



GENDER X3DNI

MONITOROWANIE RÓWNOŚCI
kobiet i mężczyzn w miejscu pracy

pod redakcją naukową Ewy Lisowskiej



**Publikacja została przygotowana w ramach projektu
Gender Index realizowanego przy udziale środków
Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.**

Poglądy przedstawione w niniejszej publikacji nie odzwierciedlają stanowisk państw członkowskich wchodzących w skład zarządu wykonawczego Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (United Nations Development Programme), instytucji Organizacji Narodów Zjednoczonych ani państw członkowskich Unii Europejskiej.

W przypadku cytowania fragmentów należy umieścić przypis:
„Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy”, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007

Wszelkie uwagi i zapytania dotyczące niniejszej publikacji należy kierować pod adresem wydawcy:
Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju
ul. Langiewicza 31, 02-071 Warszawa
tel. (+48 22) 825 92 25, faks: (+48 22) 825 49 58
www.undp.org.pl

Recenzenci: prof. Jerzy Dietl, prof. Eugenia Mandal,
dr Piotr Wachowiak

Redakcja: Ewa Bem

Zdjęcia: Zbyszek Kość

Projekt okładki inspirowany plakatem „Equality Empowers”
UNFPA 2005 przygotowanym przez Real Design Associates/NY.

Projekt graficzny i skład: rzeczyobrazkowe.pl

Warszawa 2007
ISBN: 978-83-917047-9-0

Elektroniczna wersja publikacji dostępna na stronie:

www.genderindex.pl

Spis treści

- 5 | Wprowadzenie
Ewa Lisowska
- 11 | Gender Index a polityka ONZ na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy
Magdalena Gryszko, Beata Balińska
- 17 | Gender Index a inne wskaźniki równościowe
Marta Rawłuszko
- 25 | Wskaźnik Gender Index – opis i zasady konstruowania
Ireneusz Kuroпка, Zdzisław Pisz
- 43 | Równe traktowanie w procesie rekrutacji
Małgorzata Fuszara
- 55 | Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn
Małgorzata Ciesielska
- 67 | Płeć a dostęp do szkoleń i awansów
Renata Siemieńska
- 83 | Świadczenia związane z rodzicielstwem w opinii pracodawców
Bożena Balcerzak-Paradowska
- 105 | Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi
Bogusława Budrowska
- 121 | Oczekiwania pracowników wobec rozwiązań w zakresie łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi a praktyka pracodawców
Irena E. Kotowska
- 143 | Ochrona przed mobbingiem i molestowaniem oraz innymi przejawami dyskryminacji ze względu na płeć
Eleonora Zielińska
- 153 | Analiza badań fokusowych dotyczących równego traktowania w miejscu pracy
Małgorzata Fuszara
- 167 | Podsumowanie i wnioski końcowe
Ewa Lisowska
- 173 | Bibliografia
- 177 | Alfabetyczna lista firm, które wzięły udział w konkursie „Firma Równych Szans 2006”
- 179 | Laureaci konkursu „Firma Równych Szans 2006”
- 181 | Kwestionariusze ankiet
 - Ankieta dla przedsiębiorstw
 - Ankieta dla pracowników
 - Ankieta dla pracodawców



Wprowadzenie

Równe traktowanie pracowników niezależnie od ich płci, wieku, rasy i innych cech demograficzno-społecznych jest jednym z filarów nowoczesnego zarządzania firmą. W literaturze przedmiotu opisuje się je jako zarządzanie różnorodnością (ang. *diversity management*). Jak pisze R. Roosevelt Thomas Jr., różnorodność to coś więcej niż akcja afirmatywna czy stwarzanie szans kobietom. To bardziej uniwersalne zjawisko odnoszące się do każdego zespołu ludzi, charakteryzujące się występowaniem pewnego zasobu różnic i podobieństw wśród jednostek tworzących zespół oraz napięć przez te różnice lub podobieństwa wywoływanych¹. Zarówno R. Thomas, jak i inni autorzy², analizując sytuację w Stanach Zjednoczonych, zwracają uwagę na istotne zmiany w podejściu do zarządzania, które są generowane właśnie różnorodnością w miejscu pracy. Początkowo podejście to opierało się na przekonaniu, że ludzie są równi niezależnie od ich koloru skóry czy płci, czyli należy tworzyć warunki do asymilacji różnorodnych pracowników, przeciwdziałać dyskryminacji i dążyć do zapewnienia równowagi demograficznej zasobów pracy (akcje afirmatywne) oraz promować równe szanse dla wszystkich, w tym kobiet i – w społeczeństwach wielonarodowych jak amerykańskie – przedstawicieli różnych ras. Następnie zaczęto sobie uświadamiać istniejące różnice kulturowe między ludźmi i doceniać ukryte w nich wartości oraz dyskutować je w procesie ekspansji i rozszerzania relacji biznesowych na niszowe rynki krajowe lub międzynarodowe, np. w europejskich oddziałach firmy zatrudniano Europejczyków, w azjatyckich – Azjatów z amerykańskimi dyplomami MBA. Przyczyniało się to do wzrostu konkurencyjności, ale skutkowało także tworzeniem odrębnych kategorii z ludźmi o szczególnych zdolnościach czy talentach, co zaprzeczało asymilacji i przeciwdziałaniu dyskryminacji, zakłócało proces rozwoju tych pracowników i ograniczało ich szanse zawodowe, a w dłuższym okresie ograniczało rozwój firmy. Te doświadczenia umożliwiły powstanie nowego modelu zarządzania różnorodnością, opartego na paradygmacie „nauki i efektywności”³, który promuje i tworzy równe szanse, docenia wartości ukryte w różnicach kulturowych między ludźmi oraz uczy, jak z tych różnic korzystać, by firma efektywnie się rozwijała. Jednym z istotnych elementów zarządzania różnorodnością zgodnie z tym paradygmatem jest stawianie wszystkim pracownikom, bez względu na ich płeć czy pochodzenie etniczne, równie wysokich wymagań i oczekiwanie od personelu jednakowo wysokich wyników. Drugim istotnym elementem jest szeroki przepływ informacji, idei i konstruktywnej krytyki od pracowników do kadry zarządzającej, czemu służy względnie egalitarna struktura organizacji (bardziej spłaszczona i odbiurokratyzowana).

Takie myślenie o zarządzaniu dopiero toruje sobie drogę w Polsce. Regułą w podejściu polskich pracodawców jest wciąż postrzeganie pracowników przez pryzmat ich cech demograficznych. Do rzadkości należy wolne od stygmatyzacji myślenie o zasobach kadrowych w kontekście realizowania misji, wizji i strategii przedsiębiorstwa. Postrzeganie kadry pracowników jako wymieszanego zbioru jednostek, zarówno różniących się, jak i wykazujących podobieństwa oraz generujących napięcia we wzajemnych relacjach, z którymi to napięciami kadra kierownicza musi umieć sobie radzić, stanowi sedno sztuki zarządzania różnorodnością i duże wyzwanie dla współczesnych menedżerów.

1. Por. R.R. Thomas Jr., *Building on the promise of diversity. How we can move to the next level in our workplace, our communities, and our society*, American Management Association (AMACOM), New York 2006, s. 103.

2. Por. np. D.A. Thomas, R.J. Ely, *Różnice mają znaczenie. Nowy paradygmat zarządzania różnorodnością*, w: *Kobiety i biznes*, Wyd. Helion, Gliwice 2006 (oryginalne wyd. Harvard Business School Publ. 2005), s. 137–172.

3. Ibidem, s. 154–156.

W związku z upowszechnianiem się aktywności zawodowej kobiet i coraz szerszym ich uczestnictwem w edukacji na poziomie wyższym oraz w doksztalaniu się na różnego rodzaju studiach podyplomowych polscy menedżerowie coraz częściej mają do czynienia z kobietami jako kandydatkami do pracy i pracownicami. Kobiety też coraz śmielej podejmują się prac tradycyjnie zarezerwowanych dla mężczyzn oraz sięgają po stanowiska jeszcze do niedawna postrzegane jako „męskie”. Środowisko pracy większości przedsiębiorstw staje się zróżnicowane ze względu na płeć i wymaga od pracodawców oraz menedżerów wiedzy, jak zarządzać tak różnorodnymi zasobami kadrowymi. Z jednej strony niezbędne jest przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji, a z drugiej – zdyskontowanie różnorodności ze względu na płeć w budowaniu konkurencyjnego na rynku przedsiębiorstwa. Sztuką jest jak najlepsze wykorzystanie różnic i podobieństw w umiejętnościach i talentach wszystkich pracowników dla rozwoju firmy i osiągnięcia przez nią sukcesów finansowych.

Idea opracowania Gender Index – prekursorskiego w Polsce miernika równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy – powstała w związku z potrzebą przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu i w celu rozpoznania obszarów szczególnie podatnych na praktyki dyskryminacyjne. Jest to narzędzie, za pomocą którego można odpowiedzieć na pytania, czy dana firma realizuje politykę równych szans w dostępie do zatrudnienia, szkoleń i awansów, czy spełnia standardy dotyczące równej płacy za pracę tej samej wartości, czy jest przyjazna pracownikom i pracownikom posiadającym dzieci i czy wspiera łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, czy chroni przed molestowaniem i mobbingiem.

Z doświadczeń wielu krajów członkowskich Unii Europejskiej wynika, że polityka równościowa opłaca się firmie, pozwala bowiem na efektywniejsze wykorzystanie posiadanych zasobów ludzkich, a także przyciąga lepiej wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników. Badanie przeprowadzone na zlecenie Komisji Europejskiej w 2005 r. wykazało, że blisko połowa (42%) spośród 800 objętych nim firm europejskich stosowała zasady równego traktowania. Firmy te dostrzegały wymierne korzyści dla ich działalności wynikające z wdrożenia tej polityki, takie jak:

- zwiększone możliwości rekrutowania personelu,
- zatrzymywanie na dłużej dobrych pracowników,
- lepsze relacje wewnątrz firmy,
- lepszy wizerunek firmy,
- wyzwolenie innowacyjności i kreatywności wśród pracowników,
- redukcja kosztów związanych z fluktuacją kadr i absencją.

Jednocześnie przedstawiciele badanych firm podkreślali, że stosowanie się do przepisów przeciwdziałających dyskryminacji nie jest głównym powodem wdrażania przez firmy polityki równego traktowania. Głównym powodem są odnoszone dzięki temu **korzyści**⁴.

Projekt Gender Index był realizowany przez partnerstwo zarządzane przez UNDP – Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju⁵ w ramach drugiej rundy Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Główny cel programu EQUAL to promowanie nowych metod zwalczania dyskryminacji i nierówności na rynku pracy w krajach Unii

4. Por. www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf

5. Pełny skład partnerstwa był następujący: UNDP (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Szkoła Główna Handlowa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Derm-Service Pologne, Fundacja Feminoteka oraz Międzynarodowe Forum Kobiet. Obszerna informacja o projekcie znajduje się na stronie internetowej www.genderindex.pl

Europejskiej. Projekty realizowane w ramach EQUAL mają wymiar międzynarodowy i służą opracowaniu nowych narzędzi lub nowatorskich podejść do rozwiązania problemu nierówności różnych grup społecznych w dostępie do rynku pracy (kobiet, osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych itd.). Tworzone w ramach EQUAL „partnerstwa na rzecz rozwoju” miały za zadanie poszukiwanie i testowanie innowacyjnych metod służących osiągnięciu celów zapisanych w Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz wpisujących się w proces integracji społecznej. Aktywna współpraca międzynarodowa z partnerstwami z innych krajów członkowskich UE, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk skutkowałą upowszechnianiem najlepszych i nowatorskich rozwiązań: tych, które się sprawdziły jako skuteczne w zwalczaniu różnego rodzaju dyskryminacji i nierówności zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy. Pierwsza runda Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL została ogłoszona w 2001 r., a zakończona w 2004 r., po czym została ogłoszona druga i ostatnia runda. Wszystkie nowe państwa członkowskie Unii Europejskiej, w tym Polska, mogły zatem przystąpić do Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w 2004 r. i skorzystać ze środków finansowych na promowanie równości w dostępie do pracy różnych grup społecznych.

Jednym z priorytetów EQUAL jest równość szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu⁶. Inne priorytety to rozwój lokalny, rozwój społeczeństwa informacyjnego, zrównoważony rozwój, promowanie dobrych stosunków wielokulturowych. Wszystkie projekty przyjęte do realizacji w ramach programu EQUAL musiały charakteryzować się podejściem partnerskim (posiadać zespół co najmniej kilku partnerów), innowacyjnością, współpracą międzynarodową, zaangażowaniem grup dyskryminowanych (zasada *empowerment*) i pomysłem na włączanie rezultatów do głównego nurtu polityki lokalnej lub ogólnokrajowej (zasada *mainstreaming*)⁷.

W ramach projektu Gender Index w sposób kompleksowy określono cele i zadania służące promowaniu równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach, czyli:

- 1) opracowano od strony metodologicznej wskaźnik monitorowania równouprawnienia w miejscu pracy;
- 2) ogłoszono konkurs „Firma Równych Szans” i zastosowano wskaźnik do opracowania rankingu firm i wyłonienia laureatów;
- 3) opublikowano przewodnik dobrych praktyk⁸;
- 4) zaprojektowano i prowadzono szkolenia dla menedżerów i pracodawców;
- 5) prowadzono kampanię społeczną „Równi w pracy. To się opłaca”.

Niniejsza publikacja prezentuje rezultaty tej części projektu Gender Index, która wiązała się z opracowaniem metodologii syntetycznego wskaźnika równego traktowania oraz badaniami fokusowymi i ankiетowymi przeprowadzonymi w ramach projektu. Badania miały na celu nie tylko zgromadzenie informacji niezbędnych do obliczenia wskaźnika i rozstrzygnięcia konkursu na firmę równych szans, ale także rozpoznanie sytuacji w polskich firmach pod względem zakresu implementacji standardów związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn w kluczowych obszarach zarządzania personelem włączonych do konstrukcji wskaźnika Gender Index.

6. Zgodnie z art. 1 rozporządzenia WE nr 1260/1999 z 21 czerwca 1999 r., określającego ogólne postanowienia dotyczące funduszy strukturalnych (DzU nr L 161/1 z 26.06.1999 r.), promocja równości pomiędzy kobietami i mężczyznami jest integralnym elementem wszystkich obszarów tematycznych, a ponadto przedmiotem działań specjalnych w ramach tematu G: Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących.

7. Na podstawie: *Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, kwiecień 2004, s. 102.

8. Por. *Firma równych szans. Przewodnik dobrych praktyk*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007.

Badania fokusowe zostały przeprowadzone w okresie styczeń–marzec 2006 r. w czterech różnych grupach zogniskowanych ze względu na wiek, płeć, wykształcenie i stanowisko. Były to następujące grupy: (1) absolwentki szkół z co najmniej średnim wykształceniem, które szukały pierwszej pracy; (2) kobiety pracujące w charakterze pracownika najemnego przez okres od 3 do 10 lat w jednym zakładzie, z wykształceniem co najmniej średnim; (3) właścicielki firm i kierowniczki działów kadr; (4) kobiety i mężczyźni pracodawcy (przedsiębiorcy).

Badania w firmach zostały poprzedzone pilotażem, którym objęto 9 przedsiębiorstw z różnych branż (bank, supermarket, firma produkcyjna, biuro turystyczne, urząd państwowy – po 2 firmy z każdego sektora, z wyjątkiem urzędu), zatrudniających co najmniej 30 pracowników, w tym 30% jednej płci, oraz istniejących na polskim rynku minimum 3 lata. Wnioski z pilotażu posłużyły zmodyfikowaniu narzędzi badawczych w kierunku ich uproszczenia i przystosowania do samodzielnego wypełniania przez respondentów oraz określeniu metodologii prowadzenia badań właściwych.

Jako metodę dotarcia do firm wybrano formułę publicznie ogłoszonego w mediach i internecie konkursu, otwartego zarówno dla firm małych i średnich, jak i dużych, sektora publicznego i prywatnego, zatrudniających co najmniej 10 pracowników różnej płci i działających na rynku polskim od co najmniej 3 lat. Wszystkie firmy, które zgłosiły udział w konkursie zatytułowanym „Firma Równych Szans 2006”, wyraziły zgodę na przeprowadzenie badań ankietowych. Do konkursu zgłosiło się 56 firm, z których 4 wycofały się na etapie procesu badawczego. Ostatecznie więc w badaniach wzięły udział 52 firmy, w tym 30 małych i średnich oraz 22 duże. Ankietę dla pracodawcy wypełniło ogółem 101 osób z kierownictwa firm, a ankietę dla pracowników 4108 osób, w tym nieco więcej kobiet niż mężczyzn (54% kobiet i 46% mężczyzn).

Na proces badawczy składały się trzy kwestionariusze (patrz aneks): jeden wypełniany przez dział kadr, drugi kierowany do dwóch osób z kierownictwa firmy, trzeci – do pracowników (kobiet i mężczyzn zatrudnionych w firmie). Jeśli firma miała oddziały w całej Polsce, to ankietę dotyczącą przedsiębiorstwa jako całości oraz wywiady z osobami z kierownictwa były przeprowadzane w centrali firmy, a wywiady z pracownikami – zarówno w centrali, jak i w dwóch oddziałach. Oddziały były wybierane przez organizatorów badania z listy przedstawionej przez przedsiębiorstwo lub jego strony internetowej według zasady: jeden oddział z terenu wysokiego bezrobocia, a drugi z terenu niskiego bezrobocia. Jeśli chodzi o pracowników, to byli oni wybierani do badania według następujących reguł:

- 1) w przypadku firm małych i średnich (zatrudniających do 249 osób) badaniem obejmowano wszystkich pracowników;
- 2) w przypadku firm dużych (250 lub więcej osób), które zatrudniały mniej niż 100 kobiet (lub mężczyzn), badaniem obejmowano wszystkie kobiety (lub wszystkich mężczyzn) i tyłuż mężczyzn (kobiet) zajmujących takie same lub podobne stanowiska;
- 3) w przypadku firm dużych, które zatrudniały ponad 100 kobiet i mężczyzn, badaniem obejmowano po 100 pracowników każdej płci dobranych w sposób losowy spośród ogółu zatrudnionych według zajmowanego stanowiska, tak aby wszystkie stanowiska były reprezentowane.

Zarówno metodologia badań, jak i metodologia ustalania wskaźnika równego traktowania kobiet i mężczyzn zostały opracowane przez zespół ekspertek i ekspertów z czołowych ośrodków akademickich oraz badawczych w Polsce. Zespół ten przyczynił się także do powstania tej publikacji, w której zaprezentowano ideę wskaźnika Gender Index i szeroko omówiono włączone do niego obszary polityki równych szans na podstawie wyników przeprowadzonych badań oraz w szerszym kontekście dostępnych danych statystycznych i dotychczasowej wiedzy.

Analiza materiału badawczego została poprzedzona przedstawieniem polityki ONZ na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn oraz omówieniem narzędzi służących monitorowaniu równego traktowania, stosowanych w innych krajach Unii Europejskiej. Następnie zaprezentowano metodologię tytułowego wskaźnika Gender Index wzorowanego na doświadczeniach innych krajów, ale dostosowanego do polskich realiów i po raz pierwszy implementowanego w Polsce, po czym omówiono rezultaty badań dotyczących obszarów kluczowych dla wskaźnika Gender Index, czyli procesu rekrutacji, wysokości wynagrodzeń, dostępu do szkoleń i awansów, możliwości łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz ochrony przed molestowaniem i mobbingiem. W ostatnim rozdziale zamieszczono najważniejsze wnioski z badań fokusowych. Aneks zawiera alfabetyczny wykaz firm, które wzięły udział w konkursie „Firma Równych Szans 2006”, oraz kwestionariusze ankiet zastosowanych w badaniach.

Należy podkreślić, że prezentowane w książce wyniki nie mogą być uogólniane na całą zbiorowość firm w Polsce, bowiem badaniami objęto wyselekcjonowane przedsiębiorstwa, które – według oceny ich kierownictwa – miały się czym pochwalić, jeśli chodzi o politykę równego traktowania, i zostały zgłoszone do konkursu. Takie też było założenie projektu, aby pokazać przedsiębiorstwa, które mogą służyć dobrym przykładem w zakresie polityki równościowej, a przy okazji promować ideę równego traktowania i stwarzania jednakowych szans rozwoju zawodowego wszystkim zatrudnionym bez względu na ich płeć, jako niezbędnego warunku budowania konkurencyjnej firmy i uzyskiwania coraz lepszych rezultatów ekonomicznych.

Zadanie, którego podjął się zespół ekspertek i ekspertów z wiodących uczelni w Polsce, miało charakter eksperymentalny. Po raz pierwszy dokonano analizy przedsiębiorstw z punktu widzenia realizowania przez nie polityki równych szans z wykorzystaniem stworzonego na użytek tej analizy narzędzia, jakim jest Gender Index – wskaźnik równości kobiet i mężczyzn. Na podstawie informacji zebranych w działach kadr firm oraz opinii przedstawicieli pracodawców i pracowników testowano stworzony przez ekspertów teoretyczny model wskaźnika równouprawnienia. Wyniki tego eksperymentu pozwoliły na opracowanie rankingu i wyłonienie laureatów pierwszej edycji konkursu „Firma Równych Szans 2006” oraz na zweryfikowanie zestawu danych empirycznych niezbędnych do obliczenia wskaźnika i dostosowanie procedury jego obliczania do kolejnych edycji konkursu.

Ewa Lisowska, dr ekonomii, pracuje w Instytucie Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Prowadzi badania dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy, finansowej niezależności kobiet, motywacji do zakładania własnych firm, kobiecych stylów zarządzania. Redaguje czasopismo „Kobieta i Biznes”, które ukazuje się w polskiej i angielskiej wersji językowej od 1993 r.



Gender Index a polityka ONZ na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

WSTĘP

Projekt Gender Index¹, którego koncepcja opracowana została przez ekspertki i ekspertów Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), wpisuje się w politykę i działania ONZ na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Opracowany w ramach projektu wskaźnik Gender Index to pierwsze w Polsce narzędzie, które bada w skali mikro (z perspektywy miejsca pracy) obszary nierównego traktowania ze względu na płeć i służy monitorowaniu miejsca pracy w zakresie równości szans. Gender Index wychodzi tym samym naprzeciw zaleceniom prawodawstwa międzynarodowego i polskiego dotyczącego równego traktowania w zatrudnieniu, zawartym m.in. w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (rozdz. II, art. 33), polskim Kodeksie pracy (art. 11² i 11³) oraz Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (1979 r.).

W tym rozdziale przedstawiono najważniejsze, ratyfikowane przez Polskę konwencje i dokumenty ONZ, z których wypływa, analizowana przez wskaźnik Gender Index, zasada równości szans kobiet i mężczyzn w dostępie do pracy i ochronie przed zwolnieniami, w awansowaniu i dostępie do szkoleń, wynagrodzeniach, ochronie przed przemocą w miejscu pracy oraz możliwościach łączenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.

PRAWA KOBIET NA RYNKU PRACY W DOKUMENTACH ONZ

Od początku swojej działalności ONZ wytyczał nowe kierunki działań na rzecz wyrównania szans kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia politycznego, gospodarczego i społecznego. **Karta Narodów Zjednoczonych** była pierwszym ogólnoświatowym dokumentem nawołującym do przyznania równych praw kobietom i mężczyznom.

Powszechna deklaracja praw człowieka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1948 r., mówi w art. 23 i 24 o prawach na rynku pracy: „Każda osoba ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy oraz ochrony przed bezrobociem. [...] do równej płacy za równą pracę [...], do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia [...], do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy”² i wyraźnie zastrzega, że prawa te stosuje się do wszystkich ludzi jednakowo, „bez względu na różnice rasy, koloru skóry, płci, języka [...] lub jakiegokolwiek różnice (art. 2)”. Dodatkowo w art. 25 Powszechnej deklaracji praw człowieka podkreśla się, że macierzyństwo upoważnia do „korzystania ze specjalnej opieki i pomocy”.

Ratyfikowanymi przez rząd polski dokumentami ONZ zawierającymi kwestię równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy są konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). **Konwencja nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie równego wynagrodzenia** uchwalona została przez Konferencję Ogólną MOP w 1951 r., a Polska ratyfikowała ją w 1954 r. Tekst Konwencji przygotowany został w odpowiedzi na rekomendację Rady Gospodarczej i Spo-

1. Więcej informacji o celach i działaniach projektu na www.genderindex.pl

2. Tłumaczenia wszystkich przytoczonych tekstów konwencji i dokumentów ONZ za: *Prawa kobiet w dokumentach ONZ*, Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych – OŚKa, Warszawa 1998.

łecznej dotyczące wprowadzenia zasady równej płacy dla kobiet i mężczyzn za pracę równej wartości oraz dokonywania obiektywnej, wolnej od stereotypowych uprzedzeń dotyczących ról kobiecych i męskich, wyceny wykonywanej pracy. Art. 1 Konwencji definiuje wynagrodzenie jako „płacę [...] i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub w naturze”. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (z 1958 r.) w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu zobowiązuje państwa członkowskie do wdrożenia polityki zmierzającej do likwidacji wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wprowadzającej zasadę równych szans na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem równych szans kobiet i mężczyzn. Polska ratyfikowała ją w roku 1961.

Po podpisaniu Konwencji MOP nastąpiło ratyfikowanie przez Polskę **Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych** (uchwalonego w 1966 r., a wprowadzonego w życie w 1976 r.), który razem z Powszechną deklaracją praw człowieka oraz Międzynarodowym paktem praw obywatelskich i politycznych stanowi Międzynarodową Kartę Praw Człowieka. W art. 6 i 7 Paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych jest mowa o prawie do pracy i sprawiedliwych oraz korzystnych warunków pracy. W art. 7 wskazuje się, że „w szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę”, a możliwości awansu powinny być oparte „jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji”. W art. 6 zaznacza się, że państwa strony Paktu powinny zadbać o realizację „prawa każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą” oraz „programy technicznego i zawodowego poradnictwa i szkolenia”.

Przełomowym momentem w działaniach ONZ na rzecz kobiet było uchwalenie w 1979 r., rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ, **Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet**. Ratyfikowana przez ponad 150 krajów członkowskich Konwencja, określana często jako karta praw kobiet, wyznacza międzynarodowe standardy w zakresie ochrony praw kobiet we wszystkich dziedzinach życia, w tym dostępu do rynku pracy. Konwencja ta jest pierwszym dokumentem międzynarodowym, w którym zdefiniowano pojęcie dyskryminacji kobiet (art. 1) oraz dano możliwość wprowadzenia w odniesieniu do nich dyskryminacji pozytywnej, tj. zastosowania tymczasowych środków specjalnych, których długofalowym celem jest rzeczywista równość kobiet i mężczyzn (art. 4). W odniesieniu do rynku pracy Konwencja zobowiązuje państwa strony, w tym Polskę, która ratyfikowała Konwencję w 1980 r., do „podjęcia wszelkich stosownych kroków, w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im, na zasadzie równości mężczyzn i kobiet, takich samych praw, a w szczególności prawa do: pracy [...], takich samych możliwości zatrudnienia [...], swobodnego wyboru zawodu i zatrudnienia, awansu [...], kształcenia i doksztalcania zawodowego [...], stałego szkolenia [...], równego wynagradzania, w tym również do świadczeń oraz do równego traktowania, za pracę tej samej wartości, jak również do równego traktowania w ocenie jakości pracy [...], zabezpieczenia społecznego [...], ochrony zdrowia i bezpiecznych warunków pracy, włączając w to ochronę zdolności do rodzenia potomstwa” (art. 11). Państwa strony zobowiązują się także do: „zabronienia, pod groźbą zastosowania sankcji, zwalniania kobiet z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz dyskryminacyjnego zwalniania ze względu na to, że są zamężne [...]” oraz do „wprowadzenia urlopu macierzyńskiego z prawem do wynagrodzenia [...] z zachowaniem prawa do powrotu do poprzedniego zatrudnienia, do stażu pracy i awansu oraz do uprawnień socjalnych [...]”. Warto podkreślić, że państwa strony Konwencji zobowiązują się podjąć działania w celu takiej zmiany modelu kształcenia, która zapewni kobietom i mężczyznom równe szanse orientacji zawodowej i zlikwiduje stereotypowe wizerunki ról kobiecych i męskich (art. 10). Konwencja podkreśla także konieczność promowania takiego modelu rodziny, który zapewni partnerski podział obowiązków w zakresie opieki

nad dziećmi. Wdrażanie postanowień Konwencji nadzoruje Komitet ONZ ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (CEDAW). Komitet analizuje raporty, które państwa strony zobowiązane są przedstawiać co 4 lata, oraz przygotowuje rekomendacje dotyczące dalszych działań w zakresie zwalczania dyskryminacji kobiet. Ostatnie rekomendacje Komitetu zostały skierowane na ręce rządu polskiego w styczniu 2007 r.

Uchwalenie Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet było jednym z najważniejszych wydarzeń w czasie ogłoszonej przez ONZ dekady kobiet (1976–1985), która przyniosła na arenie międzynarodowej przełom w postrzeganiu praw kobiet jako praw człowieka. W tym okresie odbyły się trzy z czterech światowych konferencji ONZ dotyczących sytuacji kobiet (Meksyk 1975 r.; Kopenhaga 1980 r.; Nairobi 1985 r.). Konferencje te przyczyniły się w znacznym stopniu do wzmocnienia międzynarodowego ruchu kobiet. Całościowy plan zwiększenia udziału kobiet w życiu ekonomicznym i politycznym ustanowiła **Platforma Działania**, przyjęta przez 189 delegacji rządowych, w tym delegację polską, na Czwartej Światowej Konferencji ONZ w Pekinie (1995 r.). Platforma Działania zawiera dwanaście obszarów o kluczowym znaczeniu dla walki z dyskryminacją kobiet, w tym obszar Gospodarka, obejmujący problematykę kobiet na rynku pracy, oraz określa działania, które powinny być podjęte przez rządy w celu wyrównania szans kobiet i równego traktowania obu płci zarówno w tym, jak i innych obszarach wymienionych w Platformie. Wśród zaleceń znajdują się m.in.: wprowadzenie w życie przepisów zakazujących dyskryminacji na rynku pracy ze względu na płeć, wyeliminowanie dyskryminacyjnych praktyk pracodawców w stosunku do kobiet ze względu na ich funkcje rozrodcze i macierzyńskie oraz podejmowanie działań mających na celu wzmocnienie pozycji kobiet jako równorzędnych partnerów w zarządzaniu i przedsiębiorczości. W dokumencie końcowym konferencji pekińskiej podkreśla się także, że „Rządy są zobowiązane nie tylko do powstrzymania się przed naruszaniem praw człowieka w stosunku do kobiet, ale także do aktywnego poparcia i ochrony tych praw” (art. 215) oraz wyjaśnia, że „różnica pomiędzy istnieniem praw a możliwością ich skutecznej realizacji powstała na skutek braku zaangażowania Rządów w propagowanie i ochronę tych praw oraz w wyniku niepowodzeń w upowszechnianiu informacji o prawach przysługujących kobietom i mężczyznom” (art. 217). Rząd polski przełożył pekińską Platformę Działania na Krajowy program działań na rzecz kobiet do roku 2000³. Należy podkreślić, że w Deklaracji pekińskiej zapisana została strategia uwzględniania polityki równości płci we wszystkich działaniach społecznych, gospodarczych i politycznych (zasada *gender mainstreaming*). Rok później Komisja Europejska uznała ją za obowiązującą w polityce i działaniach Unii Europejskiej.

Między konferencją w Nairobi a konferencją w Pekinie miały miejsce dwie konferencje ONZ, na których kwestie kobiet stały się kwestiami kluczowymi. Były to: Światowa Konferencja Praw Człowieka w Wiedniu w 1993 r., zakończona podpisaniem **Deklaracji wiedeńskiej** i Programu działania, oraz Międzynarodowa Konferencja na rzecz Ludności i Rozwoju w Kairze w 1994 r., której dokumentem końcowym jest **kairski Program działania**. Konferencje te legły u podstaw poszerzenia definicji praw człowieka o zagadnienia związane z kulturą tożsamością płci i uwzględnienia specyficznie kobiecego doświadczenia przemocy (konferencja w Wiedniu) oraz zdefiniowały cztery przesłanki, na których powinny opierać się wszystkie programy ludnościowe i programy na rzecz rozwoju (konferencja w Kairze): równość kobiet i mężczyzn, uwłasnowolnienie kobiet, zdolność i prawo kobiet do kontrolowania własnej płodności oraz dążenie do likwidacji przemocy wobec kobiet. W konsekwencji w dokumencie kairskim zapisano zalecenie co do podjęcia działań na rzecz

3. *Krajowy program działań na rzecz kobiet do roku 2000*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Rodziny i Kobiet, Warszawa 1996. W 2003 r. został zatwierdzony przez Radę Ministrów Krajowy program działań na rzecz kobiet – II etap na lata 2003–2005.

edukacji i zwiększenia zatrudnienia kobiet oraz wyeliminowania dyskryminacji kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem miejsca pracy. W kairskim Programie działania podkreślono również konieczność i kluczową rolę zaangażowania się mężczyzn w działania na rzecz równości. Dokumenty końcowe wymienionych konferencji nie są prawnie wiążące, mają jednak znaczenie moralne i polityczne oraz ułatwiają wdrażanie zmian na rzecz kobiet na szczeblu krajowym i lokalnym.

W 2000 r., w 5 lat po podpisaniu przez rząd polski pekińskiej Platformy Działania, wszystkie państwa członkowskie ONZ przyjęły **Milenijne Cele Rozwoju**, zawierające zobowiązanie do znaczącej poprawy jakości życia na całym świecie do roku 2015. Jednym z kluczowych milenijnych celów jest promocja równouprawnienia płci (Cel 3: *Promote gender equality and empower women*). Uznano, że bez rzeczywistego równouprawnienia płci inne cele nie zostaną osiągnięte, w szczególności w takich obszarach, jak ograniczanie ubóstwa, poprawa opieki zdrowotnej czy upowszechnienie edukacji.

GLOBAL COMPACT I SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ FIRM

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest także jedną z podstawowych zasad działania Global Compact – inicjatywy sekretarza generalnego ONZ, przedstawionej na Światowym Forum Ekonomicznym w Davos 31 stycznia 1999 r. Global Compact stanowi sieć firm, które poza swoją podstawową działalnością biznesową realizują zadania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Dziesięć zasad Global Compact⁴ to:

- 1) Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.
- 2) Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.
- 3) Poszanowanie wolności stowarzyszania się.
- 4) Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej.
- 5) Zniesienie pracy dzieci.
- 6) Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.
- 7) Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego.
- 8) Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej.
- 9) Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.
- 10) Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.

Zasady te odwołują się do: Powszechnej deklaracji praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy o fundamentalnych zasadach i prawach w pracy, Deklaracji z Rio de Janeiro o środowisku naturalnym i rozwoju oraz Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji.

Dzięki działaniom ONZ sytuacja kobiet przestała być sprawą „prywatną”, sprawą „tradycji i obyczaju”, a stała się przedmiotem poważnych dyskusji na szczeblu międzynarodowym i fundamentalną częścią praw człowieka. Badania i działania Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju pokazują, że równość płci, rozumiana nie tylko jako przestrzeganie podstawowych praw człowieka, ale także jako zapewnienie kobietom i mężczyznom równego dostępu do wszelkich dóbr i usług społecznych, stanowi istotny warunek osiągnięcia trwałego rozwoju społecznego i ekonomicznego, a także wspiera procesy pokojowe na świecie. Jak powiedział były sekretarz generalny ONZ, Kofi Annan: „Świat stopniowo zaczyna rozumieć, że nie ma skuteczniejszej polityki ukierunkowanej na rozwój, zdrowie i edukację niż wspieranie kobiet w osiąganiu równego statusu z mężczyznami”.

4. Za: www.globalcompact.org.pl

ZAKOŃCZENIE

Projekt Gender Index i stworzony w jego ramach wskaźnik równego traktowania płci w miejscu pracy jest konkretnym przejawem realizacji zaleceń zawartych w omówionych konwencjach i dokumentach ONZ. Wypracowane przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, wraz z partnerami krajowymi i międzynarodowymi w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, modelowe rozwiązanie na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest narzędziem, które może w skuteczny sposób pomóc w wypełnianiu przez Polskę zobowiązań wynikających z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, prawa unijnego oraz ratyfikacji konwencji ONZ w obszarach dotyczących równości szans na rynku pracy. Komitet ONZ ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet w styczniu 2007 r. skierował na ręce rządu polskiego rekomendacje, w których zwraca uwagę na fakt, iż mimo wprowadzonego do Kodeksu pracy zakazu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, brakuje w Polsce ogólnego prawa antydyskryminacyjnego zawierającego definicję dyskryminacji kobiet zgodnie z art. 1 Konwencji i obejmującego wszystkie obszary potencjalnej dyskryminacji w niej określone. Komitet CEDAW apeluje do władz polskich o systematyczny monitoring w takich zakresach, jak liczba kobiet na stanowiskach decyzyjnych, udział kobiet wśród bezrobotnych i w nisko płatnych sektorach rynku pracy, różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach.

Włączenie wskaźnika Gender Index do krajowych badań statystycznych i systemów monitorowania sytuacji kobiet i mężczyzn pracujących w sektorze prywatnym i publicznym oraz wdrożenie w obu sektorach wypracowanego w ramach projektu modelu zarządzania przyczyniłoby się m.in. do zwiększenia liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych, zmniejszenia różnic między zarobkami kobiet i mężczyzn oraz zmniejszenia liczby kobiet wśród bezrobotnych, a w efekcie do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy zgodnie z rekomendacjami Komitetu ONZ ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet.

Magdalena Gryszko, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), koordynatorka ds. komunikacji projektu Gender Index

Konsultacja: **Beata Balińska**, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), koordynatorka projektu Gender Index



Gender Index a inne wskaźniki równościowe

WSTĘP

Realizacja zasady równości kobiet i mężczyzn wymaga głębokiej zmiany społecznej. Aby zaplanować działania na rzecz owej zmiany, rozpocząć ich wdrażanie i oceniać postęp w stosunku do zamierzonego celu, konieczne jest wykorzystanie wskaźników równościowych. Miary wykorzystywane do ukazania sytuacji kobiet i mężczyzn są nieocenione przy definiowaniu zakresu, charakteru i rozmiaru istniejącej dyskryminacji ze względu na płeć. Tylko dzięki danym wrażliwym na płeć możemy zidentyfikować i pokazać zjawisko dyskryminacji – odkryć je, wydobyć na światło dzienne. Dane pokazują punkt wyjścia, w którym się znajdujemy. Dzięki nim możemy zebrać argumenty na rzecz niezbędnych działań naprawczych i prewencyjnych, monitorować i oceniać zachodzące zmiany, zaś dzięki, co równie ważne, wyznaczaniu konkretnych celów i określaniu odpowiedzialności za ich osiągnięcie mamy podstawy do egzekwowania ich realizacji. Obecnie nikt nie kwestionuje wagi szerokiego wykorzystywania wskaźników równościowych oraz danych wrażliwych na płeć. Oczywiście jest też, że same dane nie wystarczą. Skuteczne wprowadzanie zasad równościowych w życie uwarunkowane jest regularnym zbieraniem, ich upowszechnianiem, analizą i wykorzystaniem do konkretnych działań.

Wskaźnik Gender Index jest narzędziem służącym do badania sytuacji kobiet i mężczyzn w organizacjach. Ponieważ instrument ten powstał w ramach kilkuletniego, złożonego projektu, jego przeznaczenie zostało z góry określone. Wskaźnik jest wykorzystywany do badania przedsiębiorstw biorących udział w konkursie „Firma Równych Szans” – pozwala na uszeregowanie firm, zbudowanie listy rankingowej i wyróżnienie tych przedsiębiorstw, których polityka personalna prowadzi do najbardziej wyrównanej sytuacji zatrudnionych pracowników i pracowników oraz zapobiega przypadkom dyskryminacji ze względu na płeć. O ile Gender Index jest instrumentem badawczym, o tyle sam konkurs ma charakter popularyzatorski i służy zwiększeniu zainteresowania polskich pracodawców problematyką równości płci w miejscu pracy. Wskaźnik określa sytuację kobiet i mężczyzn w konkretnych firmach i umożliwia stworzenie mechanizmu konkurencji między organizacjami uczestniczącymi w konkursie. Konkurs zaś, przez towarzyszącą mu strategię komunikacji i informacji, wskazuje na cele równościowe, do jakich powinni dążyć aktorzy rynku pracy, zwiększając tym samym prawdopodobieństwo, że uzyskane dzięki wskaźnikowi dane posłużą realnej zmianie na rzecz równości płci. Kluczowe wydaje się niezapominanie o istniejącej i zaplanowanej zależności między wskaźnikiem Gender Index a konkursem „Firma Równych Szans”. Dzięki temu możliwe jest ukazanie polskiego instrumentu na tle istniejących równościowych wskaźników syntetycznych oraz narzędzi badających miejsce pracy z perspektywy sytuacji kobiet i mężczyzn, a także porównanie Gender Index z innymi inicjatywami skierowanymi do pracodawców, które wyróżniają organizacje za prowadzoną politykę równości płci. Tutaj podejmiemy próbę przedstawienia takiego kontekstu dla polskiego wskaźnika.

RÓWNOŚCIOWE WSKAŹNIKI SYNTETYCZNE UNDP

Najbardziej znanymi wskaźnikami syntetycznymi mierzącymi równość płci są wskaźniki używane w międzynarodowych badaniach porównawczych. W 1990 r. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) rozpoczął używanie wskaźnika rozwoju społecznego (Human Development Index – HDI) do określenia społeczno-ekonomicznej sytuacji poszczególnych krajów. Składowymi wskaźnikami są: przeciętne trwanie życia, poziom scholaryzacji na wszystkich etapach nauczania, po-

ziom analfabetyzmu oraz produkt krajowy brutto *per capita*. W roku 1995 UNDP wzbogaciło wskaźnik HDI o dwa uzupełniające, syntetyczne wskaźniki równościowe: Gender-related Development Index (GDI) oraz Gender Empowerment Measure (GEM). Stosując GDI, używa się tych samych wskaźników, co HDI, ale oblicza je oddzielnie w stosunku do kobiet i mężczyzn w danym społeczeństwie, a formuła zliczająca wartość GDI zakłada „karanie” za wykazane nierówności między płciami, a „wynagradzanie” za istniejącą równość. Wskaźnik GEM mierzy z kolei nierówności między płciami istniejące w trzech wymiarach: uczestnictwa w rządach i podejmowaniu decyzji politycznych (liczba kobiet zasiadających w parlamentach w stosunku do liczby mężczyzn), uczestnictwa w gospodarce i podejmowaniu decyzji ekonomicznych (liczba kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych w biznesie i administracji w stosunku do liczby mężczyzn, liczba kobiet w zatrudnieniu w stosunku do liczby mężczyzn) oraz posiadanej władzy nad zasobami finansowymi (stosunek szacowanych zarobków kobiet do zarobków mężczyzn)¹. Wskaźniki GDI i GEM obliczane corocznie dla poszczególnych państw na świecie dostarczają cennych informacji na temat równości płci. Między innymi jasno pokazują, że w żadnym z krajów położenie kobiet nie jest równe położeniu mężczyzn. Ostatnie dyskusje wokół GDI i GEM prowadzone przez UNDP skupiają się wokół próby włączenia do wskaźników kolejnych wymiarów (nie) równości płci, takich jak: przemoc wobec kobiet, handel kobietami, ilość wolnego czasu, udział we władzy na poziomie społeczności lokalnych i gospodarstw domowych, osobiste bezpieczeństwo i poszanowanie godności osobistej².

Inne równościowe wskaźniki syntetyczne to Gender Equity Index (GEI) obliczany przez Social Watch³ oraz Gender Gap Index (GGI) liczony przez Światowe Forum Ekonomiczne (World Economic Forum)⁴. Obydwa wskaźniki stosowane są do obliczeń międzynarodowych i obejmują podobne do wymienianych już wymiary równości płci (analfabetyzm, dostęp do edukacji, udział w zatrudnieniu, stopa bezrobocia, liczba zajmowanych miejsc w parlamentach, zarobki, obecność na stanowiskach decyzyjnych w administracji i biznesie itd.) i są liczone na poziomie państw.

Polski wskaźnik Gender Index, poza faktem, że ma charakter syntetyczny, w oczywisty sposób różni się od przedstawionych powyżej miar. W przypadku Gender Index przedmiotem badania jest sytuacja kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie, obiektem badawczym jest organizacja, a rola porównawcza wskaźnika ograniczona jest do zbioru podmiotów biorących udział w konkursie „Firma Równych Szans”. Ponadto, z powodu przyjętej formuły konkursu, porównania w czasie dotyczące tej samej firmy (badanie panelowe) zależą wyłącznie od woli i decyzji pracodawcy, a zespół badawczy ma na nie niewielki wpływ. Co oczywiste, wskaźniki składowe Gender Index obejmują obszary typowe dla analizy organizacji i równości płci definiowanej przez pryzmat miejsca pracy.

RÓWNOŚCIOWE NARZĘDZIA ANALIZY MIEJSCA PRACY

W ciągu ostatnich 10 lat organizacje przyjmujące równość płci za jeden z celów swoich działań (organizacje systemu ONZ, instytucje Unii Europejskiej, organy państw członkowskich UE i inne) zaczęły kłaść coraz większy nacisk na to, aby równość płci była niezbędnym wymiarem nie tylko w przypadku realizowanych przez nie polityk czy projektów, ale także by stała się istotnym elementem kultury organizacji, jej misji oraz strategii personalnej. W tym kontekście powstały procedury

1. Moser Annalise, *Gender and Indicators. Overview Report*, Bridge Institute of Development Studies 2007; także hdr.undp.org

2. Ibidem, s. 38.

3. Więcej informacji: www.socialwatch.org/en/avancesyRetocesos/IEG/index.htm

4. Szerzej: www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm

gender audit, *gender impact audit* czy *gender self-assessment*, obejmujące analizą zarówno samą organizację miejsca pracy, jak i realizację założeń strategii włączania kwestii równości płci do wszelkich działań i polityki (*gender mainstreaming*). Przykładowo audyt przeprowadzony w Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) w roku 2002 objął swym zakresem następujące zagadnienia⁵: a) bieżące kwestie związane z polityką równościową, relacje ILO z krajowymi instytucjami i organizacjami pozarządowymi pracującymi na rzecz równości płci, b) umocowanie równości płci w strategicznych celach organizacji, programie i budżecie, c) włączenie równości płci do wdrażanych programów, d) istniejąca ekspertyza dotycząca równości płci oraz perspektywy rozwoju tych kompetencji w ramach organizacji, e) przepływ informacji i zarządzanie wiedzą, f) używane systemy i instrumenty, g) wybór organizacji partnerskich, h) polityka równości płci ILO przedstawiana w produktach organizacji i wizerunku publicznym, i) podejmowanie decyzji w kwestiach związanych z równością płci w organizacji, j) rekrutacja i zarządzanie kadrami, k) kultura organizacyjna, l) postrzeganie osiągnięć w realizacji polityki równości płci. Innym przykładem *gender audit* jest narzędzie używane przez UNDP⁶, które bada m.in., czy cały personel przeszedł szkolenie dotyczące równości płci oraz wziął udział w osobnym treningu na temat molestowania seksualnego, czy w ramach zespołu biurowego istnieje wystarczająca ekspertyza dotycząca równości płci oraz czy zagwarantowany jest cały budżet potrzebny do realizacji polityki równościowej. Metodologia *gender audit* zakłada wykorzystanie różnych technik badawczych: grup fokusowych, analizy dokumentów, wywiadów indywidualnych, badań kwestionariuszowych. Warto zauważyć, że w przypadku wymienionych instytucji kultura organizacji i konkretne narzędzia polityki personalnej na rzecz równości płci służą skuteczniejszemu wdrażaniu strategii *gender mainstreaming* przez całą organizację. W ten sposób rozszerza się sama definicja *gender mainstreaming*, obejmując już nie tylko „proces oceny wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn wszelkich planowanych działań, w tym ustawodawstwa, polityki lub programów, we wszystkich dziedzinach i na wszystkich poziomach”⁷, lecz również konkretne instrumenty zarządzania personelem.

Ostatnia dekada to jednak nie tylko wprowadzanie równości płci do zarządzania organizacjami międzynarodowymi, czy rządziej, instytucjami publicznymi. To także okres, w którym polityka równych szans, rozumiana jako „działania przedsiębiorstwa mieszczące się w ramach strategii personalnej i mające na celu zapobieganie dyskryminacji i promowanie równości w miejscu pracy”⁸, zaczęła budzić coraz większe zainteresowanie pracodawców sektora prywatnego. Trend ten ma różne przyczyny, wśród których ważne miejsce zajmują korzyści płynące z zarządzania uwzględniającego kategorię płci i zasadę równości, deklarowane przez samych pracodawców⁹, oraz zmiany prawne zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu. Przedsiębiorstwo stanowi jednostkę prowadzącą działalność gospodarczą w celu osiągnięcia zysku i oczywiste jest, że badanie miejsca pracy z perspektywy równości płci będzie miało inne cele i inny zakres niż w przypadku organizacji działających na rzecz rozwoju społecznego, w tym równości kobiet i mężczyzn. W przypadku sektora prywatnego analiza nie obejmuje szerokiego zbioru instrumentów służących uwzględnieniu perspektywy równościowej w planowaniu, realizowaniu i ocenianiu działań, a główny nacisk badania jest położony na politykę personalną. Polityka równych szans w miejscu pracy zakłada istnienie bezpośredniej, pozytywnej

5. Por. www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/audit.htm

6. Moser Annalise..., op.cit., s. 20.

7. *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik*, UNDP, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Warszawa 2006, s. 7.

8. M. Rawłuszko, *Polityka równych szans a zarządzanie różnorodnością*, w: *Firma równych szans. Przewodnik dobrych praktyk*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007.

9. Więcej na ten temat: *Korzyści ekonomiczne polityki równych szans*, w: *Firma równych szans. Przewodnik dobrych praktyk*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007; *The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace*, European Communities 2005.

zależności między stworzeniem wszystkim pracownikom równych szans rozwoju zawodowego, równych możliwości w godzeniu obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, równie skutecznej ochrony przed molestowaniem seksualnym a efektywnością działania całej firmy. Choć więc motywacje pracodawców do podejmowania *genderowej* analizy miejsca pracy mogą wiązać się w większym stopniu z obawą przed postępowaniami sądowymi w sprawach o dyskryminację, a także z chęcią optymalizacji procedur i praktyk w zarządzaniu firmą, ich ostateczny cel jest podobny – pozyskanie takich danych, które pozwolą zminimalizować ryzyko pojawienia się przypadków dyskryminacji i równocześnie stworzą podstawę do zbudowania kultury organizacji sprzyjającej pełnemu wykorzystaniu potencjału zawodowego pracowników bez względu na ich płeć. Tak postawiony cel określa bezpośrednio przedmiot analizy, który z jednej strony obejmuje te obszary działania firmy, w których może dojść do dyskryminacji (rekrutacja, ochrona przed zwolnieniem, dostęp do awansów, równe wynagrodzenie, dostęp do szkoleń, ochrona przed molestowaniem seksualnym, ochrona macierzyństwa i rodzicielstwa), z drugiej zaś te, które są szczególnie ważne przy budowaniu równościowej kultury przedsiębiorstwa (wartości organizacji, rozwiązania na rzecz równowagi między pracą a życiem prywatnym, relacje między przełożonymi a podwładnymi, komunikacja w firmie, poziom satysfakcji z pracy, zaufanie do osób na najwyższych stanowiskach kierowniczych). Istniejące narzędzia opierają się na podobnych technikach, jak omawiany powyżej *gender audit*. Analizie miejsca pracy mogą służyć: grupy fokusowe, wywiady indywidualne, badania kwestionariuszowe, obserwacja, listy sprawdzające, arkusze samooceny itp. Warto podkreślić, że z uwagi na wrażliwość danych, poufność określonych informacji i niechęć przedsiębiorstw do ujawniania swoich instrumentów biznesowych dotarcie do szczegółowej metodologii lub konkretnych narzędzi badawczych jest wyjątkowo trudne, jeśli nie niemożliwe. Co więcej, problem z opisaniem jednego instrumentu pogłębia fakt, że analiza organizacji z perspektywy równości płci, mająca na celu zmianę organizacyjną, wymaga każdorazowego dostosowania narzędzia badawczego do indywidualnych parametrów i specyfiki przedsiębiorstwa (wielkość, struktura, branża, charakter działalności itd.).

Na tym tle można zarysować kolejne cechy wskaźnika Gender Index. Pod względem obszarów badawczych wskaźnik służy do analizy przede wszystkim tych elementów miejsca pracy, w których najczęściej wykazuje się dyskryminację kobiet, a więc: a) rekrutacji, b) dostępu do awansów, c) ochrony przed zwolnieniem, d) dostępu do szkoleń, e) wynagrodzenia za pracę, f) ochrony przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem oraz g) możliwości łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Gender Index obejmuje przede wszystkim dane ilościowe, w mniejszym zaś stopniu dane jakościowe, pozyskiwane za pomocą kwestionariuszy ankietowych wypełnianych przez dział kadr oraz pracowników. Badania prowadzone w ramach konkursu „Firma Równych Szans” nie obejmowały jakościowej analizy danych ani metod partycypacyjnych w ich uzyskaniu. Ograniczenie to wynikało oczywiście z celu, w jakim był budowany Gender Index – przebadania określonego zbioru organizacji. Wskaźnik miał posłużyć do uporządkowania ich według wartości liczbowych, które jednocześnie określiłyby stopień, w jakim pracownicy danej jednostki cieszą się równością bez względu na płeć. Ponieważ regulamin konkursu przewidywał przygotowanie raportów indywidualnych z badania dla każdej z firm biorącej w nim udział, analiza dostarczyła cennych informacji do przygotowania planów zmiany organizacyjnej na rzecz większej równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Z pełnym jednak przekonaniem można twierdzić, że zaplanowanie całościowej zmiany w konkretnej firmie wymagałoby przededefiniowania zakresu badania i wzbogacenia jego metodologii o techniki jakościowe i uczestniczące, a więc posłużenia się innym narzędziem. Warto także zwrócić uwagę na motywacje pracodawców, którzy wzięli udział w konkursie. Liczne kontakty robocze z uczestnikami, a także fakt zainteresowania konkursem ze strony kilku firm *public relations*, które kontaktowały się z organizatora-

mi w imieniu swoich klientów, wskazują na to, że istotną motywacją do wzięcia udziału w konkursie była promocja marki i poprawa bądź wzbogacenie publicznego wizerunku firmy wśród klientów albo potencjalnych pracowników. Nieznany pozostaje poziom oddziaływania edukacyjnego badania na respondentów – pracownice i pracowników. Bez odpowiedzi pozostaje pytanie, w jakim stopniu analiza miejsca pracy i przedstawienie raportu z badań decydująco zwiększyły szanse na wprowadzenie w organizacji równościowej zmiany. Albowiem sama identyfikacja problemu z równością płci w miejscu pracy może być w wielu przypadkach niewystarczającym impulsem do zainicjowania zmiany organizacyjnej. Analiza sytuacji to tylko jeden z pierwszych kroków na długiej drodze wprowadzania polityki równości płci w organizacji¹⁰. Wskaźniki równościowe spełniają swoją rolę tylko wtedy, gdy towarzyszy im działanie. Podkreślanie zalet promocyjnych związanych z udziałem w konkursie „Firma Równych Szans” jest oczywistą i skuteczną strategią przyciągnięcia pracodawców do projektu. Wydaje się jednak, że wobec planowanej corocznej organizacji konkursu warto skupić przynajmniej równą uwagę i zasoby na zapewnieniu, że firmy poddane badaniu Gender Index podejmą konkretne działania na rzecz włączenia równości płci do katalogu swoich kluczowych wartości.

RÓWNOŚCIOWE INICJATYWY SKIEROWANE DO PRACODAWCÓW

Konkurs „Firma Równych Szans”, jako strategia działania i komunikacji przyjęta przy wykorzystaniu wskaźnika Gender Index, nie jest pomysłem oryginalnie polskim. Podobne inicjatywy mają miejsce m.in. w Stanach Zjednoczonych („Catalyst Award”), Niemczech („Total E-Quality”), Francji („Label Egalité”), Portugalii („Equality Prize”) czy Czechach („The Best Company with Equal Opportunities Contest”). We wszystkich przypadkach mamy do czynienia z formułą konkursu bądź z formą certyfikacji. Każda z inicjatyw kierowana jest do pracodawców i opiera się na badaniu sytuacji kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Wydaje się też, że wszystkie wymienione projekty opierają się i budują pewną „pętlę” promocyjną. Konkursy służą wyróżnieniu i prezentacji firm, które zapewniają równe możliwości wszystkim pracownikom. Z jednej więc strony organizatorzy konkursów oferują firmom duże wsparcie z zakresu *public relations* przy kreowaniu pozytywnego wizerunku ich marki czy produktów. Z drugiej zaś, nagrodzone organizacje, poprzez przyjęcie wsparcia promocyjnego, godzą się na to, że ich wizerunek, dotychczasowa renoma czy poważanie w oczach klientów będą zaświadczać o wadze tematu, jakim jest zapobieganie dyskryminacji w miejscu pracy i budowanie równościowego środowiska pracy. W ten sposób organizacje pracujące na rzecz równości płci tworzą dobry przykład, za którym mają szansę pójść inni pracodawcy. Ponieważ tym dobrym przykładem jest samo przedsiębiorstwo, powaga konkursu zależy w dużej mierze od rzetelności i zaufania do procedury weryfikacji firm i wyłaniania zwycięzców.

Niemieckie „Total E-Quality”¹¹ jest obecnie zarówno tytułem przyznawanym firmom, jak i nazwą stowarzyszenia koordynującego proces ich wyróżniania. Stowarzyszenie powstało w 1996 r. jako inicjatywa zapoczątkowana przez kilkanaście instytucji: dużych korporacji (m.in. Bayer, Deutsche Telekom, Volkswagen, Philips), instytucji rządu federalnego (Ministerstwo Edukacji, Nauki, Badań i Technologii, Ministerstwo Rodziny, Osób Starszych, Kobiet i Młodzieży), organizacji pracodawców, związków zawodowych oraz instytucji naukowych. Do tej pory tytułem „Total E-Quality” uhonorowano ponad 100 różnorodnych organizacji. Aplikować o tytuł mogą organizacje i przedsiębiorstwa

10. Więcej na ten temat: G. Brown, *Równość szans krok po kroku*, w: *Firma równych szans. Przewodnik dobrych praktyk*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007.

11. www.total-e-quality.de/

zatrudniające powyżej 15 pracowników. Procedura nadania tytułu firmom prywatnym odbywa się na podstawie dobrowolnego zgłoszenia oraz wypełnienia kwestionariusza samooceny firmy, który obejmuje m.in. następujące obszary: a) rekrutacja, zatrudnienie i awanse, b) szkolenia i rozwój zawodowy, c) równowaga między życiem rodzinnym a zawodowym, d) promowanie przyjaznego środowiska pracy, e) zinstytucjonalizowane działania na rzecz równości. Należy podkreślić, że procedura ta nie zawiera w sobie audytu firmy, a decyzja o przyznaniu tytułu podejmowana jest przez niezależne jury, składające się z ekspertów i ekspertek wywodzących się z instytucji akademickich, związków zawodowych i organizacji pracodawców, na podstawie ewaluacji wypełnionego kwestionariusza. Tytuł „Total E-Quality” przyznawany jest na okres 3 lat konkretnej firmie, a nie całej marce, i po tym okresie jego wznowienie wymaga złożenia ponownej aplikacji. Inicjatywa doczekała się swojej specjalnej części skierowanej do instytucji naukowych i badawczych. Cały projekt firmowany był zarówno przez kanclerza Republiki Federalnej Niemiec Gerharda Schrödera, jak i obecnie przez Angelę Merkel.

„Label Egalité”¹² powstała w 2004 r. z inicjatywy francuskiego ministerstwa pracy, stosunków społecznych i solidarności, w którego kompetencjach leżą kwestie związane z równością kobiet i mężczyzn. Rozwiązanie przyjęte przez organizatorów zakłada certyfikację firm dokonywaną, podobnie jak w przypadku niemieckim, na podstawie kwestionariusza wypełnianego przez same firmy. Istnieją dwa różne kwestionariusze, z których jeden przeznaczony jest dla przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników. Obydwie ankiety zawierają pytania zamknięte i otwarte, pytania o opinie oraz dotyczące danych liczbowych zorganizowane wokół trzech głównych obszarów. Pierwszy z nich to działania prowadzone przez firmę na rzecz równości płci – pytania dotyczą m.in. inicjatyw uwrażliwiających i informacyjnych, dotyczących równości płci w miejscu pracy i skierowanych do pracowników firmy oraz komunikacji wewnętrznej na temat równości płci. Drugi obszar to zarządzanie firmą i zarządzanie personelem, obejmujące np. kwestie równego dostępu do szkoleń, równego udziału obydwu płci w procesie podejmowania decyzji, warunków pracy kobiet i mężczyzn. Trzeci badany obszar dotyczy rodzicielstwa i życia zawodowego. Kwestionariusz pozwala uzyskać informacje m.in. na temat elastycznych godzin pracy, organizacji miejsca pracy, sytuacji osób wracających z urlopów rodzicielskich. Warunkiem przyjęcia samooceny firmy dokonanej przez pracodawcę jest poddanie jej konsultacji z przedstawicielami pracowników i akceptacja przez nich na piśmie.

Ważnym elementem francuskiej inicjatywy jest udział zewnętrznej firmy specjalizującej się w certyfikacjach przedsiębiorstw, która ocenia aplikację i ma prawo do przeprowadzenia dodatkowych spotkań wyjaśniających z przedstawicielami firmy. Końcowy raport oceniający przedstawiany jest Komisji Certyfikującej. Komisja, składająca się z przedstawicieli rządu, związków zawodowych oraz przedstawicieli firm, podejmuje większością głosów decyzję o nadaniu certyfikatu. Równy udział kobiet i mężczyzn w Komisji ma charakter parytetu, a tytuł „Label Egalité” przyznawany jest na okres 3 lat. Uczestnictwo w całym procesie certyfikacji oraz prawo do posługiwania się tytułem jest odpłatne. Koszt przedsięwzięcia zależy od liczby zatrudnionych osób i waha się od 1275 euro (firmy do 50 pracowników) do 4655 euro (w przypadku firm z zespołem około 1000 osób). Dla organizacji przekraczających liczbę 1000 pracowników cena ustalana jest indywidualnie.

Na tle opisanych inicjatyw warto zastanowić się nad specyfiką konkursu „Firma Równych Szans”. Po pierwsze, wyróżnia się sam wskaźnik Gender Index, będący miarą syntetyczną, która umożliwia nadanie każdej badanej organizacji oceny w postaci wartości liczbowej, stwarzając tym samym przestrzeń do porównań i nadawania rang. Metodologia oceny kwestionariuszy używanych w „Total

12. www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/egalite_en_entreprise/label_egalite.htm

E-Quality” czy „Label Egalité” nie jest podawana do publicznej wiadomości, niemożliwa jest więc pogłębiona analiza. W przypadku inicjatyw zagranicznych nie pojawia się także informacja zwrotna przekazywana do badanych firm. O ile w ramach konkursu „Firma Równych Szans” każda organizacja otrzymuje indywidualny Gender Index, który określa pozycję firmy w stosunku do innych badanych podmiotów, o tyle w przypadku „Total E-Quality” czy „Label Egalité” stawką jest jedynie otrzymanie lub nie cennego tytułu. Przedsiębiorstwa nie konkurują więc między sobą. Warto również zwrócić uwagę na sposoby zapewnienia udziału pracowników w każdej z inicjatyw. W projekcie „Total E-Quality” jest to jedynie reprezentacja związków zawodowych w jury oceniającym aplikację, w „Label Egalité” – udział organizacji pracowniczych w ustalaniu treści samej aplikacji. W przypadku Gender Index taką rolę pełni oddzielny kwestionariusz skierowany do wybranej próby pracowników w firmie. Nie bez znaczenia są także różnice w samej historii przedsięwzięć i ich stronie formalnej. Projekty francuski i niemiecki cechuje bardzo silne zaangażowanie rządowe oraz połączenie sił związków zawodowych i pracodawców w grupie decydującej o przedsięwzięciu. Inicjatorem Gender Index był Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju w Polsce, a więc agenda międzynarodowa, związki zawodowe nie uczestniczyły w tworzeniu projektu.

ZAKOŃCZENIE

W rozdziale nakreślono ramy, w których można podjąć próbę oceny porównawczej wskaźnika Gender Index oraz towarzyszącego mu konkursu „Firma Równych Szans”. Gender Index jest wskaźnikiem syntetycznym, przeznaczonym do badania sytuacji kobiet i mężczyzn w organizacjach. Konkurs „Firma Równych Szans” tworzy mechanizm rekrutowania firm do analizy oraz buduje kontekst, w którym wskaźnik jest wykorzystywany. W porównaniu z innymi miarami czy inicjatywami tego typu widocznie zaznacza się wyjątkowość wskaźnika, polegająca na jego walorach naukowych, długim i starannym procesie opracowania, wyrafinowanej metodologii stosowanych obliczeń. Z pewnością potencjał wskaźnika Gender Index jest większy niż tylko badanie w ramach konkursu, a zakres jego wykorzystania powinien być szerszy.

Pozostaje pytanie, do jakiego stopnia narzędzie może być wykorzystywane do przeprowadzania autoanalizy i projektowania zmian organizacyjnych związanych z polityką równości płci przez same firmy i bez ingerencji zewnętrznych podmiotów (organizatorów konkursu, ekspertów, ankieterów). Nieznany jest także wpływ edukacyjny badania na samego pracodawcę oraz pracownice i pracowników biorących w nim udział. Przy tak młodej i zarazem innowacyjnej inicjatywie wyjątkowo ważna wydaje się ewaluacja narzędzia i odpowiedź na pytanie, czego nie bada Gender Index. Wreszcie, nowe perspektywy stworzyłaby pogłębiona i wnikliwa analiza porównawcza istniejących narzędzi badania równości płci w miejscu pracy, a także analiza różnorodnych mechanizmów, które zachęcają pracodawców do angażowania się w tego typu badania.

Wskaźnik Gender Index jest pierwszym tego typu narzędziem w Polsce, a konkurs „Firma Równych Szans” wydarzeniem bez precedensu. Należy mieć świadomość, że dotykamy dziedziny nowej i czynimy to przy użyciu nieznanymi wcześniej instrumentów. Tym bardziej warto pamiętać, że znaczenie Gender Index będzie można ocenić przede wszystkim poprzez zakres i głębokość zmiany społecznej, którą stosowanie wskaźnika spowoduje.

Marta Rawłuszko, mgr socjologii oraz studiów europejskich (Uniwersytet Jagielloński, University of Exeter). Przygotowuje rozprawę doktorską w Szkole Nauk Społecznych Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk na temat płci kulturowej oraz przemian we współczesnych organizacjach.



Wskaźnik Gender Index – opis i zasady konstruowania

WSTĘP

Nawet niezbyt wnikliwy obserwator życia politycznego, gospodarczego i społecznego może zauważyć zmiany zachodzące we współczesnym świecie. Upadają lub reformują się ustroje polityczne w wielu krajach, a nowe technologie i rozwiązania organizacyjne umożliwiają gwałtowny, skokowy wzrost jakości oferowanych na rynku produktów. Liberalizacja w handlu i doskonalenie systemów finansowych umożliwia dokonywanie transakcji między odległymi, kiedyś egzotycznymi, względem siebie partnerami. Rozwój kontaktów gospodarczych stymuluje poznawanie kultury społecznej partnerów oraz wzmacnia znaczenie różnorodności w miejscu pracy.

Globalizacja stała się pojęciem wykorzystywanym w sposób uniwersalny. Jest postrzegana jako racja i następstwo, a także jako cel i dążenie oraz konieczność wynikająca z obawy przed marginalizacją i utratą miejsca wśród krajów wyznaczających kierunki rozwoju współczesnej cywilizacji. Zaawansowany proces globalizacji jest najbardziej widoczny w gospodarce. Podmioty gospodarcze przekraczają granice kolejnych państw, w szybkim tempie powstaje światowy rynek towarów i usług oraz tworzone są rozwiązania finansowe coraz sprawniej obsługujące wszelkie transakcje w rosnącej wymianie towarów i usług. Jednocześnie brak jest rozwiązań politycznych ułatwiających tworzenie instytucji zapewniających harmonizację rozwoju społeczno-gospodarczego, rozwiązań zapobiegających negatywnym dla społeczeństwa skutkom wolnego rynku. Inicjatywy integracyjne obejmujące już wiele krajów w różnych częściach świata też nie są w stanie skutecznie zapobiegać tym negatywnym skutkom.

Rozwijająca się współpraca nie eliminuje konkurencji, powszechnie występującej na rynku towarów i usług, a także nie wyrównuje potencjałów społecznych, jakimi dysponują poszczególne kraje. Konkurencja stanowi wyzwanie dla poszczególnych gospodarek, w tym również dla państw, które dopiero od niedawna aktywnie uczestniczą w procesie szerokiej wymiany międzynarodowej. Muszą one niwelować dystans dzielący je od krajów wyznaczających kierunki i standardy jakościowe rozwoju społecznego. Współcześnie największe sukcesy w międzynarodowej rywalizacji osiągają państwa, które dostatecznie wcześniej zadbały o warunki sprzyjające rozwojowi gospodarki opartej na wiedzy. Zarządzanie wiedzą stało się najbardziej dynamicznie rozwijającym się obszarem przedmiotowym nauk o zarządzaniu¹. Systemy edukacyjne w tych krajach oferują coraz lepsze rozwiązania gwarantujące obywatelom poszerzenie kompetencji, obejmujące wiedzę ogólną, umiejętności praktyczne oraz właściwe postawy i zachowania. Wymienione elementy stanowią trzy główne filary przestrzeni kompetencji na wszystkich szczeblach zarządzania gospodarką i kierowania państwem. W każdej organizacji należy racjonalnie gospodarować posiadanymi zasobami ludzkimi m.in. przez optymalne wykorzystanie kapitału społecznego istniejącego w organizacji.

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn jest z powyższych powodów jedną z norm, która coraz częściej ma formę zapisów obowiązującego prawa. Kodyfikacja wielu elementów określających równe traktowanie kobiet i mężczyzn ma znaczący wymiar formalny, niemniej jednak wiele do życzenia pozostawia wymiar praktyczny – przestrzeganie tego prawa.

1. Zob. *Managing Organizations that learn*, red. S. Cavaleri, D. Fearon, Blackwell Business, Cambridge, Massachusetts 1996; K.R. Śliwa, *O organizacjach inteligentnych i rozwiązywaniu złożonych problemów zarządzaniu nimi*, WSM SIG, Warszawa 2001.

Problem równouprawnienia w procesie globalizacji sprowadza się nie tylko do równego traktowania kobiet i mężczyzn, ale ma jeszcze wiele innych aspektów, jak odmienności w traktowaniu ze względu na narodowość, wyznanie, wiek czy kolor skóry. Jednak w warunkach systemu społecznego naszego kraju płeć jest czynnikiem, z którym najczęściej wiąże się problematykę równouprawnienia. Podkreślanie odmienności związanych z płcią w polskiej kulturze utrwaliło się być może w przeszłości mocniej niż w innych krajach. W związku z tym w codziennej praktyce obecnych jest tak wiele stereotypów, w tym także dotyczących sytuacji związanych z pracą zawodową. Problem równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy jest pochodną ogólniejszego zagadnienia, jakim jest równość szans. Zasada ta powinna gwarantować możliwość pełnego rozwoju fizycznego i intelektualnego, a także zajmowania stanowisk, pozycji i pełnienia funkcji w systemie społecznym w sposób niezależny od płci.

Gwarancje formalne nie zapewniają jednak automatycznej zmiany w sposobie postrzegania, identyfikacji i oceny problemów występujących w praktyce. Bardzo duża różnorodność podmiotów funkcjonujących w gospodarce i strukturach państwa wyznacza skalę zróżnicowania sytuacji w analizowanej dziedzinie. Odmiennosc jednostkowa każdego podmiotu gospodarczego usprawiedliwiona różnorodnością urzeczywistnianych przez niego celów statutowych i specyfiką stosowanych technik i technologii nie może przesłaniać, a tym bardziej uzasadniać rozwiązań organizacyjnych i sposobów zarządzania naruszających zasadę równouprawnienia. Problem nierównego traktowania ze względu na płeć nie powinien być – jak się wydaje – postrzegany jako przejaw dyskryminacji przedstawicieli jednej z płci, ale przede wszystkim jako rodzaj postępowania ograniczającego pełne wykorzystanie potencjału tkwiącego w zasobach ludzkich.

Dyskusje związane z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn koncentrują się współcześnie na implementacji tej niebudzącej wątpliwości zasady do codziennej praktyki życia politycznego, gospodarczego i społecznego, nie zaś na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o celowość i zasadność równego traktowania. Wszelkie przejawy zachowań naruszających zasadę równouprawnienia należy traktować w kategoriach braku kompetencji pracodawców i ograniczeń redukujących możliwość pełnego wykorzystania potencjału każdej organizacji.

MOŻLIWOŚCI I OGRANICZENIA ILOŚCIOWEJ OCENY ZAKRESU RÓWNOUPRAWNIENIA Kobiet i Mężczyzn w Organizacjach

Między obszarem wyznaczonym przez ramy obowiązującego prawa a sferą codziennych praktyk wyrażanych w decyzjach, postawach i zachowaniach istnieje różnica, pewien dystans, który ilustruje zakres i skalę analizowanego problemu. Jego pomiar nie jest zadaniem prostym, tym bardziej że każdy zastosowany miernik może budzić wątpliwości natury formalnej i merytorycznej. Można generalnie zapytać, czy w ogóle istnieje konieczność określenia procedur umożliwiających budowę miar pozwalających porównywać organizacje, w tym również podmioty gospodarcze, z punktu widzenia przestrzegania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn? Jeśli przyjąć, że stosowanie zasady równego traktowania podnosi na wyższy poziom kulturę organizacyjną firmy i jest wyrazem społecznej odpowiedzialności kształtującej pozytywny wizerunek firmy, a ponadto może się bezpośrednio przełożyć na lepszą efektywność ekonomiczną, to wydaje się, że poszukiwanie takich miar jest zasadne.

Analiza podmiotów pod względem równego traktowania kobiet i mężczyzn może być prowadzona w przestrzeni i w czasie. W pierwszym przypadku stwarza możliwość porównywania różnych podmiotów z punktu widzenia przestrzegania zasad równouprawnienia, w drugim zaś

pojawia się szansa porównywania sytuacji w dziedzinie równouprawnienia w różnych okresach w tej samej organizacji. Odpowiednio skonstruowana miara może być także wykorzystana do oceny zależności między równym traktowaniem a efektami ekonomicznymi firmy. Te ostatnie mogą być bezpośrednim lub odłożonym w czasie rezultatem, identyfikowanym jako następstwo poprawy relacji międzysobowych, wyeliminowania przejawów patologii w zarządzaniu firmą i kierowaniu zespołami pracowniczymi.

Niestety, wiedza i przekonanie o pozytywnych następstwach równego traktowania kobiet i mężczyzn nie są jeszcze ugruntowane w polskich przedsiębiorstwach i organizacjach w stopniu zapewniającym umieszczenie zadań z tego zakresu przedmiotowego w misjach i strategiach firm. Zadania firm składające się na pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu² wiążą się przede wszystkim z dwoma obszarami problemowymi. Pierwszy z nich obejmuje pojęcie humanizacji pracy, zaś drugi zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarówno w jednym, jak i w drugim obszarze wskazać można zadania, których rozwiązywanie powinno uwzględniać zasadę równego traktowania. Dla przykładu, zindywidualizowany sposób podejścia do przebiegu kariery zawodowej pracownika jest ważnym elementem zarówno humanizacji pracy, jak i zarządzania zasobami ludzkimi, bowiem decyzje podejmowane w tych obszarach przedmiotowych mogą być narażone na praktyki dyskryminacyjne. Kobiecość może być racją, w następstwie której następuje niezasłużony awans, może być też powodem niezasadnego pomijania w decyzjach kadrowych. Jeśli tego nie ustalają dodatkowe zalecenia wynikające z charakteru stanowiska pracy, płeć powinna być czynnikiem neutralnym w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

W postępowaniu przeprowadzonym w ramach projektu badawczego Gender Index uwaga skoncentrowana została na obszarze tematycznym dotyczącym zarządzania zasobami ludzkimi, obejmującym zadania związane z następującymi fazami funkcji personalnej³:

- planowanie kadr
- pozyskiwanie pracowników
- kierowanie pracownikami
- wynagradzanie
- rozwój pracowników
- stosunki i warunki pracy
- ocena pracowników
- odejścia pracowników.

Obszar zarządzania zasobami ludzkimi obejmuje wszystkie elementy aktywności firmy związane z gospodarowaniem najważniejszym czynnikiem produkcyjnym i usługowym. Tworzą one wspólną płaszczyznę zarządzania kadrami, ale jednocześnie każdy ze składników obejmuje rozległą wiedzę i wymaga umiejętności praktycznych, a także właściwych zachowań i postaw osób odpowiedzialnych za wykonywanie poszczególnych zadań związanych z daną fazą zarządzania zasobami ludzkimi.

Wzrasta nie tylko wiedza o określonych technikach i procedurach stosowanych w poszczególnych fazach procesu kadrowego, ale coraz bardziej rozpowszechnia się przekonanie o dużym znaczeniu właściwego zarządzania zasobami ludzkimi dla ogólnych rezultatów działalności firm. Wyrazem

2. Zob. Z. Pisz, *Zadania społeczne przedsiębiorstwa w nowych warunkach ekonomiczno-społecznych*, w: *Zadania społeczne*, red. Z. Pisz, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław 2002; D.A. Whetten, G. Rands, P. Godfrey, *What Are the Responsibilities of Business to Society?*, w: *Handbook of Strategy and Management*, red. A. Pettigrew, H. Thomas, R. Whittington, Sage, London-Thousand Oaks-New Delhi 2001.

3. T. Listwan, *Zarządzanie kadrami*, C.H. Beck, Warszawa 2002.

przywiązywania coraz większej wagi do zadań rozwiązywanych w każdej fazie procesu kadrowego jest poszerzanie informacji o zatrudnianych ludziach, gromadzonych w każdym podmiocie gospodarczym, co ułatwiają znacząco współczesne techniki i technologie informatyczne. Można więc założyć, że w przyszłości informacje charakteryzujące przebieg procesu kadrowego będą także zasobnym źródłem dla analiz dotyczących problematyki równego traktowania.

ŹRÓDŁA I ZAKRES WYKORZYSTANYCH INFORMACJI

Projekt badawczy Gender Index łączył w sobie wiele różnych celów, dla których wspólnym mianownikiem był problem równego traktowania kobiet i mężczyzn w środowisku pracy. Formuła konkursu popularyzująca problematykę i zachęcająca firmy do udziału, z perspektywą korzyści w postaci poprawy wizerunku firmy, determinowała konieczność przyjęcia rozwiązań, które można określić mianem kompromisu metodycznego. Syntetyczna miara określająca sytuację firmy w dziedzinie przestrzegania zasady równego traktowania, pozwalająca przeprowadzić analizę porównawczą niezbędną do rozstrzygnięcia konkursu, była ważnym celem, ale nie jedynym. Stąd procedura prowadząca do jej zbudowania nie do końca odpowiada klasycznym algorytmom wykorzystywanym w wielowymiarowej analizie porównawczej⁴.

Szczegółowy opis postępowania zmierzającego do wyznaczenia miary syntetycznej starano się przedstawić w sposób uwzględniający ogólne zasady i jednocześnie konieczność dostosowania końcowego rozwiązania do warunków określonych w projekcie badawczym.

Konkurs przeprowadzony został wśród firm, które pozytywnie odpowiedziały na publikowane w mediach zaproszenie do udziału. Łącznie swój akces zgłosiły 52 firmy. Znaczne zróżnicowanie wielkości zgłoszonych przedsiębiorstw spowodowało ich podział na dwie grupy (ze względu na liczbę zatrudnionych): przedsiębiorstwa małe i średnie zatrudniające nie więcej niż 250 pracowników oraz przedsiębiorstwa duże, w których liczba pracowników była większa. Pierwsza grupa liczyła 30 firm, druga – 22.

Na potrzeby badania zmierzającego do oceny stopnia równego traktowania kobiet i mężczyzn w firmach uczestniczących w konkursie opracowano trzy kwestionariusze ankiet⁵: 1) ankietę charakteryzującą przedsiębiorstwo, o której wypełnienie proszono osoby z działu kadr na podstawie danych posiadanych przez firmę; 2) ankietę przedstawiającą opinie i poglądy pracowników przedsiębiorstwa dotyczące wytypowanych do badania obszarów funkcjonowania firmy, którą wypełniali pracownicy; 3) ankietę dotyczącą opinii i poglądów pracodawców oraz ich wiedzy o sytuacji w firmie w wytypowanych do badania obszarach funkcjonowania firmy, wypełnianą przez osoby z kierownictwa przedsiębiorstwa.

W każdej firmie wypełniano jedną ankietę charakteryzującą przedsiębiorstwo, dwie ankietę przedstawiające opinie i poglądy pracodawców (wypełniane były przez osoby odmiennej płci) oraz

4. Problematyką klasyfikacji i porządkowania zbiorów zajmowali się przedstawiciele bardzo wielu dyscyplin nauki, od matematyki poczynając, przez nauki przyrodnicze, ekonomiczne do społecznych. H. Steinhaus, F. Florek i J. Perkal są przedstawicielami polskiego środowiska naukowego, którzy jeszcze w latach 50. publikowali prace o tej tematyce, wskazując na liczne zastosowania. Por. np. F. Florek i in., *Taksonomia wrocławska*, „Przegląd Antropologiczny” t. 17, 1951. Wielowymiarowa analiza porównawcza mogła się szybko rozwijać dzięki osiągnięciom technicznym w dziedzinie komputeryzacji umożliwiającym badanie dużych zbiorów, czyli tzw. badania masowe. Wśród prac zagranicznych można np. wymienić: D.H.T. Clifford, W. Stephenson, *Introduction to Numerical Classification*, Academic Press, New York 1975 czy D.S. Duran, P.L. Odell, *Cluster Analysis*, Springer, Berlin 1974.

5. Kwestionariusze ankiet załączone są w aneksie.

od kilkunastu do kilkuset ankiet (zależnie od liczby zatrudnionych) dotyczących opinii pracowników i pracownic. Badanie ankietowe zostało przeprowadzone przez Pentor International Research.

W ankietach, oprócz pytań identyfikacyjnych (metryczki), znajdowały się pytania dotyczące siedmiu wybranych przez ekspertów obszarów funkcjonowania firmy ściśle związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w których najczęściej można zauważyć przejawy różnego traktowania pracowników zależnie od ich płci. Obszary te dotyczyły:

- 1) rekrutacji pracowników,
- 2) dostępu do awansów,
- 3) ochrony przed zwalnianiem,
- 4) dostępu do szkoleń,
- 5) wynagrodzeń,
- 6) łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi,
- 7) ochrony przed molestowaniem i mobbingiem.

Do budowy miary równego traktowania mężczyzn i kobiet wykorzystano informacje pochodzące z ankiet wypełnianych przez dział kadr oraz ankiet pracowników. Zrezygnowano z uwzględnienia informacji uzyskanych z ankiet wypełnianych przez przedstawicieli pracodawcy. Ankiety te wypełniały dwie osoby o odmiennej płci z kierownictwa firmy i w bardzo wielu przypadkach występowały rozbieżności w ich opiniach dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa. Z ankiet wypełnianych przez dział kadr oraz pracowników/ce do budowy wskaźnika wykorzystano informacje wynikające z odpowiedzi na te pytania, które eksperci uznali za najistotniejsze z punktu widzenia równego traktowania kobiet i mężczyzn. W ankiecie skierowanej do działu kadr takich pytań było 22, a w ankiecie skierowanej do pracowników – 17.

Tak więc z bogatego materiału badawczego do opracowania wskaźnika wybrano następujące kwestie opisujące sytuację w poszczególnych obszarach równego traktowania:

1. Rekrutacja pracowników:
 - a) liczba pracowników według wykształcenia i płci w latach 2003 i 2005 (B6)⁶,
 - b) sformalizowane zasady i procedury rekrutacji – czy firma je stosuje, czy też nie stosuje (C1),
 - c) ogłoszenia dotyczące rekrutacji pracowników – czy mieści się w nich informacja o wymaganej płci lub stanie rodzinnym kandydata/ki (C2, C3),
 - d) liczba osób przyjętych do pracy w latach 2003 i 2005 (G2),
 - e) opinie pracowników na temat przebiegu rozmów kwalifikacyjnych przy przyjmowaniu ich do pracy w obecnej firmie – czy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zadawano im pytania o stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci, plany prokreacyjne, opiekę nad dziećmi, dyspozycyjność, gotowość do pracy po godzinach i do wyjazdów (P7).
2. Dostęp do awansów:
 - a) liczba pracowników według stanowiska i płci w latach 2003 i 2005 (B3),
 - b) liczba pracowników według rodzaju umowy o pracę i płci w latach 2003 i 2005 (B4),
 - c) liczba pracowników, którzy awansowali w danym roku według płci w latach 2003 i 2005 (D2),

6. Zamieszczony w nawiasie symbol jest numerem pytania zgodnym z numeracją właściwej ankiety. Pytania, w których symbol zawiera literę P, pochodzą z ankiet pracowniczych, a pozostałe z ankiet wypełnianych przez dział kadr.

- d) odpowiedzi pracownic i pracowników na pytanie, czy w ciągu ostatniego roku uczestniczyli w kursach, seminariach, konferencjach lub innych formach doskazywania finansowanych przez firmę (P22),
 - e) opinie pracownic i pracowników na temat poczucia pominięcia przy awansie tylko ze względu na płeć (P30).
3. Ochrona przed zwalnianiem:
- a) liczba pracowników, z którymi doszło do rozwiązania umowy o pracę według płci w latach 2003 i 2005 (G1),
 - b) liczba pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego według płci w latach 2003 i 2005 (F3),
 - c) liczba pracowników powracających z urlopu wychowawczego według płci w latach 2003 i 2005 (F4),
 - d) opinie pracownic i pracowników na temat tego, czy zdarzają się w firmie przypadki, że osoba po urlopie wychowawczym nie wraca na dotychczasowe stanowisko (P13),
 - e) opinie pracownic i pracowników na temat tego, czy zdarza się w firmie omijanie przepisów dotyczących zakazu wypowiedzania stosunku pracy kobietom w ciąży i korzystającym z urlopu macierzyńskiego (P14).
4. Dostęp do szkoleń:
- a) liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach finansowanych i dofinansowywanych przez zakład pracy według płci w latach 2003 i 2005 (D1),
 - b) opinie pracownic i pracowników na temat poczucia pominięcia przy kierowaniu na szkolenia zawodowe tylko ze względu na płeć (P29).
5. Wynagrodzenia:
- a) przeciętna wysokość rocznego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według stanowiska w latach 2003 i 2005 (E1),
 - b) monitorowanie wysokości i relacji płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach – czy jest stosowane w firmie, czy też nie (E4),
 - c) dodatkowe świadczenia (tzw. bonusy) oferowane przez firmę kobietom i mężczyznom w podziale na stanowiska kierownicze oraz pozostałe (E3a),
 - d) dodatkowe świadczenia przysługujące osobom na urloпах macierzyńskich i wychowawczych (E3b),
 - e) odpowiedzi pracownic i pracowników, czy firma finansuje bądź dofinansowuje szkolenia podejmowane z ich inicjatywy, zajęcia sportowe, przejazdy, opiekę medyczną, wyjazdy wypoczynkowe oraz czy dofinansowanie to (z wyjątkiem szkoleń) dotyczy także członków rodzin pracownic i pracowników (P17),
 - f) odpowiedzi pracownic i pracowników na temat korzystania przez nich lub ich rodziny z dofinansowania w wyżej wymienionych zakresach (P17a),
 - g) opinie pracownic i pracowników na temat tego, czy w ich obecnym miejscu pracy kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzeń (P28).
6. Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi:
- a) liczba pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy według płci w latach 2003 i 2005 (B5),
 - b) liczba pracowników korzystających z elastycznego czasu pracy (np. zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub skróconego tygodnia prac) według płci w latach 2003 i 2005 (B8),

- c) prowadzenie przez firmę żłobka lub przedszkola, stosowanie dopłat do opieki nad dziećmi lub ich wypoczynku, uwzględnianie zobowiązań rodzinnych pracownic i pracowników przy ustalaniu terminów urlopów – czy występuje, czy też nie występuje (F1, F2),
 - d) opinie pracownic i pracowników dotyczące tego, jak często opieka nad dziećmi utrudnia im wykonywanie obowiązków zawodowych (P5),
 - e) opinie pracownic i pracowników dotyczące tego, czy w firmie istnieją godne polecenia rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową (P15),
 - f) odpowiedzi pracownic i pracowników, czy firma finansuje bądź dofinansowuje szkolenia podejmowane z ich inicjatywy, zajęcia sportowe, przejazdy, opiekę medyczną, wyjazdy wypoczynkowe oraz czy dofinansowanie to (z wyjątkiem szkoleń) dotyczy także członków rodzin pracownic i pracowników (P17),
 - g) odpowiedzi pracownic i pracowników na temat korzystania przez nich lub ich rodziny z dofinansowania w wyżej wymienionych zakresach (P17a)⁷,
 - h) odpowiedzi pracownic i pracowników, czy w firmie stosowane są dopłaty do opieki i/lub kształcenia dzieci pracowników (P18),
 - i) opinie pracownic i pracowników wyrażające stopień zadowolenia ze stosowanych w firmie rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową (P21).
7. Ochrona przed molestowaniem i mobbingiem:
- a) informacja o przeprowadzonych w firmie szkoleniach dotyczących równego traktowania, przeciwdziałania molestowaniu i mobbingowi (H1),
 - b) liczba pracowników, którzy zgłosili skargi na nierówne traktowanie, molestowanie seksualne lub mobbing według płci w latach 2003 i 2005 (H2),
 - c) informacja, czy w firmie jest wyznaczona osoba/jednostka organizacyjna, do której można składać tego typu skargi (H3),
 - d) opinie pracownic i pracowników, czy w obecnym miejscu pracy zdarzyło się im być w sposób nieuzasadniony gorzej traktowanym tylko ze względu na płeć (P24),
 - e) opinie pracownic i pracowników na temat tego, czy w firmie istnieją godne upowszechnienia rozwiązania na rzecz zwalczania gorszego traktowania z powodu płci (P27),
 - f) wypowiedzi pracownic i pracowników, czy w obecnym miejscu pracy byli kiedykolwiek molestowani seksualnie (P31),
 - g) odpowiedzi pracownic i pracowników, czy w firmie są ustalone procedury, jak ma postępować osoba, która czuje się ofiarą molestowania lub dyskryminacji (P32).

We wstępnej koncepcji budowy miary syntetycznej umożliwiającej ocenę przestrzegania w badanych firmach zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn zakładano potrzebę zgromadzenia informacji z dwóch okresów, tj. za lata 2003 i 2005. Zamierzano bowiem porównać podmioty gospodarcze, a także zbadać kierunek zmian w latach 2003–2005 w każdej firmie. Niestety, w zbyt wielu przypadkach nie udało się zgromadzić informacji z roku 2003, więc z konieczności zrezygnowano z ujęcia dynamicznego, ograniczając procedurę tworzenia miary syntetycznej do roku 2005.

7. Odpowiedzi uzyskane na pytania P17 i P17a były wykorzystane w dwóch obszarach: dotyczącym wynagrodzeń i łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, można je bowiem rozpatrywać zarówno w aspekcie pomocy finansowej, jak i pomocy w wypełnianiu przez pracownice i pracowników zobowiązań rodzinnych.

SPOSOBY PRZETWARZANIA INFORMACJI

Zawarte w ankietach pytania dotyczyły różnych cech charakteryzujących sytuację i sposób funkcjonowania przedsiębiorstw oraz poglądy i wiedzę pracowników w zakresie traktowania osób odmiennej płci. Wśród nich były zarówno cechy ilościowe, jak i jakościowe, które uwzględniały różną liczbę kategorii. Zróżnicowany charakter badanych cech wymagał odmiennych sposobów przetworzenia uzyskanych informacji. I tak:

- w przypadku cech ilościowych przy wyznaczaniu liczbowej charakterystyki odpowiedzi – dla odzwierciedlenia relacji między wybranymi kategoriami cechy – posłużono się wskaźnikami udziałów
- w przypadku cech dychotomicznych wartość 1 przyporządkowywano przedsiębiorstwu, gdy występowała w nim korzystna sytuacja, a wartość 0 – w przeciwnym wypadku
- w przypadku cech jakościowych z wyróżnioną większą niż dwa liczbą wariantów wartość cechy utożsamiano ze średnią kategorią, przy czym w odpowiedziach pracowników rolę wag przy wyznaczaniu kategorii przeciętnej pełniły odpowiednie frakcje wybranych odpowiedzi.

Odpowiedzi uzyskane na pytania z obszaru „**Rekrutacja pracowników**” zostały przetworzone w następujący sposób:

- Strukturę pracowników według płci i wykształcenia (pyt. B6) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{B6} = \frac{{}_w^K U_{2005}}{{}_w^M U_{2005}}$$

gdzie: ${}_w^K U_{2005}$ – udział kobiet z wykształceniem wyższym w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}_w^M U_{2005}$ – udział mężczyzn z wykształceniem wyższym w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

Odpowiedzi na pytania dotyczące form rekrutacji i pytań zadawanych w jej trakcie (pyt. C1, C2, C3) przetworzono, przyporządkowując wartość 1 (w każdym przypadku) przedsiębiorstwu posiadającemu lepszy wariant cechy. Na przykład gdy przedsiębiorstwo stosowało sformalizowany system naboru pracowników, otrzymywało 1, gdy zaś takiego systemu nie stosowało – 0.

- Relacje pracowników przyjętych do pracy według płci (pyt. G2) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{G2} = \frac{{}_p^K U_{2005}}{{}_p^M U_{2005}}$$

gdzie: ${}_p^K U_{2005}$ – udział kobiet przyjętych do pracy w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}_p^M U_{2005}$ – udział mężczyzn przyjętych do pracy w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

- Zróżnicowanie średnich udziałów pytań dotyczących życia prywatnego zadawanych kandydatom na rozmowach kwalifikacyjnych według płci (pyt. P7) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{P7} = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n {}^K U^i \right) - \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n {}^M U^i \right)$$

gdzie: ${}^K U^i$ – przeciętny udział pytań dotyczących i -tej sfery życia prywatnego zadawanych kobietom w ogólnej liczbie badanych sfer, ${}^M U^i$ – przeciętny udział pytań dotyczących i -tej sfery życia prywatnego zadawanych mężczyznom w ogólnej liczbie badanych sfer, n – liczba wyróżnionych sfer życia prywatnego.

Odpowiedzi uzyskane na pytania z obszaru „Dostęp do awansów” zostały przetworzone w następujący sposób:

- Strukturę pracowników według płci i stanowisk (pyt. B3) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{B3} = \frac{{}^K U_{2005}^k}{{}^M U_{2005}^k}$$

gdzie: ${}^K U_{2005}^k$ – udział kobiet na kierowniczych stanowiskach w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}^M U_{2005}^k$ – udział mężczyzn na kierowniczych stanowiskach w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

- Strukturę pracowników według płci i form zatrudnienia charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{B4} = \frac{{}^K U_{2005}^n}{{}^M U_{2005}^n}$$

gdzie: ${}^K U_{2005}^n$ – udział kobiet pracujących na podstawie umowy na czas nieokreślony w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}^M U_{2005}^n$ – udział mężczyzn pracujących na podstawie umowy na czas nieokreślony w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

- Strukturę awansów pracowników według płci (pyt. D2) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{D2} = \frac{{}^K U_{2005}^a}{{}^M U_{2005}^a}$$

gdzie: ${}^K U_{2005}^a$ – udział kobiet, które awansowały w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}^M U_{2005}^a$ – udział mężczyzn, którzy awansowali w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

- Zróżnicowanie udziałów uczestnictwa kobiet i mężczyzn w kursach i szkoleniach (pyt. P22) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{P22} = {}^K U - {}^M U$$

gdzie: ${}^K U$ – udział kobiet uczestniczących w kursach i szkoleniach wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^M U$ – udział mężczyzn uczestniczących w kursach i szkoleniach wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

- Zróżnicowanie opinii kobiet i mężczyzn na temat wpływu płci na awanse (pyt. P30) wyraża wskaźnik:

$$W_{P30} = {}^K U - {}^M U$$

gdzie: ${}^K U$ – udział kobiet czujących się pominiętymi przy awansie z powodu płci wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^M U$ – udział mężczyzn czujących się pominiętymi przy awansie z powodu płci wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

Odpowiedzi uzyskane na pytania z obszaru „**Ochrona przed zwolnieniami**” zostały przetworzone w następujący sposób:

- Charakterystykę zwolnień pracowników według płci (pyt. G1) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{G2} = \frac{{}_z^K U_{2005}}{{}_z^M U_{2005}}$$

gdzie: ${}_z^K U_{2005}$ – udział kobiet zwolnionych z pracy w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}_z^M U_{2005}$ – udział mężczyzn zwolnionych z pracy w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

- Udział kobiet, które przez co najmniej rok były zatrudnione na tym samym stanowisku, co przed pójściem na urlop macierzyński, w stosunku do liczby kobiet, które w 2005 r. powróciły z urlopu macierzyńskiego (pyt. F3) wyraża wskaźnik:

$$W_{F3} = \frac{{}^m K^p_{2005}}{{}^m K_{2005}}$$

gdzie: ${}^m K^p_{2005}$ – liczba kobiet, które po powrocie z urlopu przez co najmniej rok były zatrudnione na tym samym stanowisku, co przed pójściem na urlop macierzyński w 2005 r., ${}^m K_{2005}$ – liczba kobiet, które powróciły z urlopu macierzyńskiego w 2005 r.

- Udział kobiet, które przez co najmniej rok były zatrudnione na tym samym stanowisku, co przed pójściem na urlop wychowawczy, w stosunku do liczby kobiet, które w 2005 r. powróciły z urlopu wychowawczego (pyt. F4) wyraża wskaźnik:

$$W_{F4} = \frac{{}^w K^p_{2005}}{{}^w K_{2005}}$$

gdzie: ${}^w K^p_{2005}$ – liczba kobiet, które przez co najmniej rok były zatrudnione na tym samym stanowisku, co przed pójściem na urlop wychowawczy w 2005 r., ${}^w K_{2005}$ – liczba kobiet, które powróciły z urlopu wychowawczego w 2005 r.

- Udział osób uważających, że w firmie nie zdarzyło się niepowrót pracownika po urlopie wychowawczym na dotychczasowe stanowisko (pyt. P13), wyraża wskaźnik:

$$W_{P13} = 1 - {}^w U$$

gdzie: ${}^w U$ – udział osób uważających, że w firmie zdarzało się niepowrót pracownika po urlopie wychowawczym na dotychczasowe stanowisko wśród ogółu pracowników wypełniających ankietę.

- Przeciętną opinię o zmianie warunków pracy i płacy lub wypowiedania stosunku pracy pracownikom w ciąży oraz osobom korzystającym z urlopu macierzyńskiego wśród ogółu pracowników wypełniających ankietę (pyt. P14) opisuje wskaźnik:

$$W_{P14} = \sum_{i=1}^4 K_i \frac{L_i}{L}$$

gdzie: K_i – i -ta kategoria opinii, L_i – liczba pracowników wybierających i -tą kategorię, L – ogólna liczba pracowników wypełniających ankietę.

Odpowiedzi uzyskane na pytania z obszaru „Dostęp do szkoleń” zostały przetworzone w następujący sposób:

- Strukturę pracowników uczestniczących w szkoleniach finansowanych i dofinansowywanych przez zakład pracy według płci (pyt. D1) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{D1} = \frac{{}^{K}_{sz}U_{2005}}{{}^{M}_{sz}U_{2005}}$$

gdzie: ${}^{K}_{sz}U_{2005}$ – udział kobiet uczestniczących w szkoleniach finansowanych i dofinansowywanych przez zakład pracy w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}^{M}_{sz}U_{2005}$ – udział mężczyzn uczestniczących w szkoleniach finansowanych i dofinansowywanych przez zakład pracy w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

- Różnicę opinii mężczyzn i kobiet o wpływie płci na kierowanie na szkolenia zawodowe (pyt. P29) wyraża wskaźnik:

$$W_{P29} = {}^{K}_{sz}U - {}^{M}_{sz}U$$

gdzie: ${}^{K}_{sz}U$ – udział kobiet czujących się pominiętymi przy kierowaniu na szkolenia zawodowe z powodu płci wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^{M}_{sz}U$ – udział mężczyzn czujących się pominiętymi przy kierowaniu na szkolenia zawodowe z powodu płci wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

Odpowiedzi uzyskane na pytania z obszaru „Wynagrodzenia” zostały przetworzone w następujący sposób:

- Stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn według stanowisk (pyt. E1) wyraża wskaźnik:

$$W_{E1} = \left(\frac{{}^K_k P_{2005}}{{}^M_k P_{2005}} + \frac{{}^K_p P_{2005}}{{}^M_p P_{2005}} \right) / 2$$

gdzie: ${}^K_k P_{2005}$ – przeciętne roczne wynagrodzenie kobiet na stanowiskach kierowniczych w 2005 r., ${}^K_p P_{2005}$ – przeciętne roczne wynagrodzenie kobiet na pozostałych stanowiskach w 2005 r., ${}^M_k P_{2005}$ – przeciętne roczne wynagrodzenie mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w 2005 r., ${}^M_p P_{2005}$ – przeciętne roczne wynagrodzenie mężczyzn na pozostałych stanowiskach w 2005 r.

- Udział „bonusów” przysługujących osobom przebywającym na urlopach macierzyńskich i wychowawczych w ogólnej liczbie kobiet, którym przysługiwały „bonusy” w 2005 r. (pyt. E3a i E3b), wyraża wskaźnik:

$$W_{E3} = \frac{{}^m B_{2005} + {}^w B_{2005}}{{}^B K_{2005}}$$

gdzie: ${}^m B_{2005}$ – liczba „bonusów” przysługujących osobom przebywającym na urlopach macierzyńskich w 2005 r., ${}^w B_{2005}$ – liczba „bonusów” przysługujących osobom przebywającym na urlopach wychowawczych w 2005 r., ${}^B K_{2005}$ – liczba kobiet, którym przysługiwały „bonusy” w 2005 r.

Odpowiedzi na pytanie dotyczące monitorowania relacji płac kobiet i mężczyzn (pyt. E4) przetworzono, przyznając wartość 1 przedsiębiorstwu prowadzącemu taki monitoring, a 0 temu, które go nie prowadziło.

- Różnicę opinii kobiet i mężczyzn na temat dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej (pyt. P17) wyraża wskaźnik:

$$W_{P17} = {}^K_s O - {}^M_s O$$

gdzie: ${}^K_s O$ – średnia ocena dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^M_s O$ – średnia ocena dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

- Różnicę opinii kobiet i mężczyzn na temat korzystania z dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej (pyt. P17a) wyraża wskaźnik:

$$W_{P17a} = {}^K_{ks} O - {}^M_{ks} O$$

gdzie: ${}^K_{ks} O$ – średnia ocena korzystania z dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^M_{ks} O$ – średnia ocena korzystania z dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

- Zróżnicowanie opinii kobiet i mężczyzn na temat wpływu płci na wysokość wynagrodzeń (pyt. P28) wyraża wskaźnik:

$$W_{P28} = {}^K_w U - {}^M_w U$$

gdzie: ${}^K_w U$ – udział kobiet uważających, że płeć wpływa na wysokość wynagrodzenia wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^M_w U$ – udział mężczyzn uważających, że płeć wpływa na wysokość wynagrodzenia wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

Odpowiedzi uzyskane na pytania z obszaru „**Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi**” zostały przetworzone w następujący sposób:

- Strukturę pracowników zatrudnionych na pełnym etacie według płci (pyt. B5) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{B5} = \frac{{}^K_p U_{2005}}{{}^M_p U_{2005}}$$

gdzie: ${}^K_p U_{2005}$ – udział kobiet zatrudnionych na pełnym etacie w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}^M_p U_{2005}$ – udział mężczyzn zatrudnionych na pełnym etacie w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

- Strukturę pracowników korzystających z elastycznego czasu pracy według płci (pyt. B8) charakteryzuje wskaźnik:

$$W_{B8} = \frac{{}^K_e U_{2005}}{{}^M_e U_{2005}}$$

gdzie: ${}^K_e U_{2005}$ – udział kobiet korzystających z elastycznego czasu pracy w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}^M_e U_{2005}$ – udział mężczyzn korzystających z elastycznego czasu pracy w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

- Przeciętną liczbę form działalności w zakresie opieki nad dziećmi prowadzonych w przedsiębiorstwie (pyt. F1/F2) wyraża wskaźnik:

$$W_{F1/2} = \frac{1}{5} \sum_{i=1}^5 D_i$$

gdzie: D_i przyjmowała wartość 1, gdy przedsiębiorstwo prowadzi daną formę pomocy, a 0, gdy dana forma nie występowała.

- Różnicę opinii kobiet i mężczyzn na temat wpływu opieki nad dziećmi na wykonywanie obowiązków zawodowych (pyt. P5) wyraża wskaźnik:

$$W_{P5} = {}^K_o U - {}^M_o U$$

gdzie: ${}^K_o U$ – udział kobiet uważających, że opieka nad dziećmi nie utrudnia wykonywania obowiązków zawodowych wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^M_o U$ – udział mężczyzn uważających, że opieka nad dziećmi nie utrudnia wykonywania obowiązków zawodowych wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

- Udział osób uważających, że w przedsiębiorstwie istnieją godne polecenia rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową wśród pracowników wypełniających ankietę (pyt. P15), wyraża wskaźnik:

$$U_{P15}^d = \frac{L^d}{L}$$

gdzie: L^d – liczba osób uważających, że w przedsiębiorstwie istnieją godne polecenia rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, L – liczba osób wypełniających ankietę.

- Różnicę opinii kobiet i mężczyzn na temat dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej (pyt. P17) wyraża wskaźnik:

$$W_{P17} = {}^K_s O - {}^M_s O$$

gdzie: ${}^K_s O$ – średnia ocena dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^M_s O$ – średnia ocena dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

- Różnicę opinii kobiet i mężczyzn na temat korzystania z dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej (pyt. P17a) wyraża wskaźnik:

$$W_{P17a} = {}^K_{ks} O - {}^M_{ks} O$$

gdzie: ${}^K_{ks} O$ – średnia ocena korzystania z dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^M_{ks} O$ – średnia ocena korzystania z dofinansowywania przez przedsiębiorstwo działalności szkoleniowej i socjalnej wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

- Udział osób uważających, że w przedsiębiorstwie stosowane są dopłaty do opieki i/lub kształcenia dzieci pracowników wśród osób wypełniających ankietę (pyt. P18) wyraża wskaźnik:

$$U_{P18}^d = \frac{L^d}{L}$$

gdzie: L^d – liczba osób uważających, że w przedsiębiorstwie stosowane są dopłaty do opieki i/lub kształcenia dzieci pracowników, L – liczba osób wypełniających ankietę.

- Średni stopień zadowolenia pracowników ze stosowanych w firmie rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową (pyt. P21) wyraża wskaźnik:

$$W_{P21} = \sum_{i=1}^5 K_i \frac{L_i}{L}$$

gdzie: K_i – i -ta kategoria opinii, L_i – liczba pracowników wybierających i -tą kategorię, L – ogólna liczba pracowników wypełniających ankietę.

Odpowiedzi uzyskane na pytania z obszaru „**Ochrona przed molestowaniem i mobbingiem**” zostały przetworzone w następujący sposób:

- Przeciętną liczbę szkoleń przeprowadzonych w przedsiębiorstwie w dziedzinie równego traktowania ze względu na płeć, molestowania seksualnego, mobbingu (pyt. H1) wyraża wskaźnik:

$$W_{H1} = \frac{1}{3} \sum_{i=1}^3 S_i$$

gdzie: S_i przyjmowała wartość 1, gdy pracownicy uczestniczyli w szkoleniu z danej dziedziny, a 0, gdy takiego szkolenia nie było.

- Strukturę skarg zgłaszanych przez pracowników według płci (pyt. H2) wyraża wskaźnik:

$$W_{H2} = \frac{{}_s^K U_{2005}}{{}_s^M U_{2005}}$$

gdzie: ${}_s^K U_{2005}$ – udział kobiet, które zgłosiły skargi w ogóle zatrudnionych kobiet w przedsiębiorstwie w 2005 r., ${}_s^M U_{2005}$ – udział mężczyzn, którzy zgłosili skargi w ogóle zatrudnionych mężczyzn w przedsiębiorstwie w 2005 r.

Odpowiedzi na pytanie dotyczące istnienia w przedsiębiorstwie osoby/komórki, do której można składać skargi (pyt. H3), przetworzono, przyznając wartość 1 przedsiębiorstwu, w którym taka osoba/komórka funkcjonuje, a 0, gdy jej nie ma.

- Różnicę opinii kobiet i mężczyzn na temat gorszego traktowania ze względu na płeć (pyt. P24) wyraża wskaźnik:

$$W_{P24} = {}_p^K O - {}_p^M O$$

gdzie: ${}_p^K O$ – średnia ocena częstotliwości występowania zjawiska gorszego traktowania ze względu na płeć wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}_p^M O$ – średnia ocena częstotliwości występowania zjawiska gorszego traktowania ze względu na płeć wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

- Udział osób uważających, że w przedsiębiorstwie istnieją godne upowszechnienia rozwiązania na rzecz zwalczania gorszego traktowania i wyrównywania szans kobiet i mężczyzn wśród pracowników wypełniających ankietę (pyt. P27) wyraża wskaźnik:

$$U_{P27}^g = \frac{L^g}{L}$$

gdzie: L^g – liczba osób uważających, że w przedsiębiorstwie istnieją godne upowszechnienia rozwiązania, L – liczba osób wypełniających ankietę.

– Różnicę opinii kobiet i mężczyzn na temat odczucia molestowania seksualnego w miejscu pracy (pyt. P31) wyraża wskaźnik:

$$W_{P31} = {}^K_m U - {}^M_m U$$

gdzie: ${}^K_m U$ – udział kobiet uważających, że były molestowane w obecnym miejscu pracy wśród kobiet wypełniających ankietę, ${}^M_m U$ – udział mężczyzn uważających, że byli molestowani w obecnym miejscu pracy wśród mężczyzn wypełniających ankietę.

– Udział osób uważających, że w przedsiębiorstwie są ustalone procedury, jak ma postępować pracownik/ca, który/a czuje się ofiarą molestowania lub dyskryminacji wśród pracowników wypełniających ankietę (pyt. P32), wyraża wskaźnik:

$$U_{P32}^p = \frac{L^p}{L}$$

gdzie: L^p – liczba osób uważających, że w przedsiębiorstwie są ustalone procedury, jak ma postępować pracownik/ca, który/a czuje się ofiarą molestowania lub dyskryminacji, L – liczba osób wypełniających ankietę.

ZASADY KONSTRUOWANIA WSKAŹNIKA GENDER INDEX

Celem konkursu był wybór kilku przedsiębiorstw, które stosunkowo najlepiej realizują politykę równego traktowania kobiet i mężczyzn. Zróżnicowany rodzaj cech opisujących to złożone zjawisko nie pozwolił na zastosowanie znanych w wielowymiarowej analizie porównawczej metod liniowego porządkowania obiektów wielocechowych⁸.

Niejednoznaczna wydawała się też klasyfikacja cech ze względu na ich charakter⁹. Przyczyny te spowodowały, że do ustalania rankingu wykorzystano metodę rangowania opisaną m.in. przez A. Góralskiego¹⁰.

Na podstawie przetworzonych informacji ustalana była kolejność badanych podmiotów według każdej cechy (każdego z wybranych pytań). Na pierwszym miejscu umieszczana była firma mająca najkorzystniejsze natężenie badanej cechy. Jeżeli firma nie podała informacji, była klasyfikowana na ostatnim miejscu ze względu na rozważaną cechę. W przypadku gdy firm takich było więcej przyznawano im średnie końcowe miejsce w klasyfikacji. Suma rang przyporządkowanych każdej firmie w danym obszarze wyznaczyła jej miejsce w rankingu.

8. Zob. Z. Hellwig, *Zastosowanie metody taksonomicznej do typologicznego podziału krajów ze względu na poziom ich rozwoju oraz zasoby i strukturę wykwalifikowanych kadr*, „Przegląd Statystyczny” nr 4, 1968; W. Pluta, *Wielowymiarowa analiza porównawcza w badaniach ekonomicznych*, PWE, Warszawa 1977; D. Strahl, *Metody ekonometryczne w modelowaniu rozwoju przemysłu*, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław 1984.

9. Zob. T. Borys, *Elementy teorii jakości*, PWN, Warszawa 1980.

10. Zob. A. Góralski, *Metody opisu i wnioskowania statystycznego w psychologii*, PWN, Warszawa 1976.

Tabela 1. Wskaźniki uzyskane przez laureatów konkursu „Firma Równych Szans 2006” w kategorii dużych firm według wyodrębnionych obszarów badawczych oraz dla porównania wskaźniki uzyskane przez firmy, które znalazły się na ostatnich miejscach w rankingu

Miejsce w rankingu firm dużych	Rekrutacja	Dostęp do awansów	Ochrona przed zwalnianiem	Dostęp do szkoleń	Wynagrodzenia	Łączenie obowiązków	Ochrona przed molestowaniem
1. Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris SA, Piaseczno	1	3	4	8	7	6	4
2. Motorola Polska Electronics Sp. z o.o., Kraków	9	7	10	7	1	1	6
3. IBM Polska Sp. z o.o., Warszawa	11	6	6	2	9	8	1
4. Centrum Badań Jakości Sp. z o.o., Lubin	6	13	2	14	17	21	3
21. Przedostatnie miejsce	15	15	18	10	17	10	18
22. Ostatnie miejsce	10	22	11	5	10	20	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

Tabela 2. Wskaźniki uzyskane przez laureatów konkursu „Firma Równych Szans 2006” w kategorii małych i średnich firm według wyodrębnionych obszarów badawczych oraz dla porównania wskaźniki uzyskane przez firmy, które znalazły się na ostatnich miejscach w rankingu

Miejsce w rankingu firm małych i średnich	Rekrutacja	Dostęp do awansów	Ochrona przed zwalnianiem	Dostęp do szkoleń	Wynagrodzenia	Łączenie obowiązków	Ochrona przed molestowaniem
1. Bahpol Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak, Sp.J., Kłobuck	2	1	3	3	2	7	3
2. Euromot Dealer Fiata i Alfa Romeo, Żary	3	3	22	5	6	5	1
3. Wakacje.pl Sp. z o.o., Gdańsk	1	4	4	6	16	12	5
4. Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki	17	6	16	4	8	9	2
29. Przedostatnie miejsce	30	19	12	27	20	28	29
30. Ostatnie miejsce	22	30	21	21	27	23	24

Źródło: jak do tabeli 1.

Porządek wyłoniony w poszczególnych obszarach tematycznych odpowiada miejscu zajętemu w klasyfikacji przez poszczególne podmioty biorące udział w konkursie „Firma Równych Szans 2006”. Firma, która uzyskała wartość 1 w danym obszarze związanym z równym traktowaniem pracowników, w świetle przyjętych kryteriów uznana została za podmiot najlepiej realizujący zadania w tymże obszarze. Ostateczne znaczenie informacji płynącej z uporządkowania firm w poszczególnych obszarach nadano według wag skonstruowanych na podstawie opinii pracowników uzyskanych

w ankietach. Były one istotnie różne jedynie w przypadku przedsiębiorstw dużych (zob. tabela 3), a nieistotne dla przedsiębiorstw małych i średnich. Z powodu nieistotnych różnic w odniesieniu do firm małych i średnich przyjęto dla wszystkich obszarów taką samą wagę równą 0,143.

Tabela 3. Znaczenie wybranych obszarów badawczych dla równego traktowania kobiet i mężczyzn w dużych firmach według pracowników

Lp.	Obszar	Waga
1	Rekrutacja pracowników	0,145
2	Dostęp do awansów	0,149
3	Ochrona przed zwalnianiem	0,139
4	Dostęp do szkoleń	0,106
5	Wynagrodzenia	0,149
6	Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	0,168
7	Ochrona przed molestowaniem, mobbingiem	0,144

Źródło: jak do tabeli 1.

Łączny rezultat, czyli końcowy ranking, został wyznaczony jako średnia ważona rankingów w poszczególnych obszarach (por. tabele 4 i 5).

Tabela 4. Wskaźnik Gender Index dla dużych firm – laureatów konkursu „Firma Równych Szans 2006” oraz dla porównania dla firm, które zajęły przedostatnie i ostatnie miejsce w rankingu

Miejsce w rankingu dużych firm	Wartość wskaźnika
1. Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris SA, Piaseczno	3,63
2. Motorola Polska Electronics Sp. z o.o., Kraków	4,78
3. IBM Polska Sp. z o.o., Warszawa	5,08
4. Centrum Badań Jakości Sp. z o.o., Lubin	8,64
19. Przedostatnie miejsce	14,82
20. Ostatnie miejsce	18,28

Źródło: jak do tabeli 1.

Tabela 5. Wskaźnik Gender Index dla małych i średnich firm – laureatów konkursu „Firma Równych Szans 2006” oraz dla porównania dla firm, które zajęły przedostatnie i ostatnie miejsce w rankingu

Miejsce w rankingu małych i średnich firm	Wartość wskaźnika
1. Bahpol Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak Sp.J., Kłobuck	3,00
2. Euromot Dealer Fiata i Alfa Romeo Sp. z o.o., Żary	6,43
3. Wakacje.pl Sp. z o.o., Gdańsk	6,86
4. Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki	8,86
29. Przedostatnie miejsce	23,57
30. Ostatnie miejsce	24,00

Źródło: jak do tabeli 1.

OCENA PROCESU IMPLEMENTACJI WSKAŹNIKA GENDER INDEX

Zrealizowany projekt to prekursorska w Polsce inicjatywa badawcza poświęcona problematyce równego traktowania kobiet i mężczyzn w środowisku pracy i obejmująca cały kompleks związanych z tym zagadnień. Wyniki badań rzucają wiele światła na problem, ale nie powinny być podstawą do formułowania uogólnień. Projekt miał w dużej mierze charakter popularyzatorski. Chodziło w nim bardziej o sygnalizację zjawiska nierównego traktowania, niż jego zbadanie z zachowaniem reżimu metodycznego pozwalającego ocenić statystyczną jakość uzyskanych rezultatów. Nie mniej ważne niż uzyskane rezultaty okazały się zdobyte w trakcie badań doświadczenia, a przede wszystkim wiedza na temat zakresu gromadzonych w przedsiębiorstwach informacji.

Należy zauważyć, że problem równouprawnienia jest zagadnieniem o wiele bardziej złożonym, niż wynika to z przeprowadzonych badań. Treść pytań zawartych w kwestionariuszach ankiet oraz wybór cech wykorzystanych do budowy miary syntetycznej były bowiem bliższe problematyce dyskryminacji niż równego traktowania. Wiele cech uwzględnionych przy budowie miary syntetycznej dotyczyło głównie kobiet, jak bowiem wynika z danych statystycznych, to one są dyskryminowane w zatrudnieniu. Wydaje się ponadto, że liczba cech wykorzystanych do budowy miary syntetycznej mogłaby być mniejsza niż wskazana przez zespół ekspercki, bez uszczerbku dla jakości wskaźnika jako miary równego traktowania obu płci w miejscu pracy.

W przeprowadzonych badaniach uzyskano potwierdzenie znanego już wcześniej faktu, że zainteresowanie czynnikiem ludzkim nie znajduje właściwego odzwierciedlenia w gromadzonych w działach kadr informacjach i nie odpowiada wysokiej randze problemu zarządzania zasobami ludzkimi. Dla przykładu podmioty gospodarcze muszą regularnie składać sprawozdania finansowe, bilansujące corocznie czynniki uprzedmiotowione, ale nie mają takiego obowiązku względem czynnika ludzkiego. Rezultaty gospodarowania czynnikiem ludzkim nie budzą zazwyczaj zainteresowania tak długo, jak długo nie wpływają one negatywnie na wyniki ekonomiczne lub nie rodzą konfliktów wewnętrznych w firmie. Jest to zazwyczaj o wiele za późno, a zastosowane wtedy programy naprawcze bywają bardzo kosztowne. Bilans społeczny przedsiębiorstwa, przygotowywany na podobnych zasadach jak bilans składników majątkowych, mógłby uporządkować sytuację i wprowadzić pewien standard informacji o zatrudnieniu i jego warunkach, umożliwiając prowadzenie różnorodnych analiz przestrzennych i dynamicznych. W bilansach społecznych firm istniałaby także możliwość uwzględnienia problemu równego traktowania. W tym celu powinno się określić pewien standard informacji niezbędnych do oceny stopnia przestrzegania zasady równego traktowania.

W konstrukcji wskaźnika Gender Index na użytek przyszłych badań dotyczących równego traktowania ze względu na płeć w miejscu pracy należy zadbać o weryfikowalność informacji, co łatwiej jest osiągnąć w przypadku charakterystyk ilościowych. Warto też ograniczyć liczbę wykorzystywanych zmiennych (szczególnie tych, między którymi występuje wzajemna zależność), bowiem zbyt duża ich ilość zazwyczaj nie poprawia wartości merytorycznej miar syntetycznych, a jedynie komplikuje gromadzenie i wykorzystanie informacji cząstkowych. Należy też wziąć pod uwagę to, że problemu równouprawnienia nie powinno się utożsamiać jedynie z brakiem dyskryminacji kobiet. Różnorodność podmiotów funkcjonujących w gospodarce wskazuje, że możemy mieć również do czynienia z nierównym traktowaniem mężczyzn, co należy uwzględnić podczas zbierania w firmach informacji.

Ireneusz Kuropka, prof. nadzw., dr hab., pracuje w Katedrze Prognoz i Analiz Gospodarczych na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Członek Komitetu Nauk Demograficznych Polskiej Akademii Nauk oraz członek Rządowej Rady Ludnościowej.

Zdzisław Pisz, prof. zw., dr hab., kierownik Katedry Socjologii i Polityki Społecznej na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk oraz Komitetu Zagrożeń PAN.

Równe traktowanie w procesie rekrutacji

WSTĘP

Jednym z etapów procesu zatrudnienia, w którym pojawić się może naruszenie zakazu dyskryminacji, jest rekrutacja pracowników. Trzeba przypomnieć, że określanie płci pracownika w procesie rekrutacji, zwłaszcza w ogłoszeniach o pracy, jest powszechnie uważane za naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Zakaz dyskryminacji pracowników m.in. ze względu na płeć zawarty jest w Kodeksie pracy, a ponadto zakazy formułowania wymogów dyskryminujących kandydatów do pracy w informacjach o wolnych miejscach pracy zawarte są w ustawie o zatrudnieniu i zapobieganiu bezrobociu. Za naruszenie zakazu dyskryminacji uważa się powszechnie nie tylko określanie płci poszukiwanego pracownika, ale także zadawanie podczas rozmów rekrutacyjnych pytań dotyczących życia rodzinnego i prywatnego, zwłaszcza planów prokreacyjnych, opieki nad dzieckiem, ciąży.

Prawne regulacje mające na celu zapobieganie dyskryminacji nie zawsze są jednak skuteczne, a Polki i Polacy mają świadomość nierówności panujących na rynku pracy i trudności, jakie kobiety napotykały na tym rynku, co znajduje odzwierciedlenie w badaniach opinii publicznej.

OGRANICZONY DOSTĘP KOBIET DO RYNKU PRACY

W badaniach opinii publicznej przekonanie o nierównym traktowaniu w dostępie do pracy wyrażają zwłaszcza kobiety. Zdecydowana ich większość, bo aż ponad 70% ocenia, że kobiety mają mniejsze możliwości znalezienia nowej pracy, zrobienia kariery zawodowej, awansu na kierownicze stanowisko, uzyskiwania wyższych zarobków, a jednocześnie mają znacznie większe niż mężczyźni szanse utraty pracy.

Nie tylko kobiety są przekonane o nierówności swoich szans na rynku pracy. Jak pokazują dane zamieszczone w tabeli 1, także większość badanych mężczyzn wyraża przekonanie, że kobiety mają mniejsze możliwości znalezienia nowej pracy, zrobienia kariery zawodowej, awansu na kierownicze stanowisko oraz że kobiety są bardziej zagrożone utratą pracy. Ogólnie trzeba stwierdzić, że większość polskiego społeczeństwa jest przekonana o mniejszych szansach kobiet niż mężczyzn na rynku pracy, ale przekonanie to bardziej rozpowszechnione jest wśród kobiet. Wśród mężczyzn mniej jest osób mówiących o mniejszych szansach kobiet, a więcej takich, które są przekonane, że szanse obu płci są równe.

Tabela 1. Opinie o szansach kobiet na rynku pracy według płci (w %)^a

Czy zdaniem Pana/i kobiety w porównaniu z mężczyznami mają obecnie większe, mniejsze czy też równe możliwości na rynku pracy?	W zakresie					
	znalezienia pracy		utrata pracy		kariery zawodowej	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Kobiety mają większe możliwości	4	9	64	55	5	7
Kobiety mają mniejsze możliwości	74	62	8	11	68	53
Kobiety i mężczyźni mają takie same możliwości	18	26	22	30	21	36
Trudno powiedzieć	4	3	6	4	6	4

^a Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej próbie społeczeństwa polskiego w 2000 r.

Źródło: M. Fuszara, *Zmiany w świadomości kobiet w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, red. M. Fuszara, ISP, Warszawa 2002, s. 15.

Wyniki badań pokazują także widoczny wzrost – na przestrzeni lat 1993–2000 – odsetka kobiet przeświadczonych o mniejszych ich szansach na rynku pracy. Tendencja jest taka sama w przypadku odpowiedzi na wszystkie pytania – zarówno na najbardziej ogólne dotyczące kariery zawodowej, jak i dotyczące znalezienia nowej pracy, awansu, bezpieczeństwa zatrudnienia. Jednocześnie bardzo znacząco zmniejszył się odsetek kobiet przekonanych o równości na rynku pracy, a więc uważających, że szanse obu płci są takie same. Aż o 24% wzrósł odsetek kobiet przekonanych, że mają one mniejsze niż mężczyźni szanse na zrobienie kariery zawodowej. Bardzo wzrósł też odsetek kobiet, które sądzą, że zachodzi znacznie większe prawdopodobieństwo utraty przez nie pracy i mniejsze możliwości jej znalezienia (por. tabela 2).

Tabela 2. Opinie kobiet o swoich szansach na rynku pracy w latach 1993 i 2000 (w %)

Czy zdaniem Pani obecnie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają większe, mniejsze czy też równe możliwości na rynku pracy?	Znalezienie pracy		Utrata pracy		Kariera zawodowa	
	1993	2000	1993	2000	1993	2000
Kobiety mają większe możliwości	6	4	49	64	4	5
Kobiety mają mniejsze możliwości	59	74	11	8	44	68
Kobiety i mężczyźni mają takie same możliwości	25	18	32	22	40	21
Trudno powiedzieć	10	4	8	6	12	6

Źródło: jak do tabeli 1, s. 16.

Warto też dodać, że nierówność szans kobiet i mężczyzn zauważana jest tym wyraźniej, im wyższe jest wykształcenie badanych. O większym zagrożeniu kobiet utratą pracy częściej przekonane są osoby z wyższym wykształceniem (75%) niż z wykształceniem podstawowym (56%). O mniejszych możliwościach znalezienia pracy przez kobiety także częściej mówią osoby z wykształceniem wyższym (73%) niż z wykształceniem podstawowym (65%). Tak więc świadomość nierównej sytuacji związana jest raczej z poziomem wykształcenia, a co za tym idzie – z uświadomieniem sobie istnienia problemu, a nie z doświadczeniem indywidualnym, bowiem zarówno zagrożenie utratą pracy, jak i trudności w znalezieniu nowej pracy dotyczą w największym stopniu kobiet o niskich kwalifikacjach i niskim wykształceniu, a świadomość nierówności większa jest wśród osób lepiej wykształconych¹.

W badaniach prowadzonych na reprezentatywnych próbach losowych w latach 1993 i 1996 pytano kobiety o przyczyny nierównych szans. Respondentki wskazywały przede wszystkim na większe obciążenie kobiet obowiązkami rodzinnymi (55%), ale wzrósł odsetek wskazujących wprost na dyskryminowanie kobiet przez pracodawcę jako na przyczynę mniejszych możliwości kobiet w dziedzinie pracy zawodowej (w 1993 r. na tę przyczynę wskazało 20% kobiet, w 1996 r. – 26%).

Podobne, do przytoczonego, przekonania wyrażane były także w późniejszych badaniach o charakterze jakościowym. Autorki pracy dotyczącej zjawiska szklanego sufitu przytaczają opinię jednego z badanych mężczyzn: „Moim zdaniem kobiety są w zdecydowanie trudniejszej sytuacji niż

1. M. Fuszara, *Zmiany w świadomości kobiet w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, red. M. Fuszara, ISP, Warszawa 2002.

mężczyźni i stąd wielu pracodawców, a to może wyznaczać pewien element dyskryminacji, uzależnia np. zatrudnienie od wieku dzieci”². Czy ten pogląd można uznać za odbicie rzeczywistej sytuacji? Wyniki wielu badań wskazują, że tak jest w istocie.

W niniejszym rozdziale ograniczę się do omówienia problemu dostępu kobiet do zatrudnienia, w ramach którego kluczowe znaczenie ma sposób formułowania ogłoszeń o pracy i ewentualny wykluczający charakter informacji w nich zawartych oraz sposób przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych z kobietami i z mężczyznami.

ANALIZA OFERT PRACY – WNIOSKI Z DOTYCHCZASOWYCH BADAŃ

Jednym ze sposobów badania równości i nierówności kobiet i mężczyzn w dostępie do rynku pracy jest analiza ogłoszeń o poszukiwaniu pracownika. Warto przypomnieć, że do 1991 r. istniejące przepisy wręcz zobowiązywały pracodawców i biura pośrednictwa pracy do podziału ofert na oferty dla kobiet i oferty dla mężczyzn. Przepisy te zmienione zostały dopiero po interwencji pełnomocnika rządu ds. kobiet i rodziny. Nie oznacza to jednak, że ogłoszeniodawcy zupełnie zrezygnowali z określania płci osoby, którą chcą zatrudnić.

Badania przeprowadzone przez Koalicję Karat³ w okresie od kwietnia do lipca 2003 r. wskazują, że jedna czwarta ogłoszeń o pracę zamieszczonych w tym okresie w „Gazecie Wyborczej” skierowana była do kobiet⁴. Ponad połowa oferowanych paniom prac związana była z wykonywaniem różnego rodzaju usług, stereotypowo uważanych za „kobiece”: opiekuńczych (nianie, pielęgniarki, opiekunki), obsługi klientów (sprzątaczkę, kelnerki, sprzedawczynie) lub z pielęgnacją i wyglądem zewnętrznym (fryzjerki, krawcowe). W niemal jednej trzeciej ogłoszeń oferowano kobietom wprost stanowiska pomocnicze (np. pomoc kuchenna lub asystentka stomatologa). W 10% ogłoszeń określono, że poszukiwana jest pracownica o atrakcyjnym wyglądzie; takich wymogów nigdy nie formułowano w przypadku ogłoszeń kierowanych do mężczyzn. Autorki opracowania zwracają ponadto uwagę na fakt, że do kobiet często kierowano ogłoszenia od pracodawców, którzy chcieli uniknąć opłat związanych z ubezpieczeniem społecznym, czyli do studentek, emerytek, osób niepełnosprawnych, jak również ogłoszenia o pracach, które były opłacane w formie prowizji, a nie pensji. W analizowanych ogłoszeniach stosunkowo często poszukiwano „młodych kobiet” (do 30 lat) lub używano sugerującego młody wiek zwrotu o poszukiwaniu do pracy absolwentek. Wyjątkiem były anonse o poszukiwaniu opiekunek, w których preferowano kobiety w wieku 40–55 lat.

Anons, w którym poszukiwano do pracy kobiety po czterdziestce, stał się niedawno przedmiotem opisaną w prasie sprawy sądowej o dyskryminację z powodu płci i wieku⁵. Sprawa wniesiona została przeciwko właścicielowi firmy, który chciał zatrudnić kobiety w tym wieku w charakterze osób oczekujących na sygnały alarmowe i w razie potrzeby powiadamiających ochronę lub policję. Do prasy dał ogłoszenie określające płeć i wiek poszukiwanego pracownika. W uzasadnieniu wskazywał na takie cechy kobiet, jak rzetelność i cierpliwość, ciepły kobiecy głos uważał za lepszy od męskiego w przypadku nocnych powiadomień o alarmie, a wymóg starszego wieku kobiet podyktowany był przekonaniem właściciela o mniejszych zobowiązaniach rodzinnych kobiet po ukończeniu 40

2. *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, ISP, Warszawa 2003, s. 195.

3. *Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej*, red. K. Lohmann, A. Seibert, Koalicja Karat, Warszawa 2003.

4. Autorki nie podają, jaka była liczba analizowanych przez nie ogłoszeń o pracy.

5. D. Olszewska, *Proszę pana, pan mi nie będzie narzucał pracowników*, „Gazeta Stołeczna”, dodatek do „Gazety Wyborczej”, 15.06.2007, s. 9.

lat. Sprawę przeciwko niemu wniósł student prawa, który zgłosił się do pracy, ale – jak stwierdził – pracodawcy nie interesowały jego kwalifikacje, tylko to, czy spełnia warunki dotyczące płci i wieku. Student wniósł sprawę przeciwko ogłoszeniodawcy i zażądał odszkodowania w wysokości jednej płacy minimalnej (938 zł). Sprawę wygrał. Jak komentuje to dla gazety mecenas Waldemar Gójski: „Pracodawca, który dał takie ogłoszenie, nie dał sobie żadnych szans. To jawna dyskryminacja ze względu na płeć i wiek”. Student ubiegający się o pracę nagrał „na wszelki wypadek” rozmowę z właścicielem firmy, który na pytanie, dlaczego chce zatrudnić kobiety, powiedział: „Pan mi nie będzie narzucał pracowników [...] mam ochotę zatrudnić kobiety”. Wydawać by się mogło, że wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów zabraniających dyskryminacji m.in. ze względu na płeć powstrzyma pracodawców przed zamieszczaniem takich ogłoszeń, a zwłaszcza przed realnym ograniczaniem dostępu do pracy ze względu na płeć i wiek. Opisana sprawa wskazuje jednak, że niektórzy pracodawcy zdają się nie mieć o tych przepisach żadnej wiedzy. Domniemywać można, że pracodawca ten prawdopodobnie nie czytał Kodeksu pracy i nie zdawał sobie sprawy, że dyskryminacja jest zabroniona, a jej stosowanie może skutkować koniecznością zapłacenia odszkodowania.

Rozmowy kwalifikacyjne przeprowadzane z kandydatkami i kandydatami do pracy to drugi, obok ogłoszeń o poszukiwaniu pracownika, element procesu zatrudniania, w którym ujawnia się nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn. Wyniki wielu badań wskazują, że podczas tych rozmów zadawane są kobietom dodatkowe pytania, których nie zadaje się mężczyznom. Pytania te dotyczą zwłaszcza życia rodzinnego, opieki nad dziećmi, planów prokreacyjnych. W ostatnich latach pracodawcy ze względu na przepisy zabraniające tego typu pytań przekształcają je często w pytanie o „dyspozycyjność”, które w istocie zmierza do tych samych ustaleń wskazujących, czy osoba kandydująca do pracy gotowa jest podporządkować swoje życie prywatne życiu zawodowemu, a od odpowiedzi na to pytanie często uzależnia się zatrudnienie kandydującej osoby. Jedne z pierwszych badań dotyczące tego problemu zostały w Polsce przeprowadzone w 1993 r. na zlecenie Centrum Promocji Kobiet⁶. W ramach badań przeprowadzono 407 wywiadów z osobami przyjmującymi kandydatów do pracy, z czego dwie trzecie pracowało w zakładach prywatnych, a jedna trzecia – w państwowych. Okazało się, że w jednej trzeciej firm państwowych i w jednej czwartej firm prywatnych mężczyznom nie zadawano dodatkowych pytań ponad te, które dotyczyły kwalifikacji, doświadczenia, znajomości języków obcych, umiejętności pracy z komputerem i posiadania prawa jazdy. Kobiety pytano dodatkowo o stan cywilny i rodzinny. W przedsiębiorstwach państwowych pytano często o liczbę i wiek dzieci, a w prywatnych – o stan cywilny i plany prokreacyjne. Autorka badań tak podsumowała ich wyniki i doświadczenia Centrum Promocji Kobiet: „Ta część wywiadu z przyszłym pracodawcą – jak wskazują obserwacje z agencji pośrednictwa pracy prowadzonej przez CPK – miała często znaczenie decydujące o przyjęciu, bądź nie, do pracy”⁷.

Podobne wyniki uzyskano w badaniach przeprowadzonych na zlecenie Centrum Praw Kobiet kilka lat później (1998–1999) – w 40% zakładów pracy przyznano, że kobietom zadawane są podczas rozmów kwalifikacyjnych pytania, których nie zadaje się mężczyznom⁸. Najczęściej pytano o liczbę i wiek dzieci (59% zakładów, w których zadawano dodatkowe pytania), ambicje i plany zawodowe (58%), gotowość do pracy w godzinach nadliczbowych (56%), wykształcenie (54%), możliwość

6. M.A. Knothe, *Warszawa jako rynek pracy dla kobiet*, w: *Kobiety: Dawne i nowe role*, „Biuletyn” Centrum Europejskiego Uniwersytetu Warszawskiego nr 1, Warszawa 1994.

7. *Ibidem*, s. 79.

8. *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: Kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji. Raport z badań*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000. Badaniami objęto 195 zakładów pracy.

wyjazdów służbowych (52%), sytuację rodzinną (51%), wiek (29%), plany urodzenia dziecka (29%). Tak więc kobiety były pytane dodatkowo przede wszystkim o sfery tradycyjnie uważane za „kobiece obciążenia” – o dzieci i rodzinę, ale nie były to jedyne dodatkowe pytania do nich kierowane. Kobietom zadawano także pytania wskazujące na konieczność spełnienia przez nie dodatkowych kryteriów, których spełnienia nie oczekiwano od mężczyzn – o ambicje i plany zawodowe, a także o wykształcenie. Takie pytania zadawano w sektorze prywatnym i państwowym, w tym ostatnim – rzadziej (odpowiednio w 34% zakładów państwowych i w 45% prywatnych).

REKRUTACJA W OPINIACH OSÓB ZATRUDNIONYCH

W badaniach prowadzonych w ramach projektu Gender Index, zarówno w wywiadach zogniskowanych, jak i w ankietach skierowanych do firm, które zgłosiły się do konkursu „Firma Równych Szans 2006”, pytaliśmy o etap rekrutacji i przestrzeganie bądź naruszanie zakazu dyskryminacji w procesie zatrudniania pracowników.

Badania przeprowadzone wśród osób pracujących i starających się o pracę wskazują, że zakaz dyskryminacji w procesie przyjmowania do pracy jest dość powszechnie naruszany. Podczas wywiadów zogniskowanych pracownice mówiły o powszechnych praktykach polegających na zadawaniu pytań dotyczących stanu cywilnego, liczby i wieku dzieci, opieki nad dzieckiem, planów prokreacyjnych pracownic oraz kandydatek do pracy. Praktyki takie mają miejsce przede wszystkim podczas rozmów rekrutacyjnych, kiedy to pracodawca – jak to opisywały uczestniczki badań fokusowych:

Pytał przede wszystkim o język [znajomość języka obcego], czy jestem mężatką, czy mam dziecko, czy to dziecko często choruje, czy mam z kim dziecko zostawić w razie choroby.

Byłam na jednej takiej rozmowie. Pytano mnie o dzieci. Powiedziałam, że mam męża, dziecko, nie mam doświadczenia. Nie powiedziano, dlaczego mnie nie przyjęli. Ale wiadomo to, że wybrano osobę, która była bez żadnych obowiązków.

Pytał, czy będę dyspozycyjna, czy mam kogoś na przykład.

Życie rodzinne przyszłych pracownic, a zwłaszcza posiadanie i liczba dzieci oraz opieka nad nimi, to drugi w kolejności przedmiot zainteresowania pracodawców w procesie rekrutacji. Badane kobiety stwierdzają jednak, że podczas rozmowy rekrutacyjnej często więcej czasu zabierało roztrząsanie tej sprawy niż pytania o kwestie merytoryczne i kwalifikacje:

To było prócz kwalifikacji drugie pytanie [...]. Ale to dziecko, wałkowana byłam na wszystkie sposoby, no i czy nie będzie drugiej ciąży, bo mi tu taka poprzednia pani zrobiła taki numer.

Kobiety uważają takie pytania za krępujące, wkraczające w ich prywatne sprawy, które nie powinny interesować pracodawcy:

Ja na wszystkich rozmowach, jakich byłam, to było kwalifikacje, przedstawienie życia zawodowego, hasło dzieci i co będzie, jak będą dzieci. Czy Pani ma [je z kim] zostawić, czy Pani ma w planach następne dziecko? I dla mnie osobiście to było krępujące. Nie wiem jak inne panie, ale to jest moja prywatna sprawa.

W takich postawach pracodawców oraz w lęku o utratę pracy badane upatrują powodu opóźnienia przez wiele kobiet decyzji o posiadaniu dziecka:

Widzę, że dziewczyny przezornie czekają z zająciem w ciążę jak już mają umowę na czas nieokreślony. Mam koleżankę, duże przedsiębiorstwo [...] na 30 dziewczyn, które tam pracują, to może 5 ma dzieci, a inne się nie decydują z racji utraty stanowiska. Nie chodzić na zwolnienia.

Niektóre kobiety obawiają się nawet powiedzieć szefowi, że wychodzą za męża. Bardziej doświadczeni pracownicy, a zwłaszcza pracownice radzą, aby nie informowały o tym tak długo, jak długo jest to możliwe:

Zaczynałam pracę jako panna, ale po czterech miesiącach [...] po prostu ślub był zaplanowany i przez pierwsze dwa miesiące nic o tym nie mówiłam.

Trudno się dziwić takim radom dłużej pracujących osób, skoro potwierdzają to sami pracodawcy mówiący, że w momencie zamążpójścia „zapala się lampka ostrzegawcza” wobec pracownicy. Inne pracownice podkreślają, że taką cezurą, od której były inaczej traktowane przez pracodawcę, było urodzenie dziecka:

Jak nie miałam jeszcze dziecka i zaczynałam pracę, to było fajnie, mogłam się rozwinąć. Firma mi opłacała kursy, które ja sobie wybrałam. Później, jak już było dziecko, to tak jakby ten pracownik nie był wart, żeby w niego inwestować.

Niejednokrotnie nie chodzi więc o to, że pracownica nie ma czasu czy ochoty na intensywną pracę zawodową, czy na dalsze kształcenie z tego powodu, że opiekuje się dzieckiem, a chodzi o to, że pracodawcy nie uważają już jej za pracownicę tak samo wartościową, jak przed urodzeniem dziecka.

Na podobne praktyki wskazują wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w przedsiębiorstwach, które wzięły udział w konkursie „Firma Równych Szans 2006”. Można przypuszczać, że w firmach, które zgłosiły się do konkursu, zwraca się większą uwagę niż w innych miejscach pracy w Polsce na realizację zasady równości i zakaz dyskryminacji. A jednak w wielu spośród tych firm stosowane są praktyki wskazujące na dyskryminację w procesie rekrutacji pracowników. W wielu firmach kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni pytane były podczas rozmów rekrutacyjnych o stan cywilny (np. w jednej z firm mówiło o zadawaniu im takich pytań 67% badanych kobiet w porównaniu z 46% badanych mężczyzn), o liczbę dzieci (w jednej z firm pytano o to 44% badanych kobiet w porównaniu z 15% badanych mężczyzn, w innej – 22% kobiet i 8% mężczyzn). Tylko kobiety pytane były o plany prokreacyjne i o to, kto w przypadku zatrudnienia będzie opiekował się dziećmi; takich pytań niemal nigdy nie zadawano mężczyznom. Mężczyźni natomiast częściej pytani byli o dyspozycyjność, gotowość do pracy po godzinach i do udziału w wyjazdach. Wskazuje to na wyraźne praktyki dyskryminacyjne – kobiety pytane są o życie rodzinne i plany prokreacyjne, dla mężczyzn rezerwuje się takie stanowiska i rodzaje pracy, które są związane z dłuższą pracą i pracą poza siedzibą firmy, nie zawsze biorąc pod uwagę fakt, że indywidualne preferencje pracowników mogą być zupełnie niezgodne ze stereotypowym podziałem ról społecznych.

Były też takie firmy, w których pytania dotyczące życia rodzinnego zadawano i mężczyznom, i kobietom. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że odpowiedzi na te pytania mogły mieć inny skutek w przypadku kobiet, a inny w przypadku mężczyzn. Nie dysponujemy bowiem danymi pokazującymi, ile spośród kobiet i mężczyzn ubiegających się o pracę w tych firmach nie zostało przyjętych i jaki był ich stan rodzinny i cywilny. W wielu firmach wśród zatrudnionych, którzy wzięli udział w badaniu, było więcej mężczyzn niż kobiet posiadających dzieci, zwłaszcza małe dzieci. Do wyjątków należały też sytuacje, w których pracujące kobiety miały więcej niż jedno dziecko, natomiast częściej zdarzało się to wśród pracujących mężczyzn. Możemy oczywiście przypuszczać, że matki małych dzieci nie ubiegają się o pracę, a ojcowie się o nią starają. Nie jest to jednak z pewnością wyjaśnienie wystarczające. Badania fokusowe pokazały bowiem, że zarówno ubiegające się o pracę kobiety spotkały się z sytuacjami, w których przekonane były, że nie dostały pracy dlatego, że były matkami małych dzieci, jak i pracodawcy (kobiety i mężczyźni) przyznawali, że już na wstępnym etapie selekcji odkładano „na bok” (a więc bez szans na zatrudnienie) zgłoszenia kobiet mających rodziny. Nikt nie powiedział, że z tego powodu

„na bok” odkładane były zgłoszenia mężczyzn. A więc takie pytania, choć zadawane osobom ubiegającym się o pracę niezależnie od płci, mogą w rzeczywistości prowadzić do dyskryminacji kobiet posiadających rodziny.

I wreszcie należy wspomnieć, iż w rzadkich wypadkach – dotyczyło to małych i średnich firm – zarówno pracodawcy, jak i osoby pracujące podkreślały, że podczas rekrutacji nikomu nie zadawano pytań dotyczących stanu cywilnego i rodzinnego.

REKRUTACJA W OPINIACH PRACODAWCÓW

Opisywane przez pracownice praktyki potwierdzają pracodawczynie i pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniach fokusowych. Wiele spośród tych osób przyznało, że niejednokrotnie w ich firmach zdarza się wstępna selekcja ofert osób kandydujących na pracowników:

wybieram kobiety pod siebie, które są niezależne i żadna mi nie powie, że idzie, bo musi mężowi zrobić kolację;

wybrałabym kobietę niemającą rodziny, wybraliśmy kobiety stanu wolnego.

Jeden z opisów wygląda następująco:

zaczęliśmy wybierać, normalnie wybierać: mężatka, dzieci – na bok, wolna zostaje.

Moderatorka: Ale to od razu pierwszym kryterium była selekcja – mężatka, dzieci na bok? [...]

Tak, od razu ta dyspozycyjność w firmach, gdzie trzeba czasami pracować i w sobotę, i w niedzielę, i zostać po południu, to tak się dzieje niestety.

Moderatorka: Czyli to było pierwsze kryterium selekcyjne?

Było selekcyjne kryterium, ale jesteśmy zadowoleni z tych pań. Są wolne, dyspozycyjne, siedzą do 18, 20-tej. I tak jest. [...] A mężatki, osoby, które mają dzieci młode, 3-cia, 16-sta idzie do domu.

Stosowanie tego sprzecznego z zasadą równych szans kryterium selekcyjnego potwierdzali inni uczestnicy i uczestniczki badań:

rzeczywiście brane jest pod uwagę i zadawane jest pytanie, czy kobieta młoda, która przychodzi, czy ma dziecko, czy nie ma dziecka [...], jak wygląda jej sytuacja rodzinna.

Pracodawcy starają się takie podejście do procesu rekrutacji uzasadniać trudnościami, jakie stwarza dla firmy utrata, „wypadnięcie” jednego z pracowników na pewien czas i, jak twierdzą, dlatego:

zadawane jest pytanie, czy ta kobieta w razie czego ma z kim zostawić dzieci;

ta dyspozycyjność jest bardzo ważna.

Pracodawcy przyznają także, że stan cywilny wpływa na sytuację kobiet w pracy na różnych etapach ich kariery zawodowej. Stwierdzają, że w momencie zamążpójścia niejednokrotnie zmienia się sytuacja kobiety w pracy – uważa się ją już za pracownicę mniej dyspozycyjną i inwestowanie w nią stawiane jest pod znakiem zapytania:

jak już wyjdzie za mąż, to się zapala, że tak powiem, lampka.

Można się domyślać, że takie nastawienie pracodawców do pracownic będących mężatkami, a zwłaszcza matkami, niejednokrotnie ma wpływ na wybory kobiet w dziedzinie prokreacji, co potwierdzają zresztą cytowane wypowiedzi pracownic. Jak opisuje to jedna z dyrektorek personalnych, w jej zakładzie pracy nigdy nie zdarzyło się jeszcze, aby zatrudniona kobieta spodziewała się dziecka, gdyż

szef kręciłby strasznie głową, jakby się dowiedział, że któraś jest w ciąży.

Takie praktyki, choć – jak się wydaje – dość powszechne, nie są oczywiście stosowane przez wszystkich pracodawców i nie we wszystkich firmach. Niektóre spośród osób uczestniczących w badaniu fokusowym zaznaczały, że nigdy takich praktyk nie stosują, uważają je za naganne,

zwłaszcza kobiety podkreślały, że same są matkami, więc tym bardziej takie pytania uważają za niedopuszczalne. Jak powiedziała jedna z badanych przedstawicielek pracodawcy:
bym była nie w porządku wobec siebie samej, gdybym pytała o dzieci, o rodzinę.

Tego rodzaju postawy były jednak rzadkie wśród badanych, znacznie częściej przyznawano, że przy zatrudnianiu zadaje się kandydatkom pytania dotyczące stanu cywilnego, rodzinnego, planów prokreacyjnych i opieki nad dzieckiem i od sytuacji rodzinnej uzależnia się zatrudnienie kobiety.

Opisane postawy i zachowania potwierdziło część pracodawców (kobiet i mężczyzn) badanych w firmach, które zgłosiły się do konkursu na firmę równych szans. Wprawdzie najczęściej badani i badane twierdziły, że takich pytań nie zadaje się osobom kandydującym do pracy, ale część pracodawców i pracodawczyń przyznawała, że pytania dotyczące życia rodzinnego zadaje się podczas rozmów rekrutacyjnych, zwłaszcza zadaje się je kandydatkom, czyli kobietom starającym się o pracę.

Trzeba jednak zauważyć, że choć większość uczestników badań fokusowych, w których wzięły udział przede wszystkim osoby zajmujące stanowiska dyrektorów personalnych, przyznawała, że wybiera samotne, niezależne kobiety, które są dyspozycyjne, gotowe pracować przez wiele godzin, które są dokładne i fachowe, sytuacja nie jest jednakowa we wszystkich zakładach pracy i zawodach. Byli wśród nich i tacy dyrektorzy, którzy podkreślali, że wybierają osoby (zwłaszcza kobiety) o ustabilizowanej sytuacji rodzinnej, posiadające dzieci. W ich przekonaniu są to osoby, które szukają stałego zatrudnienia, nie są nastawione na zmianę pracy, zależy im na utrzymaniu zatrudnienia:
Kierownik woli kobiety, i to kobiety, które mają rodzinę, mają dzieci małe. Taka osoba po prostu gwarantuje nam, że w tej pracy posiedzi, nie zmieni jej szybko.

Panowie zmieniają pracę, kobiety nie. Kobieta, która już jest w firmie, stara się.

Wolałbym wziąć osobę, która jest zamężna i ma dzieci [...]. Jest to osoba bardziej stabilna w pracy, ma cel, do którego dąży – utrzymanie rodziny [...], na pewno nie powie za trzy miesiące przepaszam, ja odchodzę, bo mi się to nie podoba.

Warto podkreślić, że w obu opisywanych skrajnych przypadkach stan cywilny i rodzinny jest nieobojętny dla pracodawców, którzy poszukują informacji na ten temat i uzależniają od stanu cywilnego i rodzinnego przyjęcie do pracy oraz dalszą karierę pracownicy. Jedni (jest ich większość), jeśli przyjmują do pracy kobiety, preferują osoby młode, bezdzietne, gotowe na spędzanie w pracy wielu godzin, znacznie dłużej niż trwa standardowy dzień pracy. Inni (tych jest mniejszość) preferują pracownice doświadczone, posiadające rodziny, które w przekonaniu pracodawców dążyć będą do stabilizacji i zależec im będzie na utrzymaniu stanowiska pracy. Spodziewają się zapewne, że stabilność będzie dla tych kobiet ważniejsza niż awans bądź wyższe zarobki, które mogłyby uzyskać w innym miejscu zatrudnienia. Nikt z badanych nie stwierdził, że dyrektorzy personalni mają podobne podejście do zatrudnianych mężczyzn, do ich stanu cywilnego i rodzinnego.

Na zakończenie trzeba zwrócić uwagę na dwuznaczną rolę, jaką może pełnić pytanie o „dyspozycyjność”. O zadawaniu pytań o dyspozycyjność podczas rozmów kwalifikacyjnych mówią często zarówno osoby kandydujące do pracy, jak i pracodawcy oraz pracodawczynie. Nie są to pytania wprost o stan cywilny czy rodzinny i z tego względu nie są prawdopodobnie traktowane jako wkraczające w sprawy prywatne czy łamiące zakaz dyskryminacji, jednak w istocie mogą mieć podobny „selekcyjny” charakter jak pytania dotyczące życia rodzinnego. Cóż bowiem oznacza pytanie o dyspozycyjność, którą tak wielu zatrudniających uważa za bardzo ważną? Chodzi przecież o to, by osoba zatrudniona pracowała nie w określonych godzinach, według znanych z góry reguł, ale żeby była gotowa na pracę po godzinach, wieczorami, w dni wolne od pracy i – ogólnie biorąc – zawsze wtedy, gdy oczekują tego zwierzchnicy. W ten sposób, nie pytając o stan cywilny czy rodzinny, uzyskuje się podobne informacje lub skłania do deklaracji o przedkładaniu życia zawodowego ponad życie prywatne przez kandydatki i kandydatów do pracy.

OGŁOSZENIA O PRACY

Firmy, które zgłosiły się do konkursu „Firma Równych Szans 2006”, prosiliśmy o załączenie do ankiety wypełnianej przez dział kadr ogłoszeń o poszukiwaniu osób do pracy, które firma opublikowała w ostatnim roku przed badaniami.

Analiza dołączonych przez firmy ogłoszeń okazała się bardzo interesująca z punktu widzenia równości płci i zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Analiza ta wykazała, że powszechną praktyką w konstruowaniu ogłoszeń o poszukiwaniu osób do pracy jest używanie wyłącznie form męskoosobowych. Niejedna firma pisze, że „poszukuje kandydatów”, używa sformułowań: „od kandydata oczekujemy” czy „kandydaci powinni spełniać wymogi”. Lista stanowisk określanych wyłącznie za pomocą określeń odnoszących się do mężczyzn jest bardzo długa i różnorodna. Jeśli chodzi o różne zawody i stanowiska, to zawiera ona informacje, że poszukiwany jest: doradca, analityk, przedstawiciel medyczny, programista, pracownik operacyjny, administrator baz danych, dyrektor, przedstawiciel handlowy, spedytor, inspektor, konsultant, koordynator projektów, specjalista, korektor, kontroler, kasjer, samodzielny księgowy. Jak więc widzimy, formy męskoosobowe stosowane są nie tylko wówczas, gdy można próbować tłumaczyć to faktem braku językowego zwyczaju używania form żeńskich, ale także wówczas, gdy tradycje takie są długie, a używanie form żeńskoosobowych jest akceptowane powszechnie. I tak firmy ogłaszają nie tylko, że poszukują prawników, ale też „młodszego prawnika”, „studentów i absolwentów studiów prawniczych”, „kasjera”, „księgowego”, a nawet po prostu „studenta”. Dotyczy to niekiedy także sfeminizowanych zawodów – jedna z firm zachęca np.: „Pomyśl o pracy sprzedawcy!”.

Używanie form językowych wyraźnie sugerujących, że oferta pracy skierowana jest wyłącznie do mężczyzn, zauważalne jest także w przypadku dłuższych tekstów. Tak np. firma ogłasza: „Jeśli jesteś otwarty na świat i jego nowości, poznałeś na studiach...”. Trudno sobie wyobrazić, aby kobiety miały poczucie, że oferta ta skierowana jest do nich.

Sugerowanie płci osoby, którą zachęca się do zgłoszenia do pracy, jest tym wyraźniejsze, że w niektórych, choć rzadkich, przypadkach firmy używają żeńskich nazw zawodów czy stanowisk, ale tylko dla oznaczenia skrajnie sfeminizowanych, często nisko opłacanych i o niskim prestiżu zawodów. Dzieje się tak wówczas, gdy poszukiwana jest osoba na stanowisko sekretarki czy asystentki biurowej. I tak np. jedna z firm, która zgłosiła się do konkursu, poszukuje „sekretarek wieczornych”, inna „asystentki”, jeszcze inna „sekretarki”, kolejna „asystentki zarządu”, choć wśród firm znalazła się i taka, która poszukuje „asystenta zarządu”. Warto podkreślić, że te same firmy używają w przypadku innych stanowisk i zawodów wyłącznie określeń wskazujących na męską płć poszukiwanego pracownika. Firma, która poszukuje „kandydatów na regionalnego przedstawiciela handlowego”, jednocześnie szuka „osoby na stanowisko asystentki biurowej”. Inna firma, używająca zwykle w ogłoszeniach frazy „zatrudni pracownika na stanowisku”, w nazwach stanowisk używa jedynie męskoosobowych końcówek: „specjalista do spraw handlu”, „szef grupy handlowej”, „zatrudni przedstawiciela handlowego”. Wrażenie, że w ten sposób firma określa preferowaną płć pracownika, wzmacnia dołączone ogłoszenie o poszukiwaniu „pracownika sekretariatu”, w którego treści znajdujemy informację „mile widziane kandydatki do 35 lat”. Tak więc firma nie tylko sugeruje płć poszukiwanej osoby przez używanie końcówek, które nie są neutralne płciowo, ale też, w przypadku poszukiwania „pracownika” do pracy w sekretariacie, a więc na stanowisko stereotypowo łącznie z zatrudnianiem kobiet, wprost określa preferowaną płć przyszłego „pracownika” – robiąc to w sposób wzmacniający stereotypy związane z płcią.

Zwraca uwagę, że takie praktyki stosowane są we wszystkich branżach, niezależnie od profilu produkcji czy usług, niezależnie też od formy własności firmy. Ogłoszenia takie zamieszczają firmy

ubezpieczeniowe, agencje medialne, banki, firmy kosmetyczne, firmy handlowe, w tym oferujące telesprzedaż, firmy turystyczne, informatyczne, konsultingowe, cukiernie i firmy wytwarzające biżuterię, a także urzędy skarbowe i szpitale.

Niekiedy firmy znajdują sposób, aby mimo męskoosobowego określenia stanowiska zaznaczyć, że do pracy zgłaszać się mogą i kobiety, i mężczyźni. Tak stało się w przypadku firmy, która w ogłoszeniu zaznacza, że „zatrudni do pracy sprzedawcę”, ale następnie podkreśla „kandydatce/kandydatowi oferujemy”, co z pewnością powoduje, że kobiety czytające takie ogłoszenie nie czują się wykluczone spośród osób poszukiwanych do pracy, co mogłaby sugerować nazwa stanowiska.

Ogłoszenia dostarczają też przykładów na istnienie wyraźnej hierarchii stanowisk, która związana jest z płcią osób zatrudnionych. I tak np. jedna z firm zaznacza w ogłoszeniu, że chce zatrudnić osobę na stanowisku „specjalista do spraw komunikacji”, a do „jego” obowiązków należeć będzie „redagowanie publikacji dla polskich konsultantek”. Ten przykład jest szczególnie charakterystyczny – formy językowe wyraźnie związane są w tym przypadku z hierarchią – w przypadku „specjalisty” użyta jest wyłącznie forma męskoosobowa, w przypadku konsultantki, która będzie instruowana przez „specjalistę” – wyłącznie forma żeńskoosobowa.

Podobnego przykładu dostarcza inna firma, która w ogłoszeniu zaznacza, że poszukiwany jest „doradca podatkowy” oraz „asystent/ka doradcy podatkowego”. Tak więc przekaz jest w tym przypadku bardzo jasny: doradca – to mężczyzna, a osoba mu pomagająca może być mężczyzną lub kobietą.

Powyżej zostały przytoczone przykłady jednoznacznie wskazujące na złe praktyki firm określających poprzez formy językowe preferowaną płć osoby, którą firma chce zatrudnić. Obok nich pojawiły się także inne przykłady, które możemy określić jako dobre praktyki. Były one wprawdzie znacznie rzadsze niż przytoczone powyżej, ale warto je przedstawić, pokazując bowiem, iż można uchronić się przed stosowaniem praktyk nagannych. I tak niektóre firmy w ogłoszeniach wyraźnie zaznaczają, że poszukiwani są „kasjer/kasjerka”, „samodzielną księgową/księgowy”, a wymogi kierowane są do „kandydatek/kandydatów”. Inne firmy używają sformułowań: „ambitny/a i kreatywny/a”, choć i wówczas zdarza się, że w dalszej części ogłoszenia znajduje się sformułowanie „od kandydatów oczekujemy”. Były jednak firmy, którym udało się uchronić przed taką sytuacją i zamieszczały ogłoszenia, które można określić jako wzorowe pod omawianym tu względem. Są to firmy, które w ogłoszeniach konsekwentnie przedstawiają wymagania stawiane „kandydatce/kandydatowi”, stwierdzają: „poszukujemy osoby”, zachęcają do zgłaszania się „osoby zainteresowane”. Nie jest więc tak, że język polski utrudnia formułowanie ogłoszeń w sposób neutralny płciowo – niektóre firmy stosują bowiem formy, które nie budzą żadnych wątpliwości co do przestrzegania zakazu dyskryminacji ze względu na płć w procesie rekrutacji.

Wśród dołączonych przez firmy ogłoszeń zdarzały się też i takie, które można określić jako dyskusyjne. Takim dyskusyjnym przykładem była ciekawie sformułowana oferta pracy zaczynającą się od wezwania: „Dziewczyny i chłopaki! Chciecie się usamodzielnic? [...]”. Istotną częścią tego ogłoszenia było zdjęcie, na którym znalazł się tylko chłopak ze słuchawkami na uszach, a zdjęcie było opatrzone tekstem „Uczę się od niej, a ona ode mnie i wszystko gra”. Można dodać – szkoda, że „ją” pominięto na zdjęciu, które – jak wiadomo – jest najbardziej przyciągającym uwagę elementem ogłoszenia.

Ogłoszenie innej firmy może być przykładem odwrotnej sytuacji – zaznaczono w nim, że poszukuje się kandydata/kandydatki, a zdjęciu kobiety towarzyszył napis: „Spróbuj! U nas poczujesz się potrzebny”.

ZAKOŃCZENIE

Na zakończenie warto zwrócić uwagę na fakt, że wśród badanych pracowników – kobiet i mężczyzn – bardzo liczne były przypadki uchylania się od odpowiedzi na pytania związane z przebiegiem rozmów rekrutacyjnych, zwłaszcza wiele badanych pracownic pozostawiło te pytania bez odpowiedzi (np. w jednej z firm nie odpowiedziało na te pytania 46% kobiet, w innej – 59% kobiet i 42% mężczyzn, w jeszcze innej – 47% badanych). Wprawdzie można sądzić, że część braków odpowiedzi wynikała stąd, że z osobami badanymi nie prowadzono rozmów kwalifikacyjnych lub przez nie przechodziły, ale nie pamiętają ich przebiegu, ale przynajmniej część braków informacji może wskazywać na obawę przed ujawnieniem praktyk, które nie powinny mieć miejsca. Trudno bowiem przypuszczać, że tak wysoki odsetek kobiet nie ujawniłby, że naganne praktyki nie są w ich firmach stosowane w procesie rekrutacji. Warto też zaznaczyć, że tak wysokie odsetki braku danych nie zdarzały się w przypadku odpowiedzi na inne pytania ankiety.

Przeprowadzone przez nas badania doprowadziły do uzyskania rozbieżnych danych – informacje uzyskane z poszczególnych źródeł niejednokrotnie bardzo się od siebie różniły. Generalnie rzecz biorąc, działy kadr firm, które wzięły udział w badaniu, podawały w zdecydowanej większości przypadków, że podczas rozmów rekrutacyjnych nie zadaje się pytań dotyczących stanu cywilnego i spraw rodzinnych. Często takich informacji udzielali też pracodawcy. Inne zaś były dane uzyskiwane od osób pracujących, które niejednokrotnie, w tych samym firmach, opisywały stosowanie praktyk dyskryminujących, w tym zadawanie podczas rekrutacji pytań dotyczących stanu cywilnego i rodzinnego.

Z przeprowadzonych badań wynikają niezbyt optymistyczne wnioski jeśli chodzi o problem równości kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji pracowników. Zarówno ogłoszenia o pracy, jaki i rozmowy kwalifikacyjne wskazują, że pracodawcy stosują różne praktyki dyskryminujące ze względu na płeć. W ogłoszeniach o pracy poszukują przede wszystkim mężczyzn, zwłaszcza na stanowiska o charakterze kierowniczym, a kobiet – przede wszystkim na stanowiska pomocnicze i już sfeminizowane (sekretarki, asystentki doradców, konsultantki). Wydaje się, że pracodawcy nie zdają sobie sprawy, że nawet jeśli stosują takie praktyki niejako „bezwiednie”, siłą przyzwyczajenia i z przekonaniem, że w ten sposób sformułowane ogłoszenie brzmi lepiej od strony językowej, to nie tylko naruszają zasadę równości, ale niejednokrotnie szkodzą własnej firmie, gdyż w efekcie dobrze przygotowane do podjęcia danej pracy kobiety nie czują się zaproszone do ubiegania się o nią i w rezultacie firma może tracić bardzo dobre kandydatki do jej wykonywania.

Innym ważnym ustaleniem jest częste stosowanie przez pracodawców i dyrektorów personalnych kryterium, które zbiorczo można by określić jako „całkowite podporządkowanie” pracownika firmie, co z góry wyklucza kobiety posiadające rodziny. Niektórzy pracodawcy bez żenady mówią o tym, że – w istocie – dyskryminują mężatki i matki w procesie rekrutacji do pracy, nie biorąc w ogóle pod uwagę zgłaszanych przez nie ofert. Inni robią to w sposób nieco bardziej zakamuflowany, pytając o „dyspozycyjność”, która w rezultacie okazuje się być tym samym – gotowością do pracy przez długi, nieokreślony z góry czas pracy, w sposób całkowicie podporządkowujący pracodawcy czas pracownika, także wieczorem i w dni teoretycznie wolne od pracy.

Wszystkie te praktyki faworyzują jako pracowników mężczyzn, a wśród kobiet te, które nie mają rodzin. Pracodawcy wyrządzają niejednokrotnie szkodę zarówno osobom poszukującym pracy, jak i własnym firmom – stosują bowiem krótkowzroczną politykę, która nie wiąże w żaden sposób pracownika z firmą. Do pracy wybierane są tylko takie osoby, które poszukiwać będą dalszych możliwości zrobienia kariery zawodowej w innych firmach, oferujących lepsze warunki. Niektórzy pracodawcy, niestety jest ich niewielu, zdają się już zauważać i poszukiwać przede wszystkim

pracowników stabilnych, którzy będą chcieli pozostać na dłużej w jednej firmie, a wśród nich doceniają zwłaszcza kobiety posiadające rodzinę. W przyszłości, kiedy pracodawcy częściej zmuszeni będą do konkurowania z innymi pracodawcami o dobrego pracownika, ten właśnie czynnik może się okazać kluczowy dla wielu firm.

Uzyskane wyniki badań umożliwiają podział firm na trzy grupy pod rozpatrywany tu względem. Do pierwszej z nich można zaliczyć te, w których podczas rekrutacji ani kobietom, ani mężczyznom nie zadaje się pytań dotyczących życia rodzinnego i osobistego, a fakt ten potwierdziły podczas badań zarówno osoby pracujące, jak i będące pracodawcami. Procedury rekrutacyjne w tych firmach są najczęściej sformalizowane, niewiele jest więc w nich miejsca na dowolny dobór pytań i poruszanych podczas rekrutacji problemów, które w rezultacie prowadziłyby do dyskryminacji z jakiegось powodu, np. ze względu na płeć. Są to jednocześnie firmy dbające o to, żeby żaden element dawanych przez nie ogłoszeń o pracy nie zawierał obrazów, sformułowań lub form językowych dyskryminujących kobiety lub mężczyzn.

Do drugiej grupy zaliczyć trzeba firmy, w których takie pytania są zadawane, ale zarówno kobietom, jak i mężczyznom. Zadawanie ich osobom kandydującym do pracy bez względu na płeć tylko pozornie prowadzi do braku dyskryminacji, gdyż w istocie udzielone odpowiedzi mogą mieć zupełnie inny wpływ na zatrudnienie danej osoby w zależności od tego, czy to kobieta, czy mężczyzna. W literaturze zwraca się uwagę na fakt, że firmy często preferują ustabilizowanych mężczyzn – żonatych i mających dzieci oraz niezamężne, nieobciążone żadnymi obowiązkami rodzinnymi kobiety. Pozorna równość sytuacji, w której wszystkim kandydującym do pracy osobom zadaje się takie same pytania, może w istocie prowadzić do dyskryminacji, choć jest to dyskryminacja nie wprost.

I wreszcie trzecią grupę stanowią firmy, w których stosuje się wyraźnie dyskryminujące praktyki podczas procedur rekrutacyjnych. W tych właśnie firmach kobietom znacznie częściej niż mężczyznom (a w skrajnych przypadkach tylko kobietom) zadawane są pytania dotyczące stanu cywilnego, liczby i wieku dzieci, planów prokreacyjnych – zwłaszcza tego, czy kobieta planuje urodzenie dziecka, a jeśli ma dziecko, to kto będzie się nim opiekował podczas nieobecności kobiety w domu, kto będzie zajmował się dzieckiem w razie jego choroby. Firmy te w ogłoszeniach o pracę nie dbają o to, aby i kobiety, i mężczyźni czuli się zaproszeni do ubiegania się o pracę, a w skrajnych przypadkach stosują zwroty, określenia stanowisk, formy językowe wzmacniające stereotypy związane z płcią.

Wprawdzie wśród badanych znalazły się firmy ze wszystkich wymienionych grup, jednak do rzadkości należą te, w których nie występuje żadna z form dyskryminacji podczas rekrutacji pracowników. To pokazuje, że mamy jeszcze wiele do zrobienia, aby zakaz dyskryminacji na etapie rekrutacji pracowników i pracownic do pracy był zawsze przestrzegany, a zasada równości – realizowana.

Małgorzata Fuszara, dr hab., prof. Uniwersytetu Warszawskiego, kierowniczka Ośrodka Badań Społeczno-Prawnych nad Sytuacją Kobiet ISNS UW oraz Podyplomowego Studium nad Społeczną i Kulturową Tożsamością Płci ISNS UW

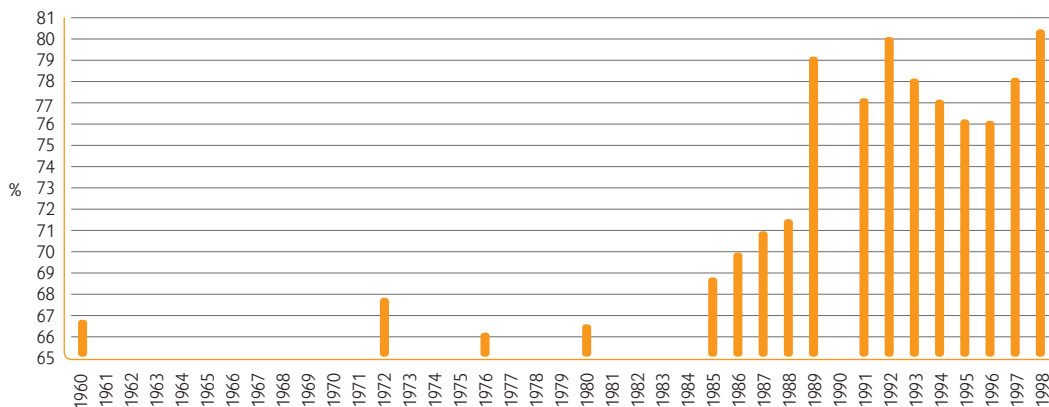
Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn

ZARYS SYTUACJI W POLSCE I W EUROPIE

Wskaźniki wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zajmują szczególnie istotne miejsce w ocenie stopnia równouprawnienia kobiet i mężczyzn w sferze życia zawodowego. Gorsza pozycja kobiet na rynku pracy tłumaczona jest wieloma czynnikami. Badania wskazują na występowanie odmiennych reguł rekrutacji, segregacji zawodowej, opinii o większej szkodliwości społecznej bezrobocia mężczyzn, utrudnionego awansu kobiet¹. Najbardziej obrazowymi wskaźnikami nierówności w miejscu pracy związanej z płcią są te określające poziom i zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn². Zdaniem Arulampalama, Bootha i Bryana³ rozkłady różnic między płacami kobiet i mężczyzn wskazują na takie negatywne zjawiska, jak „szklany sufit” (*glass ceiling*) czy „lepką podłogę” (*sticky floor*). O ile to pierwsze przejawia się w większych różnicach w płacach kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach (tam gdzie zarobki są najwyższe), o tyle drugie związane jest z mniejszymi wynagrodzeniami kobiet niezależnie od ich pozycji w hierarchii organizacyjnej. Jak twierdzą Booth, Francesconi i Frank⁴ zjawisko „lepkiej podłogi” opisuje sytuację, w której kobiety awansują równie często co mężczyźni, ale za tę samą pracę otrzymują niższe stawki.

W Polsce rozpiętości płac między różnymi grupami zawodowymi⁵ były stabilne w okresie przed transformacją ustrojową i zaczęły rosnąć po 1989 r. Keane i Prasad szacują ogólny wzrost zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce w latach 1988–1996 na około 15%⁶. Z badań Jacukowicz wynika z kolei, że zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn przed i tuż po transformacji uległo zmniejszeniu⁷. Pozytywny trend uległ odwróceniu w pierwszej połowie lat 90. Od 1997 r. płace kobiet ponownie zaczęły rosnąć w stosunku do zarobków mężczyzn (por. rysunek 1).

Rysunek 1. Relacje płac kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn w Polsce w kolejnych edycjach badań wrzesniowych GUS (1960–1998)



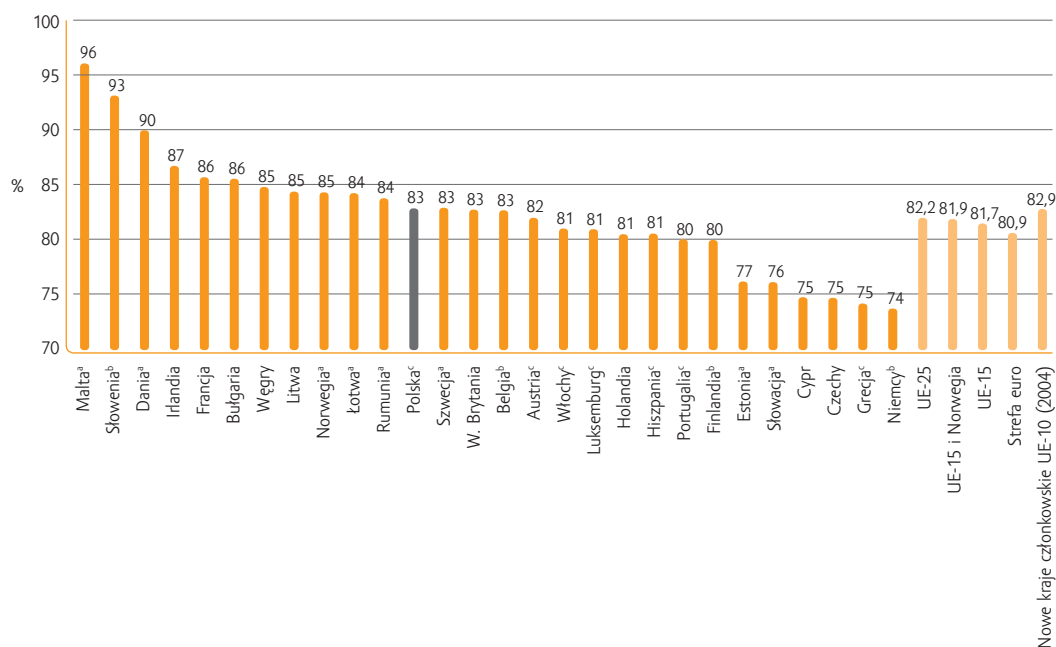
Źródło: Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPiSS, Warszawa 2000, s. 92–93.

1. Por. K. Dzwonkowska, *Problem równości kobiet i mężczyzn w społeczeństwie polskim na początku XXI wieku*, w: *Sex i gender. Płeć biologiczna i kulturowa w refleksjach i badaniach młodych socjologów*, red. E. Malinowska, Wyd. UŁ, Łódź 2004, s. 59–70; *Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce 2006*, www.kobietapracujaca.pl, 13.01.2007.
2. H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, IFiS PAN, Warszawa 1999.
3. W. Arulampalam, A.L. Booth, M.L. Bryan, *Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Gap Across the Wage Distribution*, „Industrial and Labor Relations Review” Vol. 60, No 2, January 2007.
4. A. Booth, M. Francesconi, J. Frank, *A Sticky Floors model of Promotion, Pay and Gender*, „European Economic Review” Vol. 47, 2003, s. 295–322.
5. Keane i Prasad analizowali dane w wielu wymiarach, nie tylko ze względu na płeć. Por. M.P. Keane, E.S. Prasad, *Changes in the Structure of Earnings during the Polish Transition*, „Journal of Development Economics” No 80, 2006, s. 389–427.
6. Do porównań brano pod uwagę dziewiąty i pierwszy decyl.
7. Z. Jacukowicz, *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPiSS, Warszawa 2000.

Według danych z października 2004 r. wśród pracowników pełnozatrudnionych kobiety zarabiały około 84% przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn. Na stanowiskach kierowniczych dysproporcja w płacach była dużo większa: przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiety kierowniczej wyniosło jedynie 71% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzny na równorzędnym stanowisku⁸.

Na tle innych krajów europejskich Polska plasuje się nieco powyżej zarówno średniej unijnej (UE-25 – 82%), jak i średniej dla dziesięciu krajów przyjętych do UE w 2004 r. (83%). Polskie statystyki dotyczące różnic wynagrodzeń ze względu na płeć prezentują się jednak nieco gorzej niż w Bułgarii (86%). Dane dla Polski nie są jednak tak niepokojące jak dla Rosji, gdzie kobieta otrzymuje za równorzędną pracę przeciętnie tylko 70%⁹ wynagrodzenia mężczyzny. Warto podkreślić, że w kwestii równej płacy za pracę równej wartości nadal nie dotrzymujemy kroku czołówce europejskiej (rysunek 2). Wciąż daleko nam do krajów o najlepszej polityce płacowej, czyli Malty, gdzie kobiety zarabiają przeciętnie 96% wynagrodzenia mężczyzny, czy Słowenii (93%) i Danii (90%)¹⁰.

Rysunek 2. Płace kobiet jako procent płac mężczyzn w krajach UE w 2005 r.



^a Dane dla 2004 r. ^b Dane dla 2003 r. ^c Dane dla 2002 r.

Źródło: Pay Development 2005, EIRO 2006.

8. Por. *Struktura wynagrodzeń w październiku 2004 r.*, GUS 2005, www.stat.gov.pl, 1.01.2007.

9. Dane dotyczą dużych i średnich organizacji/firm za 1998 r. Por. L. Belokonnaja, *Gender Statistics In Russia*, „Russian Social Science Review” Vol. 42, No 3, May–June 2001, s. 4–21.

10. Por. Pay Development 2005, EIRO 2006, www.eiro.eurofound.eu.int/2006/06/update/tn0606101u.html, 1.01.2007.

MONITOROWANIE PŁAC W BADANYCH FIRMACH

Mimo że monitorowanie wynagrodzeń jest jednym z podstawowych narzędzi polityki równych szans niezbędnym do oceny stopnia jej realizacji, stosunkowo duża liczba przedsiębiorstw zgłoszonych do konkursu „Firma Równych Szans 2006” nie gromadzi ani nie przetwarza danych o poziomach wynagrodzeń według płci. Aż w 20 przypadkach¹¹ (około 39% ogółu firm) działy kadr dostarczyły niepełne dane dotyczące wysokości rocznych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn: 8 spośród małych i średnich firm i 3 spośród dużych nie przekazały żadnych statystyk odnośnie do wynagrodzeń; w kolejnych 9 przypadkach (w 6 małych i średnich przedsiębiorstwach i w 3 dużych firmach) dane były niekompletne.

Z odpowiedzi działów kadr wynika, iż w większości przedsiębiorstw w ogóle nie monitoruje się relacji płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Jedynie niecałe 40% przedsiębiorstw (37% małych i średnich oraz 46% dużych) deklaruje, iż monitoring jest prowadzony.

Dane uzyskane z działów kadr nie zawsze pokrywają się z odpowiedziami przedstawicieli kierownictwa. Tylko 26% ankietowanych pracodawców w małych i średnich firmach (rzadziej kobiety – 22% niż mężczyźni – 30%) deklaruowało, iż w ich zakładach pracy monitoruje się płace. W przypadku dużych przedsiębiorstw połowa z pracodawców odpowiedziała, że monitoring jest prowadzony. Częściej odpowiadały tak kobiety (61%) niż mężczyźni (38%). Wydaje się zatem, iż osoby zarządzające firmami nie mają pełnej informacji o gromadzonych przez działy kadr danych. W tym miejscu warto również nadmienić, iż sam fakt monitorowania przez firmy wynagrodzeń kobiet i mężczyzn nie prowadzi w prostej linii do ich wyrównywania. Pracodawcy muszą analizować wskaźniki wynagrodzeń i podejmować konieczne działania korygujące. W przeciwnym razie cel monitorowania płac nie jest spełniony.

W tym świetle zastanawiające jest przekonanie przedstawicieli pracodawców, że w ich firmach nie ma dużych różnic w zarobkach osób zajmujących takie same stanowiska kierownicze. W ten sposób myśli 60% ankietowanych pracodawców w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz 75% pracodawców w dużych firmach. Jeszcze wyraźniej ta tendencja rysuje się w opiniach na temat płac osób na stanowiskach innych niż kierownicze: aż 76% wszystkich ankietowanych pracodawców (72% małych i średnich firm, 82% dużych firm) uważa, że kobiety i mężczyźni zajmujący takie stanowiska otrzymują podobne wynagrodzenie.

Pracodawczynie w dużych przedsiębiorstwach znacznie częściej zauważają, że to kierownicy mężczyźni zarabiają więcej, podczas gdy sami zainteresowani (90%) twierdzą, iż nie ma większych różnic.

RÓŻNICE W WYNAGRODZENIACH WEDŁUG STANOWISK

Różnice w wynagrodzeniach według stanowisk oceniano na podstawie udostępnionych kwot przeciętnego rocznego wynagrodzenia w podziale na płeć. Z trzech powodów ta ewaluacja była szczególnie utrudniona.

Po pierwsze, konsekwencją braku monitoringu wynagrodzeń w wielu przedsiębiorstwach uczestniczących w konkursie „Firma Równych Szans 2006” były duże braki w danych o przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Spośród 52 firm uczestniczących w konkursie aż 15 w ogóle

11. Na 52 badane firmy.

nie wypełniło tabeli z przeciętnymi rocznymi wynagrodzeniami pracowników w podziale na płeć. Zastanawiające jest, iż niektóre z nich deklarowały monitorowanie poziomu płac.

Po drugie, z 37 firm, które udostępniły informacje o przeciętnych wynagrodzeniach, 10 podało dane niepełne. Firmy ograniczały się przy tym tylko do wybranego rocznika lub grupy stanowisk, co w rezultacie uniemożliwiło porównania.

Po trzecie, część z podanych kwot budziła wątpliwości. W niektórych firmach były to kwoty niższe od płacy minimalnej (w wymiarze rocznym). Jedno przedsiębiorstwo podało kwoty wielokrotnie wyższe (nawet ponad 40-krotnie) niż pozostali uczestnicy konkursu, jednocześnie twierdząc, iż przeciętne płace kierowników są niższe niż wynagrodzenia innych pracowników.

Tak więc wszystkie podane poniżej wyliczenia odnoszą się do zbioru 23 firm (16 małych i średnich oraz 8 dużych), które podały dane o wynagrodzeniach, w tym 5 z niepełnymi danymi. Wnioski formułowane na tej podstawie odnoszą się wyłącznie do tych firm i nie mogą być uogólniane na wszystkie badane firmy. Mogą one stanowić jedynie przyczynek do przyszłych badań.

W 2003 r. w badanej grupie firm przeciętne roczne wynagrodzenie brutto mężczyzn na stanowiskach kierowniczych kształtowało się na poziomie 118 985 zł, a na pozostałych stanowiskach wyniosło 42 274 zł, podczas gdy kobiety zarabiały przeciętnie odpowiednio 106 430 zł i 40 463 zł. W 2005 r. pensje na stanowiskach kierowniczych uległy zmniejszeniu do około 118 134 zł w przypadku mężczyzn i 101 641 zł w przypadku kobiet. Podobne tendencje można zauważyć, analizując zarobki pracowników na pozostałych stanowiskach: w 2005 r. wyniosły przeciętnie 42 182 zł dla mężczyzn i 40 578 zł dla kobiet.

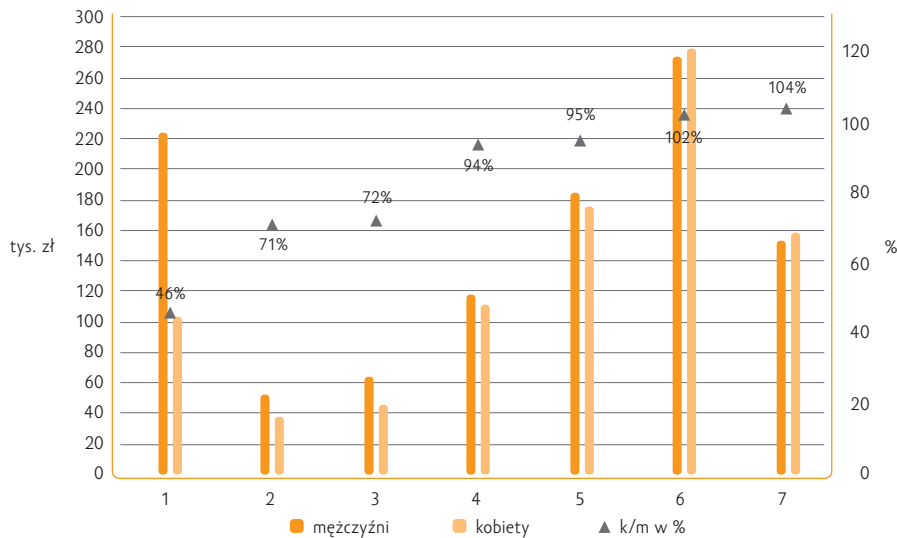
Podobnie jak w całym kraju, w firmach biorących udział w konkursie różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są większe na stanowiskach kierowniczych niż pozostałych. W 2005 r. w badanej grupie firm przeciętna roczna płaca brutto kierowniczki stanowiła 86% przeciętnej rocznej płacy mężczyzny kierownika. W małych i średnich firmach proporcja ta wyniosła blisko 87%, podczas gdy w dużych 85%. Był to wynik gorszy niż w roku 2003, kiedy to przeciętna różnica w rocznych wynagrodzeniach brutto na stanowiskach kierowniczych wyniosła około 10% (około 8% w dużych firmach i około 13% w małych i średnich przedsiębiorstwach).

Wśród dużych firm rozpiętość różnic pomiędzy płacą kobiet i mężczyzn kierowników była znacząca i zaczynała się na poziomie aż 54%, przy zarobkach kobiet stanowiących średnio 46% zarobków mężczyzn (rysunek 3). Jednakże pozostałe przedsiębiorstwa¹² uzyskały wynik równy lub lepszy niż przeciętny w kraju, czyli około 29%. Tylko w stosunku do 4 spośród dużych firm można stwierdzić, iż nie ma większych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn kierowników (różnica poniżej 6%).

Rozpiętość różnic w płacach jest znacznie większa w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw (rysunek 4). Kobiety na stanowiskach kierowniczych zarabiają od 64% mniej do ponad 100% więcej od swoich kolegów na stanowiskach menedżerskich. Podobnie jak w przypadku firm dużych, zdecydowana większość małych i średnich firm uzyskała lepszy wynik niż przeciętny poziom różnic płac kobiet i mężczyzn w Polsce.

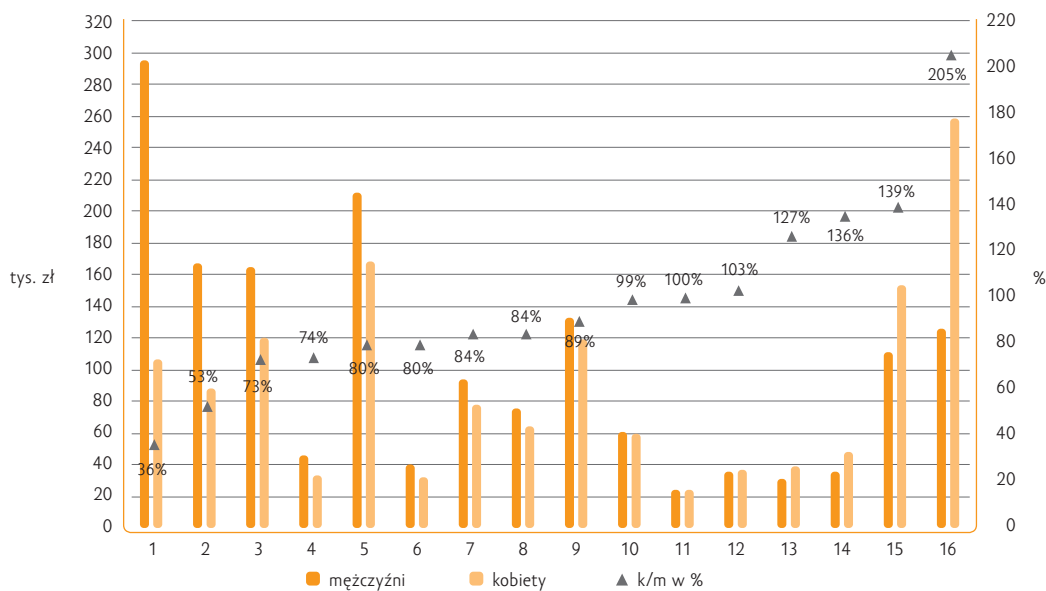
12. Tylko te, których dane nie budziły wątpliwości.

Rysunek 3. Przeciętne roczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w wybranych dużych firmach



Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

Rysunek 4. Przeciętne roczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w wybranych małych i średnich firmach

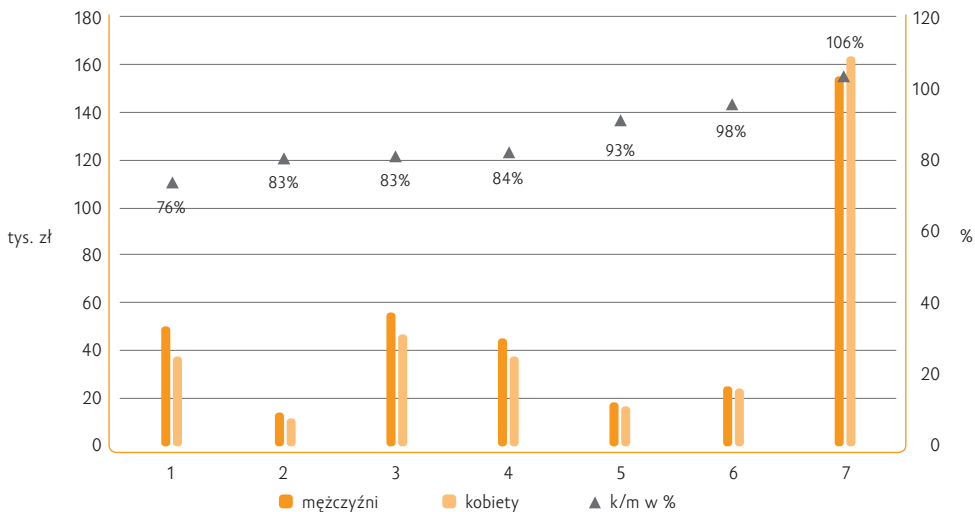


Źródło: jak do rysunku 3.

Przeciętna roczna płaca brutto kobiet na pozostałych stanowiskach stanowiła w 2005 r. 96% przeciętnej pensji mężczyzny. W małych i średnich firmach proporcja ta sięgała nawet 98%, a w dużych – 93%. Był to wynik nieznacznie lepszy niż w roku 2003, kiedy to przeciętna różnica w rocznych wynagrodzeniach brutto na innych niż kierownicze stanowiskach wyniosła około 4% (około 11% na korzyść mężczyzn w dużych firmach i około 1,5%¹³ na korzyść kobiet w małych i średnich przedsiębiorstwach).

Analizując różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na pozostałych stanowiskach, można stwierdzić, iż zarówno w przypadku małych i średnich (rysunek 6), jak i dużych zakładów pracy (rysunek 5) rozpiętości w płacach są mniejsze niż w przypadku płac osób zajmujących stanowiska kierownicze.

Rysunek 5. Przeciętne roczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn na pozostałych stanowiskach w wybranych dużych firmach



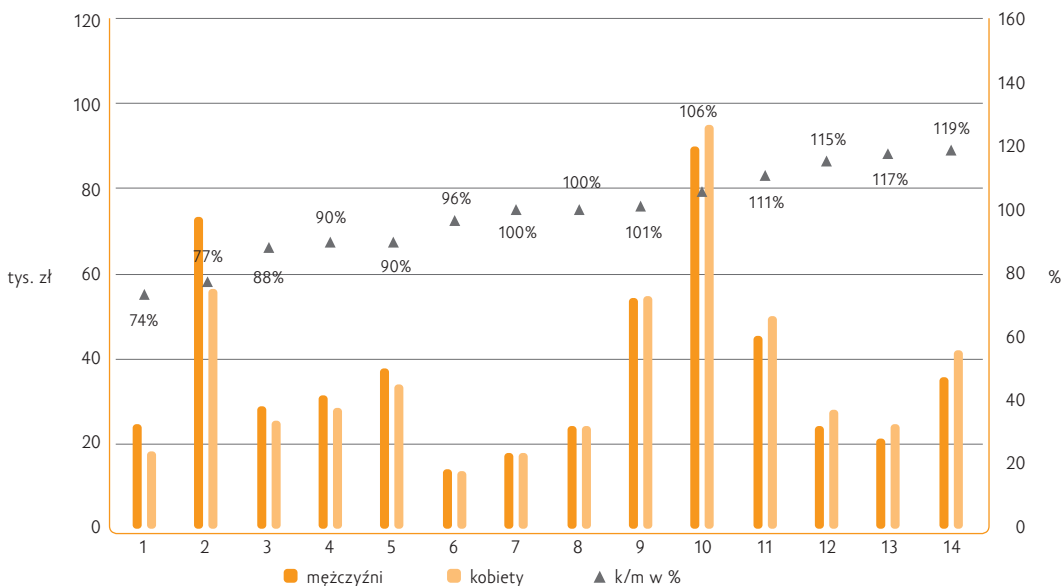
Źródło: jak do rysunku 3.

W grupie MSP jedynie w 2 na 14 przypadków kobiety zarabiały przeciętnie mniej od mężczyzn niż w skali całego kraju (poniżej 83%), podczas gdy w grupie dużych zakładów takie sytuacje zdarzały się ponad 2-krotnie częściej (3 na 7 firm). Niemniej jednak niepokojące jest, iż niektóre firmy biorące udział w konkursie „Firma Równych Szans 2006” zgłosiły się do niego, mimo że jeden z podstawowych wskaźników równego traktowania kobiet i mężczyzn kształtował się poniżej przeciętnego wyniku w kraju. Wynik na poziomie 74–77% znajduje się bowiem w przedziale, w którym obecnie uplasowały się kraje UE o największych różnicach w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, tj. Estonia, Słowacja, Czechy, Grecja i Niemcy. Jest to zdecydowanie mniej od średniej unijnej (82%), która zgodnie z wytycznymi Europejskiej Strategii Zatrudnienia (European Employment Strategy) ma w najbliższych latach ulec zwiększeniu, czyli państwa unijne powinny dążyć do tego, aby różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn niwelować¹⁴.

13. W badanej grupie małych i średnich przedsiębiorstw przeciętne roczne wynagrodzenie kobiet na pozostałych stanowiskach wyniosło 101% przeciętnej płacy mężczyzny.

14. Pay Development 2005, op.cit.

Rysunek 6. Przeciętne roczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn na pozostałych stanowiskach w wybranych małych i średnich firmach



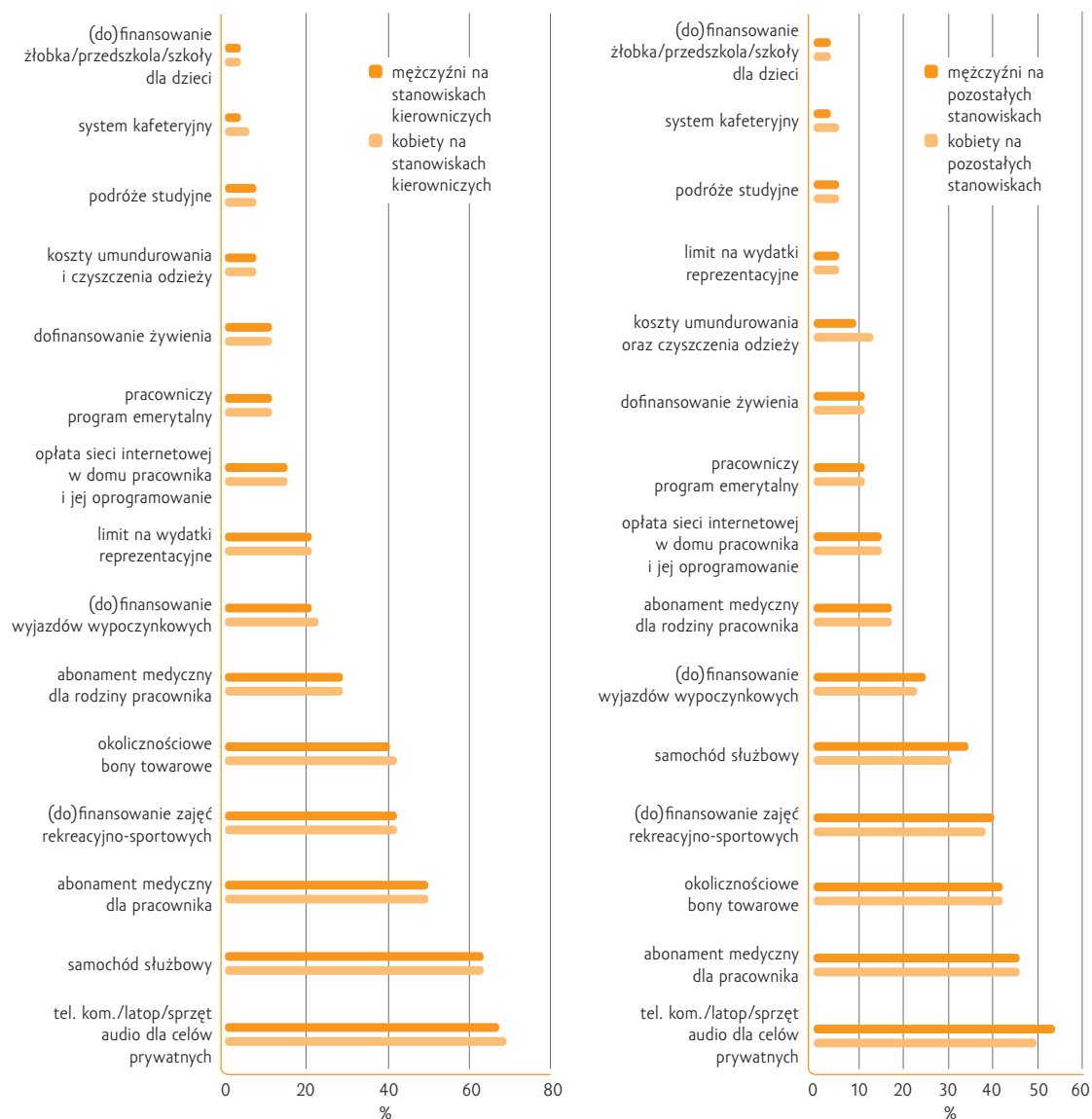
Źródło: jak do rysunku 3.

ŚWIADCZENIA NIEPIENIĘŻNE STOSOWANE PRZEZ BADANE FIRMY

Poza wynagrodzeniami wypłacanymi w formie pieniężnej firmy oferują swoim pracownikom także świadczenia dodatkowe (tzw. bonusy), które niejednokrotnie stanowią istotny element systemu wynagradzania pracowników. Jest to jednocześnie kolejny obszar polityki kadrowej, w którym potencjalnie mogą wystąpić zarówno zjawiska bardzo korzystne, np. wspomaganie pracowników na urlopie macierzyńskich i wychowawczych, jak i negatywne – dyskryminacyjne.

Wśród badanych firm stosowanie „bonusów” (świadczeń niepieniężnych) deklarowało 44 (w tym 23 to duże firmy lub instytucje). Pozostałe przedsiębiorstwa (stanowiły one 15% ogółu badanych) nie oferowały żadnych świadczeń dodatkowych. Firmy podawały, czy dana forma „bonusu” jest oferowana osobom określonej płci w 4 grupach pracowników: na stanowiskach kierowniczych, na pozostałych stanowiskach, na urlopie macierzyńskim i na urlopie wychowawczym. W związku z tym prezentowane na wykresach 7 i 8 dane odnoszą się do faktu występowania w konkretnych firmach określonego świadczenia niepieniężnego w danej grupie pracowników, a nie do liczby osób faktycznie z nich korzystających.

Rysunek 7. Procent badanych firm oferujących pracownikom „bonusy”



Źródło: jak do rysunku 3.

Najpowszechniej stosowanym świadczeniem niepieniężnym było udostępnienie telefonu komórkowego, laptopa lub sprzętu audiowizualnego (kamery lub rzutnika audiowizualnego) dla celów prywatnych. Kobietom kierowniczkom taką możliwość oferowało 69% firm, podczas gdy mężczyznom kierownikom – 67% firm. Wobec pracowników na pozostałych stanowiskach także ten „bonus” był najczęściej stosowany, jednakże występował on w mniejszej liczbie przypadków. Mężczyznom na niekierowniczych stanowiskach oferowano go w 54% firm, a kobietom jeszcze rzadziej, bo jedynie w połowie organizacji zgłoszonych do konkursu.

Osobom na kierowniczych stanowiskach oferowano ponadto samochód służbowy (w 63% firm – zarówno kobietom, jak i mężczyznom), abonament medyczny dla pracownika (w połowie firm kobietom i mężczyznom), finansowanie lub dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych,

np. klub fitness, basen (w 42% firm – zarówno kobietom, jak i mężczyznom), okolicznościowe bony towarowe (w 40% firm – mężczyznom, w 42% firm – kobietom), abonament medyczny dla rodziny pracownika (w 29% firm – zarówno kobietom, jak i mężczyznom), wyjazdy wypoczynkowe opłacane co najmniej częściowo przez firmę (w 21% firm – mężczyznom, w 23% – kobietom), limit na wydatki reprezentacyjne (w 21% firm – zarówno kobietom, jak i mężczyznom), opłatę sieci internetowej w domu i jej oprogramowanie (w 15% firm – zarówno kobietom, jak i mężczyznom), a także dofinansowanie żywienia, pracowniczy program emerytalny (oba w 12% firm – zarówno kobietom, jak i mężczyznom). Ponadto w 8% firm kierownicy obojga płci mogli liczyć na pokrycie kosztów umundurowania i czyszczenia odzieży (tam, gdzie występuje *dress code*) oraz podróży studyjnych. W nielicznych przypadkach oferowano im także system kafeteryjny (w 4% firm – mężczyznom, w 6% – kobietom) oraz finansowanie lub dofinansowanie żłobka, przedszkola lub szkoły dla dzieci (w 4% firm – zarówno kobietom, jak i mężczyznom).

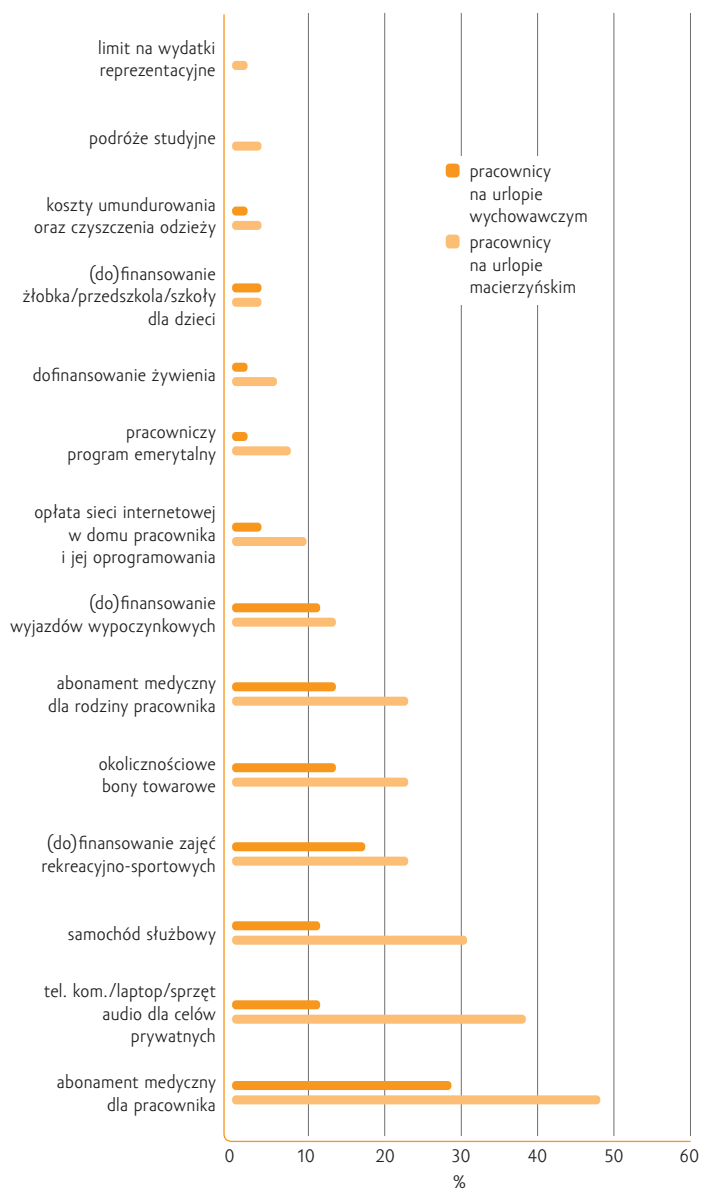
Pracownikom zajmującym stanowiska niekierownicze oferowano te same „bonusy”, tylko rzadziej lub znacznie rzadziej (w szczególności dotyczy to samochodu służbowego i limitu wydatków reprezentacyjnych, które tradycyjnie kojarzone są ze sprawowaniem obowiązków menedżerskich). W mniej niż połowie badanych przedsiębiorstw pracownikom niesamodzielnym przysługiwał abonament medyczny (w 46% firm – zarówno mężczyznom, jak i kobietom), okolicznościowe bony towarowe (w 42% – zarówno mężczyznom, jak i kobietom), finansowanie lub dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych (w 40% firm – mężczyznom, w 38% – kobietom), samochód służbowy (w 35% firm – mężczyznom, w 31% – kobietom), wyjazdy wypoczynkowe opłacane co najmniej częściowo przez firmę (w 25% firm – mężczyznom, w 23% – kobietom). Mniej niż 20% przedsiębiorstw stosowało „bonusy” także w postaci abonamentu medycznego dla rodziny pracownika, finansowania łącza internetowego w domu, pracowniczego programu emerytalnego, dofinansowania żywienia, pokrycia kosztów umundurowania i czyszczenia odzieży, limitu na wydatki reprezentacyjne, podróży studyjnych, systemu kafeteryjnego i dofinansowania lub finansowania opieki nad dziećmi. Jedynie zwrot kosztów umundurowania oraz system kafeteryjny były stosowane częściej (nieznacznie) w przypadku kobiet (odpowiednio w 13% i 6% firm) niż mężczyzn (odpowiednio w 10% i 4% firm).

Z przytoczonych danych wynika, iż różnice w dostępności poszczególnych świadczeń niepieniężnych zależą przede wszystkim od zajmowanej w firmie pozycji i przysługują prawie tak samo często kobietom, jak i mężczyznom. Ewentualne odchylenia są stosunkowo niewielkie. „Bonusy” są stosowane w większości firm przede wszystkim względem kierowników. Te same świadczenia są także oferowane pracownikom na pozostałych stanowiskach, jednakże zdarza się to dużo rzadziej. Struktura stosowanych „bonusów” według płci jest w obu przypadkach zbliżona. Do pozytywnych zjawisk można także zaliczyć m.in. dość powszechne finansowanie abonamentu medycznego dla pracowników (w połowie firm dla kierowników, w 46% – dla pracowników na stanowiskach niekierowniczych). Niestety, dużo rzadziej taki abonament obejmuje członków rodziny (w 29% firm dla rodzin kierowników, w 17% – dla rodzin pozostałych pracowników). Ponadto wyniki uzyskane wśród uczestników konkursu wskazują także na niekorzystne zjawiska. Potwierdza się pogląd, że pracodawcy są bardziej skłonni pokrywać koszty zajęć sportowych, niż te same pieniądze przeznaczyć na dofinansowanie opieki nad dziećmi. Finansowanie/dofinansowanie żłobka, przedszkola lub szkoły dla dzieci oferowało tylko 4% przedsiębiorstw, podczas gdy dofinansowanie zajęć sportowych aż 40%. Wydaje się zatem, iż świadomość wśród pracodawców, w jaki sposób mogą oni pomagać w godzeniu obowiązków rodzinnych, prywatnych z zawodowymi jest niewielka.

W tym kontekście bardzo pozytywnym przykładem są firmy, w których prawo do części świadczeń niepieniężnych zachowują pracownicy/ce przebywający na urloпах macierzyńskich (rysunek 8). Znacznie rzadziej taka sytuacja dotyczy osób przebywających na urloпах wychowawczych, choć

i takie przypadki się zdarzają. W Polsce nieobecność związana z porodem lub opieką nad małym dzieckiem dotyczy głównie kobiet. Stąd też bardzo istotne jest umożliwienie kobiecie w tym czasie kontaktu z pracodawcą, co ułatwia posiadanie służbowego telefonu komórkowego, uczestniczenie w szkoleniach czy wreszcie posiadanie dostępu do internetu. Prawo do korzystania z abonamentu medycznego otrzymuje pracownik na urlopie macierzyńskim w prawie połowie firm, a na urlopie wychowawczym w prawie jednej trzeciej przedsiębiorstw. O połowę rzadziej z tych samych świadczeń może korzystać rodzina pracownika. Tylko 10% firm oferuje kobietom na urlopiach macierzyńskich opłacenie sieci internetowej w ich domach i jej oprogramowanie.

Rysunek 8. Procent badanych firm oferujących „bonusy” pracownikom przebywającym na urlopiach macierzyńskich lub wychowawczych



Źródło: jak do rysunku 3.

OPINIE PRACOWNIKÓW O WYNAGRODZENIACH Kobiet I MĘŻCZYŹN

Zdecydowana większość ankietowanych pracowników stwierdziła, iż w ich obecnym miejscu pracy kryterium płci nie ma wpływu na wysokość wynagrodzeń (szeroko rozumianych, z uwzględnieniem np. świadczeń dodatkowych, bonusów, premii). Na dyskryminację w tym zakresie wskazywały częściej osoby zatrudnione w dużych (odpowiedzi „tak” udzieliło 19%¹⁵ pracowników) niż małych i średnich przedsiębiorstwach (13% pracowników).

Zdaniem 18% kobiet i 6% mężczyzn pracujących w małych i średnich firmach płeć wpływa na wysokość wynagrodzenia. Aż 93% spośród tych ankietowanych (częściej kobiety – 98% niż mężczyźni – 77%) jest przekonanych, iż mężczyźni co do zasady zarabiają więcej.

Podobne tendencje występują w dużych firmach, gdzie 18% kobiet i 14% mężczyzn uważa, że istnieje dyskryminacja w obszarze wynagrodzeń, która przejawia się w tym, że kobiety zarabiają mniej. Jest o tym przekonanych 88% spośród ankietowanych, którzy stwierdzili istnienie dyskryminacji. W dużych firmach także taką opinię wyrażają częściej kobiety (96%) niż mężczyźni (65%).

W małych i średnich firmach na nierówności w płacach ze względu na płeć wskazywały najczęściej kobiety z grupy wiekowej 30–39 lat (21%), posiadające wykształcenie wyższe (1/5) oraz mające jedno dziecko (21%). W dużych firmach o dyskryminacji mówiły przede wszystkim kobiety w wieku 40 lat i powyżej (32%), posiadające wyższe wykształcenie (27%) i dwoje (30%) lub jedno (27%) dziecko.

Niecała jedna trzecia pracowników małych i średnich firm oraz jedna piąta zatrudnionych w dużych firmach uważa, iż obszar wynagrodzeń jest w najmniejszym stopniu narażony na dyskryminację ze względu na płeć. Przeciwnego zdania (odpowiedzi: w największym stopniu narażony) jest 10% wszystkich ankietowanych. Przeciętną rangą¹⁶ tego obszaru wyniosła 3,00 wśród pracowników małych i średnich firm i 3,48 wśród pracowników dużych firm, co oznacza, że obszar wynagrodzeń jest w stosunkowo dużym stopniu narażony na nierówne traktowanie.

PODSUMOWANIE

Monitorowanie płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach w zakładzie pracy jest bardzo istotnym elementem polityki równych szans. Pozwala ono przede wszystkim na systematyczną ocenę rzeczywistego poziomu płac pracowników obu płci i przedsięwzięcie odpowiednich kroków w celu zapobiegania dyskryminacji płacowej. Pracodawca, który monitoruje wynagrodzenia, może szybciej reagować na pojawiające się niekorzystne trendy. Nie bez znaczenia jest fakt, iż poprzez świadome monitorowanie wynagrodzeń pracodawca komunikuje pracownikom i pracownicom, iż jest to kwestia istotna dla przedsiębiorstwa. Takie zachowania budują przyjazną atmosferę pracy.

Należy zauważyć, iż monitorowanie wynagrodzeń będzie niepełne, jeżeli nie zostanie przeprowadzone wraz z analizą zakresów obowiązków i czasu spędzanego w pracy przez kobiety i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Ponadto w monitorowaniu wynagrodzeń powinno się uwzględniać nie tylko wypłaty gotówkowe, ale także szacowaną wartość świadczeń niepieniężnych. Dopiero wtedy wynik monitoringu będzie wiarygodny.

Warto także podkreślić, iż pracodawca ma obowiązek informowania pracowników o zasadach przyznawania premii i dodatków. Płace powinny być neutralne ze względu na płeć i ustalone na

15. Dane procentowe odnoszą się do ogółu ankietowanych kobiet i mężczyzn pracujących odpowiednio w dużych (2910 ankietowanych) oraz małych i średnich firmach (1198 ankietowanych).

16. W skali od 1 do 7, gdzie 7 oznacza obszar w największym stopniu narażony na dyskryminację ze względu na płeć.

podstawie zobiektywizowanych kryteriów¹⁷, które są ujęte w dokumentach wewnętrznych firm i udostępnione do wiadomości wszystkim pracownikom/pracownicom. Przejrzystość procesów przyznawania „bonusów”, podobnie jak jasne reguły (regulaminy) wynagrodzeń sprzyjają w długim okresie wyrównywaniu różnic płacowych.

Różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w firmach biorących udział w konkursie „Firma Równych Szans 2006” były mniejsze niż średnio w kraju. Niemniej jednak kobiety na stanowiskach kierowniczych zarabiały o prawie 14% mniej niż mężczyźni, a na pozostałych stanowiskach o niecałe 4% mniej. W badanych firmach świadczenia niepieniężne przyznawano na ogół w zależności od zajmowanych stanowisk. Pracodawcy powinni jednak popracować nad strukturą oferowanych bonusów. Zalecane byłoby priorytetowe traktowanie tych, które wpływają na łatwiejsze godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Świadczenia, z których może korzystać pracownik nie tylko indywidualnie, ale z całą rodziną, kształtują postawy przywiązania do pracodawcy, sprzyjają także uzyskaniu równowagi między pracą a domem, co wpływa na wyższą wydajność ogółu zatrudnionych.

Małgorzata Ciesielska, mgr zarządzania i marketingu, doktorantka i wykładowczyni w Instytucie Organizacji Kopenhaskiej Szkoły Handlowej (www.cbs.dk) oraz członkini grupy badającej zjawisko przedsiębiorczości instytucjonalnej w ramach ruchu *open source software* (<http://www.icco.dk>)

17. Por. J. de Bruijn, *Porównywalna wartość pracy i działania na rzecz równej płacy w Unii Europejskiej*, w: A.G. Dijkstra, J. Plantega, *Ekonomia i płeć*, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 149–157.

Płeć a dostęp do szkoleń i awansów

WSTĘP

W tym rozdziale zostaną przedstawione wyniki badań dotyczące możliwości awansu kobiet i mężczyzn oraz dostępu do szkoleń jako czynnika wzmacniającego pozycję i szanse pracownika. Badania przeprowadzono w 2006 r. w dużych, średnich i małych firmach, które zgłosiły się do konkursu „Firma Równych Szans”. W analizie zostaną wykorzystane wyniki badań ankietowych wśród pracowników i pracowników, przedstawiciele kadry kierowniczej obu płci oraz w pewnym stopniu informacje z działów kadr badanych firm. Ze względu na sposób doboru firm oraz fakt, że nie wszyscy pracownicy objęci badaniem zwrócili wypełnione ankiety, przedstawiane rozkłady odpowiedzi należy traktować jako opisy wzorów zachowań i postaw, które wymagają weryfikacji w przyszłych reprezentatywnych badaniach. Tam, gdzie jest to możliwe, wyniki uzyskane w ramach badania są porównywane z rezultatami większych eksploracji, prowadzonych na próbach reprezentatywnych.

„SZKLANY SUFIT” W DOSTĘPIE KOBIET DO ZARZĄDZANIA

Przedmiotem licznych prac stała się pogłębiona analiza źródeł nikłej obecności kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz efektywność instrumentów społecznych, ekonomicznych, politycznych i kulturowych, które pozwoliłyby zwiększyć liczebnie i jakościowo uczestnictwo kobiet w polityce i gospodarce na stanowiskach decydenckich, gdyż ono właśnie decyduje o dystrybucji i redystrybucji szeroko rozumianych dóbr. Problem podrzędnej sytuacji kobiet w dostępie do zarządzania jest dostrzegany przez wielu badaczy.

O tym, jak bardzo skomplikowana jest zmiana istniejących relacji, pisze wybitny socjolog francuski P. Bourdieu w swej książce *Dominacja męska* (2004 r.), analizując relacje między kobietami i mężczyznami w różnych społeczeństwach. Charakteryzuje je w następujący sposób: „Androcentryzm jest [...] stale uprawomocniany przez praktyki, które sam wywołuje, ponieważ dyspozycje do praktycznego działania będące rezultatem wcielenia wpisanych w porządek rzeczy uprzedzeń skazują kobiety na nieustanne potwierdzanie owych uprzedzeń. Obcujemy zatem z klątwą w znaczeniu samospełniającego się proroctwa [...]. Klątwa ta jest obecna w codziennych, niezliczonych aktach wymiany między płciami, te same dyspozycje, które skłaniają mężczyzn do powierzania kobietom prac gorszych, nieważnych i niewdzięcznych, ich samych zwalniają z zachowań godzących w ich honor. [...] Uzmysłowanie sobie ograniczeń nakładanych przez strukturę przestrzeni domowej na strukturę przestrzeni zawodowej (przez wyobrażenia o tym, jaka powinna być konieczna, nieunikniona lub akceptowalna różnica pozycji męża i żony) sprawia, że relacja odpowiedniości między strukturą pozycji męskich i kobiecych w różnych przestrzeniach społecznych staje się zrozumiała. W wyścigu, w którym kobiety nie są w stanie nawet dostrzec własnego upośledzenia, odpowiedniość ta utrzymywałaby się nawet wtedy, gdyby używane pojęcia zmieniły substancjalną zawartość¹”.

Na zjawisko to zwracano uwagę już wcześniej², wskazując na związek między sferą publiczną i prywatną, między „demokracją domową” a równym prawem wyborczym. Zmiany zachodzące we współczesnych społeczeństwach pokazują jednak, że stosunki w obu tych sferach z trudem ulegają przeobrażeniom.

1. P. Bourdieu, *Dominacja męska*, Of. Naukowa, Warszawa 2004, s. 45, 126.

2. Por. A. Phillips, *Democracy and Difference*, Pennsylvania State University Press, Pennsylvania 1993.

Okres przechodzenia od industrializacji do epoki postindustrialnej cechuje indywidualizacja. Jednostki nabierają przekonania, że mają prawo do dysponowania własnym życiem i niekoniecznie postrzegają swoje miejsce w ramach tradycyjnej rodziny. Umasowienie edukacji, szczególnie szybkie podnoszenie poziomu wykształcenia przez kobiety, powoduje, że z osób wyraźnie mniej wykształconych w porównaniu z mężczyznami stają się one lepiej wykształcone. Ich indywidualne doświadczenia zdobywane na rynku pracy, gdy występują jako jednostki, a nie jako członkinie rodziny, przyczyniają się do ugruntowania poczucia niezależności ekonomicznej i społecznej, wiary w swoje możliwości, pomimo istnienia „szklanego sufitu”³ utrudniającego dostęp do najwyższych i najbardziej odpowiedzialnych stanowisk w gospodarce, polityce, kulturze czy nauce. Globalizacja procesów ekonomicznych, politycznych i kulturowych stwarza nowe wymagania w stosunku do jednostek. Aby sprostać nowym oczekiwaniom zglobalizowanego rynku pracy jednostka musi być konkurencyjna, co oznacza, że poza przygotowaniem do wykonywania określonej pracy powinna wykazywać znaczną elastyczność w przystosowywaniu do zmieniających się warunków na rynkach pracy, powinna doksztalać się i być gotowa do zmiany miejsca zamieszkania, jeśli tego wymaga aktualny bądź potencjalny pracodawca.

W książce *Spółeczeństwo ryzyka* U. Beck pisze: „równouprawnienia mężczyzn i kobiet nie można realizować w strukturach instytucjonalnych, które zakładają ich nierówność”⁴. Inni badacze oceniając obecną sytuację, konstatują: „Wydaje się oczywiste, że wartości społeczne bardziej i szybciej się zmieniły niż rzeczywisty zakres władzy kobiet w demokratycznych społeczeństwach”⁵. Szybkość zmian w tym zakresie będzie jednak zależać od wprowadzenia różnych prawnych rozwiązań, takich jak pozytywna dyskryminacja⁶, działań sprzyjających pojawianiu się kobiet w polityce i gospodarce na stanowiskach kierowniczych.

W rzeczywistości jednak, na co zwraca uwagę m.in. P. Bourdieu, kwestia dostępu do władzy nie jest rozwiązana. Przy zajmowaniu formalnie takich samych stanowisk ma bowiem miejsce dalsze zróżnicowanie na lepsze i gorsze pozycje z punktu widzenia osiągniętych wpływów. Dokonuje się ono na podstawie powszechnego przekonania o odmiennych predyspozycjach kobiet i mężczyzn oraz przeniesionych zwyczajów z innych sfer życia społecznego, choć kapitał społeczny i kulturowy wnoszony przez kobiety przeważnie nie upoważnia do tego rodzaju różnicowania. Przykładów dostarczają np. badania nad parlamentarzystami, którzy w ten sam sposób zdobyli mandaty poselskie, ale w rzeczywistości ich role i wpływy w parlamencie są odmiennie⁷.

3. „Szklany sufit” oznacza niewidzialną barierę, która zdaje się oddzielać kobiety i mniejszości etniczne od najwyższych szczebli kariery. Termin został wprowadzony przez Amy Saltzman w 1991 r. Pojęcie „szklanego sufitu” odnosi się do przeszkód przy awansowaniu na sam szczyt, ale większość kobiet nie dochodzi nawet do średniego szczebla zarządzania, stanowiącego odskocznnię do dalszej kariery. (Por. L. Brannon, *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 395). Istnienie „szklanego sufitu” w Polsce zostało obszernie omówione m.in. w pracach: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, ISP, Warszawa 2003; R. Siemieńska, *Nie chcę, nie mogę czy nie potrafię? O postawach i uczestnictwie politycznym kobiet w Polsce*, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2000; *Płeć, wybory, władza*, red. R. Siemieńska, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2005; E. Lisowska, *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, Of. Wyd. SGH, Warszawa 2001.
4. U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka*, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2002, s. 169–170.
5. R. Inglehart, P. Norris, *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change Around the World*, Cambridge University Press, Cambridge 2003, s. 162.
6. Dyskryminacja pozytywna czy działania afirmacyjne oznaczają preferencyjne traktowanie jednostek ze względu na płeć, przynależność etniczną, rasę bądź inne cechy, aby ułatwić im dostęp do dóbr, do których pozbawione są dostępu lub mają go w ograniczonym zakresie. W Unii Europejskiej przyjęta zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn dopuszcza w pewnych przypadkach istnienie programów afirmatywnych (pozytywnych, uprzywilejowania wyrównawczego) na rzecz kobiet. Chodzi tu o preferencje w zatrudnianiu i awansie dla osoby należącej do płci niedoreprezentowanej. (Szerzej patrz: E. Zielińska, *Przeciwdziałanie barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, ISP, Warszawa 2003).
7. *Płeć, wybory, władza...*, op.cit.

PERCEPCJA NIERÓWNOŚCI PŁCI W ŚWIETLE BADAŃ MIĘDZYNARODOWYCH NAD ELITAMI POLITYCZNYMI I EKONOMICZNYMI

Badania międzynarodowe, którymi objęto elity polityczne i ekonomiczne 27 krajów uprzemysłowionych w latach 90. ubiegłego wieku⁸, pokazują, że nie te same aspekty nierówności kobiet i mężczyzn są dostrzegane przez członków elit różnych krajów. Poza tym w pewnych przypadkach poglądy i opinie kobiet i mężczyzn są bardzo podobne, podczas gdy w innych wyraźnie się różnią. Ogólnie rzecz biorąc, kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają nierówności, a także bariery natury kulturowej i społecznej, które utrudniają kobietom wejście do elit politycznych i gospodarczych. Odsetki tych, którzy nie zgadzają się z poglądem, że „kobiety wolą mężczyzn na stanowiskach decydenckich”, a także że „kobietom brak specyficznego przygotowania do pełnienia takich ról”, są dość podobne. Kobiety jednak znacznie częściej niż mężczyźni są przekonane, że „kobiety są izolowane w środowisku zawodowym”, głównie męskim, że niechętnie mianuje się je czy wybiera na najwyższe stanowiska, a także że muszą więcej osiągnąć niż mężczyźni, żeby zostać zauważone. Również częściej niż mężczyźni uważają, że praca zarobkowa jest najlepszym sposobem zapewnienia kobietom niezależności, zdecydowanie częściej niż mężczyźni nie zgadzają się z poglądem, że gdy brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć pierwszeństwo w ich otrzymaniu. Członkowie elit politycznych częściej niż członkowie elit gospodarczych dostrzegają istniejące nierówności oraz społeczne i kulturowe bariery w uzyskiwaniu przez kobiety miejsc na szczytach decydenckich kręgów władzy.

Płeć respondentów oraz orientacja na wartości są czynnikami najsilniej korelującymi z postrzeganiem nierówności, jeśli chodzi o możliwości awansu kobiet i mężczyzn, znacznie bardziej niż wykształcenie obojga rodziców, wykształcenie samego respondenta czy jego wiek. Członkowie elity zorientowani postmaterialistycznie⁹ znacznie częściej dostrzegają bariery utrudniające awans kobiet. Wykształcenie matki, ale także – choć w mniejszym stopniu – ojca wpływa na dostrzeganie nierównych możliwości kobiet i mężczyzn: im wyższe wykształcenie, tym częstsza konstatacja nierówności. Starsi członkowie elit częściej niż młodszy dostrzegają nierówności.

Konstatacja związku między posiadaną orientacją na wartości a postrzeganiem nierównych możliwości awansu przez członków badanych elit gospodarczych i politycznych jest zgodna z wykazaną przez Ingleharta zależnością między bardziej ogólną orientacją na wartości a preferencją wielu innych wartości w badanych przez niego krajach, położonych na różnych kontynentach, o różnych doświadczeniach politycznych i reprezentujących odmienny poziom rozwoju gospodarczego¹⁰. Stwier-

8. Por. R. Siemieńska, *Elites' Value Orientations*, w: *Gendering Elites. Economic and Political Leadership in 27 Industrialized Societies*, red. M. Vianello, G. Moore, Macmillan Press, New York-London 2000; R. Siemieńska, *Values*, w: *Women and Men in Political and Business Elites: A Comparative Study in the Industrialized World*, red. M. Vianello, G. Moore, „Current Sociology” Vol. 52/3, 2004, Monograph 1, s. 429–458.

9. Według R. Ingleharta wartości materialistyczne (nazywane też przez niego potrzebami bezpieczeństwa) są związane z zapewnieniem poczucia fizycznego, a także ekonomicznego bezpieczeństwa, zaś wartości postmaterialistyczne (określane też jako potrzeby ekspresji) to takie wartości, które pojawiają się, gdy wartości materialistyczne zostają zaspokojone choćby w minimalnym stopniu. (Por. R. Inglehart, *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles*, Princeton University Press, Princeton 1997, s. 28). Inglehart (a także inni badacze, por. np. R.J. Dalton, *Citizen Politics*, Seven Bridges Press, New York-London 2002) wskazuje, że walor jego teorii leży w tym, że wskaźnik podstawowej orientacji na wartości pozwala przewidzieć, przy przejściu od wartości materialistycznych do postmaterialistycznych, zmianę wielu postaw dotyczących polityki (wzrost akceptacji dla rozwiązań demokratycznych), religii (tendencje sekularyzacyjne), norm regulujących stosunki seksualne (większy liberalizm), sposobów wychowania dzieci i modelu rodziny (oparty na partnerstwie, ograniczanie liczby dzieci). Uważa on również, że mierzona przez niego orientacja na wartości jest we współczesnych społeczeństwach ważniejsza niż takie podziały, jak orientacja lewicowa-prawicowa czy liberalna-konserwatywna, które uważało się za podstawowe od połowy XIX w. Obszerniejsze omówienie problemu patrz: R. Siemieńska, *Od wartości postmaterialistycznych do materialistycznych – casus Polski*, w: *Zmiana czy stagnacja?*, red. M. Marody, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2004, s. 171–206.

10. Por. R. Inglehart, *The Silent Revolution...*, op.cit.

dził on m.in., że osoby przywiązujące szczególną wagę do wartości postmaterialistycznych częściej opowiadają się za równością płci i mniej tradycyjnym modelem rodziny. Z kolei rodzaj orientacji na wartości jest wyznaczony wieloma czynnikami na poziomie społeczeństwa jako całości, a także indywidualną sytuacją jednostki.

Tak więc szerszy kontekst o charakterze politycznym i ekonomicznym, a także orientacje na wartości społeczeństwa przede wszystkim wyjaśniają orientacje na wartości osób znajdujących się na szczytach drabiny politycznej i ekonomicznej, wskazując, iż w pewnym stopniu są one reprezentatywne dla populacji swych krajów. Jednakże stopień podobieństwa w orientacjach na wartości materialistyczne bądź postmaterialistyczne między społeczeństwem jako całością a badanymi członkami elit jest bardzo różny w poszczególnych krajach. Z zasady ci ostatni są bardziej postmaterialistycznie zorientowani niż mieszkańcy ich krajów, a członkowie elit politycznych bardziej niż członkowie elit gospodarczych, i to we wszystkich grupach krajów. Stosunkowo najmniejsze są różnice między przedstawicielami obu elit w krajach postkomunistycznych, co daje się wytłumaczyć tym, że są to elity dopiero kształtujące się, często zasilone przez osoby aktywne poprzednio w elicie politycznej bądź w opozycji. Kobiety są bardziej zorientowane postmaterialistycznie – wzór ten wyraźnie rysuje się wśród członków elit politycznych i występuje w większości przypadków w elitach gospodarczych¹¹.

PRZYCZYNY BRAKU KOBIET NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH W OPINII MENEDŻERÓW
Spośród ogółu menedżerów – kobiet i mężczyzn – objętych badaniem „Firma Równych Szans 2006” 80% stwierdziło, że płeć nie ma znaczenia, jeśli chodzi o sprawdzanie się na stanowiskach kierowniczych. W przypadku dużych firm 16% badanych menedżerów uważało, że lepiej sprawdzają się mężczyźni, a jedynie 5%, że kobiety. W małych i średnich firmach rozkład odpowiedzi był odwrotny: 12% menedżerów uważało, że lepiej sprawdzają się kobiety, a 9% wskazało na mężczyzn. Mężczyźni menedżerowie częściej byli skłonni uważać, że lepiej sprawdzają się przedstawiciele ich płci, podczas gdy kobiety częściej pozytywnie oceniały kobiety.

Odmienne rozkłady odpowiedzi na pytania „kobietom czy mężczyznom jest łatwiej zarządzać” i „kto lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych” pokazują, że odpowiadający na ankietę menedżerowie postrzegali je jako odnoszące się do dwóch różnych wymiarów. Pierwszy – jak można sądzić – odnosił się do relacji międzyludzkich, czyli relacji z innymi współpracownikami, podczas gdy drugi – do jakości wykonywanej pracy. Uzyskane rozkłady odpowiedzi mogą zatem świadczyć o tym, że nie tyle chodzi tu o umiejętności, które zdaniem większości badanych kobiety posiadają, gdyż poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest podobny, a o trudności w funkcjonowaniu w społecznym *networku* (wewnątrz i na zewnątrz firmy). Przytoczone dane sugerują, że w firmach małych i średnich mężczyźni częściej są skłonni postrzegać kobiety na kierowniczych stanowiskach jako równych partnerów, podczas gdy w dużych – rzadziej.

Zebrane opinie na temat nierównej obecności kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach prowadzą do następujących wniosków:

- Istnieje znaczna zgodność w odpowiedziach osób zajmujących kierownicze stanowiska w małych i średnich oraz dużych firmach – wyraźnie dominuje pogląd, że płeć nie stanowi o tym, kto lepiej się sprawdza na stanowiskach kierowniczych.

11. Por. R. Siemieńska, *Elites' Value...*, op.cit. oraz R. Siemieńska, *Values*, op.cit.

- Najczęściej respondenci zgadzali się, że przyczynami większej liczby mężczyzn niż kobiet na stanowiskach kierowniczych jest „sposób, w jaki mężczyźni są wychowywani” oraz fakt, że „mężczyźni wolą, aby tak było”.
- Najrzadziej zgadzano się z opiniami, że „kobiety wolą, aby tak było” oraz że „kobietom brak odpowiedniego przygotowania”.
- Pozostałe opinie – „przyczyną jest sposób, w jaki kobiety są wychowywane”, „społeczeństwo jest tak zorganizowane, że nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska”, „kobiety nie mają dostępu do układów nieformalnych, które decydują o awansie” – były wymieniane rzadziej, plasując się odpowiednio na miejscach trzecim, czwartym i piątym.
- Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegały gorszą sytuację kobiet, jeśli chodzi o możliwości awansu na kierownicze stanowiska (30% kobiet i 10% mężczyzn zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach w dużych firmach oraz 30% kobiet i 20% mężczyzn w firmach małych i średnich), a ponadto częściej zgadzały się z poglądem, że „społeczeństwo jest tak zorganizowane, że nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska”.

Konkludując, analiza rozkładu odpowiedzi pokazuje, że menedżerowie obu płci w celu wyjaśnienia istniejących nierówności przywołują stereotypowe koncepcje na temat preferencji kobiet: zinternalizowaną skłonność do uznania dominacji męskiej, sposób, w jaki społeczeństwo jest zorganizowane, ograniczone wzorami kulturowymi możliwości wchodzenia w nieformalne układy.

Tabela 1. Uwarunkowania obecności kobiet na kierowniczych stanowiskach w ocenie badanych menedżerów (średnia ocen)

Wyszczególnienie	Duże firmy N = 44			Małe i średnie firmy N = 57		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Przyczyną jest sposób, w jaki mężczyźni są wychowywani	3,4	3,5	3,3	3,1	3,4	2,9
Mężczyźni wolą, aby tak było	3,4	3,5	3,2	3,6	3,8	3,4
Przyczyną jest sposób, w jaki kobiety są wychowywane	3,2	3,2	3,1	3,0	3,0	2,9
Społeczeństwo jest tak zorganizowane, że nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska	2,6	2,9	2,3	2,8	2,9	2,6
Kobiety nie mają dostępu do układów nieformalnych, które decydują o awansie	2,4	2,7	2,0	2,6	2,7	2,4
Kobiety wolą, aby tak było	2,4	2,2	2,6	2,2	2,2	2,3
Kobietom brak odpowiedniego przygotowania	2,0	2,0	2,1	1,8	1,6	1,9

Uwaga: każda z przyczyn była oceniana w skali: 5 – zdecydowanie zgadzam się, 4 – zgadzam się, 3 – ani zgadzam się, ani nie zgadzam się, 2 – nie zgadzam się, 1 – zdecydowanie nie zgadzam się. Im wyższa wartość średniej, tym częściej zgadzano się z daną opinią, im niższa, tym rzadziej.

Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

Tabela 2. Uwarunkowania obecności kobiet na kierowniczych stanowiskach w ocenie badanych menedżerów oraz właścicieli małych firm według płci (% pracodawców „zdecydowanie niezgadających się” i „niezgadzających się”)

Wyszczególnienie	Duże firmy N = 44			Małe i średnie firmy N = 57			Właściciele małych firm N = 1000	
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Przyczyną jest sposób, w jaki mężczyźni są wychowywani	25	26	24	33	19	47	-	-
Mężczyźni wolą, aby tak było	27	22	33	18	19	17	-	-
Przyczyną jest sposób, w jaki kobiety są wychowywane	32	35	29	40	41	40	39	49
Spółeczeństwo jest tak zorganizowane, że nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska	52	39	67	51	44	57	31	44
Kobiety nie mają dostępu do układów nieformalnych, które decydują o awansie	64	57	71	56	48	63	28	41
Kobiety wolą, aby tak było	57	70	43	68	74	63	58	48
Kobietom brak odpowiedniego przygotowania	77	78	76	93	96	90	67	66

Źródło: jak do tabeli 1 oraz wyniki badania nad właścicielami małych firm zatrudniających do 50 osób przeprowadzonego w 2005 r. Por. *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn*, t. 2, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2006.

Dane prezentowane w tabelach 1 i 2 odzwierciedlają specyficzne doświadczenia osób, które mimo kulturowych i strukturalnych barier uzyskały stanowiska kierownicze. Są one zatem niejako dowodem, że awans leży w zasięgu kobiet, choć nie jest on łatwy. W dwóch ostatnich kolumnach tabeli 2 umieszczono opinie uzyskane w badaniach właścicieli firm na stosunkowo dużej populacji 500 kobiet i 500 mężczyzn, zatrudniających do 50 pracowników. Pokazują one, że usamodzielnienie i praca na swoim wyznacza inną perspektywę postrzegania ograniczeń w dostępie do stanowisk kierowniczych. Rzadziej niż badani przez nas menedżerowie dużych firm oraz małych i średnich (tylko czasami są to właściciele) nie zgadzają się z poglądem, że kobiety nie mają dostępu do układów nieformalnych, które decydują o awansie. Rzadziej też nie zgadzają się z opinią, że społeczeństwo jest tak zorganizowane, że nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska.

Interesujące jest, że przebywanie w strukturach organizacyjnych z określonymi mechanizmami awansu, które – jak wiele badań pokazało – faworyzuje mężczyzn, powoduje, iż np. w grupie pracowników naukowych odsetki osób, które uważają, że organizacja społeczeństwa ogranicza możliwości awansu kobietom, są bardziej podobne do opinii osób objętych naszymi badaniami niż do uzyskanych w grupie właścicieli firm, którzy nie podlegają ograniczeniom wcześniej opisanym¹².

12. Por. R. Siemieńska, *Gender Research Productivity Puzzle in Polish Universities*, w: *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*, red. R. Siemieńska, A. Zimmer, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2007.

CECHY POŻĄDANE U DOBREGO PRACOWNIKA – „KOBIECE” CZY „MĘSKIE” – W OCENIE KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

Niejednokrotnie uważa się, że przyczyną stosunkowo małej obecności kobiet na najwyższych stanowiskach w firmach jest brak cech osobowościowych, które pozwoliłyby im pełnić z sukcesem role decydenckie. Badania nad stereotypami płci pokazują, iż od kobiet i mężczyzn oczekuje się posiadania odmiennych cech predysponujących ich do pełnienia określonych ról społecznych (podrzędnych bądź kierowniczych)¹³. W omawianych tu badaniach zadano menedżerom ogólnie sformułowane pytanie, jakie cechy uważają za pożądane u dobrego pracownika. Zgodnie z wcześniej uzyskiwanymi wynikami można było założyć, że oczekiwania menedżerów kobiet i mężczyzn mogą być nieco inne ze względu na ich odmienną socjalizację i odmienne wyobrażenia o możliwościach obu płci. Analiza odpowiedzi potwierdziła, że płęć różnicuje oczekiwania osób pełniących stanowiska kierownicze (menedżerów i właścicieli) wobec pracowników. Kobiety cenią bardziej cechy przypisywane stereotypowo kobietom, mężczyźni – mężczyznom. Na przykład kobiety częściej podkreślały ważność cech interpersonalnych, a mężczyźni częściej podkreślali, że lojalność wobec firmy jest ważna.

Tabela 3. Cechy cenione u pracowników przez menedżerów małych i średnich firm

Cechy szczególnie cenione przez kobiety (N = 27)	Cechy szczególnie cenione przez mężczyzn (N = 30)
Odpowiedzialność	Kompetencje
Umiejętność pracy w grupie	Zaangażowanie
Sumiennosc	Lojalność wobec pracodawcy
Uczciwość	Dyspozycyjność
Chęć zdobywania nowych kwalifikacji	Kreatywność
Pracowitość	Przygotowanie merytoryczne

Uwaga: wykazane w tabeli cechy wymieniało od 16% do 37% respondentów. Cechy zostały umieszczone według częstości ich wymieniania, czyli na pierwszych miejscach są te najczęściej podawane.

Źródło: jak do tabeli 1.

W tabeli 3 zostały wykazane cechy najczęściej wymieniane przez kobiety i mężczyzn menedżerów lub właścicieli małych i średnich firm, a w tabeli 4 – przez menedżerów dużych firm. Jak widać z porównania zawartości tabel, menedżerowie wskazywali najczęściej te same cechy, ale częstotliwość ich akcentowania przez kobiety i mężczyzn była odmienna.

Tabela 4. Cechy cenione u pracowników przez menedżerów dużych firm

Cechy szczególnie cenione przez kobiety (N = 21)	Cechy szczególnie cenione przez mężczyzn (N = 23)
Zaangażowanie	Uczciwość
Umiejętność pracy w grupie	Kompetencje
Przygotowanie merytoryczne	Sumiennosc
Kreatywność	Pracowitość
	Chęć zdobywania nowych kwalifikacji
	Efektywność w pracy
	Lojalność wobec pracodawcy
	Odpowiedzialność

Uwaga: jak do tabeli 3.

Źródło: jak do tabeli 1.

13. Por. R. Unger, Sandra, *Seksizm: perspektywa zintegrowana*, w: *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice*, red. B. Wojcieszke, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 261–302.

Zestawienie cech wymieniane przez przedstawicieli małych i średnich oraz dużych firm pokazuje, że kryteria oceny i podstawa akceptacji pracownika są odmienne, aczkolwiek zdajemy sobie sprawę, że chodzi tu o odmienne aspekty, a nie zespoły cech przeciwstawiane sobie przez kobiety i mężczyzn menedżerów lub właścicieli firm. Ze względu na niewielkie liczebności badanych menedżerów bądź właścicieli rozkłady wymienianych cech mogą być przypadkowe. Na podkreślenie zasługuje fakt, że bez względu na wielkość firmy uważają oni pewien zbiór przymiotów pracowników za szczególnie pożądaną. Rzecz charakterystyczna, menedżerowie rzadko traktują wymienione przez siebie cechy jako charakterystyczne wyłącznie dla kobiet bądź wyłącznie dla mężczyzn. Wynik ten jest zbliżony z rezultatami systematycznie prowadzonych badań od początku lat 90. na reprezentatywnych próbach ogólnopolskich, które pokazują rosnącą tendencję postrzegania różnych cech osobowościowych jako „neutralnych” płciowo, tzn. posiadanych zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn (badania dotyczyły cech dobrego polityka)¹⁴. Można zatem sądzić, że badani menedżerowie, uważając pożądaną cechy za takie właśnie, nie upatrują w cechach osobowościowych przyczyn niejednakowego awansowania kobiet i mężczyzn na stanowiska kierownicze i – co więcej – będą skłonni uważać, że efektywność zarządzania przez jednych i drugich będzie podobna. Jednakże, jeśli chodzi o ocenę komu łatwiej – kobiecie czy mężczyźnie – zarządzać firmą, dzielą się na dwie grupy: tych, którzy uważają, że mężczyznom jest łatwiej (w małych i średnich firmach odpowiedziało tak 40% menedżerów; w tym 48% kobiet i 33% mężczyzn, a w dużych odpowiednio: 43%, 39% i 48%), oraz tych, którzy uważają, że płeć nie ma żadnego znaczenia w przypadku kadry zarządzającej (w małych i średnich firmach 56% menedżerów, w tym 48% kobiet i 63% mężczyzn, a w dużych odpowiednio 57%, 61% i 52%). Rzadko kto wskazał, że kobietom jest łatwiej zarządzać firmą.

Uzyskany w omawianych tu badaniach wynik potwierdza ogromną stabilność opinii w czasie i utrzymywanie się niespójności w myśleniu o możliwościach kierowniczych kobiet i mężczyzn, gdyż badania przeprowadzone w drugiej połowie lat 70. przyniosły identyczne rozkłady w Polsce¹⁵. Oznacza to, że zwiększenie udziału kobiet wśród osób wykształconych, które miało miejsce zwłaszcza w okresie po 1990 r., coraz dłuższy okres ich aktywności zawodowej i obecności na rynku pracy nie spowodowały zmiany wyobrażeń (stereotypów) o predyspozycjach kobiet i mężczyzn do zarządzania firmą.

Całkiem liczna grupa osób, przede wszystkim kobiet, wskazuje, że ich płeć czasami przeszkadza im w pracy: w małych i średnich firmach ogółem 21% (37% kobiet i 7% mężczyzn), a w dużych 27% (39% kobiet i 14% mężczyzn).

PRACOWNICY I ICH MIEJSCE W STRUKTURZE ORGANIZACYJNEJ FIRM

Spośród 1198 pracowników małych i średnich firm objętych badaniami „Firma Równych Szans 2006” 32% (380), w tym 31% kobiet i 35% mężczyzn, w ramach swych obowiązków nadzorowało pracę innych pracowników lub innym zlecało pracę do wykonania. Spośród nich 27% kobiet i 31% mężczyzn sprawowało dozór lub zlecało pracę dziewięciu bądź więcej osobom. Pozostałym podlegała mniejsza liczba podwładnych, podobna w subpopulacji kobiet i mężczyzn. Po 7% kobiet i mężczyzn określiło swoje stanowiska pracy jako kierownicze (były to wszakże stanowiska kierownicze niższego szczebla).

14. Szerzej o wynikach badań patrz: R. Siemieńska, *Życie publiczne – podejmowanie decyzji*, w: *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn*, t. 2, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2006.

15. M. Vianello, R. Siemieńska i in., *Gender Inequality*, Sage, London 1990.

Wśród 2910 pracowników dużych firm 33% (930), w tym 27% kobiet i 40% mężczyzn, w ramach swych obowiązków nadzorowało pracę innych pracowników lub innym zlecało pracę do wykonania. Spośród nich blisko połowa (44% kobiet i 49% mężczyzn nadzorujących pracę innych pracowników) kierowała co najmniej dziewięcioma osobami. Pozostałym kobietom i mężczyznom podlegało mniej niż dziewięciu pracownikom. 7% pracownic dużych firm i 12% pracowników określało swoje stanowiska pracy jako kierownicze (stanowiska kierownicze niższego szczebla).

Ponieważ badane populacje kobiet i mężczyzn w poszczególnych firmach nie były reprezentatywne, można jedynie stwierdzić, że struktura badanych według kryterium: „kierowanie pracą innych bądź nie” była podobna w obu kategoriach przedsiębiorstw oraz że wśród badanych pracowników kierujących pracą innych w dużych firmach – co oczywiste – znalazło się więcej osób, którym podlegały zespoły składające się z co najmniej dziewięciu osób. Zarówno w małych i średnich, jak i w dużych firmach kobiety znacznie częściej kierowały pracą kobiet, a mężczyźni – pracą mężczyzn. Zespołami mieszanymi podobnie często kierowali kobiety i mężczyźni.

Kto lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych: kobiety czy mężczyźni? Rozkład odpowiedzi pracowników na to pytanie pokazał, że w porównaniu z menedżerami (przedstawicielami pracodawcy) nieco rzadziej byli oni przekonani, że płeć nie ma znaczenia, przy czym pracownicy w małych i średnich częściej niż w dużych firmach tak uważali: odpowiednio 76% kobiet i 72% mężczyzn w małych i średnich firmach oraz 72% kobiet i 67% mężczyzn w dużych firmach (przypomnijmy, że wśród menedżerów 80% w obu typach firm wyraziło opinię, iż płeć nie ma znaczenia w przypadku tego, kto lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych).

W małych i średnich firmach 8% ogółu pracownic uważało, że lepiej („raczej lepiej” i „zdecydowanie lepiej”) sprawdzają się mężczyźni, a 16%, że lepiej („raczej lepiej” i „zdecydowanie lepiej”) sprawdzają się kobiety. Wśród ogółu badanych mężczyzn pracowników odsetek przekonanych o tym, że to oni lepiej wywiązują się z obowiązków na stanowiskach kierowniczych był wyższy i wynosił 23%, podczas gdy przekonanie o tym, że lepiej sprawdzają się kobiety podzielało jedynie 5%.

W dużych firmach 14% ogółu kobiet uważało, że lepiej („raczej lepiej” i „zdecydowanie lepiej”) sprawdzają się mężczyźni, a 12% – że kobiety. Wśród ogółu badanych mężczyzn odsetek przekonanych o tym, że mężczyźni lepiej wywiązują się z obowiązków na stanowiskach kierowniczych był wyższy i wynosił 28%, a przekonanie o tym, że lepiej sprawdzają się kobiety podzielało jedynie 5%.

Szczególnie konserwatywni w swoich opiniach, czyli najrzadziej zgadzający się z opinią, że płeć nie ma znaczenia, byli młodzi mężczyźni (w wieku do 29 lat) oraz legitymujący się wykształceniem poniżej średniego. Pogląd taki najczęściej podzielały kobiety mające troje dzieci i więcej. Takie rozkłady odpowiedzi były w małych i średnich przedsiębiorstwach. W dużych firmach szczególnie konserwatywni w swoich opiniach byli mężczyźni w wieku powyżej 40 lat i mający wykształcenie poniżej średniego oraz kobiety niemające dzieci.

POSTRZEGANE PRZEZ PRACOWNIKÓW NIERÓWNOŚCI W DOSTĘPIE DO AWANSÓW I SZKOLEŃ

Odmienne pozycje kobiet i mężczyzn w firmach są zjawiskiem powszechnie znanym. W jakim stopniu badani przez nas pracownicy uważają, że przyczyną jest nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o możliwości awansu i dostęp do szkoleń? W porównaniu z innymi obszarami nierównego traktowania dostęp do szkoleń jest, według pracowników, dziedziną, w której w najmniejszym stopniu odczuwają nierówne traktowanie. Kwestia ograniczonej możliwości awansu kobiet stanowi dużo poważniejszy problem, aczkolwiek nierówność w tym zakresie pracownicy odczuwają w mniejszym

stopniu niż w sferze wynagrodzeń czy w sferze godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi (por. tabela 5). Generalnie, nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o dostęp do awansów i szkoleń, silniej odczuwają pracownice i pracownicy dużych firm.

Tabela 5. Obszary nierównego traktowania w ocenie badanych pracowników (średnia ocen)

Obszary	Firmy małe i średnie		Firmy duże	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Dostęp do awansów	3,15	2,42	3,76	3,15
Ochrona przed zwalnianiem pracowników	2,90	2,46	3,39	3,04
Dostęp do szkoleń	2,38	1,98	2,51 ^a	2,42
Wynagrodzenia	3,48	2,33	3,83	3,07
Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	3,63	3,00	4,03	3,78
Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem	2,79	2,47	3,35 ^a	3,35

^a Statystycznie nieistotne różnice w ocenach kobiet i mężczyzn na poziomie istotności $p < 0,5$. Każdy z obszarów był oceniany według skali: 1 – najmniej odczuwana nierówność w porównaniu z innymi obszarami, 7 – najbardziej odczuwana nierówność w porównaniu z innymi obszarami. Im wyższa wartość średniej, tym częściej odczuwana nierówność. Im niższa, tym rzadziej.

Źródło: jak do tabeli 1.

Dostęp do awansów jest problemem szerszym niż dochodzenie do szczytu drabiny organizacyjnej firmy, czyli do poziomu, który często okazuje się nieprzekraczalny dla kobiet lub którego osiągnięcie zdarza się bardzo rzadko. Chodzi tu bowiem o wszelkie przesunięcia w górę na drabinie organizacyjnej w przedsiębiorstwie, które w końcu decydują, czy ktoś dysponuje doświadczeniem i wiedzą predestynującą do zajmowania stanowisk kierowniczych, o ile te obsadzone są według kryterium merytokratycznego.

W badanych firmach, dla których kadry dostarczyły danych, w 2003 r. awansowało 478 kobiet (6% zatrudnionych) i 884 mężczyzn (9% zatrudnionych), a w 2005 r. – 871 kobiet (blisko 10% zatrudnionych) i 1196 mężczyzn (nieco ponad 10% zatrudnionych). Zatem mężczyźni byli częściej awansowani niż kobiety, szczególnie biorąc pod uwagę 2003 r. Na przestrzeni lat 2003–2005 nastąpił ogólny wzrost liczby osób obu płci, które awansowały, zarówno w wymiarze bezwzględny, jak i względny. Były takie firmy, w których awansowano więcej kobiet niż mężczyzn, jak np. w Novartis Poland, Deloitte Advisory, Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris, HJ Heinz Polska. Były też takie, gdzie liczba awansowanych mężczyzn była przygniatająco większa niż kobiet, np. Volkswagen Motor Polska, ale firma ta zatrudnia stosunkowo małą liczbę kobiet. Uzyskane dane pokazują zróżnicowanie sytuacji, jednak nie pozwalają powiedzieć, czy i w jakim stopniu awanse mogły być bardziej równomiernie rozłożone. Ocena taka musiałaby być oparta na specjalistycznej wiedzy dotyczącej charakteru poszczególnych firm i branż.

Co o dostępie do awansów mówią pracownicy? Otóż 26% kobiet i 42% mężczyzn zatrudnionych w małych i średnich firmach uważa, że w ich firmach nie ma przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do awansów. Pozostali, a więc zdecydowana większość kobiet i nieco ponad połowa mężczyzn, dostrzegają istniejące nierówności i bariery w awansie głównie kobiet. O braku ograniczeń w awansowaniu mówią kobiety i mężczyźni będący w wieku 40 lat lub więcej (nieco częściej ci ostatni). Nierówności w awansowaniu najczęściej dostrzegają kobiety

ze średnim i pomaturalnym oraz wyższym wykształceniem, w odróżnieniu od kobiet i mężczyzn mających wykształcenie poniżej średniego, oraz kobiety niemające dzieci. W tabeli 6 przedstawiono, kto relatywnie najsilniej, a kto najslabiej dostrzega nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn w zakresie możliwości awansu w porównaniu z innymi dziedzinami, biorąc pod uwagę płeć, wiek, poziom wykształcenia i fakt posiadania dzieci oraz ich liczbę.

Tabela 6. Dostrzeganie nierówności traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do awansów według cech demograficzno-społecznych pracowników (średnia ocen)

Cechy demograficzno-społeczne	Firmy małe i średnie		Firmy duże	
	najsilniej	najslabiej	najsilniej	najslabiej
Płeć	kobiety: 3,15	mężczyźni: 2,42	kobiety: 3,76	mężczyźni: 3,15
Wiek	kobiety do 29 lat: 3,51	mężczyźni powyżej 40 lat: 2,29	kobiety powyżej 40 lat: 3,99	mężczyźni powyżej 40 lat: 3,09
Wykształcenie	kobiety z wykształceniem średnim, pomaturalnym i wyższym: 3,03	kobiety z wykształceniem poniżej średniego: 1,45	kobiety z wykształceniem wyższym: 3,94	mężczyźni z wykształceniem średnim i pomaturalnym: 2,89
Liczba dzieci	kobiety bez dzieci: 3,43	mężczyźni z jednym dzieckiem: 2,21	kobiety z jednym dzieckiem: 3,84	mężczyźni z jednym dzieckiem: 3,09

Uwaga: każdy z obszarów był oceniany według skali: 1 – najmniej odczuwana nierówność w porównaniu z innymi obszarami, 7 – najbardziej odczuwana nierówność w porównaniu z innymi obszarami. Im wyższa wartość średniej, tym bardziej odczuwana nierówność; im niższa, tym rzadziej.

Źródło: jak do tabeli 1.

Relatywnie najsilniej odczuwają nierówności w dostępie do awansów kobiety z wyższym wykształceniem, niemające dzieci lub mające jedno dziecko, a zatem osoby, które dysponują przygotowaniem do pracy na stanowiskach kierowniczych i są stosunkowo mało obciążone obowiązkami rodzinnymi. Kapitał kulturowy, którym dysponują, oraz sytuacja rodzinna pozwoliłaby im wykonywać pracę bardziej absorbującą, gdyby zaoferowano im awans. Kobiety, które uważały, że zostały pominięte przy awansach ze względu na swoją płeć, stanowiły w małych i średnich firmach 5% ogółu badanych (2% mężczyzn), a w dużych – dwukrotnie więcej: 10% (4% mężczyzn).

FIRMA JAKO INSTYTUCJA WSPIERAJĄCA SZKOLENIA

Szkolenia mające na celu podnoszenie kwalifikacji pracowników lub wyposażenie ich w specyficzne, niezbędne w danej firmie umiejętności odgrywają istotną rolę w podnoszeniu jakości siły roboczej i są wyodrębniane w opracowaniach jako jeden z głównych sposobów aktualizacji wiedzy i umiejętności. Według informacji uzyskanych w badanych firmach (dane z działu kadry) w 2003 r. 3501 kobiet i 3822 mężczyzn, a w 2005 r. – 5647 kobiet i 6610 mężczyzn wzięło udział w szkoleniach finansowanych bądź dofinansowanych przez firmę. Zatem w liczbach bezwzględnych więcej mężczyzn niż kobiet, przy czym różnica w liczbie mężczyzn i kobiet uczestniczących w szkoleniach była większa w 2005 r. niż w 2003 r.

Z odpowiedzi badanych pracowników wynika, że 34% kobiet i 41% mężczyzn w małych i średnich firmach oraz odpowiednio 38% i 42% w dużych korzystało z finansowania bądź dofinan-

sowania szkoleń. Z dofinansowania szkoleń korzystało stosunkowo najwięcej pracowników, więcej niż w przypadku opieki medycznej, zajęć sportowych, przejazdów i wyjazdów wypoczynkowych, których koszty w części czy całości są pokrywane przez firmy.

W małych i średnich firmach relatywnie najczęściej korzystali z dofinansowania szkoleń mężczyźni w wieku 30–39 lat (46% ogółu mężczyzn w tej grupie wieku), mający wyższe wykształcenie (50% ogółu mężczyzn o tym poziomie wykształcenia), posiadający dwoje dzieci (51% ogółu mężczyzn mających dwoje dzieci). W przypadku kobiet również stosunkowo najczęściej ze szkoleń korzystały będące w wieku 30–39 lat (38% ogółu kobiet w tej grupie wieku), mające wyższe wykształcenie (40% ogółu kobiet o tym poziomie wykształcenia), niemające dzieci (43% ogółu kobiet w tej grupie).

W dużych firmach sytuacja przedstawiała się nieco inaczej, bowiem relatywnie najczęściej z dofinansowania szkoleń korzystali mężczyźni w wieku 40 lat i więcej (49% ogółu mężczyzn w tej grupie wieku), mający wyższe wykształcenie (52% ogółu mężczyzn o tym poziomie wykształcenia), posiadający troje i więcej dzieci (47% ogółu mężczyzn mających troje i więcej dzieci). W przypadku kobiet były to osoby w wieku 30–39 lat i powyżej 40 lat (w każdej z tych kategorii po 42% ogółu kobiet w tych grupach wieku), mające wyższe wykształcenie (47% ogółu kobiet o tym poziomie wykształcenia), niemające dzieci (43% ogółu kobiet w tej grupie).

Ze szkoleń finansowanych bądź dofinansowywanych przez małe i średnie firmy najrzadziej korzystały kobiety najmłodsze – będące w wieku do 29 lat (33% ogółu kobiet w tej grupie wieku), mające wykształcenie poniżej średniego (21% ogółu kobiet w tej grupie wykształcenia), posiadające troje i więcej dzieci (28% ogółu kobiet w tej grupie). Tak niskie odsetki nie występowały w żadnej podgrupie mężczyzn. Podobnie rzecz się miała w dużych firmach – ze szkoleń finansowanych przez przedsiębiorstwo najrzadziej korzystały kobiety w wieku do 29 lat, mające wykształcenie poniżej średniego i posiadające troje lub więcej dzieci. Odsetki były identyczne jak w przypadku małych i średnich firm lub różniły się nieznacznie (o 1–2 pkt. proc.).

Pracownicy dużych firm częściej niż małych uczestniczyli w ostatnim roku w kursach, seminariach, konferencjach, instruktażach, prywatnych lekcjach lub innych formach kształcenia. W małych i średnich firmach było to 45% kobiet i 50% mężczyzn, a w dużych odpowiednio 49% i 53%. Skład demograficzny i społeczny korzystających z wymienionych typów szkoleń był taki sam jak omówiony w przypadku charakteryzowania grup pracowników, którzy otrzymali dofinansowanie udziału w szkoleniach z firm ich zatrudniających. Jest to w pewnym stopniu oczywiste, ponieważ większość pracowników doksztalających się czyni to na koszt pracodawcy.

Szkolenia mają różny charakter i różne są ich cele. Czasami są to relatywnie proste instrukcje co do sposobu wykonywania pracy, czasami są to zajęcia, które wyraźnie poszerzają wiedzę i umiejętności mogące być na przykład przygotowaniem do planowanego przez menedżera awansu danego pracownika. Niekiedy – jak wynika z danych działów kadr – są to szkolenia dotyczące równego traktowania ze względu na płeć (w 12 firmach spośród badanych), molestowania seksualnego (w 13 firmach), mobbingu (w 13 firmach). Nie dysponowaliśmy danymi, które pozwoliłyby odpowiedzieć na pytania dotyczące charakteru i zakresu tematycznego wszystkich szkoleń. Jediną informacją w tym zakresie była liczba godzin poświęcona na doksztalanie w ciągu ostatniego roku. Pracownicy małych i średnich firm najczęściej odbywali krótkie szkolenia (do 15 godzin w ciągu roku), zwłaszcza kobiety. Spośród 303 kobiet, które szkoliły się, 34% wzięło udział w takich szkoleniach, podczas gdy spośród 234 mężczyzn – 28%. We wszystkich pozostałych szkoleniach, od powyżej 15 godzin do 80 godzin w ciągu roku, częściej uczestniczyli mężczyźni. A w doksztalaniu, które trwało więcej niż 80 godzin, nieco więcej kobiet: 12% w porównaniu z 10% mężczyzn. Pracownicy dużych firm

częściej niż małych i średnich brali udział w dłuższych szkoleniach. W szkoleniach w wymiarze do 15 godzin uczestniczyło 27% kobiet i 19% mężczyzn, w najdłuższych (powyżej 80 godzin) – 14% kobiet i 16% mężczyzn. W obu kategoriach firm osoby najmłodsze, czyli w wieku do 29 lat, uczestniczyły przeważnie w krótkich szkoleniach (33% ogółu kobiet w tym wieku i 26% mężczyzn) oraz osoby o wykształceniu poniżej średniego (44% kobiet o tym wykształceniu i 49%), a także osoby mające jedno dziecko (28% kobiet w tej kategorii i 19% mężczyzn). W długich szkoleniach najczęściej uczestniczyły osoby z wyższym wykształceniem, przy czym ich odsetek był wyższy w dużych firmach, oraz osoby w wieku od 30 do 39 lat (18% kobiet w tym wieku i 21% mężczyzn). W firmach małych i średnich częściej były to osoby najmłodsze (do 29 lat) i starsze (w wieku 40 lat i więcej), a także kobiety i mężczyźni niemający dzieci.

DOSTĘP DO SZKOLEŃ W OCENIE PRACOWNIKÓW

Percepcja dostępu do szkoleń jest bardzo zróżnicowana, gdy analizować ją ze względu na płeć, wiek, wykształcenie i status rodzinny (posiadanie dzieci bądź nie). Kobiety ogólnie częściej niż mężczyźni odczuwają, że są pomijane w dostępie do szkoleń. Jednakże odmienna jest percepcja w firmach małych i średnich oraz dużych (por. tabela 7). W tych pierwszych zwłaszcza kobiety młodsze, z wykształceniem wyższym i mające jedno dziecko lub w ogóle niemające dzieci częściej odczuwają, że są pomijane w kierowaniu na szkolenia, a w firmach dużych – kobiety starsze, z niższym wykształceniem i mające więcej dzieci. Sytuacja rodzinna w odmienny sposób rzutuje na dostrzeganą, a być może również doświadczaną możliwość doksztalcenia się. Ujmując najkrócej, kobiety mające rodziny odczuwają częściej nierówność dostępu do szkoleń niż mężczyźni mający rodziny. Być może większe obciążenie odpowiedzialnością za dostarczanie środków na utrzymanie rodziny, które tradycyjnie spada na barki mężczyzn, skupia ich uwagę bezpośrednio na zarabianiu, podczas gdy kobiety zdają sobie sprawę z faktu, iż ich zatrudnienie, a zatem możliwość utrzymania pracy w sytuacji konkurencji z mężczyznami zależy od posiadanego i podnoszonego stale poziomu kwalifikacji, większą wagę przywiązują do szkoleń.

Tabela 7. Dostrzeganie nierówności traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do szkoleń według cech demograficzno-społecznych pracowników (średnia ocen)

Cechy demograficzno-społeczne	Firmy małe i średnie		Firmy duże	
	najsilniej	najslabiej	najsilniej	najslabiej
Płeć	kobiety: 2,38	mężczyźni: 1,98	kobiety: 2,51	mężczyźni: 2,42
Wiek	kobiety do 29 lat: 2,56	mężczyźni 30–39 lat: 1,79	kobiety powyżej 40 lat: 2,91	mężczyźni powyżej 40 lat: 2,29
Wykształcenie	kobiety z wykształceniem wyższym: 2,41	mężczyźni z wykształceniem poniżej średniego: 1,54	kobiety z wykształceniem poniżej średniego: 2,93	mężczyźni z wykształceniem średnim i pomaturalnym: 2,33
Liczba dzieci	kobiety z jednym dzieckiem: 2,42 i bez dzieci: 2,41	mężczyźni z jednym dzieckiem: 1,91 i z dwojgiem dzieci: 1,91	kobiety z trojgiem i więcej dzieci: 3,00	mężczyźni z trojgiem i więcej dzieci: 2,26

Uwaga: jak do tabeli 6.

Źródło: jak do tabeli 1.

Skargi pracowników, że zostali pominięci w kierowaniu na szkolenia zawodowe ze względu na swoją płeć, należą do rzadkości. W małych i średnich firmach 94%, a w dużych 92% osób zaprzeczyło, aby wносиło takie skargi. Odsetki kobiet i mężczyzn, skarżących się na taką sytuację w przeszłości, w przypadku małych i średnich firm to odpowiednio 3% i 2%, w dużych – 6% i 3%, co potwierdzałoby wcześniej zauważoną większą nierówność między kobietami i mężczyznami w tej dziedzinie w dużych firmach. Relatywnie największe grupy osób, które skarżyły się na pomijanie w dostępie do szkoleń, to w przypadku małych i średnich firm 5% ogółu kobiet w wieku 30–39 lat oraz 11% mężczyzn z trojgiem dzieci i więcej (3 mężczyzn spośród 27 w tej grupie); w dużych firmach: 10% ogółu kobiet w wieku 40 lat i więcej oraz 10% ogółu kobiet z trojgiem lub większą liczbą dzieci. Odsetki mężczyzn, którzy znaleźli się w takiej sytuacji, nie przekraczały 2–3% w żadnej podgrupie wyróżnionej ze względu na cechy demograficzno-społeczne.

Czy kobiety i mężczyźni powinni i chcą mieć równe możliwości awansu i szkoleń? Należy zdawać sobie sprawę, że chętnie powielany stereotyp, iż dla kobiet jako grupy odniesienia i sfery działalności najważniejsze są rodzina i religia, a dla mężczyzn praca i polityka, nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości. Z badań World Values Survey (Światowe Badania Wartości 2006; niepublikowane dane) wynika, że obecnie różnice między płciami w wyborze wartości albo w ogóle nie występują w Polsce, albo są nieznaczne, gdy analizuje się je na poziomie całego społeczeństwa. W 2006 r. rodzinę za bardzo ważną w swoim życiu uznało 92% mężczyzn i 95% kobiet, politykę odpowiednio 7% i 4%, pracę – 65% i 59%, a religię – 43% i 53%. Wybór wartości jest związany przede wszystkim z wiekiem i poziomem wykształcenia respondentów, z wyjątkiem rodziny, którą wszyscy czy prawie wszyscy podawali jako bardzo ważną wartość w życiu.

Niejednokrotnie twierdzi się też, że kobiety pracują, ponieważ zmusza je do tego sytuacja ekonomiczna, bowiem gdyby nie chęć poprawienia warunków życia swoich bądź rodziny, chętnie pozostałyby w domu. Zatem należałoby się spodziewać, że kobiety będą preferować takie rodzaje zatrudnienia, które umożliwią im łatwiejsze godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi i traktowanie jej jako drugoplanowej aktywności, a w związku z tym pracodawcom bardziej opłaca się inwestować w szkolenia i awanse pracowników niż pracownik. Jednakże badania nie potwierdzają tej hipotezy. Wyniki badania World Values Survey przeprowadzonego w Polsce w 2006 r. pokazały, że wybór cech, którymi powinna charakteryzować się praca, był identyczny w przypadku kobiet i mężczyzn. Brak było jakichkolwiek statystycznie istotnych korelacji z płcią. Kobiety nieco częściej wskazywały jedynie na wygodne godziny pracy (62% kobiet w porównaniu z 57% mężczyzn), natomiast mężczyźni na długi urlop (43% mężczyzn i 39% kobiet). Niezgodne ze stereotypowymi oczekiwaniami były również odpowiedzi na pytanie o stosunek do takiej zmiany w społeczeństwie, która polegałaby na zmniejszeniu roli pracy w naszym życiu. Za pożądaną uznawali ją tylko nieco częściej mężczyźni niż kobiety (29% mężczyzn w porównaniu z 26% kobiet). Oni też rzadziej uważali, iż źle byłoby, gdyby rola pracy w naszym życiu uległa zmniejszeniu (55% mężczyzn i 61% kobiet).

Czynnikami różnicującym oczekiwania wobec pracy nie jest płeć, lecz przede wszystkim wiek i wykształcenie (por. tabela 8). W zależności od wieku, ludzie przywiązują mniejszą lub większą wagę do poszczególnych cech pracy. Nie dotyczy to jedynie takich cech, jak cieszenie się dużym szacunkiem czy wykonywanie odpowiedzialnej pracy. Osoby bardziej wykształcone mają wysokie oczekiwania co do satysfakcji z wykonywania pracy ambitnej, pozwalającej na wykazanie się inicjatywą, odpowiedzialnej.

Tabela 8. Cechy pracy według World Values Survey 2006 (% kobiet i mężczyzn uważających poszczególne cechy za ważne oraz współczynniki korelacji)

Cechy pracy	Płeć		Współczynniki korelacji Pearsona					
	mężczyźni	kobiety	płeć	wiek	poziom wykształcenia	praca fizyczna, umysłowa	jest/nie jest głównym żywicielem	ma/nie ma dzieci
Dobra płaca	92	92	-	0,085 ^a				
Interesująca praca	80	80	-	0,080 ^b	-0,114 ^a	-0,119 ^b		
Nie za duże wymagania w stosunku do pracowników	26	23	-	0,070 ^b	0,106 ^b			
Poczucie bezpieczeństwa	81	83	-					
Praca ciesząca się dużym szacunkiem	63	65	-			-0,139 ^a		
Wygodne godziny pracy	57	62	-	0,063 ^b			-0,071 ^b	
Możliwość wykazania inicjatywy	62	60	-	0,119 ^a	-0,190 ^a	-0,282 ^a		0,094 ^a
Długi urlop	43	39	-	0,089 ^a			0,089 ^a	0,089 ^a
Praca, w której ma się poczucie, że można coś osiągnąć	78	78	-	0,089 ^a	-0,094 ^a			
Odpowiedzialna praca	63	62	-			-0,122 ^b		

^aPoziom istotności $p < 0,01$.

^bPoziom istotności $p < 0,05$.

Źródło: niepublikowane wyniki badania World Values Survey 2006 przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie 1000 Polaków jako część badań międzynarodowych pod kier. R. Siemieńskiej.

PODSUMOWANIE

Mężczyźni menedżerowie częściej byli skłonni uważać, że lepiej sprawdzają się przedstawiciele ich płci na stanowiskach kierowniczych, podczas gdy kobiety częściej pozytywnie oceniały kobiety. Uzyskane rozkłady odpowiedzi mogą świadczyć o tym, że nie tyle chodzi tu o umiejętności, które zdaniem większości badanych kobiety posiadają, gdyż poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest podobny, a o trudności w funkcjonowaniu w społecznym *networku* (wewnątrz i na zewnątrz firmy).

W celu wyjaśnienia istniejących nierówności menedżerowie obu płci przywołują stereotypowe koncepcje na temat preferencji kobiet: zinternalizowaną skłonność do uznania dominacji męskiej, sposób, w jaki społeczeństwo jest zorganizowane, ograniczone wzorami kulturowymi możliwości wchodzenia w nieformalne układy. Płeć różnicuje też oczekiwania osób zajmujących stanowiska kierownicze (menedżerów i właścicieli) wobec pracowników. Kobiety cenią bardziej cechy przypisywane stereotypowo kobietom, a mężczyźni – mężczyznom. Na przykład kobiety częściej podkreślały ważność cech dotyczących stosunków interpersonalnych u pracowników, a mężczyźni częściej wymieniali lojalność wobec firmy. Rekrutacja kandydatów, w której menedżerowie kierują się odmiennymi kryteriami w przypadku kobiet i mężczyzn, przesądza o późniejszej przydatności pracowników i przy podejmowaniu decyzji, którzy z nich powinni być awansowani. Tworzone są

w ten sposób oddzielne „ścieżki zawodowe” dla kobiet i mężczyzn, zamykające kobietom dostęp do awansów na kierownicze stanowiska.

Niezależnie od wielkości firmy występują te same wzory uprzywilejowania i upośledzenia jeśli chodzi o dostęp i pomoc finansową umożliwiającą uczestnictwo w szkoleniach. Kobiety rzadziej biorą w nich udział niezależnie od wieku, wykształcenia czy faktu posiadania dzieci. Również nieco rzadziej biorą udział w dłuższej trwających formach kształcenia.

Nie potwierdziły się niejednokrotnie formułowane opinie, że do szkoleń mają dostęp jedynie młode osoby, że kobiety mające rodziny i dzieci nie są brane pod uwagę w sytuacjach związanych z rozwojem firmy (szkolenia) i awansem. Zwłaszcza sytuacja kobiet mających jedno dziecko, która to wielkość rodziny wydaje się optymalna w odczuciu badanych, w kontekście faktycznych możliwości godzenia obowiązków rodzinnych z ambicjami zawodowymi, jest stosunkowo dobra, gdy analizować dostęp do szkoleń i awansów.

W porównaniu z innymi obszarami nierównego traktowania dostęp do szkoleń jest dziedziną, w której pracownicy i pracownice w najmniejszym stopniu odczuwają nierówne traktowanie. Kwestia ograniczonej możliwości awansu kobiet stanowi dużo poważniejszy problem, aczkolwiek nierówność w tym zakresie pracownicy odczuwają w mniejszym stopniu niż np. w sferze wynagrodzeń czy w sferze godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o dostęp do awansów i szkoleń, nieco silniej odczuwają pracownice i pracownicy dużych firm.

Nierówności w dostępie do awansów najsilniej odczuwają kobiety z wyższym wykształceniem, niemające dzieci lub mające jedno dziecko, a zatem osoby, które dysponują przygotowaniem do pracy na stanowiskach kierowniczych i są stosunkowo mało obciążone obowiązkami rodzinnymi. Istnieje podzielane przez pracowników i menedżerów (przez tych ostatnich w mniejszym stopniu) przekonanie o kulturowych i społecznych ograniczeniach w możliwościach awansu kobiet.

Na zakończenie warto zwrócić uwagę, że podstawą funkcjonowania firmy w sferze doboru pracowników, ich szkolenia i awansowania powinno być unikanie stereotypowego klasyfikowania kobiet i mężczyzn jako dwóch kategorii o odmiennych predyspozycjach. Podejście zindywidualizowane do pracowników i pracownic daje szanse optymalnego wykorzystania potencjału reprezentowanego przez nich z korzyścią dla firmy i poszczególnych jednostek. Firmy muszą zidentyfikować, rozwijać, wspierać i awansować najsukuteczniejszych menedżerów – zarówno kobiety, jak i mężczyzn – jeśli chcą być konkurencyjne.

Renata Siemieńska, prof. zw., dr hab., dyrektorka Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, kierowniczką Ośrodka Interdyscyplinarnych Badań nad Problemami Płci ISS UW, Zakładu Socjologii Oświaty i Wychowania Instytutu Socjologii UW, Katedry UNESCO „Kobiety–Społeczeństwo–Rozwój”.

Świadczenia związane z rodzicielstwem w opinii pracodawców

WSTĘP

Rozwiązania prawne w zakresie ochrony kobiet w ciąży i osób wychowujących małe dzieci mają na celu łatwiejsze godzenie dwóch społecznie ważnych ról – rodzicielskiej i zawodowej. Rozwój prawodawstwa w tym zakresie związany był z procesami aktywizacji zawodowej kobiet oraz tworzeniem warunków do podejmowania przez nie pracy zarobkowej. Zmiany, jakie dokonały się w systemach tych uprawnień w ostatnich dekadach, polegały na ich rozszerzeniu na mężczyzn. Wynikało to zarówno z realizacji zasady równości i równouprawnienia, jak i z dążenia do wzmocnienia pozycji kobiet na rynku pracy oraz ugruntowania roli ojca jako opiekuna.

Zmiany normatywne wyprzedziły jednak znacznie procesy realnie zachodzące w społeczeństwie. Mimo że większość uprawnień przysługuje – w pełnym lub częściowym zakresie – także zatrudnionym mężczyznom, korzystają z nich przede wszystkim kobiety, i to one postrzegane są przez pracodawców jako główne adresatki tychże uprawnień.

Polskie ustawodawstwo przewiduje wiele rozwiązań przysługujących kobietom w ciąży i osobom wychowującym małe dzieci (patrz tabela 1). O ile te pierwsze związane są z niezbywalną funkcją macierzyńską, te drugie mogą być wykorzystywane na równi przez matkę i ojca.

Ochronie kobiet w ciąży służy zakaz zatrudniania ich przy pracach szczególnie uciążliwych dla zdrowia oraz obowiązek pracodawcy dostosowania warunków pracy tak, aby ograniczyć czas pracy i wyeliminować zagrożenia. Jeżeli jest to niemożliwe, Kodeks pracy nakłada obowiązek przeniesienia pracownicy na inne stanowisko lub zwolnienia jej na czas niezbędny od obowiązku świadczenia pracy. Z punktu widzenia pracodawcy może to stwarzać utrudnienia natury organizacyjnej. Jeżeli przeniesienie pracownicy w ciąży na inne stanowisko pociąga za sobą obniżenie jej wynagrodzenia, przysługuje jej dodatek wyrównawczy, wypłacany przez pracodawcę. Pracownica w okresie zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Stosunek pracy kobiet w ciąży podlega szczególnej ochronie. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w tym okresie. W przypadku gdy umowa o pracę była zawarta na czas określony, ulega ona przedłużeniu do dnia porodu. Dla pracodawcy oznaczać to może „wymuszone” zatrudnienie i wypłatę wynagrodzenia za czas trwania przedłużonego stosunku pracy.

Pracownicy w ciąży nie można zatrudniać w porze nocnej, godzinach nadliczbowych, delegować – bez jej zgody – poza stałe miejsce pracy. Ponadto pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest zobowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, pracodawca musi przenieść pracownicę na inne stanowisko, a w przypadku braku takiej możliwości – zwolnić ją od obowiązku świadczenia pracy. Przeniesienie do innej pracy, o ile wiąże się z mniejszym wynagrodzeniem, rodzi konieczność wypłaty dodatku wyrównawczego. W przypadku zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia. Pracodawca ma również obowiązek udzielania pracownicy w ciąży zwolnień od pracy na przeprowadzenie badań lekarskich, jeżeli nie mogą być one przeprowadzone w innym czasie. Za czas nieobecności z tego tytułu przysługuje prawo do wynagrodzenia.

Tabela 1. Rozwiązania prawne w zakresie ochrony kobiet w ciąży i osób wychowujących małe dzieci.
Potencjalne skutki dla pracodawcy

	Uprawnienia	Podstawa prawna	Potencjalne skutki dla pracodawcy	
			finansowe	organizacyjne
Ochrona kobiet w ciąży	Zakaz zatrudniania kobiety w ciąży przy pracach szczególnie uciążliwych dla zdrowia Obowiązek dostosowania warunków pracy, tak aby ograniczyć czas pracy, wyeliminować zagrożenia	art. 179 K.p. (w związku z art. 176) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (DzU nr 114, poz. 545)		utrudnienia organizacyjne
	Obowiązek przeniesienia pracownicy do innej pracy lub zwolnienie pracownicy na czas niezbędny od obowiązku świadczenia pracy Wypłata dodatku wyrównawczego Wypłata wynagrodzenia za czas zwolnienia od obowiązku pracy	art. 179 par. 4 K.p. art. 179 par. 5 K.p.	wypłata dodatku wyrównawczego; wypłata wynagrodzenia	utrudnienia organizacyjne
	Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży	art. 177 K.p.		utrudnienia organizacyjne
	Przedłużenie umowy o pracę na czas określony do dnia porodu		wynagrodzenie za czas przedłużonego okresu trwania stosunku pracy	
	Zakaz zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w trybie czasu przerywanego, delegowania poza stałe miejsce pracy: – dostosowanie rozkładu czasu pracy – przeniesienie pracownicy do innej pracy lub zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy	art. 178 i 178 ¹ K.p.		utrudnienia organizacyjne
	Wypłata dodatku wyrównawczego Wypłata wynagrodzenia za czas zwolnienia od obowiązku pracy	art. 179 par. 4 K.p. art. 179 par. 5 K.p.	wypłata dodatku wyrównawczego; wypłata wynagrodzenia	
	Obowiązek udzielenia pracownicy w ciąży zwolnienia od pracy na badania lekarskie	art. 185 par. 2 K.p.	wypłata wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy	

Uprawnienia kobiet (osób) wychowujących małe dziecko	Zakaz rozwiązywania umowy o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego	art. 177 K.p.		utrudnienia organizacyjne
	Zakaz zatrudniania pracownika opiekującego się dzieckiem do lat 4 w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, w przerywanym czasie pracy, delegowania poza stałe miejsce pracy	art. 178 par. 2 K.p.		utrudnienia organizacyjne
	Urlop macierzyński	art. 180 K.p. ustawa z dnia 25 czerwca 1998 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU 2005, nr 31, poz. 267)		utrudnienia organizacyjne
	Urlop wychowawczy Zakaz rozwiązania umowy o pracę Dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku równorzędnym lub innym odpowiadającym kwalifikacjom z wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem	art. 186 K.p. art. 186 ¹ K.p. art. 186 ⁴ K.p.	wypłata wyższego wynagrodzenia niż przewidziane na danym stanowisku	utrudnienia organizacyjne
	Uprawnienia matek karmiących: - zakaz zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia, przeniesienie do innej pracy lub zwolnienie z pracy na czas niezbędny z obowiązkiem świadczenia pracy - dostosowanie warunków pracy - wypłata dodatku wyrównawczego - prawo do przerw w pracy wliczonych do czasu pracy	art. 179 par. 1 K.p. art. 179 par. 2 K.p. art. 179 par. 4 K.p. art. 187 K.p.	dodatek wyrównawczy	utrudnienia organizacyjne
			wypłata wynagrodzenia za czas nieprzepracowany	utrudnienia organizacyjne
	Uprawnienia opiekuńcze: - zwolnienie od pracy na 2 dni (dziecko do lat 14) z prawem do wynagrodzenia - zwolnienie z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem	art. 188 K.p. art. 189 K.p. ustawa z dnia 25 czerwca 1998 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU 2005, nr 31, poz. 267)	wypłata wynagrodzenia za czas nieprzepracowany	utrudnienia organizacyjne

Źródło: opracowanie własne.

Kiedy urodzi się dziecko, kobieta korzysta z urlopu macierzyńskiego. Obecnie z części tego urlopu (14 dni) może również skorzystać ojciec dziecka. Po upływie urlopu macierzyńskiego zarówno matka, jak i ojciec mogą skorzystać z urlopu na opiekę nad dzieckiem do lat 4 (urlopu wychowawczego). W tym czasie pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę. Osoba korzystająca z urlopu wychowawczego ma gwarantowany powrót do pracy i dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli jest to niemożliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym, odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem wychowawczym. Może to oznaczać, że pracodawca powinien wypłacić wynagrodzenie wyższe niż przysługujące na nowym stanowisku pracy.

Inne uprawnienia przysługujące osobom wychowującym małe dzieci to: zakaz zatrudnienia w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, w przerywanym czasie pracy, delegowania poza stałe miejsce pracy. Specjalnie do kobiet adresowane jest uprawnienie polegające na zakazie zatrudniania matek karmiących przy pracach szkodliwych dla zdrowia i konieczność przeniesienia ich do innej pracy lub zwolnienie ze świadczenia pracy.

Wypłata dodatku wyrównawczego oraz wynagrodzeń za czas nieprzepracowany (w analogicznych przypadkach jak dla kobiet w ciąży) oraz wypłata wynagrodzeń za zwolnienie od pracy na 2 dni przysługujące rodzicom dzieci do lat 14 obciąża pracodawcę. Zwolnienie z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem chorym oraz dzieckiem do lat 8 (w przypadku konieczności zapewnienia mu opieki spowodowanej nagłymi przypadkami) może spowodować również trudności natury organizacyjnej. W tym ostatnim przypadku ciężar finansowy (wypłata zasiłku opiekuńczego w wysokości 80% wynagrodzenia) ponosi Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Wymienione uprawnienia stanowią potencjalne obciążenia dla pracodawców. Jak widzą to sami pracodawcy? Na to pytanie poszukiwano odpowiedzi w trakcie badania przeprowadzonego w ramach projektu Gender Index i konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

OCHRONA PRZED ZWOLNIENIEM OSÓB PO URLOPACH MACIERZYŃSKICH I WYCHOWAWCZYCH

Wyznacznikiem stosunku pracodawcy do pracowników mających obowiązki rodzinne mogą być ich zachowania w sytuacji powrotu pracownika do pracy po urlopie macierzyńskim i wychowawczym.

Jak wynika z danych zbiorczych uzyskanych z działów kadr wszystkich badanych 52 firm, w 2003 r. z urlopów macierzyńskich powróciło 381 kobiet, wśród których 358, tj. 94% zostało przyjętych na to samo stanowisko, które zajmowały przed urlopem z możliwością przepracowania na nim przynajmniej roku. Odnotowano też 20 przypadków korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez mężczyzn. Niekompletność danych uzyskanych podczas badań utrudnia odpowiedź na pytanie, czy korzystanie z urlopu macierzyńskiego przez mężczyzn spowodowało zmiany w ich sytuacji zawodowej i czy ich powrót do pracy związany był z zajęciem tego samego stanowiska (ze względu na krótkotrwałą przerwę – zaledwie 14 dni – można domniemywać, że nie spowodowało to niekorzystnych dla pracownika zmian).

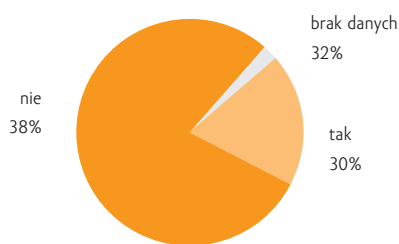
Liczba kobiet korzystających z urlopów macierzyńskich w 2005 r. była wyższa – 428 przypadków. Na podstawie zebranych danych trudno o ustalenie, ile z nich powróciło na stanowisko zajmowane przed urlopem. Znacznie mniejsza była w 2005 r. liczba przypadków korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez mężczyzn. Wśród wszystkich badanych firm miały miejsce tylko 3 takie przypadki. Wszyscy mężczyźni powrócili na stanowisko zajmowane przed urlopem i pracowali na nim przynajmniej przez rok.

Znacznie mniej korzystnie, z punktu widzenia pracowników, przedstawiała się sytuacja w zakresie gwarancji powrotu do pracy na to samo stanowisko po urlopie wychowawczym. W 2003 r. z urlopu wychowawczego powróciło 269 kobiet, z czego 154, tj. 57% zostało zatrudnionych przynajmniej przez rok na stanowisku zajmowanym przed urlopem. W tym samym czasie z urlopu wychowawczego powróciło 17 mężczyzn, spośród których tylko 2 (12%) na to samo stanowisko. W 2005 r. liczba kobiet powracających z urlopu wychowawczego wyniosła 317. Na tym samym stanowisku zatrudniono 194 kobiety (61%). Spośród powracających z takiego urlopu 27 mężczyzn, to samo stanowisko otrzymało 4, a więc 15%.

Uzyskane informacje wskazują na pewne tendencje. Częstsze są przypadki przestrzegania prawnych gwarancji powrotu pracownika korzystającego z urlopu macierzyńskiego na to samo stanowisko, które zajmował przed urlopem; w przypadku urlopów wychowawczych gwarancja ta jest przestrzegana znacznie rzadziej – tylko nieco ponad połowa kobiet powróciła na to samo stanowisko. Co do pozostałych badanych kobiet brak jest informacji o ich losach zawodowych: mogły to być przypadki powrotu do pracy na inne stanowisko, zatrudnienia na tym samym stanowisku, co przed urlopem, ale przez okres krótszy niż rok, zwolnienia z pracy po krótkim okresie pracy, wreszcie rezygnacja z pracy w danym zakładzie przez nie same.

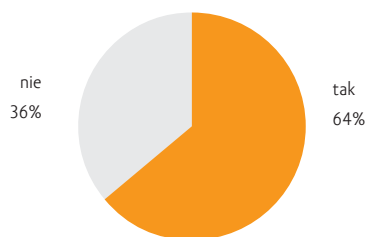
Wyniki badań zdają się sugerować, że mężczyźni, którzy powrócili do pracy po urlopie wychowawczym, znaleźli się w gorszej sytuacji niż kobiety powracające z takiego urlopu. Tylko nieliczni mieli szanse przepracowania na danym stanowisku przez rok. Brak gwarancji powrotu pracownika lub pracownicy po urlopie wychowawczym na to samo stanowisko, które zajmował/ła przed urlopem potwierdzili przedstawiciele pracodawców (por. rysunki 1 i 2). Przypadki takie zdarzały się blisko dwukrotnie częściej w dużych firmach niż w małych i średnich.

Rysunek 1. Przypadki braku powrotu do pracy na to samo stanowisko po urlopie wychowawczym w małych i średnich firmach



Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

Rysunek 2. Przypadki braku powrotu do pracy na to samo stanowisko po urlopie wychowawczym w dużych firmach



Źródło: jak do rysunku 1.

Na zaistnienie przypadków nierespektowania przez firmę gwarancji powrotu do pracy po urlopie wychowawczym na to samo stanowisko w małych i średnich firmach częściej zwracają uwagę kobiety będące przedstawicielkami pracodawcy (26% wobec 13% wśród mężczyzn), osoby relatywnie starsze (w wieku 40 lat i więcej – 33%, przy 18% wśród kobiet w wieku do 39 lat), bezdzietne (33%, przy czym różnica między tą grupą a grupą mających dwoje i więcej dzieci jest stosunkowo niewielka – 29%). Poziom wykształcenia nie stanowi istotnego czynnika wpływającego na opinie w tym zakresie ze względu na wysoką jednorodność badanych przedstawicieli pracodawców pod względem poziomu wykształcenia (91% spośród nich miało wykształcenie wyższe)¹.

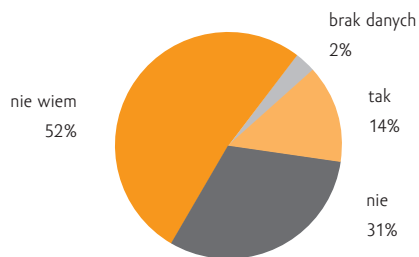
W dużych firmach występowanie wspomnianych przypadków częściej potwierdzali mężczyźni (43% przy 30% wśród kobiet), trochę częściej będący w wieku 40 lat i więcej, mający dzieci, zwłaszcza większą ich liczbę (dwoje i więcej – 46%). Jeśli chodzi o kobiety, to sytuacje takie dostrzegały częściej kobiety bezdzietne (40%) niż posiadające dzieci (25%).

Jak wynika z wypowiedzi przedstawicieli pracodawców, główną przyczyną niezatrudnienia osób powracających z urlopu wychowawczego na tych samych stanowiskach w dużych firmach były zmiany w zakładzie pracy o charakterze obiektywnym – restrukturyzacja firmy lub reorganizacja stanowiska. W tym przypadku częściej opinie takie wyrażały kobiety pracodawcy (86% wobec 67% mężczyzn), będące w wieku powyżej 40 lat i bezdzietne. Wśród mężczyzn, zwłaszcza mających dzieci, częściej pojawiały się odpowiedzi „inne”.

Przedstawiciele pracodawców z małych i średnich firm częściej podawali „inne” przyczyny, podczas gdy zmiany organizacyjne w zakładzie miały mniejsze znaczenie. Odpowiedzi takie dominowały zarówno w grupie kobiet (71%), jak i mężczyzn (75%), częściej wśród osób mających dzieci.

Pracownicy pytani o przypadki braku powrotu pracownika po urlopie wychowawczym na to samo stanowisko najczęściej nie wiedzieli o takich sytuacjach. Wśród tych, którzy mogli ocenić sytuację, odpowiedzi kształtowały się w sposób zbliżony jak w przypadku opinii przedstawicieli pracodawców. W małych i średnich firmach takie sytuacje potwierdziła mniejszość badanych (14%), w dużych firmach odsetek ten był większy (26%).

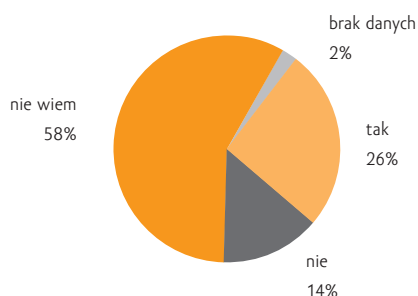
Rysunek 3. Przypadki braku powrotu do pracy na to samo stanowisko po urlopie wychowawczym w opinii pracowników małych i średnich firm



Źródło: jak do rysunku 1.

1. Z tego względu w dalszych analizach czynnik ten został pominięty.

Rysunek 4. Przypadki braku powrotu do pracy na to samo stanowisko po urlopie wychowawczym w opinii pracowników dużych firm



Źródło: jak do rysunku 1.

W małych i średnich firmach przypadki braku powrotu do pracy na to samo stanowisko po urlopie wychowawczym potwierdzały nieco częściej pracownice niż pracownicy, ale wysoki udział tych, którzy nie potrafili udzielić odpowiedzi na to pytanie (po 52%), nie pozwala na bardziej pogłębioną analizę.

W dużych firmach zaistnienie powyższych sytuacji potwierdzały również częściej kobiety, przy czym opinie takie wyrażały znacznie częściej (34%) niż mężczyźni (21%). Częściej były to kobiety w wieku 30–39 lat (40%) oraz 40 i więcej lat (43%) niż młodsze (27%). Poziom wykształcenia ani fakt posiadania dzieci nie różnicował ich odpowiedzi.

Opinie o przyczynach niepowracania po urlopie wychowawczym na to samo stanowisko, które pracownica lub pracownik zajmowali przed urlopem, były w wysokim stopniu podobne. Zarówno badani pracownicy małych i średnich, jak i dużych firm wymieniali: restrukturyzację firmy lub reorganizację stanowiska pracy (31% pracowników małych i średnich oraz 38% pracowników dużych firm) oraz mniejszą dyspozycyjność osób powracających po urlopie do pracy (odpowiednio 12% i 14%). Niewielkie znaczenie miała przyczyna „brak kwalifikacji – nie był/nie była na bieżąco” – opinie takie wyraziło po 4% pracowników zarówno małych i średnich, jak i dużych firm.

Cechy badanych pracowników nie różnicowały udzielonych przez nich odpowiedzi. Na mniejszą dyspozycyjność osób powracających z urlopu wychowawczego w małych i średnich firmach trochę częściej zwracali uwagę mężczyźni (14%) niż kobiety (11%), zwłaszcza młodszy (w wieku do 29 lat – 17%), z wykształceniem poniżej średniego i niemający dzieci (26%). Podobnie rzecz się miała w dużych firmach: mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na mniejszą dyspozycyjność jako przyczynę braku powrotu pracownika/cy na poprzednie stanowisko (17%, podczas gdy tylko 10% kobiet), osoby z wykształceniem poniżej średniego częściej niż ze średnim i pomaturalnym oraz wyższym (odpowiednio 31%, 20% i 14%).

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownikom w ciąży oraz osobom korzystającym z urlopu macierzyńskiego nie może być wypowiedziany stosunek pracy ani zmienione warunki pracy i płacy. Zdecydowana większość badanych pracowników nie zetknęła się z praktykami nierespektowania tych przepisów. W przypadku małych i średnich firm częstsze były przypadki zdecydowanego zaprzeczenia („nigdy” – 48%) niż brak wiedzy na ten temat (43%). Pracownicy dużych firm częściej nie mieli wiedzy w tym przedmiocie (53%). Zdecydowane stanowisko o niewystępowaniu takich przypadków wyraziło 34% ogółu badanych pracowników. Płeć badanych pracowników nie różnicuje w sposób wyraźny odpowiedzi na pytanie o takie praktyki. Podobnie duży odsetek kobiet i mężczyzn zaprzeczył występowaniu takich praktyk (44% kobiet i 47% mężczyzn) lub wskazał na niewiedzę

w tym zakresie (48% kobiet i 47% mężczyzn). Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na raczej rzadkie występowanie takich przypadków (6% przy 3% wśród mężczyzn), tylko jeden mężczyzna wypowiedział opinię o dość częstym i częstym nieprzestrzeganiu prawa względem osób przebywających na urlopie macierzyńskim. Mężczyzna ten miał więcej niż troje dzieci.

Podobne wyniki uzyskano w dużych firmach. Kobiety zaprzeczały występowaniu takich przypadków (36%) w stopniu zbliżonym do mężczyzn (33%), którzy trochę częściej (55%) niż kobiety (51%) nie mieli wiedzy na ten temat. Inne cechy pracowników nie miały istotnego znaczenia. Trochę częściej zaprzeczyli występowaniu takich praktyk pracownicy z wyższym wykształceniem (38% zarówno kobiet, jak i mężczyzn tej grupy, przy 31–32% wśród pracowników o niższych poziomach wykształcenia). Rzadziej opinię o braku takich praktyk wyrażały osoby mające troje i więcej dzieci (27%) niż osoby bez dzieci (35%), mające jedno (39%) lub dwoje dzieci (38%). Na dość częste występowanie takich przypadków wskazywało 4% osób nieposiadających dzieci, 5% pracowników z jednym i 6% pracowników z dwojgiem dzieci.

Do pracowników zwrócono się z prośbą o ocenę respektowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie ochrony przed zwalnianiem w ich miejscu pracy. Respondenci mieli za zadanie uszeregować wszystkie siedem analizowanych obszarów w skali od 1 do 7, gdzie cyfra 1 oznaczała, że dany obszar jest w najmniejszym stopniu narażony na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, zaś 7 – w największym stopniu. Wyniki przedstawiono w tabeli 2. Obszar ochrony przed zwolnieniami został oceniony jako ten, który w małym stopniu jest narażony na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn.

Tabela 2. Ocena stopnia zagrożenia zasady równości w obszarze ochrony przed zwalnianiem w miejscu pracy według wielkości firmy i płci pracownika (w %)

Ocena: 1 – najmniej zagrożony 7 – bardzo zagrożony	Małe i średnie firmy			Duże firmy		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
1	33	31	35	22	21	22
2	8	10	7	10	11	10
3	11	13	10	13	13	13
4	7	8	7	10	12	10
5	8	9	7	11	13	10
6	6	7	5	6	8	5
7	3	4	3	5	6	4
Brak odpowiedzi	23	18	27	23	18	26
Średnia ranga	2,73	2,90	2,58	3,22	3,36	3,11

Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

Mniej krytycznie o zagrożeniach w respektowaniu zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w obszarze ochrony przed zwalnianiem w ich miejscu pracy wypowiedzieli się pracownicy małych i średnich firm. Opinie pracowników firm dużych wskazywały, że obszar ten jest w nieco większym stopniu narażony na nierówne traktowanie, czyli były bardziej krytyczne. W obu grupach firm bardziej krytyczne okazały się kobiety młodsze (średnia ranga ocen wśród pracowników

w wieku do 29 lat wyniosła w małych i średnich firmach 3,03, w dużych – 3,37), z wykształceniem wyższym (w małych i średnich firmach – 2,97, w dużych – 3,27) i bezdzielne (w małych i średnich – 2,90, w dużych – 3,28).

POTENCJALNY I RZECZYWISTY KOSZT ZATRUDNIENIA KOBIET

Jedną z barier aktywizacji zawodowej kobiet jest przekonanie pracodawców, że uprawnienia pracownicze z tytułu posiadania dzieci generują zwiększone koszty pracy obciążające pracodawcę. Warto przy tym podkreślić, że pracodawcy nie opierają swoich przekonań na fakcie istnienia obowiązków rodzicielskich, bo te są udziałem zarówno kobiet, jak i mężczyzn, ale na tym, że w praktyce obowiązki te są wypełniane przez kobiety. Dostępne dane statystyczne nie są wystarczające do potwierdzenia tezy, że zatrudnianie kobiet generuje koszty dla pracodawcy. Dane te pokazują wybrane zagadnienia związane z wysokością kosztów pracy, takie jak zróżnicowanie między sekcjami gospodarki narodowej, w tym w sekcjach sfeminizowanych, a zwłaszcza udział w strukturze kosztów czasu opłaconego, choć faktycznie nieprzepracowanego. Okazuje się, że w sfeminizowanych sekcjach gospodarki udział godzin nieprzepracowanych w strukturze czasu opłaconego (z wyjątkiem edukacji) jest niższy niż w sekcjach pozostałych².

Czy zatrudnianie kobiet pociąga za sobą wzrost kosztów pracy obciążających pracodawcę? Odpowiedzi na to pytanie poszukiwaliśmy w analizie danych uzyskanych w ramach badań „Firma Równych Szans 2006”.

Rzeczywiste koszty obciążające w sposób wymierny pracodawcę wiążą się z absencją spowodowaną chorobą pracownika. Wynika to z obowiązujących zasad pokrywania przez pracodawców kosztów zasiłków chorobowych przez okres pierwszych 33 dni choroby. Omawiane badania potwierdzają wyższą absencję chorobową kobiet niż mężczyzn. W tabeli 3 przedstawiono strukturę dni nieprzepracowanych według przyczyn, w odniesieniu do firm, które podały dane na ten temat (37 wobec 52 ogółu badanych).

Tabela 3. Struktura dni nieprzepracowanych według płci pracowników i przyczyn

Przyczyna	2003 r.				2005 r.			
	kobiety		mężczyźni		kobiety		mężczyźni	
	liczba	w %	liczba	w %	liczba	w %	liczba	w %
Ogółem	77 205	100,0	49 521	100,0	90302	100,0	54 895	100,0
Choroba własna	19 688	25,5	14 051	28,4	22 321	24,7	15 610	28,4
Opieka nad dzieckiem	7 377	9,5	3 655	7,4	8 376	9,3	4 479	8,1
Opieka nad dorosłym członkiem rodziny	1 626	2,1	1 649	3,3	2 078	2,3	1 935	3,5

Źródło: jak do tabeli 2.

Kobiety częściej niż mężczyźni korzystają ze zwolnień, ale udział zwolnień, których przyczyną jest choroba własna, w ogólnej liczbie nieprzepracowanych dni jest w ich przypadku niższy niż wśród mężczyzn. Udział zwolnień z tytułu opieki nad chorym dzieckiem jest wyższy wśród kobiet, niemniej jednak w ogólnej liczbie nieprzepracowanych dni nie odbiega tak wyraźnie od udziału takich

2. Rocznik Statystyczny 2005, GUS, Warszawa 2005.

zwolnień w ogólnej liczbie dni absencji mężczyzn, a ponadto różnica ta zmniejszyła się w analizowanym okresie (2003–2005). Okazuje się, że mężczyźni relatywnie częściej niż kobiety korzystają ze zwolnień na opiekę nad dorosłym członkiem rodziny.

Zwolnieniom opiekuńczym towarzyszą zasiłki opiekuńcze, refundowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a więc nie stanowią one faktycznego obciążenia pracodawców. Zwolnienia związane z chorobą pracownika są rzeczywistym kosztem pracodawcy, a z tych – jak wynika z przeprowadzonych badań – relatywnie częściej korzystają mężczyźni. Na podobną prawidłowość wskazywały badania przeprowadzone kilka lat wcześniej przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych³.

Można zatem powiedzieć, że koszty pracy związane z koniecznością wypłaty zasiłków chorobowych za czas nieobecności pracownika z uwagi na jego chorobę w większym stopniu obciążają firmy z przewagą zatrudnionych mężczyzn. Warto byłoby tę hipotezę sprawdzić, przeprowadzając reprezentatywne badania ogólnopolskie.

Zwiększone koszty pracy mogą hipotetycznie wynikać z korzystania przez kobiety z uprawnień mających na celu ochronę jej funkcji rodzicielskiej. Zależy to od występowania w firmie takich sytuacji. Przeprowadzone na użytek konkursu „Firma Równych Szans 2006” badania pokazują, że najczęstsze było korzystanie z krótszego czasu pracy przez pracownice karmiące piersią (por. tabela 4). Wszystkie inne uprawnienie były wykorzystywane rzadziej niż w co czwartej małej i średniej firmie oraz rzadziej niż w co trzeciej spośród dużych firm. W firmach dużych częściej niż w firmach małych i średnich zdarzały się przypadki przesunięcia kobiet w ciąży do innej pracy oraz zwolnienia z obowiązku jej świadczenia i wynikającej z tego tytułu wypłaty dodatku wyrównawczego.

Tabela 4. Występowanie w firmie sytuacji związanych z uprawnieniami kobiet w ciąży i matek karmiących w opinii pracodawców (w %)

Uprawnienia	Małe i średnie firmy	Duże firmy
Korzystanie z krótszego czasu przez pracownice karmiące piersią	75	73
Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	23	34
Przesunięcie pracownicy w ciąży do innej pracy	18	34
Przedłużenie umowy na czas określony kobietom w ciąży do dnia porodu	16	13
Wypłata dodatku wyrównawczego	4	11
Żadne z powyższych	23	18

Źródło: jak do tabeli 2.

W obu grupach firm zaistniała dysproporcja między częstotliwością występowania przypadków przesunięcia do innej pracy kobiety w ciąży a skalą wypłat dodatku wyrównawczego (dysproporcja ta jest większa w małych i średnich firmach). Może to świadczyć, że przesunięcie do innej pracy nie pociągnęło za sobą obniżenia wynagrodzenia, a zatem i konieczności wypłaty dodatku wyrównawczego, ale może też być następstwem nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów w tym zakresie.

Na temat zwiększonych kosztów pracy wynikających z zatrudniania kobiet wypowiedzieli się także przedstawiciele pracodawców podczas badań fokusowych. Ich opinie stanowią cenne uzupełnienie danych liczbowych uzyskanych w badaniach ankietowych. Oto one:

Moderator: Chciałabym, żebyśmy spojrzeli na pracownika pod względem kosztów. Czy to jest tak, że pracownik bez względu na płeć stanowi podobne obciążenie dla firmy, czy też któraś z płci jest bardziej

3. Por. *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPISS, Warszawa 2003.

kosztowna, stanowi większe obciążenie dla firmy?

Janina⁴: *Jeżeli chodzi o pracę, to jest to pracownik i to nie ma żadnego znaczenia.*

Moderator: *Nie? Jeżeli chodzi o koszty zatrudnienia takiego pracownika?*

Janina: *Ja mogę powiedzieć na podstawie mojej firmy, może w innych firmach prywatnych, bardzo małych firmach wygląda to inaczej, ale w tych dużych firmach nie stanowi to różnicy. Jest to pracownik po prostu.*

Moderator: *I pociągą za sobą takie same koszty?*

Janina: *Oczywiście tak.*

Moderator: *A u innych państwa? [...]*

Małgorzata⁵: *Właśnie, ja w tej chwili [...] się zastanawiam, [...], że chyba też takie same koszty. [...]*

Moderator: *A czy uprawnienia, które są związane z macierzyństwem, rodzicielstwem są kłopotliwe dla pracodawców, dla was jako dających pracę, czy nie są? Uprawnienia, które ma kobieta [...].*

Marta⁶: *Każdy, zatrudniając kobietę, liczy się z tym, że ta kobieta może zająć w ciąży, może mieć dzieci. To jest chyba naturalne, więc pracodawca, zatrudniając kobietę, na pewno się z tym liczy, że poniesie pewne koszty związane z urlopem macierzyńskim czy wychowawczym.*

Moderator: *Ale czy rzeczywiście odczuwacie te uprawnienia związane z macierzyństwem jako kłopotliwe, czy to jest dla was kłopot jako dla pracodawców [...].?*

Elżbieta: *Nie, bo nawet jeśli [kobieta] pójdzie na zasiłek macierzyński, to równie dobrze można zatrudnić osobę na zastępstwo przez ten okres. Zasiłku macierzyńskiego firma nie wypłaca, tylko pokrywa to ZUS [...].*

UTRUDNIENIA DLA PRACODAWCÓW WYNIKAJĄCE Z UPRAWNIEŃ PRACOWNICZYCH

Jak wspomniano, korzystanie przez pracowników z uprawnień mających na celu ułatwienie im godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi może powodować różne utrudnienia dla pracodawców. Część z tych utrudnień ma charakter organizacyjny, część może łączyć się z obciążeniami finansowymi, a w związku z tym wpływać na zwiększone koszty pracy. Wcześniejsze badania⁷ wskazywały, że najpoważniejsze obciążenie dla firmy, wynikające z korzystania przez pracowników z przysługujących im uprawnień związanych z godzeniem obowiązków rodzinnych z zawodowymi, to konieczność zmian o charakterze organizacyjnym. Utrudnienia, na które zwracali uwagę pracodawcy – respondenci cytowanych badań z 2001 r. – wiązały się głównie z korzystaniem z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Najczęściej powodowało to konieczność przyjęcia do pracy innego pracownika lub zmianę organizacji pracy. Zwracano również uwagę na inne skutki takiej nieobecności: mniejsze możliwości wykorzystania umiejętności pracownika i utratę inwestycji w jego kwalifikacje zawodowe, które najczęściej ujawniają się po powrocie. Krótsza nieobecność rodziła z kolei trudności z utrzymaniem rytmu pracy. Rzadziej wskazywano na obciążenie pracodawcy w postaci dodatkowych kosztów. Mogło to być następstwem niewielkiej liczby sytuacji, które rodziłyby konieczność ich ponoszenia. Mogło być i tak, że w przypadku uprawnień przysługujących kobietom w ciąży uciekano się do ich „obejścia” poprzez korzystanie przez ciężarną ze zwolnień lekarskich. Sytuacja ta mogła być korzystniejsza dla pracownicy i pracodawcy, bowiem przy dłuższym zwolnieniu zasiłek z tego tytułu wypłacała instytucja ubezpieczeniowa.

4. Janina pracuje w firmie telekomunikacyjnej, zatrudniającej w skali krajowej 3300 pracowników, w tym 30% stanowią kobiety. Szefem zarządu jest mężczyzna, ale dyrektorzy projektów, dyrektorzy wydziałów to w większości kobiety.

5. Małgorzata pracuje na stanowisku dyrektora do spraw personalno-administracyjnych w firmie komputerowej zatrudniającej około 200 pracowników, w tym 50% kobiet. Na 10 stanowisk dyrektorskich kobiety zajmują 2.

6. Marta pracuje jako kierownik do spraw personalnych w jednym z towarzystw ubezpieczeniowych. Firma zatrudnia 480 osób, w tym 50% to kobiety. W zarządzie są 3 kobiety, a stanowiska dyrektorów są mniej więcej w połowie obsadzone przez kobiety.

7. Por. *Praca kobiet w sektorze prywatnym...*, op.cit.

Konkludując, rezultaty badań z 2001 r. wykazały, że krótka nieobecność w pracy, spowodowana korzystaniem z uprawnień związanych z funkcją macierzyńską i rodzicielską powodowała – zdaniem pracodawców – przede wszystkim trudności z utrzymaniem rytmu pracy, a dłuższa nieobecność stwarzała więcej różnych problemów. Powstawały trudności natury organizacyjnej, brak możliwości wykorzystania umiejętności pracownika, w którego zainwestowano w różnych formach, np. poprzez szkolenia, a także pojawiała się konieczność zatrudnienia nowego pracownika. To w pewnym sensie, chociaż nie zawsze, tłumaczyło dlaczego kobieta, wracając po dłuższym urlopie wychowawczym, nie tylko nie trafiała na swoje stanowisko pracy, ale często w bardzo krótkim czasie była zwalniana z pracy.

Konkluzje te znajdują potwierdzenie w wynikach badania „Firma Równych Szans 2006”. Zdaniem przedstawicieli pracodawców – kobiet i mężczyzn – korzystanie przez pracowników z uprawnień związanych z godzeniem ról rodzinnych z zawodowymi wywołuje głównie trudności natury organizacyjnej (por. tabele 5 i 6). Korzystanie zarówno z uprawnień powodujących dłuższą (urlopy macierzyńskie i wychowawcze), jak i krótszą nieobecność w pracy (zwolnienia opiekuńcze i zwolnienia chorobowe) pociąga za sobą konieczność zmian w organizacji pracy. Zwolnienia krótkookresowe (opiekuńcze i chorobowe) są ponadto przyczyną trudności z utrzymaniem właściwego rytmu pracy.

Tabela 5. Korzystanie z uprawnień pracowniczych a funkcjonowanie zakładu pracy w opinii pracodawców małych i średnich firm (w %)

Uprawnienia	Trudności z rytmem pracy	Zmiana organizacji pracy	Przyjęcie nowego pracownika	Mniejsze wykorzystanie umiejętności pracownika	Utrata inwestycji w pracownika	Dodatkowe koszty	Brak problemów
Urlopy macierzyńskie	7	49	35	2	5	14	0
Urlopy wychowawcze	11	44	60	2	14	11	18
Zwolnienia opiekuńcze	25	21	9	4	4	18	40
Zmiana stanowiska pracy przez kobietę w ciąży	7	32	7	7	0	5	54
Przedłużenie umowy o pracę na czas określony do dnia porodu	0	5	0	2	0	16	70
Wypłata dodatku wyrównawczego	0	0	0	0	0	25	70
Odmowa pracy w godzinach nadliczbowych	5	19	4	2	0	14	18
Zwolnienia chorobowe	15	42	11	2	7	23	37

Uwaga: suma odpowiedzi nie równa się 100%; można było udzielić kilku odpowiedzi.

Źródło: jak do tabeli 2.

Z kolei dłuższa nieobecność – przebywanie pracownicy lub pracownika na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym – rodzi konieczność zatrudnienia nowego pracownika. Ma to miejsce zarówno w małych i średnich, jak i w dużych zakładach pracy, zwłaszcza w małych działach bądź komórkach organizacyjnych. Zilustrujmy to wypowiedziami przedstawicieli pracodawców uzyskanymi podczas badań fokusowych.

Tabela 6. Korzystanie z uprawnień pracowniczych a funkcjonowanie zakładu pracy w opinii pracodawców dużych firm (w %)

Uprawnienia	Trudności z rytmem pracy	Zmiana organizacji pracy	Przyjęcie nowego pracownika	Mniejsze wykorzystanie umiejętności pracownika	Utrata inwestycji w pracownika	Dodatkowe koszty	Brak problemów
Urlopy macierzyńskie	11	59	32	5	2	20	0
Urlopy wychowawcze	9	50	61	5	5	11	23
Zwolnienia opiekuńcze	20	27	3	5	2	9	48
Zmiana stanowiska pracy przez kobietę w ciąży	9	48	2	16	0	0	41
Przedłużenie umowy o pracę na czas określony do dnia porodu	2	7	0	0	0	20	70
Wypłata dodatku wyrównawczego	0	0	0	0	0	32	64
Odmowa pracy w godzinach nadliczbowych	9	25	0	9	0	2	23
Zwolnienia chorobowe	36	50	2	9	2	30	25

Uwaga: suma odpowiedzi nie równa się 100%; można było udzielić kilku odpowiedzi.

Źródło: jak do tabeli 2.

Karolina⁸: *U nas może być obciążenie w przypadku małych wydziałów merytorycznych, np. finansowych, księgowych, [...] które liczą, powiedzmy, 10 osób, to tam ubytek jednej osoby to już jest dużo. Więc jeśli ona chciałaby iść na macierzyński, to jeszcze jest w porządku, bo te 3 miesiące poczeka się na pracownika, natomiast w przypadku wychowawczego to już jest konieczna osoba na jej miejsce.*

Moderator: *To po wychowawczym nie będzie miała gdzie wrócić?*

Karolina: *Tu może być pewien problem, tak jest w przypadku małego wydziału, gdzie jednak [...] strata jednej osoby dużo znaczy. W przypadku działu 50-cio osobowego to nie jest aż takie widoczne.*

Moderator: *Pani Ulu?*

Ula⁹: *U nas jest niewiele osób [zatrudnionych], tak, że [...] brak jednego pracownika czy dwóch w danym dziale jest to już obciążenie. [...] Natomiast nie mamy osób na ten moment takich wiele, tzn. jest jedna, dwie osoby, które chciałyby rodzić dzieci, a reszta to są kobiety w wieku czterdziestu kilku lat, więc one już nie mają w planach macierzyństwa. Natomiast był taki przypadek kilka lat temu, gdzie dziewczyna zaszła w ciążę [...] z przykrością muszę stwierdzić..., tzn. tak organizuje się w firmie pracę, że jeśli odchodzi osoba, musi być zmiana organizacji pracy w tym dziale. A jeżeli nawet istnieje potrzeba, jeżeli zakłócona jest praca, a praca musi być ciągła, no to zmiany struktury*

- Karolina pracuje w urzędzie administracji publicznej, jest samodzielnym referentem pełniącym obowiązki zastępcy kierownika działu kadrowego. Urząd zatrudnia około 700 osób, zdecydowaną ich większość stanowią kobiety. Mężczyźni zajmują głównie stanowiska robotnicze, obsługowe, chociaż są też na stanowiskach kierowniczych. Dyrektorem urzędu jest kobieta, ma dwóch zastępców, jednym z nich jest kobieta, a drugim mężczyzna.
- Ula pełni funkcję głównego specjalisty w randze dyrektora w firmie usługowo-handlowej, zajmującej się wynajmem nieruchomości i handlem artykułami spożywczymi. Firma zatrudnia 54 osoby, w większości kobiety.

organizacyjnej też się robi [...]. Natomiast osoba po przyjściu z wychowawczego, jest mi przykro, bo ja jestem jednak za ludźmi i jestem jak gdyby w tym kierunku, że cenię sobie każdego człowieka i przykro mi, kiedy kogoś coś spotyka, a dostała takie stanowisko pracy, które było wiadomo, że ona go nie przyjmie.

Moderator: Ale po wychowawczym, tak?

Ula: Po wychowawczym. Tak została przeorganizowana firma, że po prostu ten pracownik był już zbędny.

Moderator: Jak to jest w państwa firmach...?

Mirosław¹⁰: [...] u nas te panie, które urodziły, po macierzyńskim, w ostatnich kilku latach same wróciły po pół roku do pracy.

Moderator: Czyli wychowawczego w ogóle nie było na horyzoncie?

Mirosław: Nie chciały korzystać [...], obawiały się, że jeżeli wezmą trzyletni urlop wychowawczy, to może dla nich tego miejsca nie być. Firma bardzo się zmienia, rozrasta się, jest dosyć duża rotacja, około 100 osób w ciągu roku [...] odchodzi.

Moderator: I rzeczywiście nie byłoby dla niej miejsca?

Mirosław: Trudno powiedzieć, ale bardzo możliwe, że nie byłoby. Bo osoby, które wzięły trzyletnie urlopy, potem sobie tam roczek dołożyły, bo w międzyczasie jeszcze drugie dziecko wyskoczyło [...], ale one się same pożegnały, zrozumiały, że nie mają powrotu. Panie same pilnują tego swojego stołeczka.

Moderator: A pani Elżbieto, jak to [wygląda] u pani?

Elżbieta¹¹: U mnie właśnie po macierzyńskim panie biorą sobie urlop, który tam jeszcze został, zaległy i wracają do pracy. Wychowawczych w ogóle nie ma.

Zmiana stanowiska pracy, jeżeli dotychczas zajmowane może powodować zagrożenie dla zdrowia kobiety w ciąży, oraz odmowa pracy w godzinach nadliczbowych, w godzinach nocnych lub poza miejscem pracy (wyjazdów) przez kobiety w ciąży i osoby wychowujące dziecko do lat 4 powodują zaburzenia w organizacji pracy.

Wypłata dodatku wyrównawczego kobiecie, która w związku z ciążą zmieniała stanowiska pracy, oraz wypłata zasiłków chorobowych dla pracowników korzystających ze zwolnień z tytułu własnej choroby stanowią rzeczywiste koszty, które zobowiązany jest ponieść pracodawca. Znalazło to swoje odbicie w wynikach badań. Na te uprawnienia jako generujące dodatkowe koszty zwrócili uwagę przedstawiciele pracodawców. Ale dodatkowe koszty ponoszone przez pracodawców związane były też z innymi uprawnieniami: przedłużeniem umowy o pracę zawartej na czas określony z pracownicą w ciąży do czasu jej porodu (jest to koszt wynagrodzenia w tym okresie) oraz z korzystaniem ze zwolnień opiekuńczych (w tym przypadku wyrażone opinie mogą wynikać z niezajomości przepisów prawnych – zasiłki opiekuńcze są refundowane ze środków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych). Dodatkowe koszty związane były też z uprawnieniami, które nie pociągają bezpośrednich skutków finansowych dla pracodawcy: z urlopami macierzyńskimi i wychowawczymi. Być może chodziło w tych przypadkach o koszty zatrudnienia nowego pracownika na czas nieobecności spowodowanej tymi urlopami, podobnie jak w przypadku odmowy przez pracownika mającego obowiązki rodzinne pracy w godzinach nadliczbowych, porze nocnej lub poza stałym miejscem pracy.

Charakter trudności zależy od wielkości firmy. Małe i średnie zakłady pracy częściej zwracają uwagę na trudności związane z utrzymaniem rytmu pracy oraz na konieczność przyjęcia nowego

10. Mirosław pracuje jako dyrektor do spraw kadrowych w dużej firmie z kapitałem międzynarodowym. Firma jest z nazwy informatyczna, ale oddział warszawski to przedsiębiorstwo usługowo-budowlane, zatrudniające około 250 osób. Główne stanowiska zajmują mężczyźni (prezesi), na pięciu dyrektorów jest jedna kobieta – dyrektor pionu technicznego.

11. Elżbieta pracuje w firmie w branży spożywczej, zatrudniającej około 400 osób. Zajmuje się kadrami i płacami. Większość zatrudnionych to kobiety, około 30% to mężczyźni zatrudnieni jako obsługa techniczna.

pracownika, także wówczas, gdy nieobecność w pracy ma charakter krótkotrwały (zwolnienia opiekuńcze lub chorobowe). Dla firm dużych korzystanie przez pracowników z ich uprawnień związanych z obowiązkami rodzinnymi powoduje częściej konieczność zmiany organizacji pracy. Pracodawcy małych i średnich firm częściej niż dużych zwracają uwagę, że korzystanie przez pracownika z urlopu wychowawczego powoduje utratę inwestycji w jego kwalifikacje i umiejętności. W firmach tych odmowa pracy w godzinach nadliczbowych powoduje też dodatkowe koszty dla pracodawcy.

Akcentowanie trudności określonego rodzaju związanych z korzystaniem przez pracowników z różnych socjalnych uprawnień jest różnicowane płcią przedstawicieli pracodawców. Trudności z utrzymaniem rytmu pracy w sytuacji korzystania z urlopów macierzyńskich i wychowawczych oraz ze zwolnień chorobowych częściej dostrzegają mężczyźni zarówno w małych i średnich, jak i w dużych firmach. W grupie dużych firm mężczyźni częściej niż kobiety wiążą trudności z utrzymaniem rytmu pracy ze zwolnieniami opiekuńczymi. Kobiety z kolei częściej niż mężczyźni postrzegają konieczność zmiany organizacji pracy w kontekście korzystania z urlopów macierzyńskich i wychowawczych, zwolnień opiekuńczych oraz potrzebą zmiany stanowiska pracy przez kobietę w ciąży. Konieczność zatrudnienia nowego pracownika mężczyźni częściej wiążą z korzystaniem z urlopów macierzyńskich, kobiety – z wychowawczych. Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety wiążą korzystanie z uprawnień mających na celu godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi z ponoszeniem dodatkowych kosztów. Różnice te szczególnie wyraźnie zarysowują się w grupie pracodawców reprezentujących małe i średnie firmy.

Można zauważyć, że w ocenie pracodawców kobiet uprawnienia pracownicze częściej postrzegane są jako powodujące problemy organizacyjne, a w ocenie pracodawców mężczyzn – jako przyczynę problemów finansowych (por. tabela 7).

Tabela 7. Korzystanie z uprawnień pracowniczych a wybrane problemy w zakładzie pracy w opiniach pracodawców według płci (w %)

Uprawnienia	Konieczność zmiany organizacji pracy				Dodatkowe koszty			
	małe i średnie firmy		duże firmy		małe i średnie firmy		duże firmy	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Urlop macierzyński	59	40	70	48	4	23	13	29
Urlop wychowawczy	52	37	48	52	0	20	9	14
Zwolnienia opiekuńcze	26	17	30	24	7	27	13	5
Zmiana stanowiska pracy przez kobietę w ciąży	41	23	52	43	4	7	-	-
Wypłata dodatku wyrównawczego	-	-	-	-	22	27	30	33
Przedłużenie umowy na czas nieokreślony do dnia porodu	11	0	4	10	11	20	22	19
Odmowa pracy w godzinach nadliczbowych przez kobiety w ciąży lub z dzieckiem do lat 4	26	13	30	19	11	17	0	5
Zwolnienia chorobowe	48	37	48	52	22	23	13	48

Źródło: jak do tabeli 2.

Stan rodzinny respondentów wpływa w pewnym stopniu na sposób postrzegania trudności wynikających z korzystania przez pracowników z ich uprawnień. Zarówno w małych i średnich, jak i w dużych firmach na trudności związane z koniecznością zmiany organizacji pracy częściej zwracały uwagę osoby bezdzietne oraz mające dwoje i więcej dzieci. Z kolei uprawnienia te częściej łączone były z ponoszeniem dodatkowych kosztów przez osoby bezdzietne oraz mające dwoje i więcej dzieci w firmach małych i średnich. Opinie takie częściej wyrażali pracodawcy z dużych firm mający dzieci niż bezdzietni.

Nie wszystkie uprawnienia mające na celu ułatwienie pracownikom godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi powodują w jednakowym stopniu problemy dla pracodawców. Część badanych przedstawicieli pracodawców nie dostrzegała ich w odniesieniu do pewnych uprawnień. Najczęściej problemów takich nie wiązano z przedłużeniem umowy o pracę zawartej na czas określony oraz z wypłatą dodatku wyrównawczego, a więc z tymi uprawnieniami, które mogą potencjalnie rodzić koszty dla pracodawcy. Żaden z badanych przedstawicieli pracodawców nie wyraził opinii, iż korzystanie z urlopu macierzyńskiego nie powoduje żadnych problemów. Jest to istotne spostrzeżenie w kontekście wprowadzonych i projektowanych zmian w zakresie wydłużenia wymiaru tego urlopu.

Panowała wysoka zbieżność poglądów między przedstawicielami pracodawców obu płci w małych i średnich firmach jeśli chodzi o określenie uprawnień, które nie rodzą dla firmy żadnych problemów. Rozbieżności wystąpiły w dużych firmach. Kobiety zdecydowanie częściej (43%) niż mężczyźni (5%) nie dostrzegały problemów wynikających z korzystania ze zwolnień chorobowych. Także w ich opinii nie było problemów ze zwolnieniami opiekuńczymi (52%, mężczyźni – 43%) i przedłużeniem umowy o pracę na czas określony do czasu porodu (74%, mężczyźni – 67%). Mężczyźni częściej niż kobiety nie widzieli problemów dla firmy w przypadku korzystania przez pracownice i pracowników z urlopu wychowawczego (29%, kobiety – 17%) oraz w odniesieniu do odmowy pracy w godzinach nadliczbowych przez kobiety w ciąży lub wychowujące dzieci do lat 4 (29%, kobiety – 17%).

Przedstawiciele pracodawców mający dzieci częściej niż bezdzietni nie dostrzegali specjalnych problemów związanych z korzystaniem przez pracowników z uprawnień mających na celu godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Na przykład w małych i średnich firmach urlopy wychowawcze nie rodziły problemów dla firmy zdaniem 18% bezdzietnych pracodawców i 36% mających jedno dziecko. W opinii 27% bezdzietnych i 73% mających jedno dziecko problemy takie nie powstawały, gdy pracownicy korzystali ze zwolnień opiekuńczych. Z kolei wypłata dodatku wyrównawczego nie stanowiła problemu zdaniem 64% pracodawców bezdzietnych i 73% mających dzieci.

W dużych firmach żaden z bezdzietnych pracodawców nie wskazał na brak problemów wynikających z korzystania z urlopu wychowawczego, podczas gdy nie dostrzegało ich 31% pracodawców z jednym i 24% mających dwoje i więcej dzieci. Zwolnienia opiekuńcze nie rodziły problemów dla 20% pracodawców niemających dzieci i dla 44% i 52% w grupach pozostałych. Podobna sytuacja dotyczyła opinii na temat wypłaty dodatku wyrównawczego – brak problemów potwierdziło 40% bezdzietnych, 63% z jednym i 67% z dwojgiem i większą liczbą dzieci.

Można sądzić, że opinie o trudnościach wynikających z korzystania przez pracowników z ich uprawnień mających na celu ułatwienia w zakresie godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi weryfikowała własna sytuacja rodzinna pracodawców, którzy sami lub członkowie ich rodzin mogli korzystać z takich uprawnień.

Do pracodawców zwrócono się z prośbą o wskazanie trzech najważniejszych problemów związanych z korzystaniem z uprawnień pracowniczych. Rozkład odpowiedzi przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Najważniejsze problemy dla firmy związane z korzystaniem z uprawnień pracowniczych w opinii przedstawicieli pracodawców (w %)

Problemy	Wśród wszystkich wskazań		Wskazany jako pierwszy	
	małe i średnie firmy	duże firmy	małe i średnie firmy	duże firmy
Konieczność zmiany organizacji prac	77	68	44	43
Konieczność przyjęcia nowego pracownika	68	52	19	20
Trudności z rytmem pracy	61	48	25	14
Utrata inwestycji w pracownika	33	43	1	2
Dodatkowe koszty	33	23	7	2
Mniejsze wykorzystanie umiejętności pracownika	18	23	0	5

Źródło: jak do tabeli 2.

Najwięcej pracodawców – kobiet i mężczyzn – wyraziło przekonanie, że są to problemy natury organizacyjnej, a w najmniejszym stopniu – generujące dodatkowe koszty. Skutki w postaci konieczności zmiany organizacji pracy i te wywołujące dodatkowe koszty były w większym stopniu odczuwalne w małych i średnich firmach niż w dużych.

Tabela 9. Najważniejsze problemy dla firmy związane z korzystaniem z uprawnień pracowniczych w opinii przedstawicieli pracodawców według płci (w %)

Problemy	Wśród ogółu wszystkich wskazań				Wskazany jako pierwszy			
	małe i średnie firmy		duże firmy		małe i średnie firmy		duże firmy	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Konieczność zmiany organizacji prac	78	77	78	57	48	40	57	29
Konieczność przyjęcia nowego pracownika	78	60	48	57	19	20	17	24
Trudności z rytmem pracy	67	57	52	43	26	23	9	19
Utrata inwestycji w pracownika	33	33	43	43	0	3	0	5
Dodatkowe koszty	30	37	17	29	7	7	0	5
Mniejsze wykorzystanie umiejętności pracownika	15	20	22	24	0	0	4	5

Źródło: jak do tabeli 2.

Postrzeganie znaczenia pewnych problemów związanych z korzystaniem z uprawnień pracowniczych zależy od płci respondenta. Generalnie rzecz ujmując, kobiety częściej wiążą korzystanie z uprawnień z problemami natury organizacyjnej, a mężczyźni nieco częściej patrzą na te uprawnienia przez pryzmat dodatkowych kosztów (por. tabela 9).

Wyniki omawianych badań wydają się wskazywać, że oceny skutków korzystania przez pracowników z uprawnień związanych z godzeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi opierają się w dużym stopniu na rozważaniach odnoszących się do potencjalnych skutków, a nie na ocenie faktycznie zaistniałych w firmie problemów. Można domniemywać, że takie opinie kształtują się w dużym stopniu pod wpływem stereotypu postrzegania uprawnień przez pryzmat trudności dla pracodawcy.

MOŻLIWOŚĆ WPROWADZENIA ROZWIĄZAŃ MAJĄCYCH NA CELU ŁATWIEJSZE GODZENIE OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z RODZINNymi

Sformułowane domniemanie przybiera bardziej konkretny wymiar w świetle odpowiedzi przedstawicieli pracodawców na pytanie o trudności związane z wprowadzeniem różnych form udogodnień na rzecz godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. W tabeli 10 zawarto różnorodne udogodnienia wraz z odsetkiem pracodawców, którzy wskazali, że ich wprowadzenie jest dla firmy trudne.

Tabela 10. Pracodawcy wskazujący na trudności związane z wprowadzeniem w firmie różnych form godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (w %)

Formy godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi	Wśród wszystkich wskazań		Jako pierwsze wskazanie	
	małe i średnie firmy	duże firmy	małe i średnie firmy	duże firmy
Organizacja opieki nad dziećmi	61	64	44	34
Telepraca	33	43	11	23
Dofinansowanie opieki nad dziećmi	26	23		9
Ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych	25	9	5	5
Dofinansowanie wypoczynku wakacyjnego dzieci	25	11	2	
Ograniczenie wysyłania na delegacje	23	11	9	7
Dofinansowanie zajęć dodatkowych dla dzieci	23	30	4	
Niepełny wymiar pracy	19	23	7	9
Udział w szkoleniach osób korzystających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych	16	18		
Ograniczenie zatrudnienia w dni wolne od pracy	14	18	2	2
Zapewnienie powrotu na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego	12	18	7	2
Dostosowanie urlopów wypoczynkowych rodziców do roku szkolnego	7	11	5	

Uwaga: suma odpowiedzi nie równa się 100%; można było udzielić kilku odpowiedzi.

Źródło: jak do tabeli 2.

Najwięcej wskazań uzyskały te formy, których wprowadzenie bezpośrednio wiąże się z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów, a więc organizacja opieki nad dziećmi w miejscu pracy (zakładowy żłobek lub przedszkole) oraz zorganizowanie stanowisk telepracy dla osób wychowujących małe dzieci. Dalej uplasowały się jako trudne do wprowadzenia m.in.: dofinansowanie opieki, zajęć

dotatkowych i wyjazdów wypoczynkowych dzieci pracowników. Na trudności związane z wprowadzeniem „kosztochłonnych” rozwiązań wskazywali częściej pracodawcy z małych i średnich firm, dla których wydatki na takie cele rzeczywiście mogą stanowić poważne obciążenie. W firmach małych i średnich trudności łączy się również z ograniczeniami w zakresie wykorzystania czasu pracy, czyli

Tabela 11. Pracodawcy według płci wskazujący na trudności związane z wprowadzeniem w firmie różnych form godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (w %)

Formy	Wśród wszystkich wskazań				Jako pierwsze wskazanie			
	małe i średnie firmy		duże firmy		małe i średnie firmy		duże firmy	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Organizacja opieki nad dziećmi	52	70	78	48	41	47	43	24
Telepraca	44	23	39	48	15	7	22	24
Dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola)	26	27	30	14	0	0	13	5
Ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych	33	17	9	10	7	3	9	0
Dofinansowanie wypoczynku wakacyjnego dzieci	19	30	9	14	0	3	0	0
Ograniczenie wysyłania na delegację	26	20	9	14	11	7	4	10
Dofinansowanie dodatkowych zajęć dzieci	19	27	39	19	4	3	0	0
Niepełny wymiar pracy	22	17	22	24	4	10	4	14
Udział w szkoleniach osób korzystających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych	15	17	17	19	0	0	0	0
Ograniczenie zatrudnienia w dni wolne od pracy	11	17	17	19	0	3	0	5
Zapewnienie powrotu na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego	15	10	13	24	7	7	0	5
Dostosowanie urlopów wypoczynkowych rodziców do roku szkolnego	7	7	4	5	0	0	0	0

Źródło: jak do tabeli 2.

pracy w godzinach nadliczbowych, w dni wolne oraz wysyłaniem na delegację. Wprowadzenie tego rodzaju rozwiązań jest łatwiejsze w firmach dużych, gdzie – jak się wydaje – istnieją możliwości bardziej elastycznego wykorzystania większych zasobów pracowniczych. Może to oznaczać, że również z tego powodu nie stanowi dla tych firm poważnego obciążenia „zapewnienie powrotu na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego”. Tymczasem praktyka obecna w badanych zakładach pracy, opisana na początku rozdziału, wskazuje na istniejącą rozbieżność między ocenami a rzeczywistymi zachowaniami.

Postrzeżenie telepracy w kontekście trudności związanych z jej wprowadzeniem może wynikać ze specyfiki podstawowej działalności danej firmy, ale także z barier o charakterze mentalnym występujących po stronie pracodawców. Jest to sygnał wskazujący na potrzebę różnych działań o charakterze informacyjnym i promocyjnym na rzecz rozwoju tej formy organizacji pracy. Z drugiej jednak strony sugeruje, aby zachować pewną ostrożność w postrzeganiu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jako sposobu na łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Dostrzegalne są różnice w postrzeganiu możliwości rozwoju form ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi zależnie od płci respondenta (por. tabela 11). W małych i średnich firmach kobiety rzadziej niż mężczyźni wiążą te trudności z organizacją opieki nad dziećmi, natomiast znacznie częściej dostrzegają je w kontekście wprowadzenia telepracy i ograniczenia zatrudnienia w godzinach nadliczbowych. Mężczyźni częściej łączą trudności z potencjalnymi kosztami, stąd częściej wyrażają opinie krytyczne o tych formach, które łączą się z dofinansowaniem czy to opieki nad dziećmi, czy ich edukacji bądź wypoczynku. W dużych firmach sytuacja kształtuje się odwrotnie. Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają trudności związane z możliwością organizacji opieki nad dziećmi, a mężczyźni częściej widzą je w zmianach organizacyjnych (telepraca, ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, ograniczenie wysyłania w delegację). Analizując wszystkie trzy wskazania najpoważniejszych trudności, można stwierdzić, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni wiążą je z organizacją w miejscu pracy opieki nad dziećmi oraz z telepracą.

WNIOSKI

Mimo zapisów kodeksowych gwarantujących osobie korzystającej z urlopu macierzyńskiego powrót do pracy na to samo stanowisko, które zajmowała przed urlopem, nie wszystkie firmy się do nich stosują. W jeszcze większym stopniu odnosi się to do powracających z urlopu wychowawczego.

Sytuacja kobiet i mężczyzn powracających po urlopach macierzyńskich i wychowawczych może być oczywiście różna w każdej z badanych firm, jednak nie zostało to zidentyfikowane w toku badania. Może się zdarzyć, że osoby te będą zatrudnione na tym samym stanowisku, ale przez krótki okres, a następnie przesunięte na inne stanowisko. Może też być tak, że same rezygnują z pracy, gdy propozycja nowego stanowiska nie odpowiada ich oczekiwaniom. Może być z nimi rozwiązany stosunek pracy, zwłaszcza wówczas, gdy w okresie urlopu stanowisko zostało zajęte przez innego (nowego) pracownika. Ta ostatnia sytuacja pojawia się częściej podczas korzystania przez pracownicę lub pracownika z urlopu wychowawczego. Dłuższa nieobecność rodzi potrzebę przeorganizowania pracy w zakładzie lub jego komórce organizacyjnej lub przyjęcie nowego pracownika. Powracająca po dłuższym urlopie osoba okazuje się wówczas mało przydatna czy wręcz niepotrzebna.

Skala zjawiska korzystania przez ojców z uprawnień rodzicielskich nie była duża, trudno więc wyciągać daleko idące wnioski. Badania sugerują jednak słabszą ochronę mężczyzn powracających

po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem. Można to potraktować jako sygnał nieprawidłowości w podejściu pracodawców, bowiem w efekcie może ono powodować osłabienie procesu kształtowania się pozytywnych postaw mężczyzn wobec korzystania z urlopu wychowawczego.

W opinii badanych pracowników rzadko wystąpiły przypadki wypowiedzenia stosunku pracy lub zmiany warunków pracy i płacy kobietom w ciąży i przebywającym na urlopie macierzyńskim. Najczęściej pracownicy deklarowali, że nie wiedzą o występowaniu takich przypadków bądź zdecydowanie zaprzeczali takim praktykom. Można więc wnioskować, że w większości przypadków przepisy w zakresie ochrony przed zwolnieniem w związku z obowiązkami rodzicielskimi były respektowane w badanych firmach.

Badanie potwierdziło ogólnie wyższą absencję kobiet. Częściej niż w przypadku mężczyzn była ona spowodowana sprawowaniem opieki nad dziećmi. Niemniej jednak zmniejszające się na przestrzeni lat 2003–2005 różnice wskazują na zwiększanie się udziału ojców w korzystaniu ze zwolnień na opiekę nad dziećmi. Mężczyźni relatywnie częściej korzystali ze zwolnień związanych z własną chorobą, a także ze zwolnień na opiekę nad dorosłym członkiem rodziny. Zwolnienia spowodowane chorobą własną pracownika są faktycznym obciążeniem dla pracodawców (wypłata zasiłku chorobowego), zaś świadczenia wypłacane w okresie zwolnienia opiekuńczego są refundowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a więc nie obciążają pracodawcy.

Jak wynika z rozmów z pracodawcami prowadzonych w ramach badań fokusowych, nie dostrzegają oni, aby któraś z płci generowała wyższe koszty. Tym niemniej pracodawcy podkreślali problem skutków korzystania z uprawnień mających na celu ochronę macierzyńskiej funkcji kobiet, zarówno w kontekście trudności organizacyjnych, jak i finansowych, przy czym postrzeganie funkcji rodzicielskich przez pryzmat kosztów nie ma podstaw normatywnych, bowiem urlop macierzyński i towarzysząca mu wypłata zasiłku macierzyńskiego nie obciążają finansowo pracodawców.

W badanych firmach korzystanie przez pracownice z uprawnień związanych z macierzyństwem występowało stosunkowo rzadko. Niemniej jednak pracodawcy dostrzegali istnienie problemów wynikających z uprawnień mających na celu godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Można więc przypuszczać, że ich opinie odnosiły się zarówno do faktycznie występujących w firmie, jak i potencjalnych sytuacji. Płyne z tego wniosek o uprzedzeniach pracodawców co do obciążeń z tytułu istniejących uprawnień, niezależnie od rzeczywistych doświadczeń w tym zakresie.

Trudności wynikające z korzystania przez pracowników z uprawnień mających na celu godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, na które zwracali uwagę pracodawcy, mają głównie charakter organizacyjny. Powodują konieczność zmiany organizacji pracy, zarówno przy dłuższej (urlop macierzyński i wychowawczy), jak i krótszej nieobecności pracownika lub pracownicy (zwolnienia opiekuńcze i chorobowe). Dłuższa nieobecność, zwłaszcza związana z urlopem wychowawczym, powoduje konieczność zatrudnienia nowego pracownika. Znacznie rzadziej korzystanie z uprawnień ma – w ocenie jego skutków – wymiar finansowy, ale niekiedy koszty są łączone z uprawnieniami, które faktycznie nie powinny pociągać za sobą bezpośrednich dodatkowych kosztów, np. ze zwolnieniami opiekuńczymi czy urlopem wychowawczym. Nie można wykluczyć, że w opiniach o finansowych skutkach tych uprawnień został uwzględniony element potencjalnych kosztów, np. związanych z potrzebą zatrudnienia nowego pracownika, ale można też sądzić, że na takie ukształtowanie opinii miały wpływ stereotypy odnoszące się do obciążeń pracodawców wynikających z korzystania przez pracowników (głównie kobiety) z takich uprawnień.

Należy także zwrócić uwagę, że wszyscy badani przedstawiciele pracodawców nie zanegowali problemów powstających wskutek korzystania z urlopu macierzyńskiego. Może to świadczyć o wyjątkowo (na tle innych) negatywnym postrzeganiu tego uprawnienia. Wniosek ten powinien być uwzględniony przy rekomendowaniu dalszego wydłużania urlopu macierzyńskiego.

Większość przedstawicieli pracodawców nie widziała trudności (lub nie wyraziła takich opinii) związanych z wprowadzeniem pewnych nowych rozwiązań mających na celu ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Rozwiązaniami najczęściej łączonymi z trudnościami były organizacja opieki nad dziećmi w miejscu pracy oraz wprowadzenie systemu telepracy. Trudności częściej wiązano z przedsięwzięciami pociągającymi za sobą konieczność ponoszenia dodatkowych, bezpośrednich kosztów, rzadziej – z koniecznością zmian w systemie organizacji pracy lub wykorzystania czasu pracy, a więc takimi, na których kształtowanie bezpośredni wpływ ma sam pracodawca. Nietrudno zauważyć, że niedostrzeżenie żadnych trudności we wprowadzeniu wielu rozwiązań mających na celu pomoc w godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi może być symptomem przemian w postawach pracodawców i fakt ten powinien być wykorzystany do promowania tych rozwiązań, ze wskazaniem na ich pozytywne skutki nie tylko dla pracownika, ale także dla pracodawcy.

Wystąpiły różnice w postrzeganiu istniejących uprawnień pracowniczych i ich potencjalnych skutków dla pracodawcy między małymi i średnimi oraz dużymi firmami. Reprezentanci tych pierwszych częściej zwracali uwagę na organizacyjne i finansowe skutki istniejących uprawnień pracowniczych, co wydaje się być uzasadnione. Ze względu na mniejszą liczbę zatrudnionych brak pojedynczej pracownicy lub pracownika korzystającego z urlopu lub zwolnienia powoduje większe utrudnienia. Firmy te mogą też w większym stopniu odczuwać skutki finansowe tych uprawnień. Z tych samych względów częściej reprezentanci małych i średnich firm dostrzegali trudności organizacyjne i finansowe związane z wprowadzeniem nowych rozwiązań mających na celu ułatwienie godzenia ról zawodowych z rodzinnymi.

Wyniki przeprowadzonych badań w wyselekcjonowanej zbiorowości firm – tych, które zgłosiły się na konkurs „Firma Równych Szans 2006”, wskazują na potrzebę elastycznego podejścia do rozszerzania katalogu form pomocy czy obligatoryjnych uprawnień. Te, które są możliwe do wprowadzenia w dużych firmach, nie zawsze mogą być przyjęte w firmach małych. Oznacza to zatem ukierunkowanie na działania promocyjne i tworzenie jedynie zachęt niż wprowadzanie nowych rozwiązań legislacyjnych, obligujących firmy do ich respektowania.

Bożena Balcerzak-Paradowska, doc. dr hab., dyrektorka Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, wiceprzewodnicząca Komitetu Nauk o Pracy i Polityki Społecznej Polskiej Akademii Nauk

Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi

WSTĘP

Troska o harmonijne łączenie dwu sfer życia, jakimi są praca zawodowa i życie osobiste, jest jednym z zadań, jakie stawiają sobie firmy wyznające zasady społecznej odpowiedzialności biznesu. Realizacji tego zadania służą m.in. praktyki i rozwiązania umożliwiające godzenie ról rodzinnych z zawodowymi. W wielu krajach Unii Europejskiej popularne są elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca w niepełnym wymiarze czasu albo telepraca, ułatwiające godzenie obowiązków rodzicielskich z aspiracjami związanymi z rozwojem zawodowym. Interesującą i wartą zbadania w ramach projektu Gender Index kwestią był stopień ich upowszechnienia w Polsce. Szukaliśmy także odpowiedzi na pytanie o to, czy i jakie jeszcze rozwiązania w tym zakresie oferują swoim pracownikom i pracownikom polscy pracodawcy.

Na początek jednak kilka uwag o znaczeniu tego obszaru w realizowanej przez przedsiębiorstwa polityce równych szans. Czasami można spotkać się z opinią, iż oferowanie i stosowanie rozwiązań ułatwiających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi jest nie tyle wskaźnikiem równego traktowania kobiet i mężczyzn, stwarzania im równych szans, ile wskaźnikiem stopnia przychylności firmy wobec kobiet. Pogląd taki nie do końca może być uznany za słuszny. Na rynku pracy wymagającym od pracowników nieraz ponadwymiarowego zaangażowania i dyspozycyjności szanse kobiet są często – z racji większego obciążenia odpowiedzialnością za dom i rodzinę – znacznie niższe. Stosowanie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi jest więc w istocie niezwykle ważnym instrumentem wyrównywania tych szans.

O rzeczywistym, większym obciążeniu kobiet niż mężczyzn zobowiązaniami rodzinnymi mówią zarówno codzienne obserwacje, jak i dane zgromadzone w badaniach. Odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi, sprawne funkcjonowanie rodzin i gospodarstw domowych jest rozłożona między kobiety i mężczyzn w nierówny – a nieraz skrajnie nierówny – sposób. Głównie na kobiety spada ciężar obowiązków domowych, niemal wyłącznie na kobietach spoczywa ciężar odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi, szczególnie małymi. Na opiekę nad dziećmi poniżej dziesiątego roku życia kobiety poświęcają średnio blisko 30 godzin więcej tygodniowo niż mężczyźni¹. Uwikłanie kobiet w obowiązki domowe postrzegane jest przez opinię społeczną jako jedna z głównych barier awansu kobiet i najważniejsza przyczyna ich mniejszej obecności w życiu publicznym².

Redystrybucja obowiązków domowych i odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi jest procesem, który postępuje wyjątkowo wolno i opornie. Dlatego właśnie przez stwarzanie rozwiązań umożliwiających godzenie obowiązków ze sfery rodzinnej i zawodowej szanse kobiet i mężczyzn mogą być przynajmniej do pewnego stopnia wyrównywane. Nie trzeba dodawać, że z niektórych rozwiązań – np. z przykładowych przedszkoli lub z dopłat do przedszkola – korzystać mogą również posiadający dzieci mężczyźni. Bardziej trafne i uzasadnione byłoby więc mówienie nie tyle o rozwiązaniach przyjaznych kobietom, ile o rozwiązaniach przyjaznych rodzinom.

Ostatnio coraz częściej kwestia rozwiązań pozwalających na godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi pojawia się w kontekście niepokojących danych demograficznych. Średnia długość życia

1. A. Titkow, D. Duch-Krzyszczak, B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2004.

2. B. Budrowska, D. Duch-Krzyszczak, A. Titkow, *Czy kobiety chcą rozbić szklany sufit?*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, ISP, Warszawa 2003.

systematycznie się wydłuża, a dzieci rodzi się coraz mniej. Spadek liczby dzieci i starzenie się społeczeństwa, prowadzące do rosnącego obciążenia ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku nieprodukcyjnym, są głównymi przyczynami troski demografów i ekonomistów o perspektywy rozwojowe kontynentu europejskiego³. Niekorzystnym zmianom struktury ludności według wieku można przeciwdziałać przez wzrost dzietności. Zahamowana na przełomie lat 70. i 80. długookresowa tendencja spadku dzietności w naszym kraju nasiliła się po 1989 r. i obecnie Polska należy, obok Słowenii, do krajów o najniższych współczynnikach dzietności w Europie⁴.

Jednym z istotnych powodów tego stanu rzeczy jest trudność w pogodzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Faktem jest, iż urodzenie dziecka wyznacza w życiu kobiety moment olbrzymich zmian, wśród których poczesne miejsce zajmuje właśnie konieczność dopasowania aktywności zawodowej i życia rodzinnego, a niejednokrotnie wyboru – praca czy opieka nad dzieckiem⁵. Z opinią, że w Polsce przychodziłoby na świat więcej dzieci, gdyby kobiety mogły w łatwiejszy sposób pogodzić pracę zawodową z ich wychowywaniem, zgodziło się dwie trzecie Polaków badanych przez CBOS w 2006 r. (69% kobiet, 65% mężczyzn)⁶. Stosowanie rozwiązań umożliwiających łączenie tych dwu sfer jest zdecydowanie bliższe większości społeczeństwa niż powrót do tzw. rozwiązań tradycyjnych. Pogląd, że dzieci rodziłoby się więcej, gdyby kobiety nie musiały pracować zawodowo, aby utrzymać rodzinę, podziela tylko jedna czwarta społeczeństwa (24% kobiet, 29% mężczyzn).

Z badań tych wynika także, iż wśród praktyk umożliwiających pogodzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi opinii rozwiązań o największej skuteczności mają: elastyczny czas pracy, instytucjonalne formy opieki nad dziećmi oraz ulgi dla pracodawców zatrudniających matki wracające po urlopie wychowawczym. Elastyczny czas pracy, czyli umożliwienie matkom pracy w dogodnych dla nich godzinach lub w niepełnym wymiarze czasu (np. na część etatu), wskazało jako najskuteczniejsze rozwiązanie 56% respondentów. Możliwość pracy na część etatu zdaje się być głównie marzeniem kobiet, które stoją dopiero przed decyzją o dziecku (71% wskazań).

Kobiety – a szczególnie te dopiero planujące dzieci – w dużym stopniu są też zainteresowane rozwojem tanich i dostępnych placówek zapewniających opiekę nad małymi dziećmi, takich jak żłobki, przedszkola czy świetlice. Tymczasem w tym zakresie zaszły bardzo niekorzystne zmiany⁷. W latach 90. nastąpiła decentralizacja uprawnień państwa w zakresie organizowania i finansowania usług społecznych oraz zarządzania nimi. Uprawnienia te leżą teraz w gestii samorządu terytorialnego – zakładanie, prowadzenie i finansowanie żłobków i przedszkoli należy do gmin. Usługi społeczne uległy jednocześnie komercjalizacji – wprowadzono opłaty za usługi świadczone dotychczas nieodpłatnie lub podwyższono je w znaczący sposób. Trudności w utrzymaniu placówek opiekuńczo-wychowawczych doprowadziły do likwidacji wielu z nich, w czego efekcie ogólna liczba żłobków i przedszkoli w Polsce znacznie zmalała⁸. Spośród krajów Unii Europejskiej Polska ma najniższy wskaźnik zakresu opieki in-

3. I.E. Kotowska, *Kobiety na rynku pracy – o korzyściach z równego traktowania kobiet i mężczyzn*, masz. wystąpienia na konferencji „Równe szanse – wyższa efektywność”, 5.06.2006.

4. Współczynnik dzietności polskich kobiet miał w 2005 r. wartość 1,24 i lokował się dużo poniżej wartości gwarantującej tzw. prostą zastępowalność pokoleń (2,1). Wskaźniki dzietności zbliżone do występujących w Polsce i Słowenii (1,23) odnotowano także w kilku innych krajach Europy: w Słowacji (1,25), na Litwie (1,27), w Czechach (1,28), w Grecji (1,28). Niewiele wyższe są wskaźniki dzietności na Łotwie, w Bułgarii, we Włoszech, na Węgrzech, w Rumunii czy Hiszpanii (1,31–1,33). Eurostat 2005. Stopniowy wzrost urodzeń po 2004 r. pozwala sądzić, że nastąpił punkt zwrotny w tendencji zmian dzietności w naszym kraju.

5. B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wyd. Funna, Wrocław 2000.

6. *Polityka państwa wobec rodziny oraz dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2006.

7. B. Bałcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, IPISS, Warszawa 2004.

8. Na przestrzeni kilkunastu lat liczba żłobków zmniejszyła się czterokrotnie – z 1553 w 1989 r. do 382 w 2002 r.; liczba przedszkoli również zmalała znacząco – z 12 676 w 1989 r. do 8015 w 2002 r. Za: ibidem.

stytucjonalnej nad dziećmi⁹. Odsetek dzieci w wieku do 3 lat korzystających z opieki instytucjonalnej jest najniższy w Europie i wynosi tylko 2%, zaś wynoszący 60% odsetek dzieci w grupie wiekowej 3 lata – wiek obowiązku szkolnego, objętych opieką instytucjonalną sytuuje Polskę, obok Hiszpanii czy Litwy, w grupie krajów o najniższych udziałach dzieci w przedszkolach¹⁰. Dla porównania, we Francji publiczną opieką objętych jest 95% dzieci w wieku 2,5–6 lat¹¹.

Dostęp do żłobków i przedszkoli trudno uznać obecnie za łatwy nie tylko z powodu ich malejącej liczby. Dla wielu rodzin znaczącym obciążeniem budżetu jest wysokość opłat. W 2001 r. opłaty za opiekę przedszkolną stanowiły 38% wynagrodzenia minimalnego netto i 19% przeciętnego wynagrodzenia kobiet, w przypadku dwojga dzieci relacje te wynosiły więc odpowiednio 76% i 37%. Koszty te, jak zauważa Bożena Balcerzak-Paradowska¹², są wysokie dla kobiet o niskich kwalifikacjach, otrzymujących wynagrodzenia minimalne, ale są również znaczące przy zarobkach na przeciętnym poziomie, zwłaszcza jeżeli z przedszkola korzysta dwoje dzieci.

W sytuacji słabo rozwiniętego w Polsce systemu usług społecznych, w tym usług opiekuńczych, większego znaczenia nabierają udogodnienia proponowane przez pracodawców. Czy polscy pracodawcy oferują rozwiązania, które umożliwiają pracownikom harmonijne łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi? Jakie formy tych praktyk są najczęściej stosowane? Częściowej odpowiedzi na te pytania pozwala udzielić materiał zgromadzony w ramach badania przeprowadzonego na potrzeby konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

ŁĄCZENIE PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNymi – FORMY STOSOWANE PRZEZ PRACODAWCÓW

Informacje na temat oferowanych przez przedsiębiorstwa rozwiązań pochodzą z ankiet wypełnianych przez działy kadr oraz z ankiet dla pracodawców. W przypadku ankiety dla pracodawców na pytania dotyczące przedsiębiorstwa z założenia odpowiadać miały dwie osoby reprezentujące firmę – kobieta i mężczyzna. Poza kilkoma sytuacjami, to założenie badawcze zostało zrealizowane. W grupie dużych przedsiębiorstw, w której znalazły się 22 firmy, na pytania z ankiety odpowiedzieli 44 pracodawcy (23 mężczyzn i 21 kobiet). W grupie małych i średnich przedsiębiorstw, obejmującej 30 firm, na pytania z ankiety odpowiedziało 57 osób (27 mężczyzn i 30 kobiet).

Wobec słabo rozwiniętej sieci oferowanych przez samorządy placówek opiekuńczych, takich jak żłobki i przedszkola, niezwykle ważnym i znaczącym udogodnieniem dla pracowników mających dzieci (i zachętą dla tych, którzy dopiero to rozważają) mogłyby być przykładowe żłobki lub przedszkola. Pytanie o to, czy w przedsiębiorstwie prowadzi się przykładowy żłobek, przedszkole, zawarte było zarówno w ankiecie dla działu kadr, jak i w ankiecie dla pracodawców z firm biorących udział w konkursie. Odpowiedzi pochodzące z obu źródeł są zgodne. W żadnym z przedsiębiorstw,

9. B. Balcerzak-Paradowska, *Ochrona pracy kobiet w ciąży i wychowujących małe dzieci z perspektywy pracodawców w Polsce*, w: *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?*, red. I. Wóycicka, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej – Niebieskie Księgi 2005, IBnGR, Gdańsk 2005, s. 92–105; A. Matysiak, *The sharing of professional and household duties between Polish couples – preferences and actual choices*, „Studia Demograficzne” nr 1/147, 2005, s. 122–154.

10. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels 2005.

11. Za: B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka...*, op.cit., s. 186. Francja jest krajem stosującym bardzo rozwiniętą politykę rodzinną, która okazuje się być skuteczna. Ostatnie doniesienia mówią, iż wskaźnik dzietności francuskich kobiet wzrósł do wartości 2, czyli jest bliski wartości gwarantującej prostą zastępowalność pokoleń.

12. Ibidem, s. 261.

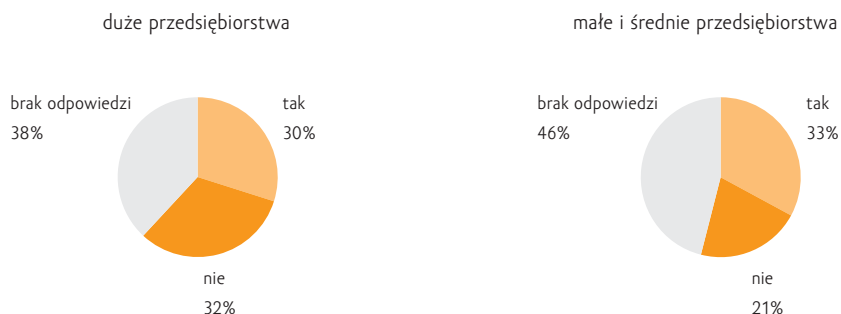
które przystąpiły do konkursu „Firma Równych Szans 2006”, nie prowadzono przykładowego żłobka ani przedszkola. Jednocześnie organizacja opieki nad dziećmi – w formie własnego żłobka czy przedszkola – była zdecydowanie najczęściej wskazywana przez pracodawców jako udogodnienie najtrudniejsze do wprowadzenia w firmie.

Sporadyczną sytuacją jest dofinansowywanie przez zakład pracy opłat za żłobek czy przedszkole dla dzieci pracowników. Wśród 52 firm biorących udział w konkursie dopłaty do opieki, kształcenia dzieci pracowników stosowano zaledwie w 3 zakładach pracy (5% uczestników konkursu). Nieco częściej zdarzało się, że firmy organizowały lub dofinansowywały wypoczynek dzieci pracowników. Z ankiet dla działów kadr wynika, że tego rodzaju praktyki miały miejsce w 15 badanych firmach (czyli w 29% firm biorących udział w konkursie). W ankietach dla działów kadr zebrano też informacje na temat stosowania w firmach elastycznego czasu pracy. Z danych tych wynika, że elastyczny czas pracy stosowano w połowie przedsiębiorstw, które przystąpiły do konkursu, najczęściej w formie zadaniowego czasu pracy – w 19 firmach (36%) i indywidualnego rozkładu czasu pracy – w 11 firmach (21%). Telepracę stosowano w 5 firmach (9%), a skrócony tydzień pracy – w 3 (6%).

W ankietach przeznaczonych dla pracodawców respondentom zadano pytanie o istnienie w ich firmach godnych polecenia praktyk, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową. Twierdząco odpowiedziała na to pytanie zdecydowana mniejszość spośród biorących udział w badaniu osób, zarówno w grupie dużych, jak i małych oraz średnich przedsiębiorstw (por. rysunek 1).

Istnienie w przedsiębiorstwie godnych polecenia rozwiązań pozwalających łatwiej godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi potwierdził tylko co 3 pracodawca spośród biorących udział w badaniu – 13 pracodawców w grupie firm dużych (30%) i 19 pracodawców w grupie firm małych i średnich (33%). W grupie firm dużych podobny odsetek pracodawców (32%) odpowiedział, że takich rozwiązań nie ma; w grupie małych i średnich przedsiębiorstw negatywnej odpowiedzi udzieliło 21% pracodawców. Najliczniejsza była grupa osób, które nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie – 46% respondentów w grupie firm małych i średnich oraz 38% w grupie firm dużych.

Rysunek 1. Czy w firmie istnieją godne polecenia praktyki/rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową? Odpowiedzi pracodawców



Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

W sumie około 70% pracodawców z firm, które przystąpiły do konkursu, odpowiedziało przecząco na pytanie o istnienie w ich firmach rozwiązań, które ułatwiają godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową lub nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Co może nieco zaskakiwać, odsetek pracodawców potwierdzających istnienie takich rozwiązań był nieznacznie wyższy w grupie małych i średnich przedsiębiorstw niż w grupie firm dużych (o 3 pkt. proc.). Rozkłady odpowiedzi kobiet i mężczyzn pracodawców różniły się w pewnym stopniu (por. tabela 1).

Tabela 1. Czy w firmie istnieją godne polecenia praktyki/rozwiązania ułatwiające łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi? Odpowiedzi pracodawców według płci (w %)

Czy w Pana/i firmie istnieją rozwiązania pozwalające godzić życie rodzinne z pracą zawodową?	Firmy duże			Firmy małe i średnie		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Tak	30	33	26	33	33	33
Nie	32	38	26	21	17	26
Brak odpowiedzi	38	29	48	46	50	41

Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

W dużych firmach kobiety pracodawczynie częściej niż mężczyźni udzielały zarówno twierdzącej, jak i przeczącej odpowiedzi na postawione pytanie, co może wskazywać na ich większą wiedzę na ten temat, lepsze orientowanie się w tym obszarze funkcjonowania firmy. W przedsiębiorstwach małych i średnich wiedza na temat istniejących w firmie rozwiązań z zakresu łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi wydaje się być podobna u mężczyzn i kobiet pracodawców. Wygląda jednak na to, że mężczyznom łatwiej niż kobietom przychodzi otwarte przyznanie, iż firma nie ma w tym obszarze nic do zaoferowania.

Pracodawcy, którzy stwierdzili, że w ich firmach istnieją godne polecenia praktyki z zakresu łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, poproszeni zostali następnie o wymienienie tych rozwiązań. Poniższa analiza została przeprowadzona osobno dla grupy firm dużych oraz małych i średnich.

Odpowiedzi na pytanie o rozwiązania ułatwiające łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi udzielone przez pracodawców z małych i średnich przedsiębiorstw uczestniczących w konkursie „Firma Równych Szans 2006” prezentuje tabela 2. Przypomnijmy, że w grupie małych i średnich przedsiębiorstw, obejmującej 30 firm, 19 z 57 pracodawców odpowiedziało, iż w ich firmach istnieją godne polecenia praktyki umożliwiające łączenie ról rodzinnych z zawodowymi¹³.

13. Należy pamiętać, że dane w tabelach prezentują odpowiedzi pracodawców, a (niemal) każdą firmę w badaniu reprezentowały 2 osoby z grona pracodawców, tak więc np. elastyczny czas pracy jest rozwiązaniem wymienionym przez 33% pracodawców, co nie znaczy, że jest stosowany w 33% firm.

Tabela 2. Wymieniane rozwiązania ułatwiające łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi – odpowiedzi pracodawców z firm małych i średnich

Rozwiązania stosowane przez firmę	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Czas i miejsce pracy		
Regulowany czas pracy	19	33
Możliwość pracy w domu	13	23
Możliwość pracy na część etatu	8	14
Możliwość wyjścia z pracy w ważnych sprawach rodzinnych	6	11
Gwarancja powrotu po urlopie wychowawczym	5	9
Unikanie pracy po godzinach	4	7
Bezproblemowe urlopy (dni, godziny) w nagłych wypadkach	4	7
Dodatkowe wolne dni	4	7
Planowanie urlopów	3	5
Praca w systemie zmianowym	2	4
Dostępność urlopów wychowawczych	2	4
Przerwa na karmienie	2	4
Udogodnienia finansowe/materialne		
Kasa zapomogowo-pożyczkowa	3	5
Organizowanie/dofinansowanie wypoczynku	2	4
Zasiłki z tytułu urodzenia dziecka	2	4
Świadczenia socjalne	1	2
Inne		
Organizowanie imprez rozrywkowych dla dzieci i całych rodzin	3	5
Możliwość zabrania od czasu do czasu dziecka do pracy	1	2
Możliwość zatrudniania współmałżonków	1	2

Źródło: jak do tabeli 1.

Najczęściej wymienianym przez pracodawców z małych i średnich przedsiębiorstw rozwiązaniem okazał się regulowany, elastyczny czas pracy. Najczęściej, co nie znaczy, że powszechnie. Tylko co 3 osoba uczestnicząca w badaniu zapytana o rozwiązania ułatwiające łączenie pracy z rodziną mówiła o ruchomym czasie pracy, o możliwości ustalania godzin pracy, czy też o pracy zadaniowej, pozwalającej na elastyczność. Pracodawcy zastrzegali, że elastyczność taka może mieć miejsce tylko w przypadku niektórych stanowisk. Dopasowaniu czasu pracy do potrzeb rodzinnych może też w niektórych przypadkach służyć, zdaniem pracodawców, praca w systemie zmianowym (takiego zdania były 2 osoby).

Blisko co czwarty pracodawca zapytany o udogodnienia w tym obszarze wymienił możliwość pracy poza biurem, pracy, która może być wykonana w domu. Ostatnio coraz częściej ten rodzaj pracy wiąże się z możliwością kontaktu poprzez internet (dlatego określa się go mianem telepracy). Jeden z pracodawców wspominał, iż koszty internetu są przez ich firmę refundowane. Podobnie jak w przypadku regulowanego czasu pracy, telepraca może mieć miejsce tylko na niektórych stanowiskach.

Innym rozwiązaniem ułatwiającym godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi jest praca na część etatu. W niektórych firmach istnieje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy na wniosek pracownika/pracownicy. O możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin wspomniało 8 osób (14%) z grupy pracodawców małych i średnich firm. Niektórzy z nich zastrzegali, że praca w niepełnym wymiarze, najczęściej na pół etatu, ma charakter czasowy.

Część pracodawców w odpowiedzi na pytanie o rozwiązania sprzyjające godzeniu ról mówiła o możliwości wyjścia z pracy w nagłych wypadkach losowych i bardzo elastycznym traktowaniu pracowników w takich sytuacjach. Pracodawcy podkreślali swoje ustępstwa w zakresie przyzwolenia

na wychodzenie z pracy w celu załatwienia spraw rodzinnych. Najczęściej miało to związek z chorobą dziecka i koniecznością pójścia do lekarza (6 osób). Inni mówili o możliwości wzięcia części bądź całego dnia wolnego dla uregulowania spraw rodzinnych w nagłych wypadkach, bez wcześniejszego uprzedzenia (4 osoby).

Inne przykłady rozwiązań ułatwiających godzenie ról były wymieniane znacznie rzadziej. Wśród nich pojawiło się kilka wypowiedzi (5 osób) podkreślających gwarancję powrotu po urlopie wychowawczym. Pracodawcy twierdzili, że w ich firmach nie ma praktyk zwalniania kobiet po urlopach wychowawczych, kobiety wracają na to samo stanowisko z co najmniej taką samą pensją. Kobiety powracające z urlopów wychowawczych dostają propozycje pracy z uwzględnieniem ich preferencji oraz możliwości firmy, jak stwierdziła jedna z osób biorących udział w badaniu.

W ramach ułatwiania łączenia ról rodzinnych z zawodowymi 4 pracodawcy stwierdzili, że unikają angażowania pracowników w pracę po godzinach. Nie organizują pracy w niedziele, święta i wolne dodatkowe dni, ograniczają wyjazdy służbowe i pracę w godzinach nadliczbowych oraz kładą nacisk na wykonywanie pracy w czasie godzin pracy, a nie po godzinach. Dodatkowe wolne dni, o których wspomniały także 4 osoby, wiążą się najczęściej z możliwością łączenia urlopów z tzw. długimi weekendami, inaczej nazywanymi „świętami pomostowymi”. Jedna z osób mówiła ponadto o dodatkowych wolnych godzinach związanych z edukacją dzieci, a inna o dodatkowym dniu wolnym z tytułu imienin. Ostatni przykład wskazuje, że część pracodawców bardzo szeroko interpretuje pojęcie udogodnień w zakresie łączenia ról rodzinnych z zawodowymi.

Co charakterystyczne, niektórzy pracodawcy w odpowiedzi na pytanie o godne polecenia praktyki, pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, wymieniali rozwiązania gwarantowane przez ustawodawcę, np. przerwy na karmienie dla matek małych dzieci czy możliwość wzięcia urlopu wychowawczego zarówno przez kobietę, jak i przez mężczyznę.

Część pracodawców w odpowiedzi na pytanie o godne polecenia rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową przytaczała przykłady udogodnień o charakterze finansowo-materiałnym: system udzielania pożyczek, organizowanie lub dofinansowanie wypoczynku, zasiłki z tytułu urodzenia dziecka (tzw. becikowe) i inne świadczenia socjalne. Podobnie jak w przypadku większości udogodnień związanych z czasem i miejscem pracy, również rozwiązania o charakterze finansowym były wymieniane sporadycznie, przez pojedyncze osoby reprezentujące grupę badanych pracodawców.

W kategorii dużych przedsiębiorstw, w której znalazły się 22 firmy, 13 z 44 pracodawców odpowiedziało, że w ich zakładach pracy istnieją rozwiązania ułatwiające łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi. Choć w dużych firmach można by się spodziewać znacznie szerszej oferty udogodnień niż w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, odpowiedzi pracodawców nie do końca potwierdziły zasadność tych oczekiwań, zwłaszcza w zakresie udogodnień ze względu na czas i miejsce pracy. Najpopularniejsze rozwiązania – a okazały się nimi, tak jak i w grupie poprzednio analizowanej, elastyczny czas pracy, telepraca i praca na część etatu – wymieniane były relatywnie nawet nieco rzadziej przez pracodawców z dużych firm niż z firm małych i średnich. Udogodnienia wymienione przez pracodawców z dużych przedsiębiorstw prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Wymieniane rozwiązania ułatwiające łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi – odpowiedzi pracodawców z dużych firm

Rozwiązania stosowane przez firmę	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Czas i miejsce pracy		
Regulowany czas pracy	14	32
Możliwość pracy w domu	9	20
Możliwość pracy na część etatu	5	11
Gwarancja powrotu po urlopie wychowawczym	3	7
Przerwa na karmienie	3	7
Sześciomiesięczny urlop macierzyński	2	5
Bezproblemowe urlopy (dni, godziny) w nagłych wypadkach	2	5
Planowanie urlopów	2	5
Krótszy czas pracy w piątki	1	2
Zatrudnianie pracowników sezonowych podczas wakacji	1	2
Udogodnienia finansowe/materialne		
Świadczenia socjalne	3	7
Organizowanie/dofinansowanie wypoczynku	2	5
Paczki dla dzieci	1	2
Ubezpieczenia zdrowotne dla rodziny	1	2
Większe rodzinne samochody służbowe	1	2
Opieka medyczna	1	2
Zasiłki z tytułu urodzenia dziecka	1	2
Inne		
Pokoje dla kobiet w ciąży/matek karmiących	3	7
Dzień otwartych drzwi	2	5
Organizowanie imprez rozrywkowych dla dzieci i całych rodzin	2	5
Edukacja w obszarze łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi	2	5
Programy dla kobiet na urlopach macierzyńskich	1	2
Portal działu personalnego	1	2

Źródło: jak do tabeli 1.

Podobnie jak w przypadku kategorii małych i średnich przedsiębiorstw, udogodnieniem najczęściej wymienianym przez pracodawców był regulowany, elastyczny czas pracy (32% odpowiedzi). Pracodawcy mówili o elastyczności godzin pracy tam, gdzie jest to możliwe (dla pewnych działów), o technologii umożliwiającej taką elastyczność. Wskazywali na zadaniowe rozliczanie pracy, które pozwala na dowolne ułożenie dnia pracy. Dostosowywanie harmonogramu pracy do potrzeb pracownika było podkreślane w kontekście zobowiązań rodzinnych – np. matki z małymi dziećmi wybierają dogodny dla siebie czas pracy.

Drugim co do częstości – wymienionym przez jedną piątą pracodawców – rozwiązaniem sprzyjającym łączeniu roli rodzinnej i zawodowej była, tak jak w grupie firm małych i średnich, możliwość pracy w domu. Jedna z osób reprezentujących grupę pracodawców powiedziała, że umożliwienie pracownikom pracy w domu łączy się w ich firmie z dodatkowym wyposażeniem pracownika w urządzenia takie jak faks czy laptop. Telepraca, na co i w tym przypadku zwracali uwagę niektórzy respondenci, możliwa jest tylko w niektórych działach, departamentach.

O możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu wspomniało 5 pracodawców (czyli 11% respondentów). Według ich słów nie ma problemu ze skróceniem dnia pracy – np. do wymiaru czterech piątych etatu – wtedy, gdy istnieje potrzeba opieki nad małym dzieckiem. Z młodymi matkami zawiera się czasowe umowy o pracę w niepełnym wymiarze. W jednej z firm krótszy czas pracy przy-

sługuje kobietom w ciąży. Skrócenie czasu pracy dla matek karmiących, wynikające z wykorzystania gwarantowanych przez Kodeks pracy przerw na karmienie, zostało wymienione jako rodzaj godnej polecenia praktyki przez 3 biorących udział w badaniu pracodawców z dużych firm. Tyle samo osób mówiło o gwarancji powrotu po urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Bezpieczeństwu powrotu do pracy sprzyja praktyka polegająca na zatrudnianiu w tym czasie innej osoby na zastępstwo. Jak podkreślali pracodawcy, takie zastępstwa za osoby przebywające na urloпах macierzyńskich i wychowawczych pozwalają im na spokojny powrót do pracy po zakończeniu urlopu.

Kilka osób w odpowiedzi na pytanie o rozwiązania sprzyjające godzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi opowiadało o przyjaznym nastawieniu do planowania urlopów wypoczynkowych (urlopy rodziców dzieci w wieku szkolnym przypadają w wakacje) i zrozumieniu dla obowiązków rodzinnych pracujących matek (potrzeba udania się do lekarza, święta szkolne itp.). Pojedyncze osoby mówiły o krótszym czasie pracy w piątki, a także o sezonowym zatrudnianiu pracowników.

Grono pracodawców przywołujących różne udogodnienia o charakterze finansowym – świadczenia socjalne, dofinansowanie wypoczynku, paczki dla dzieci, ubezpieczenia zdrowotne dla rodziny, opiekę medyczną, zasiłki z tytułu urodzenia dziecka – również nie było szczególnie liczne (w sumie 10 osób, czyli 22% respondentów). Swego rodzaju ciekawostką mogą być wymienione przez jednego z pracodawców większe samochody służbowe dla tych, którzy mają rodziny. Udogodnienie to oczywiście przysługuje osobom uprawnionym do korzystania ze służbowego samochodu, czyli – jak można się spodziewać – kadryze menedżerskiej.

Wśród innych rozwiązań warto wymienić pojawiające się sporadycznie, ale niezwykle interesujące przykłady praktyk polegających na organizowaniu warunków pracy w sposób wskazujący na przychylne nastawienie do omawianego obszaru. Tego rodzaju praktyką jest zorganizowanie specjalnych pokoi wypoczynkowych na terenie firmy dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących, o których opowiedzieli 3 pracodawcy. Do tego rodzaju praktyk należą też specjalne programy dla kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich, funkcjonowanie portalu działu personalnego czy edukacja w obszarze łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Wszystkie te działania wymienione zostały przez pracodawców z tej samej firmy (IBM). Warto także wspomnieć o deklarowanym przez pracodawców reprezentujących inną firmę (Hewlett-Packard) rozwiązaniu, jakim jest dodatkowy płatny urlop macierzyński, wydłużony do okresu 6 miesięcy.

DOPLĄTY DO PRZEDSZKOLA A DOPLĄTY DO FITNESS KLUBU CZY BASENU

Wysokie koszty opłat za przedszkola stanowią w budżetach wielu rodzin niebagatelną pozycję, o czym była mowa wcześniej. W tej sytuacji oferowanie przez pracodawców dopłat do kosztów opieki nad dziećmi – do żłobka czy przedszkola – mogłoby mieć istotne znaczenie dla pracowników, zwłaszcza tych o niższych uposażeniach. Jak pokazały dane zgromadzone w naszym badaniu, stosowanie tego rodzaju dopłat należy jednak do rzadko spotykanych sytuacji. W gronie 52 firm biorących udział w konkursie dopłaty do opieki, kształcenia dzieci pracowników stosowano w pojedynczych firmach (zob. tabela 4).

Tabela 4. Dopłaty do opieki, kształcenia dzieci pracowników według odpowiedzi pracodawców

Czy w Pana/i przedsiębiorstwie stosowane są dopłaty do opieki i/lub kształcenia dzieci pracowników? Dopłaty do:	Firmy małe i średnie		Firmy duże	
	liczba odpowiedzi twierdzących	% odpowiedzi twierdzących	liczba odpowiedzi twierdzących	% odpowiedzi twierdzących
Żłobka	1	2	0	0
Przedszkola	1	2	2	5
Kształcenia dzieci	1	2	0	0
Żadne z powyższych	49	86	36	82

Źródło: jak do tabeli 1.

Wśród firm z kategorii małych i średnich, które wzięły udział w konkursie, dopłaty do żłobka, przedszkola i szkoły oferuje jedna firma (YES Biżuteria). W grupie dużych przedsiębiorstw stosowanie dopłat do przedszkola potwierdziło dwoje pracodawców reprezentujących także jedną firmę (IBM). Ponadto z informacji podanych przez kadry wynika, że dopłaty takie stosuje także jeszcze jedna firma (BOT), o czym nie powiedzieli pracodawcy z tej firmy. W sumie z odpowiedzi pracodawców, jak również z informacji udzielonych przez kadry wynika, że zaledwie 2 firmy w grupie dużych przedsiębiorstw oferują swoim pracownikom dopłaty do przedszkola dla dzieci, a w grupie małych i średnich przedsiębiorstw dopłaty do żłobka, przedszkola i szkoły oferuje jedna firma. Stosowanie tego rodzaju dopłat należy więc do rozwiązań mających charakter niezwykle rzadki i wyjątkowy.

Warto w tym miejscu powiedzieć, że o tak rzadkim i wyjątkowym charakterze nie można mówić w przypadku innego rodzaju świadczeń finansowych oferowanych przez firmy swoim pracownikom, a mianowicie szkoleń, opieki medycznej, zajęć rekreacyjnych czy wyjazdów wypoczynkowych (por. tabela 5).

Tabela 5. Dopłaty dla pracowników stosowane przez firmy według odpowiedzi pracodawców

Czy w Pana/i firmie stosowane są dopłaty dla pracowników do:	Firmy małe i średnie		Firmy duże	
	liczba odpowiedzi twierdzących	% odpowiedzi twierdzących	liczba odpowiedzi twierdzących	% odpowiedzi twierdzących
Szkoleń podejmowanych przez pracownika	48	84	43	98
Basenu, fitness klubu, innych podobnych aktywności	25	44	34	77
Przejazdów	23	40	19	43
Opieki medycznej	34	60	41	93
Wyjazdów wypoczynkowych	23	40	20	45

Źródło: jak do tabeli 1.

Nie podlega dyskusji, iż samodoskonalenie się i zdrowie pracowników są traktowane jako wartości priorytetowe. Prawie wszyscy pracodawcy z dużych firm (98%) i przeważająca większość z małych i średnich (84%) odpowiedziała, że ich firmy dofinansowują szkolenia podejmowane przez pracowników. Dofinansowanie opieki medycznej dla pracowników jest także powszechną praktyką (firmy duże – 93% odpowiedzi, małe i średnie – 60%).

Na trzecim miejscu pod względem częstości stosowania dofinansowania lokują się dopłaty do zajęć o charakterze sportowo-rekreacyjnym, takich jak basen czy fitness klub. Oferuje je 44%

pracodawców z małych i średnich przedsiębiorstw i aż 77% pracodawców z firm dużych. Co więcej, w części przedsiębiorstw niektóre z wymienionych dopłat oferowane są także rodzinom pracowników. Dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych dla rodzin pracowników oferowane jest relatywnie często. W grupie przedsiębiorstw małych i średnich stosuje je 11% pracodawców, a w grupie przedsiębiorstw dużych – 36% pracodawców (por. tabela 6).

Tabela 6. Dopłaty dla rodzin pracowników stosowane przez firmy według odpowiedzi pracodawców

Czy w Pana/i firmie stosowane są dopłaty dla rodzin pracowników do:	Firmy małe i średnie		Firmy duże	
	liczba odpowiedzi twierdzących	% odpowiedzi twierdzących	liczba odpowiedzi twierdzących	% odpowiedzi twierdzących
Basenu, fitness klubu itp.	6	11	16	36
Opieki medycznej	8	14	21	48
Wyjazdów wypoczynkowych	11	19	16	36

Źródło: jak do tabeli 1.

W świetle informacji uzyskanych z działów kadr spośród 52 przedsiębiorstw uczestniczących w konkursie 45 oferuje swoim pracownikom dodatkowe świadczenia, czyli tzw. bonusy. W tej grupie blisko połowa, bo 22 przedsiębiorstwa, finansuje lub dofinansowuje zajęcia rekreacyjno-sportowe, takie jak basen czy fitness klub. Nie podważając zasadności i celowości stosowania tego rodzaju dopłat, warto dokonać porównania z wcześniej prezentowanymi danymi na temat dopłat – a właściwie ich braku – do opieki dla dzieci pracowników. Jest więcej niż prawdopodobne, iż niejedna osoba wolałaby środki przeznaczone np. na dopłaty do zajęć rekreacyjnych wykorzystać na pokrycie kosztów związanych z zapewnieniem na czas pracy opieki dzieciom.

POSTAWY PRACODAWCÓW WOBEC ROZWIĄZAŃ UŁATWIAJĄCYCH ŁĄCZENIE PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNymi

W jednym z pytań ankiety dla pracodawców przedstawiono listę różnych form godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi z prośbą o wskazanie trzech rozwiązań, które w ich firmach byłyby najtrudniejsze do wprowadzenia z różnych względów (finansowych, organizacyjnych itp.). W odpowiedzi na to pytanie, w grupie małych i średnich firm w pierwszej kolejności i stosunkowo najczęściej wskazywano organizację opieki nad dziećmi w formie przyzakładowego żłobka lub przedszkola (44% wskazań), telepracę (11%) i ograniczenie wysyłania w delegację (9%).

Biorąc pod uwagę wszystkie trzy wskazania najtrudniejszych do wprowadzenia udogodnień, na pierwszym miejscu także ułożyła się organizacja własnego żłobka, przedszkola (aż 61% wskazań), na miejscu drugim zaś – telepraca (33%). Do udogodnień uważanych przez pracodawców za trudne do wprowadzenia należą też dopłaty do opieki nad dziećmi, ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, dofinansowanie wypoczynku wakacyjnego dzieci, ograniczenie wysyłania na delegację i dopłaty do dodatkowych zajęć dla dzieci (wskazywane przez 23–26% respondentów). Najmniej kłopotliwe okazało się dostosowywanie urlopów wypoczynkowych rodziców do roku szkolnego (tylko 7% pracodawców wskazało, że jest to trudne do wprowadzenia) (por. tabela 7).

Tabela 7. Udogodnienia najtrudniejsze do wprowadzenia według pracodawców z firm małych i średnich

Czy mógł(mogła)by Pan/i wskazać najtrudniejsze do wprowadzenia w firmie udogodnienia?	Liczba wskazań	% wskazań
Organizacja opieki nad dziećmi (własny żłobek, przedszkole)	35	61
Telepraca	19	33
Dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola)	15	26
Ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych	14	25
Dofinansowanie wypoczynku wakacyjnego dzieci	14	25
Ograniczenie wysyłania w delegację	13	23
Dofinansowanie dodatkowych zajęć dla dzieci	13	23
Niepełny wymiar czasu pracy	11	19
Udział w szkoleniach osób korzystających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych	9	16
Ograniczenie zatrudnienia w dni wolne od pracy	8	14
Zapewnienie powrotu na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego	7	12
Dostosowanie urlopów wypoczynkowych rodziców do roku szkolnego	4	7

Źródło: jak do tabeli 1.

W grupie dużych przedsiębiorstw – podobnie jak w małych i średnich – najtrudniejszym do wprowadzenia udogodnieniem, wskazywanym w pierwszej kolejności, była organizacja przyzakładowego żłobka lub przedszkola (34% wskazań). Jako trudną do wprowadzenia wymieniano też w pierwszej kolejności telepracę (23% wskazań). Wyniki obejmujące wszystkie wskazania zawiera tabela 8.

Tabela 8. Udogodnienia najtrudniejsze do wprowadzenia według pracodawców z firm dużych

Czy mógł(mogła)by Pan/i wskazać najtrudniejsze do wprowadzenia w firmie udogodnienia?	Liczba wskazań	% wskazań
Organizacja opieki nad dziećmi (własny żłobek, przedszkole)	28	64
Telepraca	19	43
Dofinansowanie dodatkowych zajęć dla dzieci	13	30
Niepełny wymiar czasu pracy	10	23
Dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola)	10	23
Ograniczenie zatrudnienia w dni wolne od pracy	8	18
Udział w szkoleniach osób korzystających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych	8	18
Zapewnienie powrotu na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego	8	18
Dofinansowanie wypoczynku wakacyjnego dzieci	5	11
Ograniczenie wysyłania w delegację	5	11
Ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych	4	9
Dostosowanie urlopów wypoczynkowych rodziców do roku szkolnego	2	5

Źródło: jak do tabeli 1.

Okazuje się, że w dużych firmach – co może nieco zaskakiwać – zorganizowanie własnego przedszkola jest postrzegane jako bardzo trudne przedsięwzięcie nawet nieco częściej niż w firmach małych i średnich (64% wskazań). Częściej też jako trudne do wprowadzenia udogodnienie postrzega się telepracę (43% wskazań). Kolejne miejsca na liście zajmują dofinansowanie dodatkowych zajęć dla dzieci (30%) oraz niepełny wymiar czasu pracy i dofinansowanie opieki nad dziećmi (po 23% wskazań). Dostosowanie urlopów wypoczynkowych rodziców do roku szkolnego – podobnie jak w grupie małych i średnich firm – wydaje się sprawiać pracodawcom najmniej problemów. Z ankiet dla

działów kadr wynika, iż większość zarówno dużych, jak i małych oraz średnich firm (85% wszystkich przedsiębiorstw uczestniczących w konkursie) przy ustalaniu terminów urlopów wypoczynkowych uwzględniła zobowiązania rodzinne pracowników.

POSTAWY PRACODAWCÓW WOBEC ŁĄCZENIA PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNYMI W ŚWIETLE BADAŃ FOKUSOWYCH

Informacji na temat postaw pracodawców wobec rozwiązań ułatwiających łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi dostarcza także materiał z badań o charakterze jakościowym, czyli badań fokusowych. W ramach projektu przeprowadzono cztery zogniskowane wywiady grupowe – z pracodawcami (kobietami i mężczyznami), z pracodawczyniami, z pracownicami i z absolwentkami poszukującymi pracy. W trakcie tego typu badań respondenci mają okazję w swobodny sposób wypowiadać się, formułować swoje opinie, wyrażać poglądy, co sprawia, że materiał uzyskany w ten sposób jest często niezwykle cenny, niemożliwy do uzyskania innymi metodami. Analizy materiału z tych badań dokonała Małgorzata Fuszara¹⁴.

Autorka zwraca uwagę, iż pracodawcy nie czują się w żaden sposób zobowiązani, żeby kobietom ułatwić łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Pośrednio przyznają, że łączenie pracy zawodowej z wychowaniem dzieci jest „problemem pracownika”. Chociaż przedstawiają miejsca pracy jako przyjazne pracownikom oczekującym dziecka i wychowującym małe dzieci, odpowiedzi na bardziej szczegółowe pytania pokazują, że trudno jest im wskazać na inne uprawnienia opiekujących się dziećmi niż „ruchomy czas pracy” – dostępny zresztą dla wszystkich pracowników – ewentualnie wyznaczanie kobietom opiekującym się dziećmi porannych zmian w pracy zmianowej.

Zapytani o rozwiązania ułatwiające godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, pracodawcy wymieniali dość standardowe możliwości: niepełny wymiar czasu pracy, łączenie przerw na karmienie pozwalające na wcześniejsze wyjście z pracy, elastyczność czasu pracy. W niektórych firmach zdarza się dofinansowanie basenu dla dzieci, spotkania świąteczne, bilety do teatru dla dorosłych i dzieci. W mniejszych firmach bywają organizowane spotkania integracyjne z udziałem rodzin, w większych – tylko dla pracowników. Bardzo wiele zależy w tej kwestii od pracodawcy – jedna z badanych podkreślała, że w jej firmie był fundusz socjalny, z którego opłacane były różnego rodzaju imprezy (Wigilia, zabawa karnawałowa, wyjścia do teatru), dofinansowywano wczasy, udzielano pożyczek w razie losowych nieszczęść. Nowy szef nie widział jednak potrzeby takich działań i fundusz został zlikwidowany.

W żadnym zakładzie pracy (w zgodnych wypowiedziach pracodawców i pracowników) nie są stosowane dopłaty do żłobków czy przedszkoli, w żadnym też się ich nie prowadzi. Pracodawcy nie widzą takiej potrzeby – uważają, że opieka nad dziećmi i wszystko, co z nią związane, to problem pracownika, który powinien odpowiednio dużo zarobić, aby móc sobie to zapewnić. Wskazuje to, zdaniem Małgorzaty Fuszary, na szczególną „ślepotę na problem” opieki nad dziećmi i nieprzychylność wobec niego, gdyż ci sami pracodawcy mówili o dopłatach do basenu i fitness klubu, uważając takie „bonusy” dla pracowników i ich rodzin za niepodlegające dyskusji, a przecież można tu stosować ten sam argument – odpowiednio zarabiający pracownicy mogą wykupić karnety na basen czy fitness, jeśli chcą z nich korzystać.

14. W poniższym fragmencie wykorzystuję obszernie partie opracowania M. Fuszary, *Uwagi wynikające z wstępnej analizy badań fokusowych z pracownicami i pracodawcami (kobietami i mężczyznami)*, masz.

O postawach pracodawców wobec problemu łączenia życia rodzinnego z pracą zawodową świadczą też wypowiedzi pracownic. Pracownice nie mają wątpliwości co do obojętności pracodawców wobec problematyki:

To jest problem osoby, która ma dziecko. To jest wstrętne, obrzydliwe, chociaż sama nie mam dzieci, ale bardzo kocham dzieci i uważam, że to jest łajdactwo.

Nieprzychylność wobec osób łączących pracę zawodową z opieką nad dzieckiem najłatwiej zauważyć można w wypowiedziach pracownic opisujących, że muszą używać szczególnych „sposobów”, żeby wyjść z pracy z powodu opieki nad dzieckiem, także w nadzwyczajnych okolicznościach:

U mnie dziewczyny boją się czegoś takiego – muszę wyjść wcześniej, bo coś tam z dzieckiem, to się wymyśla zupełnie inne historie. Po prostu się kłamie.

Przybiera to postać następujących oczekiwań co do pomocy zakładu pracy:

żeby nie trzeba było kłamać, że idziesz do banku, tylko do dziecka. Nawet to by mi wystarczyło.

Z drugiej strony pracodawcy podkreślają, jak bardzo obecnie kobiety – w tym matki małych dzieci – starają się wywiązywać z wszystkich obowiązków i nie unikać żadnych obciążeń w pracy z powodu posiadania dziecka. Korzystanie z uprawnień i udogodnień z kolei często prowadzi do dodatkowej więzi z firmą i „wdzięczności” kobiet będących matkami. Pracodawczynie to widzą, zwłaszcza w mniejszych firmach, i niejednokrotnie opisują sytuacje, w których np. matki mogą wyjść wcześniej, ale pracodawca uzyskuje pewność, że kobieta poproszona o wykonanie innym razem pracy wieczorem nie ma żadnych roszczeń, nie protestuje.

Zwraca także uwagę fakt, że praca w niepełnym wymiarze godzin stanowi dla kobiet swego rodzaju pułapkę. Pracodawcy pokazują na przykład, że kobiety pracujące na trzy czwarte etatu wykonują tyle samo pracy, ile osoby zatrudnione w pełnym wymiarze godzin:

Pracując na te trzy czwarte etatu, pracują tyle, co inni pracownicy średnio na całym etacie.

Według autorki, można sobie wyobrazić, do jak wielkiej wydajności zmuszone są kobiety w takiej sytuacji.

PODSUMOWANIE

W rozważaniach na temat kwestii godzenia życia rodzinnego z zawodowym można się spotkać z opinią, że w Polsce w zasadzie albo podejmuje się pracę w pełnym wymiarze godzin, albo rezygnuje się z pracy na rzecz wychowywania dzieci. Dylematy związane z podjęciem decyzji o posiadaniu i wychowaniu dziecka należą do dylematów, z jakimi boryka się duża część kobiet i mężczyzn. W świetle materiału zgromadzonego w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006” odpowiedź na pytanie o stosowanie przez pracodawców ułatwień w łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi nie wypadła zbyt optymistycznie.

Polscy pracodawcy nie organizują przyzakładowych placówek opiekuńczych, takich jak żłobek czy przedszkole dla dzieci pracowników, nie dofinansowują też w zasadzie kosztów korzystania z tego typu placówek – praktyka taka miała miejsce jedynie w 3 spośród badanych przedsiębiorstw. Znacznie częściej niż na tego rodzaju dopłaty pracownicy mogą liczyć na dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych, takich jak basen czy fitness klub dla siebie, a nawet dla swojej rodziny. Regulowany czas pracy, możliwość pracy w domu, możliwość pracy na część etatu – najczęściej wymieniane przez pracodawców rozwiązania mające ułatwić godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi – nie są bynajmniej stosowane powszechnie. Oferowanie pracownikom elastycznego czasu pracy wymienił średnio co trzeci badany pracodawca, telepracy – co piąty pracodawca z firm dużych i co czwarty z małych i średnich, a niepełny wymiar czasu pracy – co dziewiąty z firm dużych i co siódmy z małych i średnich.

Niewielki zakres i powszechność stosowania udogodnień w godzeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi zdają się potwierdzać – wyrażoną w pośredni sposób w trakcie badań fokusowych – opinię i zasadę, którą kierują się pracodawcy, mówiącą, iż godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi jest problemem pracownika. Można powiedzieć, że wysoka motywacja do utrzymania pracy i obawa przed jej utratą działają wbrew interesom pracowników i pracownic, na których spoczywają zobowiązania rodzinne. Pracodawcy tym bardziej mogą się czuć zwolnieni z odpowiedzialności za tworzenie przyjaznych rozwiązań, ułatwiających godzenie ról rodzinnych z zawodowymi, im bardziej gorliwie pracownicy i pracownice zabiegają o to, by ich obciążenia rodzinne nie rzutowały na wykonywaną pracę.

Bardzo uboga obecnie oferta stosowanych przez pracodawców dobrych praktyk umożliwiających łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi z całą pewnością może – i powinna – ulec poszerzeniu. Niezbędnym krokiem w tym kierunku jest przede wszystkim przełamanie przekonania, że jest to problem pracownika, którym pracodawca w ogóle nie musi zaprzętać sobie głowy. Zmiana myślenia o tym obszarze to warunek wstępny do tego chociażby, aby dokonać przesunięć w zakresie środków przeznaczanych obecnie na świadczenia dla pracowników. Przykładem są przywoływane w tym rozdziale dopłaty do basenu czy fitness klubu. Najprostszym wyjściem jest zostawienie pracownikowi możliwości wyboru, z jakiego rodzaju dopłat chciałby skorzystać. Dla wielu osób – niekoniecznie tylko kobiet – dofinansowanie przedszkola dla dzieci jest z pewnością większym priorytetem niż korzystanie z dopłat do zajęć o charakterze rekreacyjno-sportowym.

Bardziej rozwinięte rozwiązania to już nie tylko kwestia pokonania „progu” świadomościowego w myśleniu o tym obszarze, gdyż ich tworzenie wymaga odrębnych nakładów i środków. Niejeden z zakładów pracy stać jest z pewnością na tego rodzaju inwestycje. Motorem sprawczym ich poczynienia musi być jednak z jednej strony przekonanie o efektywności takich przedsięwzięć, z drugiej zaś – zmiana sytuacji na rynku pracy, w wyniku której to pracodawcom zależeć będzie na utrzymaniu dobrych pracowników, a nie wyłącznie na odwrót. Pracodawcy muszą być świadomi, iż zmiany te już zaczęły następować.

Bogusława Budrowska, dr, adiunkt w Zespole ds. Badań nad Kobietami i Rodziną Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk



Oczekiwania pracowników wobec rozwiązań w zakresie łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi a praktyka pracodawców

WSTĘP

Problem łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi należy do głównych kwestii dyskutowanych w kontekście harmonijnego łączenia pracy z życiem osobistym. Jego znaczenie wynika przede wszystkim z nasilenia się na współczesnym rynku pracy konfliktu czasu i dyspozycyjności, zwłaszcza w warunkach posiadania rodziny i konieczności sprawowania opieki nad jej członkami. Niestabilność popytu na pracę, wynikająca ze zmian strukturalnych i technologicznych zachodzących we współczesnej gospodarce oraz procesów globalizacyjnych, przyczynia się do zmian organizacji pracy, jej charakteru i form. Dywersyfikacja form zatrudnienia, obok większej elastyczności, łączy się także ze wzrostem oczekiwań co do dyspozycyjności i mobilności pracownika oraz jego większego zaangażowania w zarządzanie własną pracą zawodową. Destandaryzacja przebiegu życia zawodowego (biografii zawodowej) wymusza zatem na pracownikach, by mieli umiejętności zarządzania ryzykiem, a ponadto przyczynia się do tego, że efektywnie więcej czasu i wysiłku należy przeznaczyć nie tylko na świadczenie pracy, ale także na jej pozyskanie i utrzymanie. W związku z tym konieczne jest stałe doskonalenie kwalifikacji. Można więc twierdzić, że znaczenie pracy jako czynnika kształtującego aktywność jednostki i przebieg jej życia znacznie wzrosło w ostatnim czasie. Uwzględnienie dodatkowo zmian norm i systemu wartości, prowadzących do większych oczekiwań od życia i aspiracji osobistych, rodzinnych oraz zawodowych, pozwala na sformułowanie wniosku, że harmonijne łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym wiąże się zarówno z możliwościami i warunkami rozwoju zawodowego, jak i z zakładaniem oraz rozwojem rodzin. Trudności łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi dotyczą w szczególności kobiet, to na nie bowiem w głównej mierze spadają obowiązki domowe i opiekuńcze¹.

ROZWIĄZANIA NA RZECZ GODZENIA PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNymi A SYTUACJA DEMOGRAFICZNA

Od niedawna w Polsce coraz mocniej akcentuje się znaczenie rozwiązań dotyczących łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi w przeciwdziałaniu niskiej dzietności, uznając je za ważny instrument polityki rodzinnej², a nie za czynnik wzrostu zatrudnienia kobiet³. Można to przypisać

1. Por. np. I.E. Kotowska, *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, w: *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, IPISS, GUS, Warszawa 2004, s. 115–138; A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2004; A. Matysiak, *The sharing of professional and household duties between Polish couples – preferences and actual choices*, „Studia Demograficzne” nr 1/147, 2005, s. 122–154; I.E. Kotowska, *Kobiety na rynku pracy – o korzyściach z równego traktowania kobiet i mężczyzn*, masz. wystąpienia na konferencji „Równe szanse – wyższa efektywność”, 5.06.2006.
2. Por. np. P. McDonald, *Sustaining fertility through public policy: the range of options*, „Population” No 57(3), 2002, s. 417–446; A. Gauthier, *Trends in policies for family-friendly societies, w: The new demographic regime. Population challenges and policy responses*, red. M. Macura, A.L. MacDonald, W. Haug, UN, New York–Geneva 2005, s. 95–110; B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, IPISS, Warszawa 2004; I.E. Kotowska, *Europa wobec przeobrażeń rodziny. Czy potrzebna jest europejska strategia prorodzinna?*, w: *Polska wobec redefinicji Strategii Lizbońskiej*, red. M.J. Radło, Zielona Księga Polskiego Forum Strategii Lizbońskiej, IBnGR, Warszawa–Gdańsk 2005, s. 223–241; I.E. Kotowska, *Przemiany rodziny: Polska a Europa, w: Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna*, red. I. Wóycicka, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej – Niebieskie Księgi 2005, IBnGR, Warszawa–Gdańsk 2005, s. 20–42; *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*, Communication from the Commission, Brussels, 12.10.2006, COM (2006) 571 final.
3. Por. F. Jaumotte, *Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD countries*, „OECD Economic Studies” No 37(2), 2003, s. 51–108; Communication from the Commission. Cohesion Policy in Support of Growth and Jobs: Community Strategic Guidelines, 2007–2013 (2005), Brussels.

przede wszystkim dość jednostronnej interpretacji negatywnego wpływu posiadania dzieci, zwłaszcza małych, na aktywność ekonomiczną kobiet, występującego w większości krajów europejskich. Obserwowane od połowy lat 80. zmiany korelacji między zatrudnieniem kobiet a dzietnością w skali makro wskazują, że wśród czynników sprzyjających występowaniu stosunkowo wysokiej dzietności w krajach o wysokim zatrudnieniu kobiet (np. kraje skandynawskie, Francja) są szerokie ułatwienia w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi oraz akceptacja społeczna modelu rodziny z obojgiem rodziców pracujących w pełnym wymiarze czasu⁴. W dyskusjach o uwarunkowaniach spadku dzietności w drugiej połowie XX w. w krajach rozwiniętych oraz powiązaniach między zmianami aktywności zawodowej kobiet i dzietności zaczęto odwoływać się do konfliktu strukturalnego, czyli niedostosowania rozwiązań instytucjonalnych do pracy zawodowej kobiet, oraz konfliktu kulturowego, czyli percepcji ról społecznych kobiet i mężczyzn, w tym zwłaszcza relacji między pracą zawodową i rodziną, jako ważnych determinant dzietności⁵. Zwykle te dwa konflikty współwystępują, ale ich nasilenie może być odmienne. Kraje Europy Północnej charakteryzują się najniższym nasileniem konfliktu kulturowego oraz strukturalnego, zaś w Europie Południowej i Środkowej występuje jednocześnie silny konflikt strukturalny i kulturowy. Najwyższą dzietnością charakteryzują się obecnie kraje skandynawskie, wyróżniające się równocześnie najwyższym poziomem zatrudnienia kobiet, a także najniższą rozpiętością wskaźników zatrudnienia kobiet i mężczyzn. W krajach Europy Południowej poziom dzietności należy do najniższych, najniższe są również wskaźniki zatrudnienia kobiet. Podobnie w Europie Środkowej – dzietność i wskaźniki zatrudnienia kobiet są relatywnie niskie⁶.

ŁĄCZENIE PRACY ZAWODOWEJ Z OPIEKĄ NAD DZIEĆMI W ŚWIETLE DOTYCHCZASOWYCH BADAŃ

Wyniki analiz prowadzonych na podstawie danych z międzynarodowego badania ankietowego obejmującego 13 krajów europejskich potwierdzają znaczenie zarówno rozwiązań instytucjonalnych, jak i zmian kulturowych dotyczących społecznych ról kobiet i mężczyzn, w tym zwłaszcza zmian dotyczących dystrybucji obowiązków opiekuńczych dla podejmowania decyzji prokreacyjnych oraz sposobów łączenia pracy zawodowej z opieką nad (małymi) dziećmi⁷.

Z innych badań prowadzonych tylko w Polsce wynika, że kobiety pytane o rozwiązania polityki rodzinnej, które ułatwiłyby im podjęcie decyzji o urodzeniu dziecka, wskazały przede wszystkim: dostęp do taniej i dobrej jakości opieki instytucjonalnej dla dzieci (żłobki, przedszkola, zajęcia pozalekcyjne dla młodszych dzieci w szkołach), elastyczną organizację pracy (elastyczny czas pracy

4. Por. np. A. Leira, *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*, Cambridge University Press, Cambridge 2002.

5. Por. np. C.A. Liefbroer, M. Corijn, *Who, What, Where, and When? Specifying the Impact of Educational Attainment and Labour Force Participation on Family Formation*, „European Journal of Population” No 15(1), 1999, s. 45–75; M. Muszyńska, *Zróżnicowanie modeli rodziny w krajach europejskich w kontekście statusu kobiety w społeczeństwie*, „Studia Demograficzne” nr 2/144, 2003, s. 55–77; M. Muszyńska, *Structural and cultural determinants of fertility in Europe*, Warsaw School of Economics, Warsaw 2007.

6. Por. np. M. Muszyńska, *Zróżnicowanie modeli...*, op.cit.; A. Matysiak, *Porównanie wyników badania w wybranych krajach europejskich, w: Scenariusze polityki ludnościowej dla Polski. Badanie eksperckie Delphi*, red. I.E. Kotowska, Of. Wyd. SGH, Warszawa 2005; M. Muszyńska, *Structural and cultural...*, op.cit.

7. *Work and Parenthood – Comparative Data Analysis and Policy Implications*, red. I.E. Kotowska, Workpackage 6, DIALOG project, The Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics, Warsaw 2005; I.E. Kotowska, A. Matysiak, *Reconciliation of work and family under different institutional settings*, w: *People, Population Change and Policies: Lessons from the Population Policy Acceptance Study*, red. C. Höhn, D. Avramov, I.E. Kotowska, Kluwer, Dordrecht 2007, s. 327–350.

i możliwość pracy w domu) oraz pracę w niepełnym wymiarze czasu. Od 55% do 62% badanych kobiet wymieniło te rozwiązania jako ważne lub bardzo ważne w podejmowaniu decyzji prokreacyjnych⁸. Istotne jest też wyraźne preferowanie przez kobiety większego zaangażowania się w opiekę nad dzieckiem innych członków rodziny – nieco ponad 50% kobiet wskazało na to rozwiązanie jako sprzyjające decyzji o urodzeniu dziecka.

Rozwiązania ułatwiające godzenie pracy zawodowej z życiem osobistym, a zwłaszcza z obowiązkami rodzinnymi, stanowią więc narzędzie zarówno polityki rynku pracy, jak i polityki rodzinnej. Na poziomie przedsiębiorstwa wchodzi one w zakres nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi. Ich znaczenie wynika nie tylko z tego, że umożliwiają poprawę efektywności gospodarowania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie dzięki lepszemu wykorzystaniu talentów i umiejętności pracowników. Przyczyniają się one także do zmniejszania nierówności płci na rynku pracy, której źródłem jest większe obciążenie kobiet obowiązkami rodzinnymi, a zwłaszcza opiekuńczymi, co wpływa na traktowanie ich przez pracodawców jako pracowników mniej mobilnych i dyspozycyjnych. Rozwiązania te są jednak stosunkowo rzadko praktykowane w polskich przedsiębiorstwach i silnie zależne od charakterystyk środowiska pracy⁹. Z najczęściej stosowanego rozwiązania, jakim jest elastyczny czas pracy, mogą głównie korzystać pracujący na własny rachunek oraz pomagający członkowie rodzin, znacznie rzadziej zaś pracownicy najemni. Wyższe kwalifikacje oraz zawody o większej autonomii zwiększają szanse na elastyczną organizację czasu pracy. Praca w niepełnym wymiarze czasu jest ściśle związana z poziomem wykształcenia oraz cechami zawodowymi osoby, a nie z faktem sprawowania opieki. Kontrakty niepełnowymiarowe dotyczą głównie osób o niskim wykształceniu, zatrudnionych na czas określony. Praca w domu jest stosunkowo rzadko stosowanym rozwiązaniem. Uwzględniając fakt, iż ograniczone możliwości elastycznej organizacji czasu pracy i pracy w skróconym czasie nie są w Polsce rekompensowane dostępem do publicznych placówek opieki, wyniki tego badania świadczą o występowaniu dużych trudności w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi w Polsce, a więc o silnym konflikcie strukturalnym.

W innym badaniu, zrealizowanym w listopadzie i grudniu 2006 r. na losowej próbie 1000 firm dobranych według kryterium wielkości zatrudnienia, pytano pracodawców o stosowanie w ich firmach rozwiązań sprzyjających łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi¹⁰. Prawie dwie trzecie firm (63%) nie stosuje w ogóle takich rozwiązań, wśród pozostałych, czyli stosujących jakieś ułatwienia, większość stanowiły firmy duże i średnie, firmy sektora publicznego oraz firmy zlokalizowane w dużych miastach.

8. Są to wyniki reprezentatywnego badania ankietowego „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna”, przeprowadzonego w II kwartale 2005 r. przez zespół badaczy z Uniwersytetu Warszawskiego, Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową oraz Szkoły Głównej Handlowej we współpracy z GUS. Badaniem objęto 8534 osoby, w tym 5380 w wieku 18–64 lata. Kwestionariusz gospodarstwa domowego wypełniło 7761 osób, a na pytania kwestionariusza indywidualnego odpowiedziało 5547 osób. Wyniki analiz prowadzonych na podstawie tego badania zamieszczone są w książce: *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, red. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2007 (tutaj korzystam z wyników analiz przedstawionych w rozdz. *Decyzje prokreacyjne – preferencje a realizacja* autorstwa A. Baranowskiej).

9. Wskazują na to wyniki badania „Praca a obowiązki rodzinne” przeprowadzonego (zgodnie z rozporządzeniem Komisji Europejskiej nr 29/2004 z dnia 8 stycznia 2004 r.) jako moduł dołączony do ankiety BAEL w II kwartale 2005 r. Metodą wywiadu bezpośredniego zbadano 37 350 tys. osób w wieku 15–64 lata. Wyniki badania omówione są w: I.E. Kotowska, A. Baranowska, *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, GUS, Warszawa 2006 oraz *Aktywność zawodowa...*, op.cit. (w szczególności rozdz. *Organizacja czasu pracy i opieki* autorstwa A. Matysiaka).

10. Por. I.E. Kotowska, E. Słotwińska-Rosłanowska, M. Styr, A. Zadrożna, *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem*, raport z badań zrealizowanych w ramach projektu „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy”, SPO RZL 1.6 (b), PTSP, Warszawa 2007.

Niniejszy rozdział dotyczy łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w kontekście oczekiwań pracowników wobec rozwiązań oferowanych przez pracodawców uczestniczących w konkursie „Firma Równych Szans 2006”. Analiza opiera się na opiniach pracowników o konkretnej sytuacji w ich miejscu pracy, czyli o rozwiązaniach praktykowanych w firmach, stopniu zadowolenia z ich stosowania oraz na opiniach pracowników o doświadczanych przez nich trudnościach w wykonywaniu obowiązków zawodowych ze względu na opiekę nad dziećmi. Poprzedzają ją rozważania o preferowanych przez pracowników sposobach łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi – respondenci wybierali z zestawu proponowanych odpowiedzi: praca w pełnym lub niepełnym wymiarze łączona z wychowywaniem określonej liczby dzieci, praca bez wychowywania dzieci bądź rezygnacja z pracy, gdy dzieci są małe. Wybory dokonywane przez respondentów odnosiły się więc nie tylko do określonej formy zaangażowania na rynku pracy, ale także do liczby dzieci w rodzinie (jako aktualnej lub planowanej). Znajomość tych preferencji pozwala na wnioskowanie o podejściu pracownic i pracowników do łączenia aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, rozpatrywanymi w kontekście obecności dzieci w rodzinie. Porównanie preferencji respondentów z praktykowanymi przez nich sposobami łączenia tych dwóch aktywności jest podstawą do wnioskowania o zapotrzebowaniu na określone rozwiązania.

Wyniki analiz dotyczących preferencji łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi na podstawie danych badania Gender Index nie mogą być bezpośrednio porównywane z wynikami reprezentatywnych badań zrealizowanych w Polsce, w których zajmowano się podejściem do pracy zawodowej matek i preferowanymi przez nie sposobami łączenia aktywności zawodowej z rodziną. Bezpośrednich porównań nie można czynić z co najmniej dwóch powodów: firmy, które zgłosiły się do pierwszej edycji konkursu „Firma Równych Szans”, tworzą zbiór nielosowy, a ponadto odpowiednie pytania były inaczej sformułowane niż w innych badaniach. Odwołam się zatem jedynie do pewnych ustaleń ogólnych, które mogą być pomocne w interpretacji wyników analiz niniejszego rozdziału.

Z badania ankietowego zrealizowanego w 2001 r. na reprezentatywnej próbie 4500 osób w wieku 18–65 lat wynika, że najczęściej wskazywanym sposobem łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi była praca obojga rodziców w pełnym wymiarze, a następnie rozwiązanie polegające na ograniczeniu wymiaru czasu pracy kobiet w okresie opieki nad dziećmi. Wycofanie się matek z rynku pracy na czas opieki nad małymi dziećmi było najrzadziej wybierane przez ankietowane osoby¹¹. Praktykowane sposoby łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi odbiegają znacznie od preferowanych – analiza wskazała, że najczęściej stosowanym rozwiązaniem była praca obojga rodziców w pełnym wymiarze czasu, ale na drugim miejscu znalazła się rezygnacja matek z pracy zawodowej na rzecz zajmowania się (małymi) dziećmi. Zmniejszenie czasu pracy matek w okresie nasilenia obowiązków opiekuńczych było rzadko praktykowane.

Z kolei wyniki analiz prowadzonych na podstawie badania „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna” z 2005 r. wskazują, że preferencje co do sposobu łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, a zwłaszcza z opieką nad dziećmi, zależą silnie od fazy rozwoju rodziny. Gdy dziecko jest małe (do 3 lat) zdecydowana większość ankietowanych osób preferuje takie rozwiązanie, w którym ojciec pracuje w pełnym wymiarze czasu, a kobieta częściowo lub całkowicie ogranicza swoje zaangażowanie zawodowe. Im dziecko jest starsze (wiek przedszkolny lub wiek szkolny 7–14 lat), tym wyższe są preferencje dla pracy matek w pełnym wymiarze¹². Praca dwojga rodziców

11. Por. A. Matysiak, *The sharing...*, op.cit.

12. Por. A. Baranowska, *Poglądy i preferencje dotyczące ekonomicznych modeli rodziny*, w: *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, red. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wyd. Nauk Scholar, Warszawa 2007.

w pełnym wymiarze oraz rezygnacja z pracy matek na rzecz zajmowania się dziećmi były częściej praktykowane niż wynikałoby to z preferencji respondentów.

Dane będące podstawą rozważań w niniejszym rozdziale pozwalają jedynie na ocenę preferencji dotyczących zaangażowania rodziców w pracę zawodową w zależności od liczby dzieci oraz opinii o rezygnacji matek z pracy na rzecz opieki nad dzieckiem. Analiza tych preferencji zostanie przeprowadzona według cech pracowników: płci, wieku i wykształcenia oraz sytuacji rodzinnej charakteryzowanej liczbą dzieci. Dodatkowym ważnym wymiarem analizy jest wielkość firmy, bowiem ocena zakresu stosowania określonych rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi na podstawie opinii pracowników zależy – jak wynika z innych badań, przywoływanych wyżej – od wielkości firmy. Można zatem oczekiwać, że opinie pracowników w małych i średnich oraz dużych firmach będą się różnić.

Wyróżniono trzy grupy wieku: do 29 lat, 30–39 lat oraz 40 lat i więcej, odzwierciedlające w przybliżeniu fazy biografii zawodowej oraz rozwoju rodziny: fazę wkraczania na rynek pracy i budowania pozycji zawodowej, w której najczęściej też podejmowane są decyzje o małżeństwie i pierwszym dziecku, fazę umacniania pozycji zawodowej i rozwoju rodziny oraz fazę stabilizacji zawodowej i rodzinnej. Wykształcenie ujęto w trzech kategoriach: poniżej średniego, średnie i policealne oraz wyższe. W analizach według liczby dzieci uwzględniono tylko jedno i dwoje dzieci, albowiem mała liczba pracowników posiadających więcej niż dwoje dzieci uniemożliwia analizy statystyczne. Jeśli liczba przypadków była mniejsza niż 60, rezygnowano z określonej kategorii (np. z wykształcenia poniżej średniego). Podstawę wszystkich analiz stanowiły rozkłady odpowiedzi na wybrane pytania. Ocena statystycznej istotności różnic dokonywana była przeważnie na podstawie testów istotności dla wskaźników struktury przy poziomie istotności 0,05.

OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW A ICH SYTUACJA RODZINNA

Wielkość firmy generalnie nie różnicuje preferencji kobiet i mężczyzn w zakresie łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (por. tabela 1). O tym, jakie rozwiązania są uznawane za najlepsze, decyduje przede wszystkim płeć, przy czym nieco odmiennie rozwiązania są wybierane przez same kobiety w porównaniu z tymi, które wskazują mężczyźni dla swych partnerek. Dotyczy to głównie pracy w niepełnym wymiarze oraz rezygnacji z pracy zawodowej przez kobiety, gdy dzieci są małe. Preferencje kobiet dotyczące pracy mężczyzn są zbliżone do wyborów dokonywanych przez nich samych.

Najwięcej kobiet preferuje wariant: praca w pełnym wymiarze i posiadanie dwojga dzieci, a następnie wariant: praca w pełnym wymiarze i jedno dziecko. Łącznie za rozwiązaniem polegającym na łączeniu pracy w pełnym wymiarze z posiadaniem jednego lub dwojga dzieci opowiedziało się 41% kobiet pracujących w małych i średnich firmach oraz 43% pracownic z dużych firm. Co ciekawe, podobny odsetek mężczyzn wskazał na te warianty dla swoich partnerek – 39% w małych i średnich oraz 41% w dużych firmach. Około 70% kobiet uważa, że ich partnerzy powinni pracować w pełnym wymiarze, gdy jest jedno lub dwoje dzieci; rzadziej taki wariant wybierali mężczyźni dla siebie (61% w małych i średnich oraz 65% w dużych firmach).

Praca w niepełnym wymiarze jest brana pod uwagę w sytuacji, gdy w rodzinie jest dwoje dzieci. Kobiety w firmach małych i średnich preferowały ją prawie równie często jak pracę w pełnym wymiarze, zaś kobiety w firmach dużych rzadziej opowiadały się za tym wariantem. Kobiety uznają to rozwiązanie za najlepsze częściej niż to czynią mężczyźni, wybierając je dla partnerek. Mężczyźni częściej niż kobiety optują za wycofaniem się matek z rynku pracy, gdy dzieci są małe

– aż 15% w małych i średnich oraz 17% w dużych firmach było tego zdania, podczas gdy 12% kobiet wskazało na to rozwiązanie. Należy podkreślić, że rezygnacja kobiet z pracy jest brana pod uwagę jedynie wówczas, gdy dzieci są małe.

Za wariantem pracy w pełnym wymiarze bez posiadania dzieci jako najlepszym opowiedziało się około 10% mężczyzn i dwa razy mniej kobiet. Stosunkowo niewielu respondentów wskazywało na wariant łączenia pracy z posiadaniem więcej niż dwójki dzieci: równie często wskazywana była praca w niepełnym wymiarze (6% kobiet i 5% mężczyzn), jak praca w pełnym wymiarze (4% kobiet i 3% mężczyzn), niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa.

Tabela 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie, który z wariantów łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi jest najlepszy, według wielkości firmy i płci badanych pracowników (w %)

Sposoby łączenia pracy zawodowej i wychowywania dzieci	Najlepszy dla respondenta		Najlepszy dla partnera	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Firmy małe i średnie	N = 671	N = 496	N = 614	N = 452
Ogółem	100,00	100,00	100,00	100,00
Praca w pełnym wymiarze i brak dzieci	5,1	9,9	4,1	6,0
Praca w pełnym wymiarze i jedno dziecko	15,8	17,9	20,2	15,5
Praca w pełnym wymiarze i dwoje dzieci	24,7	42,5	50,5	23,2
Praca w pełnym wymiarze i więcej niż dwoje dzieci	4,0	8,5	9,4	2,6
Praca w niepełnym wymiarze i brak dzieci	0,3	0,8	0,2	0,2
Praca w niepełnym wymiarze i jedno dziecko	4,2	1,0	0,6	2,4
Praca w niepełnym wymiarze i dwoje dzieci	23,2	4,0	6,0	14,8
Praca w niepełnym wymiarze i więcej niż dwoje dzieci	6,0	0,6	1,8	4,6
Rezygnacja z pracy, gdy dzieci są małe	11,8	1,2	1,3	15,3
Rezygnacja z pracy, gdy są dzieci	1,2	0,4	0,3	2,6
Nie mam zdania/Trudno powiedzieć	3,7	13,1	5,5	12,6
Firmy duże	N = 1510	N = 1336	N = 1380	N = 1256
Ogółem	100,00	100,00	100,00	100,00
Praca w pełnym wymiarze i brak dzieci	6,0	10,5	5,3	5,4
Praca w pełnym wymiarze i jedno dziecko	15,2	15,9	18,6	13,1
Praca w pełnym wymiarze i dwoje dzieci	28,1	49,2	51,1	27,5
Praca w pełnym wymiarze i więcej niż dwoje dzieci	3,4	10,9	9,3	5,0
Praca w niepełnym wymiarze i brak dzieci	0,4	0,6	0,1	1,3
Praca w niepełnym wymiarze i jedno dziecko	4,3	1,2	1,5	4,4
Praca w niepełnym wymiarze i dwoje dzieci	19,9	3,7	3,7	15,0
Praca w niepełnym wymiarze i więcej niż dwoje dzieci	5,1	1,3	1,2	5,1
Rezygnacja z pracy, gdy dzieci są małe	12,0	1,8	1,7	16,8
Rezygnacja z pracy, gdy są dzieci	1,2	0,8	0,5	1,8
Nie mam zdania/Trudno powiedzieć	4,4	3,9	7,1	4,5

Uwaga: w tabeli uwzględniono osoby, które udzieliły odpowiedzi na pytanie.

Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006”.

Analiza według **wieku** pozwala zauważyć, iż generalnie preferencje dotyczące sposobów łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi są zbliżone dla pracowników obu grup firm – największe poparcie ma praca kobiet w pełnym wymiarze, następnie praca w niepełnym wymiarze oraz okresowe wycofanie się matek z rynku pracy. Jednak częstość wskazań określonych sposobów różni się w obu grupach firm, świadcząc o wpływie wielkości firmy na preferencje w poszczególnych grupach wieku.

Blisko połowa kobiet w wieku do 29 lat, zatrudnionych w firmach małych i średnich, opowiada się za pracą w pełnym wymiarze przy jednym dziecku lub dwojce dzieci, 22% optuje za pracą w niepełnym wymiarze przy dwojce dzieci, a 8% – za rezygnacją z pracy, gdy dzieci są małe. Wraz z przechodzeniem do starszych grup wieku mniej kobiet opowiada się za wariantem łączenia przez matkę pracy w pełnym wymiarze z wychowywaniem jednego dziecka lub dwojga dzieci jako najlepszym dla siebie rozwiązaniem, a wzrasta poparcie dla pracy w niepełnym wymiarze, gdy ma się dwoje dzieci oraz dla rezygnacji z pracy, gdy dzieci są małe.

Takie systematyczne zmiany preferencji wraz z przechodzeniem do starszych grup wieku nie występują wśród pracownic dużych firm. Kobiety najmłodsze i najstarsze mają zbliżony układ preferencji – nieco ponad 40% chce łączyć pracę w pełnym wymiarze z wychowywaniem jednego dziecka lub dwojga dzieci, blisko co piąta optuje za pracą w niepełnym wymiarze przy dwojce dzieci, a co dziesiąta jest za okresową rezygnacją z pracy. Kobiety w wieku 30–39 lat częściej opowiadają się za pracą w pełnym wymiarze i wychowywaniem jednego lub dwojga dzieci oraz pracą w niepełnym wymiarze przy dwojce dzieci. Poparcie dla rezygnacji z pracy, gdy dzieci są małe, nie zależy od wieku i jest niższe od tego, jakie wyrażały kobiety z firm małych i średnich.

Warto zwrócić uwagę, że pracownice dużych firm w najstarszej grupie wieku częściej niż pracownice firm małych i średnich w tym wieku wskazują na pracę w pełnym wymiarze, a rzadziej opowiadają się za pracą w niepełnym wymiarze i rezygnacją z pracy, kiedy są małe dzieci. Przy dwojce dzieci częściej preferowana jest praca w pełnym wymiarze we wszystkich grupach wieku przez pracownice dużych firm niż praca w niepełnym wymiarze. Około 9% kobiet w wieku poniżej 29 lat pracujących w dużych firmach preferuje pracę w pełnym wymiarze i brak dzieci. W kolejnych grupach wieku ich udział zmniejsza się wyraźnie, podczas gdy wśród pracownic firm małych odsetek wynosi około 6% niezależnie od wieku.

Bardzo podobne i niezależne od wielkości firmy oraz wieku są poglądy kobiet na rozwiązania najlepsze dla ich partnerów. Zdecydowana większość kobiet wskazywała pełne zatrudnienie partnera, gdy są dzieci – w kolejnych grupach wieku odsetek wskazań wynosił odpowiednio 69%, 70% i 66% dla rodziny z jednym lub dwojgiem dzieci oraz 8%, 9% i 11% dla rodziny z więcej niż dwojką dzieci. Tylko kobiety najmłodsze z firm małych i średnich częściej wskazały pracę partnera w pełnym wymiarze przy jednym lub dwojgu dzieciach niż kobiety w tym samym wieku z firm dużych.

Wielkość firmy i wiek mają znaczenie w przypadku preferencji mężczyzn odnośnie do łączenia ich pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. W firmach małych i średnich najczęściej wybierali oni dla siebie pracę w pełnym wymiarze przy jednym lub dwojgu dzieciach (w kolejnych grupach wieku wskazania wynosiły odpowiednio 66%, 63%, 58%), przy czym wraz z przechodzeniem do starszych grup wieku wzrastał odsetek wskazujących pracę w pełnym wymiarze przy więcej niż dwojgu dzieciach (około 10% mężczyzn w wieku 30 lat i więcej). Mężczyźni pracujący w dużych firmach, mający 30–39 lat lub 40 lat i więcej wyraźnie częściej niż ich rówieśnicy z firm małych i średnich wybierali dla siebie pracę w pełnym wymiarze przy jednym lub dwojgu dzieciach (odpowiednio 73% i 63%), a najmłodszy czynili to nieco rzadziej (60%). Wraz z wiekiem rośnie też poparcie dla pracy ojców w pełnym wymiarze przy więcej niż dwojce dzieci w rodzinie: z 8% w grupie wieku do 29 lat, do 10% w grupie wieku 30–39 lat oraz 16% wśród mężczyzn w wieku 40 lat i więcej, ale zmiany są silniejsze niż w firmach małych i średnich.

Różnice według wieku poglądów mężczyzn na temat pracy matek dotyczą głównie zatrudnienia w pełnym wymiarze i rezygnacji z pracy. Około 40% mężczyzn w wieku do 39 lat pracujących w firmach małych i średnich uważa, że ich żony powinny pracować w pełnym wymiarze przy jednym lub dwojce dzieci, takie zdanie ma około 35% mężczyzn w wieku 40 lat i więcej. Wraz ze wzrostem

wieku coraz więcej mężczyzn opowiada się za rezygnacją żon z pracy zawodowej, jeśli są w rodzinie małe dzieci (odpowiednio 13%, 18% i 24%). Za pracą żony w niepełnym wymiarze przy dwojce dzieci opowiada się około 15% mężczyzn niezależnie od wieku. Najwięcej optujących za pracą w pełnym wymiarze, gdy nie ma dzieci w rodzinie, spotyka się wśród najmłodszych mężczyzn (11%), podczas gdy w następnych grupach wieku ten odsetek spada do około 6%.

Poglądy mężczyzn najmłodszych i najstarszych zatrudnionych w dużych firmach na temat łączenia pracy w pełnym wymiarze przez kobiety przy jednym lub dwojgu dzieciach są takie same jak mężczyzn w tym wieku z firm małych i średnich, ale pracujący w firmach dużych i będący w wieku 30–39 lat wyraźnie częściej opowiadają się za pracą żon/partnerek w pełnym wymiarze. Poparcie dla pracy w niepełnym wymiarze przy dwojgu dzieciach jest zbliżone we wszystkich grupach wieku i takie samo jak wśród mężczyzn z firm małych i średnich. Podobnie często wyrażane są w obu grupach firm opinie mężczyzn o rezygnacji kobiet z pracy, gdy dzieci są małe: opowiada się za tym wariantem 14–16% mężczyzn do 39 lat i aż 24% z najstarszej grupy wieku.

Wśród kobiet pracujących w firmach małych i średnich różnice preferencji łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi według **wykształcenia**¹³ dotyczą głównie zatrudnienia w pełnym wymiarze oraz rezygnacji z pracy. Pracownice z wykształceniem średnim lub policealnym rzadziej niż pracownice z wykształceniem wyższym optowały za pracą w pełnym wymiarze przy jednym lub dwojce dzieci (37% wobec 44%), a częściej za rezygnacją z pracy, gdy zachodzi konieczność opieki nad małymi dziećmi (15% wobec 9%). Praca w niepełnym wymiarze popierana jest w równym stopniu przez obie grupy kobiet (blisko jedna czwarta), przy czym kobiety z wykształceniem średnim i pomaturalnym wybierały ją przy dwojce dzieci tak samo często jak pracę w pełnym wymiarze. Wykształcenie nie różnicuje częstości wyboru przez kobiety wariantu: praca w pełnym wymiarze i brak dzieci (5%).

Kobiety z wykształceniem wyższym pracujące w dużych firmach mają analogiczny układ preferencji jak te, które pracują w małych i średnich firmach. W przypadku pracownic z wykształceniem średnim lub policealnym różnice preferencji dotyczą głównie wyboru pracy w niepełnym wymiarze: kobiety z firm dużych optowały prawie dwukrotnie rzadziej za pracą w niepełnym wymiarze przy dwojce dzieci (13%) oraz prawie dwukrotnie częściej wybierały pracę w pełnym wymiarze bez dzieci (9%) niż kobiety z firm małych i średnich.

Dla swoich partnerów życiowych większość kobiet z obu kategorii wykształcenia i w obu grupach firm uznała za najlepsze rozwiązanie pracę w pełnym wymiarze przy jednym lub dwojce dzieci (wśród kobiet z wykształceniem średnim i policealnym 70% z firm małych i średnich oraz 64% z firm dużych, wśród kobiet z wykształceniem wyższym 73% w obu grupach firm). Takie rozwiązanie mężczyźni w obu grupach wykształcenia wybierali dla siebie rzadziej, częściej optując za pracą w pełnym wymiarze i brakiem dzieci. Mężczyźni z wyższym wykształceniem także częściej niż ci z wykształceniem niższym opowiadają się za własną pracą w pełnym wymiarze przy większej liczbie dzieci niż dwoje.

W obu grupach firm wykształcenie nie różnicuje poglądów mężczyzn na pracę kobiet w pełnym wymiarze przy jednym lub dwojce dzieci – opowiedziało się za tym rozwiązaniem około 40% niezależnie od poziomu wykształcenia i wielkości firmy, ale wpływa na preferencje dotyczące pracy w niepełnym wymiarze przy dwojce dzieci i rezygnacji z pracy, gdy w rodzinie są małe dzieci. Mężczyźni

13. Ze względu na małe liczebności osób posiadających wykształcenie poniżej średniego analizy preferowanych sposobów łączenia pracy z rodziną według tej cechy dotyczą dwóch grup pracowników: z wykształceniem średnim i policealnym oraz z wykształceniem wyższym.

o niższym poziomie wykształcenia częściej wybierali rezygnację z pracy jako najlepsze rozwiązanie dla swych partnerek niż pracę w niepełnym wymiarze, przy czym pracownicy firm dużych czynili to częściej niż pracownicy firm małych i średnich (24% wobec 13% oraz 17% wobec 9%), zaś mężczyźni z wykształceniem wyższym w obu grupach firm uznawali za najlepsze rozwiązanie częściej pracę w niepełnym wymiarze niż rezygnację z pracy (21% wobec 14%).

SPOSOBY ŁĄCZENIA PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNymi PRAKTYKOWANE PRZEZ PRACOWNIKÓW

Praktykowane przez respondentów sposoby łączenia pracy zawodowej z określoną sytuacją rodzinną przedstawiono w tabeli 2. Wynika z niej, że nieco ponad połowa respondentów w firmach małych i średnich oraz 44% kobiet i 39% mężczyzn w firmach dużych pracuje w pełnym wymiarze i nie ma dzieci. Około 37% kobiet z małych i średnich firm oraz 40% kobiet z dużych firm pracuje w pełnym wymiarze i ma jedno lub dwoje dzieci; dla mężczyzn te wskaźniki wynoszą odpowiednio 38% oraz 48%.

Mężczyzn posiadających dzieci i pracujących zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze spotyka się częściej wśród zatrudnionych w firmach dużych niż w firmach małych i średnich; w przypadku kobiet różnice te są nieistotne. W dużych firmach ojcowie pracujący w pełnym wymiarze stanowią 54% (wobec 43% w firmach małych i średnich), zaś pracujący w niepełnym wymiarze tylko 1% (podobnie jak w firmach małych i średnich). Kobiety będące matkami i pracujące w pełnym wymiarze stanowią 44% w firmach dużych oraz 42% w firmach małych i średnich, zaś w niepełnym – odpowiednio 3% i 2%. W obu grupach przedsiębiorstw zdecydowaną część rodziców stanowią ci, którzy mają jedno lub dwojkę dzieci. Osoby z jednym dzieckiem spotyka się wyraźnie częściej niż z dwójką dzieci. W preferowanych sposobach łączenia aktywności zawodowej z określoną liczbą dzieci w rodzinie częściej mieliśmy do czynienia z wyborem: praca i dwoje dzieci niż z wyborem: praca i jedno dziecko. Biorąc pod uwagę te preferencje oraz informację o dużym udziale badanych, którzy nie mają dzieci, można wnioskować o niezrealizowanych jeszcze zamierzeniach prokreacyjnych respondentów.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze występują częściej w firmach dużych (około 6% kobiet i 9% mężczyzn) niż w firmach małych i średnich (około 4% pracowników obojga płci). Nieco częściej są to osoby niemające dzieci niż z dziećmi, co potwierdzają także wyniki innych badań, a więc praca w niepełnym wymiarze wynika głównie z potrzeb pracodawcy, a nie z zapotrzebowania pracowników na zmniejszenie zaangażowania na rynku pracy ze względu na obowiązki opiekuńcze, czyli nie służy łączeniu obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi¹⁴. 10–11% mężczyzn pracujących w obu grupach firm podało, że ich żony nie pracują, co jest spowodowane głównie opieką nad małymi dziećmi.

Różnice w rozkładach odpowiedzi zamieszczonych w tabelach 1 i 2 wynikają zarówno z planowanej i posiadanej liczby dzieci, jak i z możliwości korzystania z pracy w niepełnym wymiarze oraz

14. A. Matysiak, *The sharing...*, op.cit.; A. Matysiak, *Part-time employment in Poland – family-friendly employment form or a mere alternative for the low-skilled?*, raport z badań własnych, Instytut Statystyki i Demografii, SGH, Warszawa 2005; A. Matysiak, S. Steinmetz, *Who follows whom? Female part-time employment patterns in West Germany, East Germany and Poland*, „Working Papers” Nr 94, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Mannheim 2006; A. Matysiak, *Organizacja czasu pracy i opieki*, w: *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, red. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wyd. Nauk Scholar, Warszawa 2007.

możliwości rezygnacji z pracy, uwarunkowanych nie tylko czynnikami po stronie popytu na pracę, ale także sytuacją materialną respondentów. Można jednak spostrzec, że występuje nie tylko zapotrzebowanie na pracę w niepełnym wymiarze przy dwojce dzieci, ale także na rezygnację z pracy wówczas, gdy dzieci są małe, zgłaszane zarówno przez same kobiety, jak i przez mężczyzn dla swych partnerek. Praca w niepełnym wymiarze jest częściej wskazywana przez kobiety niż przez mężczyzn jako rozwiązanie najlepsze dla ich partnerek. Można zatem uznać, że praca w niepełnym wymiarze jest postrzegana jako rozwiązanie pozwalające łączyć obowiązki zawodowe i rodzinne zwłaszcza przy dwojce dzieci. Z kolei zapotrzebowanie na rezygnację z pracy przez matki, gdy dzieci są małe, jest zgłaszane częściej przez mężczyzn niż przez kobiety.

Tabela 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie, który z wariantów łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi odpowiada obecnej sytuacji, według wielkości firmy i płci badanych pracowników (w %)

Sposoby łączenia pracy zawodowej i wychowywania dzieci	Sytuacja własna		Sytuacja partnera	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Firmy małe i średnie	N = 676	N = 496	N = 578	N = 420
Ogółem	100,00	100,00	100,00	100,00
Praca w pełnym wymiarze i brak dzieci	51,6	50,6	45,7	37,6
Praca w pełnym wymiarze i jedno dziecko	21,8	22,0	21,5	17,4
Praca w pełnym wymiarze i dwoje dzieci	15,4	16,1	15,9	12,1
Praca w pełnym wymiarze i więcej niż dwoje dzieci	5,0	4,6	4,8	2,4
Praca w niepełnym wymiarze i brak dzieci	2,4	2,0	1,4	4,5
Praca w niepełnym wymiarze i jedno dziecko	1,0	0,6	1,2	3,6
Praca w niepełnym wymiarze i dwoje dzieci	0,3	0,4	0,9	1,4
Praca w niepełnym wymiarze i więcej niż dwoje dzieci	0,3	0,2	0,3	0,9
Rezygnacja z pracy, gdy dzieci są małe	0,9	0,4	1,0	7,1
Rezygnacja z pracy, gdy są dzieci	0,0	0,0	0,9	2,9
Nie mam zdania/Trudno powiedzieć	1,3	3,0	6,4	10,0
Firmy duże	N = 1503	N = 1331	N = 1305	N = 1187
Ogółem	100,00	100,00	100,00	100,00
Praca w pełnym wymiarze i brak dzieci	44,1	38,9	41,7	30,6
Praca w pełnym wymiarze i jedno dziecko	23,1	25,1	22,4	20,1
Praca w pełnym wymiarze i dwoje dzieci	17,2	23,2	19,0	17,2
Praca w pełnym wymiarze i więcej niż dwoje dzieci	3,7	5,6	3,8	4,1
Praca w niepełnym wymiarze i brak dzieci	5,7	2,5	2,8	3,3
Praca w niepełnym wymiarze i jedno dziecko	1,7	0,7	1,4	2,8
Praca w niepełnym wymiarze i dwoje dzieci	0,9	0,4	1,5	2,2
Praca w niepełnym wymiarze i więcej niż dwoje dzieci	0,5	0,1	0,2	1,0
Rezygnacja z pracy, gdy dzieci są małe	0,6	0,1	0,4	9,4
Rezygnacja z pracy, gdy są dzieci	0,1	0,0	0,1	2,0
Nie mam zdania/Trudno powiedzieć	2,4	3,4	7,0	7,3

Uwaga: jak do tabeli 1.

Źródło: jak do tabeli 1.

GODNE POLECENIA ROZWIĄZANIA STOSOWANE W FIRMIE DEKLAROWANE PRZEZ PRACOWNIKÓW

Na pytanie o istnienie godnych polecenia rozwiązań, które pozwalają łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, jedynie jedna czwarta pracowników z firm małych i średnich oraz około jednej piątej z firm dużych odpowiedziało twierdząco. Wypowiedzi pracowników potwierdzają zatem, że niezbyt wielu pracodawców oferuje rozwiązania ułatwiające łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni dostrzegały takie rozwiązania (por. tabela 3). Zakres rozwiązań oferowanych w firmach dużych był wyraźnie większy niż ten, z którego mogli korzystać pracownicy zatrudnieni w firmach małych i średnich.

Rozwiązania godne polecenia wymieniane przez pracowników w obu grupach firm dotyczyły w przeważającej mierze organizacji czasu pracy, przy czym równie często wymieniali je mężczyźni i kobiety pracujący w firmach małych i średnich, zaś wyraźnie częściej kobiety niż mężczyźni w firmach dużych. Rozwiązania sklasyfikowane jako dotyczące miejsca pracy wskazywane były częściej przez pracowników firm małych i średnich, zwłaszcza przez kobiety, zaś rozwiązania finansowe i materialne częściej przez pracowników firm dużych, szczególnie mężczyzn.

Tabela 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie o godne polecenia rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową stosowane przez pracodawców według wielkości firmy i płci pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Firmy małe i średnie (N = 1067)			
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Tak, są takie rozwiązania	24,6	26,4	22,3
Nie ma takich rozwiązań	75,4	73,6	77,7
Jeśli tak, to dotyczą ^a :			
Czasu pracy ^b	68,8	68,9	68,6
Miejsca pracy ^c	26,6	31,7	18,6
Innych spraw ^d	8,0	8,7	6,9
Finansowania (materialne) ^e	1,9	1,2	2,9
Firmy duże (N = 2586)			
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Tak, są takie rozwiązania	22,1	23,1	21,0
Nie ma takich rozwiązań	77,9	76,9	79,0
Jeśli tak, to dotyczą:			
Czasu pracy ^f	69,8	77,5	60,2
Miejsca pracy	16,8	19,9	12,9
Innych spraw ^g	9,6	8,7	10,5
Finansowania (materialne) ^h	8,7	6,6	11,3

Uwaga: jak do tabeli 1.

^a Respondenci mogli zgłosić jednocześnie kilka rozwiązań, dlatego odsetki nie sumują się do 100.

^b Mieściły się tu takie rozwiązania, jak: regulowany czas pracy, możliwość załatwiania prywatnych spraw w godzinach pracy, bezproblemowe wcześniejsze wyjście z pracy, praca w systemie zmianowym, możliwość zamieniania zmian, brak konieczności pracy po godzinach, możliwość wybierania wolnych dni w miesiącu (bezproblemowe urlopy), możliwość pracy na część etatu, przerwa na karmienie, dzielenie dnia urlopu na godziny, odbiór nadgodzin, krótszy czas pracy w piątki, planowanie urlopów, bezpłatne urlopy na czas określony.

^c Następujące rozwiązania: możliwość pracy w domu, możliwość zabrania od czasu do czasu niemowlęcia do pracy, udostępnienie sprzętu do pracy w domu.

- ^d Do tej kategorii zaliczono: zrozumienie potrzeb pracownika, możliwość kontaktu z rodziną w czasie pracy, organizowanie imprez rozrywkowych dla dzieci i całych rodzin, możliwość zatrudniania współmałżonków, program „przyszła mama”.
- ^e W tej kategorii znalazły się: kasa zapomogowo-pożyczkowa, dodatki okazjonalne, zwrot kosztów dojazdów, organizowane przez firmę wyjazdy, możliwość wypożyczenia samochodu służbowego.
- ^f Te same rozwiązania, co w przypadku małych i średnich firm, oraz dodatkowo: krótszy o 2 godz. dzień pracy dla kobiet ciężarnych, możliwość wyboru dni i godzin pracy, dodatkowy płatny urlop macierzyński, ruchomy czas pracy dla matek małych dzieci, jeden dzień wolny w tygodniu, kilka systemów rozkładu czasu pracy do wyboru.
- ^g Te same rozwiązania, co w przypadku małych i średnich firm, oraz dodatkowo: program „pracująca mama”, dzień otwartych drzwi oraz możliwość nauki.
- ^h Te same rozwiązania, co w przypadku małych i średnich firm, oraz dodatkowo: opieka medyczna, dofinansowanie do żłobka lub przedszkola, dofinansowanie posiłków, kolonii i obozów, sklep firmowy dla pracowników.

Źródło: jak do tabeli 1.

Uwzględnienie w analizie wieku pracowników pokazuje wyraźnie, iż struktura godnych polecenia rozwiązań jest nieco inna w obu grupach firm (por. tabela 4). Pracownicy firm małych i średnich w wieku do 29 lat częściej niż pracownicy w wieku 30–39 lat odwołują się do rozwiązań dotyczących miejsca pracy, a rzadziej do rozwiązań z grupy inne, zaś równie często wskazują na rozwiązania dotyczące czasu pracy. W firmach dużych wiek pracownika nie ma znaczenia jedynie dla częstości podawania rozwiązań z grupy inne, zaś odsetek wskazań na rozwiązania dotyczące czasu pracy oraz rozwiązania o charakterze finansowym i materialnym rośnie z wiekiem. Ponadto pracownicy w wieku 30–39 lat częściej niż pracownicy młodszy wymieniali rozwiązania związane z miejscem pracy.

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie o godne polecenia rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową stosowane przez pracodawcę według wielkości firmy, płci i wieku pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Do 29 lat			30–39 lat			40 lat i więcej
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem
Firmy małe i średnie							
Ogółem		100,0		100,0			100,0
Tak, są takie rozwiązania		24,9		24,0			27,4
Nie ma takich rozwiązań		75,1		76,0			72,6
Jeśli tak, to dotyczą:							
Czasu pracy		71,3		71,6			^a
Miejsca pracy		38,9		25,9			^a
Innych spraw		5,6		9,9			^a
Finansowania (materialne)		2,8		0,0			^a
Firmy duże							
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tak, są takie rozwiązania	24,7	25,0	24,3	21,2	22,1	20,2	21,2
Nie ma takich rozwiązań	75,3	75,0	75,7	78,8	77,9	79,8	78,8
Jeśli tak, to dotyczą:							
Czasu pracy	68,1	74,5	58,8	73,4	80,2	65,5	76,2
Miejsca pracy	15,5	19,5	9,8	21,3	25,7	16,1	13,3
Innych spraw	10,8	10,1	11,8	9,0	6,9	11,5	10,5
Finansowania (materialne)	4,0	2,7	5,9	9,0	9,9	8,1	20,0

^a Zbyt mała liczba przypadków odpowiedzi „tak”.

Źródło: jak do tabeli 1.

Poziom wykształcenia i fakt posiadania dzieci oraz ich liczba nie różnicowały odpowiedzi pracowników firm małych i średnich w przeciwieństwie do pracowników firm dużych. Osoby z wyższym wykształceniem wskazywały na istnienie godnych poleceń rozwiązań częściej niż te z niższym poziomem wykształcenia. Bezdzielnicy pracownicy firm dużych nieco przychylniej wypowiadali się o godnych poleceniach rozwiązaniach niż osoby z dziećmi, zwłaszcza kobiety. Pracownicy bez dzieci rzadziej wymieniali rozwiązania dotyczące organizacji czasu pracy, a częściej rozwiązania dotyczące miejsca pracy oraz inne, niż czyniły to pracownicy będące matkami. Ze wzrostem liczby dzieci rosły odsetki wskazujących na rozwiązania odnoszące się do czasu pracy, a zmniejszały odnoszące się do miejsca pracy. Rosły też odsetki pracowników wskazujących na rozwiązania o charakterze finansowym.

Reasumując, opinie pracowników firm małych i średnich wskazują, że rozwiązania dotyczące miejsca pracy odgrywają w nich większą rolę niż w firmach dużych, zaś rozwiązania o charakterze finansowym praktycznie nie są stosowane. Zakres stosowania rozwiązań z kategorii inne w obu grupach firm był zbliżony. Pracownicy w wieku do 29 lat wyraźnie częściej wymieniali rozwiązania dotyczące miejsca pracy niż pracownicy starsi. W firmach dużych na godne polecenia rozwiązania częściej wskazywali pracownicy starsi, o wyższym poziomie wykształcenia¹⁵. Dla pracowników bez dzieci większe znaczenie miały rozwiązania dotyczące miejsca pracy oraz inne, dla pracowników z dziećmi – rozwiązania dotyczące czasu pracy i finansowe.

ZADOWOLENIE PRACOWNIKÓW ZE STOSOWANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW ROZWIĄZAŃ

Oprócz pytania o godne polecenia rozwiązania ułatwiające godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową stosowane w firmie, pytano także pracowników o stopień zadowolenia z tych rozwiązań. Udział pracowników, którzy wyrazili swe zadowolenie z polityki firmy w tej dziedzinie, wahał się od 31% (kobiety w dużych firmach) do 40% (mężczyźni w firmach małych i średnich), a odsetek niezadowolonych oscylował wokół 10% w firmach małych i średnich oraz 17% – w dużych.

Pracownicy firm małych i średnich, a więc tych, w których częściej wskazywano na istnienie godnych poleceń rozwiązań, byli bardziej zadowoleni z istniejących rozwiązań niż pracownicy z firm dużych (por. tabela 5). Jednocześnie w obu grupach firm blisko co piąty pracownik ocenił, że w firmie nie ma rozwiązań ułatwiających godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową, a około jedna trzecia nie miała sprecyzowanej opinii w tej kwestii. Kobiety z firm małych i średnich wyraźnie rzadziej wyrażały zadowolenie niż mężczyźni pracujący w tych firmach, a w firmach dużych nie było różnic według płci.

15. Podobne ustalenie wynika z badania modułowego z 2005 r.: możliwości korzystania z takich rozwiązań jak zmiana godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy, wyjście z pracy przynajmniej na godzinę, wzięcie dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu oraz wykonywanie swoich obowiązków zawodowych w domu rosną wraz z wiekiem. Ponadto im wyższe wykształcenie, tym większe były możliwości wykonywania pracy w domu. Por. I.E. Kotowska, A. Baranowska, *Praca a obowiązki...*, op.cit.

Tabela 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zadowolenie lub niezadowolenie ze stosowanych w firmie rozwiązań ułatwiających godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową według wielkości firmy i płci pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Firmy małe i średnie (N = 1198)			
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Niezadowolony	9,8	10,0	9,4
Ani zadowolony, ani niezadowolony	31,2	31,7	30,5
Zadowolony	37,7	35,9	40,1
Nie ma takich rozwiązań	21,4	22,3	20,0
Firmy duże (N = 2910)			
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Niezadowolony	17,2	16,7	17,7
Ani zadowolony, ani niezadowolony	31,2	30,7	31,8
Zadowolony	31,9	31,1	32,8
Nie ma takich rozwiązań	19,8	21,5	17,8

Uwaga: jak do tabeli 1.

Źródło: jak do tabeli 1.

Analiza według wieku pokazuje, że w wypadku firm małych i średnich wraz z wiekiem pracowników, szczególnie kobiet, rośnie udział zadowolonych ze stosowanych w firmie rozwiązań, jak również wzrasta odsetek wskazujących na brak rozwiązań ułatwiających godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi (por. tabela 6). Kobiety w firmach małych i średnich, generalnie mniej zadowolone z polityki firm dotyczącej godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym niż mężczyźni, wraz z wiekiem coraz przychylniej oceniają firmę pod tym względem. Tak wyraźne różnice opinii według płci nie występują w firmach dużych. Mężczyźni nieco częściej niż kobiety deklarują, iż trudno im zdecydowanie ocenić sytuację, z wiekiem zwiększa się wśród nich udział osób zadowolonych, a spada udział niezadowolonych ze stosowanych rozwiązań. Kobiety w wieku 30–39 lat są bardziej krytyczne w ocenie niż kobiety w pozostałych grupach wieku – rzadziej wyrażają zadowolenie, a częściej stwierdzają brak rozwiązań. Im starsi pracownicy, tym większy odsetek wskazujących na brak rozwiązań.

Wpływ wielkości firmy na stopień zadowolenia ze stosowanych rozwiązań jest jeszcze bardziej widoczny, gdy w analizach uwzględnimy wykształcenie pracowników. W małych i średnich firmach wraz z przechodzeniem do wyższych kategorii wykształcenia zmniejsza się odsetek osób zadowolonych głównie na rzecz wzrostu udziału tych, którzy stwierdzają brak rozwiązań ułatwiających godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi. Rośnie też wyraźnie odsetek osób bez zdecydowanej opinii w tej kwestii – aż 40% mężczyzn i 33% kobiet z wyższym wykształceniem. W firmach dużych pracownicy z wyższym wykształceniem rzadziej deklarują swe niezadowolenie oraz brak rozwiązań, a relatywnie częściej zadowolenie, zwłaszcza mężczyźni. Przypuszczenie, że stwierdzone różnice mogą wynikać z lepszej struktury pracujących według wykształcenia w firmach dużych, nie znalazło potwierdzenia. Struktura wykształcenia kobiet jest bowiem lepsza w firmach małych i średnich, gdzie blisko 63% kobiet ma wykształcenie wyższe wobec 59% w firmach dużych. Struktura wykształcenia mężczyzn jest nieco lepsza w dużych firmach. Przypomnijmy, że wykształcenie nie miało wpływu na opinie pracowników o godnych polecenia rozwiązaniach w grupie firm małych i średnich, więc obecny wynik może wskazywać zarówno na większe oczekiwania osób z wyższym wykształceniem,

jak i na ich trudności w sformułowaniu jednoznacznej oceny. Z drugiej strony w firmach dużych pracownicy z wyższym wykształceniem częściej też wskazywali na istnienie godnych polecenia rozwiązań w zakresie łączenia obu aktywności. Może to świadczyć o relatywnie większym korzystaniu z tych rozwiązań przez te grupy pracowników, co poprawia ich ocenę sytuacji w firmie.

Tabela 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zadowolenie lub niezadowolenie ze stosowanych w firmie rozwiązań ułatwiających godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową według wielkości firmy, płci i wieku pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Do 29 lat			30–39 lat			40 lat i więcej		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Firmy małe i średnie									
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niezadowolony	10,4	11,9	8,3	9,0	10,5	6,8	6,5	5,4	8,2
Ani zadowolony, ani niezadowolony	34,7	35,3	33,9	31,7	31,1	32,7	22,8	25,0	19,4
Zadowolony	36,9	33,7	41,2	36,8	35,4	38,8	45,5	44,6	46,9
Nie ma takich rozwiązań	18,0	19,1	16,7	22,5	23,0	21,8	25,2	25,0	25,5
Firmy duże									
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niezadowolony	17,2	17,1	17,3	18,5	17,2	19,9	12,4	14,2	10,7
Ani zadowolony, ani niezadowolony	32,4	30,6	35,0	32,5	33,3	31,5	26,1	25,3	26,8
Zadowolony	33,6	34,9	31,8	29,9	27,1	32,8	35,1	31,0	39,0
Nie ma takich rozwiązań	16,8	17,4	15,9	19,1	22,4	15,8	26,5	29,5	23,5

Źródło: jak do tabeli 1.

Analiza zadowolenia pracowników z rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową stosowanych w firmie według liczby dzieci potwierdza, że osoby z jednym lub dwójką dzieci pracujące w firmach małych i średnich wykazywały większą satysfakcję (częściej były zadowolone i rzadziej wyrażały niezadowolenie) niż pracujące w firmach dużych. Co ważniejsze, rodzice dwojga dzieci z firm małych i średnich byli bardziej zadowoleni z sytuacji w firmie niż rodzice posiadający jedno dziecko. W firmach dużych liczba dzieci nie miała takiego znaczenia dla deklarowania stopnia zadowolenia z polityki firmy. Jedynie ojcowie dwojga dzieci deklarowali swe niezadowolenie nieco rzadziej niż ojcowie jednego dziecka. W obu grupach firm udział pracowników z jednym lub dwójką dzieci stwierdzających brak rozwiązań był zbliżony (20% i 23%).

OCENA SKALI TRUDNOŚCI ŁĄCZENIA PRACY Z OBOWIĄZKAMI OPIEKUŃCZYMI

Z przedstawionej analizy wynika, że istnieje zapotrzebowanie na pracę w niepełnym wymiarze, niezaspokojone w dużym stopniu ze względu na niewielki zakres stosowania tego rozwiązania przez badane firmy. Także inne rozwiązania dotyczące godzenia aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi są praktykowane stosunkowo rzadko. Mimo to dość niski był odsetek osób wyrażających w sposób bezpośredni swe niezadowolenie; raczej stwierdzano brak rozwiązań (około 20%) lub nie wyrażano sprecyzowanej opinii w tej kwestii (około jedna trzecia pracowników). Można wobec tego oczekiwać, że pracownicy pytani o trudności łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi będą często wskazywać na ich występowanie.

Odpowiedzi pracowników posiadających dzieci zdają się jednak świadczyć o tym, że większość z nich nie uważa, aby opieka nad dziećmi utrudniała im wywiązywanie się z obowiązków zawodowych. Odsetek pracowników, którzy byli przekonani, iż opieka nad dziećmi nigdy nie utrudnia wykonywania obowiązków zawodowych, wahał się od 17% (kobiety w firmach dużych) do 22% (mężczyźni w firmach małych i średnich), a ponad połowa była zdania, iż taka sytuacja występuje rzadko (por. tabela 7). Ani wielkość firmy, ani płeć pracowników nie różnicuje opinii w tej kwestii.

Tabela 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie o to, jak często opieka nad dziećmi utrudnia wykonywanie obowiązków zawodowych według wielkości firmy i płci pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Firmy małe i średnie (N = 1198)			
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Nigdy	20,8	19,9	21,9
Rzadko	56,5	56,8	56,1
Dość często, bardzo często	16,6	16,2	17,1
Trudno powiedzieć	6,1	7,1	4,9
Firmy duże (N = 2910)			
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Nigdy	18,8	16,7	20,7
Rzadko	54,4	54,6	54,3
Dość często, bardzo często	18,2	19,6	16,8
Trudno powiedzieć	8,6	9,1	8,2

Uwaga: jak do tabeli 1.

Źródło: jak do tabeli 1.

Opieka nad dziećmi, zwłaszcza małymi, dotyczy głównie osób młodych, można zatem oczekiwać, że osoby w wieku do 39 lat, w tym szczególnie kobiety, mogą się uskarżać na związane z tym utrudnienia. Dane tabeli 8 potwierdzają, że rodzice w wieku do 39 lat wyraźnie częściej niż rodzice w wieku 40 lat i więcej wskazują na występowanie takich utrudnień dość często lub bardzo często. W firmach małych i średnich bardziej uskarżają się rodzice będący w wieku 30–39 lat – blisko co piąta osoba deklarowała dość częste lub bardzo częste trudności. W firmach dużych największą skalę trudności deklarowały osoby najmłodsze, szczególnie matki w wieku do 29 lat (blisko 28%) i co piąty rodzic w wieku 30–39 lat.

Generalnie kobiety stosunkowo częściej niż mężczyźni wyrażały opinie o doświadczanych trudnościach w łączeniu obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi. Trudności były też wyraźniej doświadczane przez rodziców (kobiety i mężczyzn) pracujących w firmach dużych.

Tabela 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie o to, jak często opieka nad dziećmi utrudnia wykonywanie obowiązków zawodowych według wielkości firmy, płci i wieku pracowników (w %)

Kategorie odpowiedzi	Do 29 lat			30–39 lat			40 lat i więcej		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Firmy małe i średnie	N = 77			N = 218	N = 121	N = 97	N = 186	N = 117	N = 69
Ogółem	100,0 ^a			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nigdy	23,4			12,4	11,6	13,4	25,8	23,9	29,0
Rzadko	53,2			60,6	57,8	63,9	57,5	59,0	55,1
Dość często, bardzo często	15,6			21,1	22,3	19,6	10,8	11,1	10,1
Trudno powiedzieć	7,8			6,0	8,3	3,1	5,9	6,0	5,8
Firmy duże	N = 232	N = 116	N = 116	N = 669	N = 344	N = 325	N = 446	N = 214	N = 232
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nigdy	19,4	18,1	20,7	13,6	12,8	14,5	25,3	22,0	28,4
Rzadko	44,8	45,7	44,0	57,4	59,3	55,4	55,8	53,8	57,8
Dość często, bardzo często	22,4	27,6	17,2	20,2	18,9	21,5	12,1	14,4	9,9
Trudno powiedzieć	13,4	8,6	18,1	8,8	9,0	8,6	6,8	9,8	3,9

^a Zbyt mała liczebność, aby analizować według płci.

Źródło: jak do tabeli 1.

Na trudności w łączeniu obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi relatywnie rzadziej wskazywali rodzice z wykształceniem średnim i policealnym niż rodzice z wyższym poziomem wykształcenia. Co piąta matka z wykształceniem wyższym pracująca w firmach dużych uskarżała się na występowanie trudności wypełniania obowiązków zawodowych z powodu opieki nad dzieckiem, częściej niż to czyniły matki o tym poziomie wykształcenia z firm małych i średnich. Ojcowie z wykształceniem wyższym pracujący w firmach małych i średnich częściej deklarowali występowanie trudności niż matki o tym poziomie wykształcenia.

Także analiza odpowiedzi rodziców według liczby dzieci¹⁶ potwierdza spostrzeżenie o nieco większych trudnościach deklarowanych przez pracowników dużych firm. Liczba dzieci nie wpływa na opinie kobiet pracujących w małych i średnich firmach, zaś mężczyźni z tych firm deklarują nawet mniejsze trudności przy dwojce dzieci niż przy jednym dziecku. Podobnie matki z dwójką dzieci pracujące w dużych firmach nie mają gorszej sytuacji niż kobiety z jednym dzieckiem, także ojcowie z dwojgiem dzieci zdają się nawet doświadczać mniejszych trudności w pełnieniu obowiązków zawodowych w związku z opieką nad dziećmi niż posiadający jedno dziecko.

16. Ze względu na zbyt małą liczbę pracowników z więcej niż dwojgiem dzieci (46 osób z małych i średnich firm) analizę przeprowadzono dla rodziców posiadających jedno dziecko oraz dwoje dzieci.

PODSUMOWANIE

Wyniki analizy preferowanego sposobu łączenia pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci potwierdziły, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni najczęściej wybierali wariant pracy w pełnym wymiarze z posiadaniem jednego dziecka lub dwójki dzieci. Praca w niepełnym wymiarze jest łączona głównie z dwójką dzieci i wyraźnie częściej deklarowana przez kobiety niż przez mężczyzn jako najlepsze rozwiązanie dla swych żon. Mężczyźni bardziej niż kobiety optowali za rezygnacją matek z pracy, gdy występuje konieczność opiekania się małym dzieckiem.

Analizy potwierdziły przypuszczenie, że poglądy pracowników na temat sposobów łączenia aktywności zawodowej z wychowywaniem dzieci zależą od wielkości firmy, co w szczególności ujawnia się przy analizie wyborów pracowników według ich wieku i wykształcenia. Jest to widoczne w odniesieniu do preferencji kobiet co do ich własnego zaangażowania się w pracę zawodową. Wraz z przechodzeniem do starszych grup wieku wśród pracownic firm małych i średnich coraz mniej kobiet opowiada się za wariantem łączenia pracy w pełnym wymiarze z wychowywaniem jednego dziecka lub dwójga dzieci jako najlepszym rozwiązaniem dla siebie, a coraz więcej popiera pracę w niepełnym wymiarze przy dwójce dzieci oraz rezygnację z pracy, gdy dzieci są małe. W dużych firmach taka zmiana preferencji z wiekiem nie występuje – pracownice tych firm charakteryzują się wyraźnym dążeniem do łączenia pracy w pełnym wymiarze z wychowywaniem dzieci i mniejszym poparciem dla pracy w niepełnym wymiarze, a zwłaszcza dla czasowej rezygnacji z pracy.

Oprócz walorów poznawczych uzyskane wyniki mają duże znaczenie praktyczne, mogą bowiem być przydatne w zarządzaniu zasobami ludzkimi w firmach. Z analiz wynika, że zapotrzebowanie na niepełny wymiar czasu pracy oraz urlopy wychowawcze jest większe wśród pracownic firm małych i średnich, zaś pracownice firm dużych opowiadają się raczej za łączeniem rodziny z pracą w pełnym wymiarze, więc elastyczny czas pracy i możliwość pracy w domu mają dla nich szczególne znaczenie. Uważam zatem, że wielkość firmy powinna być brana pod uwagę we wszelkich analizach dotyczących zarówno oczekiwań, jak i praktyki stosowania rozwiązań w zakresie łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi.

Ciekawe jest to, że wraz ze wzrostem wieku coraz więcej mężczyzn opowiada się za rezygnacją matek z pracy zawodowej, jeśli są w rodzinie małe dzieci, a coraz mniej optuje za pracą kobiet w pełnym wymiarze przy jednym dziecku lub dwójce dzieci. Ich poglądy na pracę kobiet w niepełnym wymiarze nie zależą od wieku. Z kolei wykształcenie wpływa na preferencje mężczyzn odnoszące się jedynie do pracy kobiet w niepełnym wymiarze przy dwójce dzieci i rezygnacji z pracy, jeśli są w rodzinie małe dzieci. Mężczyźni o niższym poziomie wykształcenia częściej wybierali rezygnację z pracy jako najlepsze rozwiązanie dla swych partnerek niż pracę w niepełnym wymiarze, zaś mężczyźni z wykształceniem wyższym optowali bardziej za pracą w niepełnym wymiarze niż rezygnacją kobiet z pracy.

Porównanie praktykowanych sposobów godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi z preferencjami pracowników potwierdza znaną z ogólnopolskich badań reprezentatywnych prawidłowość, że zapotrzebowanie na pracę w niepełnym wymiarze występuje przy nasileniu obowiązków opiekuńczych, czyli przy wychowywaniu co najmniej dwójga dzieci, podobnie jak wycofanie się kobiet z rynku pracy, gdy są dzieci są małe. Zapotrzebowanie to jest zgłaszane zarówno przez same kobiety, głównie pracownice firm małych i średnich, jak i przez mężczyzn dla kobiet, choć z różnym nasileniem, co świadczy o różnicach płci w postrzeganiu łączenia aktywności zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi, uwidocznionych także w badaniach reprezentatywnych, przywoływanych w tym rozdziale. Praca w niepełnym wymiarze jest częściej wskazywana przez kobiety niż przez mężczyzn jako rozwiązanie najlepsze dla ich partnerek. Można więc uznać, że praca w niepełnym

wymiarze jest postrzegana zwłaszcza przez kobiety jako rozwiązanie pozwalające łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi szczególnie przy dwójce dzieci, a z kolei taka liczba dzieci jest najczęściej preferowana przez respondentów. Za rezygnacją z pracy zawodowej przez matki, gdy dzieci są małe, bardziej opowiadają się mężczyźni niż kobiety.

Opinie pracowników o godnych polecenia rozwiązaniach praktykowanych w firmie, które pozwalają łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, potwierdzają niewielki zakres stosowania tych rozwiązań w obu grupach firm. Jedna czwarta pracowników firm małych i średnich oraz około jedna piąta osób pracujących w firmach dużych wskazała na istnienie takich rozwiązań, przy czym nieco częściej czyniły to kobiety niż mężczyźni. Choć w obu grupach firm były to w przeważającej mierze rozwiązania dotyczące organizacji czasu pracy, to w firmach małych i średnich częściej niż w firmach dużych jako godne polecenia wskazywane były rozwiązania dotyczące miejsca pracy, a najrzadziej – rozwiązania o charakterze finansowym i materialnym. Opinie pracowników firm małych i średnich nie zależą od wykształcenia, faktu posiadania dzieci czy ich liczby, a jedynie od wieku – osoby najmłodsze częściej odwoływały się do rozwiązań dotyczących miejsca pracy, a rzadziej do rozwiązań z grupy inne. W firmach dużych pracownicy bez dzieci nieco przychylniej wypowiadają się o polityce firmy w tym zakresie niż pracownicy będący rodzicami. Na istnienie godnych polecenia rozwiązań stosunkowo częściej wskazywali też starsi pracownicy.

Wyniki analizy stopnia zadowolenia pracowników z polityki firmy dotyczącej stosowania rozwiązań ułatwiających łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi są spójne z ustaleniami o godnych polecenia praktykach w tym zakresie. Pracownicy firm małych i średnich byli wyraźnie bardziej zadowoleni z rozwiązań ułatwiających godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową, bardziej mężczyźni niż kobiety, podczas gdy płeć nie miała znaczenia w przypadku pracowników firm dużych. Osoby z dziećmi pracujące w firmach małych i średnich wykazywały większą satysfakcję niż pracujące w firmach dużych, przy czym warto podkreślić, iż rodzice dwojga dzieci byli bardziej zadowoleni z sytuacji w firmie niż rodzice posiadający jedno dziecko. W firmach dużych liczba dzieci nie ma takiego znaczenia dla wyrażanego stopnia zadowolenia z polityki firmy.

Uwzględnienie wieku i wykształcenia ujawniło interesujące różnice między opiniami pracowników obu grup firm. Podczas gdy w firmach małych i średnich wraz z wiekiem zwiększa się udział zadowolonych ze stosowanych rozwiązań, to w firmach dużych – zmniejsza. Szczególnie krytyczne w ocenie polityki firmy są pracownicy firm dużych w wieku 30–39 lat, które wyróżniały się silnymi preferencjami pracy w pełnym wymiarze połączonej z wychowywaniem jednego lub dwójki dzieci. Wraz z przechodzeniem do wyższych kategorii wykształcenia spada stopień satysfakcji pracowników w firmach średnich i małych oraz wzrasta w firmach dużych.

Wyniki analizy świadczą dowodnie, że mimo niewielkiego zakresu praktykowania rozwiązań ułatwiających łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, zwłaszcza w firmach dużych, oceny pracowników są umiarkowanie krytyczne. Udział pracowników zadowolonych z polityki firmy w tej dziedzinie wahał się od 31% do 40%, a stosunkowo niewiele osób wyrażało w sposób bezpośredni swe niezadowolenie (około 10% w firmach małych i średnich oraz 17% w dużych firmach). Raczej stwierdzano brak takich rozwiązań (około 20%) lub nie wyrażano sprecyzowanej opinii w tej kwestii (około jedna trzecia pracowników). Wydaje się, że można to przypisać niskim wymaganiom formułowanym przez pracowników w stosunku do firmy odnośnie do rozwiązań ułatwiających łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi. Rynek pracodawcy, z którym mieliśmy w Polsce do czynienia, stawiał pracowników w sytuacji konieczności dostosowywania się do warunków dyktowanych przez pracodawców, którzy z kolei uważali, że łączenie aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi to problem pracownika, a oni ograniczają się co najwyżej do przestrzegania istniejących

przepisów dotyczących ochrony kobiet w ciąży, urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Zatem w świadomości pracowników utrwaliło się przekonanie, że by pogodzić obie sfery aktywności, należy raczej dostosować organizację życia rodzinnego do obowiązków zawodowych, niż domagać się odpowiednich zmian w organizacji pracy. Taka interpretacja jest przydatna w zrozumieniu wyników analizy opinii rodziców dotyczących trudności łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi związanymi z dziećmi.

Biorąc pod uwagę niedostatek opieki instytucjonalnej w Polsce, można było oczekiwać, że pracownicy będą się skarżyć na trudności łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi. Okazało się jednak, że większość pracowników mających dzieci nie uważała, by opieka nad dziećmi utrudniała im spełnianie obowiązków zawodowych. Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę odsetek rodziców deklarujących dość częste lub bardzo częste występowanie trudności, to widać wyraźnie, że w tej ocenie odgrywa rolę wiek dziecka. Rodzice młodszych dzieci wyraźnie częściej niż rodzice dzieci starszych mówią o występowaniu utrudnień. W firmach małych i średnich bardziej uskarżali się rodzice w wieku 30–39 lat (blisko co piąta osoba deklarowała dość częste lub bardzo częste trudności), a w firmach dużych największą skalę trudności deklarowały osoby najmłodsze, szczególnie matki w wieku do 29 lat (blisko 28% mówiło o dość częstym lub bardzo częstym występowaniu trudności), a także co piąty rodzic w wieku 30–39 lat. Generalnie kobiety oraz pracownicy obu płci w firmach dużych stosunkowo częściej uskarżali się na trudności w pełnieniu obowiązków zawodowych ze względu na opiekę nad dziećmi. Co ciekawe, pracujące matki z dwójką dzieci nie odczuwały większych utrudnień niż kobiety z jednym dzieckiem, a ojcowie z dwojgiem dzieci zdają się nawet doświadczać mniejszych trudności w pełnieniu obowiązków zawodowych w związku z opieką nad dziećmi niż ojcowie posiadający jedno dziecko. Zasadnicze znaczenie dla łączenia obu sfer aktywności zdaje się więc mieć organizacja życia rodzinnego. W przypadku matek jest ona dostosowana do wychowywania dwójki dzieci, łącznie z korzystaniem z innych form opieki (w ramach rodziny lub instytucjonalnej). Analiza alokacji czasu kobiet na podstawie reprezentatywnego badania ankietowego z 2005 r. sugeruje bowiem, że co prawda wraz ze wzrostem liczby dzieci zwiększa się ich czas poświęcony na obowiązki domowe, w tym opiekę nad dziećmi, jednak zasadnicza zmiana dotyczy przejścia od rodziny bez dzieci do rodziny z dzieckiem¹⁷. Opinie ojców mogą wiązać się właśnie z inną organizacją prac domowych przy dwójce dzieci (korzystanie z opieki innych członków rodziny czy opieki zewnętrznej – instytucjonalnej), a także z ewentualnym wycofaniem się kobiet z pracy zawodowej na rzecz opiekowania się dziećmi. Za taką interpretacją przemawia zarówno spadek aktywności zawodowej kobiet wraz ze wzrostem liczby dzieci, stwierdzony w przywoływanym badaniu, jak i fakt, że wpływ liczby dzieci na zaangażowanie ojców w prace domowe był nieistotny statystycznie.

Rynek pracy w Polsce staje się stopniowo rynkiem pracownika, bowiem coraz bardziej odczuwany jest niedobór podaży pracy w różnych jego segmentach. Można zatem oczekiwać wzrostu wymagań pracowników, także dotyczących godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Sprzyjają temu także przemiany świadomości zachodzące pod wpływem publicznych dyskusji o negatywnych skutkach utrzymywania się niskiej dzietności, konieczności zmian społecznych ról płci czy źródeł nierówności płci. Zmiany polityki firmy w zakresie ułatwiania pracownikom łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi stają się więc konieczne nie tylko dla utrzymania zespołu

17. B. Bobrowicz, *Alokacja czasu pracy zawodowej, edukacji, funkcji opiekuńczych i prac domowych*, w: *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, red. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wyd. Nauk Scholar, Warszawa 2007.

potrzebnego firmie, ale także w pozyskiwaniu nowych pracowników. Im wcześniej te elementy zostaną dostrzeżone w zarządzaniu zasobami ludzkimi w firmie, tym lepiej dla pozycji rynkowej firmy. Wyniki szczegółowych analiz tego rozdziału pokazują nie tylko jak wiele jest do zrobienia w tej dziedzinie, ale mogą być także pomocne w identyfikacji oczekiwań pracowników wobec określonych rozwiązań w różnych grupach firm.

Nie można także pominąć ewentualnych korzystnych skutków polityki firm w zakresie godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi dla całego społeczeństwa w postaci wzrostu zatrudnienia kobiet i lepszego wykorzystania ich kapitału ludzkiego, szczególnie potrzebnego w Polsce mającej najniższe wskaźniki zatrudnienia w Unii Europejskiej. Innym pożądanym skutkiem może być wzrost dzietności, za którym przemawiają preferencje rodziców dotyczące sposobów łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi w rodzinie oraz niezrealizowane plany prokreacyjne badanych pracowników.

Irena E. Kotowska, prof. zw., dr hab., kieruje Zakładem Demografii w Instytucie Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Od 2002 r. przewodniczy Radzie Naukowej Środkowoeuropejskiego Forum Badań Migracyjnych i Ludnościowych, a od 2005 r. – Radzie Naukowej Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Jest przedstawicielką Polski w European Advisory Committee on Statistical Information in the Economic and Social Spheres (CEIES).



Ochrona przed mobbingiem i molestowaniem oraz innymi przejawami dyskryminacji ze względu na płeć

WSTĘP

Polskie prawo pracy, zmodyfikowane w pierwszej dekadzie XXI w. pod wpływem prawa wspólnotowego¹, gwarantuje obecnie ochronę pracownic i pracowników przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym, mobbingiem oraz innymi formami dyskryminacji ze względu na płeć. Kodeks pracy do podstawowych zasad prawa pracy zalicza m.in. obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹), co ma zapobiegać zjawisku molestowania i mobbingu. Ponadto do takich reguł Kodeks zalicza zasadę równego traktowania i niedyskryminacji. I tak w myśl przepisu art. 11² pracownicy kobiety i mężczyźni mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków zawodowych. Dotyczy to w szczególności równego traktowania kobiet w zatrudnieniu, bowiem to one są dyskryminowane na rynku pracy. Przepis ten uzupełnia art. 11³ Kodeksu stanowiący, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu – bezpośrednia lub pośrednia – ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna. Niezależnie od zaliczenia do podstawowych zasad prawa pracy równego traktowania i niedyskryminacji zatrudnionych m.in. ze względu na płeć, Kodeks zawiera cały jeden rozdział IIa (art. 18^{3a}–18^{3e}) uszczegółwiający te zasady.

Najogólniej rzecz biorąc, wśród przepisów Kodeksu pracy zawierających standardy równościowe dają się wyróżnić dwie grupy. Pierwsza grupa to przepisy materialnoprawne określające uprawnienia przysługujące danej osobie oraz zasady korzystania z nich. Druga grupa to gwarancje proceduralne określające tryb i sposoby dochodzenia roszczeń w przypadku, gdy doszło do naruszenia gwarancji materialnoprawnych. Należy już w tym miejscu zaznaczyć, że tryb dochodzenia roszczeń spowodowanych dyskryminacją w zatrudnieniu, przewidziany w Kodeksie pracy, zawiera kilka istotnych ułatwień dla pracownika niemających zastosowania w przypadku innych naruszeń praw pracowniczych.

Jednym z kryteriów oceny stopnia realizacji polityki równościowej przez przedsiębiorstwa, które zgłosiły się do konkursu „Firma Równych Szans 2006”, było stwierdzenie, czy w danym przedsiębiorstwie zdarzają się przypadki molestowania seksualnego i mobbingu, jaka jest polityka pracodawcy w zakresie przeciwdziałania tym zjawiskom, czy są procedury umożliwiające pracownikom czującym się ofiarami dyskryminacji dochodzenia swych praw.

MOLESTOWANIE JAKO PRZEJAW DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Wielkim osiągnięciem ostatniego etapu rozwoju równościowego prawa wspólnotowego było uznanie za dyskryminację ze względu na płeć nie tylko dyskryminacji płacowej czy też w dostępie do zatrudnienia, szkoleń lub awansów, lecz także molestowania ze względu na płeć oraz molestowania

1. Równość traktowania oraz wolność od dyskryminacji w zatrudnieniu została zagwarantowana zarówno we wspólnotowym i unijnym prawie traktatowym, jak i w wydanym na jego podstawie prawie wtórnym, a w szczególności w tzw. równościowych dyrektywach, zwłaszcza w dyrektywie 76/207/WE w brzmieniu dyrektywy 2002/73/WE oraz dyrektywie 2004/113/WE. Przepisy wspólnotowe uległy transpozycji do prawa polskiego w latach 2001–2004.

seksualnego². Można nazwać to osiągnięciem, gdyż uznanie molestowania za przejaw dyskryminacji oznacza, że cała infrastruktura prawna mająca na celu ułatwienie dochodzenia roszczeń w przypadku, gdy pracownik twierdzi, że jest ofiarą dyskryminacji, może być wykorzystywana w razie podejrzenia o molestowanie lub molestowanie seksualne.

Uznanie tych zjawisk za przejaw dyskryminacji ze względu na płeć wiązało się z faktem, że w przypadku gdy w zakładzie pracy brak jest atmosfery wolnej od molestowania istnieje poważne ryzyko, że o przebiegu kariery zawodowej pracownika będą decydować raczej kryteria pozamerytoryczne, np. płeć pracownika, niż racjonalne przesłanki ściśle związane z pracą – z jej rodzajem, jakością, stosunkiem pracownika do obowiązków, kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. Gdy awans zawodowy zależy od przyjęcia lub odrzucenia propozycji seksualnej ze strony pracodawcy, to oznacza, że nie stosuje się neutralnych kryteriów rekrutacji lub awansowania, takich jak wykształcenie, umiejętności, jakość dotychczas świadczonej pracy, a uzyskanie zatrudnienia lub ścieżka awansu zależy od spełnienia innych warunków, związanych z płcią osoby. Pracownica lub pracownik, którzy nie ugięli się przed szantażem seksualnym, w wyniku czego nie uzyskali zatrudnienia lub awansu, mogą czuć się dyskryminowani, bo ich dyskwalifikacja nie pozostawała w związku z niewypełnieniem racjonalnych kryteriów merytorycznych, lecz była różnicowana na podstawie kryteriów prawnie nieuzasadnionych i zakazanych. W razie uzyskania zatrudnienia lub awansu wskutek przystania na propozycję seksualną ze strony pracodawcy przez osobę posiadającą np. niższe kwalifikacje od innych kandydatów/kandydatek lub pracowników/pracownic pozostałe osoby mogą czuć się dyskryminowane, gdyż mają świadomość, że zatrudnienie w firmie czy też awans opiera się na zasadach nieuczciwej konkurencji, ponieważ o zatrudnieniu, awansie lub warunkach zatrudnienia decydują kryteria niemające związku z kwalifikacjami zawodowymi lub wykonywaną pracą.

Molestowanie stanowi przejaw dyskryminacji nie tylko w przypadku, gdy mamy do czynienia z szantażem seksualnym w relacji: osoba ubiegająca się o pracę/pracownik – pracodawca/przełożony, lecz również w sytuacji, gdy w zakładzie pracy panuje klimat przyzwolenia na molestowanie pracowników, np. przez klientów firmy lub przez innych pracowników – koleżanki lub kolegów z pracy. Kiedy pracodawca nie reaguje lub niedostatecznie energicznie zwalcza takie zachowania, to osoba będąca ofiarą molestowania jest dyskryminowana, bo nie ma warunków do tego, by skupić się na prawidłowym wykonywaniu pracy, co może odbić się na jakości jej pracy. W konsekwencji nie ma równych szans np. na awans w zakładzie pracy, staje się mniej wydajna niż ci pracownicy, którzy mogą w pełni koncentrować się na wypełnianiu obowiązków służbowych. Jest więc w nieuzasadniony sposób gorzej traktowana.

Poszukując psychologicznej genezy zjawiska molestowania seksualnego w miejscu pracy, akcentuje się znaczenie czynników indywidualnych, sytuacyjnych i kulturowych oraz podkreśla, że we wszystkich tych perspektywach szczególnie ważny jest fenomen siły, statutu, władzy i dominacji³. E. Mandal, analizując psychologiczne czynniki indywidualne, wskazuje na hipotezę o poznawczym podłożu molestowania, wyrażającym się w istnieniu u sprawców korelacji między seksualnością a dominacją (sprawcy nie wyobrażają sobie seksu bez dominacji i odwrotnie – statusu władzy

2. Batalia o uregulowanie tej kwestii w prawie wspólnotowym trwała od 1991 r., kiedy to Komisja Europejska wydała zalecenia dotyczące ochrony godności kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, których załącznik stanowił modelowy kodeks postępowania w takich przypadkach. Por. E. Zielińska, *Molestowanie seksualne w ustawodawstwie Unii Europejskiej*, w: *Równość praw kobiet i mężczyzn. Prawodawstwo Unii Europejskiej. Teksty i komentarze*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2002, s. 196 i dalsze.

3. Por. E. Mandal, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Czasopismo Psychologiczne” t. 7, nr 1, 2001, s. 6–67; E. Mandal, *Molestowanie seksualne*, „Palestra” nr 1–2, 2002, s. 82, a także przywoływana tam literatura.

bez seksu). Autorka zwraca też uwagę na różną percepcję u kobiet i u mężczyzn zachowań tzw. neutralnych, które to mogą (lub też nie) być postrzegane w seksualnym kontekście. Wśród czynników sytuacyjnych znaczenie mają istniejące w niektórych organizacjach normy przyzwalające lub akceptujące zachowania, które powinny być postrzegane jako molestowanie (np. władza, podporządkowanie i uległość w relacji dyrektor – sekretarka). Genezy molestowania seksualnego autorka doszukuje się też w uwarunkowaniach kulturowych związanych z różnicami w społecznym statusie kobiet i mężczyzn oraz akceptacją agresywności (w tym seksualnej) u mężczyzn, a także w różnicach w stylach komunikacji interpersonalnej przedstawicieli każdej z płci. Zjawisko molestowania można też wiązać z czymś, co określa się w psychologii jako „rozlewanie ról płciowych” (*sex roll spill over*). Polega ono na przenoszeniu i akceptowaniu w pracy zawodowej stereotypów ról społecznych związanych z płcią.

DEFINICJA MOLESTOWANIA I MOBBINGU W KODEKSIE PRACY

W wyniku wdrożenia prawa wspólnotowego Kodeks pracy zawiera definicję pojęcia molestowania i molestowania seksualnego, a także mobbingu. W świetle art. 18^{3a} par. 5 pkt 2 przejawem dyskryminowania jest zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (**definicja molestowania**). Przepis zawarty w par. 6 tego artykułu stanowi, że dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Na zachowanie to mogą się składać zarówno fizyczne, jak i werbalne lub pozawerbalne elementy (**definicja molestowania seksualnego**).

Na pojęcie molestowania seksualnego w świetle cytowanego dokumentu składają się zatem: zachowania o podłożu seksualnym lub związane z płcią mające miejsce w warunkach zatrudnienia, niepożądane, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby lub stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, uwłaczającej atmosfery, niezależnie od tego, przez kogo są podejmowane i niezależnie od formy, jaką przybierają.

Transpozycja definicji molestowania i molestowania seksualnego w Kodeksie pracy nie jest do końca prawidłowa z tego przede wszystkim względu, że polski ustawodawca za molestowanie seksualne uważa również molestowanie ze względu na płeć⁴, czyli niemające żadnego odniesienia do seksualności człowieka, lecz związane tylko z faktem, że ktoś jest kobietą lub mężczyzną, które jest odróżniane w prawie wspólnotowym od molestowania seksualnego i zaliczane do zjawiska określanego jako „molestowanie”. Wprawdzie Kodeks pracy również stosuje pojęcie „molestowanie”, lecz używa go dla określenia zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (art. 18^{3a} par. 5 pkt 2), niezależnie od tego, jakimi względami było podyktowane, przez co zaciera się dyskryminujący charakter tej formy molestowania. Nadaje więc temu pojęciu znaczenie mniej drastyczne, zbliżone do formy mobbingu, o którym jest mowa w art. 94³ Kodeksu pracy.

4. Molestowanie z uwagi na przynależność do określonej płci może polegać na obraźliwych komentarzach o zdolnościach kobiet lub mężczyzn (np. kobiety nie posiadają zdolności technicznych; mężczyźni nie mają zdolności do języków obcych), obraźliwych komentarzach o predyspozycjach kobiet (np. kobiety nie są dobrymi menedżerami; mężczyźni nie nadają się na opiekunów), zniewagach skierowanych do kobiet lub mężczyzn z uwagi na ich przynależność do określonej płci. Por. E. Mandal, *Molestowanie seksualne*, op.cit., s. 81 oraz E. Mandal, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, op.cit., s. 63.

Mobbing, zgodnie z treścią przywoływanego przepisu, oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika/pracownicy lub skierowane przeciwko pracownikowi/pracownicy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wręcz wyeliminowane z zespołu współpracowników. Wspólne molestowaniu i mobbingowi jest działanie mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, w przypadku mobbingu należy jednak ustalić, że nękanie lub zastraszanie pracownika/pracownicy miało charakter uporczywy i długotrwały oraz wywołało określone wyżej skutki.

Wobec braku wyraźnych kryteriów rozgraniczenia zjawiska molestowania i mobbingu w prawie polskim w badaniu „Firma Równych Szans 2006” odniesiono się wymiennie do obu form naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

ZAKRES INSTRUMENTARIUM W PRAWIE WSPÓLNOTOWYM I POLSKIM

Uznanie molestowania za przejaw dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że w przypadku wystąpienia tego zjawiska ma zastosowanie całe antydyskryminacyjne instrumentarium prawa wspólnotowego. To instrumentarium w prawie polskim częściowo już istniało przed implementacją równościowych dyrektyw, częściowo zaś zostało dopiero wprowadzone. Omawiając jednak poszczególne składające się nań instytucje, warto odnosić się do prawa wspólnotowego, gdyż często obowiązujące przepisy z uwagi na różny czas ich proveniencji mogą budzić wątpliwości interpretacyjne, które da się prawidłowo eliminować tylko poprzez spojrzenie na problem z perspektywy prawa wspólnotowego. W tym kontekście warto przypomnieć, że w świetle prawa wspólnotowego zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn oznacza brak jakiegokolwiek bezpośredniej⁵ lub pośredniej⁶ dyskryminacji, w szczególności w odniesieniu do stanu cywilnego lub rodzinnego. Zakaz dyskryminacji obowiązuje zarówno w sektorze publicznym (w tym ma zastosowanie w odniesieniu do instytucji państwowych), jak i prywatnym. Najogólniej rzecz biorąc, w świetle prawa wspólnotowego jako dyskryminację w zatrudnieniu nie traktuje się każdego odmiennego traktowania kobiety i mężczyzny, lecz tylko takie, które spełnia następujące warunki:

- 1) zmierza do ustalenia, czy kobieta i mężczyzna, których traktowanie porównuje się, znajdowali się w takiej samej lub podobnej sytuacji;
- 2) musi zakończyć się stwierdzeniem, że zróżnicowane traktowanie nie miało racjonalnego uzasadnienia;
- 3) ma charakter posiłkowy i jego celem jest badanie zachowania wymogu proporcjonalności, czyli ustalenie, czy w przypadku, gdy zróżnicowane traktowanie kobiety i mężczyzny znajdujących się w porównywalnej sytuacji było uzasadnione (tzn. gdy dwa pierwsze warunki zostały spełnione), środki użyte do osiągnięcia określonego celu nie pozostają w dysproporcji do jego wagi i znaczenia.

5. W świetle prawa wspólnotowego dyskryminacja bezpośrednia to sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji (por. art. 183a, par. 3 Kodeksu pracy).

6. Dyskryminacja pośrednia to sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis (kryterium lub praktyka) jest obiektywnie uzasadniony usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne (por. art. 183a par. 4 Kodeksu pracy).

O naruszeniu zasady proporcjonalności można mówić w związku z tzw. uprzywilejowaniem wyrównawczym, które co do zasady dopuszcza, żeby w sytuacji, gdy np. kobiety są niedoreprezentowane na stanowiskach kierowniczych danego szczebla, dać priorytet zatrudnieniu osobie tej płci, posiadającej takie same lub zbliżone kwalifikacje co kandydat mężczyzna. Niemniej jednak w sprawie Kalanke Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że przepisy prawne w tej materii (chodziło tu o niemieckie przepisy jednego z krajów związkowych) przekraczają granice dopuszczalnych wyjątków od zakazu dyskryminacji z uwagi na niezachowanie wymogu proporcjonalności i tym samym stanowią naruszenie zasady równego traktowania. O uznaniu tych przepisów za dyskryminujące zdecydował fakt, że przyznawały one automatycznie pierwszeństwo zatrudnienia kobiecie, gdy osoby tej płci były niedoreprezentowane, a z niedoreprezentowaniem – w świetle tych przepisów – mieliśmy do czynienia już wtedy, gdy na stanowiskach decyzyjnych danego szczebla liczba zatrudnionych mężczyzn przekraczała nawet nieznacznie 50%⁷.

Warto dodać, że z dyskryminacją mamy do czynienia niezależnie od tego, czy intencją danej osoby stosującej określoną praktykę był zamiar dyskryminowania. Ponadto za dyskryminację uważa się też wydanie polecenia mającego znamiona dyskryminacji osób ze względu na płeć. W prawie wspólnotowym podkreśla się też, że pracodawcy i osoby odpowiedzialne za kształcenie zawodowe powinni być zachęcani przez ustawodawcę do podejmowania skutecznych środków w celu zwalczania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, a w szczególności do podejmowania środków zapobiegających molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

Zasady te w prawie polskim wyrażają m.in. przepisy art. 94 (pkt 2b) oraz art. 94¹ Kodeksu pracy. Ponadto w świetle art. 9 (par. 4) oraz art. 18 (par. 3) Kodeksu postanowienia układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych, takich jak regulaminy, statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a także postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują.

W świetle prawa wspólnotowego w sprawach, w których pada zarzut dyskryminacji, państwa członkowskie zapewniają dostęp do krajowych postępowań administracyjnych i sądowych, w tym również pojedynczych, nawet po zakończeniu stosunku pracy (np. po zwolnieniu się pracownika z pracy). Odpowiednie przepisy w tym zakresie zawierają art. 242 i 265 Kodeksu pracy oraz przepisy działu III Kodeksu postępowania cywilnego – Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy.

Niezwykle istotną zasadą przyjętą w prawie wspólnotowym w sprawach o dyskryminację jest **odwrócenie ciężaru dowodu**. Zasadę tę w prawie polskim wyraża art. 18^{3b} par. 1 Kodeksu pracy. W świetle tego przepisu za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy;
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, **chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami**.

7. Sprawa C-450/93 z dnia 17 października 1995 r.

Według ogólnie obowiązującego w prawie cywilnym postępowania, zgodnie z treścią art. 6 Kodeksu cywilnego, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Innymi słowy, osoba kandydująca do pracy lub już zatrudniona stawiająca zarzut dyskryminacji, np. w postępowaniu kwalifikacyjnym lub awansowym, gdyby stosować ogólne zasady postępowania cywilnego, musiałaby udowodnić pracodawcy, że dyskryminacja miała miejsce. Oznacza to, że gdy wskutek niepoddania się szantażowi seksualnemu osoba skarżąca nie uzyskała zatrudnienia, musiałaby udowodnić, że to właśnie odrzucenie propozycji seksualnej było powodem nieprzyjęcia jej do pracy. Nie ma wątpliwości, że w większości przypadków byłoby to sprawą bardzo trudną, jeżeli w ogóle możliwą, bo pracodawca ma zawsze nad kandydatem do pracy lub pracownikiem przewagę informacji (pełny wgląd w dane osobowe innych kandydatów lub pracowników, czego pracownik nie posiada), większy dostęp i wpływ na osobowe źródła osobowe (czyli podległych mu pracowników, którzy mogą świadczyć na daną okoliczność na korzyść pracodawcy), a także zazwyczaj lepszą obsługę prawną i większe możliwości finansowe umożliwiające mu bardziej skuteczne procesowanie się.

Aby ułatwić dochodzenie roszczeń osobie stawiającej zarzut dyskryminacji, gwarantuje się w Kodeksie pracy, że w sprawach o dyskryminację ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy. Przepis art. 18^{3b} par. 1 Kodeksu zwolnił pracownika/pracownicę z konieczności udowodnienia faktu dyskryminacji. W nowym stanie prawnym to pracodawca, chcąc zwolnić się od odpowiedzialności, powinien udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika⁸. Pracownik może więc być „z natury rzeczy – jak wywodził Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń⁹ – obarczony tylko wstępną fazą ciężaru dowodu dyskryminacji, to jest ciężarem dowodu nierównego traktowania, gdyż to pracodawca zna jego rzeczywistą przyczynę i jest w stanie obronić się przed faktycznym domniemaniem dyskryminacji, jeśli wykaże racjonalne i usprawiedliwione przesłanki danej nierówności. Obarczenie pracownika pełnym ciężarem dowodu dyskryminacji sprowadziłoby zasadę równego traktowania do całkowitej fikcji, więc pracodawca nieprzypadkowo postanowił *expressis verbis* przerzucić na pracodawcę obowiązek dowodzenia przyczyn nierównego traktowania, przy czym uczyniwszy to początkowo tylko dla przeciwdziałania dyskryminacji kobiet, szybko zorientował się co do konieczności rozszerzenia tej regulacji na wszystkie potencjalne kryteria dyskryminacyjne”.

Na mocy prawa wspólnotowego państwa członkowskie są zobowiązane zapewnić, aby rekompensaty lub odszkodowania przewidziane w przypadku dyskryminacji były skuteczne i realne oraz miały charakter odstręczający potencjalnych sprawców od stosowania praktyk dyskryminacyjnych, a równocześnie proporcjonalny do wyrządzonej szkody. Nie wolno ograniczać rekompensat przez wcześniejsze ustalenie górnego limitu odszkodowania. Zasada ta nie dotyczy sytuacji, w których pracodawca może udowodnić, że jedyną szkodą, jaką poniosła osoba, która stawia zarzut dyskryminacji, była odmowa rozpatrzenia podania o pracę.

W prawie polskim odszkodowanie za dyskryminację określa przepis art. 18^{3d} Kodeksu pracy, stanowiąc, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W świetle prawa wspólnotowego należy ponadto zagwarantować ochronę osobie, która wniosła skargę o dyskryminację przed retorsją ze strony pracodawcy. Dotyczy to nie tylko osoby bezpośrednio

8. Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., sygn. III PK 40/04.

9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. I PK 171/02.

skarżącej, ale też innych pracownic/pracowników lub przedstawicieli organizacji związkowych angażujących się w obronę praw tej osoby. W prawie polskim tę zasadę, aczkolwiek w sposób niepełny, wyraża przepis art. 18^{3e} Kodeksu pracy, w myśl którego skorzystanie przez pracownika/pracownicę z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Przepis ten jest niepełny, bo mowa jest w nim wyłącznie o pracowniku, którego chroni tylko przed zwolnieniem, a nie każdym innym gorszym traktowaniem. Niemniej jednak w związku z wymogiem wspólnotowej wykładni przepisów prawa krajowego przepis ten powinien być interpretowany zgodnie z duchem równościowego *aquis communautaire*.

Prawo wspólnotowe podkreśla też potrzebę zapewnienia przez państwa członkowskie, by związki zawodowe, czy też inne organizacje pracowników lub stowarzyszenia, do których statutowych zadań należy ochrona przed dyskryminacją, miały prawo wszczynania na rzecz skarżącego postępowania przed organem administracji lub sądem, a także wspierania osoby, której prawo do równego traktowania zostało naruszone, za jej zgodą, w trakcie całego postępowania sądowego lub administracyjnego. Uprawnienia w tym zakresie są zapisane w art. 55, 60 oraz 462 Kodeksu prawa cywilnego.

ZJAWISKO MOLESTOWANIA I MOBBINGU W BADANYCH FIRMACH

W ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006” badano skuteczność ochrony pracowników przed molestowaniem i mobbingiem. Analizy w tym zakresie dokonano na podstawie anonimowych wypowiedzi z ankiet przeprowadzonych wśród pracodawców oraz pracowników, a także informacji uzyskanych z działu kadr. Pomocniczo wykorzystano również zapisy uzyskane w ramach badań fokusowych poprzedzających badania w firmach zgłoszonych na konkurs. W ankietach kierowanych do pracowników (kobiet i mężczyzn) oraz pracodawców (także obu płci) starano się uzyskać odpowiedzi na pytanie, czy często w danej firmie zdarzają się przypadki dyskryminacji ze względu na płeć, a w szczególności molestowania seksualnego lub mobbingu, a dodatkowo czy pracownice/pracownicy mają poczucie dyskryminowania. Ponadto starano się ustalić, czy i jak często składane są skargi o dyskryminację oraz czy istnieją w danej firmie odpowiednie szkolenia dla pracowników i ustalone procedury postępowania w sytuacji, gdy osoba zatrudniona czuje się ofiarą dyskryminacji, a także godne upowszechnienia praktyki mające na celu zwalczanie tego zjawiska.

W badanych firmach przypadki molestowania i mobbingu były bardzo rzadkie, nieraz jednostkowe, na co niewątpliwie wpływ miał fakt, że były to firmy wyselekcjonowane według kryterium stosowania praktyk równościowych. Z innych badań dotyczących stanu świadomości Polaków na temat molestowania, prowadzonych w latach 1996–2003, wynika, że w miarę upływu lat coraz więcej osób w badaniach sondażowych przyznaje się do bycia ofiarą molestowania: w 1996 r. przyznawało się do tego około 7% badanych, a w 2003 r. odsetek ten zamykał się w granicach 17–28% w zależności od badania. W 2007 r., jak wynika z badania CBOS, osoby ujawniające praktyki molestowania w miejscu pracy i na uczelni (w postaci niestosownych i naruszających godność uwag o podtekście seksualnym, głównie niestosownych żartów) stanowiły 22% (wśród mężczyzn 24%, wśród kobiet 20%)¹⁰. Szacuje się, że rzeczywista liczba przypadków molestowa-

10. Wyniki sondaży cyt. za: E. Pietrzak, *Świadomość molestowania kobiet w miejscu pracy*, www.gender.lodz.pl/czytelnia/lodz_gender oraz Sondaż CBOS 2007, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_035_07.PDF

nia jest większa, wciąż bowiem niska jest świadomość społeczna w tym zakresie i nie wszyscy pracownicy są zdolni do rozpoznania istoty zjawiska molestowania seksualnego, zwłaszcza gdy nie przybiera ono postaci zamachów na integralność cielesną danej osoby. Istotne jest także to, że zjawisko molestowania seksualnego jest postrzegane jako wstydlive i obciążające ofiarę jako tę, która swoim zachowaniem spowodowała zajście, dlatego ludzie (głównie kobiety, bo to ich molestowanie seksualne w 90% dotyczy) niechętnie przyznają się do tego rodzaju praktyk. Z sondażu CBOS z 2007 r. wynika, że co dziesiąta młoda pracująca kobieta doświadczyła naruszenia granic jej prywatności przez przełożonego¹¹.

Charakterystyczne jest, że przeważająca większość pracodawców deklarowała w ankietach, że w ich przedsiębiorstwie nie zdarzają się przypadki molestowania seksualnego ani mobbingu. Informacjom tym w pewnym stopniu przeczyły dane z ankiet pracowniczych, z których wynikało, że tylko mniej więcej połowa ankietowanych pracowników twierdziła, że nigdy nie zdarzyło się im w obecnym miejscu pracy być w sposób nieuzasadniony gorzej traktowanym ze względu na płeć. Charakterystyczne jest przy tym, że rozkład odpowiedzi na to pytanie był we wszystkich badanych firmach zbliżony. Odpowiedzi pozytywne, potwierdzające, że w danej firmie zdarzały się przypadki dyskryminacji, uzyskiwano, zgodnie zresztą z oczekiwaniami, częściej od kobiet niż mężczyzn. Niemniej jednak poczucie dyskryminacji deklarowało również stosunkowo sporo mężczyzn. Fakt ten nie świadczy o tym, że zjawisko bycia dyskryminowanym ze względu na płeć jest w zbliżonym stopniu intensywności udziałem kobiet i mężczyzn, lecz raczej dowodzi większego uwrażliwienia mężczyzn na wszelkie przejawy nierównego traktowania w odniesieniu do nich. Największy odsetek pracowników przyznawał, że takie przypadki dyskryminacji w zatrudniającej ich firmie zdarzały się rzadko. Tylko wyjątkowo deklarowano, że ma to miejsce często lub bardzo często i taką odpowiedź uzyskiwano wyłącznie od kobiet. Zazwyczaj około jedna czwarta osób zatrudnionych w danej firmie deklarowała brak rozeznania na ten temat (odpowiedzi „trudno powiedzieć” lub „nie wiem”). Ogólnie niski stopień umiejętności rozpoznawania dyskryminacji może świadczyć o niewielkich rozmiarach tego zjawiska, może jednak także wskazywać na brak wiedzy lub wyczulenia na jego przejawy. Sporadycznie zdarzały się odpowiedzi, najczęściej udzielane przez kobiety, że osoba ankietowana czuła się ofiarą molestowania seksualnego. Z reguły osoby, które czuły się molestowane, nie składały skargi w tym przedmiocie.

Z zapisu dyskusji przeprowadzonej w grupie pracodawców wynika, że główną przyczyną udzielania odpowiedzi zaprzeczających występowaniu molestowania seksualnego może być istniejący nadal brak umiejętności rozpoznawania tego zjawiska, mimo że od pewnego już czasu media coraz częściej pokazują liczne przykłady. Nawet w dosyć oczywistych sytuacjach molestowania seksualnego, kiedy np. zaproponowano na imprezie firmowej jednej z pracownic wyjazd sponsorowany, pracodawcy kobiety i mężczyźni biorący udział w dyskusji w ramach badania fokusowego mieli wątpliwości co do tego, czy tę propozycję można uznać za molestowanie. W efekcie okazało się, że zostało to potraktowane jako niesmaczny żart i nie doszło do wyciągnięcia wobec osoby zgłaszającej taką propozycję żadnych konsekwencji służbowych.

Fakt niezwykle rzadkiego oskarżania o dyskryminację (w tym również molestowanie seksualne) potwierdzili pracodawcy oraz osoby wypełniające ankietę w dziale kadr. Takie skargi zdarzały się bardzo rzadko również w tych firmach, w których pewna grupa osób czuła się ofiarą dyskryminacji

11. *Molestowanie seksualne*, CBOS, luty 2007, s. 10, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_035_07.pdf

i spory odsetek badanych kobiet i mężczyzn deklaruwał, że w zakładzie pracy są ustalone procedury, jak ma postępować osoba zatrudniona, która czuje się ofiarą molestowania lub dyskryminacji. Mała liczba skarg w tych przypadkach może świadczyć, przyjmując wariant optymistyczny, albo o istnieniu innych, bardziej skutecznych, a mniej sformalizowanych mechanizmach rozwiązywania problemów powstałych na tle dyskryminacji, albo, przyjmując wariant pesymistyczny, o braku wiary wśród pracowników w możliwość skutecznego dochodzenia swych praw na tej drodze czy obawie, że dochodzenie praw może wywołać retorsję ze strony pracodawcy i doprowadzić do dalszego pogorszenia warunków zatrudnienia lub nawet utraty pracy.

Z informacji uzyskanych z działów kadr wynika, że tylko wyjątkowo w firmach są organizowane szkolenia dotyczące równego traktowania ze względu na płeć oraz molestowania seksualnego i mobbingu. Tylko w niewielu firmach deklarowano też, że jest wyznaczona specjalna osoba, do której można kierować skargi w przypadku nierównego traktowania. Nie do wyjątków należały sytuacje, że wypowiedzi pracodawców i pracowników co do istnienia w firmie specjalnej osoby lub komórki, do której można kierować skargi, jak też odpowiedzi co do stosowania w firmie ustalonych procedur, jak ma postępować pracownik w przypadku, gdy czuje się ofiarą molestowania lub mobbingu, były rozbieżne. Te rozbieżności można tłumaczyć tym, że nawet jeśli takie wyznaczone osoby i procedury w przedsiębiorstwie istnieją, to wiedza na ten temat nie jest dostatecznie wśród pracowników upowszechniona. Nie jest też wykluczone, że pracodawcy za wystarczający dla przeciwdziałania dyskryminacji w przedsiębiorstwie uznają sam fakt istnienia działu kadr lub związków zawodowych, które z założenia mają zajmować się problemem ochrony praw pracowników. Tymczasem warto przypomnieć, że z przepisów prawa wynika, iż pracodawcy mają obowiązek wyznaczenia lub utworzenia w zakładzie pracy specjalnej jednostki odpowiedzialnej za przestrzeganie zasady równego traktowania, w tym zapobiegania zjawiskom molestowania seksualnego i mobbingu.

Charakterystyczne jest, że w żadnej z badanych firm nie deklarowano, że istnieją godne upowszechnienia praktyki mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji. Jest to o tyle znamienne, że w konkursie uczestniczyły tylko te firmy, które we własnej ocenie prowadziły aktywną politykę równościową.

ZAKOŃCZENIE

Oceniając wyniki przeprowadzonych badań, którymi objęte były tylko firmy biorące udział w konkursie „Firma Równych Szans 2006”, nasuwa się generalna refleksja, że stopień wiedzy i świadomości na temat dyskryminacji, a w szczególności jej przejawu w postaci molestowania i mobbingu, jest niedostateczny zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Z tego względu niezbędne jest prowadzenie systematycznych szkoleń na ten temat, i to nie tylko wśród wszystkich pracowników, ale również pracodawców. Konieczne jest ponadto wyznaczenie w przedsiębiorstwie odpowiednich osób bądź komórek, których zadaniem będzie czuwanie nad przestrzeganiem zasady równego traktowania pracowników pod względem płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Osoby wyznaczone do sprawowania tej funkcji powinny być jednak odpowiednio do tego przygotowane przez odbycie stosownego szkolenia uwrażliwiającego na problematykę dyskryminacji oraz stosowanie w praktyce idei *gender mainstreaming*, czyli uwzględnienia, przy kształtowaniu jakiegokolwiek polityki firmy, priorytetów i potrzeb osób zatrudnionych – kobiet i mężczyzn.

Osoby te należy wyposażyć w odpowiednie instrumentarium umożliwiające im monitorowanie polityki równego traktowania. W tym celu przedsiębiorca powinien zapewnić gromadzenie segregowanych ze względu na płeć danych dotyczących przypadków molestowania i mobbingu,

a także innych obszarów związanych z zakazem dyskryminacji (przy rekrutacji, w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, korzystania przez nich ze szkoleń podnoszących kwalifikacje, dostępu do awansów itd.).

Należy też podejmować szczególne działania mające na celu przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i mobbingowi. W tych przedsiębiorstwach, w których poważnie podchodzi się do tego problemu, stosowana jest praktyka, że każdy nowo przyjmowany pracownik, podobnie jak musi przejść szkolenie w zakresie bhp, powinien również być poinformowany (na piśmie) o polityce firmy wobec zjawiska molestowania i przeszkolony w tym zakresie. Można przyjąć, że bezpieczne i higieniczne warunki pracy zależą w dużym stopniu również od tego, czy w firmie jest atmosfera wolna od molestowania i mobbingu. Te bowiem niepożądane zjawiska nie tylko uchybiają godności pracownika/pracownicy, wpływają negatywnie na jego/jej wydajność pracy i godzą w zasadę równego traktowania bez względu na płeć, lecz w równym stopniu jak naruszenia tradycyjnie rozumianych zasad bhp zagrażają zdrowiu pracownika, co najmniej psychicznemu. Można więc twierdzić, że pracodawca, który w niedostatecznym stopniu podejmuje działania na rzecz ich eliminacji, nie spełnia swych podstawowych obowiązków w zakresie bezpiecznych warunków pracy.

Eleonora Zielińska, prof. zw., dr hab., kierowniczka Katedry Studiów Porównawczych na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Specjalistka w dziedzinie prawa karnego, prawa medycznego oraz prawnych aspektów zasady równości. Wieloletni ekspert Rady Europy oraz Komisji Europejskiej w sprawach przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć.

Analiza badań fokusowych dotyczących równego traktowania w miejscu pracy

Badania zostały przeprowadzone na początku 2006 r. i objęto nimi cztery grupy respondentów: absolwentki i studentki, kobiety pracujące w różnych firmach i na różnych stanowiskach, kobiety właścicielki i menedżerki firm oraz pracodawców obojga płci reprezentujących zarówno sektor państwowy, jak i prywatny. W każdej z grup w dyskusji wzięło udział 8–10 osób. Poniżej przedstawiono zakres przebiegu rozmowy i zadawane pytania oraz najważniejsze wnioski z przeprowadzonych rozmów w podziale na grupy fokusowe.

ABSOLWENTKI

Dyspozycje i pytania służące do prowadzenia rozmowy przez moderatora¹

Prezentacja uczestniczek: imię, poziom wykształcenia, stan cywilny (jeśli mężatka, to co robi mąż), zdobyty/wyuczony zawód, wiek, znajomość języków obcych, czy posiada prawo jazdy, czy ma dzieci i w jakim wieku.

Jakie są główne motywy poszukiwania przez Panie pracy zawodowej? Dlaczego chcą Panie pracować?

W jaki sposób poszukują Panie pracy?

Jakie są doświadczenia Pań związane z rozmowami kwalifikacyjnymi? Jak doszło do tego, że trafiły Panie na rozmowę kwalifikacyjną?

O co były Panie pytane podczas rozmów kwalifikacyjnych? Czy pytano o:

- Sytuację rodzinną, posiadanie dzieci?
- To, czy zamierzają Panie w najbliższym czasie mieć dzieci?
- Możliwość wyjazdów służbowych?
- Możliwość pracy w nadgodzinach?
- Ambicje i plany zawodowe?

Czy padły jakieś inne, może zaskakujące pytania?

Co zdecydowało o odmowie przyjęcia Pani do pracy? Proszę opisać wszystkie sytuacje?

Jakie mają Panie oczekiwania względem pracy? Gdzie chciałybyście pracować (duża czy mała firma; sektor publiczny czy prywatny), na jakim stanowisku, w jakiej branży itd.?

Czy jesteście Panie gotowe pracować w godzinach nadliczbowych, w innej miejscowości, przyjmując pracę, która łączy się z częstymi wyjazdami?

Czy zdarzyło się, że zaproponowano Paniom pracę, której nie przyjęłyście?

Czy są takie prace, których absolutnie by Panie nie przyjęły?

Jak wygląda wymarzone przez Panie miejsce pracy?

Czy w swoich staraniach o pracę bierzecie Panie pod uwagę, czy firma stwarza możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji, awansowania, w tym w szczególności kobietom?

Czy poszukując pracy, zwracacie uwagę na to, czy firma stosuje rozwiązania sprzyjające łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi?

1. Dyspozycje do rozmów w tej i pozostałych grupach fokusowych zostały opracowane przez zespół ekspertek: B. Balcerzak-Paradowską, M. Ciesielską, M. Fuszarek, E. Lisowską, I.E. Kotowską, R. Siemieńską i E. Zielińską.

Czy wyjście za mąż i urodzenie dzieci jest dla Pań atrakcyjną alternatywą wobec aktywności zawodowej?

Który z poglądów jest Pani bliższy i dlaczego?

- (1) Młoda kobieta po skończeniu szkoły powinna wyjść za mąż, urodzić dzieci, a o pracy zawodowej pomyśleć, gdy dzieci są odchowane.
- (2) Młoda kobieta tuż po skończeniu szkoły powinna podjąć pracę, zdobyć doświadczenie zawodowe, a dopiero potem założyć rodzinę i urodzić dzieci.

Wypowiedzi absolwentek objętych badaniem fokusowym

W badaniu wzięło udział 7 kobiet, w wieku od 21 do 28 lat. 3 badane miały wykształcenie wyższe, 4 były studentkami, w tym 3 – studentkami prawa. Tylko 1 miała dziecko. Wszystkie znały języki obce (co najmniej 1 biegle lub bardzo dobrze), z wyjątkiem 1 wszystkie miały prawo jazdy. Spośród uczestniczek fokusu 6 kobiet było stanu wolnego, 1 była mężatką i miała dziecko.

Praca i rodzina – alternatywa czy uzupełnienie? Na pytanie, czy lepiej najpierw założyć rodzinę, mieć dzieci, a następnie rozpocząć pracę zawodową, czy odwrotnie – rozpocząć pracę, a dopiero po pewnym czasie założyć rodzinę, nie było jednoznacznych odpowiedzi. Wszystkie uczestniczki przyznawały, że jest to trudny problem:

Myszę, że dla kobiet jest to bardzo trudne. Decydowanie o tym, co zrobić najpierw. Jest to ważny problem do rozstrzygnięcia.

Trudność w rozstrzygnięciu tego dylematu skłania niektóre z badanych do „zdania się na los”:
może lepiej go nie rozstrzygać, tylko poddać się życiu i próbować godzić jedno z drugim.

Badane mówiły o sytuacji swoich znajomych, które zostały bardzo wcześnie matkami i „odchowwały” dzieci podczas studiów jako o tych, które realizują pierwszy z przedstawionych modeli. Najwięcej badanych stwierdzało jednak, że chce przede wszystkim skończyć studia i podjąć pracę: *Jeżeli chodzi o mnie, to zamierzam najpierw skończyć studia, potem jednak szukać pracy, ponieważ kobieta, która zaraz po studiach zajdzie w ciążę i urodzi dziecko, to potem ma problem.*

Wśród badanych myślących przede wszystkim o podjęciu pracy zawodowej są zarówno takie kobiety, które nie zastanawiają się nad założeniem rodziny:

Ja w ogóle nie myślę o rodzinie. Właśnie o satysfakcji, pracy zawodowej, sprawianiu sobie przyjemności, jak i takie, które planują podjęcie pracy i założenie rodziny w niedalekiej przyszłości: Pomyślałam sobie, że najlepiej najpierw po studiach [pójść] do pracy, nie na długo. Tak, żeby zdobyć pewne doświadczenie. Później mieć dziecko [...].

Pytane o to, czy zamążpójście i wychowywanie dzieci może być alternatywą dla pracy zawodowej, zdecydowanie odrzucają pozostanie w domu i rezygnację z pracy zawodowej.

Siedzenie w domu to nie jest coś, co wspaniale działa na psychikę. Trzeba się też realizować poza domem. Zwłaszcza w dzisiejszych czasach.

Ja osobiście, mimo wielkiej sympatii dla instytucji rodziny i tego, że chciałabym mieć rodzinę, to nie wyobrażam sobie, że ja jestem osobą, która tylko spełnia się w domu. Bo ja sobie wyobrażam siebie jako osobę, która pracuje zawodowo i ciężko mi sobie wyobrazić, żebym mogła być szczęśliwa bez tego.

Absolwentki podkreślają, że chciałyby przede wszystkim godzić te dwie sfery aktywności:

Wydaje mi się, że idealny model jest taki, żeby mieć i jedno i drugie.

Sposoby poszukiwania pracy. Badane wymieniły cztery sposoby poszukiwania przez nie pracy:

- poprzez ogłoszenia w gazetach – 1 z badanych znalazła w ten sposób pracę
- wysyłanie ofert za pośrednictwem internetu

- biura pośrednictwa i samorząd wyższych uczelni, ułatwiające podejmowanie praktyk i staży zawodowych
- wiadomość od znajomych, rodziny.

Rozmowy kwalifikacyjne przed przyjęciem do pracy. Badane opisywały rozmowy kwalifikacyjne, w których brały udział, jako bardzo stresujące, niekiedy wieloetapowe, z towarzyszącymi im badaniami psychologicznymi. Opisywały także stosowane metody projekcyjne i reakcje na takie badania, w tym rady, jakich udzielają sobie nawzajem młodzi ludzie poszukujący pracy. Na przykład, poleceniu narysowania drzewka towarzyszył komentarz badanych:

Najlepiej narysować jabłonkę z jabłkami i wtedy jest wszystko ok.

Druga dodaje:

A jeżeli ktoś nie ma talentu i narysuje schematycznie, to mogą pomyśleć, że jest prostakiem. Lepsze są testy mierzące IQ.

Z doświadczeń badanych wynika, że wprawdzie podczas rozmów kwalifikacyjnych z reguły nie padają pytania o sytuację rodzinną, ale padają pytania o dyspozycyjność. To, że nie pyta się pracownika o sytuację rodzinną nie znaczy, że nie bierze się tej sytuacji pod uwagę, nawet po przyjęciu do pracy:

Teraz redaktor mnie zagaduje, czy mam jakieś plany na przyszłość. W maju wychodzę za męża, to nie jest z tego tytułu zadowolony.

Nigdy mnie nie pytano, czy chcę założyć rodzinę, czy mam jakieś swoje plany prywatne. Nikt mnie nie pytał o godziny nadliczbowe tak wprost. O dyspozycyjność owszem, w taki zawołowany sposób.

Jak ważna jest dyspozycyjność, przekonały się niejednokrotnie starające się o pracę studentki:

Podczas rozmowy powiedziałam, że nie mogę być bardzo dyspozycyjna, bo studia są dla mnie ważniejsze, a studiuję na studiach dziennych. I dlatego nie przyjęli mnie do pracy.

Tylko jedna z badanych wychowywała dziecko, ona też jako jedyna miała doświadczenia, z których wynika, że pytania o sytuację rodzinną jednak się zdarzają i są brane pod uwagę przy odrzuceniu kandydatury:

Byłam na jednej takiej rozmowie. Pytano mnie o dzieci. Powiedziałam, że mam męża, dziecko, nie mam doświadczenia. Nie powiedziano, dlaczego mnie nie przyjęli. Ale wiadomo to, że wybrano osobę, która była bez żadnych obowiązków.

Badane podkreślają, jak duży jest stres i nieprzyjemności związane z rozmowami kwalifikacyjnymi, choć twierdzą również, że warto się na nie zgłaszać, gdyż odbycie kilku takich rozmów niejako „uodparnia” na stres i uczy unikania związanych z nimi pułapek:

Ja się zgodzę, że rozmowy te to duży stres. Jeżeli jednak często się chodzi na takie rozmowy, to można się pewnych rzeczy nauczyć. I to troszeczkę inaczej wtedy wygląda. I wtedy te rozmowy nie są tak bardzo stresujące.

Dlatego też niektóre osoby starannie przygotowują się do rozmów:

Są rzeczy, które można przewidzieć, przećwiczyć w domu.

Zaskakujący może być fakt, że kobiety obawiają się niekiedy, że mają za dobre kwalifikacje, i to może stanowić przeszkodę w znalezieniu pracy. Wszystkie uczestniczące w badaniu kobiety były wysoko wykwalifikowane, po lub w trakcie studiów, znające obce języki – w tym co najmniej jeden biegle. Wyrażały obawy, że ich kwalifikacje mogą być paradoksalnie przeszkodą w otrzymaniu pracy:

Też jest czasami problem przy szukaniu pracy, że pewne swoje umiejętności warto ukryć. Bo jeżeli się powie, że się je ma, to jest to czasem zagrożeniem dla pracodawcy.

Wobec wszystkich tych obserwacji wynikających z rozmów kwalifikacyjnych trudno dziwić się ogólnej konkluzji, która padła podczas badań:

Dla mnie każde postępowanie kwalifikacyjne, nawet rozmowa rekrutacyjna – to jest jakieś chore.

Motywy poszukiwania pracy i cechy wymarzonej pracy. Badane wymieniły trzy grupy motywów skłaniających je do poszukiwania pracy:

- 1) dla osiągnięcia niezależności finansowej, wyższych zarobków;
- 2) dla samorealizacji, niezależności psychicznej, poczucia własnej wartości, dla uniknięcia poniżenia, „dołowania” towarzyszącemu brakowi pracy;
- 3) dla podniesienia własnej pozycji wobec innych, w tym najbliższych:
To mąż docenia to. Praca w domu dla męża często nie znaczy zbyt wiele, a taka praca zarobkowa to inaczej w jego oczach mnie przedstawia.

Z motywami poszukiwania pracy łączą się oczekiwania co do przyszłej pracy. Uczestniczki badań wskazywały bardzo różne miejsca pracy jako te, w których chciałyby się zatrudnić – jedno wskazywały małe, prywatne firmy, w tym własne kancelarie prawnicze, inne – firmy molochy (według ich słów): banki, ministerstwa, firmy zagraniczne bądź pracę za granicą, ale podkreślały przede wszystkim, że praca ma być zgodna z ich wykształceniem i zainteresowaniami:

[...] miejsca, gdzie chciałabym się realizować i spożytkować to, czego się uczyłam [w dużej prywatnej firmie, gdyż są] większe zarobki, można liczyć na awans, na własny rozwój, są różne szkolenia.

Chciałabym pracować w firmie doradztwa personalnego, zajmować się rekrutacją bądź budowaniem ścieżki kariery pracowników. Bardziej prywatna firma. Na początek chciałabym pracować w większej agencji. Dlatego, że większa firma daje większe możliwości rozwoju. [...] W momencie, gdy jest to duża firma, to osobno jest dział szkoleniowy, osobno dział rekrutacji. W takim podziale miałabym możliwość spróbowania wszystkiego po trochu. Mam nadzieję, że miałabym szansę, żeby w każdym z tych działów pokazać, co potrafię i gdzieś się odnaleźć, żeby zobaczyć, jak to wygląda od strony praktycznej i w czym się najlepiej czuję.

Chociaż doceniają zalety pracy w dużych firmach, pozwalających na wybitcie się, zdobycie wykształcenia, niektóre badane cenią sobie atmosferę małych firm:

Chciałabym pracować w małej kancelarii, której będę współnikiem. W małej kancelarii, w której będzie rodzinna atmosfera. Nie chcę pracować sama, chciałabym, żeby było nas kilka, kilkanaście osób może. Żebyśmy tworzyli zespół i żebyśmy wspólnie pracowali na własną nazwę.

Inne po okresie pracy w dużej firmie przewidują przejście do firmy małej:

Mniejsza firma ma na pewno zaletę, że ma bliższy kontakt międzyludzki, że te stosunki są bardziej rodzinne. Ta firma tworzy swoją społeczność i inaczej to wszystko wygląda.

Pytane wprost stwierdzają, że poszukując pracy, nie biorą jeszcze pod uwagę rozwiązań oferowanych przez firmę z zakresu łączenia życia rodzinnego z zawodowym, choć podkreślają, że jeśli firma ma taką ofertę, to jest to „na plus” dla niej i że im więcej świadczeń obejmuje pakiet socjalny, tym lepiej. Ważny dla badanych absolwentek jest właśnie cały pakiet socjalny, zwłaszcza obecność w nim opieki medycznej opłaconej przez firmę. Badane podkreślały, że wszelkie tego typu udogodnienia to nie coś „dla pracownika od firmy”, ale obopólna korzyść:

Jeśli pracodawca coś takiego sponsoruje pracownikom, to robi to dlatego, że jemu się to opłaca. Pracownik taki – zadbany od strony fizycznej, psychicznej – nie choruje, nie musi w związku z tym opuszczać pracy, bardziej jest wydajny. Dla kobiet, matek jest to potrzebne. Korzyści są dla obu stron.

PRZEDSIĘBIORCZYNIĘ I KOBIETY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH

Dyspozycje i pytania służące do prowadzenia rozmowy przez moderatora

Prezentacja uczestniczek: imię, poziom wykształcenia, zawód wyuczony, rodzaj działalności gospodarczej, liczba osób zatrudnionych, w tym kobiet; liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych. Jakie kryteria stosowane są w firmach przy zatrudnianiu pracownika? O co są pytani kandydaci podczas rozmów kwalifikacyjnych i co decyduje o ostatecznym wyborze kandydata?

Czy mając do wyboru kandydatkę kobiety i mężczyznę w takim samym stopniu spełniających wymagania na dane stanowisko, przy podjęciu ostatecznej decyzji bierzecie Panie pod uwagę obowiązki rodzinne kandydatów?

Czy firma zwraca uwagę, aby kobiety i mężczyźni w takim samym stopniu uczestniczyli w szkoleniach?

Czy firma zwraca uwagę, aby zarobki mężczyzn i kobiet na tych samych stanowiskach były równe?

Czy jest to w jakiś sposób monitorowane?

Czy w firmie były skargi na molestowanie seksualne lub mobbing? Jeśli tak, jak Panie na nie reagowałyście?

Czy zatrudnacie Panie pracowników na czas określony lub na część etatu? Czy mężczyźni, czy też kobiety są częściej w ten sposób zatrudniane?

Czy w firmie są stosowane opisy stanowisk pracy? Jeśli tak, które stanowiska je posiadają? Jakie są to kryteria? Proszę je wymienić

A jakie kryteria są stosowane przy awansie? (Podpowiedź: kwalifikacje formalne, doświadczenie zawodowe, staż pracy, efekty w pracy, dyspozycyjność, brak absencji chorobowych, brak absencji z powodu obowiązków rodzinnych).

Czy dostrzegacie Panie korzyści z zatrudniania kobiet w porównaniu z zatrudnianiem mężczyzn?

Czy większe koszty dla firmy pociąga za sobą zatrudnianie kobiety, czy mężczyzny? Czy też nie stanowi to różnicy?

Jeśli są różnice: z czego wynikają i czy robione były jakieś kalkulacje dotyczące tych kosztów w firmie? Jakiego rzędu są to koszty?

Które z uprawnień związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem są najbardziej kłopotliwe dla pracodawcy? Dlaczego?

Jaka jest absencja mężczyzn i kobiet w firmie? Którzy pracownicy mają wyższą absencję?

Z czego wynika absencja mężczyzn?

Z czego wynika absencja kobiet – jakie są jej główne przyczyny?

Czy firma stosuje jakieś rozwiązania sprzyjające łączeniu życia zawodowego z rodzinnym pracowników? Jakie?

Czy kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym mogą korzystać ze szkoleń lub imprez integracyjnych organizowanych przez firmę? Jak są do tego zachęcane?

Jeżeli nie są stosowane rozwiązania wspomagające łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, to jaka jest tego przyczyna?

Który z poglądów jest Pani bliższy i dlaczego?

- (1) Młoda kobieta po skończeniu szkoły powinna wyjść za mąż, urodzić dzieci, a o pracy zawodowej pomyśleć, gdy dzieci są odchowane.
- (2) Młoda kobieta tuż po skończeniu szkoły powinna podjąć pracę, zdobyć doświadczenie zawodowe, a dopiero potem założyć rodzinę i urodzić dzieci.

Co myślicie Panie – jako pracodawczynie – o wydłużeniu urlopu macierzyńskiego?

Jakie są doświadczenia Pań związane z pracą w charakterze **pracownicy najemnej** (jeżeli są/były tak zatrudnione)? Czy spotkała się Pani z gorszym traktowaniem z powodu ciąży lub posiadania dzieci?

A **jako pracodawczyni**, jak Pani traktuje młode kobiety, które zgłaszają się do Pani jako kandydatki do pracy?

Wypowiedzi pracodawczyń i menedżerek objętych badaniem fokusowym

W badaniu wzięło udział 5 kobiet, z których 2 były właścicielkami własnych firm, a 3 – dyrektorkami personalnymi w różnych firmach. Większość badanych (4) była matkami, ale tylko 1 miała dzieci wymagające stałej opieki (dwoje dzieci – 6 lat i 2 lata), pozostałe miały po jednym dziecku w wieku od 15 do 25 lat. Jest to o tyle istotne, że ich doświadczenia z łączeniem opieki nad dzieckiem i pracy zawodowej pochodzą sprzed wielu lat, a więc z okresu zupełnie innych niż rynkowe realiów i innej sytuacji na rynku pracy. Obie właścicielki firm miały już „odchowane” dzieci (15 i 25 lat). Wszystkie badane miały wyższe wykształcenie, 4 były mężatkami, mężowie pracowali zawodowo. Uczestniczki grupy fokusowej pracowały w zróżnicowanych firmach – zatrudniających od 20 do 300 pracowników, w niektórych kobiety stanowiły większość (np. 60 kobiet spośród 80 pracowników), w innych mniejszość (np. 100 kobiet spośród 300 pracowników).

Praca i rodzina – alternatywa czy uzupełnienie? Badane, które mają już dzieci niewymagające stałej opieki z zakresu podstawowej codziennej obsługi (w wieku 15 lat i więcej), podkreślały, że urodzenie dziecka we wczesnym wieku niejako rozwiązało problem wyboru dotyczący momentu, w którym najdogodniejsze jest urodzenie dziecka. Skuteczne pokonanie tej bariery spowodowało, że obecnie, z perspektywy czasu, wczesne posiadanie dziecka uważają za korzystne, umożliwiające ich rozwój obecnie, kiedy dzieci nie są małe:

Na tamtym etapie rozwoju to dla mnie była pewnego rodzaju przeszkoda i bariera, i problem. Natomiast z perspektywy czasu oceniam, że to było genialne. Bo w wieku lat 25 miałam to dziecko już takie chodzące, że mogłam je wszędzie podrzucić. I mogłam rzeczywiście zacząć poważnie myśleć o pracy. W wypowiedziach tych zwraca jednak uwagę fakt konieczności wsparcia przez innych i pomocy, aby taki model realizować:

Ja [...] mogłam sobie wychodzić na zajęcia, oddawałam dziecko babci.

Oczywiście potrafiłam sobie zorganizować pomoc do dziecka.

Najczęściej tą osobą wspierającą jest ktoś z bliskiej rodziny, zwłaszcza babcia dziecka, niekiedy kobiety korzystały z płatnych opiekunek, ale zawsze to jednak na kobiecie spoczywa obowiązek „rozwiązania” problemu opieki nad dzieckiem:

Byłam w trudnej sytuacji, bo mój mąż był wiecznie poza domem. Na żadną babcię liczyć nie mogłam, bo rodziców miałam daleko. Zorganizowałam sobie pomoc – starszą panią, która pracowała kiedyś w domu dziecka.

Jedyna z badanych, która obecnie ma dwoje małych dzieci, podkreśla, że każde rozwiązanie ma jednak swoją cenę:

Ta babcia – najlepsza jaka by nie była – nie zastąpi nigdy mnie. Ja to widzę jak wracam do domu.

Stąd zapewne dość pesymistyczny wniosek młodej matki:

Każdy moment jednak dla kobiety jest zły.

Wśród wymienianych kosztów jest ograniczony kontakt z dziećmi, tęsknota. Badane podkreślają jednak, że pozostanie w domu z dziećmi nie jest żadną alternatywą, zarówno ze względu na potrzeby rozwojowe kobiet (*Potrzebna mi jest praca, kontakt z ludźmi itp. I rozwój mój własny*), jak

i dlatego, że w przeciwnym wypadku spełnianie przez nie ról rodzinnych w sposób właściwy także nie byłoby możliwe:

W domu czułabym się sfrustrowana i beznadziejna. I żadna żona ani matka by ze mnie nie była.

Zwracają też uwagę na fakt wzorotwórczego oddziaływania realizowanego przez siebie modelu: *Starszym dzieciom też bardziej imponują rodzice, jeżeli są czynni zawodowo i odnoszą jakieś sukcesy niż rodzice, którzy spędzają cały czas w domu.*

Rodzice, którzy pracowali zawodowo, byli też jakimś wzorem dla mnie. Ja sobie nie wyobrażałam zostać w domu. Ja z kolei pracując zawodowo, uważam, że jestem wzorem dla mojej córki. Też nie chciałabym, żeby ona została w domu.

Praktyki dyskryminacyjne w przedsiębiorstwach. Rozmówczynie podkreślały, że w ich firmach nie ma żadnych praktyk dyskryminacyjnych. Nie znaczy to, że nie są im w ogóle znane praktyki dyskryminacyjne:

Moja koleżanka [...] poszła do bardzo znanej firmy [...] została poproszona, ponieważ ma dwójkę dzieci, żeby podpisała dokument, że nie będzie brała zwolnień na dzieci.

O podobnych praktykach wspomina badana, która prowadzi rekrutację wraz z innymi osobami: *Spotkałam się jednak nie raz, i to ze strony panów i pań, że zwracana jest uwaga na wiek, na stan cywilny.*

Badana podkreślała, że każda sytuacja może być interpretowana jako niekorzystna:

Gdy to jest panienka, to nie będzie chciała zagrzać długo miejsca w pracy [...], inni znowu odwrotnie – ta mężatka, to nie [...], bo będzie w kółko na zwolnieniach.

Odrębne pytanie dotyczyło nierówności w płacach. Większość badanych stwierdziła, że w ich firmach nie ma żadnej dyskryminacji w tym zakresie, ale stwierdzenia te nie były poparte danymi pochodzącymi z systematycznego monitorowania sytuacji. Jedyna badana, która stwierdziła, że w jej firmie jest to monitorowane i analizowane, podała, że różnica w zarobkach wynosi aż 38%:

Zarabiają mniej niż mężczyźni, pomimo że czasami są bardziej wykształcone i bardziej zaangażowane w swoją pracę.

Ta sama respondentka stwierdziła, że są też różnice w jakości otrzymywanych „bonusów” w zależności od płci:

Mężczyźni mają generalnie lepsze samochody. I nie jest tak, że kobiety mają mniejsze wymagania. Będąc na równorzędnych stanowiskach z mężczyznami, chcą być traktowane jednakowo. Ale o przyznaniu samochodu, wyposażenia, decyduje pracodawca. Pracodawca jest mężczyzną, faworyzuje mężczyzn. Są 2 kobiety na stanowiskach kierowniczych, a 16 mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. I dla tych 16 mężczyzn starcza na pewien poziom samochodu, a dla tych dwóch kobiet nie stać, to coś jest nie tak. Gdybym ja o tym decydowała, to byłoby inaczej.

Problemem może być też awans kobiet. Jedna z badanych stwierdza, że w planach sukcesji są też uwzględniane kobiety, ale:

Ta dyskryminacja wychodzi w praktyce. Ta kobieta musi się podwójnie napracować, zanim osiągnie to, co jest w sukcesji zawodowej. Musi być dwa razy lepsza niż facet.

Powrót do pracy kobiet po urodzeniu dziecka. Wszystkie badane podkreślały, że obecnie kobiety bardzo szybko po urodzeniu dziecka wracają do pracy:

Te panie są bardzo chętne do jak najszybszego powrotu.

Badane wymieniają kilka powodów szybkich powrotów kobiet do pracy. Są to:

- chęć własnego rozwoju: *kobiety po urlopach wracają. Bo bardzo chcą pracować. Bo chcą się rozwijać, chcą się realizować zawodowo;*

- obawa o utratę możliwości pracy: *boją się o swoje miejsce pracy. One chcą w ogóle wrócić, one by zwariowały w domu i nie wyobrażają sobie bycia w domu w nieskończoność, dlatego, że urodziły dziecko;*
- względy finansowe: respondentka opisała sytuację matki, która wróciła do pracy po urodzeniu bliźniaków: *I na moje pytanie, czy chce na cały etat czy pół, powiedziała, że na cały, bo musi zarobić pieniądze;*
- obawa przed utratą kompetencji: *kobieta, która nie pracuje rok – wypada jakby ze swojego zawodu. Musiałaby w domu wykonywać niektóre czynności, żeby nadążyć za tym, co się zmienia. Ale rok czasu w dzisiejszych czasach to jest strasznie dużo;*
- lojalność wobec współpracowników, którzy w przypadku czyjejś nieobecności zmuszeni są wykonywać jego obowiązki: *pozostali będą musieli więcej pracować przez to, że mnie nie ma. Był nacisk na to, żebym wróciła.*

Zalety i wady zatrudniania kobiet. Badane zauważały wprawdzie, że *z kobietą jest trudniej [...], z mężczyzną jest mniej problemów pod tym względem, że nie ma takich ograniczeń, że ja nie mogę go zwolnić, że nie mogę go zatrudnić w godzinach nadliczbowych,* ale jednocześnie wyrażały opinie, że kobiety są bardziej niż mężczyźni oddane firmie, mają lepsze umiejętności komunikowania się, cechują się większą empatią, budują dobrą atmosferę w firmie. W tych wypowiedziach szczególnie zwraca uwagę stwierdzenie o oddaniu kobiet firmie i o „wdzięczności”, którą okazują, jeśli wykorzystują swoje uprawnienia. Najbardziej skrajnym przykładem opisywanym przez jedną z badanych była kobieta, która wkrótce po zatrudnieniu zaszła w ciążę *i było jej bardzo głupio, gdy o tym mówiła.*

Pracowała do ostatniego dnia, a następnie *urodziła dziecko w niedzielę, we wtorek poprosiła o laptopa do szpitala.* Poczucie winy i chęć „nadrobienia” faktu korzystania z przysługujących kobietom w ciąży uprawnień pojawiła się też wyraźnie w przypadku korzystania z udogodnień przysługujących pracownikom będącym matkami.

Respondentki nie dostrzegały zaś zasadniczych różnic, jeśli chodzi o absencję w pracy kobiet i mężczyzn. Jedna z uczestniczek grupy fokusowej mówiła w ten sposób: *Kobiety częściej biorą zwolnienia na dzieci [...], ale mężczyźni w przypadku choroby. Ja robiłam koszty absencji. Nie było różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami. Różnice były w przyczynach.* Badane podkreślają jednak, że zwolnienia chorobowe są, ogólnie biorąc, niezwykle rzadkie, a pracodawcy też dbają, aby tak było, organizując pracownikom wizyty u lekarza, szczepienia przeciw grypie itp.

Udogodnienia pozwalające na godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Badane wymieniały dość standardowe możliwości w tym zakresie: niepełny wymiar czasu pracy, łączenie przerw na karmienie pozwalające na wcześniejsze wyjście z pracy, elastyczność czasu pracy, w niektórych firmach zdarza się dofinansowanie basenu dla dzieci, bywają organizowane spotkania świąteczne, bilety do teatru dla dorosłych i dzieci. W mniejszych firmach zdarzają się spotkania integracyjne z udziałem rodzin, w innych, większych – tylko dla pracowników. Bardzo wiele zależy w tej kwestii od pracodawcy – jedna z badanych podkreślała, że w jej firmie był fundusz socjalny, z którego opłacane były różnego rodzaju imprezy, takie jak wigilia, zabawa karnawałowa, wyjście do teatru, a także dofinansowywano wczasy, udzielano pożyczek w razie losowych nieszczęść. Nowy szef nie widzi jednak potrzeby takich działań i fundusz został zlikwidowany.

Niekiedy pracodawczynie, widząc w tym także interes firmy (lepsza atmosfera, możliwość koncentracji na pracy), pomagają pracownikom w niestereotypowy sposób: właścicielka firmy wspo-

mniała np. o zaproszeniu i opłaceniu psychologa, aby pomógł jednej z pracownic wyjść z wyjątkowo trudnej sytuacji życiowej.

Zwraca uwagę fakt, że praca w niepełnym wymiarze godzin stanowi dla kobiet swego rodzaju pułapkę: badane podkreślają, że kobiety pracujące na trzy czwarte etatu wykonują tyle samo pracy, ile wykonują osoby będące na całym etacie:

Pracując na te trzy czwarte etatu, pracują tyle, co inni pracownicy średnio na całym etacie.

Można sobie wyobrazić, do jak wielkiej wydajności zmuszane są kobiety w takiej sytuacji.

Korzystanie z uprawnień i udogodnień często prowadzi do dodatkowej więzi z firmą i „wdzięczności” pracownic matek. Pracodawczynie to widzą, zwłaszcza w mniejszych firmach, i niejednokrotnie opisują występujące sytuacje w taki oto sposób, że matki mogą wyjść wcześniej, ale pracodawca uzyskuje pewność, że gdy kobieta zostanie poproszona o wykonanie innym razem pracy wieczorem, nie będzie protestowała i nie będzie stawiała roszczeń finansowych (*żadnych roszczeń, nie protestuje*).

Molestowanie seksualne i mobbing. Jedna z pracodawczyń stwierdziła:

u nas miało miejsce coś w rodzaju molestowania [...]. Widziałam, że bardzo duże spięcie było w każdym momencie.

Respondentka porozmawiała z mężczyzną podejrzanym o molestowanie (był to jej zastępca): *nie chciałam znać szczegółów, chciałam przerwać tę sytuację. I on się dostosował, [...] choć trwało to ze dwa miesiące.*

W sprawie tej nie było żadnych skarg, sprawa nie została też nigdy oficjalnie odnotowana ani ujawniona.

PRACOWNICE I PRACODAWCY (KOBIEТЫ I MĘŻCZYŹNI) – PORÓWNANIE WYPOWIEDZI

Dyspozycje i pytania służące do prowadzenia rozmowy przez moderatora

1) Grupa kobiet pracujących w charakterze pracownika najemnego

Prezentacja uczestniczek: imię, poziom wykształcenia, stan cywilny (jeśli mężatka, co robi mąż), zdobyty/wyuczony zawód, wiek, znajomość języków obcych, czy posiada prawo jazdy, czy ma dzieci i w jakim wieku; od kiedy pracuje w tym zakładzie; czy wcześniej gdzieś pracowała.

Kiedy (w jakim momencie życia: tuż po szkole, podczas studiów, po odchowaniu dzieci itp.) podjęły Panie pierwszą pracę?

Jakie były główne motywy podjęcia przez Panie pracy zawodowej?

Gdyby warunki materialne na to pozwalały, czy zrezygnowałyby Panie z pracy zawodowej? Jeśli tak, na czym skoncentrowałyby Panie swoją działalność?

Jakie są Pań doświadczenia związane z rozmowami kwalifikacyjnymi: o co były Panie pytane podczas tych rozmów: czy pytano o ciążę, posiadanie dzieci i ich wiek, albo o to, czy zamierzają Panie mieć dzieci w najbliższym czasie?

Co zadecydowało o przyjęciu Pań do pracy?

Czy miały Panie jakieś oczekiwania, dotyczące np. wynagrodzenia, czasu pracy, możliwości rozwoju, podnoszenia kwalifikacji, awansu?

Czy te oczekiwania się spełniły?

Czy znają Panie kryteria brane pod uwagę przy awansowaniu pracowników na wyższe stanowisko?

Czy spełniacie Panie te kryteria i macie szanse na awans?

Czy **w porównaniu z mężczyznami** – kolegami z pracy – wasze warunki pracy są lepsze, takie same czy gorsze? Chodzi o zarobki, udział w szkoleniach i awansowaniu, przestrzeganie dyscypliny, ubiór itp.

Jeśli chodzi o ubiór, czy są jakieś specjalne zalecenia w stosunku do kobiet?

Praca w godzinach nadliczbowych. Czy pracujecie Panie w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta? Jak często? Co was skłania do pracy w godzinach nadliczbowych: żądania pracodawcy, chęć dorobienia do pensji, potrzeby zakładu/komórki, w której pracujecie? Jak jest rekompensowany ponadnormatywny czas pracy (wynagrodzenie, „odbieranie” godzin/dni). Czy to Panie satysfakcjonuje?

Czy na stanowisku, na którym pracujecie, są oferowane jakieś szkolenia?

Jeśli tak, czy Panie w nich uczestniczyły? Jeżeli nie, czy podnosiły Panie swoje kwalifikacje w innych formach, nieorganizowanych przez zakład pracy?

Pytanie do kobiet, które mają dzieci! W jaki sposób organizują Panie (lub organizowały w przeszłości) opiekę nad dzieckiem? Czy zakład pracy pomaga w jakichś sposób pracownikom mającym dzieci? Czy zdarzyło się, że rezygnowałyście z niektórych uprawnień przysługujących matkom? Np. z urlopu wychowawczego, ze zwolnień lekarskich na chore dziecko, ze zwolnień na karmienie dziecka? Jeżeli tak, jakie były przyczyny? Czy zakład pracy nie respektował tych uprawnień? Albo bałyście się stracić pracę lub też chciałyście jak najszybciej wrócić do pracy?

Czy w zakładzie, w którym Panie pracują, stosuje się jakieś rozwiązania sprzyjające godzeniu ról zawodowych i rodzinnych? (Podpowiedź: np. umożliwienie pracy w niepełnym wymiarze czasu, stosowanie elastycznych form czasu pracy – stosownie do potrzeb pracownika, ograniczanie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, delegowania, pomoc w umieszczeniu dziecka w żłobku lub przedszkolu, częściowe pokrycie kosztów pobytu dziecka w żłobku lub przedszkolu, organizacja wypoczynku wakacyjnego dla dzieci).

Czy ważne jest dla Pań, aby zakład pracy miał takie rozwiązania?

Jakie rozwiązania byłyby najlepsze?

Jaki model życia kobiety uważa Pani za najbardziej słuszny?

- Kobieta powinna dbać o rodzinę i nie pracować zawodowo; kobieta przerywa pracę zawodową na czas wychowywania dziecka.
- Kobieta pracuje i łączy pracę zawodową z życiem rodzinnym.
- Kobieta i mężczyzna dzielą obowiązki zawodowe i rodzinne; kobieta traktuje sukces zawodowy jako najważniejszy.

Który z modeli jest najbardziej zbliżony do Pani obecnej sytuacji?

Który z poglądów jest Pani bliższy i dlaczego?

- (1) Młoda kobieta po skończeniu szkoły powinna wyjść za mąż, urodzić dzieci, a o pracy zawodowej pomyśleć, gdy dzieci są odchowane.
- (2) Młoda kobieta tuż po skończeniu szkoły powinna podjąć pracę, zdobyć doświadczenie zawodowe, a dopiero potem założyć rodzinę i urodzić dzieci.

2) Grupa kobiet i mężczyzn pracodawców

Prezentacja uczestników: imię, poziom wykształcenia, zawód wyuczony, rodzaj działalności gospodarczej, liczba osób zatrudnionych, w tym kobiet; liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych. Jakie kryteria stosowane są w Państwa firmie przy zatrudnianiu pracownika? O co są pytani kandydaci podczas rozmów kwalifikacyjnych i co decyduje o ostatecznym wyborze kandydata?

Czy mając do wyboru kandydatkę kobiety i mężczyznę w takim samym stopniu spełniających wymagania na dane stanowisko, przy podjęciu ostatecznej decyzji bierzecie Państwo pod uwagę obowiązki rodzinne kandydatów?

Czy firma zwraca uwagę, aby kobiety i mężczyźni w takim samym stopniu uczestniczyli w szkoleniach?

Czy firma zwraca uwagę, aby zarobki mężczyzn i kobiet na tych samych stanowiskach były równe? Czy jest to w jakiś sposób monitorowane?

Czy w Pani/Pana firmie były skargi na molestowanie seksualne lub mobbing? Jeśli tak, jak Państwo na nie reagowali?

Czy firma zatrudnia pracowników na czas określony lub na część etatu? Czy mężczyźni, czy kobiety są częściej w ten sposób zatrudniane?

Czy w firmie są stosowane opisy stanowisk pracy? Jeśli tak, które stanowiska je posiadają? Jakie są to kryteria? Proszę je wymienić.

Jakie kryteria są stosowane przy awansie? (Podpowiedź: kwalifikacje formalne, doświadczenie zawodowe, staż pracy, efekty w pracy, dyspozycyjność, brak absencji chorobowych, brak absencji z powodu obowiązków rodzinnych).

Czy dostrzega Pani/Pan korzyści z zatrudniania kobiet w porównaniu z zatrudnianiem mężczyzn? Czy większe koszty dla firmy pociągają za sobą zatrudnienie kobiety, czy mężczyzny? Czy też nie stanowi to różnicy?

Jeśli są różnice: z czego wynikają i czy robione były jakieś kalkulacje dotyczące tych kosztów w Pani/Pana firmie? Jakiego rzędu są to koszty?

Które z uprawnień związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem są najbardziej kłopotliwe dla pracodawcy? Dlaczego?

Jaka jest w Pani/Pana firmie absencja mężczyzn i kobiet? Którzy pracownicy mają wyższą absencję?

Z czego wynika absencja mężczyzn?

Z czego wynika absencja kobiet – jakie są jej główne przyczyny?

Czy w Państwa firmie są stosowane jakieś rozwiązania sprzyjające łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi pracowników? Jakie?

Czy kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym mogą korzystać ze szkoleń lub imprez integracyjnych organizowanych przez firmę? Jak są do tego zachęcane?

Jeżeli nie są stosowane żadne rozwiązania sprzyjające łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych, to jaka jest tego przyczyna?

Który z poglądów jest Pani/Panu bliższy i dlaczego?

(1) Młoda kobieta po skończeniu szkoły powinna wyjść za mąż, urodzić dzieci, a o pracy zawodowej pomyśleć, gdy dzieci są odchowane.

(2) Młoda kobieta tuż po skończeniu szkoły powinna podjąć pracę, zdobyć doświadczenie zawodowe, a dopiero potem założyć rodzinę i urodzić dzieci.

Jak traktujecie Państwo młode kobiety, które zgłaszają się do Państwa firm jako kandydatki do pracy?

Co Państwo – jako pracodawcy – myślicie o wydłużeniu urlopu macierzyńskiego?

Jakie rozwiązania sprzyjające łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych uważacie Państwo za właściwe, skuteczne? Co moglibyście wprowadzić u siebie?

Wypowiedzi pracownic i pracodawców obu płci objętych badaniem fokusowym

W grupie pracownic uczestniczyło 8 kobiet, z czego 5 było bezdzietnych, jedna miała dorosłe dzieci, żadna nie miała dzieci poniżej 3 lat. Tak więc tylko 2 kobiety wśród uczestniczących w grupie fokusowej miały małe dzieci, 1 miała dzieci dorosłe, mieszkające już osobno, większość zaś stanowiły kobiety bezdzietne.

W grupie pracodawców uczestniczyło 6 kobiet i 4 mężczyzn, którzy reprezentowali duże firmy i byli w nich zatrudnieni jako dyrektorzy lub kierownicy działów kadr.

Miejsce pracy – czy jest przyjazne rodzicom? Między pracowniczkami a pracodawcami widać bardzo wyraźną różnicę w spostrzeganiu sytuacji pracujących kobiet: pracownice podkreślają kłopoty z egzekwowaniem swoich uprawnień, pracodawcy przedstawiają miejsca pracy jako przyjazne pracownikom oczekującym dziecka i wychowującym małe dzieci. Odpowiedzi na bardziej szczegółowe pytania pokazują jednak, że pracodawcom trudno wskazać inne uprawnienia opiekujących się dziećmi niż ruchomy czas pracy dostępny zresztą dla wszystkich pracowników, ewentualnie wyznaczanie kobietom opiekującym się dziećmi porannych zmian, gdy istnieje konieczność pracy zmianowej.

Różnice widoczne są także w interpretowaniu tych samych zjawisk – można to zauważyć na przykładzie godzin nadliczbowych. Pracowniczki mówiły np., że w ich miejscu pracy *można robić i 12 (godzin), ale nie zapłaci za to,*

pracodawcy zaś uważali, że jeśli są zadania do wykonania i wysokie wynagrodzenie, każdy musi niejednokrotnie pracować długo (dają przykłady pracy własnej do 5 rano) po to, żeby zadanie było wykonane. Nie traktują tego jako godzin „nadliczbowych”, skoro ważne jest wykonanie zadania.

Podstawowa, jak się wydaje, różnica między miejscami pracy jest związana z podziałem na zakłady prywatne i urzędy publiczne. Zarówno z wypowiedzi pracodawców, jak i pracownic wynika, że ze swoich uprawnień bez jakichkolwiek problemów mogą korzystać pracowniczki w urzędach – tu korzystają ze wszystkich uprawnień przysługujących rodzicom, a jeśli pracują po godzinach, odbierają wolne dni. W zakładach prywatnych pracodawcy (mimo zapewnień o przychyłność dla matek) podkreślali, że obecnie nikt z pracowników nie korzysta praktycznie ze zwolnień z powodu choroby (opisują też kłopoty z tego wynikające, np. zarażanie pozostałych pracowników) i w tej kategorii sytuacji też kobiety unikające wszelkich zwolnień.

Pracodawcy pośrednio przyznają, że łączenie pracy zawodowej z wychowaniem dzieci jest „problemem pracownika” – podkreślają, jak bardzo starają się obecnie kobiety, w tym matki małych dzieci, wypełnić wszystkie obowiązki i pokazać, że nie unikają żadnych obciążeń związanych z pracą z powodu posiadania dziecka. Oznacza to, że pracodawcy nie czują się w żaden sposób zobowiązani do ułatwienia kobietom łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Pracodawcy wprawdzie zapewniają, że każda kobieta może zawsze po urlopie wychowawczym wrócić do pracy, ale wspominają o stosowanych sposobach, które to praktycznie uniemożliwiają: zmianach organizacyjnych, które doprowadziły do likwidacji stanowiska pracy, zaproponowaniu warunków, o których było wiadomo, że wracająca z urlopu kobieta ich nie zaakceptuje.

Pracownice nie mają wątpliwości co do obojętności pracodawców względem problemu łączenia życia rodzinnego z pracą zawodową:

To jest problem osoby, która ma dziecko. To jest wstrętne, obrzydliwe, chociaż sama nie mam dzieci, ale bardzo kocham dzieci i uważam, że to jest łajdactwo i że powinno się [...] głośno krzyknąć i że [...] to, co się teraz robi, to wcale nie jest polityka prorodzinna.

Choć z wypowiedzi pracodawców może wynikać, że traktują oni pracowników podobnie jak samych siebie – wiele dyrektorek nie ma rodziny i twierdzi, że praca nie zostawia im na to czasu – wypowiedzi pracowniczek pokazują, że niejednokrotnie szefowie siebie i swoje potrzeby postrze-

gają inaczej, traktując pracownice w firmie jako dyspozycyjne także w zakresie opieki nad dziećmi szefa:

Wobec mnie dochodzi do tego, że podrzuca nam swoje dziecko szef. Ja wielokrotnie zamiast robić swoją pracę, to tej małej bajki czytałam. Ja mam wręcz zaproponowane, żeby wieczorami się tym zajmować, kiedy on z żoną wychodzi gdzieś do restauracji.

Nieprzychylność wobec osób łączących pracę zawodową z opieką nad dzieckiem najłatwiej można zauważyć w wypowiedziach pracownic opisujących, że muszą używać szczególnych „sposobów”, żeby wyjść z pracy z powodu opieki nad dzieckiem, także w nadzwyczajnych okolicznościach:

U mnie dziewczyny boją się czegoś takiego – muszę wyjść wcześniej, bo coś tam z dzieckiem, to się wymyśla zupełnie inne historie. Po prostu się kłamię.

Przybiera to postać następujących oczekiwań co do pomocy zakładu pracy:

Żeby nie trzeba było kłamać, że idziesz do banku, tylko do dziecka. Nawet to by mi wystarczyło.

Żeby dziewczyna mogła się zwolnić, a nie przylatuje z płaczem, idź do niego, powiedz mu, że ja muszę wyjść, bo mała ma gorączkę, a on cię lubi. Przecież to jest chore, nienormalne.

W żadnym zakładzie pracy (w zgodnych wypowiedziach obu grup: pracownic i pracodawców) nie są stosowane dopłaty do żłobków czy przedszkoli, w żadnym też się ich nie organizuje. Pracodawcy nie widzą takiej potrzeby – uważają, że jest to problem pracownika, który powinien odpowiednio zarobić, aby sobie to zapewnić. Wskazuje to na szczególną „ślepotę na problem” opieki nad dziećmi i nieprzychylność wobec niego, gdyż ci sami pracodawcy mówili o dopłatach do basenu i fitness klubu, uważając takie „bonusy” dla pracowników i ich rodzin za niedyskusyjne, a przecież można tu stosować ten sam argument – odpowiednio zarabiający pracownicy mogą wykupić karnety na basen czy do klubu fitness, jeśli chcą z nich korzystać.

Pracownice podkreślają, że dopłaty do żłobków i przedszkoli byłyby ogromnym ułatwieniem – państwowe przedszkola czynne są do 17.00, a pracownice tak wcześnie (!) nie mogą wyjść z pracy, świetlice czynne są do 18.00,

a ja nigdy o osiemnastej nie wychodzę.

Z zauważalną tęsknotą mówią o innych krajach (rozwiązania znane im są z prasy), gdzie matki mogą przyjść z dziećmi do firmy, gdzie organizowana jest dla nich opieka, a kończą to uwagę:

u nas tak nigdy nie będzie.

Przejawy dyskryminacji. Pracodawczynie potwierdzały, że zdarza się niejednokrotnie wstępna selekcja ofert osób kandydujących na pracowników, podczas której:

wybijam kobiety pod siebie, które są niezależne i żadna mi nie powie, że idzie, bo musi mężowi zrobić kolację;

wybrałabym kobietę nie mającą rodziny;

wybraliśmy kobiety stanu wolnego.

Jeden z opisów wygląda następująco:

zaczęliśmy wybierać, normalnie wybierać, mężatka, dzieci – na bok, wolna zostaje [...] było selekcyjne kryterium, ale jesteśmy zadowoleni z tych pań. Są wolne, dyspozycyjne, siedzą do 18, 20-tej.

Pracodawcy przyznawali, że w momencie zamążpójścia niejednokrotnie zmienia się sytuacja kobiety w pracy, uważa się ją już za pracownicę mniej dyspozycyjną i inwestowanie w nią stawiane jest pod znakiem zapytania. Trzeba jednak zauważyć, że choć większość pracodawców kobiet i mężczyzn przyznawała, że wybiera samotne, niezależne kobiety, które są dyspozycyjne, gotowe pracować wiele godzin, dokładne i fachowe, sytuacja nie jest jednakowa we wszystkich zakładach pracy i zawodach. Były i takie osoby wśród pracodawców, które podkreślały, że wybierają osoby (także kobiety) o ustabilizowanej sytuacji rodzinnej, posiadające dzieci. Ci pracodawcy podkreślali,

że są to osoby, które szukają stałego zatrudnienia, nie są nastawione na zmianę pracy, zależy im na utrzymaniu zatrudnienia.

Z wypowiedzi pracownic wynika, że niejednokrotnie z powodu płci są kontrolowane w sposób szczególny, aby nie wychodziły z pracy:

U mnie jest tak, że mężczyzna może w ciągu dnia wyjść z pracy. Może wstąpić do McDonalda i kupić wszystkim jedzenie, a kobieta by nie mogła.

Potwierdziła to inna uczestniczka badań (*u mnie też*), a więc nie jest to sytuacja jednostkowa.

Z wielu wypowiedzi pracodawców wynika, że traktują oni czas pracowników jako czas należący do pracodawcy. Nie tylko oczekują długich godzin pracy, ale też oczywiste jest dla nich obowiązkowe uczestnictwo zarówno w szkoleniach, jak i wyjazdach integracyjnych. Jak podkreślali, *jest czas zabawy i czas pracy*, ale ten „czas zabawy” w firmie też często należy do firmy – pracodawcy podkreślali, że nieudane były próby organizowania np. balów, na które osoby pracujące przychodziły z żonami/mężami, a więc wszystkie takie imprezy są obowiązkowe, choć organizowane poza czasem pracy, i trzeba w nich uczestniczyć bez członków rodziny. Pracodawcy nigdy nie opatrzyli tego uwagą, że odbywa się to kosztem czasu, który pracownicy chcieliby być może spędzić z rodziną.

Z dwóch modeli kobiet pragnących łączyć pracę zawodową z życiem rodzinnym większość pracownic i wszyscy pracodawcy oraz pracodawczynie wybierali model drugi, czyli taki, zgodnie z którym kobieta najpierw po studiach podejmuje pracę, a dopiero potem zakłada rodzinę, ma dzieci. W uzasadnieniu podkreślali, że inaczej nie uda się kobietom wejść na rynek pracy, jedyną szansą będzie szukanie pracy po znajomości, *albo na kasę w Cerfurze*, że będą *przegrane* wobec innych, które zaczęły pracę już podczas studiów.

Większość pracownic podkreślała, że nie przestałyby pracować nawet wówczas, gdyby były dobrze sytuowane. Wyraźnie więc widać, że proponowanie kobietom pozostania z dziećmi w domu zamiast pracy zawodowej mija się z oczekiwaniami współczesnego rynku pracy i często – z oczekiwaniami samych kobiet.

Małgorzata Fuszara

Podsumowanie i wnioski końcowe

Postawione przed projektem Gender Index zadanie stworzenia narzędzia, za pomocą którego można monitorować sytuację w przedsiębiorstwach pod względem równego traktowania kobiet i mężczyzn, zaowocowało opracowaniem wskaźnika równości (Gender Index) i wytypowaniem na jego podstawie firm, które uzyskały w 2006 r. – po raz pierwszy w Polsce – godło „Firma Równych Szans”. Wskaźnik Gender Index został opracowany i przetestowany na gruncie polskim dopiero w 2006 r., podczas gdy w Stanach Zjednoczonych czy niektórych krajach Unii Europejskiej (np. we Francji, Niemczech i Wielkiej Brytanii) podobne miary istnieją od wielu lat i są stosowane do oceny polityki równości, a firmy i instytucje (prywatne oraz państwowe) zabiegają o uzyskanie godła bądź znaku zaświadczonego o równościowym podejściu do zatrudniania kobiet i mężczyzn.

Cele i zadania realizowane w ramach projektu Gender Index są zgodne z ustawodawstwem międzynarodowym i krajowym oraz bardzo dobrze wpisują się w zalecenia takich dokumentów, jak Konwencja o eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (proklamowana przez ONZ w 1999 r.), polski Kodeks pracy czy równościowe dyrektywy Unii Europejskiej. Zorganizowanie konkursu na firmę równych szans jako sposobu promowania wśród pracodawców innowacyjnego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi, podejścia opartego na wdrażaniu zasady równego traktowania pracowników, niezależnie od ich płci i innych cech demograficzno-społecznych, oraz na efektywnym wykorzystaniu kapitału ludzkiego okazało się skuteczne: w pierwszej edycji konkursu „Firma Równych Szans” wzięły udział 52 organizacje, w tym 30 małe i średnie oraz 22 duże.

Konkurs służył wyłonieniu firm, które stosunkowo najlepiej realizują politykę równouprawnienia, czyli nie tylko przestrzegają obowiązujących przepisów, dotyczących zakazu dyskryminacji, ale oferują coś więcej – unikatowe rozwiązania sprzyjające różnorodności ze względu na płeć i rozwojowi zawodowemu pracowników obu płci, zapewniają równe płace na tych samych lub podobnych stanowiskach, ułatwiają łączenie ról zawodowych z rodzinnymi, czynią miejsce pracy wolnym od jakiegokolwiek gorszego traktowania z powodu płci, w tym od molestowania i mobbingu.

Badania przeprowadzone w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006” umożliwiły testowanie wskaźnika Gender Index i wyłonienie firm najskuteczniej realizujących politykę równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Celem projektu nie była ocena stopnia realizowania zasady równości w przedsiębiorstwach funkcjonujących na polskim rynku w ogóle, ale tylko wskazanie tych, spośród zgłoszonych do konkursu, które najlepiej wywiązują się z tego zadania. Podstawą klasyfikacji firm (rankingu) była stosunkowo duża liczba cech opisujących sytuację w przedsiębiorstwie. Część firm, które przystąpiły do konkursu, nie dostarczyła odpowiedzi na wszystkie pytania, co może wskazywać, że działy kadr nie dysponowały niektórymi danymi (np. informacjami sprzed dwóch lat) lub trudno im było te dane pozyskać (np. liczba pracowników mających dzieci w określonym wieku). W związku z tym nasuwa się wniosek, że na użytek przyszłych edycji konkursu część pytań należy inaczej sformułować lub z nich zrezygnować, by ułatwić proces zbierania informacji w firmach i uniknąć braków danych. Na bazie zdobytych doświadczeń wydaje się zasadne, by narzędzia badawcze podporządkować monitorowaniu równości ze względu na płeć w miejscu pracy, a nie monitorowaniu występowania lub nie dyskryminacji kobiet. Należałoby zatem tak zmodyfikować narzędzia badawcze, aby obejmowały zagadnienia istotne także dla mężczyzn, bo niekiedy się zdarza, że to oni są dyskryminowani.

Pierwsza edycja konkursu, ogłoszona i zrealizowana w 2006 r., miała na celu nie tylko wyłonienie laureatów i przyznanie godła „Firma Równych Szans”, ale także rozpoznanie, co się składa na polski standard w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy (odzwierciedlany

wskaźnikiem Gender Index) i czy odbiega on od ideału wyznaczanego zarówno przez konwencje Organizacji Narodów Zjednoczonych, jak i dyrektywy Unii Europejskiej. Służyły temu szeroko zakrojone badania: moderowane rozmowy w grupach fokusowych i badania ankietowe w firmach.

Na podstawie badań fokusowych, prowadzonych w czterech różnych grupach osób: absolwentek, pracowników, właścielek i dyrektorek personalnych oraz pracodawców kobiet i mężczyzn, można stwierdzić występowanie symptomatycznych różnic w postrzeganiu sytuacji pracujących kobiet przez nie same i przez pracodawców. Absolwentki szkół poszukujące pracy wskazywały, że na rozmowach kwalifikacyjnych wprawdzie nie spotykały się z wprost zadawanymi pytaniami o sytuację rodzinną czy plany prokreacyjne, ale bardzo często zadawano im pytania o dyspozycyjność. Pracownicy reprezentujące różne firmy *ex post* stwierdzały, że podczas rozmów przy przyjmowaniu do pracy spotykały się z pytaniami o posiadanie dzieci i ich wiek, a także mówiły o wstępnej selekcji kandydatów do pracy, podczas której odrzucane są oferty składane przez mężatki z dziećmi. O takiej wstępnej selekcji mówiły także dyrektorki personalne uczestniczące w jednym z fokusów. Pracownicy sygnalizowały ponadto problemy w korzystaniu z przysługujących im uprawnień, mówiły o tym, że każde ich wyjście jest bardziej kontrolowane niż wyjście kolegi, że pracodawcy obu płci są nieprzychylni wobec osób łączących pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi i przeważnie reprezentują postawę, że dzieci to problem wyłącznie pracownika. Pracodawcy i pracodawczynie zaś przedstawiali miejsce pracy jako przyjazne kobietom w ciąży i wychowującym małe dzieci. Jednakże zgłębiając ich wypowiedzi, można dostrzec, że poza ruchomym czasem pracy i elastycznością w podejściu do ustalania godzin pracy (przy pracy zmianowej) dla kobiet wychowujących małe dzieci nie stosują innych udogodnień pozwalających na łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, a wręcz czują się wolni od tej odpowiedzialności, twierdząc, że ten problem pracownicy i pracownicy powinny rozwiązywać sami. Pracodawcy potwierdzali, że sytuacja kobiety w pracy zmienia się wraz z jej zamążpójściem – zaczyna być traktowana jako mniej dyspozycyjna i nie opłaca się w nią inwestować. Do wyjątków należeli ci pracodawcy i pracodawczynie, którzy dostrzegali walory kobiet dojrzałych, o ustabilizowanej sytuacji rodzinnej i dążyli do ich zatrudniania. Pracodawczynie i menedżerki zwracały uwagę na to, że kobiety dość często okazują poczucie winy w sytuacji, gdy wykorzystują swoje uprawnienia związane z ciążą lub opieką nad dziećmi. Starają się to zrekompensować większym zaangażowaniem w pracę wtedy, gdy są w pracy obecne.

Badania prowadzone w ramach projektu Gender Index potwierdziły, że standard polski odbiega od ideału nawet w tych przedsiębiorstwach, które realizują politykę równego traktowania i mają się czym pochwalić. Jeśli chodzi o rekrutację, to w ogłoszeniach o pracę na ogół nie wskazuje się wprost na płeć poszukiwanych osób na określone stanowiska, ale regułą jest stosowanie w ich treści męskich form osobowych. Piszemy np. „kandydat” na dane stanowisko, zamiast „kandydat lub kandydatka” bądź też „osoba zatrudniona na tym stanowisku”, a nazwy zawodów mają najczęściej męską końcówkę, z wyjątkiem tradycyjnie kojarzonych z kobietami (np. sekretarka, księgowa). Należy regularnie w ogłoszeniach wskazywać na dyspozycyjność czy konieczność pracy po godzinach, częste wyjazdy, odporność na stres, które to cechy są stereotypowo kojarzone z mężczyznami, a więc wskazują na płeć w sposób pośredni. Jak wynika z odpowiedzi pracownic i pracowników, podczas rozmów kwalifikacyjnych kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni pytane były o stan cywilny i liczbę dzieci. Tylko kobiety pytane były o plany prokreacyjne i o to, kto w przypadku zatrudnienia będzie opiekował się dziećmi; takich pytań niemal nigdy nie zadawano mężczyznom. Mężczyźni natomiast częściej pytani byli o dyspozycyjność, gotowość do pracy po godzinach i do udziału w wyjazdach. Wśród badanych były też firmy wzorcowe, w których zarówno pracodawcy, jak i osoby pracujące podkreślały, że podczas rekrutacji nikomu nie zadawano pytań dotyczących

stanu cywilnego i rodzinnego, a ich ogłoszenia o pracy nie zawierały sformułowań, obrazów czy form językowych dyskryminujących którąś z płci.

Wynagrodzenia kobiet były – co do zasady – niższe od wynagrodzeń mężczyzn, z tym że różnice te kształtowały się na nieco niższym poziomie w porównaniu z danymi ogólnopolskimi. Na stanowiskach kierowniczych kobiety zarabiały o prawie 14% mniej niż mężczyźni (dane GUS wskazywały w tym samym czasie na blisko 30-procentową różnicę w zarobkach kobiet i mężczyzn kierowników), a na pozostałych stanowiskach o niecałe 4% (ogółem w Polsce o 12%). Sytuacja kobiet była lepsza w małych i średnich firmach niż w dużych korporacjach. Mniej niż 40% spośród badanych przedsiębiorstw (37% małych i średnich oraz 46% dużych firm) deklaroowało, że monitoruje płace kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach. Jednakże mimo tych deklaracji wydaje się, iż pracodawcy nie zawsze byli zorientowani w realnych różnicach wynagrodzeń. Monitorowanie płac ma sens tylko wtedy, kiedy jest prowadzone regularnie (np. raz w roku), a zgromadzone dane są przez pracodawców analizowane z uwzględnieniem zakresów obowiązków i czasu spędzanego w pracy przez kobiety i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Ponadto analiza wynagrodzeń powinna uwzględniać nie tylko wypłaty pieniężne, ale także szacowaną wartość świadczeń niepieniężnych. Dopiero wtedy wynik monitoringu będzie wiarygodny.

W porównaniu z innymi obszarami nierównego traktowania dostęp do szkoleń jest dziedziną, w której pracownicy i pracownice w najmniejszym stopniu odczuwają nierówne traktowanie. Nieco inaczej wygląda dostęp do awansów, aczkolwiek nierówność w tym zakresie pracownicy odczuwają w mniejszym stopniu niż np. w sferze wynagrodzeń czy w sferze godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Z przeprowadzonych badań wynika, że kobiety niezależnie od ich wieku, wykształcenia czy faktu posiadania dzieci rzadziej niż mężczyźni biorą udział w szkoleniach finansowanych przez firmę. Niemniej jednak nie potwierdziły się opinie, że do szkoleń mają jedynie dostęp młode osoby, że mężatki mające dzieci nie są brane pod uwagę w kierowaniu na szkolenia. W szczególności sytuacja kobiet mających jedno dziecko jest stosunkowo dobra, gdy analizować dostęp zarówno do szkoleń, jak i do awansów. Nierówność w traktowaniu kobiet i mężczyzn w obszarze dostępu do awansów i szkoleń nieco silniej jest odczuwana przez pracownice i pracowników dużych firm. Kobiety z wyższym wykształceniem, niemające dzieci lub mające jedno dziecko, a zatem osoby, które dysponują przygotowaniem do pracy na stanowiskach kierowniczych i są w małym stopniu obciążone obowiązkami rodzinnymi, stosunkowo najczęściej miały poczucie pomijania w awansowaniu. Zarówno pracownicy, jak i kierownicy wyrażali przekonanie, że u podstaw ograniczonych możliwości awansu kobiet tkwią przyczyny kulturowe i społeczne. Niemniej jednak w żadnej z badanych firm nie korzystano z dopuszczanych prawem unijnym i stosowanych w innych krajach specjalnych sposobów – działań wyrównawczych – w celu zwiększenia liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych, szczególnie najwyższego szczebla, lub w celu zwiększenia liczby kobiet wśród pracowników w branżach typowo męskich.

Ważnym elementem polityki równych szans jest oferowanie przez pracodawców rozwiązań ułatwiających harmonijne godzenie ról zawodowych z rodzinnymi. Stosowanie takich rozwiązań stanowi istotny instrument wyrównywania szans osób, które obciążone są rodzinnymi zobowiązaniami. Materiał zgromadzony w badaniu przeprowadzonym na potrzeby konkursu „Firma Równych Szans 2006” pokazał, iż nawet w firmach, które się doń zgłosiły, jest jeszcze wiele do zrobienia w tym zakresie. Istnienie jakichkolwiek rozwiązań ułatwiających łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi potwierdziła tylko jedna trzecia pracodawców z firm uczestniczących w konkursie. Najczęściej – co nie znaczy, że powszechnie – stosowane rozwiązania to elastyczny czas pracy, możliwość pracy w domu i praca w niepełnym wymiarze czasu. Nieliczne firmy mogły się pochwalić bardziej rozbudowaną ofertą, np. w postaci dopłat do przedszkola czy posiadaniem pokoju dla matek z dziećmi

albo programów „pracująca mama”. W żadnym z przedsiębiorstw, które przystąpiły do konkursu, nie prowadzono przyzakładowego żłobka ani przedszkola, tylko w 3 (5% badanych) stosowano dopłaty do opieki nad dziećmi, w 15 firmach (29% badanych) organizowano lub dofinansowywano wakacje dzieci. Z drugiej strony w dużej liczbie firm (44% małych i średnich oraz w 77% dużych) pracownikom, a nawet ich rodzinom (odpowiednio 11% i 36%) oferowano dopłaty do basenu bądź fitness klubu. Są przesłanki pozwalające wręcz wnioskować o nieprzychylności niektórych pracodawców wobec tego obszaru i kierowaniu się przez nich zasadą mówiącą, że łączenie pracy zawodowej z wychowaniem dzieci jest „problemem pracownika”. Z powodu notowanego od wielu lat wysokiego bezrobocia silna jest motywacja do utrzymania pracy, co działa wbrew interesom pracownic i pracowników. Ich starania o to, by obciążenia rodzinne nie rzutowały na wykonywaną pracę, zwalniają pracodawców z odpowiedzialności za tworzenie przyjaznych praktyk, ułatwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Pozostaje wierzyć, że sytuacja ta będzie ulegać zmianie, jeśli nie na skutek uświadomienia sobie przez pracodawców rangi tego obszaru, to w efekcie przemian na rynku pracy, które wymuszają bardziej powszechne stosowanie i wzbogacenie oferty rozwiązań służących harmonijnemu pełnieniu ról zawodowych i rodzinnych.

Jeśli mówimy o wprowadzaniu rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, to musimy zdawać sobie sprawę z różnych możliwości firm oraz różnych potrzeb pracowników w tym zakresie, które powinny być uwzględniane zarówno przez twórców polityki społecznej państwa, jak i samorządy oraz pracodawców. Wyniki przeprowadzonych badań pokazują, że niezależnie od wielkości firmy zarówno kobiety, jak i mężczyźni opowiadają się najczęściej za łączeniem pracy obojga rodziców w pełnym wymiarze z wychowywaniem jednego lub dwójki dzieci. Stosunkowo rzadkie są wskazania na niepełny wymiar czasu pracy matek (jedynie przy dwójce dzieci), jak i na wycofywanie się matek z pracy w okresie opieki nad małymi dziećmi. Pracownice dużych firm charakteryzują się wyraźnie większymi preferencjami do łączenia pracy w pełnym wymiarze z wychowywaniem dzieci i mniejszym poparciem dla rezygnacji z pracy niż pracownice z firm małych i średnich. Jeśli chodzi o opinie mężczyzn, to wśród nich także preferowany jest wariant łączenia przez żony/partnerki pracy w pełnym wymiarze z wychowywaniem jednego lub dwójki dzieci.

Zapotrzebowanie na niepełny wymiar czasu pracy oraz na urlopy wychowawcze jest większe wśród pracownic firm małych i średnich, zaś pracownice firm dużych opowiadają się raczej za łączeniem obowiązków rodzinnych z pracą w pełnym wymiarze, więc elastyczny czas pracy (zadaniowy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy) i możliwość pracy w domu mają dla nich szczególne znaczenie, jak również łatwy dostęp do opieki instytucjonalnej – żłobków i przedszkoli. Wielkość firmy powinna być brana pod uwagę w analizach dotyczących zarówno oczekiwań, jak i praktyki stosowania rozwiązań w zakresie łączenia pracy z rodziną. Przemawiają za tym także wypowiedzi pracodawców na temat problemów wynikających z korzystania przez pracownice i pracowników z uprawnień rodzicielskich oraz trudności we wprowadzeniu ewentualnych nowych rozwiązań.

Małe i średnie firmy częściej niż duże mają trudności związane z utrzymaniem rytmu pracy i koniecznością zatrudnienia nowego pracownika także wówczas, gdy nieobecność w pracy ma charakter krótkotrwały (zwolnienia opiekuńcze lub chorobowe). W dużych firmach korzystanie przez pracownice czy pracowników z uprawnień rodzicielskich wymusza na ogół konieczność zmiany organizacji pracy. Pracodawcy małych i średnich firm częściej niż dużych zwracają uwagę, że korzystanie przez pracownicę lub pracownika z urlopu wychowawczego powoduje utratę inwestycji w jego kwalifikacje i umiejętności, a odmowa pracy w godzinach nadliczbowych – dodatkowe koszty dla pracodawcy. Jeśli zaś chodzi o wprowadzanie nowych rozwiązań, to w obu grupach firm trudności łączono najczęściej ze zorganizowaniem opieki nad dziećmi w miejscu pracy (żłobka bądź przedszkola) oraz z zastosowaniem

telepracy. Trudności wiązano zatem głównie z przedsięwzięciami pociągającymi za sobą bezpośrednie koszty, a nie z tymi, które mogą wywoływać zmiany w systemie organizacji pracy lub czasie pracy.

Interesujące jest to, że wyniki badań wykazały słabszą ochronę mężczyzn powracających do pracy po urlopie wychowawczym niż kobiet po takim urlopie. Należy to potraktować jako sygnał nierównego traktowania mężczyzn w dostępie do przysługujących im uprawnień pracowniczych, a ponadto jako działanie osłabiające ich motywację do korzystania z urlopu wychowawczego.

Żadna z badanych osób, będąca przedstawicielem pracodawców, nie zanegowała, że korzystanie z urlopu macierzyńskiego wywołuje trudności w funkcjonowaniu firmy. Może to świadczyć o wyjątkowo negatywnym postrzeganiu przez pracodawców tego uprawnienia na tle innych, a równocześnie podważa zasadność dalszego ustawowego wydłużania wymiaru urlopu macierzyńskiego. Można to pozostawić do rozstrzygnięcia firmom, jak bowiem wynika z badań, niektóre z nich (2 wśród 52 badanych) oferują pracownikom ponadustawowe płatne miesiące tego urlopu, jeśli zachodzi taka potrzeba i jeśli firma może sobie na to pozwolić. Wskazane jest zatem podejmowanie działań promocyjnych i tworzenie zachęt dla firm do rozszerzania katalogu form pomocy, a nie narzucanie obligatoryjnych, bowiem to, co jest możliwe do wprowadzenia w dużych firmach, nie zawsze może być łatwe do zastosowania w firmach małych czy średnich.

Zbyt wiele przedsiębiorstw nie stosuje się do art. 94¹ Kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do poinformowania pracowników o równym traktowaniu, o przeciwdziałaniu dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi. Pracodawca ma do wyboru sposób poinformowania: przeprowadzenie wewnętrznego szkolenia, zapisanie informacji o zakazie dyskryminacji i procedurach postępowania, gdy zakaz ten jest naruszany, w kodeksie firmy udostępnianym każdemu pracownikowi lub zamieszczenie jej w intranecie. Jak pokazują przeprowadzone w ramach projektu Gender Index badania, stopień wiedzy i świadomości na temat dyskryminacji, a w szczególności jej przejawu w postaci molestowania czy mobbingu, jest wśród pracodawców i pracowników niedostateczny, dlatego niezbędne jest prowadzenie wewnętrznych szkoleń z tego zakresu. Standardy europejskie obligują też do wyznaczenia w firmie osoby (specjalisty/specjalistki ds. równouprawnienia) odpowiedzialnej za przestrzeganie zasady równego traktowania w miejscu pracy i przeciwdziałania dyskryminacji. Wprowadzie wśród badanych firm zjawisko molestowania seksualnego lub mobbingu występowało w pojedynczych przypadkach, jest ono jednak na tyle szkodliwe (stanowi złamanie prawa, uchybia godności pracownika czy pracownicy, zmniejsza jego/jej motywację do pracy, zagraża zdrowiu, wpływa negatywnie na wydajność pracy), że w interesie pracodawcy jest podejmowanie działań na rzecz eliminacji nawet pojedynczych przypadków.

Charakterystyczne dla projektu Gender Index było kompleksowe podejście do problemu równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Dlatego też analizie zostały poddane wszystkie obszary, które składają się na taką politykę: proces rekrutacji, dostęp do szkoleń i awansów, wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, udogodnienia w zakresie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, ochrona przed zwolnieniami, przed molestowaniem i mobbingiem. Postawiliśmy firmom wysoką poprzeczkę, bowiem chcieliśmy od początku promować standardy obowiązujące w Unii Europejskiej, przyczyniające się do poprawiania jakości pracy, do zwiększania efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstw. Zdobyte przy realizacji projektu Gender Index doświadczenia wskazują, że formuła konkursu jako sposób promowania równości ze względu na płeć w miejscu pracy sprawdziła się i będzie on ogłaszany w kolejnych latach.



Bibliografia

- Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych, red. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2007
- Arulampalam W., Booth A.L., Bryan M.L., *Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Gap Across the Wage Distribution*, „Industrial and Labor Relations Review” Vol. 60, No 2, January 2007
- Balcerzak-Paradowska B., *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, IPiSS, Warszawa 2004
- Beck U., *Społeczeństwo ryzyka*, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2002
- Booth A., Francesconi M., Frank J., *A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender*, „European Economic Review” Vol. 47, 2003
- Borys T., *Elementy teorii jakości*, PWN, Warszawa 1980
- Bourdieu P., *Dominacja męska*, Of. Naukowa, Warszawa 2004
- Brannon L., *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2002
- Brown G., *Równość szans – krok po kroku*, w: *Firma równych szans. Przewodnik dobrych praktyk*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007
- Bruijn J., *Porównywalna wartość pracy i działania na rzecz równej płacy w Unii Europejskiej*, w: A.G. Dijkstra, J. Plantega, *Ekonomia i płeć*, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2003
- Budrowska B., *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wyd. Funna, Wrocław 2000
- Budrowska B., Duch-Krzystoszek D., Titkow A., *Czy kobiety chcą rozbić szklany sufit?*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, ISP, Warszawa 2003
- Dalton R.J., *Citizen Politics*, Seven Bridges Press, New York–London 2002
- Dzwonkowska K., *Problem równości kobiet i mężczyzn w społeczeństwie polskim na początku XXI wieku*, w: *Sex i gender. Płeć biologiczna i kulturowa w refleksjach i badaniach młodych socjologów*, red. E. Malinowska, Wyd. UŁ, Łódź 2004
- Fuszara M., *Zmiany w świadomości kobiet w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, red. M. Fuszara, ISP, Warszawa 2002
- Gauthier A., *Trends in policies for family-friendly societies*, w: *The new demographic regime. Population challenges and policy responses*, red. M. Macura, A.L. MacDonald, W. Haug, UN, New York–Geneva 2005
- Gendering Elites. Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, red. M. Vianello, G. Moore, Macmillan, New York–London 2000
- Góralski A., *Metody opisu i wnioskowania statystycznego w psychologii*, PWN, Warszawa 1976
- Hellwig Z., *Zastosowanie metody taksonomicznej do typologicznego podziału krajów ze względu na poziom ich rozwoju oraz zasoby i strukturę wykwalifikowanych kadr*, „Przegląd Statystyczny” nr 4, 1968
- Inglehart R., *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles*, Princeton University Press, Princeton 1997
- Inglehart R., Pippa N., *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change Around the World*, Cambridge University Press, Cambridge 2003

- Jacukowicz Z., *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPiSS, Warszawa 2000
- Keane M.P., Prasad E.S., *Changes in the Structure of Earnings during the Polish Transition*, „Journal of Development Economics” No 80, 2006
- Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, red. M. Fuszara, ISP, Warszawa 2002
- Kotowska I.E., *Europa wobec przeobrażeń rodziny. Czy potrzebna jest europejska strategia prorodzinna?*, w: *Polska wobec redefinicji Strategii Lizbońskiej*, Zielona Księga Polskiego Forum Strategii Lizbońskiej, red. M.J. Radło, IBnGR, Warszawa–Gdańsk 2005
- Kotowska I.E., *Przemiany rodziny: Polska a Europa*, w: *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna*, *Polskie Forum Strategii Lizbońskiej – Niebieskie Księgi 2005*, red. I. Wóycicka, IBnGR, Warszawa–Gdańsk 2005
- Kotowska I.E., *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, w: *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, IPiSS, GUS, Warszawa 2004
- Kotowska I.E., Baranowska A., *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, GUS, Warszawa 2006
- Kotowska I.E., Matysiak A., *Reconciliation of work and family under different institutional settings*, w: *People, Population Change and Policies: Lessons from the Population Policy Acceptance Study*, red. C. Höhn, D. Avramov, I.E. Kotowska, Kluwer, Dordrecht 2007
- Lisowska E., *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, Of. Wyd. SGH, Warszawa 2001
- Listwan T., *Zarządzanie kadrami*, C.H. Beck, Warszawa 2002
- Managing Organizations that learn*, red. S. Cavaleri, D. Fearon, Blackwell Business, Cambridge, Mass. 1996
- Mandal E., *Molestowanie seksualne*, „Palestra” nr 1-2, 2002
- Mandal E., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Czasopismo Psychologiczne” nr 1, 2001
- Matysiak A., *Porównanie wyników badania w wybranych krajach europejskich*, w: *Scenariusze polityki ludnościowej dla Polski. Badanie eksperckie Delphi*, red. I.E. Kotowska, Of. Wyd. SGH, Warszawa 2005
- Matysiak A., Steinmetz S., *Who follows whom? Female part-time employment patterns in West Germany, East Germany and Poland*, „Working Papers” No 94, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Mannheim 2006
- Muszyńska M., *Structural and cultural determinants of fertility in Europe*, Warsaw School of Economics, Warsaw 2007
- Phillips A., *Democracy and Difference*, Pennsylvania State University Press, Pennsylvania 1993
- Pisz Z., *Zadania społeczne przedsiębiorstwa w nowych warunkach ekonomiczno-społecznych*, w: *Zadania społeczne*, red. Z. Pisz, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław 2002
- Pluta W., *Wielowymiarowa analiza porównawcza w badaniach ekonomicznych*, PWE, Warszawa 1977
- Powell G.N., *Przywództwo i płeć: Vive la difference?*, w: *Kobiety, mężczyźni i płeć*, red. M.R. Walsh, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2002
- Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003
- Rawłuszko M., *Polityka równych szans a zarządzanie różnorodnością*, w: *Firma równych szans. Przewodnik dobrych praktyk*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007
- Siemieńska R., *Elites' Value Orientations*, w: *Gendering Elites. Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, red. M. Vianello, G. Moore, Macmillan, New York–London 2000

- Siemieńska R., *Gender Research Productivity Puzzle in Polish Universities*, w: *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*, red. R. Siemieńska, A. Zimmer, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2007
- Siemieńska R., *Od wartości postmaterialistycznych do materialistycznych – casus Polski*, w: *Zmiana czy stagnacja?*, red. M. Marody, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2004
- Siemieńska R., *Values*, w: *Women and Men in Political and Business Elites: A Comparative Study in the Industrialized World*, red. M. Vianello, G. Moore, „Current Sociology” Vol. 52/3, 2004, Monograph 1
- Siemieńska R., *Życie publiczne i podejmowanie decyzji*, w: *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn*, t. 2, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2006
- Strahl D., *Metody ekonometryczne w modelowaniu rozwoju przemysłu*, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław 1984
- Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, ISP, Warszawa 2003
- Śliwa K.R., *O organizacjach inteligentnych i rozwiązywaniu złożonych problemów zarządzaniu nimi*, WSM SIG, Warszawa 2001
- Thomas D.A., Ely R.J., *Różnice mają znaczenie. Nowy paradygmat zarządzania różnorodnością*, w: *Kobiety i biznes*, Wyd. Helion, Gliwice 2006
- Thomas R.R., Jr., *Building on the promise of diversity. How we can move to the next level in our workplace, our communities, and our society*, American Management Association, New York 2006
- Titkow A., Duch-Krzyszczak D., Budzowska B., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2004
- Unger R., Saundra, *Seksizm: perspektywa zintegrowana*, w: *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice*, red. B. Wojciszke, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2002
- Whetten D.A., Rands G., Godfrey P., *What Are the Responsibilities of Business to Society?*, w: *Handbook of Strategy and Management*, red. A. Pettigrew, H. Thomas, R. Whittington, Sage, London–Thousand Oaks–New Delhi 2001
- Work and Parenthood – Comparative Data Analysis and Policy Implications*, red. I.E. Kotowska, Workpackage 6, DIALOG project, The Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics, Warsaw 2005
- Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: Kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji. Raport z badań*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000
- Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej*, red. K. Lohmann, A. Seibert, Koalicja Karat, Warszawa 2003
- Zielińska E., *Molestowanie seksualne w ustawodawstwie Unii Europejskiej*, w: *Równość praw kobiet i mężczyzn. Prawodawstwo Unii Europejskiej. Teksty i komentarze*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2002
- Zielińska E., *Przeciwdziałanie barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, ISP, Warszawa 2003



1
DAAR RI

Alfabetyczna lista firm, które wzięły udział w konkursie „Firma Równych Szans 2006”

Agencja Transportowa Macro Service Anna Kos & Mariusz Kos Sp.J., Warszawa
Alcan Packaging Cebal Tuba Sp. z o.o., Łódź
AUDIOFON Sprzedaż aparatów słuchowych, Wrocław
Auxilium SA Kancelaria Biegłych Rewidentów, Kraków
Bahpol Sp.J. Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak, Kłobuck
Bank Handlowy w Warszawie SA, Warszawa
Benteler Distribution Poland Sp. z o.o., Siemianowice Śląskie
Blikle Sp. z o.o., Warszawa
BOT Elektrownia Bełchatów SA, Bełchatów
BP Polska Sp. z o.o., Kraków
BRE Agent Transferowy Sp. z o.o., Warszawa
BRE Bank SA, Warszawa
British-American Tobacco Polska SA, Augustów
Carrefour Polska Sp. z o.o., Warszawa
Centrum Badań Jakości Sp. z o.o., Lubin
CMS Cameron McKenna Dariusz Greszta, Warszawa
Deloitte, Warszawa i oddziały
Doradztwo Gospodarcze DGA SA, Poznań
EFICOM Sp. z o.o., Warszawa
Elbląski Uniwersytet Robotniczy, Elbląg
Euromot Sp. z o.o., Żory
Europejskie Centrum Doradztwa i Dokumentacji Podatkowej Sp. z o.o., Łódź
Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki
Gallaher Polska Sp. z o.o., Poddębice
Hewlett Packard Polska Sp. z o.o., Warszawa
HJ Heinz Polska SA, Pudliszki
IBM Polska Sp. z o.o., Warszawa
Johnson & Johnson Poland Sp. z o.o., Warszawa
Kongsberg Automotive Sp. z o.o., Pruszków
Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris SA, Piaseczno
Legend Group, Warszawa
Mary Kay Cosmetics Poland, Warszawa
McCann Erickson Polska Sp. z o.o., Warszawa
McDonald's Polska Sp. z o.o., Warszawa
MEMRB International Poland Sp. z o.o., Warszawa

Motorola Polska Electronics Sp. z o.o., Kraków
Novartis Poland Sp. z o.o., Warszawa
Profes Centrum kształcenia i doradztwa E. Karpińska-Bryke, A. Olszewski, M. Bryke Sp.J., Wrocław
Provident Polska SA, Warszawa
SEKA SA, Warszawa
Softex Data, Warszawa
Solar Company Ltd Sp. z o.o., Poznań
Specjalistyczny Szpital im. E. Szczeklika, Tarnów
Spółdzielnia Pracy „Muszynianka”, Krynica Zdrój
Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych SKOK, Sopot
Universal McCann Sp. z o.o., Warszawa
Urząd Skarbowy w Środzie Śląskiej, Środa Śląska
Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o., Polkowice
Wakacje.pl Sp. z o.o., Gdańsk
WIDEX Polska Sp. z o.o., Wrocław
YES Bizuteria Sp. z o.o., Poznań
Żak Sp. z o.o., Warszawa

Laureaci konkursu „Firma Równych Szans 2006”

W KATEGORII MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW

Miejsce 1.

Bahpol Sp.J. Bogdan Krysiak i Henryk Krysiak

Firma zatrudnia jednakową liczbę kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, wyróżnia się monitorowaniem płac i stosunkowo małymi różnicami w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Wykonuje usługi w zakresie nadruków i opakowań giętkich. Ma swoją siedzibę w Kłobucku. Istnieje od 1990 r.

Miejsce 2.

Euromot Sp. z o.o.

Firma wyróżnia się dobrą polityką w obszarze dostępu do zatrudnienia i rekrutacji oraz szkoleń. Reprezentuje branżę motoryzacyjną, jest dilerem samochodów marki Fiat i Alfa Romeo. Ma swoją siedzibę w Żorach. Istnieje od 1992 r.

Miejsce 3.

Wakacje.pl Sp. z o.o.

Firma wyróżnia się dobrą polityką w obszarze rekrutacji pracowników, płac oraz ochrony przed zwolnieniami. Reprezentuje branżę turystyczną. Ma swoją siedzibę w Gdańsku. Istnieje na polskim rynku od 1999 r. Zatrudnia w większości kobiety.

Wyróżnienie 1.

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości

za ułatwianie pracownikom łączenia pracy z rodziną

Fundacja prowadzi usługi doradcze. Ma swoją siedzibę w Suwałkach. Istnieje od 1994 r. Większość zatrudnionych stanowią kobiety.

Wyróżnienie 2.

Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych SKOK

za politykę równego dostępu do awansów

Towarzystwo reprezentuje branżę pośrednictwa finansowego. Ma swoją siedzibę w Sopocie. Istnieje od 1995 r. Większość zatrudnionych stanowią kobiety.

W KATEGORII DUŻYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Miejsce 1.**Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris SA**

Firma wyróżnia się dobrą polityką w zakresie zatrudnienia i rekrutacji oraz ułatwieniami w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

Reprezentuje branżę kosmetyczną. Ma swoją siedzibę w Piasecznie pod Warszawą. Istnieje od 1983 r. Zatrudnia głównie kobiety.

Miejsce 2.**Motorola Polska Electronics Sp. z o.o.**

Firma wyróżnia się równym traktowaniem w dostępie do szkoleń oraz ochroną pracowników przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem. Zatrudnia stosunkowo dużo kobiet na stanowiskach kierowniczych w proporcji do niewielkiej liczby ogółu pracujących w niej kobiet.

Jest producentem oprogramowania. Ma swoją siedzibę w Krakowie. Istnieje na polskim rynku od 1998 r.

Miejsce 3.**IBM Polska Sp. z o.o.**

Firma wyróżnia się dobrą polityką w zakresie wynagrodzeń oraz bogatymi rozwiązaniami na rzecz łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, w tym telepracą i dopłatami do przedszkoli, żłobków, wakacji dzieci pracowników.

Reprezentuje branżę informatyczną. Ma swoją siedzibę w Warszawie. Istnieje na polskim rynku od 1991 r.

Wyróżnienie 1.**BP Polska Sp. z o.o.*****za dążenie do równych wynagrodzeń oraz przeciwdziałanie molestowaniu***

Firma reprezentuje branżę paliwową. Ma swoją siedzibę w Krakowie. Istnieje na polskim rynku od 1991 r.

Wyróżnienie 2.**Centrum Badań Jakości Sp. z o.o.*****za ułatwianie pracownikom łączenia pracy z rodziną***

Firma reprezentuje branżę górnictwo i hutnictwo metali nieżelaznych. Ma swoją siedzibę w Lublinie. Istnieje od 1996 r.

KWESTIONARIUSZE ANKIET

(Wypełnia osoba z działu kad)

ANKIETA DLA PRZEDSIĘBIORSTW

SPOSÓB UDZIELANIA ODPOWIEDZI

Prosimy o wyraźne zaznaczenie wybranej odpowiedzi kółkiem lub krzyżykiem. Poniżej przedstawiamy przykład prawidłowego zaznaczenia wybranej odpowiedzi:

99. Jaki jest Pana(i) ulubiony owoc? Proszę zaznaczyć **jedną** odpowiedź.

- a. Jabłko 1 lub ✕
b. Gruszka 2

A. INFORMACJA O PRZEDSIĘBIORSTWIE

A1. Sektor ekonomiczny przedsiębiorstwa. Proszę zaznaczyć dział gospodarki zgodnie z kodem EKD.

Sekcja A – Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo (kody EKD 1-2)	01
Sekcja B – Rybołówstwo i rybactwo (kod EKD 5)	02
Sekcja C – Górnictwo i kopalnictwo (kody EKD 10-14)	03
Sekcja D – Przetwórstwo przemysłowe (kod EKD 15-37)	04
Sekcja E – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę (kody EKD 40-41)	05
Sekcja F – Budownictwo (kod EKD 45)	06
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (kody EKD 50-52)	07
Sekcja H – Hotele i restauracje (kod EKD 55)	08
Sekcja I – Transport, gospodarka magazynowa i łączność (kody EKD 60-64)	09
Sekcja J – Pośrednictwo finansowe (kody EKD 65-67)	10
Sekcja K – Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (kody EKD 70-74)	11
Sekcja L – Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne (kod EKD 75)	12
Sekcja M – Edukacja (kod EKD 80)	13
Sekcja N – Ochrona zdrowia i opieka społeczna (kod EKD 85)	14
Sekcja O – Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna (kod EKD 90-93)	15
Inna branża (proszę wpisać)	16

A2. Proszę zaznaczyć cyfrę odpowiadającą sektorowi własności.

Przedsiębiorstwo państwowe (w tym także: jednoosobowa spółka Skarbu Państwa SA oraz spółka SA, w której udział Skarbu Państwa lub kapitału innych jednostek państwowych i publicznych wynosi ponad 50% kapitału ogółem tej spółki)	1
Jednostka budżetowa	2
Zakład komunalny	3
Spółdzielnia (produkcyjna, handlowa, usługowa)	4
Przedsiębiorstwo zagraniczne lub spółka akcyjna (SA), w której udział kapitału zagranicznego wynosi ponad 50% kapitału tej spółki	5
Przedsiębiorstwo z prywatnym kapitałem krajowym lub spółka akcyjna (SA), w której krajowa własność prywatna wynosi ponad 50% kapitału tej spółki	6
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (z o.o.) z krajowym lub mieszanym kapitałem	7
Spółka cywilna	8
Własność organizacji społecznej	9

A3. Jaka jest całkowita liczba zatrudnionych w firmie (stan na 31.12.2005 r.)?

a. Do 49 osób	1
b. Od 50 do 249 osób	2
c. 250 osób lub więcej	3

A4. Proszę zaznaczyć cyfrę odpowiadającą wielkości miejscowości, w której przedsiębiorstwo ma siedzibę.

Wielkość miejscowości ze względu na liczbę mieszkańców	
a. Powyżej 500 tys.	1
b. Powyżej 200 do 500 tys.	2
c. Powyżej 100 do 200 tys.	3
d. Powyżej 50 do 100 tys.	4
e. Powyżej 20 do 50 tys.	5
f. Do 20 tys.	6
g. Wieś	7

B. INFORMACJE O PRACODAWCY I ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKACH

Pracodawca

B1. Czy pracodawca (szef, dyrektor danej jednostki) jest kobietą, czy mężczyzną?

Kobietą	1	Mężczyzną	2
---------	---	-----------	---

B2. Czy pracodawca (szef, dyrektor danej jednostki) jest:

a. Właścicielem firmy	1
b. Współwłaścicielem firmy	2
c. Osobą zatrudnioną na podstawie np. umowę o pracę	3

Pracownicy

B3. Liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych według płci. Chodzi tu o trzy najwyższe szczeble w strukturze firmy (stan na 31.12.2003 r. i 31.12.2005 r.).

Stanowiska kierownicze	Mężczyźni		Kobiety	
	31.12.2003	31.12.2005	31.12.2003	31.12.2005
a. Najwyższy szczebel				
b. Wyższy szczebel				
c. Niższy szczebel				
Ogółem stanowiska kierownicze				

B4. Liczba pracowników według rodzaju umowy o pracę.

Rodzaj umowy	Mężczyźni		Kobiety	
	31.12.2003	31.12.2005	31.12.2003	31.12.2005
Ogółem pracowników				
a. Na czas określony				
b. Na czas nieokreślony				
c. Na okres próbny				
d. Pozostałe				

B5. Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin pracy.

Wymiar pracy	Mężczyźni		Kobiety	
	31.12.2003	31.12.2005	31.12.2003	31.12.2005
Ogółem pracowników				
a. Pełny				
b. Niepełny				

B6. Liczba pracowników według wykształcenia.

Poziom wykształcenia	Mężczyźni		Kobiety	
	31.12.2003	31.12.2005	31.12.2003	31.12.2005
a. Wyższe (licencjat, magister, doktor i wyżej)				
b. Średnie				
c. Poniżej średniego				

B7. Liczba pracowników mających dzieci w określonym wieku (według ukończonych lat).

Wiek dzieci	Mężczyźni	Kobiety
	31.12.2005	31.12.2005
a. Do 2 lat		
b. Od 3 do 6 lat		
c. Od 7 do 13 lat		

B8. Liczba pracowników korzystających z elastycznego czasu pracy (np. zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub skróconego tygodnia pracy, telepracy).

	2003	2005
a. Kobiety		
b. Mężczyźni		

B8a. Jeśli elastyczny czas pracy jest stosowany, to jakie jego formy występują obecnie w przedsiębiorstwie? Proszę zaznaczyć **wszystkie** właściwe odpowiedzi.

a. Zadaniowy	1
b. Indywidualny rozkład czasu pracy	2
c. Skrócony tydzień pracy	3
d. Telepraca	4
e. Inne	5

C. ZASADY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW

C1. Czy w przedsiębiorstwie stosuje się sformalizowane zasady i procedury, rekrutacji, np. konkursy?

1. Tak 2. Nie

C2. Czy zdarza się, że w treści ogłoszenia dotyczącego rekrutacji pracowników mieści się informacja o wymaganej płci kandydata?

a. Tak, zawsze	1
b. Tak, czasami	2
c. Nie, nigdy	3

C3. Czy są wymagane informacje o stanie rodzinnym kandydata/tki?

1. Tak 2. Nie

Prosimy o dołączenie do wypełnionej ankiety przykładowych ogłoszeń o pracę z ostatniego roku.

D. DOSTĘP DO KSZTAŁCENIA I AWANSÓW

D1. Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach finansowanych i dofinansowywanych przez zakład pracy.

	2003	2005
a. Kobiety		
b. Mężczyźni		

D2. Liczba pracowników, którzy awansowali w danym roku.

	2003	2005
a. Kobiety		
b. Mężczyźni		

E. WYNAGRODZENIA

E1. Proszę podać przeciętną wysokość **rocznego** wynagrodzenia (wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna) dla kobiet i mężczyzn według stanowiska.

Stanowisko	Przeciętna wysokość rocznego wynagrodzenia			
	2003		2005	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
a. Kierownicze				
b. Pozostałe				

E2. Czy w przedsiębiorstwie oferowane są dodatkowe świadczenia (tzw. bonusy, benefity)?

1. Tak

2. Nie

Jeżeli zaznaczono odpowiedź „tak”, należy odpowiedzieć na pytania E3a, E3b.

Jeżeli zaznaczono odpowiedź „nie”, należy przejść do pytania E4.

Pytania E3a oraz E3b znajdują się na następnej stronie.

E4. Czy w przedsiębiorstwie monitoruje się relacje płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach?

Tak 1

Nie 2

F. GODZENIE OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z RODZINNYMI

F1. Czy przedsiębiorstwo:

	Tak
a. Prowadzi żłobek przyzakładowy	1
b. Prowadzi przedszkole przyzakładowe	1
c. Dofinansuje opiekę nad dziećmi (żłobek, przedszkole)	1
d. Organizuje lub dofinansowuje wypoczynek dzieci pracowników	1

F2. Czy przy ustalaniu terminów urlopów wypoczynkowych pracowników uwzględnia się ich zobowiązania rodzinne?

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

F3. Pracownicy powracający z urlopów macierzyńskich.

Wyszczególnienie	Lata	
	2003	2005
a. Liczba kobiet, które powróciły z urlopu macierzyńskiego		
– w tym liczba tych, które przez co najmniej rok były zatrudnione na tym samym stanowisku, co przed urlopem		
b. Liczba mężczyzn, którzy korzystali z części urlopu macierzyńskiego		
– w tym liczba tych, którzy przez co najmniej rok byli zatrudnieni na tym samym stanowisku, co przed urlopem		

F4. Pracownicy powracający z urlopów wychowawczych.

Wyszczególnienie	Lata	
	2003	2005
a. Liczba kobiet, które powróciły z urlopu wychowawczego		
– w tym liczba tych, które przez co najmniej rok były zatrudnione na tym samym stanowisku, co przed urlopem		
b. Liczba mężczyzn, którzy korzystali z części urlopu wychowawczego		
– w tym liczba tych, którzy przez co najmniej rok byli zatrudnieni na tym samym stanowisku, co przed urlopem		

F5. Liczba dni nieprzepracowanych.

Dni nieprzepracowane	2003		2005	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Ogółem				
W tym według przyczyn:				
a. Choroba własna				
b. Opieka nad dzieckiem				
c. Opieka nad inną (dorosłą) osobą				

G. RUCH OSOBOWY

G1. Liczba pracowników, z którymi doszło do rozwiązania umowy o pracę.

	2003		2005	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
a. Ogółem				
b. Z winy pracownika				
c. Zwolnienia grupowe				
d. Za porozumieniem stron				

G2. Liczba osób przyjętych do pracy.

2003		2005	
mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety

H. POZOSTAŁE ZAGADNIENIA

H1. Czy pracownicy firmy uczestniczyli w szkoleniach dotyczących:

	Tak	Nie	
a. Równego traktowania ze względu na płeć	1	2	
b. Molestowania seksualnego	1	2	
c. Mobbingu	1	2	

H2. Liczba pracowników, którzy zgłosili skargi dotyczące:

	2003		2005	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
a. Nierównego traktowania ze względu na płeć				
b. Nierównego traktowania ze względu na wiek				
c. Molestowania seksualnego				
d. Mobbingu				

H3. Czy w firmie jest wyznaczona osoba/jednostka organizacyjna, do której można składać skargi?

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

Prosimy o dołączenie do wypełnionej ankiety ogłoszeń o pracę z ostatniego roku.

Dziękujemy bardzo za wypełnienie ankiety

ANKIETA DLA PRACOWNIKÓW

SPOSÓB UDZIELANIA ODPOWIEDZI

Prosimy o wyraźne zaznaczenie wybranej odpowiedzi znakiem „X” lub „V”. Poniżej przedstawiamy przykład prawidłowego zaznaczenia wybranej odpowiedzi:

99. Jaki jest Pana/i ulubiony owoc? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

- a. Jabłko 1 lub 1
 b. Gruszka 2
 c. Mandarynka 3

GODZENIE PRACY ZAWODOWEJ Z OBOWIĄZKAMI RODZINNYMI

1. Dla wielu kobiet i rosnącej grupy mężczyzn bardzo istotną sprawą jest pogodzenie pracy zawodowej z wychowaniem dzieci. Który z wariantów określił(a)by Pan/i jako idealny dla siebie, a który wybrał(a)by Pan/i dla Pana/i żony (partnerki)/męża (partnera)?

(Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź w każdej z 2 kolumn).

	Dla siebie	Dla żony (partnerki)/ męża (partnera)
a. Praca zawodowa w pełnym wymiarze czasu i brak dzieci	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/> 01
b. Praca zawodowa w pełnym wymiarze czasu i jedno dziecko	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/> 02
c. Praca zawodowa w pełnym wymiarze czasu i dwójka dzieci	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/> 03
d. Praca zawodowa w pełnym wymiarze czasu i więcej niż dwójka dzieci	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/> 04
e. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze czasu i brak dzieci	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/> 05
f. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze czasu i jedno dziecko	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/> 06
g. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze czasu i dwójka dzieci	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/> 07
h. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze czasu i więcej niż dwójka dzieci	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/> 08
i. Rezygnacja z pracy zawodowej dopóki dzieci są małe	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/> 09
j. Rezygnacja z pracy zawodowej jeśli posiada się dzieci	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
k. Nie mam zdania/Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11

1a. Proszę wskazać, który z poniższych wariantów opisuje Pana/i obecną sytuację, a który dotyczy sytuacji Pana/i żony/męża (partnerki/partnera).

(Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź w każdej z 2 kolumn).

	Sytuacja własna	Sytuacja żony (partnerki)/ męża (partnera)
a. Praca zawodowa w pełnym wymiarze czasu i brak dzieci	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/> 01
b. Praca zawodowa w pełnym wymiarze czasu i jedno dziecko	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/> 02
c. Praca zawodowa w pełnym wymiarze czasu i dwójka dzieci	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/> 03
d. Praca zawodowa w pełnym wymiarze czasu i więcej niż dwójka dzieci	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/> 04
e. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze czasu i brak dzieci	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/> 05
f. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze czasu i jedno dziecko	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/> 06
g. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze czasu i dwójka dzieci	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/> 07
h. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze czasu i więcej niż dwójka dzieci	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/> 08
i. Rezygnacja z pracy zawodowej dopóki dzieci są małe	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/> 09
j. Rezygnacja z pracy zawodowej jeśli posiada się dzieci	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
k. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11

2. Ludzie mają różny stosunek do swojej pracy. Proszę powiedzieć, na ile zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującą opinią: *Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy.*

a. Zdecydowanie się zgadzam	<input type="checkbox"/> 1
b. Raczej się zgadzam	<input type="checkbox"/> 2
c. Ani tak, ani nie	<input type="checkbox"/> 3
d. Raczej się nie zgadzam	<input type="checkbox"/> 4
e. Zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="checkbox"/> 5

3. Czy w Pana/i przypadku praca zawodowa wpłynęła na decyzję o:

(Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi).

	Tak
a. Rezygnacji z posiadania dziecka w ogóle	<input type="checkbox"/> 1
b. Posiadaniu lub nie kolejnego dziecka	<input type="checkbox"/> 1
c. Późniejszym ojcostwie/Macierzyństwie	<input type="checkbox"/> 1
d. Żadne z powyższych	<input type="checkbox"/> 1

4. Jeżeli ma Pan/i dzieci w wieku do 6 lat, to kto poświęca im najwięcej czasu, kto zajmuje się nimi w pierwszej, drugiej i trzeciej kolejności?

(Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź w każdej kolumnie).

	W kolejności		
	I	II	III
a. Pan/i	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
b. Drugi rodzic	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
c. Inni członkowie rodziny	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
d. Inne osoby spoza rodziny (poza płatną opiekunką)	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
e. Chodzą do publicznego żłobka lub przedszkola	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
f. Chodzą do prywatnego żłobka lub przedszkola	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
g. Chodzą do zakładowego żłobka lub przedszkola	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
h. Płatna opiekunka	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
j. Nie dotyczy (nie mam dzieci w wieku do 6 lat)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0

5. Jeżeli ma Pana/i dzieci, jak często opieka nad nimi utrudnia Panu/i wykonywanie obowiązków zawodowych?

Nigdy 1 Raczej rzadko 2 Dość często 3 Bardzo często 4 Trudno powiedzieć 5 Nie mam dzieci 8

6. W jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?

(Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź w każdym wierszu).

	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
a. Gdy nie ma wystarczająco dużo miejsc pracy, mężczyźni mają większe prawo do pracy niż kobiety	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. Jest ze szkodą dla rodziny, jeśli mężczyzna nie pracuje zawodowo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. Jest ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje zawodowo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

6a. W jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?

(Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź w każdym wierszu).	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
d. Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e. Mężczyźni pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

7. Proszę teraz przypomnieć sobie moment przyjmowania Pana/i do obecnego miejsca pracy. Czy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zadawano Panu/i pytania o:

(Proszę zaznaczyć <u>wszystkie</u> właściwe odpowiedzi).	Tak
a. Stan cywilny	<input type="checkbox"/> 1
b. Liczbę dzieci	<input type="checkbox"/> 1
c. Plany prokreacyjne	<input type="checkbox"/> 1
d. Kto będzie opiekował się dziećmi	<input type="checkbox"/> 1
e. Dyspozycyjność	<input type="checkbox"/> 1
f. Gotowość pracy po godzinach, wyjazdy	<input type="checkbox"/> 1
g. Żadne z powyższych	<input type="checkbox"/> 1

8. Ile przeciętnie godzin tygodniowo pracuje Pan/i zawodowo? Chodzi nam o rzeczywisty czas pracy, a nie czas określony w umowie o pracę. Proszę podać czas pracy łącznie z pracą dodatkową i dojazdami.

--	--

9. Jak często w Pana/i firmie zdarzają się imprezy organizowane dla pracowników poza godzinami pracy, w których pracownicy mogą uczestniczyć **razem z rodziną**?

a. Kilka razy w roku	<input type="checkbox"/> 1
b. Raz w roku	<input type="checkbox"/> 2
c. W ogóle nie są organizowane	<input type="checkbox"/> 3

10. Komu w Pana/i firmie jest łatwiej wyjść w godzinach pracy, aby coś załatwić?

a. Mężczyznom	<input type="checkbox"/> 1
b. Kobietom	<input type="checkbox"/> 2
c. Kobietom i mężczyznom równie łatwo	<input type="checkbox"/> 3
d. Kobietom i mężczyznom równie trudno	<input type="checkbox"/> 4
e. Nie wiem/Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 5

11. Jak najczęściej postępują mężczyźni, którzy muszą wyjść z pracy z powodu opieki nad dzieckiem (np. jego choroby)?

a. Zgłaszają prawdziwy powód przełożonemu/nej	<input type="checkbox"/> 1
b. Zgłaszają inny powód wyjścia z pracy, np. konieczność pójścia do banku	<input type="checkbox"/> 2
c. Nie zgłaszają tego przełożonemu i wychodzą bez uzyskania zgody	<input type="checkbox"/> 3
d. Mężczyznom w firmie nie zdarzają się takie sytuacje	<input type="checkbox"/> 4

12. Jak najczęściej postępują kobiety, które muszą wyjść z pracy z powodu opieki nad dzieckiem (np. jego choroby)?

a. Zgłaszają prawdziwy powód przełożonemu/nej	<input type="checkbox"/> 1
b. Zgłaszają inny powód wyjścia z pracy, np. konieczność pójścia do banku	<input type="checkbox"/> 2
c. Nie zgłaszają tego przełożonemu i wychodzą bez uzyskania zgody	<input type="checkbox"/> 3
d. Kobietom w firmie nie zdarzają się takie sytuacje	<input type="checkbox"/> 4

13. Czy w Pana/i firmie zdarzyło się kiedykolwiek, że pracownik po urlopie wychowawczym nie powrócił na dotychczasowe stanowisko?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2	Nie wiem <input type="checkbox"/> 3
--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------

13a. Jeśli „tak”, to jaka była tego przyczyna?

a. Mniejsza dyspozycyjność	1
b. Restrukturyzacja firmy/Reorganizacja stanowisk	2
c. Brak kwalifikacji („nie był/a na bieżąco”)	3
d. Inne	4

14. Z zasady pracownikom w ciąży oraz osobom korzystającym z urlopu macierzyńskiego nie może być wypowiedziany stosunek pracy, ani zmienione warunki pracy i płacy. Czy zdarza się, że przepisy te są w Pana/i przedsiębiorstwie w praktyce omijane?

a. Nigdy	<input type="checkbox"/> 1
b. Raczej rzadko	<input type="checkbox"/> 2
c. Dość często	<input type="checkbox"/> 3
d. Bardzo często	<input type="checkbox"/> 4
e. Nie wiem/Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 5

ROZWIĄZANIA W FIRMIE UŁATWIAJĄCE GODZENIE PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNymi

15. Czy w Pana/i firmie istnieją godne polecenia rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową?

Nie <input type="checkbox"/> 2	Tak <input type="checkbox"/> 1
--------------------------------	--------------------------------

Jeśli tak, to jakie?

- a. _____
- b. _____
- c. _____

16. Z których, spośród wymienionych przez Pana/ią w pytaniu 15 rozwiązań, korzystał/a Pan/i osobiście w firmie, w której Pan/i obecnie pracuje?

Punkt a z P15	Punkt b z P15	Punkt c z P15	Nie korzystałem/am z żadnego z nich
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 0

17. Czy Pana/i firma finansuje lub dofinansowuje pracowników lub ich rodziny w następujących obszarach:

	Pracownika		Rodziny pracownika	
	tak	nie	tak	nie
a. Szkoleń podejmowanych przez pracownika	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2		
b. Zajęć sportowych – basenu, fitness klubu itp.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
c. Przejazdów	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
d. Opieki medycznej	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
e. Wyjazdów wypoczynkowych	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
f. Inne	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

17a. Czy Pan/i lub Pana/i rodzina korzystała z dofinansowania w następujących obszarach:

	Korzystał/a Pan/i	Pana/i rodzina
	tak	tak
a. Szkoleń podejmowanych przez pracownika	<input type="checkbox"/> 1	
b. Zajęć sportowych – basenu, fitness klubu itp.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
c. Przejazdów	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
d. Opieki medycznej	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
e. Wyjazdów wypoczynkowych	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
f. Inne	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1

18. Czy w Pana/i firmie stosowane są dopłaty do opieki i/lub kształcenia dzieci pracowników?

	Tak
a. Dopłaty do żłobka	<input type="checkbox"/> 1
b. Dopłaty do przedszkola	<input type="checkbox"/> 1
c. Dopłaty do kształcenia dzieci (szkoła, korepetycje, lekcje języków obcych)	<input type="checkbox"/> 1
d. Żadne z powyższych	<input type="checkbox"/> 1

19. Czy w obecnym miejscu pracy starał/a się Pan/i o możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2	Nie jest to stosowane w firmie <input type="checkbox"/> 3
--------------------------------	--------------------------------	---

19a. Jeśli „tak”, to czy spotkał/a się Pan/i z akceptacją, czy z odmową?

a. Spotkałem/am się z akceptacją	<input type="checkbox"/> 1
b. Spotkałem/am się z odmową	<input type="checkbox"/> 2

20. Czy w obecnym miejscu pracy starał/a się Pan/i o elastyczny czas pracy (np. zadaniowy, indywidualny rozkład czasu pracy lub skrócony tydzień pracy)?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2	Nie jest to stosowane w firmie <input type="checkbox"/> 3
--------------------------------	--------------------------------	---

20a. Jeśli „tak”, to czy spotkał/a się Pan/i z akceptacją, czy z odmową?

a. Spotkałem/am się z akceptacją	<input type="checkbox"/> 1
b. Spotkałem/am się z odmową	<input type="checkbox"/> 2

21. Na ile jest Pan/i zadowolony/a lub niezadowolony/a ze stosowanych w Pana/i firmie rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową?

W ogóle niezadowolony/a	Raczej niezadowolony/a	Ani zadowolony/a, ani niezadowolony/a	Raczej zadowolony/a	Bardzo zadowolony/a	Nie ma takich rozwiązań
1	2	3	4	5	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DOKSZTAŁCANIE

22. Czy w ciągu ostatniego roku uczestniczył/a Pan/i w kursach, seminariach, konferencjach lub innych formach kształcenia finansowanych przez zakład pracy?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2
--------------------------------	--------------------------------

Jeśli w pytaniu 22 udzielił/a Pan/i odpowiedzi „tak”, to proszę odpowiedzieć na pytanie 23.
Jeśli w pytaniu 22 udzielił/a Pan/i odpowiedzi „nie”, to proszę przejść do pytania 24.

23. Ile godzin łącznie poświęcił/a Pan/i na doszkolenie w ciągu ostatniego roku?
(W razie konieczności proszę poprzedzić zerem, np. 20 zapisać jako 020).

Liczba godzin

PŁEĆ A PRACA W FIRMIE

24. Czy w obecnym miejscu pracy zdarzyło się Panu/i być w sposób nieuzasadniony gorzej traktowanym/ą tylko ze względu na płeć?

Nigdy	Rzadko	Często	Bardzo często	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jeśli w pytaniu 24 udzielił/a Pan/i odpowiedzi „często” lub „bardzo często”, to proszę odpowiedzieć na pytanie 25.

Jeśli w pytaniu 24 udzielił/a Pan/i innej odpowiedzi, to proszę przejść do pytania 26a.

25. Czy czuł/a się Pan/i gorzej traktowany/a przez:

a. Mężczyznę	<input type="checkbox"/> 1
b. Kobiętę	<input type="checkbox"/> 2
c. Zarówno przez mężczyznę, jak i kobietę	<input type="checkbox"/> 3

26a. Czy zdarzało się, że ktoś z Pana/i **kolegów** w firmie był gorzej traktowany z powodu płci?

a. Tak, często	<input type="checkbox"/> 1
b. Tak, ale rzadko	<input type="checkbox"/> 2
c. Nie, nigdy się to nie zdarzyło	<input type="checkbox"/> 3
d. Nie wiem/Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 4

26b. Czy zdarzało się, że któraś z Pana/i **koleżanek** w firmie była gorzej traktowana z powodu płci?

a. Tak, często	<input type="checkbox"/> 1
b. Tak, ale rzadko	<input type="checkbox"/> 2
c. Nie, nigdy się to nie zdarzyło	<input type="checkbox"/> 3
d. Nie wiem/Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 4

27. Czy w Pana/i firmie istnieją jakieś godne upowszechnienia rozwiązania na rzecz zwalczania gorszego traktowania?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2	Nie wiem <input type="checkbox"/> 3
--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------

27a. Jeżeli „tak”, to czy mógłby/mogłaby Pan/i je opisać?

28. Czy Pana/i zdaniem w Pana/i obecnym miejscu pracy kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzeń (z uwzględnieniem wszelkich świadczeń dodatkowych, „bonusów”, premii)?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2
--------------------------------	--------------------------------

28a. Jeśli „tak”, to kto otrzymuje wyższe wynagrodzenie?

a. Kobiety	<input type="checkbox"/> 1
b. Mężczyźni	<input type="checkbox"/> 2

29. Czy w Pana/i obecnym miejscu pracy kiedykolwiek miał/a Pan/i poczucie, że pominięto Pana/ią przy kierowaniu na szkolenia zawodowe tylko ze względu na płeć?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2
--------------------------------	--------------------------------

30. Czy w Pana/i obecnym miejscu pracy kiedykolwiek miał/a Pan/i poczucie, że pominięto Pana/ią przy awansie tylko ze względu na płeć?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2
--------------------------------	--------------------------------

31. Czy w Pana/i obecnym miejscu pracy kiedykolwiek miał/a Pan/i poczucie, że jest molestowany/a seksualnie?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2
--------------------------------	--------------------------------

31a. Jeżeli „tak”, to czy złożył/a Pan/i skargę?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2
--------------------------------	--------------------------------

32. Czy w Pana/i obecnym miejscu pracy są ustalone procedury, jak ma postępować pracownik/ca, który czuje się ofiarą molestowania seksualnego?

Tak <input type="checkbox"/> 1	Nie <input type="checkbox"/> 2	Nie wiem <input type="checkbox"/> 3
--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------

33. Kto Pana/i zdaniem – kobiety czy mężczyźni – sprawdza się lepiej na stanowiskach kierowniczych w Pana/i firmie?

a. Zdecydowanie kobiety	<input type="checkbox"/> 1
b. Raczej kobiety	<input type="checkbox"/> 2
c. Raczej mężczyźni	<input type="checkbox"/> 3
d. Zdecydowanie mężczyźni	<input type="checkbox"/> 4
e. Płeć nie ma tu znaczenia	<input type="checkbox"/> 5

34. Na ile jest Pan/i zadowolony/a lub niezadowolony/a z pracy w obecnej firmie?

a. Bardzo zadowolony/a	<input type="checkbox"/> 1
b. Raczej zadowolony/a	<input type="checkbox"/> 2
c. Raczej niezadowolony/a	<input type="checkbox"/> 3
d. W ogóle niezadowolony/a	<input type="checkbox"/> 4
e. Nie wiem/Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 5

35. Czy Pana/i zdaniem Pana/i płeć ma wpływ na Pana/i sytuację zawodową?

a. Zdecydowanie tak	<input type="checkbox"/> 1
b. Raczej tak	<input type="checkbox"/> 2
c. Raczej nie	<input type="checkbox"/> 3
d. Zdecydowanie nie	<input type="checkbox"/> 4
e. Nie wiem/Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 5

36. Proszę uszeregować od 1 do 7 wymienione poniżej obszary, w których może dochodzić do przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w Pana/i firmie. Cyfra 1 oznacza, że ten obszar jest w najmniejszym stopniu narażony na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, zaś 7 – że w największym stopniu.

Proszę każdemu z poniższych obszarów przypisać inną cyfrę od 1 do 7, w zależności od tego, jak silnie w danej dziedzinie przejawia się nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn w Pana(i) firmie.

Proszę wpisać cyfrę:

	a. Rekrutacja pracowników (przyjmowanie do pracy)
	b. Dostęp do awansów
	c. Ochrona przed zwalnianiem pracowników
	d. Dostęp do szkoleń
	e. Wysokość wynagrodzeń
	f. Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi
	g. Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem

METRYCZKA

M1. Proszę zaznaczyć płeć:

a. Mężczyzna	<input type="checkbox"/> 1	b. Kobieta	<input type="checkbox"/> 1
--------------	----------------------------	------------	----------------------------

M2. Proszę wpisać rok urodzenia:

Rok _____

M3. Jaka jest Pana/i sytuacja rodzinna, stan cywilny?

a. Kawaler/panna/nie mieszkam ze stałym partnerem/partnerką	<input type="checkbox"/> 1
b. Mieszkam ze stałym partnerem/partnerką	<input type="checkbox"/> 2
c. Żonaty/zamężna	<input type="checkbox"/> 3
d. Rozwiedziony/rozwiedziona	<input type="checkbox"/> 4
e. Wdowiec/wdowa	<input type="checkbox"/> 5

M4. Proszę podać, jakie wykształcenie posiada **Pan/i, Pana/i ojciec, matka oraz mąż/zona/partner/partnerka.**

(Proszę wskazać jedną odpowiedź w każdej kolumnie).

	Pan/i	Pana/i ojciec	Pana/i matka	Pana/i mąż/zona (partner/ka)
Wykształcenie				
a. Podstawowe lub nieukończone podstawowe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
b. Zasadnicze zawodowe	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
c. Średnie ogólne lub średnie zawodowe	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
d. Policealne/Pomaturalne	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
e. Ukończone studia licencjackie	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
f. Ukończone wyższe magisterskie	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
g. Nie dotyczy/Nie wiem	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9

M5. Ile lat pracuje Pan/i zawodowo od chwili ukończenia przez Pana/ią 16 lat?

Liczba lat

M6. Ile lat pracuje Pan/i w obecnym miejscu pracy?

Liczba lat

M7. Jakie stanowisko obecnie Pan/i zajmuje?

M8. Czy do obowiązków związanych z Pana/i pracą należy nadzorowanie innych pracowników lub zlecanie innym pracownikom prac do wykonania?

Tak 1 Nie 2

M9. Czy którakolwiek z podległych Panu/i osób ma swoich podwładnych?

Tak 1 Nie 2

M10. Ile osób podlega Panu/i, licząc wszystkie szczeble – pośrednio i bezpośrednio?

M10a. Czy większość to:

a. Mężczyźni	<input type="checkbox"/> 1
b. Kobiety	<input type="checkbox"/> 2
c. Mniej więcej tyle samo kobiet i mężczyzn	<input type="checkbox"/> 3

M11. A ile wynosi Pana/i **miesięczny** dochód netto? Proszę obliczyć i podać **przeciętną miesięczną kwotę po odliczeniu podatku**.

a. Do 1000 PLN	<input type="checkbox"/> 01
b. Od 1001 do 1500 PLN	<input type="checkbox"/> 02
c. Od 1501 do 2000 PLN	<input type="checkbox"/> 03
d. Od 2001 do 2500 PLN	<input type="checkbox"/> 04
e. Od 2501 do 3000 PLN	<input type="checkbox"/> 05
f. Od 3001 do 4000 PLN	<input type="checkbox"/> 06
g. Od 4001 do 5000 PLN	<input type="checkbox"/> 07
h. Powyżej 5000 PLN	<input type="checkbox"/> 08

M12. Z ilu osób składa się Pana/i gospodarstwo domowe?

Liczba osób

M13. Ile wśród tych osób jest dzieci (także pełnoletnich)?

Liczba dzieci

M13a. Jeśli w Pana/i gospodarstwie są dzieci, to proszę podać ich wiek.

a. Wiek pierwszego dziecka	<input type="text"/>
b. Wiek drugiego dziecka	<input type="text"/>
c. Wiek trzeciego dziecka	<input type="text"/>
d. Wiek czwartego dziecka	<input type="text"/>

M14. Proszę podać, jaka jest wielkość miejscowości, w której Pan/i mieszka.

a. Wieś	<input type="checkbox"/> 1
b. Miasto do 20 tys. mieszkańców	<input type="checkbox"/> 0
c. Miasto powyżej 20 do 50 tys. mieszkańców	<input type="checkbox"/> 3
e. Miasto powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców	<input type="checkbox"/> 4
f. Miasto powyżej 100 do 200 tys. mieszkańców	<input type="checkbox"/> 5
g. Miasto powyżej 200 do 500 tys. mieszkańców	<input type="checkbox"/> 6
h. Powyżej 500 tys. mieszkańców	<input type="checkbox"/> 7

Bardzo dziękujemy za wypełnienie ankiety

ANKIETA DLA PRACODAWCÓW

KOBIETY I MĘŻCZYŹNI NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH

Ankieter: karta P1

P1. Komu Pana/i zdaniem łatwiej jest zarządzać firmą?

a. Mężczyznom jest zdecydowanie łatwiej	1
b. Mężczyznom jest trochę łatwiej	2
c. Płeć nie ma żadnego znaczenia	3
d. Kobietom jest trochę łatwiej	4
e. Kobietom jest zdecydowanie łatwiej	5

Ankieter: karta P2

P2. Czy zdarza się, że fakt bycia mężczyzną/kobietą przeszkadza Panu/i w pracy?

a. Tak, bardzo często	4
b. Tak, często	3
c. Tak, ale rzadko	2
d. Nie, w ogóle się tak nie zdarza	1

Ankieter: karta P3

P3. Kto Pana/i zdaniem – kobiety czy mężczyźni sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych?

a. Zdecydowanie kobiety	1
b. Raczej kobiety	2
c. Płeć nie ma znaczenia	3
d. Raczej mężczyźni	4
e. Zdecydowanie mężczyźni	5

Ankieter: karta P4

P4. W społeczeństwie jest więcej mężczyzn niż kobiet na wysokich stanowiskach. W jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującymi opiniami?

	Zdecydowanie zgadzam się	Zgadzam się	Ani zgadzam się, ani nie zgadzam	Nie zgadzam się	Zdecydowanie nie zgadzam się
a. Kobiety wolą, aby tak było	5	4	3	2	1
b. Mężczyźni wolą, aby tak było	5	4	3	2	1
c. Kobietom brak odpowiedniego przygotowania	5	4	3	2	1
d. Przyczyną jest sposób, w jaki kobiety są wychowywane	5	4	3	2	1
e. Przyczyną jest sposób, w jaki mężczyźni są wychowywani	5	4	3	2	1

f. Kobiety nie mają dostępu do układów nieformalnych, które decydują o awansie	5	4	3	2	1
g. Społeczeństwo jest tak zorganizowane, że nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska	5	4	3	2	1

PŁEĆ A PRACA

Ankieter: karta P5

P5. W jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?

	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
a. Gdy nie ma wystarczająco dużo miejsc pracy, mężczyźni mają większe prawo do pracy niż kobiety	5	4	3	2	1
b. Jest ze szkodą dla rodziny, jeśli mężczyzna nie pracuje zawodowo	5	4	3	2	1
c. Jest ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje zawodowo	5	4	3	2	1
d. Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci	5	4	3	2	1
e. Mężczyźni pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci	5	4	3	2	1

Ankieter: karta P6

P6. Który z następujących poglądów wydaje się Panu/i bardziej trafny?

a. Lepiej przyjąć do pracy kobietę niezamężną, która jest dyspozycyjna, może długo pracować, nie ma obciążeń związanych z prowadzeniem domu
b. Lepiej przyjąć do pracy mężatkę, matkę, o ustabilizowanej sytuacji, której zależeć będzie na utrzymaniu stałej pracy
c. Nie wiem/Trudno powiedzieć

P7. Czy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej kandydatom – mężczyznom mającym pracować w Pana/i firmie zadawane są pytania o:

P7a. Czy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej kandydatkom – kobietom mającym pracować w Pana/i firmie zadawane są pytania o:

	P7		P7a	
	Pytania zadawane mężczyznom		Pytania zadawane kobietom	
	tak	nie	tak	nie
a. Stan cywilny	1	2	1	2
b. Liczbę dzieci	1	2	1	2
c. Plany prokreacyjne	1	2	1	2
d. Kto będzie opiekował się dziećmi	1	2	1	2
e. Dyspozycyjność	1	2	1	2
f. Gotowość pracy po godzinach, wyjazdy	1	2	1	2
g. Inne	1	2	1	2

ROZWIĄZANIA UŁATWIAJĄCE GODZENIE PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNYMI

P8. Czy w Pana/i firmie istnieją godne polecenia praktyki/rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową?

b. Nie	
a. Tak. Jeśli tak, to jakie?	

P9. Czy w Pana/i firmie stosowane są dopłaty dla pracowników do...?

P9a. Czy w Pana/i firmie stosowane są dopłaty dla rodzin pracowników do...?

	P9 Pracowników		P9a Rodzin pracowników	
	tak	nie	tak	nie
a. Szkoleń podejmowanych przez pracownika	1	2	X	X
b. Basenu, fitness klubu, innych podobnych aktywności	1	2	1	2
c. Przejazdów	1	2	1	2
d. Opieki medycznej	1	2	1	2
e. Wyjazdów wypoczynkowych	1	2	1	2
f. Inne dopłaty	1	2	1	2

P10. Czy w Pana/i przedsiębiorstwie prowadzi się...?

	Tak	Nie
a. Żłobek przyzakładowy	1	2
b. Przedszkole przyzakładowe	1	2

P11. Czy w Pana(i) przedsiębiorstwie stosowane są dopłaty do opieki i/lub kształcenia dzieci pracowników?

Dopłaty do	Tak
a. Żłobka	1
b. Przedszkola	1
c. Kształcenia dzieci	1
d. Żadne z powyższych	1

P12. Jak często w Pana/i firmie zdarzają się imprezy organizowane dla pracowników poza godzinami pracy, w których pracownicy mogą uczestniczyć razem z rodziną?

a. Kilka razy w roku	1
b. Raz w roku	2
c. W ogóle nie są organizowane	3

P13. Czy zdarzyło się w Pana/i firmie, że pracownik po urlopie wychowawczym nie powrócił na dotychczasowe stanowisko?

Tak	1
Nie	2

P13a. Jeśli „tak”, to jaka była tego przyczyna/y?

a. Mniejsza dyspozycyjność	1
b. Restrukturyzacja firmy/Reorganizacja stanowisk	2
c. Brak kwalifikacji („nie był/a na bieżąco”)	3
d. Inne przyczyny	4

Ankieter: karta P14

P14. Czy Pana/i zdaniem korzystanie z uprawnień pracowniczych powoduje problemy w zakładzie pracy? Proszę określić, jakie są to problemy, odnosząc je do poszczególnych uprawnień.

Uprawnienia	Trudności z rytmem pracy	Konieczność zmiany organizacji pracy	Konieczność przyjęcia nowego pracownika	Mniejsze wykorzystanie umiejętności pracownika	Utrata inwestycji w pracownika	Dodatkowe koszty	Nie powoduje problemów
a. Urlopy macierzyńskie	1	1	1	1	1	1	1
b. Urlopy wychowawcze	1	1	1	1	1	1	1
c. Zwolnienia opiekuńcze	1	1	1	1	1	1	1
d. Zmiana stanowiska przez kobietę w ciąży	1	1	1	1	1	1	1
e. Wypłata dodatku wyrównawczego	1	1	1	1	1	1	1
f. Przedłużenie umowy o pracę na czas nieokreślony do dnia porodu	1	1	1	1	1	1	1
g. Odmowa pracy w godzinach nadliczbowych przez kobiety w ciąży lub dzieckiem do lat 4	1	1	1	1	1	1	1
h. Zwolnienia chorobowe	1	1	1	1	1	1	1

Ankieter: ponownie karta P14

P14a. Proszę jeszcze raz spojrzeć na problemy związane z korzystaniem z uprawnień pracowniczych i wskazać trzy, które są Pana/i zdaniem najpoważniejsze.

a. Trudności z rytmem pracy	1	Pierwszy wskazany
b. Konieczność zmiany organizacji pracy	2	Drugi wskazany
c. Konieczność przyjęcia nowego pracownika	3	Trzeci wskazany
d. Mniejsze wykorzystanie umiejętności pracownika	4	
e. Utrata inwestycji w pracownika	5	
f. Dodatkowe koszty	6	

Ankieter: karta P15

P15. Proszę spojrzeć na tę listę. Przedstawiono na niej różne formy godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Proszę zastanowić się nad trudnością wprowadzenia tych udogodnień w Państwa firmie z różnych względów: finansowych, organizacyjnych itp.

Czy mógł(mogła)by Pan/i wskazać 3 najtrudniejsze do wprowadzenia w firmie udogodnienia?

Pierwsza wskazana	
Druga wskazana	
Trzecia wskazana	

a. Niepełny wymiar pracy
b. Telepraca
c. Ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych
d. Ograniczenie zatrudnienia w dni wolne od pracy
e. Ograniczenie wysyłania w delegacje
f. Dofinansowanie opieki nad dziećmi
g. Organizacja opieki nad dziećmi (własny żłobek, przedszkole)
h. Dofinansowanie wypoczynku wakacyjnego dzieci
i. Dofinansowanie dodatkowych zajęć dla dzieci (np. nauka języków obcych)
j. Dostosowanie urlopów wypoczynkowych rodziców do roku szkolnego
k. Udział w szkoleniach osób korzystających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych
l. Zapewnienie powrotu na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego

P16. Czy w Pana/i firmie wystąpiły następujące sytuacje związane z uprawnieniami kobiet w ciąży i matek karmiących?

Uprawnienia	Tak
a. Przesunięcie pracownicy w ciąży do innej pracy	1
b. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	1
c. Wypłata dodatku wyrównawczego (gdy wynagrodzenie na nowym stanowisku było niższe niż na poprzednim)	1
d. Korzystanie z krótszego czasu pracy przez pracownice karmiące piersią	1
e. Przedłużenie umowy na czas określony kobietom w ciąży do dnia porodu	1
f. Żadne z powyższych	1

PŁEĆ A PRACA W FIRMIE

P17. Czy w swojej firmie napotkał/a Pan/i sytuacje, w których ktoś był traktowany **lepiej lub gorzej** z powodów, które odczytam?

Z powodu	17a		17b	
	Lepiej		Gorzej	
	tak	nie	tak	nie
a. Młodego wieku	1	2	1	2
b. Bycia kobietą	1	2	1	2
c. Bycia mężczyzną	1	2	1	2

P18. Czy w Pana/i firmie zdarzały się skargi dotyczące tego, że ktoś nie został przyjęty do pracy tylko dlatego, że jest...

	Tak	Nie
a. Kobietą	1	2
b. Mężczyzną	1	2

P19. Czy w Pana/i firmie zdarzały się skargi na to, że kogoś nie skierowano na szkolenia zawodowe ze względu na fakt bycia...

	Tak	Nie
a. Kobieta	1	2
b. Mężczyzn	1	2

P20. Czy w Pana/i firmie zdarzały się skargi na to, że pominięto kogoś przy awansie tylko ze względu na fakt bycia...

	Tak	Nie
a. Kobieta	1	2
b. Mężczyzn	1	2

P21a. Kto w Pana/i firmie zarabia więcej wśród osób zajmujących stanowiska **kierownicze** – kobiety czy mężczyźni?

P21b. A kto w Pana/i firmie zarabia więcej wśród osób zajmujących stanowiska inne niż kierownicze – kobiety czy mężczyźni?

	P21a Kierownicze	P21b Pozostałe
a. Mężczyźni więcej	1	1
b. Kobiety więcej	2	2
c. Nie ma większych różnic	4	4
d. Nie wiem/Trudno powiedzieć	5	5

P22. Czy w przedsiębiorstwie monitoruje się relacje płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach?

Tak	1
Nie	2

P23. Czy w Pana/i firmie były przypadki molestowania (w tym molestowania seksualnego) lub mobbingu?

	Tak	Nie
a. Przypadki molestowania seksualnego	1	2
b. Przypadki mobbingu	1	2

P23a. Czy została złożona skarga w sprawie:

	Tak	Nie
a. Molestowania seksualnego	1	2
b. Mobbingu	1	2

P24. Czy w Pana/i firmie są ustalone procedury, jak ma postępować pracownik/ca, który/a czuje się ofiarą molestowania lub mobbingu?

Tak	1
Nie	2

P24a. Jeśli „tak”, to jak o tym pracownicy są informowani? Czy poprzez:

a. Rozmowę z przełożonym	1
b. Infolinię	2
c. Szkolenia	3
d. Przepisy wewnętrzne	4
e. W inny sposób	5

P25. Czy w Pana/i firmie istnieją jakieś godne upowszechnienia rozwiązania/praktyki zwalczania nierównego traktowania z powodu płci?

Tak	1
Nie	2

P25a. Jeśli „tak”, to czy mógłby/mogłaby Pan/i je opisać?

P26. Jakie cechy powinien mieć dobry pracownik w Pana/i firmie? Proszę wymienić nie więcej niż 4 cechy.

P27. Które z tych cech dotyczą wyłącznie kobiet, a które wyłącznie mężczyzn?

P26	P27 Cecha dotyczy		
	wyłącznie kobiet	wyłącznie mężczyzn	zarówno kobiet, jak i mężczyzn
a.	1	2	3
b.	1	2	3
c.	1	2	3
d.	1	2	3

METRYCZKA

M1. Ankieter: zaznaczyć płeć

a. Mężczyzna	1
b. Kobieta	2

M2. Proszę podać swój rok urodzenia.

Rok _____

M3. Jaka jest Pana/i sytuacja rodzinna, stan cywilny?

a. Kawaler/panna/osoba niemieszkająca ze stałym partnerem/partnerką	1
b. Osoba mieszkająca ze stałym partnerem/partnerką	2
c. Żonaty/zamężna	3
d. Rozwiedziony/rozwiedziona	4
e. Wdowiec/wdowa	5

M4. Proszę podać, jakie wykształcenie posiada:

Wykształcenie	Pan/i	Pana/i ojciec	Pana/i matka	Pana/i mąż/zona (partner/ka)
a. Podstawowe lub nieukończone podstawowe	1	1	1	1
b. Zasadnicze zawodowe	2	2	2	2
c. Średnie ogólne lub średnie zawodowe	3	3	3	3
d. Policealne/pomaturalne	4	4	4	4
e. Ukończone studia licencjackie	5	5	5	5
f. Ukończone wyższe magisterskie	6	6	6	6
g. Nie wiem (jeśli respondent nie ma partnera lub nie wie, jakie posiada wykształcenie partner lub rodzic)	9	9	9	9

M5. Proszę podać, jaka jest wielkość miejscowości, w której Pan/i mieszka.

a. Wieś	1
b. Miasto do 20 tys. mieszkańców	2
c. Miasto powyżej 20 do 50 tys. mieszkańców	3
e. Miasto powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców	4
f. Miasto powyżej 100 do 200 tys. mieszkańców	5
g. Miasto powyżej 200 do 500 tys. mieszkańców	6
h. Powyżej 500 tys. mieszkańców	7

M6. Jakie stanowisko obecnie Pan/i zajmuje?

M7. Od ilu lat pracuje Pan/i na tym stanowisku?

Liczba lat

Liczba miesięcy

M8. Ile ma Pan/i dzieci? Chodzi tu o wszystkie Pana/i dzieci, także te pełnoletnie.

Liczba dzieci

M8a. Proszę podać wiek dziecka/dzieci (zaczynając od najstarszego).

a. Wiek pierwszego dziecka	
b. Wiek drugiego dziecka	
c. Wiek trzeciego dziecka	
d. Wiek czwartego dziecka	

