

Publikacja dofinansowana przez Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej

Redakcja
Ewa Jasiocka

Korekta
Zespół

Recenzja wydawnicza
dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska

Skład i łamanie
OFI

© Copyright by Grażyna Firlit-Fesnak
© Copyright by Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.), wymaga pisemnej zgody Autorów i Wydawcy.

Wydawca
Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR
03-982 Warszawa, ul. Dedala 8/44
tel. 0-602-247-367, fax 615-34-21
e-mail: oficyna@aspra.pl
www.aspra.pl

ISBN 978-83-7545-087-3

SPIS TREŚCI

Wstęp 9

ROZDZIAŁ 1

Grażyna Firlit-Fesnak – METODOLOGIA BADAŃ

- 1.1. Przedmiot, cele badań, hipotezy 13
- 1.2. Zakres badań; zagadnienia badawcze 16
- 1.3. Źródła informacji; metoda badawcza, narzędzia badawcze, próba badawcza 18
 - 1.3.1. Badania kobiet 18
 - 1.3.2. Badania pracodawców 21
- 1.4. Charakterystyka badanych zbiorowości 25
 - 1.4.1. Badane kobiety według statusu na rynku pracy, cech społecznych, demograficznych i ekonomicznych .. 25
 - 1.4.2. Kobiety pracujące, bierne zawodowo i bezrobotne; podobieństwa i różnice. 28
 - 1.4.3. Badane firmy według wielkości, formy własności, struktury zatrudnienia pracowników 32
 - 1.4.4. Cechy społeczno-demograficzne badanych pracodawców.. 41

ROZDZIAŁ 2

Justyna Godlewska – ŚCIEŻKI EDUKACYJNE KOBIECI I ICH UWARUNKOWANIA

- Wstęp 45
- 2.1. Wybory edukacyjne kobiet w Polsce w świetle danych statystycznych 46
- 2.2. Wybory edukacyjne kobiet i ich uwarunkowania – wyniki badań... 69
 - 2.2.1. Poziom wykształcenia i zawód wyuczony badanych kobiet 69
 - 2.2.2. Uwarunkowania wyboru zawodu 75
 - 2.2.3. Uwarunkowania finansowe kształcenia 79
 - 2.2.4. Stopień zadowolenia z posiadanego wykształcenia, wybranego zawodu, umiejętności zawodowych 83
 - 2.2.5. Ocena przygotowania do pracy zawodowej 91
 - 2.2.6. Preferowane zmiany w ścieżce kształcenia 93
- Podsumowanie; wnioski z badań 95

ROZDZIAŁ 3

Justyna Godlewska, Małgorzata Oldak – **INWESTOWANIE W ROZWÓJ WIEDZY I PROFESJONALIZMU ZAWODOWEGO KOBIET – KSZTAŁCENIE USTAWICZNE**

Wprowadzenie	97
3.1. Udział kobiet w kształceniu ustawicznym w świetle danych zastanych	99
3.2. Kształcenie ustawiczne kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo – wyniki przeprowadzonych badań ...	111
3.2.1. Motywacja do kształcenia ustawicznego badanych kobiet	112
3.2.2. Preferowane kierunki doksztalcenia	118
3.2.3. Uwarunkowania kształcenia ustawicznego badanych kobiet	120
3.2.4. Udział kobiet bezrobotnych w szkoleniach i jego uwarunkowania	123
3.3. Skłonność pracodawców do inwestowania w rozwój kapitału zawodowego pracowników, zwłaszcza kobiet – wyniki badań	129
Podsumowanie	135

ROZDZIAŁ 4

Małgorzata Oldak – **PRACA ZAWODOWA W ŻYCIU POLSKICH KOBIET: JAKO WARTOŚĆ I DOŚWIADCZENIE**

4.1. Znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo	137
4.1.1. Ekonomiczne aspekty pracy zawodowej	141
4.1.2. Pozaekonomiczne znaczenie pracy zawodowej	150
4.2. Przebieg pracy zawodowej w świetle doświadczeń kobiet pracujących	156
4.3. Okoliczności utraty pracy i poszukiwanie pracy w doświadczeniu kobiet bezrobotnych	160
4.4. Uwarunkowania bierności zawodowej kobiet i ich dalsze plany zawodowe	166
Podsumowanie	175

ROZDZIAŁ 5

Anna Kurowska – **WYKSZTAŁCENIE KOBIET A ICH POZYCJA NA RYNKU PRACY – PODSTAWOWE ZWIĄZKI**

5.1. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe jako czynnik kształtujący pozycję zawodową kobiet w świetle dotychczasowych badań statystycznych	177
5.2. Zadowolenie badanych kobiet z osiągniętego poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w świetle badań ...	191
5.3. Poziom wykształcenia badanych kobiet a ich ocena przygotowania do pracy zawodowej	197
5.4. Poziom wykształcenia a wartość pracy w oczach kobiet	202
5.5. Poziom wykształcenia a doświadczenia zawodowe kobiet pracujących	208
5.6. Poziom wykształcenia a długość okresu pozostawiania bez pracy – kobiety bezrobotne i bierne zawodowo	210
5.7. Poziom wykształcenia a przyczyny bezrobocia i bierności zawodowej kobiet	212
5.8. Poziom wykształcenia a chęć podjęcia pracy w przyszłości przez kobiety bierne zawodowo	214
Podsumowanie	216

ROZDZIAŁ 6

Grażyna Firlit-Fesnak, Anna Kurowska – **MIEJSCE WYKSZTAŁCENIA I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH WŚRÓD CZYNNIKÓW KREUJĄCYCH WIZERUNEK KOBIETY PRACOWNIKA I POTENCJAŁ ZAWODOWY KOBIET**

Wprowadzenie	221
6.1. Potencjał zawodowy jako kryterium oceny pracy kobiet; spojrzenie kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo	222
6.2. Pozaprofesjonalne kryteria oceny wartości pracy kobiet. ...	227
6.3. Kobiety i mężczyźni w roli pracownika w opinii pracodawców ..	241
6.3.1. Wzorzec cech typowego pracownika z uwzględnieniem kategorii płci	241
6.3.2. Pożądane cechy kobiet i mężczyzn w roli pracownika ..	246

6.3.3. Potencjał rzeczywistych umiejętności pracujących kobiet i mężczyzn a jakość ich pracy	250
6.3.4. Wady i zalety kobiet w roli pracownika	252
Podsumowanie.	255

ROZDZIAŁ 7

Grażyna Firlit-Fesnak – WYKSZTAŁCENIE I KWALIFIKACJE ZAWODOWE A DYSKRYMINACJA KOBIET W POLSKIM ŚWIECIE PRACY

Wprowadzenie.	263
7.1. Miejsce wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników określających pozycję zawodową kobiet na polskim rynku pracy.	266
7.2. Wpływ poziomu wykształcenia kobiet na ich ocenę zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy	270
7.3. Znaczenie wykształcenia i kwalifikacji w procesie rekrutacji pracowników.	273
7.4. Uwarunkowania partycypacji kobiet w procesach decyzyjnych.	277
7.5. Występowanie praktyk dyskryminacyjnych w doświadczeniu badanych kobiet i pracodawców.	285
7.6. Wiedza pracowników i pracodawców o normach prawnych regulujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej.	288
7.7. Trwałość wzorców horyzontalnej segmentacji zatrudnienia ze względu na płeć w opinii pracodawców i badanych kobiet	291
Podsumowanie.	295

Grażyna Firlit-Fesnak – WNIOSKI Z BADAŃ I POSTULATY 299 |

BIBLIOGRAFIA 307 |

WSTĘP

Niniejsza publikacja prezentuje wyniki badań empirycznych dotyczących zależności między poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet a ich statusem na rynku pracy. Badania te przeprowadzono na reprezentatywnych próbach badawczych trzech kategorii respondentek – kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo – oraz reprezentatywnej próbie pracodawców.

Wykształcenie, profesjonalna wiedza i umiejętności zawodowe stanowią we współczesnej gospodarce kluczowy czynnik oceny potencjału zawodowego pracownika, rozstrzygając o jego mniejszej bądź większej przydatności na rynku pracy. Porównując wskaźniki aktywności zawodowej, zatrudnienia oraz bezrobocia kobiet i mężczyzn w Polsce, można powiedzieć, że kobiety mają na rynku pracy słabszą pozycję niż mężczyźni. Jednym z czynników – obok uwarunkowań kulturowych, społecznych i politycznych – decydujących o obecności i statusie kobiet na rynku pracy jest poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz jego adekwatność do potrzeb rynku pracy. To zagadnienie – stosunkowo słabo rozpoznane w Polsce – było przedmiotem badań przeprowadzonych w ramach projektu „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy”¹, finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jeden z czterech modułów badawczych² dotyczył adekwatności wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy. Rolę koordynatora całego projektu pełniło Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej³ we współpracy z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej.

¹ Projekt SPO RZL 1.6 (b).

² W ramach projektu „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy” realizowane były następujące moduły badawcze: 1. Sytuacja kobiet na rynku pracy po przerwie związanej z macierzyństwem i wychowaniem dzieci (pod kierunkiem prof. dr hab. I. Kotowskiej – Szkoła Główna Handlowa i Polska Akademia Nauk); 2. Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy (pod kierunkiem prof. UW dr hab. G. Firlit-Fesnak – Instytut Polityki Społecznej UW); 3. Losy zawodowe absolwentek na rynku pracy (pod kierunkiem dr hab. B. Balcerzak-Paradowskiej – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych); 4. Aktywizacja zawodowa kobiet w regionach niskozurbanizowanych (pod kierunkiem dr. hab. J. Krzyszkowskiego – Uniwersytet Łódzki).

³ Koordynatorem projektu był prezes PTPS, prof. dr hab. Julian Auleytnier.

Przygotowanie projektu badań empirycznych zostało poprzedzone analizą danych zastanych dotyczących statusu kobiet na polskim rynku pracy oraz struktury wykształcenia ludności w Polsce według płci. Koncepcja badań opierała się na założeniu, że potencjał zawodowy kobiet i jego wpływ na ich pozycję na rynku pracy powinien być oceniony zarówno przez kobiety o różnym statusie zawodowym (kobiety pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo), jak też przez pracodawców, z natury rzeczy najlepiej zorientowanych w potrzebach kadrowych firm reprezentujących różne branże. Badania kobiet zostały przeprowadzone przez Biuro Badań Społecznych w Warszawie, zaś badania pracodawców przez Ośrodek Badania Opinii Publicznej w Warszawie. Wykonali je wykwalifikowani ankieterzy obu ośrodków badawczych w grudniu 2006 i w styczniu 2007 roku. Struktura niniejszej publikacji została wyznaczona przez główne wątki tematyczne podjęte w badaniach zbiorowości kobiet i pracodawców. W jej przygotowaniu wzięły udział autorki raportów częściowych z badań empirycznych.

Książka jest podzielona na siedem rozdziałów. W rozdziale 1, *Metodologia badań*, przedstawiono uzasadnienie podjęcia badań, cele i zakres badań, metody i narzędzia badawcze, opis próby badawczej kobiet i mężczyzn. Opisano także społeczne i demograficzne cechy respondentów – kobiet i pracodawców – oraz zamieszczono podstawowe informacje o firmach, których właścicielami lub kierownikami byli badani pracodawcy.

W rozdziale 2, *Ścieżki edukacyjne kobiet i ich uwarunkowania*, omówiono wyniki badań kobiet odnoszące się do ich edukacyjnych doświadczeń. Analiza objęła kwestie związane z osiągniętym przez kobiety poziomem formalnego wykształcenia i wyborem zawodu – uwarunkowania i stopień satysfakcji z dokonanych wyborów – w tym ocenę przygotowania do pracy zawodowej i deklaracje respondentek dotyczące zmian w zrealizowanym przez siebie scenariuszu edukacyjnym.

Rozdział 3, *Inwestowanie w rozwój wiedzy i profesjonalizmu zawodowego kobiet – kształcenie ustawiczne*, poświęcono planom kobiet dotyczącym zdobywania kolejnych szczebli wykształcenia, uzupełniania bądź zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych, a także ich uwarunkowaniom. Wszystkie te zagadnienia analizowane są w odniesieniu do sytuacji respondentek na rynku pracy, a więc wszędzie tam, gdzie uznano to za uzasadnione, wyniki omówiono dla każdej grupy osobno i następnie porównywano. W tym rozdziale znajdują się także wyniki badań pracodawców, dotyczące ich gotowości do inwestowania w rozwój zawodowy pracowników, a w szczególności kobiet.

W rozdziale 4, *Praca zawodowa w życiu polskich kobiet jako wartość i doświadczenie*, zanalizowano wyniki badań kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo odnoszące się do dwóch aspektów pracy w życiu respondentek: jako wartości i jako doświadczenia. Prezentowane są zatem z jednej strony postawy i opinie trzech badanych kategorii kobiet wobec ekonomicznych i pozaekonomicznych znaczeń pracy zawodowej w ich indywidualnych biografiiach życiowych, z drugiej zaś ukazane są doświadczenia związane z pracą zawodową kobiet aktualnie pracujących oraz kobiet, które pozostają poza pracą zawodową z powodu bezrobocia lub z własnego wyboru. Omówione są też ważne kwestie dotyczące poszukiwania pracy przez kobiety bezrobotne oraz plany zawodowe kobiet biernych zawodowo.

Głównym zadaniem rozdziału 5, *Wykształcenie kobiet a ich pozycja na rynku pracy – podstawowe związki*, było przedstawienie zależności pomiędzy poziomem wykształcenia badanych kobiet a różnymi aspektami ich pozycji na rynku pracy, na podstawie danych zastanych i wypowiedzi respondentek. W części odwołującej się do danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego przeanalizowano związki między wykształceniem kobiet w Polsce a ich aktywnością zawodową, zdolnością do zatrudnienia, sektorem i formą zatrudnienia oraz poziomem płac. W kolejnym fragmencie analizy wykorzystano wyniki badań obrazujące zależności między poziomem wykształcenia respondentek a ich zadowoleniem z osiągniętego stopnia edukacji i kwalifikacji zawodowych, przygotowaniem do pracy zawodowej i doświadczeniami z pracą zawodową.

Na treść rozdziału 6, *Miejsce wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników kreujących wizerunek kobiety pracownika i potencjał zawodowy kobiet*, składa się omówienie opinii badanych kobiet i pracodawców na temat czynników współtworzących obraz kobiety w roli pracownika oraz zawartość pojęcia „potencjał zawodowy kobiet”. W pierwszej części, opierając się na wypowiedziach pracodawców, przedstawiono wizerunek typowego pracownika – kobiety i typowego pracownika – mężczyzny. W dalszej części analizowano cechy brane pod uwagę w procesie rekrutacji pracownika; na tej podstawie wyodrębniono czynniki określające potencjał zawodowy pracownika – kobiety i pracownika – mężczyzny. Następnie omówiono wpływ potencjału zawodowego kobiet na ocenę jakości ich pracy. W ostatnim fragmencie tego rozdziału przedstawiono opinie pracodawców na temat wad i zalet kobiet w roli pracownika.

Przedmiotem rozważań zawartych w rozdziale 7, *Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe a dyskryminacja kobiet w polskim świecie pracy*, są poglądy kobiet i pracodawców na temat dyskryminacji kobiet i mężczyzn w świecie pracy, jak też rzeczywiste praktyki dyskryminacyjne w badanych firmach i miejscach pracy badanych kobiet. Omówiono też wpływ wykształcenia i kwalifikacji zawodowych na przebieg procesu rekrutacji do zatrudnienia i na stanowiska kierownicze, zaprezentowano poglądy badanych pracodawców i kobiet dotyczące podziału branż i zawodów według płci. Zawarte w tym rozdziale analizy stanowią próbę odpowiedzi na pytanie, czy wzrost wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet ma wpływ na wyrównywanie ich szans z mężczyznami w dostępie do zatrudnienia, awansu zawodowego, wolnych od dyskryminacji ze względu na płeć warunków pracy.

W zakończeniu podsumowano wyniki badań, przedstawiono wnioski i zarekomendowano pewne praktyczne rozwiązania w obszarze polityki zatrudnienia, polityki edukacyjnej, polityki rodzinnej, polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Grażyna Firlit-Fesnak

Grażyna Firlit-Fesnak

ROZDZIAŁ 1

METODOLOGIA BADAŃ

1.1. PRZEDMIOT, CELE BADAŃ, HIPOTEZY

Przedmiotem prezentowanych badań była analiza zależności pomiędzy poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet a ich statusem na rynku pracy, rozpatrywanym w różnych etapach biografii zawodowej kobiet, takich jak: poszukiwanie pracy, zatrudnienie, utrata pracy, rezygnacja z aktywności zawodowej. W porównaniu z mężczyznami, pozycja kobiet na polskim rynku pracy jest słabsza, o czym świadczą wskaźniki statystyczne: niższy współczynnik aktywności zawodowej i zatrudnienia kobiet, wyższy współczynnik bezrobocia kobiet, nierównowaga w strukturze wynagrodzeń kobiet i mężczyzn i niski poziom partycypacji kobiet w strukturach władzy ekonomicznej. W świetle tych danych rodzi się pytanie o uwarunkowania procesu przygotowania kobiet do pracy zawodowej i rodzaj czynników decydujących o ich obecności na rynku pracy bądź wykluczeniu z niego. Analiza literatury przedmiotu wskazała na niedostatek badań umożliwiających porównanie motywów wyboru ścieżek edukacyjnych i zawodów przez kobiety z zapotrzebowaniem na nie w polskich przedsiębiorstwach oraz brak rozpoznania skali równowagi/nierównowagi między oczekiwaniami kobiet wobec pracy zawodowej a oczekiwaniami pracodawców wobec kobiet w roli pracownika. Temat niniejszych badań – adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet do zapotrzebowania rynku pracy – uwzględnia zatem potrzebę empirycznego rozeznania tego zagadnienia. Badania objęły reprezentatywne próby pracodawców i kobiet. Przyjęto następujące cele badawcze:

- 1) diagnoza uwarunkowań ścieżek edukacyjnych i kwalifikacji zawodowych kobiet o różnym statusie na rynku pracy: pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo;
- 2) określenie wpływu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet na ich faktyczny status zawodowy i zadowolenie z osiągniętej pozycji zawodowej;