

8

Maciej Frączek
Jarosław Górniak (red.)
Magdalena Jelonek
Karolina Keler
Seweryn Krupnik
Norbert Laurisz
Stanisław Mazur (red.)
Barbara Worek

DYSKRYMINACJA W PROCESIE REKRUTACJI?

**Płeć i inne determinanty
zaniżonych szans rynkowych polaków**

**Analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych
wśród przedsiębiorców w ramach projektu
Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy
Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej**

Niniejsza publikacja została przygotowana w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałania 2.1.2 i realizowanego pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów. Pracodawcy RP ani Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości nie ponoszą odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji, ani za Państwa decyzje podjęte w związku z tymi informacjami. Osoby korzystające z powyższej publikacji robią to na własne ryzyko i ponoszą pełną związaną z tym odpowiedzialność – nie należy wyłącznie na podstawie zawartych tu informacji podejmować jakichkolwiek decyzji dotyczących Państwa działalności.

Publikacja bezpłatna



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Projekt realizowany pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Recenzja naukowa:

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak
dr Maciej Tymiński

ISBN:

978-83-929996-8-3

DTP, druk:

Stämpfli Polska

Spis treści

Główne wnioski	5
Rekomendacje strategiczne	8
Wprowadzenie	11
1. Szczegółowe wyniki	13
1.1. Płeć jako czynnik determinujący szanse rynkowe Polaków	13
1.1.1. Płeć i wykształcenie jako czynniki kształtujące zarobki Polaków	13
1.1.2. Płeć i wiek Polaków a szansa bycia zatrudnionym	19
1.1.3. Podsumowanie	26
1.1.4. Preferencje pracodawców odnośnie płci zatrudnianych pracowników	27
1.1.5. Podsumowanie	33
1.2. Poziom zatrudnienia wśród absolwentów, osób w wieku 45+, osób niepełnosprawnych i kobiet do 40 roku życia, jako obiektywny wyznacznik skali defaworyzacji	34
1.2.1. Podsumowanie	40
1.3. Przyczyny mniejszej skłonności pracodawców do zatrudniania: absolwentów, osób w wieku 45+, osób niepełnosprawnych i kobiet do 40 roku życia (w opinii badanych)	41
1.3.1. Kobiety w wieku do 40 roku życia	43
1.3.2. Absolwenci	45
1.3.3. Osoby w wieku 45+	46
1.3.4. Osoby niepełnosprawne	46
1.3.5. Porównanie istotności przyczyn defaworyzacji w poszczególnych grupach	47
1.3.6. Podsumowanie	52
2. Wyzwania i perspektywy	57
2.1. Problemy	57
2.2. Wyzwania	58
2.3. Zasoby	62
2.4. Warunki	63
2.5. Ryzyka	63
2.6. Trendy	64
3. Spis tabel i wykresów	65
4. Aneks	67

Główne wnioski

- Pogarsza się ogólnie rozumiana sytuacja kobiet na rynku pracy (spada ich poziom zatrudnienia, a wzrasta stopień ich bierności zawodowej). W regionach, w których rynek pracy jest najslabiej rozwinięty, różnice w szansach zawodowych kobiet i mężczyzn (mierzone wskaźnikiem zatrudnienia) narastają (na niekorzyść kobiet). Równocześnie w momencie pojawienia się kryzysu gospodarczego więcej tracą mężczyźni (których sytuacja przed kryzysem była relatywnie lepsza) niż kobiety.
- Przeciętne wynagrodzenie mężczyzn jest wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet, a zależność ta widoczna jest we wszystkich grupach pracowników (wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia). Równocześnie to sektor prywatny w większym stopniu różnicuje dochody badanych grup zarówno ze względu na płeć, jak i posiadany kapitał intelektualny, w sektorze tym osoby o wyższym wykształceniu zarabiają „przeciętnie lepiej” niż w przedsiębiorstwach publicznych. Ponadto w tym sektorze dostrzegalne są większe różnice pomiędzy dochodami kobiet i mężczyzn. Nierówności (mierzone stopą bezrobocia) pomiędzy kobietami a mężczyznami wzrastają wraz z wiekiem.
- Problem różnic w dochodach kobiet i mężczyzn, mający charakter raczej jakościowy niż ilościowy, wydaje się kluczowy dla zrozumienia kwestii równouprawnienia płci na rynku pracy, ale równocześnie brak jest badań, które dogłębnie analizowałyby to kwestię. Intuicja badawcza podpowiada nam, że zróżnicowanie poziomu wykształcenia w grupie kobiet i mężczyzn w dużej mierze związane jest ze specyfiką dominującego w tych grupach wykształcenia (ściśle lub techniczne/humanistyczne lub społeczne), a co za tym idzie z cechami szczególnymi stanowisk zajmowanych przez

kobiety i mężczyzn. Działania, które mają na celu zmniejszenie różnic dochodowych pomiędzy kobietami a mężczyznami powinny prowadzić do zwiększenia się liczby wyborów ścisłych i technicznych kierunków nauczania w grupie kobiet.

- Rynek pracy oferuje zdecydowanie więcej, bardziej zróżnicowanych wolnych stanowisk pracy mężczyznom niż kobietom, a oczekiwania kierowane pod adresem kandydatek na „stanowiska kobiece” i kandydatów na „stanowiska męskie” są zgodne ze stereotypowym postrzeganiem cech męskich i kobiecych. Mimo że oferta skierowana do kobiet jest uboższa, to większy odsetek stanowisk oferowanych tylko dla nich to stanowiska „góry” lub „środka”¹.
- Kwestia defaworyzacji nie jest tylko problemem społecznym związanym z trudną sytuacją grup zagrożonych wykluczeniem, może mieć ona swoje konsekwencje także dla funkcjonowania przedsiębiorstw i samej gospodarki. Przykładowo, nieprzemyślane interwencje mające na celu zwiększenie zatrudnienia w grupach defaworyzowanych mogą prowadzić do powstawania tzw. efektów odwrócenia, a tym samym do zmniejszenia zatrudnienia w innych grupach zawodowych (aktywna polityka rynku pracy w warunkach kurczącego się popytu na pracę może prowadzić do efektu wypierania jednych pracowników przez innych, w zależności od alokacji środków publicznych).
- Co ciekawe, obawa przed większymi kosztami zatrudnienia kobiet w wieku prokreacyjnym częściej jest identyfikowana jako przyczyna defaworyzacji² w opinii większych firm, zapewne dlatego, że firmy te nierzadko mają szansę zetknąć się z tym problemem w praktyce. Wyzwaniem dla państwa będzie stworzenie takich warunków prawnych, aby nie obciążać firm kosztami zatrudnienia kobiet i sprzyjać korzystaniu z elastycznych form zatrudnienia, które umożliwiają kobietom godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych.

¹ W przypisie na stronie 29 znajduje się informacja na temat specyfiki stanowisk „góry” i „środka”.

² Mówiąc w raporcie o przyczynach defaworyzacji, mamy na myśli wskazywane przez pracodawców w sondażu przyczyny defaworyzacji. Jedną z możliwych do wybrania przyczyn było ogólne ryzyko. Mówiąc w raporcie o ryzyku, odnosimy się do tego, z jakimi przyczynami było skorelowane wskazywanie tego ryzyka przez badanych pracodawców.

- Sytuacja absolwentów pod względem poziomu zatrudnienia w porównaniu do pozostałych grup jest dobra. Jednocześnie, spore szanse na poprawę tej sytuacji dają środki unijne wydatkowane na zwiększenie dopasowania kwalifikacji absolwentów do potrzeb rynku pracy. Ważne jest, aby młode osoby zdobywały doświadczenie zawodowe już w ramach typowej ścieżki kształcenia, a to wymaga promocji współpracy szkół z pracodawcami oraz przemyślanych systemów stażowych. Dzięki temu zatrudnienie absolwentów nie będzie tak ryzykowne jak obecnie, kiedy to firma musi ponosić koszty związane z inwestycjami w ich kwalifikacje, jednocześnie nie mając pewności, że absolwenci pozostaną przez dłuższy czas w firmie.
- Nie potwierdza się w pełni teza, że defaworyzacja osób w wieku 45+ czy osób niepełnosprawnych jest tylko i wyłącznie wynikiem uprzedzeń, ponieważ w większych firmach dominuje wskazywanie na racjonalne powody. Z zatrudnieniem tych grup mogą wiązać się dodatkowe koszty – związane z przygotowaniem miejsca pracy lub osoby do pracy oraz z potencjalnymi absencjami chorobowymi przyszłych pracowników z tych grup. Niestety największe firmy nie zawsze mają wybór, tymczasem są obciążane kosztami nieobecności tych osób (ze względu na chorobę). Państwo mogłoby wspomóc firmy w zakresie niwelowania kosztów tej absencji, a przynajmniej nie obciążać nimi. Mogłoby też pomóc w przygotowaniu się do zatrudnienia osób niepełnosprawnych (niekoniecznie w postaci dotacji, może w postaci ulg).

Rekomendacje strategiczne

W ramach tej części raportu zostały sformułowane kluczowe, zdaniem autorów, rekomendacje skierowane do głównych aktorów polskiego rynku pracy, tworzących, wspierających oraz modyfikujących warunki szeroko rozumianej polityki zatrudnienia – uwzględniających nie tylko dominującą rolę państwa (rządu), ale i działania pracodawców, związków zawodowych, środowisk akademickich, organizacji pozarządowych, władz samorządowych itd.

Czego należy oczekiwać od państwa i polityk publicznych?

- Najbardziej oczywiste działanie, które doprowadzić powinno do zwiększenia równouprawnienia kobiet i mężczyzn (tak jak i innych grup defaworyzowanych) na rynku pracy³ polega na poprawie kondycji regionalnych rynków pracy (im w lepszej kondycji jest rynek lokalny/regionalny), tym większa szansa, że nierówności te będą niższe.
- Zidentyfikowany duży stopień nierówności rynkowych w grupie kobiet i mężczyzn sugeruje konieczność podjęcia działań, które docelowo miałyby doprowadzić do ich zredukowania. Działania, które mają temu służyć wiążą się przede wszystkim z: uelastycznieniem form zatrudnienia (negocjacja umowy, zwiększenie/zmniejszenie wymiaru czasu pracy itp.), promocją tzw. telepracy, rozbudową infrastruktury publicznej (przedszkola publiczne) lub wsparciem rozbudowy infrastruktury prywatnej (przedszkola prywatne czy przyzakładowe), promowaniem dobrych praktyk w zatrudnianiu kobiet – matek, upowszechnieniem za pomocą mediów przykładów skutecznego łączenia przez kobiety kariery zawodowej z życiem rodzinnym.
- Działania państwa powinny się też wiązać ze zmianami prawnymi pozwalającymi zmniejszyć obciążenia finansowe przedsiębiorców w przypadku absencji chorobowych pracowników (co docelowo zmniejszyłoby lęk przed zatrudnianiem osób należących do tych grup).

³ Jako wskaźnik zmniejszenia nierówności rozumiemy redukcję różnicy w odsetku zatrudnionych w obu grupach.

- Kluczowe działanie, które należy podjąć to rzetelna analiza efektów wdrażanych anty-defaworyzacyjnych polityk publicznych rynku pracy. Bez gruntownej wiedzy na temat skuteczności podejmowanych działań polityka ta, w zasadzie, będzie się ograniczała do „wrózenia z fusów”. Przykładem takiego działania, którego efekty nie zostały sumiennie zweryfikowane są programy stażowe (nie jest wiadomo, jaka część absolwentów i tak zostałaby zatrudniona w przedsiębiorstwie bez uczestnictwa w stażu).
- Dodatkowo należy badać efekty zmian prawnych, które mogą przyczynić się do defaworyzacji danej grupy (chodzi o wprowadzanie przywilejów, zabezpieczeń). Pracodawcy mogą unikać zatrudniania takich uprzywilejowanych grup, jeżeli tylko mają wybór.
- Równocześnie należy zastanowić się jaka część z działań podejmowanych przez służby zatrudnienia może zostać scedowana na inne instytucje. Przykładowo, warto zastanowić się czy staż absolwencki nie może być zastąpiony praktyką studencką, tym samym wpisując się w obowiązkową ścieżkę kształcenia, a nie w praktykę zawodową rozpoczętą po ukończeniu nauki.
- Warto też, patrząc długookresowo, skoncentrować się na promocji kształcenia ustawicznego wśród obecnych 20-30-latków – tak, aby doksztalcanie czy przekwalifikowanie w kolejnych latach nie stanowiło problemu ani dla potencjalnych pracowników, ani dla pracodawców.
- Podobnie, warto wspierać przedsiębiorstwa w dostosowaniu miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (w szczególności na terenach wiejskich), ale tylko w sytuacji szansy zwiększenia ogólnego poziomu zatrudnienia.
- Warto pomyśleć o kampanii społecznej redukującej powszechność nieprawdziwych opinii (stereotypów) formułowanych wobec grupy osób w wieku 45+ a dotyczących ich mniejszej efektywności. Jeżeli jednak postrzegana mniejsza efektywność ma związek z absencjami chorobowymi (kosztami), wówczas bez zmian prawnych zmniejszających obciążenia pracodawcy w tym względzie i wprowadzenia promocji podanych powyżej rozwiązań, kampania społeczna pozbawiona będzie sensu.

- W pewnym sensie nieuniknione jest, w szczególności w większych firmach, zatrudnienie osób w wieku 45+ i kobiet do 40 roku życia. Istnieją sposoby takiego zarządzania personelem, aby maksymalizować wykorzystanie kompetencji tych osób, a jednocześnie niwelować skutki ich możliwej absencji. Takim działaniom powinno jednak towarzyszyć wspomniane obniżanie obciążeń pracodawców związanych z absencjami chorobowymi pracowników.
- Państwo może przyczynić się do promocji tego typu rozwiązań przez wsparcie badań naukowych dostarczających know-how (tzw. innowacji zarządczych), a następnie upowszechnienie takiej wiedzy wśród przedsiębiorstw. Wiązałoby się to z wypracowaniem i promowaniem alternatywnych sposobów zarządzania ryzykiem związanym z wiekiem i płcią pracowników (np. budowanie zespołów zróżnicowanych wiekowo, przygotowanie strategii zarządczych w sytuacji zmniejszenia aktywności zawodowej pracowników).

O co powinna zabiegać reprezentacja pracodawców?

- Należy zachęcać przyszłych absolwentów do zdobywania doświadczenia w ostatnich latach edukacji. Organizacje pracodawców mogłyby zadbać o to, aby stworzyć w Polsce korzystne warunki dla przedsiębiorstw w organizowaniu programów stażowych, tym samym rozwiązując część problemów związanych z rekrutacją nowych pracowników.
- Równocześnie reprezentacje pracodawców, uwzględniając interesy środowiska pracodawców, powinny aktywnie mobilizować do działania wszystkie podmioty zaangażowane we wdrażanie opisanych powyżej rekomendacji.

Wprowadzenie

Celem wszystkich raportów przygotowanych w ramach Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP jest identyfikacja kluczowych czynników wpływających na sytuację na rynku pracy w badanym obszarze. Niniejszy raport jest skoncentrowany na procesie rekrutacji pracowników i na przyczynach defaworyzacji różnych grup ze względu na ich cechy, takie jak płeć, wiek i stan zdrowia. Pragnąc przedstawić sytuację panującą we wszystkich przebadanych przedsiębiorstwach główna oś analizy została wyznaczona w odniesieniu do całości badanej próby przedsiębiorstw. W raporcie uwzględniono także, m.in. ze względu na zróżnicowanie występujące pomiędzy zbiorowościami przedsiębiorstw zrzeszonych w Pracodawcach RP oraz firm pochodzących z ogólnopolskiej próby losowej, szczegółowe informacje na temat badanych zjawisk i charakterystyk, pozwalające na przeprowadzenie analizy porównawczej między firmami z tych grup.

W pierwszej części uwagę koncentrujemy na szansach rynkowych kobiet, w drugiej – na obiektywnym porównaniu wyróżnionych defaworyzowanych grup (absolwentów, osób w wieku 45+, osób niepełnosprawnych i kobiet do 40 roku życia [dalej – do 40 r.z.]), a w ostatniej – na przyczynach defaworyzacji w opinii badanych pracodawców.

Badania empiryczne (prowadzone wśród ponad 2,5 tys. przedsiębiorstw), które stanowią źródło danych dla niniejszego opracowania, były poprzedzone serią debat ze środowiskiem pracodawców zrzeszonych w organizacji Pracodawcy RP. Artykułowali oni problemy, które ich zdaniem wymagały dalszego rozeznania w badaniach i przełożenia na argumenty w dyskusjach nad kształtem ładu instytucjonalnego, w ramach którego działają pracodawcy i pracownicy. Ważnym ustaleniem naszych badań było stwierdzenie – które stanowiło dla autorów zaskoczenie – że rozkład opinii na rozmaite, poruszane w badaniu tematy był zasadniczo zbieżny w obu zbadanych próbach: firm zrzeszonych w Pracodawcach RP i wylosowanej przez Urząd Statystyczny w Krakowie ogólnopolskiej próbie aktywnych przedsiębiorstw. Oznacza to, że w przyszłości Obserwatorium prowadzone przez Pracodawców RP będzie mogło w znacznym stopniu opierać się na gromadzonych opiniach swoich członków jako

reprezentatywnych dla środowiska pracodawców. Oczywiście, okresowo należy sprawdzać czy nie występują pewne znaczące różnice opinii, powtarzając badania na próbach losowych, ale uzyskany wynik zachęca do zbudowania platformy systematycznego monitorowania opinii i oczekiwań członków Pracodawców RP dla potrzeb budowania płaszczyzny reprezentacji i uzgadniania interesów w trójstronnym dialogu społecznym.

Publiczna dyskusja o polskim rynku pracy, której częścią, jak mają nadzieję autorzy, będą opisane w tym opracowaniu zagadnienia, musi być ukierunkowana na nieustanne stawianie nowych kluczowych pytań i poszukiwanie na nie adekwatnych odpowiedzi. Inicjatywy, takie jak Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP mogą i powinny tę dyskusję wspierać zarówno przez wykorzystanie realizowanych w ramach Obserwatorium badań empirycznych, jak i danych zebranych dzięki analizie źródeł zastanych. Przedsięwzięcie to powinno służyć identyfikowaniu problemów i wyzwań, które mają i mogą mieć wpływ na sytuację przedsiębiorstw, a w konsekwencji – na rynek pracy i na odwrót: które mogą oddziaływać na rynek pracy i w konsekwencji na sytuację firm. W kolejnych latach działania Obserwatorium możliwa będzie analiza dodatkowego aspektu – zmian opinii przedsiębiorców w czasie.

Identyfikacja wspomnianych trendów i determinant badanego obszaru w perspektywie regionalnej miała przede wszystkim pozwolić na sformułowanie rekomendacji o charakterze prognostycznym. To, co można i powinno się robić, to przewidywać tendencje i układy zależności, zwłaszcza zaś możliwe konsekwencje podejmowanych interwencji. Te ostatnie przewidywania stanowią faktycznie formę ekspresji tego, co analiza polityk publicznych określa mianem „teorii programu”. Istotą procesu uczenia się jest stałe konfrontowanie tych prognoz – teorii programów – z faktycznymi efektami polityk publicznych i wprowadzanie do nich stosownych korekt. Rekomendujemy działania, które mogą wpłynąć pozytywnie na zmiany na rynku pracy.

Badanie przeprowadzono w kwietniu 2010 roku na próbie 2 530 przedsiębiorstw: 1 549 z listy członkowskiej organizacji Pracodawcy RP i 981 wylosowanych z rejestru przedsiębiorstw GUS. Dane gromadził Urząd Statystyczny w Krakowie. Szerszy opis próby i badania zamieszczony został we wstępie do Tomu 1.

1. Szczegółowe wyniki

1.1. Płeć jako czynnik determinujący szanse rynkowe Polaków

1.1.1. Płeć i wykształcenie jako czynniki kształtujące zarobki Polaków

Zarobki pracowników wydają się być najprostszym wskaźnikiem pozycji rynkowej i sukcesu zawodowego pracowników. Zgodnie z zasadą merytokratyczną powinny one rekompensować czas i kapitał finansowy włożony we własną edukację (powinny być silnie pozytywnie skorelowane z wykształceniem badanego). Na poziom dochodów działa jednak szereg czynników dodatkowych, które często generują relacje sprzeczne z opisaną powyżej zasadą. Czynnikiem takim może być płeć pracownika.

Na podstawie analizy poniższego wykresu (zob. wykres 1) należy przyznać, że nominalne różnice w dochodach Polaków są istotne i zależą od poziomu wykształcenia pracownika, jego płci, a także sektora, w którym jest zatrudniony. Porównując przeciętne dochody Polek i Polaków pracujących w przedsiębiorstwach należących do sektora publicznego należy sformułować kilka wniosków:

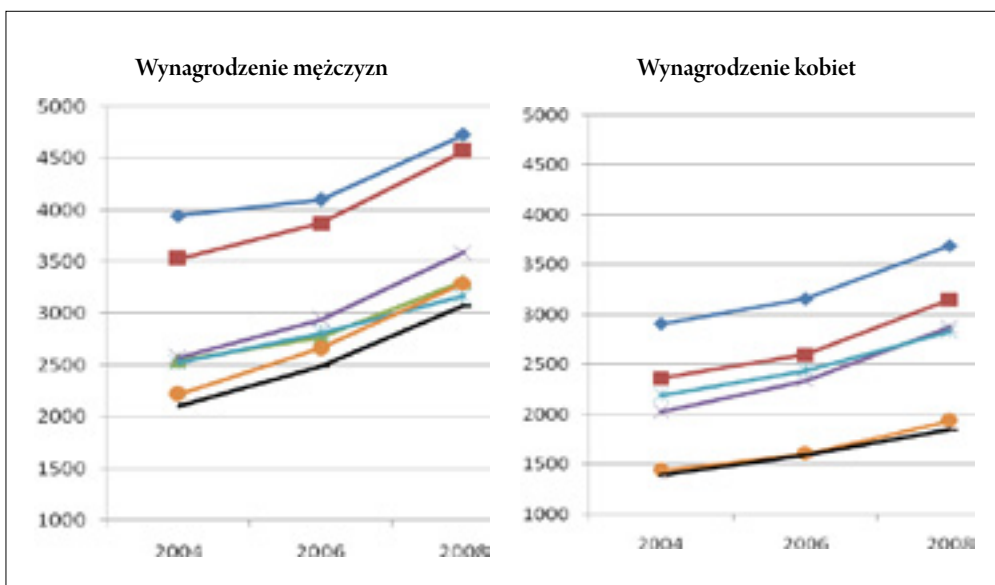
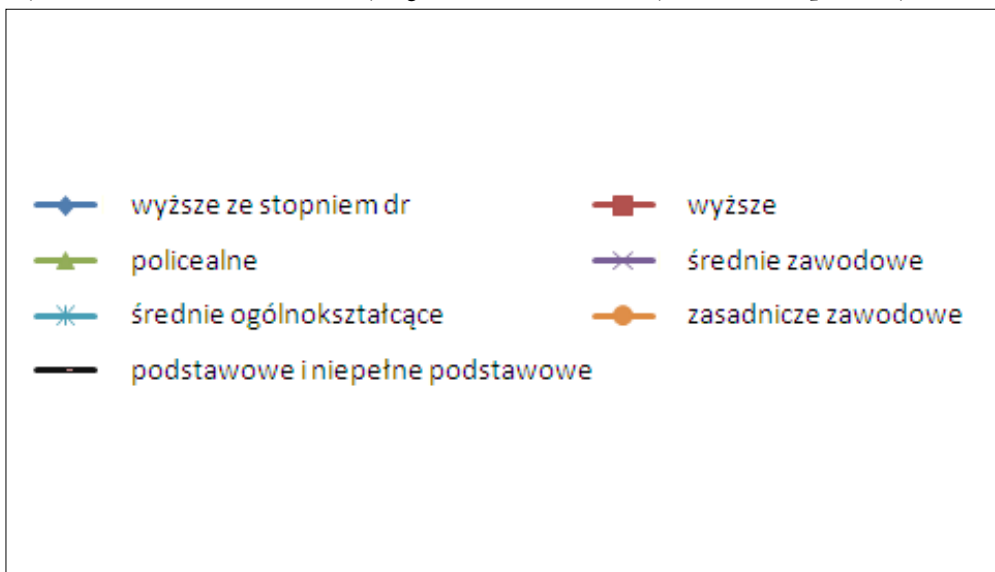
- przeciętne wynagrodzenie mężczyzn jest wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet, a zależność ta widoczna jest we wszystkich grupach pracowników (wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia). Przykładowo, przeciętny mężczyzna posiadający wykształcenie średnie zawodowe będzie zarabiał tyle samo co przeciętna kobieta posiadająca wykształcenie wyższe (nieco powyżej 3 000 zł), mężczyzna posia-

dający wykształcenie co najwyżej podstawowe będzie zarabiał o ponad 1 000 zł więcej niż kobieta o tym samym poziomie wykształcenia⁴,

- różnice w dochodach kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze publicznym, analizowane procentowo, są porównywalnej wielkości dla każdej z grup wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia i wynoszą ok. 1/3 pensji więcej (w przypadku mężczyzn). Najmniejsze różnice można zauważyć w przypadku kobiet i mężczyzn posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące i średnie zawodowe,
- można zauważyć awans dochodowy kobiet (zatrudnionych w sektorze publicznym) posiadających przynajmniej doktorat w porównaniu do kobiet z wyższym wykształceniem (o ok. 500 zł, tzn. ok. 1/5 pensji), w przypadku analogicznych grup mężczyzn zatrudnionych w sektorze publicznym różnice w zarobkach na przestrzeni ostatnich lat zmalały prawie do zera.

⁴ Należy zwrócić uwagę na to, że ważnymi czynnikami tłumaczącymi zróżnicowanie dochodowe w obrębie grup wykształcenia są stanowiska i zawody wykonywane przez kobiety i mężczyzn, i to one mogą determinować tę nierówność. Podstawą do sprawdzenia tej zależności będą dane zebrane w ramach aktualnie realizowanego projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.

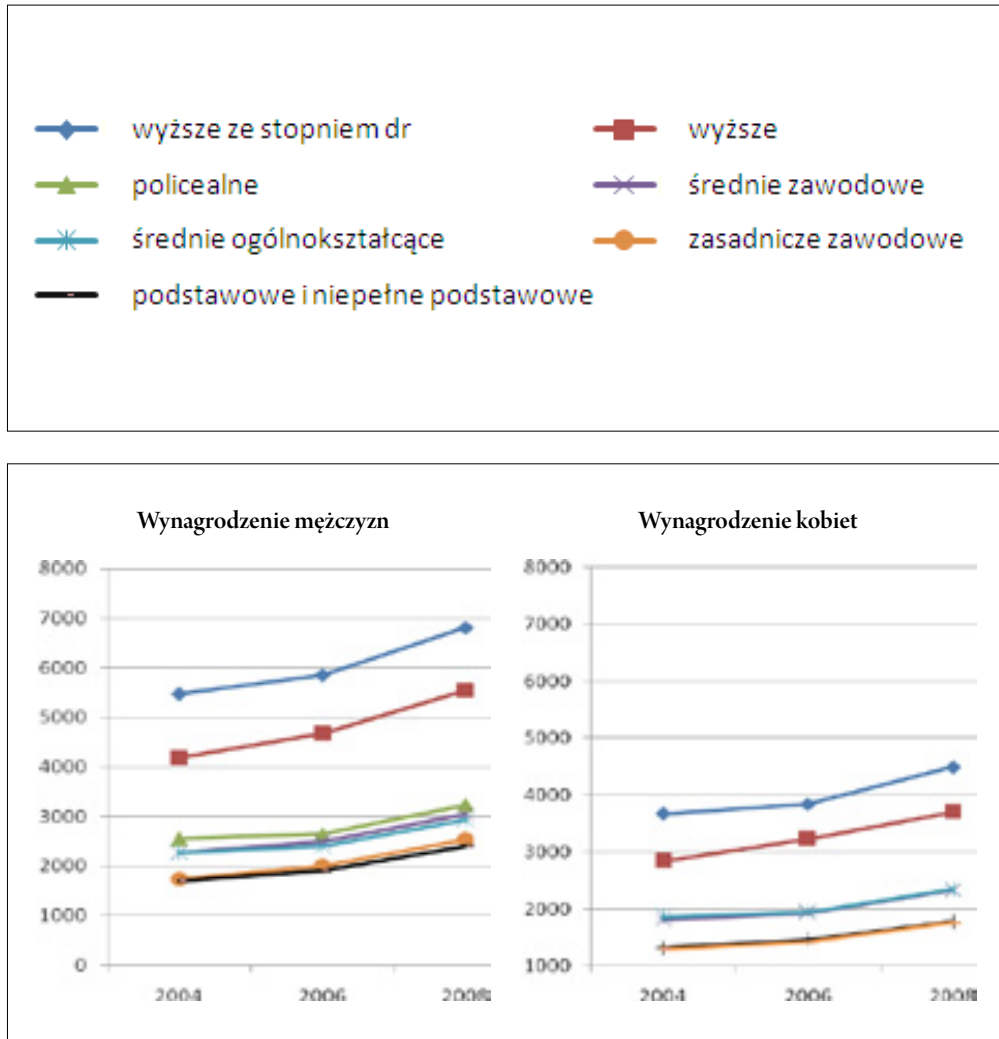
Wykres 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r. (+ wydania z 2004, 2006), GUS, www.stat.gov.pl/gus/5840_3753_PLK_HTML.htm.

Do nieco innych wniosków doprowadziła nas analiza przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet zatrudnionych w sektorze prywatnym.

Wykres 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w sektorze prywatnym (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r. (+ wydania z 2004, 2006), GUS, www.stat.gov.pl/gus/5840_3753_PLK_HTML.htm.

Powyższe wykresy pokazują, że:

- w sektorze prywatnym można zauważyć awans materialny najlepszych specjalistów (posiadających co najmniej tytuł doktora) – mężczyźni zarabiają przeciętnie więcej o ok. 1 500 zł, a kobiety o ok. 1 000 zł (w porównaniu do osób posiadających wykształcenie wyższe magisterskie),
- nominalne różnice w przeciętnych dochodach w grupie mężczyzn i kobiet są zdecydowanie wyższe w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym, zwłaszcza wśród najlepiej wykształconych i sięgają: ok. 2 500 zł w przypadku osób z co najmniej tytułem doktora i ok. 2 000 zł w przypadku pracowników posiadających tytuł magistra. Innymi słowy, mężczyzna o wyższym wykształceniu ma dużą szansę na zarobki o ok. 50% wyższe niż kobieta posiadająca tytuł magistra,
- na koniec warto dodać, że w sektorze prywatnym osoby o wyższym wykształceniu ogólnie zarabiają przeciętnie lepiej niż w przedsiębiorstwach publicznych. Tendencja ta w przypadku osób posiadających wykształcenie średnie i co najwyżej podstawowe jest odwrotna. Przyznać też należy, że równocześnie w sektorze prywatnym wiedzie się relatywnie lepiej mężczyznom niż kobietom należącym do najlepiej wykształconych grup w kraju.

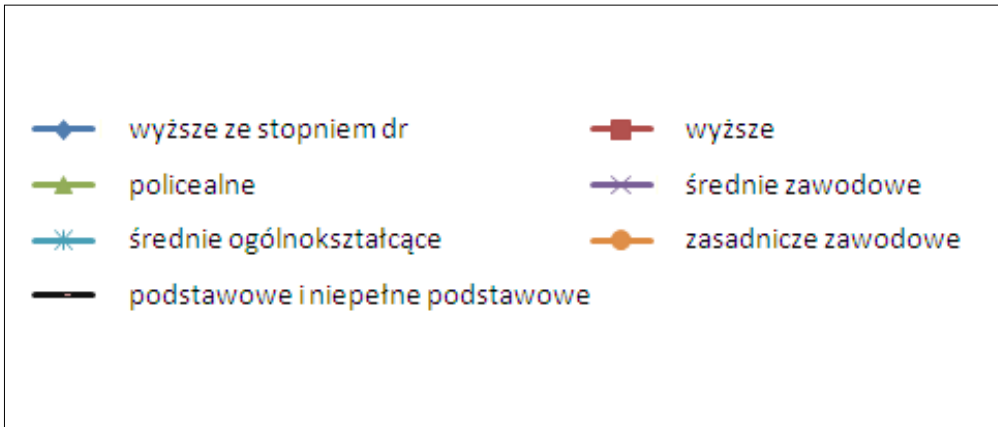
W ramach podsumowania tej części raportu zostaną zaprezentowane dane, które obrazują „nadwyżkę” dochodową⁵, jaką otrzymują mężczyźni zatrudnieni w sektorze publicznym lub prywatnym. Umieszczony poniżej wykres (wykres 3) potwierdza nasze wcześniejsze wnioski.

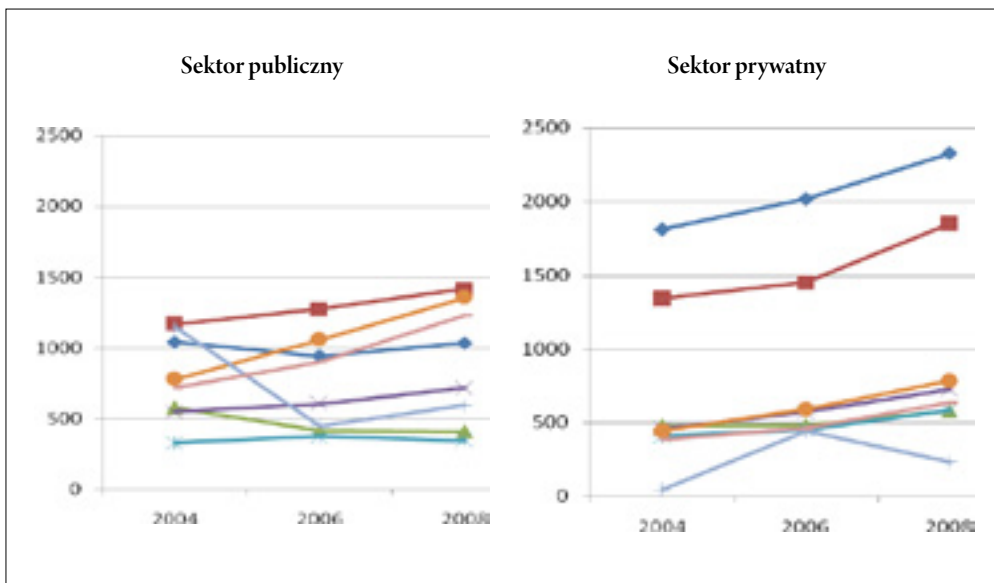
Po pierwsze, utwierdzeni zostaliśmy w przekonaniu, że to sektor prywatny w większym stopniu różnicuje nominalne dochody kobiet i mężczyzn, a także osób z wykształceniem wyższym i poniżej wyższego. O ile nominalne różnice w dochodach kobiet i mężczyzn posiadających wykształcenie od podstawowego do policealnego są względnie niewielkie (ok. 500 zł), o tyle różnice w grupie osób posiadających wykształcenie wyższe magisterskie i doktorskie są istotne. Warto ponadto zwrócić uwagę, że różnice te wzrosły

⁵ Przez nadwyżkę rozumiemy nominalną różnicę w dochodach mężczyzn i kobiet w poszczególnych kategoriach wykształcenia.

na przestrzeni lat, a dynamika wzrostu różnic dochodowych pomiędzy kobietami a mężczyznami jest wyższa w grupie osób posiadających tytuł magistra lub doktora. W sektorze publicznym wzrost nominalnych nierówności dochodowych wydaje się być zdecydowanie niższy. Po drugie, pomiędzy 2004 a 2008 r. zauważyć można wzrost nominalnej różnicy w dochodach kobiet i mężczyzn posiadających wykształcenie zawodowe (na korzyść mężczyzn). Wzrost tych dochodów nie jest jednak aż tak widoczny jak w grupie osób posiadających wykształcenie wyższe, a ponadto, co może zaskakiwać, jest zdecydowanie wyższy w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym.

Wykres 3. Różnica w przeciętnym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze publicznym i prywatnym (w zł)





Źródło: opracowanie własne na podstawie: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r. (+ wydania z 2004, 2006), GUS, www.stat.gov.pl/gus/5840_3753_PLK_HTML.htm.

1.1.2. Płeć i wiek Polaków a szansa bycia zatrudnionym

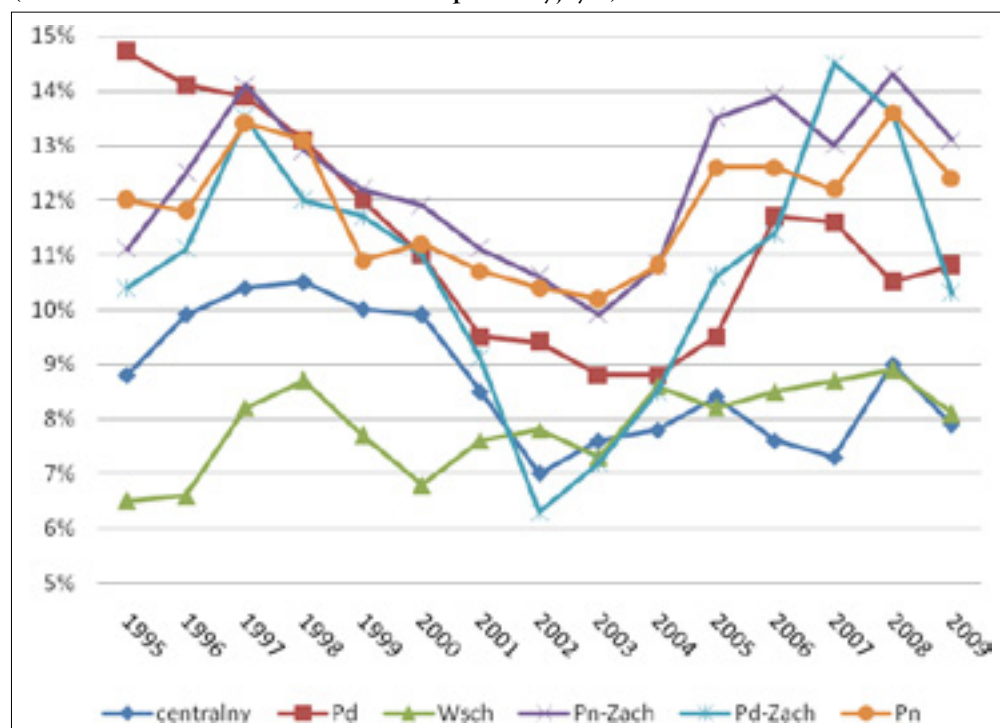
W poprzedniej części wskazaliśmy, że płeć jest czynnikiem determinującym w sposób istotny pozycję zawodową Polaków. Ponadto dowiedliśmy, że ważnym moderatorem sukcesu zawodowego (mierzonego wysokością zarobków) pracowników jest ich wykształcenie, które w nieco odmienny sposób wpływa na szanse życiowe mężczyzn i kobiet.

W niniejszej części raportu zwrócimy uwagę na kolejny, niezwykle istotny problem, którym jest zróżnicowanie wartości wskaźnika zatrudnienia w grupie kobiet i mężczyzn. Zróżnicowanie to może być interpretowane w kontekście większej bądź mniejszej szansy posiadania pracy w obu grupach. Ponadto wyróżniliśmy dodatkowy czynnik, który

wyraźnie modyfikuje relację pomiędzy płcią a szansą bycia zatrudnionym. Czynnikiem tym jest wiek potencjalnego pracownika.

Poniższy wykres przedstawia różnicę pomiędzy wartością wskaźnika zatrudnienia w grupie mężczyzn i w grupie kobiet na przestrzeni 15 lat, obrazując stopień rynkowych nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami. Warto dodać, że różnica ta została zmierzona jako wartość bezwzględna, a nie różnica procentowa – powinna być zatem interpretowana za każdym razem w kontekście wartości rzeczywistego wskaźnika zatrudnienia wyliczonego dla obu grup (statystyki te dostępne są w aneksie).

Wykres 4. Różnica pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia⁶ w grupie mężczyzn i grupie kobiet (dane dla lat 1995-2009 dla osób w wieku produkcyjnym)

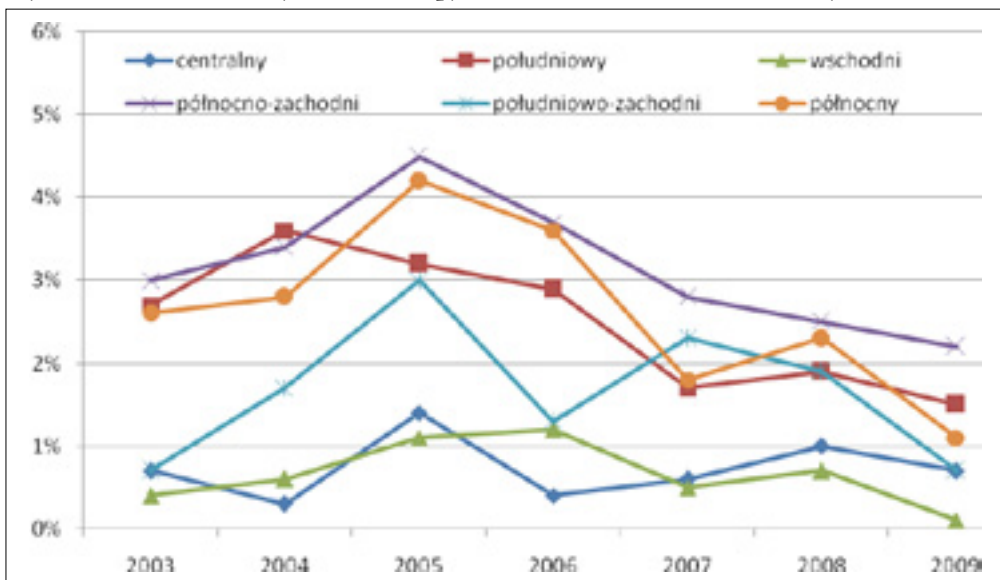


Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS-BDR.

⁶ Wskaźnik zatrudnienia obliczono jako procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii (wyróżnionej m.in. ze względu na płeć, wiek).

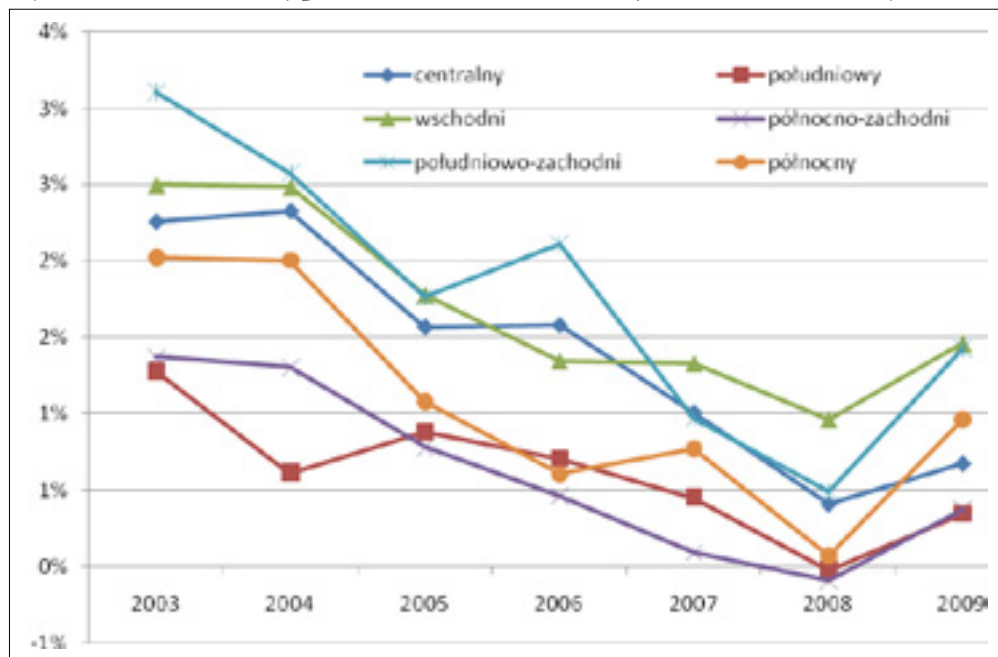
Patrząc kontekstowo na różnice wartości stopy bezrobocia (BAEL) wśród kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym w krótszym (6-letnim) okresie, zauważyć można pozytywny trend, choć ciągle we wszystkich regionach wartość stopy bezrobocia jest większa wśród kobiet niż wśród mężczyzn. We wszystkich regionach zmniejsza się jednak (powoli, bo o setne części pkt. proc.) różnica między obiema grupami pod tym względem. Jedynie w regionie centralnym w ostatnich latach omawiana różnica wzrosła, ale wzrost ten nie jest w wartościach absolutnych duży, w porównaniu z innymi regionami. Największe rozbieżności między wartością wskaźnika wśród kobiet i mężczyzn można obserwować w regionie północno-zachodnim, południowym i północnym. W regionie wschodnim, z kolei, różnica ta jest bardzo niewielka.

Wykres 5. Różnica między wartością stopy bezrobocia (BAEL) kobiet i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS-BDR.

Wykres 6. Różnica między poziomem bierności zawodowej (BAEL) kobiet i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS-BDR.

Wymowny jest jednak trend w różnicy między stopą biernych (BAEL) zawodowo kobiet i mężczyzn. Co prawda, w latach 2003-2008 różnica ta się zmniejszała, ale we wszystkich regionach (najmocniej w centralnym i północnym) na przełomie 2008/2009 wzrosła. Co pokazuje, że odpływ kobiet z grupy bezrobotnych wiąże się nie ze wzrostem poziomu zatrudnienia, a raczej ze wzrostem bierności zawodowej.

Wracając do wykresu 4, czyli dynamiki zmian poziomu zatrudnienia kobiet i mężczyzn, można sformułować kilka interesujących wniosków:

- Po pierwsze, w regionach: południowo-zachodnim, południowym, północnym, północno-zachodnim i centralnym widoczny jest podobny trend zmian w zakresie wzrostu lub spadku omawianych nierówności. Nierówności te były najniższe w latach 2001-2003, a po 2003 r. ponownie zaczęły wzrastać. Region wschodni wykazuje specyficzny wzór zmiany. Nierówności utrzymują się w nim na względnie zrównoważonym pozio-

mie. Biorąc pod uwagę, że w regionie tym występują niezmiennie małe różnice w stopie bezrobocia BAEL pomiędzy kobietami i mężczyznami (wykres 5), a równocześnie wskaźnik ten jest relatywnie wysoki, możemy wysunąć wniosek, że stabilność różnic we wskaźniku zatrudnienia wynika nie tyle z dobrej sytuacji kobiet, co raczej z ogólnie złej sytuacji w regionie.

Co wyjątkowego działo się w latach 2001-2003, że w okresie tym spadły różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn? Lata 2001-2003 to czas kryzysu na rynku pracy, a tym samym czas spadku wartości wskaźników zatrudnienia w obu interesujących nas grupach. Kryzys ten globalnie okazał się jednak relatywnie łagodniejszy dla kobiet niż dla mężczyzn. Wystarczy porównać różnicę w procencie zatrudnionych mężczyzn i kobiet w latach 2000-2003. Odsetek pracujących mężczyzn spadł wtedy o ok. 5 pkt. proc. (min. 3,8 pkt. proc. – max 8,1 pkt. proc. w poszczególnych regionach), podczas gdy w przypadku kobiet spadek ten był zdecydowanie mniejszy (patrz aneks, tabela 2).

W okresie 2000-2003 najwięcej straciły kobiety mieszkające w regionach: wschodnim (4,5 pkt. proc.), północno-zachodnim (4,4 pkt. proc.), południowo-zachodnim (4,4 pkt. proc.) oraz mężczyźni zamieszkujący regiony: południowo-zachodni (8,1 pkt. proc.) i północno-zachodni (6,4 pkt. proc.).

- Po drugie, można wyróżnić regiony, w których różnice w wartości wskaźnika zatrudnienia w grupie mężczyzn i grupie kobiet są najwyższe, te regiony to: północno-zachodni, północny, a także regiony o najniższej wartości wskaźnika nierówności kobiet i mężczyzn: centralny i wschodni. Interesująca trajektoria zmian rysuje się w przypadku regionu południowego, w którym to różnica pomiędzy wartością wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w 1995 r. była najwyższa w kraju, podczas gdy w 2009 roku zaklasyfikowana została już jako przeciętna. Ciekawym regionem jest też region południowo-zachodni, ponieważ wykazuje on największą fluktuację opisywanych przez nas nierówności.

Wytypowane regiony o najwyższej różnicy w wartości wskaźnika zatrudnienia w grupie mężczyzn i kobiet to te obszary, w których wartość sumarycznego wskaźnika zatrudnienia należy do najniższych w Polsce. Można zatem wnioskować, że w regionach,

w których rynek pracy jest najsłabiej rozwinięty, różnice w szansach zawodowych kobiet i mężczyzn będą większe (oczywiście na niekorzyść kobiet), podczas gdy na obszarach rozwiniętych różnice te będą się zacierały.

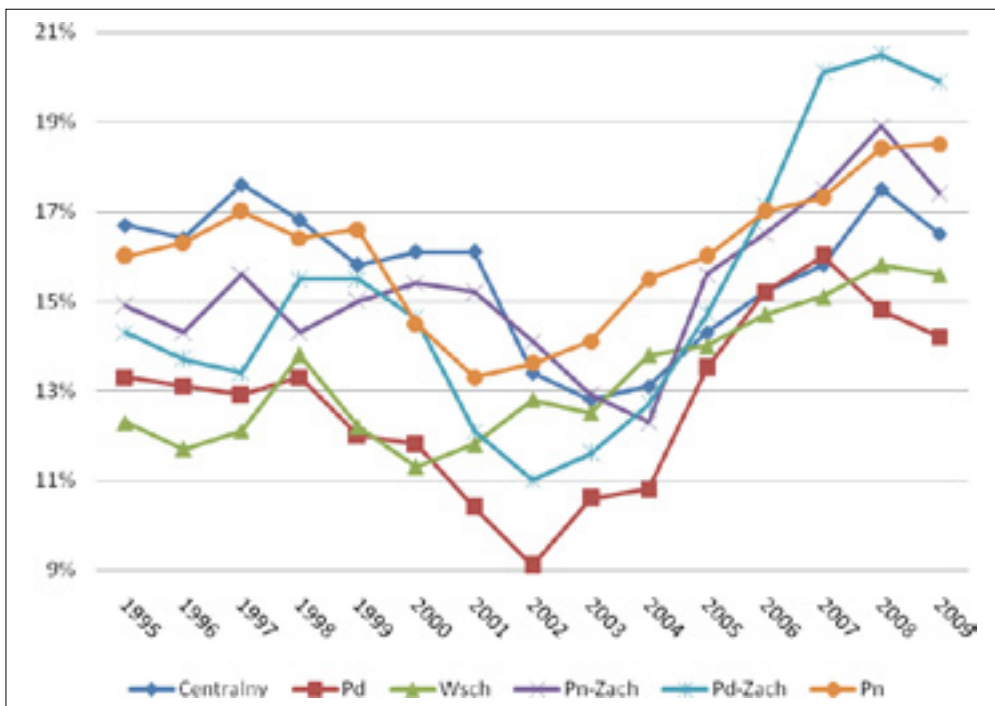
Równocześnie, warto przypomnieć poprzednią tezę, która głosi, że w regionach o słabiej rozwiniętych rynkach pracy, w momencie pojawienia się kryzysu gospodarczego globalnie najwięcej tracą mężczyźni (którzy przed kryzysem mieli relatywnie lepiej) niż kobiety⁷.

Czynnikiem, który może wzmacniać opisaną powyżej relację jest wiek. Do grupy osób, które w sposób szczególny są zagrożone wykluczeniem zawodowym niewątpliwie należą ci, którzy ukończyli 50 rok życia.

Poniższy wykres potwierdza postawioną przez nas tezę o większych stratach, jakie ponoszą mężczyźni w sytuacji kryzysu rynkowego. Równocześnie warto zwrócić uwagę na kolejne, niezwykle interesujące i pobudzające do refleksji zjawisko, jakim jest wzrost nierówności szans bycia zatrudnionym(a) pomiędzy kobietami a mężczyznami powyżej 50 roku życia (nawet o 20 pkt. proc.). Tak duża różnica w wartości wskaźnika zatrudnienia w obu badanych grupach nie jest możliwa do wytłumaczenia jedynie odmiennością wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, zwłaszcza, że widoczne są w tym zakresie istotne zróżnicowania regionalne. Nierówności te są największe w regionach: północnym i północno-zachodnim (ok. 17-19 pkt. proc.). Warto dodać, że wzrosły one istotnie w regionie południowo-zachodnim (od ok. 14% do ok. 20%).

⁷ Oczywiście za taki stan rzeczy odpowiadać może specyfika stanowisk zajmowanych przez kobiety i mężczyzn, w tym m.in. wyższy odsetek kobiet zatrudnionych w sferze budżetowej, która z pewnym opóźnieniem (o ile w ogóle) reaguje na kryzysy rynkowe. Niemniej jednak zauważyć można, że sumarycznie kobiety łżej odczuwają kryzysy rynkowe.

Wykres 7. Różnica pomiędzy wartością wskaźnika zatrudnienia w grupie mężczyzn i grupie kobiet w wieku 50+ (dane dla lat 1995-2009)



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS-BDR.

Przytoczone dane pozwoliły nam na sformułowanie trzech kolejnych tez:

1. Po pierwsze, nierówności w szansie bycia zatrudnionym pomiędzy kobietami a mężczyznami wzrastają wraz z wiekiem (co oczywiście nie świadczy o tym, że nadal będą wzrastały).
2. Po drugie, zgodnie z wcześniej opisaną tezą odnośnie całej grupy kobiet, kryzysy rynkowe w mniejszym stopniu dotyczą kobiety 50+, a w większym mężczyzn 50+ (zdecydowanie bardziej spada odsetek zatrudnionych mężczyzn niż odsetek pracujących kobiet należących do tej kategorii wiekowej).
3. Po trzecie, w regionach, w których rynek pracy nie jest w najlepszej kondycji różnice w szansach rynkowych kobiet i mężczyzn 50+ są zdecydowanie najwyższe.

1.1.3. Podsumowanie

W tej części raportu zidentyfikowaliśmy istotne nominalne różnice w dochodach Polaków oraz stwierdziliśmy, że zależą one od poziomu wykształcenia pracownika, jego płci, a także sektora, w którym jest zatrudniony. Przykładowo, przeciętne wynagrodzenie mężczyzn w obrębie każdej z grup wykształcenia jest wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet, a zależność ta widoczna jest zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym.

Warto ponadto dodać, że zróżnicowanie dochodowe ze względu na płeć może okazać się bardziej „dokuczliwe” dla grup lepiej wykształconych, zwłaszcza, że różnice te dynamicznie wzrastają na przestrzeni lat (nominalne różnice w dochodach kobiet i mężczyzn posiadających wykształcenie od podstawowego do policealnego są względnie niewielkie, natomiast w grupie osób posiadających wykształcenie wyższe magisterskie i doktorskie są istotne).

Zidentyfikowane różnice dochodowe tłumaczy szereg czynników, z których najistotniejszym jest specyfika wyborów w zakresie ścieżek kształcenia w grupie kobiet i mężczyzn. Polega ona na częstszych, w przypadku mężczyzn, i rzadszych, w przypadku kobiet, wyborach kierunków kształcenia o charakterze ścisłym i technicznym. Wybory te, na dalszym etapie determinują możliwość konkurowania o najbardziej intratne finansowo stanowiska. Preferowany kierunek kształcenia nie jest oczywiście jedynym czynnikiem obniżającym szanse rynkowe kobiet, konieczne jest zatem zidentyfikowanie w przyszłych badaniach tych czynników, zwłaszcza o charakterze mentalnym, które zaniżają pozycję rynkową pań.

Malejąca różnica w stopie bezrobocia (BAEL) w grupie kobiet i mężczyzn błędnie sugeruje zmniejszenie się różnic rynkowych w obu grupach. Kiedy jednak zestawimy jej wartości z wartościami różnicy w stopie zatrudnienia dojdziemy do wniosku, że odpyły kobiet z grupy bezrobotnych wiąże się nie ze wzrostem poziomu zatrudnienia, a raczej ze wzrostem ich bierności zawodowej. Możemy zatem stwierdzić, że pogarsza się ogólnie pojęta sytuacja kobiet na rynku pracy (spada ich poziom zatrudnienia). W regionach, w których rynek pracy jest najslabiej rozwinięty (stopa bezrobocia jest najwyższa), różnice

w szansach zawodowych kobiet i mężczyzn są największe. Dodatkowo, różnice te pogłębiają się wraz z wiekiem.

Opisane powyżej nierówności pozostaną na tym samym poziomie, bądź nawet się pogłębią. W związku z obniżeniem w 2011 r. kwoty z Funduszu Pracy przeznaczonej na aktywizację osób bezrobotnych, urzędy zintensyfikują działania mające na celu pozyskanie środków z funduszy strukturalnych, bądź ograniczą swoje działania jedynie do funkcji społecznych.

Poniższy rysunek podsumowuje w sposób graficzny przedstawione w niniejszej części raportu tezy.

Rysunek 1. Wstępna charakterystyka sytuacji rynkowej kobiet



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

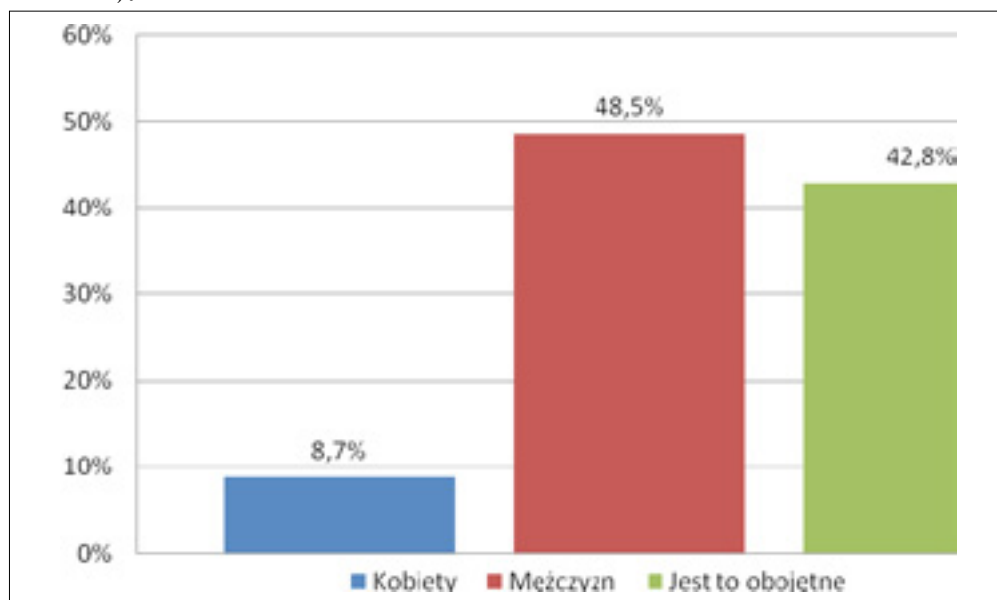
1.1.4. Preferencje pracodawców odnośnie płci zatrudnianych pracowników

Wiemy już, jaki jest przeciętny zakres nierówności kobiet i mężczyzn w aspekcie zarobkowym. Przedstawiliśmy ponadto stopień zróżnicowania poziomu zatrudnienia

kobiet i mężczyzn w podziale na regiony. W niniejszej części, bazując na danych zebranych w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP, odnieśliśmy się do opinii i deklaracji pracodawców zapytanych o preferencje w zakresie płci kandydata na dane stanowisko pracy.

Pierwszy wniosek, jaki nasuwa się po obejrzeniu wykresu umieszczonego poniżej brzmi: na polskim rynku pracy większa liczba wolnych stanowisk pracy skierowana jest do mężczyzn. Mimo że w 43% przypadków pracodawcy nie mają ustalonych preferencji odnośnie płci kandydata na dane stanowisko, to aż w 48,5% przypadków preferencje te są ustalone na korzyść mężczyzn⁸.

Wykres 8. Czy na dane stanowisko pracodawca preferowałby kobiety, mężczyzn czy jest mu to obojętne



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy (N – liczba wakatów=699).

⁸ Scharakteryzowane różnice w niewielkim zakresie są tłumaczone przez specyficzną próbę, której znaczną część stanowiły przedsiębiorstwa należące do Pracodawców RP.

Interesujące wnioski przyniosła analiza regionalnego zróżnicowania preferencji w zakresie cech pracowników poszukiwanych na dane stanowiska. Mamy oczywiście świadomość, że preferencje te wiążą się z typem stanowiska, na jakie poszukiwany jest pracownik, jednak mogą one posłużyć nam jako kolejny wskaźnik szans rynkowych kobiet i mężczyzn. I tak, najwyższy stopień „obojętności” względem płci kandydatów na dane stanowisko zidentyfikowano w regionach: Centralnym (45,6%), południowo-zachodnim (46,8%) i północnym (44,6%). Najwięcej wolnych stanowisk pracy skierowanych głównie do mężczyzn zidentyfikowano w regionie wschodnim (61,5%) i północno-zachodnim (54,2%). Równocześnie w tych regionach odnotowano znikomą liczbę wolnych stanowisk pracy skierowanych do kobiet.

Można zatem powiedzieć (analizując dane z poniższej tabeli), że polski rynek pracy oferuje zdecydowanie więcej (ponad 5 razy) męskich stanowisk pracy, równocześnie na stanowiska te poszukuje się 5 razy więcej pracowników niż w przypadku pracowników poszukiwanych na stanowiska kobiece.

Tabela 1. Liczba stanowisk i liczba poszukiwanych pracowników określonej płci

	Preferowane kobiety	Preferowani mężczyźni	Płeć nie ma znaczenia
Liczba stanowisk, na jakie poszukiwani są pracownicy	61	339	299
Liczba poszukiwanych pracowników	270	1343	964

Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

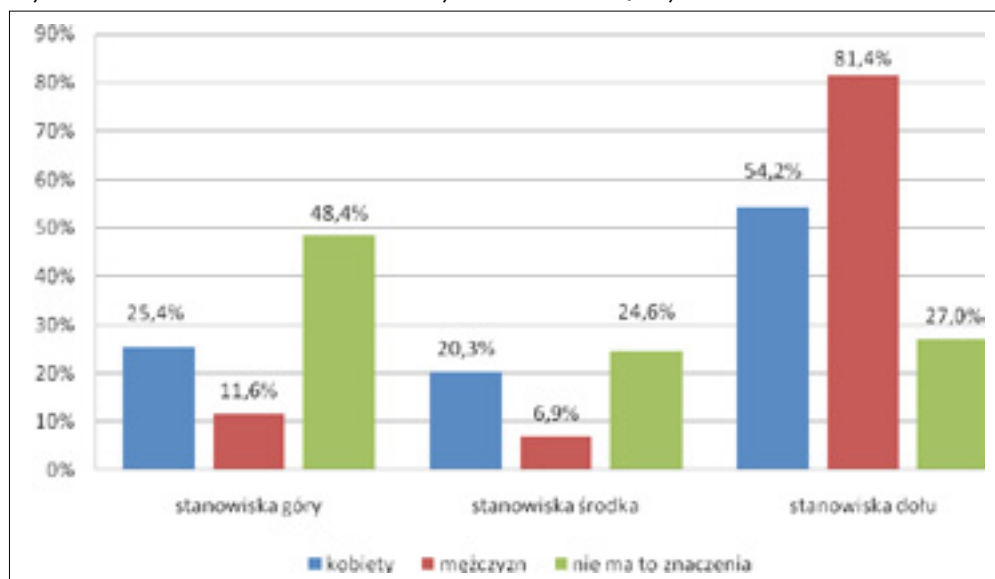
Mimo że oferta skierowana do kobiet jest uboższa, to większy odsetek stanowisk oferowanych tylko do kobiet to stanowiska „góry”⁹ lub „środka”. Prawie połowa stanowisk

⁹ Za M. Słomczyńskim i K. Janicką stanowiska „góry” będziemy definiować jako stanowiska związane z pracą menedżerską lub specjalistyczną, a stanowiska „dolu” jako te związane z pracą fizyczną (robotnicy oraz fizyczni pracownicy sektora usług) (por. Słomczyński, M., Janicka, K. [2008], Dychotomie w strukturze kla-

skierowanych do kobiet to stanowiska „góry” i „środka”, w przypadku mężczyzn 80% stanowisk do nich skierowanych to stanowiska „dołu”.

Wart podkreślenia jest ponadto fakt zidentyfikowania w deklaracjach pracodawców zawyżonej społecznej akceptacji wykonywania przez pracowników zawodów poniżej swoich kwalifikacji (np. pracodawcy akceptują pracownice z wykształceniem wyższym na takich stanowiskach, jak „sprzątacze”, sprzedawca, recepcjonistka). W przypadku kobiet stopień tej akceptacji jest istotnie wyższy niż w przypadku mężczyzn.

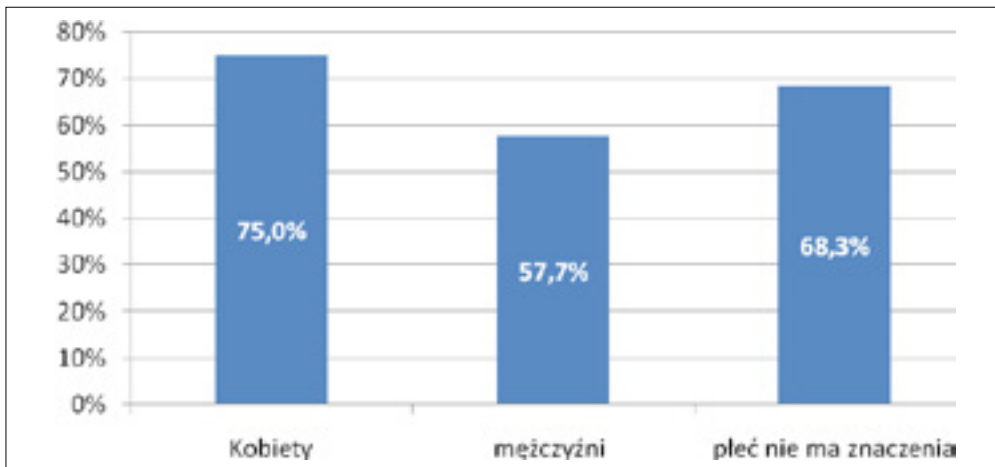
Wykres 9. Odsetek stanowisk skierowanych do kobiet i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy (N – liczba wakatów=658).

sowej: o efekcie świętego Mateusza i pogłębiających się nierównościach społecznych, [w:] J. Mucha, E. Nariewicz-Niedbalec, M. Zielińska (red.), Co nas łączy, co nas dzieli?, Uniwersytet Zielonogórski).

Wykres 10. Odsetek stanowisk „dołu” (w grupie skierowanych do mężczyzn i kobiet), na które pracodawcy zaakceptowałyby pracownika z wykształceniem wyższym



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy (N – liczba wolnych stanowisk „dołu” = 367).

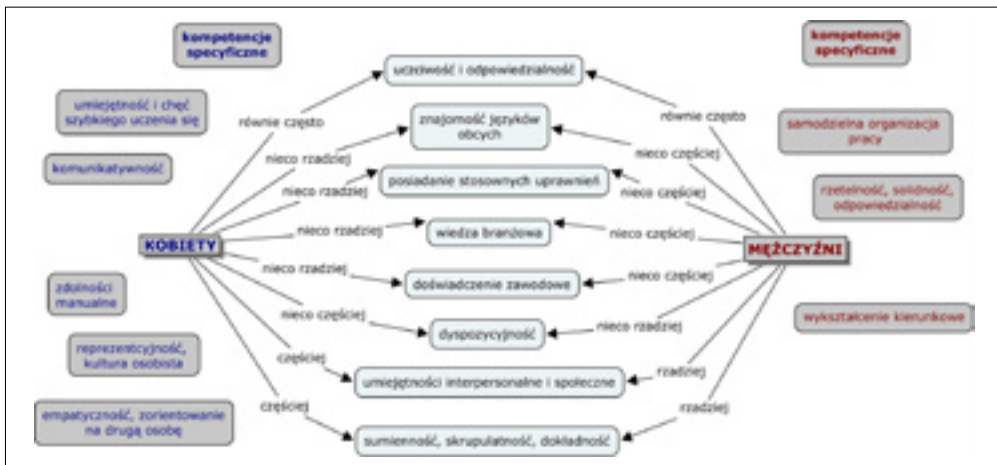
Istotną dla pracodawcy cechą poszukiwanego pracownika jest jego wiek. Zarówno w przypadku stanowisk, na które poszukiwani są głównie mężczyźni oraz stanowisk typowo „kobiecych” preferuje się młode osoby. Można jednak zidentyfikować pewne tendencje szczególne:

- po pierwsze, prawie połowa kobiet poszukiwanych na stanowiska „dołu” lub „środka” powinna mieć maksymalnie 30 lat. W przypadku mężczyzn jedynie ok. 13% poszukiwanych na te stanowiska powinno być „przed 30-stką”,
- po drugie, maksymalny wiek kobiet poszukiwanych na stanowiska „góry” jest wyższy i przekracza 35 lat. Jeśli chodzi o mężczyzn, to w 30% przypadków na stanowiska „góry” poszukiwani są pracownicy do 35 roku życia.

Na koniec warto zwrócić uwagę na to, jakich kompetencji szczególnych oczekuje się od potencjalnego kandydata na stanowisko typowo „męskie” i typowo „kobiece”. Zamieszczony poniżej rysunek obrazuje preferencje pracodawców odnośnie cech kandydatów aplikujących na wolne stanowiska. Oczekiwania kierowane pod adresem kandyda-

tek na „stanowiska kobiece” są nieco inne niż te, które kierowane są pod adresem kandydatów na „stanowiska męskie”. Specyficznymi w stosunku do kobiet oczekiwaniami są: umiejętność i chęć szybkiego uczenia się, komunikatywność, zdolności manualne, reprezentacyjność, kultura osobista, empatyczność, zorientowanie na drugą osobę. W przypadku stanowisk pracy adresowanych do kobiet częściej też oczekuje się: dyspozycyjności, umiejętności interpersonalnych i społecznych, sumienności, skrupulatności, dokładności. Specyficzne dla „męskich stanowisk” oczekiwania to: samodzielna organizacja pracy, rzetelność, solidność, odpowiedzialność, wykształcenie kierunkowe. Na „męskich stanowiskach” częściej też wymaga się posiadania stosownych uprawnień, wiedzy branżowej, doświadczenia zawodowego.

Rysunek 2. Wymagane przez pracodawców kompetencje – w zależności od płci potencjalnego pracownika



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

1.1.5. Podsumowanie

Na polskim rynku pracy oferowanych jest zdecydowanie więcej, bardziej zróżnicowanych wolnych stanowisk pracy dla mężczyzn niż kobiet. Równocześnie oferta wakatów skierowanych głównie do kobiet składa się w większym zakresie ze stanowisk „góry” lub „środka”.

W przypadku kobiet stopień akceptacji pracy poniżej własnych kwalifikacji jest zdecydowanie wyższy niż w przypadku mężczyzn. Problem ten może wiązać się z przemianami struktury wykształcenia polskiego społeczeństwa, w tym ze wzrostem odsetka osób posiadających wyższe wykształcenie (zwłaszcza w grupie kobiet). Rynek pracy, w sytuacji braku istotnej zmiany technologicznej, przeobraża się w sposób ewolucyjny, a odsetek kształcących się na uczelniach wzrósł w sposób rewolucyjny. Nic więc dziwnego, że na rynku pracy widać pewne niedopasowanie, czy też „nadwyżkę” niektórych kompetencji specjalistycznych.

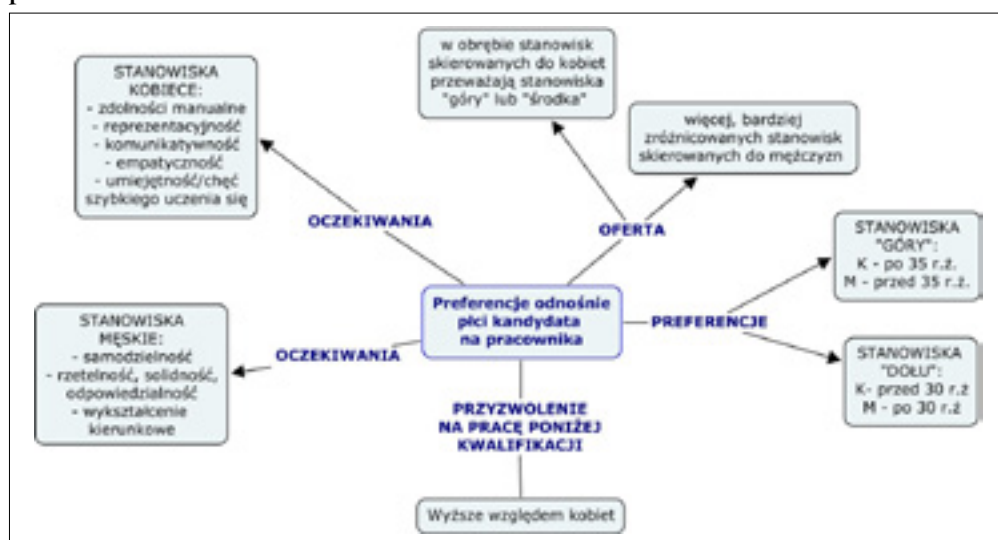
Oczekiwania kierowane pod adresem kandydatek na „stanowiska kobiece” i kandydatów na „stanowiska męskie” są zgodne ze stereotypowym postrzeganiem cech męskich i kobiecych. Pracodawcy od kobiet oczekują m.in. skłonności do szybkiego uczenia się, komunikatywności, umiejętności manualnych, wysokiej kultury osobistej i empatii. Ponadto oczekują oni dyspozycyjności, umiejętności interpersonalnych i społecznych, sumienności i skrupulatności. Fakt, że pracodawcy tak silnie różnicują kompetencje męskie i kobiece może świadczyć o stereotypowym postrzeganiu ról zawodowych w obu badanych grupach.

Działania, które sprzyjałyby poprawie pozycji kobiet na rynku pracy powinny polegać, z jednej strony, na silnym podkreśleniu cennych rynkowo kompetencji posiadanych częściej przez kobiety (np. sumiennosc, skrupulatność), a z drugiej strony, na udowodnieniu tego, że dysponują one też innymi, równie ważnymi umiejętnościami nabytymi (wysokimi kwalifikacjami, wiedzą merytoryczną). Podsumowując, kobiety powinny budować swoje przewagi konkurencyjne właśnie w oparciu o cechy identyfikowane przez pracodawców.

dawców jako kobiece. Warto dodać, że w dużej mierze są to kompetencje ogólne i społeczne, które wydają się być istotne zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych.

Poniższy rysunek podsumowuje w sposób graficzny przedstawione w niniejszej części raportu tezy.

Rysunek 3. Charakterystyka preferencji pracodawców odnośnie płci poszukiwanego pracownika



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

1.2. Poziom zatrudnienia wśród absolwentów, osób w wieku 45+, osób niepełnosprawnych i kobiet do 40 roku życia, jako obiektywny wyznacznik skali defaworyzacji

Przegląd wartości stopy zatrudnienia (czyli udziału liczby osób pracujących w ogóle jednostek w danej grupie) w kolejnych latach pozwala w porównawczy sposób uka-

zać skalę problemu defaworyzacji w wybranych grupach: absolwentów, osób w wieku 45+, osób niepełnosprawnych i kobiet do 40 roku życia (zob. tabela 2). Wybór wspomnianych grup – określanych mianem „defaworyzowanych” – wynika z dwóch przesłanek. Z jednej strony, jest to związane z wielkością tych czterech grup, a tym samym z istotnością dla rynku pracy jako potencjalnej grupy pracowników, z drugiej zaś jest efektem rozmów z uczestnikami warsztatów (pracodawców, przedstawicieli związków zawodowych, przedstawicieli urzędów pracy) poprzedzających realizację badania ankietowego. Dlatego też, zanim przejdziemy do prezentacji wyników naszych badań dotyczących tych grup, prezentujemy analizę danych publikowanych przez GUS, aby nadać kontekst dalszym analizom. Przegląd stopy zatrudnienia w ostatnich latach w wybranych grupach pokazuje, że zaszły niewielkie zmiany w ciągu ostatnich 7 lat, zatem oczekiwać można, że w kolejnych latach sytuacja znacząco się nie poprawi, jeżeli nie zostaną wprowadzone jakieś nowe sposoby zmniejszania defaworyzacji na rynku pracy. Mimo generalnej stagnacji sytuacji tych grup defaworyzowanych, można zauważyć pewne zmiany w niektórych regionach:

1. W niemal we wszystkich regionach, oprócz wschodniego i południowego, wartość wskaźnika zatrudnienia absolwentów systematycznie rośnie, co może wiązać się ze skutecznością wprowadzonych programów aktywizujących skierowanych do tej grupy i popularności programów stażowych finansowanych ze środków publicznych. Może też jednak wiązać się z brakiem innych kandydatów do pracy.
2. W regionie wschodnim i południowym w latach 2004-2008 trend w zatrudnieniu absolwentów był rosnący. Jednak w regionie wschodnim wartość wskaźnika spadła w 2009 r., podobnie jak w przypadku osób niepełnosprawnych.
3. Sytuacja najstarszych kobiet pogarsza się w rejonie północno-zachodnim i południowym.

Niezależnie od trendów, pewne grupy spośród czterech analizowanych (absolwentów, kobiet w wieku do 40 roku życia, osób najstarszych i niepełnosprawnych) są w relatywnie gorszej lub lepszej sytuacji:

1. W najgorszej sytuacji są osoby niepełnosprawne i najstarsze, przy czym w grupie osób najstarszych sytuacja mężczyzn jest zdecydowanie lepsza. Wartość wskaźnika w grupie mężczyzn w wieku 50+ jest niemal taka sama jak absolwentów.

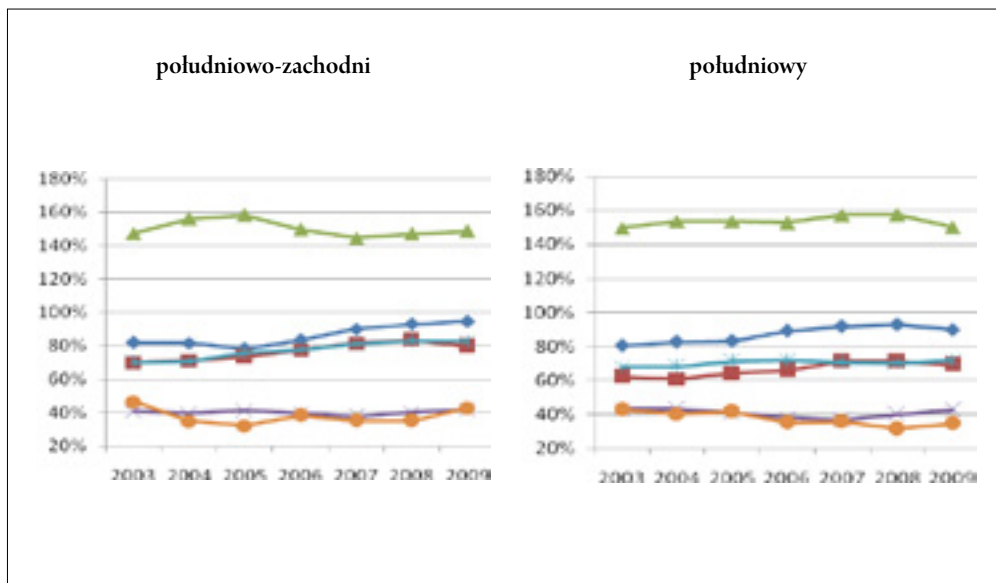
2. We wszystkich regionach, w porównaniu do: osób starszych, absolwentów i osób niepełnosprawnych, kobiety (30-39) są najmniej defaworyzowaną grupą, a kobiety (15-29) są w podobnym stopniu defaworyzowane co mężczyźni wieku 50+. Choć – jak pokazały nasze analizy prezentowane w pierwszej części – sytuacja rynkowa kobiet w porównaniu do sytuacji rynkowej mężczyzn jest zdecydowanie gorsza. Warto ponadto podkreślić, że pozycja rynkowa kobiety kształtowana jest przez inne nakładające się na siebie, dodatkowe, bardziej istotne czynniki dyskryminacyjne, takie jak: wiek czy stan zdrowia.
3. Sytuacja najstarszych kobiet jest relatywnie najlepsza w Regionie Wschodnim. Najmniejsze są tam też różnice między najstarszymi kobietami a najstarszymi mężczyznami. Jednocześnie w tym regionie wartość wskaźnika wśród absolwentów jest relatywnie niższa niż w innych regionach.
4. W regionie centralnym, z kolei, relatywnie najgorsza jest sytuacja osób niepełnosprawnych.

Ważne i szczegółowe informacje kontekstowe dotyczące sytuacji grupy najbardziej defaworyzowanych osób – czyli niepełnosprawnych – zebrane są na stronie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych¹⁰. Dane te pokazują pozytywne i negatywne trendy. Wzrasta poziom wykształcenia tych osób. Jednocześnie wśród osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem zwiększa się odsetek zatrudnionych. Ciągłe jednak odsetek osób z wyższym wykształceniem jest w tej grupie niewielki, wynosi około 5% wśród osób w wieku produkcyjnym. Zatem trendy te mają raczej niewielkie przełożenie na ogólny poziom zatrudnienia. Pozytywnym zjawiskiem jest to, że dynamika zmian w zatrudnieniu osób zarejestrowanych w SODiR PFRON jest pozytywna. W szczególności wzrost poziomu zatrudnienia jest większy na rynku otwartym niż na rynku pracy chronionej. Wzrasta też liczba osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą. Jednocześnie zmniejsza się w ogóle liczba zakładów pracy chronionej i zatrudnianych w nich osób.

¹⁰ www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach/ oraz w zakładce „Tablice” i „Opracowania analityczno-tabelaryczne”.

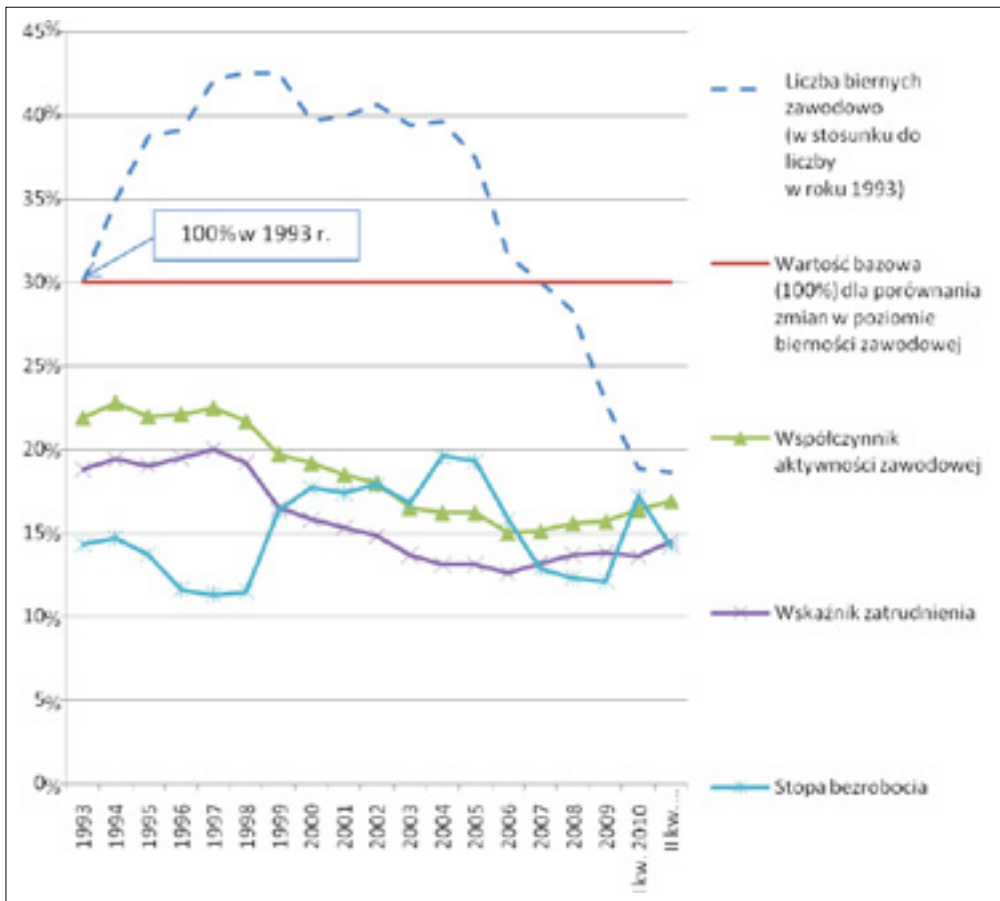
Wykres 11. Wartość wskaźnika zatrudnienia w regionach i podgrupach w stosunku do wartości ogółem





Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS-BDR.

Wykres 12. Trendy w sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy



*linie dotyczące bierności zawodowej pokazują relatywne zmiany w stosunku do wartości z 1993 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL.

Porównując podane wyniki dotyczące pozytywnej wewnętrznej dynamiki zmian sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy z brakiem zmian w stopie zatrudnienia ogółem w tej grupie, można wnioskować, że skala pozytywnych zmian jest jeszcze niewielka. Tylko około 25% osób niepełnosprawnych jest aktywnych zawodowo. Ciągłe też w bardzo trudnej sytuacji są osoby mieszkające na wsi. Pozytywne zmiany związane są z tym, że zwiększa się liczba aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych, choć przy

stałej wielkości stopy zatrudnienia prowadzi to do wzrostu poziomu bezrobocia w tej grupie. W ostatnich latach po początkowym wzroście poziomu bierności, zauważyć można jego tendencję spadkową (zob. wykres 12). Pozytywny trend ogólny wiąże się też z tym, że sukcesywnie zmniejsza się procent osób w wieku produkcyjnym będących niepełnosprawnymi, w 2009 r. wynosił 8,7%. Zatem, w porównaniu do pozostałych grup defaworyzowanych, pod względem liczebności nie jest to duża grupa, ale też w związku z małą jej aktywnością zawodową koszty państwa związane z pomocą socjalną mimo wszystko są relatywnie duże.

1.2.1. Podsumowanie

Reasumując, prawie we wszystkich czterech analizowanych grupach osób (kobiet do 40 roku życia, absolwentów, osób w wieku 45+ i osób niepełnosprawnych) poziom zatrudnienia jest niższy od przeciętnego. Jedynie wśród kobiet w wieku 30-39 poziom ten jest wyższy niż przeciętnie, ale też jednocześnie niższy niż w odpowiadającej im grupie mężczyzn. Z tych powodów grupy te nazywane są defaworyzowanymi. Nie są to wszystkie możliwe grupy o niższym stopniu zatrudnienia niż przeciętnie, ale ich wybór wynika przede wszystkim z rozmów z pracodawcami podczas warsztatów poświęconych koncepcji Obserwatorium i zawartości kwestionariusza badań.

Wyniki analizy obiektywnych charakterystyk sytuacji na rynku pracy tych grup wskazują na kilka kluczowych wniosków. Kobiety w wieku 30-39 są w najmniejszym stopniu defaworyzowane, choć trendy z ostatnich 6 lat w regionach pokazują duże zróżnicowanie lokalne skali tej defaworyzacji. Z kolei, poziom zatrudnienia kobiet w wieku 20-29 lat jest zbliżony do analogicznego poziomu wśród absolwentów i mężczyzn w wieku 50+. Co więcej, także trendy dla tych trzech grup są podobne. Można domniemywać, że ich sytuacja zależy od ogólnej kondycji lokalnych rynków pracy. Najniższy poziom zatrudnienia, niezależnie od regionu, można obserwować wśród osób niepełnosprawnych i kobiet w wieku 50+, przy czym tylko w regionie centralnym sytuacja osób niepełnosprawnych jest

istotnie gorsza. Korzystnie przedstawia się sytuacja absolwentów. We wszystkich bowiem regionach poziom ich zatrudnienia sukcesywnie zbliża się do wartości przeciętnej.

Zatem głównym wyzwaniem będzie przede wszystkim poprawa sytuacji osób starszych (w tym głównie kobiet), w szczególności, że populacja osób w wieku produkcyjnym będzie zawierała relatywnie coraz większą grupę osób należących do grupy 55+. Być może sam ten fakt spowoduje zmianę poziomu ich zatrudnienia. Trendy w poziomie aktywności zawodowej, zatrudnienia i poziomie wykształcenia tych osób pokazują, że głównym czynnikiem wpływającym na poziom zatrudnienia jest właśnie poziom wykształcenia. Im wyższe, tym większa szansa na zatrudnienie. Paradoksalnie ich sytuacja jest lepsza na regionalnych rynkach pracy, na których poziom zatrudnienia jest ogólnie niższy. Może to wiązać się z koniecznością sięgania przez pracodawców po dostępne zasoby, także wśród aktywnych zawodowo osób ze stwierdzoną niepełnosprawnością. Wobec czego, ogólnie rzecz ujmując, bez tworzenia warunków dla powstawania nowych miejsc pracy, osoby niepełnosprawne będą mieć poważny problem z jej znalezieniem.

1.3. Przyczyny mniejszej skłonności pracodawców do zatrudniania: absolwentów, osób w wieku 45+, osób niepełnosprawnych i kobiet do 40 roku życia (w opinii badanych)

Cała dalsza część raportu jest oparta na analizie danych sondażowych z badań zrealizowanych w 2010 r. przez PRP wśród przedsiębiorców w ramach Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy. Mówiąc o przyczynach defaworyzacji wybranych grup osób, mamy na myśli nie obiektywne przyczyny, a opinie przedsiębiorców na temat możliwych przyczyn¹¹. Pracodawcy mogli wybrać dowolną liczbę spośród 7 podanych przez nas przyczyn oraz podać dowolną liczbę innych przyczyn. Te przyczyny, które wskazywane były najczę-

¹¹ Przedsiębiorcom zadano pytania o przyczyny defaworyzacji różnych grup osób poprzedzone wyjaśnieniem: „Pytania (...) [odnoszą się do] Pana(i) wiedzy i doświadczeń dotyczących ogólnej sytuacji na rynku pracy, w różnych przedsiębiorstwach. Na rynku pracy są grupy (np. absolwenci, osoby w wieku 45+, niepełnosprawni i kobiety), wśród których mniej jest osób zatrudnionych. Jak Pan(i) sądzi, jakie mogą być przyczyny

ściej zostały uznane za najważniejsze w opinii przedsiębiorców. Dla każdej z grup defaworyzowanych była zastosowana osobna lista przyczyn, częściowo tylko jednakowa dla wszystkich grup, aby były możliwe porównania między grupami. Jednocześnie, co chcemy podkreślić, pytania dotyczyły sytuacji, w której kandydaci z tych grup mają wystarczające kwalifikacje by podjąć zatrudnienie na danym stanowisku. Zatem przyczyną nie mogły być ani brak kwalifikacji, ani gorsze kwalifikacje, ani przekonanie pracodawców o braku tych kwalifikacji. Istotność wskazywanych przyczyn była zidentyfikowana na podstawie prostego zagregowania subiektywnych wskazań pracodawców i wskazania najczęstszych odpowiedzi. Wstępne analizy wielozmiennowe pokazały, że wielkość przedsiębiorstwa zdecydowanie mocniej różnicuje opinie przedsiębiorców w regionach niż np. branże. Relatywnie mała wielkość próby wymusza ostrożność przy wskazywaniu czynników. Wybrane zostały tylko te czynniki, które były relatywnie silne. Dlatego prezentujemy wyniki w układzie regionalnym tylko w podziale na wielkość przedsiębiorstwa.

Interesowało nas też to, czy zatrudnienie osób z wybranych grup w porównaniu do pozostałych osób wiąże się z ryzykiem. A jeżeli wiąże się z ryzykiem, to z jakim? Wnioski o czynnikach ryzyka wynikają z analiz korelacji odpowiedzi pracodawców dotyczących przyczyn defaworyzacji. Taka analiza pokazuje, co zwiększa prawdopodobieństwo uznania przez pracodawców zatrudnienia osób z danej grupy za ryzyko. Należy jednak pamiętać, że nie mamy informacji o tym, czy dany pracodawca uważa zatrudnienie jakichś osób za ryzykowne. Nie mamy też informacji o przyczynach takiej opinii danego pracodawcy. Bazujemy na eksperckich opiniach pracodawców o sytuacji na rynku pracy, a nie w ich przedsiębiorstwie. Zatem wyniki dotyczą tego, jak przedsiębiorcom wydaje się, że jest, a nie jak jest. Warto podkreślić, że najważniejsze wnioski dotyczą relatywnej ważności czynnika na tle pozostałych. Nawet najczęściej wskazywany powód w jednej grupie, może okazać się relatywnie rzadko wymieniany porównując procent wskazań we wszystkich badanych defaworyzowanych grupach. Wybraliśmy taki sposób badania czynników wpływających na defaworyzację w oparciu o warsztaty dotyczące koncepcji Obserwatorium. Badanie tego jak jest w rzeczywistości, skąd bierze się defaworyzacja, jest dużo trudniejsze – jest to temat

rzadszego zatrudnienia tych osób w różnych przedsiębiorstwach? (...) Odpowiadając, proszę założyć, że osoby te starają się o stanowisko odpowiadające ich kwalifikacjom i możliwościom.”

drażliwy i badanie mogło spotkać się z negatywną reakcją przedsiębiorców na całą ankietę. Stąd wybór pośredniego sposobu poznania zjawiska. Dane zastane nie pozwalają niestety na pogłębienie tych analiz. Jeżeli problem zostanie uznany za ważny przez przedsiębiorców lub instytucje reprezentujące przedsiębiorstwa, warto poszerzyć wachlarz pytań, ewentualnie wykonać szersze badania na ten temat.

Przechodząc do szczegółów, przyczyny mniejszej skłonności pracodawców do zatrudniania poszczególnych grup analizowaliśmy w dwóch układach. Z jednej strony, poszukiwaliśmy głównych przyczyn dla poszczególnych grup. Takie podejście wymagało uwzględnienia wszystkich badanych powodów, także specyficznych dla każdej z grup. Z drugiej strony, część przyczyn była taka sama dla poszczególnych grup, a cztery dla wszystkich. Zatem istniała możliwość porównania grup w celu określenia relatywnej sytuacji poszczególnych grup pod względem istotności przyczyn¹².

Niniejszy raport jest skoncentrowany na analizie sytuacji w regionach, dlatego też prezentujemy wyniki w taki sposób, aby podkreślić zidentyfikowane różnice regionalne. W przypadkach, w których sytuacja była podobna w regionach, ale w pojedynczych odbiegała od ogólnego wzoru, wówczas prezentujemy tylko sytuację w takim nietypowym regionie na tle ogółu.

1.3.1. Kobiety w wieku do 40 roku życia

Głównym czynnikiem różnicującym opinię przedsiębiorców na temat przyczyn defaworyzacji kobiet w wieku do 40 roku życia jest wielkość przedsiębiorstwa, a w mniej-

¹² Sam fakt najczęstszego wskazywania jakiejś przyczyny dla danej grupy nie oznacza, że powód ten ogólnie jest ważny, jeżeli ten sam powód zaznaczany był znacznie rzadziej niż w innych grupach. Dlatego też analizy porównawcze mają ważny walor kontekstowy.

szym stopniu region. Zasadniczo, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa najczęściej wskazywano następujące przyczyny:

- kobiety opiekują się dziećmi, więc nie są dyspozycyjne,
- nie ma zadowalających działań podejmowanych przez państwo do nich skierowanych,
- lepiej zatrudnić mężczyznę, ponieważ kobieta może zająć w ciążę.

Zatem najczęściej spośród możliwych podawane były przyczyny związane są z rolą kobiet jako matek. Im większa firma, tym częściej te opinie się pojawiały, co może sugerować większe ryzyko i większe koszty poniesione z tytułu absencji kobiet w wieku do 40 roku życia. W przypadku pozostałych czynników pojawia się wyjątek. W mniejszych firmach (głównie mikro) następujące przyczyny były podawane relatywnie częściej: „pracodawcy nie chcą ryzykować, skoro można zatrudnić inną osobę o tych samych kwalifikacjach” i „osoby te myślą tylko o własnych korzyściach, a nie o interesie przedsiębiorstwa”. A zatem, reprezentanci większych firm częściej widzą problem w braku wsparcia państwa, mniejszych natomiast częściej wskazują na przyczyny związane z motywacjami, zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Można też wskazać kilka wyjątków od podanej wyżej reguły, wynikających z analizy sytuacji w regionach:

1. W mikroprzedsiębiorstwach regionu południowego najrzadziej pojawiały się opinie, że lepiej zatrudnić mężczyznę a nie kobietę, bo kobieta może zająć w ciążę, jednocześnie najwięcej było wskazań na ogólne ryzyko zatrudnienia kobiet w wieku do 40 r.ż. w stosunku do pozostałych osób.
2. Z kolei w dużych przedsiębiorstwach w regionie centralnym najrzadziej zatrudnienie tej grupy związane jest z ogólnym ryzykiem dla pracodawcy i niezbyt często wskazywano, że lepiej zatrudnić mężczyznę, bo kobiety nie są dyspozycyjne ze względu na opiekę nad dziećmi. Za to istnieje większe ryzyko, że kobieta przejdzie na zwolnienie chorobowe. Może się to wiązać z dużymi kosztami dla tych firm.

1.3.2. Absolwenci

Opinie na temat defaworyzacji absolwentów są bardzo podobne, tak w ujęciu regionalnym, jak i w podziale na wielkość przedsiębiorstwa. Przede wszystkim absolwentom brakuje doświadczenia i ryzykowne jest ich szkolenie. Ryzyko to wynika z możliwej utraty inwestycji ze względu na dużą mobilność absolwentów i duże prawdopodobieństwo, że zwolnią się po zdobyciu doświadczenia i nowych kwalifikacji. Firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym, inną działalnością usługową oraz działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, edukacją częściej wskazują, że brakuje zadowalających działań państwa skierowanych do tych grup. Z kolei firmy zajmujące się działalnością finansową i ubezpieczeniową, działalnością związaną z obsługą rynku nieruchomości oraz opieką zdrowotną i pomocą społeczną wskazują raczej na możliwą mniejszą dyspozycyjność wynikającą z wchodzenia w okres zakładania rodziny. Zatem w tych przypadkach ważniejsze będzie zapewnienie zabezpieczenia pracodawcom na wypadek absencji kobiet wynikających z ciąży i macierzyństwa.

Jedynie wśród dużych przedsiębiorstw wyłaniają się różnice regionalne. We wszystkich dużych przedsiębiorstwach, oprócz przedsiębiorstw z regionu północo-zachodniego, to brak doświadczenia jest głównym powodem defaworyzacji. W regionie centralnym druga z przyczyn to brak działań państwa, podczas gdy w pozostałych wskazywane jest częściej ryzyko inwestycji w szkolenie absolwentów. Zatem można wnioskować, że w regionie centralnym jest większe oczekiwanie, że to państwo zajmie się absolwentami. Problem mniejszej dyspozycyjności związany z zakładaniem rodziny najmocniej podkreślany jest w regionie wschodnim. Jednocześnie, w tym samym regionie najczęściej pojawiało się stwierdzenie, że absolwenci są mniej efektywni. W regionie południowym najczęściej zdaniem badanych pracodawcy wolą zatrudnić inne osoby, bo ogólne ryzyko jest zbyt duże. Trudno jest jednak wyjaśnić, bez dalszych badań, co jest powodem tych różnic regionalnych. Warto zatem głębiej poznać potrzeby przedsiębiorstw związane z możliwymi działaniami państwa skierowanymi do absolwentów.

1.3.3. Osoby w wieku 45+

Głównymi powodami defaworyzacji osób w wieku 45+ na rynku pracy, najczęściej wskazywanymi przez pracodawców niezależnie od wielkości firmy i regionu, są:

- osoby te trudniej przekwalifikować, doszkolić,
- nie ma zadowalających działań podejmowanych przez państwo a skierowanych do tej grupy,
- pracodawcy nie chcą ryzykować, skoro można zatrudnić inną osobę o tych samych kwalifikacjach.

Taki układ przyczyn może sugerować, że ewentualna rola państwa mogłaby dotyczyć pomocy pracodawcom w doszkalaniu pracowników w wieku 45+.

Niemniej jednak, z jednej strony, według pracodawców z firm mikro w regionach północno-zachodnim i południowo-zachodnim oraz w największych firmach regionu centralnego osoby te są przez przedsiębiorców uważane za mniej efektywne i to ten powód defaworyzacji jest podawany zamiast ogólnego ryzyka. Z drugiej strony, w największych firmach regionu południowo-zachodniego głównym problemem jest fakt przebywania przez te osoby na zwolnieniu, co może oznaczać, że w tym regionie duże firmy mogą więcej tracić z powodu absencji. Większe też może być związane z tym oczekiwanie względem państwa.

1.3.4. Osoby niepełnosprawne

Zasadniczo, większość przedsiębiorstw, niezależnie od próby i wielkości, wskazuje najczęściej te same trzy najważniejsze powody defaworyzacji osób niepełnosprawnych:

- dostosowanie miejsca pracy dla potrzeb osoby niepełnosprawnej jest uciążliwe,
- pracodawcy nie chcą ryzykować, skoro można zatrudnić inną osobę o tych samych kwalifikacjach,
- nie ma zadowalających działań podejmowanych przez państwo a skierowanych do tej grupy.

Wyjątkiem są duże przedsiębiorstwa zrzeszone w PRP oraz wszystkie firmy z próby ogólnopolskiej. Dla reprezentantów tych podmiotów trzecim najważniejszym powodem nie jest brak działań podejmowanych przez państwo (jest to czwartym powodem), a fakt przebywania na zwolnieniu chorobowym. Zatem w tej kategorii firm to przyczyny leżące po stronie pracowników są postrzegane jako najważniejsze. Ale pośrednio wiąże się z tym postulat, aby państwo partycypowało w kosztach absencji tych osób.

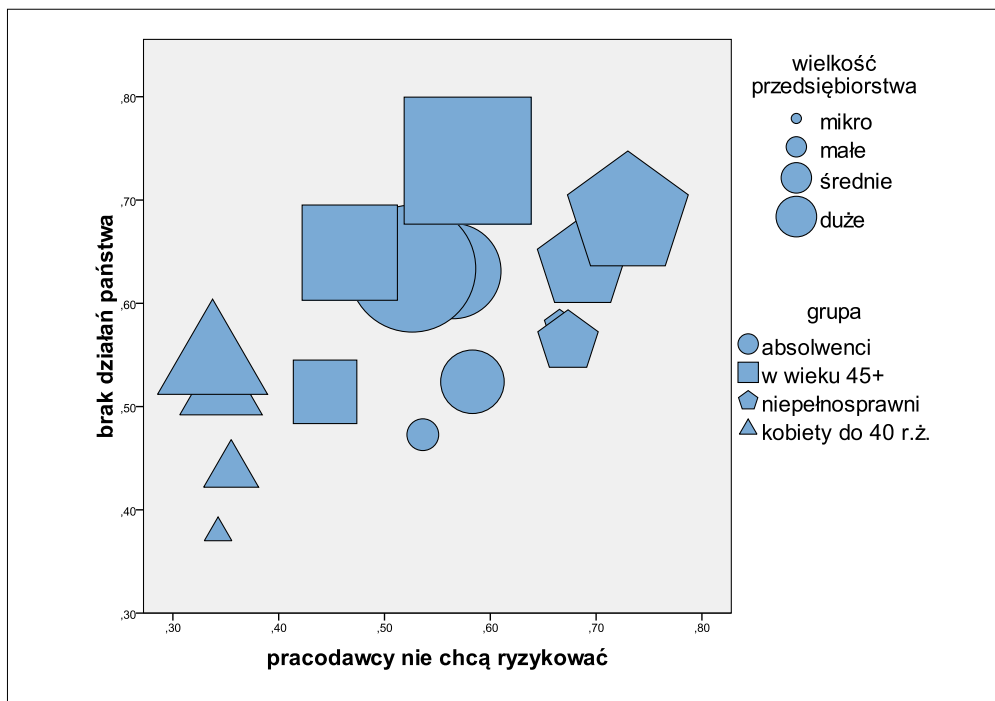
Hierarchia powodów różnicuje się także w regionach w zależności od wielkości firmy i jej umiejscowienia właśnie pod względem trzeciej z najważniejszych przyczyn. W szczególności w regionie północnym niezależnie od wielkości firmy dużo częściej pojawia się przyczyna braku zadowalających działań podejmowanych przez państwo a skierowanych do tej grupy.

1.3.5. Porównanie istotności przyczyn defaworyzacji w poszczególnych grupach

Cztery z badanych przyczyn pozwalają porównać sytuację wszystkich czterech grup:

- pracodawcy nie chcą ryzykować, skoro można zatrudnić inną osobę o tych samych kwalifikacjach,
- nie ma zadowalających działań podejmowanych przez państwo,
- osoby te są mniej efektywne,
- osoby te myślą tylko o własnych korzyściach, a nie o interesie przedsiębiorstwa.

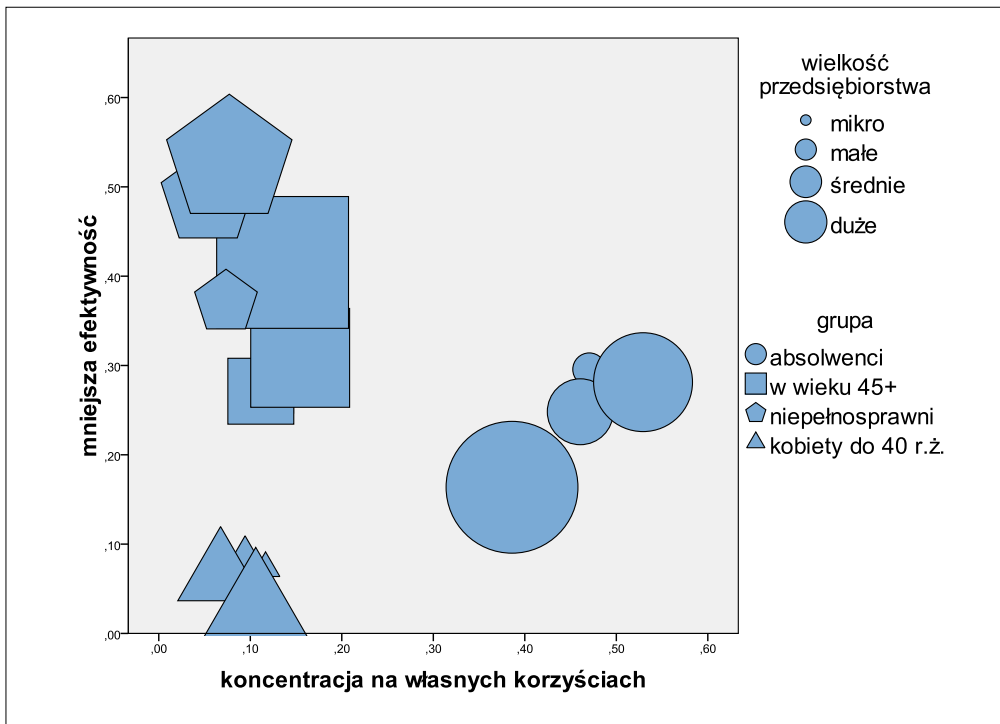
Wykres 13. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w przedsiębiorstwach o różnej wielkości: „brak działań państwa” (N=1049-1164¹³) i „pracodawcy nie chcą ryzykować” (N=1185-1315)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

¹³ Każda z wartości miała inną podstawę w zależności od tego, dla której grupy i z jakiego przedsiębiorstwa reprezentant oceniał przyczyny defaworyzacji. Dla uproszczenia podano tylko liczebności minimalne i maksymalne.

Wykres 14. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w przedsiębiorstwach o różnej wielkości: „mniejsza efektywność” (N=1099-1354) i „koncentracja na własnych korzyściach” (N=996-1204)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Aby prezentacja wszystkich czterech wymiarów i ich analizy porównawczej była czytelniejsza, wyniki są zestawione na dwuwymiarowych wykresach. Wyniki przedstawione są zarówno ogółem (zob. wykres 13), jak i dla każdego z regionów osobno (zob. wykresy od 15 do 20 w Aneksie). Zawierają one syntetycznie ujętą informację o procencie wskazań pracodawców (podzielonych dodatkowo ze względu na wielkość przedsiębiorstwa)¹⁴ na daną przyczynę defaworyzacji dotyczącą poszczególnych grup, o które pyta-

¹⁴ Są to wartości uśrednione dla wyników obu prób, aby uczynić prezentację wyników czytelniejszą. Pojawiają się pewne różnice między próbami, ale nie mają dużego wpływu na wnioski, jakie płyną z takiej analizy, dlatego też zostały pominięte. Warto podkreślić, że wyniki nie mówią o opiniach badanych firm, są raczej przejawem ich eksperckiego oglądu ogólnej sytuacji na rynku pracy.

liśmy. Punkty znajdujące się w prawej i górnej części każdego wykresu przedstawiają te grupy defaworyzowane (w danym typie przedsiębiorstwa ze względu na jego wielkość), w których dana przyczyna pojawiła się relatywnie częściej. Przykładowo, wyraźnie widać, że jedynie w przypadku absolwentów dużo częściej zaznaczana była przyczyna „koncentracja na własnych korzyściach”, dodatkowo – częściej w mniejszych przedsiębiorstwach niż większych.

Na wykresach ogólnych (wykresy 13 i 14) zwraca uwagę fakt, że wszystkie cztery przyczyny użyte do porównań między grupami dużo rzadziej były wskazywane przez przedsiębiorców w przypadku kobiet (trójkąty, reprezentujące tę grupę, znajdują się w lewym, dolnym rogu rysunku). To koresponduje z wynikami przedstawionymi w poprzednich częściach. Generalnie, warto przypomnieć, że grupa kobiet do 40 r.ż. jest obiektywnie (pod względem poziomu zatrudnienia) w lepszej sytuacji niż pozostałe trzy grupy uwzględnione w badaniu. Zatem w przypadku kobiet defaworyzacja na rynku pracy, jak pokazane zostało w pierwszej części raportu, wiąże się raczej z subtelnymi i jakościowymi różnicami (o jakie stanowisko mogą się ubiegać i jakie mają wynagrodzenie), a mniej z samym poziomem zatrudnienia i tym, że pracodawcy nie chcą zatrudnić tej grupy.

Poniżej znajdują się szczegółowe wyniki oparte także o analizę różnic regionalnych. Ich celem jest określenie kto, w jakiej formie i w jakim kontekście powinien być wspartym działaniami państwa:

- We wszystkich regionach największe firmy wskazują dużo częściej, że brakuje działań państwa skierowanych do osób niepełnosprawnych oraz starszych.
- Oczywiście są pewne wyjątki od tej reguły – w regionie południowo-zachodnim relatywnie większy nacisk kładzie się na działania skierowane na pomoc absolwentom. W regionie północnym duże firmy zdecydowanie mocniej postulują działania skierowane na pomoc najstarszym osobom aktywnym zawodowo. W regionie wschodnim w dużych i średnich firmach dużo częściej podkreślana była konieczność działań państwowych adresowanych do kobiet w porównaniu do pozostałych regionów.

Ogólne ryzyko zatrudnienia poszczególnych grup defaworyzowanych wiąże się z innymi czynnikami, ale generalnie dotyczy kosztów, jakie pracodawca musi ponieść, a nie ma gwarancji, że taka inwestycja będzie opłacalna.

- Absolwenci nie mają doświadczenia, a zatem istnieje potrzeba ich przeszkolenia i przygotowania do tego, aby mogli być użyteczni jak doświadczeni pracownicy. Istnieje jednak ryzyko straty na tej inwestycji, ponieważ absolwenci są uważani za mobilnych i skoncentrowanych na własnych korzyściach, zatem mogą być nielojalni względem pracodawcy, który w nich zainwestował.
- Osoby w wieku 45+ trudniej przeszkolić. Ponadto, większe jest ryzyko absencji.
- Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej może wiązać się z dodatkowymi kosztami dostosowania stanowiska pracy do jej potrzeb. Większe jest też ryzyko absencji i tego, że generalnie osoby takie będą niezdolne do pracy.
- Zatrudnienie kobiet do 40 r.ż. jest ryzykowne, ponieważ mogą być mniej dyspozycyjne ze względu na opiekę nad dziećmi. Ponadto, istnieje ryzyko absencji związanej z ciążą i urlopem macierzyńskim.

Gdzie zatem, i w przypadku do kogo i w jakim kontekście to istniejące ogólne ryzyko zatrudnienia poszczególnych grup może w największym stopniu generować defaworyzację?

- Największe ryzyko wiąże się we wszystkich regionach z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, a w regionach północnym, wschodnim i południowym z zatrudnieniem osób w wieku 45+.
- Co interesujące, mniejsze firmy dużo rzadziej wskazują na konieczność działań państwa, jednocześnie relatywnie często w każdej z grup defaworyzowanych wskazują na to, że pracodawcy nie chcą ryzykować. Straty na inwestycji w zatrudnienie takich grup mogą być dla nich zbyt duże w stosunku do korzyści. W regionie południowym, mimo iż generalnie rzadziej podkreślana jest konieczność działań państwa w stosunku do absolwentów, w dużych i średnich firmach zatrudnienie tej grupy jest uważane za ryzykowne. W tym samym regionie zatrudnienie kobiet w wieku do 40 r.ż. jest mało ryzykowne i jednocześnie nie wymaga działań państwa. Choć wyjątkiem są tu duże

firmy, w których częściej wskazywano, że działania skierowane do tej grupy są niewystarczające.

Gdzie, w przypadku jakiej grupy i w jakim kontekście ryzyko mniejszej efektywności poszczególnych grup może w największym stopniu generować defaworyzację?

- Zdecydowanie najczęściej powód niskiej efektywności był wskazywany w przypadku osób niepełnosprawnych. Choć w obu regionach północnych i centralnym duże firmy częściej wymieniały ten powód w przypadku osób starszych. Dodatkowo, w regionie południowo-zachodnim to mniejsze firmy bardzo często podkreślały mniejszą efektywność osób niepełnosprawnych.
- Absolwenci są często uważani za mniej efektywnych, zwykle częściej niż kobiety, niezależnie od wielkości firmy. Wyjątkiem są duże firmy regionu północnego i południowo-zachodniego, które wskazują porównywalnie często na małą efektywność obu tych grup, choć w obu przypadkach procent wskazań jest i tak na bardzo niskim poziomie.

Gdzie, w przypadku kogo, jakiej grupy i w jakim kontekście ryzyko związane z koncentracją na własnych korzyściach może w największym stopniu generować defaworyzację?

- To absolwenci zdecydowanie są uważani za grupę skoncentrowaną na własnych korzyściach. Defaworyzacja pozostałych grup relatywnie rzadko wiązana jest z tym powodem.
- Jednakże, w regionach wschodnim, północnym i południowo-zachodnim to mniejsze firmy dużo częściej podkreślają ten powód niż w dużych – być może dlatego, że mocniej odczuwają konsekwencje mobilności i nielojalności pracowników.

1.3.6. Podsumowanie

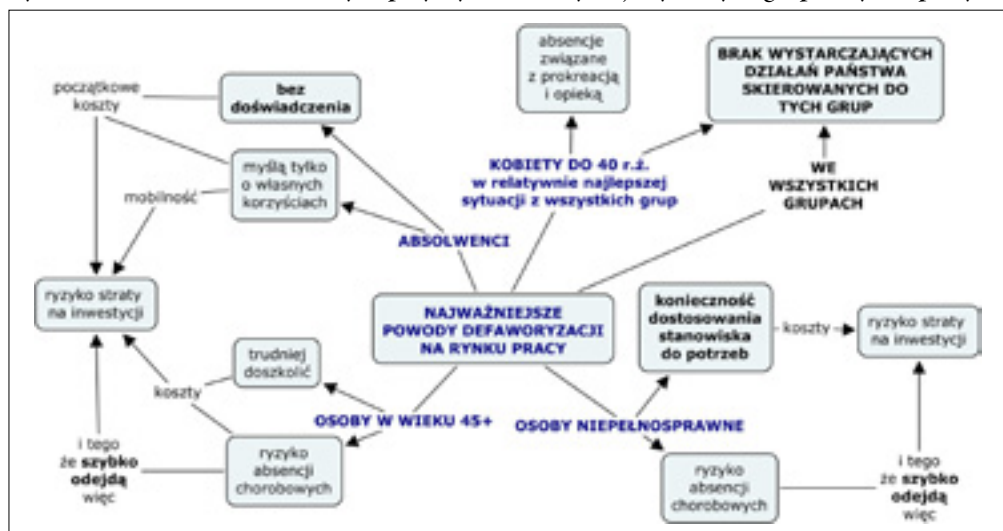
Reasumując, warto podkreślić, że – patrząc na częstości wskazań na przyczyny defaworyzacji przez pracodawców – nie uzyskamy odpowiedzi o obiektywnej skali wpływu tych przyczyn. W tej części skupiliśmy się na tym, jakie mechanizmy w opinii pracodawców działają

na rynku pracy, które przyczyny są bardziej prawdopodobne w przypadku jednych grup w stosunku do pozostałych – zatem wszystkie podane wyniki mają charakter relatywny. Innymi słowy, określone przyczyny mogły mieć większy lub mniejszy wpływ na sytuację poszczególnych grup w opinii przedsiębiorców i na tej podstawie staraliśmy się stworzyć hierarchię istotności przyczyn w ich opinii i analizować powiązania między przyczynami a wskazywaniem na ogólne ryzyko zatrudnienia takich osób. Wyniki te nie mogą być jednak uznane za dowody na to, że rzeczywiście są to najważniejsze determinanty defaworyzacji analizowanych grup.

Warto też podkreślić, że przedsiębiorcy nie wypowiadali się w swoim imieniu, tzn. nie odnosili się do sytuacji w swojej firmie czy do swoich działań. Badani mieli dokonać oceny ogólnej sytuacji na rynku pracy. Ich opinie świadczą w dużej mierze o tym, jakie modele mentalne przyjmują w stosunku do procesu selekcji kandydatów na rynku pracy.

Poniższy rysunek podsumowuje w sposób graficzny przedstawione w niniejszej części raportu główne tezy dotyczące przyczyn defaworyzacji danej grupy, które mogą w największym stopniu generować ryzyko dla pracodawców.

Rysunek 4. Analiza deklarowanych przyczyn defaworyzacji wybranych grup na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Przechodząc do podsumowania wyników warto podkreślić, że wszystkie przyczyny defaworyzacji były relatywnie najrzadziej wskazywane w przypadku kobiet. To może potwierdzać wnioski z poprzedniej części, że obiektywnie sytuacja kobiet nie jest najgorsza. Jednocześnie jednak pewnym wyjątkiem były największe firmy, których reprezentanci relatywnie często podali „brak adekwatnych działań państwa” jako powód defaworyzacji kobiet. Oznaczać to też może, iż w oczach pracodawców defaworyzacja kobiet to problem państwa i wynika z braku odpowiednich jego działań. Może być też tak, że osłony socjalne kobiet, generujące ryzyka i koszty dla pracodawcy, związane z ich absencjami, powodują, że w sytuacji możliwości wyboru kobiety do 40 r.ż. lub mężczyzny o tych samych kwalifikacjach, wybiorą mężczyznę. Działania państwa idące w kierunku obniżenia tych kosztów mogłyby sytuację kobiet zmienić.

W przypadku pozostałych grup najogólniejsze wnioski są podobne, brakuje działań państwa i dla pracodawców zatrudnienie tych grup wiąże się z relatywnie dużym ryzykiem. Ryzyko, z kolei, wiąże się z kosztami, jakie muszą ponieść firmy. Co ciekawe, pracodawcy rzadko deklarują, że powodami defaworyzacji tych grup są: ich mniejsza efektywność (za wyjątkiem osób niepełnosprawnych), czy myślenie tylko o swoich korzyściach (za wyjątkiem absolwentów). Sam charakter kosztów jest inny w różnych grupach, ale wyraźnie to bariera kosztowa okazuje się najważniejsza. Świadczy to o tym, że przedsiębiorcy mogą podchodzić nie tyle stereotypowo do kandydatów, co racjonalnie do swojej działalności, dążąc do minimalizacji kosztów. W przypadku zatrudnienia osób starszych mogą pojawić się dodatkowe koszty związane z koniecznym, ale i trudniejszym doszkoleniem oraz – podobnie jak w przypadku osób niepełnosprawnych – koszty absencji.

Jednocześnie, przedstawiciele dużych firm częściej wskazywali na mniejszą efektywność jako powód defaworyzacji osób w wieku 45+, niż pracownicy małych firm oceniających przyczynę mniejszej efektywności wśród osób niepełnosprawnych. Może to wynikać z faktu, że siłą rzeczy pracodawcy zatrudniający dużą liczbę pracowników częściej stykają się z pracownikami starszymi. Więc sam problem związany z kosztami zatrudnienia osób starszych odbija się na samych pracodawcach.

Podsumowując, z perspektywy pracodawców defaworyzacja to zjawisko powiązane z brakiem adekwatnych działań państwa. Gdyby działania państwa szły w kierunku zmniejszania kosztów pracy, w szczególności związanych z absencjami chorobowymi, mogłyby niwelować przynajmniej te bariery, które obniżają efektywność działalności gospodarczej. Jednocześnie wsparcie uzyskałyby firmy, które muszą zatrudniać pracowników należących do defaworyzowanych (i potencjalnie relatywnie bardziej kosztownych) grup z powodu braku pracowników o pożądanych kwalifikacjach.

2. Wyzwania i perspektywy

Przedstawione w tej części opracowania kluczowe wyzwania i perspektywy dla szeroko rozumianej problematyki zatrudnienia są efektem prac podjętych w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP. Wykorzystując wyniki badań przeprowadzonych na 2,5 tys. przedsiębiorstw, efekty spotkań warsztatowych i dyskusji panelowych toczonych w gronie przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych, środowisk akademickich i ekspertów rynku pracy oraz wewnętrznych spotkań zespołu projektowego, uzyskano wiedzę i doświadczenie umożliwiające sformułowanie najważniejszych problemów i wyzwań, określenie kluczowych zasobów i warunków oraz przewidzenie głównych ryzyk i trendów dotyczących polskiego rynku pracy, a w szczególności problematyki zatrudnienia.

2.1. Problemy

Identyfikując kluczowe problemy, które wpływają na utrzymywanie się lub nawet powiększanie nierówności rynkowych pomiędzy omawianymi grupami, należy zwrócić uwagę na kilka kwestii:

- Po pierwsze, kluczowym czynnikiem, który generuje nierówności rynkowe jest niestabilna sytuacja na rynku pracy. Im sytuacja ta jest lepsza, tym większe szanse, że nierówności zostaną zmniejszone.
- Po drugie, ustawowe wyznaczanie grup defaworyzowanych w większym zakresie utrudnia prowadzenie elastycznych polityk rynku pracy, szczególnie w sytuacji, gdy

na lokalnym rynku występują specyficzne grupy defaworyzowane, takie jak choćby osoby z wyższym wykształceniem (w sytuacji, gdy zwiększony jest popyt na osoby o niskich kwalifikacjach).

- Po trzecie, warto pamiętać, że mogą pojawić się efekty niezamierzone wdrażanych polityk antydefaworyzacyjnych. Przykładowo, niektóre regulacje wprowadzane z myślą o grupach defaworyzowanych nadmiernie obciążają pracodawców, którzy unikając dodatkowych kosztów pogłębiają wykluczenie społeczne wybranych grup. Nieskuteczne są przede wszystkim te polityki zmierzające do ochrony grup defaworyzowanych, które kosztami obciążają samych pracodawców.
- Po czwarte, istotna bariera utrudniająca wdrażanie polityk prorównościowych wynika z braku wystarczającej wiedzy na temat efektów interwencji publicznych. Niejednokrotnie powielane są te działania, co do których nie ma pewności, że przynoszą oczekiwane rezultaty.
- Po piąte, brakuje działań państwa, które sprzyjałyby poprawie sytuacji wykluczonych osób – przynajmniej w świadomości pracodawców jest to jedna z głównych przyczyn defaworyzacji. Dla pracodawców zatrudnienie takich osób może wydawać się nieekonomiczne, zwłaszcza w sytuacji, gdy koszty (i ryzyko) związane z zatrudnieniem tych osób nie jest niwelowane.

2.2. Wyzwania

Wyzwania są odpowiedzią na trendy o charakterze globalnym oraz aspiracje rozwojowe – ich prawidłowe określenie pozwala wykorzystać istniejące lub potencjalne szanse i możliwości.

Programy aktywizacyjne skierowane do grup defaworyzowanych mogą przynieść efekty tylko w warunkach wzrostu poziomu zatrudnienia, przy regularnym badaniu ich skuteczności i efektywności, zmianie postrzegania problemu defaworyzacji i jednoczesnym

uelastycznieniu procedury ustalania grup defaworyzowanych (uzależnienie wskazywania grup defaworyzowanych od sytuacji w regionach czy na lokalnych rynkach pracy).

W związku z procesami, które zachodzą na rynku pracy, w tym przede wszystkim w związku ze zmniejszaniem się odsetka ludności w wieku produkcyjnym, konieczne wydaje się przeformułowanie problemu defaworyzacji wyszczególnionych grup. W chwili obecnej wysiłki państwa powinny zostać zogniskowane nie tyle na walce z wykluczeniem grup zagrożonych, ale na identyfikacji potencjału, który tkwi w tych grupach, a który w przyszłości może zostać wykorzystany na rynku pracy. Tym samym państwo powinno zaangażować się w działania zmierzające do obalania nieprawdziwych stereotypów na temat zanizonej produktywności reprezentantów charakteryzowanych grup oraz winno zachęcać przedsiębiorców do postrzegania różnorodności pracowników jako cennego zasobu firmy.

Interwencje powinny skupić się głównie na aktywizacji jednostek, a działania o charakterze socjalnym powinny być realizowane w przypadku osób, które obiektywnie nie mogą pracować. Przy czym nie chodzi nam po prostu o zwiększanie funduszy na programy aktywizacyjne, ale o to, aby stosować efektywniejsze instrumenty aktywizacyjne prowadzące jednocześnie do zwiększania liczby miejsc pracy (czyli np. wsparcie przedsiębiorczości).

Ponadto warto sprawdzać, czy wszystkie programy aktywizacyjne i zmiany prawne nie wprowadzają nadmiernych przywilejów, które mogą powodować trudności dla pozostałych grup osób lub nie powodują innego typu barier dla grup defaworyzowanych. Wprowadzanie przywilejów dla osób z grup defaworyzowanych zmierzające do ich ochrony, może mieć odwrotny efekt do zamierzonego, może tej defaworyzacji sprzyjać, jeżeli w efekcie zatrudniania takich osób przedsiębiorstwa narażane są na dodatkowe koszty.

Zalecamy też zwiększenie stopnia indywidualizacji i elastyczności procesu wyznaczania grup ryzyka. W poszczególnych regionach (zwłaszcza na poziomie lokalnym) mogą pojawić się specyficzne grupy zagrożone, które nie podpadają pod żadną z wymienionych kategorii.

Ponowne rozważenie roli Publicznych Służb Zatrudnienia w walce z defaworyzacją

Wspomniana zmiana podejścia do osób defaworyzowanych wymaga też zmiany mentalności decydentów i pracowników powiatowych służb zatrudnienia, którzy w większym zakresie powinni skupić się na identyfikacji zawodowego potencjału, który tkwi w bezrobotnych należących do grup szczególnie zagrożonych. Wiąże się to ponadto z koniecznością przeformułowania modelu oceny skuteczności pracy PUP, który obecnie, w zasadzie, ogranicza się do jednego zawodowego wskaźnika – odsetka osób należących do określonej grupy ryzyka, którym udało się uzyskać zatrudnienie. Rzadko monitoruje się trwałość tego zatrudnienia, a w zasadzie nigdy jakość pracy i sukces zawodowy pracowników rekomendowanych przez PUP.

Dodatkowy element, na który warto zwrócić uwagę wiąże się z koniecznością poszerzenia definicji pośrednictwa pracy. Publiczny pośrednik powinien angażować się nie tylko w sam proces poszukiwania odpowiedniej dla klienta PUP pracy, ale też przez jakiś czas, przy współudziale firm, powinien aktywnie monitorować dalsze losy swoich klientów. Podsumowując, jedynie profesjonalizacja pracy urzędów powiatowych, w tym rozwój opartego na wiedzy doradztwa zawodowego, ścisła współpraca PUP i przedsiębiorców pozwoli przelamać impas, w którym tkwią interesujące nas grupy.

Działania państwa pozwalające zmniejszyć poziom defaworyzacji

Państwo ma pewne możliwości podjęcia interwencji, które sprzyjałyby poprawie sytuacji wymienionych grup pracowników¹⁵. Jednak efekty tego typu działań muszą być systematycznie oceniane – tak aby ustrzec się negatywnych skutków, o których wspomniamy powyżej.

To co państwo może zrobić, to przede wszystkim uelastyczyć formy zatrudnienia (negocjacja umowy, zwiększenie/zmniejszenie wymiaru czasu pracy itp.), promować tzw. telepracę, rozbudowywać infrastrukturę publiczną (przedszkola publiczne) lub sprzyjać

¹⁵ Zidentyfikowany duży stopień nierówności rynkowych omawianych grup sugeruje konieczność podjęcia działań, które docelowo miałyby doprowadzić do zredukowania tych różnic. Działania te będą o tyle trudne, o ile dotyczą głównie sfery świadomości pracodawców i postrzegania przez nich atrakcyjności zawodowej poszczególnych grup. Proces zaradczy będzie więc miał charakter długofalowy, jeśli nie pokoleniowy.

rozbudowie infrastruktury prywatnej (przedszkola prywatne czy przyzakładowe), promować dobre praktyki w zatrudnianiu ww. osób, upowszechniać je za pomocą mediów, czy też wypracowywać i promować alternatywne sposoby zarządzania ryzykiem związanym z wiekiem i płcią pracowników (np. poprzez budowanie zespołów zróżnicowanych wiekowo, przygotowanie strategii zarządczych w sytuacji zmniejszenia aktywności zawodowej pracowników). Powinno się nadal kontynuować proces wprowadzania staży jako niezbędnego etapu kształcenia, budować systemy certyfikowania kwalifikacji zawodowych przy współpracy z pracodawcami oraz wdrażać programy uzupełniania kwalifikacji w ramach kształcenia ustawicznego. Warto też rozważyć zmniejszenie obciążenia pracodawcy kosztami absencji chorobowych lub wspierać działania pozwalające na zapobieganie negatywnym konsekwencjom tych absencji.

Ponadto należy zwrócić uwagę na konieczność podniesienia jakości i uzupełnienia informacji statystycznej o rynku pracy (na temat wymagań pracodawców, kompetencji deficytowych, skali procederu czasowego zatrudniania osób młodych czy zwolnień chorobowych itp.).

Warto pamiętać, że defaworyzacja dotyczy tylko poziomu zatrudnienia, a są jeszcze inne wymiary nierówności.

Na koniec warto dodać, że omawiany w raporcie poziom nierówności pomiędzy płciami, ujęty w kontekście szansy posiadania jakiejkolwiek pracy, nie jest tożsamy z poziomem nierówności w zakresie dochodów kobiet i mężczyzn. Innymi słowy, nawet jeśli doprowadzimy do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w ogóle, to niekoniecznie doprowadzimy do zrównania dochodów w obu grupach. Problem „zaniżonych” dochodów kobiet wynika z tego, że są one zatrudniane na innych (często gorzej płatnych) stanowiskach. Zdarza się również, że praca kobiet wykonujących te same zadania co mężczyźni ceniona jest inaczej. Problem ten, mający charakter raczej jakościowy niż ilościowy, wydaje się kluczowy dla zrozumienia kwestii równouprawnienia płci na rynku pracy. Równocześnie brak jest badań, które dogłębnie i rzetelnie analizowałyby powyższą kwestię. Rekomendujemy więc przeprowadzenie szerokich badań w tym zakresie.

2.3. Zasoby

Polski rynek pracy jest systemem rozmaitego rodzaju powiązań, które łączą, spajają i wykorzystują różnorakie zasoby, traktowane w kategoriach mocnych i słabych stron. Poniżej zostały wymienione najważniejsze zidentyfikowane zasoby, które stanowią podstawę do wychodzenia naprzeciw wyzwaniom.

- Do 2013 roku Polska będzie dysponować dużymi środkami unijnymi na rozwój kapitału ludzkiego. Istnieje zatem możliwość uzyskania finansowania pokrywającego koszty związane z zatrudnieniem osób z grup defaworyzowanych. Tego typu inwestycje są długookresowe. Przykładowo, przystosowanie miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych pozwoli na zatrudnienie w przyszłości innych osób niepełnosprawnych w danym przedsiębiorstwie.
- Istotnym zasobem, który będzie się w przyszłości zwiększał są wysokie kwalifikacje w grupie kobiet. Wzrost poziomu wykształcenia w omawianej grupie i wiążący się z nim wzrost aspiracji zarobkowych może w naturalny sposób (nawet bez specjalnie zaprojektowanej interwencji) spowodować zacieranie się różnic dochodowych pomiędzy kobietami i mężczyznami.
- Istotną przewagą, którą należy wykorzystać w procesie projektowania przyszłych działań prorównościowych jest szeroka wiedza i duże (nie zawsze pozytywne) doświadczenie podmiotów związane z wdrażaniem działań, które zmierzają do zmniejszenia stopnia wykluczenia charakteryzowanych grup.

2.4. Warunki

Warunki odnoszą się do koniecznych i możliwych działań w sferze polityki publicznej, które pomogą wyeliminować lub złagodzić negatywny wpływ istniejących problemów, a równocześnie wyjść naprzeciw zidentyfikowanym wyzwaniom.

W związku ze wskazywanym ryzykiem absencji chorobowych w przypadku osób w wieku 45+, niepełnosprawnych i kobiet do 40 roku życia oraz skorelowaniem ryzyka tych absencji z ogólnym ryzykiem zatrudnienia grup defaworyzowanych, ważne będzie rozpatrzenie zmiany prawa dotyczącego kosztów, jakie przedsiębiorca musi ponieść w związku z absencją pracowników. Z kolei, dostępność programów aktywizujących skierowanych do absolwentów i osób w wieku 45+ będzie warunkować szanse tych osób na rynku pracy. Możliwość skorzystania z oferty szkoleniowej czy stażowej oferowanej przez PUP jest jedną z opcji redukcji kosztów przedsiębiorców, jeżeli chodzi o zatrudnienie tych grup. Warunkiem będzie ponadto zrównoważony rozwój gospodarczy regionów. Bez wzrostu stopy zatrudnienia w regionach trudno oczekiwać zmian w sytuacji osób z grup defaworyzowanych.

2.5. Ryzyka

Przez ryzyka rozumiemy wszelkiego rodzaju zagrożenia dla analizowanego w tym raporcie obszaru zatrudnienia, które mogą mieć swoje źródła w sytuacji wewnętrznej, ale także być warunkowane procesami i trendami zachodzącymi w układzie międzynarodowym (np. Unii Europejskiej). Ryzyka mogą skutkować poważnymi szokami dla różnych aktorów rynku pracy, w tym, co najistotniejsze z punktu widzenia zatrudnienia, dla pracowników i pracodawców.

Główne ryzyko związane z polityką antydefaworyzacyjną to zwrotna defaworyzacja grup uznawanych za niedefaworyzowane. Innymi słowy, inwestycja w programy aktywizacyjne nie musi generować efektu netto w postaci zwiększenia poziomu zatrudnienia ogó-

lem. Inwestycje te mogą zwiększać poziom zatrudnienia w jednych grupach, a wypierać z rynku osoby, które nie należą do kategorii osób defaworyzowanych. Bez zwiększenia liczby miejsc pracy lub promocji przedsiębiorczości wśród grup defaworyzowanych trudno wyobrazić sobie rozwiązanie problemu defaworyzacji.

2.6. Trendy

Trendy stanowią pewnego rodzaju podsumowanie dla zaprezentowanej analizy problemów, wyzwań, zasobów, warunków i ryzyk. Intensywność wpływu wymienionych czynników będzie determinować określony kształt trendów, a zatem wizji rozwojowej polskiego rynku pracy w kontekście sfery zatrudnienia. Jeżeli fundusze unijne lub państwowe zostaną spożytkowane na obniżenie kosztów koniecznych, aby móc zatrudniać osoby zaklasyfikowane do grup defaworyzowanych, można to potraktować jako inwestycję. Samo dofinansowanie nie będzie tworzyło nowych miejsc pracy. Jeżeli jednak jednocześnie będą wprowadzane zmiany w prawie pozwalające zmniejszać koszty pracy, to nowe miejsca mogą być bardziej dostępne dla osób wykluczonych. Przy czym w przypadku osób niepełnosprawnych musi się to także wiązać z zadaniem o niwelowanie barier utrudniających zdobycie przez nie jak najwyższego wykształcenia.

3. Spis tabel i wykresów

Rysunek 1.	Wstępna charakterystyka sytuacji rynkowej kobiet	27
Rysunek 2.	Wymagane przez pracodawców kompetencje – w zależności od płci potencjalnego pracownika	33
Rysunek 3.	Charakterystyka preferencji pracodawców odnośnie płci poszukiwanego pracownika	35
Rysunek 4.	Analiza deklarowanych przyczyn defaworyzacji wybranych grup na rynku pracy	54
Tabela 1.	Liczba stanowisk i liczba poszukiwanych pracowników określonej płci	30
Tabela 2.	Wskaźnik zatrudnienia w grupie kobiet i mężczyzn (dla lat 1995-2009)	67
Tabela 3.	Wskaźnik zatrudnienia w grupie kobiet i mężczyzn w wieku 50+ (dla lat 1995-2009)	68
Tabela 4.	Wskaźnik zatrudnienia w grupie kobiet i mężczyzn w wieku 15-29 (dla lat 1995-2009)	69
Wykres 1.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym (w zł)	15
Wykres 2.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w sektorze prywatnym (w zł)	16
Wykres 3.	Różnica w przeciętnym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze publicznym i prywatnym (w zł)	18
Wykres 4.	Różnica pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia w grupie mężczyzn i grupie kobiet (dane dla lat 1995-2009 dla osób w wieku produkcyjnym)	20
Wykres 5.	Różnica między wartością stopy bezrobocia (BAEL) kobiet i mężczyzn	21
Wykres 6.	Różnica między poziomem bierności zawodowej (BAEL) kobiet i mężczyzn	22
Wykres 7.	Różnica pomiędzy wartością wskaźnika zatrudnienia w grupie mężczyzn i grupie kobiet w wieku 50+ (dane dla lat 1995-2009)	25
Wykres 8.	Czy na dane stanowisko pracodawca preferowałby kobiety, mężczyzn czy jest mu to obojętne	29
Wykres 9.	Odsetek stanowisk skierowanych do kobiet i mężczyzn	31
Wykres 10.	Odsetek stanowisk „dolu” (w grupie skierowanych do mężczyzn i kobiet), na które pracodawcy zaakceptowałyby pracownika z wykształceniem wyższym	32
Wykres 11.	Wartość wskaźnika zatrudnienia w regionach i podgrupach w stosunku do wartości ogółem	38
Wykres 12.	Trendy w sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy	40

Wykres 13. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w przedsiębiorstwach o różnej wielkości: „brak działań państwa” (N=1049-1164) i „pracodawcy nie chcą ryzykować” (N=1185-1315)	49
Wykres 14. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w przedsiębiorstwach o różnej wielkości: „mniejsza efektywność” (N=1099-1354) i „koncentracja na własnych korzyściach” (N=996-1204)	50
Wykres 15. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie północno-zachodnim w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=134-190)	70
Wykres 16. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie północnym w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=218-302)	72
Wykres 17. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie centralnym w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=206-302)	74
Wykres 18. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie wschodnim w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=170-230)	76
Wykres 19. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie południowo-Zachodnim w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=93-139)	78
Wykres 20. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie <u>południowym</u> w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=177-226)	80

4. Aneks

Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia w grupie kobiet i mężczyzn (dla lat 1995-2009)

Region	Centralny		Południowy		Wschodni		Północno-zachodni		Południowo-zachodni		Północny	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
1995	70,6	61,8	70,4	55,7	70,3	63,8	67,2	56,1	66,2	55,8	66,1	54,1
1996	72,1	62,2	69,6	55,5	71,2	64,6	67,9	55,4	67,2	56,1	65,9	54,1
1997	72,7	62,3	69,9	56,0	71,4	63,2	69,8	55,7	68,3	54,8	67,5	54,1
1998	72,7	62,2	69,8	56,7	70,8	62,1	69,9	57,0	68,3	56,3	68,6	55,5
1999	70,2	60,2	66,4	54,4	66,6	58,9	67,4	55,2	66,1	54,4	64,4	53,5
2000	68,9	59,0	63,6	52,6	65,2	58,4	65,7	53,8	63,0	52,0	62,8	51,6
2001	66,0	57,5	61,8	52,3	64,0	56,4	62,1	51,0	58,9	49,8	61,8	51,1
2002	63,4	56,4	59,6	50,2	62,3	54,5	59,1	48,5	55,8	49,5	59,2	48,8
2003	63,7	56,1	58,6	49,8	61,2	53,9	59,3	49,4	54,9	47,7	59,0	48,8
2004	64,2	56,4	59,4	50,6	61,2	52,6	60,4	49,6	56,3	47,8	59,2	48,4
2005	64,9	56,5	60,8	51,3	62,6	54,4	62,6	49,1	59,3	48,7	61,1	48,5
2006	66,8	59,2	63,8	52,1	65,0	56,5	64,9	51,0	63,5	52,1	63,1	50,5
2007	69,2	61,9	66,6	55,0	68,2	59,5	67,4	54,4	67,0	52,5	66,4	54,2
2008	73,6	64,6	68,7	58,2	69,6	60,7	70,7	56,4	68,9	55,3	69,2	55,6
2009	73,0	65,1	69,1	58,3	68,8	60,7	70,2	57,1	68,3	58,0	68,8	56,4

Źródło: GUS – BDR.

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia w grupie kobiet i mężczyzn w wieku 50+ (dla lat 1995-2009)

Region	Centralny		Południowy		Wschodni		Północno-zachodni		Południowo-zachodni		Północny	
Rok	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
1995	39,4	22,7	35,4	22,1	46,1	33,8	30,7	15,8	30,8	16,5	33,6	17,6
1996	39,7	23,3	34,8	21,7	45,9	34,2	31,0	16,7	30,6	16,9	32,1	15,8
1997	41,9	24,3	34,5	21,6	44,5	32,4	32,9	17,3	32,3	18,9	32,6	15,6
1998	40,8	24,0	34,9	21,6	43,7	29,9	33,7	19,4	34,1	18,6	33,2	16,8
1999	38,4	22,6	31,5	19,5	38,3	26,1	33,1	18,1	33,7	18,2	33,6	17,0
2000	39,4	23,3	29,4	17,6	37,8	26,5	33,0	17,6	34,1	19,5	31,9	17,4
2001	38,4	22,3	29,6	19,2	37,9	26,1	33,3	18,1	30,8	18,7	31,9	18,6
2002	35,1	21,7	28,0	18,9	37,1	24,3	32,8	18,7	28,3	17,3	31,0	17,4
2003	34,8	22,0	29,0	18,4	36,4	23,9	32,8	19,9	27,8	16,2	31,8	17,7
2004	34,3	21,2	29,7	18,9	36,9	23,1	31,8	19,5	28,9	16,2	32,8	17,3
2005	35,7	21,4	31,6	18,1	37,6	23,6	34,5	18,9	32,3	17,6	34,3	18,3
2006	37,5	22,3	32,6	17,4	37,6	22,9	33,8	17,3	35,0	17,9	34,0	17,0
2007	39,1	23,3	33,4	17,4	39,5	24,4	36,1	18,6	37,6	17,5	35,7	18,4
2008	41,3	23,8	34,5	19,7	40,7	24,9	38,1	19,2	39,8	19,3	38,6	20,2
2009	40,6	24,1	35,3	21,1	40,8	25,2	38,5	21,1	40,1	20,2	39,0	20,5

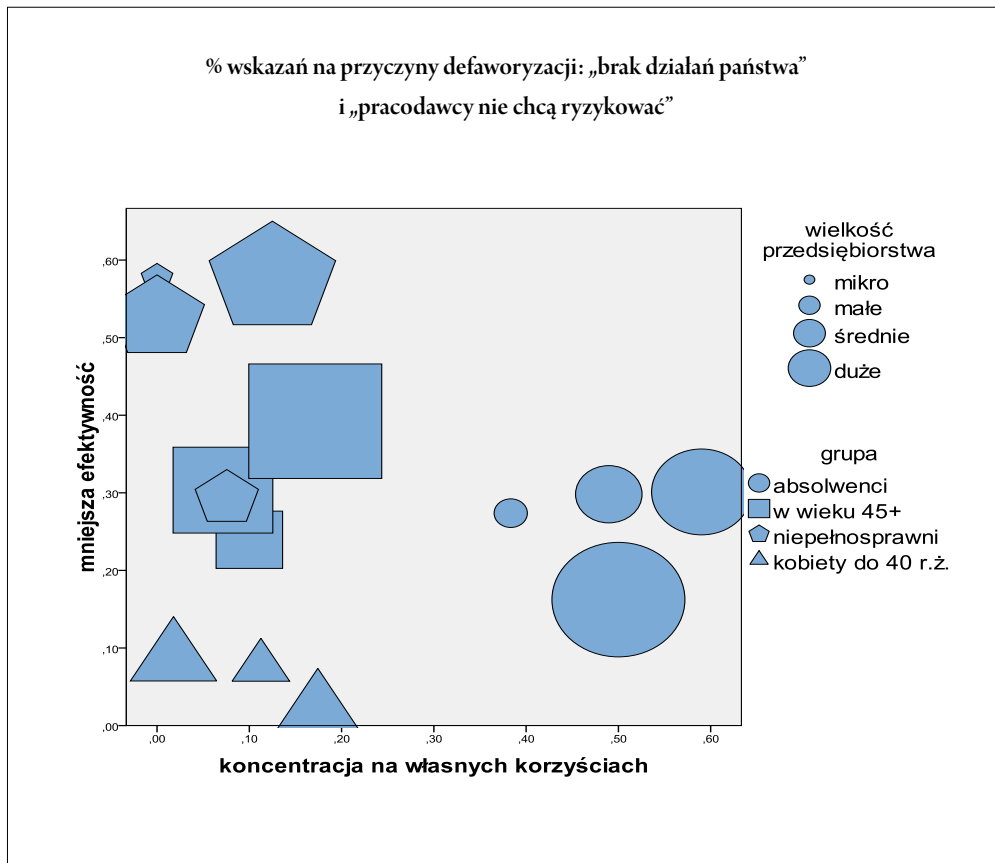
Źródło: GUS – BDR.

Tabela 4. Wskaźnik zatrudnienia w grupie kobiet i mężczyzn w wieku 15-29 (dla lat 1995-2009)

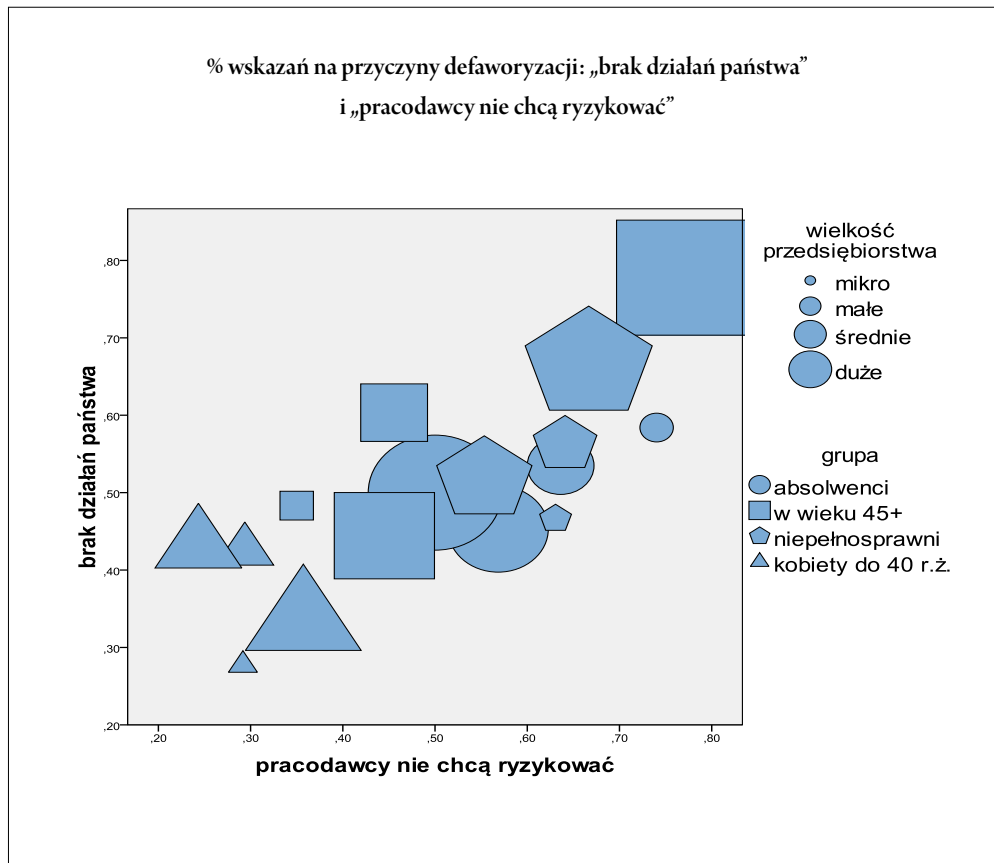
Region	Centralny		Południowy		Wschodni		Północno-zachodni		Południowo-zachodni		Północny	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
1995	47,5	34,6	50,1	33,8	48,8	37,4	46,0	33,8	44,9	30,8	44,5	31,8
1996	49,1	36,2	49,0	34,7	48,7	37,1	47,9	33,1	48,0	32,7	44,0	32,1
1997	50,5	37,6	51,2	35,5	48,0	35,6	47,7	33,9	48,2	33,8	47,1	33,6
1998	50,5	37,9	50,1	36,8	47,3	34,9	48,2	36,9	48,0	34,6	46,8	36,4
1999	47,9	36,6	47,1	34,0	43,3	33,0	47,5	36,2	44,2	32,6	42,4	32,9
2000	45,5	34,7	45,6	35,6	41,5	32,7	46,4	34,9	42,5	30,4	42,1	31,2
2001	42,5	33,7	44,1	33,7	40,9	30,3	42,8	32,7	35,8	29,6	42,3	30,4
2002	41,2	33,2	41,0	31,0	38,7	29,9	38,9	30,0	34,0	30,1	37,4	28,5
2003	42,6	35,3	39,1	29,9	36,8	28,5	39,9	30,9	34,2	30,5	36,0	28,4
2004	42,8	35,3	40,9	30,9	36,9	27,7	42,4	31,5	35,8	30,5	37,9	28,2
2005	44,3	36,8	41,1	32,5	38,4	29,8	44,2	32,8	37,7	28,7	39,6	30,3
2006	46,6	39,9	46,0	35,2	41,5	31,3	46,6	35,4	42,8	32,1	41,6	36,2
2007	49,8	42,0	48,3	38,5	45,6	35,6	47,1	35,2	47,2	36,0	43,7	36,5
2008	54,5	46,3	50,4	40,9	46,7	36,2	50,2	36,8	50,2	39,1	47,5	36,3
2009	54,9	45,4	49,2	39,4	44,5	34,9	50,9	38,5	50,5	41,2	48,9	36,8

Źródło: GUS – BDR.

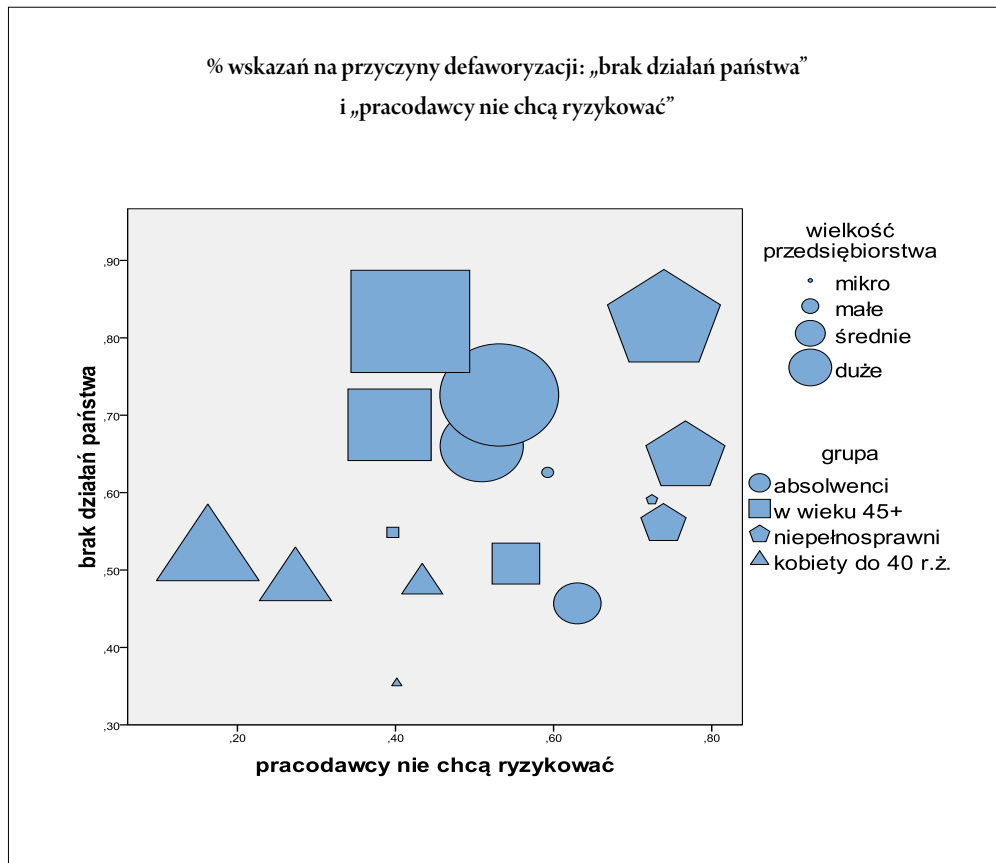
Wykres 15. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie północno-zachodnim w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=134-190)

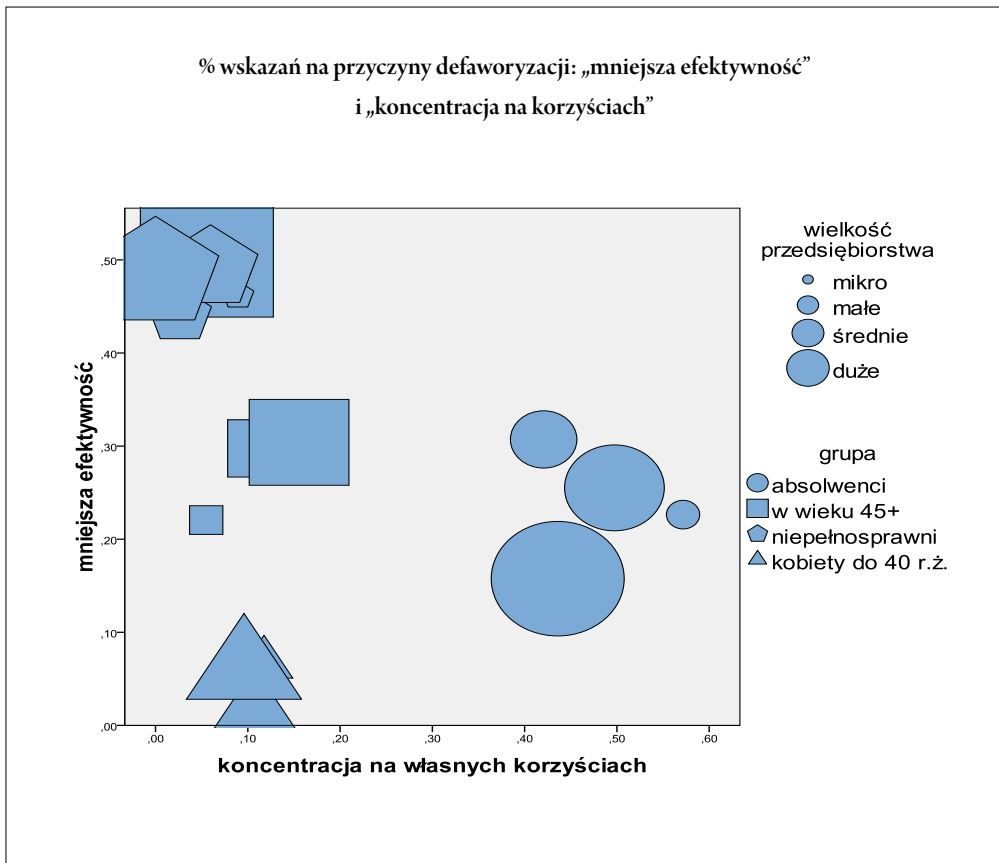


Wykres 16. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie północnym w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=218-302)



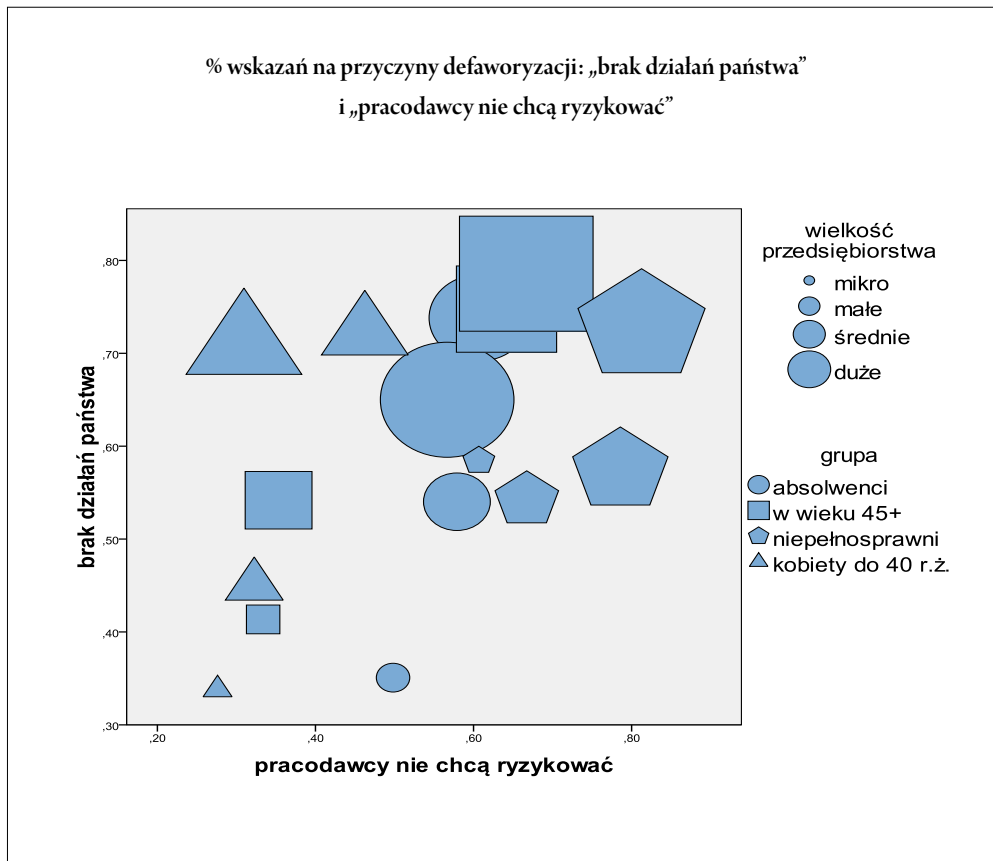
Wykres 17. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie centralnym w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=206-302)



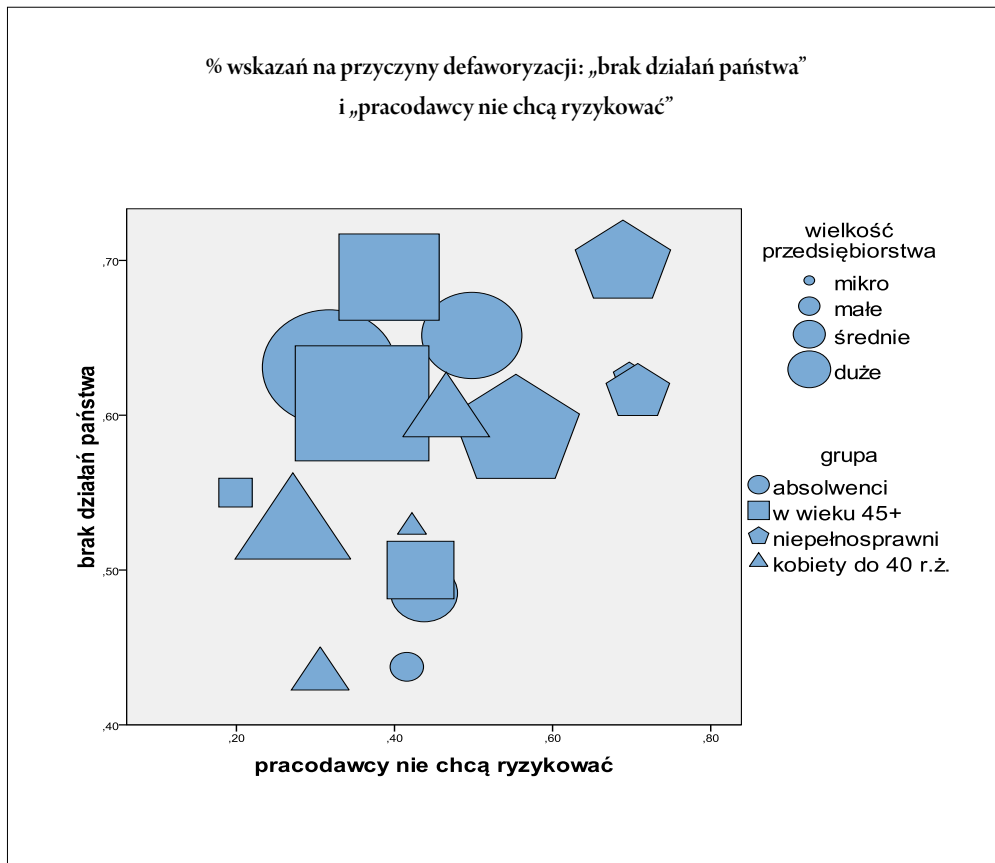


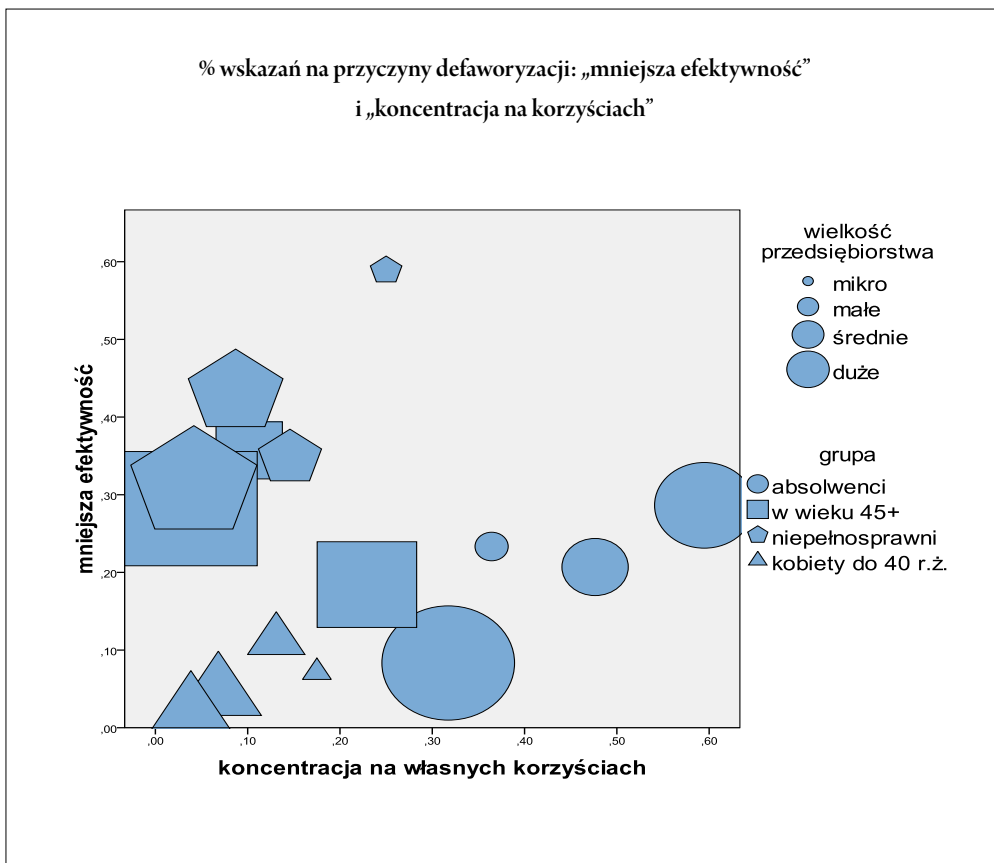
Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Wykres 18. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie wschodnim w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=170-230)



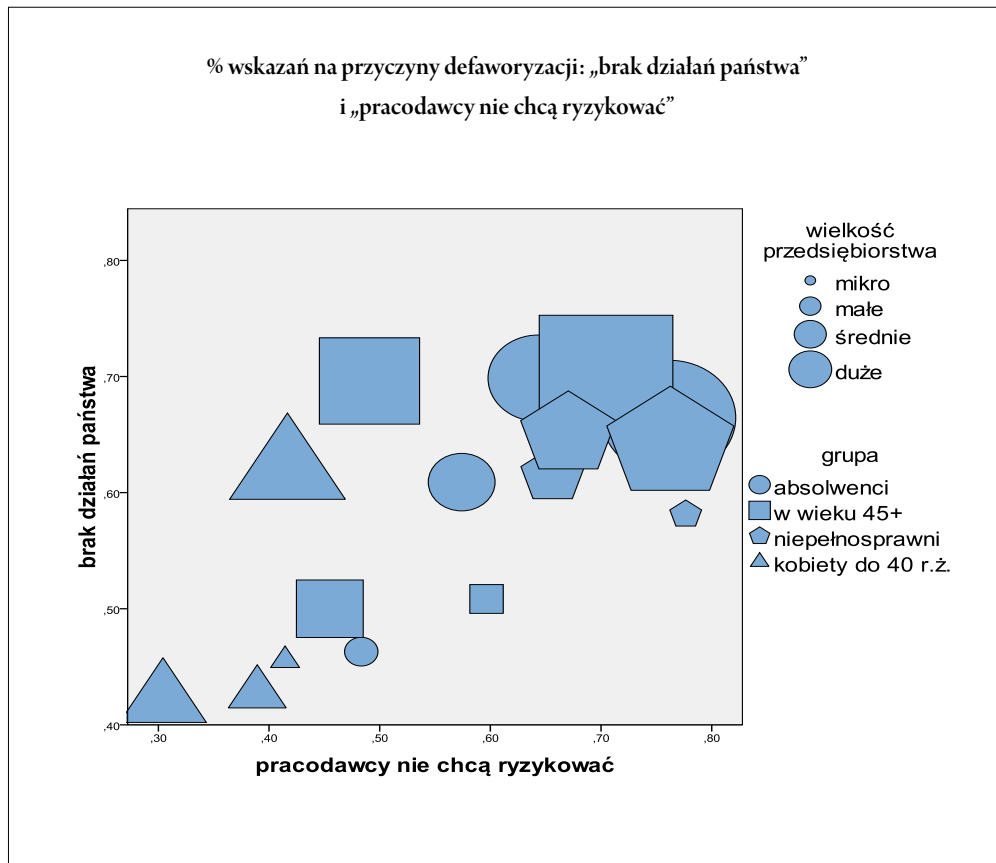
Wykres 19. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie południowo-Zachodnim w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=93-139)

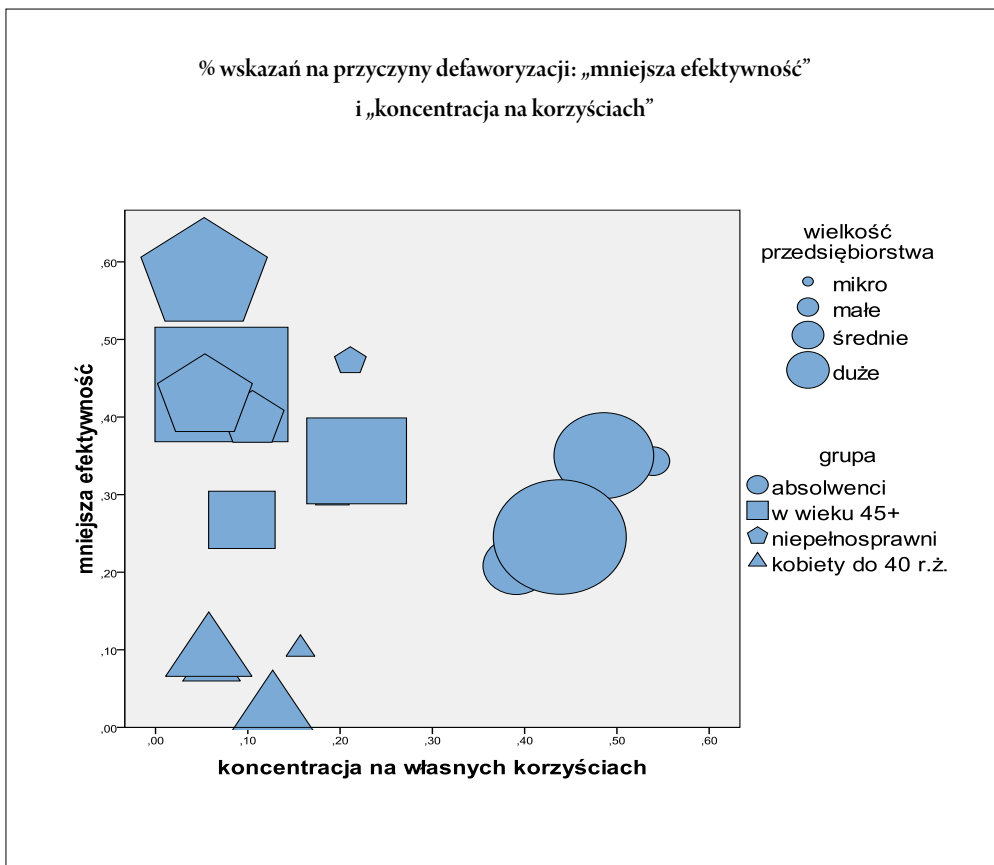




Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Wykres 20. Przyczyny defaworyzacji poszczególnych grup w regionie południowym w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=177-226)





Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

