznach ciąży obowiązek utrzymania rodziny). Wdrażanie tego typu rozwiązań, zmian formalnych wyprzedzałoby zmiany w świadomości co jest bardzo istotne w przypadku działań stereotypizujących lub dyskryminujących, które często nie są uświadamiane. Jest to pierwszy krok na drodze do faktycznych zmian w świadomości. Ponadto zasadnym rozwiązaniem byłoby promowanie procesów rekrutacyjnych, portali internetowych, giełd pracy, gdzie selekcja kandydatów/ek odbywa się bez znajomości płci. Tj. w pierwszej fazie pracodawca poznaje kompetencje kandydata/kandydatki, a dopiero w kolejnych fazach dowiaduje się o płci danej osoby.
10. Badania wskazują, że w opinii pracodawców pojawienie się dziecka sprawia, że kobieta staje się gorszym pracownikiem, jednocześnie w opinii pracodawców pojawienie się dziecka nie wpływa negatywnie na ojca jako pracownika. Badania wskazują również, iż pracodawcy jako najlepszego kandydata do pracy wskazują bezdzietnego mężczyznę a jako najgorszego kobietę posiadającą dzieci. Jednocześnie w przypadku takich samych kwalifikacji/umiejętności kobieta ma mniejsze niż mężczyzna szanse na uzyskanie pracy oraz awans zawodowy niezależnie od posiadania potomstwa. Powyższe wskazuje

jednoznacznie, iż w opinii pracodawców mężczyźni są bardziej wartościowymi i lepiej postrzeganymi pracownikami.

Zasadnym byłoby zatem organizowanie spotkań/seminariów/warsztatów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet. Warsztaty takie powinny m.in. obejmować statystyczne dane ukazujące rzeczywisty potencjał kobiet (więcej kobiet niż mężczyzn ma wyższe wykształcenie, więcej kobiet niż mężczyzn zna języki obce, etc.). Ponadto warsztaty powinny podkreślać również zalety społeczne z zatrudniania kobiet, np. sposób ich zarządzania, który nastawiony jest na dialog a nie na konfrontację. Warsztaty powinny podkreślać również, iż pierwszoplanowymi konsumentami dóbr i usług czyli osobami, które decydują o największej liczbie wydatków rodzinnych są właśnie kobiety. Dlatego ich pomijanie w procesach opracowywania, produkowania i marketingu dóbr/usług może mieć negatywny wpływ na sytuację ekonomiczną danego zakładu pracy, ze względu na mniejsze zrozumienie potrzeb głównych konsumentów.

11. Badania wskazują, że wśród pracodawców występuje niska świadomość nt. możliwości stosowania elastycznych form pracy/elastycznych rozkładów czasu pracy.

Powyższe wpływa na ich niechęć i obawy związane ze stosowaniem tego typu rozwiązań. Dlatego zasadnym jest dostarczanie pracodawcom/działom kadr aktualnych informacji nt. możliwych rozwiązań prawnych. Opracowania takie powinny nie być tylko przytoczeniem przepisów prawnych lecz powinny być uzupełnione o komentarze, interpretacje oraz orzecznictwo sądowe aby ukazać funkcjonowanie takich działań w praktyce. Ponadto zasadnym byłaby organizacja szkoleń dla kadry kierowniczej z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w różnych aspektach. Szkolenia takie powinny być modułowe aby umożliwić kadrze zarządzającej pogodzenie ich z obowiązkami zawodowymi, które w przypadku takich osób są znaczne i czasochłonne. Moduły mogłyby odnosić się do różnych elementów/zakresów zmian organizacyjnych.

Organizacją takich szkoleń mogłyby zajmować się np. organizacje pracodawców oraz sami pracodawcy (w przypadku dużych zakładów pracy). Ponadto zasadnym byłoby wdrożenie tego typu szkoleń w możliwość finansowania ich z środków publicznych, np. funduszy unijnych.

12. Istotnym i potrzebnym jest tworzenie dla pracownic i pracowników rozwiązań związanych z pomocą w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi. Aktualnie obydwie te kategorie osób są powiązane z opieką kobiecą. Naturalnym jest, że nawet rodzicami mężczyzny częściej

zajmuje się jego żona (synowa) niż on sam. Zatem należy prowadzić działania dwutorowo. Po pierwsze promować i zachęcać mężczyzn do opieki nad dziećmi i osobami starszymi, a po drugie tworzyć rozwiązania systemowe, instytucjonalne. Zasadnym byłoby organizowanie kampanii społecznych, ukazujących mężczyzn zajmujących się dziećmi i starszymi osobami, np. rodzicami, teściami. Ponadto zasadnym byłoby promowanie wśród mediów ujmowania tematyki opiekuńczej w ich przekazach kierowanych do mężczyzn. Np. strony internetowe, programy telewizyjne, magazyny, czasopisma dla mężczyzn pomijają tematykę związaną z opieką nad dziećmi i osobami zależnymi. Natomiast media kierowane do kobiet poświęcają tym tematом bardzo dużo uwagi. Powyższe powoduje, iż kobiety mają większą szansę „wyspecjalizować” się w tej tematyce, a zatem czują się pewniej wykonując te czynności. Jednocześnie mężczyźni nie czują się kompetentni i mają obawy, że nie są w stanie sprostać takim obowiązkom oraz obawiają się, iż mogą nawet zrobić krzywdę (np. małemu dziecku). Przykładem stereotypizowania przekazów medialnych jest np. lokowanie prasy poświęconej dzieciom, zdrowiu, etc. na półkach opisanych jako „prasa kobieca”.

13. Zajmując się kwestią kobiet na rynku pracy i ich aktywnością zawodową zasadnym jest czerpanie inspiracji z rozwiązań państw, w których sytuacja kobiet jest zdecydowanie lepsza niż w Polsce. Konstruując raport nt. przepisów unijnych związanych z elastycznymi formami zatrudnienia zasadnym byłoby ujęcie jako dobrych praktyk rozwiązań stosowanych w takich krajach jak, np.: Szwecja (wysoki wskaźnik aktywności zawodowej kobiet przy jednocześnie wyższej niż średnia w Europie dzietności co może wskazywać na łatwość w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym), Holandia (najwyższy w Europie wskaźnik kobiet pracujących w elastycznych formach zatrudnienia), Dania (miejsce narodzin idei flexicurity), Austria (niska stopa bezrobocia, duża elastyczność rynku pracy).

Człowiek - najlepsza inwestycja



RAPORT z danych zastanych



Opracowanie raportu współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt realizowany na podstawie umowy z Województwem Mazowieckim

KOBIETY NA RYNKU PRACY

RÓWNOŚĆ SZANS A DYSKRYMINACJA

GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO

Z RODZINNYM

A

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

RAPORT

Z DANYCH ZASTANYCH

Wstęp

Niniejszy raport dotyczy sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem woj. mazowieckiego. Analiza dotyczyła danych odnoszących się do następujących zagadnień: kobiety na rynku pracy w UE, Polsce i w woj. mazowieckim, równość płci a dyskryminacja kobiet i przejawy dyskryminacji, problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka, oczekiwania kobiet, oczekiwania pracodawców, szanse kobiet na rynku pracy, godzenie życia zawodowego z rodzinnym - problemy, oczekiwania, postrzeganie pracy kobiet, zmieniające się modele rodziny, partnerski podział obowiązków domowych, elastyczne formy zatrudnienia, pracodawcy a elastyczne formy zatrudnienia.

Zgodnie z przyjętą metodologią badań analizą objęto tzw. dane zastane. Dane pochodziły z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego oraz z publikacji, raportów i opracowań wymienionych w spisie źródeł. Aby ułatwić poruszanie się po raporcie opracowano szczegółowy spis treści, odnoszący się do zagadnień merytorycznych. Aby ułatwić dotarcie do cytowanego źródła/źródła pochodzenia danych i ocenę jego przydatności (do samodzielnej późniejszej analizy czytelników), zastosowano metodę ciągłości treściowej, tj. w miarę możliwości starano się przedstawić dane pochodzące z jednego źródła w jednej – ciągłej formie, dzielonej na aspekty merytoryczne. Oznacza to, iż jako źródło pochodzenia danych należy każdorazowo uznawać publikację/raport/etc., wymienione na początku cytowania danych, niezależnie od liczby wyodrębnionych później (poprzez spis treści) zagadnień merytorycznych. Wyjątkiem były sytuacje, gdy interesujące dane były tematycznie bardzo rozbieżne wtedy dane źródło (np. raport/publikacja) może pojawiać się w kilku miejscach niniejszego raportu. Wówczas zastosowano stosowną informację, przypomnienie nt. źródła pochodzenia danych. Należy podkreślić, iż raport w całości oparty jest na danych zastanych – oznacza to, iż wszystkie informacje w nim zawarte pochodzą z innych źródeł i nie są wynikiem samodzielnie prowadzonych badań. Również w przypadku samodzielnego wyboru zależności, porównań np. poprzez przy tworzeniu tabeli, korzystano z danych zastanych, tj. danych zebranych przez inne podmioty (np. GUS).

Informacje i dane statystyczne zawarte w Raporcie pochodzą z poniższych publikacji:

1. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego - Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu”, Praca zbiorowa opracowana w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS, 2010;

2. „Badanie jakościowe gospodarstw domowych w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn - Raport końcowy”, Laboratorium Badań Społecznych, Warszawa, 2009;
3. „Kariera jest kobietą tak jak TY” - Publikacja przygotowana w projekcie „Kariera jest kobietą tak jak TY” realizowanym w partnerstwie przez Fundację Bez Względu Na Niepogodę i Biuro Polityki Społecznej Urzędu m.st. Warszawy, Warszawa, 2009;
4. „Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym”, Cecylia Sadowska-Snarska, Badanie w projekcie „Elastyczny Pracownik - Partnerska Rodzina” w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Białystok, 2006;
5. „Elastyczne formy pracy – poradnik dla pracodawców” - Publikacja przygotowana w ramach projektu badawczo-wdrożeniowego „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Białystok, 2007;
6. „Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia” pod red. Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, WSE w Białymstoku - Publikacja została przygotowana w ramach realizacji projektu badawczo-wdrożeniowego „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Białystok, 2008;
7. „Elastyczne formy zatrudnienia - Zastosowanie elastycznego zatrudnienia w firmie” Laboratorium Elastycznych Form Zatrudnienia - materiały edukacyjno – szkoleniowe, M. Kołodziejczyk, Warszawa, Łódź, 2009;
8. „Elastyczne formy zatrudnienia” - Zapewnienie odpowiednich kompetencji konsultantów Punktów Konsultacyjnych Krajowego Systemu Usług (PK KSU) - szkolenia i działania pomocnicze, Warszawa, 2010;
9. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa, 2012;
10. „Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje” - raport końcowy z badań, red. naukowa E. Kryńska, MPiPS, Warszawa, 2009;

11. „Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet” pod red. Cecylii Sadowskiej-Snarskiej i Tchon Li, WSE w Białymstoku, Publikacja przygotowana w ramach realizacji projektu badawczego pt. „Współpraca naukowa Wyższej Szkoły Ekonomicznej i Uniwersytetu Grodzieńskiego w obszarze pogranicza polsko-białoruskiego – wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy, w kontekście godzenia życia zawodowego i rodzinnego” w ramach Programu Sąsiedztwa Polska – Białoruś – Ukraina INTERREG IIIA/TACIS CBC 2004–2006, Białystok, 2008;
12. „Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce”, pod redakcją Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, Publikacja przygotowana w ramach projektu badawczo-wdrożeniowego „Elastyczne Przedszkole przy WSE w Białymstoku”, WSE, Białystok, 2011;
13. „Zadowolenie z pracy i jej oceny” - Komunikat z badań - BS/10/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
14. „Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków” - Komunikat z badań - BS/11/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
15. „Kobieta pracująca” – Komunikat z badań - BS/28/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
16. „Postawy prokreacyjne kobiet” - Komunikat z badań - BS/29/2013, CBOS, Warszawa 2013;
17. „O roli kobiet w rodzinie” – Komunikat z badań - BS/30/2013 , CBOS, Warszawa, 2013;
18. „Równouprawnienie płci?” - Komunikat z badań - BS/31/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
19. „Społeczne oceny alternatyw życia” – Komunikat z badań - BS/32/2013, CBOS, Warszawa, 2013;

20. „Rodzina – jej współczesne znaczenie i rozumienie Warszawa” – Komunikat z badań - BS/33/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
21. „Kobiety w życiu publicznym” – Komunikat z badań - BS/34/2013, CBOS, Warszawa, 2013;
22. Raport „Mama w pracy”, Fundacja Świętego Mikołaja, Warszawa, 2007;
23. „Bezrobocie w województwie mazowieckim” – opracowanie Zespołu ds. Statystyk Rynku Pracy, Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy, WUP w Warszawie, Marzec 2013;
24. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego - Poradnik dla kadry zarządzającej” opracowany w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS, 2010;
25. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego - Poradnik dla kobiet”, opracowany w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS, 2010;
26. Raport z badań jakościowych i ilościowych pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn” Autorzy: M.Sochańska–Kawiecka, Z. Kołakowska–Seroczyńska, A. Morysińska, Laboratorium Badań Społecznych, Warszawa, 2009;
27. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego - Prognozy opracowane w ramach projektu” – publikacja opracowana w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS, 2010;
28. „Dyskryminacja w procesie rekrutacji? - Płeć i inne determinanty zaniżonych szans rynkowych polaków” - Analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej”, PRP;

29. „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego” - Rekomendacje opracowane w ramach projektu – „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”, CBOS 2010;
30. Bank danych lokalnych, GUS, www.stat.gov.pl stan na V 2013.

W poszukiwaniu optymalnych danych zastanych dokonano analizy również niżej wymienionych publikacji, których zawartość mimo, iż nie została włączona bezpośrednio w raport była z pewnością źródłem inspiracji dla jego ostatecznego kształtu i treści:

1. „Elastyczne formy zatrudnienia – skutki społeczne i ekonomiczne” - raport końcowy, Badanie realizowane w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji”, Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji, Wrocław, 2013;
2. Auleytner J. (red.nauk.), Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007;
3. Badanie specyfiki bezrobocia w wybranych powiatach woj. mazowieckiego, w zakresie stanu obecnego, perspektyw rozwoju sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz wniosków dla polityki rynku pracy, MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa 2009;
4. Budrowska B., Duch D., Titkow A., Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet, Raport z badań jakościowych, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003;
5. Elastyczne formy pracy - poradnik dla pracowników, WSE, Białystok 2007;
6. Reck D., Wieczorek M., „Elastyczne Formy Zatrudnienia” - publikacja powstała w ramach projektu „Elastyczni – Nowocześni – Skuteczni. Elastyczne formy zatrudnienia szansą na sukces” realizowanego przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, Warszawa, 2013;
7. Chutnik S., Elastyczne kobiety na rynku pracy [w:] Pawłega M., Piotrowska J, . Podręcznik trenerski. Zarządzanie firmą równych szans, Fundacja Feminoteka, Warszawa, 2008;
8. Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina, pod redakcją naukową Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, WSE, Białystok, 2013;

9. Firlit-Fesnak G., Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy; spojrzenie pracodawców i kobiet, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa, 2007;
10. „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka” - publikacja została przygotowana w ramach projektu „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka”, HRP, Łódź, 2009;
11. Analiza wyników badań - Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+ - bezrobotni, I. Poliwczyk, Warszawa 2012;
12. Raport z badań jakościowych przeprowadzonych w ramach Projektu „Flexicurity szansą na zrównoważony rozwój rynku pracy”, WIR, Poznań;
13. „Równowaga praca – życie – rodzina” pod redakcją naukową Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, WSE, Białystok 2008;
14. Szkolenia pracodawców z zakresu elastycznych form pracy - Poradnik dla instytucji szkoleniowych, WSE, Białystok, 2007;
15. Szkolenia pracowników z zakresu - elastycznych form pracy - Poradnik dla instytucji szkoleniowych, WSE, Białystok, 2007;
16. Raport z badania - Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet, publikacja w ramach projektu „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy”, Szczecin, 2011;

Spis treści/zagadnień merytorycznych:

RÓWNOŚĆ PŁCI A DYSKRYMINACJA _____	12
WSKAŹNIKI UKAZUJĄCE SYTUACJĘ KOBIET NA RYNKU PRACY W POLSCE	17
KOBIETY W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM _____	19
SEGREGACJA ZAWODOWA _____	26
OSOBISTA OPIEKA NAD DZIEĆMI I JEJ WPŁYW NA SYTUACJĘ ZAWODOWĄ KOBIET _____	26
ZNACZENIE PRACY W ŻYCIU KOBIET _____	28
ZNACZENIE PRACY MĘŻCZYŹN W OPINII KOBIET _____	29
PREFEROWANE MODELE W PRACY I W DOMU _____	30
ZWIĄZEK MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ KOBIETY A ŻYCIEM RODZINNYM _	31
STEREOTYPIZACJA PREFEROWANEGO ZAWODU DLA SYNÓW I CÓREK ___	31
KOMU ŻYJE SIĘ LEPIEJ/KTO JEST DYSKRYMINOWANY _____	33
DYSKRYMINACJA EKONOMICZNA _____	34
DYSKRYMINACJA W PROCESIE REKRUTACJI _____	35
DYSKRYMINACJA W WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA _____	36
ZAGROŻENIE UTRATĄ PRACY _____	37
DYSKRYMINACJA ZWIĄZANA Z MACIERZYŃSTWEM _____	37
DYSKRYMINACJA W PROCESIE AWANSÓW _____	39
ŚWIADOMOŚĆ DYSKRYMINACJI KOBIET ZE WZGLĘDU NA MIEJSCE ZAMIESZKANIA _____	40
PRZEJAWY DYSKRYMINACJI KOBIET NA RYNKU PRACY W WOJ. MAZOWIECKIM _____	40
DOSTĘPNOŚĆ INSTYTUCJONALNEJ OPIEKI NAD DZIEĆMI _____	41
ZWIĘKSZENIE SZANS NA RYNKU PRACY _____	41
HORYZONTALNA SEGREGACJA KOBIET NA RYNKU PRACY _____	42

WERTYKALNA SEGREGACJA KOBIEŃ NA RYNKU PRACY _____	42
WPLYW SEGREGACJI NA RÓŻNE PRZEJAWY DYSKRYMINACJI KOBIEŃ _____	43
ŚWIADOMOŚCIOWE PRZYCZYNY HORYZONTALNEJ SEGREGACJI ZAWODOWEJ KOBIEŃ _____	44
ŚWIADOMOŚCIOWE PRZYCZYNY WERTYKALNEJ SEGREGACJI ZAWODOWEJ KOBIEŃ _____	46
HIERARCHIA WARTOŚCI KOBIEŃ BEZROBOTNYCH I PRACUJĄCYCH _____	46
KONSEKWENCJE BRAKU ZATRUDNIENIA _____	47
OCZEKIWANIA POSZUKUJĄCYCH PRACY WOBEC POTENCJALNEGO PRACODAWCY _____	48
OCZEKIWANY WYMIAR CZASU PRACY _____	48
RÓWNOŚCIOWY PROCES REKRUTACJI _____	49
BARIERY W AWANSIE ZAWODOWYM KOBIEŃ _____	50
PRZYCZYNY BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ _____	52
PODZIAŁ WYBRANYCH PRAC DOMOWYCH POMIĘDZY MĘŻCZYZN I KOBIEŃ _____	56
BUDŻETY CZASU WEDŁUG PŁCI _____	58
ZADOWOLENIE Z PRACY I JEJ OCENY WG DEKLARACJI Z ROKU 2013 _____	65
MOBILNOŚĆ I ELASTYCZNOŚĆ ZAWODOWA POLAKÓW WG DEKLARACJI Z ROKU 2013 _____	66
OPINIE NT. PRACUJĄCYCH KOBIEŃ WG DEKLARACJI Z ROKU 2013 _____	67
POSTAWY PROKREACYJNE KOBIEŃ WG DEKLARACJI Z ROKU 2013 _____	72
ROLA KOBIEŃ W RODZINIE WG DEKLARACJI Z ROKU 2013 _____	74
RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI WG DEKLARACJI Z ROKU 2013 _____	76
SPOŁECZNE OCENY ALTERNATYW ŻYCIA MAŁŻEŃSKIEGO WG DEKLARACJI Z ROKU 2013 _____	78
RODZINA – JEJ ZNACZENIE I ROZUMIENIE WG DEKLARACJI Z ROKU 2013	79
OPINIE NT KOBIEŃ W ŻYCIU PUBLICZNYM WG DEKLARACJI Z ROKU 2013	80

WNIOSKI I REKOMENDACJE ZAWARTE W RAPORCIE: DYSKRYMINACJA W PROCESIE REKRUTACJI	81
KALKULACJA EKONOMICZNA JAKO GŁÓWNY CZYNNIK FORMUJĄCY MODEL RODZINY	82
PODWÓJNE OBCIĄŻENIE KOBIET OBOWIĄZKAMI RODZINNYMI I ZAWODOWYMI (TZW. DOUBLE BURDEN)	83
SYMULACJE STRATEGII GOSPODARSTW DOMOWYCH W ZAKRESIE PODZIAŁU OBOWIĄZKÓW DOMOWYCH, W TYM UDZIAŁU W OPIECE NAD DZIEĆMI W RÓŻNYCH SYTUACJACH RYNKU PRACY	85
MODELE NEGOCJACYJNE KOBIET I MĘŻCZYŹN W ZAKRESIE PARTNERSKIEGO MODELU RODZINY	86
OPINIE NA TEMAT RÓL ZAWODOWYCH KOBIET I MĘŻCZYŹN, Z UWZGLĘDNIENIEM ICH RELACJI W STOSUNKU DO RÓL RODZINNYCH	88
ROLE RODZINNE KOBIET I MĘŻCZYŹN, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM RODZICIELSTWA	89
OPINIE I POSTAWY NA TEMAT NIEODPŁATNEJ PRACY KOBIET	89
CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA PODJĘCIE DECYZJI O DZIECKU/KOLEJNYM DZIECKU, Z POŁOŻENIEM NACISKU NA CZYNNIKI EKONOMICZNE	90
ŚWIADOMOŚĆ PROBLEMATYKI RÓWNYCH SZANS W KONTEKŚCIE GODZENIA RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH OBU PŁCI NA RYNKU PRACY	92
BARIERY I MOŻLIWOŚCI PARTNERSKIEGO MODELU RODZINY JAKO STRATEGII ADAPTACYJNEJ GOSPODARSTW DOMOWYCH UMOŻLIWIAJĄCEJ WYRÓWNYWANIE SZANS OBU PŁCI NA RYNKU PRACY	93
CIAŻA A PRACA ZAWODOWA KOBIETY	95
CIEŻARNA W PRACY	96
MAMA NA URLOPIE MACIERZYŃSKIM	96
MAMA W PRACY	98
PRACODAWCY O MATKACH	99
PRACA A DOM: POSZUKIWANIE RÓWNOWAGI	100

ŚWIADOMOŚĆ PROBLEMATYKI RÓWNYCH SZANS W KONTEKŚCIE GODZENIA RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH OBU PŁCI NA RYNKU PRACY	101
OCZEKIWANIA PRACOBIORCÓW I PRACODAWCÓW ZWIĄZANE Z MODELAMI GODZENIA RÓL NA POZIOMIE MIEJSCA PRACY ORAZ ANALIZA MODELI NEGOCJACYJNYCH PRACODAWCÓW I PRACOBIORCÓW W TYM ZAKRESIE	103
ANALIZA WRAŻLIWOŚCI ADAPTOWALNOŚCI POSZCZEGÓLNYCH MECHANIZMÓW GODZENIA RÓL	105
ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA	106
TELEPRACA	107
PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY	108
DZIELENIE PRACY (JOB-SHERING)	108
PRACA NA ZASTĘPSTWO	109
PRACA TYMCZASOWA/LEASING PRACOWNIKÓW	109
UMOWY CYWILNOPRAWNE	110
PRACA NA CZAS OKREŚLONY	111
ZATRUDNIENIE NA CZAS WYKONYWANIA OKREŚLONEJ PRACY	112
PRACA NAKŁADCZA	112
PRACA DORYWCZA	112
PRACA NA WEZWANIE	113
SAMOZATRUDNIENIE	113
ELASTYCZNE FORMY ORGANIZACJI CZASU PRACY	113
STOSUNEK PRACODAWCÓW DO ANGAŻOWANIA SIĘ W DZIAŁANIA UŁATWIAJĄCE PRACOWNIKOM GODZENIE PRACY I ŻYCIA ZAWODOWEGO	115
OPINIE PRACODAWCÓW NT. WPŁYWU POSIADANIA DZIECKA NA PRACOWNIKA	116

OPINIE NT. ROZWIĄZAŃ MAJĄCYCH NA CELU UŁATWIENIE PRACOWNIKOM GODZENIA PRACY Z ŻYCIEM ZAWODOWYM _____	117
_____	118
OPINIE POLAKÓW O ELASTYCZNYCH FORMACH ZATRUDNIENIA _____	126
PERSPEKTYWY IMPLEMENTACJI MODELU FLEXICURITY NA POZIOMIE PRZEDSIĘBIORSTW _____	126
BARIERY STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM PRACY I PRZYCZYNY ICH SŁABEGO WYKORZYSTANIA _____	133
GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I POZAZAWODOWEGO – POSZUKIWANIE ROZWIĄZAŃ ORGANIZACYJNYCH I CZASOWYCH _____	136
AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET A PRZEKONANIA MĘŻCZYZN DOTYCZĄCE RÓL KOBIECYCH I MĘSKICH W RODZINIE _____	140
ZATRUDNIENIE PRZYJAZNE RODZINIE – OCZEKIWANIA PRACUJĄCYCH RODZICÓW _____	142
GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO W OPINII KOBIET SUBREGIONU RADOMSKIEGO _____	143
RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE W UNII EUROPEJSKIJ WG DEKLARACJI _____	145
PRZYKŁADY DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW NA RZECZ RÓWNOWAGI PRACA-ŻYCIE _____	146
SKUTKI I BARIERY DZIAŁAŃ PRACODAWCÓW NA RZECZ RÓWNOWAGI PRACA-ŻYCIE _____	151
PARTNERSKI MODEL RODZINY W POLSCE, OPINIE – OBRAZY MEDIALNE – REALIA _____	152
ZAINTERESOWANIE PRACOBIORCÓW OPIEKUJĄCYCH SIĘ OSOBAMI ZALEŻNYMI WYKONYWANIEM PRACY W ELASTYCZNYCH FORMACH _____	154
UWARUNKOWANIA WYKONYWANIA PRACY W ELASTYCZNYCH FORMACH – WNIOSKI Z TESTOWANIA TELEPRACY _____	157
ELASTYCZNE FORMY PRACY – SZANSE I ZAGROŻENIA _____	162

RÓWNOŚĆ PŁCI A DYSKRYMINACJA

Gender (czyt. *dżender*) – termin zaczerpnięty z języka angielskiego, obecnie wykorzystywany w języku polskim do określenia *płci kulturowej* lub *płci społecznej* – w odróżnieniu od płci określanej jako *płęć biologiczna* (ang. *sex*). Gender definiuje się jako tworzony w sposób performatywny zespół cech i zachowań, ról płciowych i stereotypów płciowych przypisywanych kobietom i mężczyznom przez społeczeństwo i kulturę. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) definiuje *gender* jako „stworzone przez społeczeństwo role, zachowania, aktywności i atrybuty jakie dane społeczeństwo uznaje za odpowiednie dla mężczyzn i kobiet”.

Publikacja „Kariera jest kobietą tak jak TY” (dane z publikacji do str. 18) opracowana w ramach projektu realizowanego przez Fundację Bez Względu Na Niepogodę i Biuro Polityki Społecznej Urzędu m.st. Warszawy wskazuje, iż na płęć społeczno-kulturową (gender) wpływ mają takie czynniki jak tradycja, religia, pochodzenie etniczne, poziom wykształcenia, środowisko geograficzne, społeczne, gospodarcze, polityczne i inne. Dlatego rozumienie płci społeczno-kulturowej zmienia się wraz z czasem historycznym i jego uwarunkowaniami, świadomością różnic kulturowych i oddziaływaniem na siebie różnych światopoglądów i kultur.

Termin „równość płci” (ang. *gender equality*) oznacza prawo do rozwijania swoich osobistych zdolności i potencjału, bez ograniczeń, które mogłyby wynikać z przypisanych danej płci ról społeczno-kulturowych. Równość w tym znaczeniu dotyczy przede wszystkim eliminacji stereotypowego patrzenia na płęć, z punktu widzenia tradycji i kulturowych przyzwyczajęń.

Równość występuje wtedy, kiedy kobietom i mężczyznom przypisuje się:

- A. taką samą społeczną wartość,
- B. równe prawa i obowiązki,
- C. daje się im jednakowe szanse.

Równość płci zakłada:

1. promocję pełnego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu społecznym,
2. formowanie się prawdziwego partnerstwa pomiędzy kobietami i mężczyznami w sferze publicznej i prywatnej,
3. równe traktowanie mimo różnych ról, jakie kobieta i mężczyzna odgrywają w społeczeństwie,
4. prawo do bycia innym, co oznacza, że różnice między kobietami i mężczyznami nie mogą stać się powodem dyskryminacji którejkolwiek z płci.

Termin „równe szanse” wskazuje na konieczność zniesienia barier (przede wszystkim prawnych) utrudniających funkcjonowanie w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym z powodu przynależności do określonej płci.

Dyskryminacja (łac. *discriminatio*, rozróżnianie) odnosi się do nierównego traktowania osób lub grup osób na podstawie cech takich, jak: płeć, rasa, wyznanie, pochodzenie. Dyskryminacja ze względu na płeć oznacza wszelkie ograniczenia, które powodują lub mają na celu uniemożliwienie kobietom lub mężczyznom korzystania na równi z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia społecznego, politycznego, gospodarczego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. O dyskryminacji można mówić zarówno wtedy, gdy kobiety są dyskryminowane przez mężczyzn albo mężczyźni przez kobiety, jak również wtedy, gdy stosując kryterium płci jakaś kobieta dyskryminuje inne kobiety, a mężczyzna innych mężczyzn. Jak wskazuje P. Sztompka, w książce *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy nie uwzględnia się żadnych indywidualnych kwalifikacji i zasług, a traktuje się go w określony sposób jedynie wskutek przynależności grupowej. Aby działanie można było nazwać dyskryminacją, powinno ono być długotrwałe i systematyczne. Jednostki lub grupy dyskryminowane nie zawsze uświadamiają sobie, że są dyskryminowane, dlatego istnieje także pojęcie „autodyskryminacja”, które oznacza akceptację własnej sytuacji przez nieświadome dyskryminacji jednostki lub grupy, a w następstwie tego odpowiednie do niej ograniczanie swoich aspiracji.

Uprzedzenie (od łac. *prae* przed oraz *judicium* osąd), to tendencyjna ocena osoby lub grupy, niepoparta racjonalnymi przesłankami. Uprzedzenie do kogoś lub czegoś występuje, gdy jednostka ocenia, wyraża negatywny osąd bez wcześniejszej wiedzy na dany temat, najczęściej na podstawie obiegowych przekonań, plotek lub ocen innych. Uprzedzenia wynikają także z utrwalonych w danych społecznościach stereotypów.

Stereotypy (gr. *stereo*, solidny, trwały, skamieniały; *typos*, wzór, forma) to nadmierne uogólnienia, generalizacje na temat rzeczywistości, osób i grup społecznych, opierające się nie na faktach, ale obiegowych sędach i braku rzetelnej informacji. Stereotypy, nie biorąc pod uwagę cech indywidualnych, niepowtarzalności i wyjątkowości poszczególnych osób, prowadzić mogą często do dyskryminacji; mając związek z emocjonalną sferą człowieka, są często głęboko zakorzenione w społecznościach, bo przyjmowane w procesie wychowania.

Stereotypy płciowe (ang. *gender stereotypes*) powstają z założeń na temat ról, zdolności i cech kobiet i mężczyzn. Niebezpieczeństwo tkwi w uogólnieniach, w stosowaniu obiegowych sądów w stosunku do wszystkich członków danej grupy czy populacji. Ludzie przyzwyczaili się do swoich ról, które były im narzucane przez wieki, np. obowiązkiem kobiety było zajmowanie się domem i dziećmi, a mężczyzna dbał o ich byt. Obecnie prowadzi to do barier psychologicznych, które z kolei wiodą ku nieracjonalnym wyborom i utrudniają korzystanie z pełni przysługujących praw. Taki podział obowiązków istniał od dawna, dopiero pod koniec wieku XIX pojawiły się pierwsze

próby walki ze stereotypowym myśleniem. Ważnym wydarzeniem było powstanie ruchu sufrażystek, walczących przede wszystkim o prawo kobiet do głosowania oraz o równouprawnienie. Role płciowe to wzory zachowań stereotypowo przypisywane kobietom i mężczyznom zgodnie z normami kulturowymi i tradycją. Obiegowe opinie przedstawiają kobietę jako opiekunkę ogniska domowego, wsparcie dla mężczyzny zajętego zdobywaniem dóbr niezbędnych rodzinie. W takim ujęciu stereotypowe cechy kobiecości to: intuicja, komunikatywność, empatia, emocjonalność, zorientowanie na usługi, pomoc. Mężczyznę zaś charakteryzują cechy przywódcze: pęd ku władzy, rywalizacja, odwaga, inteligencja, koncentracja na celu, podejmowanie ryzyka, oporność na stres, samokontrola impulsywności. Utwierdzanie takiego przekonania, przypisywanie większej wartości jednej z płci, może prowadzić do ograniczeń i barier w rozwoju zarówno kobiet, jak i mężczyzn, gdyż nie uwzględnia ono indywidualnych cech, zainteresowań i uzdolnień danej osoby.

Terminologia związana z równością płci zawiera wiele obrazowych pojęć. Jednym z nich jest „szklany sufit” (ang. *glass ceiling*), są to niewidoczne bariery wynikające ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, utrudniające kobietom awans i osiągnięcie pozycji zawodowej. Pułap dotyczy poziomu awansu, powyżej którego nie jest możliwy rozwój zawodowy kobiet, mimo że ich kwalifikacje i kompetencje jak najbardziej awans taki uzasadniają. Jeżeli nawet kobieta awansowała, to jej wynagrodzenie było niższe od pensji mężczyzny zajmującego podobne stanowisko. Bariery te miały najczęściej swoje źródło w stereotypach ról męskich i kobiecych. Mocno zakorzenione w świadomości, przenosiły się na grunt rynku pracy, utrwały się w strukturach organizacyjnych. Jak pokazują wyniki amerykańskich badań, większość kobiet (52%) zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych postrzega istnienie „szklanego sufitu”, podczas gdy mężczyźni (82%) zaprzeczają jego istnieniu, twierdząc, że kobiety nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia. Zjawisko to jest wzmacniane przez jednorodność pod względem płci kadry menedżerskiej, szczególnie najwyższych szczebli (znacznie częściej są to mężczyźni), która decyduje o możliwości awansu. Nie tylko dynamiczny awans dotyczący najwyższych funkcji natrafiał na przeszkody. Dotyczyło to również awansu ze stanowisk pomocniczych, tzw. peryferyjnych, administracyjnych, wspierających, na kierownicze średniego szczebla.

Z funkcji pomocniczych o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze i eksponowane, które wiążą się z większą decyzyjnością i zakresem władzy, jak również z wyższym wynagrodzeniem. Przedstawiane zjawisko („szklane ściany”) dotyczy głównie kobiet piastujących stanowiska biurowe. Przeszkodą do awansu, mimo posiadanych kwalifikacji, jest brak doświadczenia na stanowiskach kierowniczych. Przykładem jest ogłaszanie rekrutacji na

stanowiska kierownicze, nie zaś awansowanie pracowników piastujących funkcje niższego szczebla w danej firmie czy instytucji.

Innym obrazowym terminem korespondującym ze „szklanymi ścianami” jest „lepka podłoga”, wiązanie zawodów sfeminizowanych (statystycznie wykonywanych częściej przez kobiety) z niskim prestiżem i niewielkimi zarobkami oraz ograniczonymi szansami awansu (np. sekretarki, asystentki, fryzjerki, przedszkolanki, nauczycielki, sprzątaczkę itp.).

Pojęciem, które weszło do słownika równości płci, a dotyczy uprzywilejowanej sytuacji mężczyzn, są „szklane ruchome schody” oznaczające niewidzialną siłę wynoszącą mężczyzn na wyższe szczeble awansu i stanowiące przeciwieństwo „szklanego sufitu”, czyli niewidzialnej bariery zamykającej kobietom drogę na szczyty awansu zawodowego. Ma to miejsce nawet w zawodach tradycyjnie uprawianych przez kobiety (np. w szkolnictwie), gdzie najwyższe stanowiska obsadzone są częściej przez mężczyzn (np. dyrektor szkoły).

Jednym ze sposobów realizowania polityki wyrównywania szans kobiet i mężczyzn jest *gender mainstreaming* (polityka równości płci), co dosłownie oznacza włączenie problematyki równości płci do głównego nurtu polityki społecznej i działań społecznych. Problemy związane z kwestią równości stają się integralnym elementem planowania i wdrażania wszelkich programów we wszystkich sferach życia politycznego, ekonomicznego i społecznego. Jest to wyznacznik strategii równościowej, aby kobiety i mężczyźni mieli równe szanse w dostępie do różnych zasobów i korzyści, nie utrwały się dysproporcje między nimi, aby równość płci była respektowana i obowiązująca w społeczeństwie. Stosowanie „perspektywy równości płci” (ang. *gender perspective or gender lens*) oznacza patrzenie przez „pryzmat równości płci”, zwracanie uwagi na potencjalnie różne skutki danej sytuacji dla kobiet i mężczyzn, jest to punkt, w którym skupiają się rzeczywiste lub potencjalne różnice między kobietami i mężczyznami.

Kobieta została obarczona pracami domowymi, wychowaniem dzieci, stała się symbolem poświęcenia i pielęgnowania „ogniska domowego”, często oczekiwano od niej rezygnacji z osobistych ambicji, pracy zawodowej na rzecz opieki i wspierania domowników. Sprzyjały temu uwarunkowania historyczne, prowadzące do ścisłego podziału obowiązków: mężczyźni walczyli, kobiety opiekowały się domem. Stąd znany termin „matka Polka”, symbol poświęcenia, miłości i oddania sprawom rodziny. Pogląd taki był wciąż obecny w świadomości zbiorowej. Mężczyzna utożsamiany był z karierą i prestiżem. Wiele kobiet przyswoiło ten model, w pełni zaakceptowało swoją domową rolę, mimo że tak ważną, to jednak uważaną za drugorzędną.

Z badań wynika również, że same kobiety wykazują niskie poczucie własnej wartości na rynku pracy. Podają zaniżone oczekiwania finansowe, nie są ekspansywne, brak im często determinacji, w negocjacjach finansowych zadowolają się proponowaną kwotą. Sytuacja ta działa

jak samospelniająca się przepowiednia. Z drugiej jednak strony może to wynikać z większych obaw kobiet związanych z utrzymaniem pracy. Kobiety częściej narażone są na zwolnienia, a dodatkowo trudno im godzić role opiekuńczo-wychowawcze z karierą zawodową. Znalezienie nowej pracy też nie jest łatwym zadaniem.

Kobiety w spotach reklamowych najczęściej występują w stereotypowych rolach gospodyń, z funkcjami usługowo-opiekuńczymi, mężczyźni zaś przeważnie w rolach osób czynnych zawodowo, specjalistów, dynamicznych przedsiębiorców, kojarzonych z aktywnością intelektualną. Wizerunek kobiety kreowany jest przede wszystkim z myślą o gustach milionów odbiorców reklam i milionów nabywców reklamowanych dóbr. Twórcy reklam wiedzą, że kobiety stanowią najważniejszą potencjalną grupę nabywców, dlatego do nich adresowana jest większość kampanii reklamowych. Często decyzje konsumenckie podejmowane są przez kobiety. Badania wykazały, że kobiety występują w reklamach trzy razy częściej niż mężczyźni i niemal zawsze w tradycyjnych rolach. W dwóch trzecich przypadków przedstawiane są w trakcie prac domowych: kulinarnych, porządkowych, opiekuńczych, a w pozostałej części ukazywane są jako obiekt seksualny.

Odmienne jest także tło i przestrzeń, w której przebywają przedstawiciele obu płci występujący w reklamach. Kobiety częściej rozgrywają reklamowe scenki w kuchni, pokoju dziecka, łazience, podczas gdy mężczyźni usytuowani są na otwartych przestrzeniach, w środowisku zawodowym, podczas prowadzenia auta. Media i reklama umacniają zakorzenione głęboko przekonania o czynnościach typowo kobiecych lub typowo męskich. Odniesienia te są czytelne dla masowej publiczności, bo wywodzą się z tradycji. Medialne przekazy mogą być pomocne w kształtowaniu równości między kobietami i mężczyznami, jeśli zmienią stereotypowe spojrzenie na role społeczne.

Zasada równości charakteryzować powinna każde cywilizowane społeczeństwo, droga ku niemu wiedzie poprzez ochronę i urzeczywistnianie prawa, zapisów o równym statusie obu płci, uznania konieczności podjęcia wszelkich działań mających na celu uznanie obecności i aktywności obu płci w życiu publicznym, gospodarczym i zawodowym. Dlatego istotne są:

1. systematyczne włączanie problematyki równości płci do wszystkich strategii, programów, projektów i działań politycznych na etapie planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji (*gender mainstreaming*),
2. działania edukacyjne i kampanie informacyjne mające na celu promowanie partnerskiego modelu rodziny czy podnoszenie prestiżu pracy domowej kobiet,
3. odpowiedni wpływ mediów, które zamiast utwierdzać odbiorców w stereotypowym postrzeganiu świata, powinny przełamywać stereotypy, emitując programy edukacyjno-informacyjne o tematyce równości kobiet i mężczyzn,

4. zmiany na rynku pracy, gdyż mimo równych praw kobiety nadal często nie mają równych szans i możliwości w kwestii awansu czy wynagrodzenia,
5. kreowanie rozwiązań umożliwiających zarówno kobietom, jak i mężczyznom godzenie ról i obowiązków domowych z zawodowymi. Należą do nich m.in.: elastyczne formy czasu pracy oraz zróżnicowane formy pracy (telepraca, praca tymczasowa itp.),
6. zmiany obyczajowości i postaw społecznych wobec tradycyjnego podziału ról (w rodzinie czy życiu zawodowym) i przypisanych do nich czynności.

Przejawami dyskryminacji na rynku pracy są trzy główne zjawiska:

- segregacja zawodowa,
- różnica w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz
- istotna różnica w poziomie bezrobocia, szczególnie długookresowego, wśród kobiet i mężczyzn.

WSKAŹNIKI UKAZUJĄCE SYTUACJĘ KOBIEC NA RYNKU PRACY W POLSCE

Analiza danych zawartych w raporcie Głównego Urzędu Statystycznego „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy”, Warszawa 2012, pozwala na wyodrębnienie wskaźników jednoznacznie ukazujących gorszą sytuację kobiet na rynku pracy w Polsce.

- Poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn. W 2011 r. na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 547 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet przypadało 1053 biernych zawodowo.
- Ludność bierna zawodowo jest znacznie sfeminizowana – ponad 60% tej populacji stanowią kobiety. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet wzrósł o 0,8 p. proc. z 47,9% w 2003 r. do 48,7% w 2011 r., natomiast dla mężczyzn wskaźnik ten zwiększył się w tym okresie z 62,4% do 64,7%, tj. o 2,3 p. proc.
- Najwyższym poziomem aktywności zawodowej charakteryzują się kobiety z wykształceniem wyższym. Współczynnik aktywności zawodowej dla tej populacji kobiet jest najbardziej zbliżony do wartości analogicznego wskaźnika dla mężczyzn (różnica wynosi ok. 4 p. proc.).
- Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15 lat i więcej jest o około ¼ niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Pracujące kobiety w większości legitymują się wykształceniem średnim (37,9% ogółu pracujących).

- Rzadziej jednak kobiety zajmują stanowiska kierownicze, szczególnie wyższego szczebla. W 2011 roku wśród pracujących na stanowiskach kierowniczych 40,0% to kobiety. Udział kobiet pracodawców był jeszcze niższy (31,7%).
- Najbardziej sfeminizowanymi grupami zawodowymi są: „Pracownicy biurowi”, „Pracownicy usług i sprzedawcy” oraz „Specjaliści”, w których w 2011 r. na 100 mężczyzn przypadło odpowiednio: 179, 176 oraz 160 kobiet; najmniej zaś kobiet pracowało w grupie zawodów: „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” oraz „Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń”, w której na 100 mężczyzn przypadło odpowiednio 14 i 16 kobiet.
- Do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki narodowej należały: „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (445 kobiet na 100 mężczyzn), „Edukacja” (330 kobiet na 100 mężczyzn), „Zakwaterowanie i gastronomia” (207 kobiet na 100 mężczyzn) oraz „Działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (190 kobiet na 100 mężczyzn). Stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Trudniej znaleźć pracę zwłaszcza kobietom powracającym na rynek pracy po dłuższej przerwie oraz poszukującym pierwszej pracy.
- Wykształcenie nie chroniło kobiet przed bezrobociem. Bezrobotne kobiety były lepiej wykształcone niż bezrobotni mężczyźni. Ponad 64% bezrobotnych kobiet posiadało wykształcenie średnie, policealne lub wyższe, podczas gdy analogiczny odsetek wśród mężczyzn wynosił około 43%.
- W przekroju według grup zawodowych największą różnicę w poziomie przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto za październik 2010 r. kobiet i mężczyzn zanotowano w grupie „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”.
- Relacja przeciętnego wynagrodzenia kobiet do przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn wyniosła w tej grupie 67,1%.
- Najmniejsze zróżnicowanie wynagrodzeń miało miejsce w grupie zawodowej „Pracownicy biurowi”, gdzie przeciętne wynagrodzenie kobiet wynosiło 97,9% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn.
- Wynagrodzenia kobiet są zazwyczaj niższe niż mężczyzn. Jak wynika z badania struktury wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r. mężczyźni osiągnęli wynagrodzenie o 8,1% wyższe od średniego w skali kraju, tj. wyższe o 288,23 zł, natomiast kobiety – niższe o ponad 8,8%, czyli niższe o 287,44 zł. W konsekwencji oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 15,0% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, tj. o 575,67 zł (w 2008 r. odpowiednio o 23% i 664,36 zł).

Jak wskazuje wyżej wspomniany Raport GUS porównując podstawowe mierniki aktywności zawodowej w krajach Unii Europejskiej (UE-27) i w Polsce według płci można zauważyć, że:

- większość podstawowych mierników aktywności zawodowej kobiet w Polsce jest mniej korzystna w stosunku do średnich unijnych;
- pomimo wzrostu na przestrzeni ostatnich 6 lat (2005–2011) wskaźnika zatrudnienia kobiet o 6,3 p. proc., Polska plasuje się dopiero na 20 miejscu wśród krajów Unii Europejskiej pod względem tego wskaźnika. Do krajów, które posiadają najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet należą: Szwecja, Dania, Niderlandy, Niemcy, Finlandia i Austria, najniższe wartości wskaźnika są obserwowane na Malcie, w Grecji oraz we Włoszech;
- na przestrzeni lat 2005–2011 stopa bezrobocia wśród kobiet w Polsce zmniejszyła się wartość o 8,1 p. proc., podczas gdy średnia wartość stopy bezrobocia wśród kobiet w tym okresie dla krajów UE pozostała na niezmiennym poziomie, w związku z czym w 2011 r. natężenie bezrobocia kobiet w Polsce było tylko o 0,7 p. proc. większe niż średnia dla krajów UE;
- w 2011 r. w krajach Unii Europejskiej, a także w Polsce, problem długotrwałego bezrobocia w większym stopniu dotyczył kobiet niż mężczyzn, ale udział kobiet długotrwale bezrobotnych w populacji kobiet bezrobotnych w Polsce jest nieznacznie niższy od średniej dla krajów Unii Europejskiej.

KOBIETY W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM

Tabela 1

Liczba mieszkańców/nek woj. mazowieckiego wg stanu na 31 grudnia								
2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
osoba	osoba	osoba	osoba	osoba	osoba	osoba	osoba	osoba
5267072	5285604	5301760	2521615	2529656	2536666	2745457	2755948	2765094
w % do ogółu			47,88	47,86	47,85	52,12	52,14	52,15

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Wg stanu na 31 grudnia 2012 roku liczba mieszkańców/nek woj. mazowieckiego wynosiła ponad 5,3 mln, w tym 2,7 mln stanowiły kobiety. Należy podkreślić, iż kobiety stanowią ponad 52% osób

zamieszkujących woj. mazowieckie i wskaźnik ten utrzymuje się na zbliżonym poziomie od kilku lat.

Szczególne sytuacja występuje w m. Warszawa, gdzie kobiety stanowią 54% mieszkańców/nek.

Tabela 2

Liczba mieszkańców/nek woj. mazowieckiego wg miejsca faktycznego zamieszkania - stan na 31.12.2012					
w miastach			na wsi		
ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
3402557	1589436	1813121	1899203	947230	951973
w %	46,71	53,29	w %	49,88	50,12

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Interesującym faktem jest znacząca nadreprezentacja kobiet w stosunku do mężczyzn występująca na obszarach miejskich. W miastach zamieszkuje 6,5% więcej kobiet niż mężczyzn. Na terenach wiejskich dysproporcje te są znacznie mniejsze i wynoszą tylko 0,24%.

Tabela 3

Przewidywana długość życia mieszkańców/nek woj. mazowieckiego, którzy/re w roku 2011 mieli/miały 30 lat.	
mężczyźni	kobiety
74,0	82,1

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Kobieta, która w roku 2011 miała 30 lat ma szansę dożyć 82 lat, tj. 8 lat więcej niż jej równolatkę mężczyznę.

Szacunki te dla mieszkańców woj. mazowieckiego są trochę wyższe niż dla całej Polski, gdzie stanowią 81,7 dla kobiet i 73,7 dla mężczyzn.

Tabela 4

Jednostka terytorialna	Współczynnik dzietności									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
POLSKA	1,249	1,222	1,227	1,243	1,267	1,306	1,390	1,398	1,376	1,297
MAZOWIECKIE	1,237	1,218	1,241	1,261	1,314	1,359	1,434	1,454	1,453	1,366

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Współczynnik dzietności w woj. mazowieckim wynosi ok. 1,37 i jest nieznacznie wyższy od średniej dla Polski, która wynosi ok. 1,3. Można zaobserwować wzrost wskaźnika od roku 2004 do 2010. Od roku 2010 obserwujemy nieznaczny spadek. Wskaźnik dzietności, który gwarantuje tzw. zastępowalność pokoleń wynosi ok. 2,2 zatem aktualne trendy w tym zakresie przyczynią się docelowo do zmniejszania populacji w Polsce. Jednocześnie należy podkreślić, iż przez wzgląd na migracje (przede wszystkim wewnętrzne i obejmujące głównie jako kierunek Warszawę) liczba mieszkańców woj. mazowieckiego nie zmniejsza się a wręcz przeciwnie, jak wynika z tabeli nr 1, liczba ta rośnie.

Tabela 5

Ludność w wieku produkcyjnym do ludności ogółem w woj. mazowieckim wg NSP 2011					
ogółem		mężczyźni		kobiety	
ogółem	w wieku produkcyjnym	ogółem	w wieku produkcyjnym	ogółem	w wieku produkcyjnym
5268660	3344164	2522131	1729830	2746529	1614334
w %	63,47	w %	68,59	w %	58,78

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Wg danych z Narodowego Spisu Powszechnego prowadzonego w roku 2011 wśród mieszkańców/nek woj. mazowieckiego 65,4% stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Wśród mężczyzn jest to 68,59% a wśród kobiet 58,7%. Znacząco niższy wskaźnik dla kobiet wynika z niższego wieku przechodzenia na emeryturę (60 do 65 dla mężczyzn). W tym miejscu należy podkreślić, iż reforma emerytalna z 2012 roku wyrównała wiek emerytalny kobiet i mężczyzn i podniosła go do 67 lat. Wydłużanie wieku emerytalnego następuje stopniowo

Wiek emerytalny jest podnoszony co cztery miesiące o jeden miesiąc. W ten sposób docelowy wiek 67 lat osiągnięty zostanie w przypadku mężczyzn w roku 2020, a w przypadku kobiet - w 2040.

Nowe regulacje obejmują kobiety urodzone po 31 grudnia 1952 roku oraz mężczyzn urodzonych po 31 grudnia 1947 roku.

Tabela 6

Stopa bezrobocia					
Jednostka terytorialna	ogółem				
	2008	2009	2010	2011	2012
	%	%	%	%	%
POLSKA	9,5	12,1	12,4	12,5	13,4
MAZOWIECKIE	7,3	9,0	9,7	9,8	10,8

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Stopa bezrobocia w woj. mazowieckim w roku 2012 wynosiła 10,8% i była niższa od średniej dla Polski o 2,6 %. Mimo niższego poziomu bezrobocia niż w innych regionach obserwuje się trend wzrostowy tego zjawiska – analogicznie jak w całym kraju.

Wg danych WUP Warszawa w końcu marca 2013 r. na Mazowszu zarejestrowanych było 296.752 bezrobotnych, w tym 137.300 kobiet, tj. 46,3% ogółu bezrobotnych. Nadal na Mazowszu występuje duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: szydłowieckim – 38,6%, radomskim – 31,5% oraz przysuskim – 27,5%. Najniższą stopą bezrobocia wyróżniały się m. st. Warszawa – 4,9% oraz powiaty: warszawski zachodni – 7,3%, grodziski – 8,6%, pruszkowski – 9,1%, piaseczyński – 9,2% oraz grójecki – 9,3%. Bezrobotne kobiety dominowały głównie w następujących kategoriach:

- samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia – 82,9% ogółu bezrobotnych w tej kategorii,
- po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego – 72,9%,
- które ukończyły szkołę wyższą, do 27 roku życia – 67,4%,
- cudzoziemcy – 56,4%,
- w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki – 53,1%.

Najwyższym udziałem bezrobotnych kobiet wyróżniały się głównie miasta: Ostrołęka – 51,8% i Plock – 51,2% oraz powiaty: ostrowski – 50,6% i sierpecki – 50,0%.

Bezrobotne kobiety, które nie powróciły do pracy po urodzeniu dziecka stanowiły 25 895 osób, tj. 8,7% ogółu bezrobotnych.

Tabela 7

Liczba bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy w woj. mazowieckim, które nie powróciły do pracy po urodzeniu dziecka.	
2008	15 790
2009	16 414
2010	17 212
2011	20 972
2012	24 222
Styczeń 2013	25 395
Luty 2013	25 885
Marzec 2013	25 895

Opracowanie własne na podstawie danych WUP Warszawa

Tabela 8

Liczba bezrobotnych powyżej 24 miesięcy w stosunku do bezrobotnych ogółem wg stanu na 31.12.2012						
Jednostka terytorialna	ogółem			powyżej 24 miesięcy		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
	2012	2012	2012	2012	2012	2012
MAZOWIECKIE	271927	141904	130023	57585	27104	30481
	w %	52,18	47,82	w %	47,07	52,93

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Mimo iż wśród bezrobotnych ogółem w województwie mazowieckim przeważają mężczyźni (52,18%) to już wśród bezrobotnych powyżej 24 m-cy kobiety stanowią większość (52,93%).

Powyższe jednoznacznie wskazuje, iż kobiety są bardziej narażone na długotrwałe bezrobocie.

Tabela 9

Jednostka terytorialna	Wskaźnik aktywności zawodowej w IV kwartale 2012					
	ogółem		mężczyźni		kobiety	
	ogółem	25-34	ogółem	25-34	ogółem	25-34
	2012	2012	2012	2012	2012	2012
	%	%	%	%	%	%
POLSKA	56,0	85,3	64,4	93,0	48,3	77,3
MAZOWIECKIE	59,8	86,2	68,4	94,8	52,0	77,6

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Wskaźnik Aktywności zawodowej kobiet w woj. mazowieckim wynosi 52 % i jest wyższy od średniej w Polsce o prawie 4%. Porównując wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn łatwo zauważyć, iż w wieku tzw. reproduktywnym i opieki nad małymi dziećmi wskaźnik Aktywności zawodowej kobiet jest znacznie niższy niż mężczyzn. I tak ogólna aktywność zawodowa kobiet jest niższa o 14 punktów procentowych od aktywności mężczyzn ale w wieku 25-34 lata jest to już różnica prawie 17%.

Tabela 10

Procent osób pracujących w sektorze rolniczym w woj. mazowieckim wg stanu na 31 grudnia														
ogółem					mężczyźni					kobiety				
2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
12,5	11,7	11,5	11,8	11,0	12,9	12,2	12,3	13,0	12,2	12,0	11,1	10,7	10,4	9,7

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Zatrudnienie kobiet w sektorze rolniczym spada, podczas gdy wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w tym sektorze utrzymuje się na zbliżonym poziomie.

Tabela 11

Procent osób pracujących w sektorze przemysłowym w woj. mazowieckim wg stanu na 31 grudnia														
ogółem					mężczyźni					kobiety				
2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
25,2	23,2	22,5	22,8	22,3	34,2	32,3	30,7	30,9	30,6	14,5	12,8	12,7	13,3	12,4

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

W sektorze przemysłowym spada zatrudnienie zarówno kobiet (z 14,5 w roku 2008 do 12,4 w roku 2012) jak mężczyzn co jest zgodne z ze zmianami w gospodarce (rozwój sektora usług, zmniejszanie się sektora przemysłowego).

Tabela 12

Procent osób pracujących w sektorze usługowym w woj. mazowieckim wg stanu na 31 grudnia														
ogółem					mężczyźni					kobiety				
2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
62,3	65,1	66,0	65,4	66,7	52,9	55,5	57,0	56,1	57,2	73,5	76,1	76,6	76,3	77,9

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Liczba kobiet zatrudnionych w sektorze usług wzrasta (73,5% w 2008 roku i prawie 78% w roku 2012). Wzrasta również liczba mężczyzn zatrudnionych w tym sektorze.

Tabela 13

Jednostka terytorialna	Odsetek dzieci w wieku 3-5 objętych wychowaniem przedszkolnym												
	ogółem				w miastach				na wsi				
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
POLSKA	52,7	59,7	62,6	69,2	70,5	75,9	78,8	84,0	28,5	37,5	41,0	49,3	
MAZOWIECKIE	57,8	65,5	68,3	76,1	75,6	81,5	85,5	91,3	26,9	37,0	39,9	50,7	

Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dla pracy zawodowej kobiet istotne znaczenie ma możliwość zapewnienia opieki nad dzieckiem. Jak widać rośnie odsetek dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym, przy czym w woj. mazowieckim jest on znacząco wyższy niż średnia dla Polski. Od roku 2008 odsetek ten w Polsce wzrósł z 52,7 % do 69,2 %, tj. ponad 16% jednocześnie dla Warszawy wzrost wyniósł prawie 20% - z 57,8% do 76,1%. Jednocześnie należy podkreślić znaczącą różnicę pomiędzy obszarami miejskimi gdzie wskaźnik dla Mazowsza wynosił roku 2011 ponad 90% podczas gdy na terenach wiejskich było to tylko 50%, dla Polski analogicznie: 84% w mieście i 49% na wsi.

SEGREGACJA ZAWODOWA

Jak wskazuje Raport „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego” (CBOS, 2010) kobiece zawody charakteryzują się niższymi zarobkami, oferują ograniczone możliwości awansu zawodowego i cechują się niższym prestiżem społecznym. Najwięcej kobiet zatrudnionych jest w ochronie zdrowia, edukacji i usługach, czyli sektorach relatywnie niżej opłacanych. Kobiety, dysponując takim samym wykształceniem i będąc na takim samym stanowisku pracy, otrzymują niższe wynagrodzenie (z danych Komisji Europejskiej wynika, że kobiety w Unii Europejskiej otrzymują średnio o 17,4% niższe wynagrodzenie niż mężczyźni). Analiza grup zawodowych pod względem odchylenia przeciętnej pensji kobiety od przeciętnej pensji mężczyzny sięga nawet 27% na korzyść mężczyzn w grupie pracowników najwyższego szczebla. W Polsce największe różnice w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn występują w województwie mazowieckim i sięgają one nawet 2 tys. złotych (ogólnopolskie badanie wynagrodzeń – Sedlak i Sedlak).

Raport „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego” został opracowany w roku 2010 w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego (Poddziałanie 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki). W projekcie przeprowadzono badania na próbie 3 000 kobiet zamieszkałych w województwie mazowieckim w wieku produkcyjnym (18–59 lat) zarówno pracujących, jak i pozostających bez zatrudnienia, z obszarów miejskich i wiejskich. Próba została dobrana tak, aby była reprezentatywna dla całego województwa i dla jego sześciu podregionów (w każdym przeprowadzono wywiad z 500 badanymi). Najważniejsze wnioski z przeprowadzonych badań przedstawiono w poniższych podrozdziałach.

OSOBISTA OPIEKA NAD DZIEĆMI I JEJ WPŁYW NA SYTUACJĘ ZAWODOWĄ KOBIEC

- Fakt posiadania małego dziecka wyraźnie wpływa na aktywność zawodową kobiety. Najlepiej widać to na przykładzie respondentek w wieku 25–34 lata – to w tej grupie najwięcej, bo 23% kobiet, ma małe dzieci. Wśród kobiet niemających małych dzieci odsetek biernych zawodowo wynosi 8%, a wśród mających takie dzieci wzrasta do 27%.
- Większość kobiet uważa, że obowiązkiem matki jest przebywanie w domu z dzieckiem do ukończenia przez niego trzeciego roku życia (67%, w tym 30% formułuje to w sposób

zdecydowany). Nie zgadza się z tą opinią 23% kobiet, w Warszawie jest ich znacznie więcej (28%) niż w pozostałych miastach (17%).

- Im wyższy poziom wykształcenia kobiet, tym niższy jest odsetek zgadzających się z tą powinnością. W grupie kobiet z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym 81% uważa to za konieczne, w grupie kobiet z wykształceniem średnim odsetek ten spada do 73, a z wyższym – do 55. W tej grupie 33% kobiet nie zgadza się ze stwierdzeniem, że matka powinna przebywać w domu z dzieckiem do ukończenia przez nie trzeciego roku życia. W grupie kobiet bezdzietnych 52% zgadza się z tym, że istnieje taka powinność, a 30% się z tym nie zgadza. W grupie kobiet mających dziecko/dzieci uznaje istnienie takiego obowiązku 74%, a nie zgadza się z tym 19%. Związek między posiadaniem dzieci a wyrażaną opinią na temat osobistej opieki nad małym dzieckiem należy do najsilniejszych.
- Wskazano również na ile istotnym czynnikiem jest wiek, czyli przynależność do różnych pokoleń. Zdecydowana większość respondentek w wieku 45+ jest zdania, że matka powinna przebywać z dzieckiem w domu, dopóki nie ukończy ono trzeciego roku życia (81%–82% w zależności od grupy wiekowej). W młodszych pokoleniach ta opinia występuje z mniejszą częstotliwością (55%–65% w zależności od grupy wiekowej).

WIEŚ

- Zdecydowana większość (78%) mieszkanek wsi jest zdania, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu, w tym nieco ponad jedna trzecia (34%) zgadza się z tym poglądem zdecydowanie. Kwestia ta jest o tyle istotna, że dłuższe przerwy w aktywności zawodowej – zwłaszcza jeśli kobieta rodzi więcej dzieci w krótkich odstępach czasu – powodują, iż coraz trudniej jest wrócić na rynek pracy.
- Wśród mieszkanek wsi najbardziej tradycyjne poglądy mają rolniczki – aż 91% z nich jest przekonanych o konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia, dużo mniej konserwatywne są pracujące poza rolnictwem na wsi (76%), a najmniej – pracujące poza rolnictwem w mieście (70%)⁸ Zdecydowanie najmniej tradycyjne postawy prezentują respondentki z wykształceniem wyższym (61%), w dalszej kolejności ankietowane z wykształceniem średnim (76%), a następnie badane z wykształceniem podstawowym (89%) i zasadniczym zawodowym (87%).
- Przekonanie o konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia przez matkę jest bardziej powszechne wśród starszych mieszkanek wsi. W grupie od 18 do 24 lat wyraża je 70% ankietowanych, a w grupie najstarszych w wieku od 55 do 59 lat aż 89% badanych.

ZNACZENIE PRACY W ŻYCIU KOBIET

- Ponad połowa kobiet, niezależnie od tego, czy mieszka w Warszawie (56%), czy w mniejszym mieście (52%), nie zrezygnowałaby z pracy zawodowej na rzecz zajęć domowych, gdyby mąż/partner zarabiał wystarczająco dużo na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie.
- Jednak grupa kobiet, która w takiej sytuacji zrezygnowałaby z pracy, jest liczna (42%, niezależnie od tego, w jakim mieście mieszka). Wskaźnik chęci do wycofania się z rynku pracy jest na tyle wysoki, że skłania do przypuszczenia, że dla wielu kobiet aktywność zawodowa nie jest wartością istotną samą w sobie, a ma wymiar wyłącznie finansowy.
- Chęć wycofania się z rynku pracy w większym stopniu jest uzależniona od wykształcenia kobiety. Chętniej wycofałyby się kobiety z niskim wykształceniem (zrezygnowałoby z pracy – 54%) niż kobiety z wykształceniem średnim (zrezygnowałoby – 46%) i wyższym (zrezygnowałoby – 32%). Niemniej odsetek kobiet z wyższym wykształceniem, które wycofałyby się z rynku pracy, trzeba uznać za dość wysoki.
- Można jednak powiedzieć, że im niższe wykształcenie, tym chętniej kobieta zajęłaby się pracami domowymi.
- Przedstawione wyniki świadczą o tym, że wiele kobiet, nawet dobrze wykształconych, nie czuje się dobrze na rynku pracy i chętnie by go opuściło. Zwraca też uwagę, że o ile powinność przebywania w domu z dzieckiem do trzeciego roku życia była dla części kobiet dylematem, o czym świadczy wysoki w niektórych przypadkach odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć”, to możliwość wycofania się z rynku pracy, przy sprzyjających okolicznościach, nie budzi takich dylematów, odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” jest dużo niższy.
- W przypadku różnicowań związanych z wiekiem interesująca jest postawa kobiet w wieku 55+ – to w tej grupie pracujących kobiet najniższy jest odsetek skłonnych do rezygnacji z pracy przy dobrze zarabiającym mężu/partnerze.
- Traktując opinie młodych kobiet jako głos pokolenia dopiero rozpoczynającego życie zawodowe, można powiedzieć, że wiele z nich nie traktuje pracy zawodowej jako najważniejszej wartości w życiu. Taka postawa kobiet sprzyja praktykom dyskryminacyjnym pracodawców, którzy zakładają, że kobietom mniej zależy na pracy. Większość kobiet ma jednakże świadomość tego, że praca jest wartością społecznie cenioną, a kobiety pracujące zawodowo są bardziej szanowane. Należy dodać, że ta postawa jest bardziej popularna w Warszawie niż w innych miastach.

WIEŚ

- Wśród mieszkanek wsi na pracę zawodową jako jedną z pięciu najważniejszych wartości w życiu codziennym najczęściej wskazują osoby z wyższym wykształceniem (54%) oraz respondentki w wieku od 25 do 34 lat (50%).
- Mieszkanki wsi bierne zawodowo rzadziej wymieniają pracę jako wartość (33%) niż pracujące (49%) oraz bezrobotne (59%).
- Spośród pracujących relatywnie najmniejszą wagę do pracy zawodowej przywiązują kobiety pracujące w rolnictwie (34%).
- Odsetek mieszkanek wsi skłonnych porzucić pracę zawodową na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci przeważa nad odsetkiem osób, które nie chciałyby z niej zrezygnować nawet wtedy, gdyby pozwalały na to zarobki partnera (57% do 37%).
- Chęć wycofania się z rynku pracy w sytuacji dobrych zarobków partnera charakteryzuje w największym stopniu kobiety (mieszkanki wsi) w wieku od 55 do 59 lat – 76% z nich skłonnych byłoby zrezygnować z pracy. W grupie najmłodszych badanych, w wieku od 18 do 24 lat, odsetek ten jest dużo niższy i wynosi 49%.
- Mieszkanki wsi z wyższym wykształceniem zdecydowanie rzadziej deklarują chęć wycofania się z rynku pracy niż badane z niższym poziomem wykształcenia – jedynie 37% z nich byłoby skłonnych zrezygnować z pracy w sytuacji, gdyby partner zarabiał wystarczająco dużo.
- Na skłonność do wycofania się z rynku pracy silnie wpływa fakt posiadania dzieci, a zwłaszcza małych dzieci (urodzonych w latach 2005–2010). W grupie mieszkanek wsi posiadających dzieci 62% zrezygnowałoby z pracy, gdyby ich partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny, natomiast wśród kobiet posiadających małe dzieci odsetek ten wynosi 70%.

ZNACZENIE PRACY MĘŻCZYŹN W OPINII KOBIEŃ

- Badania wskazują, iż postrzeganie pracy zawodowej jako wartości w życiu może być dla kobiety inne niż dla mężczyzny. Świadczą o tym odpowiedzi na pytanie o akceptację dla wycofania się z pracy zawodowej męża/partnera, gdyby to kobieta zarabiała wystarczająco na utrzymanie rodziny. Szczególną uwagę zwraca wysoki poziom zdecydowanego braku akceptacji dla wycofania się męża/partnera z rynku pracy wśród respondentek.

mieszkających w Warszawie. Jest on znacznie wyższy niż w pozostałych miastach. 78% kobiet negatywnie ustosunkowało się do rezygnacji męża/partnera z pracy.

- Porównując odpowiedzi na te dwa analogiczne pytania na temat wycofania się z rynku pracy, można wnioskować, iż część respondentek uważa, że praca zawodowa jest wartością ważniejszą w życiu mężczyzny niż kobiety.

WIEŚ

- Wśród mieszkanek wsi takie rozwiązanie (wycofanie się z pracy zawodowej męża/partnera, gdyby to kobieta zarabiała wystarczająco na utrzymanie rodziny) akceptuje tylko 20% - zatem jest dużo mniejsza niż grupa kobiet, które same deklarowały chęć rezygnacji z pracy (57%).
- Brak symetrii w taktowaniu obu płci wynika z dosyć tradycyjnego podejścia do podziału obowiązków w rodzinie. Warto podkreślić, że mieszkanki wsi – niezależnie od tego, czy pracują zawodowo, czy nie – są niewspółmiernie bardziej obciążone pracami domowymi niż ich partnerzy. Część kobiet może mieć wątpliwości, czy ich partnerzy w sytuacji rezygnacji z pracy w większym stopniu zaangażowaliby się w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi, czy też one po powrocie z tej dobrze płatnej i prawdopodobnie wymagającej pracy musiałyby się zająć pracami domowymi.
-

PREFEROWANE MODELE W PRACY I W DOMU

- Model „oboje w pracy”, niezależnie od poziomu dochodów, jest najpopularniejszy. Jego zwolennikiem jest 51% respondentek, nieco więcej jest ich w Warszawie (54%).
- Model „tradycyjny” (mąż/partner w pracy, żona/partnerka w domu) jest wybierany z równą częstotliwością w Warszawie (25%) i w pozostałych miastach (26%).
- Opinie różnicują się, jeśli wziąć pod uwagę poziom wykształcenia respondentek. Pracujące kobiety z wyższym wykształceniem zdecydowanie preferują model „oboje w pracy”.
- Opinie kobiet z wykształceniem niższym są bardziej podzielone: im niższe wykształcenie, tym więcej zwolenniczek modelu „tradycyjnego”.

ZWIĄZEK MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ KOBIETY A ŻYCIEM RODZINNYM

- Opinie na temat związku między pracą zawodową kobiety a życiem rodzinnym wśród mieszkanek miast są podzielone – równie liczna jest grupa zwolenniczek opinii, że przynosi ona więcej korzyści niż strat, co opinii, że przynosi ona tyle samo korzyści co strat. Opinia skrajna, że praca przynosi więcej strat niż korzyści, występuje rzadko.
- 73% kobiet uważa, że praca zawodowa kobiet w kontekście korzyści i strat bilansuje się pozytywnie (więcej korzyści) lub neutralnie (tyle samo korzyści co strat).
- Inaczej rozkładają się akcenty tego zróżnicowania w zależności od wykształcenia. Respondentki z wykształceniem poniżej wyższego częściej wyrażają opinię, że praca zawodowa kobiety przynosi tyle samo korzyści co strat, kobiety z wyższym wykształceniem częściej sądzą, że praca zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat.

WIEŚ

- Mniej więcej co czwarta mieszkanka mazowieckiej wsi (27%) uważa, że praca zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat. Duża grupa ankietowanych jest zdania (39%), że praca zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu tyle samo korzyści co strat.

STEREOTYPIZACJA PREFEROWANEGO ZAWODU DLA SYNÓW I CÓREK

- Aspiracje zawodowe związane z dziećmi są wysokie – większość kobiet wymienia zawody wymagające wyższego wykształcenia.
- Najbardziej pożądanym zarówno dla córki, jak i syna jest zawód lekarza.
- Druga profesja – z podobnie wysoką częstotliwością wybierana dla córki i dla syna – to zawody prawnicze.
- Inne zawody – w zależności od płci dziecka – są już postrzegane odmiennie. Te, które wymagają wykształcenia politechnicznego lub matematycznego/informatycznego, wielokrotnie częściej są wybierane dla synów: 12% kobiet chciałoby, żeby syn był informatykiem, 10% – inżynierem (bez różnicy, czy są to kobiety mieszkające w Warszawie, czy w innych miastach).

- Dla córek tego typu zawody są wybierane sporadycznie: żeby córka była informatykiem lub inżynierem – chciałoby po 1 % kobiet (bez różnicy, czy są to kobiety mieszkające w Warszawie, czy w innych miastach).
- Dla córek wybiera się zawody związane z wykształceniem humanistycznym, np. psycholog, socjolog, nauczyciel, pedagog, zawody artystyczne.
- Listy preferowanych zawodów, pominąwszy lekarza i zawody prawnicze, są więc – w zależności od płci dziecka – odmienne. Mają one charakter zdecydowanie tradycyjny. Segregacja zawodowa ze względu na płeć jest wyraźnie zakotwiczona w świadomości samych kobiet.

WIEŚ

- Wg mieszkanki wsi najbardziej pożądanymi zawodami dla córek są zawody medyczne wymagające wyższego wykształcenia (34%), w tym: lekarz (19%), dentysta (7%), farmaceuta (7%).
- W dalszej kolejności mieszkanki wsi chciałyby, aby ich córki wykonywały zawód związany z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym lub humanistycznym (20%). W tej grupie zawodów na pierwszy plan wysuwa się zawód nauczyciela (11%).
- Duża grupa badanych (mieszkanki wsi) chciałaby, aby ich córka pracowała w zawodzie prawniczym (12%) albo ekonomicznym lub bankowym (10%).
- Dla swoich synów mieszkanki wsi w pierwszej kolejności, podobnie jak dla córek, chciałyby zawodu medycznego wymagającego wyższego wykształcenia (25%), w tym: lekarz (21%), dentysta (3%), farmaceuta (1%). Należy dodać, że odsetek pragnących dla swoich synów zawodu medycznego jest niższy niż w przypadku córek.
- Nieznacznie rzadziej (23%) respondentki chciałyby, aby ich synowie wykonywali zawody politechniczne bądź informatyczne wymagające wyższego wykształcenia. W przypadku córek ta kategoria prawie w ogóle nie była wskazywana – zaledwie 4% ankietowanych chciałoby, aby ich córki miały taki zawód.
- W dalszej kolejności mieszkanki wsi chciałyby dla swoich synów zawodów prawniczych (15%).
- Zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym, humanistycznym w przypadku synów praktycznie nie były wskazywane (3%).
- Respondentki dla swoich córek częściej chciałyby zawodów związanych z branżami takimi jak ochrona zdrowia oraz edukacja. Te właśnie branże są w znacznym stopniu

sfeminizowane oraz nadreprezentowane przez kobiety i wiążą się z relatywnie niższymi zarobkami.

- Kolejną kwestią wartą podkreślenia jest częsty wybór dla synów zawodów wymagających wykształcenia politechnicznego/informatycznego, a dla córek zawodów związanych z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym i humanistycznym. Zawody wymagające wykształcenia politechnicznego, informatycznego są lepiej wynagradzane i w mniejszym stopniu generują bezrobocie niż zawody wymagające wykształcenia humanistycznego, społeczno-politycznego czy pedagogicznego.
- Wyniki badania pokazują, że w świadomości mieszkanek wsi istnieje podział na zawody męskie i żeńskie. Należy dodać, że oczekiwania rodziców nie determinują w pełni wyborów swoich dzieci, nie można jednak tych oczekiwań bagatelizować, gdyż stanowią one istotny komponent decyzji podejmowanych przez dzieci oraz wpływają na ukierunkowanie ich wykształcenia.

KOMU ŻYJE SIĘ LEPIEJ/KTO JEST DYSKRYMINOWANY

- Połowa respondentek uważa, że mężczyznom (50%), w Warszawie ta grupa jest większa (55%), w pozostałych miastach – mniejsza (45%).
- Respondentki myślące, że lepiej żyje się kobietom, stanowią margines (2–3%).
- Pewne zróżnicowanie opinii na ten temat wiąże się z wiekiem. Im kobieta jest starsza, bardziej doświadczona, tym częściej sądzi, że w Polsce lepiej żyje się mężczyznom.
- Wśród kobiet najmłodszych, 18–24-letnich, 41% sądzi, że w Polsce lepiej żyje się mężczyznom, a 42% – że tak samo żyje się jednym i drugim.
- W grupie kobiet najstarszych, 55–59-letnich, 56% uważa, że lepiej żyje się mężczyznom, a 32%, że obu płciom żyje się tak samo.
- Nie różnicuje opinii respondentek status na rynku pracy. W grupie kobiet pracujących 57% sądzi, że w Polsce lepiej żyje się mężczyznom, a 39% uważa, że płeć nie ma znaczenia – jednym i drugim żyje się tak samo. Prawie tak samo odpowiadają respondentki bezrobotne, a bardzo podobnie bierne zawodowo.

- Zdaniem 57% respondentek kobiety w Polsce są dyskryminowane. Bardziej odczuwają to kobiety mieszkające w Warszawie (63%) niż kobiety mieszkające w mniejszych miastach (51%).
- Ta różnica między mieszkankami Warszawy a mieszkankami pozostałych miast staje się lepiej zrozumiała w świetle odpowiedzi na pytanie o osobisty kontakt ze zjawiskami dyskryminacji kobiet. O tym, że zetknęły się z nimi osobiście, mówi 29% respondentek, z czego 35% mieszka w Warszawie, a 21% to kobiety z pozostałych miast.
- Istnieje związek między postrzeganiem dyskryminacji w Polsce a posiadaniem dzieci – 62% respondentek mających dzieci uważa, że kobiety są dyskryminowane. Taką opinię wyraża znacznie mniej liczna grupa respondentek nieposiadających dzieci (48%).
- Formami dyskryminacji, z którymi najczęściej spotykały się respondentki, były: niższe zarobki (39%), mniejsze możliwości awansu (30%), dyskryminacja wiążąca się z ciążą i opieką nad dzieckiem (22%), złe traktowanie/molestowanie (12%), preferowanie przez pracodawców mężczyzn (11%).

WIEŚ

- Niemal połowa mieszkanek wsi (45%) uważa, że kobietom w Polsce żyje się gorzej niż mężczyznom. Przeciwnego zdania jest zaledwie 4% ankietowanych.
- Co druga mieszkanka wsi uważa, że w Polsce kobiety mające takie same kwalifikacje jak mężczyźni mają w porównaniu z nimi mniejsze szanse na znalezienie pracy, w tym 38% jest zdania, że te szanse są trochę mniejsze, a 12% – że zdecydowanie mniejsze.
- O większej dyskryminacji kobiet w tym zakresie przekonane są respondentki mające dzieci oraz te, które należą do starszych grup wiekowych – powyżej 45. roku życia.

DYSKRYMINACJA EKONOMICZNA

- Aż 80% pracujących zawodowo respondentek uważających, iż kobiety w Polsce są dyskryminowane, dostrzega, że zarabiają one mniej niż mężczyźni.
- Natomiast w tej podgrupie pracujących respondentek, które są zdania, że w Polsce kobiety nie są dyskryminowane, dostrzega dyskryminację ekonomiczną kobiet o połowę mniej respondentek (41%), a duża część (43%) sądzi, że zarabiają one tyle samo co mężczyźni.
- Jest też liczna grupa kobiet, które sądzą, że kobiety w Polsce nie są dyskryminowane, chociaż zauważają, że zarabiają one mniej niż mężczyźni na tym samym stanowisku (41%).

Może nie rozumieją, co oznacza dyskryminacja, a może sądzą, że kobiety są gorszymi, mniej dyspozycyjnymi pracownikami.

DYSKRYMINACJA W PROCESIE REKRUTACJI

- Dyskryminację w procesie rekrutacji do pracy zauważa 53% kobiet, częściej zauważają ją respondentki z Warszawy (56%) niż z pozostałych miast województwa (50%).
- Istnieje wyraźny związek między postrzeganiem dyskryminacji kobiet w ogóle a postrzeganiem dyskryminacji kobiet w procesie rekrutacji do pracy. W grupie kobiet uważających, że kobiety są w Polsce dyskryminowane, 69% sądzi, że kobieta, mająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, ma w porównaniu z nim mniejsze szanse na znalezienie pracy.
- Interesujące jest, że wśród respondentek niedostrzegających dyskryminacji kobiet w Polsce część (33%) również jest zdania, że kobieta ma mniejsze szanse na rynku pracy.
- O tym, że kobieta z takimi samymi kwalifikacjami jak mężczyzna ma mniejsze szanse na znalezienie pracy, jest przekonanych 45% kobiet z niskim wykształceniem, 52% kobiet z wykształceniem średnim i 58% respondentek z wykształceniem wyższym.
- Im starsza jest respondentka, tym częściej jest przekonana o tym, że kobieta ma mniejsze szanse w procesie rekrutacji. Dyskryminację tego rodzaju dostrzega 43% respondentek w wieku w wieku 18–24 lata, 50% w wieku 25–34 lata, 58% w wieku 35–44 lata oraz 60% w wieku 55–59 lat.
- Nie wpływa na wyrażaną opinię fakt posiadania dzieci. Ponad połowa respondentek – matek z dziećmi do 14. roku życia uważa, że kobiety mają mniejsze szanse na rynku pracy (54%) i niemal taka sama jest grupa podobnie myślących respondentek niemających dzieci (53%).
- Na wyrażane opinie nie wpływa również fakt, czy kobieta aktualnie pracuje, czy jest bezrobotna bądź bierna zawodowo. W każdej grupie połowa lub nieco ponad połowa kobiet sądzi, że kobieta ma mniejsze szanse na znalezienie pracy w porównaniu z mężczyzną, mimo takich samych kwalifikacji.
- Z praktykami, o których z całą pewnością można powiedzieć, że dyskryminują wyłącznie kobiety: tj. żądanie od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa; odmowa przyjęcia do pracy ze względu

na płęć; oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn spotkało się 16% respondentek (15% w Warszawie i 17% poza Warszawą).

- Znacznie częściej respondentki stykały się z dyskryminacją pośrednio, gdy dotyczyła ona innej kobiety z ich rodziny lub znajomej. Jeśli uwzględni się bezpośrednio i pośrednie doświadczenie dyskryminacyjne, to okazuje się, że przynajmniej z jedną z wymienionych sytuacji zetknęło się 64% respondentek mieszkających w miastach, przy czym znacznie więcej było ich w Warszawie (71%).

WIEŚ

- Niemal co czwarta respondentka (23%) zetknęła się w swoim otoczeniu – osobiście lub wśród znajomych i rodziny – z zadawaniem pytań osobistych podczas rozmów o pracę.
- Niewiele mniejsza grupa badanych (21%) natknęła się na oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn.
- Więcej niż co dziesiąta mieszkanka wsi (13%) zetknęła się z nielegalną praktyką żądania przez pracodawcę od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa.

DYSKRYMINACJA W WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA

- Z praktykami dyskryminacyjnymi w zakresie wysokości wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn pracujących na takim samym stanowisku zetknęło się 35% respondentek, w tym 15% doświadczyło tego osobiście.
- Wyższe wskaźniki tego typu dyskryminacji notuje się w Warszawie – zetknęło się z nią 45% respondentek, w tym 18% osobiście.

WIEŚ

- Podobnie jak w przypadku oceny szans kobiet na znalezienie pracy, tak i w przypadku oceny zarobków mniej więcej połowa mieszkanek wsi jest zdania, że kobiety w Polsce są dyskryminowane i zarabiają mniej, pracując na takich samych stanowiskach jak mężczyźni.
- W grupie tak uważających przeważają opinie, że kobiety zarabiają trochę mniej (41%), jedynie stosunkowo nieliczna część ankietowanych twierdzi, że dużo mniej (8%).

ZAGROŻENIE UTRATĄ PRACY

- Zdania na temat kobiet jako grupy szczególnie zagrożonej utratą pracy są bardzo podzielone: 46% respondentek sądzi, że kobiety i mężczyźni pracujący na takim samym stanowisku i posiadający takie same kwalifikacje są w takim samym stopniu zagrożeni utratą pracy, a 43% uważa kobiety za grupę szczególnie zagrożoną.
- Odwrotne proporcje notuje się wśród mieszkanki Warszawy, gdzie przeważa opinia, że bardziej zagrożone są kobiety (48%).

WIEŚ

- Więcej niż co trzecia mieszkanka wsi (37%) uważa, że kobiety w Polsce pracujące na takich samych stanowiskach jak mężczyźni i posiadające takie same kwalifikacje jak mężczyźni są w porównaniu z nimi bardziej zagrożone utratą pracy – w tym 27% jest zdania, że to zagrożenie jest trochę większe, a 10%, że zdecydowanie większe.
- Mniej więcej połowa ankietowanych (51%) uważa, że pod tym względem nie ma różnic między płciami.
- Mniej więcej co dziesiąta ankietowana (11%) zetknęła się z sytuacją zwalniania kobiet w pierwszej kolejności w przypadku zwolnień grupowych. Pracodawcy w takich przypadkach często wychodzą z założenia, że to mężczyźni mają pierwszeństwo do pracy, gdyż to oni utrzymują rodziny.

DYSKRYMINACJA ZWIĄZANA Z MACIERZYŃSTWEM

- Szczególną formą dyskryminacji kobiet jest zwalnianie ich z pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Z problemem zwolnienia z pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego zetknęło się 31% respondentek, w tym 5% doświadczyło tego osobiście.
- Ze zwolnieniami kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym zetknęło się 33% respondentek, w tym 3% doświadczyło tego osobiście.
- Skala dyskryminacji związanej z ciążą i macierzyństwem jest – biorąc pod uwagę zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie doświadczenia respondentek – wysoka. W podobnym stopniu doświadczyły dyskryminacji związanej z ciążą i macierzyństwem respondentki pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo.

- Osobiście doświadczyło zwolnienia po urlopie macierzyńskim 7% respondentek obecnie pracujących, również 7% aktualnie biernych zawodowo oraz 5% bezrobotnych.
- Zwolnionych z pracy po urlopie wychowawczym zostało 8% respondentek obecnie bezrobotnych, 6% aktualnych zawodowo oraz 5% obecnie pracujących.
- Z nieprzestrzeganiem przez pracodawców przepisów o ochronie kobiet w ciąży zetknęło się 21% mieszanek Warszawy, w tym 6% osobiście oraz 17% respondentek z innych miast, w tym 3% osobiście.
- Z nieprzestrzeganiem przez pracodawców przepisów dotyczących przysługujących pracownikom praw w związku z wychowywaniem dzieci spotkało się 23% respondentek z Warszawy, w tym 4% osobiście, oraz 18% respondentek z innych miast, w tym również 4% osobiście.
- Przesunięcie do gorszej pracy/pominięcie przy awansach z powodu urlopu macierzyńskiego dotknęło 4% respondentek w Warszawie i 3% w pozostałych miastach, przesunięcie do gorszej pracy/pominięcie przy awansach z powodu urlopu wychowawczego dotknęło 3% w Warszawie i również 3% w pozostałych miastach.
- Skala tego typu dyskryminacji, jeśli uwzględnić doświadczenia pośrednie, czyli innych kobiet z rodziny respondentek i ich znajomych, jest wysoka. Zetknęło się z nią (osobiście lub pośrednio) 31% respondentek mieszkających w Warszawie i 21% respondentek z pozostałych miast.
- Biorąc pod uwagę wyłącznie respondentki mające dzieci, w Warszawie wzrasta odsetek respondentek przesuniętych do gorszej pracy/pomijanych przy awansach z powodu urlopu macierzyńskiego (z 4% do 7%).
- WIEŚ
- Kobiety są szczególnie zagrożone utratą pracy w sytuacji korzystania z urlopu wychowawczego lub macierzyńskiego. Mniej więcej co czwarta mieszkanka wsi (26%) zetknęła się w swoim otoczeniu – osobiście lub wśród rodziny i znajomych – z sytuacją zwolnienia z pracy po powrocie z urlopu wychowawczego, a niewiele mniejsza grupa ankietowanych (22%) spotkała się z sytuacją zwolnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego.
- Mieszkanke wsi spotykały się w swoim otoczeniu z praktykami dyskryminacyjnymi związanymi z ciążą i macierzyństwem polegającymi na nieprzestrzeganiu przepisów o ochronie kobiet w ciąży (12%) oraz nieprzestrzeganiu przepisów przysługujących pracownikom praw w związku z wychowywaniem dzieci (13%).

DYSKRYMINACJA W PROCESIE AWANSÓW

- Respondentki mieszkające w Warszawie znacznie niżej oceniają możliwość awansu zawodowego kobiet w Polsce – 67% sądzi, że kobiety mają gorsze szanse na taki awans.
- Respondentki mieszkające w mniejszych miastach województwa oceniają sytuację mniej krytycznie, ponieważ 49% uważa, że kobiety są pod tym względem dyskryminowane.
- Z barierami awansu związanego generalnie z płcią, a nie tylko bezpośrednio z macierzyństwem, zetknęło się 40% respondentek z Warszawy, w tym 16% osobiście, oraz 21% respondentek z pozostałych miast, w tym 8% osobiście.
- Z ograniczonym awansem (awans tylko do pewnego poziomu) zetknęło się 33% respondentek z Warszawy, w tym 13% osobiście, oraz 27% respondentek z innych miast, w tym 7% doświadczyło go osobiście.
- Doznawanie lub obserwowanie „szklanego sufitu” nieco słabiej wiąże się miejscem zamieszkania. Oba opisywane związki stają się silniejsze, jeśli respondentka ma dzieci w wieku poniżej 14 lat.

WIEŚ

- Duża grupa mieszkanki wsi (42%) uważa, że kobiety o takich samych kwalifikacjach jak mężczyźni mają gorsze niż oni szanse na awans w pracy – 34% jest zdania, że te szanse są trochę gorsze, a 8% – że dużo gorsze.
- Zbliżony odsetek ankietowanych (43%) jest zdania, że pod tym względem nie ma różnic między płciami.
- Więcej niż co dziesiąta ankietowana (13%) zetknęła się osobiście lub w kręgu znajomych i rodziny z sytuacją trudniejszego awansu kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach jak mężczyźni.
- Wyniki badania pokazują, że korzystanie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego bywa przyczyną pomijania przy awansach lub nawet przesuwania do gorszej pracy. Z takimi sytuacjami zetknęła się w swoim otoczeniu niemal co piąta mieszkanka wsi.

ŚWIADOMOŚĆ DYSKRYMINACJI KOBIET ZE WZGLĘDU NA MIEJSCE ZAMIESZKANIA

- Ponad połowa respondentek mieszkających w miastach (57%) uważa, że kobiety w Polsce są dyskryminowane, na wsi tak myślących kobiet jest mniej niż połowa (48%).
- Ma też istotne znaczenie to, w jak dużym mieście mieszka respondentka – w Warszawie wskaźnik postrzeganej dyskryminacji kobiet jest najwyższy (63%).
- Istotną rolę odgrywa „autodyskryminacja”, czyli niedostrzeżenie przez wiele respondentek, zwłaszcza na wsi, że kobiety mają mniejsze szanse i możliwości w życiu niż mężczyźni.
- Najczęściej na dyskryminację ekonomiczną kobiet wskazują respondentki z Warszawy – najlepiej wykształcone i o najwyższym statusie społecznym.

PRZEJAWY DYSKRYMINACJI KOBIET NA RYNKU PRACY W WOJ. MAZOWIECKIM

Na podstawie odpowiedzi na pytania ankiety w raporcie „**Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego**” zdiagnozowano 16 przejawów dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Są to:

1. żądanie pracodawcy od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa,
2. odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć,
3. niższe wynagrodzenie kobiet za pracę na takim samym stanowisku jak mężczyźni,
4. trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni,
5. trudniejszy dostęp do szkoleń niż mężczyźni na tych samych stanowiskach,
6. gorsze warunki pracy kobiet na przykład w zakresie rodzaju podpisywanych umów i czasu ich trwania,
7. nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży,
8. zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim,
9. przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego,
10. zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym,
11. przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego,

12. nieprzestrzeganie przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowywaniem dzieci,
13. molestowanie seksualne kobiet w miejscu pracy,
14. zwalnianie kobiet w pierwszej kolejności w przypadku zwolnień grupowych,
15. zaniżanie wymagań wobec kobiet, traktowanie ulgowo, z przymrużeniem oka,
16. zawyżanie wymagań, stawianie większych wymagań kobietom niż mężczyznom na tych samych stanowiskach.

DOSTĘPNOŚĆ INSTYTUCJONALNEJ OPIEKI NAD DZIEĆMI

- Zdaniem zdecydowanej większości ankietowanych posiadających dzieci (87%) dostępność żłobków w okolicy jest trudna, w tym 77% uważa, że jest ona zdecydowanie trudna, a 10% – że raczej trudna. Przeciwnego zdania jest bardzo niewielka grupa badanych (6%). Kobiety mające najmłodsze dzieci – do szóstego roku życia – dostępność tę oceniają bardzo podobnie. Można uznać, że to ta właśnie grupa kobiet ma najlepszą wiedzę na ten temat.
- Lepiej wypada ocena dostępności przedszkoli. O ich lepszej dostępności przekonanych jest 31% ankietowanych mających dzieci, przy czym tylko 3% jest zdania, że jest ona zdecydowanie łatwa.
- Zdaniem większości (66%) mieszkanek wsi mających dzieci dostępność przedszkoli jest trudna. Należy podkreślić, że aż 42% badanych ocenia, że jest ona bardzo trudna.

ZWIĘKSZENIE SZANS NA RYNKU PRACY

- Mieszkanek wsi najczęściej wskazywały na zapewnienie lepszej opieki nad dziećmi (43%).
- Nieco rzadziej mówiły o większej dostępności elastycznych form zatrudnienia (40%) oraz o lepszej informacji o lokalnym rynku pracy, dostępnych ofertach pracy i doradztwie zawodowym (38%).
- 38% respondentek wskazało na wspieranie dostępu kobiet do edukacji jako na istotny czynnik zwiększający ich szanse na rynku pracy.
- Wspieranie przedsiębiorczości kobiecej/dotacje na założenie własnej firmy uważane jest przez 25% kobiet za istotne przy zwiększaniu ich szans na rynku pracy.

- 19% kobiet wskazało, iż promowanie równego podziału obowiązków domowych pomiędzy kobietą i mężczyzną wpłynęłoby pozytywnie na szanse kobiet na rynku pracy.

Raport „Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego” podejmuje również kwestię segregacji kobiet na rynku pracy.

HORYZONTALNA SEGREGACJA KOBIEŃ NA RYNKU PRACY

Segregacja horyzontalna (pozioma) przejawia się w dominacji czy też nadreprezentacji jednej płci w konkretnych zawodach. Wiąże się ona ze stereotypami, przypisywaniem obu płciom cech, które powodują, że – w opinii społeczeństwa – kobiety i mężczyźni powinni wykonywać odmienne zawody. „Segregacja zawodowa”, czyli istnienie zawodów typowo męskich i typowo kobiecych, w jakimś stopniu ma źródło właśnie w tych przekonaniach. Zawody zdominowane przez kobiety są nie tylko niżej wynagradzane w porównaniu z zawodami, w których najczęściej pracują mężczyźni, ale również – według badań opinii społecznej – w niektórych przypadkach (np. sprzedawca w sklepie) niższy jest ich prestiż społeczny. Segregacja ta ma charakter dyskryminujący również dlatego, że ogranicza jednostkom prawo wyboru. Dane statystyczne Urzędu Statystycznego w Warszawie pokazują, że na rynku pracy województwa mazowieckiego mamy do czynienia z segregacją zawodową polegającą na istnieniu branż (a co za tym idzie – grup zawodowych) bardziej i mniej sfeminizowanych. Do branż, w których w województwie mazowieckim zdecydowaną większość pracujących stanowią kobiety, zaliczane są: „Ochrona zdrowia i pomoc społeczna”, „Edukacja”, „Administracja publiczna i obrona narodowa”; „Obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne”, „Pośrednictwo finansowe” oraz „Hotele i restauracje”.

WERTYKALNA SEGREGACJA KOBIEŃ NA RYNKU PRACY

Segregacja wertykalna (pionowa) polega na tym, że kobiety zajmują niskie, mężczyźni zaś wysokie stanowiska w hierarchii zawodowej. W szczególności możemy mieć do czynienia ze zjawiskiem tzw. szklanego sufitu – kobiety awansują tylko do pewnego poziomu w hierarchii, a najwyższe stanowiska kierownicze zarezerwowane są dla mężczyzn. Udział kobiet na poszczególnych szczeblach hierarchii w poszczególnych firmach i organizacjach przybiera też często formę

piramidy – u jej podstawy, czyli na niskich stanowiskach, udział kobiet jest znacznie większy niż na szczycie hierarchii, gdzie widać wyraźną przewagę mężczyzn.

WPLYW SEGREGACJI NA RÓŻNE PRZEJAWY DYSKRYMINACJI Kobiet

- Segregacja na rynku pracy w szczególny sposób dotyka kobiety, gdyż podział na zawody kobiece i męskie, branże mniej i bardziej sfeminizowane oraz utrudniony dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych przekłada się bezpośrednio na ich dyskryminację płacową.
- Niemal jedna czwarta (24%) mieszanek województwa mazowieckiego w wieku 18–59 lat deklaruje, że one same lub inna znana im kobieta zetknęła się z sytuacją, gdy oferta pracy była dostępna tylko dla mężczyzn. Osobiście dotyczyło to aż 11% badanych kobiet.
- Mniejszej grupie (3%) wprost odmówiono zatrudnienia ze względu na płeć. Łącznie jednak aż 12% kobiet osobiście lub wśród znanych sobie kobiet zetknęło się z sytuacją odmowy przyjęcia do pracy ze względu na płeć.
- Analiza na poziomie podregionów pokazuje, iż stwierdzona na poziomie całego województwa prawidłowość polegająca na zdecydowanie większym prawdopodobieństwie, że kobieta będzie bezpośrednim przełożonym respondentki, niż że będzie osobą zajmującą najwyższe stanowisko w zatrudniającym ją zakładzie pracy, obowiązuje we wszystkich podregionach województwa.
- Jednocześnie warto zauważyć, iż podregion Warszawa cechuje się najwyższym odsetkiem kobiet, które pracują w zakładach pracy, na których czele stoi mężczyzna.
- W podregionie ostrołęcko-siedleckim odnotowuje się najwyższy odsetek kobiet pracujących w zakładach pracy, w których główne funkcje menedżerskie pełni kobieta. Warto przypomnieć, iż w tym podregionie duży udział wśród ogółu pracujących mają pracujący w handlu i edukacji.
- Jedna czwarta (25%) ogółu mieszanek województwa mazowieckiego w wieku produkcyjnym deklaruje, że ich osobiście lub innej znanej im kobiety dotyczyła sytuacja trudniejszego awansu w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni, przy czym niemal jedna piąta (19%) badanych stwierdza, że taka sytuacja spotkała je osobiście.
- Nieco ponad jedna piąta (21%) badanych deklaruje, że ich osobiście lub innej znanej im kobiety dotyczyła sytuacja, że awans był możliwy tylko do pewnego poziomu. Sytuacja

ograniczonych możliwości awansu (awans tylko do pewnego poziomu) osobiście dotknęła 8% ogółu mieszkanki województwa mazowieckiego w wieku 18–59 lat.

ŚWIADOMOŚCIOWE PRZYCZYNY HORYZONTALNEJ SEGREGACJI ZAWODOWEJ KOBIEC

- Główną przyczyną horyzontalnej segregacji zawodowej kobiet są panujące w społeczeństwie przekonania o wrodzonych predyspozycjach obu płci do wykonywania różnych zawodów.
- Mieszkanek województwa mazowieckiego zapytane o to, jakiego zawodu chciałyby dla syna, a jakiego dla córki, na pierwszym miejscu, niezależnie od płci dziecka, wymieniały zawód lekarza (16% dla syna i 18% dla córki), jednak już na drugiej pozycji pod względem częstości wymieniania pojawia się w odpowiedziach respondentek stereotypowe myślenie prowadzące do segregacji zawodowej.
- W przypadku syna respondentki wymieniały – w kolejności pod względem częstości – zawód: informatyka, programisty (11%), inżynierów różnych specjalności (9%), prawnika (8%), architekta (6%).
- W przypadku zawodu dla córki na drugim miejscu pod względem częstości wymieniania znalazł się zawód dentysty (8%), a następnie nauczyciela, pedagoga (7%), zawody z grupy: psycholog, socjolog, politolog, historyk (6%), oraz zawód prawnika (6%).
- Widać zatem, że – pomijając pierwszy w rankingu zawód lekarza – wymarzone zawody dla synów to częściej zawody techniczne, a dla córek – zawody związane z edukacją i naukami społecznymi.
- Na utrwalone u mieszkanki województwa mazowieckiego stereotypy dotyczące istnienia zawodów, w których lepiej sprawdzają się mężczyźni, tych, które lepiej wykonują kobiety, i tych, w których przypadku płeć nie ma znaczenia, wskazują ich odpowiedzi na pytanie o ich odczucia w odniesieniu do 20 różnych zawodów. W przypadku 12 zawodów wśród ogółu badanych kobiet przeważają opinie, że płeć wykonującej je osoby nie ma znaczenia. W największym stopniu dotyczy to czterech następujących zawodów: dziennikarz (87%), prywatny przedsiębiorca (83%), naukowiec, wykładowca wyższej uczelni (83%) oraz prezes firmy (80%). Niewiele mniej respondentek wyraziło też taką opinię w stosunku do kolejnych pięciu zawodów: sprzedawca (76%), reżyser (73%), nauczyciel (73%), księgowy (70%) i polityk (66%). Opinie, że nie ma znaczenia, jakiej płci jest osoba wykonująca zawód,

przeważają też – choć w mniejszym stopniu – w odniesieniu do zawodów: lekarz pediatra (60%), pracownik przy taśmie produkcyjnej (56%) oraz inżynier (53%).

- Cztery zawody spośród 20 przedstawionych ankietowanym mieszkankom województwa mazowieckiego do oceny są postrzegane przez nie jako bardziej „męskie” niż „kobiece”. Przede wszystkim dotyczy to zawodu elektronik (72%), ale także: policjant (59%), informatyk (55%) i chirurg (51%).
- Również cztery zawody postrzegane są przez większość badanych kobiet jako te, które lepiej wykonują kobiety niż mężczyźni. Przede wszystkim dotyczy to zawodu opiekun/opiekunka do dzieci (80%), a następnie pielęgniarz/pielęgniarka (65%), sekretarz/sekretarka (65%) oraz sprzątacze/sprzątaczkę (53%).
- Zawód, który według znaczącej grupy badanych kobiet lepiej wykonują mężczyźni niż kobiety, to inżynier (46%). W znacznym stopniu dotyczy to też zawodów: pracownik przy taśmie produkcyjnej (34%), polityk (25%) i reżyser (24%) oraz – w mniejszym stopniu – prezes firmy (17%), naukowiec, wykładowca wyższej uczelni (14%), prywatny przedsiębiorca (14%).
- Zawody – w opinii respondentek – bardziej „kobiece” niż „męskie” to z kolei: lekarz pediatra (37%), księgowy (26%), nauczyciel (22%) i sprzedawca (22%).
- Odpowiedzi respondentek na pytanie o to, kto – ich zdaniem – lepiej sprawdzi się na wysokim kierowniczym stanowisku, pokazują, że nadal wśród kobiet dość silne są stereotypy, że na funkcje przywódcze bardziej nadają się mężczyźni niż kobiety. Mimo że 76% ogółu ankietowanych w województwie zgodziło się z opinią, że to, czy ktoś sprawdzi się dobrze na takim stanowisku nie zależy od płci, to 15% uważa, że mężczyzna na stanowisku kierowniczym sprawdzi się lepiej niż kobieta. Opinię, że na wysokim stanowisku kierowniczym kobieta sprawdzi się lepiej niż mężczyzna, wyraziło jedynie 5% ogółu respondentek.
- Przewaga wskazań na mężczyznę jako bardziej predestynowanego do pełnienia wysokich funkcji kierowniczych niż kobieta utrzymuje się we wszystkich podregionach województwa.
- W kontekście segregacji horyzontalnej szczególnie niebezpieczne jest przekonanie kobiet o istnieniu zawodów z natury „męskich” i „kobięcych”, gdyż – poprzez kierunkowanie edukacji ich dzieci – będzie ono prowadzić do odtwarzania płciowej segregacji w strukturze zawodowej. Jediną zmianą może być osiągnięcie przez córki wyższego poziomu wykształcenia niż ma pokolenie ich matek.

ŚWIADOMOŚCIOWE PRZYCZYNY WERTYKALNEJ SEGREGACJI ZAWODOWEJ KOBIET

Opinie i fakty podawane przez respondentki wskazują również na istnienie w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego zjawiska segregacji wertykalnej, widocznej choćby w niedoreprezentowaniu kobiet na stanowiskach kierowniczych, szczególnie na najwyższych szczeblach. Wyniki omawianych badań pokazują jednak, że zjawisko segregacji wertykalnej w mniejszym stopniu jest efektem autosegregacji niż zjawisko segregacji horyzontalnej – w przypadku sprawowania funkcji kierowniczych przekonania o wyższości mężczyzn nad kobietami nie są tak powszechne, jak stereotypy dotyczące predyspozycji do wykonywania niektórych zawodów.

HIERARCHIA WARTOŚCI KOBIET BEZROBOTNYCH I PRACUJĄCYCH

- Mimo jednakowo wysokiej jak u pracujących pozycji pracy zawodowej w hierarchii najważniejszych dla nich wartości kobiety bezrobotne wydają się jednak trochę bardziej nastawione na realizację innych wartości życiowych niż praca zawodowa.
- Częściej niż pracujące są zdania, że to, czego naprawdę pragną kobiety, to przede wszystkim dom i dzieci. Odmienne niż w przypadku pracujących, liczniej opowiadają się za poglądem, że zajmowanie się domem może dawać tyle samo satysfakcji, co praca zawodowa.
- Wśród pracujących przeważają natomiast respondentki niezgadające się z takim sposobem myślenia i uważające, że w życiu kobiet praca zawodowa daje więcej satysfakcji niż zajmowanie się domem.
- Jednocześnie bezrobotne praktycznie nie różnią się od pracujących w swych zapatrywaniach co do skutków, jakie dla życia rodzinnego niesie praca zawodowa kobiet. W podobnym stopniu jak pracujące dostrzegają raczej pozytywne niż negatywne skutki zatrudnienia kobiet dla życia rodzinnego. Tylko co dziesiąta jest zdania, że praca zawodowa kobiet źle służy życiu ich rodzin.
- W obu grupach relatywnie najwięcej zwolenniczek ma też pogląd, że praca zarobkowa kobiet przynosi ich życiu rodzinnemu tyle korzyści, co strat.
- Na podstawie deklaracji bezrobotnych można też sądzić, że praca zarobkowa jest dla nich w większym stopniu niż dla pracujących koniecznością niż wyborem.
- Większość bezrobotnych przyznaje, że gdyby mąż czy partner zarabiał wystarczająco dużo na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie, zrezygnowałyby z pracy zawodowej, a

znacznie mniej – niespełna dwie piąte – chciałoby pracować, niezależnie od sytuacji finansowej rodziny.

- Wśród pracujących przeważają natomiast kobiety, które nawet mając zagwarantowany odpowiedni materialny standard życia, nie zrezygnowałyby z aktywności zawodowej.

KONSEKWENCJE BRAKU ZATRUDNIENIA

- Utrata zatrudnienia lub niemożność podjęcia pierwszej pracy jest doświadczeniem traumatycznym i ma negatywne następstwa.
- Zdecydowana większość bezrobotnych kobiet doświadcza deprivacji finansowej (70%).
- W odczuciu ponad dwóch piątych ich bezrobocie skutkuje ubożeniem rodziny (43%).
- Niemal tak samo często jak braku pieniędzy bezrobotne doświadczenia poczucia zależności materialnej – w sensie konieczności pozostawania na czyimś utrzymaniu, a dwie piąte są zmuszone prosić o pomoc innych (40%).
- Dużo, bo prawie połowa badanych postrzega swoje bezrobocie w kategoriach utraty szans na rozwój zawodowy (48%).
- Problemom tym towarzyszy – jednak rzadziej doświadczane – poczucie bezradności (39%) oraz nadmiaru czasu wolnego (36%).
- Rzadziej bezrobocie kobiet niesie negatywne skutki dla ich życia rodzinnego. Nieco ponad jedna czwarta kobiet przyznaje, że odkąd jest bezrobotna, w jej rodzinie częściej dochodzi do nieporozumień czy konfliktów (27%). Nieco więcej niż jedna piąta, będąc bezrobotną, czuje się niepotrzebna (23%), a niewiele mniej jest przeświadczonych, że bezrobocie negatywnie wpływa na ich stan zdrowia (20%).
- Co ósma ma poczucie, że – będąc bezrobotną – traci szacunek rodziny (12%).
- Dla co dwunastej bezrobocie oznacza utratę znajomych i przyjaciół (8%).
- Mimo powszechnie doświadczanych niedoborów finansowych tylko nieliczne z badanych przyznają, że na skutek pozostawania bez pracy muszą uciekać się do nieuczciwych sposobów zarabiania pieniędzy (8%).
- Stosunkowo najmniej bezrobotnych doświadcza skrajnie negatywnych stanów psychicznych – popada w depresję czy miewa myśli samobójcze (5%).

OCZEKIWANIA POSZUKUJĄCYCH PRACY WOBEC POTENCJALNEGO PRACODAWCY

- Dla badanych pierwszorzędne znaczenie mają ogólnie rozumiane dobre warunki pracy (46%) oraz – co warte podkreślenia – dobra atmosfera w miejscu pracy (43%).
- Istotna jest także stabilizacja zawodowa, czyli powrót do (lub uzyskanie możliwości) pracy zawodowej i kontynuacja (otwarcie) tej sfery aktywności życiowej (33%).
- Część bezrobotnych chciałaby po prostu znaleźć jakąkolwiek pracę i to jest dla nich najważniejsza przesłanka poszukiwania pracy, wobec której inne mają mniejsze znaczenie (28%).
- Dla nieco mniejszej grupy respondentek ważne jest znalezienie pracy pełnoetatowej lub w pełnym wymiarze godzin (24%).
- Dla niewiele mniejszej grupy do najistotniejszych kwestii należy znalezienie takiej pracy, której wykonywanie przynosiłoby im satysfakcję (21%).
- Dopiero na siódmym miejscu oczekiwań wobec przyszłego miejsca zatrudnienia znalazły się oczekiwania płacowe – czyli praca przynosząca jak największe zarobki (20%).
- Na kolejnych miejscach listy oczekiwań lokują się: praca stwarzająca możliwość osobistego rozwoju (16%) oraz mająca podobne znaczenie bliskość miejsca pracy względem miejsca zamieszkania (15%).
- Nieco mniejsze znaczenie dla bezrobotnych mają znalezienie pracy zgodnej z kwalifikacjami (12%), a także dającej możliwość awansu (10%).
- **Najniżej w klasyfikacji pożądanых cech ewentualnej przyszłej pracy znalazły się: praca w niepełnym wymiarze, elastyczny czas pracy, możliwość wykonywania pracy w domu. Na takich wciąż jeszcze rzadko stosowanych udogodnieniach dla pracujących kobiet szczególnie zależy tylko mniej niż co dziesiątej bezrobotnej.**

OCZEKIWANY WYMIAR CZASU PRACY

- Praca w pełnym wymiarze godzinowym znalazła się na piątym miejscu listy najbardziej pożądanых cech poszukiwanej pracy. Zdecydowana większość bezrobotnych poszukuje pracy w pełnym wymiarze.
- Tylko niespełna co szósta szuka zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

- Preferencje badanych co do wymiaru czasu pracy bardzo słabo różnicuje wiek respondentek. W krótszym niż 8-godzinny wymiarze pracy częściej niż inne chciałyby pracować najstarsze z badanych (w wieku 54–59 lat). Prawie co trzecia z tej grupy respondentek poszukuje pracy w niepełnym wymiarze godzin (32%).
- Można by oczekiwać, że poszukiwanie pracy w niepełnym wymiarze czasu wiąże się z faktem posiadania małych dzieci. Jednak zależność ta jest odwrotna niż można się spodziewać. Z deklaracji ankietowanych wynika, że częściej na pełnym etacie chciałyby pracować kobiety mające najmłodsze dzieci do drugiego roku życia oraz dzieci w wieku przedszkolnym niż kobiety, które nie mają potomstwa w tym wieku.
- Natomiast pracą w niepełnym wymiarze wyraźnie częściej są zainteresowane respondentki mające dzieci w wieku szkolnym (między 6. a 14. rokiem życia).

RÓWNOŚCIOWY PROCES REKRUTACJI

Rekomendacje (rekomendacje z raportu do strony 67) opracowane w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego” CBOS wskazują że mając na uwadze, że część zawodów uznaje się za typowo męskie (na przykład zawody techniczne), a inne zawody za typowo żeńskie (na przykład pielęgniarstwo czy przedszkolanka) - segregacja horyzontalna oraz, że występuje znacznie większy udział mężczyzn w sprawowaniu stanowisk kierowniczych – segregacja wertykalna, należy dążyć **do uzyskania przez pracodawców i osoby zajmujące się rekrutacją świadomości, że płeć kandydata może wywierać wpływ na jego ocenę. Dobrą drogą do uzyskania tego efektu byłoby organizowanie warsztatów na ten temat oraz podkreślanie istnienia problemu stereotypów i ich wpływu na ocenianie w różnych, udostępnianych przez instytucje rynku pracy, materiałach informacyjnych. Można też próbować przekonywać pracodawców/firmy rekrutacyjne, żeby w trakcie pierwszego etapu rekrutacji, czyli podczas oceny dokumentów aplikacyjnych, osoba oceniająca nie była informowana o płci danego kandydata.**

BARIERY W AWANSIE ZAWODOWYM KOBIEŃ

„Szklany sufit” to przeszkody stojące na drodze kobiet do awansu. Ze zjawiskiem szklanego sufitu związane są „szklane ściany”, „lepkie podłogi” i „szklane ruchome schody”. „Szklane ściany” to sytuacja, w której niezwykle trudny jest awans z funkcji pomocniczych na kierownicze. „Lepka podłoga” odnosi się do niskich stanowisk, które nie dają prawie żadnej możliwości awansu. „Szklane ruchome schody” oznacza sytuację, w której mężczyźni pracujący w zawodzie tradycyjnie uprawianym przez kobiety ma ułatwioną drogę awansu (np. mimo że w olbrzymiej większości nauczycielami w szkołach podstawowych są kobiety, to funkcje kierownicze bardzo często pełnią tam mężczyźni). Warto jednak przyjrzeć się bliżej przewadze mężczyzn w grupie nauczycieli w szkolnictwie wyższym. Gdy przeanalizuje się te dane w kontekście nauczycieli w ogóle, okazuje się, że im bardziej prestiżowa pozycja, tym mniejszy jest udział kobiet. Wśród nauczycieli szkół podstawowych mężczyźni stanowią tylko 12%, wśród nauczycieli gimnazjów i szkół ponadpodstawowych już 29,5%, a wśród nauczycieli szkół wyższych 56,3%. Według danych GUS, w województwie mazowieckim w 2008 roku wśród asystentów było 49,6% mężczyzn, wśród adiunktów 60%, wśród docentów 72,7%, a wśród profesorów 76,9%.

Wyniki jakościowych badań Instytutu Spraw Publicznych techniką wywiadu pogłębionego, pomogły w poznaniu mechanizmów i barier utrudniających kobietom awans zawodowy (czyli tzw. „szklany sufit”). Jako bariery w awansie zawodowym kobiet zidentyfikowane zostały między innymi:

- Odmienne standardy ocen pracy kobiet i mężczyzn. Podczas gdy błędy mężczyzn traktowane są z większą wyrozumiałością, kobiety są zmuszone nieustannie udowadniać swoją wartość.
- Ponadto na kobiety nie patrzy się tylko przez pryzmat ich pracy merytorycznej, ale także przez pryzmat ich kobiecości. Rolę przy awansie kobiet odgrywał też czasem ich wygląd fizyczny.
- Często problemem jest również protekcyjne traktowanie kobiet przez mężczyzn. Kobiety mogą mieć problem z awansem, ponieważ na decyzje personalne duży wpływ mają nieformalne kontakty (sieci „dobrych kumpli”), z których kobiety są wykluczone.

Jak wskazują rekomendacje CBOS dyskryminację kobiet ułatwiają też niejasne i niejawnie systemy oceniania oraz szerokie widełki płacowe, które umożliwiają np. znaczące zróżnicowanie pensji pracowników. Pomóc w rozwiązaniu tego problemu mogłoby wprowadzanie jawnych i przejrzystych systemów oraz kryteriów oceniania pracowników. **Instytucje rynku pracy powinny zatem zachęcać firmy do implementacji rozwiązań sprzyjających jasności oraz przejrzystości stosowanych procedur wynagradzania i przyznawania awansów.** Takimi

rozwiązaniami może być na przykład mała rozpiętość widełek płacowych czy jawność wynagrodzeń. Systemy oceniania i ścieżki rozwoju kariery powinny być jawne, co pozwoliłoby na sprawowanie kontroli przez samych pracowników. **Zasadnym jest współfinansowanie oraz doradzanie firmom przy wprowadzaniu systemów oceniania i wynagradzania, mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej kobiet.**

Silnie rekomendowanym działaniem jest zachęcanie bezrobotnych kobiet z wyższym wykształceniem do uczestniczenia w studiach podyplomowych z dziedziny informatyki i w kursach umożliwiających zdobywanie specjalistycznych certyfikatów. Dobrze byłoby, gdyby przygotowano podręcznik dla doradców zawodowych wyjaśniający, w jaki sposób zachęcać bezrobotne kobiety do uczestnictwa w studiach i kursach związanych z sektorem informatycznym.

Rynek pracy województwa mazowieckiego wykazuje duże zróżnicowanie wewnętrzne. Dobrze obrazują to różnice w uzyskiwanych zarobkach oraz w wielkości bezrobocia. Mieszkańcy Warszawy zarabiają znacznie więcej niż mieszkańcy pozostałych podregionów, a w szczególności radomskiego i ostrołęcko-siedleckiego. W mieście stołecznym Warszawie również występuje najniższy wskaźnik bezrobocia w skali regionu. Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowany został w powiatach południowych i północno-zachodnich. Kobietom zamieszkującym te powiaty trudniej jest znaleźć pracę, dlatego **zaleca się, aby zapewniać i finansować kształcenie ustawiczne bezrobotnym kobietom, pomagając im w ten sposób dopasować się do zapotrzebowania lokalnego rynku pracy.**

Inna jest też struktura wykształcenia bezrobotnych kobiet w Warszawie, a inna w pozostałej części województwa. W powiatach podregionu miasta stołecznego Warszawy stosunkowo wysoki jest udział kobiet z wykształceniem wyższym wśród osób bezrobotnych. **Tam zaleca się więc zachęcać kobiety po studiach wyższych do odbywania studiów podyplomowych na kierunkach uznawanych za typowo męskie. W pozostałych powiatach województwa mazowieckiego rekomenduje się natomiast zachęcać bezrobotne kobiety do uczęszczania na szkolenia i kursy w zawodach zmaskulinizowanych, na których nie jest wymagane posiadanie dyplomu wyższej uczelni. Dobrze byłoby też ułatwiać kobietom dostęp do studiów zaocznych w zawodach zdominowanych przez mężczyzn, organizując w tym trybie bezpłatne kształcenie.**

Wysokość wskaźnika aktywności zawodowej kobiet skorelowana jest również ze zmienną niezależną, jaką jest wiek. Kobiety zwykle kształcą się dłużej niż mężczyźni (więcej z nich decyduje się na studia), ponadto rodzą i wychowują dzieci, czego wynikiem bywa rezygnacja z pracy

zawodowej. Między innymi te czynniki wpływają na niższy (niż wśród mężczyzn) poziom aktywności zawodowej kobiet. W przedziale wiekowym:

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

PRZYCZYNY BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

W badaniu ankietowym *Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy; spojrzenie pracodawców i kobiet*, prowadzonym w ramach projektu *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*, realizowanym na ogólnopolskiej próbie kilku tysięcy kobiet (wśród nich również biernych zawodowo) odpowiedzi respondentek wskazują, iż najważniejszymi przyczynami braku aktywności zawodowej są:

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

Z problematyką łączenia ról rodzinnych i pracowniczych wiąże się również gorsza pozycja kobiet na rynku pracy (związana m.in. z dyskryminacją ze względu na płeć). Kobiety – pomimo iż są coraz lepiej wykształcone i legitymują się wysokimi kwalifikacjami (m.in. częściej kończą studia, znają

średnio więcej języków obcych niż mężczyźni) – często przegrywają rywalizację o miejsce pracy z mężczyznami. **Przeprowadzono wiele badań społecznych dotyczących przyczyn tego problemu – jak z nich wynika, pracodawcy dość często podczas rekrutacji preferują mężczyzn, ponieważ obawiają się, że kobieta nie poradzi sobie z pełnieniem obowiązków pracownika oraz matki.**

W badaniu *Aktywność kobiet na rynku pracy* (na próbie 1 000 osób – przedsiębiorców z całej Polski) **aż 79% pracodawców deklarowało, że wysokie bezrobocie wśród kobiet wynika przede wszystkim z obaw przed zatrudnieniem kobiet, które mogą pójść na urlop macierzyński.** Jak obrazują wyniki tego badania, jest to poważny problem, utrudniający kobietom podjęcie zatrudnienia i przyczyniający się do wyższego odsetka bezrobotnych wśród kobiet.

Statystyki mazowieckiego urzędu pracy wskazują, że dość liczną grupą wśród bezrobotnych są kobiety samotnie wychowujące dziecko. Można przypuszczać, że pełnienie roli matki bez wsparcia partnera i rodziny może przyczyniać się do bezrobocia kobiet. W związku z obowiązkami, jakie niesie ze sobą macierzyństwo (wychowywanie dziecka, stała opieka nad nim), można podejrzewać, że kobiety, które same muszą im sprostać, nie mogą znaleźć pracy, która pozwoliłaby im realizować jednocześnie rolę matki-opiekunki i pracowniczki. **W związku z trudną sytuacją na rynku pracy (duże bezrobocie), pracodawcy mogą pozwolić sobie na stawianie wysokich wymagań wobec pracowników i niewielu z nich decyduje się na takie udogodnienia, jak możliwość zatrudnienia w elastycznym wymiarze godzin, czy w formie telepracy, która pozwoliłaby na godzenie omawianych ról.** Warto zwrócić uwagę na pewien mechanizm („błędne koło”) dotyczący kobiet w tej sytuacji – opieka nad dzieckiem znacznie ogranicza im możliwość podjęcia pracy, co przyczynia się do bezrobocia, które z kolei sprawia, że samotnych matek nie stać na przeniesienie tej opieki na zewnątrz, na instytucje takie jak przedszkole czy żłobek.

Do kobiet w takiej sytuacji warto kierować działania, jak np. refundacja kosztów opieki nad dzieckiem na czas doksztalcania czy początkowy okres podjęcia pracy (np. na pół roku - w późniejszym czasie, jeśli kobieta utrzyma stabilną pozycję na rynku pracy, byłaby zobowiązana sama finansować wybraną przez siebie formę opieki nad dzieckiem-przedszkole, opiekunkę itp.).

Kobiety zapytano także o wpływ życia rodzinnego na poszczególne elementy kariery zawodowej. Ponownie jednak okazało się, że zdaniem ankietowanych związek ten jest bardzo słaby. Przyjęcie wyższej wartości krytycznej (10%) skutkuje praktycznym brakiem wystąpienia tego związku. Przy progu na niższym poziomie (5%) można przyjąć, że życie rodzinne miało minimalnie istotny (około 7%) wpływ na: zaprzestanie pracy w ogóle, rezygnację z udziału w kursach lub szkoleniach, rezygnację z pracy wymagającej dłuższych dojazdów lub wyjazdów. W żadnym przypadku nie

odnotowano istotnego wpływu życia rodzinnego na: rezygnację z awansu, rezygnację z pracy za granicą, zmianę pracy, podjęcie pracy ryzykownej ale lukratywnej lub atrakcyjnej, czy pracy w sektorze prywatnym.

Wystąpił jednak jeden wyjątek o relatywnie dużej istotności. Aż 27% kobiet przyznało, że pobudki rodzinne wpłynęły na czasowe przerwanie przez nie pracy. Prawdopodobnie jest to związane z dłuższą dezaktywacją zawodową po urodzeniu dziecka.

Badanie nie dostarcza zatem dowodów na silne wzajemne oddziaływanie na siebie sfery zawodowej i rodzinnej. Większość ujętych w ankiecie interakcji nie wystąpiła wśród znacznej liczby respondentek. Wyjątek stanowi istotny wpływ sfery rodzinnej na czasowe porzucenie pracy przez kobiety. W czasie dezaktywacji związanej z wychowywaniem dzieci kobiety nie są zdolne do pracy na pełen etat. W tych przypadkach wyjątkowo korzystna byłaby zmiana formy zatrudnienia na bardziej elastyczną, np. pracę w niepełnym wymiarze lub zadaniową organizację pracy.

Względnie istotny okazał się też wpływ podjęcia pracy na zakończenie edukacji. Dla przeprowadzanej analizy znaczący jest również fakt, że ponad 8% przebadanych kobiet zrezygnowało kiedykolwiek z udziału w kursach lub szkoleniach z powodów rodzinnych. Kursy i szkolenia są niezwykle ważne z punktu widzenia zdolności kobiet do podjęcia zatrudnienia oraz uznawane za podstawowy instrument aktywnej walki z bezrobociem. Nawet jeśli przyjąć, że ze szkoleń zrezygnowały kobiety pracujące, nie zaś bezrobotne, to należy podkreślić, że straciły one szanse na podniesienie swoich kwalifikacji. Tym samym – obniżyły one swoją zdolność do zatrudnienia w przyszłości.

Od kilkudziesięciu lat model rodziny zmienia się w dwóch wymiarach wywierających niezwykle istotny wpływ na aktywność zawodową kobiet. Pierwszym wymiarem, którego przemiany oddziałują na aktywność zawodową kobiet, jest przeobrażanie wielogeneracyjnej rodziny w rodzinę nuklearną, natomiast drugim przechodzenie od modelu tradycyjnego do partnerskiego. Odchodzenie od rodziny wielogeneracyjnej przejawia się tym, że młode małżeństwa uniezależniają się od rodziców, ustanawiają własne gospodarstwa domowe i same decydują o sposobie wychowywania dzieci. Takie uniezależnienie powoduje, że rodzice mogą otrzymywać mniejszą pomoc od starszego pokolenia w zajmowaniu się dziećmi. Tę tendencję jeszcze bardziej nasila fakt, że młodzi ludzie ze wsi i z małych miasteczek po ukończeniu nauki niechętnie wracają do rodzinnych miejscowości, osiedlając się i zakładając rodziny z dala od miejsc, z których pochodzą. Z problemem braku wsparcia starszego pokolenia borykają się między innymi młodzi rodzice w Warszawie, gdzie, ze względu na atrakcyjny rynek pracy, jest duża liczba ludności napływowej. **Dlatego ważne jest, żeby, szczególnie w Warszawie, zapewniona została szeroka dostępność opieki przedszkolnej, a także do innych form opieki nad dziećmi (np.**

ułatwienia przy zatrudnianiu opiekunek, wsparcie dla wspólnot organizujących opiekę nad dziećmi).

Najbardziej aktywne zawodowo są kobiety w krajach skandynawskich (Dania – 77,1%, Szwecja – 76,9%, Finlandia – 73,9%) i w Holandii (73,3%). Kraje te mogą także poszczycić się najniższymi w Unii Europejskiej różnicami pomiędzy wskaźnikiem aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet (stanowiły one odpowiednio 7,3, 4,8 i 4 p.p.). **Wypracowując rozwiązania umożliwiające kobietom godzenie życia zawodowego z rodzinnym, warto zatem wzorować się na krajach, w których aktywność ekonomiczna kobiet jest najwyższa, czyli na krajach skandynawskich i na Holandii.**

Należałoby zatem podjąć mające na celu zmianę świadomości i postaw działania, adresowane przede wszystkim do rodzin zamieszkujących wsie i małe miejscowości oraz do osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Działaniami skierowanymi do dzieci i młodzieży z takich rodzin mogłoby być kładzenie nacisku na równouprawnienie i propagowanie partnerskiego modelu rodziny w szkołach na wsiach i w małych miasteczkach.

Warto także zwrócić uwagę na proces starzenia się społeczeństwa, który powoduje, że kobiety muszą często zajmować się nie tylko dziećmi, ale także potrzebującymi pomocy osobami starszymi, co stanowi kolejne utrudnienie w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. **Dlatego niezbędna jest pomoc w zakresie opieki nad ludźmi starszymi.**

W badaniach odnoszących się do różnych typów karier wśród kobiet, moment urodzenia dziecka i początkowe fazy wychowywania go zidentyfikowane zostały jako momenty stanowiące punkt zwrotny w karierze. Wśród kobiet piastujących wysokie stanowiska (w nauce, polityce czy w biznesie) urodzenie dziecka wstrzymywało i spowalniało karierę, a wśród kobiet na stanowiskach niższych szczerbli wydarzenie to prowadziło często do utraty dotychczasowej pracy i do bardzo dużych problemów ze znalezieniem.

Ponadto, jak pokazały badania jakościowe przeprowadzone przez Millward Brown SMG/KRC i Fundację Świętego Mikołaja, po urodzeniu dziecka (lub czasami już po pierwszym USG albo w innym momencie związanym z początkami macierzyństwa) dochodzi do zmian w systemie wartości kobiety. Nawet jeśli wcześniej dla kobiety najważniejsza była kariera i rozwój osobisty, to po przemianie w systemie wartości centralne miejsce zajmuje dziecko, stając się absolutnym priorytetem. Następuje podporządkowanie macierzyństwu pozostałych celów i priorytetów życiowych. Praca staje się mniej ważna w początkowych fazach macierzyństwa. Potem jednak jej wartość wzrasta z przyczyn ekonomicznych i emocjonalnych. Taki spadek znaczenia pracy w pierwszych etapach macierzyństwa powoduje, że kobieta jest mniej zaangażowana w sprawy

zawodowe. Należy jednak w tym miejscu poczynić zastrzeżenie, że było to badanie jakościowe i jego wyników nie można uogólniać na całą populację.

Drugim bardzo ważnym źródłem konfliktu między rolami rodzinnymi i zawodowymi kobiet jest fakt, że kobiety często podejmują pracę zawodową przy jednoczesnym wykonywaniu tej samej, lub trochę mniejszej niż wcześniej, ilości obowiązków domowych. Potwierdza to kompleksowy projekt badawczy Zespołu do Badań nad Kobietami i Rodziną IFiS PAN zrealizowany w latach 2001–2004. W ramach tego projektu przeprowadzono badania jakościowe (zogniskowane wywiady grupowe i indywidualne wywiady pogłębione) oraz badania kwestionariuszowe na reprezentatywnej próbie Polaków (n = 1 038). Badania te pokazały, że kobiety mają znacznie większy niż mężczyźni udział w wykonywaniu codziennych prac domowych.

PODZIAŁ WYBRANYCH PRAC DOMOWYCH POMIĘDZY MĘŻCZYŹN I KOBIETY

Odpowiedzi kobiet na pytanie: Kto w Pana/Pani domu wykonuje następujące czynności? Kobiety (K) czy mężczyźni (M).

przygotowanie śniadania: 73% (K) 7% (M)

przygotowanie obiadu: 95% (K) 3% (M)

przygotowanie kolacji: 79% (K) 5% (M)

zmywanie naczyń: 86% (K) 7% (M)

codzienne zakupy: 81% (K) 16% (M)

większe zakupy inwestycyjne: 75% (K) 21% (M)

pranie: 96% (K) 1% (M)

prasowanie: 89% (K) 4% (M)

czyszczenie kuchenki, zlewu, itp.: 95% (K) 3% (M)

czyszczenie toalety: 90% (K) 5% (M)

odkładanie rzeczy na miejsce: 77% (K) 3% (M)

wyrzucanie śmieci: 55% (K) 39% (M)

mycie okien: 90% (K) 6% (M)

rozmrażanie lodówki: 94% (K) 5% (M)

drobne naprawy: 9% (K) 76% (M)

Odpowiedzi mężczyzn na pytanie: Kto w Pana/Pani domu wykonuje następujące czynności? Kobiety (K) czy mężczyźni (M).

przygotowanie śniadania: 62% (K) 22% (M)
przygotowanie obiadu: 85% (K) 12% (M)
przygotowanie kolacji: 71% (K) 17% (M)
zmywanie naczyń: 70% (K) 21% (M)
codzienne zakupy: 63% (K) 34% (M)
większe zakupy inwestycyjne: 31% (K) 65% (M)
pranie: 89% (K) 8% (M)
prasowanie: 86% (K) 8% (M)
czyszczenie kuchenki, zlewu, itp.: 83% (K) 13% (M)
czyszczenie toalety: 73% (K) 21% (M)
odkładanie rzeczy na miejsce: 63% (K) 18% (M)
wyrzucanie śmieci: 55% (K) 39% (M)
mycie okien: 90% (K) 6% (M)
rozmrażanie lodówki: 94% (K) 5% (M)
drobne naprawy: 1% (K) 95% (M)

Uśrednione odpowiedzi kobiet i mężczyzn na pytanie: Kto w Pana/Pani domu wykonuje następujące czynności?

Kobiety (K) czy mężczyźni (M).

przygotowanie śniadania: 68% (K) 15% (M)
przygotowanie obiadu: 90% (K) 8% (M)
przygotowanie kolacji: 74% (K) 11% (M)
zmywanie naczyń: 78% (K) 14% (M)
codzienne zakupy: 72% (K) 25% (M)
większe zakupy inwestycyjne: 53% (K) 43% (M)
pranie: 93% (K) 5% (M)
prasowanie: 88% (K) 1% (M)
czyszczenie kuchenki, zlewu, itp.: 89% (K) 8% (M)
czyszczenie toalety: 82% (K) 13% (M)
odkładanie rzeczy na miejsce: 70% (K) 11% (M)
wyrzucanie śmieci: 44% (K) 51% (M)
mycie okien: 85% (K) 12% (M)
rozmrażanie lodówki: 91% (K) 8% (M)
drobne naprawy: 5% (K) 86% (M)

Wg Titkow A., Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy, IFiS PAN, Warszawa 2004, [za:] Budrowska B., Wprowadzenie do feministycznej krytyki ekonomii – kurs online, IFiS PAN, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf> [data dostępu: 18.05.2013]

BUDŻETY CZASU WEDŁUG PŁCI

Praca zawodowa:

kobiety - w tygodniu: 45 godz. 04 min, mężczyźni – w tygodniu: 54 godz. 31 min

Prace domowe:

Dni powszednie - kobiety: 3 godz. 53 min, mężczyźni: 2 godz. 09 min

Soboty - kobiety: 4 godz. 46 min, mężczyźni: 2 godz. 43 min

Niedziele i święta - kobiety: 2 godz. 17 min, mężczyźni: 1 godz. 3 min

Opieka nad dziećmi poniżej 10. roku życia:

Czas średni dziennie – kobiety: 9 godz. 08 min, mężczyźni: 4 godz. 53 min

Opieka nad niepełnosprawnymi, starszymi:

Czas średni dziennie – kobiety: 4 godz. 53 min, mężczyźni: 1 godz. 40 min

Czas wolny:

Dni powszednie – kobiety: 2 godz. 42 min, mężczyźni: 3 godz. 21 min

Soboty – kobiety: 3 godz. 43 min, mężczyźni: 4 godz. 51 min

Niedziele i święta – kobiety: 4 godz. 56 min, mężczyźni: 6 godz. 14 min

wg Titkow A., Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy, IFiS PAN, Warszawa 2004, [za:] Budrowska B., Wprowadzenie do feministycznej krytyki ekonomii – kurs online, IFiS PAN, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf> [data dostępu: 18.05.2013]

Chociaż tygodniowo kobiety pracują średnio o 9 godzin 27 minut krócej niż mężczyźni, to jednak przeznaczają średnio o 9 godzin 57 minut więcej czasu na prace domowe, o 29 godzin 45 minut więcej na opiekę nad dziećmi poniżej 10. roku życia oraz o 5 godzin 29 minut więcej na opiekę nad osobami starszymi. Po zsumowaniu tych wartości okazuje się, że kobiety na pracę w domu poświęcają w tygodniu o 45 godzin 21 minut więcej niż mężczyźni. Powyższe dane bardzo dobrze ilustrują tezę o pracy kobiet na dwa etaty; pierwszy etat w pracy zawodowej, a drugi, niedostrzegany przez ekonomię, etat w domu. Wiąże się to ze stereotypowymi, utrwalonymi w kulturze, rolami kobiety i mężczyzny, według których mężczyzna powinien utrzymywać rodzinę, a zadaniem kobiety jest zajmowanie się domem i wychowywaniem dzieci. Jednak, biorąc pod uwagę sytuację,

w której znaczna część kobiet jest aktywna zawodowo i pracuje zarobkowo, pozostawianie obowiązków rodzinnych i domowych na barkach kobiet wydaje się być rozwiązaniem niesprawiedliwym i nie ma nic wspólnego z realizacją partnerskiego modelu rodziny.

Należy zatem stwierdzić, że jednym z ważnych źródeł konfliktu ról rodzinnych i zawodowych jest fakt pracy kobiet „na dwa etaty”. **Dlatego potrzebne są działania mające na celu zwiększenie świadomości tego problemu w społeczeństwie i dążenie do zmiany postaw.**

Jednak dążenie do zwiększenia udziału mężczyzn w wykonywaniu prac domowych i w wychowywaniu dzieci jest celem bardzo trudnym do zrealizowania. Jednym ze środków pozwalających na osiągnięcie tego celu **jest podzielenie urlopu rodzicielskiego pomiędzy matkę i ojca.**

Rozwiązaniem tego problemu byłoby uelastycznianie czasu pracy, co bardzo ułatwiłoby kobietom godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Dobrymi przykładami uelastycznienia czasu pracy są tzw. banki czasu, roczne rozliczanie czasu pracy, niejednoczesny rozkład czasu pracy, *flexi time* (czas elastyczny), przerwy w wykonywaniu czasu pracy czy konta czasowe.

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

Konflikty pojawiające się w wyżej wymienionych obszarach zawodowych w wymiarze ogólnym prowadzą u kobiet do ciągłego poczucia winy spowodowanego rozdarciem między domem a pracą. Informacja o ciąży wiąże się przeważnie z negatywnymi przewidywaniami dotyczącymi sfery zawodowej, kobiety tworzą raczej czarne scenariusze, co spowodowane jest złymi doświadczeniami ich koleżanek i znajomych. Przez swoje obawy starają się jak najbardziej przesunąć w czasie moment poinformowania przełożonego o swoim przyszłym macierzyństwie. Obawy kobiet przeważnie okazują się zasadne – reakcje szefów są albo wprost negatywne, albo neutralne (pracodawca przyjmuje informację o ciąży bez komentarza, a swoimi negatywnymi emocjami dzieli się ewentualnie z osobami trzecimi). Nieliczne opowieści o pozytywnym potraktowaniu przez pracodawcę informacji o ciąży były przyjmowane przez pozostałe uczestniczki sesji z niedowierzaniem. Reakcje kolegów i koleżanek z pracy, choć są przeważnie lepsze niż reakcje

przełożonych, też stosunkowo często są negatywne. Kobiety uczestniczące w badaniu narzekały, że w ich zakładach pracy nie miała miejsca żadna reorganizacja pracy pod kątem kobiet w ciąży, a co znamienne, pozytywne przykłady, które badane kobiety przytaczały jako dowody promacierzyńskiego działania pracodawców, w rzeczywistości sprowadzały się do niepodejmowania działań negatywnych. (*Macierzyństwo a praca...*)

Po przejściu na urlop macierzyński kobiety często starają się utrzymywać kontakt z pracodawcą. Spowodowane jest to dwoma czynnikami. Po pierwsze, kobiety na urloпах macierzyńskich boją się utraty pracy, więc chcą czuć się potrzebne i być na bieżąco ze sprawami firmy. Po drugie, pragną oderwać się od monotonii codziennego życia domowego i zrobić coś dla siebie. Odczuwają też potrzebę bycia z ludźmi.

Dlatego bardzo ważne jest, aby zapewniać kobietom będącym na urlopie macierzyńskim kontakt z życiem firmy oraz rozwijanie umiejętności. Działania te mogą przyjąć bardzo zróżnicowane formy, takie jak zapraszanie osób na urloпах macierzyńskich na spotkania integracyjne i umożliwienie im udziału w organizowanych przez firmę szkoleniach.

W wywiadach kobiety zwracały też uwagę na zbyt krótki okres urlopu macierzyńskiego oraz na fakt, że powrót do pracy po urlopie macierzyńskim powinien być bardziej elastyczny – większość z badanych kobiet wolałaby wracać do pracy stopniowo, na przykład do momentu ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia chciałyby pracować w niepełnym wymiarze czasowym, a dopiero potem wrócić do pracy na pełny etat. Na podstawie analizy przytoczonych wyżej wyników badań można dojść do wniosku, że **do poprawy sytuacji młodych matek i zwiększenia ich aktywności zawodowej niezbędne są nie tylko działania prawne, ale też działania mające na celu zmianę postaw i świadomości pracodawców i pracowników. Elementem takiego działania może być przeprowadzanie szkoleń wzorowanych na projekcie szkolenia „Zarządzanie firmą równych szans”.** Są to warsztaty świadomościowe, których głównym celem jest pokazanie, na czym polega problem braku równości i jakie są jego przejawy w organizacji.

Istotnym byłoby rzetelne **informowanie pracodawców o możliwości zdobywania funduszy europejskich na ten cel i przyznawanie „przyjaznym rodzinie” pracodawcom ulg i dotacji, co zostało opisane w poprzednim rozdziale.** Po drugie, dla niektórych firm bardzo istotny jest wizerunek, zatem mogłyby one swoją wewnętrzną politykę prorodzinną traktować jako element społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR – *Corporate Social Responsibility*)

Jednak pomimo uregulowań prawnych, wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia w największym stopniu zależy od firm. Dla pracowników bardzo ważne jest, aby była to elastyczność pozytywna, a nie negatywna. Należy też zaznaczyć, że wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia nie powinno być dla firm pretekstem do redukcji etatów i zmniejszania przywilejów

pracowniczych. Dlatego też wszelkie rozwiązania związane z wprowadzaniem elastycznych form zatrudnienia przez pracodawców, jeśli mają być traktowane jako instrumenty ułatwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym, muszą być dobrowolnie przyjmowane przez pracowników, a nie narzucane przez pracodawców.

Analiza danych z lat 1985-1999 17 krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) pokazała, że odsetek osób pracujących na niepełny etat jest dodatnio skorelowany ze wskaźnikiem aktywności zawodowej kobiet. Można zatem stwierdzić, że korzystnym zjawiskiem byłoby upowszechnianie pracy w niepełnym wymiarze godzin, lecz przed zarekomendowaniem konkretnych działań należy bliżej przyjrzeć się skali podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin przez kobiety w województwie mazowieckim. W 2000 roku w województwie mazowieckim na część etatu pracowało 13,1% kobiet (około 123 000), a w 2008 roku już tylko 9,6% (około 109 000). Mała popularność pracy na niepełny etat w Polsce jest spowodowana faktem, że w naszym kraju taka praca jest traktowana przez pracownika jako konieczność, podczas gdy w wielu innych krajach Unii Europejskiej (np. w Holandii) pracownicy traktują pracę w niepełnym wymiarze czasu jako własny wybór. **Należy zatem propagować wśród pracowników tę formę zatrudnienia. Doradcy zawodowi powinni przedstawiać młodym matkom pracę w niepełnym wymiarze godzin jako ułatwiającą godzenie życia zawodowego z rodzinnym.**

Trzeba jednak zauważyć, że zarówno w Polsce, jak i w pozostałych państwach Unii Europejskiej praca na część etatu niesie za sobą poważne niedogodności, które powodują znaczące problemy w karierze zawodowej. Jak pokazał projekt badawczy *Gender and Employment in Local Labour Markets* przeprowadzony w latach 2003-2006 w Wielkiej Brytanii, praca na część etatu wiąże się z mniejszą płacą oraz brakiem planowania ścieżki kariery i szkoleń dla pracowników zatrudnionych na część etatu. Kadra zarządzająca nie interesuje się przeważnie kwalifikacjami takich pracowników ani ich umiejętnościami, dlatego często wykonują oni pracę poniżej swoich kwalifikacji. **Należy zatem podejmować działania mające na celu uświadomienie kadrze zarządzającej oraz innym pracownikom, że pracujący w niepełnym wymiarze godzin są często pracownikami posiadającymi wysokie kwalifikacje, a ich potencjał pozostaje niewykorzystany.**

Oprócz programów upowszechniających dobrym pomysłem byłoby **wsparcie firm we włączaniu osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin w programy szkoleniowe oraz przygotowywanie planów kariery dla takich osób.**

Praca w niepełnym wymiarze godzin może powodować u pracodawców pewne problemy, ponieważ w niektórych sytuacjach mogą wymagać pełnej dyspozycyjności pracownika.

Rozwiązaniem tego problemu jest *job-sharing*, czyli dzielenie jednego etatu przez dwóch pracowników. Większość z istniejących modeli *job-sharing* skierowanych jest do kobiet, które chcą pogodzić życie rodzinne i zawodowe. **Dlatego rekomenduje się upowszechnianie na mazowieckim rynku pracy tej, na razie mało znanej formy zatrudnienia.**

Telepraca

Telepraca jednak, pomimo licznych zalet (np. możliwości swobodnego dostosowywania czasu i miejsca pracy do potrzeb swoich i rodziny), posiada wiele wad. Wyniki projektu badawczego Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i firmy DGA wskazują na fakt, że telepraca, przede wszystkim przez słabiej wykształconych pracowników, jest postrzegana jako praca gorsza, mniej dochodowa, zapewniająca mniejszą stabilizację. Przy telepracy dużym problemem może też być wywoływane niedostateczną ilością kontaktów międzyludzkich poczucie izolacji społecznej (co jest szczególnie istotne w przypadku młodych matek ograniczających swoje życie społeczne, aby więcej czasu poświęcić dziecku). W przypadku telepracy domowej kłopotem może być także rozdzielanie czasu wolnego i czasu pracy, co prowadzi do mniejszej efektywności. W tym samym badaniu starano się też zidentyfikować największe bariery rozwoju telepracy z perspektyw pracowników i pracodawców. I pracownicy, i pracodawcy jako jedną z głównych barier wymieniali przyzwyczajenie do tradycyjnej metody pracy, a dla pracodawców znacznym utrudnieniem była mała dostępność wiarygodnych informacji na temat telepracy.

Dlatego ważne jest docieranie z informacjami o tej formie zatrudnienia do pracodawców i pracowników. Należałoby zatem organizować szkolenia doradców zawodowych i pracowników urzędów pracy, aby byli w stanie udzielać bardzo szczegółowych i wiarygodnych informacji na temat telepracy.

Pozostałe metody uelastyczniania pracy

Kolejną z popularnych metod, która uelastycznia czas pracy, jest będący jedną z najstarszych elastycznych form zatrudnienia *ruchomy czas pracy*. Zastosowanie tej metody pozwala na osiągnięcie korzyści przez pracowników i pracodawców. Pracownik, dzięki ruchomemu czasowi pracy może łatwiej pogodzić życie zawodowe z rodzinnym czy zredukować czas dojazdu do pracy. Pracodawca zyskuje bardziej efektywnego pracownika oraz wydłużone godziny pracy firmy (pracownicy pracują w różnych godzinach). Przy takim systemie konieczna jest jednak koordynacja godzin pracy poszczególnych pracowników, żeby nie okazało się na przykład, że w godzinach najbardziej kluczowych dla działania firmy brakuje siły roboczej.

Wprowadzenie ruchomego czasu pracy nie wymaga od firm dużych nakładów finansowych, a ze względu na korzyści wynikające z zastosowania tej metody, zarządzający przedsiębiorstwami mogą łatwo zgodzić się na takie rozwiązanie.

Inną łatwą do zastosowania i niewiązącą się z kosztami ponoszonymi przez pracodawców metodą są **konta czasu pracy**. Sposób działania takiego konta jest podobny do sposobu działania konta bankowego. Każdy pracownik gromadzi na swoim koncie nadwyżki i niedobory czasu pracy, które później może wykorzystać lub odpracować. Konta czasu pracy mogą być rozwiązaniem bardzo dogodnym w sytuacji, kiedy kobiety muszą załatwić sprawy rodzinne w normalnym czasie pracy, albo w sytuacji, kiedy muszą przez jakiś okres poświęcać więcej czasu na sprawy prywatne.

W niektórych przypadkach rozwiązaniem dogodnym dla pracodawcy i pracownika może być **skompresowany czas pracy** (*compressed working hours*), który poprzez wydłużenie dziennego czasu pracy umożliwia zmniejszenie ilości dni pracy w tygodniu. Dzięki wprowadzeniu tej metody przedsiębiorstwo może zyskać dłuższe dzienne godziny funkcjonowania, a kobiety wychowujące dzieci mogą ograniczyć liczbę dni w tygodniu, w których muszą organizować opiekę nad dzieckiem. W sytuacji, kiedy zarówno matka, jak i ojciec mieliby możliwość pracowania w skompresowanym czasie pracy, mogliby dzielić się obowiązkami przy wychowywaniu dziecka. Należy jednak zwrócić uwagę na problematyczność tego rozwiązania, gdyż wymaga ono od pracownika znacznego wysiłku w ciągu dni pracujących (pracy więcej niż osiem godzin dziennie).

Możliwe są jeszcze inne metody uelastyczniania czasu pracy, takie jak czas w zamian (*time off in lieu*), zamiana zmian (*shift swapping*), roczne rozliczenia czasu pracy (*annualised hours*) czy *self-rostering* („samodzielne układanie dyżurów”, decydowanie przez pracowników o swoich godzinach pracy), ale wszystkie one opierają się na jednej zasadzie – dawaniu pracownikowi większej elastyczności w ustalaniu swojego czasu lub miejsca wykonywanej pracy. Wprowadzanie takich rozwiązań byłoby niezwykle korzystne z punktu widzenia godzenia przez kobiety ról rodzinnych i zawodowych. Z tego względu elastyczne formy zatrudnienia powinny być promowane wśród obecnych i przyszłych pracowników.

Jednym z pomysłów, postulowanych przez kobiety, jest uelastycznienie przechodzenia na urlop macierzyński i powracania z niego.

Kobieta w ciąży przed przejściem na urlop powinna mieć możliwość zredukowania godzin pracy lub móc wykonywać część pracy z domu. Tak samo powinno być z powrotem kobiety po urlopie macierzyńskim. **Dobrym pomysłem byłoby efektywne łączenie pracy na zastępstwo z elastycznym przechodzeniem na urlop przez kobietę w ciąży, co pozwalałoby lepiej wdrożyć nowego pracownika.** W pierwszym okresie zarówno przechodząca na urlop kobieta, jak i wdrażany pracownik na zastępstwo, pracowałiby na część etatu, co umożliwiłoby płynne wejście nowego, tymczasowego pracownika w życie firmy, a kobiecie pozwoliłoby zachować kontakt z firmą. Już po przejściu kobiety na urlop macierzyński, nowy pracownik powinien mieć możliwość kontaktowania się z nią w określonych sprawach zawodowych.

Jeśli pracodawca organizuje szkolenia i kursy dla pracowników, powinny być na nie zapraszane także kobiety przebywające na urlopach macierzyńskich. Oczywiście kobiecie na urlopie macierzyńskim trudno znaleźć czas na uczestnictwo w szkoleniach firmowych, ale w takich sytuacjach powinna mieć umożliwiony dostęp do materiałów z tych kursów i szkoleń. **W dużych firmach z rozbudowanymi działami zarządzania zasobami ludzkimi i własnymi działami szkoleń dla kobiet przebywających na urlopach wychowawczych mogą być przygotowywane i przeprowadzane specjalne szkolenia e-learningowe. Integracja kobiet na urlopach z życiem firmy nie powinna się jednak ograniczać tylko do wymiaru merytorycznego. Kobiety na urlopach macierzyńskich powinny być również zachęcane do uczestnictwa w wydarzeniach firmowych i integracyjnych. Innym wymiarem integracji byłoby pamiętanie przez pracodawców o takich szczegółach, jak przygotowanie dla nich paczki świątecznej (jeśli jest taki zwyczaj w firmie).**

Oprócz uelastyczniania czasu i miejsca pracy swoich pracowników oraz integracji kobiet przebywających na urlopach macierzyńskich pracodawcy mogą podejmować także szereg innych działań ułatwiających kobietom godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Jednym z takich działań jest zapewnianie dzieciom swoich pracowników opieki przedszkolnej. Dobrym przykładem takich działań firm może być Francja, w której 7,5% wszystkich miejsc w przedszkolach jest oferowane pracownikom przez zatrudniające ich firmy. Otwieranie przez duże firmy i instytucje (bo tylko takie mogą sobie na to pozwolić organizacyjnie i finansowo) na terenie zakładu pracy lub w jego pobliżu przedszkoli pozwala na dopasowanie godzin otwarcia przedszkola do godzin pracy w firmie oraz na przebywanie zatrudnionych rodziców w pracy blisko dzieci. Takie rozwiązanie zwiększa więc komfort psychiczny pracowników, co może prowadzić do zwiększenia ich efektywności. **Rekomenduje się zatem podjęcie działań mających na celu zachęcenie dużych firm do organizowania placówek przedszkolnych dla dzieci pracowników.**

Małe i średnie przedsiębiorstwa, które nie mogą sobie pozwolić na otwieranie własnych przedszkoli, mogą ograniczyć się do nawiązywania współpracy z już istniejącymi lub do opłacania części kosztów opieki przedszkolnej

Skłonność części kobiet do podporządkowania pracy sferze rodzinnej może skutkować niższymi niż w przypadku mężczyzn zarobkami, a także mniejszymi możliwościami awansu. Nie musi to jednak wynikać z akceptowania przez kobiety niższych wynagrodzeń czy mniej korzystnej ścieżki kariery. Takie wynagrodzenia i ścieżka kariery mogą bowiem być narzucane kobietom przez pracodawców, co z kolei może być rezultatem obaw przed mniejszym zaangażowaniem w pracę czy też mniejszą dyspozycyjnością kobiet w czasie wychowywania dzieci. Warto również

odnotować, że niekorzystne oczekiwania pracodawców (np. co do przyszłego zaangażowania kobiet w pracę) wynikają z podporządkowania życia zawodowego życiu rodzinnemu przez wiele kobiet. **Choć określona grupa kobiet jest ukierunkowana przede wszystkim na sukces zawodowy, to jednak, z uwagi na znane w ekonomii zjawisko asymetrii informacji, skutkuje to gorszą sytuacją na rynku pracy wszystkich pań. Pracodawca, nie potrafiąc określić przyszłego zaangażowania pracownic, uśrednia swoje oczekiwania.** W rezultacie gorsza sytuacja na rynku pracy nie dotyczy jedynie tych kobiet, które faktycznie decydują się na podporządkowanie pracy życiu rodzinnemu, ale także tych, które ukierunkowane są przede wszystkim na sukces zawodowy.

Kolejne ze źródeł dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest związane z występowaniem mechanizmów „samospelniającego się proroctwa” oraz „zagrożenia stereotypem”, które są właściwe dla psychologii społecznej. Istotę powyższych mechanizmów stanowi etykietowanie oraz postrzeganie kobiet przez pryzmat stereotypów, które w efekcie „przyznają” im niższą niż w przypadku mężczyzn pozycję na rynku pracy. Taki proces wywiera wpływ na postrzeganie przez kobiety samych siebie, a co za tym idzie – na ich postawę na rynku pracy, co w części przypadków powoduje zwrotne umocnienie istniejących stereotypów. Przykładem może być tutaj sytuacja, w której kobiety w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zaniżają swoje wymagania płacowe (uznając pod wpływem stereotypów, że np. są pracownikami o niższej efektywności niż mężczyźni.), starając się o przyjęcie do pracy (co rodzi późniejsze konsekwencje w postaci znacznych różnic pomiędzy płacami kobiet i mężczyzn pracujących na tych samych stanowiskach). Może to powodować sytuację, w której pracodawca otrzymuje „sygnał”, że kobieta sama siebie traktuje jako pracownika mniej wartościowego.

ZADOWOLENIE Z PRACY I JEJ OCENY WG DEKLARACJI Z ROKU 2013

Jak wskazują badania CBOS prowadzone w styczniu 2013 roku, (Komunikat CBOS, Zadowolenie z pracy i jej oceny, Warszawa, 2013) w stosunku do poprzedniego pomiaru (przeprowadzonego 3 lata wcześniej) nieznacznie poprawiły się oceny większości analizowanych wymiarów wykonywanej pracy.

- Wzrósł (o 5 punktów) odsetek badanych mających poczucie wagi i znaczenia wykonywanych przez siebie zadań. Aktywni zawodowo Polacy częściej niż w 2009 roku wypowiadają się o swojej pracy jako przynoszącej dobre zarobki (wzrost o 5 punktów), łączącej się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi (wzrost o 4 punkty) oraz

wymagającej poznawania nowych rzeczy i doskonalenia posiadanych umiejętności (wzrost o 3 punkty).

- Ponadto nieco rzadziej niż w 2009 roku określają swoją pracę jako niepewną i niestabilną (spadek o 5 punktów) oraz nieinteresującą (spadek o 4 punkty).
- Podobnie jak w roku 2009 – na deklarowane zadowolenie z pracy najsilniej wpływa fakt, że jest ona interesująca, a także to, że daje poczucie celowości i sensu wykonywanych działań.
- W nieco mniejszym stopniu o poziomie zadowolenia z pracy decyduje przeświadczenie o pełnym wykorzystaniu posiadanych kwalifikacji oraz możliwości ich doskonalenia, a także poczucie stabilności zatrudnienia oraz satysfakcja z uzyskiwanych dochodów.
- Najniższy poziom współzależności z ogólnym zadowoleniem z pracy dotyczy oceny takich jej wymiarów, jak oferowane świadczenia socjalne oraz zgodność z wykształceniem.
- Współczynnik korelacji ogólnego wskaźnika zadowolenia z pracy z poziomem satysfakcji w wymiarze samorealizacyjnym i stabilizacyjnym potwierdza, że ogólne zadowolenie z pracy w większym stopniu związane jest z pozamaterialnym wymiarem zatrudnienia niż z zadowoleniem z zarobków i poczuciem zawodowej stabilizacji.

MOBILNOŚĆ I ELASTYCZNOŚĆ ZAWODOWA POLAKÓW WG DEKLARACJI Z ROKU 2013

Wyniki badań CBOS ze stycznia 2013 roku (Komunikat z Badań, Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków, CBOS, Warszawa, 2013) dotyczące mobilności i elastyczności zawodowej Polaków wskazują, że:

- W ciągu ostatnich pięciu lat niespełna jedna trzecia aktywnych zawodowo dorosłych Polaków (31%) przynajmniej raz zmieniła miejsce pracy.
- Mimo że gotowość do zmiany zatrudnienia pod warunkiem uzyskania lepszych dochodów jest stosunkowo wysoka, aż trzy czwarte aktywnych zawodowo respondentów (76%, od roku 2009 wzrost o 5 punktów) twierdzi, że znalezienie innej pracy, przynoszącej dochody podobne do obecnie uzyskiwanych, byłoby dla nich trudne
- Obecnie deklarowana skłonność Polaków do poświęceń w celu znalezienia pracy jest istotnie większa niż przed czterema laty.
- Znacząco wzrosła przede wszystkim gotowość do podnoszenia posiadanych kwalifikacji oraz uczenia się nowego zawodu.

- Płeć oraz poziom wykształcenia pracowników w zasadzie nie różnicują ich mobilności zawodowej.
- Aby znaleźć pracę lub zmienić na lepszą respondenci najczęściej wyrażają gotowość przeznaczenia wolnego czasu na naukę w celu podniesienia posiadanych kwalifikacji (72% wskazań) oraz skłonność do przekwalifikowania się, nauczania nowego zawodu (71%).
- Trzy piąte badanych (61%) twierdzi, że mogłoby dojeżdżać do pracy do innej miejscowości.
- Jedynie mniej więcej co trzeci respondent w celu zdobycia pracy lub zmiany obecnej na lepszą zgodziłby się pracować przez pewien czas jako wolontariusz, praktykant – bez pobierania pensji (33%), skłonny byłby wyjechać za granicę (32%) lub przeprowadzić się do innej miejscowości (31%).
- Deklarowana skłonność do poświęceń w celu znalezienia pracy jest istotnie większa niż jeszcze cztery lata temu, co zapewne wynika z realnego pogorszenia się sytuacji na rynku pracy w Polsce stanowiącego skutek światowego kryzysu ekonomicznego.
- Znacząco wzrosła przede wszystkim wyrażana gotowość do podnoszenia posiadanych kwalifikacji oraz nauczania się nowego zawodu (po 11 punktów).
- Przybyło tych, którzy skłonni byłiby dojeżdżać do pracy w innej miejscowości (o 8 punktów).
- Tylko w nieco mniejszym stopniu zwiększyły się odsetki osób gotowych pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia (w charakterze wolontariusza, praktykanta) oraz chętnych do podjęcia pracy za granicą (po 6 punktów).
- Nieznacznie (o 3 punkty) przybyło również tych, którzy w celu podjęcia pracy zgodziliby się przeprowadzić do innej miejscowości.
- **Przeciętna wartość wskaźnika gotowości do poświęceń w celu znalezienia zatrudnienia lub zmiany pracy na lepszą jest wyższa u mężczyzn niż u kobiet, oznacza to iż kobiety rzadziej udzielały odpowiedzi twierdzących na pytanie o gotowość do podjęcia różnego rodzaju działań w celu znalezienia pracy lub zmiany na lepszą.**

OPINIE NT. PRACUJĄCYCH KOBIET WG DEKLARACJI Z ROKU 2013

Wyniki badań prowadzonych przez CBOS w marcu 2013 roku (Komunikat z Badań, Kobieta pracująca, CBOS, Warszawa, 2013) wskazują, że:

- Ponad dwie piąte ankietowanych (44%) uważa, że kobiety pracujące zawodowo cieszą się większym szacunkiem społecznym niż gospodynie domowe, które zajmują się wyłącznie prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi. Przeciwną opinię wyraża jedynie 5% badanych.
- Polacy w zdecydowanej większości podzielają pogląd, że istnieje dysproporcja między zarobkami kobiet i mężczyzn. Ponad dwie trzecie badanych (69%) uważa, że obecnie w Polsce kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie jak on wykształcenie na ogół zarabia mniej.
- Innym dostrzeganym przejawem dyskryminacji kobiet na rynku pracy są ich ograniczone w porównaniu z mężczyznami szanse awansu zawodowego. Ponad połowa respondentów (56%) uważa, że kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie jak on wykształcenie ma mniejsze możliwości awansu.
- Choć najwięcej jest osób, dla których płeć współpracowników nie ma znaczenia, ciągle rzadziej preferowana jest współpraca z kobietami niż z mężczyznami. Niewielu badanych wybrałoby pracę w sfeminizowanym środowisku (12%), a jeszcze mniej (9%) chciałoby, aby ich szefem była kobieta.
- W ocenie wpływu pracy zawodowej kobiet na jakość ich życia rodzinnego najczęstszy jest pogląd, że korzyści przeważają nad stratami (39%). Przeciwną opinię wyraża co ósmy respondent (12%).
- Kobiety stosunkowo rzadziej niż mężczyźni deklarują ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy zawodowej, a ponadto wyrażają istotnie mniejsze niż pracujący mężczyźni zadowolenie z uzyskiwanych dochodów (różnica 10 punktów), rzadziej oceniają swoją pracę jako interesującą (różnica 8 punktów), pozwalającą w pełni wykorzystać posiadane kwalifikacje, dającą poczucie wagi i sensu wykonywanych zadań (różnica po 7 punktów) oraz pewność zatrudnienia (różnica 6 punktów).
- Kobiety, jak wynika z deklaracji, nieco rzadziej niż mężczyźni zmieniają pracę, co prawdopodobnie po części bierze się stąd, iż zdecydowanie gorzej oceniają swoje szanse na rynku pracy.
- Spośród aktywnych zawodowo kobiet tylko co ósma (13%) uważa, że znalezienie innej pracy, dającej dochody podobne do uzyskiwanych przez nią obecnie, byłoby łatwe. Dla porównania – wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 22%.
- Mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety (51% wobec 38%) twierdzą, że w polskim społeczeństwie nie wartościuje się kobiet według tego, czy pracują zawodowo czy też nie.
- Wśród respondentek wyraźnie dominuje natomiast przekonanie, że to aktywne zawodowo kobiety są bardziej szanowane niż te, które zajmują się wyłącznie prowadzeniem

gospodarstwa domowego i wychowywaniem dzieci (52% wobec 34% wskazań mężczyzn). W stosunku do pomiaru z 2006 roku opinie zarówno mężczyzn, jak i kobiet w zasadzie się nie zmieniły.

- Respondentki zatrudnione w pełnym wymiarze czasu zdecydowanie częściej niż niemające stałej pracy sądzą, iż bardziej szanuje się kobiety zawodowo aktywne (61% wobec 47%).
- Natomiast te, które nie pracują zawodowo, częściej nie dostrzegają różnicy w ocenie społecznego prestiżu kobiet w zależności od tego, czy wykonują pracę zawodową czy też poświęcają się wyłącznie pracy w gospodarstwie domowym (43% wobec 31%).
- Mimo że dość często podzielana jest opinia o większej społecznej roli kobiet aktywnych zawodowo niż tych, które zajmują się dziećmi i pracą w gospodarstwie domowym, prawie trzy czwarte respondentów (74%) nie różnicuje szacunku dla kobiet w zależności od ich statusu zawodowego, jednak ci, którzy wykazują w tym względzie różnice, również bardziej szanują kobiety mające zatrudnienie (19%) niż niepracujące zawodowo (6%). Odpowiedzi mężczyzn i kobiet w zasadzie się nie różnią.
- W porównaniu z pomiarem z roku 2006 nieznacznie umocniło się wśród respondentów przekonanie o wyższym statusie kobiet pracujących zawodowo niż gospodyń domowych (z 15% do 19%). Co ciekawe, wzrost takich wskazań nastąpił przede wszystkim wśród mężczyzn (z 13% do 19%).
- Okazuje się, że obecnie ponad dwie trzecie badanych (69%) dostrzega swoiste upośledzenie kobiet pod względem zarobków. Co więcej, odsetek ten systematycznie rośnie (od 1995 roku wzrósł o 21 punktów).
- Dość stabilna i raczej znikoma pozostaje liczba osób przekonanych o wyższych dochodach kobiet niż mężczyzn wykonujących tę samą pracę (obecnie stanowią oni 5% ankietowanych).
- Maleje natomiast odsetek tych, które sądzą, że kobiety i mężczyźni za pracę na tym samym stanowisku uzyskują takie same zarobki (spadek z 37% w 1995 roku do 18% obecnie).
- Kobiety rzadziej niż mężczyźni sądzą, że płeć nie różnicuje poziomu dochodów na takich samych stanowiskach (14% wobec 22%), nieco częściej zaś uważają, że kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca wykształcenie takie samo jak mężczyzna zarabia na ogół mniej (71% wobec 66%).
- Ponad połowa respondentów (56%) uważa bowiem, że kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie samo jak on wykształcenie ma w porównaniu z nim mniejsze możliwości awansu zawodowego. Co istotne, również w tym przypadku systematycznie wzrasta przekonanie o swoistym upośledzeniu kobiet – odsetek odpowiedzi wskazujących

na dysproporcję szans na awans zawodowy z uwagi na płeć zwiększył się z 47% w 1995 roku do 56% w 2013 roku.

- Obecnie o równości szans awansu obu płci przekonana jest, podobnie jak siedem lat wcześniej, nieco ponad jedna czwarta badanych (29%), a o przewadze kobiet w tym względzie – zaledwie co jedenasty respondent (9%).
- Mężczyźni są nieco bardziej otwarci, jeśli chodzi o dobór współpracowników – 45% z nich (wobec 37% kobiet) deklaruje, że płeć współpracowników nie ma dla nich znaczenia. Kobiety natomiast częściej niż mężczyźni opowiadają się za mieszanym zespołem (25% wobec 18%), nieco częściej też twierdzą, że chętniej współpracowałyby z przedstawicielkami własnej płci (14% wobec 10%).
- Co jednak ciekawe, w sytuacji wyboru jednej płci jako preferowani współpracownicy niemal trzykrotnie częściej wskazywani są mężczyźni (21%) niż kobiety (8%).
- Choć zatem dominują osoby, dla których płeć współpracowników nie ma znaczenia, kobiety są ciągle rzadziej preferowane jako współpracownicy niż mężczyźni. Niewielu badanych wybrałoby pracę w sfeminizowanym środowisku (12%), a jeszcze mniej (9%) chciałoby, aby ich szefem była kobieta.
- Czterokrotnie więcej respondentów (36%) deklaruje, że wolałoby mieć szefa mężczyznę.
- Większość pytanym (53%) odpowiada jednak, że płeć szefa nie ma znaczenia i jest im wszystko jedno, czy będzie to kobieta czy mężczyzna. Od początku lat dziewięćdziesiątych obserwuje się stały wzrost odsetka takich odpowiedzi (łącznie o 19 punktów).
- W miarę systematycznie maleje liczba badanych, którzy chcieliby, aby ich zwierzchnikiem był mężczyzna (od 1992 roku spadek o 11 punktów). **Można więc mówić o coraz częstszym docenianiu predyspozycji i kompetencji kobiet do pełnienia funkcji kierowniczych.**
- 39% uważa, że korzyści płynące z tego, iż kobieta pracuje zawodowo, przeważają nad stratami. Przeciwnego zdania jest co ósmy ankietowany (12%). Ponad jedna czwarta badanych (27%) sądzi, iż straty i korzyści się równoważą, a mniej więcej jedna siódma (14%) wyraża pogląd, że praca zawodowa kobiet w ogóle nie wpływa na ich życie rodzinne.
- Kobiety nieco częściej twierdzą, że ich praca zawodowa przynosi życiu rodzinnemu tyle samo korzyści co strat (29% wobec 24%), a mężczyźni minimalnie częściej określają pracę zawodową kobiet jako niekorzystną dla funkcjonowania ich rodzin (13% wobec 10%).
- Respondentki zatrudnione w pełnym wymiarze czasu nieco częściej niż pozostałe są zdania, że praca zawodowa kobiet nie ma wpływu na ich życie rodzinne (17% wobec 14%),

a jeśli ma, to również częściej niż przeciętnie postrzegają go jako korzystny (41% wobec 37%).

- Uczestniczki badania pozostające bez pracy lub pracujące co najwyżej dorywczo minimalnie częściej niż zatrudnione na etacie twierdziły, że praca kobiet przynosi rodzinie więcej strat niż korzyści (12% wobec 8%).
- Fakt aktywności lub bierności zawodowej nie oddziałuje znacząco na opinie o wpływie życia zawodowego na rodzinę, jednak wprowadzenie kolejnej zmiennej, jaką jest posiadanie potomstwa, sprawia, że uzyskane odpowiedzi są już nieco bardziej zróżnicowane, zwłaszcza w przypadku kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu. Te z nich, które mają dzieci, istotnie rzadziej niż bezdzietne twierdzą, że to, iż kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat, choć – co ważne – również wśród nich jest to opinia podzielana najczęściej.
- Wśród mężczyzn opinie na temat pracy zawodowej kobiet różnią się w zależności od tego, czy mają oni dzieci. Bez względu na status zawodowy mężczyźni mający potomstwo istotnie częściej niż bezdzietni sądzą, że to, iż kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu więcej strat niż korzyści, przy czym mężczyźni niepracujący i mający dzieci częściej niż bezdzietni o tym samym statusie zgadzają się z opinią, że praca kobiet przynosi ich rodzinom więcej korzyści niż strat.
- Po odnotowanym w 2006 roku wyraźnym wzroście przeświadczenia o korzystnym wpływie pracy zawodowej kobiet na ich życie rodzinne rejestruje się obecnie niewielki spadek wskazań (o 5 punktów), przy czym przekonanie to jest nadal istotnie częściej podzielane niż w roku 2004. W stosunku do pomiaru sprzed siedmiu lat nieznacznie częściej wyrażana jest obecnie opinia, że praca zawodowa kobiety nie ma żadnego wpływu na jej życie rodzinne.
- Odsetek osób skłonnych porzucić pracę zawodową na rzecz życia rodzinnego jest nieznacznie mniejszy niż tych, które nie chciałyby z niej zrezygnować, nawet wtedy, gdy pozwalałyby na to zarobki partnera (45% wobec 51%).
- Kobiety w znacznie większym stopniu niż mężczyźni skłonne byłyby zrezygnować z pracy na rzecz rodziny. Ponad połowa (52%) podjęłaby taką decyzję, w tym mniej więcej jedna trzecia (31%) nie miałaby wątpliwości w tym względzie. W przypadku mężczyzn skłonność do podjęcia takiej decyzji deklaruje więcej niż co trzeci (37%), przy czym jedynie co szósty (17%) w sposób zdecydowany.
- W porównaniu z deklaracjami z 2006 roku zwiększył się (o 6 punktów) odsetek osób chcących pracować zawodowo, nawet gdyby zarobki partnera/partnerki pozwalały

funkcjonować rodzinie na poziomie satysfakcjonującym. Co ciekawe, wzrost takich deklaracji dotyczy wyłącznie kobiet, gdyż w przypadku mężczyzn pozostają one bez zmian. Może to świadczyć o wzroście znaczenia aktywności zawodowej w życiu kobiet.

- Odsetek badanych akceptujących rozwiązanie aby ich życiowi partnerzy zrezygnowali z pracy zawodowej, gdyby oni sami zarabiali wystarczająco dużo, by utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie (38%) jest niższy od odsetka tych, którzy sami deklarowali chęć rezygnacji z pracy (45%). Blisko trzy piąte uczestników badania (57%) nie chciałoby, aby ich partnerzy porzucili pracę.
- Ponad trzy piąte mężczyzn (61%) chciałoby, aby ich partnerki porzuciły pracę, gdyby oni sami byli w stanie zapewnić rodzinie utrzymanie. Jedynie co trzeci (32%) wolalby, aby pracowały nadal.
- Wśród kobiet natomiast zdecydowana większość (79%) nie popiera pomysłu, aby koszty utrzymania rodziny spoczywały wyłącznie na nich, nawet gdyby uzyskiwane przez nie dochody na to pozwalały. Przeciwnego zdania jest jedynie co szósta kobieta (17%).

POSTAWY PROKREACYJNE Kobiet WG DEKLARACJI Z ROKU 2013

Od ponad dwudziestu lat liczba dzieci rodzących się w naszym kraju nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń, która występuje wówczas, gdy wskaźnik dzietności kształtuje się na poziomie 2,1–2,15 (na 100 kobiet w wieku rozrodczym 15–49 lat przypada średnio 210–215 dzieci). W Polsce natomiast wskaźnik dzietności wynosi zaledwie 1,3 i należy do najniższych zarówno w Unii Europejskiej, jak i na świecie. Demografowie wskazują, że niski poziom dzietności i jednocześnie wydłużanie się trwania życia będą prowadzić do niekorzystnych zmian w strukturze wieku ludności, wpływających m.in. na wzrost gospodarczy, system zabezpieczeń społecznych i finanse publiczne.

Badania CBOS z marca 2013 roku (Komunikat z Badań CBOS, Warszawa, 2013, Postawy prokreacyjne kobiet) wskazują, że:

- Plany prokreacyjne kobiet bardzo wyraźnie zależą od ich wieku oraz liczby posiadanych dzieci. Z analizy łącznego wpływu tych dwóch czynników wynika, że potomstwo najczęściej planują bezdzietne kobiety w wieku 18–28 lat (86% tej grupy), a w drugiej kolejności kobiety w wieku 18–31 lat mające jedno dziecko (59% tej grupy). Respondentki w wieku 18–45 lat, które mogłyby liczyć na pomoc swoich rodziców w codziennej opiece

nad dzieckiem, znacznie częściej niż niemogące oczekiwać takiej pomocy planują w przyszłości potomstwo (49% wobec 11%).

- Plany prokreacyjne kobiet zależne są również od poziomu wykształcenia – absolwentki wyższych uczelni częściej niż ankietowane gorzej wykształcone deklarują chęć posiadania kolejnego dziecka.
- Dla co drugiej kobiety w wieku 18–33 lata nieplanującej potomstwa (51%) barierą zamierzeń prokreacyjnych jest sytuacja materialna, a dla mniej więcej co trzeciej (31%) – spodziewany konflikt między rolami zawodowymi i rodzinnymi.
- Co trzecia ankietowana w wieku 18–45 lat mająca dzieci (33%) musiała zrezygnować z pracy ze względu na trudności w zapewnieniu im opieki, a co dziesiąta (10%) straciła pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego.
- Wśród kobiet, które mogłyby liczyć na wsparcie swoich rodziców, szanse zdecydowania się na (kolejne) dziecko są ponad trzykrotnie większe niż wśród tych, które takiego wsparcia nie mogłyby oczekiwać.
- **Ważna w kontekście dalszych planów prokreacyjnych jest również postawa partnera – kobiety, które mogłyby liczyć na jego zaangażowanie w codzienną opiekę nad dzieckiem, znacznie częściej decydują się na potomstwo (szanse prawie trzykrotnie większe).**
- Istotna dla zamierzeń prokreacyjnych okazała się także nieodpłatna pomoc innych osób spoza rodziny – wśród kobiet, które mogą liczyć na taką pomoc, szanse zdecydowania się na (kolejne) dziecko są prawie dwukrotnie większe.
- Kolejną poważną przeszkodą w planach prokreacyjnych wielu kobiet jest konflikt między rolami zawodowymi i rodzinnymi. W tym kontekście respondentki najczęściej wskazywały na trudności z pogodzeniem obowiązków zawodowych z opieką nad (jeszcze jednym) dzieckiem (13%) oraz na obawy przed utratą pracy (9%). Podobnie jak w przypadku sytuacji materialnej, konflikt między rolami zawodowymi i rodzinnymi częściej stanowi barierę dla zamierzeń prokreacyjnych kobiet młodych. Co trzecia kobieta w wieku 18–33 lata nieplanująca potomstwa (31%) i co siódma w wieku 34–45 lat (14%) nie decyduje się na (kolejne) dziecko z powodu konfliktu między rolami zawodowymi a rodzinnymi.
- Odpowiadając na pytanie o problemy związane z zapewnieniem dzieciom opieki, respondentki najczęściej wskazywały na zbyt wysokie koszty zatrudnienia opiekunki (61%). Mniej więcej co trzecia matka objęta badaniem mówiła w tym kontekście o braku wolnych miejsc w żłobku/przedszkolu (35%), zbyt wysokich opłatach za żłobek/przedszkole (35%) czy też o braku w rodzinie kogoś, kto mógłby zająć się dziećmi (30%). Nieco rzadziej

respondentki zgłaszały problemy wiążące się z niedostosowaniem godzin otwarcia przedszkoli/żłobków/świeć szkolnych do godzin pracy (26%), brak przedszkoli/żłobków w pobliżu (22%) oraz świeć szkolnych (18%). Na choć jeden z przedstawionych problemów wskazało ponad dwie trzecie kobiet mających dzieci (69%) i ponad trzy czwarte matek małych dzieci – do 6. roku życia (77%). Warto dodać, że matki małych dzieci częściej niż pozostałe mówiły o zbyt wysokich kosztach zatrudnienia opiekunki (68%) oraz o braku wolnych miejsc w przedszkolu/żłobku (43%).

ROLA Kobiet W RODZINIE WG DEKLARACJI Z ROKU 2013

Jak wskazują wyniki badań CBOS z marca 2013 roku (Komunikat z Badań CBOS, Warszawa, 2013, O roli kobiet w rodzinie):

- Trzy piąte pełnoletnich Polek (59%) żyje w związku małżeńskim.
- Kobiety niemające małżonka najczęściej nie pozostają w żadnym związku (32%).
- Na poziomie ogólnospołecznym preferencje w zakresie modelu rodziny ewoluują w kierunku relacji coraz bardziej egalitarnych. Największa grupa ankietowanych (46%) wyraziła aprobatę modelu, w którym kobieta i mężczyzna w porównywalnym stopniu angażują się w sprawy rodzinne i zawodowe.
- Funkcjonowanie małżeństw i konkubinatów najczęściej opiera się na modelu partnerskim (27%). Niewiele rzadziej spotykane są związki praktykujące model nieproporcjonalny żeński (23%) i tradycyjny (20%).
- Ponad połowa kobiet w wieku produkcyjnym, które żyją w związkach, realizuje preferowany przez siebie model rodziny (55%). Relatywnej deprivacji w związku najrzadziej doświadczają kobiety niemające potomstwa. Niezgodność preferowanego modelu rodziny z rzeczywistą sytuacją jest częstsza wśród respondentek z wyższym wykształceniem, mieszkanek małych miast (do 20 tys. ludności), kobiet w wieku 25–34 lata i 55–60 lat oraz gorzej sytuowanych.
- Od roku 2004 zmniejszył się odsetek respondentów deklarujących, że w ich domu różnego rodzaju prace wykonują wyłącznie kobiety, wzrosła natomiast grupa tych, w rodzinach których obowiązki domowe wykonują osoby obojga płci.

- Większości polskich rodzin nadal tylko kobiety obarczane są prasowaniem (82%), praniem (81%), przygotowywaniem posiłków (67%), zmywaniem naczyń (58%), rutynowym sprzątaniami (58%) i gruntownymi porządkami (54%).
- Na poziomie ogólnospołecznym preferencje w zakresie modelu rodziny oddalają się od stosunków patriarchalnych ewoluując w kierunku relacji bardziej egalitarnych. Prawie połowa ankietowanych (46%) wyraziła aprobatę modelu partnerskiego, w którym kobieta i mężczyzna w zbliżonym stopniu angażują się w sprawy rodzinne i zawodowe.
- Stosunkowo liczne grupy preferują model tradycyjny, w którym jedynie mężczyzna pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, natomiast kobieta zajmuje się prowadzeniem domu i dziećmi (23%), oraz nieproporcjonalny żeński – w którym pracują oboje, jednak mężczyzna bardziej angażuje się w pracę, a kobieta poświęca się też rodzinie (22%).
- Niewielkie poparcie ma wariant z odwróconymi rolami – gdzie kobieta i mężczyzna pracują, ale to na kobiecie spoczywa główny ciężar utrzymania rodziny, podczas gdy mężczyźni przypadają w udziale obowiązki domowe (6%).
- Tylko nieliczni respondenci (1%) opowiadają się za modelem odwróconym, w którym kobieta jest jedynym żywicielem rodziny, a mężczyzna prowadzi dom.
- Choć za modelem partnerskim optują największe grupy respondentów obojga płci, równy podział obowiązków rodzinnych i zawodowych częściej preferują kobiety niż mężczyźni (50% wobec 43%).
- Istotnie mniej zwolenniczek niż zwolenników ma natomiast wariant tradycyjny (19% wobec 26%).
- Preferowany i realizowany model rodziny pokrywają się w przypadku prawie połowy kobiet (48%). Deklaracje pozostałych (52%) rozmiągają się ze sobą – model realizowany w ich związku nie jest tym, który preferują.
- Ponad połowa kobiet realizujących preferowany przez siebie model rodziny praktykuje układ partnerski (55%). Funkcjonowanie jednej czwartej związków tej grupy opiera się na modelu nieproporcjonalnym żeńskim (24%), a blisko jednej piątej – na modelu tradycyjnym (18%).
- Respondentki niepraktykujące optymalnego w swojej ocenie podziału ról najczęściej realizują model nieproporcjonalny żeński (30%) lub tradycyjny (27%).
- Relatywnej deprivacji w związku najrzadziej doświadczają kobiety niemające potomstwa. Niezgodność preferowanego modelu rodziny z rzeczywistą sytuacją jest częstsza wśród

respondentek z wyższym wykształceniem, mieszkanek małych miast (do 20 tys. ludności), kobiet w wieku 25–34 lata i 55–60 lat oraz gorzej sytuowanych.

- W większości polskich domów (60%) kobiety mają wyłączność na decyzje kulinarne. W kwestii zwykłych wydatków (na żywność czy środki czystości) mniej więcej tyle samo jest gospodarstw domowych, w których odpowiedzialność za decyzje spoczywa tylko na kobietach, co takich, w których decydują przedstawiciele obojga płci. W pozostałych sprawach – wychowywania dzieci, spędzania urlopu i czasu wolnego, spotkań rodzinnych i towarzyskich oraz większych wydatków – zdecydowanie dominuje zamienne i wspólne podejmowanie decyzji. Warto przy tym zaznaczyć, że więcej jest gospodarstw domowych, w których rozstrzygający głos – w zasadzie we wszystkich rodzajach spraw – należy wyłącznie do kobiet niż do mężczyzn, a wspólne i zamienne decydowanie częściej deklarują respondenci lepiej wykształceni.
- W ponad dwóch piątych związków sprawowanie obowiązków domowych ciąży wyłącznie na kobietach, które bądź poświęcają się tylko rodzinie, bądź godzą funkcje domowe z zawodowymi. To głównie z tej grupy rekrutują się kobiety sfrustrowane swoją sytuacją – najczęściej matki, mieszkanki małych miast, respondenci lepiej wykształceni i gorzej sytuowani – odczuwające niedobór czasu na dom, pracę lub deficyt partnerstwa w związku.

RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI WG DEKLARACJI Z ROKU 2013

Jak wskazują badania CBOS przeprowadzone w marcu 2013 (Komunikat z Badań CBOS, Równouprawienie płci?, Warszawa, 2013):

- Płeć różnicuje poglądy Polaków nt. równouprawienia w niewielkim stopniu, lecz w sposób dość charakterystyczny. Wprawdzie zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn dominuje poparcie dla idei równouprawienia, jednak deklaracje kobiet częściej mają charakter zdecydowany („zdecydowanie tak”), natomiast mężczyźni częściej wyrażają umiarkowaną akceptację („raczej tak”).
- Polacy są umiarkowanie krytyczni wobec obowiązujących rozwiązań legislacyjnych w zakresie równouprawienia płci. Spośród uwzględnionych w pytaniu sfer działania – życia publicznego, rodzinnego i zawodowego – relatywnie najlepiej oceniane jest prawodawstwo mające na celu zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym. Pozytywne opinie w tej kwestii wyraża dwie trzecie ogółu badanych (66%).

- Zdecydowanie gorzej wypadają w ocenie Polaków rozwiązania legislacyjne odnoszące się do równouprawnienia płci w sferze publicznej i zawodowej – pozytywnie ocenia je tylko połowa respondentów (odpowiednio: 51% i 52%).
- Kobiety są tu znacznie bardziej krytyczne niż mężczyźni i częściej deklarują, że – w ich odczuciu – przyjęte w naszym kraju przepisy prawne nie zapewniają w wystarczającym stopniu równego traktowania kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym oraz, przede wszystkim, publicznym i zawodowym.
- Podobnie jak przed siedmioma laty, podzielone są opinie na temat tego, czy kobiety w Polsce są dyskryminowane – niemal tyle samo respondentów odpowiada na to pytanie twierdząco (44%), co jest przeciwnego zdania (46%).
- Zjawisko dyskryminacji kobiet widoczne jest przede wszystkim w sferze zawodowej: łącznie trzy czwarte wszystkich odpowiedzi (75,1%) odnosi się właśnie do różnych aspektów pracy. Dostrzegane przez Polaków symptomy braku równości płci na polu zawodowym to przede wszystkim: niższe w porównaniu z mężczyznami wynagrodzenie dla kobiet za tę samą pracę, brak możliwości awansu na wyższe stanowiska w firmie (te zarezerwowane są dla mężczyzn) oraz – podczas rekrutacji – kryterium płci, a nie kompetencji.
- Kobiety częściej niż mężczyźni mówią w tym kontekście wprost o dyskryminacji ze względu na funkcję macierzyńską – odrzucaniu aplikacji młodych kobiet z obawy przed ewentualną ciążą, obniżaniu wynagrodzenia matkom ze względu na brak dyspozycyjności czy wymuszaniu od pracownic deklaracji w sprawie niezachodzenia w ciążę w określonym czasie.
- Kobiety również znacząco częściej niż mężczyźni podają przykłady dyskryminacji płacowej swojej płci oraz gorszej pozycji w rodzinie.
- Mimo popierania idei równouprawnienia na poziomie deklaratywnym, wielu mężczyzn wciąż nie dostrzega symptomów braku równouprawnienia w praktyce, zwłaszcza w sferze zawodowej. Nie rokuje to dobrze, jeśli chodzi o szybkie zmiany legislacyjne idące w kierunku równouprawnienia płci. Jako komentarz nasuwa się tu bowiem powiedzenie „syty głodnego nie zrozumie”, a **upraszczając można powiedzieć, że dopóki to głównie mężczyźni decydują o stanowionym w Polsce prawie, kobietom nie będzie żyło się lepiej.**

SPOŁECZNE OCENY ALTERNATYW ŻYCIA MAŁŻEŃSKIEGO WG DEKLARACJI Z ROKU 2013

Badania CBOS prowadzone w marcu 2013 roku (Komunikat z Badań CBOS, Społeczne oceny alternatyw życia małżeńskiego, Warszawa, 2013) wskazują, że:

- W ostatnim dwudziestoleciu podwyższyl się przeciętny wiek nowożeńców (o około 3 lata, do 26 lat u kobiet i 28 lat u mężczyzn) oraz średni wiek urodzenia pierwszego dziecka (o około 4 lata, do 27 lat), znacząco zwiększyła się też liczba matek 30–40-letnich.
- W wyniku tych zmian wiek najczęstszego zawierania małżeństw oraz najwyższej płodności kobiet przesunął się z 20–24 lat do 25–29 lat.
- Systematycznie rośnie odsetek urodzeń pozamałżeńskich – na początku lat dziewięćdziesiątych w związkach kohabitacyjnych przychodziło na świat około 6%–7% dzieci, obecnie stanowią one już ponad jedną piątą wszystkich urodzeń (21%).
- Ponad trzy piąte badanych (63%) akceptuje fakt, że młodzi ludzie, tymczasowo lub definitywnie, rezygnują z małżeństwa. Od 2008 roku przyzwolenie na taką postawę umocniło się (wzrost o 6 punktów), co sugeruje, że zmiana zwyczajów przenika do świadomości Polaków, nabierając kulturowego znaczenia.
- Powodem niezawierania małżeństw jest m.in. obawa przed obowiązkami rodzicielskimi, 11% kobiet i aż 24 % mężczyzn wyraża takie obawy i wskazuje ją jako ważny powód braku zawarcia małżeństwa.
- Przeważająca część Polaków (54%) opowiada się za formalizacją związków kohabitacyjnych, w tym 15% jest zdania, że osoby żyjące razem bez ślubu powinny bezwzględnie zawrzeć małżeństwo, a 39% uważa, że jest ono dobrym rozwiązaniem, jednak nie należy do niego nikogo zmuszać. Prawie dwie piąte ankietowanych (37%) wyraża przekonanie, że jeśli ludzie się kochają i darzą zaufaniem, to status ich związku nie ma większego znaczenia. Nieliczni są przeciwni legalizacji związków (5%) bądź nie mają zdania na ten temat (4%).
- W ciągu ostatnich pięciu lat ubyło (o 4 punkty) zdecydowanych zwolenników instytucji małżeństwa, w takim samym stopniu powiększyła się grupa osób, dla których ślub jest jedną z dwóch równorzędnych możliwości.
- Stopień akceptacji konkubinatów zależy w głównej mierze od wykształcenia, zaangażowania religijnego i poglądów politycznych ankietowanych. Preferowaniu związków małżeńskich sprzyja gorsze wykształcenie, częstszy udział w praktykach

religijnych i prawicowe poglądy polityczne, a w mniejszym stopniu także starszy wiek i zamieszkiwanie w małej miejscowości.

- Od 2008 roku zmniejszył się nieco odsetek zwolenników ceremonii nadających małżeństwu wyznaniowemu moc prawną (o 5 punktów), przybyło natomiast osób uważających, że to ślub cywilny jest najważniejszy (o 4 punkty).

RODZINA – JEJ ZNACZENIE I ROZUMIENIE WG DEKLARACJI Z ROKU 2013

Badania (Komunikat z Badań CBOS, Rodzina – jej współczesne znaczenie i rozumienie, Warszawa, 2013) prowadzone w marcu 2013 roku wskazują, iż zmieniają się preferowane oraz realizowane modele życia rodzinnego, przekształceniom ulegają relacje wewnątrzrodzinne, wreszcie samo rozumienie rodziny nie jest już tak jednoznaczne jak kiedyś. Wynika to m.in. ze wzrostu liczby rozwodów i separacji, a także liczby rodziców samotnie wychowujących dzieci, opóźniania decyzji matrymonialnych, wstrzymywania się od prokreacji lub całkowitej rezygnacji z posiadania dzieci, wzrostu liczby jednoosobowych gospodarstw domowych czy też coraz większej popularności związków nieformalnych, o których prawa zabiega część środowisk społecznych.

- Coraz szersze jest społeczne rozumienie rodziny. W ostatnich latach przybyło badanych, którzy jako rodzinę definiują parę żyjącą w konkubinacie i wychowującą swoje dziecko/dzieci (z 71% do 78%) czy też niemającą potomstwa (z 26% do 33%). Znacząco wzrosła także liczba respondentów uznających za rodzinę parę gejów lub lesbijek wspólnie wychowujących dziecko lub dzieci (z 9% do 23%) oraz tych, którzy rodziną nazywają nieformalny związek osób tej samej płci niewychowujących dzieci (z 6% do 14%).
- Z deklaracji respondentów wynika, że w grupie osób mających od 18 do 24 lat nieposiadanie dzieci jest niemal powszechne (dotyczy 87% z nich). Dzieci nie ma też dwie piąte ankietowanych w wieku od 25 do 34 lat (41%) oraz co szósty badany mający od 35 do 44 lat (17%).
- Więcej niż dwójkę potomstwa ma zaledwie co szesnasty Polak w wieku od 25 do 34 lat (6%), co czwarty w wieku od 35 do 44 lat (25%), niespełna co trzeci mający od 45 do 54 lat (29%) oraz od 55 do 64 lat (31%), a także dwie piąte (40%) tych, którzy ukończyli 65 lat.

OPINIE NT KOBIET W ŻYCIU PUBLICZNYM WG DEKLARACJI Z ROKU 2013

(Komunikat z Badań CBOS, warszawa, marzec 2013, Kobiety w życiu publicznym)

- Wśród badanych przeważają opinie, że więcej kobiet niż obecnie powinno zajmować odpowiedzialne stanowiska w rządzie (47%), w fundacjach i organizacjach społecznych (47%), w partiach politycznych (46%), w administracji państwowej (42%), a także w firmach i przedsiębiorstwach (45%).
- Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni uważają, że więcej pań powinno zajmować kierownicze stanowiska we wszystkich analizowanych obszarach, zaś mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety są przekonani o potrzebie utrzymania stanu obecnego.
- Fakt mniejszego udziału kobiet w życiu publicznym największa grupa badanych (59%) tłumaczy ich większym obciążeniem obowiązkami domowymi.
- Ponad dwie piąte ankietowanych (43%) uważa, że w sferze publicznej dominują mężczyźni, dlatego kobiety mają mniejsze szanse na aktywny w niej udział.
- Mniej więcej co piąty respondent przyczynę tego stanu rzeczy upatruje w braku wiary kobiet we własne siły i możliwości (21%) oraz w tym, że są one mniej zainteresowane życiem publicznym i robieniem kariery zawodowej (19%).
- Co siódmy ankietowany (15%) uważa, że brakuje prawnych działań zapewniających kobietom większy udział w pełnieniu odpowiedzialnych funkcji publicznych.
- Z analiz zróżnicowań społeczno-demograficznych wynika, że kobiety częściej niż mężczyźni (47% wobec 39%) uważają, iż dominacja mężczyzn w życiu publicznym zmniejsza ich szanse na pełnienie ważnych funkcji.
- Porównując wyniki z 2013 roku i sprzed 16-tu lat odnotowano ciekawe różnice. Wówczas badani częściej uważali, że kobiety są bardziej obciążone obowiązkami domowymi (71% wobec 59%), nieco częściej sądzili, że są one mniej zainteresowane życiem publicznym i robieniem kariery zawodowej (24% wobec 19%), że mają gorsze kwalifikacje i kompetencje (8% wobec 3%) oraz, że nie nadają się do pełnienia odpowiedzialnych funkcji publicznych (7% wobec 2%). Rządziej natomiast wskazywali, że przyczyną mniejszych szans kobiet jest dominacja mężczyzn w życiu publicznym (36% wobec 43%).

WNIOSKI I REKOMENDACJE ZAWARTE W RAPORCIE: DYSKRYMINACJA W PROCESIE REKRUTACJI

Główne wnioski zawarte w Raporcie: DYSKRYMINACJA W PROCESIE REKRUTACJI? Płeć i inne determinanty Analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej:

- Pogarsza się ogólnie rozumiana sytuacja kobiet na rynku pracy (spada ich poziom zatrudnienia, a wzrasta stopień ich bierności zawodowej). W regionach, w których rynek pracy jest najslabiej rozwinięty, różnice w szansach zawodowych kobiet i mężczyzn (mierzone wskaźnikiem zatrudnienia) narastają (na niekorzyść kobiet).
- Równocześnie w momencie pojawienia się kryzysu gospodarczego więcej tracą mężczyźni (których sytuacja przed kryzysem była relatywnie lepsza) niż kobiety.
- Przeciętne wynagrodzenie mężczyzn jest wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet, a zależność ta widoczna jest we wszystkich grupach pracowników (wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia). Równocześnie to sektor prywatny w większym stopniu różnicuje dochody badanych grup zarówno ze względu na płeć, jak i posiadany kapitał intelektualny, w sektorze tym osoby o wyższym wykształceniu zarabiają „przeciętnie lepiej” niż w przedsiębiorstwach publicznych. Ponadto w tym sektorze dostrzegalne są większe różnice pomiędzy dochodami kobiet i mężczyzn. Nierówności (mierzone stopą bezrobocia) pomiędzy kobietami a mężczyznami wzrastają wraz z wiekiem.
- Rynek pracy oferuje zdecydowanie więcej, bardziej zróżnicowanych wolnych stanowisk pracy mężczyznom niż kobietom, a oczekiwania kierowane pod adresem kandydatek na „stanowiska kobiece” i kandydatów na „stanowiska męskie” są zgodne ze stereotypowym postrzeganiem cech męskich i kobiecych. Mimo że oferta skierowana do kobiet jest uboższa, to większy odsetek stanowisk oferowanych tylko dla nich to stanowiska „góry” lub „środka” .
- Kwestia defaworyzacji nie jest tylko problemem społecznym związanym z trudną sytuacją grup zagrożonych wykluczeniem, może mieć ona swoje konsekwencje także dla funkcjonowania przedsiębiorstw i samej gospodarki. Przykładowo, nieprzemyślane interwencje mające na celu zwiększenie zatrudnienia w grupach defaworyzowanych mogą prowadzić do powstawania tzw. efektów odwrócenia, a tym samym do zmniejszenia zatrudnienia w innych grupach zawodowych (aktywna polityka rynku pracy w warunkach kurczącego się popytu na pracę może prowadzić do efektu wypierania jednych pracowników przez innych, w zależności od alokacji środków publicznych).

- Obawa przed większymi kosztami zatrudnienia kobiet w wieku prokreacyjnym częściej jest identyfikowana jako przyczyna defaworyzacji w opinii większych firm, zapewne dlatego, że firmy te nierzadko mają szansę zetknąć się z tym problemem w praktyce.

Rekomendacje z Raportu:

- Najbardziej oczywiste działanie, które doprowadzić powinno do zwiększenia równouprawnienia kobiet i mężczyzn (tak jak i innych grup defaworyzowanych) na rynku pracy polega na poprawie kondycji regionalnych rynków pracy (im w lepszej kondycji jest rynek lokalny/regionalny), tym większa szansa, że nierówności te będą niższe.
- **Zidentyfikowany duży stopień nierówności rynkowych w grupie kobiet i mężczyzn sugeruje konieczność podjęcia działań, które docelowo miałyby doprowadzić do ich zredukowania. Działania, które mają temu służyć wiążą się przede wszystkim z: uelastycznieniem form zatrudnienia (negocjacja umowy, zwiększenie/zmniejszenie wymiaru czasu pracy itp.), promocją tzw. telepracy, rozbudową infrastruktury publicznej (przedszkola publiczne) lub wsparciem rozbudowy infrastruktury prywatnej (przedszkola prywatne czy przyzakładowe), promowaniem dobrych praktyk w zatrudnianiu kobiet – matek, upowszechnieniem za pomocą mediów przykładów skutecznego łączenia przez kobiety kariery zawodowej z życiem rodzinnym.**
- Działania państwa powinny się też wiązać ze zmianami prawnymi pozwalającymi zmniejszyć obciążenia finansowe przedsiębiorców w przypadku absencji chorobowych pracowników (co docelowo zmniejszyłoby lęk przed zatrudnianiem osób należących do tych grup).

KALKULACJA EKONOMICZNA JAKO GŁÓWNY CZYNNIK FORMUJĄCY MODEL RODZINY

Wyniki badania jakościowego gospodarstw domowych w ramach projektu systemowego: godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn, Laboratorium Badań Społecznych, Warszawa, 2009r :

Na podstawie przeprowadzonych badań można postawić tezę, że najbardziej istotne znaczenie w kontekście formowania się określonego modelu rodziny ma w obecnych czasach właśnie kalkulacja ekonomiczna. Wynik kalkulacji ekonomicznej jest warunkiem koniecznym, a w wielu wypadkach również warunkiem wystarczającym dla ustanowienia

partnerskiego modelu rodziny, a w skrajnych przypadkach do ustanowienia modelu odwrotnego do typowego modelu rodziny polskiej – takiego modelu, w którym mężczyzna zajmuje się domem, a kobieta poświęca się pracy zawodowej.

Przeprowadzone badania dostarczają materiału potwierdzającego hipotezę, że w obecnych czasach rola czynnika kulturowego – schodzi na dalszy plan. Nie znaczy to jednak, że czynnik ten w ogóle traci znaczenie – jest on przesłaniany przez sprawy najważniejsze z punktu widzenia zapewnienia bytu rodzinie.

Rodzina kalkulacji ekonomicznej dokonuje w oparciu o swoje własne zasoby. Nie może liczyć na żadne wsparcie instytucjonalne, stosunkowo rzadko bierze również pod uwagę instytucjonalne formy opieki nad dziećmi (szczególnie widoczne jest to w okresie, gdy dzieci są małe – do 3 lat). Wynikiem tej kalkulacji jest najczęściej zdefiniowanie jako najkorzystniejszej takiej sytuacji, w której to kobieta swoją uwagę i czas w większym stopniu poświęca płaszczyźnie obowiązków domowych i opieki nad dziećmi, zaś mężczyzna w większym stopniu angażuje się na polu zawodowym. Jednak (choć znacznie rzadziej) taka kalkulacja daje również odwrotne rezultaty. Oczywiście wynik tej kalkulacji zwiększa szanse na ustanowienie się określonego rodzaju modelu, w większości przypadków nie warunkuje go jednak. Po dokonanej kalkulacji ekonomicznej pozostaje jeszcze sfera pozostałych czynników – czynnika kulturowego oraz czynników wewnętrznych określonego rodzaju modelu.

Waga i znaczenie ekonomicznej kalkulacji widoczna jest najlepiej na przykładzie modelu odwrotnego do modelu typowego – takiego modelu, w którym to mężczyzna przejmuje na siebie obowiązki domowe i to on idzie w razie potrzeby na urlop wychowawczy. Takie sytuacje zdarzają się tylko i wyłącznie w przypadku, gdy to kobieta zarabia znacznie więcej i gdy jej pensja wystarcza na utrzymanie całej rodziny. Wysokie zarobki kobiety to warunek konieczny, ale nie warunek wystarczający do ukształtowania się takiego modelu. W tym przypadku rodzina musi zmierzyć się jeszcze z czynnikami wewnętrznymi i czynnikiem kulturowym.

PODWÓJNE OBCIĄŻENIE KOBIET OBOWIĄZKAMI RODZINNYMI I ZAWODOWYMI (TZW. DOUBLE BURDEN)

(wg raportu z badań realizowanych w projekcie „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych...”)

Z przeprowadzonych badań wynika, że bardzo często podział ról w gospodarstwie domowym zakładający znacznie większe zaangażowanie kobiety w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi nie jest postrzegany przez partnerów (i to zarówno przez kobiety jak i przez mężczyzn) jako sytuacja niesprawiedliwa. Wręcz przeciwnie – badania pokazały, że często podwójne obciążenie

kobiet pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi ma swoje racjonalne uzasadnienie i w konsekwencji prowadzi do wyrównania wkładu kobiety i mężczyzny w funkcjonowanie rodziny. W perspektywie rozważania podwójnego obciążenia kobiet pracą zawodową oraz obowiązkami rodzinnymi bardzo ważne jest uwzględnienie nie tylko różnicy w zarobkach, ale również czasu jaki oboje partnerzy poświęcają na pracę zawodową. O rzeczywistym podwójnym obciążeniu kobiety pracą zawodową i obowiązkami domowymi można mówić tylko wówczas, gdy oboje partnerzy na polu zawodowym poświęcają tyle samo czasu, a dodatkowo kobieta poświęca znacznie więcej czasu na obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi. Badania pokazały, że tak często nie jest i partnerzy mają tego świadomość. W sporej części rodzin mężczyzna dużo więcej czasu poświęca na pracę zawodową i nie jest to jego wybór, ale ekonomiczna konieczność.

W sytuacji, gdy mężczyzna poświęca na swą pracę zawodową dużo więcej czasu niż kobieta model typowy rodziny polskiej w świadomości obydwójga partnerów jest modelem sprawiedliwym i ma znamiona partnerstwa na poziomie całego funkcjonowania gospodarstwa domowego.

Inna sytuacja jest wówczas, gdy dysproporcja pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn nie pociąga za sobą dysproporcji w zaangażowaniu na polu zawodowym – mężczyzna zarabia dużo więcej, niekoniecznie dużo więcej pracując. Jednak i w tym przypadku często sama dysproporcja w zarobkach daje podstawy mężczyźnie do tego aby być zwalnianym z części obowiązków domowych – bo to on utrzymuje rodzinę.

Kobieta w zasadzie nie ma tu żadnych argumentów, bo ona zarabia mniej i jej praca dla rodziny ma o wiele mniejsze znaczenie niż praca mężczyzny. Logika mężczyzny (podzielana przez kobietę) jest tutaj taka: skoro więcej zarabiam, to moja praca jest cięższa i mam prawo czuć się bardziej zmęczony i mam prawo mniej angażować się w pracę w domu.

Znaczenie czynnika ekonomicznego jest tak silne, że taki sposób rozumowania, choć nie zawsze prawdziwy, jest również podzielany przez kobiety i staje się podstawą do usankcjonowania faktu, że kobieta przejmuje na siebie obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi.

Kobieta wypełniając większość obowiązków domowych i przejmując na swe barki opiekę nad dziećmi zapewnia równowagę wartości wkładu swojej osoby i wkładu osoby mężczyzny dla rodziny. Praca w domu wypełnia lukę w niższej wartości dla rodziny jej pracy zawodowej.

Badanie pokazało, że w kontekście podwójnego obciążenia kobiet obowiązkami domowymi i pracą zawodową znaczący wpływ mają także następujące aspekty:

- a) **Przyzwyczajenie** - tak po prostu było od zawsze, w innych warunkach (np.: przed przyjściem na świat dzieci, gdy kobieta jeszcze nie pracowała, na początku małżeństwa). W

przypadku tego czynnika podwójne obciążenie kobiet pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi staje się po prostu niezauważalne, jest na trwale związane z życiem rodziny i wydaje się, że należy do jej cech konstytucyjnych.

b) Zachowania kobiet sprawiające, że kobieta sama przejmuje na siebie obowiązki domowe ograniczając dostęp mężczyzny do tej sfery:

- **syndrom panowania nad rodziną:** – tendencja zmierzająca do przejęcia władzy nad rodziną, uzależniania od siebie wszystkich domowników;
- **syndrom – i tak zrobię to lepiej:** przekonanie (wywodzące się zapewne z tradycyjnego podziału ról), że i tak pewne czynności kobieta zrobi lepiej od mężczyzny, bo on po prostu się do tego nie nadaje.

c) Czynniki kulturowe - model typowy ukształtowany na bazie czynnika kulturowego jest modelem bardzo egalitarnym – spotkać go można wszędzie, bez względu na cechy rodziny i jej małżonków. Choć najbardziej typowy jest dla mieszkańców wsi i mniejszych miast, dla osób o niższych poziomach wykształcenia, to jednak można spotkać go również w przypadku dużych ośrodków miejskich i osób ze średnim i wyższym wykształceniem.

SYMULACJE STRATEGII GOSPODARSTW DOMOWYCH W ZAKRESIE PODZIAŁU OBOWIĄZKÓW DOMOWYCH, W TYM UDZIAŁU W OPIECE NAD DZIEĆMI W RÓŻNYCH SYTUACJACH RYNKU PRACY

(wg raportu z badań realizowanych w projekcie „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych...?”)

- Wyniki badania wyraźnie wskazały na dość silną tendencję do zamykania spraw związanych z rodziną w obrębie rodziny i takiego jej przeformułowywania aby móc sprostać różnym niecodziennym okolicznościom.
- W sytuacjach odbiegających od normy, takich jak większe zaangażowanie któregoś z małżonków w pracę zawodową (z obawy przed jej utratą, lub z uwagi na spodziewany awans), czy też w sytuacji podjęcia dalszej nauki, choroby któregoś z małżonków nikt nie sięgałby po pomoc z zewnątrz. Wynajęcie płatnej pomocy brane było pod uwagę tylko w przypadku choroby kogoś z dalszej rodziny – na przykład teściowej. Dopóki sprawy dotyczą najbliższej rodziny dopóty partnerzy starają się załatwić je własnym sumptem i własnymi siłami. Na sprawy wewnętrzne, w tym również na pracę w gospodarstwie domowym, nie wydaje się pieniędzy.

- Na symulowane zachowania rodziny w różnych sytuacjach rynku pracy największe znaczenie ma kalkulacja ekonomiczna. Regułą jest to, że w sytuacjach kryzysowych, związanych z możliwością utraty pracy, cała energia rodziny zostaje skierowana na utrzymanie pracy tego z partnerów, który zarabia więcej – czyli najczęściej na utrzymanie pracy mężczyzny. Realia są bowiem takie, że bez pracy kobiety najczęściej rodzina nadal (choć na znacznie zaniżonym standardzie) może funkcjonować, natomiast bez pracy mężczyzny – nie.
- Oczywiście nie jest tak, że osoba zarabiająca więcej nie wesprze drugiej strony w jej staraniach na polu zawodowym – ale tutaj dużo zależy od takich aspektów jak:
 - na ile w rodzinie jest na to przestrzeń – czy w rodzinie są siły i czas. Często osoba, na której barkach leży niemal w całości utrzymanie rodziny po prostu nie ma fizycznych możliwości aby przejąć na siebie części obowiązków partnera;
 - na ile w rodzinie zakorzeniony jest tradycyjny podział ról (badanie pokazało, że ten czynnik odgrywa coraz mniejsze znaczenie);
 - na ile istnieje zrozumienie potrzeby partnera do realizacji na polu zawodowym.

MODELE NEGOCJACYJNE Kobiet I MĘŻCZYZN W ZAKRESIE PARTNERSKIEGO MODELU RODZINY

(wg raportu z badań realizowanych w projekcie „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych...”)

- Sytuacja ekonomiczna rodziny warunkowana sytuacją na rynku pracy, w szczególności znacznie mniejszymi szansami na rynku pracy kobiet sprawia, że bardzo często pola do negocjacji w zakresie podziału obowiązków domowych po prostu nie ma.
- Wszystkie działania rodziny podporządkowane są funkcji przetrwania lub argument „ja zarabiam więcej” albo „nie musisz pracować, ja zarabiam na rodzinę” zamyka pole dalszych negocjacji.
- W sytuacji, gdy rodzina boryka się z problemami finansowymi (a jest to przypadek częsty) partnerzy nie mają żadnych argumentów i żadnych możliwości aby działać w kierunku zmiany obecnego układu - każdy robi to co może aby zapewnić trwanie rodzinie.
- Kobieta ma zamkniętą drogę do przejęcia na siebie w większym stopniu obowiązku utrzymania rodziny - nie ma szans obiektywnych aby znaleźć lepszą pracę i aby więcej zarobić. Kobieta nie ma argumentów aby mąż zaangażował się w obowiązki domowe, bo

on rzeczywiście nie ma na to sił i czasu, a poza tym to ona musi wypełnić lukę aby zapewnić równowagę wkładu.

- W sytuacji dużych dysproporcji zarobków niezwiązanych z dysproporcją zaangażowania czasu i sił kobieta często ma poczucie niższej wartości związane z niższym wkładem finansowym w gospodarstwo domowe. Często właśnie to poczucie blokuje podjęcie jakichkolwiek negocjacji. Warto też podkreślić, że często podejmowane próby negocjacji odnoszą wręcz przeciwny skutek. Badanie uwidocznilo następujące schematy zachowań mające w swej konsekwencji utrwalenie obowiązującego podziału obowiązków domowych, a nie jego zmianę.
- W badaniach zdiagnozowano kilka syndromów zachowań i ich konsekwencje:
 - Konsekwencje syndromu: „I tak zrobię to lepiej” - kobieta skutecznie zniechęca mężczyznę do wykonywania obowiązków domowych, poprawiając po nim, gdy zdarza się mu wykonywać jakąś czynność w gospodarstwie domowym, wytykając mężczyźnie elementy, które jej zdaniem zrobione zostały niewłaściwie, nie tak jak trzeba, niezbyt dobrze. Niekiedy kobiety posuwają się do tego, że na oczach mężczyzny, wręcz „ostentacyjnie” od nowa wykonują czynność zrobioną ich zdaniem przez mężczyznę źle. Prezentują potem swoje dzieło chwając je i oczywiście porównując do czynności wykonanej przez męża. Duma mężczyzny zostaje urażona. Mężczyzna czuje się niedoceniony. Jest duża szansa, że już do tej czynności nigdy się nie dotknie. Mało tego – mniej chętnie będzie wykonywał inne czynności.
 - Konsekwencje syndromu ustawiania relacji: „wykorzystywana vs. wykorzystujący” – jest to zachowanie, do którego przyznawały się kobiety, ale głównie opowiadali o nim mężczyźni – jako o postawie, która ich szczególnie irytuje i zniechęca do prac domowych. Kobieta sama narzuca tutaj nierówną relację. Ustawia się w pozycji osoby krzywdzonej, nadmiernie obciążonej, pozostawionej bez pomocy, a mężczyznę stawia jednoznacznie w roli tego, który za taką sytuację jest odpowiedzialny. Często używany przez kobiety argument – „jestem taka zmęczona” działa na mężczyzn jak przysłowiowa „plachta na byka”. Mężczyźni nie chcą być stawiani w takiej relacji. Często z ich strony sytuacja wygląda zupełnie inaczej – oni też są zmęczeni, też są przepracowani. Wykonanie w tak zdefiniowanych przez kobietę ramach jakiejś czynności byłoby ze strony mężczyzny, w ich mniemaniu, wejściem w tę relację i wyrażeniem zgody na rolę osoby krzywdzącej.

- Konsekwencje syndromu „konieczności i natychmiastowości” - mężczyzna nie dostrzega konieczności wykonania pewnych czynności, nie ma problemu z odłożeniem ich w czasie. Dlatego też jako nieracjonalne odrzuca żądania aby właśnie w tej chwili włączył się w wykonanie jakiejś czynności, właśnie w tej chwili coś wykonał. W pewnych przypadkach mężczyzna odbiera to jako chęć dokuczenia, jako „upierdliwość” żony.
- **Badania pokazały, że stosunkowo skuteczne są konsekwentne negocjacje prowadzone w wykorzystaniem relacji partnerskiej, używające argumentów racjonalnych, pokazujące transakcje np.: obydwójce jesteście zmęczeni, więc ugotuję jak ty zmyjesz naczynia i tak dalej. Jednak takie negocjacje są bardzo rzadko wykorzystywane.**

OPINIE NA TEMAT RÓL ZAWODOWYCH KOBIET I MĘŻCZYŹN, Z UWZGLĘDNIENIEM ICH RELACJI W STOSUNKU DO RÓL RODZINNYCH

(wg raportu z badań realizowanych w projekcie „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych...”)

- Badania pokazały, że miernikiem wartości dla rodziny pracy zawodowej partnerów jest wartość ekonomiczna przeliczana wprost na pieniądze. Z racji tego, że w większości gospodarstw domowych kobiety mniej zarabiają od mężczyzn praca zawodowa kobiet ma dla rodziny mniejszą wartość. To przekonanie jest silne zarówno u kobiet jak i u mężczyzn i jest jednym z podstawowych czynników kształtowania się określonego modelu rodziny.
- O ile praca zawodowa mężczyzny niemal w całości mieści się w obszarze rodziny, inne kwestie – indywidualne korzyści ujmowane są jako dodatkowe, o tyle praca kobiety w bardzo dużej części leży po stronie jej indywidualnych korzyści. Im większa różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn, tym praca mężczyzny przesuwana jest w obszar rodziny, zaś praca kobiety wychodzi z tego obszaru stając się jej sprawą indywidualną – w skrajnych przypadkach po prostu „hobby”.
- Takie usytuowanie pracy obydwójga partnerów czyni prawomocnym dwie obserwowane u obydwu stron tendencje: U kobiet – unikanie podejmowania pracy zawodowej, ograniczanie jej, postawa rezygnacyjna, przyzwalająca na długie przerwy związane z macierzyństwem – i tak praca zawodowa kobiety z punktu widzenia rodziny nie ma wartości; U mężczyzn – ucieczka w pracę zawodową - zwiększanie czasu pracy – w

okresach trudnych dla rodziny (np.: w momencie pojawienia się dziecka), czy po prostu w celu uniknięcia zaangażowania w życie rodziny oraz obowiązki domowe – pracują przecież dla rodziny.

ROLE RODZINNE KOBIET I MĘŻCZYŹN, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM RODZICIELSTWA

(wg raportu z badań realizowanych w projekcie „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych...”)

- W zasadzie znika podział czynności na wykonywane tylko przez mężczyzn i wykonywane tylko przez kobiety. Ten katalog bardzo się kurczy, a niechęć do wykonywania poszczególnych czynności przestaje być konsekwencją męskie/nieżeńskie, a po prostu staje się konsekwencją indywidualnych upodobań.
- Nazwy czynności męskie i czynności nieżeńskie funkcjonują jako pewnego rodzaju etykiety określające cechy tych czynności. Przełożenie tych etykiet na rzeczywiste zahamowania w stosunku do wykonywania tych czynności przez kobiety i mężczyzn nie jest już tak jednoznaczne.
- **Z badań wynika jednoznacznie, że o ile obszar gospodarstwa domowego (przynajmniej w świadomości) przestał być jednoznacznie kojarzony z obszarem kobiecym to jednak obszar rodzicielstwa, szczególnie w jego pierwszym okresie jest zdecydowanie domeną kobiet.** Konsekwencją zupełnie naturalną jest to, że w pierwszym okresie życia dziecka to kobieta rezygnuje z pracy i zajmuje się dzieckiem, a przy okazji również domem. Poprzez uwarunkowania prawne okres ten bardzo często wydłuża się poprzez urlop wychowawczy.
- **Bez względu na przekonania, aspiracje, stosunek do podziału ról w gospodarstwie domowym gdy w rodzinie pojawiają się dzieci rodzina zaczyna realizować model typowy.** W części rodzin ten model już pozostaje jako model, który został pozytywnie zweryfikowany przez rzeczywistość.

OPINIE I POSTAWY NA TEMAT NIEODPŁATNEJ PRACY KOBIET

(wg raportu z badań realizowanych w projekcie „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych...”)

- Praca wykonywana w domu praktycznie nie ma żadnej wartości. Są to rzeczy, które po prostu trzeba zrobić, a to że się je wykonuje dobrze jest po prostu niezauważalne. Widać je dopiero wówczas, gdy wykonywane nie są.
- Praca w domu nie ma w świadomości partnerów, a szczególności mężczyzn ekonomicznego przełożenia. Kobiety z łatwością wyceniały czas i wartość pracy związanej z obowiązkami domowymi. Jej czas plasował się zwykle między 0,5 a 1 etatem, a wartość oscylowała w okolicach średniej krajowej.
- U mężczyzn bardzo wyraźna była tendencja oporu przed wyceną pracy domowej. Trudność ta wiązała się przede wszystkim z utożsamianiem tej sfery z rodziną, z nieumiejętnością wydzielenia jej z rodziny, spojrzenia na nią z zewnątrz, a także (choć znacznie rzadziej) z niemożnością oszacowania lub po prostu z niedocenianiem jej rozmiarów.
- Często mężczyźni wyrażali opinię, że nie da się tego przeliczać na pieniądze, że nie można podchodzić do tego w ten sposób. Jak to ujęła jedna z uczestniczek badania” „...dla mężczyzn to nie praca to posługa...”.
- Kobieta niepracująca zawodowo postrzegana jest w dalszym ciągu jako kobieta nie nierobiąca. Odium kury domowej jest bardzo żywe. Jest tu jednak jeden wyjątek – sytuacja ta jest usprawiedliwiona i niejako naturalna, gdy kobieta zajmuje się małymi dziećmi i przebywa na urlopie wychowawczym. Gdy dzieci osiągną wiek przedszkolny odium kury domowej zaczyna pukać do drzwi. Takie postrzeganie jest szczególnie łatwe w sytuacji, gdy nie ma ugruntowanego nawyku postrzegania pracy domowej w perspektywie wartości finansowej.

CZYNNIKI WPLYWAJĄCE NA PODJĘCIE DECYZJI O DZIECKU/KOLEJNYM DZIECKU, Z POŁOŻENIEM NACISKU NA CZYNNIKI EKONOMICZNE

(wg raportu z badań realizowanych w projekcie „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych...”)

- Na podstawie przeprowadzonych badań widać wyraźnie, że decyzja o posiadaniu dzieci jest oczywista.

- Coraz częstszym problemem jest natomiast odkładanie jej w czasie, czy też rezygnacja z kolejnego dziecka/dzieci.
- Na gruncie przeprowadzonych badań widać wyraźnie, że taka tendencja jest z jednej strony wynikiem postrzegania dziecka jako kosztownej inwestycji, z drugiej zaś konsekwencją obecnej sytuacji rodziny oraz sposobów w jaki dostosowuje się do warunków rynku pracy.
- W rodzinie współczesnej dziecko przestało pełnić rolę siły produkcyjnej, dodatkowych rąk do pracy, a zaczęło być inwestycją, inwestycją bardzo kosztowną, wymagającą bardzo dużo nakładów. Dziecko po prostu kosztuje – zarówno jego wychowanie i rozwój, jak również wykształcenie. Z tą zmianą jakościową związane są następujące tendencje: coraz późniejszy wiek posiadania dzieci oraz redukcja ich liczby. Dzieci mieć można bowiem wtedy, gdy rodzinę na to stać.
- Najpierw więc rozwój zawodowy oraz finansowy, a dzieci dopiero w następnej kolejności. Przy ograniczonych środkach finansowych lepiej jest mieć mniej dzieci, a za to więcej w nie inwestować (np. w edukację, rozwój, sport).
- **Badanie pokazało dodatkowo, że obecny podział ról w rodzinie polskiej, bez próby i możliwości ich godzenia sprawia, że każdy z partnerów planuje rodzicielstwo w dwóch różnych, niezależnych obszarach zdając sobie sprawę, że może w tej przestrzeni liczyć głównie na siebie – stąd też opory przed podejmowaniem ryzyka.**
 - Mężczyzna myśli głównie o spoczywających na nim kwestiach finansowych – dziecko/kolejne dziecko to większe wydatki, na które niekoniecznie sam będzie w stanie zarobić.
 - Perspektywa kobiety to obraz macierzyństwa, które spada w zasadzie na jej własne barki, chyba, że w pobliżu mieszka matka. To przerwa w pracy, związana zapewne z jej utratą. O ile przy pierwszym dziecku pełne konsekwencje macierzyństwa nie są jeszcze w pełni uświadamiane to po tym doświadczeniu kobieta w pełni zdaje sobie sprawę jak dziecko zmienia całe jej życie – zarówno rodzinne jak i zawodowe. Dlatego też decyzja o kolejnym dziecku jest odkładana. Pojawienie się dzieci to bardzo często dla kobiety koniec jej kariery zawodowej lub znaczne jej spowolnienie.
- Badanie pokazało, że sytuacja rynku pracy, na którą składa się w szczególności:
 - dysproporcja zarobków kobiet i mężczyzn,
 - mniejsze szanse kobiet na znalezienie i utrzymanie pracy,
 - konsekwencje zawodowe rodzicielstwa odnoszące się jedynie do kobiet,
 - brak mechanizmów ułatwiających godzenie ról zawodowych kobiet i mężczyzn

utrzymuje partnerów w konieczności kalkulowania rodzicielstwa w dwóch oddzielnych sferach, co niestety nie sprzyja podejmowaniu ryzyka.

ŚWIADOMOŚĆ PROBLEMATYKI RÓWNYCH SZANS W KONTEKŚCIE GODZENIA RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH OBU PŁCI NA RYNKU PRACY

(wg raportu z badań realizowanych w projekcie „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych...”)

- Świadomość istnienia problemu braku równych szans kobiet i mężczyzn jest w społeczeństwie niska i bardzo powierzchowna. Dotyczy to w jednakowej mierze przedstawicieli gospodarstw domowych jak również przedstawicieli instytucji – władz samorządowych, Kuratoriów Oświaty i Wychowania, instytucji rynku pracy oraz samych pracodawców.
- Dla większości badanych problem braku równych szans kobiet i mężczyzn jest problemem abstrakcyjnym, odległym od ich codziennego życia. Jeżeli w ogóle jest identyfikowany, to głównie w odniesieniu do rynku pracy – do istnienia zawodów kobiecych i męskich, do rozmów o pracę, na których kobiety pytane są o macierzyństwo obecne lub przyszłe.
- Stosunkowo rzadko w tym kontekście pojawiały się takie kwestie jak niższe zarobki, mniejsza realna wartość kobiety jako pracownika, możliwość awansu.
- Rzadko również w kontekście braku równych szans kobiet i mężczyzn wskazywano na konsekwencje zawodowe rodzicielstwa, które w Polsce obecnie niemal wyłącznie ponoszą kobiety. W tym kontekście padały raczej uwagi dotyczące zwolnień na dzieci, faktu zajęcia w ciąży.
- Negatywne konsekwencje jakie niesie dla kobiety macierzyństwo poprzez związane z nim przerwy w pracy (urlopy macierzyńskie i wychowawcze, zwolnienia) w perspektywie szans na rynku pracy oraz wysokości świadczeń emerytalnych nie pojawiły się niemal w ogóle.
- Sytuacja w rodzinie – podwójne obciążenie obowiązkami domowymi oraz zawodowymi jako przejaw braku równych szans kobiet i mężczyzn w zasadzie spontanicznie pojawiła się jedynie w pojedynczych przypadkach.

BARIERY I MOŻLIWOŚCI PARTNERSKIEGO MODELU RODZINY JAKO STRATEGII ADAPTACYJNEJ GOSPODARSTW DOMOWYCH UMOŻLIWIAJĄCEJ WYRÓWNYWANIE SZANS OBU PŁCI NA RYNKU PRACY

(wg raportu z badań realizowanych w projekcie „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych...”)

- Przeprowadzona w badaniu diagnoza pokazuje w sposób jednoznaczny, że obecny sposób funkcjonowania rodziny polskiej warunkowany jest w dużej mierze sytuacją na rynku pracy.
- Warunkiem koniecznym modelu partnerskiego jest porównywalny wkład obydwójga partnerów w utrzymanie rodziny. Taka sytuacja w wielu rodzinach jest obecnie po prostu niemożliwa. Dlatego też wydaje się, że w obecnych warunkach nie można modelu partnerskiego traktować jako narzędzia do wyrównywania szans obu płci na rynku pracy – badania pokazały, że w obecnej sytuacji mamy do czynienia z zależnością odwrotną.
- **Badanie pokazało, że wszelkie zmiany świadomościowe muszą współistnieć ze zmianami na rynku pracy zmierzającymi do wyeliminowania dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn, zrównania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz obciążenia obydwójga rodziców konsekwencjami rodzicielstwa. Wydaje się, że bez działań w tym kierunku upowszechnienie w Polsce modelu partnerskiego będzie bardzo trudne, by nie rzec, że niemożliwe.**
- Fundamentalne znaczenie w kontekście powszechności podwójnego obciążenia kobiet pracą zawodową i obowiązkami domowymi ma czynnik ekonomiczny – sprowadzający się do nierównowagi zarobków partnerów. W tej perspektywie fakt, że to kobieta przejmuje w większym stopniu sferę domową ma racjonalne uzasadnienie. Kobieta wypełniając większość obowiązków domowych i przejmując na swe barki opiekę nad dziećmi zapewnia równowagę wartości wkładu swojej osoby i wkładu osoby mężczyzny dla rodziny. Praca w domu wypełnia lukę w niższej wartości dla rodziny jej pracy zawodowej.
- Dodatkowo bardzo ważne w kontekście partnerskiego modelu rodziny wydaje się być zdefiniowanie ról rodzicielskich kobiety i mężczyzny. To właśnie macierzyństwo wydaje się w obecnych czasach być reductą tradycyjnego podziału ról. W tym kontekście szczególnie ważne wydają się następujące działania:
 - Ustawienie rodzicielstwa i obowiązków jakie nakłada na szczycie hierarchii życia rodziny – mówienie wprost, że ten obszar w każdym okresie życia dziecka wymaga uwagi i czasu obydwójga partnerów.

- Wykreowanie roli ojca małego dziecka. Pokazanie mężczyznom i kobietom jak ważna jest obecność ojca w pierwszym okresie życia dziecka – jakie konkretne benefity daje dziecku, ojcu i całej rodzinie. Pokazanie, że rola ojca w tym pierwszym okresie jest równie ważna jak rola matki.
- **Badanie wyraźnie pokazało, że obecny kształt rodziny polskiej jest jednym z podstawowych przyczyn ograniczających dzietność. Rodzicielstwo, na które siły mierzone są przez każdego z partnerów z osobna, w dwóch oddzielnych sferach, często wydaje się przedsięwzięciem zbyt ryzykowanym. Badanie pokazało, że dzielenia ryzyka na rynku pracy oraz dzielenie czasu przeznaczanego na opiekę nad dziećmi mogłoby to ryzyko ograniczyć i uczyniłoby decyzje prokreacyjne łatwiejszymi.** Ale tutaj także potrzebne są zmiany na rynku pracy –zmiany nie tylko zmierzające do wyrównania pozycji obu płci, ale także mechanizmy ułatwiające rodzicom godzenie ról rodzinnych i zawodowych.
- Podstawową wadą modelu tradycyjnego jest z jednej strony utrwalanie zależności finansowej kobiet od mężczyzn, z drugiej zaś wyłączenie mężczyzn z codziennego funkcjonowania rodziny, w tym przede wszystkim ograniczenie ich udziału w wychowywaniu dzieci. Na gruncie indywidualnym, często prowadzi to do obniżenia poczucia własnej wartości wśród kobiet, dla mężczyzn zaś oznacza niemożność nawiązania bliskich i głębokich więzi z potomstwem.
- Model partnerski, w sposób w jaki upowszechnia się w Polsce, najczęściej prowadzi do podwójnego obciążania kobiet pracą zawodową oraz obowiązkami domowymi. Bezpośrednią konsekwencją tego jest obciążenie psychiczne, stres i zmęczenie kobiet wynikające z braku wolnego czasu i ciągłego przeżywania konfliktu praca – dom, a w końcu rzeczywiste obniżenie ich potencjału i możliwości na rynku pracy. To w swej konsekwencji prowadzi do dyskryminacji na rynku pracy, rezygnacji kobiet z aspiracji zawodowych, czy wreszcie do ograniczenia planów macierzyńskich.
- Alternatywą jest model partnerski oparty na zasadach równości kobiet i mężczyzn i zakładający współdziałanie zamiast dominacji, czy też rywalizacji. Podstawą modelu są **warunki uczciwej transakcji**, które dotyczą strat i korzyści na następujących polach:
 - relacji wewnątrzrodzinnych: między kobietą a mężczyzną, między mężczyzną a dzieckiem oraz między kobietą a dzieckiem;
 - relacji wspólnotowych między wszystkimi członkami rodziny;
 - rodziny jako instytucji
 - społeczeństwa jako wspólnotowego beneficjenta kapitału społecznego.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „Mama w pracy” (badania prowadzone na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja w 2007 roku).

CIAŻA A PRACA ZAWODOWA KOBIETY

- Lęki przyszłych matek, odnoszące się do pracy zawodowej, to jeden z istotniejszych tematów rozmów o ich macierzyństwie. Brak poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, dodatkowo wzmacniany przez negatywne doświadczenia koleżanek, sprawia, że kobiety częściej spodziewają się kłopotów niż wsparcia w środowisku pracy. Myśl o ciąży wywołuje stan niepewności, stres wiąże się z obawami przed możliwymi trudnościami w pracy, a nawet jej utratą.
- Tym, co uderza w zestawieniu wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami i aktywnymi zawodowo matkami, jest dysproporcja w odpowiedziach na to samo pytanie, dotyczące oceny pomocy i wsparcia otrzymanego w środowisku pracy. Na tle 40 proc. kobiet niezadowolonych ze sposobu, w jaki były traktowane w okresie ciąży, pracodawcy odznaczają się wyjątkowo dobrą samooceną. Tylko 4 proc. z nich przyznaje, że kobiety zatrudnione w ich firmie, zachodząc w ciążę, nie otrzymują pomocy i wsparcia, jakich oczekują od przełożonych. Ich zdanie na temat zachowania pracowników jest równie dobre – jedynie 3 proc. wątpi, aby byli oni pomocni czy wspierający wobec ciężarnych koleżanek.
- Niewiele kobiet spodziewa się pozytywnych reakcji na ciążę, reorganizacji pracy związanej z ich stanem czy poprawy warunków jej wykonywania. W odniesieniu do tego ostatniego aspektu punktem kulminacyjnym, a przez niektóre rozmówczynie opisywanym jako traumatyczny, jest moment poinformowania przełożonego i kolegów o ciąży. Z badań ilościowych wynika, że co piąta kobieta bała się rozmowy z szefem, a co siódma odwlekała ten moment.
- Jeśli chodzi o ogólny stosunek firmy do pracownic zachodzących w ciążę, to jest on negatywny tylko według 6 proc. pracodawców, w ocenie 56 proc. jest on raczej lub bardzo pozytywny, a według jednej trzeciej obojętny. Deklarowany stosunek do kobiet w ciąży jest lepszy w przedsiębiorstwach sfeminizowanych – im większy udział kobiet, szczególnie tych z małymi dziećmi, wśród pracowników, tym wyższy jest odsetek odpowiedzi pozytywnych. Według większości pracodawców (72 proc.) ciąża nie wpływa na jakość pracy zatrudnionej. Jednak już 16 proc. ocenia, że ciężarna jest nieco gorszym pracownikiem w porównaniu z okresem przed ciążą.

CIEŻARNA W PRACY

- Ponad 60 proc. kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka reakcję swojego szefa na wiadomość o ich ciąży określiło jako pozytywną. Tylko 8 proc. miało negatywne doświadczenia związane z informowaniem przełożonych o swoim stanie. Z negatywną reakcją pracodawcy spotkały się przede wszystkim młode matki – niespełna 25-letnie.
- Ogólnie rzecz biorąc kobiety nie są zadowolone ze sposobu, w jaki traktowano je w okresie ciąży. Z badań sondażowych wynika, że aż 40 proc. kobiet uważa, że nie otrzymały pomocy i wsparcia, jakiego oczekiwały od przełożonych. W ocenie matek współpracownicy wypadają nieco lepiej - prawie połowa (48 proc.) kobiet przyznaje, że otrzymała odpowiednią pomoc i wsparcie, przeciwnego zdania jest 31 proc.
- W ponad połowie przypadków pracodawcy zawsze zapewniali kobietę w ciąży, że stanowisko pracy będzie na nią czekało. Najrzadziej zdarza się to w małych i średnich firmach prywatnych (43 proc.), najczęściej w przedsiębiorstwach państwowych (60 proc.). Co ciekawe, w tym przypadku odpowiedzi przedsiębiorców są w dużej mierze spójne z zaprezentowanymi wcześniej odpowiedziami matek.

MAMA NA URLOPIE MACIERZYŃSKIM

- Okazuje się, że aż 3/4 respondentek pracujących przed urodzeniem dziecka, w trakcie ciąży myślało o powrocie do pracy po porodzie. Oznacza to, że zdecydowana większość kobiet traktuje urlop macierzyński jako krótkotrwałą, choć konieczną przerwę w ich aktywności zawodowej.
- Te z kobiet, które były zdecydowane na powrót do pracy po urodzeniu dziecka, podkreślały przede wszystkim finansowe powody swojej decyzji (za bardzo ważny powód uznało to aż 55 proc. wspomnianych respondentek), przy czym częściej charakteryzowało to osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym, pracujące na stanowiskach robotniczych oraz zatrudnione w handlu i usługach.
- Często wymienianą motywacją powrotu do pracy po porodzie była również potrzeba kontaktu z ludźmi (39 proc) oraz fakt, że respondentki po prostu lubią swoją pracę (taką opinię podziela 31 proc. z nich).
- Dla kolejnych 30 proc. kobiet z omawianej grupy bardzo ważne było poczucie niezależności, przy czym tę odpowiedź najczęściej wybierały kobiety lepiej wykształcone i pracujące na wyższych stanowiskach.

- Inne powtarzające się powody w grupie matek, które w czasie ciąży zakładały, że po urodzeniu dziecka będą pracować, to: obawa przed wypadnięciem z rynku pracy (28 proc.), potrzeba bycia na bieżąco w sprawach zawodowych (22 proc.), a także chęć rozwoju i robienia kariery (16 proc.).
- Te kobiety, które pracowały przed urodzeniem dziecka, a w czasie ciąży nie planowały kontynuowania kariery zawodowej po porodzie (16 proc.), jako powody swojej decyzji najczęściej podają chęć przebywania jak najdłużej z dzieckiem (64 proc. wskazań), fakt, że czuły się szczęśliwe, mogąc zajmować się domem i rodziną (30 proc.) oraz to, że trudno byłoby pogodzić pracę z wychowaniem dziecka (27 proc.).
- **Brak kontaktu z firmą w trakcie okresu opieki nad dzieckiem może znacząco utrudniać ponowną adaptację kobiet po ich powrocie do pracy. Zmieniają się nie tylko procedury i techniczne aspekty samej pracy, ale również podział ról w zespole. Niektóre rozmówczynie skarżyły się, że pracodawca w trakcie ich urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego nie zrobił niczego, co pomogłoby im w późniejszej aklimatyzacji.**
- Do podjęcia pracy wcześniej, przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego, namawianych było 8 proc. kobiet pracujących na etacie przed urodzeniem dziecka. Co dziesiątą namawiano do rezygnacji z urlopu wychowawczego, podczas gdy w stosunku do 15 proc. pojawiały się sugestie jego wykorzystania i to niezależnie od tego, czy kobieta sama wyraziła taką wolę.
- O poczuciu zagrożenia towarzyszącemu przebywaniu na urlopie macierzyńskim i wychowawczym świadczy jednak fakt, że w jego trakcie aż 23 proc. matek obawiało się, że po jego zakończeniu nie będzie miało dokąd wracać, a 11 proc. spodziewało się, że w związku z urodzeniem dziecka zostanie przesunięte na gorsze stanowisko.
- Matki, które skarżą się na to, że musiały zbyt wcześnie wrócić do pracy, podkreślają towarzyszące im rozdarcie i poczucie winy. Nie tylko nie ułatwia ono samego powrotu, ale także sprawia, że nawet pracując, przez większość czasu kobiety myślami są przede wszystkim w domu. Niektórym z uczestniczek wywiadów grupowych towarzyszy też poczucie nieodwracalnie straconego czasu, a także żal, że nie mogą towarzyszyć dziecku w trakcie jego najbardziej intensywnego rozwoju.
- Większość pracodawców dostrzega więcej pozytywnych stron utrzymywania miejsca pracy dla kobiet w czasie urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Działanie takie, zdaniem 61 proc. szefów, zwiększa poczucie bezpieczeństwa i motywację pracowników oraz, w

opinii 60 proc. przełożonych, buduje wizerunek firmy jako przyjaznej pracownikom. Te pozytywne elementy najczęściej wskazywały firmy zatrudniające 50 i więcej kobiet.

MAMA W PRACY

- Co czwarta kobieta (23 proc.) wróciła do pracy tuż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, pozostałe natomiast najczęściej dokonywały tego w trakcie kilku następnych miesięcy (połowa matek do 7 – 8 miesięcy).
- Najszybciej pracę podejmowały matki w wieku 36 lat i starsze, wykształcone i zajmujące wyższe stanowiska.
- Spośród matek, które pracowały przed urodzeniem dziecka, 60 proc. wróciło do tej samej pracy, zaś 16 proc. spotkało się ze zwolnieniem tuż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub zostało zmuszonych do odejścia z pracy.
- 24 proc. kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka deklaruje, że odejście z pracy było ich własnym wyborem.
- Po powrocie do pracy matki prawie zawsze otrzymywały to samo (85 proc.) lub porównywalne (12 proc.) stanowisko.
- Bardzo rzadkie są natomiast w tym czasie sytuacje zarówno degradacji, jak i awansu.
- Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim stanowi w opinii kobiet trudny moment. Matki musiały się przestawić z myślenia o dziecku na myślenie o sprawach służbowych. Ponadto powrót do pracy po przerwie wiąże się z ponownym wdrożeniem w obowiązki zawodowe, czasami zdarza się, że zakres obowiązków zostaje zmieniony i trzeba się uczyć zupełnie nowych rzeczy, a to już sytuacja stresogenna. Kolejny problem niektórych młodych mam to brak życzliwości ze strony współpracowników i pracodawców. Często relacje nie wracają do tych sprzed pojawienia się dziecka, które kobiecie – po okresie pewnej izolacji związanej z urlopem macierzyńskim – są prawdopodobnie szczególnie potrzebne.
- Jak stwierdzają kobiety, czas po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim jest dla nich trudniejszy niż okres pracy w trakcie ciąży. Składają się na to zarówno trudności w pogodzeniu rygorów miejsca pracy z rytmem fizjologicznym (karmienie piersią), jak i ponowne odnajdywanie się w obowiązkach służbowych w sytuacji niekoniecznie życzliwego otoczenia społecznego.
- W sondażu *Matki* zadano pytanie otwarte: „Co najbardziej przeszkadza kobietom w pracy zawodowej po urodzeniu dziecka?”. Uzyskane odpowiedzi można pogrupować w kilka

kategorii. Po pierwsze, kobiety zwracały uwagę na kwestie strukturalne, związane z wymaganiami pracodawcy (duża liczba godzin pracy, mała elastyczność) bądź brakiem dobrej alternatywy wobec opieki matki (m.in. brak żłobków i miejsc w przedszkolach). Po drugie, wymieniały czynniki emocjonalne: potrzebę kontaktu z dzieckiem i tęsknotę (23 proc. pracujących i 18 proc. niepracujących matek). Po trzecie, ważne są argumenty związane z wychowaniem: według 15 proc. pracujących i 19 proc. niepracujących matek trudno jest pogodzić pracę zawodową z dobrym wychowaniem dziecka.

- Według danych sondażowych w ciągu 3 miesięcy 80 proc. matek nie brało zwolnienia na dziecko, a wśród 20 proc., które takie zwolnienie brały, było to zaledwie od jednego do pięciu dni. W porównaniu z mężczyznami kobiety rzeczywiście częściej biorą zwolnienie na dziecko (7 proc. kobiet i 3 proc. mężczyzn brało zwolnienie w ciągu ostatniego pół roku), ale średnio jest to zaledwie 1 dzień na 10 miesięcy. Skala uciążliwości zwolnień nie wydaje się więc specjalnie duża; nawet sami pracodawcy deklarują zwykle, że nie jest to znaczące obciążenie dla firmy.
- Z danych sondaży *Matki i Omnibus* wynika, że matki małych dzieci to grupa pracowników najrzadziej pracująca po godzinach: zaledwie 17 proc. w stosunku do 51 proc. ogółu mężczyzn i 39 proc. ogółu kobiet (przynajmniej raz w tygodniu pracujących po godzinach). Jednocześnie 75 proc. matek małych dzieci deklaruje pełną lub częściową dyspozycyjność, w stosunku do 91 proc. ogółu kobiet i 92 proc. ogółu mężczyzn.

PRACODAWCY O MATKACH

- Ogólny obraz, jaki wyłania się z danych z sondażu z pracodawcami, jest pozytywny, natomiast najwięcej problemów zgłaszają właściciele małych firm. Mimo deklarowanego równościowego podejścia pracodawców do kwestii zarobków w ich firmach, bardziej szczegółowe pytania ukazują ukryte uprzedzenia pracodawców. Zadano im pytanie o czterech fikcyjnych kandydatów do pracy w ich firmie i poproszono, aby ocenili potencjał kolejnych osób jako pracownika oraz oszacowali, na jakie zarobki dana osoba mogłaby liczyć w ich firmie. Okazało się, że – średnio ujmując – pracodawcy najmniejszą kwotę zarobków proponowali kobiecie z dzieckiem, uważając ją też za osobę, na której najmniej można polegać i która jest najmniej dyspozycyjna. Kobiety mające dzieci są postrzegane przez pracodawców jako pracownicy najmniej dyspozycyjni (3,68 na skali od 1 do 5), w

następnej kolejności uplasowali się mężczyźni z dzieckiem (3,88), mężczyźni bez dzieci (4,18) i kobiety bez dzieci (4,28).

- Pracodawcy w sferze deklaracji przejawiają duży egalitaryzm, a także chęć zapewnienia równych szans kobietom i mężczyznom, natomiast w sferze zachowań zdają się przeczyć tym zasadom – tutaj mają swoje źródło różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy (m.in. niższa „zatrudnialność” kobiet, niekorzystna relacja wynagrodzeń i szanse na awans), a także utrudnienia w dostępie do rozwiązań pozwalających godzić życie rodzinne i zawodowe (mimo pozornej dostępności tych form). Pracodawcy dbają przede wszystkim o własny interes, i choć przychylnie patrzą na godne pochwały ideały równych szans, to jednak większość z nich trzyma te zasady z dala od zarządzania zasobami ludzkimi we własnych firmach.

PRACA A DOM: POSZUKIWANIE RÓWNOWAGI

- Młode matki – opowiadają się za pewną równowagą. Nie chcą z pracy rezygnować, ale nie chcą też się jej nadmiernie poświęcać.
- Kobiety dostrzegają sensowność pozostawania dłużej w domu i uelastycznienia bądź ograniczenia czasu pracy. Przyjmują to jednak tylko jako tymczasowe rozwiązanie, praca jest bowiem dla nich zbyt ważna, aby zrezygnować z niej całkowicie.
- Matki małych dzieci deklarują niechęć wobec dodatkowych obciążeń, nawet jeśli miałyby to im zapewnić awans i karierę. Oznaczałoby to bowiem dalsze ograniczenie czasu poświęcanego dziecku – wyjątkiem są kobiety z wyższych stanowisk, które nie mają poczucia, aby jeszcze większe obciążenie mogło coś zmienić, skoro i tak widują się z dziećmi tylko w weekendy.
- W większości firm (55 – 60 proc.), według słów pracodawców, istnieje możliwość pracy w skróconym wymiarze godzin (1/2 i 3/4 etatu), jak również robienia w trakcie pracy przerw na karmienie.
- Pracodawcy z państwowych zakładów nieco częściej niż szefowie innych miejsc pracy zapewniają o możliwości robienia przerw na karmienie (61 proc.).
- Pozostałe elastyczne rozwiązania występują znacznie rzadziej. Tylko w co jedenastej firmie istnieje możliwość pracy na odległość za pomocą Internetu (najczęściej w małych i średnich prywatnych – 13 proc.), podobnie w przypadku pracy w domu. Tu z kolei firmy państwowe okazują się najmniej elastyczne. Żłobki przyzakładowe oferuje ogółem 8 proc.

pracodawców, przy czym najczęściej są to zakłady państwowe, wśród których odsetek ten wzrasta do 12 proc. Jeśli chodzi o przyzakładowe przedszkola, prowadzi je 12 proc. pracodawców i znowu zakłady państwowe oferują to udogodnienie najczęściej (17 proc.).

- W badaniach ankietowych matki małych dzieci wskazywały jako najważniejsze właśnie te udogodnienia, które występują rzadko, tj. możliwość pracy w domu (27 proc.), zgodę na ruchome godziny pracy (24 proc.) oraz istnienie przyzakładowych przedszkoli i żłobków (17 proc.). Kiedy do wyboru były trzy opcje udogodnień, 53 proc. matek zaznaczyło ruchome godziny pracy, a 48 proc. – możliwość pracy w domu. Pomocne byłoby też stworzenie przedszkoli (45 proc.) i żłobków (22 proc.) przy zakładach pracy. 30 proc. matek chciałoby ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy 27 proc. oczekiwałoby możliwości pracy w wymiarze 1/2 etatu (kolejne 13 proc. zaś – 3/4 etatu). Również dla 27 proc. ważne byłyby przerwy w pracy na karmienie dziecka.

ŚWIADOMOŚĆ PROBLEMATYKI RÓWNYCH SZANS W KONTEKŚCIE GODZENIA RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH OBU PŁCI NA RYNKU PRACY

Wyniki i rekomendacje z badań ilościowych i jakościowych pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn (Laboratorium Badań Społecznych, 2009):

- Wyniki badań w sposób jednoznaczny wskazują na marginalizację oraz brak zrozumienia dla problematyki równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Obserwujemy następujące uproszczenia w sposobie mówienia i myślenia o tej problematyce.
- Problem równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy rozpatrywany jest w sposób zero – jedynkowy, poniekąd stereotypowy bez uwzględnienia szerokiego kontekstu społecznego oraz bez refleksji dotyczącej jego genezy oraz konsekwencji.
- Potoczny dyskurs dotyczący nierówności na rynku pracy prowadzony jest w oderwaniu od problematyki godzenia ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn. Zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy nie dostrzegają złożoności wzajemnych powiązań między sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a pełnionymi przez nich rolami rodzinnymi. Wprawdzie powszechnie znane są fakty zwolnień kobiet wracających z urlopów macierzyńskich/wychowawczych, czy też praktyka pytania kobiet w czasie rozmów kwalifikacyjnych o posiadanie dzieci, lecz zjawiska te bardziej traktowane są w kategoriach

prawidłowości rynku pracy, niż złożonej i wielowymiarowej deprecjacji na nim kobiet względem mężczyzn.

- Mężczyźni, podobnie jak i kobiety, na co dzień w ogóle nie są świadomi i nie dostrzegają problemu nierówności w miejscu pracy.
- Obserwujemy silne różnicowanie w sposobie oceny pozycji własnej i pozycji innych na rynku pracy. W praktyce, o problemie nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy mówi się na bardzo ogólnej płaszczyźnie, często w opozycji do własnych doświadczeń.
- W sposobie myślenia o tej problematyce bardzo często dominuje punkt widzenia pracodawców, którzy pracownicy przyjmują za swój, racjonalizując w ten sposób obserwowane przykłady dyskryminacji.
- Mówiąc o problematyce nierówności zupełnie pomija się kwestię sytuacji mężczyzn na rynku pracy sprowadzając ich wyłącznie do roli strony dyskryminującej.

Konieczna wydaje się istotna zmiana sposobu definiowania problematyki równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Właściwy dyskurs powinien koncentrować się nie tyle na sytuacji kobiet na rynku pracy, lecz na sytuacji całej rodziny, w tym również sytuacji mężczyzn. Przyczyny i konsekwencje nierówności rozpatrywane zaś powinny być w skali całego społeczeństwa oraz szeroko rozumianego rozwoju społeczno – gospodarczego kraju. Dopiero takie ujęcie problematyki powinno zapewnić pełną partycypację i zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron – kobiet, mężczyzn, pracodawców, oraz instytucji administracji rządowej.

- Najbardziej powszechnym, a zarazem najbardziej oczywistym przejawem dyskryminacji na rynku pracy jest **ograniczenie na nim szans i możliwości kobiet**. Dominujący w społeczeństwie model, w którym kobieta bierze na siebie ciężar wychowywania dzieci przyczynia się w sposób bezpośredni (w wyniku rzeczywistego ograniczenia aktywności zawodowej) lub też pośredni (będący konsekwencją postrzegania kobiet przez pracodawców przez pryzmat ich obowiązków związanych z macierzyństwem) do obserwowanych między kobietami i mężczyznami dysproporcji w zarobkach, zajmowanych stanowiskach oraz dostępie do kształcenia i podnoszenia kwalifikacji.
- Pracodawcy często z góry zakładają mniejszą wydajność i dyspozycyjność kobiet związaną z koniecznością realizacji różnych zadań związanych z opieką nad dziećmi i tym samym zaniżają ich wartość jako pracownika (kalkulują koszty zwolnień i krótszego czasu pracy).
- Kobieta nieposiadająca dzieci postrzegana jest przez pryzmat potencjalnego macierzyństwa, co z kolei prowadzi do niechęci pracodawców do zatrudniania młodych

kobiet na czas niekreślony, czy też zmniejsza skłonność pracodawców do inwestowania w podnoszenie ich kwalifikacji i kompetencji.

- Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest zarówno umniejszenie znaczenia pracy kobiety, a tym samym wtórne utrwalanie się tradycyjnego modelu rodziny (jako najbardziej racjonalnego), jak i obserwowane wśród wielu naszych rozmówczyń obniżenie aspiracji, dążeń i planów zawodowych.
- Drugą, dużo mniej oczywistą stroną medalu, związaną z dominującym w Polsce modelem rodziny, jest **nadmiernie obciążenie pracą mężczyzn**, którzy będąc odpowiedzialni za utrzymanie rodziny nierzadko pracują ponad własne siły.
- Duża dysproporcja w zarobkach, czy też w ogóle brak pracy ze strony żony, w wielu polskich rodzinach prowadzi do całkowitego uzależnienia dobrostanu rodziny od efektów pracy mężczyzny. Mężczyźni traktują to zarazem jako powód do dumy, czym otwarcie się chwala, mówiąc często o sobie jako o „*fundamencie rodziny*”, jak i źródło ogromnych stresów, frustracji i bezsenności, o czym mówią już mniej chętnie.
- Świadomi są tego również pracodawcy, którzy nierzadko wykorzystują tę sytuację wymagając od mężczyzn większej wydajności i dyspozycyjności (*często uciekając się nawet do swego rodzaju szantażu „nie zrobisz tego, są inni, którzy czekają na twoje miejsce”*). Prowadzi to do sytuacji, w której mężczyźni, w przeciwieństwie do kobiet, w przypadku których jest to w kalkulowane w niższe koszty zatrudnienia, nie mogą sobie pozwolić na słabości w pracy, ani też zwolnienie tempa. W ich przypadku niemiłe widziane jest również nadużywanie zwolnień i urlopów na zadania związane z rodziną. Innymi słowy, stają się zakładnikami swoich większych pensji i większych możliwości na rynku pracy.

OCZEKIWANIA PRACOBIORCÓW I PRACODAWCÓW ZWIĄZANE Z MODELAMI GODZENIA RÓL NA POZIOMIE MIEJSCA PRACY ORAZ ANALIZA MODELI NEGOCJACYJNYCH PRACODAWCÓW I PRACOBIORCÓW W TYM ZAKRESIE

- Oprzyrządowanie prawne istnieje – w prawie polskim są już dostępne różne mechanizmy ułatwiające godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Dlaczego wobec tego są one martwe? Dlaczego pracodawcy nie wcielają ich w życie, a pracownicy z nich nie korzystają? Zapewne ogromne znaczenie ma tutaj brak wiedzy dotyczącej tematu.
- Badania wskazują na bardzo małą świadomość, a zarazem i oczekiwania pracobiorców w zakresie zmiany sytuacji na rynku pracy pod względem godzenia ról. Rynek pracy i sfera

rodzina funkcjonują w potocznym rozumieniu, jako dwie praktycznie niezależne od siebie płaszczyzny.

- Przekonania na temat społecznej roli mężczyzn i kobiet są tak silnie kulturowo zakorzenione, iż Polacy w ogóle nie wiążą ich z sytuacją na rynku pracy. W konsekwencji, myśląc o poprawie sytuacji polskiej rodziny zwracają się przede wszystkim w stronę państwa nie zaś pracodawców. Oczekują przede wszystkim poprawy w zakresie dostępności żłobków, przedszkoli, czy też wprowadzenia finansowych form wsparcia polskiej rodziny, nie zaś zmian w zakresie form świadczenia pracy.
- Oczekiwania w stosunku do pracodawców są natomiast bardzo ograniczone. O przyjazności miejsca pracy w opinii zdecydowanej większości badanych świadczy już sam fakt wywiązywania się przez pracodawcę z przestrzegania podstawowych praw pracowniczych. W takim rozumieniu przyjaznym miejscem pracy jest to, w którym pracownikowi nie są robione wyrzuty z powodu pobierania zwolnień lekarskich na dzieci, a kobieta ma możliwość powrotu na swoje miejsce pracy po odbyciu urlopu wychowawczego.
- Dla wielu badanych, najwyższą możliwą formą wsparcia rodziny ze strony pracodawcy jest zaś przyzwolenie na pewną elastyczność w godzinach przychodzenia i wychodzenia z pracy, która umożliwi kobiecie wypełnienia jej rodzicielskich obowiązków.
- Niektórzy słyszeli o możliwości tworzenia przyzakładowych przedszkoli, lecz w powszechnej opinii w polskich realiach pozostają one czystą mrzonką.
- Trudno nie oprzeć się wrażeniu, iż w polskich realiach pracodawcy postrzegani są wyłącznie przez pryzmat możliwości jakie stwarzają w zakresie zarobkowania. W konsekwencji, pracobiorcy, bojąc się o utratę pracy, często za swój przyjmują punkt widzenia pracodawcy.
- **Warto też zwrócić uwagę, iż w powszechnej opinii (zarówno pracodawców jak i pracobiorców) instrumenty i mechanizmy wsparcia polskiej rodziny dotyczą wyłącznie kobiet. Mężczyźni nie dostrzegają w tym zakresie potrzeby żadnych działań. Co więcej oceniając prezentowane możliwe formy wsparcia w zakresie godzenia ról zawodowych i rodzinnych automatycznie odnoszą je do sytuacji swoich partnerek, w ogóle nie dopuszczając myśli, iż to oni mogliby być ich beneficjentami.**

Badania upoważniły do sformułowania następującej rekomendacji: skuteczna implementacja mechanizmów ułatwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych musi

być oparta o kampanię świadomościową dotyczącą samych instrumentów, ale także o kampanię świadomościową promującą partnerski model rodziny.

ANALIZA WRAŻLIWOŚCI ADAPTOWALNOŚCI POSZCZEGÓLNYCH MECHANIZMÓW GODZENIA RÓL

W ocenie 31 prezentowanych badanych instrumentów godzenia ról zawodowych i rodzinnych wyraźnie uwidaczniają się wspólne wątki:

- Silny związek oceny rozwiązań ze specyfiką pracy/ stanowiska/ zawodu – nie ma rozwiązań dobrych na wszystko i dla wszystkich;
- Niechęć do nadmiernego obciążania pracodawców kolejnymi kosztami pracy lub zadaniami logistycznymi;
- Kwestia realności zastosowania dostępnych form – nawet dostępne obecnie rozwiązania często pozostają martwymi zapisami, a część proponowanych instrumentów oceniono jako „nierealistyczne, które nie zdadzą egzaminu”;
- Niechęć do rozwiązań obligatoryjnych – wynikająca z niechęci do przymusu, oraz z obawy, iż prawo tego typu nie będzie uniwersalne i stworzy problemy w specyficznych przypadkach;
- Niechęć do rozwiązań zmieniających uprzywilejowaną pozycję mężczyzn na rynku pracy, zaburzających obowiązujący porządek rzeczy;
- Traktowanie pracowników zatrudnionych na innych umowach, niż umowa o pracę, a także samozatrudnionych, inaczej, niż pracowników na umowach o pracę – *de facto* nie jak pracowników, ale raczej kooperantów, którym z zasady nie są oferowane przywileje.
- Właściwie wszystkie rozwiązania zostały ocenione jako korzystne dla pracowników, zaś ogromna większość postrzegana była jako obciążająca pracodawców.
- Warto też zauważyć, iż pracodawcy wyrażają raczej umiarkowane zainteresowanie przedstawionymi rozwiązaniami – zazwyczaj odsetki pracodawców, którzy chcieliby wprowadzać proponowane instrumenty nie przekraczają 20-30%.

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Elastyczne Formy Zatrudnienia - EFZ, Flexible Forms of Employment – nietypowe formy zatrudnienia charakteryzujące się: elastycznością czasu i miejsca pracy, formy stosunku pracy, formy relacji pracownika z pracodawcą, wynagrodzenia i zakresu pracy.

Elastyczność definiowana jest, jako zdolność przystosowania się do nowych warunków, na dynamicznie zmieniającym się rynku oraz umiejętność adaptacji do pojawiających się nowych rozwiązań technologicznych.

W Poradniku „Elastyczne Formy Zatrudnienia - Zapewnienie odpowiednich kompetencji konsultantów Punktów Konsultacyjnych Krajowego Systemu Usług (PK KSU) Warszawa 2010 r. wskazano, iż elastyczności rynku pracy można mówić jako o:

- elastyczności czasu pracy – stosowanie zróżnicowanych form czasu pracy;
- elastyczności miejsca pracy – nazywana elastycznością przestrzenną – stosowanie swobody w doborze miejsca świadczenia pracy;
- elastyczności zatrudnienia – zdolność przedsiębiorstwa do dopasowania struktury zatrudnienia do zapotrzebowania i rozmiarów produkcji;
- elastyczności finansowej – uzależnienie wynagrodzenia i jego zmienności do sytuacji na rynku, realizacji zadań;
- elastyczności funkcjonalnej – pracownicy mają możliwość realizacji różnych zadań i pełnienia różnych funkcji w firmie.

Cechy tradycyjnego modelu zatrudnienia:

- stosunek pracy nawiązany jest pomiędzy pracodawcą a pracownikiem;
- wykonywanie pracy na podstawie bezterminowej umowy o pracę;
- wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy;
- wykonywanie pracy w stałych godzinach, z zastosowaniem przepisów o normie i czasie pracy;
- praca wykonywana jest w określonym miejscu pod nadzorem pracodawcy.

Cechy elastycznego modelu zatrudnienia

- forma i rodzaj umowy jest inny niż/ umowa o pracę na czas nieokreślony;
- praca ma cechy pracy niestalej;
- wymiar może odbiegać od zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy;
- miejsce wykonywania pracy może być inne niż/ wskazane przez pracodawcę;
- pracownik może wskazać miejsce wykonywania pracy;
- występuje dowolna regularność wykonywania pracy;

- występuje odejście od podporządkowania pracowników pracodawcy;
- wykonujący prace jest odpowiedzialny za prace samodzielna;
- występują ograniczone prawa do świadczeń pracowniczych i socjalnych.

TELEPRACA

W ramach telepracy można wykonywać pracę zawodową przy wykorzystaniu technik ICT w dowolnej

odległości od siedziby pracodawcy. Rodzaj telepracy:

- telepraca domowa – świadczący pracę wykonuje ją we własnym domu, przy wykorzystaniu odpowiednich środków łączności;
- telepraca przemienna (wahadłowa) – część pracy wykonywana jest w siedzibie firmy, a część w domu (od pojedynczych dni przepracowanych w domu do okazjonalnych spotkań w siedzibie firmy);
- telepraca mobilna (nomadyczna), nie ma głównego miejsca pracy, a zadania wykonuje się w podróży lub u odbiorców czy klientów;

Jest to forma elastycznego zatrudnienia uregulowana przepisami prawa pracy. Została wprowadzona nowelizacja Kodeksu pracy - ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy. Nowelizacja uregulowała teleprace jako formę zatrudnienia pracowniczego. Zgodnie z art. 675K.p. telepraca jest praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, przy zastosowaniu technologii informatycznych i telekomunikacyjnych.

Telepraca sprawdza się jako forma zatrudnienia szczególnie w branży informatycznej, marketingowej, przy tłumaczeniach, usługach prawniczych, księgowych oraz przy pracach twórczych (badania, analizy, projekty). Jest również dobrym rozwiązaniem u pracodawców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Z telepracy często korzystają pracownice, które zajmują się wychowywaniem dzieci. Taka forma zatrudnienia pozwala im godzić pracę zawodową z życiem rodzinnym.

Telepraca jest bardzo elastyczna forma zatrudnienia. Pozwala na ograniczenie kosztów stwarzania i utrzymywania stanowisk pracy, zatrudniania pracowników – specjalistów z różnych regionów. Jednak pracodawcy nie korzystają z niej zbyt często obawiając się w szczególności braku zaangażowania w prace pracownika oraz brakiem kontroli nad jego pracą.

PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy pracowników, których normalny czas pracy w tygodniu lub średni w okresie rozliczeniowym wynosi mniej niż normalny czas pracy. Niepełny wymiar czasu pracy pozwala dostosować długość czasu pracy do potrzeb i preferencji pracownika, ułatwiając tym samym godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Tym samym forma ta zwiększa szanse powrotu do pracy po urodzeniu dziecka i jej utrzymania. Praca w ograniczonym wymiarze jest też uważana za dobre narzędzie ograniczania bezrobocia. Kodeks pracy dopuszcza możliwość zawierania umów w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przyjmuje się, że praca niepełnoetatowca jest praca wykonywana w wymiarze np. 25% - 1/4 etatu, 50% - 1/2 etatu, 75% - 3/4 etatu, obowiązującego pełnego czasu pracy. Pracodawca zobowiązany jest dla takiego pracownika w jego harmonogramie pracy dokładnie określić w jakich dniach i po ile godzin ma świadczyć pracę. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie może być powodem jakiegokolwiek dyskryminacji oraz nierównego traktowania.

DZIELENIE PRACY (JOB-SHERING)

Dzielenie pracy (*job-sharing*) oraz dzielenie się pracą (*work-sharing*) jest szczególnym rodzajem pracy w niepełnym wymiarze. Polega na tym, że dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dzieli między siebie stanowisko pracy pełnowymiarowej. Najczęściej każdy z pracowników wykonuje pracę tylko w niektóre dni tygodnia. Wynagrodzenie i inne świadczenia należne pracownikom są dzielone proporcjonalnie. Ten rodzaj pracy nietypowej może być sposobem na uniknięcie zwolnień, ale może być również szansą dla kobiet wychowujących dzieci. Aktualnie większość zatrudnionych w tym systemie stanowią kobiety. Podział obowiązków pracowników, którzy dzielą między siebie stanowisko pracy powinien jasno wynikać z umowy o pracę i zakresu czynności.

Work-sharing z kolei pozwala na utrzymanie pracowników zagrożonych zwolnieniami. Dotyczy sytuacji, w których grupa pracowników godzi się na redukcję ich godzin pracy (i związanego z tym wynagrodzenia) w celu uniknięcia zwolnień z pracy. Praca zostaje w ten sposób podzielona między większą liczbę pracowników. Na gruncie polskiego prawa pracy tę formę zatrudnienia można zastosować poprzez zawarcie porozumienia zmieniającego z pracownikiem lub dokonuje się wypowiedzenia zmieniającego, zmniejszając wymiar czasu pracy i wynagrodzenie. Najbardziej popularnym rozwiązaniem jest podział czasowy 50:50. Obaj pracownicy rozliczni są ze swoich zadań w ustalonym zakresie.

Wyróżnia się dwa modele job sharingu:

- model amerykański – cechuje się zbiorową odpowiedzialnością, każdy pracownik odpowiada za pełne wykonanie zadań na dzielonym stanowisku, pracownicy nie mają zapewnionych świadczeń ani praw pracowniczych takich jak np. wynagrodzenie za chorobę czy urlop;
- model europejski – pracownik ma zapewnione pełne prawa pracownicze i opiekę socjalną.

Podział pracy na stanowisku może dotyczyć także poziomu kwalifikacji, poziomu doświadczenia pracowników. Job sharing opiera się na dobrowolności udziału pracowników oraz dużej ich samodzielności.

PRACA NA ZASTĘPSTWO

Umowa o pracę na zastępstwo jest umową o pracę na czas określony zawieraną w szczególnym celu: zatrudnienia pracownika w czasie usprawiedliwionej nieobecności innego pracownika. Zgodnie z art. 25 § 1 zd. 2 k.p., jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony obejmujący czas tej nieobecności. Umowę o pracę na zastępstwo można zawierać na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika, np. urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego, bezpłatnego, wychowawczego, choroby, długotrwałego szkolenia. Umowa ta różni się od typowej umowy na czas określony brakiem ochrony dla kobiet w ciąży zgodnie z art. 177 K.p. oraz terminem wypowiedzenia. Umowę można wypowiedzieć z zachowaniem 3-dniowego okresu wypowiedzenia niezależnie od czasu trwania umowy art. 331K.p.

PRACA TYMCZASOWA/LEASING PRACOWNIKÓW

Pracownika tymczasowego zatrudnia agencja pracy tymczasowej – tylko w celu wykonywania konkretnej pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy-użytkownika. W zatrudnieniu tymczasowym, które ma charakter trójstronny, biorą udział trzy podmioty: pracownik, agencja pracy tymczasowej (pracodawca) i pracodawca-użytkownik. Pracodawcą dla pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej. To ona go zatrudnia, zawierając umowę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jednakże z uwagi na szczególny, trójstronny charakter zatrudnienia pracodawca użytkownik ma prawa i obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do korzystania z usług pracownika tymczasowego.

W Polsce zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika reguluje ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z 9 lipca 2003 r. (Dz. U. nr 166, poz. 1608 ze zm.).

Wszystkie obowiązki i koszty pracownicze, związane z umową o pracę, spoczywają na agencji, w której zatrudniony jest pracownik tymczasowy. U jednego pracodawcy-użytkownika pracownik tymczasowy może świadczyć pracę przez 18 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy pracownik tymczasowy jest zatrudniony w zastępstwie pracownika etatowego. W takim przypadku maksymalny okres zatrudnienia może wynosić 36 miesięcy.

Obowiązki ciążące na pracodawcy-użytkowniku wobec pracownika tymczasowego: zapewnienie pracownikowi odzieży i obuwia roboczego oraz środków higieny osobistej, napojów i posiłków zgodnie z przepisami BHP; zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; przeszkolenie pracownika w zakresie BHP; poinformowanie o ryzyku zawodowym.

Praca tymczasowa coraz częściej jest wykorzystywana przez podmioty gospodarcze w sytuacji czasowego zwiększenia zapotrzebowania na pracowników, przy pracach sezonowych lub przy pracach doraźnych.

UMOWY CYWILNOPRAWNE

Umowy takie są korzystne z punktu widzenia pracodawcy ze względu na ograniczony zakres świadczeń pracowniczych (ubezpieczenia społeczne, urlopy, wynagrodzenia za czas choroby, świadczenia socjalne itp.).

Umowa zlecenia- przedmiotem zlecenia są przeważnie usługi wykonywane na rzecz dającego zlecenie (zleceniodawcy) art. 734 §1 K.c. Umowa zlecenie jest umowa starannego działania. Przedmiotem zawieranej umowy jest wykonywanie usługi. Umowa zlecenie może być zarówno odpłatna, jak i nieodpłatna. Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, za zgodą zleceniodawcy. Zgodnie z art. 746 umowa zlecenie może być wypowiedziana przez każdą ze stron w każdym czasie.

Roszczeń z tytułu umowy zlecenia można dochodzić w ciągu 2 lat przed sądem cywilnym (przy umowie o pracę – w ciągu 3 lat przed sądem pracy). Umowa zlecenie jest umową, która jest najczęściej zawierana obok umowy o pracę.

Umowa o dzieło jest umowa uregulowana przez Kodeks cywilny, w związku z czym nie dotyczą jej przepisy Kodeksu Pracy. Umowa o dzieło to umowa tzw. umowa skutku, często jest nazywana

umową rezultatu. Rezultat może być materialny (napisanie książki) jak i niematerialny (poprowadzenie wykładu).

Podstawowym obowiązkiem wykonawcy jest realizacja dzieła, które spełnia oczekiwania i potrzeby zamawiającego. Sposób wykonania jest pozostawiony do decyzji wykonawcy. Istnieje możliwość odstąpienia od umowy np. w wyniku wykonania dzieła w sposób wadliwy. Wykonawca powinien przystąpić do wykonania dzieła we właściwym czasie i ukończyć je w uzgodnionym terminie. Wynagrodzenie należy wypłacić w chwili oddania dzieła, chyba, że strony postanowią inaczej. Wynagrodzenie nie jest ograniczone żadnymi przepisami, jak w przypadku płacy minimalnej pracownika. Stronami umowy o dzieło mogą być osoby fizyczne, osoby prawne, jak i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej (w przypadku umowy o pracę pracownikiem zawsze musi być osoba fizyczna). W większości przypadków umowa o dzieło nie jest obciążona składkami na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, z wyjątkiem sytuacji gdy wykonawca dzieła jest pracownik zlecającego (pracodawcy). Umowa o dzieło nie daje pracownikowi żadnej ochrony socjalnej. Pracodawca nie jest zobowiązany zapewnić mu odpowiednich warunków BHP ani udzielać urlopów.

Umowa agencyjna - istotą umowy agencyjnej jest świadczenie usług pośrednictwa między stronami umowy. Agent za swoje usługi na rzecz zleceniodawcy pobiera wynagrodzenie w formie prowizji. Umowa agencyjna może być zawarta na czas określony lub nieokreślony. Agent jako osoba prowadząca działalność gospodarczą sam się rozlicza z Urzędem Skarbowym i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

PRACA NA CZAS OKREŚLONY

Praca na czas określony związana jest z umową o pracę ograniczoną konkretnym terminem. Chętnie stosowana przez pracodawców, ponieważ niesie ze sobą minimalne nakłady związane ze zwolnieniem i umożliwia łatwą wymianę pracowników. Z drugiej strony pracownikom taka forma umowy nie daje poczucia stabilizacji oraz nie zapewnia żadnych świadczeń w momencie zakończenia okresu zatrudnienia; Umowa na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Przed upływem terminu obowiązywania umowy, można ją rozwiązać za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia.

Przepisy dopuszczają możliwość rozwiązania umowy na czas określony, wcześniej niż zakładają zapisy umowy, ale tylko w przypadku, gdy jest ona zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy i zawiera klauzulę dopuszczającą wypowiedzenie umowy z zachowaniem 2-tygodniowego okresu. Okres

wypowiedzenia umowy na czas określony wynosi zawsze 2 tygodnie, niezależnie od okresu na jaki ją zawarto, bez podawania przyczyny wypowiedzenia.

ZATRUDNIENIE NA CZAS WYKONYWANIA OKREŚLONEJ PRACY

Umowa zawierana jest na czas wykonania konkretnego zadania. Umowa może być zawierana wielokrotnie. Nie ma limitu ilości zawieranych umów ani okresu, na jaki może być ona zawarta. Okres zatrudnienia może obejmować nawet na kilka lat, jednak ważne jest, aby precyzyjnie określała rodzaje prac, jakie mają być wykonane, w sensie czynnościowym, co w rzeczywistości warunkuje zakończenie umowy. Umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy nie można wypowiedzieć. Wyjątkiem dopuszczającym wypowiedzenie tej umowy jest likwidacja lub upadłość pracodawcy.

PRACA NAKŁADCZA

Potocznie nazywana jest pracą chałupniczą. Polega na wytwarzaniu przez wykonawcę przedmiotów z powierzonego przez nakładcę materiału lub świadczeniu usług na polecenie i rachunek zlecającego. Umowa, w formie pisemnej, powinna zawierać ustalenie: rodzaju pracy, terminu jej wykonania, zasad wynagradzania oraz maksymalna i minimalna ilość pracy, gdy wykonawca otrzymuje wynagrodzenie za rzeczywiście wykonaną pracę. Praca nakładcza jest umową pośrednią pomiędzy umową pracowniczą a umową o dzieło (tj. umową cywilno-prawną). Ma ona charakter zatrudnienia pracowniczego o charakterze cywilnoprawnym. Wykonawca podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnym oraz ma prawo do uprawnień pracowniczych, takich jak urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie chorobowe. Nie podlega on ubezpieczeniu wypadkowemu na podstawie art. 12 ust.2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Duz. z 2009 r., Nr 205, poz.1585 z późn. zm.).

PRACA DORYWCZA

To forma pracy tymczasowej, w ramach której pracujący nie są związani z pracodawcą umową o pracę i nie posiadają żadnych uprawnień przysługujących z tytułu zatrudnienia. Z punktu widzenia firmy ta forma zatrudnienia umożliwia dowolne rozbudowywanie lub redukowanie zatrudnienia, w zależności od potrzeb.

PRACA NA WEZWANIE

Praca polegająca na tym, że pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, a podejmuje pracę w przypadku wezwania. Pracownik powinien być przygotowany i stale gotowy na takie wezwanie. Praca na wezwanie jest często wykorzystywana w wielu sektorach przemysłu, handlu, usług, transporcie powietrznym, w hotelach i turystyce.

SAMOZATRUDNIENIE

Samozatrudnieniem określa się najczęściej pracę wykonywaną na własny rachunek, we własnym imieniu i na własne ryzyko. De facto prowadzi do outsourcingu części zadań poza zakład pracy. Niekiedy sami pracownicy – zwłaszcza ci o wysokich kwalifikacjach i potrzebie niezależności – są zainteresowani taką formą świadczenia usług, aby mieć możliwość oferowania swoich usług kilku podmiotom. Samozatrudniony jest przedsiębiorcą, jego wynagrodzenie jest wypłacane na podstawie wystawionej faktury lub rachunku. Osoby świadczące pracę na zasadach samozatrudnienia są pozbawione większości uprawnień pracowniczych (jak prawa do urlopu wypoczynkowego, płatnego zwolnienia lekarskiego).

Job rotation - inaczej określa się mianem pracy rotacyjnej. Jest to forma elastycznego zatrudnienia, pozwalająca na łączenie polityki zatrudnienia z polityką szkoleniową firmy w taki sposób, aby nie ograniczać funkcjonowania organizacji podczas szkoleń załogi. Model pracy rotacyjnej pozwala na podnoszenie kwalifikacji pracowników w czasie pracy. W czasie nieobecności pracowników etatowych ich obowiązki i zadania w firmie przejmują inne, wykwalifikowane osoby. Dla osób zastępujących pracowników etatowych, jest to możliwość zaprezentowania swoich umiejętności potencjalnemu pracodawcy oraz zdobycie doświadczenia zawodowego.

ELASTYCZNE FORMY ORGANIZACJI CZASU PRACY

Obok elastycznych form zatrudnienia funkcjonują także elastyczne formy organizacji czasu pracy, które również pomagają w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. W polskim Kodeksie pracy przewidziany jest (Por. Dział VI, rozdział VI, Systemy i rozkłady czasu pracy):

zadaniowy czas pracy - polega na określeniu pracownikowi wymiaru zadań, które ma on wykonać w ramach określonego czasu, np. dnia, tygodnia czy miesiąca. Czas niezbędny do wykonania powierzonych pracownikowi zadań pracodawca ustala po porozumieniu z pracownikiem –

powinien być on tak określony, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności, mógł je wykonać.

równoważny czas pracy - polega na tym, iż pracodawca, w przyjętym w firmie okresie rozliczeniowym, może wydłużyć pracownikowi czas pracy np. do 12 godz. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach bądź dniami wolnymi.

przerwany czas pracy - dotyczy sytuacji, w których praca w danym dniu podzielona jest na dwa okresy, pomiędzy którymi występuje przerwa nie wliczana do czasu pracy. Przerwa taka nie powinna trwać dłużej, niż 5 godzin i nie może być ich więcej, niż jedna. Za czas przerwy w pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

indywidualny rozkład czasu pracy - polega na tym, iż na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić dla niego indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, w którym pracuje ten pracownik. Ma on na celu dostosowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika (np. z uwagi na obowiązki rodzinne pracownika).

system skróconego tygodnia prac - pracownik wykonuje pracę przez mniej niż 5 dni w tygodniu, ale przez więcej, niż 8 godzin dziennie (maksymalnie do 12 godzin). Pracownika zatrudnionego w tym systemie czasu pracy obowiązuje średniotygodniowa 40-godzinna norma czasu pracy, a więc maksymalne wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie może nastąpić w każdym dniu tygodnia, gdyż wtedy pracownik przepracowywałby 48 godzin tygodniowo (4 dni × 12 godzin), co naruszałoby przepisy o czasie pracy. System skróconego tygodnia pracy, podobnie jak w indywidualnym rozkładzie czasu pracy,

wprowadza się w umowie o pracę, na pisemny wniosek pracownika.

praca weekendowa - pracownik zatrudniany jest w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W odróżnieniu od skróconego systemu tygodnia pracy pracownik może być zatrudniony jedynie w tych określonych dniach. Dobowa norma czasu może być wydłużona maksymalnie do 12 godzin w okresie rozliczeniowym, który bezwzględnie nie może przekraczać jednego miesiąca. Pracę weekendową można zastosować na pisemny wniosek pracownika, z uwagi na jego indywidualne potrzeby.

System ten wprowadza się na podstawie umowy o pracę.

ruchomy czas pracy - polega na tym, że w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy czy też obwieszczeniu pracodawca ustala pracownikom rozkład czasu pracy, z którego wynika, że praca w zakładzie ma się odbywać między godzinami 7.00 a 18.00. Pracownicy natomiast sami decydują, o której godzinie złączą pracę, a może to nastąpić w godzinach od 7.00 do 10.00 i następnie powinni

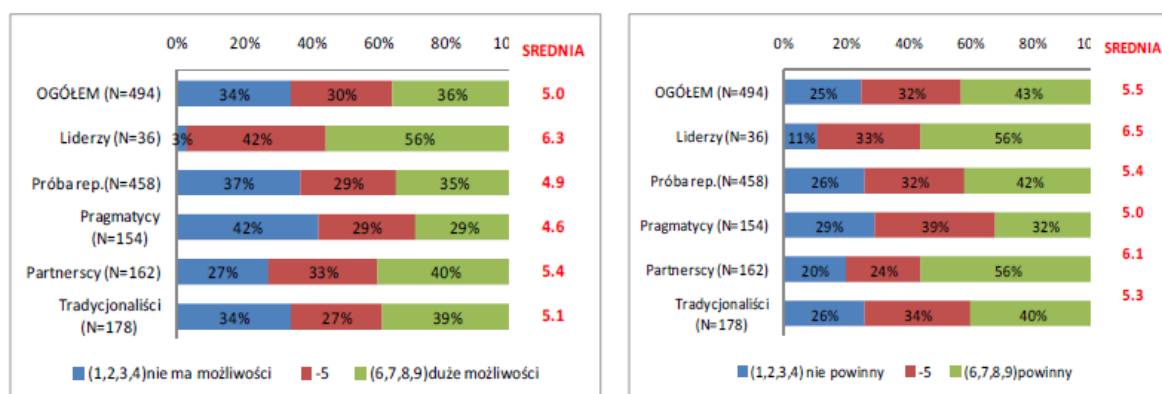
pracować 8 godzin, a więc kończą pracę pomiędzy 15.00 a 18.00. Ruchomy czas pracy nie jest wprost przewidziany przepisami Kodeksu pracy, ale często jest stosowany w praktyce.

Wyniki z Badań ilościowych i jakościowych pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn (LBS).

STOSUNEK PRACODAWCÓW DO ANGAŻOWANIA SIĘ W DZIAŁANIA UŁATWIAJĄCE PRACOWNIKOM GODZENIE PRACY I ŻYCIA ZAWODOWEGO

Rysunek 17: Stosunek do angażowania się firmy w działania ułatwiające pracownikom godzenie pracy z życiem prywatnym i obowiązkami rodzinnymi.

Czy są możliwości, aby reprezentowana firma robiła coś w tym kierunku? Czy firmy powinny w ogóle coś robić w tym kierunku?

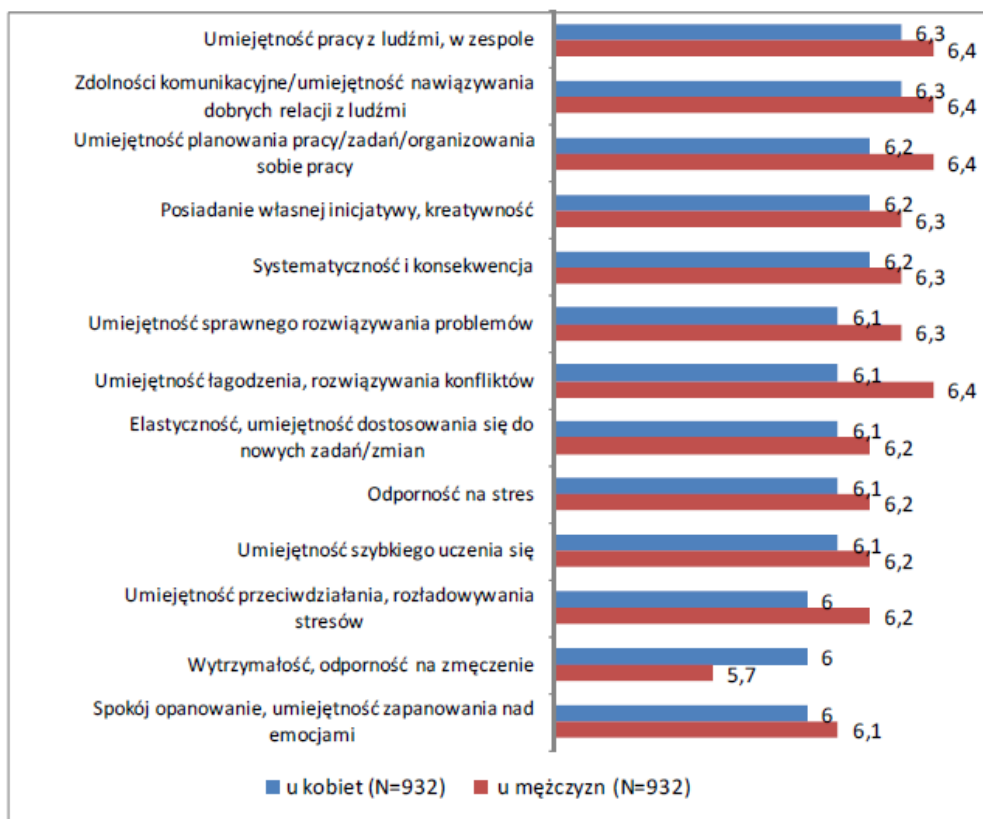


Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494,

Jak wskazuje powyższy schemat respondenci częściej wskazują, że firma powinna podejmować działania ułatwiające pracownikom godzenie życia zawodowego z rodzinnym jednak szanse na realne działania oceniają niżej.

OPINIE PRACODAWCÓW NT. WPLYWU POSIADANIA DZIECKA NA PRACOWNIKA

Rysunek 54 Jak w Pana(i) opinii posiadanie dzieci wpływa na następujące cechy pracownika, czy raczej je wzmacnia czy też raczej osłabia? – opinie pracodawców

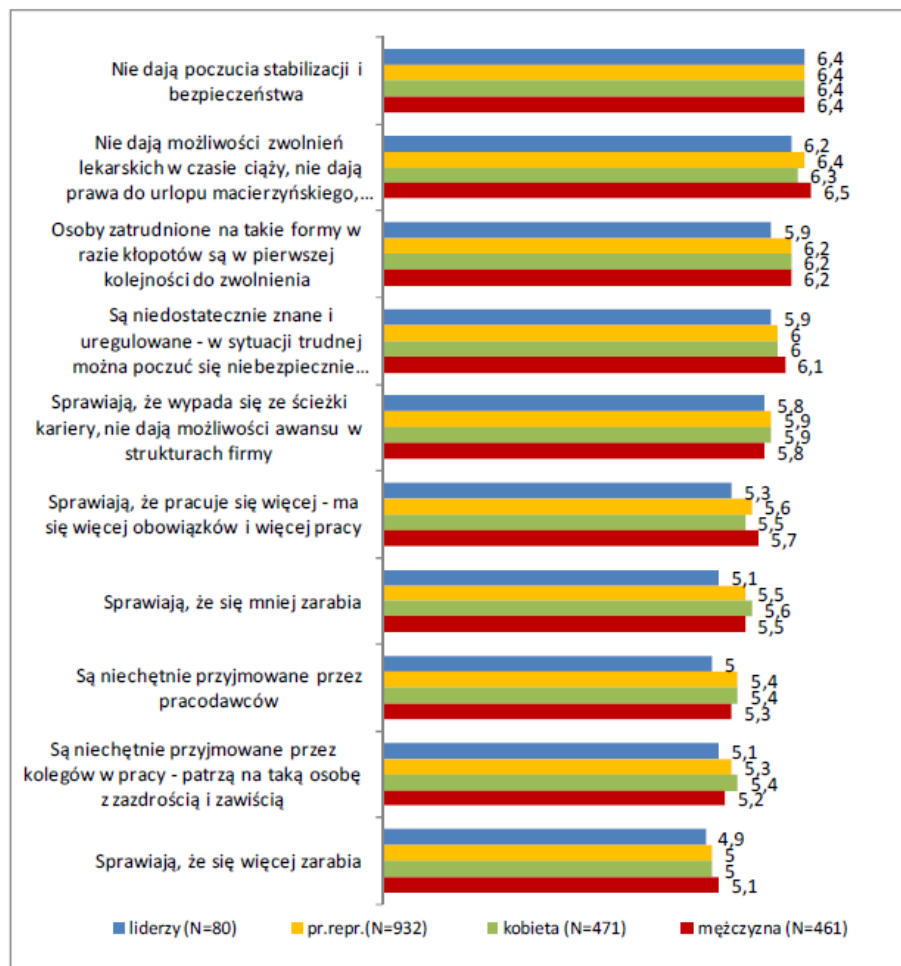


Źródło: Badanie ilościowe pracowników, skala: 1 – zdecydowanie osłabia, 9 – zdecydowanie wzmacnia

Powyższy schemat (również z Raportu Godzenie.....) wskazuje jednoznacznie, iż pracodawcy uważają, że posiadanie dziecka zdecydowanie częściej niż mężczyznę osłabia kobietę w wielu dziedzinach.

OPINIE NT. ROZWIĄZAŃ MAJĄCYCH NA CELU UŁATWIENIE PRACOWNIKOM GODZENIA PRACY Z ŻYCIEM ZAWODOWYM

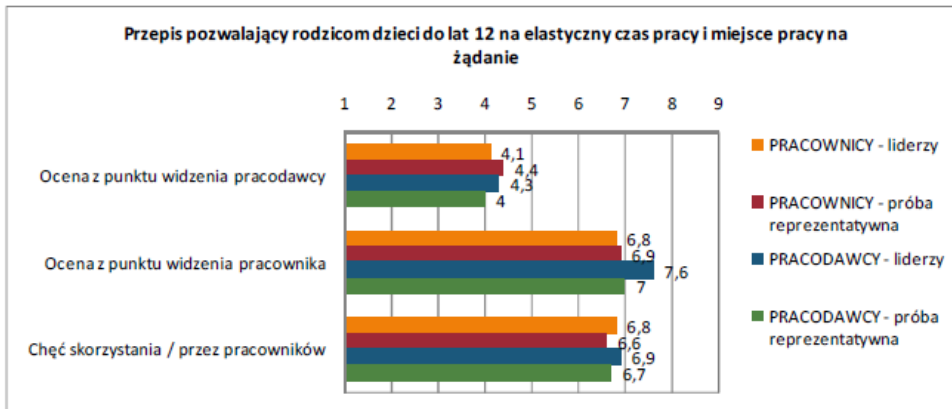
Rysunek 70: Opinia pracowników na temat różnych działań/rozwiązań mających na celu ułatwienie pracownikom godzenia pracy z życiem prywatnym i obowiązkami rodzinnymi



Źródło: Badanie ilościowe pracowników, skala: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 9 – zdecydowanie się zgadzam

Jak wskazuje powyższy wykres elastyczne formy zatrudnienia są postrzegane przez pracowników jako te, które nie dają poczucia stabilności. Ponadto pracownicy zwracają uwagę, iż formy te nie dają im zabezpieczeń w postaci zwolnień lekarskich czy też możliwości korzystania z urlopów macierzyńskich. W tym miejscu należy podkreślić, iż opinie te wskazują na utożsamianie rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym z głównymi formami zatrudnienia, które nie są regulowane przez kodeks pracy (np. umowa zlecenia, o dzieło, samozatrudnienie). Przy czym należy podkreślić, iż nawet w przypadku tych umów (np. umowa zlecenia, samozatrudnienie) istnieje możliwość korzystania z zasiłku chorobowego czy też zasiłku macierzyńskiego przy spełnieniu określonych warunków.

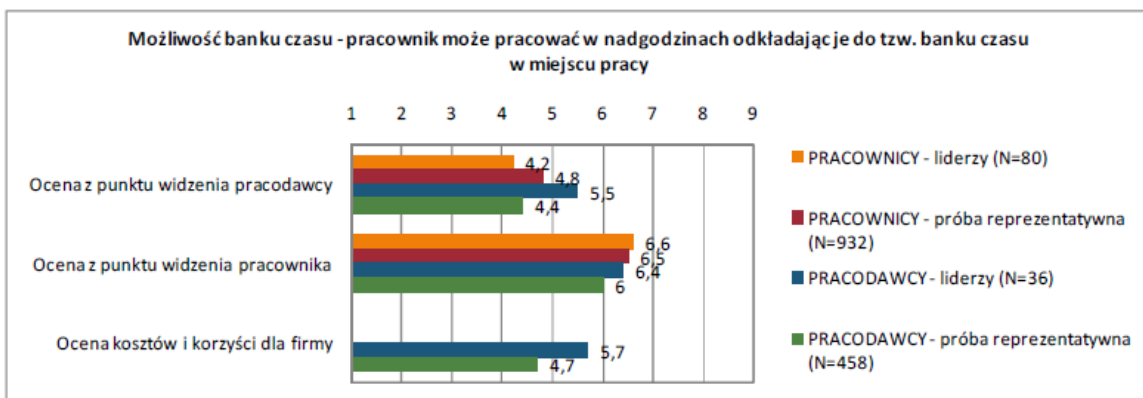
Rysunek 110: Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena zainteresowania instrumentem: Przepis pozwalający rodzicom dzieci do lat 12 na elastyczny czas pracy i miejsce pracy na żądanie



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Na pewno nie, [9] Bardzo dobre/ Na pewno tak

Ocena przywilejów dla rodziców polegających na możliwości korzystania na tzw. żądanie (czyli bez możliwości odmowy przez pracodawcę) z elastycznego czasu i miejsca pracy nie jest oceniana jednoznacznie pozytywnie ani przez pracodawców (co jest zrozumiałe) ani przez pracowników. Ocena pracowników jest wyższa niż pracodawców, jednak nie jest na najwyższym poziomie, co oznacza iż wielu pracowników nie uznaje takiego rozwiązania za optymalne.

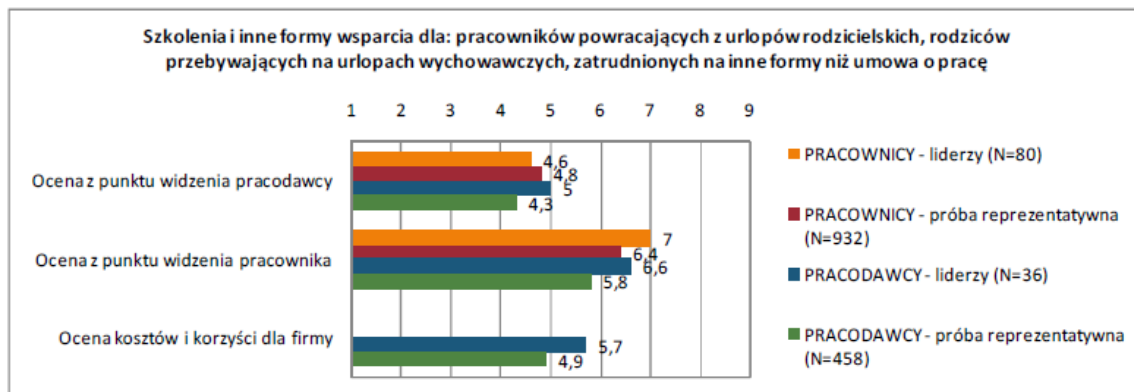
Rysunek 120 Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena kosztów i korzyści dla firmy dokonana przez pracodawców: Możliwość banku czasu – gromadzenia czasu wolnego w trybie np. rocznym, lub dłuższym i wykorzystania go wtedy, gdy jest to potrzebne dla rodziny (wakacje, ferie itp.)



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Ocena tzw. banków czasu również nie znajduje jednoznacznie pozytywnych opinii. Średnia ocen w kontekście korzyści dla pracownika jest niższa niż przy ocenie elastycznego czasu pracy na żądanie.

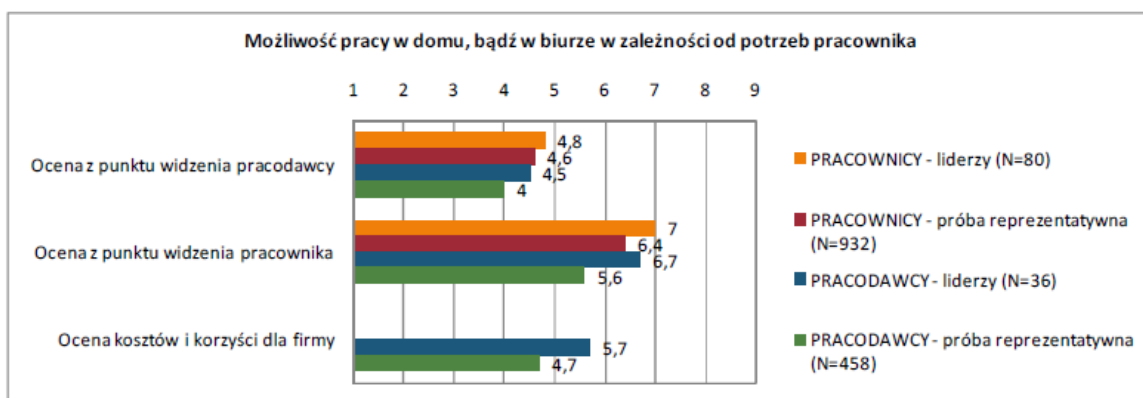
Rysunek 121: Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena kosztów i korzyści dla firmy dokonana przez pracodawców: Szkolenia i inne formy wsparcia dla: pracowników powracających z urlopów rodzicielskich, rodziców przebywających na urloпах wychowawczych, zatrudnionych na inne formy niż umowa o pracę



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Ocena szkoleń dla pracowników powracających z urlopów i przebywających na urloпах wychowawczych nie jest wysoko oceniana z punktu widzenia pracodawców. Standardowo (tak jak przy innych rozwiązaniach) oceny wskazują, że jest to rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika niż dla pracodawcy. Również ocena kosztów i korzyści formy ze szkolenia pracowników, z punktu widzenia pracodawców, jest dosyć niska, co jest niepokojącym zjawiskiem.

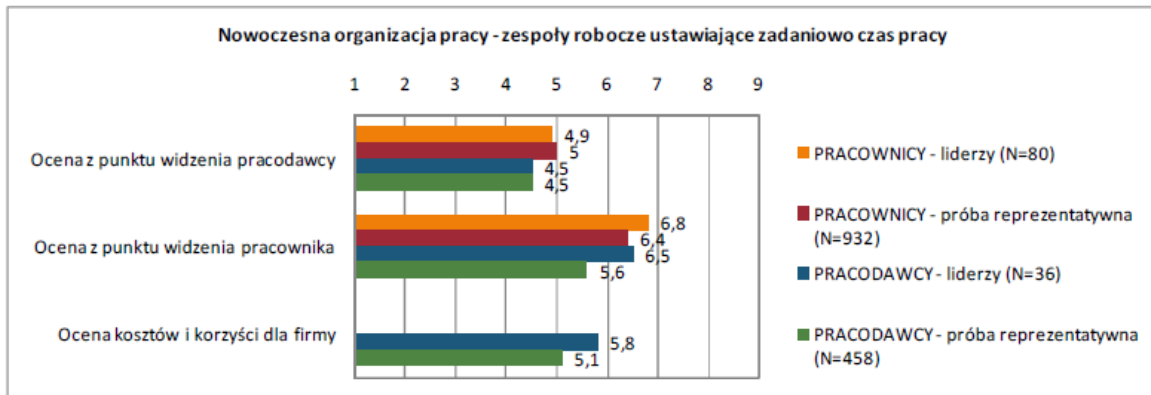
Rysunek 123: Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena kosztów i korzyści dla firmy dokonana przez pracodawców: Możliwość pracy w domu bądź w biurze w zależności od potrzeb



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Również ocena rozwiązania polegającego na możliwości pracy w domu i w biurze (w zależności od potrzeb) nie spotyka się z jednoznacznie pozytywnym odbiorem. Szczególnie pracodawcy (grupa reprezentatywna) negatywnie oceniają to rozwiązanie co nie rokuje dobrze dla promowania tego typu rozwiązań wśród szerokiego grona pracodawców.

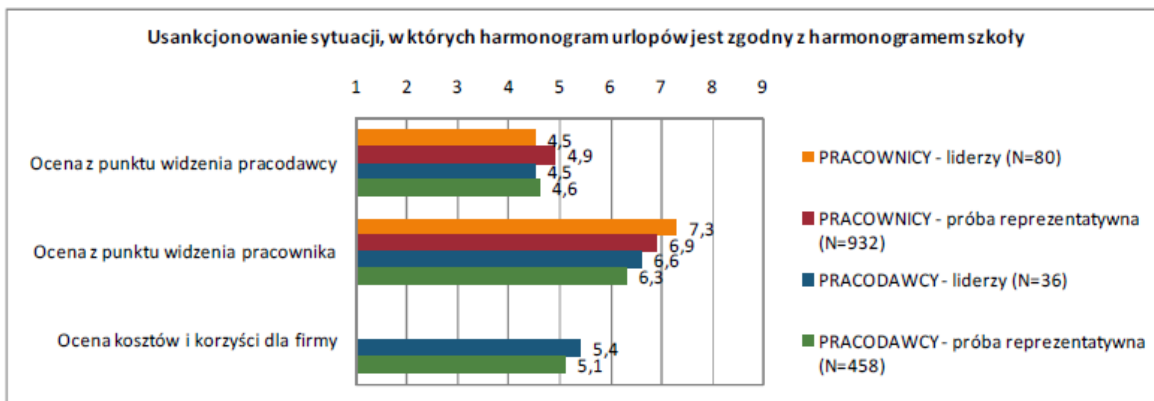
Rysunek 125: Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena kosztów i korzyści dla firmy dokonana przez pracodawców: Nowoczesna organizacja pracy (zespoły robocze ustawiające zadaniowo czas pracy)



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Rozwiązanie polegające umożliwianiu zadaniowego czasu pracy są przez pracodawców ocenione trochę lepiej niż możliwość wyboru miejsca pracy. Nadal jest to jednak niski poziom (4,5 na skali 9-cio stopniowej).

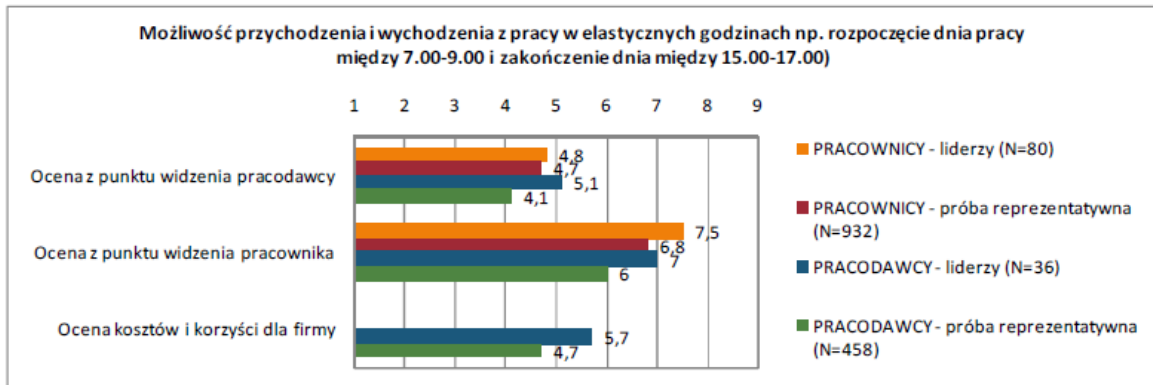
Rysunek 124: Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena kosztów i korzyści dla firmy dokonana przez pracodawców: Usankcjonowanie sytuacji, w których harmonogram urlopów jest zgodny z harmonogramem szkoły



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Ustalanie urlopów w zgodzie z harmonogramem szkoły jest oceniane podobnie jak inne rozwiązania. Z punktu widzenia pracodawcy jako rozwiązanie niezbyt korzystne, z punktu widzenia pracownika jako raczej korzystne.

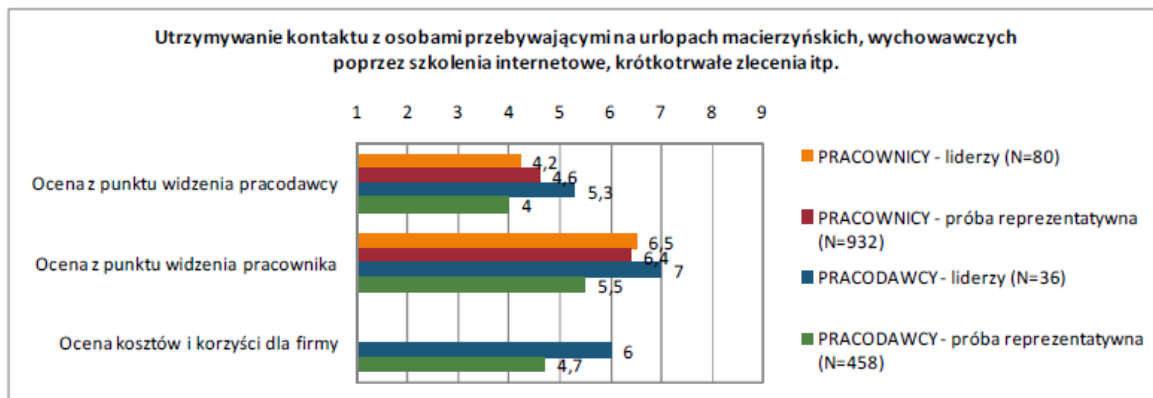
Rysunek 127: Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena kosztów i korzyści dla firmy dokonana przez pracodawców: *Możliwość przychodzenia i wychodzenia z pracy w elastycznych godzinach (np. rozpoczęcie dnia pracy między 7.00-9.00 i zakończenie dnia między 15.00-17.00)*



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Rozwiązanie odnoszące się do elastycznych godzin rozpoczynania i kończenia pracy również oceniane przez pracodawców jako nie w pełni korzystne dla firmy. Poziom oceny pracowników i pracodawców oscyluje w bardzo podobnych granicach jak przy innych proponowanych rozwiązaniach, tj. pracodawcy 4-5, pracownicy 6-7. Przy skali od 1 do 9 powyższe wskazuje, że oceny nie są skrajne, tzn. ani pracodawcy nie oceniają rozwiązania bardzo negatywnie ale, co ciekawsze, pracownicy nie oceniają go jako bardzo pozytywne.

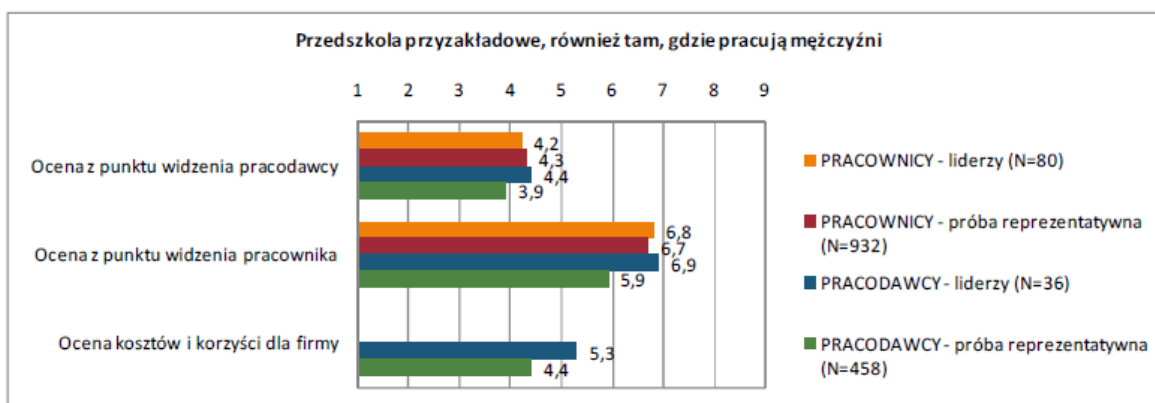
Rysunek 128: Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena kosztów i korzyści dla firmy dokonana przez pracodawców: *Utrzymywanie kontaktu z osobami przebywającymi na urloпах macierzyńskich, wychowawczych poprzez szkolenia internetowe, krótkotrwałe zlecenia itp.*



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Utrzymywanie kontaktu z osobami na urloпах poprzez szkolenia/krótkotrwałe zlecenia również nie jest oceniane jako jednoznacznie pozytywne lub jednoznacznie negatywne rozwiązanie. Można zwrócić uwagę, iż pracodawcy – liderzy oceniają, iż takie rozwiązanie ma więcej korzyści niż kosztów (ocena 6/9).

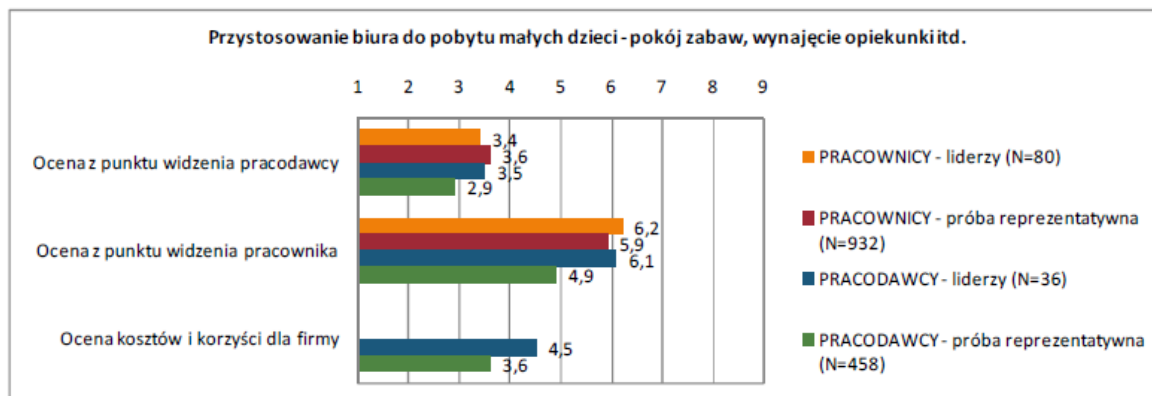
Rysunek 136: Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena kosztów i korzyści dla firmy dokonana przez pracodawców: Przedszkola przykładowe, również tam, gdzie pracują mężczyźni



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów i problemów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Również rozwiązanie polegające na organizacji przedszkoli przykładowych nie jest jednoznacznie pozytywnie oceniane przez pracowników (6,7 i 6,8). Standardowo pracodawcy uznają, iż z ich punktu widzenia rozwiązanie ma więcej wad niż korzyści (3,9 oraz 4,4).

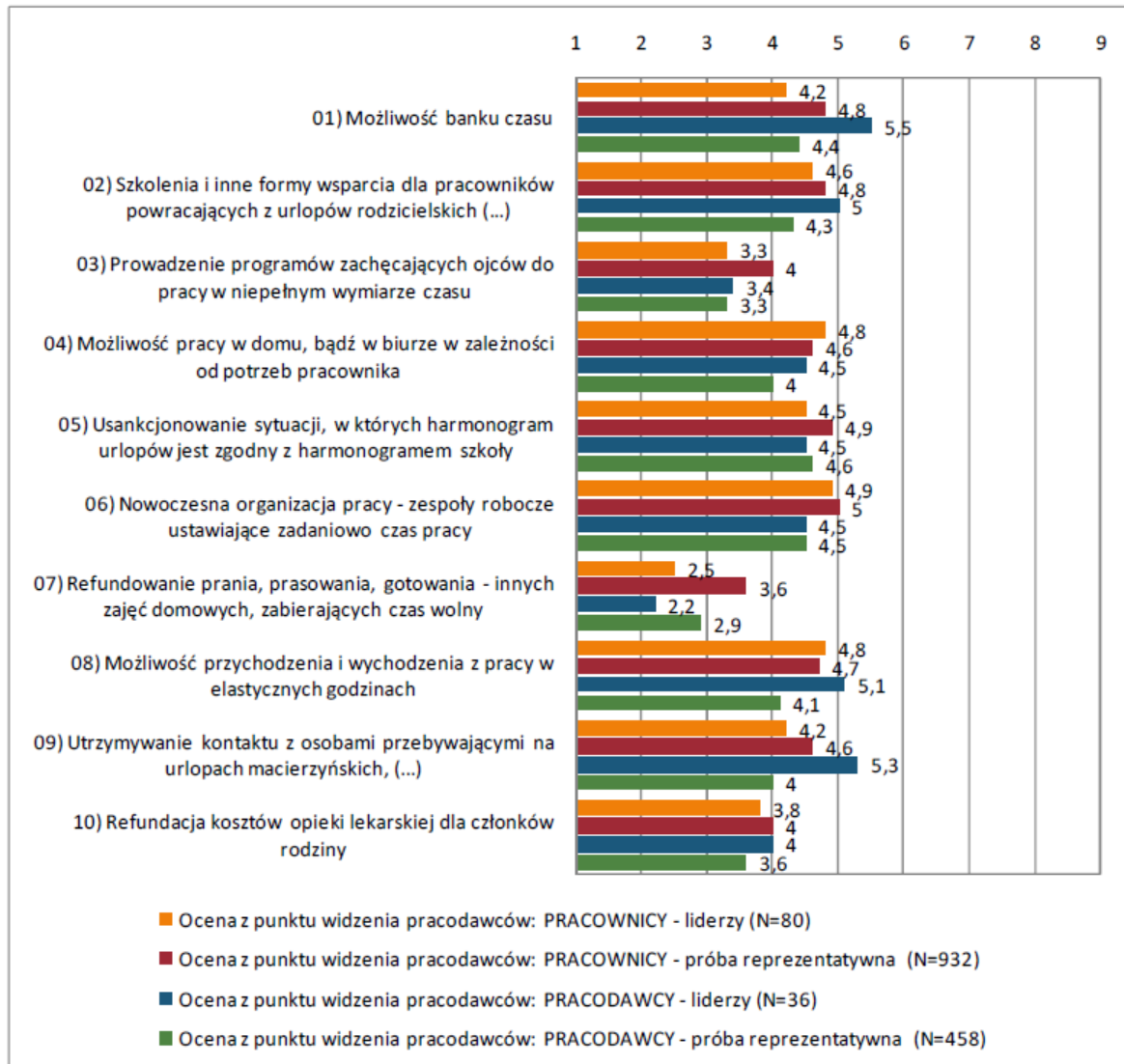
Rysunek 137: Ocena instrumentu z punktu widzenia pracodawców i pracobiorców oraz ocena kosztów i korzyści dla firmy dokonana przez pracodawców: Przystosowanie biura do pobytu małych dzieci – pokój zabaw, wynajęcie opiekunki itd



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów i problemów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Przystosowanie biura do pobytu małych dzieci jest niżej oceniane niż pozostałe rozwiązania, zarówno przez pracodawców jak i przez pracowników.

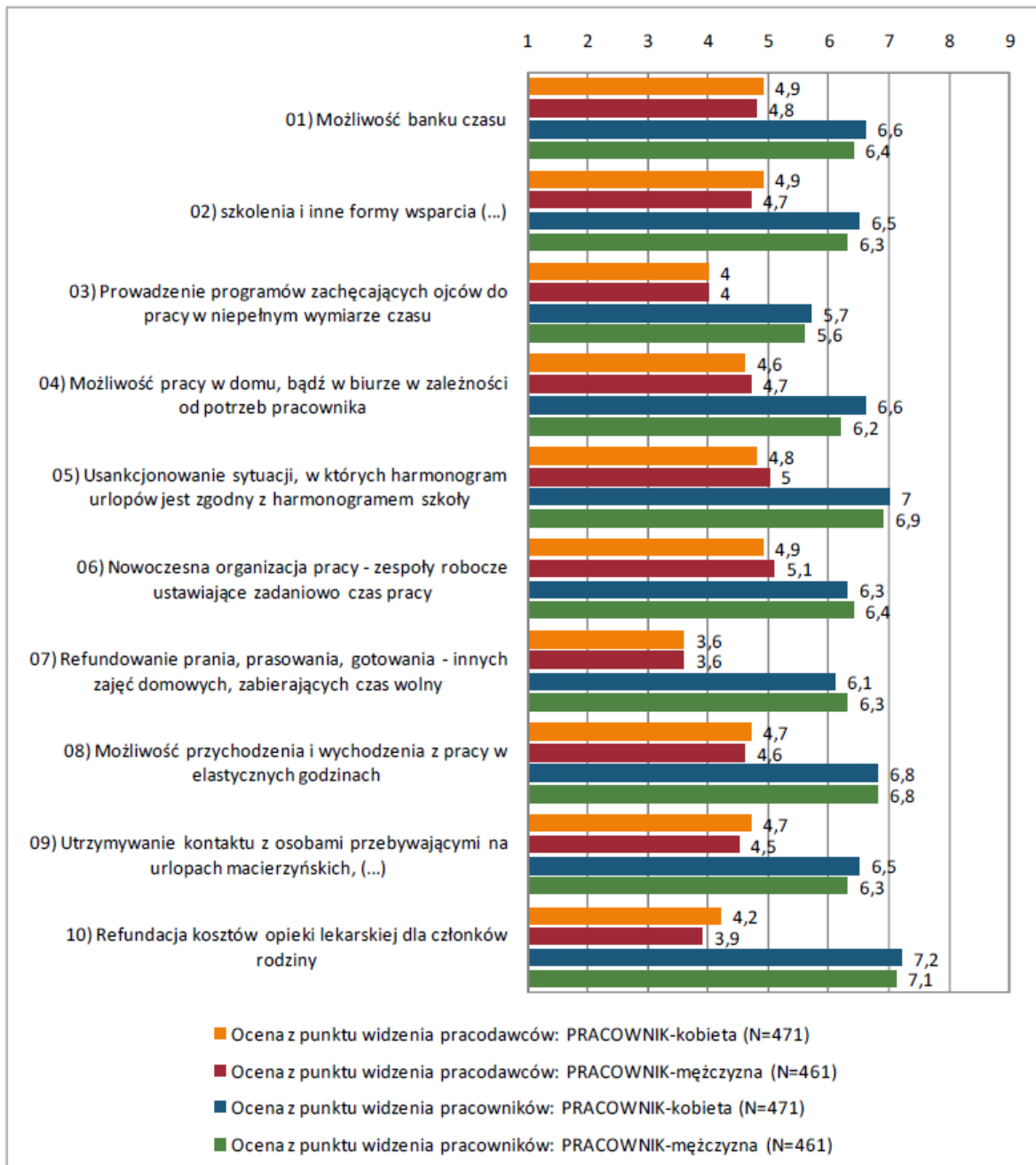
Rysunek 130: Ocena instrumentów z punktu widzenia pracodawców – opinie pracodawców i pracowników



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494, Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe, [9] Bardzo dobre

Jak wynika z powyższego wykresu najniższą ocenę, zarówno pracodawcy jak i pracownicy, przyznali takim rozwiązaniom jak: zachęcanie ojców do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy czy też refundowanie kosztów prac domowych. Uznano, iż z punktu widzenia pracodawcy te rozwiązania są najmniej korzystne.

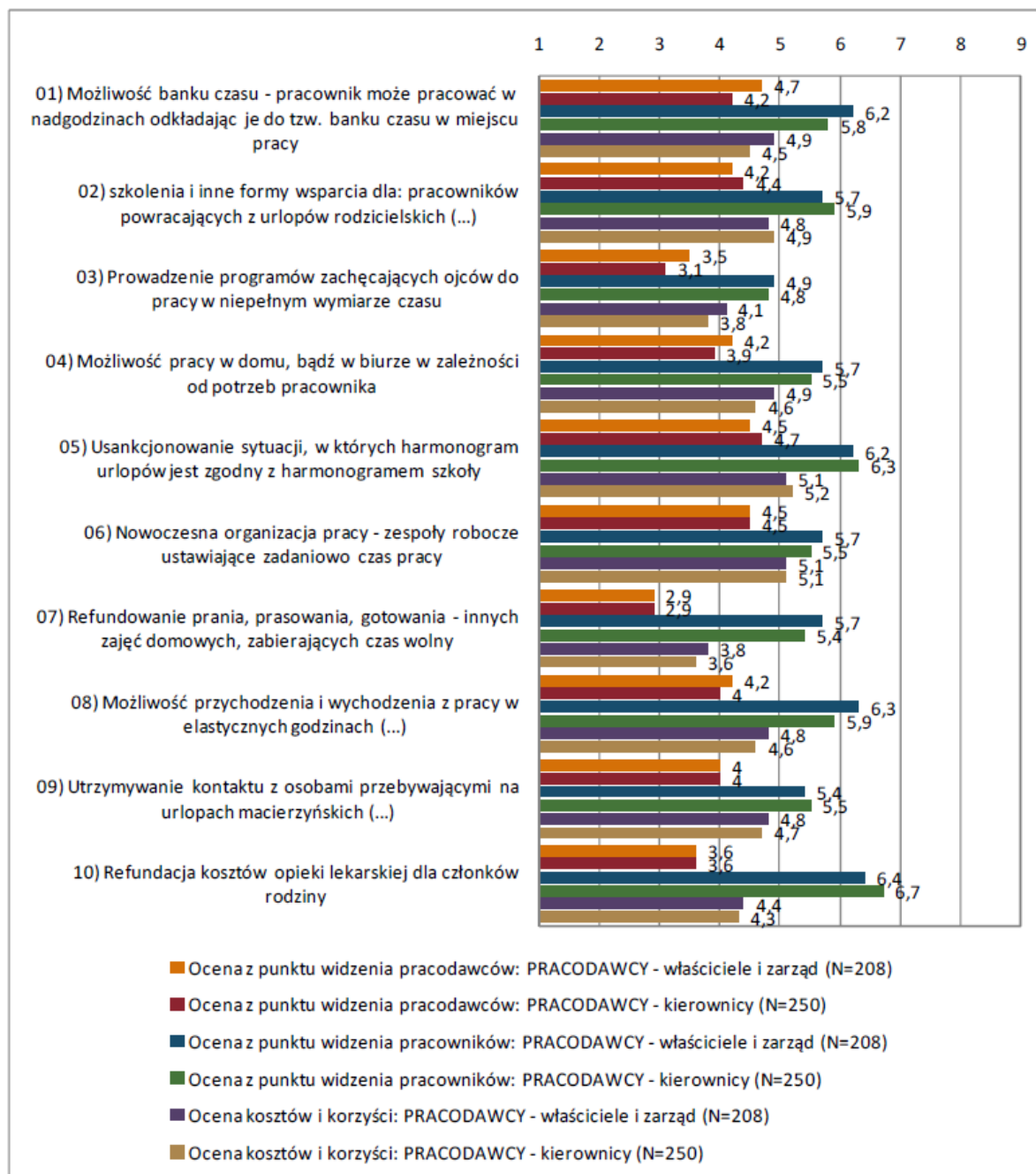
Rysunek 133: Ocena instrumentów wśród pracowników – opinie kobiet i mężczyzn



Źródło: Badanie ilościowe pracowników N=1012. Skala: [1] Bardzo złe, [9] Bardzo dobre

Analizując oceny pracowników: kobiet i mężczyzn można wysnuć wniosek iż, kobiety wyżej niż mężczyźni oceniają korzyści z proponowanych rozwiązań związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego. W 7-miu na 10 proponowanych rozwiązań przyznały im wyższą punktację niż mężczyźni.

Rysunek 134: Ocena instrumentów wśród pracodawców – opinie właścicieli, przedstawicieli zarządu i kierowników



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców N=494. Skala: [1] Bardzo złe/ Dużo więcej kosztów i problemów, [9] Bardzo dobre/ Dużo więcej korzyści

Pracodawcy jako najmniej korzystne dla siebie określają rozwiązania takie jak: refundowanie kosztów prac domowych, refundowanie kosztów opieki lekarskiej nad członkami rodziny oraz zachęcanie ojców do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

OPINIE POLAKÓW O ELASTYCZNYCH FORMACH ZATRUDNIENIA

Zastosowanie elastycznego zatrudnienia w firmie, Laboratorium elastycznych form zatrudnienia materiały edukacyjno – szkoleniowe Warszawa - Łódź 2009r.

- Polacy mają tendencję do przypisywania umowie na czas nieokreślony większej liczby zalet, niż ma ona w rzeczywistości,
- Mobilność zawodowa Polaków jest bardzo niska, zarówno w wymiarze przestrzennym, jak społecznym (zmiana nawyków, przyzwyczajzeń, ról społecznych),
- Wśród Polaków występuje negatywna opinia dotycząca niestandardowych form zatrudnienia.
- W powszechnej opinii ich stosowanie sprzyja nadużyciom ze strony pracodawców,
- Polski rynek pracy cechuje bardzo niski poziom zaufania. Pracownicy mają raczej bardzo złą opinię o pracodawcach, a pracodawcy źle wyrażają się o pracownikach,
- Pracownicy postrzegają niestandardowe formy zatrudnienia jako swego rodzaju degradację, lub gorszą formę zatrudnienia, która ogranicza możliwości awansu i rozwoju osobistego,
- Zauważalna jest tendencja, iż im wyższy poziom wykształcenia danego pracownika, tym większa skłonność do akceptacji elastycznych form zatrudnienia. Badania dowodzą, że osoby na wyższych stanowiskach zdecydowanie częściej mogą organizować czas rozpoczęcia i zakończenia pracy, kolejność wykonywania zadań. Mogą także załatwiać sprawy prywatne w trakcie dnia pracy. Osoby takie wykazują zdecydowanie większą satysfakcję z wykonywanej pracy. Z kolei osoby o najniższych kwalifikacjach, pracujące najczęściej w sztywnych godzinach i pod nadzorem, cechuje najniższy poziom satysfakcji, najwyższy poziom absencji a także zwolnień.

PERSPEKTYWY IMPLEMENTACJI MODELU FLEXICURITY NA POZIOMIE PRZEDSIĘBIORSTW

Dane z raportu „Flexicurity w Polsce - diagnoza i rekomendacje - raport końcowy z badań”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, 2009

4. Perspektywy implementacji modelu flexicurity na poziomie przedsiębiorstw

Tabela 4.1. Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników na umowę na czas określony według wybranych przekrojów

Wyszczególnienie	Odsetek przedsiębiorstw
Kondycja ekonomiczna	
Bardzo dobra	78,9
Dobra	66,2
Przeciętna	59,2
Pogarszająca się	55,6
Wiek firmy	
Młoda	58,8
Rozwijająca się	69,1
Dojrzała	75,6
Wielkość firmy	
Mikro	58,2
Mała	66,7
Średnia	81,3
Duża	93,5

Badania potwierdziły dużą popularność zatrudnienia terminowego. Ponad połowa firm (65,1%) zatrudniała pracowników na umowy na czas określony. W tej grupie 28,8% przedsiębiorstw chciałoby stosować ten rodzaj umowy o pracę w szerszym zakresie,

Tabela 4.2. Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy według wybranych przekrojów

Wyszczególnienie	Odsetek przedsiębiorstw
Kondycja ekonomiczna	
Bardzo dobra	48,6
Dobra	30,4
Przeciętna	32,8
Pogarszająca się	33,3
Wiek firmy	
Młoda	24,8
Rozwijająca się	38,4
Dojrzała	52,6
Wielkość firmy	
Mikro	29,5
Mała	25,6
Średnia	41,7
Duża	67,4

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce nie cieszy się powodzeniem, a w latach 2000–2007 charakteryzowało się tendencją spadkową. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy stosuje 32,6% badanych przedsiębiorców, a 38% z tej grupy zadeklarowało chęć szerszego wykorzystania tej formy.

Wykres 4.2. Powody wykorzystywania przez przedsiębiorstwa zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (N = 242)

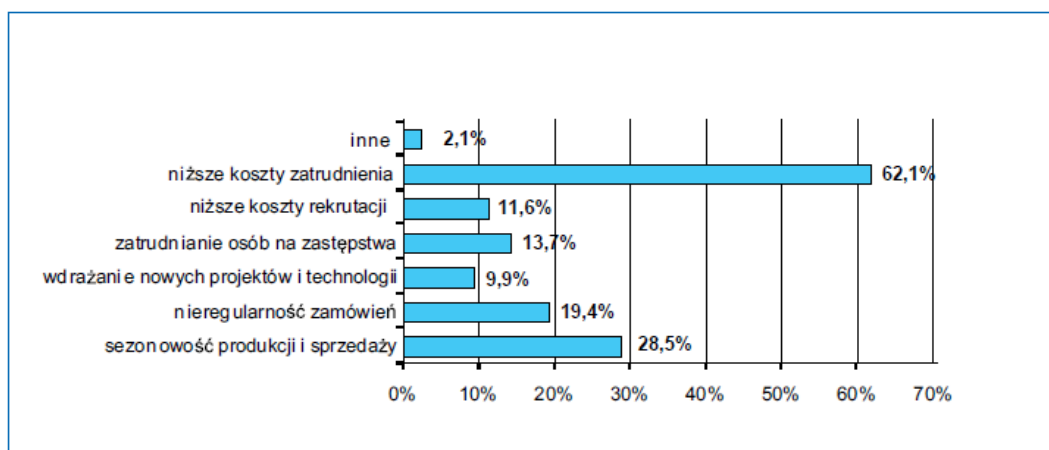
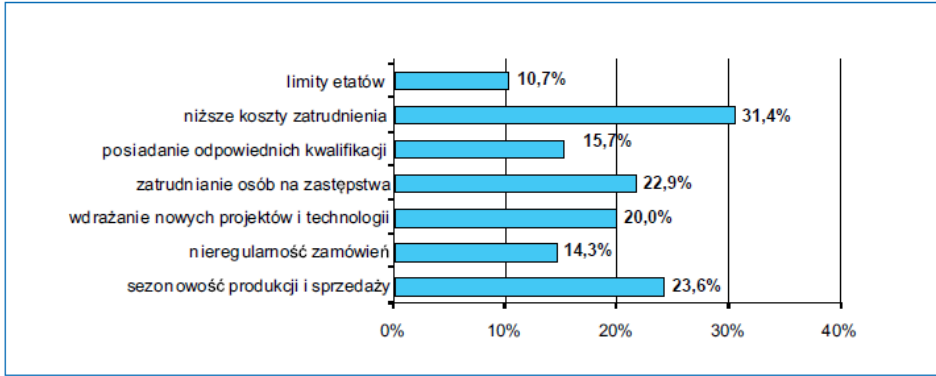


Tabela 4.3. Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników tymczasowych według wybranych przekrojów

Wyszczególnienie	Odsetek przedsiębiorstw
Kondycja ekonomiczna	
Bardzo dobra	43,7
Dobra	17,9
Przeciętna	14,6
Pogarszająca się	5,6
Wiek firmy	
Młoda	24,4
Rozwijająca się	18,3
Dojrzała	18,0
Wielkość firmy	
Mikro	19,1
Miała	16,7
Średnia	21,9
Duża	19,6

Wykres 4.3. Powody wykorzystywania przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego (N = 140)

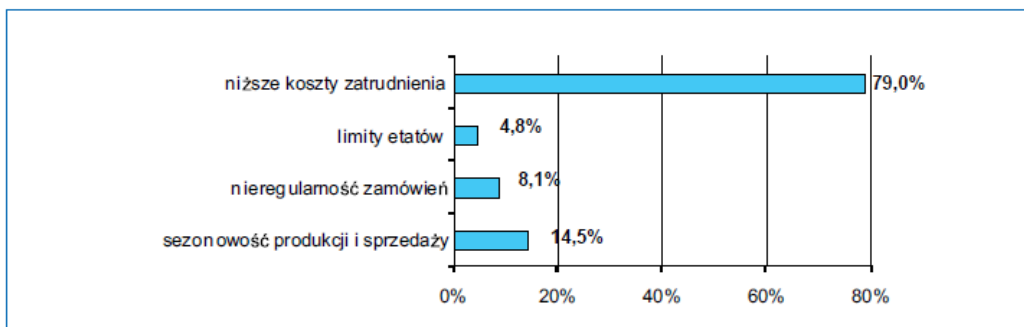


Przedsiębiorstwa zazwyczaj sięgają po pracowników tymczasowych w trzech sytuacjach: podczas wzrostu aktywności wynikającej z sezonowości w popycie na produkty lub usługi firmy, w sytuacji pojawienia się nieplanowanych zamówień, które nie mogą zostać zrealizowane przez stałych pracowników, oraz w przypadku konieczności zastąpienia nieobecnego pracownika stałego. Badania wykazały, że z tej formy skorzystało 142 przedsiębiorstwa (19% próby).

Tabela 4.4. Przedsiębiorstwa stosujące pracę w domu według wybranych przekrojów

Wyszczególnienie	Odsetek przedsiębiorstw
Kondycja ekonomiczna	
Bardzo dobra	10,4
Dobra	5,7
Przeciętna	13,0
Pogarszająca się	0,0
Wiek firmy	
Młoda	7,9
Rozwijająca się	9,4
Dojrzała	9,3
Wielkość firmy	
Mikro	8,0
Mała	2,6
Średnia	6,3
Duża	28,3

Wykres 4.4. Powody wykorzystywania przez przedsiębiorstwa pracy w domu (N = 62)

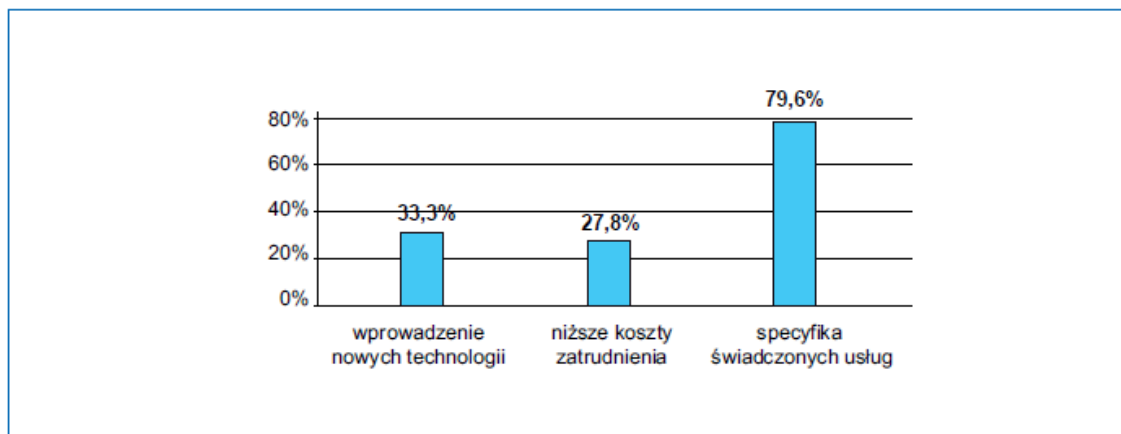


Praca w domu nie jest popularna wśród badanych przedsiębiorstw – korzystanie z niej zadeklarowało 62 podmioty (8,5% badanej próby), z czego 21 % wyraziło chęć zwiększenia zakresu jej stosowania.

Tabela 4.5. Przedsiębiorstwa zatrudniające telepracowników według wybranych przekrojów

Wyszczególnienie	Odsetek przedsiębiorstw
Kondycja ekonomiczna	
Bardzo dobra	15,2
Dobra	6,2
Przeciętna	8,3
Pogarszająca się	0,0
Wiek firmy	
Młoda	4,7
Rozwijająca się	10,8
Dojrzała	12,8
Wielkość firmy	
Mikro	5,0
Mała	4,5
Średnia	17,7
Duża	23,9

Wykres 4.5. Powody wykorzystywania przez przedsiębiorstwa telepracy (N = 54)

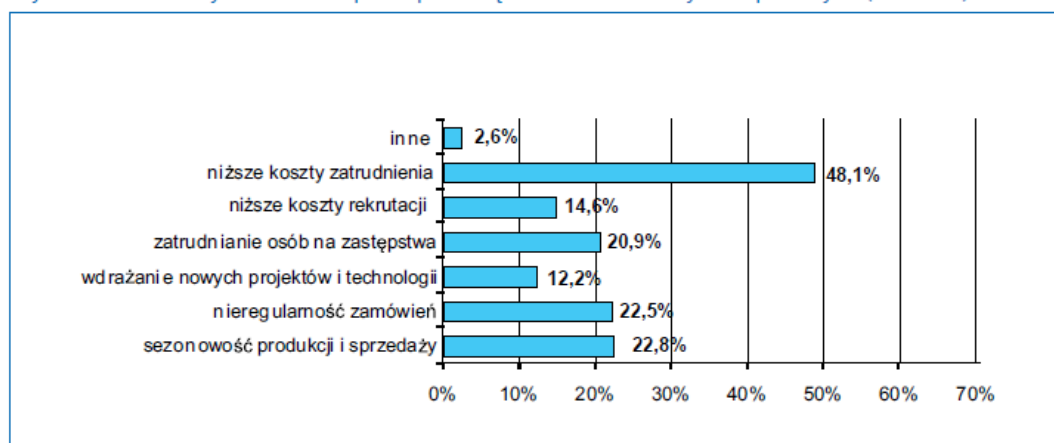


Telepraca – jedynie 7,7% przedsiębiorców biorących udział w badaniu zadeklarowało, że zatrudnia telepracowników, a 20 z tej grupy chce stosować telepracę w szerszym zakresie.

Tabela 4.6. Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników na umowy cywilnoprawne według wybranych przekrojów

Wyszczególnienie	Odsetek przedsiębiorstw
Kondycja ekonomiczna	
Bardzo dobra	58,6
Dobra	54,5
Przeciętna	46,4
Pogarszająca się	33,3
Wiek firmy	
Młoda	50,0
Rozwijająca się	52,3
Dojrzała	62,8
Wielkość firmy	
Mikro	44,1
Mała	55,8
Średnia	72,3
Duża	80,4

Wykres 4.6. Powody stosowania przez przedsiębiorstwa umów cywilnoprawnych (N = 378)



Umowy cywilnoprawne w badanej grupie przedsiębiorstw były stosowane przez ponad połowę (52,4%) firm.

Wykres 4.7. Formy elastycznego czasu pracy stosowane w badanych przedsiębiorstwach (N = 669)

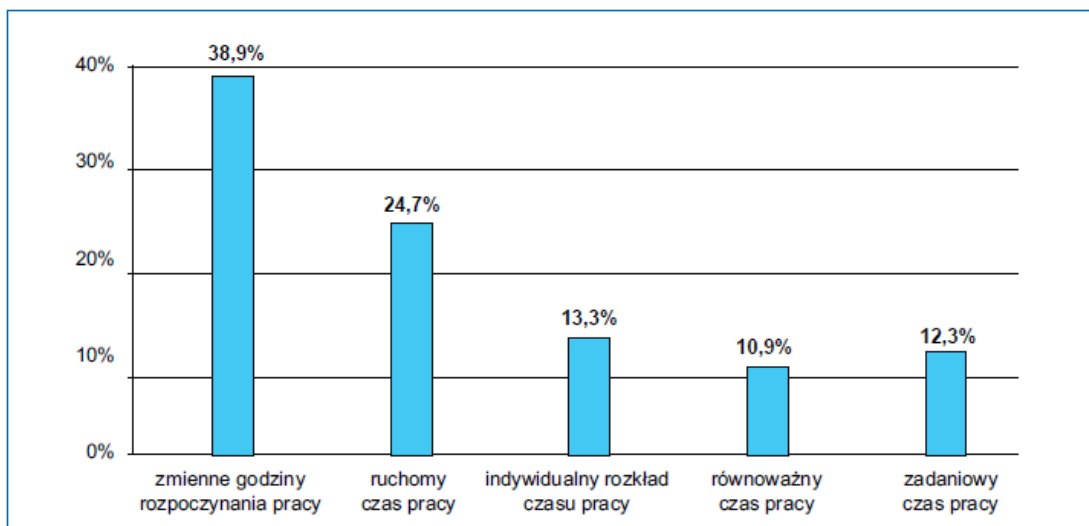


Tabela 4.7. Formy elastycznego czasu pracy stosowane w przedsiębiorstwach różnej wielkości (w %)

Wielkość przedsiębiorstwa	Formy elastycznego czasu pracy				
	zmienne godziny rozpoczynania pracy	ruchomy czas pracy	indywidualny rozkład czasu pracy	równoważny czas pracy	zadaniowy czas pracy
Mikro	32,2	25,9	17,8	8,4	14,4
Małe	34,5	26,4	8,1	11,5	9,5
Średnie	53,8	20,4	4,3	18,3	5,4
Duże	78,3	17,4	10,9	15,2	17,4

Tabela 4.8. Formy elastycznego czasu pracy stosowane dla różnych stanowisk pracy w przedsiębiorstwach (w %)

Rodzaj stanowiska pracy	Formy elastycznego czasu pracy				
	zmienne godziny rozpoczynania pracy	ruchomy czas pracy	indywidualny rozkład czasu pracy	równoważny czas pracy	zadaniowy czas pracy
Kierownicze	7,0	2,7	2,9	2,9	5,0
Specjalistów	13,2	5,4	5,8	2,9	6,2
Nierobotnicze	24,0	11,4	8,3	2,9	1,7
Robotnicze	35,3	13,4	8,7	3,5	5,2

Wśród elastycznych form organizacji czasu pracy najbardziej popularne okazały się zmienne godziny rozpoczynania pracy. Stosowano je w 38,9% badanych firm. Przedsiębiorcy stosują ponadto indywidualne rozkłady czasu pracy (13,3%), zadaniowy czas pracy (12,3%) oraz równoważny czas pracy (10,9%), a 36,8% podmiotów zadeklarowało wykorzystania elastycznego czasu pracy w szerszym zakresie.

BARIERY STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM PRACY I PRZYCZYNY ICH SŁABEGO WYKORZYSTANIA

Tabela 4.9. Rodzaje barier utrudniających korzystanie z elastycznych form pracy (liczba wskazań)*

Elastyczne formy pracy	Rodzaje barier					
	prawne	technologiczno-organizacyjne	stanowisko związków zawodowych	ekonomiczne	mentalność kadry zarządzającej	mentalność pracowników szeregowych
Zatrudnienie terminowe	6	3	1	32	2	4
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	1	5	1	3	1	3
Zatrudnienie tymczasowe	2	1	-	2	-	1
Praca w domu	-	-	-	3	1	3
Telepraca	-	3	1	1	1	1
Umowy cywilnoprawne	8	1	1	4	1	-
Elastyczny czas pracy	8	8	3	10	7	13

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu kwestionariuszowym w niewielkim zakresie dostrzegali istniejące bariery, co znalazło wyraz w małej liczbie wskazań poszczególnych rodzajów barier. Najwięcej pracodawców (43, czyli 9,1% analizowanej zbiorowości) zwróciło uwagę na istnienie barier w przypadku zatrudnienia terminowego. Skoncentrowali się głównie na problemach natury ekonomicznej, czyli kosztach stosowania umów terminowych. Jedynie dziewięciu przedsiębiorców dostrzegło bariery, które utrudniają stosowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwłaszcza spowodowane ograniczeniami natury technologiczno-organizacyjnej. Jeszcze mniejsza liczba pracodawców (czterech respondentów) widziała problemy ze stosowaniem zatrudnienia tymczasowego. W ramach barier prawnych przedsiębiorcy wskazywali na zbyt sztywne zapisy dotyczące okresu, na jaki pracownik tymczasowy może pracować dla jednego pracodawcy użytkownika. Trzej przedsiębiorcy, którzy dostrzegli przeszkody w wykorzystaniu pracy w domu, wymienili bariery ekonomiczne, mentalność kadry zarządzającej i pracowników szeregowych. Te dwa ostatnie problemy generalnie pokrywały się z tymi, jakie dotyczą telepracy – pracodawcy obawiają się, że nie będą w stanie w wystarczającym zakresie kontrolować pracowników, z kolei pracownicy mogą odczuwać dyskomfort wynikający ze świadczenia pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa (brak kontaktu osobistego z przełożonym i innymi pracownikami, obawa gorszego traktowania w zakresie możliwości rozwoju zawodowego, uczestniczenia w szkoleniach itp.). Niemniej jednak w przypadku telepracy podstawową barierą są problemy natury technologiczno-organizacyjnej (3 wskazania). Na bariery utrudniające stosowanie umów o dzieło i

umów zlecenia wskazało tylko 15 podmiotów (4,1%) – głównie były to przeszkody natury prawnej (8 wskazało) i ekonomicznej (4 wskazania). Więcej, bo 25 podmiotów dostrzegало problemy związane z wykorzystaniem form elastycznego czasu pracy, a najczęściej wymienianym była mentalność pracowników szeregowych (13 wskazań).

O wiele więcej informacji na temat barier towarzyszących stosowaniu elastycznych form pracy przyniosło badanie fokusowe. Wypowiedzi uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych pozwoliły na dokonanie podziału barier na trzy grupy:

- leżące po stronie pracodawców i przedsiębiorstw;
- leżące po stronie pracobiorców;
- niezależne ani od pracodawców, ani od pracobiorców.

Do przeszkód leżących po stronie przedsiębiorstwa zaliczono: bariery technologiczno-organizacyjne związane z przedmiotem działalności. Podkreślano, iż specyfika branży i charakter prowadzonej działalności nie w każdej sytuacji pozwalają na organizację pracy w innej, elastycznej formie niż dotychczasowa. Problem może stanowić także wykonywanie pracy w tych elastycznych formach zatrudnienia, gdzie obowiązkiem pracodawcy jest organizacja stanowiska pracy poza przedsiębiorstwem lub zapewnienie i dostarczenie pracownikowi narzędzi niezbędnych do wypełniania powierzonych mu obowiązków, gdyż prowadzi to do wzrostu kosztów działania przedsiębiorstwa.

Do barier leżących po stronie pracodawców zaliczono między innymi wiek i mentalność pracodawców oraz brak wystarczającej wiedzy właścicieli podmiotów i pozostałej kadry zarządzającej w zakresie możliwych do wprowadzenia w ich firmie form elastycznego zatrudniania pracowników.

Kolejną barierą, tym razem dotyczącą pracobiorców, jest ich mentalność i sposób myślenia. Bardzo często bowiem bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia kojarzy się pracownikom tylko z tradycyjną umową o pracę, czyli zatrudnieniem na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin pracy.

Elastyczność jest często dla nich synonimem zagrożenia, utraty poczucia stabilności i bezpieczeństwa, rosnącej niepewności i oznaką gorszego położenia na rynku pracy.

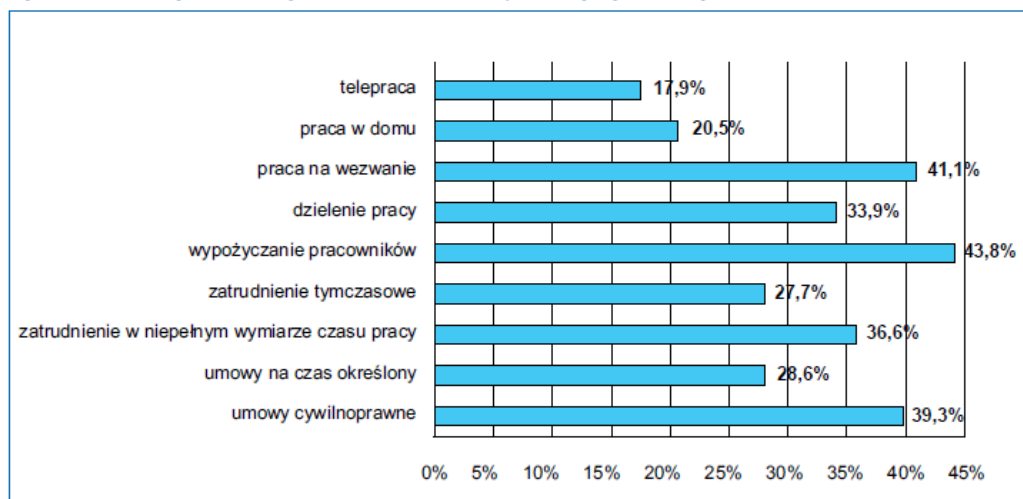
Przeszkodą we wprowadzaniu elastycznych form pracy mogą być również niskie kompetencje pracowników z długoletnim stażem pracy, których kwalifikacje zawodowe uległy dewaluacji, oraz ich przywiązanie do tradycyjnych form pracy.

Barierą jest też postawa organizacji pracowniczych działających na terenie przedsiębiorstwa - pojawiły się wypowiedzi wskazujące na istnienie oporu ze strony związków zawodowych w przypadku chęci zmiany formy zatrudnienia ze standardowej na elastyczną.

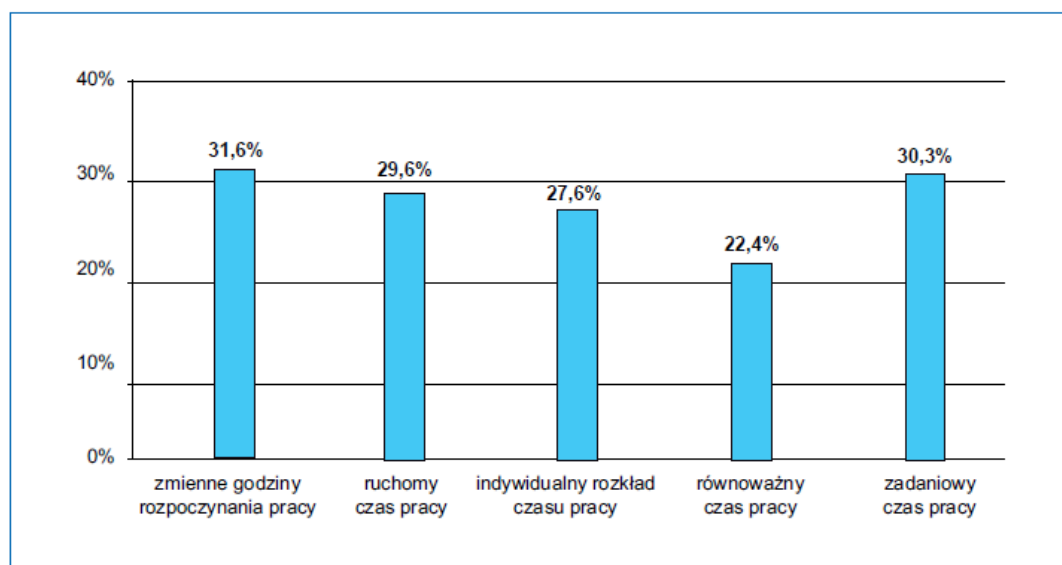
Tabela 4.10. Powody, dla których przedsiębiorstwa nie korzystają z elastycznych form pracy

Elastyczne formy pracy	N	Rodzaje barier (w %)				
		brak potrzeby	specyfika branży	przyczyny ekonomiczne	brak korzyści	inne
Zatrudnienie terminowe	239	78,2	14,2	3,8	3,3	0,5
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	445	76,6	14,4	3,6	4,3	1,1
Zatrudnienie tymczasowe	495	67,1	11,7	9,1	9,5	2,6
Praca w domu	597	47,4	46,6	2,6	1,2	2,2
Telepraca	572	51,2	44,2	1,7	2,3	0,6
Umowy cywilnoprawne	278	82,7	11,5	1,8	3,6	0,4
Elastyczny czas pracy	123	59,6	38,6	0,9	0,9	–

Wykres 4.8. Elastyczne formy zatrudnienia, które powinny być szerzej stosowane (N = 112)



Wykres 4.9. Elastyczne formy organizacji czasu pracy, które powinny być szerzej stosowane (N = 152)



Wśród form, które zdaniem respondentów powinny być stosowane w większym zakresie, najczęściej przedsiębiorcy wskazywali zmienne godziny rozpoczynania pracy, a najrzadziej równoważny czas pracy.

GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I POZAZAWODOWEGO – POSZUKIWANIE ROZWIĄZAŃ ORGANIZACYJNYCH I CZASOWYCH

Dane pochodzą z rozdziału autorstwa Lucyny Machol-Zajda pod tym samym tytułem będącego częścią publikacji „Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet”, WSE Białystok, 2008.

Życie zawodowe rodziców, wynikające z niego obowiązki, odbijają się na sposobie realizacji funkcji opiekuńczej wobec dzieci. Rodzina staje wobec wyboru pełnienia tej funkcji osobiście, przez jednego z rodziców czy powierzenia zadań opiekuńczych instytucji lub innym osobom. Obecnie jesteśmy świadkami silnego związku sytuacji na rynku pracy z procesami demograficznymi, zwłaszcza silnym ich powiązaniem z kształtowaniem się postaw matrymonialnych i prokreacyjnych. Podjęcie pracy nie zawsze jest jednoznaczne z jej utrzymaniem, a jeżeli tak – to następuje często dążenie do umocnienia pozycji zawodowej ze względu na dość często występujące jeszcze obawy o utratę pracy – z jednej strony, a perspektywę wyższych zarobków – z drugiej strony. Powyższe określone związki mogą dotyczyć każdego dorosłego człowieka. W przypadku

kobiet ma on swój dodatkowy wymiar, wynikający z macierzyńskiej funkcji kobiety i dominującego w nowoczesnych społeczeństwach modelu rodziny. Opiera się on na podwójnej roli kobiety: jako żywicielki rodziny i głównego wykonawcy obowiązków rodzinnych, co powoduje trudności w godzeniu obu sfer aktywności: zawodowej i rodzinnej. Skutki występującego na tym tle konfliktu mają swoje odbicie w życiu indywidualnym,

rodzinnym i społecznym, omówionym szeroko w literaturze przedmiotu. Aktywność zawodowa kobiet utrwaliła się w realnym życiu jako zjawisko społeczno- ekonomiczne i świadomościowo- kulturowe. W dyskusjach wokół tego zagadnienia coraz rzadziej pojawia się pytanie o to, czy kobieta powinna pracować zawodowo, a przeważa problem, jak godzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. W tradycyjnym ujęciu praca kobiety stanowiła źródło dochodów, pozwalających zaspokoić podstawowe potrzeby rodziny, gdy zarobki męża okazywały się niewystarczające dla utrzymania rodziny, lub była dodatkowym źródłem dochodów i pozwalała podnieść materialny standard życia rodziny. Obecnie coraz częściej traktowana jest jako równorzędne źródło dochodów z tym, które wynika z aktywności zawodowej mężczyzny. Praca chroni – na ogół – przed ubóstwem i jest głównym czynnikiem sprzyjającym wychodzeniu ze sfery niedostatku. W sytuacji bezrobocia lub bierności zawodowej mężczyzny aktywność zawodowa kobiety staje się głównym źródłem dochodu rodziny. Ma to szczególne znaczenie w obecnej i perspektywicznej sytuacji niestabilności zatrudnienia. To przemawia za potrzebą przemiennego traktowania ról kobiety i mężczyzny jako żywicieli i jako wykonawców prac domowych i obowiązków rodzinnych. Nie można również zapominać, że praca zawodowa stanowi źródło dochodów przyszłych. Od jej podjęcia, czasu trwania i osiągniętych zarobków zależą świadczenia emerytalne. Coraz większego znaczenia dla decyzji prozarobkowych nabierają przesłanki pozamaterialne, wynikające z procesów modernizacji i przemiany roli kobiety w społeczeństwie i rodzinie. Następuje wzrost znaczenia pracy w hierarchii wartości kobiet. Kobiety dążą do osiągnięcia coraz wyższego poziomu wykształcenia. Następstwem procesów edukacyjnych jest chęć wykorzystania zdobytych kwalifikacji i umiejętności. Praca stwarza kobietom szanse na zaspokojenie potrzeby własnego rozwoju, stanowi źródło samorealizacji, satysfakcji i zadowolenia. Motywem aktywności zawodowej kobiety jest zainteresowanie pracą oraz pragnienie osiągnięcia dzięki niej wyższej pozycji społecznej.

Zmianę stosunku do pracy zawodowej kobiet należy też rozpatrywać w kontekście przemian rodziny. Rozszerza się zjawisko związków nieformalnych, partnerskich, w których z założenia oboje partnerzy pełnią podwójne role w życiu zawodowym i osobistym. Związki nieformalne, ale również zalegalizowane, charakteryzują się obecnie brakiem trwałości, prowadzącym do powstawania rodzin niepełnych. Rozszerza się zjawisko samotnego macierzyństwa na skutek

urodzeń poza jakimkolwiek związkiem (również nieformalnym). Praca jest więc podstawowym źródłem utrzymania w rodzinach samotnych matek. Zwiększa się liczba przypadków dobrowolnej bezdzietności i samotności, co pozbawia kobiety gwarancji ekonomicznego zabezpieczenia przez mężczyzn i umacnia ich myślenie o potrzebie własnej aktywności w tym zakresie. Przemiany rodziny wyrażają się również w zmianie ról kobiet, ich poczuciu wartości i artykułowaniu chęci lub potrzeby uzyskania niezależności poprzez samodzielność ekonomiczną. Nie można również pomijać faktu, że praca kobiet „jest wymuszana” niekiedy przez dysfunkcjonalność rodziny, której przyczyną są zachowania mężczyzny (np. alkoholizm).

Przemiany te spowodowały wzrost obciążenia kobiet podwójną rolą (zawodową i rodzinną).

Pomimo upowszechniania się niestandardowych form zatrudnienia ich ocena nie jest jednoznaczna. Traktuje się je jako peryferyjny (*peripheral*) lub drugorzędny (*secondary*) rynek pracy, który cechuje charakter pośredniości między pełnowymiarowym zatrudnieniem, objętym ochroną prawną a stanem bezrobocia. Za cechę tego rynku uznaje się: niską ochronę socjalną, słabość ochrony zbiorowej oraz wykonywanie oferowanej pracy przez grupy słabsze na rynku pracy, m.in. kobiety. Stąd niektórzy uznają, że „najstosowniejszym określeniem jest termin »praca niepewna« lub »ryzykowana«, a pojęcie »elastyczność zatrudnienia« i »niepewność zatrudnienia« traktuje się jak dwie strony tego samego medalu”. Badacze problemu zwracają uwagę na dwie tendencje w zakresie wpływu uelastycznienia rynku pracy na sytuację zawodową kobiet. Z jednej strony podkreśla się, że dzięki niestandardowym formom zatrudnienia kobiety zyskują większe szanse na wzrost zatrudnienia, gdyż uelastycznienie pracy sprzyja tworzeniu nowych miejsc pracy. Z drugiej strony elastyczność, rozumiana – w tym przypadku – jako zatrudnienie w nietypowych formach, zwiększa niepewność w położeniu kobiet na rynku pracy. To one są częściej zatrudniane w tych formach. Niepewność zatrudnienia, w sytuacji poważnego zagrożenia bezrobociem, może również wpływać na ich postawy wobec pracy, np. akceptowanie pracy niespełniającej standardów prawa pracy, akceptację niższych zarobków.

Wyniki konkursu „Pracodawca przyjazny rodzinie” wskazują na upowszechnianie się różnych rozwiązań z zakresu organizacji czasu pracy oraz zapewnienia poczucia stabilizacji zatrudnienia dla osób korzystających z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Oto przykłady:

- stworzenie stanowiska telepracy w domu dla pracownicy wychowującej dziecko,
- możliwość wykonywania pracy w godzinach popołudniowych i w sobotę, możliwość ograniczenia wymiaru czasu pracy na wniosek pracownika,
- indywidualne dostosowanie godzin rozpoczęcia i kończenia pracy,
- po powrocie z urlopów (macierzyńskiego, wychowawczego) ustalany jest indywidualny rozkład czasu pracy,

— zawarcie z kobietami w ciąży umowy na czas nieokreślony, zapewniającej im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji zawodowej.

Pracodawcy zwracają jednak uwagę na trudności, które są barierami rozwoju firm przyjaznych rodzinie. Niektóre rozwiązania bezpośrednio wiążą się z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów (organizacja opieki nad dziećmi, dofinansowanie opieki, zajęć dodatkowych, wyjazdów wypoczynkowych dzieci). Na trudności związane z wprowadzeniem „kosztochłonnych” rozwiązań wskazują przede wszystkim pracodawcy małych i średnich firm, dla których wydatki na takie cele stanowić mogą rzeczywiście poważne obciążenie. Z badań Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia wynika, że 23% mieszkańców UE jest po powrocie z pracy do domu zbyt zmęczona, by włączyć się w życie rodzinne, a 15% stwierdziło, że ma trudności w wywiązywaniu się z obowiązków rodzinnych z powodu zbyt dużej ilości czasu przeznaczonego na pracę zawodową. Dwie trzecie zatrudnionych pracowników, wg badań zrealizowanych w trakcie czwartego europejskiego badania warunków pracy, ma harmonogramy pracy ustalane przez pracodawców, bez możliwości zmian. Pierwszym nasuwającym się pytaniem jest: Jak rozumieć samo pojęcie „równowaga między życiem zawodowym i osobistym” (WLB – *work-life balance*)? Co oznacza ten często używany termin? Według D. Clutterbuck’a „jest to stan, w którym jednostka radzi sobie z potencjalnym konfliktem między różnymi wymaganiami dotyczącymi jej czasu i energii w taki sposób, że zostaje zaspokojone jej pragnienie dobrobytu i spełnienia”. Ludzie poszukujący spełnienia powinni więc, zdaniem autora, poświęcić czas i uwagę czterem obszarom, które mają wpływ na nasze życie:

- sobie – czas i przestrzeń poświęcone na naładowanie akumulatorów, zatroszczenie się o własne potrzeby fizyczne i emocjonalne,
- bliskim – rodzinie, przyjaciółom i innym ludziom, z którymi jesteśmy związani emocjonalnie,
- pracy zawodowej – dzięki której zdobywamy środki finansowe na zaspokojenie różnych potrzeb,
- innym ludziom – angażując się w działalność na rzecz szeroko pojętej społeczności.

WLB jest często rozumiane jako stan równowagi między obowiązkami w pracy i poza pracą. Zadawalająca równowaga ma miejsce wtedy, gdy te relacje są właściwe z punktu widzenia danej jednostki i to w określonym czasie. Pożądane relacje między pracą a życiem pozazawodowym są oczywiście różne dla poszczególnych osób. Dla jednych dobra równowaga może oznaczać zwiększenie wymiaru czasu poświęcanego pracy, a dla innych wręcz odwrotnie. Zróżnicowane dla poszczególnych osób sytuacje ulegają zmianie w czasie i w rezultacie mamy do czynienia z dążeniem poszczególnych osób do poświęcania różnej ilości czasu i zaangażowania poszczególnym obszarom, a zwłaszcza pracy.

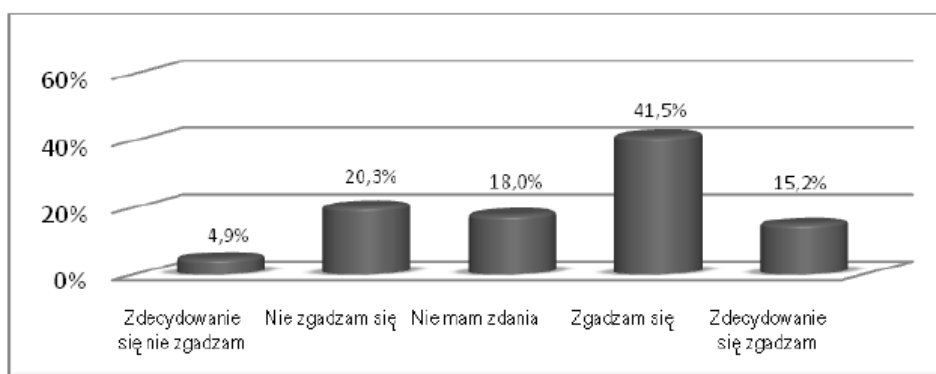
AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIEŃ A PRZEKONANIA MĘŻCZYŹN DOTYCZĄCE RÓL KOBIECYCH I MĘSKICH W RODZINIE

Dane pochodzą z rozdziału autorstwa Agnieszki Nowakowskiej pod tym samym tytułem będącego częścią publikacji „Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet”, WSE Białystok, 2008.

W 44% przypadków kobiety są lepiej wykształcone od swoich partnerów, ale tylko w 11% przypadków zarabiają więcej. Jest to wynik potwierdzany w szeregu innych badań, wskazujący na faktyczną dyskryminację kobiet na rynku pracy. W badaniach opinii społecznej respondenci uważają, że sytuacja kobiet związana jest właśnie z dyskryminacją płciową w szerokim zakresie i związanymi z nią mniejszymi szansami kobiet. Procesy emancypacyjne bezpowrotnie zmieniły model kobiecości na bardziej elastyczny, dostosowujący się do wielu ról społecznych (poza macierzyńskimi, również do ról zawodowych i publicznych), jednakże zdecydowanie wolniej zmienia się model męskości. Z racji tego, że kobiety przejmują i dzielą z mężczyznami ich tradycyjne role, związane z utrzymywaniem ekonomicznym rodziny, należałoby się spodziewać, że mężczyźni przejmą część ról i zadań tradycyjnie przypisywanych kobietom. Tak się jednak nie dzieje. Tradycyjnie przypisywana kobietom rola macierzyńsko-opiekuńcza jest najważniejszą przyczyną mniejszych szans kobiet na rynku pracy. W badaniu Kotowskiej, Sztanderskiej i Wóycickiej z 2007 roku w części poświęconej weryfikacji czynników determinujących zatrudnienie i bezrobocie kobiet i mężczyzn posiadanie dziecka jest czynnikiem dezaktywizującym kobietę zawodowo. W przypadku mężczyzn występuje proces odwrotny, dziecko powoduje, że mężczyzna poświęca pracy więcej czasu niż dotychczas. Im dziecko starsze, tym skutek ten jest mniej wyraźny, ubywa pracujących mężczyzn, a zwiększa się odsetek pracujących kobiet. Zdarza się, że kwestie równości płci (*gender issues*) są przez mężczyzn postrzegane jako „coś dla kobiet”, a w najgorszych przypadkach jako „coś przeciwko mężczyznom”. W licznych badaniach rodzin, w których oboje partnerów pracuje zawodowo i robi równoległe kariery, poziom zaangażowania zawodowego kobiet jest najczęściej wprost proporcjonalny do zaangażowania w czynności domowe mężczyzny (np. badania Dancer, Gilbert z 1993). W rodzinach, w których kobiety mają wysoki wkład do domowego budżetu i dużo czasu poświęcają pracy zawodowej, mężczyźni zmieniają swoje postawy do ról w rodzinie i przejmują wiele zadań i prac domowych, tradycyjnie przypisywanych kobietom. Zatem w sytuacji, gdy aktywność zawodowa kobiet jest oczywistą koniecznością, a największym problemem jest przynajmniej częściowe odciążenie kobiet od prac domowych, można mieć nadzieję, że mężczyźni będą coraz chętniej przejmowali role domowe.

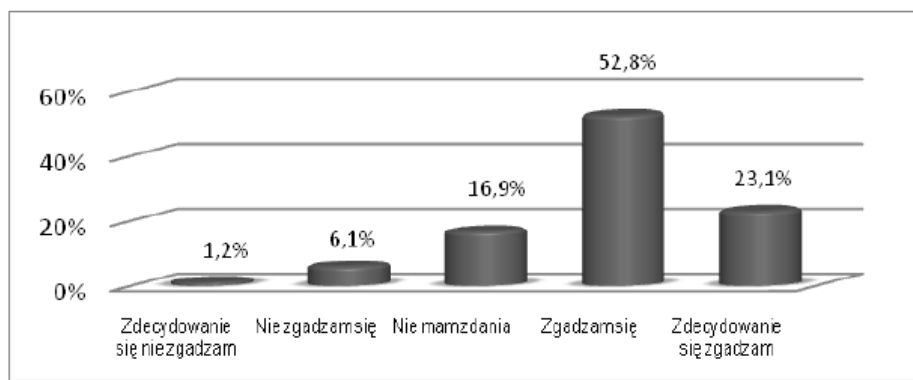
Badanie zostało zrealizowane w kwietniu 2006 r. przez Instytut Badania Opinii i Rynku Pentor na próbie, dobranej celowo, 1 045 mężczyzn.

Jednoczynnikowa analiza wariancji wykazała, że istnieją różnice istotne statystycznie w poziomie akceptacji czynnika, dotyczącego przekonań o rolach płciowych, nazwanego „Stereotypowością ról” pod względem aktywności zawodowej partnerki wykazał najbardziej istotną różnicę pomiędzy grupą mężczyzn, których partnerki pracują w pełnym wymiarze a grupą mężczyzn, których partnerki przebywają na urlopie wychowawczym lub są gospodyniami domowymi. Mężczyźni, których partnerki przebywają w domu, posiadają bardziej stereotypowe przekonania niż pozostali mężczyźni.



Źródło: jak w wykresie 1.

RYCINA 5. ROZKŁAD PROCENTOWY WYNIKÓW AKCEPTACJI STWIERDZENIA „NAJWAŻNIEJSZYM ZADANIEM KOBIETY JEST PROWADZENIE DOMU, RZETELNE WYKONYWANIE OBOWIĄZKÓW DOMOWYCH ORAZ WYCHOWYWANIE DZIECI”



Źródło: jak w wykresie 1.

RYCINA 6. ROZKŁAD PROCENTOWY WYNIKÓW AKCEPTACJI STWIERDZENIA „KOBIETY SĄ Z NATURY OPIEKUŃCZE I EMOCJONALNE. DLATEGO NAJLEPIEJ REALIZUJĄ SIĘ ŻYCIOWO JAKO MATKI”

Z powyższych analiz wynika, że polscy mężczyźni posiadają dość stereotypowe przekonania dotyczące roli kobiet w rodzinie. Aż 57% mężczyzn uważa, że najważniejszym zadaniem kobiety jest wykonywanie obowiązków domowych, a 76%, że ze wszystkich ról życiowych najważniejszą dla kobiety jest rola matki. Należy zauważyć, że mężczyźni, posiadający partnerki pracujące w pełnym lub niepełnym wymiarze oraz bezrobotne – poszukujące pracy, ze stwierdzeniami tymi

zgadzają się rzadziej niż, mężczyźni, których partnerki przebywają aktualnie w domu. Zatem, jak zakładano, stereotypowe przekonania mają mężczyźni, którzy nie muszą prawdopodobnie dzielić się ze swoimi partnerkami pracami domowymi. Być może w wielu przypadkach ten układ jest korzystny dla obu stron, kiedy to kobieta jest całkowicie odpowiedzialna za wykonywanie tychże prac. Problem może natomiast zaistnieć, gdy kobiety dotychczas niepracujące zawodowo lub przebywające na urlopach wychowawczych będą chciały lub musiały rozpocząć pracę zawodową. Postawy i przekonania są zazwyczaj trudne do zmiany, a więc potencjalnie nowa sytuacja może okazać się konfliktogenna. Aby temu zaradzić, należy promować i wcielać w życie zasady partnerskiego, egalitarnego podziału ról i zadań w rodzinie. Prawie 52% badanych mężczyzn zgadza się ze stwierdzeniem dotyczącym równego podziału obowiązków domowych pomiędzy kobietami i mężczyznami, a 69% uważa, że mężczyzna powinien tyle samo czasu co kobieta spędzać ze swoim dzieckiem. Są to wyniki wskazujące na postępujący wzrost postaw egalitarnych wśród polskich mężczyzn. Z prezentowanego badania wynika jasno, że aktywność zawodowa kobiet jest czynnikiem sprzyjającym posiadaniu przez mężczyzn bardziej egalitarnych, niestereotypowych przekonań do ról kobiecych i męskich w rodzinie. Kobieta aktywna zawodowo z pewnością wymusza na swoim partnerze większe zaangażowanie w wykonywanie czynności domowych. Posiadając mniej czasu na prace domowe, włącza mężczyznę do tradycyjnego, stereotypowego bastionu kobiecych czynności, które stają się nagle „wspólne”, już niekoniecznie „kobiece”.

ZATRUDNIENIE PRZYJAZNE RODZINIE – OCZEKIWANIA PRACUJĄCYCH RODZICÓW

Dane pochodzą z rozdziału autorstwa Doroty Głogosz pod tym samym tytułem będącego częścią publikacji „Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce” pod red. Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, WSE Białystok, 2011.

Główne, ale nie wyłączne, pole konfliktu praca-rodzina to obszar relacji między zasadami funkcjonowania zakładu (miejsca) pracy i domu. W tej przestrzeni mieszczą się działania o dwojakim charakterze:

1) przystosowujące warunki wykonywania pracy zarobkowej do schematu życia rodzinnego. Są to przede wszystkim różne sposoby organizowania pracy i czasu pracy, różne formy zatrudnienia i przerwy w pracy (urlopy, zwolnienia);

2) wspierające adaptację życia rodzinnego do standardów płatnej pracy i harmonogramów działania instytucji otoczenia. Te z kolei koncentrują się na przeniesieniu określonej sfery życia rodziny i przejściu jej przez wyspecjalizowane instytucje (placówki usługowe i opiekuńcze).

Empirycznie potwierdzona jest zależność między posiadaniem dzieci a aktywnością zawodową mężczyzn wskazującą, że nowy członek rodziny implikuje zwiększone zaangażowanie ojca-żywiciele na rynku pracy i ogranicza jego udział w zadaniach opiekuńczych. Bardziej złożona jest natomiast relacja między posiadaniem dzieci a podażą pracy kobiet. Zależy ona od korzyści z pobytu matki w domu, od kosztów alternatywnych pozostawania poza zatrudnieniem (utracone zarobki, ale i deprecjacja kapitału ludzkiego) oraz od kosztów innej niż matczynej opieki nad dzieckiem. Badania prowadzone w krajach zachodnich wyraźnie wskazują, że w przypadku małych dzieci jest to wyraźna zależność negatywna, natomiast silnie modyfikują ją takie czynniki, jak poziom dochodów rodziny (zarobków partnera), wiek dziecka oraz dostęp i relatywny koszt opieki pozarodzielskiej.

Ośrodek badań *Economist Intelligence Unit* (EIU) wyróżnił kraje, w których rynek pracy jest najbardziej otwarty dla kobiet. Na 34 ocenione europejskie państwa Polska zajęła 26. miejsce. Pierwsze na liście są: Szwecja, Belgia, Norwegia, Finlandia i Niemcy.

GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO W OPINII KOBIET SUBREGIONU RADOMSKIEGO

Dane pochodzą z rozdziału autorstwa Arkadiusza Durasiewicza pod tym samym tytułem będącego częścią publikacji „Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce” pod red. Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, WSE Białystok, 2011.

Z przeprowadzonych badań ankietowych (900 kobiet) wynika, że:

- Decydując się na dziecko, ponad połowa ankietowanych (56,5%) nie bierze niczego pod uwagę. Oznacza to, że kobiety decydując się na dziecko, szczególnie pierwsze, nie zastanawiają się nad korzyściami płynącymi ze strony państwa.
- Wśród badanych kobiet 19,2% respondentek decydując się na dziecko brało pod uwagę zasilek wychowawczy i urlop wychowawczy – jest to głównie spowodowane polityką pracodawców i strachem przed utratą pracy po zajściu w ciążę i urodzeniu dziecka.

- 11,9% ogółu ankietowanych przywiązuje wagę decydując się na dziecko do wynagrodzenia za pracę. Szczególnie w sytuacji, kiedy wynagrodzenie jest niskie, pracuje jedno z rodziców, bądź rodzic samotnie wychowuje dziecko.
- 6% respondentek brało pod uwagę decydując się na dziecko (szczególnie kolejne) ulgi podatkowe dla rodzin z dziećmi. 5,1% ogółu ankietowanych decydując się na dziecko zwracało uwagę na zasiłek opiekuńczy, 1,3% ogółu odpowiedzi stanowiła wysokość zasiłku rodzinnego i dodatków do niego.
- Najwięcej respondentek (48,1% ogółu ankietowanych) udzieliło innej odpowiedzi niż zaproponowana w ankiecie. Ponad 66% kobiet odpowiedziało, że kierowało się stabilizacją zawodową i materialną, natomiast 33,5% respondentek wskazało na zegar biologiczny. Kolejnym powodem, dla którego kobiety decydowały się na dziecko, była chęć jego posiadania (instynkt macierzyński) – 37,3% kobiet. 6,8% decydowało się na urodzenie dziecka ze względu na kwestię mieszkaniową jako czynnika stanowiącego pozytywny bodziec do decyzji o dziecku. Około 2% odpowiedzi dotyczyło polityki fiskalnej państwa, 2,8% odpowiedzi możliwości uzyskania pomocy materialnej ze strony państwa i 2,8% ogółu odpowiedzi dofinansowania z pomocy społecznej.
- Analizując odpowiedzi udzielone na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych należy stwierdzić, że prawie 1/3 respondentek decydując się na dziecko brała pod uwagę możliwość godzenia pracy zawodowej i wychowywania dziecka (28% ankietowanych). W następnej kolejności kobiety decydując się na dziecko brały pod uwagę stabilną sytuację finansową (23% ankietowanych).
- Prawie taki sam odsetek respondentek (22% ankietowanych) decydując się na dziecko wybiegał w przyszłość i myślał o opiece nad małym dzieckiem, czyli łatwym dostępie do żłobka i przedszkola.
- 16% ankietowanych kobiet decydując się na dziecko rozważało istnienie korzystnych warunków mieszkaniowych. 8% ankietowanych kobiet decydowało się na dziecko z powodu nacisków środowiskowych i rodzinnych.
- Natomiast 3% ankietowanych udzieliło innych odpowiedzi, wśród których znalazły się: odpowiedni wiek – 1,5% i kwestie zdrowotne – 1,5%.
- Dla respondentek decydujących się na dziecko niezwykle ważna jest możliwość godzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym (16,9%) oraz stabilizacja finansowa (9,8%).

RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE W UNII EUROPEJSKIJ WG DEKLARACJI

Dane pochodzą z rozdziału autorstwa Joanny Mirosław pod tytułem „Polityka unii europejskiej w zakresie równowagi praca-życie. Przykłady dobrych praktyk” będącego częścią publikacji „Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce” pod red. Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, WSE Białystok, 2011.

Pierwszy wymiar godzenia sfery zawodowej z rodziną zależy od dostępności czasu. Jeżeli ludzie dysponują ograniczoną ilością czasu na wykonanie wszystkich zadań, wtedy muszą znaleźć równowagę między dwiema równie wymagającymi sferami: pracą i rodziną. Równowaga praca-życie zależy wówczas od czasu poświęconego każdej sferze. Można powiedzieć, że istnieje równowaga czasu (*time balance*), jeśli osoby uważają, iż poświęcają odpowiednią ilość czasu pracy zawodowej i odpowiednią ilość czasu rodzinie. Z drugiej strony, konflikt oparty na czasie (*time-based conflict*) pojawia się wtedy, gdy czas poświęcony na działalność w jednej roli utrudnia realizację działań w innej roli (czas poświęcony rodzinie konkuruje z aktywnością zawodową).

Natomiast konflikt oparty na wysiłku (*strain-based conflict*) pojawia się wtedy, gdy stres lub zmęczenie z jednej sfery rozciąga się na drugą. Wysiłek w jednej sferze zmniejsza ilość energii potrzebnej do wypełnienia jakiejś roli w innej dziedzinie. Na przykład, trudno skoncentrować się na pracy ze względu na obowiązki rodzinne i z drugiej strony zmęczenie po pracy może uniemożliwiać wykonywanie czynności domowych lub powodować trudność w wykonywaniu obowiązków rodzinnych.

Z badania nad jakością życia Europejczyków wynika, iż jedna czwarta pracowników UE czuje, że spędza za dużo czasu w pracy (27%). Z drugiej strony, 28% pracowników przyznaje, że spędza za mało czasu z rodziną. Także spora część pracujących obywateli UE przyznaje, że nie ma wystarczająco dużo czasu na inne społeczne kontakty (36%) oraz na swoje hobby i zainteresowania (51%). Jedna czwarta badanych pracowników UE (26%) przyznaje, że potrafi pogodzić życie zawodowe z prywatnym, podczas gdy co piąty badany (22%) wskazuje na konflikt pomiędzy tymi dwiema sferami. 40% pracowników uważa, że nie ma wystarczająco dużo czasu dla rodziny i innych pozazawodowych zobowiązań.

Z badań wynika również, że kobiety, szczególnie z nowych państw członkowskich (NMS-12), nieco częściej niż mężczyźni są pod presją czasu w pracy. Ogółem 12% kobiet zatrudnionych w UE-15 i 17% kobiet w NMS-12 przyznaje się do trudności w pracy z powodu obowiązków rodzinnych przynajmniej kilka razy w miesiącu, w porównaniu do – odpowiednio – 10% i 14% mężczyzn. Różnica pomiędzy „starymi” i „nowymi” państwami członkowskimi jest jeszcze większa, jeśli

weźmiemy pod uwagę napięcie w domu odczuwane przez kobiety z powodu czasu lub intensywności pracy. 51% kobiet z UE-15 w porównaniu z 61% kobiet z NMS-12 odczuwa trudności związane z czasem w domu z tego powodu.

Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych zależy również od liczby i wieku posiadanych dzieci. Jest to szczególnie trudne dla kobiet posiadających troje i więcej dzieci. Jedynie 13% kobiet z trójką lub większą liczbą dzieci przyznaje, że godzi obowiązki domowe z zawodowymi, w porównaniu do 28% kobiet bez dzieci.

Nie tylko opieka nad dziećmi może być powodem napięcia odczuwanego zarówno w pracy, jak i w domu. Osoby opiekujące się na co dzień starszymi lub niepełnosprawnymi krewnymi, głównie kobiety, dwukrotnie częściej odczuwają napięcie w pracy i w domu niż osoby, które takich zobowiązań nie mają, odpowiednio: 20% i 11%.

Wyniki kolejnego badania Europejskiej Fundacji dotyczącego warunków pracy (*European Working Conditions Survey EWCS*) z 2010 roku pokazują, że ponad 18% pracowników z UE-27 nie jest usatysfakcjonowanych z równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym i rodzinnym. Podczas gdy mężczyźni są częściej narażeni na problemy z równowagą praca-życie w środku swojej kariery zawodowej (w wieku 30-49 lat), kobiety są mniej narażone na niezadowolenie, ale stale w ciągu całej ich kariery. Biorąc pod uwagę, że kobiety wciąż wykonują większość czynności związanych z gospodarstwem domowym i sprawowaniem opieki, może to wydawać się nieco zaskakujące. Jednakże znacznie więcej kobiet niż mężczyzn organizuje swoje życie zawodowe tak, aby dostosować je do potrzeb rodzinnych, między innymi poprzez pracę w niepełnym wymiarze czasu. W ten sposób mogą zmniejszać konflikt występujący z dwóch przeciwległych biegunów.

PRZYKŁADY DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW NA RZECZ RÓWNOWAGI PRACA-ŻYCIE

Dane pochodzą z rozdziału autorstwa Agnieszki Smoder pod tytułem „Działania podejmowane na rzecz równowagi między pracą i życiem pozazawodowym” będącego częścią publikacji „Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce” pod red. Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, WSE Białystok, 2011.

Badane firmy oferowały katalog praktyk ułatwiających łączenie pracy z życiem pozazawodowym. Większość z działań w tym zakresie nie występuje w postaci sformalizowanych procedur wdrażania czy spisanych programów mających formę dokumentu. Działania podejmowane przez badane

firmy w zakresie ułatwiania godzenia pracy z życiem pozazawodowym są adresowane przede wszystkim do młodych rodziców, a w szczególności do młodych stażem mam i kobiet w ciąży:

- Możliwość wzięcia dodatkowego płatnego urlopu po urodzeniu dziecka, do wykorzystania przez mamę lub tatę - długość tego urlopu wynosi od 3 do 4 tygodni.
- W związku z opieką nad dzieckiem rodzicom posiadającym dzieci do 14. roku życia oferowane jest również kilka dni dodatkowego urlopu. Urlopy te cieszą się coraz większą popularnością wśród ojców-pracowników, co może w pewien sposób wpłynąć na wzrost zaangażowania mężczyzn w pełnienie obowiązków rodzinnych.
- Kolejną z praktyk dedykowanych młodym rodzicom jest firmowe becikowe dla nowo narodzonego dziecka w wysokości 1 000-2 000 zł.
- W jednej z badanych firm zorganizowano również pokój dla karmiącej mamy.
- W awaryjnych sytuacjach, gdy pracownik nie ma z kim zostawić dziecka w domu, pracodawca przewidział możliwość przyścia do pracy z dzieckiem, które ma w tym czasie zapewnioną profesjonalną opiekę.
- Jeden z pracodawców stworzył dla kobiet w ciąży i młodych mam możliwość korzystania z infolinii *Baby Assistance*, dzięki której można uzyskać informacje na temat m.in. badań prenatalnych, szkół rodzenia, pielęgnacji w czasie ciąży i po porodzie, karmienia i pielęgnacji noworodka, obowiązkowych szczepień dzieci.
- Dużą popularnością wśród pracowników-rodziców badanych firm cieszy się możliwość dostosowania czasu pracy do indywidualnych potrzeb poprzez wykorzystanie elastycznych form organizacji pracy i czasu pracy.
- Pracodawcy zaproponowali szeroki wachlarz rozwiązań, m.in. indywidualny, zadaniowy, ruchomy czas pracy, zmienne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, możliwość czasowego zmniejszenia etatu po powrocie z urlopu macierzyńskiego.
- Matki karmiące czy kobiety w ciąży mogą korzystać ze skróconego czasu pracy.
- W kilku z badanych firm kobiety w ciąży i młode mamy pracują na zasadzie telepracy do 3-4 dni w tygodniu.
- Coraz częściej w czasie opieki nad dzieckiem mamy mogą zatrzymać narzędzia służbowe, takie jak telefon komórkowy, samochód służbowy czy laptop z podłączeniem do internetu oraz firmowego intranetu.
- W celu zachowania bieżącego kontaktu z firmą została również przewidziana możliwość uczestniczenia w szkoleniach e-learningowych podnoszących kwalifikacje zawodowe.

- Ponadto młode mamy korzystają ze specjalnie dla nich przygotowanych poradników wydawanych przez firmy, pomagających w znalezieniu się w nowej roli po urodzeniu dziecka.
- Po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego, coraz częściej stosowane są okresy adaptacji pozwalające na stopniowe wdrażanie pracownika do wykonywania obowiązków zawodowych.
- Niezwykle pomocnym rozwiązaniem w organizacji codziennych zobowiązań w sferze zawodowej i prywatnej jest branie pod uwagę przez pracodawcę „życzeń grafikowych” pracowników, które realizowane są w sposób kaskadowy – uwzględniający w następujących po sobie okresach czasu preferencje czasowe kolejnych grup pracowników. Dzięki temu np. drugi rodzic pracujący na popołudniową zmianę może odpowiednio wcześniej zaplanować przejęcie opieki nad dzieckiem.
- W ramach korzystania z elastycznych form pracy w jednej z firm handlowych przewidziano również zatrudnienie weekendowe dla pracowników dorywczych (w tym dla uczących się od poniedziałku do piątku studentów), zapewniając w ten sposób dwa wolne weekendy dla stałych pracowników pełnoetatowych.
- Coraz bardziej popularną praktyką jest wspieranie młodych rodziców w opiece nad dziećmi. Choć przedszkola firmowe nadal organizowane są sporadycznie, jednak w zamian za to pracodawcy decydują się coraz częściej na partycypowanie w kosztach opieki przedszkolnej. W tym celu firmy niejednokrotnie nawiązują współpracę z placówkami funkcjonującymi w tzw. „elastycznych godzinach” – dostosowanych do godzin pracy rodziców.
- Kolejną istotną grupą rozwiązań pozwalających na łagodzenie konfliktu na linii praca-życie pozazawodowe jest zapewnienie przez pracodawcę różnorodnych form spędzania wolnego czasu, zarówno dla samych pracowników, jak i dla ich rodzin. Jeśli chodzi o firmowe imprezy integracyjne, najczęściej stosowanym rozwiązaniem są cykliczne spotkania z okazji świąt Bożego Narodzenia, Wielkiej Nocy (niektórzy badani pracodawcy zwracają uwagę, aby imprezy firmowe organizować tylko do czwartku włącznie by w ten sposób nie dezorganizować życia rodzinnego pracowników w weekendy). Dla rodzin pracowników organizowane są pikniki plenerowe poza miastem (np. w okolicy Dnia Dziecka), wspólne wyjazdy na narty w okresie zimowym, imprezy mikołajkowe, pielgrzymki zagraniczne, rajdy, grzybobrania, a także mniej konwencjonalne atrakcje jak przelot balonem. W tego typu imprezach niejednokrotnie biorą również udział pracownicy emerytowani, z którymi firmy na bieżąco mają kontakt.

- Prowadzone jest także dofinansowanie do wyjazdów wakacyjnych dla dzieci. Interesującą propozycję stanowią półkolonie organizowane w okresie letnim i zimowym, podczas których dzieci mogą odwiedzić miejsce pracy rodziców.
- Ponadto w okresie karnawału badane firmy organizują bale dla swoich pracowników z osobami towarzyszącymi. Istnieje również możliwość znacznego dofinansowania do biletów do kina, teatru czy na koncert.
- Następnym zespołem praktyk, ukierunkowany na równowagę pracy z życiem pozazawodowym, oferowany przez badane firmy, ma na celu profilaktykę zdrowotną. Jest to podyktowane przekonaniem, że pracownicy często nie mają czasu by zadbać o swoje zdrowie. Dla większości badanych firm standardem jest już pakiet usług medycznych wykupionych w ramach abonamentu pracowniczego. Zakres finansowanych usług jest często uzależniony od stażu pracy, natomiast członkowie rodzin mogą korzystać z opieki zdrowotnej na preferencyjnych warunkach.
- W kilku badanych firmach kompleksową opieką zostały objęte kobiety w ciąży i młode mamy, będące pracownikami firmy. Pracodawcy potrafią troszczyć się o swoich pracowników również w sposób nieco mniej standardowy – w jednej z badanych firm załoga może liczyć na cotygodniowe dostawy świeżych owoców.
- Dodatkowo dla pracowników, którzy odczuwają taką potrzebę, przewidziane są porady u psychologa czy psychiatry (jedna z firm finansowała przez dłuższy czas terapię pracownika). Zdarza się, że firmy oprócz opieki psychologicznej świadczą pracownikom bezpłatne porady prawne (poprzez współpracę z kancelarią prawną).
- W ramach promowania aktywnego stylu życia prowadzone jest dofinansowanie lub całkowite pokrycie kosztów zajęć rekreacyjnych dla pracowników i ich rodzin. W ramach różnego rodzaju aktywności jest przewidziany basen, koszykówka, siatkówka, siłownia, fitness, a nawet kurs tańca czy sztuki walki. Dodatkowo powstają koła zainteresowań, takie jak klub Nordic Walking, koło wędkarskie czy klub strzelecki. Niejednokrotnie firmy organizują również inicjatywy sportowe, takie jak np. biegi maratońskie o Puchar Prezesa firmy, które angażują nie tylko pracowników, ale również ich rodziny i społeczność lokalną. Wśród interesujących inicjatyw w tym zakresie należy wymienić również dofinansowanie do biletów na mecze piłki ręcznej czy nożnej, czy całoroczne udostępnianie pracownikom boiska piłkarskiego ze sztuczną nawierzchnią bądź sali gimnastycznej.
- W celu promocji zdrowego stylu życia prowadzone są w firmach zajęcia z zakresu walki ze stresem czy efektywnego zarządzania czasem, z których wyniesiona wiedza i umiejętności przydają się także poza pracą.

- Następną praktyką stosowaną przez badanych przedstawicieli firm są grupowe ubezpieczenia pracownicze (od nieszczęśliwych wypadków w pracy i poza nią, na wypadek hospitalizacji pracownika, śmierci współmałżonka), z których część składki opłaca pracodawca. Takim ubezpieczeniem są objęci również członkowie rodzin.
- Coraz bardziej rozpowszechnionym rozwiązaniem są też tzw. Pracownicze Programy Emerytalne, na które firma odprowadza określonej wysokości składkę od funduszu wynagrodzeń.
- Badane firmy dbają także o wykształcenie swoich pracowników i w związku z tym pokrywają częściowo lub w całości koszty związane z ich edukacją, a nawet koszty dodatkowe za noclegi i przejazdy. Finansowanie nauki dotyczy zarówno studiów magisterskich (zaocznych lub wieczorowych), jak też studiów podyplomowych oraz doktoranckich. Pracodawcy dużą wagę przywiązują do doskonalenia umiejętności językowych swoich pracowników. Zainteresowaniem wśród załogi cieszą się kursy językowe organizowane poza godzinami pracy na terenie firmy, które odbywają się na kilku poziomach zaawansowania.
- Zdecydowana większość rozwiązań wspierających godzenie pracy z życiem pozazawodowym finansowana jest ze środków własnych firmy. Z funduszu socjalnego pokrywane są np. koszty zakupu podręczników dla dzieci do 14. Roku życia, dopłaty do wypoczynku dla dzieci, pożyczki remontowo-budowlane, zapomogi z tytułu chorób w rodzinie i innych nieszczęść, wydawane są paczki na święta oraz bony świąteczne dla wszystkich pracowników.
- Informacje na temat praktyk ułatwiających godzenie pracy z życiem pozazawodowym dystrybuowane są wśród pracowników z wykorzystaniem firmowego intranetu. Do tego celu służą również ulotki promocyjne, plakaty i tablice informacyjne znajdujące się na terenie firmy.

SKUTKI I BARIERY DZIAŁAŃ PRACODAWCÓW NA RZECZ RÓWNOWAGI PRACA-ŻYCIE

Skutki:

- Badani pracodawcy nie traktują działań mających na celu ułatwienie godzenia pracy z życiem pozazawodowym wyłącznie w kategoriach dodatkowego obciążenia, przeciwnie – doceniają ich liczne korzyści.
- Przedstawiciele firm przyznają, że rozwiązania mające na celu ułatwienie godzenia pracy z życiem pozazawodowym, poprzez budowanie korzystnej atmosfery w firmie, zwiększają identyfikację pracowników z miejscem pracy, wpływają na ich lojalność wobec pracodawcy i pozwalają na zatrzymanie szczególnie wysoko wykwalifikowanych pracowników.
- Ponadto tworzenie korzystnych warunków pracy jest elementem polityki PR firmy – sprzyja budowaniu pozytywnego wizerunku firmy, poprawia jej pozycję konkurencyjną jako pracodawcy na rynku pracy i przyciąga nowych pracowników.
- Działania te wpływają również na spadek absencji i obniżenie kosztów pracy związanych z rekrutacją, wprowadzeniem nowego pracownika m.in. ze szkoleniami i dostosowaniem jego kwalifikacji do danego stanowiska pracy.
- Instrumenty te mają także istotny udział we wzroście wydajności i produktywności pracowników.
- Praktyki ułatwiające godzenie pracy z obowiązkami domowymi w sposób mniej lub bardziej bezpośredni promują rodzicielstwo. Prorodzinna atmosfera w firmie przynosi wymierne korzyści samemu pracodawcy, gdyż pracownicy, mając poczucie bezpieczeństwa w tym wymiarze, nie odkładają do ostatniej chwili poinformowania przełożonego o swoich planach powiększenia rodziny. Pracodawca ma w ten sposób szansę odpowiednio wcześniej zaplanować zastępstwo na danym stanowisku.
- Zindywidualizowane podejście do pracownika, wyrażające się w dostrzeganiu jego potrzeb, pomaga w kształtowaniu się partnerskich relacji na linii podwładny- przełożony, co w efekcie przyczynia się do pogłębienia satysfakcji z wykonywanej pracy.
- Zwiększeniu zadowolenia i autonomii pracowników sprzyja korzystanie z elastycznego czasu pracy. Kluczowe jest tu przeniesienie akcentu ze sztywnego przestrzegania godzin rozpoczynania i kończenia pracy na wywiązanie się z poszczególnych zadań.
- Ponadto inwestowanie w osoby uczące się jest dla firmy opłacalne, gdyż przyczynia się do poprawy jakości kapitału ludzkiego, jakim firma dysponuje.

Bariery:

- Przeszkodą w tym zakresie jest opór części pracowników, którzy proponowane przez pracodawcę inicjatywy uważają za zbyt dużą ingerencję w ich życie prywatne.
- Nie należy zapominać o ograniczeniach finansowych, z jakimi spotykają się pracodawcy przy okazji wprowadzania praktyk łagodzących konflikt na linii praca-życie pozazawodowe. Nie bez znaczenia był tu kryzys gospodarczy, na skutek czego pracodawcy musieli czasami całkowicie zrezygnować z określonych działań oferowanych pracownikom lub znacznie ograniczyć ich zakres.
- Istotnym problemem wymagającym szczególnej ostrożności i wyważenia ze strony pracodawcy jest odpowiednia alokacja środków finansowych między wynagrodzenia a działania związane z godzeniem pracy z życiem pozazawodowym. Oczywiście jest, że nie wszyscy pracownicy są zainteresowani w tym samym stopniu tego rodzaju działaniami. Ze strony pracowników nieposiadających zobowiązań rodzinnych zauważalna jest presja, aby środki, jakimi dysponuje firma, były przeznaczane przede wszystkim na płace.
- Aktywność firm w zakresie oferowania różnorodnych form wspierających pracowników budzi czasem postawy roszczeniowe. Najlepszym rozwiązaniem w tym zakresie jest wyjaśnienie sobie wszystkich niejasności w klimacie wzajemnego zaufania i otwartości.

PARTNERSKI MODEL RODZINY W POLSCE, OPINIE – OBRAZY MEDIALNE – REALIA

Dane pochodzą z rozdziału autorstwa Krzysztofa Arcimowicza pod tym samym tytułem będącego częścią publikacji „Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce” pod red. Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, WSE Białystok, 2011.

Za fasadami ideału partnerstwa płci gromadzą się sprzeczności. Słowo „równouprawnienie” ma inny sens dla przedstawicieli poszczególnych płci. Dla mężczyzn nie oznacza ono – jak dla kobiet – lepszego wykształcenia, większych szans zawodowych, mniej pracy w domu, lecz przeciwnie: więcej konkurencji, mniejsze szanse na karierę, więcej obowiązków domowych. Według Lindy Brannon, współcześnie możemy wyróżnić trzy kategorie opisujące mężczyzn i ich reakcje na zmiany kobiecych ról. Pierwszą kategorię stanowią mężczyźni tradycyjni, ubolewający nad zmianami, niewidzący dla siebie żadnych korzyści z emancypacji kobiet, uważający kobiety za rywalki. Drugą grupę tworzą mężczyźni w okresie przejściowym, którzy są zdolni do interakcji z

kobietą jako partnerką w związku intymnym. Mężczyźni ci nie zawsze popierają emancypacyjne dążenia kobiet, ale starają się dostosować do zmian w kobiecych rolach, zmieniając swoje zachowania. Trzecia kategoria obejmuje mężczyzn postępowych, popierających ruch feministyczny, a zwłaszcza koncepcję, że tradycyjna rola płciowa jest dla mężczyzn szkodliwa.

W połowie lat 90. za jeden z priorytetów Unii Europejskiej uznano zmierzanie do równości płci we wszystkich dziedzinach funkcjonowania (tzw. *gender mainstreaming*). W Polsce, podobnie jak w innych krajach należących do kręgu kultury euroamerykańskiej, dokonują się zmiany wzorów zachowań kobiet i mężczyzn. Obserwujemy dynamiczne napięcia pomiędzy tradycyjnymi i nowymi modelami zachowań płciowych. Obok tradycyjnego wzoru matki – piastunki domowego ogniska, wyrasta nowy model kobiety robiącej karierę zawodową; obok modelu ojca – żywiciela rodziny, pojawił się wzorzec opiekuna dziecka. Jak sądzę, większość współczesnych mężczyzn żyjących w społeczeństwach należących do kręgu kultury euroamerykańskiej realizuje w swoim życiu wzory zachowań, będące mieszaniną wpływów tradycyjnego i nowego paradygmatu męskości, przy czym nasilenie cech tradycyjnych i charakterystycznych dla nowej wizji męskości może być różne – z przewagą jednej bądź drugiej opcji. Tezę tę potwierdzają badania *Discovery Species*, zrealizowane w 15 krajach (w tym w Polsce) oraz w RPA. Ankiety oraz wywiady przeprowadzone z młodymi mężczyznami wskazują, iż tradycyjny model męskości ulega przeobrażeniom. W obliczu przemian społecznych mężczyzna do tradycyjnej roli żywiciela rodziny musi dodać rolę opiekuna dziecka, powinien być także partnerem kobiety. W ponowoczesnym świecie konkuruje ze sobą wiele – często sprzecznych – wzorów zachowań mężczyzn, co sprawia, że kategoria męskości staje się nieostra, coraz bardziej się rozmywa. Obserwujemy proces redefiniowania kategorii męskości, który obejmuje również ojcostwo. Pojawił się zupełnie nowy wzorzec ojca, wrażliwego opiekuna dziecka, nieobawiającego się eksponowania swoich uczuć, który to wzór – jak się wydaje – nie ma historycznego precedensu. Jednak nadal znaczna część mężczyzn traktuje zajmowanie się dziećmi i domem jako degradację ich statusu. Nikła partycypacja mężczyzn w obowiązkach domowych może rodzić frustrację kobiet i wpływać negatywnie na relacje małżonków. Żony pracujące zawodowo i równocześnie obciążone obowiązkami domowymi mają poczucie niesprawiedliwości.

ZAINTERESOWANIE PRACOBIORCÓW OPIEKUJĄCYCH SIĘ OSOBAMI ZALEŻNYMI WYKONYWANIEM PRACY W ELASTYCZNYCH FORMACH

Z badań przedstawionych w publikacji Cecyli Sadowskiej-Snarskiej wynika, iż to mężczyźni częściej korzystają z bardziej elastycznych rozkładów czasu pracy niż kobiety mimo, iż wydawałoby się, iż to kobiety ze względów rodzinnych będą miały większe możliwości elastycznej pracy.

- Odsetek pracujących kobiet w warunkach sztywnej organizacji czasu pracy ukształtował się na poziomie 83,2%, zaś mężczyzn 73,8%.
- Na bardziej sztywne rozkłady czasu pracy wskazywali częściej pracownicy zatrudnieni w sektorze publicznym niż prywatnym. Odsetek osób pracujących w elastycznym systemie pracy w przypadku sektora prywatnego ukształtował się na poziomie 25,0%, zaś w sektorze publicznym jest niemal dwukrotnie niższy.
- Im zakład pracy jest większy tym częściej respondenci wykonują pracę w ustalonych sztywno przez pracodawcę rozkładach pracy. O ile w firmach mikro co trzeci badany pracuje w elastycznym systemie pracy, to w firmach największych ten odsetek jest 17,8 punktu procentowego niższy.
- O elastyczności systemu pracy w zakładach pracy decyduje również w poważnym stopniu rodzaj prowadzonej działalności. W takich sekcjach, jak: transport i gospodarka magazynowa, pośrednictwo finansowe, administracja publiczna czy też obsługa nieruchomości i firm, mamy do czynienia z wyższym odsetkiem (powyżej 80,0%) osób pracujących w stałych godzinach pracy i w ustalonych sztywno godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy w stosunku do pozostałych sekcji.
- Najbardziej elastyczne rozkłady czasu pracy stosowane są w takich sekcjach, jak: hotele i restauracje, pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna.
- Wykonywany zawód przez pracowników również w istotny sposób różnicuje stosowane rozkłady czasu pracy. Pod względem sztywności rozkładu czasu pracy wyróżniają się takie grupy zawodowe, jak: pracownicy biurowi, gdzie zaledwie 11,1% badanych pracobiorców wskazało na elastyczność ich czasu pracy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (11,4%), pracownicy przy pracach prostych (13,3%).
- Z kolei najbardziej elastyczne rozkłady czasu pracy dotyczą dość skrajnych grup zawodowych, jaką są z jednej strony rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (co wynika z ich charakteru pracy), z drugiej przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Odsetek osób pracujących w elastycznych rozkładach czasu pracy w tych grupach zawodowych ukształtował się na poziomie odpowiednio 100,0% i 41,2%.

- Z badań wynika, iż 64,0% młodych rodziców znajduje codziennie czas na wypełnianie funkcji i obowiązków domowych, w tym opiekę nad dziećmi. Z badań jednak wynika dość zróżnicowany stopień angażowania się w życie rodzinne pomiędzy kobietami i mężczyznami. Bowiem **blisko 68% respondentek udzieliło odpowiedzi, że codziennie znajduje czas na realizację obowiązków rodzinnych. Znacznie niższy jest odsetek mężczyzn znajdujący czas codziennie na wypełnianie funkcji rodzinnych, co oznacza, że to na kobietach spoczywa obowiązek wypełniania funkcji i obowiązków rodzinnych, oczywiście poza pracą zawodową.**
- Przy aktualnym wymiarze i rozkładzie czasu pracy, **co trzecia kobieta oraz ponad 43% mężczyzn mają małe możliwości czasowe na wypełniania funkcji i obowiązków rodzinnych.** Stąd można wysnuć wniosek o konieczności dostosowywania wymiaru i rozkładu czasu pracy do potrzeb młodych pracujących rodziców.
- Z uzyskanych danych wynika, iż pracujący młodzi rodzice największe problemy mają z organizacją opieki nad małymi dziećmi (76,9 % wskazań).
- Blisko co trzeci respondent, i to są głównie kobiety, mają trudności w przygotowaniu posiłków.
- Praca zawodowa, w połączeniu z obowiązkami domowymi, uniemożliwia dla ponad 17,0% respondentów oddanie się pasji, hobby.
- **Z przeprowadzonych badań wynika, iż zainteresowanie pracą w bardziej elastycznej formie jest dość duże wśród pracowników wychowujących dzieci do lat 7. Ponad 40,0% respondentów udzieliło odpowiedzi „tak” i „zdecydowanie tak”, a kolejne 30,0% nie jest zdecydowana, co może wynikać m.in. z niewiedzy na temat korzyści z pracy w elastycznej formie.**
- **Znacznie większe zainteresowanie pracą w elastycznej formie wykazują kobiety, niż mężczyźni.**
- **Największe zainteresowanie zarówno wśród kobiet, jak mężczyzn wzbudza praca w elastycznym czasie pracy. Za tą formą pracy opowiedziało się 67,2% kobiet i 68,9% mężczyzn.**
- Zainteresowanie pracą w pozostałych elastycznych formach ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, takich jak: *job-sharing*, praca w domu, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca, jest dość niskie. Ale należy zauważyć, iż może być to spowodowane brakiem wiedzy na temat tych wymienionych form zatrudnienia, zwłaszcza jeśli chodzi o telepracę, *job-sharing*, które należą do nowych, nieznanych dostatecznie w Polsce, form zatrudnienia.

- **Blisko 40% respondentów, która zainteresowana jest elastyczną pracą, wskazała na pracę ze stałą liczbą godzin pracy w ciągu dnia, ale zmienną godziną rozpoczęcia i kończenia pracy.**
- **Co czwarty respondent chciałby pracować w skróconym tygodniu pracy, z możliwością korzystania z wolnych godzin lub dni.**
- **Orientacja pracobiorców w zakresie elastycznych form zatrudnienia, jest dość niska. Poważna część respondentów nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie czy na ich stanowisku można zastosować określoną elastyczną formę zatrudnienia (poza elastyczną organizacją czasu pracy).**
- **Z samooceny wiedzy pracobiorców na temat elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy wynika, że w warunkach polskich powinno organizować się szkolenia, doradztwo skierowane do wszystkich zainteresowanych pracowników, w tym do osób posiadających małe dzieci.**
- **Dość rzadko wykorzystywane są elastyczne formy pracy odnoszące się m.in. do: — innego miejsca wykonywania pracy, niż siedziba pracodawcy (praca w domu, telepraca), — elastyczności czasu, a więc możliwości pewnych zmian w rozkładzie czasu, — możliwości redukcji czasu pracy (praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, Job sharing).**
- **Głównymi przyczynami pracy kobiet w niepełnym wymiarze było sprawowanie opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi oraz w nieco mniejszym stopniu brak pracy na pełnym etacie.**
- **Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy, pomimo, że mają ograniczone możliwości decydowania o rozkładzie czasu pracy, potwierdzili, że ta forma zatrudnienia sprzyja godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.**
- **Badania potwierdziły również, że praca wykonywana w tej tradycyjnej formie, co do czasu pracy, rozkładu, miejsca jej wykonywania, rodzi trudności w wypełnianiu funkcji i obowiązków rodzinnych, zwłaszcza związanych z organizacją opieki nad dziećmi. W efekcie trudności w pogodzeniu życia zawodowego z rodzinnym, obok sytuacji materialnej, stają się istotnym powodem rezygnacji z dalszych planów prokreacyjnych młodych rodziców.**
- **Generalnie warunkiem upowszechnienia elastycznych form pracy wśród pracobiorców jest dostarczenie im odpowiedniej wiedzy. Z dokonanej samooceny wynika, że orientacja w elastycznych formach pracy jest nieznaczną. Tak wiedza niewątpliwie potrzebna też jest pracodawcom.**

UWARUNKOWANIA WYKONYWANIA PRACY W ELASTYCZNYCH FORMACH – WNIOSKI Z TESTOWANIA TELEPRACY

Wnioski opisane przez Małgorzatę Mozerys z praktyki doradczej oraz badania ankietowego przeprowadzonego wśród osób testujących elastyczne formy zatrudnienia w ramach Projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” w 2007r., kiedy to opieką doradczą objętych było ok. 30 osób – telepracowników i osób pracujących w indywidualnym rozkładzie czasu pracy przez okres ok. 1 roku:

- Zdecydowana większość – aż 72% ankietowanych uznało, że nowy system – telepraca to rozwiązanie, które pozwala efektywniej wykonywać obowiązki służbowe.
- Część osób nie zauważyło wpływu zmiany systemu na efektywność pracy, przy czym znamienne jest, że nikt nie określił systemu telepracy jako nieodpowiedniego do rodzaju wykonywanych obowiązków. Praca w domu ułatwia wykonywanie obowiązków służbowych, a już na pewno nie utrudnia ich wykonywania (28% osób nie zauważyło wpływu systemu na pracę). Telepracownikom wygodniej i sprawniej jest pracować w domu.
- Choć 68% telepracowników nie zauważyło ani spadku ani wzrostu efektywności wykonywanej pracy, to jednak 32% osób uznało swoją pracę za bardziej efektywną, gdy wykonywana jest w domu.
- Nikt nie stwierdził, że pracuje po zmianie gorzej, mniej efektywnie.
- Można zatem wysnuć wniosek, że **samodzielność w organizowaniu sobie miejsca i warunków pracy (czas, narzędzia) może sprzyjać jakości pracy i zaangażowaniu pracownika. Wzrost poczucia sprawstwa skutkuje wzrostem motywacji do pracy i dlatego właśnie własna efektywność oceniana może być przez telepracowników jako większa.**
- Poczucie samodzielności w organizowaniu sobie pracy może sprawić, że pracuje się lepiej, przy czym to organizowanie warunków pracy może polegać po prostu na eliminowaniu dystraktorów, które w tradycyjnym biurze się pojawiają np. niespodziewane telefony, hałas.
- **Przeniesienie ciężaru odpowiedzialności za warunki i czas pracy na pracownika może powodować, że u osób mniej systematycznych czy mniej zdyscyplinowanych może pojawić się skłonność do unikania wykonywania pewnych zadań.** Z sytuacją taką mamy do czynienia w przypadku osób, które nie pracują pod okiem szefa, kierownika, a efekty ich pracy są mało wymierne, czy trudno przeliczalne na jakieś wskaźniki ilościowe, kiedy sam efekt pracy nie jest bezpośrednio mierzalny ilościowo, np. przekazywanie informacji. **Rozwiązaniem tego problemu może być zweryfikowanie i opisanie**

powtórne stanowiska pracy oraz wprowadzenie systemu okresowych raportów z wykonywanych zadań, a także usprawnienie systemu informacji zwrotnych udzielnych pracownikowi na temat poziomu wykonania poszczególnych zadań.

- Kolejnym wyzwaniem dla telepracownika jest konieczność systematyczności w pracy. **Brak pewnej stałości w harmonogramie dnia i nawyku trzymania się tego harmonogramu może być poważną przeszkodą dla pracy w domu. Niedostateczna zdolność do samodyscypliny i niewłaściwe nawyki mogą powodować, że praca nie jest wykonywana na czas, z opóźnieniem.** Pracując w domu otoczenie nie wpływać może mobilizująco, trudniej może więc być niektórym osobom systematyczność zachować.
- Inną trudnością może być przełamywanie nieufności czy raczej **konieczność wypracowania wzajemnego zaufania pracodawcy i pracownika.** Trzeba mieć na uwadze to, że wśród pracodawców telepracowników mogą się znaleźć takie osoby, tacy szefowie, którzy lubią mieć wszystko pod kontrolą, stosują bardziej autorytarny styl zarządzania, którzy wolą widzieć efekty pracy, kontrolować na bieżąco poziom jej wykonania. **Jeśli pracodawca darzy pracowników ograniczonym zaufaniem, lub też ma tendencję do kontrolowania na bieżąco poziomu wykonania zadań, to telepraca może być pewnym utrudnieniem.** Celem dla pracownika, pracodawcy bądź też doradcy jest poszukiwanie sposobów na przełamywanie tego ograniczonego zaufania.
- Praca „skrojona” niejako na miarę możliwości czasowych pracownika jest pewnym przywilejem. Wśród pozostałych pracowników może pojawić się poczucie nierówności, niesprawiedliwości z powodu faworyzowania niektórych tylko pracowników poprzez wprowadzenie dla nich pewnych udogodnień w systemie pracy. Dla pracodawcy oznacza to konieczność przewidywania, czy nie spowoduje to częściowe w firmie wprowadzenie systemu telepracy spadku motywacji pracowników, załogi.
- Implikacją dla samego telepracownika jest w tym przypadku konieczność asertywnego dbania o swoją pozycję w firmie i dbanie o zachowanie dobrych relacji ze współpracownikami.
- Osoba pracująca w domu nie spotyka się bezpośrednio z pracodawcą. **Konieczność oceny jakości pracy pracownika, którego nie widzi się bezpośrednio podczas wykonywania obowiązków służbowych może stanowić pewną trudność dla przełożonego. Brak jasnych, precyzyjnych kryteriów oceny pracy stwarza ryzyko oceny życzeniowej, oceny uogólnionej i nieadekwatnej.**

- **Decydując się na wprowadzenie systemu elastycznego należy pamiętać o pewnych predyspozycjach pracownika i jego umiejętnościach. Cechy takie, jak zdolność do samodyscypliny, nawyk systematyczności, punktualności, odpowiedzialność w przypadku pracy w domu, telepracy są szczególnie istotne z powodu większej z założenia samodzielności telepracownika w porównaniu do osób pracujących w tradycyjnym systemie, czyli po prostu w biurze. Swego rodzaju wyzwaniem może być znalezienie kryteriów do oceny takich predyspozycji pracowników.**
- **Kolejnym problemem, z którym borykają się telepracownicy jest ograniczenie kontaktów towarzyskich przy zmianie systemu pracy na telepracę.** W przypadku osób, które mają duże potrzeby towarzyskie, takie ograniczenie może być szczególnie źle przyjmowane. Rzadkie wizyty w siedzibie firmy, kontakty za współpracownikami i przełożonym ograniczone tylko do przekazywania zadań i rezultatów pracy mogą powodować, że kontakty te się problemów i barier komunikacyjnych.
- **Swoboda, którą dają się pracownikowi może stwarzać zagrożenie, że niewłaściwe nawyki pracownik może nieświadomie zacząć w sobie wyrabiać.** Elastyczne, a raczej luźne godziny pracy mogą być rozumiane jako swego rodzaju przyzwolenie na dowolność w dyspozycyjności pracownika, np. błędne określanie spóźnień mianem swobody w rozpoczynaniu i kończeniu pracy. **Trudnością do pokonania w stosowaniu telepracy może być tu jasne wyznaczenie godzin, w których pracownik powinien być dyspozycyjny.**
- **Pracownik wykonujący pracę wyłącznie w domu i spędzający w nim przeważającą część doby, może czuć się takim otoczeniem i rutyną znudzony, zmęczony, a w efekcie spadać może jego motywacja do pracy.** To kolejna bariera, z którą poradzić sobie muszą telepracownicy – konieczność zapobiegania rutynie i dostarczanie sobie pewnych nowych ciekawych bodźców.
- Kolejny problem, który dotyczy już samej organizacji życia domowego, a który może pojawić się w rodzinach osób pracujących w domu, jest nierówny podział obowiązków domowych, lecz nie chodzi tu o równy podział obowiązków między partnerów w proporcji pół na pół, ale raczej podział uwzględniający czas, możliwości i po prostu zdolności obojga partnerów. Z praktyki doradczej wynika, że wśród telepracowników podział obowiązków jest nierówny.
- Telepracownicy istotnie po zmianie systemu pracy poświęcają dziecku więcej czasu – odpowiedziało tak 47% badanych – przy czym w przypadku 41% osób telepraca nie

ogranicza im czasu przeznaczonego dla dziecka. Stąd prosty wniosek, że telepraca w istocie może pomóc rodzicom dysponować czasem tak, aby spędzać go częściej z dzieckiem.

- Warto wspomnieć w tym miejscu również, że praca wykonywana w domu to również pewien model i przekaz dotyczący aktywności zawodowej, który zaszczerpia się dzieciom.
- Doświadczenia doradców zawodowych pracujących z telepracownikami pokazują, że praca w domu wiąże się też z szeregiem zagrożeń. Podstawowym i często powtarzającym się problemem jest osłabienie więzi społecznych miejscu pracy, utrudniony dostęp do informacji, naruszenie prywatności życia domowego – bardzo niekorzystne zjawisko dla zachowania higieny pracy.
- Bardzo częstym problemem pojawiającym się w pracy doradców z pracownikami elastycznymi były bariery komunikacyjne i brak efektywnych sposobów komunikowania się zarówno z pracodawcą jak i ze współpracownikami. Nieumiejętności przekazywania konstruktywnej informacji zwrotnej przez pracodawcę na temat efektów pracy bądź w ogóle nie udzielanie takich informacji.
- Pracodawcy myśląc życzeniowo zakładają z góry, że praca wykonywana jest dobrze, a przecież wiadomo, że dla budowania poczucia kompetencji szczególnie istotne jest otrzymywanie feedbacku. Choć pracodawcy często w badaniu ankietowym wskazywali, że takich informacji udzielają, nikt z telepracowników nie odpowiedział, że otrzymał informację zwrotną na temat swojej pracy.
- Inną barierą dla powodzenia systemu telepracy związaną z komunikacją jest brak codziennych kontaktów towarzyskich, rozmów z kolegami/koleżankami z pracy. Telepracownik takich zwykłych rozmów, np. o zakupach czy wychowywaniu dzieci, nie odbywa, bądź odbywa je znacznie rzadziej. Skutkiem ograniczonych kontaktów społecznych może być rosnące poczucie izolacji, gorsze radzenie sobie z trudnościami, częstsze przeżywanie stresu. Brak codziennych rozmów ogranicza również wymianę informacji, doświadczeń, spostrzeżeń, wiedzy między pracownikami firmy na temat realizowanych zadań. **Na te typowe problemy zwiane ze sferą komunikacji społecznej odpowiedzią mogą być dążenia doradcy do usprawnienia komunikacji z przełożonym czy współpracownikami. Zadaniem doradcy może być rozpoznanie stylu komunikowania się pracownika elastycznego, trening umiejętności komunikowania się interpersonalnego, przeciwiczenie trudnych rozmów, pomoc w zorganizowaniu i przeprowadzeniu spotkań ukierunkowanych na rozwiązywanie problemów, konfliktów, wskazanie sposobów i technik podtrzymywania kontaktów towarzyskich.**

- Częstsze przebywanie w domu, z rodziną, większe skupienie się na celach, interesach rodziny, osobistych pozwala na dokonanie przewartościowania swojej roli zawodowej i skutkować może zmianą postawy wobec pracy zawodowej. Przebudowanie hierarchii priorytetów, zwrócenie uwagi na konieczność rozwijania zainteresowań, może uchronić od zagrożenia pracoholizmem, nadmiernym przeciążeniem i odległymi skutkami zdrowotnymi przewlekłego stresu. W ten sposób telepraca służyć może zdrowiu, przyczyniając się do ograniczenia odczuwanego stresu psychologicznego.
- Dzięki pracy w bardziej przyjaznych, dowolnych warunkach, zmienić się może podejście do pracy w ogóle, czy może raczej zmienić się może stosunek do pracowania, rozumianego jako sposób podejmowania aktywności zawodowej. Okazuje się, że wśród telepracowników pojawia się czasem takie przekonanie, że „ja mogę pracować, że ja właściwie mogę a nie muszę pracować, że mogę wykonywać to, w czym jestem najsprawniejszy, najbardziej kompetentny i mogę to zrobić tak jak jest mi wygodnie (jeżeli trzymam się oczywiście podstawowych zasad bezpieczeństwa, przepisów prawa pracy, higieny pracy)”.
- Telepraca powoduje, że zmienić się może samo podejście do czasu, który się na aktywność zawodową poświęca. W tradycyjnej formie pracy, np. w biurze poświęca się zazwyczaj nieco czasu na towarzyskie rozmowy, na wypicie kawy, wymianę bieżących informacji. W systemie telepracy czas na poranną kawę i rozmowy o aktualnych sprawach firmy w zasadzie nie istnieje, ponieważ gdy telepracownik zaczyna pracę, to po prostu siada przy biurku do wykonania konkretnego zadania. W związku z tym zjawiskiem dwojako można rozpatrywać samo rozumienie pracy – jako czasu poświęcanego na zadania zawodowe, lub jako zadań zawodowych opisywanych jakimiś ramami czasowymi. Telepracownik pracuje nie dlatego, że teraz ma czas przeznaczony na pracę, ale dlatego że ma zadanie do wykonania i znalazł sobie swego rodzaju „niszę czasową” w harmonogramie dnia, aby to konkretne zadanie wykonać.
- Przy zmianie systemu pracy na elastyczny następuje również przewartościowanie roli pracownika. Elastyczna forma pracy jest odpowiednia dla osób, które dysponują czymś w rodzaju pewnego koszyka umiejętności, kompetencji, rodzajów zadań, które robią dobrze i sprawnie, czyli pewnych „cegiełek”, z których składa się ich aktywność zawodowa. Telepracownik, nie szef, pracodawca, przelożony włada niejako te cegielki w czas, którym dysponuje, umiejscawia je w grafiku, harmonogramie, planie dnia, tygodnia, miesiąca. Innymi słowy dysponuje tymi odcinkami pracy, które wykonuje, gdy jest taka konieczność.

- Kolejnym ciekawym spostrzeżeniem było to, że telepraca sprawdza się szczególnie w przypadku osób, które mają doskonałe umiejętności zarządzania czasem i są systematyczne. Umiejętności planowania, określania priorytetów, wykorzystywania czasu i systematyczności w działaniu są kluczowe dla telepracowników. Zapewne są to umiejętności potrzebne w pracy w ogóle, natomiast w przypadku telepracowników są szczególnie istotne.
- System telepracy sprawdził się świetnie i paradoksalnie jednocześnie w przypadku osób, które mają dużo zajęć, aktywności. Osoby, które wydają się być na pierwszy rzut oka bardzo zajęte, mają dodatkowe obowiązki z racji np. niepełnosprawności dziecka, czyli muszą zawieźć na zabieg dziecko wymagające rehabilitacji, lub zajęte własnym hobby, bardzo dobrze wywiązywały się ze swoich zadań zawodowych w systemie telepracy. Te osoby mają już za sobą pewnego rodzaju trening systematyczności i planowego działania i dlatego samodyscyplina, konsekwencja oraz systematyczność jest dla tych osób czymś bardziej naturalnym.
- W związku z tym wnioskiem wsparcie, **doradztwo dla telepracowników oznaczało w praktyce czasem prowadzenie treningu zarządzania czasem, monitorowanie, motywowanie i kontrolowanie poziomu i systematyczności wykonywania zadań zawodowych, a celem było tu wyrobienie pewnych nawyków systematyczności, terminowości, planowania.**

ELASTYCZNE FORMY PRACY – SZANSE I ZAGROŻENIA

W publikacji „Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia” (red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2008) zagrożenia ze strony elastycznych form zatrudniania zlokalizowano w 3-ech obszarach:

- stabilności pracy (bezpieczeństwo zatrudnienia, poziom i stabilność wynagrodzenia, zakres świadczeń pracowniczych),
- możliwości rozwoju zawodowego (znaczenie dla awansu zawodowego, podwyższania kwalifikacji),
- dogodności życiowej (uciążliwość pracy, wpływ na zdrowie, rodzinę, inne aspekty życia pozazawodowego).

Stabilność pracy w największym stopniu jest naruszana w różnego rodzaju atypowych (w stosunku do powszechnie przyjętego standardu umowy o pracę na czas nieokreślony) formach zatrudnienia,

takich jak praca tymczasowa, praca na podstawie umów terminowych, umowa o dzieło czy samo zatrudnienie.

Możliwości rozwoju zawodowego najmniej kolidują z elastycznym czasem pracy, ponieważ większość jego form raczej ułatwia łączenie pracy z zaangażowaniem w podnoszenie kwalifikacji (np. skomprimowany tydzień pracy, ruchomy czas pracy), z wyjątkiem pracy niepełnowymiarowej, która może działać dyskwalifikująco w sytuacji ponoszenia kosztów szkoleń przez pracodawcę (mniejsze możliwości wykorzystania lepszych kwalifikacji pracownika). Z kolei w przypadku telepracy badania wskazują, że o ile może ona pomagać w zdobywaniu kwalifikacji podstawowych, o tyle nie jest ona w stanie podnieść kompetencji w sferze zarządzania i brania na siebie odpowiedzialności, czynności wykonywane w ramach telepracy są postrzegane jako mniej urozmaicone, o mniejszych wymaganiach i mniej interesujące niż praca w siedzibie przedsiębiorstwa (Pędziwiatr 2002, s. 34). Natomiast nietypowe formy zatrudnienia z jednej strony sprzyjają gromadzeniu doświadczenia zawodowego (praca w różnych przedsiębiorstwach, na różnych stanowiskach), ale z drugiej strony raczej dotyczą one stanowisk wykonawczych, w ograniczonym stopniu pojawiają się na stanowiskach kierowniczych i wysokospecjalistycznych. To wskazuje na ograniczone szanse awansu zawodowego dla osób pracujących w elastycznych systemach pracy.

Pozostaje zatem kwestia dogodności życiowej, najczęściej wiązana z zagadnieniem programów praca-życie. Ich niestabilność, zmienność, powoduje traktowanie ich jako niedogodnych życiowo, chociaż dla niektórych kategorii pracowników (np. pracujący w wolnych zawodach) lub pracowników w szczególnych sytuacjach życiowych (np. opiekujących się dziećmi lub innymi członkami rodziny) mogą być atrakcyjne. Należy jednak zwrócić uwagę, że te formy organizacji pracy, które pozwalają pogodzić pracę z życiem pozazawodowym, jednocześnie nie pozwalają na wyraźne ich rozgraniczenie, a wtedy oznacza to konieczność ciągłego balansowania między tymi obszarami, często w kierunku działań na rzecz pracy, a nie rodziny, czy życia towarzyskiego.

Analizując kwestię dehumanizacji pracy na przykładzie elastycznego czasu pracy wyróżniono cechy charakterystyczne:

- decentralizacja kompetencji w zakresie czasu pracy – możliwość decydowania przez pracownika o okresach wykonywania pracy i momentach jej podejmowania i kończenia,
- okresowe zmiany czasu pracy – dostosowanie czasu pracy do różnorodnych potrzeb organizacji gospodarczych wyrażanych zarówno przez pracodawców, pracowników, jak i różne podmioty zewnętrzne zainteresowane działalnością danej organizacji; element elastyczności wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy,

- zdolność regulowania przez obowiązujące normy prawa pracy coraz to nowych sytuacji życiowych bez potrzeby zmian podstaw prawnych,
 - indywidualizacja rozwiązań w sferze czasu pracy – oznacza wprowadzenie zamiast jednego powszechnie obowiązującego systemu, różnych form dotyczących wymiaru i rozkładu czasu pracy, o których decydują podmioty najbardziej zainteresowane czasem pracy w danej organizacji gospodarczej,
 - asynchroniczna obecność w pracy z powodu zróżnicowanego czasu pracy pracowników i oddzielenie indywidualnego czasu pracy pracownika od ogólnego czasu pracy przedsiębiorstwa.
- Z powyższych cech mogą wynikać zarówno korzyści, jak i mankamenty elastycznego czasu pracy, można wskazać cztery czynniki potencjalnie dehumanizujące pracę:
- zwiększenie intensywności pracy w jednostce czasu,
 - okresowe wydłużanie czasu pracy,
 - zwiększenie odpowiedzialności pracownika,
 - deregulacja życia zawodowego i pozazawodowego.

Negatywne zdrowotne konsekwencje elastycznej organizacji pracy mogą wynikać z dwojakiemu rodzaju obciążeń:

- obciążenia fizycznego, przede wszystkim związanego ze zmęczeniem spowodowanym przedłużonym czasem pracy, mobilnością wynikającą z różnych miejsc wykonywania pracy, ale także dolegliwości fizyczne będące konsekwencją stresu związanego z większą odpowiedzialnością i deregulacją życia,
- obciążenia psychospołeczne, związane ze zmieniającymi się zadaniami i wymaganiami (elastyczność funkcjonalna), koniecznością koordynacji pracy z życiem pozazawodowym, mobilnością przestrzenną; jest ono mniej zauważalne, ale niesie ze sobą trudniejsze do zwalczania konsekwencje w postaci stresu, depresji.

Robert Chrościelewski i Renata Opieka w tej samej publikacji wskazują na kolejne korzyści i zagrożenia stosowania elastycznych form pracy.

Z punktu widzenia pracodawcy stosowanie niestandardowych, w tym elastycznych, form pracy może przyczynić się do:

- obniżenia kosztów pracy,
- znacznie większej swobody w zakresie regulowania poziomu zatrudnienia,
- zwiększenia adaptacyjności przedsiębiorstwa do zmian rynkowych,
- łatwiejszego dostępu do pracowników o pożądanym kwalifikacjach i kompetencjach,
- lepszego dostosowania zatrudnienia do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa;

— ułatwionej weryfikacji umiejętności pracownika przed ostatecznym podjęciem decyzji o zatrudnieniu na stałe,

— możliwości regularnego uzupełniania stałego trzonu załogi.

Z kolei pracownicy dzięki elastycznym formom pracy mają:

— możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia,

— większą swobodę w zakresie kształtowania czasu pracy,

— większą samodzielność w zakresie wykonywania zadań,

— poczucie silniejszego związku między efektami pracy a wynagrodzeniem,

— większe możliwości w zakresie zmiany pracodawcy,

— możliwość świadczenia pracy na rzecz kilku pracodawców,

— możliwość zdobycia większego doświadczenia zawodowego.

Zagrożenia z punktu widzenia pracodawcy mamy do czynienia z:

— brakiem identyfikacji z firmą pracowników wykonujących pracę w ramach elastycznych form zatrudnienia,

— napięciami pomiędzy stałymi pracownikami a „elastycznymi”,

— oporem ze strony związków zawodowych,

— zmniejszoną ochroną informacji stanowiących tajemnicę firmy,

— deficytem poświadczonych pracowników w okresie wzmożonego zapotrzebowania na pracę.

Pracownicy zaś narażeni są na:

— obniżone standardy bezpieczeństwa socjalnego,

— gorsze warunki płacowe,

— niepewność zatrudnienia, brak stabilizacji zawodowej,

— ryzyko braku ciągłości pracy, a w związku z tym dochodów

— brak identyfikacji z firmą, odizolowanie od środowiska pracy,

— nieznaną uregulowań prawnych w zakresie poszczególnych form zatrudnienia,

— nadmierne obciążenie pracą spowodowane chęcią uzyskania wyższych dochodów.

Anna Skórska w rozdziale wyżej wspomnianej publikacji odnoszącym się do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wskazuje na następujące aspekty elastycznych form zatrudnienia.

Z punktu widzenia pracodawcy stosowanie elastycznych form zatrudnienia przyczynia się m.in. do:

— obniżenia kosztów pracy,

— optymalizacji stanu i struktury zatrudnienia,

— zwiększenia produktywności i efektywności zatrudnienia,

— elastycznej adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych,

- łatwiejszego korzystania ze specjalistycznych porad ekspertów,
- łatwość rozwiązywania problemu zwolnień pracowników,
- ograniczenie kosztów i nakładów na szkolenia, rekrutację, selekcję i dobór pracowników,
- możliwości wykonania nietypowych, sporadycznych prac,
- ograniczenia rozmiaru świadczeń pracowniczych,
- oszczędności środków finansowych i nakładów ponoszonych na tworzenie stanowisk pracy.

Z kolei wśród korzyści dla pracownika wynikających z zatrudnienia w ramach elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy wyróżnić można:

- wzrost możliwości zatrudnienia,
- możliwości aktywizacji zawodowych osób z grup szczególnego zagrożenia bezrobociem lub wykluczeniem społecznym (niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, osób opiekujących się dziećmi lub osobami starszymi),
- wejście lub powrót na rynek pracy po dłuższej nieobecności np. kobiety po urlopie wychowawczym,
- łatwiejsze wejście na rynek pracy ludzi młodych m.in. dzięki możliwościom skorzystania z usług agencji pracy tymczasowej,
- podnoszenie kwalifikacji, nawiązywanie kontaktów, zdobywanie doświadczenia zawodowego,
- łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym,
- możliwość wykonywania pracy u więcej niż jednego pracodawcy,
- wzrost szansy zatrudnienia w regionach wiejskich i o wysokiej stopie bezrobocia.

W poradniku dla pracodawców - Elastyczne formy pracy, Wydawnictwa Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007 zdiagnozowano następujące korzyści i wady:

KORZYŚCI – ZALETY

<p>OBNIŻENIE KOSZTÓW ORGANIZACJI MIEJSCA PRACY</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Przy podziale stanowiska pracy, kiedy przy jednym biurku mogą pracować – zamiennie – dwie lub więcej osób, nie musimy finansować większości z wyposażenia stanowiska pracy dla każdej z nich. ✚ Podobnie jest, gdy miejsce pracy to dom pracownika.
<p>WIĘKSZA WYDAJNOŚĆ/EFEKTYWNOŚĆ PRACOWNIKÓW</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Możliwość dostosowania organizacji pracy lub/i czasu pracy do określonych potrzeb pracowników (najczęściej do obowiązków rodzinnych, nauki, stanu zdrowia czy wieku) zwiększają ich motywację do pracy, zaangażowanie w wykonywane prace, satysfakcję z możliwości lepszego łączenia jej z innymi sferami swojego życia. To czynniki redukujące napięcia i stres w pracy. Zadowolony pracownik to wydajniejszy pracownik.
<p>LEPSZA OBSŁUGA KLIENTÓW</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Dzięki np. wprowadzeniu elastycznych godzin pracy możemy wydłużyć czas pracy firmy bez pracy w godzinach nadliczbowych.
<p>LEPSZY DOSTĘP DO PRACOWNIKÓW – WIĘKSZE MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA ODPOWIEDNIEJ KADRY. MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW Z INNYCH MIEJSCOWOŚCI/REGIONÓW – BEZ PONOSZENIA KOSZTÓW DOJAZDÓW DO PRACY.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Jeżeli nie wymagamy od pracownika świadczenia pracy w firmie, to poprzez odpowiednie narzędzia możemy zorganizować stanowiska pracy także w innych miejscowościach, np. tam, gdzie nie odczuwa się deficytu poszukiwanych przez nas pracowników, albo tam, gdzie znajdują się klienci firmy. ✚ Oszczędzamy na kosztach przejazdów między miejscem zamieszkania pracownika a firmą i/lub na kosztach dojazdu do klienta. ✚ Warto też zwrócić uwagę, że w momencie zdarzeń nieprzewidzianych (strajk komunikacji, nieprzejezdne drogi itp.) nie musimy martwić się nieobecnością pracownika w firmie. Redukujemy też – w pewnych przypadkach – potencjalne koszty związane ze skutkami wypadków w drodze do/z pracy. ✚ Pamiętajmy też, że ważna jest opinia „pracodawcy stosującego nowoczesne, korzystne także dla pracownika rozwiązania”. Być może poszukiwany przez nas dobry fachowiec wybierze naszą firmę, kierując się jako decydującym argumentem

	<p>faktem, że mamy mu do zaoferowania taki sposób organizacji pracy, który ułatwi mu łączenie pracy z innymi powinnościami czy np. zainteresowaniami pozazawodowymi.</p>
<p>WIĘKSZE MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW</p>	<p>✚ Elastyczne podejście do czasu pracy i jej organizacji ułatwia łączenie pracy zawodowej z nauką, uczestnictwem w szkoleniach zawodowych, kursach itp.</p>
<p>NIŻSZA ROTACJA/PLYNNOŚĆ ZATRUDNIENIA; WIĘKSZA STABILNOŚĆ KADRY, NIŻSZE KOSZTY REKRUTACJI PERSONELU I SZKOLEŃ ZAWODOWYCH</p>	<p>✚ Trudności w łączeniu obowiązków zawodowych z pozazawodowymi, a zwłaszcza rodzinnymi nierzadko są powodem zmian miejsca pracy. Pracownicy poszukują takich warunków zatrudnienia, które np. ułatwią im wykonywanie obowiązków zawodowych w okresach korzystania z opieki nad chorym członkiem rodziny. Oferując im takie możliwości, zwiększamy szanse, że ceniony, potrzebny w firmie pracownik nie odejdzie do pracy w firmie oferującej mu pod tym względem lepsze warunki zatrudnienia. Ponadto, pracownicy, którzy korzystają z dogodnych dla nich rozwiązań w organizacji pracy czy z elastycznego czasu pracy, często czują się silniej związani z zakładem pracy, doceniając stworzone im możliwości. Nierzadko takie postawy przekładają się też na większą lojalność i zaangażowanie w pracę zawodową.</p> <p>✚ Mając stabilny personel nie musimy martwić się organizacją i kosztami częstego naboru nowych pracowników, przyuczania ich do pracy, szkolenia itd.</p>
<p>ELIMINACJA STRESU ZWIĄZANEGO Z KONIECZNOŚCIĄ STOSOWANIA DORAŻNYCH ROZWIĄZAŃ</p>	<p>✚ Choroba członka rodziny, problem z opieką nad dzieckiem w sytuacji niespodziewanego zamknięcia placówki czy nieobecności opiekunki, pilne sprawy urzędowe to tylko najczęściej pojawiające się przyczyny niespodziewanych nieobecności pracowników w firmie. Gorączkowe poszukiwanie doraźnego zastępstwa kosztuje wiele energii i wiąże się z dużym stresem, chyba że wcześniej ustalone zostały zasady postępowania w takich sytuacjach, pozwalające czy to na wykonywanie pracy w domu, czy późniejsze przychodzenie do firmy, czy np. rozliczanie się przede wszystkim z zadań i terminów, a nie z czasu obecności w pracy.</p>
<p>WYŻSZE MORALE PRACOWNIKÓW</p>	<p>✚ Umożliwienie pracownikom wykonywania pracy w sposób, który jest dla nich korzystny (dogodny) przyczynia się do większego utożsamiania się z firmą, z celami jej działania, jej interesami. Dobre warunki zatrudnienia powodują, że pracownikom zależy na utrzymaniu miejsca pracy, a więc pracują tak, aby nie było podstaw do zwolnienia ich z firmy.</p>

WADY – KOSZTY

KOSZTY ORGANIZACJI STANOWISKA PRACY	<ul style="list-style-type: none"> ✚ W sytuacji, gdy stosowana forma zatrudnienia wymaga specjalnego oprzyrządowania stanowiska (telepraca). Koszty początkowe, na etapie wdrażania, mogą być znaczne.
KOSZTY SZKOLEŃ, ZARZĄDZANIA I NADZORU	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Stosowanie działań niestandardowych (tu: rozwiązań elastycznych) wymaga zapoznania z ich celami i zasadami stosowania nie tylko pracowników objętych takimi działaniami, ale i osób kierujących ich pracą i nadzorujących (rozliczających efekty). ✚ Stosowanie szczególnych rozwiązań technicznych w wykonywanej pracy wymaga bieżących szkoleń tematycznych z uwagi na szybki rozwój IT. Odpowiedni poziom wiedzy fachowej jest bowiem niezbędny dla prawidłowego wykonywania pracy w warunkach znacznej samodzielności (praca poza firmą) i konieczności samodzielnego podejmowania decyzji. ✚ Niezbędne jest przeszkolenie kadry menedżerskiej w firmie pod kątem zasad stosowania elastycznej organizacji pracy, sposobów kierowania „elastycznymi pracownikami”, ich rozwojem zawodowym, oceny ich pracy i efektywnego doradztwa. ✚ Ukierunkowanie stosowanych rozwiązań na ocenę efektów pracy (praca zadaniowa) wymaga opracowania zasad obiektywnej oceny tak świadczonej pracy. Sama obecność pracownika w miejscu pracy nie może być podstawą jego oceny.
KOSZTY ZMIAN ADMINISTRACYJNYCH	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Nietypowa organizacja pracy, a szczególnie elastyczny czas pracy wymaga szczególnego nadzoru nad przestrzeganiem przy stosowaniu takich rozwiązań obowiązującego prawa i określonych w nim norm. Szczególną uwagę trzeba poświęcić wypracowaniu zasad rozliczania czasu pracy, naliczania świadczeń pochodnych od wynagrodzeń, rozliczeń kosztów pracy poza firmą oraz warunkom bezpieczeństwa i higieny pracy.
BARIERA OPORU WOBEC ZMIAN	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Niemal powszechną postawą wobec propozycji zmian jest niechęć i opór. Zwykle osoby, których zakres obowiązków zmienia się, a same nie podlegają nowym rozwiązaniom protestują przeciw stosowaniu jakichkolwiek innowacji,

	utożsamiając je z koniecznością ponoszenia dodatkowych nakładów (czasu, zakresu obowiązków) z ich strony.
ATOMIZACJA STOSUNKÓW PRACY	<ul style="list-style-type: none"> ✚ W przypadku różnych godzin wykonywania pracy lub pracy poza firmą – słabe więzi między pracownikami i brak poczucie działania dla osiągnięcia wspólnego celu. Izolacja i rozproszenie pracowników może być przyczyną postrzegania interesów firmy przez pryzmat przede wszystkim własnych korzyści pracownika. ✚ Może zanikać poczucie wspólnej odpowiedzialności za realizację zadań i motywacja do pracy zespołowej.
MOŻLIWA JEST – PRZEJŚCIOWO – GORSZA JAKOŚĆ PRACY	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Zwłaszcza na etapie wdrażania nowych rozwiązań, ale też w przypadku niewłaściwego określenia zakresu zadań czy wyboru nieodpowiedniego pracownika możliwe jest, że praca wykonywana przez elastycznego pracownika nie zawsze będzie terminowa i odpowiednia jakościowo. ✚ Sprzyja temu m.in. brak monitoringu stosowanych rozwiązań i uzyskiwanych efektów, brak zasad kierowania i nadzorowania elastycznych pracowników, niedostateczny dostęp do informacji. ✚ Przyczyny gorszej jakości pracy mogą też wiązać się ze (wspomnianym wyżej) zanikiem umiejętności pracy zespołowej.

Najczęściej wskazywane korzyści dla pracowników zatrudnionych w elastycznej organizacji pracy lub czasu pracy to:

- lepsze możliwości łączenia życia pozazawodowego z zawodowym: więcej czasu dla rodziny,
- możliwość ograniczenia kosztów opieki nad niesamodzielnymi członkami rodziny,
- mniej stresu w sytuacjach nasilonego konfliktu między obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi (np. w przypadku choroby dziecka),
- więcej czasu na własne zainteresowania,
- więcej czasu na kształcenie, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, rozwój zawodowy,
- większa satysfakcja z wykonywanej pracy: wyższa wydajność,
- większe zainteresowaniem rozwojem zawodowym,
- głębsze utożsamianie się z celami firmy.

Podstawowe mankamenty elastycznej organizacji pracy lub czasu pracy, jakie dotyczą pracowników to:

- mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia;
- niższe wynagrodzenia (przy zmniejszonym wymiarze czasu pracy);

- osłabione więzi koleżeńskie i kontakty ze środowiskiem pracy (także z reprezentacją pracobiorców – jeżeli taka w firmie istnieje),
- poczucie wyizolowania w środowisku pracy; utrudniony dostęp do informacji, o tym, co dzieje się w firmie, który może prowadzić do mniejszego utożsamiania się z celami jej działania;
- trudności w wywiązywaniu się z obowiązków zawodowych; zwłaszcza w przypadku nowych, nieznanymi i niesprawdzonych wcześniej rozwiązań organizacyjnych;
- zacieranie się granicy między czasem pracy i czasem poza pracą;
- naruszenie prywatności życia rodzinnego i zasad dotychczasowej jego organizacji.

W Raporcie „Elastyczne formy zatrudnienia – skutki społeczne i ekonomiczne” - Badanie realizowane w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji” (Wrocław, 2013) pracownicy zdiagnozowali następujące zalety i wady elastycznych form zatrudnienia.



Elastyczne formy zatrudnienia z punktu widzenia pracobiorcy



Zalety/korzyści	%	Słabe strony/wady	%
elastyczny czas pracy, pracuje gdy/kiedy chce	15%	brak stałej pracy / stabilizacji	25%
pozwalają szybciej znaleźć pracę/zarabiać	11%	brak świadczeń wynikających z kodeksu pracy-urlop, chorobowe, socjał, ZUS itd.	23%
możliwość godzenia pracy i życia rodzinnego (młode matki, opieka)	10%	brak bezpieczeństwa/niepewność jutra/wolnienie z dnia na dzień	20%
można dostosować do potrzeb/preferencji/określonej dyspozycyjności pracownika	9%	wykorzystywanie pracownika	14%
dają możliwość dorobienia pracownikom/pracy u kilku pracodawców	8%	niskie zarobki	13%
korzyści ekonomiczne/nizsze koszty pracy/oszczędność na ZUSie i podatkach	7%	są niekorzystne dla pracownika	12%
duży wachlarz możliwości , różnorodność form zatrudnienia, elastyczność	7%	umowy są zbyt krótkie	7%
z większą zajęcia zatrudnienie/ można dać pracę/za robek/zmniejszyć bezrobocie	7%	brak ciągłości lat pracy	7%
korzystne dla pracodawcy - bez sprecyzowania	6%	pracownicy nie preferują takich umów	4%
możliwość rozwoju, przekwalifikowania	5%	nieuregulowany czas pracy, konieczność pełnej dyspozycyjności	3%

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



14

Zalety elastycznych form zatrudnienia (wg Poradnika Krajowego Systemu Usług)

- możliwość dostosowania czasu pracy do indywidualnych potrzeb przedsiębiorcy;
- możliwość dostosowywania liczby osób zatrudnionych w firmie do zmieniających się warunków, w których funkcjonuje przedsiębiorstwo;
- obniżanie kosztów pracy związanych z obciążeniami publiczno-prawnymi wynagrodzeń, kosztów ponoszonych na tworzenie nowych i utrzymania stanowisk pracy;
- redukcja kosztów funkcjonowania firmy, m.in. poprzez stałe zlecenie na zewnątrz świadczenia usług w zakresie obsługi prawnej, księgowej czy szkoleniowej;
- zmniejszenie obciążeń związanych z prowadzeniem spraw kadrowo-płacowych, w związku z mniejszą ilością zatrudnionych pracowników na umowę o pracę;
- ograniczenie kosztów związanych z poszukiwaniem, selekcją, rekrutacją i szkoleniem nowych pracowników;
- pozwalają utrzymać lub spowodować wzrost jakości pracy;
- zwiększają produktywność zatrudnienia a przez to rośnie ich konkurencyjność na rynku;
- lepsze wykorzystanie potencjału zatrudnianego personelu;
- możliwość współpracy z wysoko wykwalifikowanymi specjalistami w różnych dziedzinach, z całego kraju jak również zagranicy;
- pracodawca ponosząc koszt jednego stanowiska – jednego etatu, zyskuje doświadczenie i wiedzę kilku osób;
- łatwość rozwiązywania stosunków pracy, często bez obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia;
- zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mają wszelkie prawa i obowiązki pracownicze wynikające z Kodeksu pracy i innych przepisów;
- elastyczne formy zatrudniania są atrakcyjne dla pracowników, którzy muszą zapewnić opiekę członkom swojej rodziny, pozwalają godzić pracę z obowiązkami rodzicielskimi;
- pracownicy mogą wykonywać pracę u kilku pracodawców, mają możliwość dostosowania czasu pracy do swoich potrzeb;
- pracownicy mają swobodę wyboru rodzaju i miejsca wykonywania pracy;
- często dla pracowników młodych EFZ są możliwością zdobycia doświadczenia i nowych umiejętności;
- dla osób bezrobotnych, osób starszych oraz niepełnosprawnych elastyczne formy zatrudnienia są formą aktywizacji zawodowej;

- pracownicy mają szansę na uzyskanie równowagi pomiędzy życiem osobistym i zawodowym.

Wady elastycznych form zatrudnienia (wg Poradnika Krajowego Systemu Usług)

- brak bezpieczeństwa trwałości pracy ze strony pracownika;
- brak ochrony prawnej stałości wynagrodzenia;
- brak możliwości, w wielu przypadkach EFZ, korzystania z uprawnień pracowniczych;
- kolidowanie wykonywania pracy w domu z życiem prywatnym;
- pracodawca ma ograniczone zaufanie do pracowników wykonujących prace poza siedzibą pracodawcy;
- konieczność częstszego szkolenia i wdrażania nowych pracowników; większa fluktuacja personelu;
- mała a nawet brak więzi wśród pracowników;
- trudności z koordynacją merytoryczną i czasową wykonywanych prac.

Człowiek - najlepsza inwestycja



RAPORT

z przeprowadzenia badań kwestionariuszowych



ffi

Opracowanie raportu współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt realizowany na podstawie umowy z Województwem Mazowieckim

PROJEKT
„PI – innowacyjny model
GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA
ZAWODOWEGO I RODZINNEGO”

RAPORT
Z BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH

Wstęp

Celem niniejszych badań było pogłębienie wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy oraz metod godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym, m.in. poprzez elastyczne formy zatrudnienia; ze szczególnym uwzględnieniem takich zagadnień jak:

- przyczyny pozostawiania kobiet poza rynkiem pracy,
- przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet,
- przyczyny postrzegania elastycznych form pracy jako dezorganizujących pracę w firmie,
- problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci,
- problemy równowagi praca-życie-rodzina.

Badania stanowią wstępną fazę realizowanego przez Fundację „Fundusz Inicjatyw” projektu „PI – innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przewidywanym efektem działań projektu będzie dostarczenie grupom użytkowników z woj. mazowieckiego produktu – modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym, m.in. poprzez elastyczne formy zatrudnienia.

Przeprowadzone badania mają na celu dostarczenie informacji przydatnych przy tworzeniu modelu lub pewnych jego elementów. W skład modelu wchodzić będą następujące elementy: raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy; raport zawierający analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia; programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy; strategię trybu pracy awaryjnej zakładu pracy; system równych warunków pracy kobiet i mężczyzn; model zarządzania zasobami ludzkimi, wiekiem i płcią w zakładzie pracy; model elastyczności czasu i miejsca pracy; model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną; program oraz zalecenia organizacyjne seminariów, warsztatów dla kobiet i mężczyzn, promujących związki oparte na partnerskich relacjach; program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców, prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet; model internetowej giełdy pracy dla kobiet przebywających na urloпах wychowawczych/macierzyńskich; programy i założenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy, programy i założenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych; program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów; program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery); program oraz

zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej; program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/impres integracyjnych, mających za zadanie utrzymanie kontaktu z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.

Realizowany przez Fundację „Fundusz Inicjatyw” projekt zakłada następujące badania:

I. Badania kwestionariuszowe

1. Próba badawcza 55 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego
2. Próba badawcza 10 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego

II. Badania fokusowe

1. Próba badawcza 10 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego
2. Próba badawcza 5 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego

Niniejszy Raport stanowi omówienie metodologii badawczej, analizy danych (oraz wniosków z niej płynących), uzyskanych podczas badań kwestionariuszowych. Analogiczne omówienie badań fokusowych będzie przedmiotem odrębnego Raportu.

Spis treści:

METODOLOGIA	4
I. BADANIA KWESTIONARIUSZOWE – KOBIECY	4
OMÓWIENIE BADAŃ/ANALIZA TREŚCI	5
PODSUMOWANIE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH – KOBIECY	47
II. BADANIA KWESTIONARIUSZOWE - PRACODAWCY	52
OMÓWIENIE BADAŃ/ANALIZA TREŚCI	53
PODSUMOWANIE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH - PRACODAWCY	81
ZAKOŃCZENIE	84
SCENARIUSZ ANKIETY/WYWIADU KWESTIONARIUSZOWEGO - KOBIECY	85
SCENARIUSZ ANKIETY/WYWIADU KWESTIONARIUSZOWEGO - PRACODAWCY	96

METODOLOGIA

Niniejsze badania opierają się na kwestionariuszu łączącym dwa elementy: ankietę – zawierającą pytania zamknięte przyczyniające się do uzyskania wyników ilościowych oraz służący analizie jakościowej wywiad – standaryzowany z elementami ukierunkowanego wywiadu swobodnego. Standaryzacja bazuje na scenariuszu przygotowanych pytań, które należało zadać każdej respondentce/każdemu respondentowi w określonej formie i w określonej kolejności. Wprowadzenie do kwestionariusza elementów ukierunkowanego wywiadu swobodnego pozwoliło badaczom na interakcję z respondentką/respondentem i w razie potrzeby doprecyzowanie (czy pogłębienie) pytania. Dzięki temu zabiegowi prowadzący wywiad mieli możliwość „podążania za narracją” osoby wypowiadającej się oraz poruszenia interesujących badawczo zagadnień szczegółowych.

Powyższe założenia metodologiczne odnoszą się do badań prowadzonych na dwóch różnych próbach przy użyciu różnych kwestionariuszy ankiety/wywiadu:

1. Próba badawcza 55 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego
2. Próba badawcza 10 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego

By uniknąć numerowania respondentek i respondentów, na potrzeby niniejszego omówienia otrzymały/li one/oni pseudonimy.

I. BADANIA KWESTIONARIUSZOWE – KOBIECY

Próbie badawczą 55 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego skonstruowano dwuetapowo. Losowy wybór próby metodą random route (wylosowanie/wyznaczenie punktów startowych; przydzielenie ankietkom adresów punktu startowego; następnie ankieterski wybór co 2 adresu i co 3 mieszkania/domu na terenie wiejskim) uzupełniono o element celowego doboru, tak by wśród respondentek były reprezentowane różnorodne zmienne.

Ekspertyza metodologiczna, przygotowana na potrzeby realizacji niniejszych badań, określiła, jakie zmienne (charakteryzujące respondentki) w jakiej liczbie mają być reprezentowane. I tak w próbie badawczej 55 kobiet miały się znaleźć następujące rozmówczynie:

- 22 kobiety bezrobotne,
- 10 kobiet nieaktywnych zawodowo,
- 23 kobiety pracujące zawodowo,
- minimum 10 kobiet z terenów wiejskich,
- minimum 24 matek,
- 7 kobiet, które po urodzeniu dziecka nie wróciły do aktywności zawodowej.

Określone kwoty minimalnej reprezentacji nie sumują się do 55 (liczby uczestniczek badania) ze względu na nakładanie się zmiennych.

55 kwestionariuszy podzielono między 4 ankieterki, które miały za zadanie przebadać 9 kobiet z miasta oraz 2/3 z terenów wiejskich – każda; ankieterki otrzymały także wytyczne dotyczące kwot minimalnych ww. zmiennych. Ponadto badania należało przeprowadzać

w minimum 3 terminach – przedpołudnie w dzień powszedni, wieczór w dzień powszedni oraz w weekend.

Adresy startowe dla realizacji 5 części próby badawczej:

1. Warszawa ul. Wawelberga oraz wieś Krześlin k/ Siedlec,
2. Warszawa ul. Pelczyńskiego oraz wieś Kopce k/ Siedlec,
3. Radom ul. Kosowska oraz wieś Kosów k/Radomia,
4. Radom ul. Osiedlowa oraz wieś Lesiów Kolonia k/Radomia,
5. Radom ul. Grzybowska oraz wieś Natolin k/Radomia.

Ze względu na wielostopniową konstrukcję doboru próby oraz fakt, że kwestionariusze ankiety/wywiadu cechuje duża liczba pytań, w tym pytania zamknięte (z różnymi technikami pomiaru odpowiedzi) i otwarte (wymagające aktywnej postawy badawczej), a także pytania o charakterze prywatnym/intymnym - przed przystąpieniem do pracy ankieterki zostały przeszkolone (oraz wyposażone w przypisane im punkty startowe i instrukcję ankieterską).

Instrukcja ankieterska zawierała wytyczne na temat: krótkiej prezentacji swojej osoby, celu wizyty, zapewnienia anonimowości respondentek, realizowanego projektu i form jego finansowania. Do instrukcji dołączone było zaświadczenie o udziale w projekcie realizowanym przez Fundację „Fundusz Inicjatyw”, podpisane przez koordynatora badań, który w razie potrzeby mógł rekomendować ankieterkę (numer telefonu).

OMÓWIENIE BADAŃ/ANALIZA TREŚCI

Jak wspomniano powyżej, kwestionariusze ankiety/wywiadu cechuje duża liczba pytań, zróżnicowanych pod kilkoma względami:

- pytania zamknięte - z różnymi technikami pomiaru odpowiedzi,
- pytania otwarte,

- pytania kierowane tylko do respondentek spełniających poszczególne kryteria (m.in. aktywność zawodowa, nieaktywność zawodowa, bezrobocie, macierzyństwo),
- pytania kierowane tylko do respondentek, które na poprzedzające pytanie udzieliły konkretnej (np. twierdzącej/odmownej) odpowiedzi.

Kwestionariusz ankiety/wywiadu zbudowany jest z 8 części tj.: „Metryczka”, „Sytuacja zawodowa”, „Urlopy macierzyńskie/wychowawcze” (część ta nie dotyczy kobiet bezdzietnych), „Domowe finanse”, „Praca a rodzina/hierarchia wartości”, „Obowiązki domowe/rodzinne”, „Rynek pracy” oraz „Zakończenie”.

Dla niniejszych badań przewidziano celowy dobór próby, którą należało skonstruować tak, by wśród respondentek, dobranych zgodnie z zaprojektowanymi w założeniach metodologicznych kryteriami, reprezentowane były różnorodne zmienne. Poniżej lista respondentek wraz z danymi pozyskanymi w części kwestionariusza pt. „Metryczka”.

Magda -50-60 l., w. średnie, pracująca (sektor publiczny), zamężna/w stałym związku, 3 dorosłych dzieci, Radom,

Magdalena - 41-49 l., w. średnie, pracująca (sektor prywatny), stanu wolnego, 2 dzieci, Radom,

Maja – 25-32 l., w. wyższe, pracująca (sektor publiczny, jest na urlopie macierzyńskim), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Radom,

Malina – 33-40 l., w. wyższe, pracująca(sektor publiczny), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, Radom,

Malwina – 50-60 l., w. średnie, pracująca (sektor publiczny), stanu wolnego, 1 dorosłe dziecko, Radom,

Małgorzata – 33-40 l., w. średnie, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, Radom,

Manuela – 33-40 l., w. średnie, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, Radom,

Marcela – 25-32 l., w. wyższe, pracująca (sektor prywatny, praca w Warszawie), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, Radom,

Maria – 33-40 l., w. zasadnicze zawodowe, pracująca (własna działalność gosp./gosp. rolnicze, aktualnie na urlopie macierzyńskim), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, wieś Lesiów k/Radomia,

Marianna – 25-32 l., w. wyższe, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, Radom,

Mariola – 33-40 l., w. wyższe, pracująca (własna działalność gosp.), zamężna/w stałym związku, 3 dzieci, wieś Natolin k/Radomia,

Marlena – 33-40 l., w. wyższe, pracująca (sektor publiczny) zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, wieś Natolin k/Radomia,

Marta, 33-40 l., w. średnie, pracująca (własna działalność gosp.), wdowa, 1 dziecko, Radom,

Martyna – 41-49 l., w. wyższe, pracująca (sektor publiczny), stanu wolnego, bezdzietna, Radom,

Maryla – 25-32 l., w. wyższe, pracująca (własna działalność gosp.), stanu wolnego, bezdzietna, Warszawa,

Marzena – 25-32 l., w. wyższe, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, bezdzietna, Warszawa,

Matylda – 25-32 l., w. wyższe, pracująca (sektor publiczny), stanu wolnego, bezdzietna, Warszawa,

Melania – 41-49 l., w. średnie, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, Warszawa,

Melisa – 25-32 l., w. wyższe, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, 2 dorosłych dzieci, Warszawa,

Michalina – 33-40 l., w. średnie, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Warszawa,

Milena - 33-40 l., w. wyższe, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Warszawa,

Mira – 18-24 l., w. wyższe, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, bezdzietna, Warszawa,

Monika – 33-40 l., w. średnie, pracująca (sektor prywatny), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, wieś Kopce k/ Siedlec,

Barbara - 18-24 l., w. średnie, nieaktywna zawodowo (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Radom,

Beata – 50-60 l., w. średnie, nieaktywna zawodowo (nie powróciła do pracy po urodzeniu dziecka, nie szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 3 dorosłych dzieci, Radom,

Bianka – 50-60 l., w. wyższe, nieaktywna zawodowo - emerytka, zamężna/w stałym związku, 2 dorosłych dzieci, Radom,

Bogna – 50-60 l., w. zasadnicze zawodowe, nieaktywna zawodowo, wdowa, 2 dorosłych dzieci, Radom,

Bogumiła, 50-60 l., w. średnie, nieaktywna zawodowo - emerytka, wdowa, 2 dorosłych dzieci, wieś Natolin k/Radomia

Bogusława – 18-24 l., w. średnie, nieaktywna zawodowo - studentka, stanu wolnego, bezdzietna, Radom,

Bożena – 18-24 l., w. wyższe, nieaktywna zawodowo - studentka, stanu wolnego, bezdzietna, Warszawa,

Brenda – 33-40 l., w. średnie, nieaktywna zawodowo (nie powróciła do pracy po urodzeniu dziecka), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Warszawa,

Brunona – 50-60 l., w. średnie, nieaktywna zawodowo, 3 dzieci, zamężna/w stałym związku, wieś Krześlin k/ Siedlec,

Brygida – 50-60 l., w. zasadnicze zawodowe, nieaktywna zawodowo (nie powróciła do pracy po urodzeniu dziecka, nie szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 3 dorosłych dzieci, wieś Kopce k/ Siedlec,

Abigail – 25-32 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 3 dzieci, Radom,

Ada- 41-49 l., w. wyższe, bezrobotna (nie powróciła do pracy po urodzeniu dziecka, szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Radom,

Adela– 33-40 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, bezdzietna, wieś Kosów k/Radomia,

Adrianna – 18-24 l., w. zasadnicze zawodowe, bezrobotna (szuka pracy), stanu wolnego, bezdzietna, wieś Kosów k/Radomia,

Agnieszka – 50-60 l., w. średnie, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 4 dzieci (3 dorosłych), Radom,

Agata – 25-32 l., w. średnie, bezrobotna (przed ciążą pracowała um. na czas określony, szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Radom,

Alberta - 33-40 l., w. zasadnicze zawodowe, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci (nie powróciła do pracy po urodzeniu dziecka, likwidacja zakładu pracy), Radom,

Aldona – 33-40 l., w. średnie, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, wieś Lesiów k/Radomia,

Aleksandra – 50-60 l., w. zasadnicze zawodowe, bezrobotna (szuka pracy), wdowa, 3 dorosłych dzieci, Radom,

Alicja – 33-40 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, Radom,

Alina – 33-40 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy), stanu wolnego, 3 dzieci, Radom,

Amanda – 33-40 l., w. zasadnicze zawodowe, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, Radom,

Amelia – 33-40 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy, likwidacja stanowiska), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Radom,

Anastazja – 25-32 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy), stanu wolnego, bezdzietna, Warszawa,

Aneta – 25-32 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy), stanu wolnego, bezdzietna, Warszawa,

Angelika – 25-32 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy), stanu wolnego, 1 dziecko, Warszawa,

Aniela – 33-40 l., w. średnie, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 2 dzieci, Warszawa,

Anita – 25-32 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy, nie powróciła po dziecku), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Warszawa,

Anna – 25-32 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Warszawa,

Antonina - 25-32 l., w. wyższe, bezrobotna (szuka pracy), zamężna/w stałym związku, bezdzietna, wieś Krześlin k/ Siedlec,

Ariadna – 33-40 l, w. średnie, bezrobotna (nie szuka pracy), zamężna/w stałym związku, 3 dzieci, Warszawa,

Arleta – 33-40 l, w. średnie, bezrobotna (szuka pracy, nie powróciła po dziecku), zamężna/w stałym związku, 1 dziecko, Warszawa.

Wiek respondentek

23 pracujące:

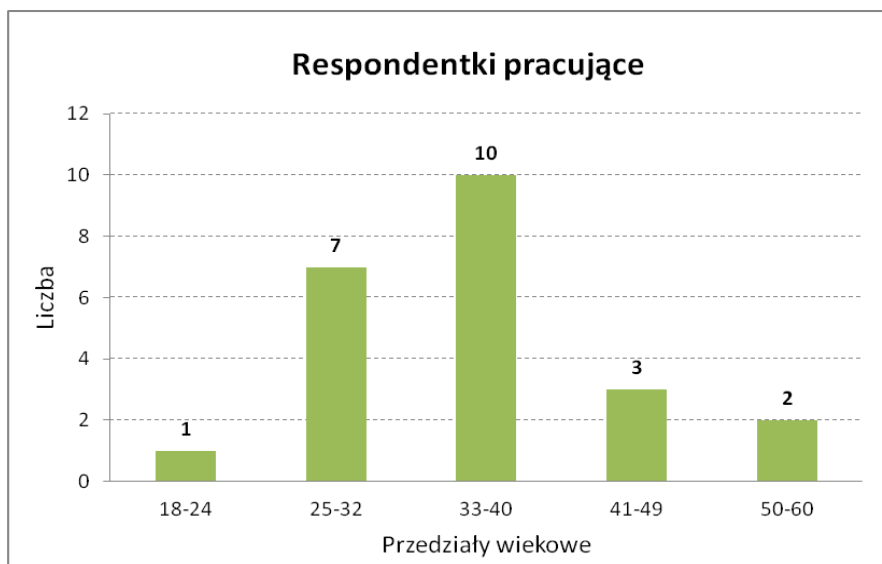
18-24 l - 1

25-32 l - 7

33-40 l - 10

41-49 l - 3

50-60 l - 2



10 nieaktywnych zawodowo:

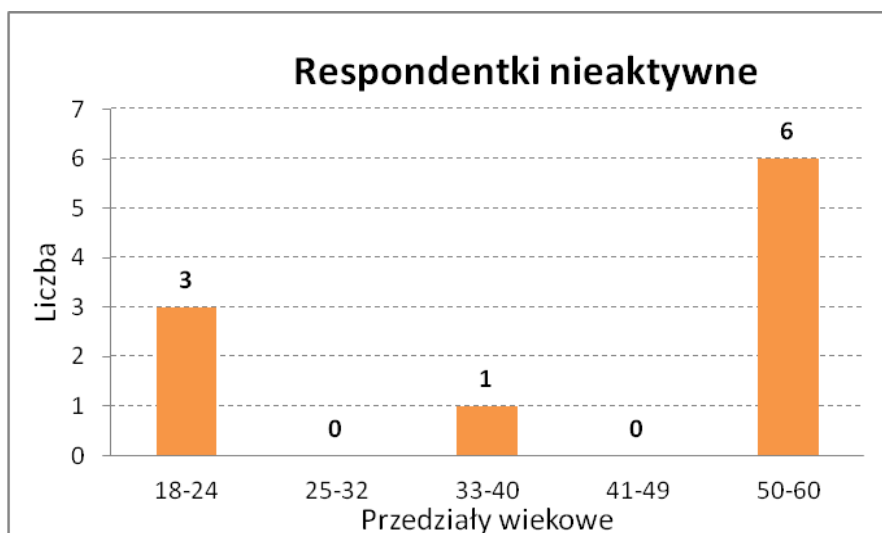
18-24 1 - 3

25-32 1 - 0

33-40 1 - 1

41-49 1 - 0

50-60 1 - 6



22 bezrobotne:

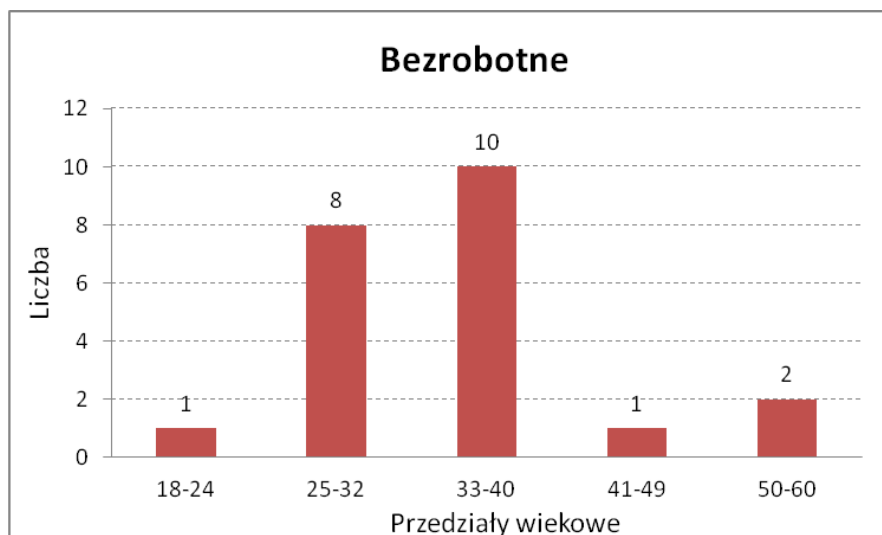
18-24 1 - 1

25-32 1 - 8

33-40 1 - 10

41-49 1 - 1

50-60 1 - 2



W sumie:

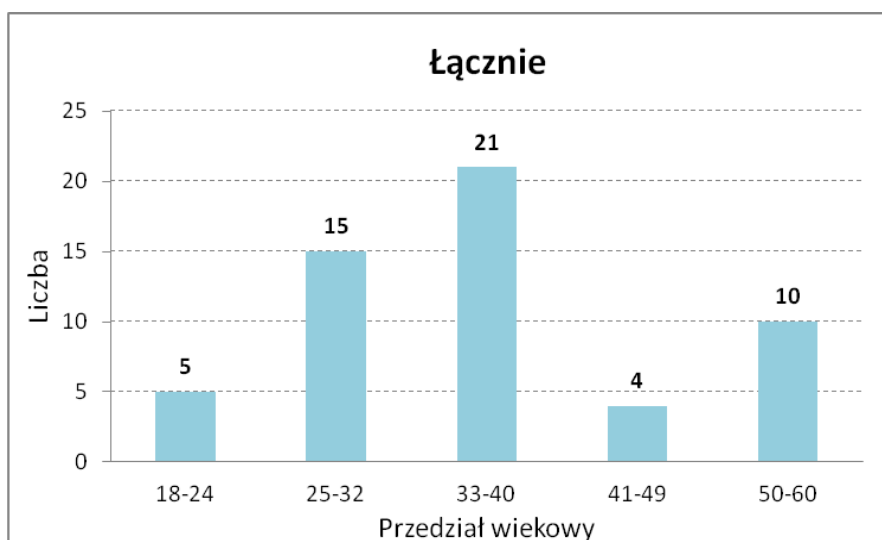
18-24 l - 5 kobiet

25-32 l - 15 kobiet

33-40 l – 21 kobiet

41-49 l – 4 kobiety

50-60 l – 10 kobiet



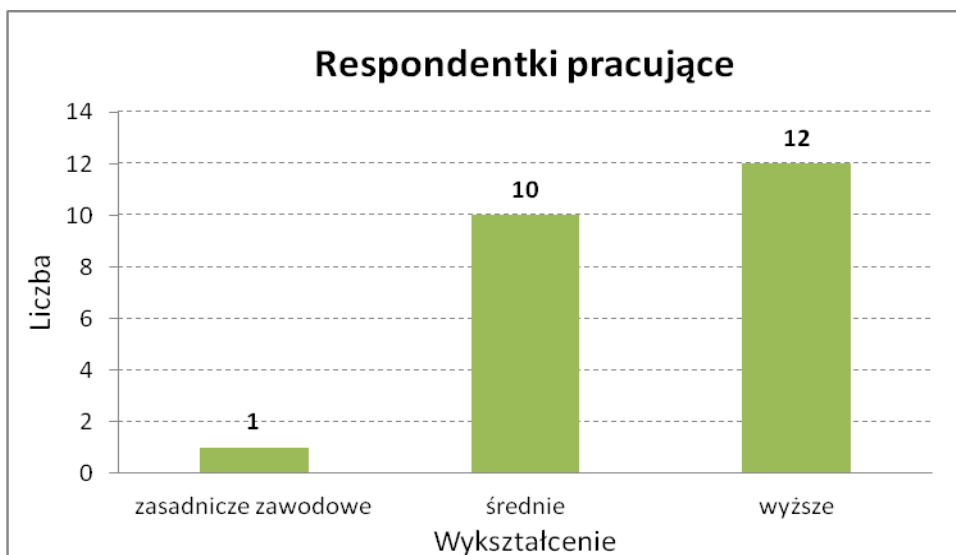
Wykształcenie respondentek

23 pracujące:

w. zasadnicze zawodowe - 1

w. średnie -10

w. wyższe 12

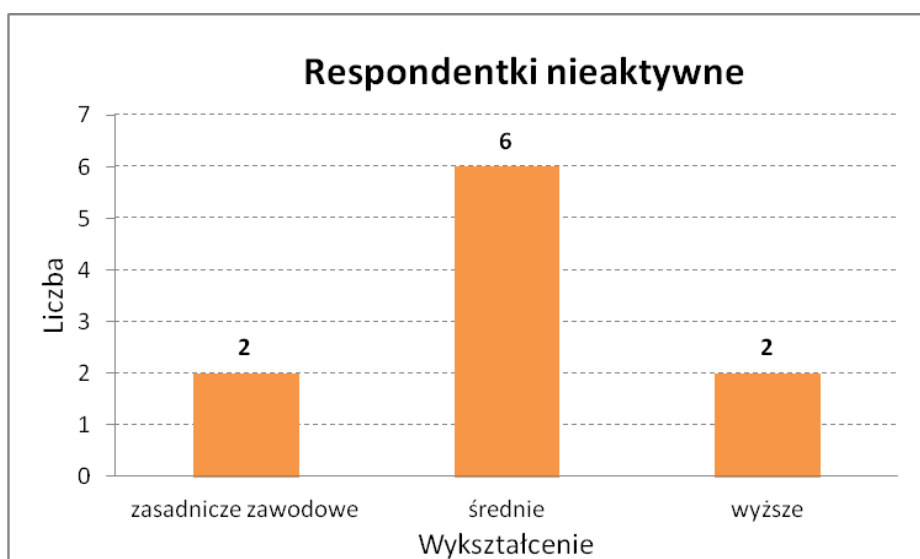


10 nieaktywnych zawodowo:

w. zasadnicze zawodowe - 2

w. średnie - 6

w. wyższe - 2

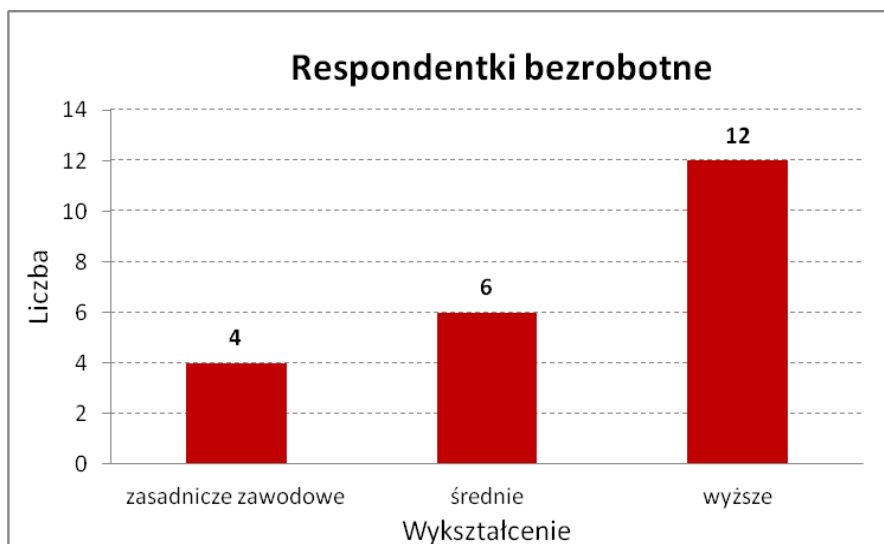


22 bezrobotne:

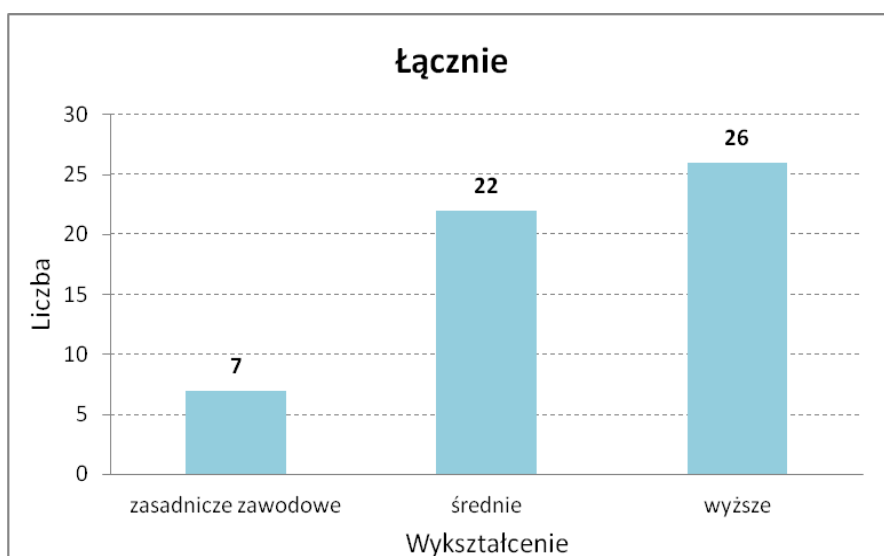
w. zasadnicze zawodowe - 4

w. średnie - 6

w. wyższe - 12



W sumie: 7 kobiet z wykształceniem zawodowym zasadniczym, 22 z wykształceniem średnim oraz 26 z wykształceniem wyższym.



Dzietność respondentek

23 pracujące:

18 matek – 31 dzieci = 1,7dziecka/os.,

5 bezdzietnych,

2 na urlopie macierzyńskim,

10 nieaktywnych zawodowo:

8 matek – 17 dzieci =2,1dziecka/os.,

2 bezdzietne

3 nie wróciły do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka (lub zakończeniu urlopu macierzyńskiego/wychowawczego),

22 bezrobotne:

17 matek – 34 dzieci =2 dziecka/os.,

5 bezdzietnych,

6 nie wróciło do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka (lub zakończeniu urlopu macierzyńskiego/wychowawczego).

W sumie wśród 55 respondentek są 43 matki (82 dzieci =1,9 dziecka/os.), z czego 2 w trakcie urlopu macierzyńskiego. Ponadto 9 kobiet, które nie wróciły do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka (lub zakończeniu urlopu macierzyńskiego/wychowawczego). 12 respondentek jest bezdzietnych.

Miejsce zamieszkania

22 pracujące:

Radom - 11,

Warszawa – 8,

Tereny wiejskie – 4.

10 nieaktywnych zawodowo:

Radom – 5,

Warszawa – 2,

Tereny wiejskie – 3.

22 bezrobotne:

Radom – 10

Warszawa – 8

Tereny wiejskie – 4.

Ogółem wśród osób biorących udział w badaniu znalazło się 26 respondentek mieszkających w Radomiu, 18 w Warszawie oraz 11 kobiet, które mieszkają na wsiach.

Powyższa analiza danych, z części ankiety pt. „Metryczka”, pozwala uznać, że poszczególne zmienne (określone w założeniach metodologicznych) reprezentowane są w stopniu zgodnym z kryteriami wynikającymi z celów projektu.

Dział kwestionariusza pt. „Sytuacja zawodowa” zawierał dwa pytania:

„*Jaka jest Pani obecna sytuacja zawodowa?

- pracuję zawodowo

--sektor prywatny (umowa o pracę na czas nieokreślony - pełny etat/niepełny etat; praca w oparciu o umowę zlecenie i umowę dzieło; niestandardowe formy tj. umowa na okres próbny, staż, zastępstwo i.in.),

--sektor publiczny (umowa o pracę na czas nieokreślony- pełny etat/niepełny etat; w oparciu o umowę zlecenie i umowę dzieło; niestandardowe formy, tj. umowa na okres próbny, staż, zastępstwo i.in.),

--praca na własny rachunek (działalność gospodarcza lub gospodarstwo rolne),

- nie pracuję zawodowo i szukam pracy,

- nie pracuję zawodowo i nie szukam pracy,

*Która grupa społeczno- zawodowa najlepiej Panią opisuje? Proszę wziąć pod uwagę Pani dotychczasową sytuację zawodową, poziom wykształcenia itp.:

- kadra kierownicza, specjaliści z wyższym wykształceniem, lekarze, prawnicy, zawody twórcze,

- pracownicy umysłowi, urzędnicy, nauczyciele, pielęgniarki, kierownicy niższego szczebla,

- handel i usługi: pracownicy i kierownicy sklepów, punktów usługowych, itp.,

- robotnicy wykwalifikowani i brygadziści z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim,

- robotnicy niewykwalifikowani, bez wykształcenia zawodowego, pracujący głównie fizycznie,

- rolnicy indywidualni i członkowie ich rodzin,

- pracujący na własny rachunek poza rolnictwem – właściciele prywatnych zakładów produkcyjnych i usługowych, rzemieślnicy, pomagający im członkowie rodzin,

- gospodynie domowe (osoby prowadzące własny dom, opiekujące się dziećmi, osobami starszymi, chorymi, itp.),

- emeryci,

- renciści,
- uczniowie, studenci,
- inne; jakie?"

Wśród 23 pracujących kobiet 11 jest zatrudnionych w sektorze prywatnym, 8 w publicznym, a 4 pracują na własny rachunek. 4 to kadra kierownicza, specjaliści z wyższym wykształceniem, lekarze, prawnicy, zawody twórcze, 10 - pracownicy umysłowi (urzędnicy, nauczyciele, pielęgniarki, kierownicy niższego szczebla), 6 znalazło zatrudnienie w handlu i usługach, 1 - robotnicy wykwalifikowani i brygadziści z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim oraz 2, które pracują na własny rachunek poza rolnictwem (właściciele prywatnych zakładów produkcyjnych i usługowych, rzemieślnicy, pomagający im członkowie rodzin).

Wśród 10 respondentek nieaktywnych zawodowo 2 wskazały odpowiedź – „nie pracuję zawodowo i szukam pracy”, zaś pozostałe 8 – „nie pracuję zawodowo i nie szukam pracy.” 5 to gospodynie domowe (osoby prowadzące własny dom, opiekujące się dziećmi, osobami starszymi, chorymi, itp.), 3 to emerytki, zaś 2 określiły się jako studentki.

Z kolei w grupie 22 bezrobotnych 21 respondentek wskazało odpowiedź - „nie pracuję zawodowo i szukam pracy”, a 1 – „nie pracuję zawodowo i nie szukam pracy”. W badanej grupie bezrobotnych kobiet jest 8 gospodyń domowych, 3 – pracownice umysłowe, po 2 – studentki i potencjalne pracownice branży handlowo-usługowej, 1 z kadry kierowniczej, 1 z grupy robotników niewykwalifikowanych, 1 z grupy robotników wykwalifikowanych. Pozostałe 4 kobiety wybrały opcję „inne; jakie?” i prosiły ankieterki o wpisanie określenia – „bezrobotna”.

W części ankiety/wywiadu poświęconej „Urlopom macierzyńskim/wychowawczym” wzięły udział jedynie 43 respondentki posiadające dzieci: 18 matek pracujących, 8 nieaktywnych oraz 17 bezrobotnych. Poniżej kwestionariuszowych pytań prezentowane są odpowiedzi respondentek, z uwzględnieniem podziału według głównej zmiennej, tj. aktywność zawodowa/nieaktywność zawodowa/bezrobocie.

Pierwsze pytanie w tej części kwestionariusza brzmiało: „Czy korzystała pani z urlopu macierzyńskiego?”

- nie
- raz
- dwa
- trzy i więcej”

Wśród pracujących respondentek jest 18 matek - 4 nie korzystały z urlopu macierzyńskiego, 7 korzystało z niego raz, 6 – dwukrotnie, zaś 1 – „trzy i więcej”.

8 aktualnie nieaktywnych zawodowo matek udzieliło następujących odpowiedzi: 3 – „nie”, 3 - „raz” i 2 – „dwa”

Wśród 17 obecnie bezrobotnych matek – 5 nie korzystało z urlopu macierzyńskiego (ze względu na brak zatrudnienia lub umowy o pracę), 7 kobiet było na urlopie – „raz”, 2 – dwukrotnie, zaś 3 respondentki – „trzy i więcej”.

Respondentki, które skorzystały z urlopów macierzyńskich zostały poproszone o odpowiedź na pytanie: „Po jakim czasie wróciła Pani do pracy?”

- 3 miesiące,

- 3-9 miesięcy,

- 9-12 miesięcy,

- od roku do dwóch,

- od dwóch lat do czterech,

- powyżej czterech lat.

(Czy obecnie znajduje się Pani na urlopie macierzyńskim, wychowawczym? tak/nie)”.

Pracujące respondentki korzystały z urlopów macierzyńskich w następujących wymiarach: 4 – „3-9 miesięcy”, 4 – „9-12 miesięcy”, 4 – „od roku do dwóch”, 1 – „od dwóch lat do czterech” oraz 1 – powyżej 4 lat (7 lat na 3 dzieci urodzonych w niewielkich odstępach czasu).

2 pracujące matki aktualnie przebywają na urlopach macierzyńskich.

Nieaktywne zawodowo respondentki, które są matkami i korzystały z urlopów przebywały na nich: 1 – „3 miesiące”, 1 – „od roku do dwóch” oraz 1 – „od dwóch lat do czterech”.

2 matki nie wróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka i zakończeniu urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego. 1, której urlop nie przysługiwał ze względu na brak odpowiedniej umowy z pracodawcą – do dziś pozostaje poza rynkiem pracy.

Bezrobotne matki udzieliły następujących odpowiedzi: 1 – „3 miesiące”, 6 - „3-9 miesięcy”, 1 - „od roku do dwóch” oraz 1 – „od dwóch lat do czterech”. Spośród tych kobiet 3 nie wróciły do aktywności zawodowej po zakończeniu urlopu, pozostałe 3, które nie wróciły na rynek pracy i aktualnie są bezrobotne – będąc aktywnymi zawodowo, ze względu na formę zatrudnienia, nie miały prawa do urlopu macierzyńskiego.

Warto, w tym miejscu, zwrócić uwagę, że spośród 8 nieaktywnych i 17 bezrobotnych matek, aż 9 kobiet (3 dziś nieaktywne i 6 aktualnie bezrobotnych), wcześniej pracujących zawodowo – znalazło się poza rynkiem pracy w związku z macierzyństwem.

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy po tej zawodowej przerwie/przerwach miała Pani problemy z powrotem do pracy? (nie/tak)” przedstawia się następująco. Przeczącej odpowiedzi udzieliło 11 pracujących kobiet, zaś 3 udzieliły odpowiedzi twierdzącej. Poniżej 3 opisy problematycznej sytuacji.

Małgorzata – *„Zmiana pracy, bo likwidacja stanowiska, od nowa szukałam pracy, zupełnie inna praca. Miałam 10 miesięcy przerwy bez pracy. Teraz pracuję w hucie na 3 zmiany, i mam gorsze warunki pracy.”*

Manuela – *„Zlikwidowano mi zakład pracy; później czekałam, jak dziecko będzie mogło iść do przedszkola i dostanie miejsce.”*

Marianna – *„Nie byłam na wychowawczym, bo obawiałam się utraty pracy (...) a pracuję w Radomiu.”*

W przypadku aktualnie nieaktywnych zawodowo 4 matek, które korzystały z urlopów, odpowiedzi układają się symetrycznie. W przypadku 2 respondentek powrót na rynek pracy był bezproblemowy, zaś 2 kobiety miały trudności z powrotem do pracy, m.in. Brenda (*„Kiedy miałam wrócić do pracy dowiedziałam się, że znalazł się ktoś na moje miejsce i ma wykształcenie, jeśli chcę pracować muszę zapisać się na studia, a nie miałam na to czasu – dom, dziecko, praca i jeszcze studia, a do tego myślę, że był to tylko pretekst, żeby mnie zwolnić”*).

Z 12 obecnie bezrobotnych matek, które skorzystały z urlopu macierzyńskiego, 10 miało problemy z powrotem do pracy. Wśród uzasadnień udzielonej odpowiedzi kobiety wskazywały na m.in.: likwidację stanowisk, likwidację zakładu pracy, trudności w godzeniu obowiązków zawodowych z macierzyńskimi. Poniżej 3 wybrane opisy problematycznych sytuacji.

Aleksandra – *„Nie przedłużyli mi umowy.”*

Alina – *„Nie było miejsca na tym samym stanowisku, potem prowadziłam sklep, ale musiałam przerwać, bo strasznie kradli i zadłużyłam się przez to w Urzędzie Skarbowym (dług nadal mam).”*

Arleta – *„Kiedy miałam wrócić do pracy dowiedziałam się, że znalazł się ktoś na moje miejsce i ma wykształcenie; jeśli chcę pracować muszę zapisać się na studia, a nie miałam na to czasu – dom, dziecko, praca i jeszcze studia, a do tego myślę, że był to tylko pretekst, żeby mnie zwolnić.”*

Reasumując, spośród 43 matek 30 mogło skorzystać i skorzystało z prawa do urlopu macierzyńskiego. Spośród nich połowa (15 respondentek) miała problem z powrotem do pracy. 3 dziś nieaktywne zawodowo kobiety i 6 aktualnie bezrobotnych kobiet przed urodzeniem

dziecka/dzieci pracowało zawodowo, a znalazło się poza rynkiem pracy w związku z urodzeniem dziecka.

Następnie respondentki, które nie skorzystały z urlopu macierzyńskiego zostały poproszone o wskazanie powodu – wybór z poniższej listy:

- brak zasiłku wychowawczego/zasiłek zbyt niski,
- brak elastyczności w wyborze okresu urlopu,
- negatywne skutki dla zabezpieczenia socjalnego,
- negatywne skutki dla kariery zawodowej,
- inny; jaki?

3 z 4 pracujących obecnie matek, które nie korzystały z urlopu macierzyńskiego podały powody takiej sytuacji: *„Własna działalność gospodarcza, a dzieci pod opieką babci”*, *„Nie pracowałam wtedy zawodowo, jak odchowalam dzieci to poszłam do pracy”*, *„Pracuję od wielu lat, ale nie mam umowy o pracę, uprawiam wolny zawód (fotografik, grafik), podpisuję umowy zlecenia i umowy o dzieło, nie przysługiwał mi urlop”*.

1 z 2 aktualnie nieaktywnych zawodowo matek, która nie skorzystała z urlopu macierzyńskiego wytłumaczyła przyczynę – kiedy zachodziła w ciążę również była nieaktywna na rynku pracy i urlop jej nie przysługiwał.

Spśród 5 bezrobotnych matek, które nie skorzystało z urlopu macierzyńskiego, wszystkie to kobiety, którym urlop nie przysługiwał w związku z ówczesnym brakiem zatrudnienia.

W części ankiety/wywiadu pt. „Domowe finanse” pierwsze pytanie brzmiało „Które z wymienionych określeń najlepiej charakteryzuje sposób gospodarowania pieniędzmi w Pani gospodarstwie domowym?” – respondentki miały do wyboru poniższe warianty odpowiedzi:

- żyję/żyjemy bardzo biednie – nie starcza nam (mi) nawet na podstawowe potrzeby,
- żyję/żyjemy skromnie – musimy (muszę), na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować pieniędzmi,
- żyję/żyjemy średnio – starcza nam (mi) na co dzień, ale musimy (muszę) oszczędzać na poważniejsze zakupy,
- żyję/żyjemy dobrze – starcza nam (mi) na wiele bez specjalnego oszczędzania,
- żyję/żyjemy bardzo dobrze – możemy (moge) pozwolić sobie na pewien luksus.

Wśród 23 pracujących respondentek 2 żyją skromnie, 15 określiło swoją sytuację finansową jako średnią, po 3 - jako dobrą i bardzo dobrą. 3 respondentki, które wskazały odpowiedź

„*żyje/ żyjemy bardzo dobrze – możemy (moge) pozwolić sobie na pewien luksus*” to Maryla, Marzena i Matylda – bezdzietne warszawianki.

10 odpowiedzi kobiet nieaktywnych zawodowo rozkłada się następująco: 3 – „*żyje/ żyjemy skromnie – musimy (muszę), na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować pieniędzmi*”, 4 – „*żyje/ żyjemy średnio – starcza nam (mi) na co dzień, ale musimy (muszę) oszczędzać na poważniejsze zakupy*” oraz 3 – „*żyje/ żyjemy dobrze – starcza nam (mi) na wiele bez specjalnego oszczędzania*”.

1 bezrobotna wskazała odpowiedź - „*żyje/ żyjemy bardzo biednie – nie starcza nam (mi) nawet na podstawowe potrzeby*” (i poinformowała ankieterkę, iż „*zasitek z MOPSu nie starcza*”), 9 bezrobotnych respondentek żyje skromnie, 10 średnio, a 2 określiły swoją sytuację jako dobrą.

W sumie skromnie żyje 15/55 ankietowanych, średnio przedstawia się finansowa sytuacja – 29/55, w 8/55 przypadkach gospodarstwa domowe są w dobrej kondycji finansowej. Pozostałe 4, skrajne odpowiedzi padły z ust kobiet w krańcowo odmiennych sytuacjach życiowych, tzn. biednie żyje Alina – bezrobotna radomianka z trójką dzieci, zaś bardzo dobrze – 3 pracujące, bezdzietne respondentki z Warszawy.

W przypadku pytania „Kto w Pani gospodarstwie jest głową rodziny (więcej zarabia, podejmuje ważne decyzje dotyczące gospodarstwa domowego, większych wydatków itp.)?” kobiety mogły wybrać następujące odpowiedzi:

- ja
- mąż, partner,
- ojciec,
- matka,
- dziadek, babcia,
- ktoś inny; kto?

Wśród pracujących kobiet 14/23 jest głową swojej rodziny, w pozostałych 9/23 przypadkach – mąż. U 10 kobiet nieaktywnych zawodowo: 3 respondentki, 5 mężów/partnerów respondentek oraz 2 matki respondentek są głowami rodziny. W rodzinach 22 kobiet bezrobotnych prym wiodą – respondentki w 6 przypadkach, mąż/partner w 12, ojciec respondentki w 2 oraz matka respondentki w 2 – przy czym w 1 z nich, źródłem władzy jest – zdaniem kobiety biorącej udział w badaniu - matczyzna emerytura.

Kolejne pytanie „Jaki jest Pani wkład w budżet gospodarstwa domowego? Jak wyglądają domowe finanse?” zaowocowało następującymi wynikami:

- główne źródło dochodu to moje zarobki – 10/23 wskazań pracujących kobiet, 0/10 nieaktywnych zawodowo, 0/22 bezrobotnych,
- zarobki męża/ partnera są głównym źródłem dochodu gospodarstwa domowego – 6/23 wskazań pracujących kobiet, 5/10 nieaktywnych zawodowo, 13/22 bezrobotnych,
- wkład mój i męża/partnera jest równy – 7/23 wskazań pracujących kobiet, 0/10 nieaktywnych zawodowo, 1/22 bezrobotnych (przy czym respondentka ma na myśli swój zasilek oraz alimenty od byłego męża),
- pomoc rodziny stanowi główne źródło dochodu – 0/23 wskazań pracujących kobiet, 2/10 nieaktywnych zawodowo (pomagają matki respondentek), 3/22 bezrobotnych,
- inne, np. wsparcie z pomocy społecznej, świadczenia z ZUS, itp.; 0/23 wskazań pracujących kobiet, 3/10 nieaktywnych zawodowo (emerytki), 5/22 bezrobotnych.

Wśród 5 bezrobotnych kobiet, które wskazały odpowiedź – „inne, np. wsparcie z pomocy społecznej, świadczenia z ZUS,” są 4 kobiety utrzymujące się ze wsparcia pomocy społecznej i świadczeń ZUS oraz 1 - Anastazja, która podnosi swój standard bytowania okresowym zarobkowaniem zagranicą. („*Teraż nie pracuję, szukam pracy, ale utrzymuję się z pieniędzy, które w wakacje zarobiłam zagranicą, jeśli nie znajdę pracy do czerwca, to znowu pojedę do Anglii na trzy miesiące, żeby mieć za co żyć*”).

Na zakończenie części ankiety/wywiadu dotyczącej kwestii finansowych ankietarki spytały respondentki o to, czy byłyby w stanie samodzielnie utrzymać siebie i ewentualnie dzieci, np. w przypadku śmierci małżonka, rozwodu, braku pomocy rodziny. Osoby biorące udział w badaniu udzieliły poniższych odpowiedzi:

- tak - 12/23 pracujące, 3/10 nieaktywne zawodowo oraz 2/22 bezrobotne kobiety,
- nie - 9/23 pracujące, 6/10 nieaktywne zawodowo oraz 19/22 bezrobotne kobiety,
- nie wiem - 2/23 pracujące, 1/10 nieaktywne zawodowo oraz 1/22 bezrobotne kobiety.

Reasumując, 17/55 respondentek udzieliło twierdzącej odpowiedzi, 34/55 badanych kobiet wykluczyło możliwość samodzielnego utrzymania się, zaś 4 wybrały wariant – „nie wiem”. Z oczywistych względów, wśród 34 respondentek, które nie byłyby w stanie utrzymać się bez wsparcia innych osób, zdecydowaną większość stanowią kobiety bezrobotne; analogicznie – w grupie kobiet, które stać na samodzielność finansową dominują respondentki pracujące zawodowo.

Część kwestionariusza pt. „Praca a rodzina/hierarchia wartości” rozpoczyna pytanie: „Czy w Pani opinii decyzje kobiet o macierzyństwie wiążą się z ich sytuacją zawodową?”. Respondentki mogły wskazać maksymalnie trzy nie wykluczające się odpowiedzi:

- decyzje dotyczące macierzyństwa nie zależą od sytuacji zawodowej – 3 wskazania kobiet pracujących, 2 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo i żadnego wskazania kobiet bezrobotnych,
- z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy kobiety są gotowe ograniczyć liczbę dzieci – 18 wskazań kobiet pracujących, 8 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo i 20 wskazań kobiet bezrobotnych,
- z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku z problemami ze znalezieniem pracy kobiety przesuwają w czasie decyzje o macierzyństwie - 14 wskazań kobiet pracujących, 5 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo i 12 wskazań kobiet bezrobotnych,
- z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy rezygnują z macierzyństwa - 7 wskazań kobiet pracujących, 4 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo i 8 wskazań kobiet bezrobotnych.

Zwraca uwagę, że na 22 bezrobotne respondentki ani jedna nie zgadza się z poglądem, że *„decyzje dotyczące macierzyństwa nie zależą od sytuacji zawodowej”*.

W dalszej kolejności ankietka zadawała pytanie „Jak było/jest w Pani przypadku?”
Poniżej przykładowe odpowiedzi pogrupowane tematycznie:

- decyzja o macierzyństwie niezależna od sytuacji zawodowej

Magda – *„Nie uzależniałam decyzji o zająciu w ciąży od stanowiska pracodawcy, to była indywidualna decyzja moja i męża, pracodawca nie robił z tego tytułu żadnych problemów, mogłam spokojnie iść na urlop macierzyński, a potem wrócić do pracy. Nie martwiłam się tym, iż zającie w ciąży może być równe z utratą pracy – wtedy były inne czasy.”*

Melania – *„Rodziłam dzieci w lepszych czasach.”*

Beata – *„W moim przypadku decyzja o macierzyństwie nie była uzależniona od sytuacji zawodowej. Nie miałam w związku z tym żadnych problemów. Po urodzeniu niepełnosprawnej córki zrezygnowałam całkowicie z pracy zawodowej.”*

Brygida – *„Zawsze chciałam mieć dzieci, nie żałuję.”*

Ada – Respondentka nie musiała wybierać między pracą a macierzyństwem. Zadecydowała się urodzić dziecko i poszła na urlop wychowawczy, nie było ku temu żadnych przeszkód, także ze strony pracodawcy. Jednak później ze względu na obowiązki domowe i konieczność opieki nad dzieckiem zrezygnowała z pracy.

Anita – *„Nie bałam się i chyba niestuszenie, wcześniej myślałam, że kobiety tylko manifestują, że jest dyskryminacja, że przesadzają, ale wiem, że coś w tym jest.”*

- ograniczanie dziecięcości ze względu na sytuację zawodową

Marianna – „W Radomiu jest duży stres przed utratą pracy i z tego wynika decyzja o ograniczeniu liczby dzieci. Pracodawcy to wykorzystują, że jest duże bezrobocie i ludzie się boją o pracę.”

Michalina – „Świadomie zdecydowałam się na dziecko, ale teraz nie podjęłabym tej decyzji, nie stać mnie na 2 dziecko.”

Amelia – „Mam 1 dziecko, chciałam więcej. Ograniczyłam się w związku z problemami z zatrudnieniem.”

Angelika – „Nieplanowana ciąża, dziś na drugie dziecko bym się nie zdecydowała – finanse.”

Ariadna – „Mój mąż zarabiał i wystarczyło nam środków na normalne życie, nie musiałam iść do pracy i chciałam mieć dzieci, ale życie jest coraz droższe i na 4 dziecko nie byłoby już nas stać.”

- odwlekanie decyzji o macierzyństwie

Malina – „Kiedy decydowałam się na pierwsze dziecko nie było przeciw temu żadnych obiekcji ze strony pracodawcy. Nie musiałam odkładać tej decyzji w czasie, jednak z drugim dzieckiem już czekałam.”

Marta – „Jeśli chodzi o rodzenie dzieci to najpierw musi być praca, umowa na czas nieokreślony, żeby było do czego wrócić, dopiero potem dziecko, kiedyś było inaczej: najpierw dziecko, żeby scalilo rodzinę, teraz się to zmieniło, ale gdy ma się już pracę, to o liczbie dzieci decyduje już coś innego; jak ktoś ma wyższe wykształcenie, stałą pracę, do której może potem wrócić, to ma więcej dzieci, praca to podstawa.”

Marzena – „Po studiach postanowiłam postawić na swój rozwój, zdobycie doświadczenia zawodowego, kupno mieszkania. Nie zdecydowałam się na dziecko, bo jeszcze mam czas na takie decyzje.”

- rezygnacja z macierzyństwa/brak planów

Marlena – „Problem z decyzją o dziecku, bo brak gwarancji stanowiska; na pewno nie wrócę na stanowisko, nie wiadomo, co będzie z firmą, czy będą prywatyzować, czy nie.”

Maryla – „Nie myślę o macierzyństwie.”

Matylda – „Nie znalazłam odpowiedniej osoby, żeby mieć z nią dziecko.”

Bożena – „Nie mam dzieci i od razu się nie zdecyduję, bo później nikt mi pracy nie da.”

Brunona – „Zdecydowałam się na dzieci od razu po ślubie i uważam, że rodzina jest ważniejsza od kariery, ale teraz wszystko się poprzewracało – kobiety wolą zarabiać i nie chcą mieć dzieci.”

Anastazja – „Nie myślę o dzieciach.”

Aneta – „Nie mam partnera, nie myślę o dziecku i przede wszystkim z tego powodu nie decyduję się na dziecko.”

Następne pytanie brzmiało: „Czy Pani zdaniem aktywność zawodowa kobiet odbija się negatywnie na jej życiu prywatnym/rodzinnym?” 23/55 kobiet udzieliło twierdzącej odpowiedzi, zaś pozostałe 22 respondentki udzieliły odpowiedzi przeczącej:

- tak - 13/23 odpowiedzi kobiet pracujących, 7/10 nieaktywnych zawodowo oraz 12/22 bezrobotne respondentki,

- nie – 10/23 odpowiedzi kobiet pracujących, 3/10 nieaktywnych zawodowo oraz 10/22 bezrobotne respondentki.

Respondentki, według których aktywność zawodowa kobiet odbija się na jej życiu prywatnym/rodzinnym, zostały poproszone o wskazanie negatywnych konsekwencji pracy zawodowej na życie osobiste kobiet. Poniżej przykładowe wypowiedzi:

Małgorzata – *„Mniej czasu dla dzieci i wolnego czasu dla siebie. Więcej obowiązków, które trudno pogodzić; zmęczenie, stres.”*

Maria – *„Brak czasu.”*

Marzenia – *„Zależy na ile kobiety są aktywne zawodowo; jednak jeśli chcą mieć dobrą pozycję w pracy, muszą się jej poświęcić i czasem pracować ponadprogramowo. Kobiety takie nie mają czasu na życie rodzinne, sprowadzają obowiązki domowe do minimum.”*

Melisa – *„Kobiety mniej czasu poświęcają domowi, za dużo myślą o pracy.”*

Milena – *„Kobiety mają mniej czasu dla dzieci, mają też mniej czasu i mniej uwagi poświęcają obowiązkom domowym, ja pamiętam, że moja mama piekła ciasta, robiła szaliki na drutach, ja nie mam na to czasu.”*

Bogusława – *„Muszą rezygnować z macierzyństwa, żeby robić karierę.”*

Bożena – *„Kobiety, które nie pracują mają więcej czasu dla dzieci, bardziej się im poświęcają, a te, które pracują, muszą godzić rolę matki i rolę kobiety pracującej – pracują na dwóch etatach.”*

Abigail – *„Niektóre kobiety, chcąc zrobić karierę i dorobić się, zbyt długo pracują, za dużo czasu poświęcają na pracę zawodową, przez co ich życie prywatne schodzi na boczny tor.”*

Alina – *„Praca od rana do wieczora, 16 lat różnicy między dziećmi, z córką mały kontakt, bardziej wychowywała ją babcia niż ja.”*

Aniela – *„Przenoszą stres z pracy do domu, mają mało czasu dla dzieci i męża, w domu myślą o sprawach i kłopotach z pracy, czasem niespodziewanie muszą iść do pracy, wracają później niż powinny, bo nie wyrobią się w wyznaczonym czasie.”*

Aneta – *„Jeżeli praca jest źródłem stresu, ciągłych problemów i pochłania dużo czasu, może źle wpływać na życie prywatne/rodzinne.”*

Anita – *„Jeśli pracodawca nie akceptuje, że kobieta musi część swojego życia poświęcić dziecku, to doprowadza do tego, że jest ona ciągle zestresowana i te obawy z pracy przenosi do domu.”*

3 respondentki udzieliły odpowiedzi na niezadane pytanie, które mogłoby brzmieć: „Jakie pozytywne konsekwencje ma aktywność zawodowa kobiety na jej życie prywatne?” Warto zwrócić uwagę na fakt, że respondentki, które zdecydowały się na takie ujęcie omawianej kwestii są bezrobotne.

Amanda – „*Jeśli kobieta nie pracuje, nie może zadbać o siebie, musi prosić męża o pieniądze; jest uzależnienie od partnerów, gdy kobiety nie mają pracy.*”

Angelika – „*Wręcz przeciwnie, jeśli kobieta nie pracuje może mieć depresję i czuć się bezwartościowa.*”

Antonina – „*Jeśli kobieta pracuje to ma pieniądze, spełnia się zawodowo, jest usatysfakcjonowana.*”

Poproszone o wskazanie korzyści związanych z pracą zawodową respondentki mogły wybrać maksymalnie trzy – najważniejsze ich zdaniem – warianty odpowiedzi:

- poczucie własnej wartości – 13 wskazań kobiet pracujących, 3 nieaktywnych zawodowo oraz 10 bezrobotnych respondentek, razem - 26 wskazań,
- odmiana, jaką jest praca zawodowa w stosunku do prac domowych - 2 wskazania kobiet pracujących, 4 nieaktywnych zawodowo oraz 6 bezrobotnych respondentek, razem - 12 wskazań,
- lepsza pozycja w rodzinie - 0 wskazań kobiet pracujących, 0 nieaktywnych zawodowo oraz 4 bezrobotnych respondentek, razem - 4 wskazania,
- kontakt z innymi ludźmi - 12 wskazań kobiet pracujących, 3 nieaktywnych zawodowo oraz 13 bezrobotnych respondentek, razem – 28 wskazań,
- poczucie niezależności finansowej - 13 wskazań kobiet pracujących, 6 nieaktywnych zawodowo oraz 14 bezrobotnych respondentek, razem – 33 wskazania,
- zdobycie zabezpieczenia na przyszłość - 6 wskazań kobiet pracujących, 2 nieaktywnych zawodowo oraz 4 bezrobotnych respondentek, razem – 12 wskazań,
- lepsza pozycja społeczna, szacunek otoczenia - 0 wskazań kobiet pracujących, 0 nieaktywnych zawodowo oraz 4 bezrobotnych respondentek, razem 4 wskazania,
- możliwość samorealizacji - 8 wskazań kobiet pracujących, 5 nieaktywnych zawodowo oraz 3 bezrobotnych respondentek, razem – 16 wskazań,
- zapewnienie środków finansowych –źródła utrzymania - 9 wskazań kobiet pracujących, 4 nieaktywnych zawodowo oraz 4 bezrobotnych respondentek , razem - 17 wskazań,
- bycie aktywną, czynny udział w życiu społecznym - 2 wskazania kobiet pracujących, 0 nieaktywnych zawodowo oraz 2 bezrobotnych respondentek, razem – 4 wskazania,
- motywacja do rozwoju - 2 wskazania kobiet pracujących, 2 nieaktywnych zawodowo oraz 4 -bezrobotnych respondentek, razem – 8 wskazań,

- poczucie użyteczności – bycia potrzebną - 1 wskazanie kobiety pracującej, 1 nieaktywnej zawodowo oraz 2 bezrobotnych respondentek, razem – 4 wskazania.

Najważniejszą korzyścią związaną z pracą zawodową kobiety jest zdaniem osób biorących udział w badaniu „poczucie niezależności finansowej” (33 wskazania), „kontakt z innymi ludźmi” (28 wskazań) oraz „poczucie własnej wartości”(26 wskazań).

Sześciokrotnie respondentki bezrobotne dokonały wskazań na wariant, niewybrany ani razu przez uczestniczkę badania wchodzącą w skład pozostałych 2 grup. Fakt, iż „lepsza pozycja w rodzinie” oraz „lepsza pozycja społeczna, szacunek otoczenia” – zostały uznane za istotne korzyści wynikające z zarobkowania i zawodowej aktywności, jedynie przez kobiety bezrobotne wskazuje na borykanie się przez nie ze stygmatyzacją społeczną i złym traktowaniem, ze względu na brak zatrudnienia.

Ankieterka czytała rozmówczynie listę wartości i prosiła o ocenę ich wagi i znaczenia dla respondentki - według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne.

- zdrowie – średnia wartość: pracujące 4,95; nieaktywne 4,90; bezrobotne 4,90,
- miłość - średnia wartość: pracujące 4,78; nieaktywne 4,80; bezrobotne 4,57,
- praca - średnia wartość: pracujące 4,47; nieaktywne 4,60 ; bezrobotne 4,47,
- kariera - średnia wartość: pracujące 3,34; nieaktywne 3,40; bezrobotne 4,05,
- szczęście - średnia wartość: pracujące 4,82; nieaktywne 5,00; bezrobotne 4,78,
- rodzina - średnia wartość: pracujące 4,86; nieaktywne 4,90; bezrobotne 4,94,
- bezpieczeństwo - średnia wartość: pracujące 4,73; nieaktywne 4,80; bezrobotne 4,94,
- rozwój osobisty - średnia wartość: pracujące 4,39; nieaktywne 4,30; bezrobotne 4,31,
- przyjaźń - średnia wartość: pracujące 4,21; nieaktywne 4,40; bezrobotne 4,47,
- wiara - średnia wartość: pracujące 3,73; nieaktywne 4,20; bezrobotne 4,00,
- stabilizacja finansowa- średnia wartość: pracujące 4,78; nieaktywne 4,50; bezrobotne 4,57,
- macierzyństwo- średnia wartość: pracujące 4,52; nieaktywne 4,70; bezrobotne 4,78.

Z punktu widzenia celów niniejszego projektu powyższe wyniki nie są interesujące badawczo; uśrednione wartości nie ukazują ciekawych poznawczo prawidłowości.

Następnie respondentki były proszone o dokonanie wyboru między 3 przytoczonymi opiniami:

- życie zawodowe kobiety jest ważniejsze niż obowiązki domowe (chodzi o prace domowe, nie o rodzinę) - 3/23 wskazań kobiet pracujących, 0/10 nieaktywnych zawodowo oraz 4/22 bezrobotne respondentki,
- prace domowe wykonywane przez kobiety są tak samo ważne jak jej aktywność zawodowa - 16/23 wskazań kobiet pracujących, 8/10 nieaktywnych zawodowo oraz 14/22 bezrobotne respondentki,
- obowiązki domowe są ważniejsze niż praca poza domem - 4/23 wskazań kobiet pracujących, 2/10 nieaktywnych zawodowo oraz 4/22 bezrobotne respondentki.

Uwagę przykuwa fakt, że twierdzenie - „życie zawodowe kobiety jest ważniejsze niż obowiązki domowe” – za prawdziwe uznało 7 kobiet w dwóch krańcowo różnych sytuacji życiowych: Maryla, Marzena, Matylda – pracujące, zamożne, bezdzielne mieszkanki Warszawy oraz 4 - borykające się z problemami finansowymi bezrobotne kobiety. Wśród wszystkich respondentek przeważa opinia, że „prace domowe wykonywane przez kobiety są tak samo ważne jak jej aktywność zawodowa” (38/55 wskazań).

Część kwestionariusza zatytułowaną „Obowiązki domowe/rodzinne” rozpoczyna pytanie o to, kto w gospodarstwach domowych respondentek odpowiada za prace domowe (pranie, sprząatanie, gotowanie, zakupy itp.) Respondentki, które miały do wyboru 5 odpowiedzi dokonały następujących wskazań:

- ja – 14/23 wskazania respondentek pracujących, 8/10 wskazań nieaktywnych zawodowo, 17/22 wskazań kobiet bezrobotnych,
- mąż/ partner - 0 wskazań,
- po równo: ja i mąż/ partner, ewentualnie ja i dziecko/dzieci - 9/23 wskazań respondentek pracujących, 1/10 wskazanie nieaktywnych zawodowo, 2/22 wskazania kobiet bezrobotnych, przy czym jedna wykonuje prace domowe wraz z matką, druga zaś dzieli się obowiązkami z mężem – również bezrobotnym,
- dziecko/ dzieci - 0 wskazań,
- ktoś inny; kto? - 0/23 wskazań respondentek pracujących, 1/10 wskazanie nieaktywnych zawodowo (matka respondentki), 3/22 wskazania kobiet bezrobotnych (matki respondentek).

Zwraca uwagę dysproporcja w przypadku 3 wariantu odpowiedzi. Partnerski podział obowiązków (odpowiedź „po równo: ja i mąż/partner, ewentualnie ja i dziecko/dzieci”) wydaje się zarezerwowany wyłącznie dla kobiet pracujących zawodowo.

W odpowiedzi na pytanie „Ile czasu dziennie poświęca Pani na prace domowe (pranie, sprzątanie, gotowanie, zakupy itp.)?” respondentki podawały liczbę godzin poświęcanych na prace domowe. W przypadku kobiet zarobkujących jest to średnio 2,5 godz. dziennie, 5,5 godz. poświęcają pracom domowym kobiety nieaktywne zawodowo, zaś bezrobotne – 5,4 godz. dziennie. Nie dziwi prawidłowość, że respondentki pracujące zawodowo zajmują się obowiązkami domowymi najkrócej. Podobnie zrozumiałe wydaje się, że najwięcej czasu obowiązki domowe zajmują kobietom nieaktywnym zawodowo – zwłaszcza, że wśród nieaktywnych jest procentowo najwięcej kobiet w najstarszym z badanych przedziałów wiekowych (tzn. 6/10 respondentek - 50-60 lat). Uśredniona wartość czasu pracy poświęcanego pracom w domu, w przypadku bezrobotnych, jest zbliżona do uśrednionej wartości czasu podanego przez respondentki nieaktywne zawodowo – w obu tych grupach kobiety poświęcają domowi ponad dwukrotnie więcej czasu niż kobiety aktywne zawodowo.

W dalszej kolejności ankietka prosiła rozmówczynię o opisanie sposobów godzenia obowiązków domowych (prac wykonywanych w domu) z życiem zawodowym. Osoby biorące udział w badaniu miały wziąć pod uwagę, nie tylko, własne doświadczenie, ale i doświadczenia znajomych kobiet. Respondentki pracujące najczęściej podkreślały wagę dobrej organizacji pracy oraz partnerskiego podziału obowiązków w rodzinie.

Magda - *„Trzeba po prostu umieć zorganizować sobie pracę (...) - mieć jakiś plan dnia.”*

Malina - *„(...) podstawę pogodzenia obowiązków domowych z życiem zawodowym stanowi odpowiednie, racjonalne zaplanowanie sobie wszystkiego, ustalenie jakiegoś planu dnia, co jest do zrobienia, do kiedy i jakoś sensownie to realizować.”*

Melania - *„Muszę dobrze dysponować czasem, wszystko planować, po pracy jadę na zakupy spożywcze, potem szybko gotuję obiad, czasem na dwa dni, w wolne dni nadrabiam zaległości, np. myję okna, prasuję, piórę itp., czasem nawet robię ciasta. Pomaga mi mąż i dzieci, córka odkurza, druga zmywa.”*

Manuela - *„(...) podział obowiązków po połowie na mnie i męża.”*

Część pracujących respondentek, tłumaczyła powód, dla którego w odpowiedzi na poprzednie pytanie, podały znikomą ilość czasu poświęcanego pracom domowym.

Matylda - *„(...) jeśli praca nie jest bardzo absorbująca można ją pogodzić z obowiązkami domowymi. (...) W mojej byłoby to dość trudne.”*

Michalina - *„Wiele produktów można kupić lub jeść na mieście, więc kobieta nie musi stać przy garach”.*

Mira - *„Nie marnuję czasu na rzeczy zbędne.”*

Część nieaktywnych zawodowo respondentek wskazywała na brak konieczności godzenia obowiązków – ze względu na fakt nieaktywności zawodowej, np. Barbara, w której otoczeniu

kobiety „nie muszą godzić obowiązków domowych z życiem zawodowym, ponieważ zajmują się wyłącznie domem”. Pozostałe kobiety z tej grupy polegają na pomocy rodziny („pomoc najbliższych przy opiece nad dziećmi, zaprowadzanie dzieci do placówek oświatowo-wychowawczych”) oraz dobrej organizacji czasu.

Wśród kobiet bezrobotnych często pojawiał się pogląd o problematyczności omawianej kwestii.

Alina – *„Ciężko, gdy praca od rana do wieczora (wszystko wieczorem, na chybcika), nawet jak system zmianowy – ciężko.”*

Amanda – *„Zwykle kobiety wszystko mają na głowie, mężczyzna aby do pracy, wraca i nogi na stół, bardzo mało pomagają w domu, biorą przykład z rodziców.”*

Ponadto, część bezrobotnych respondentek podkreślała wagę rodzinnego wsparcia.

Ada – *„Można korzystać z pomocy rodziny, najbliższych przyjaciół, również podział obowiązków w domu, tak by pewne czynności wykonywał mąż czy nawet dzieci.”*

Amelia – *„Babcia pomaga, dziadek dziecka przypilnuje.”*

Inne, za czynnik ułatwiający kobiecie godzenie obowiązków, uznawały samodzielność potomstwa.

Aniela – *„Pomoc męża, dobre wychowanie dzieci, by były samodzielne.”*

Anita – *„Nauka dziecka szybkiego usamodzielnienia, by potrafiło część rzeczy wykonywać samo.”*

Ariadna – *„Nie pracowałam w momencie, kiedy wychowywałam małe dzieci, teraz obowiązków mam mniej, bo dzieci są w znacznej mierze samodzielne, dużo czasu spędzają w szkołach.”*

Następne pytanie brzmiało: „Ile czasu dziennie poświęca Pani na obowiązki rodzinne? (m.in. opieka nad dzieckiem lub inną osobą zależną, pomoc dziecku w nauce, odwożenie do szkoły/na zajęcia pozalekcyjne, robienie zakupów starszym rodzicom itp.) Co pochłania najwięcej Pani czasu i sił?”

Najwięcej czasu i sił – niezależnie od sytuacji zawodowej – pochłania respondentkom opieka nad dzieckiem/dziećmi. Zwłaszcza jeśli są małe lub niepełnosprawne.

Barbara – *„Jestem matką 9 miesięcznego dziecka, w związku z czym obowiązki rodzinne pochłaniają mi cały czas i siły. Dziecko jest małe, więc muszę być czujna 24h/dobę, mam bardzo dużo obowiązków domowych, muszę mieć oczy dookoła głowy.”*

Beata – *„Cały swój wolny czas poświęcam na opiekę nad niepełnosprawną córką, ponadto pomagam w zajmowaniu się wnuczką. O ile wnuczką zajmuję się przez kilka godzin, o tyle dla swej córki muszę być dostępna niemal cały czas.”*

Alina – „24 godziny na dobę, z małym dzieckiem to 24 godziny na dobę i to pochłania najwięcej czasu, nikt nie chce z rodziny pomóc, każdy ucieka.”

Sporo czasu zajmuje matkom pomoc w nauce i odrabianiu lekcji dzieci w wieku szkolnym.

Mariola – „Opieka nad dziećmi, pomoc w nauce – odrabianie lekcji, odwożenie, przywożenie itp.”

Malina- „Opieka nad 2-letnią córką, która wymaga kompletnej opieki, jest przy niej mnóstwo pracy. Ponadto zajmuję się też starszym synem, pomagam mu w lekcjach i przygotowaniu do szkoły.”

Kilka respondentek zastrzegło, że w ich sytuacji brak jest tzw. obowiązków rodzinnych. Wypowiedzi o takim wydźwięku udzielały wyłącznie kobiety aktywne zawodowo.

Marzena – „Nie mam takich obowiązków” (Matylda – „Mnie to nie dotyczy”; Mira – „W ogóle”)

Maryla – „Najwięcej czasu pochłania mi dojazd do pracy i do mieszkania z pracy, w domu nie mam zbyt wielu obowiązków, czasem poświęcam im pół godziny, czasem godzinę, czasem dwie. Nie mam czasu na obowiązki domowe.”

Kolejną grupę wypowiedzi stanowią te, dotyczące bycia babcią lub córką/synową.

Antonina – „Robię zakupy dla rodziców, codziennie muszę po nie jeździć do miasta ok. 9 km w jedną stronę.”

Brygida – „Opiekuję się ojcem, jest stary i wymaga stałej opieki.”

Melania – „Do rodziców jeżdżę średnio co dwa tygodnie, mieszkają na wsi, ponad 100 km od Warszawy.”

Melisa – „Czasami pilnuję dziecka córki, jest to uzależnione od konkretnego dnia. W jednym tygodniu pilnuję Piotrusia 3 dni, w innym w ogóle.”

Bianka – „Zajmuję się wnuczką.”

Brunona – „Mieszkam z mężem i dziećmi, ale kiedyś w domu mieszkali też teściowie i do końca ich życia opiekowałam się nimi, byli chorzy, więc miałam dużo obowiązków – zajmowałam się domem, dbałam o teściów- leki, mycie, karmienie.”

Poproszone o opis sposobów radzenia sobie z godzeniem obowiązków pracownicy oraz opieką i wychowywaniem dziecka/dzieci (m.in. chodzi o podział obowiązków, pomoc innych członków rodziny, dostępność instytucjonalnych placówek opiekuńczo-wychowawczych, brak utrudnień ze strony pracodawcy, możliwość zatrudnienia opiekunki itp.) respondentki udzieliły kilku typów odpowiedzi.

Pierwszy typ stanowią świadectwa matek małych dzieci (w tym kobiet na urlopie macierzyńskim/wychowawczym), które cały swój czas poświęcają opiece nad dzieckiem/dziećmi.

Maja – „Jestem na urlopie macierzyńskim, całą uwagę i czas poświęcam dziecku i domowi.”

Wiele osób biorących udział w badaniu może/mogło liczyć na pomoc rodziny – zwłaszcza swoich matek.

Beata – *„Korzystałam z pomocy najbliższych (babcie), (...) przez co mogłam spokojnie zająć się pracą.”*

Alberta – *„Pomoc dziadków, jak są.”*

Kilka kobiet w związku z obowiązkami macierzyńskimi zaprzestało aktywności zawodowej.

Brygida – *„Rezygnacja z pracy.”*

Ada – *„Obecnie nie pracuje, zajmuje się wyłącznie obowiązkami rodzinnymi i domowymi. To jest mniej kłopotliwe, ponieważ nie muszę podejmować prób pogodzenia tych dwóch sfer, mogę poświęcić się całkowicie jednej z nich.”*

Kolejny nurt dotyczy wspomnień matek dzieci już dorosłych – wiele z nich zwraca uwagę na ówczesną (większą niż dziś) dostępność placówek opiekuńczo-wychowawczych (*„(...) kiedyś z tym nie było problemu”*).

Magdalena – *„W godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych pomocne były łatwo dostępne placówki opiekuńczo-wychowawcze.”*

Część respondentek nie dostrzega w łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi trudnych do rozwiązania problemów organizacyjnych. Jako czynnik wspomagający kobiety wymieniają: pomoc rodziny, płatne opiekunki, elastyczną formę zatrudnienia oraz „dobrego pracodawcę”. Wątek „bezproblemowy” reprezentowany jest wyłącznie przez kobiety aktywne zawodowo, często bezdzietne.

Malina – *„Jeśli zachodzi pilna potrzeba załatwienia jakichś spraw i ani ja ani mąż nie może zostać z dziećmi, wówczas proszę o pomoc najbliższą rodzinę. Jest to najczęściej stosowane rozwiązanie. Zdarzało się również i tak, że jest zatrudniana opiekunka. (...) Nie spotkałam się z żadnymi utrudnieniami ze strony pracodawcy, wręcz przeciwnie, przez pół roku pracowałam na pół etatu, dzięki czemu mogłam swobodniej pogodzić obowiązki domowe i zawodowe.”*

Maryla – *„Jedyny sposób to zmniejszenie wymiaru zatrudnienia z etatu na pół etatu, bądź zatrudnienie pomocy – niani.”*

Marzena – *„Korzystanie z możliwości pracy zdalnej, elastyczne godziny pracy. Wsparcie męża w opiece nad dzieckiem, pomoc dalszej rodziny, dyżury w opiece, pomoc zatrudnionej niani.”*

Następnie ankietka prosiła respondentkę, by (biorąc pod uwagę doświadczenie swoje lub znajomych kobiet) odpowiedziała na pytanie jak przebiega łączenie obowiązków zawodowych z domowymi/rodzinnymi. Kobiety miały do wyboru 3 poniższe odpowiedzi:

- przebiega/ło bezproblemowo,

- rodzi/ło wiele problemów – prosimy o ich diagnozę? (jakich? i dlaczego?),

- napotyka/ło na problemy, które można jednak rozwiązać; jak?

8/23 pracujących respondentek wybrało odpowiedź „przebiega/ło bezproblemowo”, 4/23 – odpowiedź „rodzi/ło wiele problemów”, zaś zdaniem pozostałych 11 łączenie obowiązków zawodowych z domowymi/rodzinnymi „napotyka/ło na problemy, które można rozwiązać”.

15 respondentek z grupy aktywnych zawodowo uzasadniło, dlaczego ich zdaniem łączenie obowiązków z różnych sfer życia jest/było problematyczne, m.in.:

Malwina – *„W sytuacjach problematycznych prosiłam o pomoc rodzinę czy też bliskich znajomych. Kiedy nie było innego wyjścia w porozumieniu z szefostwem brałam zwolnienia czy urlopy, by rozwiązać zaistniałe sytuacje. Zawsze jest jakieś wyjście.”*

Marlena – *„Na przykład: w pracy gorący okres i telefon ze szkoły – dziecko ma gorączkę, to się chwyta za telefon i obdzwaniania rodzinę, czy nie mogliby pomóc.”*

Marta – *„Gdy małe dzieci chorują, trzeba brać urlop, z dużym dzieckiem łatwiej – samo może zostać w domu, gdy choruje, samo może pójść do lekarza; dziadek w Warszawie pilnuje wnuki brata, przedszkole drogie: 300 zł plus zajęcia dodatkowe.”*

Maryla (o swojej pracownicy) – *„Kobieta była ciągle zmęczona, na nic nie miała czasu, poza tym kobiety, które mają dzieci – myślą o nich w pracy, dzwonią, opowiadają o dzieciach, nie potrafią się skupić na pracy i nie są zaangażowane w swoje obowiązki względem pracy.”*

Marzena – *„Pojawiają się problemy, jednak każdy problem można jakoś rozwiązać. Kobiety zaradne i pracowite nie muszą rezygnować z pracy. Na początku można wziąć urlop macierzyński lub wychowawczy, potem pomyśleć o opiekunce do dziecka.”*

Zdaniem 1/10 nieaktywnej zawodowo respondentki łączenie obowiązków „przebiega/ło bezproblemowo”. 3/10 wybrało odpowiedź „rodzi/ło wiele problemów”, zaś według pozostałych

6 łączenie obowiązków zawodowych z domowymi/rodzinnymi napotyka/ło na problemy, które można rozwiązać.

Zdaniem Barbary, żeby móc rozwiązać występujące problemy trzeba przede wszystkim *„chcieć się dogadać, podzielić obowiązki między domowników, starać się nawiązać współpracę, wypracować jakiś konsensus, a nie tak, jak wielu mężczyzn myśli, że kobiety są od wszystkiego i powinny wszystko robić”*.

Beata – *„Łączenie obowiązków zawodowych z domowymi na pewno przysparza wiele problemów. Głównie są one związane z wychowywaniem dzieci i zajmowaniem się dziećmi. Są one jednak do rozwiązania, można skorzystać*

z pomocy najbliższej rodziny, odpowiednio ustalić sobie plan dnia, by móc spokojnie zająć się pracą i poświęcić wystarczająco dużo czasu dzieciom. Funkcjonują szkoły, przedszkola.”

6 respondentek, według których trudności są częste i nie dają się łatwo rozwiązać reprezentują 3 poniższe wypowiedzi:

Brenda – *„Problemem może być podejście pracodawcy, który nie rozumie, że zostanie w pracy w ramach nadgodzin jest niemożliwe dla matki z dzieckiem.”*

Brunona – *„Kobiety musiały dojeżdżać do pracy do miasta ok. 10 km, późno wracały do domu, dzieci nie miały po szkole ciepłego posiłku – tylko kanapki, same odrabiały lekcje. Oprócz tego były ciągle zmęczone i nie wiedziały, co dzieje się w ich domu.”*

Brygida – *„Telefon z firmy, że trzeba przyjść nagle, a nie ma z kim zostawić dziecka.”*

W grupie kobiet bezrobotnych 4/22 respondentki wskazały odpowiedź – „przebiega/ło bezproblemowo”, 6/22 – „rodzi/ło wiele problemów”, zaś zdaniem pozostałych 12 bezrobotnych kobiet łączenie obowiązków – „napotyka na problemy, które można jednak rozwiązać”.

Wśród diagnoz trudności przeważają kłopoty wychowawcze, brak pomocy ze strony męża/partnera, brak czasu, kłopoty finansowe oraz brak zrozumienia ze strony pracodawcy.

Alina – *„Córka miała problemy w gimnazjum, nie było nad nią silnej ręki: przestała się uczyć, uciekała z lekcji.”*

Amanda – *„Jeśli mąż nie pomaga, bardzo duże obciążenie - wszystko dwa razy.”*

Aneta – *„Brak pieniędzy rodzi problemy.”*

Anna – *„Kobietom brakuje czasu, więc poświęcają go niewiele dzieciom i przez to mogą mieć wyrzuty sumienia. Wielozadaniowość nie jest prosta.”*

Arleta – *„Problemem może być podejście pracodawcy, który nie rozumie, że zostanie w pracy w ramach nadgodzin jest niemożliwe dla matki z dzieckiem.”*

Z kolei wśród możliwych rozwiązań problemów respondentki najczęściej wspominały o pomocy rodziny, m.in.:

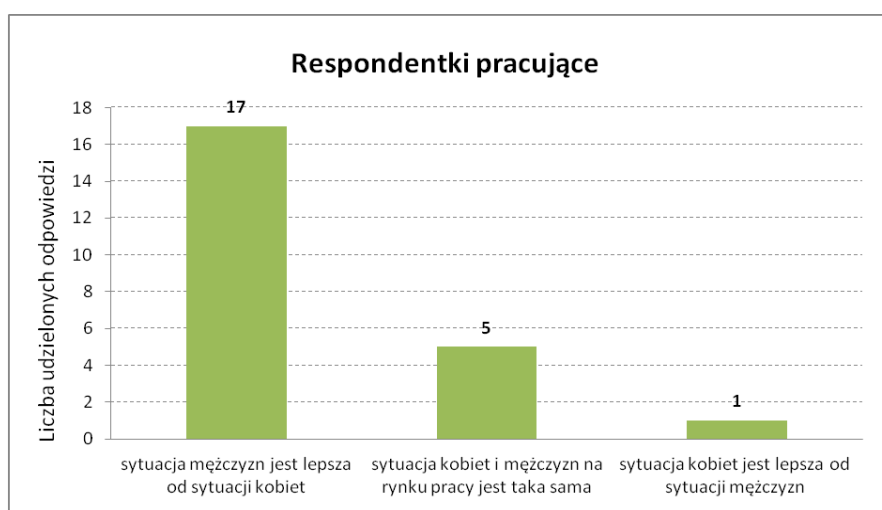
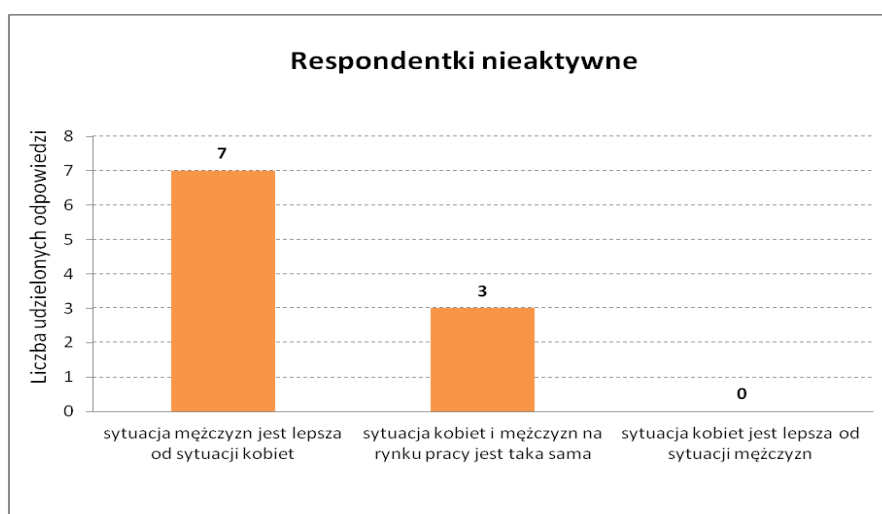
Abigail – *„Rozwiązaniem problemów związanych z łączeniem obowiązków zawodowych z domowymi jest skorzystanie z pomocy bliskiej rodziny.”*

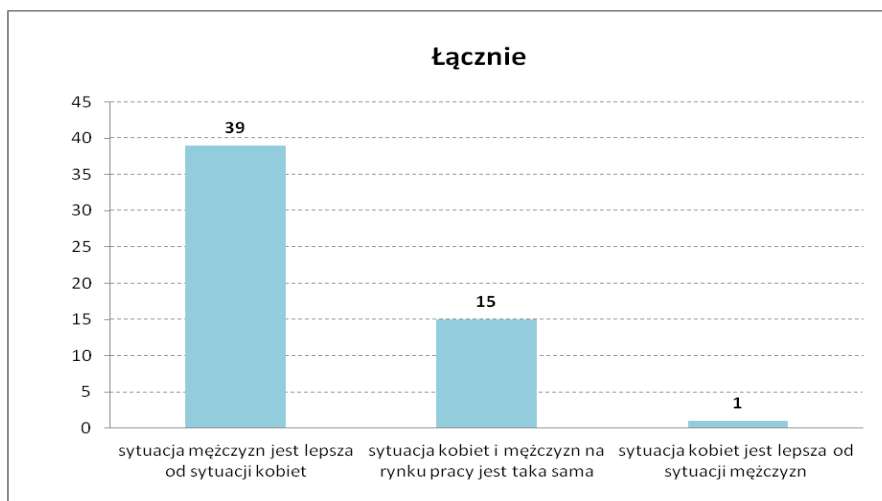
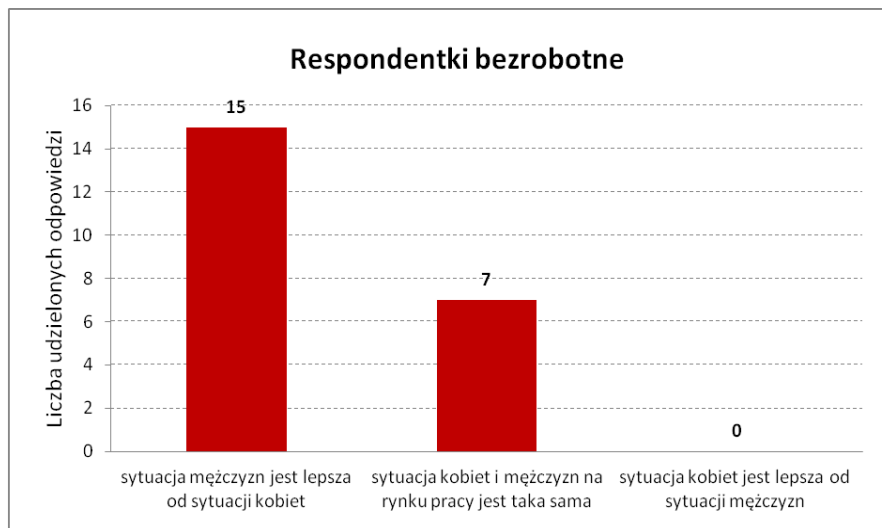
Dział kwestionariusza pt. „Rynek pracy” rozpoczyna pytanie o dużym poziomie ogólności. Respondentki poproszone o ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy miały do wyboru 3 odpowiedzi:

- sytuacja mężczyzn jest lepsza od sytuacji kobiet – 39 na 55 osób biorących udział w badaniu uważa mężczyzn za bardziej uprzywilejowanych na rynku pracy, z czego 17/23 wskazań

respondentek pracujących, 7/10 wskazań nieaktywnych zawodowo, 15/22 wskazania bezrobotnych,

- sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest taka sama – 5/23 wskazań respondentek pracujących, 3/10 wskazania nieaktywnych zawodowo, 7/22 wskazania bezrobotnych – 3 bezrobotne doprecyzowały swoją odpowiedź („tzn. tak samo zła”),
- sytuacja kobiet jest lepsza od sytuacji mężczyzn – 1 wskazanie respondentki pracującej, 0/10 wskazań nieaktywnych zawodowo, 0/22 wskazań bezrobotnych.





W przypadku pierwszego wariantu odpowiedzi ankieterki prosiły o doprecyzowanie poglądu i podanie przyczyn zjawiska. Respondentki udzieliły wypowiedzi, które można pogrupować następująco (jest to wybór wypowiedzi – prawie każda z badanych kobiet chciała się wypowiedzieć na ten temat):

- jest więcej pracy/zawodów dla mężczyzn:

Marlena – „Więcej prac sezonowych dla mężczyzn, może również dlatego, że mężczyźni są silniejsi.”

Beata – „Dla mężczyzn jest więcej ofert pracy, jest bardzo dużo prac typowo fizycznych, w których mężczyźni lepiej sobie radzą, bo są silniejsi i bardziej wysportowani, a do których większość kobiet się nie nadaje.”

Bogna – „Brak miejsc pracy, zamykanie zakładów pracy. Padły wszystkie w Radomiu. Kobieta nie może fizycznie pracować np. na budowie.”

Adela – „Mężczyznom łatwiej jest znaleźć pracę, jest dla nich więcej ofert pracy, istnieje wiele branż, które są typowo męskie, wymagają siły i sprawności fizycznej (np. budowlanka). Kobiety w takich rodzajach prac w większości przypadków nie są sobie w stanie poradzić albo nie otrzymują szansy sprawdzenia się w tym.”

Adrianna – „Na rynku pracy więcej ofert prac jest dla mężczyzn, zwłaszcza w okresie letnim (praca sezonowa), oraz takich które wymagają dużej sprawności fizycznej i wytrzymałości. Przyjęło się, że to kobieta odpowiedzialna jest za prowadzenie domu, a mężczyzna za zarabianie na rodzinę – pracodawcy obawiają się ewentualnych zwolnień czy urlopów macierzyńskich w przypadku zatrudnienia kobiety.”

- kobiety są dyskryminowane ze względu na swoją funkcję w rodzinie (w tym, przede wszystkim, ze względu na macierzyństwo); mężczyźni nie obciążeni w takim stopniu obowiązkami domowo-rodzicielskimi są postrzegani jako bardziej dyspozycyjni:

Malwina – „Mężczyźni mają dużo większe szanse na rynku pracy z tego względu, że kobiety są potencjalnymi matkami i prędzej czy później mogą zajść w ciążę, później odchodzą na urlopy macierzyńskie, wychowawcze, zwalniają się z pracy jeśli sytuacja tego wymaga czy w ogóle odchodzą – tak to postrzegają pracodawcy.”

Małgorzata – „Nie chcą zatrudniać młodych kobiet, które mają mniejszą szansę na pracę. Takie które są w ciąży lub mogą w nią zajść. Pracodawcy boją się zwolnień, chorób dziecka lub niedokładnego zaangażowania kobiet w pracy. Gorzej traktują kobiety mino takich samych warunków (zadań, wiedzy). Trudniej im zdobyć doświadczenie.”

Manuela – „Mężczyźni nie rodzą dzieci, jak dziecko choruje to zazwyczaj kobieta musi zostać więcej pracy dla mężczyzny.”

Maria – „Pracodawcy nie chcą zatrudniać młodych kobiet; matki nie są tak dyspozycyjne.”

Mariola – „Kobiety mają dzieci, są mniej aktywne.”

Maja – „Macierzyństwo ma duży wpływ na możliwość zatrudnienia kobiety. Na rozmowach kwalifikacyjnych bardzo często padają pytania o chęć posiadania dzieci i ewentualny czas, kiedy miałyby to być. Pracodawcy obawiają się zwolnień, urlopów macierzyńskich, tego że kobiety będą zaniedbywać swoje obowiązki zawodowe.”

Marta – „Opieka nad małym dzieckiem, urlopy i zwolnienia, gdy dzieci chorują i trzeba z nimi pójść do lekarza, zostać w domu, pójść na wyniaówkę.”

Melania – „Pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn, bo nie pójdą na urlop macierzyński czy wychowawczy, nie zajdą w ciążę i nie mają tylu obowiązków w domu, co kobiety. Wiele osób myśli, że mężczyźni są bardziej konkretni w pracy.”

Monika – „Mężczyźni mają mniej obowiązków domowych, według pracodawców są bardziej zaradni i solidni.”

Barbara – „(...) nie chcą zatrudniać kobiet, ponieważ są one potencjalnymi matkami i uważają, że zajście w ciążę będzie wiązało się z różnego rodzaju problemami i trudnościami w wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych.”

Brygida – „Teraz pracy nie ma dla nikogo, a tym bardziej dla kobiet. Pracodawca boi się ciąży, że kiedy kobieta pozna obowiązki zechce założyć rodzinę.”

Alina – „Wolą facetów, bo nie chodzą na macierzyński i zwolnienia lekarskie na dziecko.”

Angelika – „Pracodawca nawet nie daje szansy matkom wracającym do pracy, bo uważa, że to gorszy gatunek pracownika, a to czyste brednie, pracujące matki starają się dwa razy bardziej, bo muszą wszystkim naokoło udowodnić, że dają radę, a pieniędzy i tak w ostateczności dostają mniej.”

Antonina – „Mężczyźni są bardziej dyspozycyjni, nie istnieje ryzyko, że zjadą w ciążę.”

Anna – „Mężczyźni mogą się bardziej poświęcić pracy, rzadziej gotują i sprzątają niż kobiety, mniej czasu poświęcają dzieciom.”

- stereotypy, uwarunkowania społeczne i kulturowo-historyczne:

Magdalena – „(...) kobiety traktowane są na rynku pracy jak pracownicy innej kategorii, mają mniejsze perspektywy i szansę na dobrą pracę. Taka sytuacja ciągnie się od wieków.”

Aldona – „Światem rządzą faceci to lepiej zarabiają.”

Arleta – „Pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn, po prostu.”

Anita – „Mężczyźni są lepiej wynagradzani i bardziej szanowani w pracy, pracodawcy czują przed nimi większy respekt.”

- wina samych kobiet/wyższe kompetencje mężczyzn:

Maryla – „Kobiety same sobie na to zasłużyły, bo i wolać spełniać się jako typowe Matki Polki. Omszłem, czasami są kobiety, które spełniają się w dwóch rolach, ale wymagają to wielkich umiejętności radzenia sobie z byciem matką i pracownicą i oddzielenia grubą kreską pracy od domu.”

Aniela – „Mężczyźni mogą dłużej i ciężiej pracować, są bardziej konkretni, pracowici, wiedzą, czego chcą, nie kłócą się, nie szukają niesprawiedliwości tak jak kobiety.”

Po kolejnym pytaniu, które brzmiało: „Co Pani zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych?” respondentki dokonały poniższych wyborów (można było wskazać maksymalnie trzy najważniejszych rozwiązania):

- zapewnić jakąkolwiek pracę na początek – 6/23 wskazań kobiet pracujących; 7/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 10/22 wskazań bezrobotnych respondentek,

- pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu) – 15/23 wskazań kobiet pracujących; 5/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 13/22 wskazań bezrobotnych respondentek,

- należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli – 6/23 wskazań kobiet pracujących; 2/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 4/22 wskazania bezrobotnych respondentek,

- żłobki i przedszkola powinny być tańsze – 9/23 wskazań kobiet pracujących; 2/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 6/22 wskazań bezrobotnych respondentek; (4 respondentki uzupełniły odpowiedź o stwierdzenie: „powinny być bezpłatne!”),
- stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe – 9/23 wskazań kobiet pracujących; 1/10 wskazanie kobiet nieaktywnych zawodowo; 6/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy) – 1/23 wskazanie kobiety pracującej; 1/10 wskazanie kobiety nieaktywnej zawodowo; 2/22 wskazania bezrobotnych respondentek,
- przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców – 5/23 wskazań kobiet pracujących; 4/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 9/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej) – 9/23 wskazań kobiet pracujących; 2/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 9/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- zorganizować wsparcie psychologiczne dla osób nie mogących wyjść z bezrobocia – 2/23 wskazania kobiet pracujących; 0/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 3/22 wskazania bezrobotnych respondentek,
- uczyć czynnych sposobów poszukiwania pracy – 4/23 wskazania kobiet pracujących; 3/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 3/22 wskazania bezrobotnych respondentek,
- inne; jakie? 2 wypowiedzi:

Bogna „*Dać ulgi tym co zatrudniają, obniżyć podatki i koszty pracy.*”

Alberta „*Bezrobotna matka też powinna mieć prawo do przedszkola, a ja nie mam, bo jestem bezrobotna, więc kiedy masz szukać pracy jak muszę iść z dzieckiem, a starsze ma na 12.00 do szkoły.*”

Reasumując, najwięcej wskazań (33) otrzymał wariant – „pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu)”; przy czym należy pamiętać, że kwestia „żłobki i przedszkola” została „rozbita” na 3 odpowiedzi, w przypadku jej scalenia rekord liczby wskazań byłby w tym punkcie.

Na pytanie: „Co Pani zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet pracujących zawodowo?” respondentki dokonały poniższych wskazań (można było wskazać maksymalnie trzy najważniejszych rozwiązania):

- zapewnić odpowiednie wynagrodzenie - 12/23 wskazań kobiet pracujących; 6/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 15/22 wskazań bezrobotnych respondentek,

- pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu) - 15/23 wskazań kobiet pracujących; 5/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 13/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli - 7/23 wskazań kobiet pracujących; 2/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 4/22 wskazania bezrobotnych respondentek,
- żłobki i przedszkola powinny być tańsze - 9/23 wskazań kobiet pracujących; 3/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 9/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe - 9/23 wskazań kobiet pracujących; 6/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 7/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy) - 1/23 wskazanie kobiety pracującej; 0/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 0/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców - 3/23 wskazania kobiet pracujących; 2/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 6/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej) - 2/23 wskazania kobiet pracujących; 2/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 3/22 wskazania bezrobotnych respondentek,
- zapewnienie przez pracodawcę systemu szkoleń - 2/23 wskazania kobiet pracujących; 2/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 6/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- inne; jakie? 1 odpowiedź - Bogna „*Obniżyć podatki i koszty pracy*”.

Zdaniem respondentek, aby poprawić sytuację kobiet pracujących zawodowo należy przede wszystkim „zapewnić odpowiednie wynagrodzenie” (33 wskazania) oraz „pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu)” (33 wskazania). Podobnie jak w poprzednim pytaniu kwestia „żłobki i przedszkola” została „rozbita” na 3 odpowiedzi, w przypadku jej scalenia byłby to najczęściej wskazywany wariant odpowiedzi.

Następne pytanie brzmiało: „Które z form wspierania kobiet na rynku pracy są Pani zdaniem najbardziej efektywne?” Respondentki mogły wskazać maksymalnie trzy z zaproponowanych odpowiedzi:

- wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji, np. kursy doszkalające - 13/23 wskazań kobiet pracujących; 6/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 16/22 wskazań bezrobotnych respondentek,

- wspieranie przedsiębiorczości kobiet za pomocą dotacji na rozpoczęcia własnej działalności, założenia firmy itp. - 12/23 wskazań kobiet pracujących; 6/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 11/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- promowanie partnerskiego modelu rodziny z równym podziałem obowiązków domowych - 10/23 wskazań kobiet pracujących; 3/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 11/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- zapewnienie instytucjonalnej opieki nad dziećmi: żłobki, przedszkola, świetlice/lub innymi osobami zależnymi - 11/23 wskazań kobiet pracujących; 4/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 7/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- lepsze docieranie z informacjami na temat lokalnego rynku pracy, tworzenie baz danych ofert, doradztwo zawodowe - 3/23 wskazania kobiet pracujących; 3/10 wskazania kobiet nieaktywnych zawodowo; 9/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- promowanie nowych form zatrudnienia: niepełny wymiar czasu pracy/elastyczny czas pracy, praca przez Internet, praca na odległość lub w domu - 12/23 wskazań kobiet pracujących; 7/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 12/22 wskazań bezrobotnych respondentek.

Tabela 1. Udzielane odpowiedzi – z uwzględnieniem statusu respondentek

Warianty odpowiedzi	Respondentki pracujące	Respondentki nieaktywne	Respondentki bezrobotne	Łącznie
Wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji	13	6	12	31
Wspieranie przedsiębiorczości kobiet	12	6	11	29
Promowanie partnerskiego modelu rodziny	10	3	11	24
Zapewnienie instytucjonalnej opieki (dzieci, osoby zależne)	11	7	7	22
Lepsze docieranie z informacjami z rynku pracy	3	3	9	15
Promowanie nowych form zatrudnienia	12	7	12	31

W sumie, za najbardziej efektywne formy wspierania kobiet na rynku pracy, respondentki uznały: „wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji, np. kursy doszkalające”

(35 wskazań) oraz „promowanie nowych form zatrudnienia: niepełny wymiar czasu pracy/elastyczny czas pracy, praca przez Internet, praca na odległość lub w domu” (31 wskazań).

W dalszej części wywiadu ankieterki poinformowały respondentki o tym, że „liczne badania wskazują na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy.” Poprosiły o wskazanie maksymalnie 3 z przeczytanej listy powodów:

- jest więcej pracy/zawodów (np. fizycznych) dla mężczyzn - 17/23 wskazań kobiet pracujących; 9/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 17/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- mężczyźni są lepiej wynagradzani/szybciej awansują - 10/23 wskazań kobiet pracujących; 6/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 11/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- pracodawcy są niechętni zatrudnianiu kobiet ze względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie - 14/23 wskazań kobiet pracujących; 5/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 21/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- mężczyźni są postrzegani jako bardziej dyspozycyjni - 14/23 wskazań kobiet pracujących; 5/10 wskazań kobiet nieaktywnych zawodowo; 10/22 wskazań bezrobotnych respondentek,
- mężczyźni są lepszymi pracownikami - 1/23 wskazanie kobiety pracującej; 1/10 wskazanie kobiety nieaktywnej zawodowo; 1/22 wskazanie bezrobotnej respondentki,
- kobiety są zawodowo mniej ambitne, realizują się bardziej w przestrzeni prywatnej - 1/23 wskazanie kobiety pracującej; 1/10 wskazanie kobiety nieaktywnej zawodowo; 1/22 wskazanie bezrobotnej respondentki.

Tabela 2. Udzielane odpowiedzi z uwzględnieniem statusu respondentek

Warianty odpowiedzi	Respondentki pracujące	Respondentki nieaktywne	Respondentki bezrobotne	Łącznie
jest więcej pracy/zawodów (np. fizycznych) dla mężczyzn	17	9	17	43
Mężczyźni są lepiej wynagradzani/szybciej awansują	10	6	11	27
Pracodawcy są niechętni zatrudnianiu kobiet ze względu na ich obowiązki rodzinne	14	5	21	40
Mężczyźni są postrzegani jako bardziej dyspozycyjni	14	5	10	29

Mężczyźni są lepszymi pracownikami	1	1	1	3
Kobiety są zawodowo mniej ambitne	1	1	1	3

Reasumując, 43 na 55 badanych osób uważa, że „jest więcej pracy/zawodów (np. fizycznych) dla mężczyzn”; 40 respondentek jest zdania, że „pracodawcy są niechętni zatrudnianiu kobiet za względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięża i urlopy macierzyńskie”. Przy tym wariancie odpowiedzi zwraca uwagę popularność tego poglądu wśród kobiet bezrobotnych – 21 na 22 respondentki pozostające poza rynkiem pracy zgodziło się z powyższą opinią.

Zapytane „Czy Pani osobiście lub któraś z Pani znajomych/członkiń rodziny doświadczyła zawodowej dyskryminacji ze względu na płeć?” respondentki dokonały poniższych wyborów:

- tak, ja osobiście – 5/23 odpowiedzi pracujących zawodowo respondentek, 1/10 odpowiedzi kobiety nieaktywnej zawodowo oraz 6/22 odpowiedzi bezrobotnych; wśród 6 bezrobotnych, które osobiście zetknęły się z dyskryminacją znalazły się 2 respondentki dyskryminowane ze względu na wiek – Amanda i Amelia,
- tak, któraś z moich znajomych lub członkiń rodziny – 6/23 odpowiedzi pracujących zawodowo respondentek, 1/10 odpowiedzi kobiety nieaktywnej zawodowo oraz 4/22 odpowiedzi bezrobotnych,
- nie – 12/23 odpowiedzi pracujących zawodowo respondentek, 8/10 odpowiedzi kobiet nieaktywnych zawodowo oraz 12/22 odpowiedzi bezrobotnych.

W przypadku dwóch pierwszych wariantów odpowiedzi respondentki proszone były o opis danej sytuacji. Poniżej przytoczono część z nich:

Maja – *„Przez to, że byłam potencjalną matką nie dostałam pracy, o którą się starałam. Chodząc na rozmowy kwalifikacyjne zdejmowałam obrączkę żeby pracodawcy nie widzieli, że jestem mężatką oraz żeby uniknąć pytań czy i kiedy zamierzam zająć w ciąży.”*

Marcela – *„Moja koleżanka nie awansuje mimo, że jest lepsza od mężczyzn w firmie.”*

Marianna – *„Nie dostałam awansu mimo, że miałam lepsze umiejętności i większe doświadczenie niż mężczyzna, który awansował.”*

Melisa – *„Szef mojej znajomej na rozmowie dotyczącej kwestii umowy (już w momencie podpisanie umowy, zatrudnienia) powiedział, że nie chciałby sytuacji typu ciąży.”*

Bożena – „Moja koleżanka na rozmowie kwalifikacyjnej usłyszała, że jeśli zajdzie w ciążę i zechce wziąć urlop wychowawczy to nie będzie miała do czego wrócić.”

Brenda – „Na moje miejsce szef zatrudnił mężczyznę. Nie miałam do czego wracać po urlopie wychowawczym. Powiedział, że ma on większe kompetencje, ale sądzę, że bał się, że zajdę w drugą ciążę.”

Alicja – „Moja przyjaciółka zarabia mniej na tym samym stanowisku co mężczyzna.”

Amelia – „Nie przyjęli mi CV w sklepie odzieżowym, szukali kogoś do 30tego roku życia.”

Angelika – „Byłam szykanowana w pracy gdy mój syn chorował, i chciałam wziąć zwolnienie.”

Anita – „Bałam się wrócić do pracy, wiedziałam, że już nie mam po co iść, nawet bałam się, jak mój szef zareaguje na ciążę, nie było to straszne wydarzenie, ale wiedziałam, że szef nie chce, żebym wróciła do pracy.”

Ariadna – „Rok temu byłam na rozmowie w jednej z firm blisko mojego mieszkania, była to praca na pół etatu i kiedy mój niedoszły szef usłyszał, że mam 3 dzieci uznał, że nie będę w ogóle dyspozycyjna.”

Na zakończenie części kwestionariusza pt. „Rynek pracy” respondentki zostały poproszone o ocenę wagi elastycznych zasad organizacji pracy zawodowej kobiet. Hierarchia ważności rozwiązań służących dostosowaniu wykonywanej przez kobiety pracy do jej sytuacji rodzinnej została przez respondentki ułożona według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne:

- możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy – 4,1 - średnia wartość dla kobiet pracujących; 4,1 - dla kobiet nieaktywnych zawodowo; 3,7 – dla bezrobotnych,
- wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę – 3,7 - średnia wartość dla kobiet pracujących; 4,0 - dla kobiet nieaktywnych zawodowo; 3,7 – dla bezrobotnych,
- wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu – 4,2 - średnia wartość dla kobiet pracujących; 3,9 - dla kobiet nieaktywnych zawodowo; 3,7 – dla bezrobotnych,
- wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych – 3,9 - średnia wartość dla kobiet pracujących; 4,2 - dla kobiet nieaktywnych zawodowo; 3,8 – dla bezrobotnych.

Zdaniem pracujących oraz nieaktywnych zawodowo respondentek (nieznacznie) największą wagę ma możliwość wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu. Dla bezrobotnych respondentek najważniejsza byłaby możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych.

Kolejne dwa pytania skierowane były jedynie do 23 pracujących respondentek. Najpierw ankieterki prosiły o odpowiedź na pytanie „Czy w swojej pracy ma Pani możliwość korzystania

z takich rozwiązań?” – (chodzi o warianty elastycznych zasad organizacji pracy z poprzedniego pytania):

- nie - 7/23 respondentki udzieliły twierdzącej odpowiedzi,
- nie ma takiej potrzeby – 12/23 respondentki wskazały tę odpowiedź,
- tak - 4/23 respondentki udzieliły przeczącej odpowiedzi.

Następnie, jeśli odpowiedź była twierdząca respondentki zostały poproszone o opis sytuacji, która wymagała elastycznych zasad organizacji pracy.

Mariola – *„Gdy coś się dzieje z dzieckiem w szkole albo choroba bliskich.”*

Marlena – *„Wychście z pracy wcześniej gdy dziecko jest chore, przyjdzie później gdy dziecko zaczyna lekcje później.”*

Martyna – *„U mnie w pracy - sektor publiczny - można wyjść, ale trzeba ten czas odpracować, a w innych publicznych trzeba wziąć urlop na cały dzień.”*

Drugie pytanie skierowane do aktywnych zawodowo kobiet brzmiało: „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.” 23 respondentki udzieliły następujących odpowiedzi:

- elastyczny czas pracy, zadaniowy tryb pracy - 10/23 odpowiedzi,
- stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń) - 2/23 odpowiedzi,
- telepraca, praca w domu,
- zatrudnienie na niepełny etat - 3/23 odpowiedzi,
- własna działalność gospodarcza - 8/23 odpowiedzi,
- zatrudnienie na umowę o dzieło, umowę zlecenie,
- inne; jakie?
- żadne z powyższych, wolę pracę w tradycyjnej formie.

W „Zakończeniu” wszystkie respondentki zostały poinformowane o końcu ankiety/wywiadu oraz zapytane, czy chcą coś dodać lub uzupełnić, którąś ze swoich wypowiedzi. Zdecydowana większość respondentek skorzystała z tej możliwości – poniżej wybór komentarzy pogrupowanych tematycznie:

- macierzyństwo a rynek pracy

Magda – *„Należałoby stworzyć odpowiednie warunki do pracy kobietom żeby mogły spokojnie i bez żadnych obaw podejmować decyzję o macierzyństwie, a nie odkładać tą decyzję na później.”*

Mariola – *„Wiele by ułatwiły przedszkola przyzakładowe, kobieta idzie do pracy – zostawia dziecko, wraca z pracy – dziecko odbiera i zawsze, gdy coś się z dzieckiem dzieje, jest w pobliżu.”*

Maryla – „Najważniejsze jest podejście samego pracownika do swoich obowiązków, jeśli kobieta szanuje swoją pracę, to nie powinna mieć żadnych przykrości z nią związanych, nawet jeśli zajdzie w ciążę.”

Abigail – „Kobiety, które przed urodzeniem dziecka nie miały możliwości nabycia jakichś kwalifikacji i doświadczenia zawodowego powinny otrzymać konkretną pomoc, np. w postaci kursów czy szkoleń, albo po prostu pomoc w znalezieniu jakiejś pracy, byle tylko coś robiły nie zamykały się w czterech ścianach.”

Agata – „Jest kiepsko na rynku pracy. Dużo znajomych jest zagranicą w pracy fizycznej, tylko brakuje ich w rodzinie lub całkiem rezygnują z rodziny. Powinno być większe wsparcie dla kobiet z małym dzieckiem, np. tańszy bilet, bo koszty opieki są bardzo wysokie, lub wsparcie wychowawcze dla mam.”

Alberta – „W Urzędzie Pracy powiedzieli, że będę mogła pracować od lipca. Opieka dla dziecka kosztuje 800 zł, a ja bym miała zarobić 1000 zł lub 1200 zł - to się nie opłaca. Jest bardzo źle, jak się zakłady zamyka i nie ma pracy. Ludzie się boją.”

Antonina – „Skończyłam studia, dwa kierunki i mam problem ze znalezieniem pracy, ale myślę, że i tak jestem w lepszej sytuacji niż kobiety z dziećmi, bo im chyba jeszcze trudniej jest dostać etat.”

- elastyczne formy zatrudnienia

Magdalena – „Powinno być więcej udogodnień, jakichś elastycznych rozwiązań, form pracy, dzięki którym kobiety (matki, przyszłe matki) mogłyby lepiej radzić sobie ze wszystkimi obowiązkami.”

Malwina – „Pracodawców powinna cechować większa elastyczność jeśli chodzi o młode matki czy kobiety, które w przyszłości będą planowały powiększanie rodziny. Takim rozwiązaniem mógłby być np. nienormowany czas pracy - jeżeli jest wiele obowiązków w pracy, to żeby kobiety były w zakładzie pracy (normalnie pracowały), a jeśli jest mniej zajęć czy są to zajęcia, które można spokojnie wykonywać w domu to po prostu zabierać pracę do domu.”

Beata - „Brakuje pracodawców, którzy w swych firmach stosują elastyczne rozwiązania organizacji czasu pracy, które są bardzo potrzebne w przypadku matek. Brak jest możliwości skorzystania z jednej czy dwóch godzin wolnego (urwania się z pracy) np. żeby zaprowadzić dziecko do lekarza, pracodawcy niechętnie to stosują. Powinien być przynajmniej 1 dzień w miesiącu, który całkowicie można byłoby poświęcić dziecku czy po prostu obowiązkom domowym i rodzinnym, bez konieczności brania urlopu.”

- walka z dyskryminacją/równouprawnienie

Malina – „Tym co należałoby zmienić, aby poprawić sytuację kobiet na rynku pracy jest większe równouprawnienie, by mogły zarabiać tyle samo co mężczyźni będąc na podobnym stanowisku i posiadając podobne wykształcenie i kompetencje.”

Marzena – „Płeć nie odgrywa roli, jeśli ktoś jest wykształcony, zaradny, posiada doświadczenie zawodowe i ma chęci do pracy.”

Bożena – „Mysle, że jeśli kobieta ma przedsiębiorczą naturę, to kwestia pracy lub zarobków nie stanowi dla niej problemu i może sobie lepiej radzić, niż niejeden mężczyzna.”

Brunona – „Kobiety bardzo się zmieniły teraz zamiast dbać o dom, robią kariery.”

Anastazja - „Sytuacja kobiet jest podobna jak sytuacja mężczyzn. Obie grupy mają problem ze znalezieniem dobrej pracy, ale pracodawcy mając do wyboru młodą mężatkę po studiach i młodego absolwenta – mężczyznę, wybiorą mężczyznę.”

- zła sytuacja na rynku pracy/zła sytuacja osobista/brak pracy

Bianka – „Ludzie młodzi z Radomia wyjechali zagranicę, bo nie mają nadziei na przyszłość. Nikt nikomu nie pomoże. Mogliby stworzyć więcej stanowisk pracy. Rynek pracy w Radomiu jest straszny, jest nawet walka o szmatę. Jest tragicznie. Radom stał się strefą bezrobocia. (...) Nie o taką Polskę walczyliśmy! Młodzi na umowach śmiecionych lub staż i to jest wykorzystywane przez pracodawców.”

Bogna – „Brak pracy dla młodych, trudna bardzo sytuacja, gnębienie pracodawców przez państwo i nie ma możliwości tworzenie nowych miejsc pracy. Nie chcą zatrudniać, bo to za drogo. Problemem z pracą na czarno i umowy o dzieło jest brak bezpieczeństwa i stabilizacji, zwłaszcza dla kobiet z dzieckiem. (...) Władze nie dążą to tego, żeby coś polepszyć, nie zależy im na ludziach. Zła polityka wobec rynku pracy. Zamknęli wszystkie zakłady w Radomiu, i nie ma pracy, wszystko sprzedali, a teraz ludzie uciekają z Radomia. Córka kończy studia i nie może znaleźć pracy, a syn pod Warszawę codziennie jeździ i nie ma stałej umowy. Tyle ludzi po studiach bez pracy.”

Brenda – „W tym momencie wątpię w znalezienie jakiegokolwiek pracy, bo miałam zbyt dużą przerwę zawodową.”

Ada – „W najtrudniejszej sytuacji pozostają kobiety po 40 roku życia, które z uwagi na wiek mają ogromny problem ze znalezieniem pracy, wówczas dochodzi do tego, że obowiązki domowe/rodzinne są ich jedynymi zajęciami. W takiej sytuacji nie jest pomocne nawet posiadane przez kobietę wykształcenie czy kwalifikacje – nie ma to znaczenia.”

Adela – „Sytuacja kobiet na rynku pracy jest beznadziejna, nie ma wystarczającej ilości ofert pracy, poza tym nawet jeśli są to albo z góry są obsadzone, zarezerwowane dla znajomych/rodziny albo trzeba mieć np. orzeczenie o jakimś stopniu niepełnosprawności. To, co powinno się zmienić to także liczba ofert pracy pojawiających się w Urzędach Pracy – osoby zarejestrowane mają ogromne trudności ze znalezieniem jakiegos pracy, dzięki której mogłyby wrócić na rynek pracy.”

Adrianna – „Jest bardzo mało ofert pracy dla osób młodych, które dopiero co skończyły szkołę i chciałyby zdobyć jakieś doświadczenie zawodowe. Wielu pracodawców ma zbyt wysokie oczekiwania (np. kilkuletnie doświadczenie w pracy o danym charakterze) co dla takich osób jest bardzo trudne do spełnienia, mniejszą wagę przykładają np. do samego wykształcenia. Zazwyczaj pracodawcy chcą podpisywać umowy zlecenia czy umowy o dzieło, co nie ułatwia procesu usamodzielniania się.”

Agnieszka- „*Dużo ludzi pracuje zagranicą i są za parobków. Moja mama by nie przeżyła tego, co teraz jest na rynku pracy. Zamknęli wszystkie zakłady pracy i nie ma pracy w Radomiu.*”

Aldona – „*Są kolejki w Urzędzie Pracy, a pracy nie ma.*”

PODSUMOWANIE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH – KOBIECY

1. Przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy kobiet.

Według respondentek omawianej ankiety/wywiadu przyczyny pozostawania kobiet poza rynkiem pracy to:

- większa ilość pracy/zawodów dla mężczyzn (prace fizyczne oraz sezonowe),
- pełnione przez kobiety funkcje rodzinne (w tym, przede wszystkim, macierzyństwo) skutkujące niechęcią pracodawców do zatrudniania kobiet (np. Malwina - „*Mężczyźni mają dużo większe szanse na rynku pracy z tego względu, że kobiety są potencjalnymi matkami i prędzej czy później mogą zajść w ciążę, później odchodzą na urlopy macierzyńskie, wychowawcze, zwalniają się z pracy jeśli sytuacja tego wymaga czy w ogóle odchodzą – tak to postrzegają pracodawcy*”; Marta - „*Opieka nad małym dzieckiem, urlopy i zwolnienia, gdy dzieci chorują i trzeba z nimi pójść do lekarza, zostać w domu, pójść na wyniadówkę*”; Alina - „*Wola facetów, bo nie chodzą na macierzyński i zwolnienia lekarskie na dziecko*”),
- postrzeganie (przez pracodawców i same respondentki) mężczyzn - w mniejszym stopniu obciążonych obowiązkami domowo-rodzicielskimi - jako bardziej dyspozycyjnych (np. Małgorzata - „*Nie chcą zatrudniać młodych kobiet, które mają mniejszą szansę na pracę. Takie które są w ciąży lub mogą w nią zajść. Pracodawcy boją się zwolnień, chorób dziecka lub niedokładnego zaangażowania kobiet w pracy. Gorszej traktują kobiety mimo takich samych warunków (zadań, wiedzy). Trudniej im zdobyć doświadczenie.*”; Maria - „*Matki nie są tak dyspozycyjne*”; Antonina - „*Mężczyźni są bardziej dyspozycyjni, nie istnieje ryzyko, że zajdą w ciążę.*”; Anna - „*Mężczyźni mogą się bardziej poświęcić pracy, rzadziej gotują i sprzątają niż kobiety, mniej czasu poświęcają dzieciom*”),
- dyskryminacja kobiet (12/55 respondentek zetknęło się z nią osobiście),
- stereotypy, uwarunkowania społeczne i kulturowo-historyczne (np. Arleta - „*Pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn, po prostu*”; Magdalena - „*(...) kobiety traktowane są na rynku pracy jak pracownicy innej kategorii, mają mniejsze perspektywy i szanse na dobrą pracę. Taka sytuacja ciągnie się od wieków*”),
- winę samych kobiet (np. Maryla - „*Kobiety same sobie na to zasłużyły, boiem wolą spełniać się jako typowe Matki Polki. Owszem, czasami są kobiety, które spełniają się w dwóch rolach, ale wymaga to wielkich umiejętności radzenia sobie z byciem matką i pracownicą i oddzielenia grubą kreską pracy od domu*”).

2. Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet.

39 na 55 kobiet biorących udział w badaniu uważa, że sytuacja mężczyzn na rynku pracy jest korzystniejsza niż sytuacja kobiet. 40 respondentek jest zdania, że „pracodawcy są niechętni zatrudnianiu kobiet za względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie”. Przy tym wariancie odpowiedzi zwraca uwagę popularność tego poglądu wśród kobiet bezrobotnych – 21 na 22 respondentki pozostające poza rynkiem pracy zgodziło się z powyższą opinią. Omawiając kwestię przyczyn niechęci respondentki koncentrowały się na 3 najważniejszych – ich zdaniem – elementach zjawiska. Zdaniem uczestniczek ankiety/wywiadu niechęć pracodawców warunkowana jest następującymi czynnikami:

- zatrudnienie kobiety wiąże się z ryzykiem ze strony pracodawcy, ze względu na koszty w przypadku ciąży pracownicy oraz trudności organizacyjne w związku ze zwolnieniami, urlopami itp. (np. Barbara – „(...) nie chcą zatrudniać kobiet, ponieważ są one potencjalnymi matkami i uważają, że zając w ciążę będzie wiązało się z różnego rodzaju problemami i trudnościami”; Melania - „Pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn, bo nie pójdą na urlop macierzyński czy wychowawczy, nie zajądą w ciążę i nie mają tylu obowiązków w domu, co kobiety”; Brygida – „Teraz pracy nie ma dla nikogo, a tym bardziej dla kobiet. Pracodawca boi się ciąży, że kiedy kobieta pozna obowiązki chce założyć rodzinę”),
- kobiety ze względu na swoją funkcję w rodzinie (w tym, przede wszystkim, ze względu na macierzyństwo) są postrzegane jako mniej dyspozycyjne i bardziej „kłopotliwe” pracownicy niż pracownicy - mężczyźni nie obciążeni w takim stopniu obowiązkami domowo-rodzicielskimi (np. Maja - „Macierzyństwo ma duży wpływ na możliwość zatrudnienia kobiety. Na rozmowach kwalifikacyjnych bardzo często padają pytania o chęć posiadania dzieci i ewentualny czas, kiedy miałyby to być. Pracodawcy obawiają się zwolnień, urlopów macierzyńskich, tego że kobiety będą zaniedbywać swoje obowiązki zawodowe”; Alina – „Wolą facetów, bo nie chodzą na macierzyński i zwolnienia lekarskie na dziecko”).

3. Przyczyny postrzegania elastycznych form pracy jako dezorganizujących pracę w firmie.

Respondentki są bardzo przychylnie nastawione do elastycznych form pracy. Pytane o to, jak poprawić sytuację kobiet bezrobotnych – 33 respondentki wskazały odpowiedź: „pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu)”. Identyczne wyniki uzyskano po zsumowaniu odpowiedzi na pytanie o to, co należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet pracujących zawodowo (ponownie 33 wskazania).

W innym miejscu kwestionariusza osoby biorące udział w badaniu zostały poproszone o wskazanie czynników wspierających kobiety w aktywności zawodowej. Za najbardziej efektywne formy wspierania kobiet na rynku pracy, respondentki uznały: „wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji, np. kursy doszkalające” (35 wskazań) oraz właśnie „promowanie nowych

form zatrudnienia: niepełny wymiar czasu pracy/elastyczny czas pracy, praca przez Internet, praca na odległość lub w domu” (31 wskazań).

Mimo dużego zainteresowania, jakim cieszył się wątek elastycznych form pracy, kobiety uczestniczące w ankiecie/wywiadzie nie poświęciły uwagi przyczynom postrzegania elastycznych form pracy jako dezorganizujących pracę w firmie – na ten temat nie padł ani jeden komentarz.

4. Problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci.

Spośród 43 matek 30 mogło skorzystać i skorzystało z prawa do urlopu macierzyńskiego. Spośród nich połowa (15 respondentek) miała problem z powrotem do pracy. 3, dziś nieaktywne zawodowo kobiety i 6 aktualnie bezrobotnych kobiet przed urodzeniem dziecka/dzieci pracowało zawodowo, a znalazło się poza rynkiem pracy w związku z urodzeniem dziecka. Oznacza to, że aż 9 kobiet (3 dziś nieaktywne i 6 aktualnie bezrobotnych), wcześniej pracujących zawodowo – znalazło się poza rynkiem pracy w związku z macierzyństwem.

Kobiety uczestniczące w badaniu opisywały sytuacje, w których ich macierzyństwo stanowiło czynnik wykluczający je z aktywności zawodowej, np. Brenda - *„Kiedy miałam wrócić do pracy dowiedziałam się, że znalazł się ktoś na moje miejsce i ma wykształcenie, jeśli chcę pracować muszę zapisać się na studia, a nie miałam na to czasu – dom, dziecko, praca i jeszcze studia, a do tego myślę, że był to tylko pretekst, żeby mnie zwolnić. (...) W tym momencie wątpię w znalezienie jakiegokolwiek pracy, bo miałam zbyt dużą przerwę zawodową”*.

Z uczestniczących w badaniu 12 obecnie bezrobotnych matek, które skorzystały z urlopu macierzyńskiego, 10 miało problemy z powrotem do pracy. Wśród uzasadnień udzielonej odpowiedzi kobiety wskazywały na m.in.: likwidację stanowisk, likwidację zakładu pracy, trudności w godzeniu obowiązków zawodowych z macierzyńskimi. Poniżej 3 wybrane opisy problematycznych sytuacji.

Aleksandra – *„Nie przedłużyli mi umowy.”*

Alina – *„Nie było miejsca na tym samym stanowisku (...); potem prowadziłam sklep, ale musiałam przerwać, bo strasznie kradli i zadłużyłam się przez to w Urzędzie Skarbowym (dług nadal mam).”*

Arleta – *„Kiedy miałam wrócić do pracy dowiedziałam się, że znalazł się ktoś na moje miejsce i ma wykształcenie; jeśli chcę pracować muszę zapisać się na studia, a nie miałam na to czasu – dom, dziecko, praca i jeszcze studia, a do tego myślę, że był to tylko pretekst, żeby mnie zwolnić.”*

Zdaniem części respondentek niechęć pracodawców do kobiet wracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci bazuje na fałszywych przesłankach, gdyż młode matki są do pracy niezwykle zmotywowane.

Angelika – *„Pracodawca nawet nie daje szansy matkom wracającym do pracy, bo uważa, że to gorszy gatunek pracownika, a to czyste brednie, pracujące matki starają się dwa razy bardziej, bo muszą wszystkim naokoło udowodniać, że dają radę, a pieniędzy i tak w ostateczności dostają mniej.”*

5. Problemy równowagi praca-życie-rodzina.

Wśród 55 respondentek 50 wyraziło pogląd, iż decyzje reprodukcyjne kobiet wiążą się z ich sytuacją na rynku pracy. Zdaniem 46 z nich – „z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku z problemami ze znalezieniem pracy kobiety są gotowe ograniczyć liczbę dzieci.” (np. Amelia - *„Mam 1 dziecko, chciałam więcej. Ograniczyłam się w związku z problemami z zatrudnieniem.”*)

Według 31 osób biorących udział w badaniu „z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku z problemami ze znalezieniem pracy kobiety przesuwają w czasie decyzje o macierzyństwie”, zaś 19 zgadza się z poglądem, mówiącym, że kobiety w związku z faktycznymi lub przewidywanymi trudnościami z macierzyństwa rezygnują. Wśród 22 bezrobotnych

respondentek ani jedna nie zgadza się z twierdzeniem, że „decyzje dotyczące macierzyństwa nie zależą od sytuacji zawodowej”.

Ponadto 23/55 kobiet uważa, że aktywność zawodowa kobiety ma negatywne konsekwencje dla jej życia rodzinnego. Kobiety wymieniały:

- brak czasu dla dzieci i rodziny (np. Milena - *„Kobiety mają mniej czasu dla dzieci, mają też mniej czasu i mniej uwagi poświęcają obowiązkom domowym, ja pamiętam, że moja mama piekła ciasta, robiła szaliki na drutach, ja nie mam na to czasu”*),
- stres,
- problemy w godzeniu obowiązków z różnych sfer życia/przeciążenie obowiązkami (Alina - *„Ciężko, gdy praca od rana do wieczora (wszystko wieczorem, na chybicka), nawet jak system zmianowy – ciężko”*),
- rezygnację z macierzyństwa/funkcji rodzinnych w przypadku kobiet zdeterminowanych do robienia kariery (np. Marzena – *„Zależy na ile kobiety są aktywne zawodowo; jednak jeśli chcą mieć dobrą pozycję w pracy, muszą się jej poświęcić i czasem pracować ponadprogramowo. Kobiety takie nie mają czasu na życie rodzinne, sprowadzają obowiązki domowe do minimum”*; Bogusława - *„Muszą rezygnować z macierzyństwa, żeby robić karierę”*),
- brak czasu na własne potrzeby.

Zdaniem 38/55 respondentek „prace domowe wykonywane przez kobiety są tak samo ważne jak jej aktywność zawodowa”; wśród metod godzenia obowiązków domowych (prace domowe)

z aktywnością zawodową kobiety wymieniły:

- dobrą organizację pracy (np. Magda - „*Trzeba po prostu umieć zorganizować sobie pracę - mieć jakiś plan dnia*”),
- partnerski podział obowiązków w rodzinie (Amanda - „*Zwykle kobiety wszystko mają na głowie, mężczyzna aby do pracy, wraca i nogi na stół, bardzo mało pomagają w domu, biorą przykład z rodziców*”),
- pomoc rodziny (zwłaszcza swoich matek).

Z kolei, wśród czynników ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi (zwłaszcza macierzyństwem) respondentki wymieniały:

- pomoc rodziny pochodzenia (Amelia - „*Babcia pomaga, dziadek dziecka przypilnuje*”),
- pomoc męża/partnera,
- samodzielność dzieci (Aniela - „*Dobre wychowanie dzieci, by były samodzielne*”),
- korzystanie z placówek opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci.

Warto w tym miejscu zauważyć, że większość respondentek było przekonanych o dużej problematyczności omawianej kwestii.

Najwięcej czasu i sił – niezależnie od sytuacji zawodowej – pochłania respondentkom opieka nad dzieckiem/dziećmi. Zwłaszcza, jeśli są małe lub niepełnosprawne. Sporo czasu zajmuje im pomoc w nauce i odrabianiu lekcji dzieci w wieku szkolnym. Ponadto część respondentek zwróciło uwagę na rodzinne obowiązki związane z (innymi niż dzieci) osobami zależnymi (np. Brygida - „*Opiekuję się ojcem, jest stary i wymaga stałej opieki*”) oraz na kwestie związane z pomocą niesioną swoim dzieciom (np. Bianka - „*Zajmuję się wnuczką*”) lub/i rodzicom (np. Antonina - „*Robię zakupy dla rodziców, codziennie muszę po nie jeździć do miasta ok. 9 km w jedną stronę*”).

Reasumując, 42/55 osób uczestniczących w badaniu postrzega kwestie równowagi praca-życie-rodzina jako rodzące trudności lub bardzo problematyczne (pytanie: „jak przebiega łączenie obowiązków zawodowych z domowymi/rodzinnymi”).

II. BADANIA KWESTIONARIUSZOWE - PRACODAWCY

Próbie badawczą 10 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego skonstruowano dwuetapowo. Wstępny wybór próby (losowanie numerów telefonów z bazy zawierającej dane kontaktowe firm) uzupełniono o element celowego doboru, tak by wśród respondentów/respondentek były reprezentowane różnorodne zmienne (chodzi o wielkość reprezentowanego przedsiębiorstwa, sektor rynku oraz płeć respondentów/ek).

Ekspertyza metodologiczna, przygotowana na potrzeby realizacji niniejszych badań, określiła, jakie zmienne (charakteryzujące przedsiębiorstwa) w jakiej liczbie mają być reprezentowane. I tak w próbie badawczej 10 pracodawców miały znaleźć się następujące osoby:

- minimum 2 pracodawców z mikroprzedsiębiorstwa,
- minimum 3 pracodawców z małego przedsiębiorstwa,
- minimum 2 pracodawców z średniego przedsiębiorstwa,
- minimum 1 pracodawca z dużego przedsiębiorstwa,
- minimum 3 kobiety.

Określone kwoty minimalnej reprezentacji nie sumują się do 10 (liczby badanych) ze względu na nakładanie się zmiennych.

10 kwestionariuszy podzielono między 4 ankietarki, które miały za zadanie przebadać 6 pracodawców radomskich i 4 warszawskich; ankietarki otrzymały także wytyczne dotyczące kwot minimalnych ww. zmiennych.

Ze względu na dwuetapową konstrukcję doboru próby oraz fakt, że kwestionariusze ankiety/wywiadu cechuje duża liczba pytań, w tym pytania zamknięte (z różnymi technikami pomiaru odpowiedzi) i otwarte (wymagające aktywnej postawy badawczej) - przed przystąpieniem do pracy ankietarki zostały przeszkolone oraz wyposażone w instrukcję.

Podobnie jak w przypadku badania 55 kobiet, instrukcja ankietarska zawierała wytyczne na temat: krótkiej prezentacji swojej osoby, celu wizyty, zapewnienia anonimowości respondentów i respondentek, realizowanego projektu i form jego finansowania. Do instrukcji dołączone było zaświadczenie o udziale w projekcie realizowanym przez Fundację „Fundusz Inicjatyw”, podpisane przez koordynatora badań, który w razie potrzeby mógł rekomendować ankietarkę (numer telefonu).

OMÓWIENIE BADAŃ/ANALIZA TREŚCI

Kwestionariusze ankiety/wywiadu cechuje duża liczba pytań, zróżnicowanych pod kilkoma względami:

- pytania zamknięte - z różnymi technikami pomiaru odpowiedzi,
- pytania otwarte,
- pytania kierowane tylko do respondentów/ek, którzy/e na poprzedzające pytanie udzielili/ły konkretnej (np. twierdzącej/odmownej) odpowiedzi.

Kwestionariusz ankiety/wywiadu zbudowany jest z 6 części, tj.: „Metryczka”, „Pracownice/pracownicy”, „Macierzyństwo a praca”, „Praca a rodzina/wartości”, „Rynek pracy” oraz „Zakończenie”.

W wyniku analizy odpowiedzi z działu „Metryczka” widoczne jest, że dobór próby spełnił wymogi metodologiczne, by wśród respondentów i respondentek reprezentowane były zmienne dobrane zgodnie z kryteriami, wynikającymi z celów projektu.

Lidia – przedsiębiorstwo mikro, sektor prywatny, właścicielka, sklep monopolowy - punkt Lotto, zatrudnienie: 2 osoby, w tym 1 kobieta, Radom,

Gustaw - przedsiębiorstwo mikro, sektor prywatny, współwłaściciel, sklep AGD, zatrudnienie: 2 osoby, w tym 1 kobieta, Radom,

Cyryl – przedsiębiorstwo mikro, sektor publiczny, zastępca ambasadora, placówka dyplomatyczna, zatrudnienie: 5 osób, w tym 1 kobieta, Warszawa,

Inga - przedsiębiorstwo małe, sektor prywatny, kadrowa, prasa ogłoszeniowa, zatrudnienie: 49 osób, w tym 35 kobiet, Radom,

Wanda – przedsiębiorstwo małe, sektor prywatny, księgowa/kadrowa, branża spożywcza, zatrudnienie: 19 osób, w tym 11 kobiet, Radom,

Sylwia - przedsiębiorstwo małe, sektor prywatny, kierowniczka, branża gastronomiczna, zatrudnienie 12 osób, w tym 8 kobiet, Warszawa,

Kinga - przedsiębiorstwo małe, sektor publiczny, naczelniczka, poczta, zatrudnienie: 10 osób, w tym 10 kobiet, Radom.

Tolek – przedsiębiorstwo średnie, sektor prywatny, kierownik, firma taksówkarska, zatrudnienie: 70 osób, w tym 3 kobiety, Warszawa,

Julia - przedsiębiorstwo średnie, sektor prywatny, kadrowa, bank spółdzielczy, zatrudnienie: 80 osób, w tym 60 kobiet, Radom,

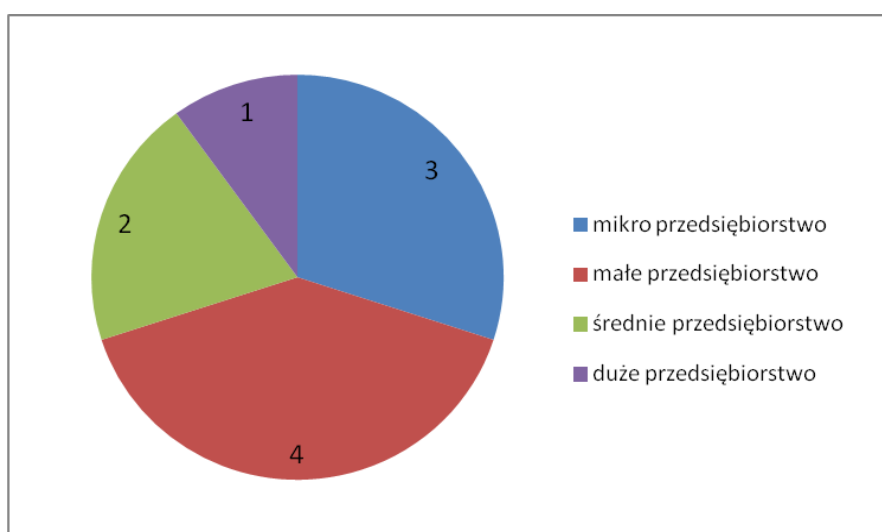
Marek – przedsiębiorstwo duże, sektor prywatny, współwłaściciel, branża logistyczna, zatrudnienie: 300 osób, w tym 100 kobiet, Warszawa.

Wśród 10 przebadanych podmiotów znalazły się reprezentacje następujących zmiennych:

wielkość przedsiębiorstwa:

- 3 mikro przedsiębiorstwa,
- 4 małe przedsiębiorstwa,
- 2 średnie przedsiębiorstwa,
- 1 duże przedsiębiorstwo,

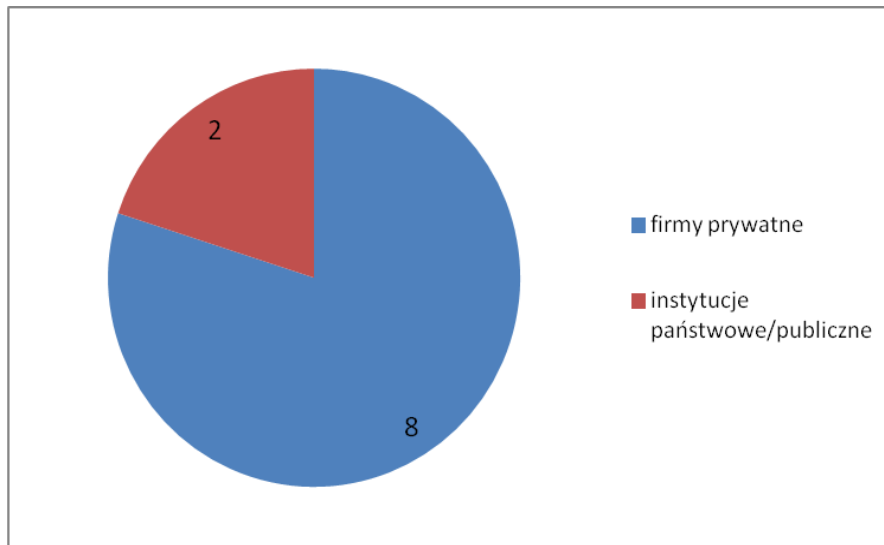
Tabela 3. Podział przedsiębiorstw ze względu na wielkość



sektor rynku:

- 8 prywatnych firm,
- 2 instytucje państwowe/publiczne,

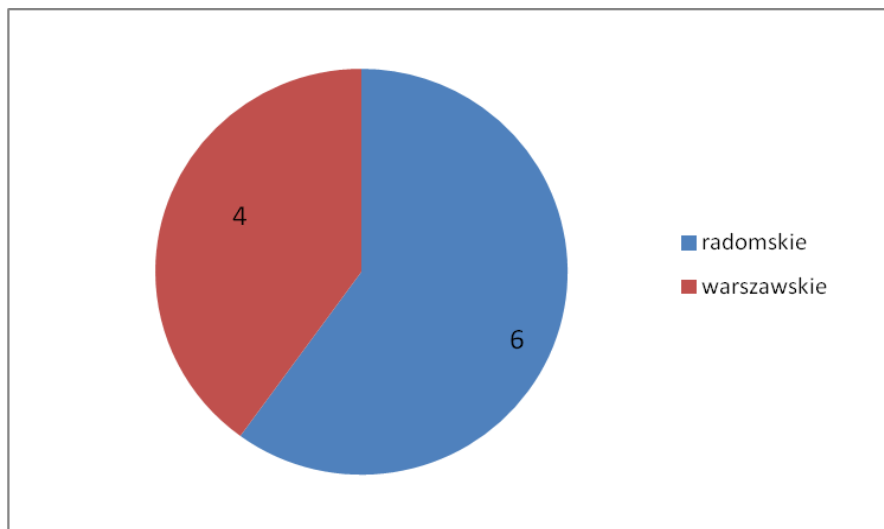
Tabela 4. Podział firm ze względu na sektor rynku



miejsce działalności:

- 6 Radom,
- 4 Warszawa,

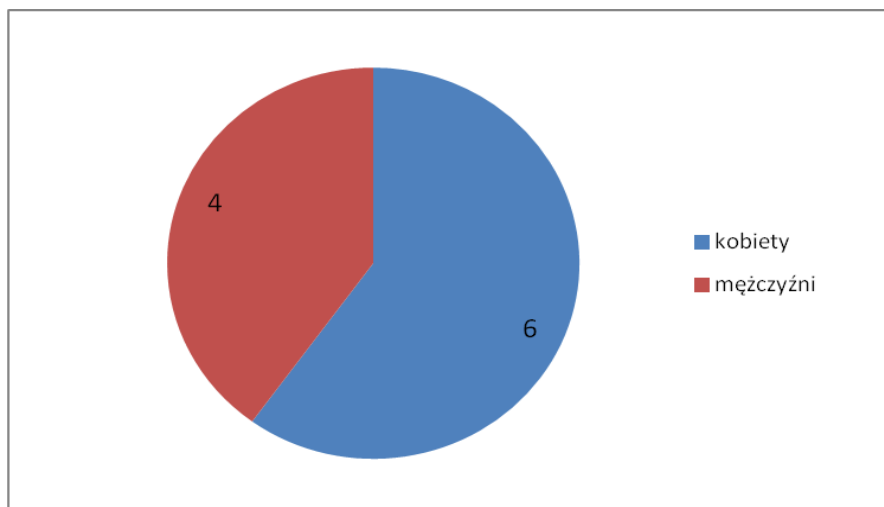
Tabela 5. Podział firm ze względu na miejsce działalności



pleć respondentów/ek:

- 6 kobiet,
- 4 mężczyzn.

Tabela 6. Płeć respondentów/ek



Za dodatkowy atut skonstruowanej próby badawczej należy uznać zróżnicowanie ze względu na:

- procent (wśród pracowników) zatrudnianych kobiet,
- reprezentowane przez przedsiębiorstwa branże.

W dziale ankiety pt. „Pracownice/pracownicy” znalazły się poniższe kwestie i pytania:

„*Jaka jest liczba pracowników? Jaki procent stanowią kobiety?

*Jeśli firma nie zatrudnia kobiet pytamy dlaczego? Czy kiedyś zatrudniała? Czy to się zmieni w przyszłości? Jak się zmieni? Od czego to zależy?

*Jeśli kobiet jest mniej niż mężczyzn, pytamy o powody. Dlaczego firma/instytucja zatrudnia obecnie mniej kobiet niż mężczyzn? Proszę wskazać maksymalnie trzy z:

- kobiety są gorzej przygotowane do wykonywania tej pracy niż mężczyźni (gorsze wykształcenie, umiejętności, kwalifikacje zawodowe, kompetencje osobowe),
- 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 są powody?

*Jeśli kobiet jest więcej niż mężczyzn, pytamy o powody.

*Przeczytam teraz kilka aspektów, na które zwraca się uwagę w trakcie rekrutacji. Proszę wskazać, w jakim stopniu kierują się Państwo nimi podczas zatrudniania pracowników. Oceniając, proszę posługiwać się skalą od 1-5, gdzie: 1-bardzo rzadko, 2-rzadko, 3-czasami tak, czasami nie, 4-często, 5-bardzo często :

- wykształcenie, zawód,
- doświadczenie na podobnym stanowisku,
- wiek,
- płeć,
- dyspozycyjność (sytuacja rodzinna),
- oczekiwania finansowe,
- certyfikaty, uprawnienia zawodowe, odbyte szkolenia zawodowe,
- znajomość języków obcych,
- umiejętność obsługi komputera i Internetu,
- umiejętność obsługi urządzeń biurowych,
- cechy osobowościowe.

*Proszę o ocenę wagi kwalifikacji, których pracodawcy (Pani/Pan) oczekują od swoich pracowników. Hierarchia ważności kwalifikacji według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne.

- znajomość języka obcego,
- znajomość co najmniej dwóch języków obcych,
- bardzo dobre świadectwo/dyplom szkoły/uczelni,
- prawo jazdy kat. B,
- umiejętność obsługi komputera,
- umiejętność obsługi urządzeń biurowych,
- umiejętność korzystania z Internetu, poczty elektronicznej,
- znajomość wyspecjalizowanych programów komputerowych,
- dodatkowe umiejętności potwierdzone dokumentami,
- ukończone specjalistyczne kursy i szkolenia.

Proszę wymienić inne przydatne kwalifikacje:

*Czy Pani/Pana zdaniem poziom kwalifikacji zawodowych różni się ze względu na płeć pracownika?:

- kobiety mają lepsze kwalifikacje,
- mężczyźni mają lepsze kwalifikacje,

- poziom kwalifikacji nie zależy od płci.

W przypadku dwóch pierwszych odpowiedzi prosimy o doprecyzowanie, jakie kwalifikacje respondentka/respondent ma na myśli. Prosimy o wskazanie różnic.

*Proszę o ocenę wagi kompetencji osobowych, których pracodawcy (Pani/Pan) oczekują od swoich pracowników. Hierarchia ważności kwalifikacji według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne.

- odporność na stres,
- twórcze myślenie, kreatywność,
- umiejętność pracy w zespole,
- wiedza z określonej dziedziny,
- lojalność,
- rzetelność/solidność,
- zdolność uczenia się,
- znajomość branży,
- samodzielność w działaniu,
- gotowość zmiany zwodu,
- gotowość podnoszenia kwalifikacji,
- młody wiek,
- łatwość nawiązywania kontaktów,
- zdolność do zawierania kompromisów,
- entuzjazm,
- dokładność w wykonywaniu zadań,
- odpowiedzialność za powierzone zadanie,
- dyspozycyjność,
- zdolności organizacyjne,
- sprawność/siła fizyczna,
- umiejętności przywódcze,
- zdolność koordynowania działań,
- elastyczność (chodzi o czas pracy),
- umiejętności negocjacyjne,
- zadbany wygląd/dobra prezencja,
- doświadczenie zawodowe,
- komunikatywność,

*Proszę wymienić inne przydatne kompetencje osobowe pracownicy\pracownika:

Czy Pani/Pana zdaniem poziom kompetencji osobowych różni się ze względu na płeć pracownika?:

- kobiety mają lepsze kompetencje osobowe,
- mężczyźni mają lepsze kompetencje osobowe,
- poziom tych kompetencji nie zależy od płci.

W przypadku dwóch pierwszych odpowiedzi prosimy o doprecyzowanie, jakie kompetencje osobowe respondentka/respondent ma na myśli. Prosimy o wskazanie różnic.”

Odpowiedzi na przytoczone wyżej pytania kształtują się następująco:

Lidia – (2 osoby, w tym 1 kobieta) U potencjalnych pracownic/pracowników, zwraca największą uwagę na: doświadczenie zawodowe, dyspozycyjność oczekiwania finansowe i cechy osobowościowe. Nie oczekuje dodatkowych kwalifikacji zawodowych, za to wszystkie wymienione kompetencje osobowościowe uznała za ważne. Jej zdaniem poziom kwalifikacji i kompetencji nie zależy od płci.

Gustaw – (2 osoby, w tym 1 kobieta) W czasie rekrutacji największą wagę przykładają do dyspozycyjności, umiejętności obsługi komputera/urządzeń biurowych oraz zdolności negocjacyjnych i komunikatywności. Dodatkowo oczekuje „*konkretnych doświadczeń zawodowych (...) i znajomości branży*”. Zdaniem Gustawa poziom kwalifikacji i kompetencji nie zależy od płci.

Cyryl – (5 osób, w tym 1 kobieta) Pytany o przewagę pracowników płci męskiej respondent odpowiedział, że: „*Liczą się kompetencje, a mają je mężczyźni w tym przypadku, nie ma więcej etatów*”. Zdaniem Cyryla kobiety są gorzej przygotowane do wykonywania tej pracy niż mężczyźni. Podczas rekrutacji zwraca uwagę na wykształcenie, zawód, doświadczenie na podobnym stanowisku, znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera i Internetu/urządzeń biurowych oraz cechy osobowościowe, tj. lojalność, rzetelność/solidność, samodzielność w działaniu, gotowość podnoszenia kwalifikacji, dokładność w wykonywaniu zadań, odpowiedzialność za powierzone zadanie, dyspozycyjność, zdolność koordynowania działań, umiejętności negocjacyjne, komunikatywność oraz zadbany wygląd/dobra prezencja.

Zdaniem respondenta poziom kwalifikacji zawodowych i kompetencji osobowych nie zależy od płci. (Warto w tym miejscu zauważyć, że wcześniej respondent wymienił czynniki świadczące o postrzeganiu mężczyzn jako lepszych pracowników oraz sformułował tezę o gorszym przygotowaniu kobiet.)

Inga – (49 osób, w tym 35 kobiet) Przewaga liczebna kobiet spowodowana jest charakterem pracy oraz tym, że kobiety mają lepszy kontakt z klientem i są bardziej cierpliwe. Najważniejsza jest umiejętność obsługi komputera i Internetu oraz twórcze myślenie, kreatywność, łatwość nawiązywania kontaktów, zdolność do zawierania kompromisów, komunikatywność i zdolności negocjacyjne.

Zdaniem Ingi poziom kwalifikacji zawodowych i kompetencji osobowych nie zależy od płci. (Należy poczynić uwagę, że wcześniej respondentka wymieniła czynniki świadczące o „przewadze” kompetencji kobiet nad kompetencjami mężczyzn.)

Wanda – (19 osób, w tym 11 kobiet) Na pytanie o większość pracowników wśród zatrudnionych: „Potrzebuję pakowaczek, kobiety bardziej się nadają, mają więcej cierpliwości - taka jest opinia kierowniczki produkcji?”. Zdaniem Wandy „to jest prosta praca” i nie wymaga specjalnych predyspozycji. Wyjątek stanowi konieczność zatrudnienia mężczyzn do wyrabiania ciasta (siła fizyczna). Na etatach administracyjnych liczą się: umiejętność obsługi komputera/urządzeń biurowych, umiejętność korzystania z Internetu i poczty elektronicznej.

Zdaniem Wandy kobiety mają lepsze kwalifikacje zawodowe. „Jeśli chodzi o kwalifikacje, to tu ludzie są po podstawówce lub zawodówce (na stanowiskach produkcyjnych). Kobiety są lepsze, bo się więcej uczą (wiem po sobie).” Bardzo ważne są cechy osobowości, tj. lojalność, rzetelność, umiejętność pracy w zespole, wiedza z określonej dziedziny, dokładność i odpowiedzialność. I tu również respondentka dostrzega wyższość kobiet.

Sylwia – (12 osób, w tym 8 kobiet) Pytana o powody takiej struktury zatrudnienia odparła: „Nie ma konkretnego powodu, po prostu tak jest”. Zdaniem Sylwii płeć nie ma znaczenia, „ważny jest fach”. W branży gastronomicznej liczą się: doświadczenie na podobnym stanowisku, dyspozycyjność, oczekiwania finansowe, certyfikaty, uprawnienia zawodowe, odbyte szkolenia zawodowe, młody wiek, umiejętność pracy w zespole i łatwość nawiązywania kontaktów, a także „elokwencja i atrakcyjny wygląd”. Zdaniem respondentki poziom kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji osobowych nie zależy od płci.

Kinga - (10 osób, w tym 10 kobiet) Pytana o powód 100-procentowej feminizacji personelu Kinga odparła, że „przyjęło się, że praca na poczęcie to zawód typowo kobiecy; czasami zdarzają się mężczyźni, ale taka sytuacja występuje bardzo rzadko. Ilość kobiet pracujących na tych stanowiskach nie jest przejawem dyskryminacji ze względu na płeć. Być może mężczyźni nie chcą podejmować takiej pracy, bo ucierpiąta by ich duma. Poza tym praca na poczęcie to 6-7 godzin, może to za mało dla mężczyzn”.

W trakcie rekrutacji Kinga zwraca uwagę przede wszystkim na oczekiwania finansowe i cechy osobowościowe potencjalnego pracownika/pracownicy. Największą wagę przykładają do umiejętności obsługi komputera oraz urządzeń biurowych, a także do cech charakteru, tj.

odporność na stres, twórcze myślenie, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, lojalność, rzetelność/ solidność, zdolność uczenia się, samodzielność w działaniu, gotowość podnoszenia kwalifikacji, entuzjazm, dokładność w wykonywaniu zadań, odpowiedzialność za powierzone zadanie, zdolność koordynowania działań oraz zadbany wygląd/dobra prezencja. Uważa, że poziom kwalifikacji zawodowych oraz cech osobowościowych nie zależy od płci.

Tolek – (70 osób, w tym 3 kobiety „ale na stanowiska biurowe, do odbierania telefonów.”) Kobiety są – jego zdaniem - gorzej przygotowane do wykonywania pracy niż mężczyźni, ponadto nie ma kobiet chętnych do tej pracy, nie zgłaszają się kandydatki - „*Od zawsze na taksówkach jeżdżą przede wszystkim mężczyźni*”. Dla Tolka u pracownika liczy się dyspozycyjność oraz prawo jazdy. „*Mężczyźni mają lepsze kwalifikacje (...) Kobiety są gorszymi kierowcami niż mężczyźni*”. W przypadku kompetencji osobowych ważna jest znajomość branży („Ile czasu kierowca posiada prawo jazdy”), elastyczność, dyspozycyjność i odpowiedzialność za powierzone zadanie. Respondent uważa, że mężczyźni mają lepsze kompetencje osobowe, bo „*mężczyźni lepiej orientują się w przestrzeni, są lepszymi kierowcami – dlatego ich kompetencje są wyższe*”.

Julia – (80 osób, w tym 60 kobiet) Według Julii w bankach pracują przede wszystkim kobiety ze względu na „charakter instytucji i branży”. Pożądane kwalifikacje zawodowe to: wykształcenie, doświadczenie na podobnym stanowisku, umiejętność obsługi komputera i Internetu, umiejętność obsługi urządzeń biurowych. Jeśli chodzi o cechy osobowościowe to istotne są: odporność na stres, twórcze myślenie, kreatywność, umiejętność pracy w zespole lojalność, rzetelność/solidność, zdolność uczenia się, samodzielność w działaniu, gotowość podnoszenia kwalifikacji, łatwość nawiązywania kontaktów, zdolność do zawierania kompromisów, entuzjazm, dokładność w wykonywaniu zadań, odpowiedzialność za powierzone zadanie oraz zdolności organizacyjne.

Zdaniem Julii, poziom kwalifikacji zawodowych oraz cechy osobowościowe nie zależy od płci. Respondentka uważa, że nieistotny jest wiek oraz dyspozycyjność pracownicy/pracownika, gdyż w banku są sztywno ustalone godziny pracy; za najważniejsze uznała: „otwartość, lojalność, pracę w tempie”.

Marek – (300 osób, w tym 100 kobiet) Zapytany o przyczyny dysproporcji płci wśród pracowników firmy, z prezentowanej przez ankietkę puli Marek wybrał 3 odpowiedzi: kobiety są gorzej przygotowane do wykonywania tej pracy niż mężczyźni; 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. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej najważniejsze są oczekiwania finansowe potencjalnego pracownika/pracownicy oraz posiadanie prawa jazdy. Wśród najbardziej pożądanych cech znalazły się: lojalność, rzetelność/solidność, komunikatywność, łatwość

nawiązywania kontaktów, zdolność do zawierania kompromisów, entuzjazm, dokładność w wykonywaniu zadań oraz dyspozycyjność. Zdaniem Marka poziom kwalifikacji zawodowych oraz cech osobowościowych nie zależy od płci – w przypadku jego firmy decydującym elementem jest charakter samej pracy (transport).

Wśród 10 przedsiębiorstw znalazły się:

- 2, w których jest symetria płci w zatrudnieniu,
- 3, w których mężczyźni stanowią większość zatrudnionych,
- 5, w których kobiety stanowią większość zatrudnionych.

W 8 przypadkach, w których liczebną przewagę ma jedna z płci zatrudnionych podawano następujące powody:

- zdecydował o tym charakter pracy (np. branża gastronomiczna, transportowa),
- stereotyp (np. praca na poczcie, w banku, firmie taksówkarskiej),
- brak określonej przyczyny - „*tak wyszło*”.

Ponadto zdaniem Cyryła, Tolka i Marka (zatrudniających głównie mężczyzn) kobiety są gorzej przygotowane do wykonywania pracy w ich firmach niż mężczyźni. Dodatkowo Tolek i Marek wybrali odpowiedź: specyfika mojej firmy/pracy w tej firmie wyklucza zatrudnienie kobiet, zaś tylko Marek zaznaczył opcję „*nie ma kobiet chętnych do tej pracy*”. Mimo, że nie wskazał takiej odpowiedzi, Tolek mówił o braku kobiet chętnych do pracy w przewozie osób.

Żadna z respondentek reprezentujących 5 firm zatrudniających większość pracowników nie upatrywała przyczyn tego faktu w kwalifikacjach i predyspozycjach związanych z płcią. Pracodawczynie (zatrudniające głównie kobiety) wskazywały na specyfikę branży, charakter pracy, ewentualnie na brak chętnych kandydatów płci męskiej.

Pytani o pożądane na rynku pracy/w ich firmie kwalifikacje zawodowe oraz kompetencje osobowościowe badani wskazywali różne umiejętności i cechy – nie widać tu żadnej interesującej badawczo prawidłowości.

Ciekawy wydaje się fakt, że aż 8/10 respondentek/respondentów udzieliło odpowiedzi „poziom kwalifikacji zawodowych nie zależy od płci” oraz „poziom kompetencji osobowościowych nie zależy od płci”. W dwóch przypadkach odpowiedzi te są niespójne

z wcześniejszymi wypowiedziami: Inga wcześniej twierdziła, „*że kobiety mają lepszy kontakt z klientem i są bardziej cierpliwé*”; zaś Cyryl, że „*liczą się kompetencje, a mają je mężczyźni*”.

2/10 osób powiązało poziom kwalifikacji i kompetencji z płcią.

Wanda, uznała że kobiety mają lepsze kwalifikacje oraz wyższe kompetencje: „*(...) kobiety bardziej się nadają, mają więcej cierpliwość*” oraz „*Kobiety są lepsze, bo się więcej uczą (wiem po sobie)*”.

Z kolei Tolek uważa, że „*mężczyźni mają lepsze kwalifikacje (...) Kobiety są gorszymi kierownicami niż mężczyźni*” oraz, że mężczyźni mają lepsze kompetencje osobowe, bo „*lepiej orientują się w przestrzeni, są lepszymi kierownicami – dlatego ich kompetencje są wyższe*”.

Dział kwestionariusza pt. „Macierzyństwo a praca” rozpoczął się pytaniem „Czy w Pani/Pana opinii decyzje kobiet o macierzyństwie wiążą się z ich sytuacją zawodową?” Można było wskazać maksymalnie trzy niewykluczające się odpowiedzi.

-decyzje dotyczące macierzyństwa nie zależą od sytuacji zawodowej – 1 wskazanie (Julia),

-z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy

kobiety są gotowe ograniczyć liczbę dzieci – 4 wskazania (Wanda, Marek, Cyryl, Inga, Sylwia),

-z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy kobiety przesuwają w czasie decyzje o macierzyństwie – 6 wskazań (Tolek, Wanda, Marek, Cyryl, Inga, Gustaw),

-z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy rezygnują z macierzyństwa - 4 wskazania (Lidia, Marek, Cyryl, Kinga).

9/10 ankietowanych uznało sytuację kobiety na rynku za czynnik decydujący o jej planach reprodukcyjnych.

„Jedną z podstawowych przyczyn, wskazywanych przez pracodawców jako uzasadnienie niechęci wobec zatrudniania kobiet, są regulacje ochronne i uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Liczne badania dokumentują postrzeganie przepisów prawa pracy (dotyczących kobiet w ciąży oraz matek sprawujących opiekę nad małymi dziećmi) jako uprawnień, przyczyniających się do powiększania kosztów działalności pracodawców i utrudniających organizację pracy. Prosimy o wypowiedź na ten temat.” Ankieterki zanotowały 7 wypowiedzi na powyższy temat.

Tolek – „*Pracodawca chce mieć wydajnego i dyspozycyjnego pracownika, dlatego często rezygnuje z kobiet, też z obawy przed ich ciążą.*”

Marek – „Moja firma dba o kobiety w ciąży i matki, więc nas to nie dotyczy, jeśli kierownik jest kobietą i zachodzi w ciążę punkt dostaje zastępstwo i często też jest to kobieta.”

Cyryl – „Trudno jest mi się ustosunkować, na pewno kobiety są mniej dyspozycyjne, jak mają dzieci.”

Julia – „Dla młodych kobiety są niekorzystne, bo odstraszaają pracodawców. Wychowanie dziecka, nieobecność, utrudnia ich start na rynku pracy; nie chcą zatrudniać, np. u nas było w jednym czasie 8 kobiet na wychowawczym - co było trudne.”

Sylwia – „U nas nie ma z tym problemu, bo większość osób ma umowę zlecenie.”

Gustaw – „Zdarzają się sytuacje, że pracownice będące w ciąży nadużywają możliwości pójścia na urlop macierzyński czy wychowawczy, mimo iż mogą pracować, decydują się na wzięcie zwolnienia (sytuacja, kiedy kobieta jest w 3 m-cu, może normalnie pracować, ale nie chce i idzie na zwolnienie). Pracodawcy są wówczas zmuszeni szukać kogoś na zastępstwo lub rozdzielać te obowiązki pośród pozostałych pracowników.” Zdaniem przedsiębiorcy pracodawcy powinni umożliwić także kobietom-matkom pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, poprzez stosowanie elastycznych form pracy, dzięki czemu „będą się one czuły pewniej i nie będą decydowały się na wcześniejsze zwolnienie. Zaś kobietom, które są potencjalnymi matkami pokazać, że ewentualna ciąża nie będzie równała się z utratą pracy.”

Kinga – „Dla przedsiębiorstwa nie jest ważna sytuacja osobista pracowników, ale ich podejście do pracy i zaangażowanie w swe obowiązki. Pracę mogą dostać zarówno osoby posiadające rodziny, jak i te, które jeszcze ich nie założyły. Pod uwagę brane są przede wszystkim opinie i referencje z poprzednich miejsc pracy, ze szkoły. W odniesieniu do kobiet w ciąży i matek sprawujących opiekę nad małymi dziećmi nie prowadzi się polityki dyskryminacji. Posiadanie takich pracowników nie utrudnia w jakiś znaczny sposób organizacji pracy.”

Częstym motywem wypowiedzi respondentek i respondentów jest:

- zapewnienie, że kwestia nie dotyczy ich firmy,
- przekonanie o mniejszej dyspozycyjności kobiet,
- świadectwo postrzegania regulacji ochronnych (lekarskie, urlopy macierzyńskie/wychowawcze itp.) jako problematycznych dla firm ze względów organizacyjnych i finansowych.

Na pytanie „czy odejścia pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze stanowią dla firmy duży problem, obciążenie?” pracodawcy/czynie udzielili/ły następujących odpowiedzi:

- nie – 6 odpowiedzi (Lidia, Marek, Cyryl, Inga, Sylwia, Gustaw),
- tak; dlaczego? - 4 odpowiedzi (Tolek, Wanda, Julia, Kinga).

4 uzasadnienia twierdzącej odpowiedzi skupiają się wokół kwestii organizacyjnych, tj. znalezienie zastępstwa za odchodzącą na urlop pracownicę.

Tolek – „Bo trzeba, organizować zastępstwo, i uczyć nową osobę jej obowiązków.”

Wanda – „Jakaś dezorganizacja.”

Julia – „*Bo trudno nieobecnego zastąpić (zastępstwa są w ramach zespołu nie zatrudnia się nowego pracownika). Osoby się boją na umowę na czas określony.*”

Kinga – „*Jest to pewnego rodzaju obciążenie, ale tylko dlatego, że trzeba znaleźć zastępstwo dla pracownic odchodzących na urlopy macierzyńskie i wychowawcze. Wymaga to odpowiedniego nakładu czasu, żeby jakoś zorganizować zastępstwo; jeżeli nie ma kogoś, kto mógłby zastąpić daną pracownicę rozpoczyna się proces rekrutacji, co wymaga dodatkowych nakładów czasowych i finansowych.*”

Zapytani „Czy przed odejściem na urlopy macierzyńskie pracownice w ciąży korzystają ze zwolnienia lekarskiego?” pracodawcy/czynnie udzielili/ły poniższych odpowiedzi:

- nie – 3 odpowiedzi (Lidia, Cyryl, Sylwia),
- tak - 6 odpowiedzi (Tolek, Wanda, Inga, Julia, Gustaw, Kinga),
- czasami; jak często? – 1 odpowiedź (Marek - „To zależy od kobiety.”).

Kolejne pytanie brzmiało: „Czy jako pracodawca zetknęła się Pani/zetknął się Pan z ww. kwestiami? (chodzi o pracownice w ciąży lub na urlopie rodzicielskim/wychowawczym)” – 8/10 pracodawców posiadało doświadczenie w tym zakresie, tj.

- nie – 2 odpowiedzi (Lidia, Cyryl),
- tak – 8 odpowiedzi (Tolek, Wanda, Marek, Inga, Julia, Sylwia, Gustaw, Kinga).

Na pytanie „Jaką politykę stosuje firma w momencie odejść pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze?” pracodawcy udzielili następujących wskazań (wśród odpowiadających pracodawców brakuje Sylwii, której firma zatrudnia na umowy zlecenie – kwestia jej nie dotyczy):

- praca danej osoby jest dzielona między innych pracowników – 3 wskazania (Tolek, Inga, Julia),
- zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na umowę o zastępstwo od razu – 5 wskazań (Lidia, Tolek, Marek, Cyryl, Gustaw),
- zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na umowę o zastępstwo, ale dopiero po zaprzestaniu finansowania osoby nieobecnej (np. po 33 dniach finansowania wynagrodzenia chorobowego) – 1 wskazanie (Kinga),
- zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na inny rodzaj umowy- 1 wskazanie (Wanda),
- inne; jakie?

Proszeni o odpowiedź na pytanie „Czy po urlopach macierzyńskich, wychowawczych kobiety wracają do pracy w firmie?” pracodawcy udzielili poniższych odpowiedzi (ponownie wśród

odpowiadających pracodawców brakuje Sylwii, której firma zatrudnia na umowy zlecenie – kwestia jej nie dotyczy; Wanda zaś - wybrała 2 odpowiedzi):

- wracają na te same stanowiska – 9 odpowiedzi (Lidia, Tolek, Wanda, Marek, Cyryl, Inga, Julia, Gustaw, Kinga),
- wracają, ale na inne stanowiska - 0 odpowiedzi,
- wracają na inny/ mniejszy wymiar etatu - 0 odpowiedzi,
- nie wracają – 1 odpowiedź (Wanda - w jej firmie zlikwidowano stanowisko kobiety przebywającej na urlopie wychowawczym; pracownica nie miała do czego wracać.).

Ankieterki pytały swoich rozmówców/czynnie, czy ich firma stosuje jakieś udogodnienia dla kobiet, wracających do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych oraz młodych matek? Ponownie Sylwia nie udzieliła odpowiedzi, gdyż kwestia ta nie dotyczy jej firmy, reszta respondentek i respondentów zadeklarowała:

- nie – 3 odpowiedzi (Lidia, Tolek, Gustaw),
- tak – 6 odpowiedzi (Marek, Cyryl, Inga, Julia, Kinga, Wanda).

Na pytanie „jeśli nie, to dlaczego?” padły poniższe uzasadnienia:

Tolek – *„Nie ma środków finansowych.”*

Gustaw – *„Najbardziej realnym rozwiązaniem w przypadku firmy byłoby, na pewno stosowanie pierwszeństwa przy planowaniu urlopów, wydzielenie kobietom karmiącym piersią odrębnej sfery, pokoju, w którym mogłyby karmić dziecko w wyznaczonych specjalnie ku temu przerwach. Możliwym rozwiązaniem byłoby także założenie przyzakładowego żłobka. Wszystkie wskazane rozwiązania można wdrożyć, to jest zależne od chęci i możliwości pracodawców.”*

Na pytanie „jeśli tak, to jakie?” odnotowano następujące wskazania (można było zaznaczyć maksymalnie 3 warianty):

- możliwość redukcji wymiaru godzin – 5 wskazań (Lidia, Wanda, Inga, Julia, Kinga),
- dwie półgodzinne przerwy dla kobiet karmiących piersią – 5 wskazań (Lidia, Wanda, Inga, Julia, Kinga),
- żłobek, przedszkole przy firmie,
- pokój dla karmiących kobiet – 1 wskazanie (Kinga),
- telepraca,
- elastyczny, zadaniowy czas pracy (ruchome godziny pracy) – 1 wskazanie (Kinga),

- inne elastyczne formy zatrudnienia (jakie?),
- program opieki medycznej dla matek i dzieci – 2 wskazania (Cyryl, Kinga),
- pikniki rodzinne i imprezy dla najmłodszych,
- dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka – 3 wskazania (Marek, Cyryl, Kinga),
- pierwszeństwo przy planowaniu urlopów – 3 wskazania (Marek, Cyryl, Kinga),
- inne; jakie?

Poproszeni o opinie na temat tych rozwiązań/udogodnień pracodawcy sformułowali 7 wypowiedzi:

Tolek – *„Realna jest wyprawka, ale firmy nie mogą sobie pozwolić na żłobki przyzakładowe lub pracę w domu, jeśli praca wymaga bycia w firmie.”*

Wanda – *„Ustalanie tak grafiku, aby młoda matka nie pracowała na drugą zmianę (w firmie jest zmieniony system pracy), reszta nierealne.”*

Marek – *„Niektóre formy są zbyt kosztowne, inne nierealne, ale niektóre możliwe do spełnienia. Elastyczny czas pracy w naszej firmie jest niemożliwy, bo pracujemy od... do...”*

Cyryl – *„Nie zawsze możliwa jest praca zdalna lub elastyczne godziny pracy.”*

Julia – *„Te co są stosowane są realne, inne zostają w kwestii kobiet. Elastycznego czasu pracy nie wprowadzimy ze względu na charakter instytucji.”*

Sylwia – *„Współcześnie realne rzadko są umowy o pracę, a tego typu przywileje to sporadyczny pomysł firmy.”*

Kinga - *„Nie ma takiego rozwiązania, którego nie można byłoby wdrożyć. Przedsiębiorstwo jest elastyczne, jeśli chodzi o tego typu sytuacje, chodzi o ustępstwa i stara się zapewnić jak najlepsze warunki i udogodnienia swoim pracownikom.”*

W następnej kolejności respondentki/respondenci byli proszeni o ocenę wagi i znaczenia w ich przedsiębiorstwie następujących czynników (według skali: 5-bardzo uciążliwe, 4-raczej uciążliwe, 3-ani uciążliwe, ani nieuciążliwe, 2-raczej nieuciążliwe, 1- zupełnie nieuciążliwe):

- wczesna rezygnacja pracownic w ciąży z pracy i udanie się na zwolnienie lekarskie,
- konieczność finansowania 33 dni wynagrodzenia chorobowego pracownicy w ciąży będącej na zwolnieniu lekarskim,
- konieczność wdrożenia do pracy osoby zastępującej pracownicę na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim,
- konieczność finansowania urlopu należnego pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim,

- konieczność finansowania urlopu należnego pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim wraz z koniecznością finansowania urlopu należnego osobie jej zastępującej (tzw. podwójne finansowanie urlopu),
- konieczność przywrócenia pracownicy powracającej po urlopie macierzyńskim/wychowawczym na takie samo stanowisko,
- konieczność zwolnienia osoby zastępującej pracownicę po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego,
- konieczność udzielenia pracownicy karmiącej piersią przerw w pracy/skrócenia jej czasu pracy przy utrzymaniu wysokości wynagrodzenia.

Zdaniem Lidii i Tolka - wszystkie wymienione czynniki są raczej uciążliwe; podobnie dla Wandy - oprócz ostatnich 2 punktów (nieuciążliwe) wszystko jest raczej uciążliwe; według Cyryła – nieuciążliwe; według Ingi - raczej uciążliwe są kwestie związane z kosztami pracodawców, zaś te „bezkosztowe” ani uciążliwe, ani nieuciążliwe; Julia uważa wczesną rezygnację pracownic w ciąży z pracy oraz finansowo obciążające aspekty za bardzo uciążliwe, resztę za ani uciążliwą, ani nieuciążliwą; Sylwii firmy zatrudniającej na umowę zlecenie kwestia ta nie dotyczy; z kolei Gustaw uznał trzy pierwsze kwestie za bardzo uciążliwe, pozostałe - ani uciążliwe, ani nieuciążliwe; Kinga uznała wszystkie czynniki za bardzo lub raczej uciążliwe.

Ostatnie pytanie z działu „Macierzyństwo a praca” brzmiało: „Czy Pani/Pana zakład pracy utrzymuje kontakt z pracownikami przebywającymi na urlopach macierzyńskich, wychowawczych?”. Padły następujące odpowiedzi:

- nie – 8 odpowiedzi (Lidia, Tolek, Wanda, Cyryl, Inga, Julia, Sylwia, Gustaw),
- tak - 2 odpowiedzi (Marek, Kinga).

2 respondentów, którzy udzielili twierdzących odpowiedzi na powyższe pytanie poproszono o wytłumaczenie, w jaki sposób utrzymywany jest kontakt. Oto odpowiedzi 2 respondentów:

Marek – „*Kontakt telefoniczny.*”

Kinga – „*Utrzymywany jest kontakt telefoniczny, czasami (kilka razy w okresie urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego) jest to kontakt osobisty. Np. wówczas odbywa się przekazywanie jakichś dodatków czy ważnych informacji.*”

Pierwsze pytanie z działu „Praca a rodzina/wartości” dotyczyło opinii pracodawców i pracodawczyń na temat negatywnych skutków pracy zawodowej kobiet. Na pytanie „Czy

Pani/Pana zdaniem aktywność zawodowa kobiet odbija się negatywnie na jej życiu prywatnym/rodzinnym?” padły następujące odpowiedzi:

- nie – 4 odpowiedzi (Inga, Cyryl, Marek, Lidia - „Pod warunkiem że praca jest stabilna, pewna, po 8 godz. dziennie.”),
- tak – 6 odpowiedzi (Kinga, Gustaw, Sylwia, Julia, Wanda, Tolek).

Ankieterki poprosiły osoby, które udzieliły twierdzącej odpowiedzi o wskazanie negatywnych konsekwencji. 4 kobiety i 2 mężczyźni eksplikowało swoje poglądy:

Kinga – *„Brak czasu dla dzieci i dla rodziny. Nadmiar zajęć powoduje nienyranianie się z wypełnieniem wszystkich obowiązków domowych. Ponadto stres związany z pracą przynoszony jest do domu, co skutkuje wyższeniem się na domownikach, wszelkie problemy związane z pracą odbijają się na domownikach.”*

Gustaw – *„Jeśli kobieta jednocześnie pracuje i zajmuje się domem to zawsze jest coś niedopatrzony, niedopilnowane, ma mniej czasu, który mogłaby poświęcić na obowiązki domowe czy rodzinne.”*

Sylwia – *„Mają mało czasu dla domu, nie angażują się w pełni w obowiązki pracownicze.”*

Julia – *„Pracy jest bardzo dużo, musi się brać do domu, wszystkiego nie da się nauczyć w pracy.”*

Wanda - *„Pracoholizm, wysięg szczyrów, również u kobiet jest.”*

Tolek – *„Nie skupiają się na pracy, bo myślą o domu i na odwrót – w domu o pracy; kobiety nie mają czasu dla rodzin, są nieszczęśliwe w pracy, staje się ona dla nich utrapieniem.”*

Pytani o korzyści związane z pracą zawodową kobiety respondenci mogli wskazać trzy wartości:

- poczucie własnej wartości – 4 wskazania (Gustaw, Julia, Inga, Wanda, Lidia),
- odmiana, jaką jest praca zawodowa w stosunku do prac domowych – 1 wskazanie (Cyryl),
- lepsza pozycja w rodzinie – 0 wskazań,
- kontakt z innymi ludźmi – 5 wskazań (Kinga, Gustaw, Marek, Tolek, Lidia),
- poczucie niezależności finansowej – 4 wskazania (Kinga, Gustaw, Sylwia, Julia),
- zdobycie zabezpieczenia na przyszłość – 4 wskazania (Sylwia, Cyryl, Marek, Tolek),
- lepsza pozycja społeczna, szacunek otoczenia – 1 wskazanie (Tolek),
- możliwość samorealizacji – 5 wskazań (Kinga, Sylwia, Inga, Cyryl, Wanda),
- zapewnienie środków finansowych – źródła utrzymania – 3 wskazania (Julia, Marek, Lidia),
- bycie aktywną, czynny udział w życiu społecznym – 0 wskazań,
- motywacja do rozwoju – 2 wskazania (Inga, Wanda),
- poczucie użyteczności – bycia potrzebną – 0 wskazań.

Warto w tym miejscu zauważyć, że wskazane odpowiedzi nie zależały od płci osoby badanej. Jako największa (związana z aktywnością zawodową kobiet) korzyść, postrzegana jest

możliwość samorealizacji oraz kontakt z ludźmi. Następne w hierarchii są: poczucie własnej wartości, poczucie niezależności finansowej oraz zdobycie zabezpieczenia na przyszłość.

Następnie respondenci i respondenci proszeni byli o ocenę wagi i znaczenia życiowych wartości (według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1- zupełnie nieważne):

- zdrowie,
- miłość,
- praca,
- kariera,
- szczęście,
- rodzina,
- bezpieczeństwo,
- rozwój osobisty,
- przyjaźń,
- wiara,
- stabilizacja finansowa,
- macierzyństwo/ojcostwo.

Zdaniem Kingi najważniejsze wartości to zdrowie, miłość, szczęście, bezpieczeństwo, przyjaźń, wiara, stabilizacja finansowa i macierzyństwo. Praca i kariera zostały potraktowane jako „ani ważne ani nieważne”. Według Gustawa najważniejsze jest zdrowie, miłość, rodzina, bezpieczeństwo oraz rozwój osobisty, z kolei Sylwia za najważniejsze uważa zdrowie, miłość, szczęście rodzinę, bezpieczeństwo, rozwój osobisty, przyjaźń i macierzyństwo. Dla Julii wszystkie wartości oprócz kariery, wiary i przyjaźni są bardzo ważne, dla Ingi zaś wszystkie oprócz wiary. Według Marka najważniejsze są zdrowie, miłość, praca, rodzina i stabilizacja finansowa. Wanda za najważniejsze uznała zdrowie, szczęście, bezpieczeństwo i macierzyństwo. Zdaniem Cyryla, Tolka i Lidii wszystkie wartości wymienione w ankiecie są bardzo ważne.

Proszeni o opinię wybrali poniższe odpowiedzi:

- życie zawodowe kobiety jest ważniejsze niż jej obowiązki domowe (chodzi o prace domowe nie o rodzinę) – 3 odpowiedzi (Julia, Cyryl, Marek),
- prace domowe wykonywane przez kobiety są tak samo ważne jak jej aktywność zawodowa – 6 odpowiedzi (Kinga, Gustaw, Sylwia, Inga, Wanda, Tolek),
- obowiązki domowe kobiety są ważniejsze niż jej praca poza domem – 1 odpowiedź (Lidia).

Pytanie „Czy jako pracodawca dostrzega Pani/Pan różnice (miedzy pracownicami a pracownikami) w trudnościach z godzeniem obowiązków zawodowych z życiem prywatnym/rodzinnym i obowiązkami domowymi?” zaowocowało poniższym wynikiem:

- nie – 6 odpowiedzi (Kinga, Gustaw, Sylwia, Inga, Cyryl, Tolek),
- tak – 4 odpowiedzi (Julia, Marek, Wanda, Lidia).

Ci którzy udzielili twierdzącej odpowiedzi, proszeni byli o omówienie tych trudności.

Julia – „*Nie ma żłobków przedszkoli, za 200 zł to można tylko do 14.00, a praca jest do 16.30. Kobiety mają problemy z odbiorem dziecka z przedszkola, czasem praca jest dłużej. Nie ma wsparcia dla kobiet, które mają małe dziecko i średnią pensję.*”

Marek – „*Praca osób (nie tylko kobiet), które mają dzieci jest mniej efektywna, w pracy opowiadają o dzieciach, w samochodach służbowych wożą foteliki dla dzieci, przed pracą odwożą dzieci, potem je odbierają z przedszkoli, a często jeżdżą tam wykorzystując samochody służbowe.*”

Wanda – „*Obowiązki domowe spoczywają na kobietach, zmienia się to trochę, ale w większości jeszcze na kobietach.*”

W tym miejscu kwestionariusza ankietki powoływały się na badania, „z których wynika, że kobiety wykonują zdecydowaną większość prac domowych i mają większe niż mężczyźni problemy w łączeniu życia zawodowego z prywatnym/rodzinnym.” Rozmówcy zostali poproszeni o omówienie czynników, które ich zdaniem mają wpływ na tę sytuację.

Kinga – „*Wynika to z samego przekonania kobiet, że jeśli one same czegoś nie zrobią, to nikt tego tak dobrze nie zrobi. W wielu przypadkach jest tak, że mąż/partner pracują w innym mieście czy zagranicą. Kobiety wyręczają mężczyzn. Mężczyźni zarabiają na rodzinę, a kobiety zajmują się domem i wychowywaniem dzieci. Jeśli kobieta decyduje się na podjęcie pracy to musi więcej czasu i energii poświęcać na pogodzenie tych dwóch sfer życia, dlatego też może jej być to trudniej zorganizować. Mężczyźni mają mniej obowiązków, stąd też lepiej sobie radzą.*”

Sylwia – „*Głównie kobiety zajmują się domem i dziećmi.*”

Julia – „*Bo tak chcą! - tak nauczyły facetów.*”

Cyryl – „*Role społeczne, kobieta - matka, żona, gospodyni; mężczyzna - głowa rodziny, ktoś odpowiedzialny za finanse.*”

Marek – „*Kobiety mają więcej obowiązków w domu (pranie, gotowanie itp.), są bardziej przywiązane do życia rodzinnego i dzieci niż mężczyźni.*”

Wanda – „*Płeć nas różni, od zarania dziejów, z pokolenia na pokolenie mężczyzna wychodził na polowanie, a kobieta zajmowała się domem.*”

Tolek – „*Duży zakres obowiązków, stres w pracy, domu, brak czasu dla siebie, co zwiększa niechęć do innych obowiązków.*”

Pracodawcy i pracodawczynie zostali poproszeni o ocenę elastycznych zasad organizacji pracy zawodowej kobiet. „Hierarchia ważności rozwiązań służących dostosowaniu wykonywanej przez kobiety pracy do jej sytuacji rodzinnej” - według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne:

- możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy – K5, G4, S5, J4, I4, C5, W4, M3, T3, L5 = 42,
- wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę – K3, G4, S5, J5, I2, C5, M3, W4, T3, L5 = 39,
- wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu – K3, G4, S5, J4, I3, C5, M3, W5, T3, L5 = 39,
- wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych – K5, G5, S5, J5, I2, C5, M3, W4, T3, L5 = 42.

Po zsumowaniu wszystkich odpowiedzi klaruje się dwustopniowa hierarchia; możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy oraz wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych są – zdaniem biorących udział w badaniu – ważniejsze niż pozostałe 2 rozwiązania.

Zapytani „Czy w Pani/Pana firmie istnieje możliwość korzystania z takich rozwiązań?” udzielili poniższych odpowiedzi:

- nie – 0 odpowiedzi,
- nie ma takiej potrzeby – 5 odpowiedzi (Sylwia, Cyryl, Marek, Wanda, Tolek),
- tak – 5 odpowiedzi (Kinga, Gustaw, Sylwia, Inga, Lidia).

Jeśli odpowiedź była twierdząca, ankieterka prosiła o przykładowy opis sytuacji wymagającej elastycznych zasad organizacji pracy.

Kinga – *„Telefon od pracownicy rano, że nie może przyjść do pracy – wtedy konieczne jest zorganizowanie zastępstwa. Przesuwanie czasu pracy, jeśli pracownica musi np. iść do lekarza, wzięcie dnia wolnego na załatwienie swoich spraw.”*

Gustaw – *„Czas pracy w firmie wynosi 9 godz., co umożliwia ustalenie grafiku i ewentualne przesuwanie/ zmianę czasu pracy.”*

Julia – *„Możliwość wyjścia przynajmniej na godzinę dla matek karmiących.”*

Inga – *„Elastyczny czas pracy na niektórych stanowiskach, nie trzeba siedzieć w biurze.”*

Część kwestionariusza zatytułowana „Rynek pracy” rozpoczynało pytanie o charakterze ogólnikowym (rozmówcy/czynie proszeni byli o ocenienie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy).

Zdaniem 3 respondentów/ek sytuacja mężczyzn jest lepsza od sytuacji kobiet (Wanda, Gustaw, Kinga), zdaniem pozostałej 7-ki sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest taka sama (Lidia, Tolek, Marek, Cyryl, Inga, Julia, Sylwia). Nikt nie uważał, że sytuacja kobiet jest lepsza od sytuacji mężczyzn na rynku pracy.

Wanda, Gustaw i Kinga, którzy uznali sytuację kobiet za mniej korzystną, zostali poproszeni o uzasadnienie swojego poglądu.

Wanda – *„Mniej dyspozycyjne, urlopy macierzyńskie, przez to zwiększone koszty zatrudnienia.”*

Gustaw – *„Mężczyźni nie muszą rodzić dzieci, poświęcać im mnóstwa czasu na wychowanie. Ponadto są silniejsi (np. kobieta wtedy kiedy trzeba nie podniesie pralki czy lodówki) i bardziej dyspozycyjni, przez co są atrakcyjniejsi z punktu widzenia rynku pracy. Zatrudnienie kobiet, będących potencjalnymi matkami, w opinii wielu pracodawców wiąże się z braniem zwolnień, odchodzeniem na urlopy macierzyńskie, wychowawcze.”*

Kinga – *„Jest więcej ofert pracy dla mężczyzn – jest to praca fizyczna, sezonowa. Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet, bo mają dzieci bądź po prostu są potencjalnymi matkami – to wiąże się ze zwolnieniami lekarskimi, urlopami macierzyńskimi i wychowawczymi.”*

Pytani o (potwierdzoną naukowo) odmienną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy badani mogli wskazać 3 powody z poniższej listy:

- jest więcej pracy/zawodów (np. fizycznych) dla mężczyzn – 8 wskazań (Lidia, Tolek, Wanda, Cyryl, Inga, Julia, Gustaw, Kinga),
- mężczyźni są lepiej wynagradzani/szybciej awansują – 2 wskazania (Cyryl, Inga),
- pracodawcy są niechętni zatrudnianiu kobiet za względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie – 6 wskazań (Wanda, Inga, Julia, Sylwia, Gustaw, Kinga),
- mężczyźni są postrzegani jako bardziej dyspozycyjni – 5 wskazań (Tolek, Wanda, Marek, Cyryl, Kinga),
- mężczyźni są lepszymi pracownikami – 2 wskazania (Tolek, Marek),
- kobiety są zawodowo mniej ambitne, realizują się bardziej w przestrzeni prywatnej – 1 wskazanie (Gustaw).

Najważniejszym powodem nierówności płci na rynku pracy jest większa ilość pracy dla mężczyzn oraz niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet, za względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie. W efekcie pełnienia tych obowiązków pracodawcy postrzegają kobiety jako mniej dyspozycyjne od mężczyzn (5 wskazań). Przy „popularnych” wyborach nie widać zróżnicowania ze względu na płeć osoby dokonującej

wskazania, warto zwrócić uwagę, że jedynie mężczyźni wskazali powody związane z kwalifikacjami i postawami samych kobiet (Tolek, Marek, Gustaw).

Zdaniem pracodawców i pracodawczyń poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn, a stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn, ze względu na poniższe czynniki:

Lidia – „*Mentalność jest taka.*”

Tolek – „*Kobiety poświęcają życie rodzinie, mężczyźni jej utrzymaniu.*”

Wanda – „*Kobiety są mniej chętnie zatrudniane, bo wyższe koszty zatrudnienia, mniejsza dyspozycyjność i elastyczność, obowiązek spełnienia wymogów związanych z przepisami dotyczącymi ochrony kobiet w ciąży i młodych matek.*”

Marek – „*Kobiety są bardziej leniwe, plotkują, nie potrafią tylko pracować – w czasie pracy dzwonią do dzieci, ciotek, koleżanek, zamiast działać, skupiają się na nikomu niepotrzebnych wizjach, np. zastanawiają się, gdzie przestawić radio. Jednak kobiety mają dobre nyczenie klienta firmy, potrafią go podejść.*”

Cyryl – „*Niektóre kobiety nie chcą być aktywne zawodowo, nie muszą, bo ich mąż zarabia wystarczająco.*”

Inga – „*Obowiązki rodzinne, pracodawcy wolą mężczyzn – w ciąży nie będą i nie będą chodzić na zwolnienia, mogą być bardziej dyspozycyjni, bo nie muszą wykonywać obowiązków domowych.*”

Julia – „*Nie chcą wykonywać pracy byle jakiej.*”

Sylwia – „*Kobiety wychowują dzieci, zajmują się domem, ale też są takie, które uważają, że pracować nie muszą, bo to mąż powinien zarabiać.*”

Gustaw – „*Mężczyźni nie mają aż tylu obowiązków domowych, co kobiety, tylko nieliczni podejmują się brania urlopów wychowawczych, przez co są bardziej dyspozycyjni, mogą poświęcić się pracy, pracodawcy chętniej ich zatrudniają. Kobiety chcąc pracować muszą racjonalnie starać się pogodzić ze sobą obowiązki zawodowe i domowe, bardzo wiele kobiet nie może znaleźć pracy z uwagi na fakt urodzenia dziecka - trudności w ponownym powrocie na rynek pracy czy przyszła wizja macierzyństwa skutecznie odstrasza niektórych pracodawców.*”

Kinga – „*Przyczyny takich zjawisk można np. upatrywać w tym, że nie wszystkie kobiety chcą pracować zawodowo, wolą zajmować się domem i dziećmi. Niektóre kobiety nie mają wystarczającego wykształcenia, by móc pracować. Mogą np. wcześniej założyć rodzinę, urodzić dzieci i trudno jest im znaleźć pracę, ponieważ nie mają żadnego doświadczenia.*”

Zapytani o to, co ich zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych (respondenci mogli dokonać 3 wskazań) wybrali poniższe warianty odpowiedzi:

- zapewnić jakąkolwiek pracę na początek – 1 wskazanie (Tolek),
- pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu) – 4 wskazania (Wanda, Marek, Cyryl, Sylwia),

- należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli – 5 wskazań (Lidia, Tolek, Inga, Julia, Gustaw),
- żłobki i przedszkola powinny być tańsze – 7 wskazań (Lidia, Tolek, Wanda, Marek, Julia, Sylwia, Gustaw),
- stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe – 4 wskazania (Cyryl, Julia, Gustaw, Kinga),
- polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy) – 1 wskazanie (Sylwia),
- przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców – 3 wskazania (Wanda, Inga, Kinga),
- ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej) – 2 wskazania (Lidia, Cyryl),
- zorganizować wsparcie psychologiczne dla osób nie mogących wyjść z bezrobocia,
- uczyć czynnych sposobów poszukiwania pracy – 3 wskazania (Marek, Inga, Kinga).

Na 30 wskazań aż 16 dotyczy kwestii związanych ze żłobkami i przedszkolami; przy długiej liście możliwych odpowiedzi taka zgodność respondentów i respondentek wydaje się znacząca. Następne w kolejności (pod względem popularności) są rozwiązania dotyczące elastycznych form zatrudnienia oraz konieczność pomocy kobietom bezrobotnym w szukaniu pracy („uczyć czynnych sposobów poszukiwania pracy”).

Z kolei, poproszeni o wybór rozwiązań służących poprawie sytuacji kobiet pracujących zawodowo, pracodawcy i pracodawczynie dokonali poniższych wyborów (maksymalnie 3 wskazania):

- odpowiednie wynagrodzenie – 3 wskazania (Marek, Inga, Sylwia),
- pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu) – 3 wskazania (Wanda, Cyryl, Kinga),
- należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli – 7 wskazań (Lidia, Tolek, Inga, Julia, Sylwia, Gustaw, Kinga),
- żłobki i przedszkola powinny być tańsze – 4 wskazania (Lidia, Julia, Sylwia, Gustaw),
- stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe – 5 wskazań (Wanda, Marek, Cyryl, Julia, Gustaw),
- polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy) – 1 wskazanie (Tolek),
- przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców – 2 wskazania (Inga, Kinga),
- ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej) – 2 wskazania (Lidia, Cyryl),
- zapewnienie przez pracodawcę systemu szkoleń – 2 wskazania (Wanda, Marek),
- inne; jakie? Julia - „*Mniej obciążeń finansowych, zmniejszenie kosztów pracy.*”

Podobnie jak w przypadku rozwiązań służących poprawie sytuacji bezrobotnych, tak i w tym przypadku, na 30 wskazań aż 16 dotyczy kwestii związanych z żłobkami i przedszkolami; kolejne na liście są „elastyczne formy pracy” oraz odpowiednie wynagradzanie pracującej kobiety.

W dalszej części ankiety/wywiadu ankietarki konfrontowali rozmówców/rozmówczynię z następującym stwierdzeniem - „Statystycznie wynagrodzenia kobiet są niższe niż mężczyzn; z badania struktury wynagrodzeń wynika, że przeciętne wynagrodzenie kobiet jest o kilkanaście procent niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn.” Respondentki i respondenci zostali poproszeni o skomentowanie tej sytuacji. Oto ich odpowiedzi.

Tolek – *„Mężczyźni dłużej pracują, mniej plotkują, robią kilka rzeczy nie marudząc.”*

Wanda – *„To dyskryminacja, kobiety są lepszymi pracownikami.”*

Marek – *„Praca mężczyzn jest bardziej wydajna i efektywna, mężczyźni pracują dłużej, ciężiej i solidniej. Kobiety ciągle narzekają i nic im nie pasuje, częściej mają zły dzień w pracy.”*

Cyryl – *„Jeśli kobieta spełnia należycie swoje obowiązki, to zarabia tyle co mężczyzna.”*

Inga – *„Może kobiety nie potrafią się o siebie upomnieć, wyegzekwować wyższego wynagrodzenia; w tej firmie nie mają niższego.”*

Julia – *„Nie wiem, u nas w firmie nie było takiego przypadku.”*

Sylwia – *„Utarł się stereotyp, że mężczyzna jest głową rodziny i to on utrzymuje rodzinę, dlatego mężczyźni więcej zarabiają.”*

Gustaw – *„Mężczyźni to płeć w czepku urodzona. Są silniejsi i więcej im się należy. Może przez to, że kiedyś kobiety nie pracowały zawodowo tylko zajmowały się domem.”*

Kinga – *„Funkcjonują stereotypy z lat wcześniejszych, że mężczyzna powinien pracować, by utrzymać rodzinę, a kobieta powinna zajmować się dziećmi i prowadzeniem domu. Panuje przekonanie, że mężczyźni są umysłami ścisłymi, analitycznymi, rzadko biorą zwolnienia lekarskie, są bardziej dyspozycyjni i wydajniejsi w pracy. Mają zdolności przywódcze, jako kierownicy czy pracownicy wysokich szczebli są poważniej traktowani niż kobiety na analogicznych stanowiskach.”*

Zdaniem respondentów/ek kobiety zarabiają mniej od mężczyzn ze względu na:

- fakt, że kobiety są mniej dyspozycyjne od mężczyzn,
- czynniki historyczne, kulturowe,
- fakt, że pracownicy są bardziej wydajni i efektywni od pracownic (ujęcie prezentowane przez mężczyzn),
- dyskryminację, stereotypy (ujęcie pracodawczyń).

Ostatnią grupę wypowiedzi stanowią zapewnienia, że w firmie reprezentowanej przez badaną osobę sytuacja taka nie ma miejsca.

W dalszej części badania zostali poproszeni o wskazanie, które z form wspierania kobiet na rynku pracy są ich zdaniem najbardziej efektywne. Można było wybrać trzy z poniższych odpowiedzi:

- wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji, np. kursy doszkalające – 3 wskazania (Lidia, Cyryl, Inga),
- wspieranie przedsiębiorczości kobiet za pomocą dotacji na rozpoczęcia własnej działalności, założenia firmy itp. – 4 wskazania (Marek, Cyryl, Gustaw, Kinga),
- promowanie partnerskiego modelu rodziny z równym podziałem obowiązków domowych – 6 wskazań (Lidia, Tolek, Marek, Inga, Sylwia, Kinga),
- zapewnienie instytucjonalnej opieki nad dziećmi: żłobki, przedszkola, świetlice/lub innymi osobami zależnymi – 5 wskazań (Marek, Julia, Sylwia, Gustaw, Kinga),
- lepsze docieranie z informacjami na temat lokalnego rynku pracy, tworzenie baz danych ofert, doradztwo zawodowe – 4 wskazania (Tolek, Cyryl, Sylwia, Gustaw),
- promowanie nowych form zatrudnienia: niepełny wymiar czasu pracy, elastyczny czas pracy, praca przez Internet, praca na odległość lub w domu – 3 wskazania (Lidia, Tolek, Inga).

Tabela 7 . Odpowiedzi udzielane łącznie przez respondentów.

Warianty odpowiedzi	Liczba odpowiedzi udzielonych łącznie
Wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji	3 (Lidia, Cyryl, Inga)
Wspieranie przedsiębiorczości kobiet	4 (Marek, Cyryl, Gustaw, Kinga)
Promowanie partnerskiego modelu rodziny	6 (Lidia, Tolek, Marek, Inga, Sylwia, Kinga)
Zapewnienie instytucjonalnej opieki (dzieci, osoby zależne)	5 (Marek, Julia, Sylwia, Gustaw, Kinga)
Lepsze docieranie z informacjami z rynku pracy	4 (Tolek, Cyryl, Sylwia, Gustaw)
Promowanie nowych form zatrudnienia	3 (Lidia, Tolek, Inga)

Na szczycie listy znalazło się promowanie partnerskiego modelu rodziny z równym podziałem obowiązków domowych oraz – „tradycyjnie” - zapewnienie instytucjonalnej opieki nad dziećmi: żłobki, przedszkola, świetlice lub innymi osobami zależnymi. Warto zwrócić uwagę, że w całym badaniu bardzo widoczne są tendencje świadczące o tym, że główną przyczyną nierówności/trudności kobiet na rynku pracy są – niejako przypisane do nich – obowiązki domowe

i rodzicielskie. Wszelkie formy pomocy, mające na celu odciążenie kobiet, przy wykonywaniu obowiązków rodzinnych, cieszą się dużą akceptacją rozmówczyń i rozmówców.

W tym momencie ankieterki zadawały pytanie: „Czy w Pani/Pana firmie wykorzystywane są któreś z następujących tzw. elastycznych form pracy?” Respondenci i respondentki zostali/ły poproszeni o wybranie którejs z poniżej przytoczonych możliwości:

- elastyczny czas pracy, zadaniowy tryb pracy – 3 wskazania (Inga, Gustaw, Kinga),
- umowa o dzieło, umowa zlecenie – 2 wskazania (Wanda, Sylwia),
- zatrudnienie na niepełny etat – 3 wskazania (Tolek, Wanda, Kinga),
- własna działalność gospodarcza - zatrudnianie w ramach kontraktów menadżerskich – 2 wskazania (Marek, Cyryl),
- stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń) – 2 wskazania (Lidia, Wanda),
- telepraca, praca w domu,
- inne,
- żadne z powyższych - 1 wskazanie (Julia).

Następnie ankieterki zapytały o to, czy gdyby respondent/ka otrzymał/a bezpłatne narzędzia lub bezpłatne wsparcie doradcze, to czy w jego/jej zakładzie pracy mogłoby być wdrożone któreś z następujących elementów:

- elastyczny czas pracy (rozpoczynanie i kończenie pracy w różnych, niestandardowych godzinach) – 4 wskazania (Wanda, Cyryl, Gustaw, Kinga),
- zadaniowy tryb pracy – 5 wskazań (Marek, Inga, Sylwia, Gustaw, Kinga),
- job-sharing, tj. dzielenie jednego etatu pracy pomiędzy kilka osób – 2 wskazania (Tolek, Wanda),
- stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń) – 4 wskazania (Lidia, Wanda, Gustaw, Kinga),
- telepraca, praca w domu – 1 wskazanie (Inga),
- utrzymywanie sformalizowanych rodzajów kontaktów z pracownikami na urloпах macierzyńskich, wychowawczych (np. spotkania integracyjne, przesyłanie newslettera zakładowego) – 1 wskazanie (Kinga),
- strategia pracy awaryjnej (na wypadek niespodziewanej nieobecności pracownika-rodzica) – 4 wskazania (Wanda, Inga, Gustaw, Kinga),

- wsparcie w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi pracownic\pracowników – 3 wskazania (Wanda, Gustaw, Kinga),
- strategia adaptacji do pracy pracownic powracających z urlopów macierzyńskich, wychowawczych – 2 wskazania (Inga, Gustaw),
- żadne z powyższych. – 1wskazanie (Julia – „*To nie jest ta branża*”).

Na podstawie powyższych odpowiedzi widać, że pracodawcy najbardziej zainteresowani są zadaniowym trybem pracy. W drugiej kolejności wymieniali: elastyczny czas pracy, stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń) oraz strategia pracy awaryjnej (na wypadek niespodziewanej nieobecności pracownika-rodzica).

Na ostatnie pytanie z działu „Rynek pracy” o to, czy byłiby chętni do uczestnictwa w bezpłatnych warsztatach poświęconych korzyściom, wynikającym z zatrudniania kobiet, 8/10 respondentów/ek udzieliło odmownych odpowiedzi:

- nie – 8 odpowiedzi (Lidia, Tolek, Marek, Cyryl, Inga, Julia, Sylwia, Kinga),
- tak – 2 odpowiedzi (Wanda, Gustaw).

Poniżej znajduje się lista 5 powodów:

Tolek - „*Szkoda mi na to czasu, to przyda się kobietom.*”

Cyryl – „*W naszej firmie nie jest to potrzebne, ale gdyby było to czemu nie.*”

Marek – „*W mojej firmie kobiety są dobrze traktowane, to nie jest potrzebne.*”

Sylwia – „*Nie mam na to czasu.*”

Kinga – „*Nie ma takiej potrzeby, w przedsiębiorstwie są zapewnione odpowiednie warunki pracy kobietom, które zajmują się również dziećmi, przestrzegany jest kodeks pracy. Bardzo często harmonogram pracy dostosowany jest do obowiązków rodzinnych pracowników, by mogli jakoś łączyć i pogodzić te dwie sfery.*”

Na „Zakończenie” wywiadu ankieterka pytała swojego rozmówce/czynię o to, czy chce coś dodać lub uzupełnić, którąś ze swoich wypowiedzi.

Czworo badanych czuło taką potrzebę.

Lidia – „*Wszystko przez pośrednictwo pracy, bo nie kierują osoby zgodnie z jej możliwościami, schematycznie, brakuje rozmowy. Brakuje rozwoju, zaradności. Osoba, która traci pracę nie ma siły, potrzebuje wsparcia i pokierowania, jak można zdobyć pracę. Zaradności i samodzielności nie uczą nawet na studiach. (...) Potrzebna zmiana mentalności, żeby ludzie byli bardziej samodzielni (...). Potrzebne są inne szkolenia, nie według schematu.*”

Radom był przemysłowy, wszystkie zakłady zamknęli, nie ma przedsiębiorstw. Ludzie byli przyzwyczajeni do tego, że była praca. Dużo ludzi jest na kredytach, pracują w Warszawie i nie mają czasu na rodzinę i dom.

Głównie klasa średnia, są wykańczani przez państwo obciążeniami, a przecież żyjemy ze średnich przedsiębiorstw - oni dają pracę i płacą podatki. (...) Ludzie nie podejmują działalności bo rynek jest chwiejny i każdy się boi. Należy zmniejszyć koszty pracy i obciążenie dla małych przedsiębiorstw, jest za dużo biurokracji i mało wsparcia dla przedsiębiorczych. Ktoś powinien pomóc tym, co zaczynają działalność gospodarczą.

Należy dać bezpłatne żłobki i przedszkola w godzinach pracy kobietom, a nie tylko krótko, kiedy jest samotna matka to dziecko zostaje z ochroniarzem, bo przedszkolanki idą do domu i jak ona ma zarobić na dziecko.”

Julia – *„Zatrudniamy dużo kobiet, jest dużo problemów z opieką nad dzieckiem, jak nie ma babci, straszne kłopoty z przedszkolami i żłobkami.”*

Gustaw – *„Trzeba stworzyć kobietom godne warunki, ułatwić dostęp do placówek oświatowo-wychowawczych (żłobki, przedszkola) lub podwyższyć pensje, by stać je było na zatrudnienie opiekunek do dzieci. Wówczas łatwiej byłoby im pogodzić obowiązki zawodowe z domowymi/rodzinnymi.”*

Kinga – *„Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy jest niemal tragiczna. Istnieje niewiele przedsiębiorstw, które w 100% przestrzegają kodeksu pracy. Ogromne trudności w znalezieniu pracy mają kobiety po 40 roku życia. Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet, które niedawno urodziły dziecko, wracających na rynek pracy. Problemy w znalezieniu pracy mają także młode kobiety, niezamężne, gdyż w oczach pracodawców są potencjalnymi matkami, obawiają się, że szukają one pracy żeby zarobić np. na ślub czy dziecko. W sytuacji gdy jest wybór na dane stanowisko między kobietą a mężczyzną przy podobnych kwalifikacjach to zazwyczaj wybierany jest mężczyzna.”*

W powyższych wypowiedziach można wyodrębnić następujące elementy:

- postulat zmiany systemu placówek opiekuńczo-wychowawczych (jest za mało - za drogie, za krótko czynne - żłobków i przedszkoli),
 - konieczność zmiany w instytucjach mających za zadanie pomoc bezrobotnym (przekonanie o dysfunkcyjnej działalności Urzędów Pracy),
 - postulat odciążenia pracodawców,
- a także diagnozę poniższych problemów:
- dyskryminacja kobiet na rynku, nieprzestrzeganie Kodeksu Pracy,
 - problemy młodych matek na rynku pracy (w związku z potencjałem rozrodczym),
 - problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem.

PODSUMOWANIE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH - PRACODAWCY

1. Przyczyny pozostawiania poza rynkiem pracy kobiet.

Najważniejszym powodem nierówności płci na rynku pracy, zdaniem osób biorących udział w badaniu, jest większa ilość pracy dla mężczyzn (siła fizyczna) oraz niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet ze względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie/wychowawcze. W efekcie pełnienia tych obowiązków pracodawcy postrzegają kobiety jako mniej dyspozycyjne od mężczyzn.

Jako przyczyny pozostawiania kobiet poza rynkiem pracy respondenci i respondentki wymienili/ły:

- większą ilość ofert pracy dla mężczyzn (praca fizyczna, sezonowa),
- niechęć pracodawców ze względu na kobiece funkcje reprodukcyjne (Gustaw - „*Mężczyźni są atrakcyjniejsi z punktu widzenia rynku pracy. Zatrudnienie kobiet będących potencjalnymi matkami w opinii wielu pracodawców wiąże się z braniem zwolnień, odchodzeniem na urlopy macierzyńskie, wychowawcze.*”),
- niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet ze względu na mniejszą dyspozycyjność (obowiązki domowe i rodzinne),
- faktyczne trudności w godzeniu obowiązków domowych i rodzinnych,
- niechęć samych kobiet do aktywności zawodowej (Cyryl - „*(...) nie muszą, bo ich mąż zarabia wystarczająco*”; Sylwia - „*(...) też są takie, które uważają, że pracować nie muszą, bo to mąż powinien zarabiać*”; Kinga - „*(...) nie wszystkie kobiety chcą pracować zawodowo, wolą zajmować się domem i dziećmi*”),
- dyskryminację kobiet w wieku rozrodczym, problemy młodych matek na rynku pracy (w związku z potencjałem rozrodczym),
- problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem,
- stereotypy, czynniki kulturowe, historyczne uwarunkowania.

2. Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet.

Pracodawcy i pracodawczynie zdefiniowali/ły 2 główne przyczyny niechęci; są to:

- przekonanie o mniejszej dyspozycyjności kobiet (ze względu na pełnione przez nie funkcje rodzinne),
- postrzeganie regulacji ochronnych (zwolnienia lekarskie w ciąży, urlopy macierzyńskie/wychowawcze itp.) jako problematycznych dla firm ze względów organizacyjnych i finansowych.

Obowiązujące regulacje prawne – zdaniem rozmówców i rozmówczyń – zawierają potencjał dyskryminujący (Julia - „*Dla młodych kobiety są niekorzystne, bo odstraszą pracodawców*”; Wanda - „*Kobiety są mniej chętnie zatrudniane, bo wyższe koszty zatrudnienia, mniejsza dyspozycyjność i*

elastyczność, obowiązek spełnienia wymogów związanych z przepisami dotyczącymi ochrony kobiet w ciąży i młodych matek”).

Jak wspomniano, wśród uciążliwości związanych z rozrodczością pracownic respondenci i respondentki wymieniali obciążenia finansowe oraz problemy organizacyjne; największą wagę (pejoratywną) przykładają do tzw. zastępstwa. Problemem są koszty, konieczność przyuczenia pracownika/pracownicy, kłopoty rekrutacyjne (nieatrakcyjna umowa), konieczność zwolnienia pracownika (gdy młoda matka wraca na stanowisko) itp. – generalnie zastępowanie pracownicy w ciąży i po urodzeniu dziecka (zwolnienia, urlopy) jest, zwłaszcza dla mniejszych firm, bardzo kłopotliwe - „wymaga dodatkowych nakładów czasowych i finansowych.”

Mimo, iż pracodawcy i pracodawczynie (w 8 na 10 przypadków) uważali, że poziom kwalifikacji i kompetencji nie zależy od płci, to 3 pracodawców dało wyraz przekonaniu o gorszym przygotowaniu kobiet do pracy w ich firmach (doprecyzowując, że taki jest charakter pracy oraz branży, np. transportowej).

3. Przyczyny postrzegania elastycznych form pracy jako dezorganizujących pracę w firmie.

Często elastyczne formy pracy uznawane są za niemożliwe do wprowadzenia ze względu na charakter działalności firmy. Marek - „*Elastyczny czas pracy w naszej firmie jest niemożliwy, bo pracujemy od... do...*”; Cyryl - „*Nie zawsze możliwa jest praca zdalna lub elastyczne godziny pracy*”; Julia - „*Elastycznego czasu pracy nie wprowadzimy ze względu na charakter instytucji*” – powyższe wypowiedzi dobrze obrazują ten nurt poglądów. Warto w tym miejscu poczynić uwagę, że w większości przypadków, rozmówczynie i rozmówcy utożsamiali elastyczne formy pracy z elastycznym czasem pracy.

Uczestniczący w badaniu pracodawcy zainteresowani są otrzymaniem narzędzi i/lub bezpłatnego wsparcia doradczego w zakresie elastycznych form zatrudnienia. Najbardziej zainteresowani są wdrożeniem w swoich firmach zadaniowego trybu pracy. W drugiej kolejności wymieniali: elastyczny czas pracy, stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń) oraz strategia pracy awaryjnej (na wypadek niespodziewanej nieobecności pracownika-rodzica).

4. Problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci.

W swoich wypowiedziach osoby uczestniczące w badaniu kwestionariuszowym nie poświęciły uwagi problemom kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci. Jedynie w 3 wypowiedziach dwojga uczestników ankiety/wywiadu pojawił się ten wątek.

Gustaw zauważył, że „bardzo wiele kobiet nie może znaleźć pracy” i doświadcza trudności w powrocie na rynek pracy. Z kolei Kinga wspomniała o omawianej kwestii dwukrotnie. Raz w przypadku, gdy mówiła o czynnikach pozbawiających kobiety doświadczenia zawodowego („(...) i trudno jest im znaleźć pracę, ponieważ nie mają żadnego doświadczenia.”), drugi raz kiedy sformułowała tezę o niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet wracających na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem („Ogromne trudności w znalezieniu pracy mają kobiety po 40 roku życia. Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet, (...) wracających na rynek pracy.”).

5. Problemy równowagi praca-życie-rodzina.

9/10 ankietowanych uznało sytuację kobiety na rynku za czynnik decydujący o jej planach reprodukcyjnych. Zdaniem 4 biorących udział w badaniu, z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku z problemami ze znalezieniem pracy kobiety są gotowe ograniczyć liczbę dzieci; zdaniem 6 – w związku z tymi obawami kobiety przesuwają w czasie decyzje o macierzyństwie, a zdaniem 4 – rezygnują z macierzyństwa w ogóle.

Na pytanie „czy aktywność zawodowa kobiet odbija się negatywnie na jej życiu prywatnym/rodzinnym?” padło 6 odpowiedzi twierdzących. W uzasadnieniach respondenci i respondentki wskazywali/ły następujące konsekwencje:

- brak czasu dla dzieci i dla rodziny,
- „przynoszenie stresu” związanego z pracą do domu („*myślenie się na domownikach*”),
- niemożność dopilnowania wszystkiego (albo praca kosztem domu albo odwrotnie),
- brak zaangażowania w obowiązki służbowe („*nie skupiają się na pracy, bo myślą o domu*”).

Pytani o różnice (między pracownicami a pracownikami) w trudnościach z godzeniem obowiązków zawodowych z życiem prywatnym/rodzinnym i obowiązkami domowym, 4 respondenci/ki (którzy/re udzielili/ły uprzednio odpowiedzi świadczącej o dostrzeżeniu takich różnic) tłumaczyli/ły, że trudności kobiet wiążą się z :

- obowiązkami domowymi i rodzinnymi, spoczywają na kobietach i zabierają dużo czasu,
- brakiem żłobków i przedszkoli (za drogie, za krótko czynne),
- faktem, że obowiązki domowe i rodzinne odciągają ich uwagę od obowiązków służbowych.

Poproszeni o omówienie czynników, które ich zdaniem mają wpływ na nierówny podział obowiązków domowych i rodzinnych respondenci/ki wymienili/ły:

- stereotypy, role społeczne („*Role społeczne, kobieta - matka, żona, gospodyni; mężczyzna – głowa rodziny, ktoś odpowiedzialny za finanse*”),
- odmienną hierarchię ważności/życiowych wartości („*Kobiety są bardziej przywiązane do życia rodzinnego i dzieci niż mężczyźni*”),

- winę kobiet („*wyręczają*”, „*tak nauczyły facetów*”).

Stworzona przez badane osoby gradacja ważności rozwiązań, służących dostosowaniu wykonywanej przez kobiety pracy do sytuacji rodzinnej, miała strukturą poziomą (w tym sensie, że uśrednione wartości były zbliżone dla wszystkich przytoczonych przez ankietarki rozwiązań). Możliwość zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy oraz wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych są – zdaniem biorących udział w badaniu – nieco ważniejsze niż pozostałe 2 rozwiązania – również istotne (tj. możliwość wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę i wykonywanie swoich obowiązków zawodowych w domu).

ZAKOŃCZENIE

Dwie części niniejszego Raportu, w których omawiane są wyniki badań kwestionariuszowych (w dwóch próbach badawczych - 55 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego oraz 10 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego) są ze sobą ściśle skorelowane. Analiza treści badań wykazuje duże zbieżności poglądów oraz w wysokim stopniu tożsame diagnozy w kwestii przyczyn pozostawiania kobiet poza rynkiem pracy, przyczyn niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet oraz kwestii związanych z tematyką równowagi praca-życie-rodzina.

Dysproporcja widoczna jest w pozostałych 2 (z 5 głównych) zagadnieniach badawczych. Pracodawcy/czynie w swoich wypowiedziach nie poświęcili/ły uwagi problemom kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci. Z kolei kobiety pominęły kwestie związane z postrzeganiem elastycznych form pracy jako dezorganizujących pracę w firmie.

Celem niniejszych badań było pogłębienie wiedzy na temat doświadczeń i poglądów, dotyczących kwestii integracji i reintegracji kobiet na rynku pracy. Spójność pozyskanego w obu próbach badawczych (dobranych pod kątem odmiennych zmiennych) materiału badawczego pozwala przyjąć założenie o zakończeniu etapu diagnostycznego (na tym poziomie ogólności) i przejść do kolejnych etapów realizacji projektu.

SCENARIUSZ ANKIETY/WYWIADU KWESTIONARIUSZOWEGO - KOBIECY

METRYCZKA

1. Wiek respondentki

- 18-24
- 25-32
- 33-40
- 41-49
- 50-60

2. Miejsce zamieszkania

- wieś
- miasto
- do 20 tys.
- 20–100 tys.
- 101–500 tys.
- 501 tys. i więcej mieszkańców

3. Wykształcenie

- podstawowe
- zasadnicze zawodowe
- średnie
- wyższe

4. Stan cywilny

- zamężna, pozostająca w stałym związku (konkubinat)
- wolna (panna, rozwiedziona, w separacji, wdowa)

5. 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

dzieci, które nie mieszkają z respondentką |__|__| (jaki wiek?)

SYTUACJA ZAWODOWA

1. Jaka jest Pani obecna sytuacja zawodowa?

- pracuję zawodowo
 - sektor prywatny (umowa o pracę na czas nieokreślony - pełny etat \ niepełny etat; praca w oparciu o umowę zlecenie i umowę dzieło; niestandardowe formy tj. umowa na okres próbny, staż, zastępstwo i.in.)
 - sektor publiczny (umowa o pracę na czas nieokreślony- pełny etat \ niepełny etat; w oparciu o umowę zlecenie i umowę dzieło; niestandardowe formy, tj. umowa na okres próbny, staż, zastępstwo i.in.)
 - praca na własny rachunek (działalność gospodarcza lub gospodarstwo rolne)
- nie pracuję zawodowo i szukam pracy
- nie pracuję zawodowo i nie szukam pracy

2. Która grupa społeczno-zawodowa najlepiej Panią opisuje? Proszę wziąć pod uwagę Pani dotychczasową sytuację zawodową, poziom wykształcenia itp.:

- kadra kierownicza, specjaliści z wyższym wykształceniem, lekarze, prawnicy, zawody twórcze
- pracownicy umysłowi, urzędnicy, nauczyciele, pielęgniarki, kierownicy niższego szczebla
- handel i usługi: pracownicy i kierownicy sklepów, punktów usługowych, itp.
- robotnicy wykwalifikowani i brygadziści z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim
- robotnicy niewykwalifikowani, bez wykształcenia zawodowego, pracujący głównie fizycznie
- rolnicy indywidualni i członkowie ich rodzin
- pracujący na własny rachunek poza rolnictwem – właściciele prywatnych zakładów produkcyjnych i usługowych, rzemieślnicy, pomagający im członkowie rodzin

- gospodynie domowe (osoby prowadzące własny dom, opiekujące się dziećmi, osobami starszymi, chorymi, itp.)
- emeryci
- renciści
- uczniowie, studenci
- inne; jakie.....?

URLOPY MACIERZYŃSKIE\ WYCHOWAWCZE (dot. matek)

1. Czy korzystała pani z urlopu macierzyńskiego?

- nie
- raz
- dwa
- trzy i więcej

2. Jeśli tak, to po jakim czasie wróciła Pani do pracy?

- 3 miesiące
- 3 -9 miesięcy
- 9 -12 miesięcy
- od roku do dwóch
- od dwóch lat do czterech
- powyżej czterech lat

3. Czy obecnie znajduje się Pani na urlopie macierzyńskim, wychowawczym?

- tak
- nie

4. Czy po tej zawodowej przerwie\ przerwach miała Pani problemy z powrotem do pracy?

- nie
- tak

Jeśli tak, prosimy o opis trudności; pytamy czy doświadczyły: zwolnienia po upływie okresu ochronnego, likwidacji stanowiska pracy bądź w ogóle zakładu, nieprzedłużenia umowy, niechęci

pracodawcy wobec kobiety powracającej z urlopu, kłopotów związanych z godzeniem obowiązków zawodowych z macierzyńskimi lub problemów z ponownym wdrożeniem się do pracy.

.....

5. Jeśli pracująca respondentka nie korzystała z urlopu macierzyńskiego prosimy o wskazanie powodu:

- brak zasiłku wychowawczego \ zasiłek zbyt niski
- brak elastyczności w wyborze okresu urlopu
- negatywne skutki dla zabezpieczenia socjalnego
- negatywne skutki dla kariery zawodowej
- inny; jaki.....?

DOMOWE FINANSE

1. Które z wymienionych określeń najlepiej charakteryzuje sposób gospodarowania pieniędzmi w Pani gospodarstwie domowym?:

- żyję \ żyjemy bardzo biednie – nie starcza nam (mi) nawet na podstawowe potrzeby
- żyję \ żyjemy skromnie – musimy (muszę) na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować pieniędzmi
- żyję \ żyjemy średnio – starcza nam (mi) na co dzień, ale musimy (muszę) oszczędzać na poważniejsze zakupy
- żyję \ żyjemy dobrze – starcza nam (mi) na wiele bez specjalnego oszczędzania
- żyję \ żyjemy bardzo dobrze – możemy (mogę) pozwolić sobie na pewien luksus

2. Kto w Pani gospodarstwie jest głową rodziny (więcej zarabia, podejmuje ważne decyzje dotyczące gospodarstwa domowego, większych wydatków itp.)?

- Pani
- mąż, partner
- ojciec
- matka
- dziadek, babcia
- ktoś inny; kto.....?

3. Jaki jest Pani wkład w budżet gospodarstwa domowego? Jak wyglądają domowe finanse?

- główne źródło dochodu to moje zarobki
 - zarobki męża\ partnera są głównym źródłem dochodu gospodarstwa domowego
 - wkład mój i męża\ partnera jest równy
 - pomoc rodziny stanowi główne źródło dochodu
 - inne, np. wsparcie z pomocy społecznej, świadczenia z ZUS, itp.;
jakie.....?
4. Czy byłaby Pani w stanie samodzielnie utrzymać siebie i ewentualnie dzieci np. w przypadku śmierci małżonka, rozwodu, braku pomocy rodziny?
- tak
 - nie
 - nie wiem

PRACA A RODZINA\ HIERARCHIA WARTOŚCI

1. Czy w Pani opinii decyzje kobiet o macierzyństwie wiążą się z ich sytuacją zawodową?
Prosimy o wskazanie maksymalnie trzech nie wykluczających się odpowiedzi.
- decyzje dotyczące macierzyństwa nie zależą od sytuacji zawodowej
 - z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy kobiety są gotowe ograniczyć liczbę dzieci
 - z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku z problemami ze znalezieniem pracy kobiety przesuwają w czasie decyzje o macierzyństwie
 - z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy rezygnują z macierzyństwa
2. Jak było\ jest w Pani przypadku?
.....
3. Czy Pani zdaniem aktywność zawodowa kobiet odbija się negatywnie na ich życiu prywatnym\ rodzinnym?
- nie
 - tak

Jeśli tak, to prosimy o wskazanie negatywnych konsekwencji pracy zawodowej na życie osobiste kobiet.

.....

4. Jakie są Pani zdaniem korzyści związane z pracą zawodową kobiety? Prosimy o wskazanie maksymalnie trzech najważniejszych.

- poczucie własnej wartości
- odmiana, jaką jest praca zawodowa w stosunku do prac domowych
- lepsza pozycja w rodzinie
- kontakt z innymi ludźmi
- poczucie niezależności finansowej
- zdobycie zabezpieczenia na przyszłość
- lepsza pozycja społeczna, szacunek otoczenia
- możliwość samorealizacji
- zapewnienie środków finansowych –źródła utrzymania
- bycie aktywną, czynny udział w życiu społecznym
- motywacja do rozwoju
- poczucie użyteczności – bycia potrzebną

5. Za chwilę przeczytam różne wartości. Proszę o ocenę ich wagi i znaczenia dla Pani - według skali: 5 - bardzo ważne, 4 - raczej ważne, 3 - ani ważne, ani nieważne, 2 - raczej nieważne, 1 - zupełnie nieważne.

- zdrowie
- miłość
- praca
- kariera
- szczęście
- rodzina
- bezpieczeństwo
- rozwój osobisty
- przyjaźń
- wiara

- stabilizacja finansowa
- macierzyństwo

6. Z którą opinią się Pani zgadza:

- życie zawodowe kobiety jest ważniejsze niż obowiązki domowe (chodzi o prace domowe nie o rodzinę)
- prace domowe wykonywane przez kobiety są tak samo ważne jak jej aktywność zawodowa
- obowiązki domowe są ważniejsze niż praca poza domem

OBOWIĄZKI DOMOWE \ RODZINNE

1. Kto zazwyczaj wykonuje prace domowe (pranie, sprzątanie, gotowanie, zakupy itp.) w Pani gospodarstwie?

- ja
- mąż \ partner
- po równo: ja i mąż \ partner, ewentualnie ja i dziecko \ dzieci
- dziecko \ dzieci
- ktoś inny; kto.....?

2. Ile czasu dziennie poświęca Pani na prace domowe (pranie, sprzątanie, gotowanie, zakupy itp.)?

3. Biorąc pod uwagę doświadczenie Pani lub znajomych kobiet, proszę opisać sposoby godzenia obowiązków domowych (prac wykonywanych w domu) z życiem zawodowym.

.....

4. Ile czasu dziennie poświęca Pani na obowiązki rodzinne? (m.in. opieka nad dzieckiem lub inną osobą zależną, pomoc dziecku w nauce, odwożenie do szkoły \ na zajęcia pozalekcyjne, robienie zakupów starszym rodzicom itp.) Co pochłania najczęściej Pani czasu i sił?

.....

5. Proszę o opis sposobów radzenia sobie z godzeniem obowiązków pracownicy oraz opieką i wychowywaniem dziecka \ dzieci (m.in. chodzi o podział obowiązków, pomoc innych

członków rodziny, dostępność instytucjonalnych placówek opiekuńczo-wychowawczych, brak utrudnień ze strony pracodawcy, możliwość zatrudnienia opiekunki itp.)

.....

6. Biorąc pod uwagę doświadczenie Pani lub znajomych kobiet proszę o odpowiedź na pytanie czy łączenie obowiązków zawodowych z domowymi\ rodzinnymi (prace domowe i opieka na dzieckiem\ dziećmi).

- przebiega\ ło bezproblemowo
 - rodzi\ ło wiele problemów – prosimy o ich diagnozę? (jakich? i dlaczego?)
 - napotyka na problemy, które można jednak rozwiązać; jak?
-

RYNEK PRACY

1. Proszę o ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Czy Pani zdaniem:

- sytuacja mężczyzn jest lepsza od sytuacji kobiet
- sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest taka sama
- sytuacja kobiet jest lepsza od sytuacji mężczyzn

W przypadku pierwszego wariantu odpowiedzi zadajemy pytanie:

Jakie są Pani zdaniem przyczyny gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy?

.....

2. Co Pani zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych? Prosimy o wskazanie maksymalnie trzech najważniejszych.

- zapewnić jakąkolwiek pracę na początek
- pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu)
- należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli
- żłobki i przedszkola powinny być tańsze
- stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe
- polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy)
- przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców
- ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej)

- zorganizować wsparcie psychologiczne dla osób nie mogących wyjść z bezrobocia
- uczyć czynnych sposobów poszukiwania pracy
- inne; jakie.....?

3. Co Pani zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet pracujących zawodowo?
Prosimy o wskazanie maksymalnie trzech najważniejszych.

- zapewnić odpowiednie wynagrodzenie
- pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu)
- należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli
- żłobki i przedszkola powinny być tańsze
- stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe
- polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy)
- przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców
- ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej)
- zapewnienie przez pracodawcę systemu szkoleń
- inne; jakie.....?

4. Które z form wspierania kobiet na rynku pracy są Pani zdaniem najbardziej efektywne?
Proszę wskazać maksymalnie trzy z:

- wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji, np. kursy doszkalające
- wspieranie przedsiębiorczości kobiet za pomocą dotacji na rozpoczęcie własnej działalności, założenie firmy itp.
- promowanie partnerskiego modelu rodziny z równym podziałem obowiązków domowych
- zapewnienie instytucjonalnej opieki nad dziećmi: żłobki, przedszkola, świetlice \ lub innymi osobami zależnymi
- lepsze docieranie z informacjami na temat lokalnego rynku pracy, tworzenie baz danych ofert, doradztwo zawodowe
- promowanie nowych form zatrudnienia: niepełny wymiar czasu pracy \ elastyczny czas pracy, praca przez Internet, praca na odległość lub w domu

5. Liczne badania wskazują na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jakie są tego powody? Proszę wskazać maksymalnie trzy z poniższych odpowiedzi:

- jest więcej pracy\ zawodów (np. fizycznych) dla mężczyzn
- mężczyźni są lepiej wynagradzani\ szybciej awansują
- pracodawcy są niechętni zatrudnianiu kobiet za względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie
- mężczyźni są postrzegani jako bardziej dyspozycyjni
- mężczyźni są lepszymi pracownikami
- kobiety są zawodowo mniej ambitne, realizują się bardziej w przestrzeni prywatnej

6. Czy Pani osobiście lub któraś z Pani znajomych\ członkiń rodziny doświadczyła zawodowej dyskryminacji ze względu na płeć?

- tak, ja osobiście
- tak, któraś z moich znajomych lub członkiń rodziny
- nie

W przypadku (któregoś\ obu) dwóch pierwszych wariantów odpowiedzi prosimy o opis danej sytuacji.

.....

7. Proszę o ocenę wagi elastycznych zasad organizacji pracy zawodowej kobiet. Hierarchia ważności rozwiązań służących dostosowaniu wykonywanej przez kobiety pracy do jej sytuacji rodzinnej - według skali: 5 - bardzo ważne, 4- raczej ważne, 3- ani ważne, ani nieważne, 2- raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne.

- możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy
- wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę
- wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu
- wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych

Pracujące respondentki prosimy o odpowiedź:

8. Czy w swojej pracy ma Pani możliwość korzystania z takich rozwiązań?

- nie
- nie ma takiej potrzeby
- tak

Jeśli odpowiedź jest twierdząca prosimy o opis sytuacji, która wymagała elastycznych zasad organizacji pracy.

.....

9. 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.

- elastyczny czas pracy, zadaniowy tryb pracy
- stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń)
- telepraca, praca w domu
- zatrudnienie na niepełny etat
- własna działalność gospodarcza
- zatrudnienie na umowę o dzieło, umowę zlecenie
- inne; jakie.....?
- żadne z powyższych, wolę pracę w tradycyjnej formie
- żadne z powyższych – nie chcę\ nie mogę pracować

To koniec ankiety\ wywiadu. Czy chce Pani coś dodać lub uzupełnić którąś ze swoich wypowiedzi?

.....

Imię i nazwisko ankieterki\ ankietera:

.....

Data i godzina przeprowadzenia ankiety\ wywiadu:

.....

Miejsce przeprowadzenia ankiety\ wywiadu:

.....

Ewentualne uwagi osoby przeprowadzającej ankietę\ wywiad:

.....

SCENARIUSZ ANKIETY/WYWIADU KWESTIONARIUSZOWEGO - PRACODAWCY

METRYCZKA

1. Nazwa i dane kontaktowe firmy:

.....

2. Krótki opis działalności (czym się zajmuje, jaka branża itp.):

.....

3. Czy jest to:

- instytucja państwowa, publiczna
- spółka właścicieli prywatnych i państwa
- sektor prywatny

4. Jaka jest funkcja\ stanowisko respondentki\ respondenta?

.....
.....

PRACOWNICE\ PRACOWNICY

1. Jaka jest liczba pracowników? Jaki procent stanowią kobiety?

.....Jeśli firma nie zatrudnia kobiet pytamy dlaczego? Czy kiedyś zatrudniała? Czy to się zmieni w przyszłości? Jak się zmieni? Od czego to zależy?

.....

2. Jeśli kobiet jest mniej niż mężczyzn, pytamy o powody. Dlaczego firma\ instytucja zatrudnia obecnie mniej kobiet niż mężczyzn? Proszę wskazać maksymalnie trzy z:

- kobiety są gorzej przygotowane do wykonywania tej pracy niż mężczyźni (gorsze wykształcenie, umiejętności, kwalifikacje zawodowe, kompetencje osobowe)
- 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 są powody?
-

Jeśli kobiet jest więcej niż mężczyzn, pytamy o powody.

.....

3. Przeczytam teraz kilka aspektów, na które zwraca się uwagę w trakcie rekrutacji. Proszę wskazać, w jakim stopniu kierują się Państwo nimi podczas zatrudniania pracowników. Oceniając, proszę posługiwać się skalą od 1-5, gdzie: 1-bardzo rzadko, 2-rzadko, 3-czasami tak, czasami nie, 4-często, 5-bardzo często.

- wykształcenie, zawód
- doświadczenie na podobnym stanowisku
- wiek
- płeć
- dyspozycyjność (sytuacja rodzinna)
- oczekiwania finansowe
- certyfikaty, uprawnienia zawodowe, odbyte szkolenia zawodowe
- znajomość języków obcych
- umiejętność obsługi komputera i Internetu
- umiejętność obsługi urządzeń biurowych
- cechy osobowościowe

4. Proszę o ocenę wagi kwalifikacji, których pracodawcy (Pani\ Pan) oczekują od swoich pracowników. Hierarchia ważności kwalifikacji według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne.

- znajomość języka obcego
- znajomość co najmniej dwóch języków obcych

- bardzo dobre świadectwo \ dyplom szkoły \ uczelni
- prawo jazdy kat. B
- umiejętność obsługi komputera
- umiejętność obsługi urządzeń biurowych
- umiejętność korzystania z Internetu, poczty elektronicznej
- znajomość wyspecjalizowanych programów komputerowych
- dodatkowe umiejętności potwierdzone dokumentami
- ukończone specjalistyczne kursy i szkolenia

Proszę wymienić inne przydatne kwalifikacje:

.....

5. Czy Pani \ Pana zdaniem poziom kwalifikacji zawodowych różni się ze względu na płeć pracownika?:
- kobiety mają lepsze kwalifikacje
 - mężczyźni mają lepsze kwalifikacje
 - poziom kwalifikacji nie zależy od płci

W przypadku dwóch pierwszych odpowiedzi prosimy o doprecyzowanie, jakie kwalifikacje respondentka \ respondent ma na myśli. Prosimy o wskazanie różnic.

.....

6. Proszę o ocenę wagi kompetencji osobowych, których pracodawcy (Pani \ Pan) oczekują od swoich pracowników. Hierarchia ważności kwalifikacji według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne.
- odporność na stres
 - twórcze myślenie, kreatywność
 - umiejętność pracy w zespole
 - wiedza z określonej dziedziny
 - lojalność
 - rzetelność \ solidność
 - zdolność uczenia się
 - znajomość branży
 - samodzielność w działaniu
 - gotowość zmiany zawodu

- gotowość podnoszenia kwalifikacji
- młody wiek
- łatwość nawiązywania kontaktów
- zdolność do zawierania kompromisów
- entuzjazm
- dokładność w wykonywaniu zadań
- odpowiedzialność za powierzone zadanie
- dyspozycyjność
- zdolności organizacyjne
- sprawność \ siła fizyczna
- umiejętności przywódcze
- zdolność koordynowania działań
- elastyczność (chodzi o czas pracy)
- umiejętności negocjacyjne
- zadbany wygląd \ dobra prezencja
- doświadczenie zawodowe
- komunikatywność

Proszę wymienić inne przydatne kompetencje osobowe pracownicy \ pracownika:

.....

7. Czy Pani \ Pana zdaniem poziom kompetencji osobowych różni się ze względu na płeć pracownika?:
- kobiety mają lepsze kompetencje osobowe
 - mężczyźni mają lepsze kompetencje osobowe
 - poziom tych kompetencji nie zależy od płci

W przypadku dwóch pierwszych odpowiedzi prosimy o doprecyzowanie, jakie kompetencje osobowe respondentka \ respondent ma na myśli. Prosimy o wskazanie różnic.

.....

MACIERZYŃSTWO A PRACA

1. Czy w Pani \ Pana opinii decyzje kobiet o macierzyństwie wiążą się z ich sytuacją zawodową? (Można wskazać maksymalnie trzy nie wykluczające się odpowiedzi)

- decyzje dotyczące macierzyństwa nie zależą od sytuacji zawodowej
- z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy kobiety są gotowe ograniczyć liczbę dzieci
- z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy kobiety przesuwają w czasie decyzje o macierzyństwie
- z obawy przed utratą zatrudnienia lub w związku problemami ze znalezieniem pracy rezygnują z macierzyństwa

2. Jedną z podstawowych przyczyn, wskazywanych przez pracodawców jako uzasadnienie niechęci wobec zatrudniania kobiet, są regulacje ochronne i uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Liczne badania dokumentują postrzeganie przepisów prawa pracy (dotyczących kobiet w ciąży oraz matek sprawujących opiekę nad małymi dziećmi) jako uprawnień, przyczyniających się do powiększania kosztów działalności pracodawców i utrudniających organizację pracy. Prosimy o wypowiedź na ten temat.

.....

3. Czy odejścia pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze stanowią dla firmy duży problem, obciążenie?

- nie
- tak; dlaczego?

.....

4. Czy przed odejściem na urlopy macierzyńskie pracownice w ciąży korzystają ze zwolnienia lekarskiego?

- nie
- tak

czasami; jak często.....?

5. Czy jako pracodawca zetknęła się Pani\ zetknął się Pan z ww. kwestiami? (chodzi o pracownice w ciąży lub na urlopie rodzicielskim\ wychowawczym)

- nie
- tak

6. Jaką politykę stosuje firma w momencie odejść pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze?

- praca danej osoby jest dzielona między innych pracowników
- zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na umowę o zastępstwo od razu
- zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na umowę o zastępstwo, ale dopiero po zaprzestaniu finansowania osoby nieobecnej (np. po 33 dniach finansowania wynagrodzenia chorobowego)
- zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na inny rodzaj umowy
- inne; jakie.....?

7. Czy po urloпах macierzyńskich, wychowawczych kobiety wracają do pracy w firmie?

- wracają na te same stanowiska
- wracają, ale na inne stanowiska
- wracają na inny \ mniejszy wymiar etatu
- nie wracają

Jeśli nie wracają? Dlaczego tak się dzieje?

.....

8. Czy firma stosuje jakieś udogodnienia dla kobiet, wracających do pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych oraz młodych matek?

- nie
- tak

Jeśli nie, to dlaczego?

.....

Jeśli tak, to jakie? Zaznaczamy wszystkie istniejące udogodnienia:

- możliwość redukcji wymiaru godzin
- dwie półgodzinne przerwy dla kobiet karmiących piersią
- żłobek, przedszkole przy firmie
- pokój dla karmiących kobiet
- telepraca
- elastyczny, zadaniowy czas pracy (ruchome godziny pracy)
- inne elastyczne formy zatrudnienia (jakie?)
- program opieki medycznej dla matek i dzieci
- pikniki rodzinne i imprezy dla najmłodszych

- dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka
- pierwszeństwo przy planowaniu urlopów
- inne; jakie.....?

Wszystkich prosimy o opinie na temat tych rozwiązań\ udogodnień. Co jest realne, a co niemożliwe? Dlaczego?

.....

9. Za chwilę przeczytam kwestie finansowo-organizacyjne związane z macierzyństwem pracownic. Proszę o ocenę ich wagi i znaczenia dla Pani\ Pana - według skali: 5-bardzo uciążliwe, 4-raczej uciążliwe, 3-ani uciążliwe, ani nieuciążliwe, 2-raczej nieuciążliwe, 1-zupełnie nieuciążliwe.
- wczesna rezygnacja pracownic w ciąży z pracy i udanie się na zwolnienie lekarskie
 - konieczność finansowania 33 dni wynagrodzenia chorobowego pracownicy w ciąży będącej na zwolnieniu lekarskim
 - konieczność wdrożenia do pracy osoby zastępującej pracownicę na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim
 - konieczność finansowania urlopu należnego pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim
 - konieczność finansowania urlopu należnego pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim wraz z koniecznością finansowania urlopu należnego osobie jej zastępującej (tzw. podwójne finansowanie urlopu)
 - konieczność przywrócenia pracownicy powracającej po urlopie macierzyńskim/wychowawczym na takie samo stanowisko
 - konieczność zwolnienia osoby zastępującej pracownicę po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego\ wychowawczego
 - konieczność udzielenia pracownicy karmiącej piersią przerw w pracy\ skrócenia jej czasu pracy przy utrzymaniu wysokości wynagrodzenia

10. Czy Pani\ Pana zakład pracy utrzymuje kontakt z pracownicami przebywającymi na urlopach macierzyńskich, wychowawczych?

- nie
- tak

Jeśli tak, to w jaki sposób, czego dotyczy kontakt?

.....

PRACA A RODZINA\ WARTOŚCI

1. Czy Pani\ Pana zdaniem aktywność zawodowa kobiet odbija się negatywnie na jej życiu prywatnym\ rodzinnym?

- nie
- tak

Jeśli tak, to prosimy o wskazanie negatywnych konsekwencji.

.....

2. Jakie są Pani\ Pana zdaniem korzyści związane z pracą zawodową kobiety? Prosimy o wskazanie maksymalnie trzech najważniejszych.

- poczucie własnej wartości
- odmiana, jaką jest praca zawodowa w stosunku do prac domowych
- lepsza pozycja w rodzinie
- kontakt z innymi ludźmi
- poczucie niezależności finansowej
- zdobycie zabezpieczenia na przyszłość
- lepsza pozycja społeczna, szacunek otoczenia
- możliwość samorealizacji
- zapewnienie środków finansowych – źródła utrzymania
- bycie aktywną, czynny udział w życiu społecznym
- motywacja do rozwoju
- poczucie użyteczności – bycia potrzebną

3. Za chwilę przeczytam różne wartości. Proszę o ocenę ich wagi i znaczenia dla Pani\ Pana - według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne.

- zdrowie
- miłość
- praca
- kariera

- szczęście
- rodzina
- bezpieczeństwo
- rozwój osobisty
- przyjaźń
- wiara
- stabilizacja finansowa
- macierzyństwo \ ojcostwo

4. Z którą opinią się Pani \ Pan zgadza:

- życie zawodowe kobiety jest ważniejsze niż jej obowiązki domowe (chodzi o prace domowe nie o rodzinę)
- prace domowe wykonywane przez kobiety są tak samo ważne jak jej aktywność zawodowa
- obowiązki domowe kobiety są ważniejsze niż jej praca poza domem

5. Czy jako pracodawca dostrzega Pani \ Pan różnice (miedzy pracownicami a pracownikami) w trudnościach z godzeniem obowiązków zawodowych z życiem prywatnym \ rodzinnym i obowiązkami domowymi?

- nie
- tak

Jeśli tak, prosimy o omówienie tych trudności.

.....

6. Z badań wynika, że kobiety wykonują zdecydowaną większość prac domowych i mają większe niż mężczyźni problemy w łączeniu życia zawodowego z prywatnym \ rodzinnym. Jakie czynniki Pani \ Pana zdaniem mają wpływ na tę sytuację?

.....

7. Proszę o Pani \ Pana ocenę wagi (dla pracownicy) elastycznych zasad organizacji pracy zawodowej kobiet. Hierarchia ważności rozwiązań służących dostosowaniu wykonywanej przez kobiety pracy do jej sytuacji rodzinnej - według skali: 5-bardzo ważne, 4-raczej ważne, 3-ani ważne, ani nieważne, 2-raczej nieważne, 1-zupełnie nieważne.

- możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy

- wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę
- wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu
- wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych

8. Czy w Pani\ Pana firmie istnieje możliwość korzystania z takich rozwiązań?

- nie
- nie ma takiej potrzeby
- tak

Jeśli odpowiedź jest twierdząca, prosimy o przykładowy opis sytuacji wymagającej elastycznych zasad organizacji pracy.

.....

RYNEK PRACY

1. Proszę o ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Czy Pani\ Pana zdaniem?:

- sytuacja mężczyzn jest lepsza od sytuacji kobiet
- sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest taka sama
- sytuacja kobiet jest lepsza od sytuacji mężczyzn

W przypadku pierwszego wariantu odpowiedzi zadajemy pytanie:

a) Jakie są Pani\ Pana zdaniem przyczyny gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy?

.....

2. Liczne badania wskazują na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jakie są tego powody? Proszę wskazać maksymalnie trzy z poniższych odpowiedzi:

- jest więcej pracy\ zawodów (np. fizycznych) dla mężczyzn
- mężczyźni są lepiej wynagradzani\ szybciej awansują
- pracodawcy są niechętni zatrudnianiu kobiet za względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie
- mężczyźni są postrzegani jako bardziej dyspozycyjni
- mężczyźni są lepszymi pracownikami
- kobiety są zawodowo mniej ambitne, realizują się bardziej w przestrzeni prywatnej

3. Poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn, a stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Jakie Pani\ Pana zdaniem są przyczyny tych zjawisk?
-

4. Co Pani\ Pana zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych? Prosimy o wskazanie maksymalnie trzech najważniejszych.

- zapewnić jakąkolwiek pracę na początek
- pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu)
- należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli
- żłobki i przedszkola powinny być tańsze
- stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe
- polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy)
- przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców
- ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej)
- zorganizować wsparcie psychologiczne dla osób nie mogących wyjść z bezrobocia
- uczyć czynnych sposobów poszukiwania pracy
- inne; jakie.....?

5. Co Pani\ Pana zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet pracujących zawodowo? Prosimy o wskazanie maksymalnie trzech najważniejszych.

- odpowiednie wynagrodzenie
- pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu)
- należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli
- żłobki i przedszkola powinny być tańsze
- stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe
- polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy)
- przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców
- ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej)
- zapewnienie przez pracodawcę systemu szkoleń
- inne; jakie.....?

6. Statystycznie wynagrodzenia kobiet są niższe niż mężczyzn; z badania struktury wynagrodzeń wynika, że przeciętne wynagrodzenie kobiet jest o kilkanaście procent niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. Jakie Pani\ Pana zdaniem są przyczyny tego zjawiska?
-

7. Które z form wspierania kobiet na rynku pracy są Pani\ Pana zdaniem najbardziej efektywne? Proszę wskazać maksymalnie trzy z poniższych odpowiedzi:

- wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji, np. kursy doszkolające
- wspieranie przedsiębiorczości kobiet za pomocą dotacji na rozpoczęcie własnej działalności, założenie firmy itp.
- promowanie partnerskiego modelu rodziny z równym podziałem obowiązków domowych
- zapewnienie instytucjonalnej opieki nad dziećmi: żłobki, przedszkola, świetlice/ lub innymi osobami zależnymi
- lepsze docieranie z informacjami na temat lokalnego rynku pracy, tworzenie baz danych ofert, doradztwo zawodowe
- promowanie nowych form zatrudnienia: niepełny wymiar czasu pracy, elastyczny czas pracy, praca przez Internet, praca na odległość lub w domu

8. Czy w Pani\ Pana firmie wykorzystywane są któreś z następujących tzw. elastycznych form pracy?

- elastyczny czas pracy, zadaniowy tryb pracy
- umowa o dzieło, umowa zlecenie
- zatrudnienie na niepełny etat
- własna działalność gospodarcza - zatrudnianie w ramach kontraktów menadżerskich
- stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń)
- telepraca, praca w domu
- inne; jakie.....?
- żadne z powyższych;
dlaczego.....?

9. Czy gdyby otrzymała Pani\ Pan bezpłatne narzędzia lub bezpłatne wsparcie doradcze to w Pani\ Pana zakładzie pracy mogłoby być wdrożone któreś z następujących elementów?

- elastyczny czas pracy (rozpoczynanie i kończenie pracy w różnych, niestandardowych godzinach)
- zadaniowy tryb pracy
- job- schering, tj. dzielenie jednego etatu pomiędzy kilka osób
- stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń)
- telepraca, praca w domu
- utrzymywanie sformalizowanych rodzajów kontaktów z pracownikami na urloпах macierzyńskich, wychowawczych (np. spotkania integracyjne, przesyłanie newslettera zakładowego)
- strategia pracy awaryjnej (na wypadek niespodziewanej nieobecności pracownika-rodzica)
- wsparcie w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi pracownic\ pracowników
- strategia adaptacji do pracy pracownic powracających z urloпów macierzyńskich, wychowawczych
- inne; jakie.....?
- żadne z powyższych;
dlaczego.....?

10. Czy byłaby Pani\ Pan chętna\ chętny do uczestnictwa w bezpłatnym warsztacie poświęconym korzyściom wynikającym z zatrudniania kobiet?

- tak
- nie

Jeśli nie, dlaczego?

.....

To koniec ankiety\ wywiadu. Czy chce Pani\ Pan coś dodać lub uzupełnić, którąś ze swoich wypowiedzi?

.....

Imię i nazwisko

ankieterki\ankietera:.....

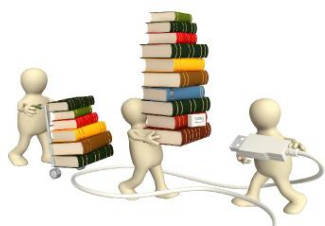
Data i godzina przeprowadzenia ankiety\wywiadu:.....

Miejsce przeprowadzenia ankiety\wywiadu:.....

Ewentualne uwagi osoby przeprowadzającej ankietę\wywiad:.....

.....

Człowiek - najlepsza inwestycja



RAPORT

z przeprowadzenia zogniskowanych wywiadów grupowych



ffi

Opracowanie raportu współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt realizowany na podstawie umowy z Województwem Mazowieckim

PROJEKT
„PI – innowacyjny model
GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA
ZAWODOWEGO I RODZINNEGO”

RAPORT
Z BADAŃ FOKUSOWYCH

Wstęp

Celem niniejszych badań było pogłębienie wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy oraz metod godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym, m.in. poprzez elastyczne formy zatrudnienia; ze szczególnym uwzględnieniem takich zagadnień jak:

- przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy kobiet,
- przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet,
- przyczyny postrzegania elastycznych form pracy, jako dezorganizujących pracę w firmie,
- problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci,
- problemy równowagi praca-życie-rodzina.

Badania stanowią wstępną fazę realizowanego przez Fundację „Fundusz Inicjatyw” projektu „PI – innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przewidywanym efektem działań projektu będzie dostarczenie grupom użytkowników z woj. mazowieckiego produktu – modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym m.in. poprzez elastyczne formy zatrudnienia.

Przeprowadzone badania mają na celu dostarczenie informacji przydatnych przy tworzeniu modelu lub pewnych jego elementów. W skład modelu wchodzić będą następujące elementy: raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy; raport zawierający analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia; programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy; strategię trybu pracy awaryjnej zakładu pracy; system równych warunków pracy kobiet i mężczyzn; model zarządzania zasobami ludzkimi, wiekiem i płcią w zakładzie pracy; model elastyczności czasu i miejsca pracy; model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną; program oraz zalecenia organizacyjne seminariów, warsztatów dla kobiet i mężczyzn, promujących związki oparte na partnerskich relacjach; program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców, prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet; model internetowej giełdy pracy dla kobiet przebywających na urloпах wychowawczych/macierzyńskich; programy i założenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy, programy i założenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych; program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów; program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery); program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy

zawodowej; program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych, mających za zadanie utrzymanie kontaktu z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.

Realizowany przez Fundację „Fundusz Inicjatyw” projekt zakłada następujące badania:

- I. Badania kwestionariuszowe
 1. Próba badawcza 55 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego.
 2. Próba badawcza 10 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego.
- II. Badania fokusowe
 1. Próba badawcza 10 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego.
 2. Próba badawcza 5 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego.

Niniejszy Raport stanowi omówienie metodologii badawczej, analizy danych (oraz wniosków z niej płynących) uzyskanych jedynie podczas badań fokusowych. Analogiczne omówienie badań kwestionariuszowych będzie przedmiotem odrębnego Raportu.

Spis treści:

METODOLOGIA	4
1. BADANIA FOKUSOWE - KOBIECY	5
OMÓWIENIE BADAŃ/ ANALIZA TREŚCI	5
PODSUMOWANIE BADAŃ FOKUSOWYCH - KOBIECY	23
2. BADANIA FOKUSOWE - PRACODWCY	26
OMÓWIENIE BADAŃ/ANALIZA TREŚCI	26
PODSUMOWANIE BADAŃ FOKUSOWYCH - PRACODAWCY	43
WNIOSKI Z BADAŃ FOKUSOWYCH – KOBIECY I PRACODAWCY	45
SCENARIUSZ BADANIA FOKUSOWEGO - KOBIECY	48
SCENARIUSZ BADANIA FOKUSOWEGO – PRACODAWCY	57

METODOLOGIA

Celem niniejszych badań było pozyskanie informacji na temat doświadczeń i poglądów, dotyczących kwestii integracji i reintegracji kobiet na rynku pracy. Zogniskowany Wywiad Grupowy jest metodą, która efektywnie przyczynia się do pogłębionej analizy trudnych i niejednoznacznych problemów społeczno – gospodarczych.

FGI stanowi rodzaj badań jakościowych i polega na analizie wypowiedzi uzyskanych podczas prowadzonej przez moderatora/moderatorkę i uczestników/uczestniczek dyskusji. Fokuse dyskusje/wywiady realizowane w ramach niniejszych badań koncentrują się wokół kwestii sytuacji kobiet na rynku pracy oraz metod godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym, m.in. poprzez elastyczne formy zatrudnienia.

W badaniach fokusowych spontaniczne refleksje i komentarze mają wartość autoteliczną i przyczyniają się do rekonstruowania jawnych i ukrytych znaczeń oraz wzorów postrzegania, myślenia i oceniania. W przeciwieństwie do badań ilościowych służących znalezieniu odpowiedzi na pytanie: „ile?”, FGI pomagają znaleźć odpowiedzi na pytania typu „dlaczego?”, „jak?” oraz stwarzają korzystne warunki do wymiany opinii, kreacji nowych pomysłów i rozpoznania szczegółowych aspektów badanego problemu.

Prowadząca badania moderatorka dysponowała przygotowanymi scenariuszami wywiadu; zaś podążanie za narracjami respondentek/respondentów i „symultaniczne” reagowanie na komunikowane treści, pozwoliło udokumentować interesujące badawczo kwestie, będące przedmiotem niniejszego omówienia.

Przebieg dyskusji/wywiadu był rejestrowany na nośnikach audiowizualnych. Zapisy transkrypcji zostały dołączone do Raportu. By uniknąć numerowania respondentek i respondentów, na potrzeby transkrypcji oraz niniejszego omówienia otrzymały/li one/oni pseudonimy.

W badaniach fokusowych ważne jest, aby grupy były jednolite (ze względu na istotną z punktu widzenia analizy zmienną), dlatego też badania zaplanowano dla dwóch osobnych grup: kobiet oraz pracodawców. W naturalny sposób każda z tych grup poruszała istotne dla siebie tematy i prezentowała odmienną perspektywę ujęcia badanych zagadnień.

Powyższe założenia metodologiczne odnoszą się do badań prowadzonych na dwóch różnych próbach przy użyciu różnych scenariuszy wywiadu:

3. Próby badawcza 10 kobiet (w wieku 18-60 lat) z terenu woj. mazowieckiego.
4. Próba badawcza 5 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego.

1. BADANIA FOKUSOWE - KOBIETY

Dla niniejszych badań przewidziano celowy dobór próby, którą należało skonstruować tak, by wśród respondentek, dobranych zgodnie z kryteriami wynikającymi z celów projektu, reprezentowane były różnorodne zmienne:

- minimum 3 kobiety bezrobotne,
- minimum 3 kobiety nieaktywne zawodowo; w tym 1-2 kobieta/y przebywająca/e na urlopie macierzyńskim/ wychowawczym,
- minimum 3 kobiety aktywne zawodowo,
- minimum 1 kobieta z terenu wiejskiego,
- minimum 6 kobiet posiadających dziecko/dzieci,
- minimum 2 bezdzietne kobiety,
- minimum 1 kobieta, która po urodzeniu dziecka nie wróciła do aktywności zawodowej (a nie jest już na urlopie macierzyńskim/wychowawczym).

Określone kwoty minimalnej reprezentacji nie sumują się do 10 (liczby uczestniczek grupy fokusowej) ze względu na nakładanie się zmiennych.

Badanie zostało zrealizowane w dniu 16.05.2013 r. w Radomiu. Rozpoczęło się o godz. 16.30 i trwało około 3 godzin – włączając w to wspólne spożycie posiłku - „na przełamanie lodów”. Formalna dyskusja trwała 2 godz. 07min. (z kilkuminutową przerwą).

OMÓWIENIE BADAŃ/ ANALIZA TREŚCI

Scenariusz FGI został podzielony na 9 części – bloków tematycznych tj.: „Wstęp”, „Rozgrzewka/Metryczka”, „Sytuacja zawodowa”, „Urlopy macierzyńskie/wychowawcze”, „Domowe finanse”, „Praca a rodzina/Wartości”, „Obowiązki domowe/ rodzinne”, „Rynek pracy” oraz „Zakończenie”.

We „Wstępie” moderatorka przedstawiła siebie oraz Fundację „Fundusz Inicjatyw” realizującą projekt; poinformowała o celu spotkania, długości trwania wywiadu oraz jego programie; podkreśliła wagę szczerych i uczciwych odpowiedzi oraz zapewniła respondentki o anonimowości wypowiedzi, wizerunku oraz danych osobowych biorących udział w badaniu (poinformowała o nagrywaniu wywiadów).

W „Rozgrzewce/Metryczce” respondentki przedstawiły się i krótko omówiły swoją sytuację rodzinną i zawodową.

Celina – 24 l., niezamężna, bezdzietna, bezrobotna, uczęszcza do szkoły policealnej, zaznaczyła, że nie planuje dzieci. Mieszkanka miasta.

Jola – 42 l., mężatka, 2 dzieci, bezrobotna, od 7 lat na rencie, w trakcie studiów 2go stopnia. Mieszkanka miasta.

Paulina – 29 l., mężatka, bezdzietna (starająca się o dziecko), pracująca (w gazecie z ogłoszeniami). Mieszkanka wsi.

Danka – 36 l., mężatka, 2 dzieci, bezrobotna z wyższym wykształceniem, mąż zarobkuje za granicą. Mieszkanka wsi.

Edyta – 29 l., niezamężna, bezdzietna, pracuje w stowarzyszeniu (przy projektach unijnych). Mieszkanka miasta.

Ola – 25 l., niezamężna, bezdzietna, nieaktywna zawodowo, studentka studiów magisterskich. Mieszkanka miasta.

Gabriela – 29 l., zamężna, 1 dziecko, nieaktywna zawodowo, studentka studiów magisterskich.

Hanna – 29 l., zamężna, 1 dziecko, na urlopie macierzyńskim, zatrudniona w firmie zagrożonej likwidacją. Mieszkanka miasta.

Renata – 33 l., niezamężna, 1 dziecko, pracuje w sektorze budżetowym, jest pracownikiem socjalnym po studiach pedagogicznych. Mieszkanka miasta.

Klaudia – 25 l., niezamężna, 1 dziecko, w trakcie studiów magisterskich, pracuje na stażu – w ramach studiów, partner zarobkuje za granicą. Mieszkanka miasta.

Jak widać, wśród respondentek, reprezentowane były różnorodne zmienne – w stopniu zgodnym z kryteriami wynikającymi z celów projektu:

- 3 bezrobotne, 4 nieaktywne zawodowo (w tym 1 będąca na stażu w ramach studiów - Klaudia oraz 1 na urlopie macierzyńskim, zatrudniona w firmie zagrożonej likwidacją - Hanna), 3 pracujące,
- 6 matek, 4 bezdzietne,
- 8 mieszkanek miasta (Radom), 2 mieszkanki wsi,
- 1 kobieta, która po urodzeniu dziecka nie wróciła na rynek pracy (Danka).

W części dotyczącej „Życia zawodowego” respondentki były proszone o doprecyzowanie swojej sytuacji na rynku pracy.

Aktywne zawodowo (oraz Hanna na urlopie macierzyńskim) powiedziały, jakie umowy wiążą je z pracodawcami. Dominowało przeświadczenie, że umowa na etat na czas nieokreślony jest rzadkością i wartością samą w sobie.

R: *Ja w jestem zatrudniona na pełnym etacie. Umowa na czas nieokreślony.*

H: *W moim przypadku też, tak samo, to jest pełny wymiar czasu pracy i umowa na czas nieokreślony.*

E: *Ja pracuję na pełny etat i na razie jest to umowa na czas określony, do końca projektu, czyli do czerwca przyszłego roku.*

P: *Ja mam umowę na czas określony, pełny wymiar czasu pracy, w umowie mam od niedawna równoważny czas pracy, czyli że możemy sobie 1 dnia pracować 6 godzin, innego 12, w zależności od tego, jakie jest zapotrzebowanie na pracowników.*

Będąca na stażu Klaudia zapytana o umowę przyznała, że formalnie jest niezatrudniona; co sytuuje ją wśród nieaktywnych zawodowo, mimo wykonywanej pracy.

K: *To jest tylko praktyka.*

Pozostałe 5 kobiet nie pracuje zawodowo, ale ich sytuacja przedstawia się różnie. Są wśród nich kobiety zarejestrowane, jako bezrobotne oraz takie, które pozostają poza rynkiem pracy (i nie są zarejestrowane).

C: *No więc, ja jestem zarejestrowana w Urzędzie, ale szukam na własną rękę, bo z Urzędu Pracy jest... dziwnie, że tak powiem.*

Cecylia aktywnie poszukuje pracy, wysyła CV, chodzi na rozmowy kwalifikacyjne – bezskutecznie. Należy zwrócić uwagę, że wielokrotnie w ciągu badania, respondentki bardzo krytycznie wypowiadały się o działalności Urzędu Pracy.

O: *Ja nie jestem zarejestrowana i na razie nie zamierzam, tak jak koleżanka powiedziała, Urząd Pracy w Radomiu nie daje, absolutnie żadnych szans na znalezienie pracy. Mam koleżankę, która tam pracuje, więc naprawdę doskonale wiem, jak to wygląda. (...) Jeśli są już jakieś oferty pracy, przedsiębiorca zgłasza do naszego Urzędu Pracy, w pierwszej kolejności są wysyłane osoby, które mają prawo do zasiłku, ale jeśli to jest jakaś w miarę fajna praca i ktoś ma znajomości to dostanie skierowanie; jeśli ktoś nie ma, to dostanie albo skierowanie do pracy, do której... nie chciałoby się nawet nie wiadomo, za jakie pieniądze iść. No, a jeśli ktoś, tak jak ja bym się zarejestrowała nawet, nie ma prawa do zasiłku to już absolutnie. Na szarym końcu bym była, więc... na pracę nie ma co liczyć.*

Ola wcześniej była aktywna na rynku pracy, pracowała m.in. jako recepcjonistka, kelnerka, telemarketerka, sprzedawczyni, itp. Nie udało jej się znaleźć satysfakcjonującej finansowo pracy, którą by mogła pogodzić ze studiowaniem oraz obowiązkami rodzinnymi. Po studiach będzie szukała pracy na własną rękę.

Gabriela, która samodzielnie poszukuje pracy, ma duże doświadczenie, jako pracownik administracyjno-biurowy, ale straciła zatrudnienie (G: *jak na Radom to jest ciężko właśnie dostać pracę w biurze*) – brak pracy bardzo jej doskwiera i wielokrotnie w trakcie wywiadu podkreślała, że bardzo jej zależy na znalezieniu zajęcia; jest bardzo zdeterminowana.

Z kolei Jola nie ma potrzeby rejestrowania się w Urzędzie, gdyż jest na rencie i to jej odpowiada. Mimo, że na wstępie deklaruje zadowolenie ze swojej sytuacji, to w trakcie wywiadu opowiada o utrudniającej szukanie pracy barierze wieku (ma 42 lata) oraz poczuciu alienacji, wynikającej z długoletniego pozostawania poza rynkiem.

Sytuacja Danki jest odmienna. Mieszkanca wsi z dwójką dzieci nie jest zadowolona ze swojej sytuacji, ale nie widzi możliwości znalezienia odpowiedniej pracy. Przed urodzeniem dzieci była aktywna zawodowo.

D: *Pracowałam w firmie budowlanej, prowadziłam małą księgowość, na pół etatu. Przeszłam na wychowawczy... no niestety firma zrezygnowała, ale za jakiś czas się rozpadła, także... po prostu był upadek firmy powolny.*

Danka, myśli o założeniu własnej działalności gospodarczej. Szukała bezskutecznie pracy na rynku. Kilka razy w ciągu całego wywiadu wspomniała, że wyższe wykształcenie jest utrudnieniem, czynnikiem dyskwalifikującym. Wspominała też o sytuacjach, w których przemilczała posiadany tytuł magistra, by bardziej odpowiadać zapotrzebowaniom pracodawców.

D: *(...) przez dłuższy okres czasu, szukałam pracy, przez Urząd też, Urząd Pracy też mi szukał. No niestety u nas jest tak, że łatwiej skończyć studia i iść na bezrobocie... niż do pracy. Z wykształceniem wyższym naprawdę jest ciężko.*

Pytane o to, kto jest poszukiwany na rynku pracy respondentki wskazują na rozdzźwięk między popytem a podażą i niedostosowanie kształcenia do potrzeb i realiów rynku.

E: *Ja kończyłam ogólnie chemię i jeszcze dodatkowo pedagogikę. Szukałam w szkolnictwie bardzo, bardzo długo. (...) Ale no niestety u nas pół Radomia dziewczyn kończyło chemię, albo ekonomię, albo pedagogikę...*

O: *...administrację też!*

M: *Oblegane kierunki!*

O: *Może nieoblegane tylko nie ma niczego innego. U nas na roku (...) jest 220 osób. Na magistrze, na 1 roku, ja już nie mówię o 2 czy o licencjacie, gdzie jest 1,2,3 rok – więc co roku wychodzi 200 pedagogów i gdzie? Gdzie? Jak mamy 2 domy dziecka i 1 więzienie, no i powiedzmy ten MOPS. To jest straszne.*

Zdaniem rozmówczyń wśród ofert przeważają stanowiska: telemarketer, sprzedawca, agent ubezpieczeniowy, przedstawiciel handlowy (O: *Ale to się też często wiąże z założeniem własnej działalności gospodarczej i to odstrasza. Trzeba mieć też samochód swój, no bo jako przedstawiciel czy agent trzeba jechać...*).

Według respondentek, pracodawcy oferują głównie tzw. umowy śmieciowe lub wymagają od pracowników założenia własnej działalności gospodarczej, co stanowi czynnik zniechęcający.

W części wywiadu zatytułowanej „Urlopy macierzyńskie/wychowawcze”, zapytano pracujące matki, jak pracodawca przyjął wiadomość o ciąży i jaka była polityka firmy w obliczu zwolnień lekarskich, urlopów macierzyńskich i wychowawczych.

2 główne nurty streszczają się w dialogu prezentującym odmienne reakcje zawodowego środowiska:

K: *Fanfar nie było.*

R: *U mnie były.*

Zadowolenie Renaty wiąże się z sympatyczną reakcją otoczenia zawodowego na jej ciążę oraz z pewnością zatrudnienia.

R: *Tam naprawdę nie ma problemu z dłuższym zwolnieniem lekarskim, z urlopem macierzyńskim, żeby potem miejsce pracy nadal czekało, albo nawet po dłuższym urlopie wychowawczym też miejsce nadal czeka.*

Pozostałe respondentki dały wyraz przekonaniu o wyjątkowości położenia Renaty, wynikającej z posiadania stałego zatrudnienia w sektorze budżetowym. Renata po urlopie wychowawczym (wcześniej zwolnienie lekarskie i urlop macierzyński) wróciła na swoje stanowisko (z tym samym wynagrodzeniem). W międzyczasie pracodawca posiłkował się umową na zastępstwo; po powrocie Renaty osoba zastępująca ją znalazła stałe zatrudnienie w firmie.

R: *(...) tam jest taka rotacja, że często gdzieś tam ktoś się upchnął, często ktoś, kto już przyjdzie to zostaje.*

W sektorze prywatnym wiadomość o ciąży Hanny też została dobrze przyjęta przez pracodawcę. Tym niemniej kobieta, będąca obecnie na urlopie macierzyńskim obawia się o swoją zawodową przyszłość, ze względu na planowaną likwidację radomskiego oddziału przedsiębiorstwa (H: *No właśnie teraz kwestia, że nie mam, szczerze powiedziawszy, do czego wrócić*). Mimo, że wcześniej planowała szybki powrót do pracy, w obecnej sytuacji respondentka rozważa roczny urlop macierzyński. Później będzie szukała pracy.

Pozostałe respondentki wyrażały opinie o problematyczności młodego macierzyństwa w kontekście rynku pracy. Jola, która będąc młodą mamą 2 córek prowadziła kiedyś swoją firmę, mówi wprost o niemożności pogodzenia tych dwóch sfer.

J: *Mi wychowywała dzieci mama. Ja rozpoczęłam działalność, jak jedna miała bodaj 4 lata, a druga rok. Nie było mnie 20 godzin w domu, zajmowała się domem i dziećmi mama.*

Wątek o dzieciach „nieznających matki” będzie powracał parokrotnie. Jako była pracodawczyni Jola przyznaje, że rodzicielstwo pracownic jest problemem dla pracodawcy.

J: *No to powiem, że jako kobieta to rozumiem tą sytuację, ponieważ sama byłam matką, ale jako pracodawca... no to jednak jest ten zgrzyt zębami. No powiem szczerze, jest ten zgrzyt, dla no może prywatnego przedsiębiorcy, jeżeli jeszcze ta osoba zajmuje jakieś tam odpowiedzialne stanowisko w firmie, a nie ma kto jej zastąpić i czeka się na kolejnego pracownika, trzeba przetestować iluś tam, no to naprawdę człowiek ma troszkę złość, cholera. No, przykro mi, ale tak jest. Bo zostaje nagle sam, nie dosyć, że ma kupę problemów to...*

Pytane o udogodnienia dla młodych mam (w firmie) respondentki wskazywały na zróżnicowanie ze względu na sektor (budżetowy v. prywatny), lokalizację (Radom v. Warszawa) oraz na podejście poszczególnych zwierzchników itd.

R: *Nie wiem, czy tak wszędzie jest w budżetówce, bo mam doświadczenie akurat w tej instytucji, ale raczej o elastycznym czasie pracy nie ma mowy. Jednak jest te 8 godzin i trzeba w nich trwać do końca, ale oczywiście jest godzina mniej dla matki karmiącej, można to sobie wykorzystać w środku, na początku, pod koniec. Zazwyczaj wcześniej godzinę mamy wychodzą. Są też, ale to nie wiem czy wszędzie w ramach takiej umowy na stałe, są też tzw. dni opieka nad dzieckiem, chyba tylko przysługują 2 dni w ciągu roku. A potem reszta to już zależy od takich relacji między pracownikiem, a konkretnym kierownikiem danego działu.*

Renata, pytana o utrzymywanie kontaktu pracodawcy z pracownicą na urlopie macierzyńskim wskazywała na kontakty koleżeńskie; nie z pracodawcą tylko z współpracownicami. W żadnej z firm, z którymi zetknęły się respondentki nie było sformalizowanej praktyki kontaktów między pracodawcą a kobietą na urlopie macierzyńskim/wychowawczym.

Dopytywane o formy udogodnień czy metody wiązania młodej matki lojalnością do pracodawcy (m.in. żłobek, przedszkole, grille rodzinne, pakiet opieki medycznej matka-dziecko) respondentki wytknęły moderatorce nieznajomość realiów radomskich.

G: *Nie, u nas ...ja myślę, bo Pani wyklada gdzie? W Warszawie? A mieszka Pani gdzie? Też w Warszawie i patrzy Pani trochę ze swojej perspektywy, to trochę inaczej wygląda (...) z miasta Warszawy, stołecznego, ale w Radomiu to wygląda inaczej, to też jest inne środowisko, inne miasto i to, o czym Pani mówi, gdzie ja przypuszczam, że to jest standardem w wielu firmach warszawskich czy większych czy mniejszych gdzie mówimy o pakiecie, czy o żłobkach (...) Tak, a u nas brak pracy, od tego zaczniemy. Więc to nie funkcjonuje.*

W następnym członie scenariusza pt. „Domowe finanse” respondentki były proszone o scharakteryzowanie sytuacji swojego gospodarstwa domowego ze względu na swój wkład w domowy budżet oraz kondycję finansową rodziny.

Część respondentek gospodaruje wraz z rodziną pochodzenia (Ola z mamą i dziadkami, Klaudia z tatą).

O: *No u mnie wygląda to tak, że ja w chwili obecnej mieszkam z mamą, no i jeszcze mamy... opiekujemy się po prostu mamą i tatą mojej mamy, czyli moimi dziadkami. Dziadkowie są już na emeryturze, jeszcze są z tych, co emeryturę mają..., więc szczęśliwcy. Moja mama też pracuje już trzydzieści parę lat w jednym zakładzie, ma tam posadę. No ja w tej chwili nie pracuję, ale nawet jak pracowałam to z racji tego, że od samego początku studiowałam zaocznie miałam taką umowę z mamą, że nie dokładam się do rachunków, tylko opłacam sobie sama studia. W momencie, kiedy skończę studia czy nawet przerwę, albo cokolwiek się stanie to wtedy się będę dokładała do rachunków. A w kwestii finansowej wygląda to tak, że wszystkie rachunki dzielimy na 4 jak gdyby, tylko, że mama w tej chwili płaci tą część za mnie, a jeśli chodzi o kwestie wyżywienia to z racji tego, że moi dziadkowie są już, naprawdę, starszymi osobami... dla nich gotujemy osobno, można powiedzieć, że oni sobie sami w sumie gotują, ponieważ tego nie mogą zjeść, tego nie mogą zjeść... a my z mamą jesteśmy na osobnym garnuszku, że tak powiem. Ale chemia czy opłaty, wszystko idzie na 4 osoby. Tylko w tej chwili, mówię, mama płaci za mnie ta 4 część. Z racji tego, że płacę sobie za studia, a jak skończę studia no to nie będzie przepros.*

Pozostale (gospodarujące same lub z mężem/partnerem) zwróciły uwagę na znaczenie sytuacji mieszkaniowej (na swoim v. wynajmowanie). W tym kontekście często padały pojęcia „kredyt” i „zdolność kredytowa”.

P: *My mieszkamy z mężem sami, mamy mieszkanie po rodzicach męża, czyli nie jesteśmy obciążeni żadnym kredytem. Oboje pracujemy oczywiście, mąż w administracji publicznej; w każdym razie jest to praca państwowa, nie zarabia tam kokosów... natomiast ma dodatkową pracę i niestety nie jest to praca związana z żadną umową, więc to nie jest dochód oficjalny... ostatnio chcieliśmy wziąć kredyt na remont łazienki. Nie dostaliśmy, bo nie mamy zdolności kredytowej. Musimy sobie radzić jakoś tam gotówką, nie jest źle. Ja na pewno zarabiam mniej, właściwie troszeczkę się dokładam, (...) nie mamy problemów z takim życiem, że nam brakuje, powiedzmy. Natomiast nie stać nas na jakieś większe wydatki typu właśnie remont czy zakup jakiegoś sprzętu, musimy sobie poodkładać...*

D: *My z mężem wybudowaliśmy dom, dzięki temu, że mąż był właściwie bardzo długo za granicą... taka prawda, że z naszych dochodów polskich nie dałoby się wybudować domu... albo na kredyt i do końca spłacać, jeszcze dzieci po dzieciach. No i tak, sytuacja finansowa jest niezła, ale niestety kosztem... kosztem czego? Męża praktycznie nie ma w domu, ja się zajmuję domem, dziećmi i jeszcze jakaś tam praca dodatkowa, jaką tam sobie znajdzie, dzieci z babcią, z dziadkami, no i tak to wygląda.*

Na pytanie czy bez dochodów pozostałych członków gospodarstwa byłyby się w stanie utrzymać same (ewentualnie z dziećmi) respondentki były jednogłośnie i dały odmowne odpowiedzi.

D: *Nie.*

O: *Ciężko czasami we dwójkę...*

Renata, której wcześniej – ze względu na bezpieczeństwo socjalne - zazdrozczono posady w sektorze budżetowym, skarżyła się na zarobki. (R: (...) *jeśli chodzi o zarobki to są głodowe pensje i bez męża to raczej niemożliwe...*).

Inne kobiety stwierdzały, że samodzielnie by się utrzymały, ale z dziećmi (bez pensji męża/partnera) jest to niemożliwe.

K: *No na jakies tam pewnie życie by starczyło, być może dociągnęłabym do 1-szego..., ale dzieci, absolutnie nie.*

P: *To zależy nawet, jaką ktoś ma sytuację mieszkaniową. Można wiadomo sobie wynająć pokój za 300 zł w Radomiu, ale z dziećmi to już nie.*

Rozdział scenariusza pt. „Praca a rodzina/Wartości” zaowocował ożywioną dyskusją na temat hierarchii wartości. Pytane o najważniejsze wartości w swoim życiu oraz czynniki sprzyjające poczuciu bycia szczęśliwą respondentki wymieniały:

- rodzinę (D: *Moim zdaniem najważniejszą jest rodzina, pracę można mieć, stracić, ale jak rodzinę się straci to...*),
- zdrowie (aż 3 respondentki uznały zdrowie za najważniejsze),
- dzieci (P: *Jestem zafiksowana, bo muszę zająć w ciężę, pranda. I to dla mnie wydaje się..., że to jest najważniejsze. Dlatego tak się trochę zdziwiłam, że Ty powiedziałaś, że w ogóle nie chcesz mieć dzieci... dla mnie to jest w ogóle niepojęte.(...) Więc wydaje mi się, że jak będę miała dziecko to będzie apogeum szczęścia*),
- pracę (P: (...) *nie widzę siebie w takim miejscu gdzie bym siedziała w domu i nie pracowała na dłuższą metę. Także gdzieś tam ta praca zawodowa jest istotna, nawet nie ze względu finansowego, ale ze względu na kontakt z ludźmi, na jakiś samorozwój, na to, że trzeba wstać rano, wyjść, człowiek się pod tym względem też rozwija...*).

Z kolei Renata zauważyła, że pracuje tylko ze względów zarobkowych (R: *Ja gdyby nie kwestia finansowa to moim marzeniem jest być perfekcyjną panią domu i Matką Polką. (...) Gdyby kwestia finansowa nie była znacząca, myślę, że byłabym szczęśliwa w domu*).

Ponadto respondentki zwróciły uwagę, że pojęciowa opozycja dzieci-praca zaciemnia fakt, że „dzieci to też praca”.

Pytane o to, czy decyzje kobiet odnośnie macierzyństwa wiążą się z ich sytuacją finansową i z ich pozycją na rynku pracy respondentki opowiadały o znanych im scenariuszach:

- zwlekanie z decyzją o rodzicielstwie (R: (...) *u siebie w dziale też mam młoda dziewczynę, mężatkę, która mogłaby się od ręki zdecydować na dziecko, ale czeka na umowę na stałe. Bo boi się, że póki ma na czas określony, gdyby zaszła w ciężę, to to miejsce już mogłoby na nią nie czekać*),

- ograniczanie dietności ze względu na sytuację zawodową (E: (...) *jak to były młode małżeństwa i pracujące, prawda pary, to wszystko się wiązało z kredytem i wszystko było powoli po prostu... kredyt, mieszkanie, remont, chwila oddechu i najwyżej, jeżeli była umowa na stałe to wtedy była decyzja o dziecku, albo właśnie mają jedno dziecko i ta decyzja o drugim już bardzo długo odwlekana, no a to się kończy... no raczej się skończy, że to będzie jedno dziecko.* Oraz R: (...) *może to też jest kwestia, że teraz kobiety się coraz później decydują i koleżanka, która jest już tak po 30-tce ma jedno dziecko i właśnie zależy jej na pracy i właśnie kwestia tego sprawa, że nie zdecyduje się na drugie, bo sobie tak kalkuluje, że znowu to będzie macierzyński, może kawałek wychowawczego i kto przed 40-tką taką kobietę przyjmie do pracy).*

Na zakończenie omawiania obszaru tematycznego moderatorka zapytała o inne wartości ważne dla respondentek i dla ułatwienia odczytała listę następujących pozycji: poczucie własnej wartości, odmiana, jaką jest praca zawodowa w stosunku do prac domowych, lepsza pozycja w rodzinie, kontakt z innymi ludźmi, poczucie niezależności finansowej, zdobycie zabezpieczenia na przyszłość, lepsza pozycja społeczna, szacunek otoczenia, możliwość samorealizacji, zapewnienie środków finansowych – źródła utrzymania, bycie aktywną, czynny udział w życiu społecznym, motywacja do rozwoju, poczucie użyteczności – czyli bycia potrzebną. Dopytywała, czym – dla respondentek – jest rozwój zawodowy, kariera i kiedy kobieta może o sobie powiedzieć, że osiągnęła sukces w życiu. (M: Czy to się wiąże bardziej ze sferą życia prywatnego, osobistego czy samorozwój, kariera też są takimi czynnikami, które budują nas?) Wówczas wywiązała się dyskusja i powrócił temat nieprzystawalności wielu określeń do realiów życia w Radomiu.

E: *Nie wiem, czy dziewczyny się zgodzą, ale dla mnie to ciężko mówić o takim wielkim samorozwoju, realizacji, aktywności...*

O: *Karierze!*

E: *... tak, karierze, dlatego, że u nas nie ma właściwie wielkich korporacji...*

J: *... o tym się tylko mówi...*

E: *... właśnie w administracji państwowej, to że tak powiem się tam ugrzęźnię na całe życie - na szczęście!*

O: *... pewna praca!*

E: *Te inne firmy to są takie niepełne, ale też pewnie nie awansuje, bo jak są firmy czteroosobowe, nie będzie 4 kierowników i dyrektorów, prawda?... że to będzie rozwój. Tu akurat takie wartości są średnie, dla Radomia.*

J: *... ale jaki rozwój w sklepie spożywczym, no...*

E: *No jak się mieszka tu, jak ktoś został, mieszka tu, tu ma dom, rodzinę... no to właśnie, niestety.*

P: *Ale jeśli komuś taka praca w sklepie spożywczym jest środkiem do jakiegoś osiągnięcia? No np. że ja dostałam pracę, jestem z tego dumna; to jest jakaś realizacja!*

J: ... to są za duże hasła do sklepu spożywczego!

P: ... sklep spożywczy, czy nie spożywczy... być może, gdy ktoś nie pracuje w swoim zawodzie, nie, że wziął pracę tylko dlatego, że musi, to też jest środek do czegoś, że jednak ja sobie radzę sama czy sam, daje sobie radę i to też jest istotne.

W części zatytułowanej „Obowiązki domowe/rodzinne” panowała większa zgodność. Respondentki nie narzekały na przeciążenie obowiązkami domowymi. Mimo, że to głównie na nich spoczywa ciężar czynności domowych, tj. sprzątanie, gotowanie, zakupy itp., to nie postrzegały tego czasu (1-2 godz. dziennie), jako obciążenia. (O: Ojej! No uprać – to wrzucamy w pralkę, nie oszukujmy się, to pralka sama upierze).

Część z rozmówczyń może liczyć na pomoc męża/partnera (G: U nas jest taki rytuał, że mój mąż pracuje od poniedziałku do soboty do godziny 19, łącznie z sobotą, ale jest niedziela i on gotuje ten obiad. Zawsze! Zawsze w niedzielę on stoi przy garach. (...) I to jest fajne i odczuwam tą ulgę.; J: Jest bardzo ważne – cywilizowany facet! Bo jak stereotypowo to katastrofa by była!).

Inne, które tej pomocy nie mają, zwróciły uwagę na kwestię wychowywania mężczyzn do partnerskiego związku. (W czasie badania respondentki często podkreślały wagę współdziałania małżonków.)

P: Ja nie mam cywilizowanego męża.

M: To poskarż się!

P: Teściowa go tak wychowała, „synu umiłowany, najwspanialszy”. Często słyszę „wzięłabyś i ugotowała, no przecież to jest twój obowiązek”, ale też nie jest taki, że muszę go do czegoś zmuszać, tzn. on sam nie pomyśli, żeby np. posprzątać, ale jak mu powiem, no to...

K: Wskazówki!

P: tak!... no to się stara. Natomiast nie uznaje takich rzeczy jak z półproduktów robienie obiadów, żeby sos torebki czy ze słoika... kobieta powinna stać przy garach całymi dniami... (M: ... przecier zrobić na pomidorową;

O: ... sama masło ubijać...).

P: ... no bo „co to jest pozmywać naczynia”, także takimi rzeczami zajmuje się ja, chociaż trochę walczę no i jakieś skutki są...).

Więcej problemów przysparzają kobietom obowiązki związane z macierzyństwem, czy też łączenie obowiązków domowych z doglądaniem dzieci; matki nie bagatelizowały obowiązków domowych (K: (...) w momentach, kiedy nie muszę iść na praktykę, muszę to wszystko załagodzić: uprać, posprzątać... trzeba być wszystkim, i zataczać te zakupy... i córkę, i „pobaw się mamę że

mna”, więc jakoś to klaruje, (...) ale jest ciężko, ja osobiście powiem, że jest ciężko. Jako samotna matka, z partnerem za granicą, także... można współczuć, można sobie współczuć).

To właśnie podczas wypowiedzi matek został nazwany główny czynnik ułatwiający kobietom życie – „instytucja babci”. Respondentki (w ogromnej większości) mogą liczyć na wsparcie ze strony swoich matek i babć, i to tutaj upatrują szans na łączenie obowiązków domowych/rodziny z zawodowymi; w znacznie większym stopniu niż w partnerskim podziale obowiązków z mężem/partnerem.

K: (...) ja bynajmniej tak czasami mam, że brakuje czasu, jest rozdrażnienie, jak to pogodzić itd... mieszkam w bloku, więc w drugiej klatce mam babcię. Instytucja babci. Dla mojej córki prababcia. Mówię „Babciu pomóż, bo się nie wyrabiam, zrób obiad”, „nie ma problemu”. Więc to!

M: I babcia pomoże?

K: Babcia zawsze pomoże!

M: Więc babcie są tym czynnikiem, bo miałyśmy nazwać czynniki ułatwiające godzenie różnych sfer życia... babcia jest czynnikiem...

H: ... tak!

D: ... ułatwiającym

J: Sklejającym!

Równolegle do zagadnień związanych z macierzyństwem pojawiła się kwestia osób zależnych (innych niż dzieci), będących pod opieką kobiet.

Respondentki zwracały uwagę na:

- „niewidoczność” tych osób dla pracodawców (E: (...) *opiekuję się babcią i też pracuję. Mogę powiedzieć, że to jest około 2 godzin dziennie. Ale mogę zaznaczyć też, że nie wiem czy u naszych pracodawców jest pojęcie, w ogóle innych osób zależnych niż dzieci. Bo właśnie ja mam taką sytuację, że w związku z tym, że jestem sama (...) zostałam oddelegowana z dnia na dzień do innego miasta, ponieważ nie pytają się o jakąś sferę prywatną, czy ja nie mam kogoś pod opieką, więc tu też, pod tym kątem jest problem.*),
- obowiązki związane z opieką (O: (...) *dziadki nas wychowywali, właśnie ci, z którymi obecnie mieszkam. Oni nas wychowywali, oni nas dopilnowali, a w tej chwili role się trochę odwróciły, bo tak naprawdę to ja się opiekuję nimi. Dziadzio jest bardzo schorowany, generalnie z domu nie wychodzi, więc wszystko trzeba wokół niego zrobić... naprawdę teraz już do takich sytuacji dochodzi... Na pewno że 2 godziny dziennie trzeba na opiekę poświęcić dziadkowi, babcia sobie jeszcze sama da radę. Dziadek bardziej taki schorowany).*

Następna część wywiadu poświęcona była „Rynkowi pracy” i rozpoczynała się od kwestii związanych z elastycznymi formami zatrudnienia. Moderatorka pytała respondentki, jakie elementy wdrożone w zakładzie pracy byłyby dla nich najkorzystniejsze: rozpoczynanie i kończenie pracy w różnych, niestandardowych godzinach, czyli elastyczny czas pracy; zadaniowy tryb pracy; job-sharing, czyli dzielenie jednego etatu pracy pomiędzy kilku pracowników, kilka osób; stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku, kiedy nie ma zleceń); telepraca, praca w domu; utrzymywanie sformalizowanych rodzajów kontaktów z pracownikami na urloпах macierzyńskich; wsparcie w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi; strategia adaptacji do pracy pracowników powracających z urloпов macierzyńskich. Ponadto pytała, czy np. umowy zlecenie, umowy o dzieło lub rozwiązania elastyczne wydają się respondentkom atrakcyjniejsze od pracy na etat w „tradycyjnej” formule.

Zdania były podzielone. Entuzjastki zwracały uwagę, na ułatwienia wynikające z elastycznego czasu/zadaniowego trybu pracy, zwłaszcza w kontekście obowiązków macierzyńskich.

H: *Mi się podoba ten elastyczny czas pracy, w tym sensie, że jeżeli mówimy o umowie o pracę i mamy np. 40 godzin w tygodniu i mamy dziecko, tak jak w moim przypadku... także ja wiem, że tego dnia idę na szczepienie, kolejnego może się zająć mama, kolejnego ktoś inny... I wiem, że mam wypracować te 40 godzin i mogę sobie poświęcić, powiedzmy, jednego dnia jestem 8 godzin w pracy a drugiego tylko 4. Więc dla mnie to by było korzystne... wiem, co mam zrobić w tym tygodniu, nie biorę pod uwagę tych takich nieprzewidywanych czynników...*

M: *...czyli praca zadaniowa?;*

H: *Tak, to też. W moim przypadku, mnie to się podoba.*

Inne podkreślały możliwości, które daje praca przez Internet.

C: *No to w kwestii technologicznej wszystko dałoby się robić z domu, biuro robić z domu..., że nie trzeba by było siedzieć, żeby odbębnić... w biurze. Takie udogodnienie, że nie musielibyśmy siedzieć w garniturach od tej do tej... a i tak, mówię, większość czasu spędzamy na kawusi.*

Paulina zwróciła uwagę na różnicującą się, ze względu na adresata ułatwień, sytuację. Inaczej ocenia elastyczność służącą pracownikom, a inaczej – pracodawcom.

P: *U nas jest tak, że w pewnym momencie była ta telepraca, tzn. mogliśmy pracować w domu. Byli pracownicy, zatrudnienie na umowę, normalnie na czas określony, oczywiście, no i pracowali w domu, to był czas taki – normalny etat, więc 8 godzin musieli przepracować, nie od 8 do 16 czy od 7 do 15, tylko jak im się podobało, tak pracowali. To było fajne; z tym, że była konkretna praca do wykonania i musieli to zrobić do tej czy do tej godziny, więc jakoś to sobie mogli... umieli też zresztą rozkładać; część pracowników pracowała w biurze i tu były oczywiście jasno określone godziny. Teraz nam wprowadzono ten równoważny czas pracy. Jest to świetny pomysł! O ile pracodawca*

bierze pod uwagę potrzeby pracownika, bo u nas wprowadzono to raczej ze względu na samego pracodawcę... na to ile jest pracy w danym dniu, więc nasze plany generalnie... jeżeli się ma dobry układ z szefem, ze swoim przełożonym bezpośrednim, no to mają znaczenie, natomiast często jest to nam narzucane, godziny pracy przez pracodawcę. Ogólnie. Czyli teraz, dzisiaj pracujecie do 14, a jutro musicie przyjść na 10 godzin. „No, ale ja jutro nie mogę”, „no to... sorry”. Można się oczywiście dogadać, nie jest źle, no, ale są terminy, kiedy musi być nas komplet i musimy być te 9 czy 10 godzin w pracy.

Preferujące unormowany czas pracy respondentki wskazywały na elastyczny czas pracy, jako na element dezorganizujący im życie.

P: Ja ze swoje perspektywy to wolę etat. (...) Przyjście do pracy od 8 do 16 to jest dla mnie optymalnie, jeszcze lepiej od 7 do 15, praca od poniedziałku do piątku, w danych godzinach. Ja mogę sobie to wszystko ustawić, zorganizować i mieć określony tryb życia chociażby... natomiast w takich różnych godzinach to mi się to wszystko rozjeżdża, ja się sama rozjeżdżam. No i jak już mam np. do pracy na 14, bo i tak mi się zdarza, no to mi się cały dzień rozjeżdża...

Niektóre uznały pracę zawodową w domu za niewykonalną ze względu na obecność dzieci, czy dużą ilość obowiązków domowych.

H: Ja się tak zastanawiam, nad tą pracą w domu, czy ja bym umiała pracować w domu, szczerze powiedziawszy. No nie wiem.

J: Bo w domu jest zawsze coś do zrobienia!

H: Właśnie! Mam dziecko obok. (...) nie wiem, dla mnie praca to wygląda tak, że ja wychodzę, ubieram się i wychodzę i pracuję tam, a jak wracam do domu to chyba nie umiałabym tej pracy wykonywać. U mnie to chyba tak to wygląda. Ale ważne by były godziny pracy, ważne czy soboty i niedziele są wolne. W moim przypadku już teraz tak. Kiedyś to się za bardzo na tym nie skupiałam, bo nie było problemu, że jechałam w sobotę czy w niedzielę, że otwierałam jakieś szkolenie czy coś robiłam nawet w pracy. A teraz to istotne byłoby dla mnie, że jak już mam sobotę czy niedzielę, mogę sobie spędzić z dzieckiem. To tak, to by było dla mnie ważne. Większa stabilizacja. Tego potrzebuje taka młoda matka.

Obok poczucia stabilizacji i możliwości organizacyjnych, wynikających ze stałego grafiku, kobiety wskazywały na etat, jako synonim bezpieczeństwa.

O: Ja jestem za etatem, jak tu koleżanka powiedziała: 8 godzin odbębnić i do domu i wtedy można sobie... wtedy mogę sobie spokojnie rozplanować dzień, że na przykład, co czwartek mogę śmiało chodzić na siłownię czy na basen, tak? A na przykład, co wtorek coś tam sobie już innego zaplanować, jakieś zajęcia dodatkowe. A poza tym to jest taka stabilność. Ja jestem za stabilnością. I że są takie prawne obwarowania, że mamy pewność, że mamy pracę, mamy świadczenia z tym związane, więc to jest takie poczucie bezpieczeństwa też. To też o to chodzi. Prawo

do urlopów czy urlopu na żądanie, no wiadomo, że różnie pracodawcy na to patrzą, wiadomo. Formalnie mamy prawo, a bywa różnie. Ale prawnie mamy to zagwarantowane, w tym sensie.

Ponadto część respondentek zwracała uwagę na nieatrakcyjność umów o dzieło czy umów zlecenie ze względu na brak odprowadzanych składek do ZUS.

P: ... żebyśmy odprowadzały składki pełne, żeby to nam się wliczało do emerytury...

M: Brak tych składek postrzegasz jako problem?

P: Oczywiście. To jest jednak bardzo ważne (...) Większość pracowników jest na zwykłych umowach zlecenie, ale za 10, 20, 30 lat, jak trzeba będzie iść na emeryturę, to się okaże, że jej nie ma, bo nie ma z czego być. Dlatego ja osobiście sobie cenię etat i umowę o pracę, bo wiem, że gdzieś tam w przyszłości mi to zaprocentuje. Te składki.

Zdaniem Joli nieodprowadzanie składek przez pracodawcę powinno pociągać za sobą korzystniejsze wynagradzanie pracownika. Według wielu respondentek w praktyce tak się nie dzieje i określenie „umowy śmieciowe” jest adekwatne. Inną diskutowaną kwestią była sama wysokość składek (J: *Za duże są jednak te składki...*, P: *Oczywiście!*, J: *... są obciążeniem dla pracodawcy*).

Następnym omawianym zagadnieniem były dyskryminujące praktyki pracodawców. Kilka respondentek zetknęło się z pytaniami (podczas rozmów kwalifikujących) o plany rozrodcze, inne żywią przekonanie, że nie dostały pracy ze względu na wiek reprodukcyjny.

Paulina usłyszała wprost: „*No wie pani, jak pani mi w ciąży zajdzie, to co ja zrobię. Przecież to jest problem dla mnie*”. Zdaniem respondentek nie tylko potencjalna ciąża zmniejsza ich szanse na dostanie pracy, ale również fakt bycia matką (zwłaszcza, jeśli kobieta ma więcej niż jedno dziecko).

J: *Ilość dzieci też przeszkadza w zatrudnieniu, bo pracodawca obawia się, że to będą częstsze zwolnienia. (...) No wiadomo, dzieci często chorują...*

W przypadku pytania o to, czy sytuacja kobiet jest gorsza (lepiej, taka sama) niż sytuacja mężczyzn na rynku pracy, respondenci były jednomyślne.

P: *No oczywiście kobiet jest gorzej. My z mężem szukaliśmy po studiach pracy, generalnie równolegle. Oboje puszczaaliśmy ogłoszenia, że poszukujemy pracy, wysyłaaliśmy CV. Powiedzmy, w ciągu tygodnia ja nie miałam żadnego telefonu, a on miał np. 5.*

Trudności kobiet, według rozmówczyń, wynikają z:

- obaw pracodawców (P: *Ja jestem kobietą, młodą, pewnie zaraz zajdę w ciążę, urodzę dziecko, będę brała zwolnienia. No i na tym to polegało. No a mężczyzna to jest zawsze mężczyzną*),
- większej ilości „męskich” zawodów, wymagających siły fizycznej. (R: *Często u nas wykształcenie jest przeszkodą, czyli dużo jest właśnie popytu na pracę fizyczną...*).

Sytuacja tym bardziej razila uczestniczki badania, że uważają kobiety za lepiej, bardziej zaradne, zdeterminowane i zorganizowane (P: *Kobiety są do tego zmuszone, ponieważ wiedzą, że mają gorszy start, z reguły, więc muszą się bardziej starać*; D: *To, co mówiliśmy wcześniej, że jeżeli już ma pracę wymarzoną, to się naprawdę potrafi zaangażować i rozdzielić te obowiązki. Kobiety są lepiej zorganizowane, tak mi się wydaje, że tyle mają na głowie, że jednak sobie radzą*; J: *Kobiety są bardziej odpowiedzialne*). Wielokrotnie padały sformułowania wskazujące na to, że rozmówczynie uważają lepsze wykształcenie czy większą pracowitość kobiet za konieczność, niejako wymuszoną ich gorszą sytuacją (P: *Kobiety muszą sobie lepiej radzić, więc są lepiej wykształcone i lepiej do tego przygotowane*).

Pytane o diagnozę przyczyn zjawiska respondentki wspomniały o sile stereotypów kulturowych i uwarunkowań związanych z tradycją i religią.

P: *No, bo wydaje mi się, że to się bierze no... że stereotyp taki jeszcze funkcjonuje. Kobiety weszły na rynek pracy w ogóle, czy na uczelnie czy na wiele innych aspektów życia bardzo późno, i to się (...) ciągnie. I dlatego kobiety zarabiają mniej. No są badania, które o tym mówią. Zarabiają mniej, częściej na kierowniczych stanowiskach są mężczyźni, no, bo to... nie da się tego wyeliminować w ciągu 10 czy 20 lat.*

J: *No i chyba u nas jeszcze religia ma wpływ. (C: „Kobieto zostań w domu i gotuj obiad”; G: Tak, tak.; C: ... przez to cholerne jabłko, tak?)*

2 respondentki zwróciły uwagę na piętlenie się czynników wykluczających (m.in. wymieniono wiek oraz długość pozostawania poza rynkiem pracy, w związku z rodzeniem i wychowywaniem dzieci).

J: *Mi się wydaje, że wiek kobiety ma wpływ na znalezienie pracy. Ma. I to jest takie psychiczne obciążenie. Kobiety długo niebędącej na rynku. Tak.*

D: *... jaki czas minął od... im dłużej jesteśmy poza rynkiem pracy tym ciężiej nam wrócić... przystosować się...*

J: *(...) to jest taka awersja, to bardziej zależy od człowieka, ale być może też ze względu na wiek, człowiek się boi. Ja zawsze pracowałam u siebie, a teraz jakbym miała iść do kogoś i ktoś miałby mną rządzić, to strasznie się tego boję. (...) Ja nic nie poradzę, ja nigdy nie wykonywałam tego zawodu... ja się bardzo boję.*

W dalszej części wywiadu moderatorka pytała respondentki o zdanie na temat, tego, co ich zdaniem należy zrobić, żeby poprawić sytuację kobiet pracujących zawodowo oraz poprawić sytuację kobiet bezrobotnych. Mimo, że lista wspomnianych przez modelatorkę rozwiązań był długa (wyższe wynagrodzenie; pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy; należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli; żłobki i przedszkola powinny być tańsze; stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe; polepszyć infrastrukturę komunikacyjną; przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców; ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie

merytoryczne i programy pomocy finansowej); zapewnić jakąkolwiek pracę na początek; wsparcie psychologiczne dla osób nie mogących wyjść z bezrobocia albo w ogóle szkolenia uczące poszukiwać pracy), rozmowa skoncentrowała się na postrzeganiu działalności Urzędu Pracy, jako dysfunkcyjnej.

E: *Edukacja i szkolenia dla pracowników Urzędu Pracy!*

G: *To jest masakra!*

E: *Oni nie pomagają, to jest fakt. (...) Ja na przykład, swoje doświadczenie z Urzędem Pracy mam straszne, no takie podejście tych urzędników do człowieka, który przychodzi, że to jest osoba taka, która przyszła się odfajkować i nie wiedzą, że ja mam doświadczenie, wykształcenie i ja naprawdę chcę pracować... to było dla mnie straszne. Kara taka. Ja się bałam zapytać o cokolwiek, bo od razu, z góry byłam...*

O: *Ja też tak miałam.*

E: *(...) ... to jest już podejście tego urzędnika.*

G: *Nieludzkie, takie schematyczne.*

Ponadto uczestniczki dyskusji zwracały uwagę na stygmatyzację osób bezrobotnych postrzeganych, jako petentów.

P: *Presja taka jest.*

J: *Jak mówię, że jestem bezrobotna, to od razu... (...) No, ale spotkałam się, że już ta bezrobotna to już jest...*

Według Joli konieczne jest większe zaangażowanie pracowników Urzędu w pomoc bezrobotnym (m.in. przy szukaniu pracy).

J: *I ta pani, która w tym urzędzie siedzi, to powinna być taka, która powinna wyjść z tą osobą no naprawdę, (...) dużo osób zagubionych, zdezorientowanych, że trzeba ich poprowadzić za rękę. (...) Oni powinni wyjść w teren, mi się wydaje, z tym człowiekiem. Wyjść, iść do pracodawcy. (...) Tak, no bo ta osoba się wstydzi, „jak on mnie odbierze”...*

Respondentki były oburzone zmianami, jakie zaszły w kwestii przyjmowania bezrobotnych na staże do firm.

C: *Ze stażami jest tak, że jak się kiedyś dostawało staż to się szło, a teraz to wygląda jak rekrutacja, ileś osób na jedno miejsce i oni sobie z tego robią rozmowy...*

P: *Bo pojęcie stażu, teraz w ogóle, się zmieniło. Staż z Urzędu Pracy jest po to, żeby pracownik się nauczył, żeby poszedł i zdobył doświadczenie. A tak jak mówicie, byłam kiedyś na rozmowie kwalifikacyjnej na staż, gdzie było chyba z 50 osób i siedziała komisja złożona chyba z 3 osób i była rozmowa „jaki jest pani doświadczenie?”, ja mówię, nie mam doświadczenia, bo nikt mi nie chce pozwolić... być może bym miała, gdyby mnie w końcu ktoś zatrudnił, żeby ja sobie mogła to doświadczenie zdobyć.*

C: *Dostałam 3 razy na staż i ani jednego nie otrzymałam.*

Respondentki proszone o podanie potencjalnych rozwiązań oraz o wygłoszenie postulatów skoncentrowały się głównie na dwóch elementach:

- szkolenia,
- job-sharing (pół etatu),
- system motywujący pracodawców do zatrudniania kobiet (lub pracowników w ogóle).

Temat szkoleń był dominujący. Zawierał nurt pomysłów na szkolenie pracodawców oraz ten, gdzie dyskutowano nad przydatnością szkoleń dla kobiet, pracowników.

P: *Cała filozofia polega na tym, żeby zmienić mentalność pracodawców, żeby były szkolenia. Nie dla pracowników, tylko pracodawców.*

P: *Też uczyć jak stworzyć takie... system pracy, który pozwoli pogodzić kobietom takie życie rodzinne z zawodowym, no, bo to jest istotne. Każdemu pracodawcy się wydaje teraz, że kobieta nie da rady, że właśnie..., że ze względu na dziecko jest dyskryminowana. Właśnie uczyć, w jaki sposób sobie radzić z takimi problemami.*

M: *To uczyć kobiety, a czego uczyć pracodawców?*

P: *Właśnie tego, jak tworzyć miejsca pracy dostosowane dla takich kobiet; czy o możliwościach, jakie daje tak naprawdę, nawet prawo. Bo można dawać elastyczny czas pracy, jak by to miało wyglądać, jakie ta kobieta ma prawa i jakie pracodawca może mieć dzięki temu ułatwienia. Że jeżeli on coś da od siebie dla pracownika, dla kobiety to ona też...*

Dyskusja na temat przydatności kursów dla pracowniczek/ów podzieliła respondentki na 2 obozy:

- tych kobiet, które uważały kursy za nieprzydatne (D: *nie wiem, czy taki kurs by mi coś dał akurat*; C: (...) *z kursu dostajemy tylko papierek*; O: *Kursy kursami, ale moim zdaniem to trzeba mieć w sobie smykałkę i pewną przedsiębiorczość*),
- tych, które doceniały edukacyjną rolę fachowej pomocy (H: *Jeżeli są dobrze przeprowadzone to...myślę, że tak. Takie profesjonalne.*; P: (...) *Bo wydaje się: a co one mi dadzą, ale być może jakoś otworzą i rozszerzą moje widzenie na takie sprawy.*; H: *Chodź o doświadczenie tej osoby, która prowadzi kurs. Tak, ona jest doświadczona, ona ma wykształcenie, więc ona może Wam pomóc w sensie, że swojej perspektywy, z lat doświadczeń... to, czego nie wyczytasz w książce*).

Ponadto pojawił się postulat upowszechniania elastycznych form zatrudnienia np. poprzez dzielenie etatu między 2 pracowników.

E: *Czy właśnie praca na pół etatu...*

D: *Tak, na pół etatu.*

E: *... czy dzielone stanowisko pracy... to jest tak, że kobieta, trochę w związku z tymi finansami, ale też rozwojem, to będzie chciała wrócić na pół etatu.*

Jak wspomniano powyżej część respondentek wśród pomysłów na poprawienie sytuacji na rynku pracy wymieniała zmniejszenie składek ZUS oraz wprowadzenie ulg dla pracodawców dających zatrudnienie kobietom (analogia do zatrudniania niepełnosprawnych).

J: *Na pewno powinniśmy ich skusić kasą! Ja to bym dofinansowanie ZUS-u...* (R: *Tęż*).

D: *Kiedys był problem z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, a teraz jak widzę to oferty są...* (E: *Tak!*; O: *Tak!*).

G: *A dlaczego? Dlatego, że mają nieodprowadzany, nieodprowadzane są składki!*

M: *Czyli preferencyjne... takie warunki w momencie, kiedy zatrudniają kobiety, młode matki?*

G: *Tak!*

W „Zakończeniu” respondentki miały możliwość uzupełnienia swoich dotychczasowych wypowiedzi. Kontynuowały wątek kursów oraz składek ZUS, i o ile ten pierwszy nadal dzielił, to w kwestii zbyt dużych obciążeń finansowych pracodawców (przekładających się na złą sytuację pracowników i bezrobocie), były absolutnie zgodne.

H: *Ja myślę, że pracodawców trzeba skusić finansowo. Przede wszystkim, bo teraz, chyba pieniądź jest najważniejszy i jakieś takie...*

M: *Ale co dofinansowywać?*

H: *Mniejsze składki, no nie wiem, to jest dla mnie takie najważniejsze.*

J: *Te ZUS-y, przede wszystkim!*

P: *Żeby pracodawcy utrzymanie pracownika nie kosztowało tyle, ile teraz kosztuje. Bo jemu się po prostu nie opłaca* (K: *Tak!*).

O: *To jest druga pensja tak naprawdę* (G: *Tak!*).

E: (...) *No, bo jak ten pracodawca będzie miał mniejsze składki to zaoferuje lepszą pensję i kobiecie się będzie bardziej opłacało iść do pracy, bo kobiety, które nie pracowały, nie mają w ogóle tej pracy, jak mają 2-3 letnie dziecko no to one, prawdę mówiąc, też stwierdzają, że im się nie opłaca tam iść. Bo to jest kosztem braku mamy w domu, na przykład. Opłaca opiekunkę, jak nie ma instytucji babci czy przedszkola, to na dobrą sprawę, co zostaje z tej pensji?*

J: *Jak kobieta jest na minimum socjalnym, no i jak ma na przykład jeszcze dojechać kawalek, no to rzeczywiście ten przelicznik, kalkulator się łączy. (...) A jeszcze za dziadową pensję!*

Ostatnia wypowiedź dotyczyła propagowania elastycznych form pracy. W czasie badania respondentki wielokrotnie podkreślali niski poziom upowszechnienia wiedzy na temat elastycznych form.

E: *I te elastyczne formy, takie może uświadamianie też dla pracowników i dla pracodawców, żeby się właśnie nie bali i żeby one były bardziej bezpieczne, te formy zatrudnienia. Czyli dla nas bezpieczne. A dla pracodawców, żeby*

też nie wyobrażali sobie, że jak zaoferują, może można przychodzić o której się chce, w cudzym domu, to się w ogóle nie przyjdzie.

PODSUMOWANIE BADAŃ FOKUSOWYCH - KOBIECY

1. Przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy kobiet.

7/10 respondentek mieści się w przedziale 24-29 lat, więc z oczywistych względów, wypowiedzi respondentek kumulowały się wokół zagadnienia wkraczania na rynek pracy, niemożności znalezienia zatrudnienia.

Niemożność (lub utrudnienia) przy wkraczaniu (lub wracaniu po przerwie) na rynek pracy warunkują następujące czynniki:

- niechęć pracodawców do zatrudniania młodych kobiet (ze względu na potencjalne lub faktyczne macierzyństwo),
- niedostosowanie kształcenia do potrzeb i realiów rynku; nadpodaż pewnych zawodów i specjalizacji w stosunku do popytu na rynku - poczucie, że szkoły wyższe i specjalistyczne „produkują programowo bezrobotnych absolwentów”,
- brak atrakcyjnych posad, nasycenie sektora budżetowego - będącego synonimem bezpieczeństwa socjalnego, ograniczona liczba posad biurowych oraz tych w edukacji i administracji,
- nieatrakcyjność ofert pracy – słabo płatne „umowy śmieciowe”,
- większa liczba zawodów uznawanych za męskie (np. wymagających siły fizycznej)
- większe zapotrzebowanie na pracowników niewykwalifikowanych (wyższe wykształcenie, jako utrudnieniem lub czynnikiem dyskwalifikujący),
- dysfunkcyjna działalność Urzędu Pracy, brak pomocy, brak stażów umożliwiających zdobycie doświadczenia, stygmatyzacja bezrobotnych,
- bariera wynikająca z dłuższego przebywania poza rynkiem (w wyniku macierzyństwa lub choroby),
- stereotyp (czynniki kulturowe i religijne).

2. Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet.

Respondentki jednogłośnie odrzuciły pogląd mówiący, że kobiety mają gorsze kwalifikacje i kompetencje osobowe, niż mężczyźni. Według nich, kobiety są lepiej wykształcone,

zorganizowane i bardziej od mężczyzn zdeterminowane. Mimo to są mniej pożądanymi pracownikami. Zdaniem kobiet pracodawcy obawiają się zatrudniania kobiet w wieku rozrodczym ze względu na możliwość zajścia w ciążę (obciążenia finansowe i kłopoty organizacyjne w firmie). Co ciekawe, część respondentek traktuje ten element dyskryminacji kobiet ze zrozumieniem, w tym sensie, że diagnozują potencjalne lub faktyczne rodzicielstwo pracownic, jako realny i dotkliwy problemem pracodawcy.

Zdaniem respondentek, nie tylko potencjalna ciąża zmniejsza ich szanse na dostanie pracy, ale również fakt bycia matką (zwłaszcza, jeśli kobieta ma więcej niż jedno dziecko). Macierzyństwo na rynku pracy stanowi czynnik obciążający ze względu na częstsze zwolnienia kobiet w przypadku choroby dziecka/dzieci oraz kobiecą odpowiedzialność związaną za życie rodzinne.

3. Przyczyny postrzegania elastycznych form pracy, jako dezorganizujących pracę w firmie.

W grupie kobiet temat ten nie był szerzej omawiany. W tym kontekście pracodawcom poświęcona była krótka wymiana zdań na temat tego, że nie każda firma może pozwolić sobie na wdrażanie elastyczności. Respondentki zgodziły się, że możliwości zależą od charakteru pracy i działalności prowadzonej przez firmę.

Respondentki, patrzące z perspektywy pracobiorczyń, zwracały uwagę na dezorganizujący potencjał elastycznych form w ich życiu, nie w pracy firmy. Część uznała elastyczne formy zatrudnienia za komplikujące osobisty grafik i utrudniające godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi (niemożność planowania, brak stabilizacji, niepewność). Inne, odwrotnie, postrzegały elastyczność zatrudnienia, jako ułatwienie dla kobiet, zwłaszcza dla matek.

Jeśli chodzi o zagadnienia związane z problemami i trudnościami pracodawców, kobiety skupiły się na 2 wątkach: problemach wynikających z odejścia pracownicy na urlop macierzyński (zwolnienie lekarskie, urlop wychowawczy) oraz na zbytnim, ich zdaniem, obciążeniu finansowym pracodawców.

4. Problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci.

2 najstarsze, oraz posiadające dwójkę dzieci, respondentki zwróciły uwagę na piętrzenie się czynników wykluczających; 1 kobieta wymieniła wiek oraz problemy zdrowotne, zaś obie były zgodne, że dłuższy czas pozostawania poza rynkiem pracy (w związku z urodzeniem i wychowaniem 2 dzieci) stanowi czynnik uniemożliwiający powrót do aktywności zawodowej (obie bez pracy). Ze względu na wiek (uśredniony = 30 l.) wszystkich osób biorących udział

w badaniu dyskusja koncentrowała się na problemach integracji zawodowej kobiet, ze szkodą dla debaty dotyczącej aspektów związanych z ich reintegracją.

5. Problemy równowagi praca-życie-rodzina.

Respondentki generalnie nie narzekały na przeciążenie obowiązkami domowymi (prace gospodarcze), choć podkreślały konieczność propagowania idei partnerskiego podziału obowiązków.

Jako zdecydowanie problematyczne respondentki postrzegały łączenie obowiązków macierzyńskich z pracą zawodową. Po pierwsze, diagnozowały kwestie związane z macierzyństwem, jako bariere w znalezieniu pracy (dyskryminacja kobiet: w wieku rozrodczym, matek), po drugie, postrzegały wyłączną odpowiedzialność kobiet za dzieci, jako element wzmacniający przeciążenie obowiązkami (respondentki-matki nie bagatelizowały obowiązków domowych). Warto, w tym miejscu odnotować, że wśród 10 respondentek było 6 matek oraz 3 kobiety pracujące i tylko 1 osoba spełniała oba kryteria. Pozostałe 5 matek pozostaje poza rynkiem pracy (wliczając pozostającą na urlopie macierzyńskim respondentkę, zatrudnioną w likwidowanej firmie, „nie ma do czego wracać”).

Kobiety, biorące udział w niniejszym badaniu upatrują szans na możliwość godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi/domowymi w pomocy ze strony spokrewnionych kobiet („instytucja babci”), w stopniu znacznie wyższym niż ze strony męża/partnera.

Ponadto w kontekście obowiązków rodzinnych pojawiła się kwestia opieki nad osobami zależnymi (innymi niż dzieci). 2 respondentki zwróciły uwagę na systemową „niewidoczność” osób zależnych, z reguły będących pod opieką wyłącznie kobiet.

W aspekcie problemu równowagi praca-życie-rodzina należy przypomnieć, że część respondentek postrzega zatrudnienie na etacie na czas nieokreślony, jako wariant optymalny, dla pełnionej funkcji rodzicielskiej, zaś elastyczne formy zatrudnienia, jako utrudniające godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi (niemożność planowania, brak stabilizacji, niepewność). Inne uczestniczki badania interpretują elastyczność zatrudnienia, jako element ułatwiający realizację kwestii rodzinnych.

2. BADANIA FOKUSOWE - PRACODWCY

Dla niniejszych badań przewidziano celowy dobór próby, zróżnicowanej ze względu na wielkość firmy reprezentowanej przez pracodawczynię i pracodawców. Mile widziane było zróżnicowanie ze względu na sektor rynku (prywatny, publiczny) oraz branżę.

Kwoty minimalne:

- 1 pracodawca z mikro przedsiębiorstwa,
- 1 pracodawca z małego przedsiębiorstwa,
- 1 pracodawca z średniego przedsiębiorstwa,
- 1 pracodawca z dużego przedsiębiorstwa,
- 1 kobieta.

Badanie zostało zrealizowane w dniu 16.05.2013 w Radomiu. Rozpoczęło się o godz. 12.00 i trwało około 3 godzin – włączając w to wspólne spożycie posiłku - „na przełamanie lodów”. Formalna dyskusja trwała 2 godz. 32min. (z kilkuminutową przerwą)

OMÓWIENIE BADAŃ/ANALIZA TREŚCI

Scenariusz FGI został podzielony na 7 części – bloków tematycznych tj.: „Wstęp”, „Rozgrzewka/Metryczka”, „Pracownice/pracownicy”, „Macierzyństwo a praca”, „Praca a rodzina/ Wartości”, „Rynek pracy” oraz „Zakończenie”.

We „Wstępie” moderatorka przedstawiła się i Fundację „Fundusz Inicjatyw” realizującą projekt; poinformowała o celu spotkania, długości trwania wywiadu oraz jego programie; podkreśliła wagę szczerych i uczciwych odpowiedzi oraz zapewniła respondentki i respondentów o anonimowości wypowiedzi, wizerunku oraz danych osobowych biorących udział w badaniu (poinformowała o nagrywaniu wywiadów).

W „Rozgrzewce/Metryczce” osoby uczestniczące w badaniu przedstawiły się, krótko omówiły swoją sytuację zawodową oraz scharakteryzowały reprezentowane przedsiębiorstwa.

Kamil- 29 lat, prezes/właściciel, sektor prywatny, outsourcing dla firm, call center, usługi IT.

Przedsiębiorstwo małe – 12 osób w tym, 8 kobiet.

Danuta – 46 lat, właścicielka, sektor prywatny, własna działalność gospodarcza, biuro rachunkowe.

Mikroprzedsiębiorstwo – 2 osoby, 100% kobiet.

Władysław – 50 lat, prezes, stowarzyszenie (3 sektor) – fundusz pożyczkowy. Przedsiębiorstwo średnie – 60 osób (na etatach 20, w tym 14 kobiet).

Elwira – 43 lat, dyrektorka, sektor prywatny. Mikroprzedsiębiorstwo - 8 osób, 100% kobiet.

Adam – 47 lat, dyrektor, sektor publiczny. Przedsiębiorstwo duże: ogólne zatrudnienie 3,5 tys., zaś w Radomiu (oddział zamiejscowy) – 100 osób w tym 80% kobiet.

Jak widać, wśród uczestników/ czek badania, reprezentowane były różnorodne zmienne – w stopniu zgodnym z kryteriami wynikającymi z celów projektu:

- 2 pracodawczynie z mikroprzedsiębiorstw,
- 1 pracodawca z małego przedsiębiorstwa,
- 1 pracodawca z średniego przedsiębiorstwa,
- 1 pracodawca z dużego przedsiębiorstwa,
- 2 kobiety,
- 1 pracodawca z sektora publicznego, 3 z prywatnego oraz 1 pracodawca reprezentujący 3 sektor.

W części dotyczącej „Pracownik/pracowników” respondenci i respondentki zostali poproszeni o omówienie takich kwestii jak: liczebność zatrudnionych w firmie, procent kobiet wśród zatrudnionych, czynniki decydujące o zatrudnieniu. Z uwagi na fakt, że wszyscy biorący udział w badaniu reprezentowali firmy, gdzie kobiety stanowiły znaczącą większość (lub całość, 2 przypadki) pracowników, moderatorka chciała poznać przyczyny takiej sytuacji.

W przypadku obu mikroprzedsiębiorstw wśród zatrudnionych nie ma żadnego mężczyzny. W biurze rachunkowym Danuty pracują 2 kobiety. Zdaniem księgowej jest to zbieg okoliczności, a kompetencje w jej specjalności nie różnią się ze względu na płeć i zarówno kobieta, jak i mężczyzna mogą spełnić się w tym zawodzie; o ile są skrupulatni i cierpliwi (D: *miałam do czynienia z księgowymi i mężczyznami i kobietami. (...) To nie ma znaczenia, czy to jest mężczyzna czy kobieta*).

W przedszkolu kierowanym przez Elwirę (oprócz niej jest jeszcze 7 pracownic) pracownik mężczyzna byłby bardzo mile widziany. Respondentka z przykrością zauważyła, że brakuje mężczyzn chętnych do pracy w przedszkolu.

E: *No coś, do mnie się żaden pan nie zgłosił. Ja uważam, że tak samo dobrymi nauczycielami są panowie i panie. Jeżeli ktoś lubi małe dzieci, chce pracować, czemu nie, tylko nikt nie przyszedł. (...) gdyby był 1 pan to by było mile zaskoczenie i bardzo chętnie, i otwarcie. Ale widocznie panów nie interesuje taka praca, (...) zawód nauczyciela wychowania przedszkolnego to są nauczycielki.*

Zdaniem Elwiry przyczyną takiej sytuacji jest stereotyp przedszkolanki, a nie sam charakter pracy (wymagający odpowiedzialności, obowiązkowości i „*musi kochać dzieci, to jest podstawa*”) Mimo wieloletniego doświadczenia w branży Elwiry nigdy nie zetknęła się z chęcią podjęcia pracy

przez mężczyznę (E: ... w ogóle, nawet jedno CV. Nawet nie spotkałam się, żeby do mnie przyszło jedno CV. Absolutnie nie).

Reprezentujący małe firmy Kamil zatrudnia na etatach 12 osób, wśród nich jest aż 8 kobiet i nie jest to przypadek. Zdaniem respondenta kobiety są ogólnie lepszymi pracownikami, a w szczególności bardziej się nadają do pracy przez telefon (mają miłszy głos i lepszą dykcję). Pozostałe kompetencje pożądane w pracy (call center), tj. komunikatywność oraz kreatywność myślenia są – zdaniem właściciela firmy - charakterystyczne dla pracownic (K: Tak, dlatego..., że kobiety zupełnie inaczej potrafią zacząć i przeprowadzić tę rozmowę. Mężczyzna bardziej schematycznie, zachowuje ten cały skrypt tej rozmowy i nie dąży do poznania, do nawiązania relacji i co z tego, że zadzwoni i bla bla bla).

O ile w przypadku Kamila w kwestii liczebności zatrudnianych pracownic decydujące znaczenie miała specyfika pracy, to w stowarzyszeniu prowadzonym przez Władysława takich ograniczeń nie ma i nierównowaga pomiędzy płciami pracowników jest problematyczna (ze względu na charakter zadań optymalna byłaby praca w parach kobieta-mężczyzna). Respondent, od dłuższego czasu nie może zapełnić 2 wakatów w firmie. Powodem jest fakt, że preferowani

na te stanowiska są mężczyźni (by wyrównać proporcje), jednakże brak odpowiednich kandydatów. W: ... to jest problem, z którym my walczymy. Daliśmy ogłoszenie o naborze do pracy, na różnych portalach, Internetem i nadal nie znaleźliśmy 2 pracowników. (...) 90 % wszystkich zgłoszeń to są kobiety. (...) Mielśmy taki nabór 30-40 osób i jeżeli 10% to byli mężczyźni, to jest wszystko. No i o ile kobiety nam się udało rekrutować, no to mężczyźni nie. (...) Dobór mężczyzn – katastrofa!

Zdaniem szefa stowarzyszenia kobiety są lepiej wykształcone, bardziej dynamiczne, komunikatywne oraz odważniejsze (W: Tu się dzieje coś z genami).

Adam, który na potrzeby niniejszych badań reprezentował sektor publiczny oraz duże przedsiębiorstwa (A: 3,5 tys. osób; w Radomiu około setki; 80% kobiet) z racji długoletniego doświadczenia, wielu pełnionych funkcji oraz znajomości branży wzbogacił niniejsze badania licznymi szczegółami.

Wśród zawodów medycznych i około-medycznych respondent zauważa następujące prawidłowości:

- ogół lekarzy – proporcjonalnie (A: Ogólnie mówiąc o lekarzach, to tutaj te proporcje są równe. 50 na 50),
- dominacja którejś płci uzależniona od specjalizacji lekarskiej (A: Pediatriczki będą kobietami (...), chirurgów twardych znowu kobiet nie wiem, czy się znajdzie (...). O chirurgach kobietach słyszałem, natomiast o ortopedach, rzadko, nawet nie znam takiej osoby),

- laboranci (A: *Tutaj feminizacja tego zawodu jest straszna*),
- zatrudnienie w pracowniach (A: *Pracownicy wszelkiego rodzaju pracowni nazwijmy to, rentgenowsko–mammograficzno–ultrasonograficzno–rezonanso... też wielka feminizacja*),
- średni personel (A: *No, wielka feminizacja*),
- pielęgniarstwo (absolutna feminizacja, z wyłączeniem ratownictwa medycznego),
- pracownicy administracyjni (feminizacja oprócz działu IT; A: *tam zresztą żadnej kobiety nie widziałem, nie wiem dlaczego*),
- obsługa techniczna (przytłaczająca większość mężczyzn m.in. kierowcy),
- zatrudnienie w aptekach (feminizacja),
- rejestracja (feminizacja, A: *Przez 13 lat jak tu pracuję, żaden pan się nie pytał, żeby zostać rejestratorkiem, tylko wszystkie panie chcą uprawiać ten zawód*),
- działy finansowe, księgowo (A: *To znowu wielka feminizacja. Choć dyrektorem jest pan, ale 2 jego zastępczyni to kobiety*).

Pytany o powody takiej sytuacji respondent wskazał następujące czynniki:

- cechy osobowe (służba zdrowia sfeminizowana; A: *... to kobieta zajmuje się dzieckiem, pracami domowymi, całą tą obsługą logistyczną. Kobieta nie boi się podejść do krwawiącego człowieka, z ropniem, otwartą raną, nie boi się podmyć tego człowieka, nie boi się iniekcji, nie boi się zapachu, natomiast mężczyźni, mimo że się utrzymuje, że są tacy sztywni, to ich widok krwi i takich innych rzeczy deprymuje*),
- siła fizyczna (ortopedia, chirurgia twarda, gdzie przeważają mężczyźni, są specjalizacjami, które wymagają siły fizycznej),
- stereotyp (oraz historyczne uwarunkowania),
- zarobki (A: *Teraż mamy grupę praktykantów z naszej szkoły, tu radomskiej. Na bodajże prawie 30 osób 2 panów, z tym, że jednego znam, on tylko dlatego robi zawód pielęgniarza, żeby wyjechać do Norwegii. Bo tu za te pieniądze i w tych warunkach on pracować nie chce*).

W dalszej części badania moderatorka prosiła o opinię na temat rynku, pracowników (spełniających kryteria) oraz relacji podaży (pracowników) – popyt (u pracodawców). 1 respondent ponownie skarżył się na brak wykwalifikowanych kandydatów do pracy (Władysław, szukający pracowników- mężczyzn W: *(...) rodzi się tyle samo mężczyzn, co kobiet... gdzie oni są?*), pozostali 4 pracodawcy, kompletując personel nie doświadczyli żadnych trudności. Zdaniem tych respondentów/ek osób chętnych do pracy jest wiele i można sformułować tezę o nadpodaży pracowników. Ponadto fakt, że liczba starających się o zatrudnienie jest ogromna, sprawia,

że pracodawcy mogą stawiać dodatkowe wymagania lub uniknąć adaptacyjnego szkolenia personelu (A: *Ponieważ rynek radomski jest tak pełny, że mnie się nie opłaca, tak jak w niektórych korporacjach wychować pracownika, ja chcę go gotowego*).

Przejęcie w kolejny obszar tematyczny pt. „Macierzyństwo a praca” zaowocowało dyskusją idealnie skorelowaną z jednym z głównych zagadnień badawczych realizowanego projektu (Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet). Wszyscy pracodawcy deklarowali, że chętnie zatrudniają kobiety. Deklaracje te są tym bardziej wiarygodne, że 5 reprezentowanych podmiotów zatrudnia w ogromniej większości właśnie kobiety. Przy czym, o ile w przypadku pracowników płci męskiej liczą się jedynie ich kompetencje, to w przypadku pracownic znaczenie (często decydujące) ma wiek. Wiek potencjalnej pracownicy bywa czynnikiem dyskwalifikującym i nie jest to – jak zwykle się uważać – wiek starszy. 2 pracodawców (Danuta księgowa oraz Kamil, właściciel firmy outsourcingowej) mówiło o dojrzałym wieku (50+), jako o atucie pracownicy; zaś Elwira chwaliła swoją decyzję (krytykowaną przez otoczenie) o zatrudnieniu kobiety tuż przed 50-tką (reszta przedszkolank jest zdecydowanie młodsza).

E: *Ona się świetnie realizuje. Bo ona ma męża w Norwegii, syna na studiach, córkę w liceum i ona dzisiaj się niesamowicie rozwinęła... ona jest mi wdzięczna, ale ja również!*

Poproszeni o zaniechanie autocenzury uczestnicy badania sformułowali opinie świadczące o wielkiej niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet w wieku rozrodczym.

A: *Wiek? No ma znaczenie, przykro mi bardzo, ale jest problem, jeżeli jest kobieta w wieku rozrodczym. (...) Najlepiej jak to jest osoba w wieku już takim nie rozrodczym, bo wtedy mam pewność, że będzie stabilizacja tej pracy. Jest jeszcze jedno, że pacjenci się przyzwyczajają.*

E: *To jest dla mnie obciążenie i dodatkowe koszty. Tak naprawdę, dodatkowe koszty i to wcale niemałe! U nas się w ogóle nie myśli... Tak! Fajnie! Dajmy! Róbmy! A później dopiero się zastanawiamy..., że ileś tam procent kobiet w wieku rozrodczym nie będzie przyjmowane... no nie!*

W wątku dotyczącym przyczyn niechęci do zatrudniania młodych kobiet pracodawcy mówili o problemach wiążących się z urlopami macierzyńskimi (zwolnieniami lekarski, urlopami wychowawczymi) – wymienili następujące czynniki:

- kłopoty organizacyjne (E: *No właśnie! Ja w tym roku mam 2 panie w ciąży i zrobiła mi się luka etatowa*; A: *Jest wielki problem, ponieważ struktura i organizacja pracy jest taka, że wypada mi jedna, dwie takie osoby i problem, ponieważ jest to ciągłość, tu nie może być przerwy, że co? Że gabinet zabiegony zamknięty, że gabinet audiologiczny... itd. itd. to jest taśma!*). Kilkoro rozmówców zwracało uwagę na fakt, że wymuszona urlopami rotacja pracowników ma negatywne skutki dla jakości działalności firmy (A: *Pogarsza się jakość usług, bo jeżeli mam dużą rotację, tak jak Pani mówi, nie*

trafie akurat na osobę albo ta osoba wiedząc, że u mnie ma śmieciowa umowa, znajdzie sobie inna pracę (...) Jeśli tak jest w danej grupie zawodowej 3,4 razy to po prostu logistyka przedsięwzięcia zaczyna siadać),

- obciążenia finansowe (E: *No jest to problem. U nas w kraju jest to problem, nie myślą o tym, żeby to stosować to musi mieć ręce i nogi. Póki dziewczyna jest w ciąży, póki ten ZUS nie zdejmie ze mnie ciężaru...*). 3 respondentów, którzy mieli/mają doświadczenia z urlopami etatowych pracownic wielokrotnie podnosiła kwestie związane z „strasznymi kosztami”,
- niemożność zaoferowania atrakcyjnych form zatrudnienia osobom przychodzącym na zastępstwo (A: *2 pracownice są na urloпах macierzyńskich, muszą te pracownice niestety uzupełnić. Te panie są w elastycznych formach zatrudnienia, ale ja im nie mogę obiecać żadnej stabilizacji, no bo kiedy tamte wrócą to muszą je zwolnić*),
- scedowanie odpowiedzialności za problem społeczny na pracodawców (E: *Tylko, że jeżeli mówi się o rocznym urlopie, i się przyklaskuje, jest fajnie - roczny urlop, niby to wszystko przejmuje państwo..., ale pomyślmy o tym, jak pomóc tym pracodawcom; A: (...) jest problem, bo żąda się od nas maksymalizacji zysku, przede wszystkim, żeby nie przynosić straty; w momencie kiedy mam absencję, ja generuję tę stratę bo państwo w żaden sposób nie interesuje się tym, w jaki sposób ja rekompensuję koszty pracy za osoby... czyli z jednej strony mówią „kobiety rodzice, miejcie dzieci”, a z drugiej strony pracodawcy są, że tak powiem. No cóż, że jest na macierzyńskim, no tak, ale ja ponoszę koszty przyuczenia kolejnego pracownika, nie mogę mu dać stabilizacji, znaleźć takiego, który będzie chciał pracować pół roku czy rok rzetelnie, w elastycznej formie, bez gwarancji zatrudnienia i rozwoju zawodowego - to jest wielka sztuka).*

Kolejne kłopoty wiążą się, zdaniem rozmówczyń i rozmówców, z powrotami kobiet po urloпах macierzyńskich. Uczestnicy badania wymieniali m.in. problemy adaptacyjne oraz częste zwolnienia lekarskie w związku z chorującymi dziećmi.

E: *... jaki powrót tej osobie przygotować. Ja się na przykład też boję. Bo ona urodzi dziecko, rok czasu z nim pobędzie, czy ma babcię, dziadka, czy ktoś z tym dzieckiem będzie mógł zostać jak ona wróci do pracy. Jak będzie ze zwolnieniami lekarskimi. Jedna wielka niewiadoma. A dziewczyny fajne, dobre, one chcą pracować. Tylko komplikacje życiowe, które występują... No!*

W związku z prawidłowością, że to matki biorą zwolnienia i zostają z chorymi dziećmi w domu, zatrudnianie kobiet jest kosztowniejsze niż zatrudnianie mężczyzn. (A: *Czyli kalkulując od strony ekonomicznej, niestety, trzeba założyć, że jeżeli zatrudnia się osoby w sztywnych formach i one posiadają dzieci no to, niestety, etat przeliczeniowy zaczyna rosnać.*).

Według dyskutantów, metodą omijania regulacji prawnych mających na celu ochronę rodzających dzieci kobiet, jest restrukturyzacja firmy. Żadne z nich nie korzystało z takiego

rozwiązania, ale – w obliczu nadmiernych obciążeń nakładanych na pracodawców – opcja postrzegana jest, jako dopuszczalna, czasem z punktu widzenia osoby prowadzącej firmę, konieczna.

A: *Poza tym, drodzy Państwo, socjologia jest bardzo prosta. Poprzez procedury restrukturyzacyjne likwiduje się te stanowiska pracy... bo to, że powróci na to samo stanowisko, nie! Po powrocie z macierzyńskiego pani wraca i tego miejsca już nie ma.*

E: *Nie ma, oczywiście.*

A: *Zostaje na lodzie po 3 latach, zostaje bez kwalifikacji, bez przyuczenia do zawodu, bo jednak z rynku pracy wypada i potem są tragedie ludzkie.*

Drugim sposobem na uniknięcie uciążliwych konsekwencji, wiążących się z prawnymi regulacjami ochronnymi rodzących kobiet, jest outsourcing usług – 2 respondentów korzysta z takiego rozwiązania problemu.

W: *Na niektórych stanowiskach... zrobiliśmy to parę lat temu... to jest, przeniesienie tego stanowiska na zewnątrz. Outsourcing. To zrobiliśmy i problem się rozwiązuje sam. Nie z każdym stanowiskiem to się da zrobić, ale księgowanie, sprzątanie, różne rzeczy wyrzuciliśmy na zewnątrz, nawet dozorowanie obiektu i my nie mamy problemu, kiedy, kto choruje, kiedy to jest na zwolnieniu, kiedy to rodzi dzieci. No, bo to wszystko jest na zewnątrz (A: No tak, ale firmy, które to robią taki problem mają; E: I to się przerywa).*

Trzecią metodą (stosowaną w 3 na 5 firm reprezentowanych w badaniu) jest stawianie, jako koniecznego do spełnienia warunku, prowadzenia własnej działalności gospodarczej przez pracowników.

W: *Najlepszym rozwiązaniem jest żeby wszyscy pracownicy mieli własną działalność gospodarczą (A: Tak jak jest w medycynie – kontrakty). (...) Dlatego, że wtedy potrzebuje tych 20 czy 30 osób, każdy ma działalność, mnie nic nie obchodzi. Kompletnie. Kiedy rodzą, jak rodzą, kiedy zachodzą w ciążę (M: Nie dotyczy to Pana...). (...) Nie dotyczy. Jest to zakontraktowane, rozlicza się z wykonanego zadania. Tak powinno być. Jeżeli państwo ma nas w nosie, założymy, no to vice versa, w drugą stronę. Pracodawca powinien wszystkich kontraktować, jako indywidualna działalność gospodarczą, na wszystkich stanowiskach i wtedy to by się nazywało: sprawiedliwość.*

Pracodawcy zdają sobie sprawę z konsekwencji społecznych oraz trudności, dotyczących pracowników zmuszonych do podjęcia pracy w ramach elastycznych form, czy też prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

A: *No, ale wtedy rynek nieruchomości i parę innych rynków...by zniknęły. No, bo jeżeli ktoś ma umowę - elastyczne formy zatrudnienia to nie dostaje kredytu, nie zdobędzie nigdy własnego mieszkania itd. itd. Pod względem ekonomicznym to masz rację, ja się zgadzam, jako menadżer. Natomiast, jako członek tego społeczeństwa z tym się nie zgadzam, bo outsourcing, ja go stosuje tak samo jak i Ty, w bardzo szerokim... ja też już tylko mam to, co muszę mieć. Jeszcze chciałem sprzedać rejestrację, żeby... ale niestety przepisy mi zabraniają.*

Ponadto w dyskusji pojawił się wątek „empatyczny” – dyskutanci zwracali uwagę na obawy młodych matek (strach przed utratą stanowiska pracy) oraz jednoznacznie negatywną sytuację kobiet, które w konsekwencji pełnionych obowiązków rodzinnych pozostawały poza rynkiem pracy przez kilka lat (więcej niż 1 dziecko lub urodzenie chorego dziecka).

Świadome obciążenia dla pracodawców, młode matki niepokoją się o swoją zawodową przyszłość, w niektórych przypadkach do tego stopnia, że z obawy o zatrudnienie rezygnują z części urlopu.

W: *My chcemy, żeby ona jak najdłużej była na urlopie, ona nie chce! My ją przekonujemy, żeby siedziała na tym urlopie, dla dobra dziecka, „zajmij się dzieckiem”. Nie! Ona chce wrócić, bo – podejrzewamy – boi się o swoje miejsce pracy, ale „nic ci nie grozi”, mamy już na zastępstwo, jest przyjeta dziewczyna, która wie, że za nią pracuje, „nic ci nie grozi od strony socjalnej, do strony pracodawcy, zostań na tym rocznym urlopie”. No, ale ona uparcie chce wrócić. I wraca.*

Szczególnie problematyczna jest sytuacja matek, które na dłużej zniknęły z rynku (np. rodząc 2 dzieci, jedno po drugim) – zwłaszcza w zawodach, które wymagają stałego podnoszenia swoich kwalifikacji lub uaktualniania wiedzy.

A: *Jeżeli chodzi o pielęgniarki, (...) kurs do wykonywania badań takich, do takich, do smakich, kursy pobrań, kursy szczepień, one ciągle muszą uzupełniać to wykształcenie, ponieważ jest wprowadzony nowy lek, nowa procedura i tysiące innych rzeczy i jeżeli się pozyskuje z rynku pielęgniarkę to mnie się nie oplaca, wziąć pielęgniarkę, która wypadła z zawodu na kilka lat.*

Osobnym przypadkiem są kobiety, które rodząc chore dziecko trwale wypadają z rynku pracy.

D: *Ja miałam u siebie w biurze dziewczynę, która odeszła na urlop macierzyński. (...) Nawet, jeśli bym chciała żeby ona wróciła, to ona urodziła, po prostu, chore dziecko... miało jedną operację, miało drugą, więc ona się tak po prostu nad tym dzieckiem trzęsie; póki co nie myśli nad powrotem do pracy, póki co drży nad dzieckiem, jak każda matka.)*

Kolejnym wątkiem narracji o pracownikach - młodych matkach - jest nurt afirmatywny, reprezentowany głównie przez Kamila, który postrzega macierzyństwo, jako czynnik zwiększający zaangażowanie pracownicy.

K: *Ja z kolei trochę w innym kierunku powiem. Ja z przyjemnością zatrudniam kobiety, które urodziły dzieci. I takie mam z reguły na umowy na czas nieokreślony. Ponieważ uważam, że te kobiety chcą się rozwijać i dalej działać, i one są już tak zdeteminowane, że na pewno nie będą szukać w innym miejscu, tylko one będą ze mną rozwijać firmę i próbować coś stworzyć.*

K: ... są zdeternowane i zmotywowane do dalszej kariery. (...) Dlatego te matki, które urodziły dzieci, ja z miłą chęcią zatrudniam.

Gdzieś w połowie rozpiętości skali sytuuje się podejście Kamila, który młode matki zatrudnia, o ile akceptują warunki pracodawcy (trudne do pogodzenia z opieką nad małym dzieckiem).

W: Są pracownice przyjęte, które mają małe dzieci i ewentualnie planują następne, ale my tu nie mamy żadnych złych doświadczeń. Ja już podczas rozmowy kwalifikacyjnej mówię – nie wiem czy to jest dla mnie bezpieczne czy nie – „jeśli będziesz pracować, to musisz sobie tak ułożyć życie”, ponieważ to się wiąże z wyjazdami, delegacjami... no i każdy wie o tym i musi się godzić. Jeżeli nie przyjmuje to nie rozmawiamy dalej.

W celu uporządkowania dyskusji moderatorka zapytała o najbardziej uciążliwe aspekty związane z macierzyństwem pracownic i poprosiła o ocenę znaczenia dla firm kwestii związanych z zatrudnianiem matek: wczesna rezygnacja pracownic w ciąży z pracy i udanie się na zwolnienie lekarskie; konieczność finansowania 33 dni wynagrodzenia chorobowego pracownicy w ciąży będącej na zwolnieniu lekarskim; konieczność wdrożenia do pracy osoby zastępującej pracownicę na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim; konieczność finansowania urlopu należnego pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim; konieczność finansowania urlopu należnego pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim wraz z koniecznością finansowania urlopu należnego osobie jej zastępującej (tzw. podwójne finansowanie urlopu); konieczność przywrócenia pracownicy powracającej po urlopie macierzyńskim/wychowawczym na takie samo stanowisko; konieczność zwolnienia osoby zastępującej pracownicę po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego; konieczność udzielenia pracownicy karmiącej piersią przerw w pracy/skrócenia jej czasu pracy przy utrzymaniu wysokości wynagrodzenia.

Biorący udział w badaniu pracodawcy nie byli skłonni stworzyć gradacji trudności, taktując je jako pakiet problemów (A: *Wszystko, co Pani przeczytała – tak się robi. I tak jest i koszty z tego tytułu dla pracodawcy są straszne!*).

Kontynuowany był głównie wątek związany z brakiem odpowiedzialności państwa za sytuację młodych matek (i ich pracodawców). Wszyscy badani byli zgodni, że spadek liczby urodzeń/zmniejszanie się populacji jest ważnym problemem społecznym (choćby w kontekście ekonomicznym), natomiast metody rozwiązania go, postrzegane jako przerzucenie ciężaru odpowiedzialności na pracodawców, budziły jednomyślny, gwałtowny sprzeciw.

A: *I ja nie zazdroszczę, ani nie chcę ograniczać praw dla kobiet, bo jak najbardziej one powinny być jeszcze bardziej...jeszcze większe powinny być udogodnienia ze strony państwa dla rodzin, które chcą posiadać dzieci. Natomiast państwo absolutnie nic nie robi i jest, moim zdaniem, od wielu lat i to nie zależy od tej ekipy ani*

poprzedniej, państwo od roku 90-tego nic nie robi żeby pomóc pracodawcom. (...) Nic nie robi. Nie może być tak, że pełne koszty socjalnego zaopatrzenia tych kobiet ponosi pracodawca. To wszystko, co Pani przeczytała to są straszne pieniądze. To są straszne pieniądze...

W: Historia wygląda w ten sposób, że państwo chce przerzucić problem społeczny na pracodawców. Finansowanie budowy rodziny i rodzenia i wychowania dzieci państwo chce przerzucić na tego, który jest bogu ducha winny, na pracodawcę. I to jest, trudno mówić o niesprawiedliwości społecznej, tylko się można w kozzi róg zapędzić, dlatego, że pracodawcy nie będą tego finansowali.

M: Unikając np. zatrudniania młodych kobiet?

E: Oczywiście!

A: (...) Ale to jest evidentna wina państwa i prawodawstwa. Nie pracodawcy. Pracodawcy przecież są po to, żeby maksymalizować zysk, zgodnie z zasadami ekonomii. Pan prowadzi firmę nie po to, żeby altruistycznie działać, tylko żeby zrealizować swoje marzenia.

Świadomość, że sytuacja zbytniego obciążenia pracodawców przekłada się na dyskryminację młodych kobiet na rynku pracy, nie uchroniła tych ostatnich przed krytycznymi uwagami 1 respondenta. (Wątek kobiet „wykorzystujących” system nie został podjęty przez pozostałe 4 osoby).

A: (...) że się pracuje w instytucji państwowej, ma się umowę o pracę powoduje, że „a co mi tam!, przecież nic się nie stanie, szpital się nie zawali, ja mam miejsce pracy po powrocie, więc wykorzystuję”. (...) A obciążenia ZUS-owskiego z tego tytułu są potężne (...) w takiej skali, na raz, kilkadziesiąt osób jest na absencji chorobowej, czytaj – macierzyńskiej, a przedtem na chorobowej... bo taka jest praktyka, że to się zaczyna, ta absencja zaczyna się wcześniej niż sam proces rodzenia dziecka, czasami jest to nawet całe 8 czy 9 miesięcy...

(...) I w tym momencie, taka kobieta, nie ma jej dwa lata. Bo kiedy kończy się zwolnienie, proces narodzin, macierzyński, a w tym samym czasie leci jej urlop, bo – to, co pani czytała, a na to nie zwróciliśmy uwagi – jeszcze po tym całym procesie ja jej muszę dać urlop za jeden rok, za drugi rok i bieżący. Jeśli ma 26 dni za każdy rok to jest łatwo policzyć, że jej nie ma dwa lata.

Ponadto Adam zwrócił uwagę na zależność między formą zatrudnienia/ piastowaną funkcją/wykształceniem a długością pozostawiania pracownicy na urlopie (A: *Dziwna rzecz to jest i to obserwuję od wielu lat w różnych firmach, w których pracowałem, że kobiety, które nastawiły się na rozwój zawodowy i mają ambicje zawodowe jakoś tak szybciej rodzą, szybciej powracają. Bardzo częste są przypadki wniosku (...) o skrócenie tego urlopu; i w grupach zawodowych, tych właśnie bardziej wykształconych, (kiedy kobiety są menadżerami, lekarzami itd.) to one jakoś tak szybciej dochodzą, i przed i po, do siebie. Natomiast im niżej, im sztywniejsza umowa o pracę to tym to trwa dłużej).*

Główny postulat zgłaszany przez pracodawców w celu naprawienia budzącej ich sprzeciw sytuacji miał charakter finansowy.

A: *Pracodawca za ten czas musi mieć realną rekompensatę. Aby mógł znaleźć podobnie wykwalifikowanego pracownika, zapłacić mu przez ten czas tyle, żeby on chciał przyjść i pracować rzetelnie. Żeby mógł sobie zarobić na to, żeby jak straci tę pracę, bo tamta kobieta wróci, to żeby mógł sobie jakiś czas poszukać innej też dobrej płatnej pracy.*

Zdaniem uczestniczek i uczestników dyskusji elastyczne formy zatrudnienia (a za taką uważają umowę na zastępstwo) niosą ze sobą brak poczucia stabilizacji pracownika. W celu zrekompensowania niedogodności związanych z „byciem na zastępstwo” należy podnieść płace tych, którym oferuje się umowy krótkotrwale, na czas określony.

A: *... tylko ten człowiek jest na zastępstwo, on musi czuć się godnie. Tracąc stabilizację musi uzyskiwać satysfakcję ekonomiczną. (...) jeżeli pojawiłby się u pracodawcy taki pieniądź, to pracodawca mógłby swobodnie... bo wykształciłaby się grupa osób, które nie chcą pracować na etacie, a czekają na te pikowe, dobrze płatne miejsca. Bo wtedy mnie stać... ta osoba wie „będę pracowała rok, ale zarobię więcej niż gdybym pracowała normalnie”. Ale żeby pracodawca mógł zapłacić dwa razy więcej, żeby korzystać z takiego pracownika, musi mieć pomoc. No, bo sam szuka jak najtańszej siły roboczej żeby przetrwać ten okres. (...) I o tym właśnie mówię, że jeśli państwo dopłaciło ci do pracownika, który zalicza absencję tego typu, to ty byś sobie zatrudnił następnego, nie płacąc mu 1,5 tys. tylko płacąc mu 3 tys. On by był szczęśliwy, że zarabiał te 3 tysiące, przez rok czasu. Koszty społeczne byłby żadne, bo on w pełni świadomie; ty nie ponosząc obciążeń dodatkowych byłbyś też szczęśliwy.*

Na zakończenie działu scenariusza pt. „Macierzyństwo a praca” moderatorka spytała o stosowane w firmach formy udogodnień dla młodych matek (M: (...) *rozumianych szeroko: od pokoju laktacyjnego po możliwość wyjścia na 2 godziny z pracy, branie dni wolnych na żądanie*) oraz o kwestie kontaktów z kobietami przebywającymi na urloпах wychowawczych.

Elwira, która utrzymuje niesformalizowane kontakty z kobietami na urloпах macierzyńskich/wychowawczych odrzuciła możliwość wdrożenia udogodnień dla matek w miejscu pracy (E: *W moim przypadku to absolutnie. Ja mogę się tylko zgodzić na to, że jak przyjeżdża pani na godziny zlecone, czyli pani z muzyki, plastyki, może swoje dziecko, które jest tam w wieku 3 lat wziąć ze sobą. (...) Ale urlop na żądanie czy pokoje laktacyjne, absolutnie nie ma takiej możliwości.*

Z kolei Kamil (nie miał doświadczenia z ww. urloпами pracownic), którego kadra składa się głównie z kobiet mających małe dzieci, podkreślał pozytywny wpływ „rodzinnych” relacji w firmie (K: *Ja to akurat taki system prowadzę, że tworzymy team – zespół. Więc się spotykamy systematycznie na grilla, imprezy, różnego rodzaju święta. (...) Z dziećmi. No, bo w różnym wieku są te osoby. I są inne problemy, rozpoczynam inne rozmowy i też to zbliża. I tworzymy zespół. Zespół, który inną więź tworzy i też to jest może*

dobrze, źle, ale to pomaga też w pracy – bo wiemy kto co ma, to jest poznawanie drugiej osoby). Ponadto właściciel stosuje „dodatkowy socjal” m.in. daje pracownikom karnety na siłownię oraz upominki okolicznościowe. (K: *Na święta, też, drobne sumy pieniężne... ale to jest takie przytrzymanie tej grupy*).

U pozostałych dyskutantów kwestie udogodnień organizowane są w ramach wynikających z przepisów prawa (A: *U nas jest tak, jak to było kiedyś. Po pierwsze dyrektor i szefowa kadr zwraca uwagę na przestrzeganie kodeksu pracy, więc wszystko to, co jest napisane w kodeksie pracy, czyli godzina na karmienie dziecka itd. itd., możliwość negocjowania z pracodawcą godzin pracy, tutaj wszystko jest*).

Zagadnienie utrzymywania kontaktów z kobietami na urloпах Adam kwituje stwierdzeniem: *„więc... jeżeli jest 80% kobiet to wiadomo, że to są byłe matki, obecne matki, przyszłe matki, więc niech one się interesują”*.

W następnej kolejności moderatorka skierowała rozmowę na tematykę elastycznych form pracy. Uprzedzając, że poprosi o ocenę ich wartości i przydatności, przeczytała listę następujących wariantów: elastyczny czas pracy (rozpoczynanie i kończenie pracy w różnych, niestandardowych godzinach); zadaniowy tryb pracy; job-schering, czyli dzielenie jednego etatu pracy pomiędzy kilka osób; stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń); telepraca, praca w domu; strategia pracy awaryjnej (na wypadek niespodziewanej nieobecności pracownika-rodzica); wsparcie w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi pracownic/pracowników; strategia adaptacji do pracy pracownic powracających z urlopow macierzyńskich i wychowawczych.

Ponadto zapytała o 2 kwestie:

- czy w przypadku otrzymania bezpłatnych narzędzi lub wsparcia doradczego pracodawcy byliby zainteresowani wdrożeniem któregoś z tych elementów u siebie w zakładzie pracy,
- czy rozmówcy byliby zainteresowani bezpłatnym szkoleniem na temat korzyści wynikających z zatrudniania kobiet oraz stosowaniu ww. elementów.

Elwira wyraziła chęć wzięcia udziału w takim szkoleniu; jest zainteresowana tematyką strategii pracy awaryjnej na wypadek związanej z macierzyństwem absencji pracownic (E: *Tak, to zastępstwo... bo ja mówię, ja mam przygotowane to CV i zawsze jest tak, że nagle dostaje... dostaje głupawki przy tym, nie ukrywam*) oraz wiedzą na temat adaptacji kobiet powracających z urlopow macierzyńskich i wychowawczych (z obserwacji dyrektorki przedszkola wynika przekonanie o problematyczności takiej adaptacji).

Kamil podkreślał wyższość zadaniowego trybu pracy nad, stosowaną uprzednio zasadą „sztywnych godzin”:

- dla pracownika (K: *... ale tak właśnie poznając osoby, problemy i sposoby życia każdej osoby to stwierdziłem, że to nie ma sensu*),

– dla pracodawcy (K: ... *ważny jest efekt, ten, który mamy osiągnąć. (...) I rozliczam z efektów pracy*).

K: *Jeszcze tutaj dodam, że nawet jedna osoba przez półtora miesiąca nie przychodziła do mnie w ogóle, tylko mi raporty przysyłała* (M: *I był Pan zadowolony?*; K: *Tak*).

Adam, mający doświadczenie w zatrudnianiu tysięcy pracowników (A: ... *o elastycznych formach zatrudnienia wiem więcej niż średnio statystyczny Polak. W mojej firmie stosowane są wszystkie, w większości, te elementy, które Pani tutaj wymieniła. Różne formy zatrudnienia*), ponownie zwrócił uwagę na kwestię konieczności lepszego wynagradzania za pracę niedającą pracownikowi stabilizacji. Jego zdaniem umowy, tj. umowa zlecenie, umowa o dzieło są korzystne z punktu widzenia pracodawcy i pracobiorcy – pod warunkiem, że wynagrodzenie „zadaniowe” jest wyższe od płac etatowych (A: *„pracujesz to płacę ci, nie pracujesz... Nie należy ci się urlop, nie należy ci się...”*, ale ja im muszę za to zapłacić. *Ja im muszę za to zapłacić, żeby chcieli tak pracować... dwa, trzy razy więcej, i wtedy się oni na to decydują, bo wiedzą, że jak sobie jada na urlop to oni natrzaskali sobie przez 11 miesięcy tyle kasy, że stać ich na ten miesiąc nie pracowania*).

Ponadto respondent uzupełnił swoją wypowiedź oceną rozwiązań możliwych ze względu na rodzaj służbowych obowiązków.

- elastyczne formy bywają niemożliwe do zastosowania (A: ... *są grupy zawodowe takie, które muszą być krótko, na temat – nie można sobie wyobrazić zdalnej pielęgnarki*),
- kontrakty, umowy zlecenia, umowy o dzieło (lekarze, eksperci, specjaliści),
- zdalna praca (centra laboratoryjne itp.),
- outsourcing (transport, zaopatrzenie, sprzątanie, remonty).

Adam przychylnie patrzy na możliwość wzięcia udziału w szkoleniach na temat zatrudniania kobiet/elastycznych form pracy.

A: (... *jeżeli będą nieodpłatne szkolenia to bardzo chętnie... bo jest tylu ludzi w naszej firmie, także bardzo chętnie wysła, mamy potężny dział kadr itd., itd., że na pewno znajdą się osoby które... no tylko, że większość pracowników jest w Warszawie, więc jakby były takie możliwości żeby zorganizować jakieś szkolenie w Warszawie to bardzo chętnie. Ale i tu w Radomiu... Szkolenia - tak! No, bo wiadomo, że idzie czas*).

Reasumując, szkoleniami są zainteresowani wszyscy, biorący udział w badaniu, pracodawcy.

Obszar tematyczny zatytułowany „Praca a rodzina/Wartości” rozpoczął się serią pytań dotyczących relacji między decyzjami rozrodczymi a sytuacją kobiety na rynku pracy. Pracodawczynie i pracodawcy zostali zapytani o opinie nt.: czy sytuacja kobiety na rynku zawodowym wiąże się z jej planami rodzinnymi; czy ze względu na swoją sytuację na rynku kobiety ograniczają dietność/odwlekają decyzję o macierzyństwie w czasie.

Zdaniem respondentów decyzje o rodzicielstwie są ściśle powiązane z możliwościami finansowymi rodziny i sytuacją kobiet na rynku pracy (E: *No, bo – fajnie, dziecko? – fajnie. Tylko: gdzie? Za co? itd. Jest to problem*). Zależność ta działa na niekorzyść reprodukcji kobiet, a ogólnie – społeczeństwa (A: *Jednak w dzisiejszych czasach zdobywanie i rozwój kariery powoduje, że ta dzietność przesunwa się w czasie. Co pod każdym względem jest, niestety, niedobre*).

Według Kamila żyjemy w trudnych dla macierzyństwa czasach (K: *No takie czasy są. Trudno jest*), kobiety walczą o pozycję na rynku i samorozwój kosztem – rezygnacji lub odsuwania w czasie – planów rodzicielskich (K: *Mi się wydaje, że młode małżeństwa, młode osoby, młode kobiety coraz później są gotowi*).

Adam zwrócił uwagę na zależność między dzietnością kobiety a pozycją zajmowaną na rynku (wedle rozpoznanego w socjologii wzoru: większe aspiracje kobiety – mniej dzieci i później). A: *(...) mam przegląd wielu kobiet, zauważyłem te, które mają ambicje z racji obranej ścieżki zawodowej itd., bo muszą się cały czas kształcić, mówię o lekarkach ... one decydują się późno. (...) Natomiast w tych niższych grupach zawodowych... jeżeli już pielęgniarka po szkole średniej pójdzie do pracy i ma tą stałą pracę, bo dobije się tej umowy o pracę, to tutaj te procesy się wcześniej zaczynają*.

Z kolei Danuta wypowiedziała się, jako rodzic zaniepokojony losem córki.

D: *(...) Nie oszukujmy się, w tej chwili nie ma warunków dobrych... jeżeli w ogóle tworzy się nowa komórka, tworzy się rodzina... mam córkę, która w tym roku będzie wychodziła za męża, póki co jeszcze studiuje, jej przyszły partner pracuje, jest to oczywiście umowa na czas określony póki co, bo to jest jego pierwsza praca... no i też, za chwilę będziemy mieć problem co z mieszkaniem, jak oni sobie poradzą, wiadomo, kredytu nie dostaną, bo jest ta umowa na czas określony. I tak naprawdę, wydaje mi się, że nawet jeśli już ta komórka społeczna powstanie, ta rodzina, to ci ludzie mają kupę takich wątpliwości*.

Moderatorka zapytała pracodawców i pracodawczynie o to, co jest w życiu najważniejsze, dla nich osobiście oraz dla zatrudnianych przez nich/nie kobiet.

Elwira nie ma wątpliwości, że w życiu najważniejsza jest rodzina.

Natomiast 2 respondentów uznało bezpieczeństwo za najważniejszą wartość dla kobiet – chodzi o bezpieczeństwo zatrudnienia i odpowiedzialność za finanse rodziny.

K: *(...) W 3 na 5 rodzin, które poznałem jest, że te kobiety utrzymują cały dom. Czyli bezpieczeństwo one zapewniają. To się bardzo pozmieniło, jak to dostrzegam, to kobiety teraz utrzymują dom, więc u nich bezpieczeństwo jest...*

W: *Ale to prawda, u mnie też tak jest! Bo one pracują po godzinach, dużo więcej niż to wynika z nominalnego czasu pracy, ale to są matriarchaty, te ich rodziny, tak to nazwę. W większości przypadków, jeżeli pracują, no nieźle zarabiają, relatywnie, może dlatego, że są lepiej wykształcone od swoich mężów. Ale na te 14 przypadków to one są głowami rodzin, to one utrzymują te rodziny*.

K: *No i na nie spada to bezpieczeństwo.*

W: *I może dlatego nie rodzą dzieci, może nawet ten jeden przypadek, że dziewczyna urodziła i cały czas siedzi na laptopie i kontroluje to swoje miejsce pracy, cały czas monitoruje co się dzieje na jej miejscu pracy, a jest zastępstwo... bo, no bo to jest głowa rodziny i to jest główne źródło utrzymania.*

W rozmowie na temat łączenia obowiązków domowych (prace domowe) z zawodowymi udział wzięły tylko respondentki. 3 mężczyzn milczało znacząco (bo za takie należy uznać niepodjęcie wątku przez, dotychczas, aktywniejszych dyskutantów).

Danuta podkreślała wagę partnerskich relacji w związku (D: *... ja mogę swojego męża postawić tutaj jako dobry przykład, pracujemy obydwój zawodowo, pracujemy jeszcze poza tymi 8 godzinami pracy, więc w zależności od tego, które z nas ma troszeczkę tego wolnego czasu to to drugie stara się wyręczać w tych czynnościach domowych. Jeśli ma się koło siebie takiego partnera to uważam, że jest wszystko ok. To, że jeżeli ten partner oczekuje, że wraca z pracy, wkłada bamboszyki, gazetka i telewizorek... no to jest bardzo trudne).*

Elwira, która nie może liczyć na pomoc męża w pracach domowych (E: *Powiem, tak: mój mąż wcale się nie garnął do tego aktywnego funkcjonowania*), upatruje szans na godzenie obowiązków zawodowych z domowymi, w dobrej organizacji (E: *(...) Ale trzeba sobie zorganizować to. Ja zawsze – kalendarz! Dla mnie to jest kalendarz, ja mam każdy dzień zaplanowany co do minuty, co do godziny.(...) To jest kwestia organizacji*).

W dalszej części respondentki i respondenci proszeni byli o odpowiedź na pytanie: czy zauważają różnice, między pracownicami a pracownikami, w sposobach łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. 2 respondentki zatrudniają wyłącznie kobiety, zaś 3 respondentów udzieliło urozmaiconych znaczeniowo odpowiedzi. Kamil, interesujący się sytuacją rodzinną pracownic i pracowników różnic w podejściu do godzenia obowiązków nie zauważył. Władysław – nie dopuszcza do „przynoszenia ich do pracy”, zaś Adam różnice te dostrzega.

A: *Kobiety, które mają mniejsze dzieci... no, niestety, absencja chorobowa tych pań jest ponad-standardowa. (...) Generalna zasada: panowie (tych jest mniej) – oni mają to w nosie, no po prostu, jeżeli jest urlop to idą na urlop i przychodzą do pracy, pracują ciężko itd., natomiast niestety kobiety przynoszą ten dom, troszkę w rozmowach, problemach... bo przecież chodzę i słucham. Kobiety rozmawiają o tym, dyskutują, chwala się i mało tego, przynoszą czasem LA ponad-standardowo często.*

Inaugurując rozdział scenariusza FGI pt. „Rynek pracy” moderatorka poprosiła dyskutantów o ocenę sytuacji kobiet na rynku pracy. Pytała czy sytuacja kobiet jest gorsza od sytuacji mężczyzn, lepsza, czy też nie zależy od płci.

Według respondentów sytuacja kobiet jest jednoznacznie gorsza niż sytuacja mężczyzn na rynku pracy, z wielu powodów, wcześniej już diskutowanych (głównie chodzi o fakt, że czynniki związane z macierzyństwem czynią je mniej atrakcyjnymi pracownikami). Adam zauważył, że różnice, w aspekcie równości płci na rynku pracy, są odwrotnie proporcjonalne do pozycji społecznej (rozumianej, jako wykształcenie, zawód/zarobki, kapitał kulturowy) tzn. im wyższa warstwa społeczna tym różnice, między kobietami a mężczyznami, mniejsze.

A: Tych, które nastawione są na rozwój... to one mają równe szanse. Natomiast, niestety te, które chcą po prostu pójść do pracy, żeby pomóc mężowi, to te na rynku pracy mają dużo gorzej. Bo tych etatów, takich czysto damskich jest na rynku, moim zdaniem, średnio statystycznie – mniej.

Zdaniem Władysława i Kamila (już wcześniej akcentujących zamianę ról społecznych, np. rosnącą liczbę kobiet – głównych żywicieli rodziny) tendencje procesów społecznych i gospodarczych działają na korzyść kobiet. Do tego stopnia, że w przyszłości kobiety „staną się rasą dominującą” (W).

Według tych respondentów zbawczy wpływ na kondycję kobiet na rynku pracy będzie mieć rozwój technologii (W: *Przy szeroko posuniętej i rozwijającej się technologii jest to tylko kwestia czasu, kiedy zanikną zawody męskie i żeńskie i kobieta będzie mogła uprawiać wszystkie*) oraz... same kobiety i ich predyspozycje (W: *... ambicja, chęć walki z życiem...*; K: *Racja, racja*; W: *... żywiołowość i temperament w pracy jest bardzo ważny, a to kobiety mają w zdecydowanej przewadze. Jeżeli odpadną bariery typu fizjologicznego, albo bardzo mocne wzmocnienie technologiami no to po prostu nie będzie się jak obronić*; K: *... są mocniejsze i silniejsze, bardziej wytrwałe*).

Poproszeni o wypowiedź na temat czynników hamujących równouprawnienie na rynku pracy pracodawcy i pracodawczynie wymienili:

- stereotypy (omawiane jako element zewnętrzny, ale również wewnętrzny (W: *W samych kobietach tkwi jeszcze by nie próbować... tkwi w samych kobietach...*),
- dyskryminacja w zatrudnieniu,
- posiadanie rodziny i obowiązków z nią związanych,
- niepopularność partnerskiego podziału obowiązków rodzicielskich/domowych (A: *Świadomość mężczyzn na temat obowiązków rodzinnych jest niska(...) jest niestety system patriarchalny, naszych małżeństw*),
- czynniki kulturowo-religijne (A: *My sobie możemy mówić, ale przypominam, że znajdujemy się w Radomiu, w państwie – Polska, gdzie jest oprócz samej organizacji państwowej inna organizacja duchowa, która sama w sobie narzuca taki tryb wychowania dzieci. Kobieta jest kobietą i ma swoje miejsce. W domu. A facet jest facetem i zarabia na rodzinę*).

Zdaniem części osób biorących udział w badaniu obserwujemy stały postęp w dziedzinie równouprawnienia płci (E: *Tak, w tej chwili to się zmienia...*). Adam, który słabo protestował przy teorii rodzącego się matriarchatu oraz emancypacyjnej drogi kobiet do dominacji, w tym miejscu mocno zaakcentował odmienne zdanie.

A: *Może w Warszawie, natomiast u nas w Radomiu to... ponieważ ja również zajmuję się szkoleniówką wśród osób wykluczonych społecznie...*

M: *... to wie Pan, że patriarchyat trzyma się mocno?*

A: *Tak, tak. I to bardzo mocno, i dlatego te kobiety, jak ona wchodzi na rynek po 10 latach, no, bo 3 dzieci chcieli mieć, no tak i po 10 latach ona wraca na rynek pracy. I nie ma do czego.*

Pytani o środki zaradcze oraz pomysły na wyrównanie szans między płciami rozmówcy wymienili:

- szkolenia (E: *Szkolić, aktywizacja, aktywizacja, tłumaczenie im od początku...*, A: *Nie kobiet! Wszystkich! Facetom też trzeba mówić*),
- efektywniejsza pomoc, np. w szukaniu pracy (E: *Tylko trzeba też wiedzieć, trzeba mieć tą świadomość, że ktoś ci rękę poda. Bo czasem one są wartościowe osoby, dziewczyny... natomiast nikt im nie podaje ręki*),
- nadszająca za zdobyciami techniki nowoczesna edukacja (E: *Żeby nie było tak, że za 10 lat będzie takich pół invalidów, bo ja to tak nazywam, osobę, która nie umie otworzyć laptopa, nie umie się nim posługiwać itd.*),
- upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia np. zadaniowy czas pracy,
- wspieranie samodzielności kobiet (E: *do hipotetycznej kobiety zajmującej się 10 lat wychowywaniem dzieci - „Ale powiedz mi, co by się stało, a takie sytuacje się zdarzają, że mąż się dzisiaj rozmyślił..., w którym miejscu ty jesteś? W którym miejscu ty jesteś? Co ty możesz zrobić żeby sama sobie pomóc?”*),
- budżetowe finansowanie macierzyństwa – ekwiwalent zawodowy.

A: *Tylko, że jeżeli kobieta utrzymuje się z MOPS-u, otrzymuje jakiś zasiłek na dziecko, łącznie ma na 3 dzieci do dyspozycji 2 tys. No to, z czego ma to zrobić? Bez totalnego wsparcia, co tam 1 tys. becikowego... Kobieta, w okresie kiedy państwo chce by był przyrost naturalny większy, to ta kobieta ma normalnie brać pensję. Ma normalnie brać wynagrodzenie za to, że jest matką. (...) Więc jeśli państwo chce to musi być kasa! Zwykła, prosta kasa. Jest metoda: rodzisz dziecko masz 2-3 tys na rękę do 3 lat. Po to, żebyś mogła wychować, funkcjonować, wykształcić i jeszcze sama się uczyć; stać cię na opiekunkę, żeby mogła zostać, czy na przedszkole żebyś mogła zostawić jak się uczysz itd.*

E: *Tylko pytanie skąd ta kasa? (...)Tak, tylko na to nie ma mądrego, na to chyba nie ma mądrego. Co tu zrobić?*

A: ... żeby po 3, 6, 8 latach ta pani wracała wypoczęta, wykształcona, z dobrze wychowanymi dziećmi, bo to każdemu służy. A koszty społeczne? Cóż to jest 3 tys, ile się tych dzieci w Polsce rodzi? A koszty społeczne utrzymania MOPS-ów? Przecież, jeśli ona dostanie 3 koła nie będzie chodziła do MOPS-u).

Dział tematyczny „Rynek pracy” zakończył się apelem o gruntowną zmianę systemu społecznego (W: *Trzeba zrobić rewolucję, Adam*).

W „Zakończeniu” dyskutanci zostali zachęcani do uzupełnienia swoich wcześniejszych wypowiedzi. Skupili się na kwestiach związanych z upowszechnianiem elastycznych form pracy. Poniżej 3 wypowiedzi, zawierają główne nurty dyskusji nt. elastyczności zatrudnienia (tj. „tam gdzie się da, to tak”; „tak, jeśli jest rekompensata za brak stabilizacji”; „co etat, to etat”).

W: *Przepisy prawa pracy zakładają elastyczność zatrudnienia, to tutaj nie ma barier, natury prawnej. Pewnie to się będzie rozwijało, natomiast nie każda praca da się wykonywać w sposób elastyczny, więc na pewno tam gdzie to się da będzie to miało tendencję rozwojową, tam gdzie się nie da tego zrobić no to po prostu zostanie na takim poziomie, na jakim jest.*

A: (...) *jednak, jeżeli zwalnia się etat to jednak kilkadziesiąt, kilkaset aplikacji na ten etat, który ma dość przyzwoitą podstawę jak na warunki radomskie, jednak ta świadomość korzystania z elastycznych form zatrudnienia bardziej funkcjonuje u osób, które uprawiają zawody niezagrożone, szczególnie, że wiedzą, że gdzie nie pójdą to... itd., itd. mają dobre przygotowanie zawodowe. Oczywiście nie ograniczam się tylko do służby zdrowia, bo wielu... Natomiast, niestety, wśród osób, które mają zawody zagrożone bezrobociem to, no tak biorą te elastyczne formy zatrudnienia, no bo biorą... natomiast jak jest etat! Wtedy! To, co mówiłem na początku, jeżeli elastyczne to muszą to być tak zorganizowane miejsca pracy, które będą lukratywne. Czyli jeżeli na umowę o pracę zarabiasz 3 na rękę to jak cię zatrudniam elastycznie to ty musisz zarobić 4. Wtedy to ma sens. Natomiast, jeżeli na etat dają ci 3, a jak przyjmę cię na umowę zlecenie to ci dają 1,5 no to ty to weźmiesz, z obrzydzeniem, ale jak tylko będziesz sobie mógł etat załatwić to bardzo chętnie z tego skorzystasz. Musi być zależność, że jeżeli elastycznie to...*

D: *Jeśli chodzi o te elastyczne formy zatrudnienia to raczej obok, że mam etat i to jest tak bardziej. To jest w ogóle... bo wtedy to jest fajne, bo wiadomo, z etatu przysługują urlopy, no wszystko.*

PODSUMOWANIE BADAŃ FOKUSOWYCH - PRACODAWCY

1. Przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy kobiet.

5 osób biorących udział w badaniu precyzyjnie określiło czynniki pozostawania kobiet poza rynkiem pracy, ich zdaniem są to:

- niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet – potencjalnych matek (trudności w podjęciu pracy, zdobyciu doświadczenia, zablokowany start),
- duża liczba „profesji męskich” (wymagających siły fizycznej; lub ze względu na stereotyp),
- kwestie związane z godzeniem obowiązków rodzinnych z zawodowymi (wielodzietność, urodzenie chorego dziecka – to czynniki potencjalnie eliminujące z rynku pracy, zaś macierzyństwo i brak równouprawnienia przy podziale obowiązków domowych/rodzinnych stanowią czynniki utrudniające),
- stereotypy (czynniki kulturowo-religijne).

2. Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet.

Główną przyczyną (silnej) niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet („w wieku rozrodczym”) jest ich funkcja reprodukcyjna. Zatrudnienie młodej kobiety jest obarczone wysokim ryzykiem następujących uciążliwości:

- obciążenia finansowe związane z regulacjami ochronnymi rodzających dzieci kobiet (5 respondentów postrzega ten czynnik jako bezpośrednią przyczynę dyskryminacji kobiet na rynku),
- komplikacje organizacyjne (rotacja pracowników, pogarszanie się usług świadczonych przez firmę, brak ciągłości, problemy z uzupełnianiem kadry; konieczność przyuczenia pracowników „krótkotrwałych”),
- problemy adaptacyjne pracownic po urlopach,
- wyższa od statystycznej absencja młodych matek w związku z chorobami dzieci.

3. Przyczyny postrzegania elastycznych form pracy, jako dezorganizujących pracę w firmie.

Jedyną elastyczną formą pracy postrzeganą przez pracodawców, jako problematyczną jest ta, która wiąże się z umową na czas określony, na zastępstwo pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim/wychowawczym. Reszta omawianych elastycznych form cieszyła się dużą przychylnością dyskutantów, czasem wręcz entuzjastycznym odbiorem, np. zadaniowy tryb pracy czy praca zdalna.

4. Problemy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci.

Pracodawcy wymienili następujące elementy składowe problematyczności, wynikającej z powracaniem młodych matek do aktywności zawodowej:

- niechęć pracodawców do zatrudniania młodych matek (wyższa od statystycznej absencja młodych matek w związku z chorobami dzieci, niedyspozycyjność, kobieca odpowiedzialność za życie rodzinne- brak partnerskich relacji w związkach),
- problemy adaptacyjne pracownic po urlopach.

1/5 respondentów miał odmienną perspektywę - postrzegał macierzyństwo, jako czynnik zwiększający determinację, poziom lojalności wobec pracodawcy oraz zaangażowanie pracownicy w obowiązki służbowe.

Ponadto w kontekście sformułowanej przez dyskutantów tezy o nadpodaży potencjalnych pracownic, długoletnie przebywanie poza rynkiem pracy (np. w związku z następującymi po sobie urodzeniami dzieci, wielodzietnością, problemami zdrowotnymi) stanowi czynnik uniemożliwiający/utrudniający reintegrację zawodową. Pracodawcy, mogący wybierać wśród licznej grupy chętnych do pracy kobiet, decydują o zatrudnieniu tych, które nie wymagają doszkalania (ze względu na ciągłość doświadczenia zawodowego i ustawiczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych).

5. Problemy równowagi praca-życie-rodzina.

Zdaniem respondentów, omawiane problemy są bezpośrednio skorelowane z płcią (żeńską). W związku z (statystycznie) wyłączną odpowiedzialnością kobiet za prywatną sferę życia (rodzicielstwo, opieka nad innymi osobami zależnymi, obowiązki domowe) oraz niskim poziomem partnerstwa przy podziale obowiązków, kobiety mają znacznie gorszą sytuację na rynku pracy. Pracodawcy nie poświęcili zagadnieniu równowagi uwagi; skupili się diagnozie, że kwestie „życie-rodzina”, w świetle obowiązujących uregulowań prawnych (zadaniem pracodawców obciążających ich ponad miarę), stanowią czynnik o potencjale dyskryminacyjnym.

WNIOSKI Z BADAŃ FOKUSOWYCH – KOBIETY I PRACODAWCY

Podczas analizy treści omówionych powyżej badań fokusowych przeprowadzonych na 2 próbach badawczych (10 kobiet w wieku 18-60 lat z terenu woj. mazowieckiego oraz 5 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego) zwraca uwagę zbieżność diagnoz oraz wysoki poziom kompatybilności doświadczeń.

Mówiąc językiem publicystyki, kobiety i pracodawcy nie sytuują się po przeciwnych stronach barykady, natomiast ich problemy stanowią dwie strony tego samego medalu. Narracje – w obu badanych grupach – składają się na spójną całość.

Przykłady:

- dyskryminacja kobiet w wieku rozrodczym na rynku pracy (zbieżna diagnoza przyczyn niechęci pracodawców do zatrudniania młodych kobiet),
- relacja popyt - podaż na rynku pracy (tam gdzie kobiety mówią o małej liczbie wolnych miejsc pracy, pracodawcy diagnozują nadpodaż pracowników),
- nierozpropagowany model partnerskiego podziału obowiązków w rodzinie (funkcja rodzicielska sprzężona z płcią żeńską, przeciążenie obowiązkami skutkujące niedyspozycyjnością),
- zbytne obciążenie pracodawców kosztami związanymi z urlopami macierzyńskimi/ wychowawczymi kobiet (w obu grupach postulat obniżenia/ dofinansowania z budżetu składek ZUS; koszty pracodawców, interpretowane jako bezpośrednia przyczyna dyskryminacji kobiet),
- atrakcyjność elastycznych form pracy (w obu grupach przychylność opinii uzależniona od wysokości wynagrodzenia – konieczność zrekompensowania braku stabilności. Np. umowa zlecenie, umowa o dzieło są korzystne z punktu widzenia pracodawcy i pracobiorcy – pod warunkiem, że wynagrodzenie „zadaniowe” jest wyższe od płac etatowych.),
- kwalifikacje kobiet (wspólne dla wszystkich przekonanie o tym, że kobiety są lepiej wykształcone i zmotywowane do pracy),
- macierzyństwo jako praca (tam, gdzie 1 z pracodawców postuluje budżetowe finansowanie macierzyństwa – ekwiwalent zawodowy, tam kobiety mówią: „dzieci to też praca”),
- otwartość na szkolenia.

Tak wysoki poziom zgodności w rozpoznaniu czynników hamujących równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy uzasadnia konieczność tworzenia i wspierania rozwoju platform wspólnego interesu/grup nacisku, (zrzeszających zarówno pracownice oraz kobiety spoza rynku pracy, jak i pracodawców), które oprócz propagowania wiedzy na temat dyskryminujących aspektów obecnych uregulowań prawnych, propagowania idei partnerskiego podziału obowiązków rodzinnych i domowych, będą lobbować za zmianą przepisów prawa.

Celem niniejszych badań było pozyskanie informacji na temat doświadczeń i poglądów, dotyczących kwestii integracji i reintegracji kobiet na rynku pracy. Spójność/symetria pozyskanego

w obu próbach badawczych (dobranych pod kątem odmiennych zmiennych) materiału badawczego pozwala przyjąć założenie o zakończeniu etapu diagnostycznego (na tym poziomie ogólności) i przejść do kolejnych etapów realizacji projektu.

SCENARIUSZ BADANIA FOKUSOWEGO - KOBIECY

WSTĘP – 5 minut

1. Moderator przedstawia siebie. Informuje o celu spotkania, długości trwania wywiadu oraz jego programie.
2. Moderator podkreśla wagę szczerych i uczciwych odpowiedzi – informuje, że nie ma dobrych i złych odpowiedzi, a wszelkiej informacji\ poglądy związane z badaną tematyką są cenne.
3. Moderator zapewnia o anonimowości wypowiedzi, wizerunku oraz danych osobowych biorących udział w badaniu.
4. Moderator informuje uczestniczki badania, że zebrane informacje zostaną przedstawione jedynie w wynikach zbiorczych – bez możliwości przypisania odpowiedzi do poszczególnych osób.
5. Moderator informuje respondentki o nagrywaniu wywiadów.
6. Moderator informuje respondentki, że badanie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

ROZGRZEWKA\ METRYCZKA - 10 minut

1. Moderator prosi respondentki o przedstawienie siebie oraz krótkie omówienie swojej sytuacji rodzinnej.

Dopytuje:

- ✓ Wiek;
- ✓ Miejsce zamieszkania: miasto\ wieś;
- ✓ Stan cywilny;
- ✓ Z ilu osób składa się Pani gospodarstwo domowe?
- ✓ Czy są dzieci?
- ✓ W jakim wieku?

SYTUACJA ZAWODOWA - 10 minut

1. Jak wygląda ich obecna sytuacja zawodowa? Czy pracują?

➡ Jeśli tak:

- Gdzie?
- W jakiej firmie\ instytucji?
- Jaki sektor\ jaka branża?
- Na jakich stanowiskach pracują?
- Na czym polega ich praca?
- Na jakiej zasadzie są zatrudnione?

Dopytujemy 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 czują się zagrożone utratą pracy? Dlaczego?

➡ Jeśli nie pracują:

- Czy wcześniej pracowały?
- Gdzie?
- Na jakim stanowisku?
- Dlaczego straciły\ zmieniły poprzednią pracę?
- Co na to wpłynęło?
- Czy obecnie szukają pracy?
- Dlaczego zdecydowały się na szukanie pracy?
- W jaki sposób jej szukają? Na ile aktywnie?

Dopytujemy:

- ✓ Ile CV wysłały?
- ✓ Ile rozmów odbyły?
- ✓ Czy ktoś im pomaga w poszukiwaniu pracy? Kto taki?
- ✓ Czy w czasie poszukiwania pracy spotkały się z jakimiś problemami? Jakimi i jak sobie z nimi poradziły?
- ✓ Jak często zdarzały im się sytuacje, kiedy nie zostały do pracy przyjęte? Z jakich przyczyn?
- ✓ Jak motywowali swoją decyzję pracodawcy?
- ✓ A co one myślą?

➡ Dla obu grup:

- Czego oczekują od obecnej bądź przyszłej pracy zawodowej?
- Czego oczekują od obecnego bądź przyszłego pracodawcy?
- Czy kierunek kształcenia ułatwił im znalezienie \ utrzymanie pracy? Dlaczego?
- Czy jeszcze chcą się doszkalać?
- Jakiej wiedzy \ umiejętności oczekują od nich pracodawcy? Jakich jeszcze?
- Czy czegoś zabrakło w ich edukacji?
- Jakie braki dostrzegają w swoich kompetencjach?
- Czy w ostatnich latach uczestniczyły w kursach \ szkoleniach zawodowych? Dlaczego?

URLOPY MACIERZYŃSKIE \ WYCHOWAWCZE - 15 minut

1. Czy kiedy zostawały matkami były aktywne zawodowo?

➡ Jeśli tak, to:

- Jak pracodawca przyjął wiadomość o ciąży? Jak zareagował?
 - Jak ich firma podchodzi do kobiet ciężarnych i młodych matek?
2. Jeśli zdecydowały się na urlop, pytamy:
- ✓ Dlaczego?
 - ✓ Czy po powrocie coś się zmieniło?
3. Jeśli były aktywne zawodowo zostając matkami a nie skorzystały z urlopów, pytamy:
- ✓ Dlaczego? (nie mogły, nie chciały, nie było potrzeby?)
4. Jeśli „wypadły” z rynku, niech opiszą okoliczności i przyczyny?
5. Jeśli przebywają aktualnie na urlopie macierzyńskim \ wychowawczym, to czy:
- ✓ Planują powrót do pracy?
 - ✓ Kiedy wrócą do pracy i czy się boją tego powrotu? Dlaczego?
- ➡ Jeśli wracają do dotychczasowego pracodawcy:
- ✓ Po jakim czasie od urodzenia dziecka 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 korzystały z elastycznego czasu pracy?
 - ✓ Z czyjej inicjatywy (ich, pracodawcy)? Czy są z tego zadowolone?
 - ✓ Czy pracodawca stosuje udogodnienia dla kobiet wracających po urlopach macierzyńskich, wychowawczych, młodych matek? Jakież?
- ☛ Jeśli wracają na rynek, ale 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 prace po powrocie z urlopu macierzyńskiego \ wychowawczego? Z czego to wynika?
 - ✓ Czy będą pracować na pełen etat, czy na część?
 - ✓ Czy będą korzystały z elastycznego czasu pracy?
 - ✓ Z czyjej inicjatywy (ich, pracodawcy)?

DOMOWE FINANSE - 10 minut

1. Jaka jest kondycja finansowa gospodarstwa?

Dopytujemy o sytuację:

- ✓ Dobra, trzeba oszczędzać, starcza \ nie starcza, biednie, skromnie, średnio, dobrze czy z luksusami itp.)
2. Jaki jest ich wkład w domowe finanse?
3. Kto jest głównym żywicielem rodziny?
4. Czy bez dochodów pozostałych członków gospodarstwa, byłyby w stanie utrzymać się same (z dzieckiem \ dziećmi)?
5. Kto jest głową rodziny? Dlaczego?
6. Kto odpowiada za wydatki \ budżet? Dlaczego?
7. Kto podejmuje decyzje o większych zakupach? Dlaczego?

PRACA A RODZINA\ WARTOŚCI - 20 minut

1. Co znaczy dla nich rozwój zawodowy? Czy jest dla nich ważny? Dlaczego?
2. Co daje im w życiu szczęście? Co jeszcze? Co jest im potrzebne, aby były szczęśliwe? A co im daje satysfakcję\ zadowolenie z siebie?
3. Kiedy można powiedzieć o kobiecie, że osiągnęła w życiu sukces?
4. Czy w ich domu rodzinnym mama pracowała? Dlaczego? A obecnie: ich siostry, koleżanki?
5. Czy uważają, że kobieta powinna pracować zawodowo? Dlaczego?
6. A co myślą ich partnerzy życiowi o ich aktywności zawodowej? Zachęcają czy zniechęcają?
7. Jak postrzegana jest w ich środowisku kobieta pracująca? A jak bezrobotna?
8. 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?
9. Czy decyzje kobiet o macierzyństwie wiążą się z ich sytuacją zawodową?

Dopytujemy:

- ✓ nie wiążą się, kobiety ograniczają dzietność, odwołują decyzje o macierzyństwie lub z niego rezygnują. Dlaczego? Jak było\ jest w ich przypadku?
10. Czy aktywność zawodowa kobiet odbija się negatywnie na życiu rodzinnym? Jeśli tak, to jak i dlaczego?
 11. Jakie są korzyści związane z pracą zawodową kobiety?
 - ✓ Poczucie własnej wartości, odmiana jaką jest praca zawodowa w stosunku do prac domowych, lepsza pozycja w rodzinie, kontakt z innymi ludźmi, poczucie niezależności finansowej, zdobycie zabezpieczenia na przyszłość, lepsza pozycja społeczna, szacunek otoczenia, możliwość samorealizacji, zapewnienie środków finansowych –źródła utrzymania, bycie aktywną, czynny udział w życiu społecznym, motywacja do rozwoju, poczucie użyteczności – bycia potrzebną;
 - ✓ Co jeszcze?
 - ✓ Co jest najważniejsze?
 12. Porozmawiajmy o wartościach.
Co jest w życiu najważniejsze?

- ✓ Miłość, rodzina, dzieci, zdrowie, pieniądze, praca, kariera, szczęście, poczucie bezpieczeństwa, samorealizacja, przyjaźń, wiara, rozwój osobisty;
 - ✓ Co jeszcze?
13. Czy życie zawodowe kobiety, samodzielność finansowa, kariera są ważniejsze \ mniej ważne (dla nich osobiście \ dla innych kobiet) od obowiązków rodzinnych?
- ✓ A od prac domowych (pranie, sprzątanie, zakupy, gotowanie)?
 - ✓ Jak to wygląda w przypadku mężczyzn?

OBOWIAZKI DOMOWE \ RODZINNE - 15 minut

1. Kto zazwyczaj wykonuje prace domowe (pranie, sprzątanie, gotowanie, zakupy itp.) w ich gospodarstwie?
 - ✓ Dlaczego?
 - ✓ Jeśli one to ile zabiera im to czasu?
2. Ile czasu dziennie poświęcają na obowiązki rodzinne?
 - ✓ m.in. opieka nad dzieckiem lub inną osobą zależną, pomoc dziecku w nauce, odwożenie do szkoły \ na zajęcia pozalekcyjne, robienie zakupów starszym rodzicom itp., inne – jakie to są obowiązki?
 - ✓ Co pochłania najwięcej czasu i sił?
3. Jakie są metody godzenia obowiązków z domowych \ rodzinnych z zawodowymi?
 - ✓ Jakie czynniki sprzyjają godzeniu tych obowiązków, a jakie je utrudniają lub wręcz uniemożliwiają?
4. Prosimy o opis sposobów radzenia sobie z godzeniem obowiązków pracownicy oraz opieką i wychowywaniem dziecka \ dzieci.
 - ✓ m.in. chodzi o podział obowiązków, pomoc innych członków rodziny, dostępność instytucjonalnych placówek opiekuńczo-wychowawczych, brak utrudnień ze strony pracodawcy, możliwość zatrudnienia opiekunki itp.
 - ✓ Co jest ważne \ nieważne, trudne \ łatwe \ niewykonalne?

RYNEK PRACY - 30 minut

1. Prosimy o ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
 - ✓ Czyja jest korzystniejsza i dlaczego? (możliwość znalezienia pracy, wysokość zarobków, możliwość awansu itp.)
2. Czy kobietom łatwo jest znaleźć pracę?

- ✓ Z czego to wynika?
 - ✓ Jakie są największe bariery?
 - ✓ A młodym matkom - czy łatwo im znaleźć pracę?
 - ✓ Mają trudniej niż pozostałe kobiety? Dlaczego?
 - ✓ Czy mają trudniej niż młodzi ojcowie? Dlaczego?
3. Jakie myśli\ skojarzenia przychodzą im do głowy, gdy słyszą hasło: „kobieta na rynku pracy”? Jakie jeszcze?
 4. Jakie stanowiska zajmują zwykle kobiety?
 - ✓ Jaką wykonują pracę? Dlaczego?
 - ✓ A jak wygląda zatrudnianie kobiet na stanowiskach kierowniczych?
 5. Jak wynagradzane są kobiety? Czy ich wynagrodzenia odbiegają od mężczyzn?
 6. Liczne badania wskazują na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jakie są tego powody?

Dopytujemy czy:

- ✓ Jest więcej pracy\ zawodów (np. fizycznych) dla mężczyzn;
 - ✓ Mężczyźni są lepiej wynagradzani\ szybciej awansują;
 - ✓ Pracodawcy są niechętni zatrudnianiu kobiet za względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie;
 - ✓ Mężczyźni są postrzegani jako bardziej dyspozycyjni; mężczyźni są lepszymi pracownikami;
 - ✓ Kobiety są zawodowo mniej ambitne, realizują się bardziej w przestrzeni prywatnej;
Jakie jeszcze?
7. Jakie kwalifikacje zawodowe są aktualnie najbardziej pożądane na rynku pracy?
 - ✓ Czy ich zdaniem poziom kwalifikacji zawodowych różni się ze względu na płeć pracownika? (kobiety mają lepsze\ gorsze kwalifikacje, poziom kwalifikacji nie zależy od płci).
 - ✓ Dlaczego? Prosimy o wskazanie różnic.
 8. Prosimy o ocenę wagi kompetencji osobowych, których ich zdaniem pracodawcy oczekują od swoich pracowników.

Dopytujemy o:

- ✓ Odporność na stres, twórcze myślenie, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, wiedzę z określonej dziedziny, lojalność, rzetelność\ solidność, zdolność uczenia się,

znajomość branży, samodzielność w działaniu, gotowość zmiany zawodu, gotowość podnoszenia kwalifikacji, młody wiek, łatwość nawiązywania kontaktów, zdolność do zawierania kompromisów, entuzjazm, dokładność w wykonywaniu zadań, odpowiedzialność za powierzone zadanie, dyspozycyjność, zdolności organizacyjne, sprawność\ siła fizyczna, umiejętności przywódcze, zdolność koordynowania działań, elastyczność (chodzi o czas pracy), umiejętności negocjacyjne, zadbane wygląd\ dobra prezencja, doświadczenie zawodowe, komunikatywność, inne?; Jakież?

- ✓ Jak to wygląda w przypadku kobiet, a jak mężczyzn?
- ✓ Czy ich zdaniem poziom kompetencji osobowych różni się ze względu na płeć pracownika?

9. Co obecnie zachęca\ zniechęca pracodawców do zatrudniania kobiet?

- ✓ A jakie cechy\ umiejętności mogłyby ich zachęcać, ale ich nie dostrzegają?

10. Co ich zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet pracujących zawodowo?

Dopytujemy o:

- ✓ Wyższe wynagrodzenie, pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu), należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli, żłobki i przedszkola powinny być tańsze, stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe, polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy), przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców, ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej), zapewnienie przez pracodawcę systemu szkoleń, inne; Jakież?
- ✓ Jakie rozwiązania są pomocne pracującym kobietom?

11. Co ich zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych?

Dopytujemy o:

- ✓ Pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu), zapewnić jakąkolwiek pracę na początek, należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli, żłobki i przedszkola powinny być tańsze, stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe, polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy), przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców, ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej), zorganizować wsparcie psychologiczne dla osób nie mogących wyjść z bezrobocia, uczyć czynnych sposobów poszukiwania pracy, inne; Jakież?
- ✓ Co mogłoby ułatwić bezrobotnym kobietom znalezienie pracy?

12. Które z form wspierania kobiet na rynku pracy są ich zdaniem najbardziej efektywne?:

- ✓ Wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji, np. kursy doszkalające;
- ✓ Wspieranie przedsiębiorczości kobiet za pomocą dotacji na rozpoczęcie własnej działalności, założenie firmy itp.;
- ✓ Promowanie partnerskiego modelu rodziny z równym podziałem obowiązków domowych;
- ✓ Zapewnienie instytucjonalnej opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, świetlice) lub innymi osobami zależnymi;
- ✓ Lepsze docieranie z informacjami na temat lokalnego rynku pracy;
- ✓ Tworzenie baz danych ofert;
- ✓ Doradztwo zawodowe;
- ✓ Promowanie nowych form zatrudnienia: niepełny wymiar czasu pracy\ elastyczny czas pracy, praca przez Internet, praca na odległość lub w domu;
- ✓ Jak można wspierać kobiety na rynku pracy? Jak jeszcze?

13. Porozmawiajmy o wadze elastycznych zasad organizacji pracy zawodowej kobiet.

Co jest ważne:

- ✓ Możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy;
- ✓ Wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę;
- ✓ Wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu;
- ✓ Wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych?
- ✓ Co najważniejsze?
- ✓ Co jeszcze?

14. Czy w swojej pracy mają\ miały możliwość korzystania z takich rozwiązań? Prosimy o opis sytuacji, która wymagała elastycznych zasad organizacji pracy.

15. Czy któraś z tzw. elastycznych form pracy byłaby dla nich bardziej odpowiednia niż tradycyjna praca? Przez pracę tradycyjną rozumiemy pracę na swoim stanowisku pracy w wyznaczonej umową liczbie godzin.

Dopytujemy o opinię na temat:

- ✓ Elastycznego czasu pracy, zadaniowego trybu pracy, stosowania przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń), telepracy, pracy w domu, zatrudnienia na niepełny etat, własnej działalności gospodarczej, zatrudnienia na umowę o dzieło, umowę zlecenie;
- ✓ Jakie inne rozwiązania przychodzą im do głowy?
- ✓ A może wolą pracę w tradycyjnej formie?

ZAKOŃCZENIE - 5 minut

To koniec wywiadu\ dyskusji. Czy któraś z Pań chce coś dodać lub uzupełnić swoją wcześniejszą wypowiedź?

Moderator dziękuje respondentkom za udział w badaniu.

SCENARIUSZ BADANIA FOKUSOWEGO – PRACODAWCY

WSTĘP – 5 minut

1. Moderator przedstawia siebie. Informuje o celu spotkania, długości trwania wywiadu oraz jego programie.
2. Moderator podkreśla wagę szczerych i uczciwych odpowiedzi – informuje, że nie ma dobrych i złych odpowiedzi, a wszelkiej informacji\ poglądy związane z badaną tematyką są cenne.
3. Moderator informuje respondentki\ respondentów o nagrywaniu wywiadów.
4. Moderator zapewnia o anonimowości wypowiedzi, wizerunku oraz danych osobowych uczestniczek\ uczestników, biorących udział w badaniu.
5. Moderator informuje uczestników badania, że zebrane informacje zostaną przedstawione jedynie w wynikach zbiorczych – bez możliwości przypisania odpowiedzi do poszczególnych osób.
6. Moderator informuje respondentki\ respondentów, że badanie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

ROZGRZEWKA\ METRYCZKA – 5 minut

1. Moderator prosi respondentki\ respondentów o przedstawienie siebie, swojego stanowiska oraz przedsiębiorstwa, które reprezentują.

Dopytuje o:

- ✓ sektor rynku,
- ✓ branżę,

- ✓ wielkość firmy;
- ✓ jaka jest funkcja\ stanowisko respondentki\ respondententa?

PRACOWNICE\ PRACOWNICY – 20 minut

1. Jaka jest liczba pracowników?
2. Jaki procent stanowią kobiety?
3. Jeśli firma nie zatrudnia kobiet, pytamy dlaczego?
 - ✓ Czy kiedyś zatrudniała?
 - ✓ Czy to się zmieni w przyszłości?
 - ✓ Jak się zmieni? Od czego to zależy?
4. Jeśli kobiet jest mniej niż mężczyzn, pytamy o powody.
 - ✓ Dlaczego firma\ instytucja zatrudnia obecnie mniej kobiet niż mężczyzn?
 - ✓ Czy kiedyś zatrudniała więcej?
 - ✓ Czy to się zmieni w przyszłości?
 - ✓ Jak się zmieni? Od czego to zależy?

Dopytujemy o opinie pracodawcy w kontekście uzasadnień tej sytuacji: kobiety są gorzej przygotowane do wykonywania tej pracy niż mężczyźni (gorsze wykształcenie, umiejętności, kwalifikacje zawodowe, kompetencje osobowe); 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 są powody?

5. Jeśli kobiet jest więcej niż mężczyzn, pytamy o powody.
6. Na które aspekty zwraca się uwagę w trakcie rekrutacji. Na które zawsze, czasem, nigdy?

Dopytujemy:

- ✓ wiek,
- ✓ płeć,
- ✓ doświadczenie zawodowe,
- ✓ wykształcenie,
- ✓ dyspozycyjność,
- ✓ oczekiwania finansowe,
- ✓ cechy osobowościowe itp.
- ✓ Proszę wskazać, w jakim stopniu kierują się Państwo nimi podczas zatrudniania pracowników. Co jest najważniejsze; decydujące? Co jeszcze się liczy?

7. Jakie kwalifikacje zawodowe są aktualnie najbardziej pożądane na rynku pracy?
- ✓ Pracowników, z jakimi kwalifikacjami oni poszukują \ już wybrali?
 - ✓ Czy ich zdaniem poziom kwalifikacji zawodowych różni się ze względu na płeć pracownika? (kobiety mają lepsze \ gorsze kwalifikacje, poziom kwalifikacji nie zależy od płci).
 - ✓ Dlaczego? Prosimy o wskazanie różnic.
8. Jeśli zdefiniowaliśmy zapotrzebowanie pracodawców na konkretne kwalifikacje zawodowe pracowników, pytamy o to, czy i w jakim stopniu rynek (pracowniczy) je zaspokaja?
- ✓ Czy kobiety na mazowieckim rynku pracy spełniają te wymagania? Dlaczego?
 - ✓ A w porównaniu do mężczyzn? Dlaczego?
 - ✓ Co można by zrobić, aby pracownicy w większym stopniu zaspokajali te wymagania? Co jeszcze?
9. Prosimy o ocenę wagi kompetencji osobowych, których pracodawcy oczekują od swoich pracowników.

Dopytujemy o:

- ✓ odporność na stres,
- ✓ twórcze myślenie,
- ✓ kreatywność,
- ✓ umiejętność pracy w zespole,
- ✓ wiedzę z określonej dziedziny,
- ✓ lojalność,
- ✓ rzetelność \ solidność,
- ✓ zdolność uczenia się,
- ✓ znajomość branży,
- ✓ samodzielność w działaniu,
- ✓ gotowość zmiany zawodu, gotowość podnoszenia kwalifikacji,
- ✓ młody wiek,
- ✓ łatwość nawiązywania kontaktów,
- ✓ zdolność do zawierania kompromisów,
- ✓ entuzjazm,
- ✓ dokładność w wykonywaniu zadań,
- ✓ odpowiedzialność za powierzone zadanie,
- ✓ dyspozycyjność,
- ✓ zdolności organizacyjne,

- ✓ sprawność\ siła fizyczna,
- ✓ umiejętności przywódcze,
- ✓ zdolność koordynowania działań,
- ✓ elastyczność (chodzi o czas pracy),
- ✓ umiejętności negocjacyjne,
- ✓ zadbany wygląd\ dobra prezencja,
- ✓ doświadczenie zawodowe,
- ✓ komunikatywność,
- ✓ inne?; jakie?
- ✓ Jak to wygląda w przypadku kobiet, a jak mężczyzn?
- ✓ Czy ich zdaniem poziom kompetencji osobowych różni się ze względu na płeć pracownika?
- ✓ Co dla nich, jako pracodawców ma największe znaczenie?

MACIERZYŃSTWO A PRACA – 35 minut

1. Czy według ich opinii decyzje kobiet o macierzyństwie wiążą się z ich sytuacją zawodową?

Dopytujemy:

- ✓ nie wiążą się, kobiety ograniczają dietę, odwołują decyzje o macierzyństwie lub z niego rezygnują). Dlaczego?
2. Jedną z podstawowych przyczyn, wskazywanych przez pracodawców jako uzasadnienie niechęci wobec zatrudniania kobiet, są regulacje ochronne i uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Liczne badania dokumentują postrzeganie przepisów prawa pracy (dotyczących kobiet w ciąży oraz matek sprawujących opiekę nad małymi dziećmi) jako uprawnień, przyczyniających się do powiększania kosztów działalności pracodawców i utrudniających organizację pracy. Prosimy o wypowiedź na ten temat.
 - ✓ Dopytujemy o szczegóły i potencjalne rozwiązania. Co trzeba zmienić? Co by pomogło pracodawcom?
 3. Czy jako pracodawcy zetknęli się z ww. kwestiami? (chodzi o pracownice w ciąży lub na urlopie rodzicielskim\ wychowawczym) Prosimy o opis sytuacji.
 4. Czy odejścia pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze stanowią dla Pani\ Pana firmy duży problem, obciążenie? Tak? Dlaczego? Nie? Dlaczego?
 5. Porozmawiajmy o kwestiach finansowo-organizacyjnych związane z macierzyństwem pracownic. Proszę o ocenę ich wagi i znaczenia dla firmy:

- ✓ wczesna rezygnacja pracownic w ciąży z pracy i udanie się na zwolnienie lekarskie;
- ✓ konieczność finansowania 33 dni wynagrodzenia chorobowego pracownicy w ciąży będącej na zwolnieniu lekarskim;
- ✓ konieczność wdrożenia do pracy osoby zastępującej pracownicę na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim;
- ✓ konieczność finansowania urlopu należnego pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim;
- ✓ konieczność finansowania urlopu należnego pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim wraz z koniecznością finansowania urlopu należnego osobie jej zastępującej (tzw. podwójne finansowanie urlopu);
- ✓ konieczność przywrócenia pracownicy powracającej po urlopie macierzyńskim \ wychowawczym na takie samo stanowisko; konieczność zwolnienia osoby zastępującej pracownicę po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego \ wychowawczego;
- ✓ konieczność udzielenia pracownicy karmiącej piersią przerw w pracy \ skrócenia jej czasu pracy przy utrzymaniu wysokości wynagrodzenia.
- ✓ Co jest najbardziej uciążliwe dla pracodawców? Co jeszcze?

6. Jaka politykę stosuje firma w momencie odejść pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze?

Dopytujemy:

- ✓ praca danej osoby jest dzielona między innych pracowników,
- ✓ zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na umowę o zastępstwo od razu,
- ✓ zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na umowę o zastępstwo, ale dopiero po zaprzestaniu finansowania osoby nieobecnej (np. po 33 dniach finansowania wynagrodzenia chorobowego),
- ✓ zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na inny rodzaj umowy, inne; jakie?

7. Czy przed odejściem na urlopy macierzyńskie pracownice w ciąży korzystają ze zwolnienia lekarskiego? Jak często to się zdarza \ zdarzało?

8. Czy Pani \ Pana zakład pracy utrzymuje kontakt z pracownicami przebywającymi na urloпах macierzyńskich, wychowawczych? Jeśli tak, to w jaki sposób, czego dotyczy kontakt?

9. Czy po urloпах macierzyńskich, wychowawczych kobiety wracają do pracy w firmie? Jak często wracają na te same stanowiska? Jak często wracają, ale na inne stanowiska? Na inny\ mniejszy wymiar etatu? Jak często nie wracają? Dlaczego tak się dzieje?
10. Czy firma stosuje jakieś udogodnienia dla kobiet wracających do pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych oraz młodych matek? Jeśli nie, to dlaczego? Jeśli tak, to jakie?

Dopytujemy o:

- ✓ możliwość redukcji wymiaru godzin,
 - ✓ dwie półgodzinne przerwy dla kobiet karmiących piersią,
 - ✓ żłobek,
 - ✓ przedszkole przy firmie,
 - ✓ pokój dla karmiących kobiet,
 - ✓ telepracę, elastyczny, zadaniowy czas pracy (ruchome godziny pracy), inne elastyczne formy zatrudnienia (jakie?),
 - ✓ program opieki medycznej dla matek i dzieci,
 - ✓ pikniki rodzinne i imprezy dla najmłodszych,
 - ✓ dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka,
 - ✓ pierwszeństwo przy planowaniu urloпów, inne, jakie?
 - ✓ Prosimy o opinie na temat tych rozwiązań. Co jest przydatne? Co jest realne, a co niemożliwe? Dlaczego? Co jest korzystne dla matek\ dla firmy? Dlaczego?
11. Czy gdyby otrzymali bezpłatne narzędzia lub bezpłatne wsparcie doradcze to czy w ich zakładzie pracy mogłyby być wdrożone następujące elementy:
 - ✓ elastyczny czas pracy (rozpoczynanie i kończenie pracy w różnych, niestandardowych godzinach);
 - ✓ zadaniowy tryb pracy; job- schering, tj. dzielenie jednego etatu pomiędzy kilka osób;
 - ✓ stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń); telepraca, praca w domu;
 - ✓ utrzymywanie sformalizowanych rodzajów kontaktów z pracownikami na urloпах macierzyńskich, wychowawczych (np. spotkania integracyjne, przesyłanie newslettera zakładowego);
 - ✓ strategia pracy awaryjnej (na wypadek niespodziewanej nieobecności pracownika-rodzica);

- ✓ wsparcie w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi pracownic\ pracowników;
- strategia adaptacji do pracy pracownic powracających z urlopów macierzyńskich, wychowawczych;
- ✓ Które? Jeśli żadne z powyższych to dlaczego? Inne; jakie?

12. Czy byliby chętni do uczestnictwa w bezpłatnym warsztacie poświęconym korzyściom wynikającym z zatrudniania kobiet? Tak? Nie? Jeśli nie, to dlaczego?

PRACA A RODZINA\ WARTOŚCI – 15 minut

1. Czy aktywność zawodowa kobiet odbija się negatywnie na życiu rodzinnym? Jeśli tak, to jak i dlaczego?
2. Jakie są dla kobiety korzyści związane z pracą zawodową?
 - ✓ poczucie własnej wartości,
 - ✓ odmiana, jaką jest praca zawodowa w stosunku do prac domowych,
 - ✓ lepsza pozycja w rodzinie,
 - ✓ kontakt z innymi ludźmi,
 - ✓ poczucie niezależności finansowej,
 - ✓ zdobycie zabezpieczenia na przyszłość,
 - ✓ lepsza pozycja społeczna,
 - ✓ szacunek otoczenia,
 - ✓ możliwość samorealizacji,
 - ✓ zapewnienie środków finansowych – źródła utrzymania, bycie aktywną, czynny udział w życiu społecznym,
 - ✓ motywacja do rozwoju,
 - ✓ poczucie użyteczności – bycia potrzebną,
 - ✓ Co jest najważniejsze?
3. Porozmawiajmy o wartościach. Co jest w życiu najważniejsze?
 - ✓ miłość,
 - ✓ rodzina,
 - ✓ dzieci,
 - ✓ zdrowie,
 - ✓ pieniądze,
 - ✓ praca,
 - ✓ kariera,

- ✓ szczęście,
 - ✓ poczucie bezpieczeństwa,
 - ✓ samorealizacja,
 - ✓ przyjaźń,
 - ✓ wiara,
 - ✓ rozwój osobisty,
 - ✓ co jeszcze?
 - ✓ Czy to są różne wartości dla kobiet i mężczyzn?
4. Czy życie zawodowe kobiety, samodzielność finansowa, kariera są ważniejsze \ mniej ważne od jej obowiązków rodzinnych? A od prac domowych (pranie, sprzątanie, zakupy, gotowanie)? Jak to wygląda w przypadku mężczyzn?
 5. Czy jako pracodawcy dostrzegają różnice (miedzy pracownicami a pracownikami) w trudnościach z godzeniem obowiązków zawodowych z życiem prywatnym \ rodzinnym i obowiązkami domowymi? Jeśli tak, prosimy o omówienie tych trudności.
 6. Z badań wynika, że kobiety wykonują zdecydowaną większość prac domowych i mają większe niż mężczyźni problemy w łączeniu życia zawodowego z prywatnym \ rodzinnym. Jakie czynniki Pani \ Pana zdaniem mają wpływ na tą sytuację?

RYNEK PRACY - 35 minut

1. Prosimy o ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Czyja jest korzystniejsza i dlaczego? (możliwość znalezienia pracy, wysokość zarobków, możliwość awansu itp.)
2. Czy kobietom łatwo jest znaleźć pracę?
 - ✓ Z czego to wynika?
 - ✓ Jakie są największe bariery?
 - ✓ A młodym matkom - czy łatwo im znaleźć pracę?
 - ✓ Mają trudniej niż pozostałe kobiety? Dlaczego?
 - ✓ Czy mają trudniej niż młodzi ojcowie? Dlaczego?
3. 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?

Dopytujemy o:

- ✓ elastyczny czas pracy,
 - ✓ udogodnienia dla matek,
 - ✓ opiekę medyczną itp.
4. Jakie myśli\ skojarzenia przychodzą im do głowy, gdy słyszą hasło: „kobieta na rynku pracy”? Jakie jeszcze?
 5. Jakie stanowiska zajmują zwykle kobiety? Jaką wykonują pracę? Dlaczego?
 - ✓ A jak wygląda zatrudnianie kobiet na stanowiskach kierowniczych?
 - ✓ Jak te kwestie wyglądają w ich firmie?
 6. Jak wynagradzane są kobiety?
 - ✓ Czy ich wynagrodzenia odbiegają od mężczyzn?
 - ✓ Jak te kwestie wyglądają w ich firmie?
 7. Liczne badania wskazują na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jakie są tego powody?

Dopytujemy czy:

- ✓ jest więcej pracy\ zawodów (np. fizycznych) dla mężczyzn;
 - ✓ mężczyźni są lepiej wynagradzani\ szybciej awansują;
 - ✓ pracodawcy są niechętni zatrudnianiu kobiet za względu na ich obowiązki rodzinne, potencjalne cięższe i urlopy macierzyńskie;
 - ✓ mężczyźni są postrzegani jako bardziej dyspozycyjni;
 - ✓ mężczyźni są lepszymi pracownikami;
 - ✓ kobiety są zawodowo mniej ambitne, realizują się bardziej w przestrzeni prywatnej;
 - ✓ Jakże jeszcze?
8. Co obecnie zachęca\ zniechęca pracodawców do zatrudniania kobiet?
 9. Co można by zrobić, aby zachęcić kobiety do aktywności zawodowej? Co jeszcze?
 10. Co ich zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet pracujących zawodowo?

Dopytujemy o:

- ✓ wyższe wynagrodzenie,
- ✓ pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu),
- ✓ należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli, żłobki i przedszkola powinny być tańsze,
- ✓ stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe,
- ✓ polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy),
- ✓ przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców,

- ✓ ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej),
- ✓ zapewnienie przez pracodawcę systemu szkoleń, inne; jakie?
- ✓ Jakie rozwiązania są pomocne pracującym kobietom?

11. Co ich zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych?

Dopytujemy o:

- ✓ pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu),
- ✓ zapewnić jakąkolwiek pracę na początek,
- ✓ należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli,
- ✓ żłobki i przedszkola powinny być tańsze,
- ✓ stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe,
- ✓ polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy),
- ✓ przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców,
- ✓ ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej),
- ✓ zorganizować wsparcie psychologiczne dla osób nie mogących wyjść z bezrobocia,
- ✓ uczyć czynnych sposobów poszukiwania pracy, inne; jakie?
- ✓ Co mogłoby ułatwić bezrobotnym kobietom znalezienie pracy?

12. Które z form wspierania kobiet na rynku pracy są ich zdaniem najbardziej efektywne?:

- ✓ wspieranie kobiet w zdobywaniu edukacji i kwalifikacji, np. kursy doszkalające,
- ✓ wspieranie przedsiębiorczości kobiet za pomocą dotacji na rozpoczęcie własnej działalności, założenie firmy itp.,
- ✓ promowanie partnerskiego modelu rodziny z równym podziałem obowiązków domowych,
- ✓ zapewnienie instytucjonalnej opieki nad dziećmi: żłobki, przedszkola, świetlice \ lub innymi osobami zależnymi,
- ✓ lepsze docieranie z informacjami na temat lokalnego rynku pracy,
- ✓ tworzenie baz danych ofert,
- ✓ doradztwo zawodowe,
- ✓ promowanie nowych form zatrudnienia: niepełny wymiar czasu pracy \ elastyczny czas pracy, praca przez Internet, praca na odległość lub w domu,
- ✓ Jak można wspierać kobiety na rynku pracy? Jak jeszcze?

13. Porozmawiajmy o wadze elastycznych zasad organizacji pracy zawodowej kobiet. Co jest ważne:

- ✓ możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy,
- ✓ wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę,
- ✓ wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu,
- ✓ wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych?
- ✓ Co najważniejsze? Co jeszcze?

14. Czy w ich firmie pracownice mają możliwość korzystania z takich rozwiązań? Prosimy o opis sytuacji, która wymagała elastycznych zasad organizacji pracy.

15. Czy któraś z tzw. elastycznych form pracy jest korzystniejsza dla kobiet niż tradycyjna praca? Przez pracę tradycyjną rozumiemy pracę na swoim stanowisku pracy w wyznaczonej umową liczbie godzin.

Dopytujemy o opinię na temat:

- ✓ elastycznego czasu pracy,
- ✓ zadaniowego trybu pracy,
- ✓ stosowania przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń),
- ✓ telepracy,
- ✓ pracy w domu,
- ✓ zatrudnienia na niepełny etat,
- ✓ własnej działalności gospodarczej,
- ✓ zatrudnienia na umowę o dzieło, umowę zlecenie.
- ✓ Jak to wygląda w ich firmie? Jakie inne rozwiązania przychodzą im do głowy? A może kobiety wolą pracę w tradycyjnej formie? Dlaczego?

ZAKOŃCZENIE 5 minut

To koniec wywiadu \ dyskusji. Czy ktoś z Państwa chce coś dodać lub uzupełnić swoją wcześniejszą wypowiedź?

Moderator dziękuje respondentkom \ respondentom za udział w badaniu.



Raport opracowany w ramach projektu

PI - innowacyjny model **GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

Projekt realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013
Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki
Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie
Poddziałanie 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw

Organizator: Fundacja „Fundusz Inicjatyw”
www.ffi.org.pl

