

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Bezrobocie a płeć

Komunikat z badań w województwie opolskim

Maciej Filipowicz

Spis treści

1.	Wprowadzenie w problematykę <i>gender</i>	3
2.	Zagadnienia metodologiczne.....	9
3.	Analiza materiału zastanego.....	13
3.1.	Stan i struktura bezrobocia	13
3.2.	Ruch bezrobotnych.....	22
4.	Analiza materiału wywołanego	24
4.1.	Płeć w kontekście społecznym	24
5.	Kwestia dyskryminacji	34
6.	Preferencje i działania związane z zatrudnieniem.....	42
Spis wykresów		49
Spis tabel		49
Bibliografia.....		50

1. Wprowadzenie w problematykę *gender*

Teoretycznym punktem wyjścia dla niżej prezentowanych badań jest koncepcja bezrobocia zdefiniowanego w ujęciu ekonomicznym jako:

„*Stan nierównowagi pomiędzy popytem na pracę a podażą pracy, a dokładniej rzecz ujmując <bezrobocie jest traktowane jako zjawisko polegające na tym, że część siły roboczej, tj. ludności w wieku produkcyjnym, zdolnej i skłonnej do pracy na typowych warunkach istniejących w gospodarce nie znajduje zatrudnienia>”*.¹

Jednak takie podejście jest zdecydowanie zbyt wąskie, dlatego też konieczne jest uwypuklenie uwarunkowań społecznych, kształtujących funkcjonowanie zjawiska bezrobocia. Tak więc pomimo tego, że źródło koncepcji pracy stanowi pojęcie z dziedziny ekonomii, jego społeczne korelaty stanowią meritum pracy. Całość zjawiska bezrobocia znajduje się w polu dywagacji ekonomii, podczas gdy dla potrzeb niniejszej pracy ważniejsze jest rozróżnienie pomiędzy bezrobociem jako zjawiskiem masowym-ekonomicznym, a jednostkami nie posiadającymi pracy. W wymiarze społecznym koncentracja następuje na opisie struktury bezrobocia z perspektywy zmiennych społeczno-demograficznych (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, stan cywilny, itp.) oraz strategiach funkcjonowania w bezrobociu (orientacje aktywne, pasywne czy roszczeniowe). W ujęciu społecznym niemałe znaczenie mają również skutki bezrobocia, tak w wymiarze indywidualnym jak i zbiorowym.

W związku z tym, że płeć może stanowić kategorię analityczną bezrobocia, na szczególną uwagę zasługuje koncepcja **gender**. Pojęcie to, mające długą tradycję w badaniach naukowych (zapoczątkowane w pracach o charakterze psychologicznym *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity* – Robert Sotoller²) stanowi zasadniczą oś rozważań. Gender jako koncepcja analityczna, tj. konstrukt teoretyczny wykorzystywany w pracach badawczych oraz stricte teoretycznych, rozumiany jest jako społeczno-kulturowe aspekty bycia mężczyzną i kobietą³. Zwraca się tu szczególną uwagę na przeogromny wpływ norm społecznych (a więc określonych reguł zachowania, interpretowania, a nawet myślenia) w kształtowaniu tożsamości kobiet i mężczyzn. Tak więc na zjawisko o charakterze biologicznym, nałożone zostało zjawisko o charakterze społecznym. Gender zatem jest płcią kulturową – modelem zachowań, odmiennym dla kobiet i odmiennym dla mężczyzn w odniesieniu do poszczególnych aspektów życia zbiorowego jak i indywidualnego.

¹E. Kwiatkowski, *Bezrobocie: podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002 s. 12.

²H. Bradley, *Płeć*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2008, s. 27.

³Tamże, s. 27.

Harriet Bradley przedstawiając rys historyczny koncepcji gender, ale przede wszystkim sposób jej funkcjonowania, zwraca uwagę na proces stawania się mężczyzną i kobietą, określane mianem **gendering**⁴. W tej sytuacji wyraźnie wskazuje na występowanie trzech poziomów warunkujących, a przynajmniej istotnie wpływających na konstruowanie tożsamości płciowej. Chodzi o poziom mikro, mezo oraz makro. Na poziomie mikro mówi się o konkretnych interakcjach jakie zachodzą między poszczególnymi aktorami, ich oczekiwanym zachowaniem w stosunku do siebie, próbie wnioskowania z przynależności do płci o zachowaniu partnera interakcji w konkretnej sytuacji społecznej. Zagadnienie to wprost dotyczy koncepcji **jaźni odzwierciedlonej** Cooley'a jako koncepcji wyjaśniającej zachowanie się jednostek w odniesieniu do innych. W dalszej kolejności poziom mezo (pośredni) to konkretne instytucje w obrębie których funkcjonuje człowiek. Na szczególną uwagę zasługuje tu **proces socjalizacji**, a więc uspołecznienia, czyli doprowadzenia do uwewnętrznienia (uznania za swoje) określonych form zachowania, gdzie występuje jasno identyfikowalny system kar i nagród stanowiących swoiste wzmocnienia – mające na celu utrwalenia zachowań pożądanых. Jest to proces, którego skutki mają wywołać określone zachowanie jednostki jako efekt zaangażowania całych struktur społecznych, instytucji oraz relacji interpersonalnych⁵. Kiedy mowa jest o całych strukturach społecznych ma się na uwadze system wartości, cały zestaw dążeń życiowych jak i układów / systemów politycznych, ekonomicznych czy też kulturowych umożliwiających (dających szansę) realizacji określonych wzorów zachowania. To innymi słowy szeroko rozumiane instytucje, które współwystępują z instytucjami rozumianymi wąsko.

Proces uwewnętrznienia ról społecznych kobiet i mężczyzn, jak trafnie zauważa David Jackson⁶, największe znaczenie ma w okresie wczesnego dzieciństwa, wtedy gdy umysł jest wyraźnie podatny na wpływ, na wzorce zachowania. Tu wąsko pojęte **instytucje** tożsame są z takimi obszarami jak funkcjonowanie przedszkola czy szkoły. Tam następuje jasne rozgraniczenie na zachowanie męskie i niemęskie, kobiece i niekobiece, gdzie męskie oznacza niekobiece – ta dychotomia, będąc silnie zakorzeniona ma swoje znaczące konsekwencje dla całości życia społecznego. Tak więc w ostatecznym rozrachunku, na najniższym poziomie organizacji życia społecznego stepuje socjalizacja przez przyswojenie modelu⁷. Modelami są w pierwszej kolejności opiekunowie (matki/ojcowie) i ich relacje, podział zadań w obrębie gospodarstwa domowego, sposób określania świata oraz zainteresowania, poprzez które komunikuje się swoim dzieciom (a także ich rówieśnikom) na czym

⁴ Tamże, s. 37.

⁵ K.J. Tillmann, *Teorie socjalizacji*, PWN, Warszawa 2005, s. 14.

⁶ D. Jackson, „*Unmasking Masculinity: A Critical Autobiography*”, Unwin Hyman, London 1990 w: Bradley H. Op. cit., s. 35-36.

⁷ K.J. Tillmann, Op.Cit., s. 82-89.

polega ten swoisty podział między płciami. Zachowania obserwowane w obrębie modelu przenoszone są do instytucji (rozumianych wąsko), a które to nagradzają za zachowanie zgodne z definicją konkretnego rodzaju płciowego.

Wspomniana dychotomia kształtująca ogół zachowania osobniczego prowadzi wprost do tworzenia się **systemu płci (biologicznej i kulturowej)**, na co szczególną uwagę zwraca C.M. Renzetti oraz D.J. Curran. Wspomniani autorzy mianem systemu płci określają układ trzech zjawisk: 1. Wskazanych wyżej presji społecznych konstruujących pojęcie kobiecości i męskości; 2. Podziału pracy ze względu na płeć oraz 3. Społecznej regulacji seksualności (akceptacja oraz odrzucenie konkretnych form ekspresji)⁸. Z punktu widzenia mojej pracy obszar poświęcony podziałowi pracy wydaje się być fundamentalny. Mając na uwadze zjawiska ekonomiczno-społeczne, u których podstaw leży gospodarka rynkowa, zróżnicowanie w podziale pracy, a szerzej zróżnicowanie w odniesieniu do sytuacji pracy ma niebagatelne znaczenie. Otóż konsekwencjami tego są nie tylko podziały w obrębie obszarów zatrudnienia (charakterystyczne dla poszczególnych płci), ale i dysproporcje w uzyskiwanym wynagrodzeniu. Pytając o źródła takiego stanu rzeczy, zwrócenie się do wyjaśnienia kulturowego, tj. wskazującego na aspekt socjalizacji płci nierozzerwalnie związane jest z pojęciem **stereotypu płci** wprost odnoszonym do pojęcia **roli**.

Generalnie rzecz ujmując, pod pojęciem stereotypu rozumie się uproszczone wyobrażenia o danym wycinku rzeczywistości społecznej (zarówno na poziomie indywidualnym jak i zbiorowym), określone „obrazy w naszej głowie”, jak kwestię przedstawia pierwszy bodajże komentator zagadnienia (Lippmann)⁹. Stereotypy rozumiane są wprost jako wiedza gromadzona przez jednostkę w procesie doświadczania otoczenia społecznego, która w stosownej sytuacji prowadzi do uruchomienia reprezentacji w odniesieniu do obiektu stereotypizacji. Na tę kwestię zwracają w szczególności uwagę Stangor oraz Schaller¹⁰. Innymi słowy mówiąc stereotypy, jako produkt społeczny dostarczają racji dla wnioskowania o cechach osób czy też grup społecznych. Siła samego stereotypu oraz skutków jego funkcjonowania związana jest często z zawartymi implicite przesadami kształtującymi z kolei pewną dozę dystansu społecznego¹¹. Przesady, a więc stronnice, pejoratywne przekonania współwystępują również z pozytywnym wyobrażeniem własnej grupy, stojąc więc w opozycji dając podstawę do przyznawania społecznie cennych dóbr grupie/warstwie formułującej określone przesady. Przy tak funkcjonującym tle kolejnym krokiem w relacjach interpersonalnych jest dystans, a więc zmniejszenie interakcji lub

⁸ C. M. Renzetti oraz D. J. Curran *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 2005 s. 9.

⁹ T. Mądrzycki, *Deformacje w postrzeganiu ludzi*, PWN, Warszawa 1986, s. 16.

¹⁰ Ch. Stangor, M. Staller, *Stereotypy i uprzedzenia*, GWP, Gdańsk 1999, s. 62.

¹¹ P. Sztompka, *Socjologia: analiza społeczeństwa*, Znak, Warszawa 2002, s. 301.

wykluczenie z określanych kontekstów interakcyjnych, a w ostateczności organizowanie przestrzeni fizycznej w sposób homogeniczny, np. poprzez getta.

W odniesieniu do kobiet i mężczyzn stereotypy związane z płcią swoje źródło mają w zróżnicowaniu biologicznym, które z kolei bywa racją dla określonych ról kobiet i mężczyzn. Stereotypy związane z płcią to nic innego jak wyobrażenia o tym, jakie są kobiety i jacy są mężczyźni, z kolei role to definicje tego czym powinny się zajmować kobiety i mężczyźni. Ujmując rzecz ogólnie, a podążając tropem myślowym Jacka Szmataki, za **rolę** uważa się zespół zachowań zdeterminowanych charakterystykami pozycji i statusu, gdzie pozycja społeczna rozumiana jest jako układ norm i wartości grupowych, podczas gdy status jako zespół charakterystyk aktora zajmującego daną pozycję¹². Zatem normy i wartości związane z płcią, pochodzące od pierwotnego zróżnicowania biologicznego, społecznie wskazują, że wartością charakterystyczną dla kobiet jest proces reprodukcji gatunku, a dokładniej rzecz ujmując opieki nad potomstwem i wszelkimi aspektami utrzymania środowiska egzystencji – gospodarstwa domowego. Na tę kwestię zwraca uwagę S.B. Ortner rozważając relacje między kobietami i mężczyznami w odniesieniu do konstytucji biologicznej organizmu ludzkiego¹³. Autorka jasno wskazuje, że macierzyństwo w sensie biologicznym automatycznie przekłada się na funkcje opiekuńcze względem osoby zależnej (dziecka/dzieci) i rozszerza się na cały zakres prac związanych z utrzymaniem gospodarstwa. U podstaw takiego procesu przypisania konkretnych działań do konkretnej płci znajduje się zakładane bliskie (bliższe niż w stosunku do mężczyzn) podobieństwo kobiety do natury. Rodzicielstwo biologiczne i pierwotna opieka nad nim (np. karmienie piersią) stają się doskonałą przekładnią dla innych działań na rzecz utrzymania domowego środowiska. W konsekwencji kobiety zajmując pozycję matki, gospodyni domowej, opiekunki itd. realizują oczekiwania formułowane pod ich adresem, a przy okazji realizując te oczekiwania (pełniąc tę rolę) dają podstawę do wnioskowania o ich cechach indywidualnych związanych właśnie z pełnieniem wskazanych ról. Stąd też stereotypy dotyczące kobiet mówią o nich jak o osobach: emocjonalnych, wrażliwych, intuicyjnych, opiekuńczych¹⁴.

Role związane z płcią należy odnieść do innych ról, albowiem człowiek jednocześnie zajmuje różne pozycje. Na wielość pozycji i wielość ról zwrócił uwagę Merton. On komentując rozważania na temat tego zagadnienia ukuł koncepcję **zespołu ról**¹⁵, a więc całych obszarów, w których dana jednostka zajmuje konkretną pozycję i w stosunku do której formułowane są konkretne oczekiwania. Jednym z takich

¹² J. Szmataka, *Modele w teorii roli społecznej*, Studia socjologiczne nr 1, 1974.

¹³ S. B. Ortner, *Czy kobieta ma się tak do mężczyzny jak „natura” do kultury?* w: T. Hołówka, *Nikt nie rodzi się kobietą*, Czytelnik, Warszawa 1982, s.114.

¹⁴ M. Grabowska, *Stereotypy płci we wczesnej dorosłości*, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2007, s. 28.

¹⁵ R. K. Merton, *Teoria socjologia i struktura społeczna*, PWN, Warszawa 200, s. 60-89.

obszarów jest rynek pracy. Tu występują dwie zasadnicze kategorie aktorów (zatrudnieni i pozostający bez zatrudnienia, w tym bezrobotni¹⁶). W stosunku do obu formułowane są ściśle określone, pożądane zachowania. Zajmując pozycję bezrobotnego (w której wartościuje się pracę oraz wskazuje, jak i co należy robić aby ją uzyskać: aspekt aksjo-normatywny) reprezentanci jej mają określony scenariusz, w obrębie którego powinni zachowywać się tak, jak oczekuje tego od nich społeczeństwo. Kodyfikacją tego sposobu zachowania (odgrywania roli) jest stosowana ustawa¹⁷. Jest to szczególny rodzaj kodyfikacji zachowania, gdyż regulowany jest aktem prawnym. Rozpatrując bezrobocie jako problem społeczny (w rozumieniu teoretycznym, w jakim został przedstawiony wyżej) interwencja ma charakter instytucjonalny, zatem i narzędzia interwencyjne przyjmujące za podstawę dążenie do zmiany mają charakter formalny. Dlatego też, posiłkując się wspomnianym aktem prawnym, za bezrobotnego/bezrobotną uznaje się osobę zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy i wykazującą gotowość do podjęcia zatrudnienia¹⁸. Jako że bezrobotni zakorzenieni są nie tylko w konkretnej sferze instytucjonalnej (urzędowy system wsparcia), ale także funkcjonują w innych układach społecznych (rodzina, społeczność lokalna itp.), w związku z tym niejednokrotnie występują tendencje zewnętrznych obserwatorów do nakładania presji na samodzielne poszukiwania zatrudnienia. Dlatego też rola bezrobotnego, oprócz samego faktu rejestracji w stosownej instytucji i wykazywania gotowości do podjęcia zatrudnienia, obejmuje jednocześnie indywidualne starania związane ze zmianą aktualnego położenia społeczno-gospodarczego.

Bardzo istotnym obszarem analizy (uwzględniającym kontekst ról) jest również dyskryminacja na rynku. Traktuję ją jako jawne działanie zorientowane na odmowę dostępu/przyznania społecznie cenionych dóbr, a więc: pracy, władzy, prestiżu¹⁹. Bezpośrednie przełożenie problemu dyskryminacji na grunt rynku pracy ma swój wyraz w konwencji nr 111 z 1958 roku Międzynarodowej Organizacji Pracy. Dokument ten ściśle reguluje to, czym jest dyskryminacja a czym nie jest. W artykule 1 ust. 1 za dyskryminację uznaje się „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie lub naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu”. Akcent zatem położony został na równość szans, dlatego też dyskryminacją nie są

¹⁶ W. Makać, *Statystyczne metody analizy bezrobocia*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1996, s. 80.

¹⁷ Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

¹⁸ Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

¹⁹ P. Sztompka, *Socjologia: analiza społeczeństwa*, Znak, Warszawa 2002, s. 288-303.

w rozumieniu wspomnianej konwencji „rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania oparte na kwalifikacjach wymaganych dla danego zatrudnienia²⁰”.

Kwestia ta stała się teoretycznym tłem dla debat związanych z zagadnieniem zróżnicowania płciowego, tj. jako konsekwencja dla rozpoznanego problemu gender. Szczególnie jest to widoczne w odniesieniu do wskazywanego wyżej **systemu płci**, dokładnie wymiaru podziału pracy. Ujmując to jeszcze ściślej, rzecz sprowadza się do dostępności wskazanego dobra jakim jest praca. Tutaj racją dla działań dyskryminacyjnych, w odniesieniu do rynku pracy, są wskazywane wyżej stereotypy płci. Domniemane, uniwersalne cechy kobiet, oceniane z punktu widzenia rynku stawiają obecnych oraz przyszłych adeptów pracy w niekorzystnym świetle. Np. dyspozycyjność jest tu koronnym argumentem przemawiającym za niekorzystnym położeniem kobiet. Owa dyspozycyjność związana np. z opieką nad dziećmi skłania pracodawców do postrzegania kobiet jako pracowników mniej efektywnych. Odmawiając im dostępu do dobra jakim jest praca, dopuszczają się tym samym dyskryminacji.

Takie podejście wskazuje jednak na stan faktyczny, teraźniejszość związaną z relacjami w danym obszarze życia społecznego. Należy wziąć również pod uwagę przyczyny prowadzące do skutku jakim jest dyskryminacja w aspekcie szans życiowych. Zatem wyeksponować należy również cały proces powodujący, że konkretna płeć ma mniejsze szanse w danym obszarze. System płci, socjalizacja do ról oraz alokacja czasu są właśnie uwarunkowaniami posiadanych szans życiowych. Dysproporcja między płciami manifestująca się na rynku pracy jest zatem pochodną procesów wcześniejszych.

²⁰ B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 87.

2. Zagadnienia metodologiczne

Zasadniczym celem niniejszej pracy jest określenie relacji pomiędzy przynależnością rodzajową a sytuacją pozostawania bez pracy. W analizie zostanie przedstawiony wpływ faktu bycia kobietą oraz mężczyzną na kształtowanie zachowań w trakcie trwania bezrobocia.

W celu przeprowadzenia niniejszych badań zastosowano następującą metodę doboru próby badawczej. Populacja generalna zarejestrowanych bezrobotnych w województwie opolskim w chwili przygotowania do realizacji badania wyniosła 45 457 osób, z czego 24 877 stanowiły kobiety (55%), a mężczyźni 20 580 (45%)²¹. Dobór próby badawczej przyjął charakter niepropablilistyczny (kwotowy), tak aby próba była maksymalnie podobna do populacji generalnej bezrobotnych w województwie opolskim w momencie jej opisu. Zmiennymi stanowiącymi podstawy kwot były:

1. obszar terytorialny zarejestrowanych bezrobotnych (powiat),
2. płeć zarejestrowanych bezrobotnych, oraz
3. wykształcenie.

Wielkość próby, jaka została założona do realizacji, stanowi rząd odpowiadający doborowi losowemu przy kryterium 90% przedziału ufności oraz akceptowalnym błędzie na poziomie $\pm 5\%$. Uwzględniając płeć jako czynnik kluczowy, populację podzielono na dwie subgrupy, gdzie stosowna wielkość próby przy wskazanych kryteriach została założona na poziomie 300 osób dla każdej z płci. Ostatecznie wielkość próby badawczej została określona na poziomie 600 osób. Zdecydowano się na równoliczną strukturę próby badawczej ze względu na płeć, pomimo dysproporcji udziału kobiet w bezrobociu ze względu na dwa czynniki. Po pierwsze, dysproporcja ta nie była bardzo duża, a po drugie proces porównania wskaźników często wymaga równolicznych kategorii (tak jest w przypadku stosowania średniej arytmetycznej), a celem było uzyskanie porównywalnych wartości. Ponadto w chwili podejmowania decyzji o schemacie doboru próby w części powiatów odnotowano równy udział płci w bezrobociu. Stąd też zdecydowano się na takie odstępstwo.

Wskazaną wielkość próby badawczej podzielono na segmenty odpowiadające jednostkom terytorialnym na zasadzie procentowego udziału bezrobotnych w danym powiecie w stosunku do bezrobocia w całym województwie. Dysponując liczbą ankiet

²¹ Źródło: WUP Opole, sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy, stan w końcu września 2010 roku.

jaką należało kolportować w danym powiecie, na podstawie struktury bezrobocia w danej jednostce terytorialnej (uwzględniającej płeć i wykształcenie) określono liczbę ankiet do przeprowadzenia z kobietami i mężczyznami o określonym wykształceniu. Ostatecznie stopa zwrotu ankiet wyniosła 99,8% co oznacza, że na 600 wysłanych ankiet 599 zostało odesłanych do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu.

Tabela 1. Schemat doboru próby badawczej

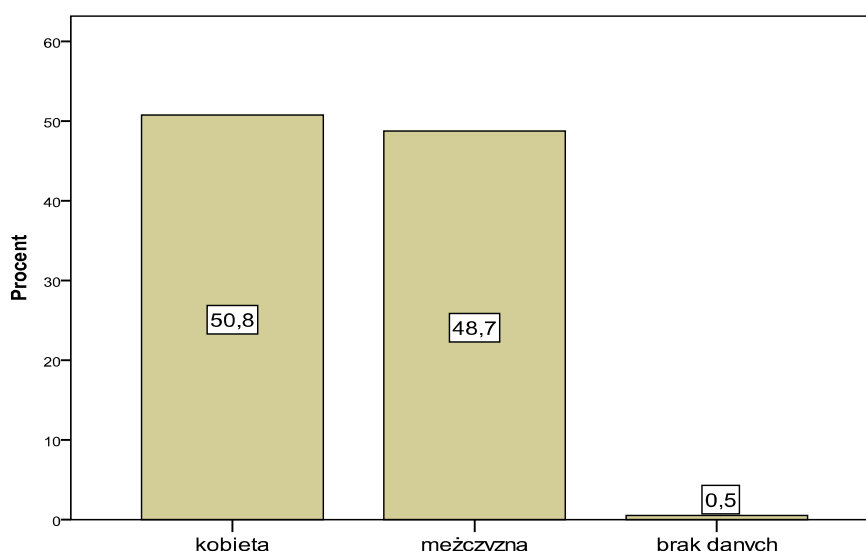
Powiat	Warstwa	Wykształcenie					Suma
		wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólne	zawodowe	gimnazjalne i niższe	
Brzeg	Kobiety	3	12	3	9	10	37
	Mężczyźni	2	7	2	13	13	37
Głubczyce	Kobiety	1	4	3	4	5	17
	Mężczyźni	1	2	1	6	7	18
Kędzierzyn-Koźle	Kobiety	3	7	3	7	9	29
	Mężczyźni	2	5	1	10	12	29
Kluczbork	Kobiety	2	6	4	5	5	22
	Mężczyźni	1	4	2	6	6	18
Krapkowice	Kobiety	2	4	3	5	5	19
	Mężczyźni	1	2	1	4	5	13
Namysłów	Kobiety	1	4	3	5	4	17
	Mężczyźni	1	3	2	5	5	15
Nysa	Kobiety	5	12	7	11	12	47
	Mężczyźni	4	9	4	20	20	56
Olesno	Kobiety	2	4	2	3	2	13
	Mężczyźni	1	3	1	5	3	13
Opole-Powiat	Kobiety	3	7	4	9	8	31
	Mężczyźni	2	5	2	12	11	33
Prudnik	Kobiety	2	4	3	5	5	20
	Mężczyźni	1	4	2	8	7	22
Strzelce Opolskie	Kobiety	1	4	2	4	5	17
	Mężczyźni	1	2	1	4	6	15
Opole-Miasto	Kobiety	7	7	5	4	7	30
	Mężczyźni	5	6	3	8	10	32
RAZEM	600						

Źródło: opracowanie własne

Realizacja badania obejmowała całe województwo opolskie, natomiast miejscem badania były wszystkie powiatowe urzędy pracy mające siedzibę na jego terenie. Przed przystąpieniem do głównego badania przeprowadzono pilotaż w Powiatowym Urzędzie Pracy w Opolu w celu ewentualnego skorygowania kwestionariusza ankiety o pytania, które dla respondentów mogły się okazać niezrozumiałe. Na podstawie schematu doboru respondentów do próby badawczej przygotowano instrukcję kogo należy badać i rozesłano ją wraz z kwestionariuszami do powiatowych urzędów pracy, w których miał miejsce proces zbierania danych.

Faktyczna próba badawcza w bardzo dużym stopniu odpowiada założeniom doboru próby. 50,8% wszystkich respondentów to kobiety, podczas gdy 48,7% stanowili mężczyźni. Pozostały odsetek respondentów nie ustosunkował się do pytania o własną płeć (0,5). Takie przypadki były automatycznie usuwane z procedury analizy.

Wykres 1. Płeć respondentów



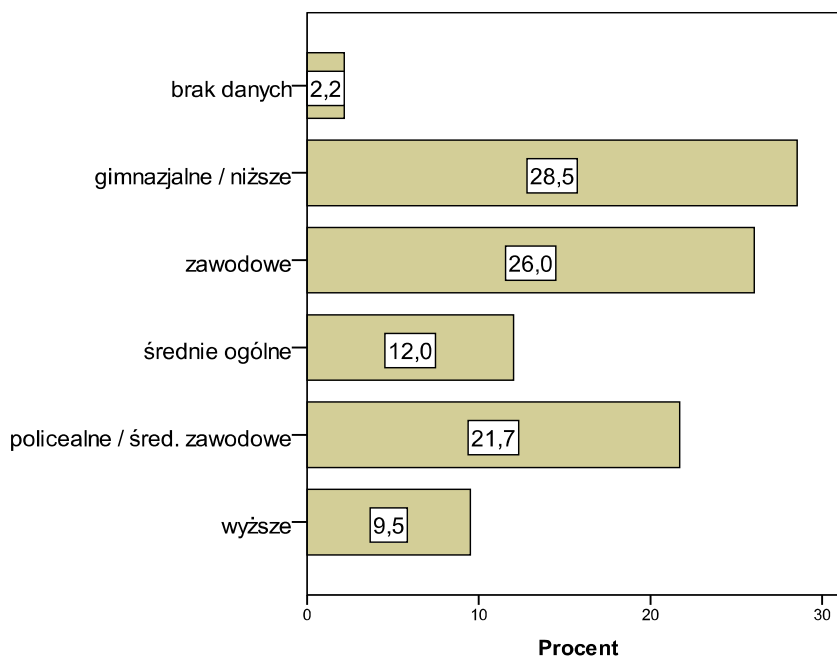
Źródło: opracowanie własne

Niewielka liczba braku danych praktycznie w żaden sposób nie wpłynęła na proces analizy, a po wyeliminowaniu braków udział płci kształtował się w następujący sposób: 51% respondentów stanowiły kobiety, a 49% mężczyźni.

W przypadku wykształcenia respondentów przypadki braków danych okazały się niewiele większe. Łącznie jedynie 2,2% wszystkich respondentów nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o własne wykształcenie. Jednocześnie struktura wykształcenia respondentów dalece koresponduje z wykształceniem wszystkich bezrobotnych w momencie projektowania badania. Najwięcej respondentów posiadało wykształcenie gimnazjalne lub niższe. W dalszej

kolejności zawodowe oraz policealne lub średnie zawodowe. Najmniej respondentów charakteryzowało się wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz wyższym.

Wykres 2. Wykształcenie uczestników badania



Źródło: opracowanie własne

Po usunięciu braków danych struktura wykształcenia respondentów nie uległa znaczącej zmianie. Reprezentanci wykształcenia wyższego stanowili 9,7%, policealnego i średniego zawodowego 22,2%, średniego ogólnokształcącego 12,3%, zawodowego 26,6%, a gimnazjalnego lub niższego 29,2%.

Spośród pozostałych zmiennych społeczno-demograficznych, które mają istotne znaczenie dla analizy danych, a które to nie stanowiły podstawy doboru próby, należy wymienić wiek respondentów oraz ich miejsce zamieszkania. Struktura wieku respondentów przyjęła taki oto kształt: 18-24 lata (27,7%), a w dalszej kolejności w wieku 25-34 lata (29,3%), 35-44 lata (16,7%), 45-54 lata (17,9%), 55-60 (7,4%) oraz 60-64 (1,1%). W stosunku do populacji generalnej uzyskano niewielką nadreprezentację osób najmłodszych, tj. wieku 18-24 lata, sięgająca około 5 punktów procentowych.

W odniesieniu do miejsca zamieszkania respondentów należy zauważyć, że większość próby stanowili respondenci zamieszkujący tereny zurbanizowane (56,2%). Pozostała część to osoby mieszkające na wsi, stanowiąca 43,8% wszystkich uczestników badania. Wartości te w zasadzie odpowiadają strukturze populacji bezrobotnych w województwie opolskim wg stanu w końcu września 2010 roku.

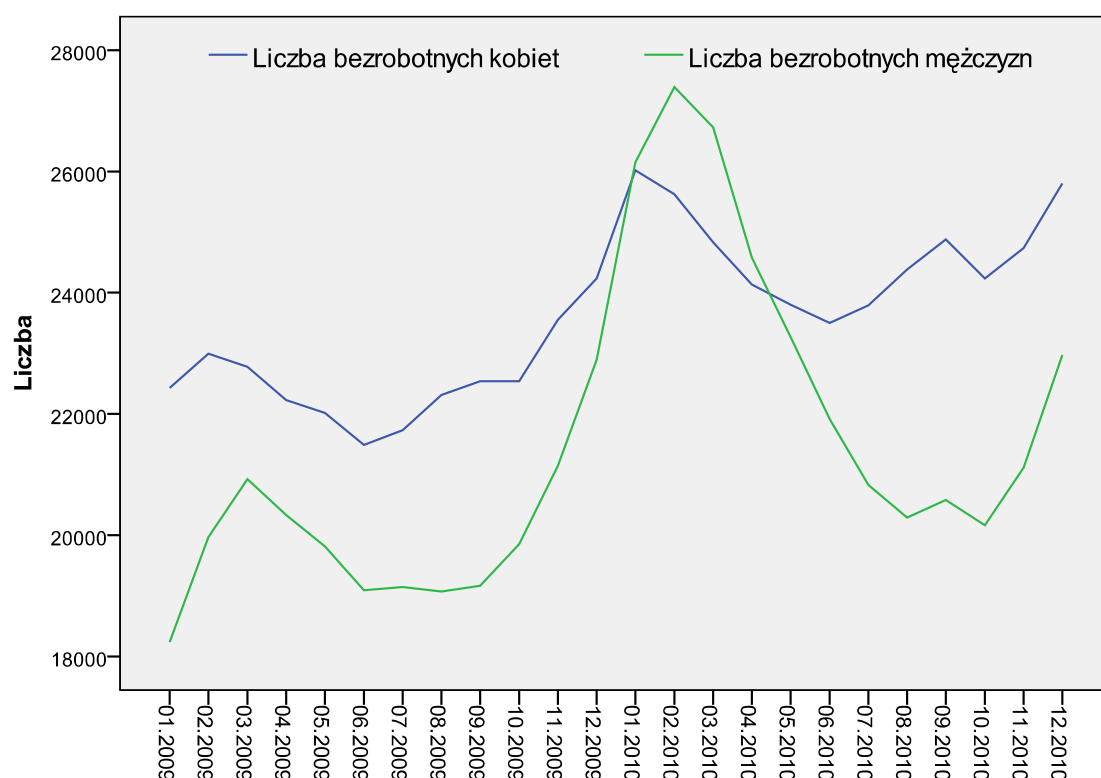
3. Analiza materiału zastanego

Analiza bezrobocia z perspektywy płci oparta została na dwóch zasadniczych wymiarach. Pierwszym jest przegląd struktury bezrobocia, drugim natomiast ruch bezrobotnych. Są to pojęcia opisujące bezrobocie z perspektywy statycznej oraz dynamicznej. Struktura bezrobocia wskazuje, jaki jest jego skład w danym momencie czasowym z uwzględnieniem wybranych cech. Z kolei ruch bezrobotnych również odnosi się do wybranego momentu czasowego, tym niemniej polega na opisie relacji pomiędzy rejestracjami bezrobotnych a ich wyłączeniami z bezrobocia. Ponadto w takiej sytuacji bierze się pod uwagę przyczyny wyłączenia z rejestrów, dzięki czemu następuje opis wycinka historii trwania danej osoby w bezrobociu. Podstawą do analizy danych są sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej traktujące o stanie i strukturze bezrobocia, a więc sprawozdanie MPiPS-01 oraz stosowne załączniki do tego sprawozdania.

3.1. Stan i struktura bezrobocia

Punktem wyjścia jest natężenie bezrobocia kobiet i mężczyzn. Poniższy wykres prezentuje liczbę zarejestrowanych według płci w perspektywie dwuletniej, obejmującej okres lat 2009-2010. Poniższy wykres przedstawia pewne cechy bezrobocia jako takiego. Po pierwsze, co jest najbardziej widoczne, liczba zarejestrowanych kobiet jest znacznie wyższa niż mężczyzn (z wyjątkiem pierwszej połowy 2010 roku). Po drugie, zmiana liczby zarejestrowanych kobiet i mężczyzn zmienia się czasie w sposób homogeniczny, tj. gdy liczba bezrobotnych kobiet spada / wzrasta, również liczba bezrobotnych mężczyzn spada / wrasta. Po trzecie, bezrobocie ma charakter sezonowy – charakteryzuje się wzrostem w okresie zimowym i spadkiem w okresie wiosenno-letnim. Ewidentna różnica występuje jedynie w natężeniu bezrobocia kobiet i mężczyzn – jak zauważono, bezrobocie kobiet jest na wyższym poziomie niż bezrobocie mężczyzn.

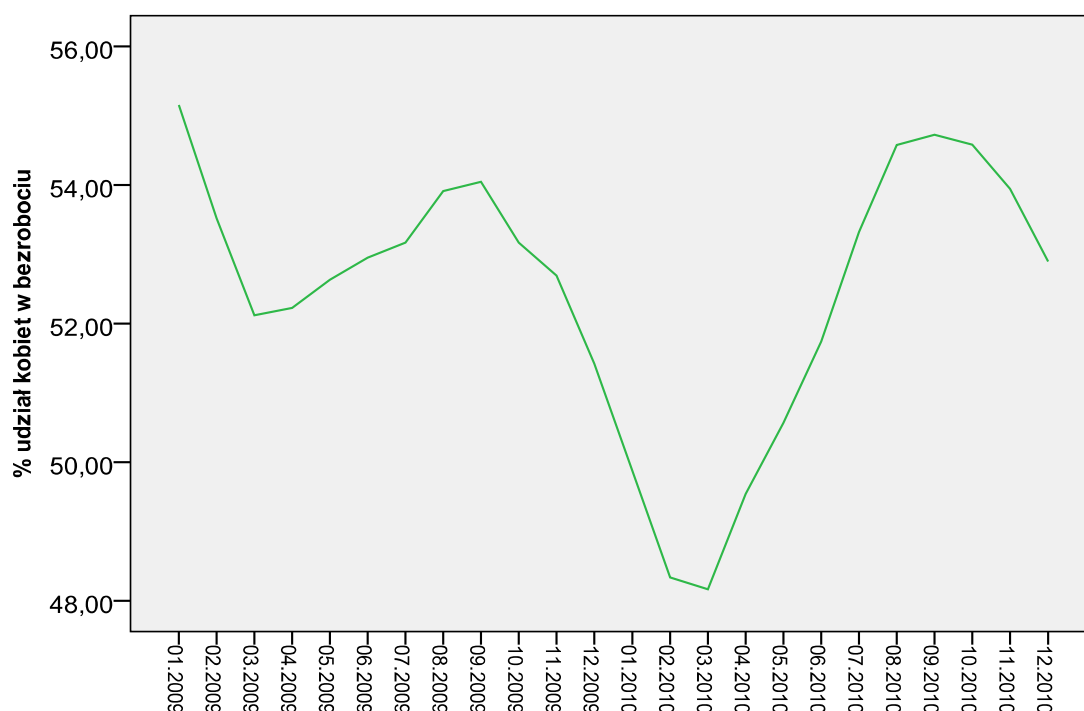
Wykres 3. Liczba bezrobotnych kobiet i mężczyzn w latach 2009-2010



Źródło: Sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy

Podstawową kwestią niniejszej analizy jest jednak opis struktury bezrobocia osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa opolskiego ze względu na płeć. Innymi słowy mówiąc, fundamentalna jest odpowiedź na pytanie, jaki jest udział w bezrobociu kobiet, a jaki mężczyzn. Na podstawie zgromadzonego materiału z poszczególnych miesięcy lat 2009-2010 można wskazać na dysproporcję w tym zakresie. Udział kobiet wahał się pomiędzy 48,2% a 55,2% co oznacza bardzo duże zróżnicowanie – rozstęp w tym wypadku sięga 7 punktów procentowych.

Wykres 4. Udział kobiet w bezrobociu



Źródło: Sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy

Sama konstatacja, że kobiet jest więcej w bezrobociu, jest zdecydowanie niewystarczająca. Wielkości te należy odnieść do liczby osób w wieku produkcyjnym, z których to osób rekrutują się osoby pozostające bez zatrudnienia. Abstrahowanie od wartości demograficznych w takiej sytuacji mogłoby prowadzić do uzyskania błędnych interpretacji. Zatem niezbędna jest analiza struktury płci osób w wieku produkcyjnym i odniesienie jej do faktycznej struktury bezrobocia. Dane pozwalające na taki opis prezentowane są w poniższej tabeli. Ewidentnie widać, że udział kobiet wśród wszystkich osób w wieku produkcyjnym jest niższy niż mężczyzn i mieści się w granicach 48%. Zakładając, że na rynku pracy nie ma dyskryminacji ani bezpośredniej ani pośredniej, różnica w proporcji w bezrobociu pomiędzy płciami powinna być taka sama jak różnica między płciami w udziale osób w wieku produkcyjnym. Tak niestety nie jest. Udział kobiet w wieku produkcyjnym jest niższy niż mężczyzn, a udział kobiet w bezrobociu jest wyższy. Różnica ta jest znaczna, z czego najniższą zaobserwowano w 2009 roku, wówczas wynosiła 3,2 punktu procentowego, podczas gdy najwyższą miała miejsce w 2007 roku i wyniosła 11,8 punktu procentowego. Wartość średnioletnia (wartości uśrednione z poszczególnych okresów) wskazują, że dysproporcja osiągnęła wartość 8,2.

Tym samym można powiedzieć, że istnieją przesłanki do twierdzenia o gorszym położeniu kobiet w bezrobociu, gdyż ich udział jest wyższy niż mężczyzn i nie wynika on ze struktury demograficznej.

Tabela 2. Porównanie udziału płci w ogóle osób w wieku produkcyjnym oraz w całkowitym bezrobociu w latach 2005-2010

Procentowy udział kobiet i mężczyzn w ogóle osób w wieku produkcyjnym (%)							
ROK	2005	2006	2007	2008	2009	3q2010*	wartość średnioletnia 2005-2010
mężczyźni	51,4	51,3	51,4	51,6	51,8	52,0	51,6
kobiety	48,6	48,7	48,6	48,4	48,2	48,0	48,4
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Procentowy udział kobiet i mężczyzn w bezrobociu (%)							
ROK	2005	2006	2007	2008	2009	3q2010*	wartość średnioletnia 2005-2010
mężczyźni	44,2	41,0	39,6	41,6	48,6	45,3	43,4
kobiety	55,8	59,0	60,4	58,4	51,4	54,7	56,6
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Różnica pomiędzy udziałem kobiet w ogólnej liczbie w wieku produkcyjnym a udziałem kobiet w całkowitym bezrobociu (punkty procentowe)							
ROK	2005	2006	2007	2008	2009	3q2010*	wartość średnioletnia 2005-2010
	7,2	10,3	11,8	10,0	3,2	6,7	8,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS oraz danych WUP Opole

Uwaga: tabela prezentuje stany w końcu grudnia każdego roku. W roku 2010 prezentowany jest stan w końcu 3 kwartału. Wiek produkcyjny dla mężczyzn mieści się pomiędzy 18 a 65 rokiem życia, a dla kobiet między 18 a 60 rokiem życia.

Do kwestii dysproporcji płci w bezrobociu podejść można również w inny sposób: badając relację pomiędzy płcią a okresem pozostawania bez pracy. Podejście takie dodatkowo podzielone może być na analizę długotrwałego bezrobocia oraz analizę bezrobocia długookresowego. W ten sposób unika się presji demograficznej polegającej na uzyskiwaniu wyników obarczonych demograficzną przewagą którejś

z płci. Wskazane terminy bezrobocia długotrwałego oraz długookresowego nie są pojęciami ekwiwalentnymi, wprawdzie odwołują się do perspektywy czasu, tym niemniej w odmienny sposób.

Zgodnie z definicją ustawową za osoby długotrwale bezrobotne uważa się osoby, które w ostatnich dwóch latach łącznie pozostawały bez pracy przez co najmniej rok. Oznacza to, że dany bezrobotny doświadczać mógł naprzemiennie stanu zatrudnienia oraz bezrobocia. Na podstawie takiego zjawiska wnioskuje się o trwałym uzależnieniu bezrobotnych od instytucji służb zatrudnienia, a struktura tego zjawiska wskazywać może pewne jego uwarunkowania.

Na podstawie danych z okresu lat 2009-2010 można powiedzieć, że udział kobiet w długotrwałym bezrobociu w województwie opolskim jest wyższy niż mężczyzn, co szczegółowo prezentuje poniższy wykres.

Wykres 5. Udział kobiet w długotrwałym bezrobociu w latach 2009--2010



Źródło: Sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy

Jak można zauważyć, dysproporcja w udziale kobiet w długotrwałym bezrobociu jest znaczna. W przytoczonym czasookresie najmniej korzystna sytuacja wystąpiła w sierpniu 2009 roku, kiedy to kobiety stanowiły aż 64,4% wszystkich osób w kategorii długotrwale bezrobotnych, z kolei sytuacja najkorzystniejsza odnotowana została w grudniu 2010 roku, kiedy to udział osiągnął wartość 57,9%. W założeniu idealnym, tj. w sytuacji kiedy brak jest jakiegokolwiek dysproporcji płci, udział kobiet i mężczyzn powinien być taki sam i wynosić po 50%. Kategoria sprawozdawcza „długotrwale bezrobotni” nie jest obarczona presją demograficzną (tj. jej liczebność nie wynika z potencjału demograficznego którejkolwiek z płci), a jest wynikiem pozycji na rynku. Stąd należy wnosić, że odchylenie od wartości teoretycznej jest wskaźnikiem gorszego na nim położenia. W omawianym przykładzie w najlepszym okresie odchylenie na niekorzyść kobiet wyniosło 7,9 punktu procentowego, podczas gdy w najgorszym okresie aż 14,4 punktu procentowego.

Ostateczna odpowiedź na pytanie o relację pomiędzy czasem trwania bezrobocia a płcią dostarcza jednak sprawozdawczość, w której prezentuje się nieprzerwany czas (łączy) pozostawania bez pracy. Dlatego, aby odróżnić oba zjawiska poczyniono pewne rozróżnienie terminologiczne. Analiza oparta na nieprzerwanym okresie pozostawania bez pracy to analiza bezrobocia krótko/długookresowego, w którym czynnik czasu jest silniej wyeksponowany. W przypadku bezrobocia długookresowego akcent pada na nieprzerwany okres pozostawania bez zatrudnienia, przy czym okres graniczny ustalany jest dowolnie, mogą być to np. 12 lub 24 miesiące nieprzerwanego bezrobocia, natomiast bezrobocie krótkookresowe to z reguły bezrobocie o łącznym czasie 3 miesięcy.

Poniższa tabela prezentuje strukturę bezrobocia ze względu na czas oczekiwania na zatrudnienie w podziale na płeć i wybrane momenty czasowe, tj. końce kwartałów 2010 roku. Dane zaprezentowane w tabeli jednoznacznie wskazują na występowanie różnicy w czasie oczekiwania na pracę pomiędzy kobietami a mężczyznami. Różnica ta polega na tym, że więcej jest mężczyzn oczekujących na zatrudnienie przez krótszy okres czasu, a więcej kobiet w przypadku dłuższego oczekiwania na pracę. Różnica jest bardzo wyraźna w każdym z analizowanych okresów, tj. przewaga płci widoczna jest w każdym kwartale 2010 roku. Uśredniając wartości można powiedzieć, że największa dysproporcja miała miejsce w przypadku bezrobocia, które wynosi łącznie ponad 2 lata. Tu udział kobiet pozostających bez pracy ponad 2 lata w stosunku do wszystkich kobiet wynosi 10,6%, podczas gdy w przypadku mężczyzn wartość ta osiąga poziom 6,1%. Różnica zatem jest znaczna i wynosi 4,5 punktu procentowego na niekorzyść kobiet. W przypadku bezrobocia krótkookresowego (np. pomiędzy 1 a 3 miesiącami) udział kobiet wynosi 20,1%, a w przypadku mężczyzn 23,7%. W ten sposób widać wyraźną tendencję: kobiety dominują w bezrobociu długookresowym, mężczyźni w krótkookresowym.

Tabela 3. Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn ze względu na czas oczekiwania na pracę w końcu poszczególnych kwartałów 2010 roku (%)

Czas pozostawania bez pracy (miesiące)	Iq2010		IIq2010		IIIq2010		IVq2010		wartość średnioroczna		różnica między płciami (punkty procentowe)
	k	m	k	m	k	m	k	m	k	m	
do 1 mc	10,0	12,1	11,4	12,5	17,8	18,8	10,4	17,0	12,4	15,1	2,7
1;3 mc	21,5	28,0	17,2	19,0	18,9	20,0	22,8	27,8	20,1	23,7	3,6
3;6 mc	20,6	25,4	20,0	24,3	15,5	17,1	21,0	18,7	19,3	21,4	2,1
6;12 mc	21,6	18,1	24,0	25,3	20,8	24,0	18,1	16,7	21,1	21,0	-0,1
12;24 mc	15,1	10,7	16,4	12,6	17,0	13,8	17,1	13,7	16,4	12,7	-3,7
powyżej 24 mc	11,1	5,6	10,9	6,3	10,0	6,3	10,6	6,2	10,6	6,1	-4,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika 1 do sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy

Wnioskowanie o gorszym położeniu kobiet jedynie na podstawie zamieszczonych wyżej danych nie jest do końca uprawnione, gdyż bardzo silnym regulatorem pozycji na rynku jest posiadane wykształcenie. Zatem to ono może zamiast płci odgrywać ważniejszą rolę. Dysponując jednak danymi pozwalającymi na porównanie czasu bezrobocia poszczególnych płci w zależności od ich wykształcenia można formułować uprawnione wnioski. Informacje takie zawarte zostały w poniższej tabeli. Przedstawiono w niej dwie skrajne sytuacje. Jedną jest bezrobocie krótkookresowe tj. do 3 miesięcy, drugim jest bezrobocie długookresowe (chroniczne) tj. powyżej 2 lat. Dzięki takiej opozycji relacja zostanie silnie uwypuklona.

W ujęciu teoretycznym, zakładając, że jedynie wykształcenie wpływa na pozycję na rynku pracy, czas pozostawania bez pracy wśród kobiet i mężczyzn byłby równy, niezależnie od stopnia wykształcenia. Wówczas można byłoby powiedzieć, że występuje równowaga. Tymczasem z poniższych danych wynika jasno, że kobiety i mężczyźni dysponując takim samym wykształceniem różnią się czasem pozostawania bez pracy.

W poniższej tabeli zaprezentowano strukturę bezrobotnych kobiet i mężczyzn w zależności od czasu pozostawania bez pracy w poszczególnych kwartałach 2010 roku. Dla uproszczenia przedstawiono również wartości średnioroczne pozwalające na

całościowe uchwycenie relacji. Dane w poszczególnych komórkach tabeli informują, ilu z pośród bezrobotnych ze wskazanym wykształceniem pozostaje bez pracy do 3 miesięcy lub ponad 2 lata.

Zauważyć można, że w przypadku bezrobocia krótkookresowego (do 3 miesięcy) sytuacja mężczyzn jest korzystniejsza niż kobiet. Dla przykładu przeciętnie w 2010 roku spośród wszystkich kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym 27,7% pozostawało bez pracy do 3 miesięcy. W przypadku mężczyzn była to wartość 36,6%. Oznacza to, że pomimo tych samych kwalifikacji okres poszukiwania zatrudnienia przez mężczyzn jest krótszy. Sytuacja taka nie dotyczy tylko wykształcenia najniższego, ale również jest charakterystyczna dla zasadniczego zawodowego, średniego ogólnego i średniego zawodowego wraz z policealnym. Odwrotną proporcję obserwuje się jedynie wśród wykształcenia wyższego – tu niewielka przewaga kobiet nad mężczyznami wskazuje, że konkurencja na rynku między płciami na warunkach równościowych może odbywać się w zasadzie jedynie w przypadku wykształcenia wyższego.

W aspekcie bezrobocia długookresowego sytuacja jest odwrotna. Tu niezależnie od wykształcenia dominują kobiety, tj. procentowy udział kobiet jest wyższy niż procentowy udział mężczyzn przy jednakowym stopniu wykształcenia. Średnio w 2010 roku wśród bezrobotnych kobiet z wykształceniem najniższym, bez pracy powyżej 2 lat pozostawało 15,2%, podczas gdy mężczyzn jedynie 7,8%. Oznacza to ponad 7-punktową, korzystniejszą sytuację mężczyzn. Jedynie w przypadku wykształcenia wyższego nie odnotowano żadnej dysproporcji, tj. spośród zarówno kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym ok. 5% pozostaje bez pracy powyżej 2 lat.

Na podstawie zgromadzonego materiału można więc powiedzieć, że położenie kobiet jest gorsze niż mężczyzn, gdyż w większości wypadków niezależnie od wykształcenia udział kobiet w bezrobociu krótkookresowym jest niższy niż mężczyzn podczas, gdy udział kobiet w bezrobociu długookresowym jest większy niż mężczyzn. Dodatkowo im gorsze wykształcenie tym dysproporcja między płciami jest większa. Jedynie w przypadku wykształcenia wyższego można mówić o równym położeniu. Nieznacznie więcej kobiet niż mężczyzn znajduje się w obrębie bezrobocia krótkookresowego oraz nie odkryto różnic w przypadku bezrobocia długookresowego.

Tabela 4. Relacja pomiędzy czasem pozostawania bez pracy kobiet i mężczyzn a stopniem wykształcenia – dane w końcach kwartałów 2010 roku

Czas bez pracy - do 3 miesięcy												różnica wartości średniorocznej między płciami
KOBIECY					wartość średnioroczna	MĘŻCZYŻNI					wartość średnioroczna	
do 3 mc						do 3 mc						
	qI 2010	qII 2010	qIII 2010	qIV 2010			qI 2010	qII 2010	qIII 2010	qIV 2010		
wyższe	41,4	37,1	51,1	42,6	43,0	wyższe	41,2	35,2	46,2	46,0	42,2	-0,8
policealne/średnie zawodowe	33,0	29,6	38,7	32,0	33,3	policealne/średnie zawodowe	40,0	36,4	42,0	43,7	40,5	7,2
średnie ogólne	38,0	37,0	43,2	37,0	38,8	średnie ogólne	47,0	44,4	50,6	52,0	48,5	9,7
zasadnicze zawodowe	28,3	25,1	32,4	31,0	29,2	zasadnicze zawodowe	39,0	30,4	37,3	44,0	37,7	8,5
gimnazjalne i niższe	27,1	23,9	29,4	30,5	27,7	gimnazjalne i niższe	39,8	27,3	34,8	44,3	36,6	8,9
Czas bez pracy - powyżej 24 miesięcy												różnica wartości średniorocznej między płciami
KOBIECY					wartość średnioroczna	MĘŻCZYŻNI					wartość średnioroczna	
pow. 24 mc						pow. 24 mc						
	qI 2010	qII 2010	qIII 2010	qIV 2010			qI 2010	qII 2010	qIII 2010	qIV 2010		
wyższe	6,0	5,9	4,4	4,9	5,3	wyższe	5,5	5,7	4,9	5,1	5,3	0
policealne/średnie zawodowe	9,1	8,9	7,9	8,6	8,6	policealne/średnie zawodowe	4,5	4,9	5,1	5,1	4,9	-3,7
średnie ogólne	6,0	5,5	5,3	6,4	5,8	średnie ogólne	3,3	3,3	3,1	3,1	3,2	-2,6
zasadnicze zawodowe	12,7	12,6	11,9	12,3	12,3	zasadnicze zawodowe	5,0	6,0	5,7	5,6	5,6	-6,7
gimnazjalne i niższe	15,2	15,4	14,8	15,2	15,2	gimnazjalne i niższe	7,0	7,9	8,5	8,0	7,8	-7,4

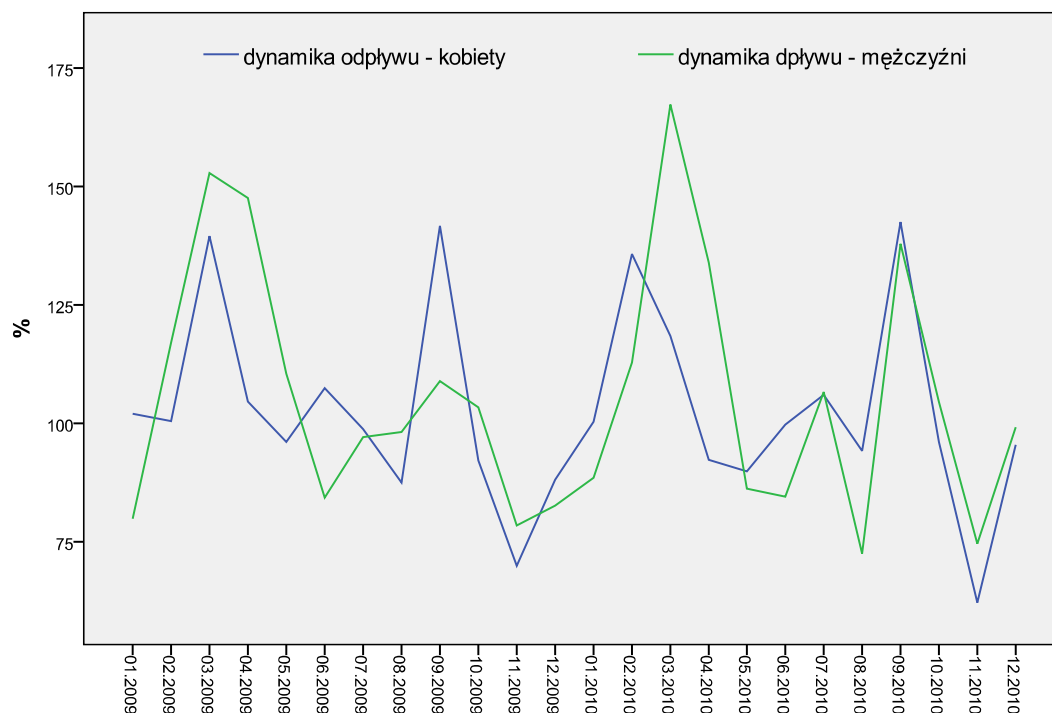
Źródło: obliczenia własne na podstawie załącznika 1 do sprawozdania MPiPS-01 o ryku pracy

3.2. Ruch bezrobotnych

Różnice w zjawisku bezrobocia nie dotyczą jedynie jego struktury opartej na stanie, a więc liczbie bezrobotnych figurujących w rejestrach powiatowych urzędów pracy w danym dniu miesiąca (z reguły w końcu danego miesiąca). Różnice występują także w przypadku ruchu bezrobotnych. Pod tą nazwą kryje się cały proces rejestracji bezrobotnych oraz wyłączenia z rejestrów. W takiej sytuacji zliczane są poszczególne przypadki rejestracji w danym miesiącu, a więc dostarcza się wiedzy na temat tego, ile nowych bezrobotnych kobiet i mężczyzn zostało włączonych w szeregi osób pozostających bez zatrudnienia. Zamiast jednego dnia w miesiącu (jak jest w przypadku stanu bezrobocia) analizuje się okres całego miesiąca. Dzięki temu można sumować poszczególne napływy, co z kolei jest niedopuszczalne w przypadku stanu bezrobocia.

Mając na uwadze te różnice oraz dysponując informacjami o ruchu bezrobotnych przystąpić można do analizy opartej na relacji płci. Punktem wyjścia dla tego typu obszaru jest napływ bezrobotnych. Uśredniając wartości z ostatnich dwóch lat można powiedzieć, że udział mężczyzn w napływie do bezrobocia jest wyższy niż kobiet i wynosi około 52,3%. Ta dysproporcja jest naturalną konsekwencją przewagi mężczyzn w wieku produkcyjnym, na co zwracano uwagę wcześniej. Zrozumiałe zatem, że proporcja mężczyzn w odpływie bezrobocia również będzie większa niż mężczyzn. Tak też jest w rzeczywistości. Dane z lat 2009-2010 wskazują, że spośród wszystkich bezrobotnych wyłączonych z rejestrów PUP mężczyźni stanowili 51,3%. Kwestią problematyczną jest jednak fakt, że mężczyźni stanowią mniejszość w przypadku stanu bezrobocia (na co wskazywano wcześniej, jak i ich czas oczekiwania na pracę jest krótszy niż kobiet. Oznacza to uprzywilejowaną pozycję wyrażającą się większą dynamiką odpływu z bezrobocia. Miara ta informuje o tym, jaki procent aktualnych wyłączeń z rejestrów PUP stanowią wyłączenia w stosunku do miesiąca poprzedniego. Można to interpretować w kategoriach „tempa; prędkości” opuszczania rejestrów bezrobotnych. Dla przykładu: jeżeli dynamika wyłączeń z PUP kobiet w marcu 2010 roku wyniosła 118% (tj. była o 18% większa niż w lutym 2010 roku), to dla mężczyzn wyniosła 167% (o 67% większa niż w lutym 2010 roku). Oznacza to, że zarówno kobiety jak i mężczyźni zostali wyłączeni z rejestrów PUP w większej liczbie niż miesiąc wcześniej, tyle że proporcjonalnie więcej wyłączono mężczyzn niż kobiet. Graficzną ilustrację tego zjawiska prezentuje poniższy wykres.

Wykres 6. Dynamika odpływu z bezrobocia w latach 2009-2010



Źródło: obliczenia własne na podstawie sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy

Przeciętna wartość dynamiki wyłączeń kobiet w latach 2009-2010 wynosi 102,5% podczas gdy mężczyzn 105,4%. Różnica nie jest aż tak wyraźna, tym niemniej wskazuje na dysproporcję

4. Analiza materiału wywołanego

4.1. Płeć w kontekście społecznym

Kwestia uwewnętrznienia stereotypu płci poruszona została poprzez uwypuklenie opinii na temat rodzicielstwa, aktywności oraz podziału zajęć domowych. W związku z tym w kwestionariuszu ankiety znalazły się twierdzenia sondujące te zagadnienia i pozwalające na zajęcie stopniowalnego stanowiska krytycznego lub aprobującego. Zrezygnowano przy tym z klasycznej skali Likerta zawierającą odpowiedź nieokreśloną (trudno powiedzieć, nie wiem), co było podyktowane specyfiką narzędzia badawczego. Był to kwestionariusz wypełniany samodzielnie przez osoby bezrobotne, w związku z tym staniało realne niebezpieczeństwo, że pojawi się znaczna liczba odpowiedzi nieokreślonych. Zamieszczone twierdzenia znajdujące się w poniższej tabeli należy traktować jako wskaźniki stereotypowego pojmowania ról społecznych, gdyż twierdzenia te odnoszą się bezpośrednio do wyraźnego rozdziału sfer ludzkiego działania związanych z pełnieniem rodzicielstwa oraz w stosunku do aktywności zawodowej. Wyraźnie eksponują rozdział w tym zakresie, podkreślając wręcz konieczność takiej sytuacji, sankcjonując ją takimi wartościami jak dziecko czy rodzina.

Rozkład odpowiedzi na tak poruszone kwestie wskazuje na znaczną ich aprobatę, przy jednoczesnym umiarkowanym zróżnicowaniu ze względu na płeć. Generalnie w opinii respondentów istnieje dość silnie zakorzeniony stereotypowo ujmowany kontrakt płci. Wyraża się on przede wszystkim w aprobacie pierwszeństwa zatrudnienia dla mężczyzn niż kobiet – silniej przejawiany przez mężczyzn niż kobiety (39% wobec 54%). Sytuacja taka współwystępuje z przekonaniem o tym, że praca zawodowa kobiet może być dysfunkcyjna dla życia rodzinnego jako całości. Twierdzenie takie jest nawet silniej akceptowane przez kobiety (44%) niż przez mężczyzn (33%). Komplementarną opinią jest ta opisująca sytuację w której nie jest dobrze, gdy mężczyzna zajmuje się domem a kobieta odpowiedzialna jest za zdobywanie środków materialnych

Tabela 5. Opinie na temat podziału ról

	zdecydowanie nie	raczej nie	ŁĄCZNIE NIE	raczej tak	zdecydowanie tak	ŁĄCZNIE TAK
Kiedy nie ma pracy dla każdego, to w pierwszej kolejności pracę powinni podejmować mężczyźni						
kobieta	36	25	61	19	19	39
mężczyzna	23	24	46	27	27	54
Mężczyzna powinien być tak samo odpowiedzialny za rodzinę i dzieci jak kobieta						
kobieta	4	10	14	38	49	86
mężczyzna	2	2	3	25	72	97
Posiadanie dzieci to obowiązek w stosunku do społeczeństwa						
kobieta	25	30	55	29	16	45
mężczyzna	21	29	49	34	17	51
Jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje						
kobieta	18	39	56	34	10	44
mężczyzna	20	45	66	25	9	34
Prowadzenie domu i opieka nad dziećmi może dać tyle samo zadowolenia co praca zawodowa						
kobieta	8	28	36	42	22	64
mężczyzna	8	26	35	49	16	65
Nie jest dobrze, gdy mężczyzna zajmuje się domem, a kobieta zarabianiem pieniędzy						
kobieta	19	32	51	29	20	49
mężczyzna	17	46	63	22	15	37

Źródło: opracowanie własne

Pewnym akceptowanym zamiennikiem korzyści wynikających z pracy zarobkowej jest przekonanie o tym, że opieka nad dziećmi może dawać równie wiele satysfakcji. Z takim twierdzeniem zgadzają się w porównywalnym stopniu zarówno mężczyźni jak i kobiety. Dodatkowo opinia ta jest bardzo powszechna – ponad 60% bezrobotnych osób zgadza się z nią.

Wobec powyższego staje się zrozumiałe, że niższa aktywność kobiet jest efektem społecznych przekonań, co do tego jakie zachowanie jest bardziej odpowiednie dla kobiet, a jakie dla mężczyzn. Innymi słowy mówiąc, kontekst społeczno-kulturowy jest znaczący. Wpływ ten widać również analizując odpowiedzi respondentów na pytanie:

Niezależnie od tego czy jest P. w jakimkolwiek związku, to gdyby również P. partnerka/partner nie posiadała pracy i gdyby praca została zaproponowana obojgu z was to:

- wolałbym/ wolałabym żeby to ja pracował/pracowała a partner/partnera zajmowała się domem
- wolałbym/ wolałabym żeby to partnera / partner podjął/podjęła pracę a ja zajmowałabym/zajmowałbym się domem
- wolałbym / wolałabym abyśmy oboje podjęli pracę.

Sytuacja, przed jaką postawieni zostali respondenci, miała za zadanie uwypuklić wpływ norm kulturowych. Dokonanie wyboru w takiej sytuacji miało określić hierarchię wartości poszczególnych respondentów. Z jednej strony wartością jest praca zarobkowa, z drugiej związek emocjonalny (małżeństwo/partnerstwo). Rozkład odpowiedzi na tak sformułowaną sytuację wskazuje na znaczący wpływ ładunku aksjonormatywnego na podejmowane decyzje. Wprawdzie ok. 76% respondentów stwierdziło, że naturalną konsekwencją propozycji zatrudnienia dla obojga partnerów jest podjęcie przez nich pracy, to jednak reszta (33%) pozostaje pod wpływem zróżnicowanego płciowo podziału ról.

Tabela 6. Uwewnętrznienie stereotypu kobiety z zakresu aktywności zawodowej

		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
Kto powinien pracować, gdy propozycja pracy jest dla obojga?	Ja	5,7%	35,6%	20,1%
	Partner/partnerka	20,6%	5,0%	13,1%
	Oboje	73,8%	59,4%	66,9%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

W powyższej tabeli ewidentnie widać, że wpływ płci w przyswojeniu określonego stereotypu jest znaczący. Spośród wszystkich kobiet ok. 21% stwierdza, że wolałyby aby to partner podał pracę zarobkową. Ich rola sprowadzałaby się natomiast do zajmowania się gospodarstwem domowym. Z kolei podobny obraz kształtuje się z wypowiedzi mężczyzn. Spośród wszystkich przedstawicieli płci męskiej ok. 36% jednoznacznie wskazuje, że to oni woleliby zająć się pracą zarobkową, a opiekę nad gospodarstwem domowym powierzyliby kobietom. Zaobserwowany rozdział płciowy jest bardzo wyraźny, jednak zdecydowanie bardziej charakterystyczny dla mężczyzn²². Można zatem mówić, że mężczyźni i kobiety posiadają uwewnętrzniony stereotyp kobiety (tu w zakresie aktywności zawodowej) jednak to mężczyźni są bardziej konserwatywni.

Ograniczona aktywność zawodowa, u podstaw której leżą społeczne wyobrażenia o roli czy też cechach charakterystycznych poszczególnych płci, łączy się również z wybiórczą aktywnością zawodową. Funkcjonujące społeczne definicje kobiet i mężczyzn, domniemane umiejętności i cechy „wrodzone” kształtują również przekonania o umiejętności wykonywania konkretnych zawodów czy szerzej funkcjonowania w określonych obszarach zawodowych.

W kwestionariuszu ankiety, jaki kolportowany był wśród bezrobotnych jedno z pytań poświęcone było określeniu obszarów zawodowych, które w opinii respondentów stanowi „naturalne” środowisko zawodowe poszczególnych płci. W stosunku do każdego obszaru zawodowego respondenci mogli wskazać, która z płci lepiej wykonywałaby pracę z tego obszaru. Jednocześnie przewidziana została możliwość odpowiedzi neutralnej płciowo. Była to odpowiedź wskazująca, że wykonywanie pracy w danym obszarze zawodowym nie jest związane z płcią. Wśród wyróżnionych obszarów znalazły się takie typy pracy jak: praca na stanowisku kierowniczym, inżynierskim, praca biurowa, praca na stanowisku technicznym, sprzedaż oraz praca polegająca na opiece. Dodatkowo uwzględniono działalność związaną z gospodarstwem rolnym.

W społeczeństwie istnieją silne przekonania co do rozdziału płciowego w aspekcie aktywności zawodowej polegające na tym, że praca związana z opieką uznawana jest za domenę kobiet, podczas gdy polegająca na kierowaniu bardziej charakterystyczna jest dla mężczyzn. Podstaw do takich opinii poszukiwać należy w kulturowo uwarunkowanych tendencjach przypisujących kobietom łagodność, troskliwość i inne cechy bezpośrednio korzystnie wpływające na podtrzymywanie relacji. „Naturalna” predyspozycja do pracy kierowniczej wnoszona jest ze skłonności

²² V Cramer 0,407 $p < 0,001$

do agresji i wynikających stąd pełnienia funkcji przywódczych – prawdopodobne przejętych w wyniki przewagi fizycznej.

Podobnie jak miało to miejsce wcześniej, podział poszczególnych obszarów zawodowych oparty został na relacji odpowiedzi mężczyzn w stosunku do odpowiedzi kobiet. Zakładając, że dany obszar zawodowy jest neutralny płciowo odpowiedzi kobiet i mężczyzn nie wskazywałyby na konkretną płć jako na dominującą, bardziej predestynowaną do zajmowania określonego obszaru. Szczegółowy rozkład został zaprezentowany poniżej.

Tabela 7. Opinia na temat predyspozycji płci do wykonywania zawodów

		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
Kto lepiej wykona pracę?: stanowisko kierownicze	kobieta	15,5%	8,3%	12,0%
	mężczyzna	14,8%	37,0%	25,5%
	nie ma znaczenia	69,7%	54,7%	62,5%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kto lepiej wykona pracę?: stanowisko inżynierskie	kobieta	1,4%	1,1%	1,2%
	mężczyzna	47,3%	58,8%	52,9%
	nie ma znaczenia	51,4%	40,1%	45,9%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kto lepiej wykona pracę?: praca w biurze	kobieta	45,2%	48,7%	46,9%
	mężczyzna	1,4%	5,5%	3,4%
	nie ma znaczenia	53,4%	45,8%	49,7%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kto lepiej wykona pracę?: stanowisko techniczne	kobieta	4,4%	2,5%	3,5%
	mężczyzna	52,2%	63,0%	57,5%
	nie ma znaczenia	43,3%	34,4%	39,0%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kto lepiej wykona pracę?: opieka nad innymi	kobieta	58,3%	64,8%	61,4%
	mężczyzna	,3%	2,2%	1,2%
	nie ma znaczenia	41,4%	33,0%	37,3%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kto lepiej wykona pracę?: sprzedaż	kobieta	19,3%	32,6%	25,7%
	mężczyzna	3,7%	7,6%	5,6%
	nie ma znaczenia	76,9%	59,8%	68,7%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kto lepiej wykona pracę?: praca w rolnictwie	kobieta	1,3%	1,8%	1,6%
	mężczyzna	55,9%	65,2%	60,4%
	nie ma znaczenia	42,8%	33,0%	38,1%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Analiza treści tabeli z uwzględnieniem rozkładu odpowiedzi udzielanych przez obie płcie wskazuje, że zdecydowana większość z przytoczonych obszarów posiada konotacje z określoną płcią. I tak jeżeli chodzi o obszar „typowo” kobiecej działalności zawodowej za takie uznano: pracę biurową, pracę polegającą na opiece nad osobami zależnymi oraz pracę polegającą na sprzedaży. We wskazanych przypadkach zarówno kobiety jak i mężczyźni wskazywali jednoznacznie, że są to typy zajęć, które lepiej wykona kobieta niż mężczyzna. Spośród wszystkich kobiet 45% uznało, że praca biurowa lepiej będzie wykonywana przez nie. Tego samego zdania było 49% mężczyzn. W przypadku pracy opartej na świadczeniu pomocy, 58% kobiet uznało to za swoją domenę, mężczyźni byli tego samego zdania, jednak swoją opinię wyrażali częściej (65%). W przypadku sprzedaży sytuacja jest trochę inna. Tu wyraźnie dominuje odpowiedź neutralna płciowo, jednak to kobiety częściej widzą siebie w handlu niż mężczyźni (19%). Mężczyźni w tym wypadku również częściej opowiadają się za neutralnością płciową przy jednoczesnym większym przekonaniu o predyspozycji kobiet do wykonywania takiego zajęcia (33%).

Podobnie klarowna sytuacja rozdziału płciowego widoczna jest w przypadku prac takich jak: praca w rolnictwie, oraz praca na stanowisku inżynierskim bądź technicznym. To obszary, które zostały uznane za domenę mężczyzn. W tym wypadku zarówno kobiety jak i mężczyźni jednoznacznie wskazują, że są to zajęcia, co do których mężczyźni posiadają większe predyspozycje.

Praca w rolnictwie, często wymagająca siły fizycznej wyraźnie uznawana jest za zajęcie typowo męskie. Spośród wszystkich kobiet biorących udział w badaniu 56% stwierdziło ten fakt. Podobnie 65% mężczyzn uznało, że ten typ pracy powinni wykonywać mężczyźni. Odsetki wskazań na kobiety są doprawdy marginalne – nie przekraczają 2%. W przypadku pracy polegającej na zajmowaniu stanowiska technicznego 52% kobiet stwierdziło, że to mężczyźni lepiej się nadają do tej pracy. Podobna sytuacja występuje w przypadku opinii samych mężczyzn – 63% z nich uważa, że stanowiska techniczne powinny być przez nich zajmowane. Analogicznym typem zawodu względem stanowiska technicznego, jednak wymagającego wyższego wykształcenia jest pozycja inżyniera. W przypadku takich kwalifikacji 47% kobiet i 59% mężczyzn uznało, że jest to zajęcie bardziej charakterystyczne dla panów niż pań.

Odrębnego komentarza wymaga praca na stanowisku kierowniczym / dyrektorskim. Wcześniej założono, że to zajęcie kulturowo jest przypisane w większym stopniu mężczyznom niż kobietom. Zgromadzone dane wskazują jednak, że większość z respondentów (63%) uznało ten typ zajęcia za neutralny płciowo. Tak więc można byłoby stwierdzić, że nastąpiła pewna zmiana wzoru kulturowego. Jednak nie jest ona diametralna. Neutralność w zakresie pracy kierowniczej deklaruje 70% kobiet (co jest zrozumiałe chociażby z tego względu, że kobiety stanowią

zdecydowaną mniejszość w tego typu zajęciach) oraz 55% mężczyzn – mniejszą częstotliwość można wyjaśniać w kategoriach zagrożenia posiadanych przywilejów. Jednocześnie 15% kobiet stwierdza, że lepiej ten typ pracy wykonywaliby mężczyźni. Podobnego zdania jest natomiast aż 37% mężczyzn.

Dotychczas analiza prowadzona była w oparciu o opinie, w domyśle kształtowane przez czynniki o charakterze społecznym. Ważne jednak aby wziąć pod uwagę również deklaracje konkretnych wyborów. Rzecz sprowadza się do oceny (z punktu widzenia wpływu płci kulturowej) podejmowanych decyzji o charakterze zwiększającym atrakcyjność na rynku pracy. Mobilność edukacyjna, a więc skłonność do podnoszenia własnych kwalifikacji jest tu kluczowa, gdyż zawiera w sobie gotowość do aktywności zawodowej jako takiej oraz wskazuje na konkretne obszary zawodowe. Pytanie sondujące to zjawisko miało charakter propozycji uczestnictwa w wybranych kursach/warsztatach podnoszących kwalifikacje respondentów. Analizie poddano 10 obszarów edukacyjnych, po 5 stereotypowo uznawanych za kobiece oraz męskie zajęcia. Wśród zajęć typowo kobiecych wyróżniono kursy: pracownik administracyjno-biurowy, opiekunka osób starszych/dziecięcia, kelnerka oraz florystyka. W przypadku obszarów uznanych za męskie analizie poddano kursy z zakresu: spawania, budownictwa, kurs na operatora maszyn sterowanych numerycznie, operatora maszyn ciężkich oraz kurs na magazyniera. Analiza została przeprowadzona w oparciu o rozkład odpowiedzi ze względu na płeć respondenta, co prezentują poniższe tabele. Należy przy tym zwrócić uwagę, że ogólna gotowość do realizacji wybranych kursów/szkoleń nie jest przedmiotem analizy tj. w tym miejscu nie jest ważne, że ok. 20% respondentów wyraża gotowość do uczestnictwa w kursach z zakresu spawania. Ważna jest natomiast deklaracja kobiet i mężczyzn i zróżnicowanie jej w obrębie płci.

Tabela 8. Deklaracja uczestnictwa w kursach stereotypowo uznanych za męskie

		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
Kurs: spawanie	tak	2,3%	37,5%	19,5%
	nie	97,7%	62,5%	80,5%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kurs: operator sprzętu ciężkiego	tak	3,0%	37,5%	19,8%
	nie	97,0%	62,5%	80,2%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kurs: budownictwo	tak	4,3%	33,3%	18,5%
	nie	95,7%	66,7%	81,5%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kurs: magazynier	tak	6,3%	35,1%	20,3%
	nie	93,7%	64,9%	79,7%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kurs: operator CNC	tak	4,0%	32,3%	17,8%
	nie	96,0%	67,7%	82,2%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Z kafeterii kursów uznanych za „typowo” męskie wszystkie charakteryzują się bardzo wyraźnym rozdziałem płciowym. Dysproporcja pomiędzy płciami co do gotowości do uczestnictwa w wyżej wymienionych kursach jest bardzo wyraźna. W przypadku kursu spawania jedynie 2% kobiet jest skłonnych podjąć się tego przedsięwzięcia w stosunku do 38% mężczyzn. W przypadku operatora maszyn ciężkich relacja wynosi 3% w stosunku do 38%. Jedynie niewiele więcej kobiet zainteresowanych jest szkoleniem z zakresu budownictwa (4%), nauką obsługi maszyn sterowanych numerycznie (CNC) – 4% oraz warsztatami dającymi kwalifikacje dla magazyniera – 6%.

Tabela 9. Deklaracja uczestnictwa w kursach stereotypowo kobiecych

		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
Kurs: administracja biurowa	tak	41,7%	17,2%	29,7%
	nie	58,3%	82,8%	70,3%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kurs: opieka nad starszymi	tak	33,7%	7,7%	21,0%
	nie	66,3%	92,3%	79,0%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kurs: opieka nad dziećmi	tak	40,0%	4,2%	22,6%
	nie	60,0%	95,8%	77,4%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kurs: kelner/ka	tak	18,0%	6,7%	12,5%
	nie	82,0%	93,3%	87,5%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Kurs: florystyka	tak	33,7%	6,0%	20,2%
	nie	66,3%	94,0%	79,8%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku kursów/szkoleń uznanych za typowo kobiece. Tu również następuje bardzo wyraźny rozdział płciowy – kobiety częściej widzą się w roli słuchaczek tych kursów niż mężczyźni. W przypadku szkolenia na opiekuna osób starszych kobiety stanowią 34% zainteresowanych wobec 8% mężczyzn. Podział jest jeszcze bardziej wyraźny w przypadku opiekuna/opiekunki dziecięcej – kobiety stanowią 40% zainteresowanych wobec 4% mężczyzn. Wyraźne zróżnicowanie dotyczy także florystyki, w której dominacja kobiet przejawia się w 34% podczas gdy zainteresowanie mężczyzn oscyluje w granicach 6%. Pozostałe szkolenia również są ewidentnie kojarzone z płcią żeńską, przy czym w najmniejszym stopniu dotyczy to administracji biurowej.

Na podstawie poczynionej analizy można stwierdzić nie tylko wyraźne rozgraniczenie aktywności zawodowej poszczególnych płci. Zaznaczyć również należy, że staje się ona podstawą do wybiórczej aktywności związanej z podnoszeniem własnych kwalifikacji. Łączy się to z ograniczaniem własnych szans na rynku pracy. Sytuacja taka dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn, przy czym w stosunku do kobiet zjawisko to przynosi więcej szkód niż w przypadku mężczyzn. Wskaźnik

zatrudnienia kobiet jest mniejszy niż mężczyzn, a udział kobiet w bezrobociu większy. W sytuacji gdy samodzielnie dokonują wyboru polegającego na rezygnacji z uczestnictwa w kursie czy też szkoleniu opierając swoją decyzję na uwarunkowaniach jedynie kulturowych, tym samym przyczyniają się do swojej marginalizacji. Z punktu widzenia ekonomicznego sytuacja taka sprzyjać będzie niedopasowaniu strukturalnemu – w sytuacji popytu na zasoby pracy o określonych kwalifikacjach zatrudnienie nie nastąpi, gdyż wolne zasoby pracy nie będą posiadały poszukiwanych kwalifikacji. Jednocześnie teoretycznie nic nie stoi na przeszkodzie uzupełnienia braków, jednak uwarunkowania kulturowe sprawiają, że decyzje przysparzające korzyści pracodawcom (zatrudnienie pracownika) jak i pracownikom (zmiana pozycji na rynku) nie zachodzą. Tym samym utrwalana jest dysproporcja w zatrudnieniu płci.

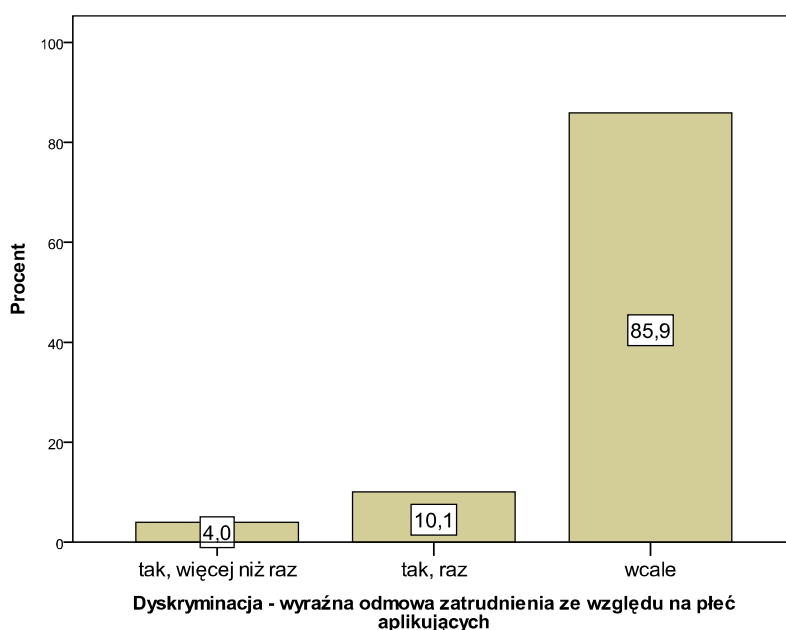
5. Kwestia dyskryminacji

Problem dyskryminacji na rynku pracy związany jest (jak w przypadku każdego przejawu dyskryminacji) z nierównym dostępem do społecznie cennych dóbr. Dobrem tym z punktu widzenia rynku pracy i niniejszej analizy jest praca zarobkowa. W związku z tym uzyskanie jej powinno być związane jedynie ze stosownymi kwalifikacjami umożliwiającymi wykonywanie określonej czynności. W sytuacji, gdy aplikujący o zatrudnienie nie otrzymuje zatrudnienia pomimo spełnienia stosownych wymagań, a konkurent/konkurentka jest płci przeciwnej i przy założeniu, że poza płcią istotne cechy związane z wykonywaniem danej pracy (łącznie z cechami osobowościowymi) pozostają na tym samym poziomie, z całą pewnością można mówić o dyskryminacji. Idąc dalej, zachowania takie można rozpatrywać w kategoriach patologii rynku pracy, gdyż działania te wykraczają poza przyjęte (społecznie, ale i prawnie) akceptowalne ramy. Niestety, precyzyjne (obiektywne) badanie faktycznej dyskryminacji przy zatrudnieniu powinno opierać się *post factum* na analizie cech kandydatów zatrudnionych i odrzuconych. Dlatego też z punktu widzenia niniejszej pracy można jedynie mówić o mniej lub bardziej wyraźnych przekonaniach o doznawanych praktykach dyskryminacyjnych. W związku z powyższym kwestię tę sondowano z zastosowaniem dwóch pytań. Treść pierwszego zorientowana była na uzyskanie odpowiedzi od respondenta, któremu pracodawca wyraźnie odmówił zatrudnienia argumentując to „nieodpowiednią płcią”. W drugim pytaniu z kolei starano się uzyskać uchwycić zjawisko polegające, na wewnętrznym przekonaniu respondenta, że praca, do której aplikował, nie została mu przyznana ze względu na płeć. Pytania te, chociaż obiektywnie nie wskazują na faktyczną dyskryminację, to jednak są silnie wskaźnikowe, zwłaszcza pierwsze, w którym respondentów pyta się

o konkretne zachowania osób prowadzących rekrutację. Rozkład odpowiedzi na tak sformułowane zagadnienia prezentują poniższe wykresy.

Przede wszystkim widać, że problem dyskryminacji nie jest znaczący, tj. dokładnie rzecz ujmując sami respondenci (ogół) nie wskazują na powszechność takiego zachowania wśród osób rekrutujących. Generalnie 4% respondentów wskazała, że częściej niż raz znalazła się w sytuacji, w której osoba prowadząca rekrutację wyraźnie odmówiła zatrudnienia argumentując to „nieodpowiednią” płcią. Jednocześnie 10 respondentów wskazało, że sytuacji takiej doświadczyło raz. Zatem można powiedzieć, że doświadczenie dyskryminacji charakterystyczne jest dla około 14% wszystkich respondentów. Pytaniem zasadniczym jest natomiast to, która z płci częściej znajduje się w takiej sytuacji. Odpowiedź na tak postawione pytanie znajduje się w poniższej tabeli.

Wykres 7. Deklaracja respondentów o doświadczanej dyskryminacji



Źródło: opracowanie własne

Ewidentnie widać, że to kobiety o wiele częściej znajdują się w niekorzystnej sytuacji. Częściej deklarują, że doznają przejawu dyskryminacji, tj. częściej niż mężczyźni stwierdzają, że odmówiono im zatrudnienia z uwagi na ich płeć (19% w stosunku do 9%). Prezentowana różnica jest wyraźna i istotna statystycznie²³. Występują zatem przesłanki do twierdzenia, że kobiety znajdują się w gorszym położeniu niż mężczyźni.

Tabela 10. Deklaracja doświadczanej dyskryminacji w kontekście płci

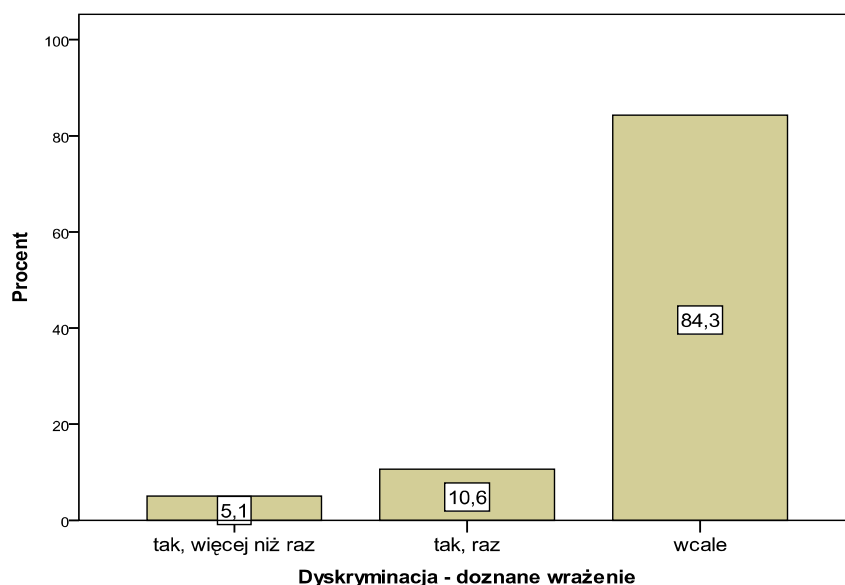
Deklaracja odmowy przyjęcia do pracy z uwagi na płeć kandydata		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
	Tak	19,1%	8,9%	14,1%
	Nie	80,9%	91,1%	85,9%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Drugi z wyróżnionych wskaźników również wskazuje na występowanie pewnych nieprawidłowości na rynku pracy. Niewiele ponad 5% wszystkich respondentów wskazuje, że więcej niż raz znalazło się w sytuacji, w której odniosło wrażenie, że odmówiono im zatrudnienia z uwagi na ich płeć. Kolejne 11% stwierdziło, że taka sytuacja zaskoczyła ich tylko raz. Podobnie jak miało to miejsce w przypadku wyraźnej odmowy zatrudnienia, zjawisko takie nie jest nadto powszechne, nie zmienia to jednak faktu, że prawie 16% wszystkich respondentów znalazło się w bardzo niekorzystnym położeniu.

²³ Phi 0,147; p<0,001

Wykres 8. Przekonanie o doznanym wrażeniu dyskryminacji



Źródło: opracowanie własne

Zjawisko to znacząco jest uzależnione od płci respondenta, co zostało zaprezentowane w poniższej tabeli. Analogicznie jak to miało miejsce w przypadku bardziej „obiektywnego” wskaźnika, tak i tu, kobiety częściej deklarują pewne nieprawidłowości na rynku niż mężczyźni.

Tabela 11. Wrażenie dyskryminacji w kontekście płci

Wrażenie nieuzyskania zatrudnienia z uwagi na płeć		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
	Tak	20,8%	10,3%	15,7%
	Nie	79,2%	89,7%	84,3%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Spośród wszystkich kobiet, które brały udział w badaniu, 21% stwierdziło, że chociaż raz doznały wrażenia, że nie uzyskały zatrudnienia z uwagi na swoją płeć. Jedynie 10% mężczyzn znalazło się w podobnej sytuacji. Dysproporcja jest zatem znaczna i istotna statystycznie²⁴.

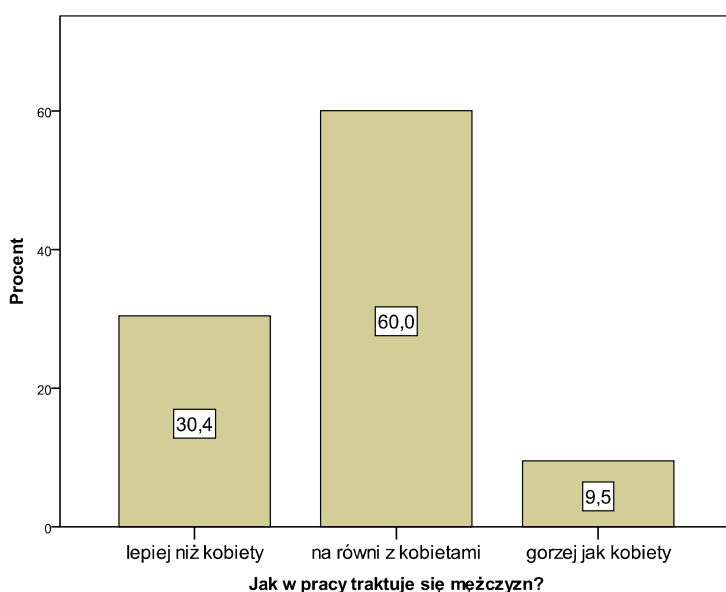
Problem nierówności na rynku pracy nie tylko związany jest z kwestią dyskryminacji bezpośredniej, ale także opiera się na uogólnionych przekonaniach co

²⁴ Phi 0,147; p<0,001

do preferencji pracodawców oraz relacji, jakie mają miejsce w samej pracy. W związku z tym respondentom zadano również pytania z tego zakresu. Z jednej strony pytano się o to, którą z płci traktuje się lepiej w pracy, z drugiej strony próbowano uzyskać opinię na temat preferencji zatrudnieniowych pracodawców, projektując sytuację pozwalającą na wybór pracownika zróżnicowanego płciowo w sytuacji zbieżnych kwalifikacji. Oba pytania w kafeterii odpowiedzi zawierały możliwość neutralnego wyboru. W związku z tym każde odchylenie od takiej odpowiedzi zostało uznane za pośredni wskaźnik dysproporcji na rynku pracy. Rozkład odpowiedzi na tak sformułowane zagadnienia prezentuje się w poniższy sposób.

Spośród wszystkich respondentów kiedykolwiek pracujących i biorących udział w badaniu, na pytanie o to, jak w pracy traktuje się mężczyzn, około 40% wskazało, że inaczej niż kobiety. Wnioskować stąd można, że nierówne traktowanie jest dość powszechnym zjawiskiem. Warto jednak zauważyć, że dominują oceny negatywnie sformułowane w stosunku do kobiet – około 30%, podczas gdy te krytyczne dla mężczyzn stanowią około 10% wszystkich wskazań.

Wykres 9. Odpowiedź na pytanie: jak w pracy traktuje się mężczyzn?



Źródło: opracowanie własne

Ewidentnie widać, że obserwuje się dysproporcję. Wprawdzie większość respondentów (60%) uznała, że w pracy zarówno kobiety jak i mężczyźni traktowani są jednakowo, tym niemniej obserwuje się wyraźną tendencję do zróżnicowanego traktowania. Zjawisko tym bardziej jest widoczne, gdy pod uwagę weźmie się płeć

respondenta. Zakładając, że na rynku nie ma dysproporcji, rozkład odpowiedzi kobiet i mężczyzn nie powinien się różnić. Tymczasem różnice są bardzo wyraźne.

Tabela 12. Odpowiedź na pytanie: jak w pracy traktuje się mężczyzn?

Odpowiedź na pytanie:		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
Jak w pracy traktuje się mężczyzn?	lepiej niż kobiety	40,0%	23,9%	31,8%
	na równi z kobietami	55,5%	63,0%	59,3%
	gorzej jak kobiety	4,5%	13,0%	8,9%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Spośród kobiet udzielających odpowiedzi 40% stwierdziło jednoznacznie, że mężczyzn w pracy zawodowej traktuje się lepiej jak kobiety. Takiego samego zdania było zaledwie 24% mężczyzn. Tak więc same kobiety (częściej niż mężczyźni) przyznają, że są w gorszym położeniu niż panowie – deklaracje takie pochodzą od osób, które kiedykolwiek wcześniej wykonywały pracę zarobkową, zatem można powiedzieć, że poparte są własnymi doświadczeniami. Prezentowane różnice są wyraźne oraz statystycznie istotne²⁵. Warto również zważyć, że tendencja do wskazywania na równowagę w omawianym zakresie bardziej charakterystyczna jest dla mężczyzn. Odsetek odpowiedzi neutralnych osiągnął wartość 63% wobec 56% wśród kobiet.

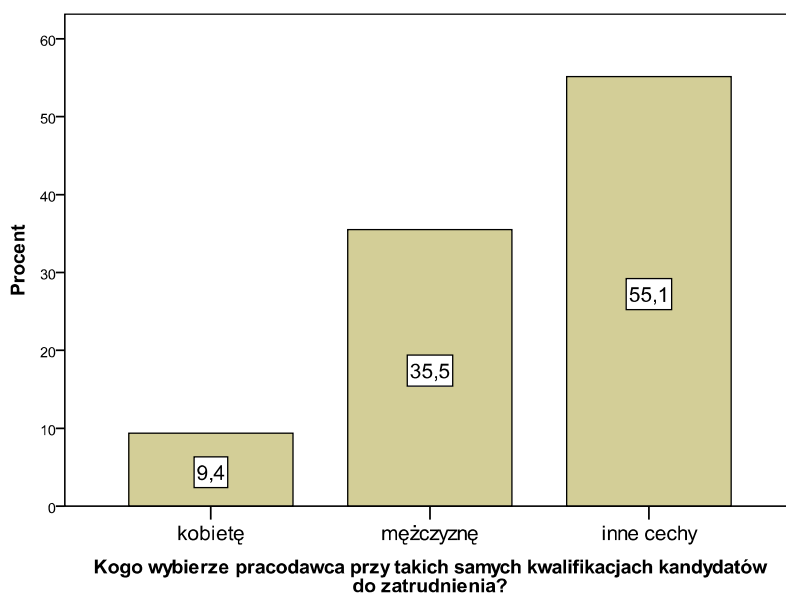
Uzupełniając ustalenia poczynione powyżej, należy podkreślić, że w sytuacji, w której pracodawca ma do wyboru pracowników o takich samych kwalifikacjach oraz różnej płci, respondenci są skłonni stwierdzić, że częściej następuje zatrudnienie mężczyzny. Takie opinie są zapewne pochodną z jednej strony własnych doświadczeń dyskryminacyjnych (doznawanej dyskryminacji, o czym mowa była wyżej), z drugiej strony związane są z powszechnymi opiniami na temat aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn. Przekonania te stawiają w niekorzystnym świetle kobiety i są powielane w różnych kontekstach nie tylko związanych z zatrudnieniem.

Jak można zauważyć na poniższym wykresie, ogół respondentów (zarówno kobiety jak i mężczyźni) w większości wypadków stwierdza, że gdyby pracodawca miał zatrudnić osobę do pracy i wiedząc, że każda z płci ma te same kwalifikacje, to uznało, że osoba rekrutująca będzie się kierować innymi cechami niż płeć. W domyśle

²⁵ Phi 0,208; p<0,001

jeżeli nie kwalifikacje i płeć, to za kluczowe uznaje się cechy osobowościowe. Takiego zdania było 55% respondentów. Pozostała część stwierdziła jednak, że płeć będzie argumentem istotniejszym niż kwalifikacje.

Wykres 10. Odpowiedź na pytanie o preferencje zatrudnienia pracodawców



Źródło: opracowanie własne

Warto przy tym zaznaczyć, że respondenci wyraźnie wskazali, że w lepszej sytuacji znajdują się mężczyźni – ok. 36% wskazań wobec około 10% wskazań na kobiety. Znamienny jest fakt, że płeć respondenta wyraźnie różnicuje odpowiedzi. Wprawdzie obie płcie wskazują, że w sytuacji opisanej wyżej pracodawca kierować się będzie innymi cechami niż płeć (55% kobiet jak i mężczyzn) tym niemniej aż 40% kobiet twierdzi, że pracodawca wybierze mężczyznę wobec 31% tak samo twierdzących mężczyzn.

Tabela 13. Odpowiedź na pytanie o preferencje zatrudniania pracodawców

Odpowiedź na pytanie:		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
Kogo wybierze pracodawca przy takich samych kwalifikacjach	kobietę	5,1%	13,4%	9,4%
	mężczyznę	40,1%	31,2%	35,5%
	inne cechy	54,8%	55,4%	55,1%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Innymi słowy mówiąc: kobiety i mężczyźni wskazują, że w lepszej sytuacji na rynku pracy są mężczyźni, przy czym opinia ta w większym stopniu jest charakterystyczna dla kobiet niż mężczyzn, co prawdopodobnie związane jest z własnymi doświadczeniami z tego zakresu.

6. Preferencje i działania i związane z zatrudnieniem

Istotnym zagadnieniem związanym z aktywnością na rynku pracy są aspiracje finansowe. Te wyglądają inaczej w przypadku kobiet i mężczyzn. Generalna tendencja jest taka, że kobiety skłonne są podjąć pracę zarobkową za niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Minimalna akceptowalna wartość dla kobiet wynosi około 1506 złotych brutto, podczas gdy dla mężczyzn 1810²⁶ złotych brutto. Sytuacja taka daje podstawę do przyjęcia założenia, że (niezależnie od faktycznej dyskryminacji płacowej) kobiety oczekując niższego wynagrodzenia same stawiają się w negatywnym położeniu, poniekąd utrwalając przekonanie o uzasadnionej niższej gratyfikacji finansowej. Zjawisko to występuje praktycznie niezależnie od wykształcenia. Wyjątkiem są najniższe kwalifikacje (wykształcenie gimnazjalne lub niższe) w którym różnice (na niekorzyść kobiet), choć widoczne, nie mają charakteru istotności statystycznej.

Tabela 14. Aspiracje finansowe płci w kontekście wykształcenia

Wykształcenie	Płeć	Średnia	Odchylenie standardowe	Błąd standardowy średniej
Wyższe*	mężczyzna	2063,6364	653,59479	139,34688
	kobieta	1577,2727	485,90941	84,58597
Policealne / średnie zawodowe*	mężczyzna	1768,0000	522,23617	73,85535
	kobieta	1459,6667	432,62610	48,98526
Średnie ogólne*	mężczyzna	1800,0000	386,73663	78,94228
	kobieta	1474,5111	412,02795	61,42150
Zawodowe*	mężczyzna	1851,2048	671,86380	73,74663
	kobieta	1481,4333	361,07919	46,61512
Gimnazjalne / niższe**	mężczyzna	1708,7229	632,14814	69,38727
	kobieta	1580,5970	600,31275	73,33987

*p<0,001

**p=0,209

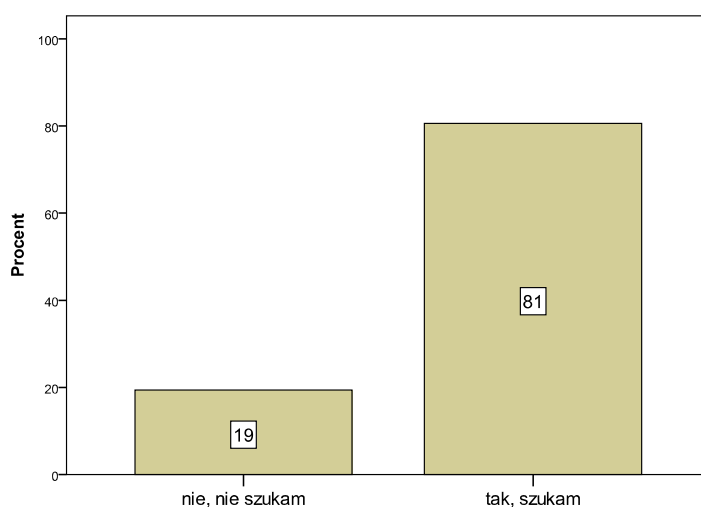
Źródło: opracowanie własne

²⁶ Test t wykazał różnice na poziomie $p < 0,001$

Społeczne oczekiwania tego w jaki sposób ludzie zachowują się w określonych kontekstach sytuacyjnych przyjmują charakter ról. Na problematykę tę zwrócono uwagę znacznie wcześniej, tu jednak należy uwypuklić dwa zasadnicze obszary działalności ludzkiej stanowiące trzon niniejszej pracy. Z jednej strony jest to rola kobiety, z drugiej strony rola bezrobotnego. W pierwszym wypadku chodzi o cały wachlarz działań wykonywanych przez kobiety, u podstaw których leży przekonanie o predestynacji kobiet do wykonywania określonej czynności, sankcjonowane tradycją. Najogólniej rzecz ujmując, są to działalności związane z opieką nad gospodarstwem domowym oraz silne angażowanie się w relacje interpersonalne w obrębie związku emocjonalnego, włączając w to całe spektrum zachowań związanych z opieką nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi). Z drugiej strony oczekiwania, które zostały wzięte pod uwagę, sprowadzają się do zaangażowania w zmianę położenia rynkowego osób pozostających bez zatrudnienia. W tym wypadku występuje bardzo silna presja w stosunku do osób bezrobotnych polegająca na określaniu, jak taka osoba powinna się zachowywać oraz co powinna robić aby zmienić swoje aktualne położenie.

Oczekiwania związane z płcią zostały omówione wyżej dlatego w tym miejscu należy skoncentrować się na wypełnianiu obowiązków związanych z poszukiwaniem zatrudnienia. Z jednej strony są to oczekiwania, które nie są uregulowane prawnie, z drugiej to obowiązki narzucone przez instytucje związane z pomocą dla osób pozostających bez zatrudnienia. Jest to zarówno postawa względem pracy, a jednocześnie zachowania (działania) związane ze zmianą własnego położenia. Zakłada się przy tym, że zachowanie zorientowane na poszukiwanie poparte jest wcześniejszą postawą aprobującą gotowość do wykonywania pracy zarobkowej.

Wykres 11. Deklaracja poszukiwania zatrudnienia



Zdecydowana większość respondentów deklaruje poszukiwanie zatrudnienia, stanowią oni 81% ogółu osób biorących udział w badaniu. Z drugiej strony ok. 19% badanych wprost twierdzi, że aktualnie nie poszukuje pracy. Z uwagi na fakt, że przedmiotem jest dobrowolna deklaracja, która na tym etapie badania nie może być zweryfikowana, przypuszczać można, że odpowiedź twierdząca prawdopodobnie jest zawyżona.

Odnosząc te wyniki do płci respondenta nie rozpoznaje się wyraźnego podziału, to znaczy płeć praktycznie nie różnicuje odpowiedzi. 22% kobiet stwierdza, że aktualnie nie poszukuje zatrudnienia wobec 17% mężczyzn. Ważny jest jednak kontekst sytuacyjny, który dla potrzeb niemiejszej pracy został uwypuklony poprzez fakt posiadania dzieci do szóstego roku życia

Tabela 15. Posiadanie dzieci do 6 roku życia a poszukiwanie zatrudnienia w kontekście wspólnego zamieszkiwania pary

Płeć			Posiadanie dzieci do 6 lat		Ogółem
			nie	tak	
Kobieta*	Poszukiwanie pracy	nie, nie szukam	21,4%	40,8%	27,6%
		tak, szukam	78,6%	59,2%	72,4%
	Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Mężczyzna**	Poszukiwanie pracy	nie, nie szukam	19,3%	26,9%	21,1%
		tak, szukam	80,7%	73,1%	78,9%
	Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

* V Cramera 0,203 p=0,01

** V Cramera 0,013 p=0,404

Źródło: opracowanie własne

Uchylanie się od poszukiwania zatrudnienia, kiedy posiada się małe dzieci (w wieku do 6 lat, funkcja opiekuńcza rodziców jest wówczas wyjątkowo intensywna) a jest się w związku emocjonalnym i wspólnie zamieszkuje się pod jednym dachem, jest ewidentnym faktem. Zjawisko to w zdecydowanie większym stopniu dotyczy kobiet niż mężczyzn – ok. 41% kobiet nie poszukuje zatrudnienia w stosunku do 27% mężczyzn (tu dodatkowo wykazane różnice nie mają charakteru istotności statystycznej).

Co do samego okresu pozostawania bez pracy, na potrzeby niniejszej analizy za deklarowany, łączny czas pozostania bez pracy (bycia zarejestrowanym w PUP), Mając to wszystko na uwadze niezmiernie istotnym zagadnieniem jest relacja pomiędzy czasem bezrobocia a zaangażowaniem się w opiekę nad osobami zależnymi. Z punktu widzenia płynności na rynku pracy ważne jest aby oba zjawiska nie

wchodziły ze sobą w relację. Egzemplifikacją wskazanej relacji są informacje zawarte w poniższej tabeli.

Tabela 16. Czas bezrobocia w kontekście posiadania dzieci do 6 lat

Płeć / czas bez pracy			Posiadanie dzieci do 6 lat		Ogółem
			nie	tak	
Kobieta*	Czas bez pracy	do roku	48,6%	32,4%	44,6%
		powyżej roku	51,4%	67,6%	55,4%
	Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Mężczyzna**	Czas bez pracy	do roku	55,2%	69,0%	56,7%
		powyżej roku	44,8%	31,0%	43,3%
	Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

* Phi 0,140 p=0,02

** Phi -0,086 p=0,157

Źródło: opracowanie własne

Ewidentnie widać, że wśród kobiet posiadających dzieci do 6 roku życia ok. 68% pozostaje bez pracy łącznie ponad rok czasu. W przypadku kobiet nie posiadających dzieci do 6 lat, status osoby bezrobotnej powyżej roku posiada 51% kobiet. Innymi słowy mówiąc, kobiety posiadające dzieci we wskazanym wieku są w gorszym położeniu wobec kobiet nie posiadających dzieci w takim wieku. Wskazana różnica jest znacząca i istotna statystycznie. Jednocześnie w przypadku mężczyzn rozpoznano wręcz odwrotną zależność. Otóż mężczyźni posiadający dzieci w wieku do 6 lat dominują wśród bezrobotnych zarejestrowanych do roku czasu (69%). Wprawdzie zależność ta nie jest istotna statystycznie, ale w pewnym stopniu wskazuje na presję normatywną polegającą na realizacji wzoru, że to mężczyzna jest w większym stopniu odpowiedzialny za dostarczanie środków do utrzymania gospodarstwa domowego. W takiej sytuacji należałoby więc mówić o czynniku motywacyjnym do zmiany własnego położenia, u podstaw którego leży presja na konieczność zapewnienia środków do utrzymania.

Elementem uzupełniającym jest natężenie poszukiwania zatrudnienia. Istnieje wiele różnych sposobów na poszukiwanie zatrudnienia, jedne są bardziej skuteczne inne mniej. Pewne sposoby wymagają większego zaangażowania, inne z kolei sprowadzają się do czynności prostych, niemal mechanicznych.

Zjawisko natężenia w poszukiwaniu zatrudnienia na potrzeby niniejszej analizy zostało zoperacjonalizowane przy użyciu siedmiu pytań związanych z różnymi formami działania. Formy te sprowadzały się do następujących czynności:

- Samodzielny kontakt z pracodawcą, w którym bezrobotny wychodzi z inicjatywą i proponuje swoje zatrudnienie,
- Doręczenie (w niezależnie jakiej postaci) CV, jako odpowiedź na ofertę pracy,
- Przeglądanie ofert pracy w prywatnych agencjach pośrednictwa pracy,
- Korzystanie z Internetu w celu poszukiwania ofert zatrudnienia,
- Przeglądanie prasy w celu poszukiwania ofert zatrudnienia,
- Przeglądanie ofert pracy zamieszczonych w powiatowych urzędach pracy,
- Pytanie znajomych/rodziny o wolne wakaty.

W stosunku do każdej czynności, respondent był pytany czy w ostatnim miesiącu wykonał którąś z nich. Uczestnicy badania mogli również udzielić odpowiedzi wymijającej (nie pamiętam), która jednak nie była brana pod uwagę przy analizie.

Indeks określający natężenie w poszukiwaniu zatrudnienia powstał poprzez sumę odpowiedzi twierdzących, jednak z uwagi na nieproporcjonalny wkład zaangażowania w wykonywanie poszczególnych czynności, każdej przypisywano odrębną wagę punktową. Przedział wartości punktowych wahał się od 1 (czynność uznana za najprostszą) do 7 (czynność uznana wymagającą najwięcej wysiłku). Wymienione wyżej czynności zostały uszeregowane od najtrudniejszej (najbardziej angażującej) do najłatwiejszej (najmniej angażującej).

Sumując poszczególne punkty otrzymano sumaryczny wskaźnik obrazujący natężenie w poszukiwaniu zatrudnienia. Jego statystyki natomiast prezentuje poniższa tabela. Wartość wskaźnika waha się w granicach od 0, w sytuacji gdy respondent nie wykonał żadnej z wskazanych czynności, do 28 kiedy w ostatnim miesiącu wykonał każdą z czynności wskazującą na poszukiwanie zatrudnienia.

Tabela 17. Wskaźnik natężenia poszukiwania pracy – statystyki

N	Ważne	295
	Braki danych	9
Średnia		14,5492
Mediana		15,0000
Dominanta		28,00
Odchylenie standardowe		8,66006

Źródło: opracowanie własne

Przeciętna wartość wskaźnika dla całej próby osiągnęła wartość 14,5 punktu, co można interpretować w kategoriach połowicznego zaangażowania bezrobotnych w poszukiwanie pracy. Jednocześnie ustalono, że 7% wszystkich respondentów nie wykonało żadnej z prezentowanych czynności (otrzymując 0 punktów), a 12% wskazało, że wykonało każdą czynność osiągając tym samym 28 punktów. Analizując wpływ płci na natężenie wykonywanych czynności nie ustalono związku i przeciętna wartość dla kobiet wynosi 14,5 podczas gdy dla mężczyzn 15,0. Wartości te ani nie mają merytorycznego znaczenia, ani też nie są istotne statystycznie²⁷.

Kwestię ograniczonego zaangażowania w poszukiwanie zatrudnienia obrazować może związek pomiędzy deklarowaną trudnością pogodzenia poszukiwania pracy i opieki nad domem z faktycznym poszukiwaniem pracy, co prezentuje poniższa tabela.

Tabela 18. Deklarowana trudność pogodzenia poszukiwania pracy i opieki nad domem a faktyczne poszukiwanie pracy

Płeć/ natężenie poszukiwania pracy			Ze względu na zajmowanie się domem mam mało czasu na szukanie pracy		Ogółem
			tak	nie	
kobieta	Natężenie poszukiwania pracy	natężenie umiarkowane	65,6%	42,9%	47,7%
		natężenie znaczne	34,4%	57,1%	52,3%
	Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
mężczyzna	Natężenie poszukiwania pracy	natężenie umiarkowane	56,5%	43,8%	46,0%
		natężenie znaczne	43,5%	56,2%	54,0%
	Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
Ogółem	Natężenie poszukiwania pracy	natężenie umiarkowane	61,7%	43,3%	46,9%
		natężenie znaczne	38,3%	56,7%	53,1%
	Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Ewidentnie widać, że około 66% kobiet deklaruujących trudność w pogodzeniu obowiązków domowych i poszukiwania pracy, jednocześnie zostało scharakteryzowanych jako osoby poszukujące pracy w umiarkowanym zakresie.

²⁷ Różnicę średnich testowano przy wykorzystaniu testu t studenta; $p=0,871$

Prezentowane wartości są różnicowane przez płeć, to znaczy problem ten w zdecydowanie większym zakresie dotyczy kobiet niż mężczyzn. Ponadto różnice dla mężczyzn są niewielkie i nie mają charakteru istotności statystycznej, a miara siły związku jest marginalna. Dla kobiet są to wartości istotne i znaczące.²⁸

Swoistym podsumowaniem kwestii zaangażowania kobiet i mężczyzn w zmianę własnego położenia jest analiza odpowiedzi na pytania o przyczyny nie poszukiwania zatrudnienia. Wśród licznej kafeerii odpowiedzi, *expressis verbis* znalazły się te związane ze stereotypowo pojętymi rolami płci.

Tabela 19. Przyczyny odmowy poszukiwania zatrudnienia w kontekście płci

		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
Przyczyna odmowy pracy: opieka nad dziećmi	tak	46,6%	12,3%	31,5%
	nie	53,4%	87,7%	68,5%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%
		Płeć		Ogółem
		kobieta	mężczyzna	
Przyczyna odmowy pracy: zajmowanie się domem	tak	25,5%	12,5%	19,8%
	nie	74,5%	87,5%	80,2%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Ewidentnie widać, że bariery jakimi są opieka nad dziećmi oraz zajmowanie się domem w znacznie większym stopniu dotyczą kobiet niż mężczyzn. W przypadku opieki nad dziećmi, bariera ta jest znacząca dla około 47% kobiet i tylko 12% mężczyzn. W przypadku troski o gospodarstwo domowe różnica wynosi 13 punktów procentowych (26% dla kobiet i 13% dla mężczyzn).

Rola czynników o charakterze społecznym w bardzo istotny sposób kształtuje funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w bezrobociu. Czynniki te sprawiają, że położenie kobiet jest relatywnie gorsze, kształtując jednocześnie podatny grunt dla wszelkiego rodzaju uprzedzeń, a w konsekwencji prowadząc do dyskryminacji. W związku z czym wsparcie kobiet (nie tylko bezrobotnych) powinno być związane w pierwszej kolejności z eliminacją negatywnych stereotypów.

²⁸ Dla kobiet Phi 0,187 p=0,001, dla mężczyzn Phi 0,096, p=0,117

Spis wykresów

Wykres 1. Płeć respondentów	11
Wykres 2. Wykształcenie uczestników badania.....	12
Wykres 3. Liczba bezrobotnych kobiet i mężczyzn w latach 2009-2010	14
Wykres 4. Udział kobiet w bezrobociu	15
Wykres 5. Udział kobiet w długotrwałym bezrobociu w latach 2009-2010	17
Wykres 6. Dynamika odpływu z bezrobocia w latach 2009-2010	23
Wykres 7. Deklaracja respondentów o doświadczanej dyskryminacji.....	35
Wykres 8. Przekonanie o doznanym wrażeniu dyskryminacji.....	37
Wykres 9. Odpowiedź na pytanie: jak w pracy traktuje się mężczyzn?.....	38
Wykres 10. Odpowiedź na pytanie o preferencje zatrudnienia pracodawców	40
Wykres 11. Deklaracja poszukiwania zatrudnienia.....	43

Spis tabel

Tabela 1. Schemat doboru próby badawczej.....	10
Tabela 2. Porównanie udziału płci w ogóle osób w wieku produkcyjnym oraz w całkowitym bezrobociu w latach 2005-2010	16
Tabela 3. Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn ze względu na czas oczekiwania na pracę w końcu poszczególnych kwartałów 2010 roku (%).....	19

Tabela 4. Relacja pomiędzy czasem pozostawiania bez pracy kobiet i mężczyzn a stopniem wykształcenia – dane w końcach kwartałów 2010 roku.....	21
Tabela 5. Opinie na temat podziału ról	25
Tabela 6. Uwewnętrznienie stereotypu kobiety z zakresu aktywności zawodowej	26
Tabela 7. Opinia na temat predyspozycji płci do wykonywania zawodów.....	29
Tabela 8. Deklaracja uczestnictwa w kursach stereotypowo uznanych za męskie	32
Tabela 9. Deklaracja uczestnictwa w kursach stereotypowo kobiecych	33
Tabela 10. Deklaracja doświadczanej dyskryminacji w kontekście płci.....	36
Tabela 11. Wrażenie dyskryminacji w kontekście płci	37
Tabela 12. Odpowiedź na pytanie: jak w pracy traktuje się mężczyzn?	39
Tabela 13. Odpowiedź na pytanie o preferencje zatrudniania pracodawców	40
Tabela 14. Aspiracje finansowe płci w kontekście wykształcenia	42
Tabela 16. Posiadanie dzieci do 6 roku życia a poszukiwanie zatrudnienia w kontekście wspólnego zamieszkiwania pary	44
Tabela 17. Czas bezrobocia w kontekście posiadania dzieci do 6 lat	45
Tabela 18. Wskaźnik natężenia poszukiwania pracy – statystyki	46
Tabela 19. Deklarowana trudność pogodzenia poszukiwania pracy i opieki nad domem a faktyczne poszukiwanie pracy	47
Tabela 20. Przyczyny odmowy poszukiwania zatrudnienia w kontekście płci.....	48

Bibliografia

- E. Kwiatkowski, *Bezrobocie: podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002
- B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001
- H. Bradley, *Płeć*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2008
- M. Grabowska, *Stereotypy płci we wczesnej dorosłości*, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2007
- T. Hołówka, *Nikt nie rodzi się kobietą*, Czytelnik, Warszawa 1982
- W. Makać, *Statystyczne metody analizy bezrobocia*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1996
- M. Marody (red.) *Wymiary życia społecznego*, Scholar, Warszawa 2007
- W. Majkowski, *Socjologia rodziny* w: J. Stala, E. Osewska, *Rodzina: bezcenny dar i zadanie*, POLWEN, Radom 2006

- T. Mądrzycki, *Deformacje w postrzeganiu ludzi*, PWN, Warszawa 1986
- C. M. Renzetti oraz D. J. Curran *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 2005
- R. K. Merton, *Teoria socjologia i struktura społeczna*, PWN, Warszawa 2000
- Ch. Stangor , M. Staller, *Stereotypy i uprzedzenia*, GWP, Gdańsk 1999
- P. Sztompka, *Socjologia: analiza społeczeństwa*, Znak, Warszawa 2002
- J. Szmataka, *Modele w teorii roli społecznej* Studia socjologiczne nr 1 1974.
- K.J. Tillmann, *Teorie socjalizacji*, PWN, Warszawa 2005
- Z. Tyszka (red.) *Współczesne rodziny polskie ich stan i kierunek przemian*, wydawnictwo UAM, Poznań 1999
- Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.