



## Czynniki **integracji** i **reintegracji** zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy SKRÓT WYNIKÓW BADAŃ

Projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Tychy 2008



Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych  
im. ks. Emila Szramka w Tychach

# Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy

## **SKRÓT WYNIKÓW BADAŃ**

Opracowanie:

Grzegorz Gawron, Bożena Pactwa,  
Paulina Rojek-Adamek, Rafał Muster

Projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Tychy 2008

## **SPIS TREŚCI**

<b>I. Słowo wstępne</b> .....	<b>3</b>
<b>II. Skrócony opis projektu</b> .....	<b>4</b>
<b>III. Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet – skrót wyników badań..</b>	<b>7</b>
<b>1. Bezrobotne kobiety na lokalnym rynku pracy</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Pracujące kobiety na lokalnym rynku pracy</b> .....	<b>10</b>
<b>3. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy w opiniach pracodawców</b> .....	<b>13</b>

## I. Słowo wstępne

Poniższa broszura stanowi skrót wyników badań będących rezultatem projektu badawczego realizowanego w okresie od marca 2007 do marca 2008 przez Wyższą Szkołę Zarządzania i Nauk Społecznych im. ks. Emila Szramka w Tychach, w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet I „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej”, Działanie 1.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”, Schemat b „Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy”), współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej.

Badania te prowadzone były przez zespół naukowy w składzie: prof. zw. dr hab. Marek S. Szczepański, prof. dr hab. Jerzy Runge, dr Bożena Pactwa, dr Paulina Rojek-Adamek, dr Rafał Muster oraz mgr Grzegorz Gawron.

Całość wyników badań wzbogacona rysem teoretycznym dostępna jest w formie publikacji książkowej pod redakcją G. Gawrona i B. Pactwy, pt.: **„Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy”** wydanej przez Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych im. ks. Emila Szramka w Tychach. Ponadto obydwie pozycje, tj. broszura i publikacja dostępne są w formie elektronicznej na stronie internetowej tyskiej Uczelni [www.wszins.tychy.pl](http://www.wszins.tychy.pl).

## II. Skrócony opis projektu

### 1. Cele projektu:

Analiza lokalnych rynków pracy woj. śląskiego, ze szczególnym uwzględnieniem miasta Tychy i powiatów: bieruńsko-lędzińskiego, pszczyńskiego oraz mikołowskiego, pozwala stwierdzić, że występuje znacząca nadreprezentacja kobiet w bezrobociu. Ponadto liczebna dominacja kobiet jest wyraźnie widoczna w populacji osób długotrwale bezrobotnych, bez kwalifikacji zawodowych oraz samotnie wychowujących dzieci, a więc wśród kategorii bezrobotnych znajdujących się w tzw.: „szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Dlatego właśnie zasadne było przeprowadzenie kompleksowych badań wśród kobiet bezrobotnych i pracujących, co pozwoliło na dokonanie głębokiej analizy porównawczej postaw i cech mogących warunkować sytuację zawodową kobiet na rynku pracy.

Uzyskany w ten sposób materiał badawczy stanowi źródło informacji przydatnych w skutecznym kreowaniu i podejmowaniu działań wyrównujących szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Analiza trendów zmian na rynku zatrudnienia w oparciu o wskazania i opinie pracodawców jest również wyjątkowo istotna, ponieważ wg danych PUP-ów 70% wszystkich bezrobotnych zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładów pracy to kobiety. Dlatego właśnie uzasadnione było przeprowadzenie badań wśród pracodawców odnośnie oczekiwanych przez nich kwalifikacji, umiejętności, czy poziomu wykształcenia nowych pracowników.

Uzyskane wyniki ułatwiają również lokalnym, publicznym służbom zatrudnienia oraz władzom samorządowym odpowiednie kształtowanie polityki przeciwdziałania bezrobociu i kreowanie działań związanych z wszelkimi formami aktywizacji zawodowej kobiet.

Profesjonalne zdiagnozowanie zmian zachodzących na rynku pracy pozwala także na dokonanie w placówkach oświatowych racjonalnej modyfikacji proponowanych kierunków kształcenia i nowych programów nauczania w oparciu o zdefiniowane aktualne i przyszłe potrzeby rynku pracy.

Przeprowadzone badania gwarantują więc praktyczne wykorzystanie uzyskanych wyników. Celowość ich przeprowadzenia potwierdza fakt, że dotychczas

badania takie nie były realizowane przez żadną z instytucji. Podjęcie działań obejmujących proponowany projekt przyczynia się ponadto do osiągnięcia celów horyzontalnych wyznaczonych dla EFS, w szczególności: wspieranie rozwoju lokalnego oraz równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Wyniki podejmowanych działań badawczych przyczyniają się także do realizacji I Celu Strategicznego Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego na lata 2000-2020, który zakłada podejmowanie działań na rzecz wyrównywania szans rozwoju zawodowego i społecznego z uwzględnieniem równego statusu kobiet i mężczyzn.

Ponadto projekt odpowiada na założenia Narodowej Strategii Spójności 2007-2013 i przyczynia się do osiągnięcia celu strategicznego zakładającego tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności polskiej gospodarki, opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniając wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej Polski w ramach UE i wewnątrz kraju. Pomaga również w realizacji priorytetów Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015 obejmujących min.: wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości.

## 2. Wielkość populacji badawczej:

<b>TABELA 1</b>	
<b>Grupy objęte badaniem</b> (rekrutowane z obszaru m. Tychy i powiatów: bieruńsko-lędzińskiego, pszczyńskiego oraz mikołowskiego)	<b>Wielkość grup objętych badaniem</b> (w osobach)
Firmy/pracodawcy	700
Bezrobotne kobiety	1100
Pracujące kobiety	1100
<b>RAZEM</b>	<b>2900</b>

## 3. Metody doboru populacji badawczej:

Z obszaru na którym były realizowane badania wybrana została próba 700 firm. Powiatowe urzędy pracy z Tychów, Mikołowa i Pszczyny zwróciły się z prośbą do Urzędu Statystycznego w Katowicach o nieodpłatne udostępnienie teleadresowej bazy danych z informacjami o wszystkich działających firmach z obszaru ich funkcjonowania. Była to podstawa do doboru próby badawczej. Wywiady w firmach przeprowadzili przeszkoleni studenci Socjologii WSZiNS.

Badaniami populacji około 1100 bezrobotnych kobiet nastąpiło w układzie: 400 z Tychów, 140 z powiatu bieruńsko-łędzkiego, 260 z mikołowskiego i 300 z pszczyńskiego, co wg danych PUP-ów odpowiadało 10% wszystkich kobiet w rejestrach bezrobotnych na obszarze prowadzonych badań. Próba ta została dobrana na podstawie danych będących w dyspozycji urzędów pracy. Wywiady z bezrobotnymi kobietami przeprowadzili studenci WSZiNS, podczas zgłaszania się kobiet do urzędów pracy celem potwierdzenia gotowości do podjęcia zatrudnienia.

Badania wśród około 1100 pracujących kobiet w następującym układzie: 430 z Tychów, 135 z powiatu bieruńsko-łędzkiego, 295 z pszczyńskiego i 240 z mikołowskiego. Proporcje te odpowiadają strukturze ilościowej pracujących kobiet w analizowanych powiatach (dane GUS). Do pracujących kobiet docierano poprzez obecność badaczy na wywiadówkach w losowo wybranych szkołach, w których przeprowadzone zostały ankiety audytoryjne.

#### **4. Metody i techniki badawcze:**

Metodologia zrealizowanego projektu zakłada korzystanie z dwóch technik badawczych. Przy badaniu pracodawców oraz bezrobotnych kobiet zastosowana została technika standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego, natomiast w badaniach pracujących kobiet - technika standaryzowanej ankiety.

Fakt, iż projekt obejmuje trzy odrębne etapy badawcze wymagał stworzenia trzech różnych narzędzi służących do zbierania materiału empirycznego.

W przypadku badań na pracodawcach i bezrobotnych kobietach została wykorzystana technika standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego. Jej zastosowanie zapewni uzyskanie odpowiedzi od możliwie dużej, próby pracodawców i bezrobotnych kobiet.

W przypadku badań wśród pracujących kobiet zastosowana została technika standaryzowanej ankiety audytoryjnej. Poddane jej zostały kobiety (deklarujące posiadanie zatrudnienia) obecne na wywiadówkach w wybranych losowo szkołach (podstawowych, gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych) funkcjonujących na badanym obszarze. W ten sposób dotarto do pracujących kobiet wywodzących się z różnych środowisk zawodowych.

### III. Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet

#### – skrót wyników badań

#### 1. Bezrobotne kobiety na lokalnym rynku pracy

TABELA 2														
Porównanie własnej osoby z otoczeniem społecznym, dokonane przez badane bezrobotne kobiety														
W jakim stopniu zgadza się Pani z poniższymi stwierdzeniami? Na ile dotyczą one Pani osoby?	Zdecydowanie się zgadzam		Raczej się zgadzam		Ani tak, ani nie		Raczej się nie zgadzam		Zdecydowanie się nie zgadzam		Brak wskazania		RAZEM	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Najczęściej mam pozytywne wyobrażenia o sobie i swoich możliwościach	482	43,8	442	40,2	111	10,1	43	3,9	10	0,9	12	1,1	1100	100
Uważam, że jestem tak samo wartościowym człowiekiem jak inni	789	71,7	243	22,1	35	3,2	15	1,4	7	0,6	11	1,0	1100	100
Osiągnięcie ważnych dla mnie celów zależy jedynie od moich własnych wysiłków i chęci	656	59,6	287	26,1	86	7,8	45	4,1	10	0,9	16	1,5	1100	100
Każdy powinien mieć tyle ile osiągnie własną pracą i wysiłkiem	695	63,2	276	25,1	82	7,5	22	2,0	11	1,0	14	1,3	1100	100
Uważam, że w moim życiu wiele zależy od wypadków losowych / przypadku	248	22,5	312	28,4	317	28,8	157	14,3	49	4,5	17	1,5	1100	100
Większość rzeczy, na których mi zależy, mogę zrobić tak samo dobrze jak inni	620	56,4	366	33,3	62	5,6	28	2,5	4	0,4	20	1,8	1100	100
Jeśli postanowię coś osiągnąć (zdobyć) nikt i nic nie jest w stanie mi przeszkodzić	424	38,5	389	35,4	188	17,1	75	6,8	13	1,2	11	1,0	1100	100
Mam sprecyzowane plany na przyszłość, które odpowiadają moim możliwościom	360	32,7	361	32,8	265	24,1	73	6,6	19	1,7	22	2,1	1100	100
Myśląc o swojej przyszłości, często obawiam się tego, co mnie spotka	392	35,6	315	28,6	194	17,6	143	13,0	44	4,0	12	1,2	1100	100
Uważam, że inni powinni pomóc mi w osiągnięciu moich celów	184	16,7	174	15,8	336	30,5	288	26,2	100	9,1	18	1,7	1100	100
Moja sytuacja życiowa zależy głównie od działań innych osób	137	12,5	116	10,5	236	21,5	319	29,0	266	24,2	26	2,3	1100	100

źródło: Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy – projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (DWF\_2\_1.6\_549), WSiZiNS, Tychy 2007-2008

**TABELA 3**

**Postrzeganie pracy przez badane bezrobotne kobiety**

<i><b>W jakim stopniu zgadza się Pani z poniższymi stwierdzeniami na temat pracy i pracowitości?</b></i>	<b>Zdecydowanie się zgadzam</b>		<b>Raczej się zgadzam</b>		<b>Ani tak, ani nie</b>		<b>Raczej się nie zgadzam</b>		<b>Zdecydowanie się nie zgadzam</b>		<b>brak wskazania</b>		<b>RAZEM</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
	Warto wykonywać pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	480	43,6	375	34,1	134	12,2	59	5,4	14	1,3	38	3,5	1100
Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu	591	53,7	372	33,8	79	7,2	27	2,5	6	0,5	25	2,3	1100	100
Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi	448	40,7	359	32,6	171	15,5	75	6,8	19	1,8	28	2,6	1100	100
Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces	546	49,6	335	30,5	124	11,3	46	4,2	12	1,1	37	3,4	1100	100
Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	349	31,7	278	25,3	215	19,5	168	15,3	59	5,4	31	2,8	1100	100
Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze, żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne	179	16,3	228	20,7	244	22,2	282	25,6	123	11,2	44	4,0	1100	100
Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	231	21,0	204	18,5	263	23,9	242	22,0	130	11,8	30	2,8	1100	100
W pracę nie warto się zbytnio angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	163	14,8	162	14,7	272	24,7	332	30,2	129	11,7	42	3,9	1100	100
Warto być pracowitym	676	61,5	256	23,3	81	7,4	11	1,0	11	1,0	65	5,9	1100	100

źródło: Czynniki integracji i reintegracji...

**TABELA 4**

**Metody poszukiwania pracy przez badane bezrobotne kobiety**

<i><b>W jaki sposób najczęściej szuka Pani pracy?</b></i>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% ogółem</b>
Proszę znajomych o pomoc w znalezieniu pracy (polecenie mnie ewentualnym pracodawcom; informacje o ewentualnych miejscach zatrudnienia)	258	31,8	23,5
Czytam ogłoszenia w gazetach	546	67,3	49,6
Czytam ogłoszenia w Internecie	455	56,1	41,4
Czytam ogłoszenia na słupach i tablicach ogłoszeniowych	137	16,9	12,5
Umieszczam swoją ofertę w gazetach	25	3,1	2,3
Umieszczam swoją ofertę w Internecie	53	6,5	4,8
Umieszczam swoją ofertę na słupach i tablicach ogłoszeniowych	12	1,5	1,1
Szukam pracy przez Urząd Pracy	411	50,7	37,4
Szukam pracy przez firmy pośrednictwa pracy	40	4,9	3,6
Wysyłam swoje oferty (CV, list motywacyjny) do różnych firm	132	16,3	12,0
Przedstawiam swoją ofertę osobiście w firmach	45	5,5	4,1
Inne	5	0,6	0,5
Brak wskazania	6	0,7	0,5
Nie dotyczy	289	X	26,3
<b>RAZEM</b>	<b>2414</b>	<b>X*</b>	<b>X*</b>

źródło: Czynniki integracji i reintegracji ...

\*wyniki nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogły udzielać kilku odpowiedzi

<b>TABELA 5</b>			
<b>Preferowane stanowiska pracy w przyszłym miejscu zatrudnienia</b>			
<b>Jakie stanowisko chciałaby Pani zajmować, jeśli znalazłaby Pani zatrudnienie?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% ogółem</b>
Samodzielne kierownicze	59	7,3	5,4
Samodzielne specjalistyczne / nie kierownicze	104	12,8	9,5
Nie samodzielne nie kierownicze	88	10,9	8,0
Nie zastanawiałam się na tym / trudno powiedzieć	298	36,7	27,1
Zajmowane stanowisko nie będzie miało dla mnie znaczenia	237	29,2	21,5
Inne	6	0,8	0,5
Brak wskazania	19	2,3	1,7
Nie dotyczy	289	X	26,3
<b>RAZEM</b>	<b>1100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

źródło: Czynniki integracji i reintegracji ...

<b>TABELA 6</b>			
<b>Ocena własnych szans na zdobycie zatrudnienia przez badane bezrobotne kobiety</b>			
<b>Jak ocenia Pani swoje obecne szanse na zdobycie stałego zatrudnienia?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% ogółem</b>
Bardzo duże, jestem pewna, że ją zdobędę	54	6,7	4,9
Raczej duże, jestem prawie pewna, że ją zdobędę	145	17,9	13,2
Trudno powiedzieć	481	59,3	43,7
Raczej małe, jestem prawie pewna, że jej nie zdobędę	91	11,2	8,3
Bardzo małe, jestem pewna, że jej nie zdobędę	34	4,2	3,1
Brak wskazania	6	0,7	0,5
Nie dotyczy	289	X	26,3
<b>RAZEM</b>	<b>1100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

źródło: Czynniki integracji i reintegracji ...

<b>TABELA 7</b>			
<b>Sposoby podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez badane bezrobotne kobiety</b>			
<b>W jaki sposób podnosiła Pani swoje kwalifikacje zawodowe?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% ogółem</b>
Rozpoczęłam // ukończyłam szkołę podstawową	10	2,6	0,9
Rozpoczęłam // ukończyłam zasadniczą szkołę zawodową	18	4,6	1,6
Rozpoczęłam // ukończyłam szkołę średnią (technikum lub liceum)	86	22,0	7,8
Rozpoczęłam // ukończyłam szkołę policealną lub pomaturalną	33	8,4	3,0
Rozpoczęłam // ukończyłam studia wyższe (licencjackie)	90	23,0	8,2
Rozpoczęłam // ukończyłam studia wyższe (magisterskie)	72	18,4	6,5
Rozpoczęłam // ukończyłam kurs/y specjalistyczny/e związany/e z moim zawodem	41	10,5	3,7
Rozpoczęłam // ukończyłam kurs językowy	39	10,0	3,5
Rozpoczęłam // ukończyłam kurs komputerowy	40	10,2	3,6
Rozpoczęłam // ukończyłam inne kursy	68	17,4	6,2
Inne	26	6,6	2,4
Brak wskazania	8	2,0	0,7
Nie dotyczy	705	X	64,1
<b>RAZEM</b>	<b>1236</b>	<b>X*</b>	<b>X*</b>

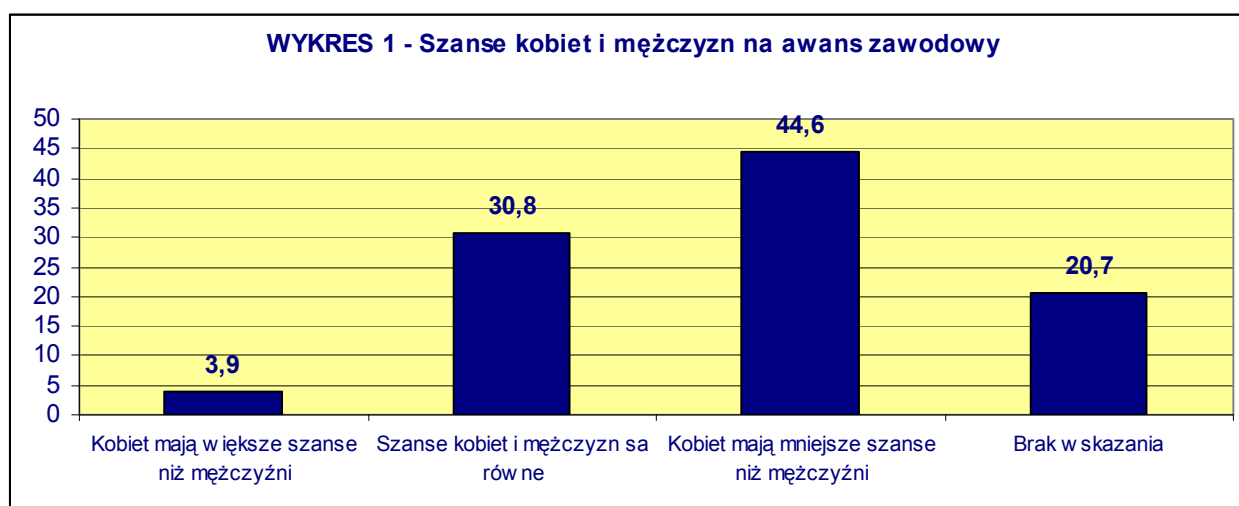
źródło: Czynniki integracji i reintegracji...

\*wyniki nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogły udzielać kilku odpowiedzi

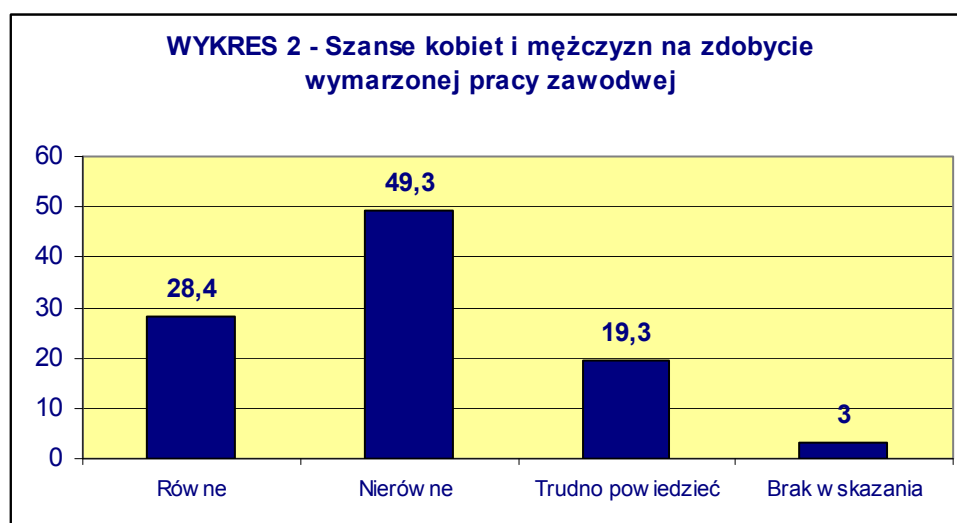
TABELA 8										
Porównanie pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn w strukturach przedsiębiorstwa										
Czy uważa Pani, że ogólnie rzecz biorąc w firmach działających na lokalnym rynku pracy kobiety mają:	Większe możliwości niż mężczyźni		Takie same możliwości jak mężczyźni		Mniejsze możliwości jak mężczyźni		Brak wskazania		Razem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Zdobycia pracy	66	6,0	435	39,5	582	52,9	17,0	1,5	1100	100
Awansu na samodzielne stanowisko / specjalistyczne	80	7,3	538	48,9	446	40,5	36,0	3,3	1100	100
Awansu na stanowisko kierownicze	92	8,4	490	44,5	488	44,4	30,0	2,7	1100	100
Uzyskania premii	60	5,5	733	66,6	276	25,1	31	2,8	1100	100
Uzyskania podwyżki	51	4,6	710	64,5	307	27,9	32	2,9	1100	100
Uczestnictwa w szkoleniach	72	6,5	836	76,0	156	14,2	36	3,3	1100	100

źródło: Czynniki integracji i reintegracji...

## 2. Pracujące kobiety na lokalnym rynku pracy



źródło: Czynniki integracji i reintegracji...



źródło: Czynniki integracji i reintegracji...

TABELA 9														
Percepcja siebie i ocena własnych możliwości														
W jakim stopniu zgadza się Pani z poniższymi stwierdzeniami? Na ile dotyczą one Pani osoby?	Zdecydowanie się zgadzam		Raczej się zgadzam		Ani tak, ani nie		Raczej się nie zgadzam		Zdecydowa nie się nie zgadzam		Brak odpowiedzi		RAZEM	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Najczęściej mam pozytywne wyobrażenia o sobie i swoich możliwościach;	390	35,5	533	48,5	108	9,8	23	2,1	10	0,9	36	3,3	1100	100
Uważam, że jestem tak samo wartościowym człowiekiem jak inni;	821	74,6	221	20,1	20	1,8	13	1,2	6	0,5	19	1,7	1100	100
Osiągnięcie ważnych dla mnie celów zależy jedynie od moich własnych wysiłków i chęci	541	49,2	383	34,8	76	6,9	49	4,5	9	0,8	42	3,8	1100	100
Każdy powinien mieć tyle ile osiągnie własną pracą i wysiłkiem	588	53,5	340	30,9	107	9,7	30	2,7	5	0,5	30	2,7	1100	100
Uważam, że w moim życiu wiele zależy od wypadków losowych	156	14,2	309	28,1	297	27,0	227	20,6	58	5,3	53	4,8	1100	100
Większość rzeczy, na których mi zależy, mogę zrobić tak samo dobrze jak inni	488	44,4	443	40,3	83	7,5	32	2,9	6	0,5	48	4,4	1100	100
Jeśli postanowię coś osiągnąć (zdobyć) nikt i nic nie jest w stanie mi przeszkodzić	247	22,5	433	39,4	221	20,1	111	10,1	28	2,5	60	5,5	1100	100
Mam wyraźne plany na przyszłość, które odpowiadają moim możliwościom	327	29,7	434	39,5	225	20,5	45	4,1	14	1,3	55	5,0	1100	100
Myśląc o swojej przyszłości, często obawiam się tego, co mnie spotka	229	20,8	357	32,5	205	18,6	205	18,6	60	5,5	44	4,0	1100	100
Uważam, że inni powinni pomóc mi w osiągnięciu moich celów	59	5,4	160	14,5	345	31,4	321	29,2	166	15,1	49	4,5	1100	100
Moja sytuacja życiowa zależy głównie od działań innych osób	37	3,4	69	6,3	169	15,4	359	32,6	410	37,3	56	5,1	1100	100

źródło: Czynniki integracji i reintegracji ...

TABELA 10						
Sytuacja kobiet pracujących w firmach działających na lokalnym rynku pracy w porównaniu do sytuacji mężczyzn						
Czy uważa Pani, że ogólnie rzecz biorąc w firmach działających na lokalnym rynku pracy kobiety mają:	Większe możliwości niż mężczyźni		Takie same możliwości jak mężczyźni		Mniejsze możliwości jak mężczyźni	
	N	%	N	%	N	%
Zdobycie pracy	43	3,9	431	39,2	588	53,5
Awans na samodzielne stanowisko	34	3,1	448	40,7	559	50,8
Awans na stanowisko kierownicze	40	6,4	333	30,3	657	59,7
Uzyskanie premii	47	4,3	697	63,4	287	26,1
Uzyskanie podwyżki	43	3,9	635	57,7	357	32,5
Uczestnictwo w szkoleniach	41	3,7	840	76,4	152	13,8

źródło: Czynniki integracji i reintegracji ...

TABELA 11										
Gotowość do pokonywania przeszkód związanych z możliwością awansu w zakładzie pracy										
Proszę sobie wyobrazić, że zaproponowano Pani w obecnym zakładzie pracy następujące możliwości awansu. Czy podjęłaby je Pani czy nie?	Zdecydowanie tak		Raczej tak		Raczej nie		Zdecydowanie nie		Trudno powiedzieć	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Zmiana stanowiska na wyższe, która wiązałaby się z większą odpowiedzialnością i większą ilością obowiązków	363	33,0	448	40,7	161	14,6	38	3,5	62	5,6
Zmiana stanowiska na wyższe, którego objęcie wymagałoby przejścia dodatkowego, uciążliwego szkolenia	241	21,9	494	44,9	218	19,8	55	5,0	41	3,7
Zmianę stanowiska na wyższe, gdzie często jest się krytykowanym	85	7,7	202	18,4	490	44,5	202	18,4	66	6,0
Zmiana stanowiska na wyższe, z którym wiązałaby się konieczność rozwiązywania problemów międzyludzkich osób współpracujących z respondentem	162	14,7	445	40,5	271	24,6	100	9,1	67	6,1
Zmianę stanowiska na wyższe, z którym wiązałoby się dużo więcej kłopotów związanych bezpośrednio z pracą	99	9,0	257	23,4	446	40,5	154	14,0	86	7,8
Zmianę stanowiska na wyższe, którego objęcie mogłoby spowodować komplikacje w życiu rodzinnym respondentki	30	2,7	78	7,1	411	37,4	466	42,4	53	4,8
Zmianę stanowiska na wyższe, z którym wiązałaby się konieczność zostawiania w pracy „po godzinach”	75	6,8	328	29,8	374	34,0	180	16,4	88	8,0
Zmianę stanowiska na wyższe, co wiązałoby się z koniecznością częstych wyjazdów służbowych	82	7,5	265	24,1	366	33,3	250	22,7	93	7,5

źródło: Czynniki integracji i reintegracji...

TABELA 12		
Bariery, jakie napotykają kobiety w osiągnięciu szczytliwej kariery zawodowej		
Na jakie bariery Pani zdaniem napotyka kobieta dążąca do osiągnięcia szczytliwej kariery zawodowej?	N	%
Wychowywanie dzieci	106	9,6
Dyskryminacja kobiet, stereotypy dotyczące pracy kobiet	102	9,3
Plany zajścia w ciążę, macierzyństwo	70	6,4
Wiek	45	4,1
Konieczność bycia dyspozycyjną w każdej chwili	39	3,5
Niskie wykształcenie, nieznanomość języków obcych	29	2,6
Rywalizacja z mężczyznami w pracy, niewłaściwe układy w pracy	28	2,5
Zawiść kolegów z pracy	13	1,2
Wysokie wymagania pracodawców	11	1,0
Brak doświadczenia zawodowego	8	0,7
Brak protekcji, znajomości	8	0,7
Brak wiary we własne możliwości	6	0,5
Dyskryminacja ze względu na wygląd	5	0,4
Wysoka konkurencja na rynku pracy	5	0,4

źródło: Czynniki integracji i reintegracji ...

<b>TABELA 13</b>		
<b>Stanowisko, jakie chciałaby zajmować respondentka w firmie, w której pracuje</b>		
<b>Jakie stanowisko chciałaby Pani zajmować w firmie, w której Pani pracuje?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Nie zastanawiałam się nad tym, jest mi to obojętne	296	26,9
Samodzielne kierownicze	250	22,7
Samodzielne specjalistyczne / nie kierownicze	235	21,4
Zajmowane stanowisko nie ma dla mnie znaczenia	147	13,4
Nie samodzielne, nie kierownicze	76	6,9
To, które aktualnie zajmuję	21	1,9
Chciałabym być właścicielem firmy	4	0,4
Brak odpowiedzi	71	6,4
<b>RAZEM</b>	<b>1100</b>	<b>100,0</b>

źródło: Czynniki integracji i reintegracji...

### 3. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy w opiniach pracodawców

<b>TABELA 14</b>		
<b>Ranking cech, na które zwracali uwagę pracodawcy oferujący zatrudnienie kobietom i mężczyznom w procesie rekrutacji i selekcji</b>		
<b>Jeśli w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudniliście Państwo nowych pracowników, to na jakie cechy zwracaliście uwagę przy przyjmowaniu ich do pracy?</b>	<b>miejsce na liście rankingowej (kobiety)</b>	<b>miejsce na liście rankingowej (mężczyźni)</b>
Kwalifikacje zawodowe	1	1
Dyspozycyjność	2	3
Doświadczenie zawodowe	3	4
Posiadane uprawnienia	4	2
Sposób prezentacji swojej kandydatury	5	7
Poziom wykształcenia	6	5
Rodzaj ukończonej szkoły	7	6
Wygląd zewnętrzny	8	12
Płeć	9	8
Posiadane referencje / poparcie	10	10
Wiek	11	9
Polecenie drugiego kandydata	12	11
Znajomość języków obcych	13	13
Długość okresu pozostawania bez pracy	14	14
Sytuacja rodzinna	15	15

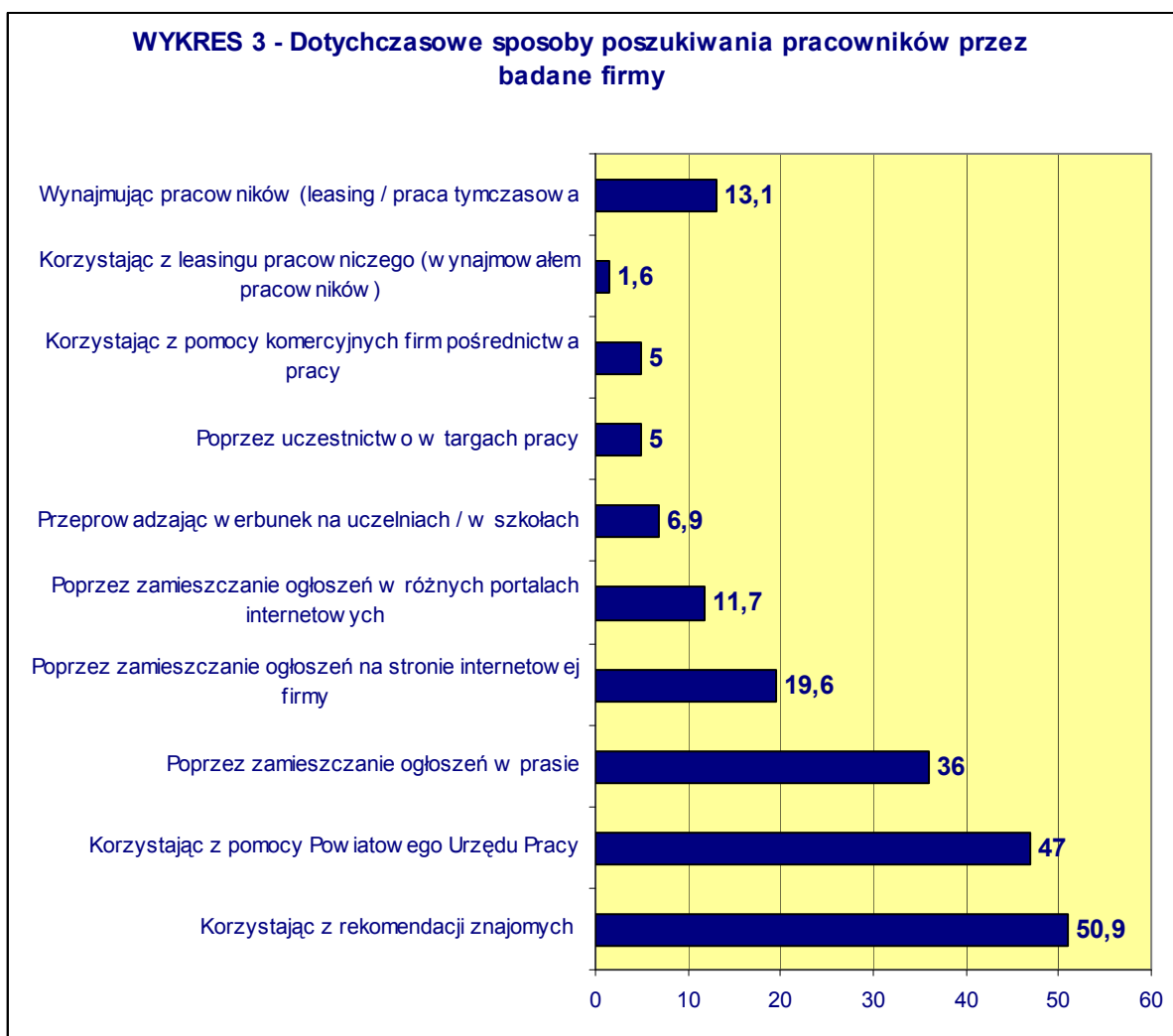
źródło: Czynniki integracji i reintegracji...

<b>TABELA 15</b>		
<b>Ranking cech ocenionych przez pracodawców u pracowników zatrudnionych w okresie ostatniego roku</b>		
<b>Jak ocenianie Państwo przygotowanie do wykonywania pracy pracowników zatrudnionych w okresie ostatnich 12 miesięcy, biorąc pod uwagę poniższe kryteria?</b>	<b>miejsce na liście rankingowej (kobiety)</b>	<b>miejsce na liście rankingowej (mężczyźni)</b>
Obowiązkowość	1	9
Punktualność	2	4
Staranność wykonywania pracy	3	6
Pracowitość	4	1
Uczenie się nowych obowiązków	5	2
Umiejętność pracy zespołowej	6	5
Komunikatywność	7	7
Umiejętności praktyczne	8	3
Samodzielność	9	10
Ambicja	10	11
Chęć podnoszenia kwalifikacji	11	13
Wiedza fachowa	12	8
Umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	13	15
Radzenie sobie w sytuacjach stresowych	14	12
Wykazywanie inicjatywy/ przedsiębiorczość	15	14

źródło: Czynniki integracji i reintegracji...

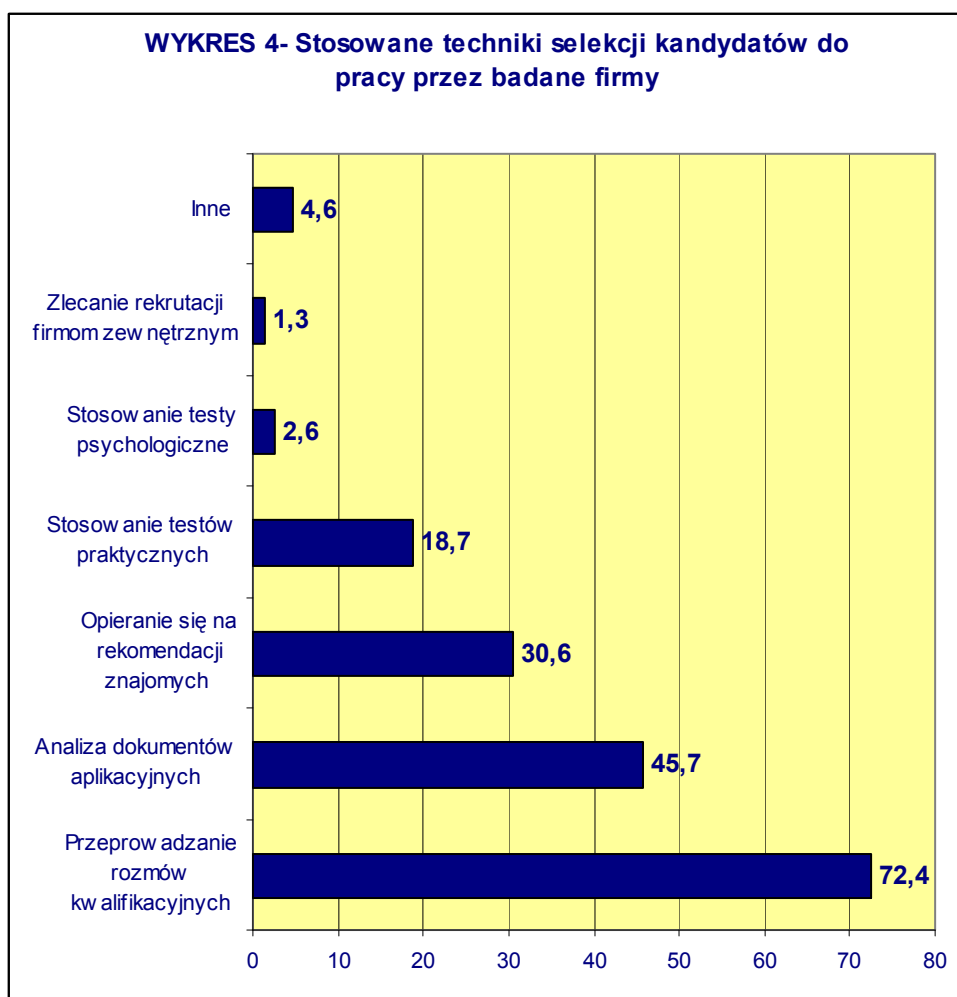
<b>TABELA 16</b>						
<b>Opinie pracodawców o cechach zatrudnionych w swoich firmach kobiet i mężczyzn</b>						
<b>Wśród pracowników Państwa firmy dana cecha</b>	<b>charakteryzuje</b>					
	<b>W większym stopniu kobiety</b>		<b>W takim samym stopniu kobiety, jak i mężczyźni</b>		<b>W większym stopniu mężczyźni</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Konsekwencja w działaniu	216	36,8	309	52,5	63	10,7
Uczciwość	181	30,6	369	62,34	42	7
Ambicja	182	31,1	330	56,3	74	12,6
Umiejętność pójścia na ustępstwa	225	38,7	271	46,5	86	14,8
Umiejętność przewodzenia innym	152	26	293	50,2	139	23,8
Zdolności organizacyjne	191	32,4	308	52,2	91	15,4
Zdolności analityczne	153	26,3	326	56,1	102	17,6
Umiejętność podejmowania szybkich decyzji	159	27,3	279	47,8	145	24,9
Rozumienie potrzeb innych osób	281	48,1	262	44,9	41	7
Sumienna praca	211	35,4	339	60	45	7,6
Dyspozycyjność	135	22,8	353	59,5	105	17,7
Umiejętność dostosowania się do zmian w firmie	140	24	368	63,1	75	12,9
Odporność na stres w pracy	148	25,2	302	51,4	138	23,5
Stwarzanie sytuacji konfliktowych	177	30,8	299	52	99	17,2

źródło: Czynniki integracji i reintegracji...



źródło: źródło: Czynniki integracji i reintegracji...

Uwaga: wyniki nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły udzielać kilku odpowiedzi



źródło: źródło: *Czynniki integracji i reintegracji...*

Uwaga: wyniki nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli udzielać kilku odpowiedzi



Członkowie zespołu badawczego, od lewej: dr Paulina Rojek-Adamek, dr Bożena Pactwa (zastępca kierownika projektu, koordynator merytoryczny), dr Rafał Muster, mgr Grzegorz Gawron (kierownik projektu)