



# ŚLĄSKIE WYZWANIA

---

## *Pogłębiona analiza i diagnoza problemu*

*Program Operacyjny Kapitał Ludzki*

*7.2.1 „Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”*

*Projekt realizowany w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Katowicach,  
Powiatowym Urzędem Pracy w Jastrzębiu Zdroju oraz Fundacją Rodzin Górniczych*

**Katowice – październik - 2012**

---



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Śląskie Wyzwania

---

*Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>*

---

Koordynator merytoryczny: Marek S. Szczepański

Koordynator działań projektowych: Małgorzata Tyrybon

---

Opracowanie raportu: Andrzej Tomeczek

Na podstawie raportów częściowych:

- *Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy. Analiza desk research*  
**Roksana Frychel**
- *Raport z badań przeprowadzonych wśród ekspertów instytucjonalnych*  
**Roksana Frychel**
- *Bezrobotne lub nieaktywne zawodowo kobiety w obszarze województwa śląskiego. Raport z badania IDI*  
**Bożena Pactwa**
- *Bezrobotne lub nieaktywne zawodowo kobiety w obszarze województwa śląskiego. Raport z badania SI*  
**Grzegorz Gawron**

## Spis treści:

<b>WSTĘP .....</b>	<b>3</b>
<b>1. ZAGADNIENIA METODOLOGICZNE .....</b>	<b>5</b>
1.1. DOBÓR PRÓBY I PRZEBIEG BADANIA .....	6
1.2. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH RESPONDENTÓW .....	11
<b>2. SYTUACJA KOBIET NA ŚLĄSKIM RYNKU PRACY - ANALIZA DESK RESEARCH .....</b>	<b>30</b>
2.1. BADANIA EMPIRYCZNE DIAGNOZUJĄCE KATEGORIE OSÓB BEZROBOTNYCH MAJĄCYCH SZCZEGÓLNE PROBLEMY W PODJĘCIU PRACY .....	41
2.2. KOBIETY W RODZINACH GÓRNICZYCH W ŚWIETLE BADAŃ .....	43
2.3. KOBIETY NA RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO W OPINIACH PRACODAWCÓW .....	51
2.4. PRZYKŁADY PROJEKTÓW AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIET Z RODZIN GÓRNICZYCH .....	55
2.5. FUNDACJA RODZIN GÓRNICZYCH – REGIONALNĄ INSTYTUCJĄ WSPIERAJĄCĄ RODZINY GÓRNICZE .....	57
2.6. PODSUMOWANIE .....	59
<b>3. BADANIE EKSPERTÓW INSTYTUCJONALNYCH - ANALIZA MATERIAŁU EMPIRYCZNEGO .....</b>	<b>60</b>
3.1. OCENA SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY .....	60
3.2. PROBLEMY AKTYWIZACJI KOBIET .....	63
3.3. PODSUMOWANIE .....	76
<b>4. BADANIE KOBIET NIEAKTYWNYCH ZAWODOWO - ANALIZA WYWIADÓW SWOBODNYCH .....</b>	<b>78</b>
4.1. DOM – PRACA – MODEL ŚLĄSKIEJ RODZINY .....	78
4.2. WARTOŚCI I CELE ŻYCIOWE .....	86
4.3. BIOGRAFIE ZAWODOWE BADANYCH .....	91
4.4. OBECNA SYTUACJA NA RYNKU PRACY .....	96
4.5. ANALIZA ZAWARTOŚCI POJĘCIOWEJ WYPOWIEDZI RESPONDENTEK .....	104
4.6. PODSUMOWANIE .....	110
<b>5. BADANIE KOBIET NIEAKTYWNYCH ZAWODOWO - ANALIZA WYWIADÓW KWESTIONARIUSZOWYCH .....</b>	<b>115</b>
5.1. POSTAWY ŻYCIOWE .....	115
5.2. DOTYCHCZASOWE DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE .....	124
5.3. GOTOWOŚĆ DO UZUPEŁNIANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH .....	139
5.4. UDZIAŁ W PROJEKTACH AKTYWIZUJĄCYCH ZAWODOWO .....	145
5.5. PODSUMOWANIE .....	149
<b>6. REKOMENDACJE .....</b>	<b>154</b>
SPIS TABEL: .....	159
SPIS WYKRESÓW: .....	163

## WSTĘP

---

Mamy ogromną przyjemność oddać w Państwa ręce raport z badania pt. *„Pogłębiona analiza i diagnoza problemu“* (zadanie nr 1) zrealizowanego w ramach innowacyjnego projektu PO KL „Śląskie Wyzwania“ (poddziałanie: 7.2.1. *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym*) w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Katowicach, Powiatowym Urzędem Pracy w Jastrzębiu Zdroju oraz Fundacją Rodzin Górniczych.

W wielu publikacjach, zarówno polskich, jak i zagranicznych, problemy aktywizacji kobiet na rynku pracy poruszane są (i były) wielokrotnie. Problem ten, nadal stanowi zainteresowanie wielu specjalistów, gdyż sytuacja kobiet na rynku pracy zawsze była trudniejsza niż sytuacja mężczyzn - częściej są narażone na utratę pracy. Dodatkowym problemem jest fakt, iż kobiety w pewnym okresie życia znaczną część swojej aktywności poświęcają wychowaniu dzieci, przez co stają się mniej dyspozycyjne aniżeli mężczyźni. Wyniki prowadzonych badań mogą być cennym źródłem informacji niezbędnych w realizacji określonej polityki na poziomie lokalnym i regionalnym. Pogłębiona analiza i diagnoza problemu, mamy nadzieję, pozwoli w przyszłości na zwiększenie szans zatrudnienia dla kobiet, które chcą godzić obowiązki rodzinne i te wynikające z pracy zawodowej.

Głównym celem zrealizowanych badań było dokonanie szerokiej i aktualnej diagnozy stanowiącej źródło informacji przydatnych dla publicznych i niepublicznych instytucji działających w województwie śląskim w zakresie profilaktyki i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Uzyskane informacje wykorzystane zostaną przede wszystkim przy opracowaniu kompleksowego modelu aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet z rodzin górniczych.

Zgodnie z przyjętymi założeniami projektu „Śląskie wyzwania” badania przyczynić się mają pośrednio, do zwiększenia efektywności i skuteczności wsparcia udzielanego zagrożonym wykluczeniem społecznym grupom i osobom w województwie śląskim, dając empiryczne podstawy do opracowania i wyposażenia instytucji pomocowych działających w obszarze aktywizacji zawodowej oraz profilaktyki wykluczenia społecznego w kompleksowe, zindywidualizowane narzędzia integracji społecznej i aktywizacji zawodowej. Jednym z przewidywanych efektów działań projektu jest wypracowanie modelu aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach górniczych<sup>1</sup> (ze szczególnym uwzględnieniem wdów po górnikach) i w konsekwencji tych działań wzrost stopy zatrudnienia kobiet oraz podwyższenie ich statusu zawodowego i społecznego. Badania te pozwoliły na postawienie wielu ważnych pytań - i mamy nadzieję - że uzyskane odpowiedzi, nie tylko zaspokoją ciekawość badaczy, ale mogą również stanowić inspirację dla pomysłów i rozwiązań wspomagających jakże trudny proces integracji i reintegracji zawodowej kobiet.

---

<sup>1</sup> Określenia rodzina górnicza i niegórnicza zostały wprowadzone na potrzeby tego opracowania i mają na celu umożliwić porównanie wyników uzyskanych w grupie respondentek deklarujących pokrewieństwo lub powinowactwo z osobami zatrudnionymi w górnictwie z tzw. grupą kontrolną kobiet bezrobotnych i/lub nieaktywnych zawodowo.

# 1. ZAGADNIENIA METODOLOGICZNE

---

Badania empiryczne zostały przeprowadzone wśród dwóch zasadniczych grup respondentów:

- kobiet (potencjalnych odbiorczyń produktu projektu: bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach niegórnicych i górniczych tj. żon, córek górników (ze szczególnym uwzględnieniem wdów po górnikach));
- ekspertów instytucjonalnych (potencjalnych użytkowników produktu m.in. pracownicy publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, ośrodków pomocy społecznej, organizacji społecznych zajmujących się pomocom rodzinom górniczym, w tym wdowom po mężach górnikach, czy specjalistów zajmujących się problematyką rynku pracy i integracji społecznej).

Zastosowana procedura badawcza, to badania typu surveyowego, które ułatwiają nie tylko statystyczną charakterystykę badanej zbiorowości, ale także nastawione są na analizę zależności pomiędzy cechami i identyfikację związków przyczynowych. Badanie wśród bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet przeprowadzona za pomocą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI), który ze względu na swoją specyfikę pozwolił na wszechstronną diagnozę sytuacji społecznej kobiet z rodzin górniczych i nie górniczych (traktowanych, jako grupa kontrolna), nie tylko w zakresie określenia ogólnych tendencji, lecz także indywidualnego rozeznania sytuacji w odniesieniu do specyfiki regionu. Do zbadania kolejnej grupy respondentów, tj. pracowników podmiotów stanowiących potencjalnych użytkowników projektu posłużono się standaryzowanym wywiadem kwestionariuszowym – byli to eksperci z zakresu rynku pracy i integracji społecznej. Ponadto wywiady standaryzowane zastosowano w wyodrębnionych dla potrzeb badania grupach kobiet. Kolejnym elementem badania była

analiza dokumentów, pozwalająca na opis i wszechstronną charakterystykę tła społecznego, w jakim znajdują się badane podmioty z zastosowaniem metody *desk research*, która opiera się na analizie prasy, raportów urzędów statystycznych, różnego rodzaju oficjalnych sprawozdań organizacji lub agencji rządowych, a także informacji zawartych na stronach internetowych.

Zastosowane połączenia technik badawczych, mamy nadzieję, w pełni zapewniły komplementarność metodyczną i tym samym większe gwarancje pogłębionego i kontrapunktowego opisu problemu.

### **1.1. Dobór próby i przebieg badania**

Badania wśród zostały przeprowadzono w obrębie trzech wyznaczonych obszarów terytorialnych województwa śląskiego:

- I. Katowice/Mysłowice i okolice,**
- II. Jastrzębie-Zdrój/ Suszec/ Pawłowice i okolice,**
- III. Ruda Śląska/ Bytom/ Zabrze/ Knurów i okolice.**

Gminy zostały dobrane ze względu na spełnienie, co najmniej jednego z trzech następujących kryteriów:

- duży udział zatrudnionych w sektorze górniczym;
- wysoki udział kobiet w strukturze lokalnego bezrobocia;
- znaczny ubytek miejsc pracy w sektorze górniczym na przestrzeni ostatnich lat.

W zależności od zastosowanej techniki badawczej respondenci zostali dobrani w sposób celowy, tak, aby reprezentowane zostały istotne dla problemu badawczego cechy lub metodą udziałową (kwotową) uwzględniającą wyodrębnione na potrzeby badania kategorie respondentek tak, aby została przedstawiona reprezentacja całej zbiorowości. Dane do konstrukcji prób badawczych uzyskano z dostępnych i aktualnych źródeł, między innymi przy pomocy Fundacji Rodzin Górniczych.

### ➤ **Badanie „desk research”**

W badaniach typu *desk research* (analiza źródeł wtórnych, analiza zza biurka) w ramach projektu *Śląskie Wyzwania* objęto analizą tzw. dokumenty zastane. Głównie były to zróżnicowane dane statystyczne a w szczególności te, które opisywały sytuację kobiet na regionalnym rynku pracy województwa śląskiego, w tym także pochodzących z rodzin górniczych. Pod uwagę wzięto także raporty z badań poruszających problemy sytuacji kobiet na rynku pracy oraz publikacje książkowe i artykuły dotyczące niniejszej tematyki. Podjęto próbę zanalizowania w kontekście podjętej problematyki badawczej zagadnień związanych z szeroko rozumianą sytuacją kobiet z rodzin górniczych na rynku pracy. Ponadto zaprezentowano założenia kilku projektów mających na celu wspieranie nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach górniczych – także tych kobiet, których mężowie ulegli tragicznym wypadkom w kopalniach.

Generalnie należy podkreślić, że realizacja badań empirycznych przez pracowników Uniwersytetu Śląskiego w ramach projektu „Śląskie Wyzwania” wpisuje się w koncepcję triangulacji metodologicznej: korzystano z trzech zasadniczych sposobów gromadzenia materiału badawczego: badań ilościowych, jakościowych oraz z wspomnianej wyżej analizy *desk research*, czyli analizy dokumentów zastanych. Dzięki temu zabiegowi udało się zgromadzić pełniejszy materiał empiryczny, który stanowił podstawę dalszych działań w ramach projektu „Śląskie Wyzwania” – mających na celu aktywizację zawodową kobiet z rodzin górniczych oraz z rodzin niegórniczych.

### ➤ **Badanie SI - eksperci instytucjonalni**

W badaniach wzięło udział 50 celowo dobranych ekspertów instytucjonalnych z województwa śląskiego. Eksperci związani byli przede wszystkim z instytucjami rynku pracy oraz jednostkami pomocy społecznej, które funkcjonują na obszarach, gdzie nadal funkcjonują kopalnie węgla kamiennego. Większość badanych ekspertów, na co dzień zajmuje się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Główne problemy badawcze



podjęte podczas badań z ekspertami instytucjonalnymi dotyczyły próby diagnozy sytuacji na rynku pracy – szczególnie w kontekście identyfikacji obszarów, gdzie kobietom szczególnie trudno podjąć pracę.

Ponadto próbowano poznać opinie respondentów diagnozujące przyczyny niskich wskaźników aktywności zawodowej kobiet, identyfikowano działania, jakie należałoby podjąć w celu zwiększenia szans kobiet z rodzin górniczych (córki i żony górników oraz wdowy po tragicznie zmarłych górnikach). Diagnozowano również, czy na poszczególnych rynkach realizowane były projekty mające na celu aktywizację zawodową kobiet pochodzących ze środowisk górniczych.

### ➤ **Badanie IDI – kobiety nieaktywne zawodowo**

Badanie zostało przeprowadzone wśród 118 nieaktywnych zawodowo kobiet techniką wywiadu pogłębionego (IDI – individual in-depth interview). Indywidualne wywiady pogłębione prowadzone są tam, gdzie celem badania jest poznanie głębokich opinii badanych. W przeprowadzonych wywiadach nacisk został położony na swobodę wypowiedzi. Przeprowadzający wywiad ankieter kierował rozmową tak, aby poruszone zostały wszystkie kluczowe, zgodne z celem badań tematy.

Respondentki zostały dobrane do badań w sposób celowy – warstwowy. Były to kobiety nieaktywne zawodowo, pochodzące z rodzin górniczych. W dobranej do badań próbie znalazło się: 30 żon górników, 30 córek górników, 28 wdów po górnikach oraz 30 kobiet nie pochodzących z rodzin górniczych, nie związanych z branżą górniczą, które stanowiły tzw. grupę kontrolną. Dane do konstrukcji próby badawczej zostały uzyskane z dostępnych i aktualnych źródeł. W doborze kobiet, których zmarły mąż związany był z górnictwem pomocą służyła Fundacja Rodzin Górniczych.

W ramach poruszanych w trakcie badania tematów znajdują się następujące kwestie:

**A. Dom – praca – model śląskiej rodziny**

**B. Równouprawnienie w pracy kobiet i mężczyzn**

- C. Ocena sytuacji na rynku pracy**
- D. Bariery wynikające z sytuacji kobiet na rynku pracy i gotowość ich przełamania**
- E. Ocena swojej pozycji społecznej: edukacja – wartości – cele życiowe**
- F. Cechy społeczno-demograficzne respondentek i członków ich rodzin.**

Wywiady zostały przeprowadzone przez przeszkolonych, doświadczonych ankieterów wybranych w postępowaniu konkursowym, nagrane przy pomocy dyktafonów i zapisane zarówno w plikach dźwiękowych jak i tekstowych uzyskanych po tzw. transkrypcji wywiadów. Zapis dźwiękowy zapewnił wierne odtworzenie wypowiedzi respondenta, co w przypadku wywiadów pogłębionych ma zawsze fundamentalne znaczenie. Istotne jest w tym wypadku to, aby interpretować dokładne i pełne wypowiedzi badanych kobiet. Zebrany w ten sposób materiał został następnie zakodowany i poddany analizie.

Wywiady były prowadzone najczęściej w domach respondentek, choć zdarzało się (na wyraźną prośbę badanych kobiet), że także poza nimi. W takich sytuacjach ankieter nie zanotował uwag o warunkach, w jakich mieszkają respondentki. Generalnie wszyscy ankieterzy podkreślali schludność i porządek w odwiedzanych domostwach, określając miejsca, które odwiedzali, jako ładne, przestronne i zadbane, często (szczególnie w grupie młodszych kobiet) bogato wyposażone. Badane kobiety zamieszkiwały najczęściej mieszkania w blokach, rzadziej w kamienicach oraz (najrzadziej) w domach jednorodzinnych. Atmosferę, w jakiej toczyły się rozmowy ankieterzy określali, jako przyjazną, cechującą się dużą otwartością i pozytywnym nastawieniem, zarówno do sytuacji wywiadu, jak i do rozmówcy. Stres, związany z nową sytuacją, w jakiej znalazły się badane kobiety, obecność włączonego dyktafonu, z czasem ustępował miejsca ciekawej rozmowie wokół interesujących badaczy kwestii, choć nie pozbawionej często odniesień do ludzkich problemów, tragedii, frustracji i zawiedzionych oczekiwań.

Nie wszystkie kobiety, do których zwrócili się ankieterzy z prośbą o rozmowę wyraziły zgodę na przeprowadzenie wywiadu. Najczęściej pojawiającymi się

uzasadnieniami rezygnacji z uczestnictwa w badaniach były: brak czasu, nagłe wyjście z domu, brak osobistych korzyści z wzięcia udziału w badaniach oraz obawa przed ujawnieniem danych osobowych. Były także takie sytuacje, że rozpoczęty wywiad kończył się przed jego zakończeniem z powodu niechęci respondentki do kontynuowania długotrwałej rozmowy. Czas przeprowadzania wywiadu wahał się od 40 do 90 minut.

Przeprowadzone wywiady dostarczyły bogatego materiału empirycznego, ale także z pewnością samo ich przeprowadzenie przyczyniło się do refleksji badanych kobiet nad temat własnej sytuacji na rynku pracy, na temat poszukiwania pracy. Jedna z respondentek przyznała: *„Nie interesuję się tym zagadnieniem, bo nie ma szans by ewentualna wypłata wynosiła więcej niż obecna renta po mężu”*. Rozmowy z respondentkami wpłynęły także na samych ankieterów. W relacji z przeprowadzonych ankieter napisał: *„Podczas realizacji tego projektu spotkałem się z dziesięcioma zupełnie różnymi kobietami, a każda z nich była bardzo ciekawym rozmówcą i każda z nich miała do opowiedzenia swoją historię, za każdą z nich stały liczne doświadczenia. Z tych rozmów płynie jeden oczywisty wniosek: to dom rodzinny kształtuje człowieka na całe życie, a przekazywane wzorce są powielane, często wręcz jako kalka”*.

### ➤ **Badanie SI – kobiety nieaktywne zawodowo**

Grupy respondentek stanowiących reprezentację bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo żon i córek górników oraz grupa kontrolna (kobiet bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo) dobrane zostały w sposób celowo-udziałowy. W przypadku żon i córek górników celowość doboru polegała na określeniu struktury grup badanych w oparciu o wybrane cechy społeczno-demograficzne: fakt posiadania męża lub ojca związanego zawodowo bezpośrednio z branżą górniczą – wykonyującego zawód górnika; wiek 18-59 lat; miejsce zamieszkania oraz deklaracje bierności zawodowej.

W przypadku doboru respondentek do grupy kontrolnej zastosowano tożsame kryteria doboru za wyjątkiem konieczności występowania bliskich konotacji rodzinnych z osobami związanymi z branżą górniczą

W badaniach uczestniczyło łącznie 250 bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet, które weszły w skład trzech podgrup analitycznych:

- 1) 100 żon górników;
- 2) 80 córek górników;
- 3) 70 kobiet tworzących grupę kontrolną.

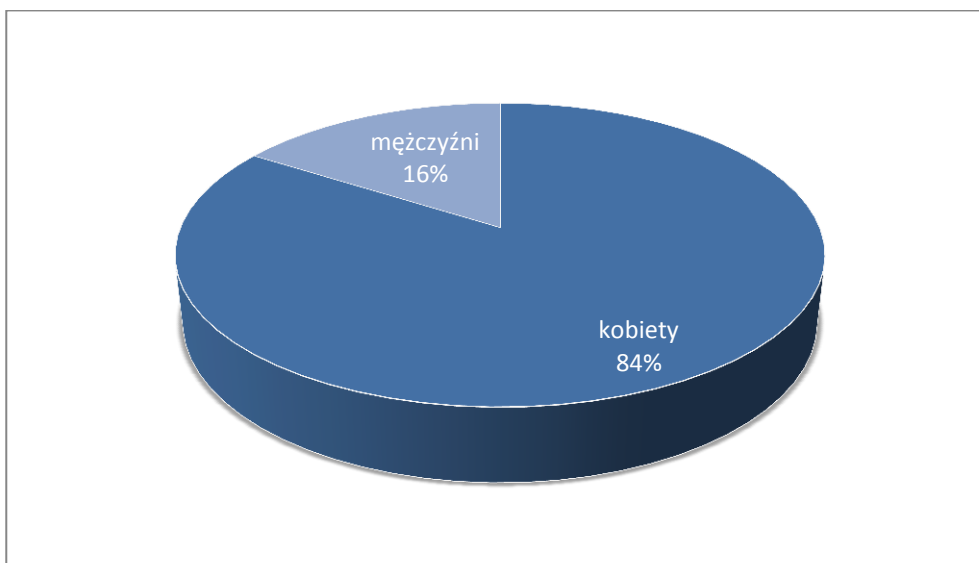
Realizacja badań terenowych obejmowała łącznie jedenaście tygodni na przełomie lipca i września 2012 roku. Wywiady kwestionariuszowe przeprowadzane były przez ankieterów, którzy zostali odpowiednio przeszkoleni i przygotowani do realizacji badań.

## **1.2. Charakterystyka badanych respondentów**

### **➤ Cechy społeczno-demograficzne ekspertów instytucjonalnych (badanie SI)**

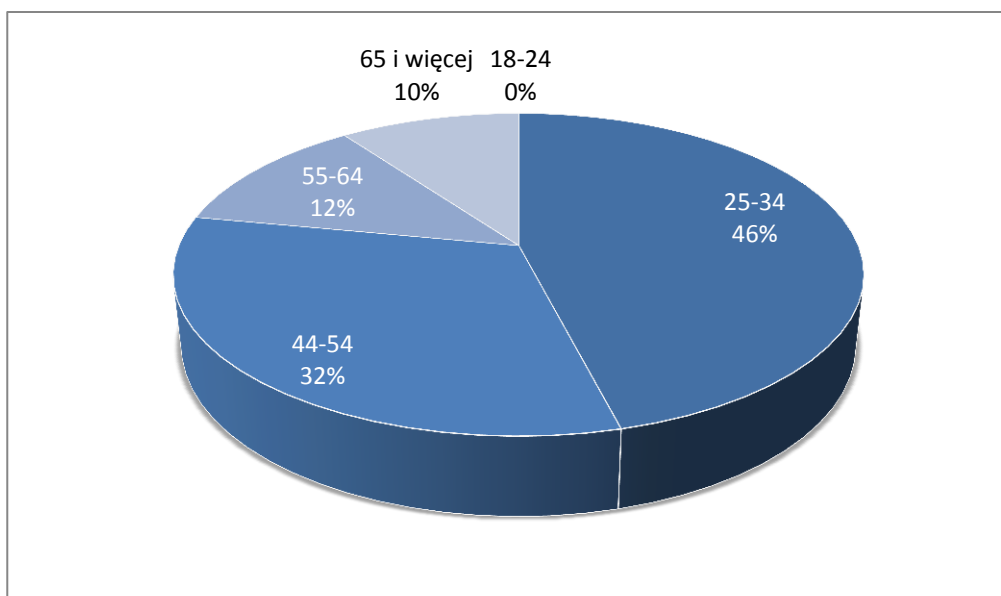
Badanych ekspertów instytucjonalnych charakteryzowano ze względu na takie zmienne społeczno-demograficzne, jak płeć, wiek oraz wykształcenie. W badaniach – biorąc pod uwagę płeć respondentów - częściej brały udział kobiety (N=42) niż mężczyźni (N=8).

**Wykres 1. Płeć badanych ekspertów instytucjonalnych<sup>2</sup>**



Biorąc z kolei pod uwagę wiek badanych, to dominowały osoby mające od 25 do 34 lat (N=23) oraz liczący od 44 do 54 lat (N=16). W badaniach uczestniczyli także eksperci mający od 55 do 64 lat (N=6) oraz liczący 65 i więcej lat (N=5).

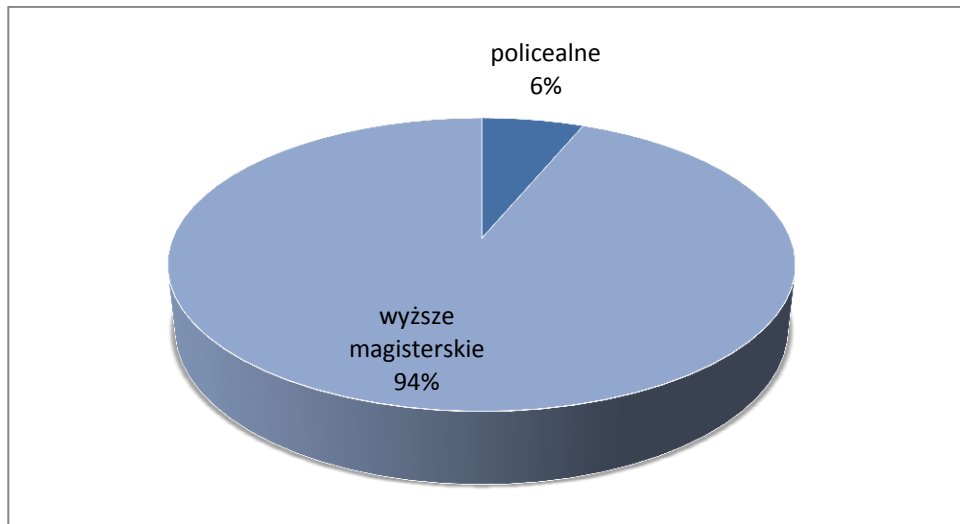
**Wykres 2. Wiek badanych ekspertów**



<sup>2</sup> Dane prezentowane w postaci tabelarycznej lub graficznej opracowane zostały na podstawie badań prowadzonych w ramach projektu „Śląskie wyzwania”

Analiza części metryczkowej kwestionariusza wywiadu wykazała, że zdecydowana większość respondentów legitymowała się wykształceniem wyższym magisterskim (N=45), trzech badanych miało wykształcenie policealne – wykres 3.

**Wykres 3. Wykształcenie badanych ekspertów**



➤ **Cechy społeczno-demograficzne respondentek (badanie IDI)**

Zgodnie z założeniami metodologicznymi projektu w badanej grupie nieaktywnych zawodowo kobiet znalazło się 30 żon górników, 30 córek, 28 wdów po górnikach (2 osoby mimo wcześniejszej deklaracji, w ostatniej chwili odmówiły udziału w badaniu) oraz 30 kobiet, których rodziny nie są związane z branżą górniczą. Wśród nich 21 osób, to osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, z czego tylko jedna o statusie osoby z prawem do pobierania zasiłku; 67 osób pozostaje na utrzymaniu rodziny, w tym 31 uczy się lub studiuje; a 30 kobiet, w tym przede wszystkim wdowy po górnikach (25 z 30) korzysta z renty lub emerytury.

**Tabela 1. Status na rynku pracy w grupach badanych respondentek (badanie IDI)**

Status na rynku pracy	Grupa				Ogółem
	córki	żony	wdowy	grupa kontrolna	
	N=30	N=30	N=28	N=30	
• jestem osobą bezrobotną (zarejestrowaną w pup) z prawem do zasiłku	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (3,3%)	<b>1</b> <b>(0,8%)</b>
• jestem osobą bezrobotną (zarejestrowaną w pup) bez prawa do zasiłku	7 (23,6%)	3 (10,0%)	1 (3,6%)	9 (30,0%)	<b>20</b> <b>(16,9%)</b>
• jestem osobą nieaktywną zawodowo (tzn. jestem na utrzymaniu rodziny i uczę się/studiuję)	17 (56,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	14 (46,7%)	<b>31</b> <b>(26,3%)</b>
• jestem osobą nieaktywną zawodowo (tzn. jestem na utrzymaniu rodziny, ale nie uczę się/nie studiuję)	6 (20,0%)	23 (76,6%)	2 (7,1%)	5 (16,7%)	<b>36</b> <b>(30,6%)</b>
• jestem emerytką/rencistką	0 (0,0%)	4 (13,4%)	25 (89,3%)	1 (3,3%)	<b>30</b> <b>(25,4%)</b>
<b>Ogółem</b>	30 (100,0%)	30 (100,0%)	28 (100,0%)	30 (100,0%)	<b>118</b> <b>(100,0%)</b>

Wśród kobiet, które określiły swój status na rynku pracy jako bezrobotne (w sumie 21 osób), tylko jedna nie ma za sobą dotychczas żadnych doświadczeń zawodowych (0,8% całej badanej grupy). Z kolei 10 respondentek (8,5%) w przeszłości podejmowało pracę o charakterze tymczasowym, a 10 posiadało stałe zatrudnienie, ale utraciło pracę (także 8,5% badanych). W tej ostatniej grupie 6 pań posiadało w swojej karierze zawodowej tylko jedno miejsce zatrudnienia, 3 osoby pracowały w dwóch miejscach, a 1 respondentka posiadała doświadczenia zawodowe w trzech różnych zakładach pracy. Najczęstszą przyczyną utraty pracy była redukcja etatów w firmie (6 wskazań), dwie respondentki zrezygnowały z pracy z powodu konieczności opieki nad dziećmi, jedna z powodu likwidacji firmy, a jedna sama zrezygnowała z pracy. Sześć

kobiet, które straciły pracę zadeklarowało, że przy podejmowaniu zatrudnienia w nowym miejscu odczuwały obawy związane z nowym środowiskiem, w którym musiały się odnaleźć. Obawy te wiązały się najczęściej z lękiem wobec nowych obowiązków (6 wskazań), nowego miejsca pracy (4 wskazania), obawą, że nie spełni się wymagań stawianych przez pracodawcę (3 wskazania), stresem związanym z pracą (3 wskazania) oraz obawami związanymi z kontaktami z innymi pracownikami (2 wskazania)<sup>3</sup>.

Badania zostały przeprowadzone w 25 miejscowościach, na trzech, wymienionych w założeniach metodologicznych obszarach terytorialnych. Respondentki zamieszkiwały następujące miejscowości woj. śląskiego (w kolejności alfabetycznej, w nawiasach podano liczbę wywiadów przeprowadzonych z respondentkami zamieszkującymi daną miejscowość): Bielsko – Biała (1), Bieruń (3), Bytom (6), Chorzów (1), Czerwonka – Leszczyny (1), Czyżowice (2), Gliwice (2), Jankowice (3), Jastrzębie – Zdrój (8), Katowice (31), Mszana (1), Mysłowice (2), Piekary Śląskie (7), Ruda Śląska (5), Rybnik (3), Siemianowice (2), Skrzyszów (1), Sosnowiec (8), Świerklany (1), Świętochłowice (12), Turza Śląska (2), Wodzisław Śląski (1), Zabłocie (1), Zabrze (11), Żory (3).

Respondentki reprezentowały różne grupy wiekowe. Najliczniejszą grupę stanowiły kobiety w wieku 45-54 oraz 18-24, najmniej liczną w wieku 55 i więcej.

**Tabela 2. Wiek badanych kobiet (badanie IDI)**

Wiek (w latach)	Liczba badanych kobiet	Procent
• 18-24	33	28,0
• 25-34	22	18,6
• 35-44	16	13,6
• 45-54	36	30,5
• 55 i więcej	11	9,4

Wśród badanych kobiet największa grupa posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie ogólnokształcące, najmniejsza, policealne.

<sup>3</sup> Uwaga: liczba wskazań nie sumuje się do 10, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną przyczynę obaw związanych z nowym miejscem pracy



**Tabela 3. Wykształcenie badanych kobiet (badanie IDI)**

Wykształcenie	Liczba badanych kobiet	Procent
• podstawowe	7	5,9
• gimnazjalne	3	2,5
• zasadnicze zawodowe	30	<b>25,4</b>
• średnie ogólne	29	<b>24,6</b>
• średnie techniczne	17	14,4
• policealne	4	3,4
• wyższe zawodowe (lic/inż.)	13	11,0
• wyższe magisterskie	15	12,8

W poszczególnych grupach badanych kobiet struktura wykształcenia przedstawiała się następująco:

**Tabela 4. Wykształcenie wg grup badanych kobiet (badanie IDI)**

Wykształcenie	Grupa badanych kobiet				Ogółem
	córki	żony	wdowy	grupa kontrolna	
• podstawowe	0 (0,0%)	2 (6,7%)	1 (3,6%)	4 (13,3%)	7 (5,9%)
• gimnazjalne	2 (6,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (3,3%)	3 (2,5%)
• zasadnicze zawodowe	4 (13,3)	17 <b>(56,7%)</b>	9 <b>(32,1%)</b>	0 (0,0%)	30 (25,4%)
• średnie ogólne	9 <b>(30,0%)</b>	4 (13,3%)	7 <b>(25,0%)</b>	9 <b>(30,0%)</b>	29 (24,6%)
• średnie techniczne	3 (10,0%)	5 (16,7%)	8 <b>(28,6%)</b>	1 (3,3%)	17 (14,4%)
• policealne	2 (6,7%)	0 (0,0%)	1 (3,6%)	1 (3,3%)	4 (3,4%)
• wyższe zawodowe (lic/inż.)	7 <b>(23,3%)</b>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	6 <b>(20,0%)</b>	13 (11,0%)
• wyższe magisterskie	3 (10,0%)	2 (6,7%)	2 (7,1%)	8 <b>(26,7)</b>	15 (12,7%)
<b>Ogółem</b>	30 (100,0%)	30 (100,0%)	28 (100,0%)	30 (100,0%)	118 (100,0%)

W grupie badanych żon i wdów górników dominuje wykształcenie zasadnicze zawodowe, w grupie córek wykształcenie średnie ogólne. Wykształcenie wyższe jest wyraźną dominantą w grupie kontrolnej.

Najliczniejszą grupę kobiet wśród badanych stanowiły mężatki (47 osób, 39,8%). 40 spośród respondentek to panny (33,9%), 29 (24,6%) – wdowy. W badanej grupie były także dwie osoby rozwiedzione (1,7%). Strukturę respondentek według stanu cywilnego przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 5. Stan cywilny badanych kobiet (badanie IDI)**

Stan cywilny	Liczba badanych kobiet	Procent
• panna	40	33,9
• mężatka	47	39,8
• rozwódka/w separacji	2	1,7
• wdowa	29	24,6

Respondentki mieszkają w jedno- i wieloosobowych gospodarstwach domowych. Najliczniejsza grupa osób wskazała, że ich gospodarstwo domowe składa się z trzech osób (42 wskazania – 35,6%), najmniejsza, że w ośmioosobowych.

**Tabela 6. Struktura badanej grupy według wielkości gospodarstwa domowego (badanie IDI)**

Wielkość gospodarstwa domowego	Liczba badanych kobiet	Procent
• jednoosobowe	4	3,4
• dwuosobowe	26	22,0
• trzyosobowe	42	35,6
• czteroosobowe	31	26,3
• pięcioosobowe	11	9,3
• sześcioosobowe	3	2,5
• ośmioosobowe	1	0,8

Miesięczny łączny dochód „na rękę” w rodzinach respondentek według ich wskazań oscyluje wokół kwoty 2001-2500 zł.

**Tabela 7. Miesięczny łączny dochód netto w rodzinach respondentek (badanie IDI)**

Dochód	Liczba badanych kobiet	Procent
• do 500 zł	3	2,5
• 501-1000 zł	6	5,1
• 1001-1500 zł	8	6,8
• 1501-2000 zł	9	7,8
• 2001-2500 zł	29	24,6
• 2501-3000 zł	22	18,6
• 3001-3500 zł	17	14,4
• powyżej 3500 zł	24	20,3

Zapytaliśmy także nasze respondentki, czy ktoś z ich najbliższych pozostaje aktualnie bez pracy. Najczęściej panie odpowiadały, że nikt nie pozostaje bez pracy (74 wskazania).

**Tabela 8. Bezrobotni w rodzinach respondentek<sup>4</sup> (badanie IDI)**

Bezrobotni członkowie najbliższej rodziny respondentek	Liczba wskazań	Procent wskazań
• mąż/partner	1	0,8
• córka/córki	10	8,5
• syn/synowie	1	0,8
• matka	16	13,6
• ojciec	0	0,0
• rodzeństwo	19	16,1
• babcia/dziadek	1	0,8
• nikt nie pozostaje bez pracy	74	62,7

Charakterystykę społeczno-demograficzną badanej grupy dopełniają dwa pytania o związki z branżą górniczą. Zapytaliśmy respondentki, kto z ich najbliższej rodziny był lub jest aktualnie związany z branżą górniczą.

<sup>4</sup> Liczba wskazań nie sumuje się do 118 gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jednego członka rodziny.

**Tabela 9. Członkowie rodzin respondentek związani z branżą górniczą<sup>5</sup> (badanie IDI)**

Członek rodziny związany z górnictwem	Liczba osób	Procent
• ojciec	50	42,4
• mąż/partner	60	50,8
• inna osoba	29	24,6
• nikt bliski	30	25,4

Wymienieni członkowie rodziny związani byli lub są z trzema spółkami węglowymi: Jastrzębską Spółką Węglową, Katowickim Holdingiem Węglowym i Kompanią Węglową.

**Tabela 10. Spółki węglowe, z którymi związani są bliscy respondentek<sup>6</sup> (badanie IDI)**

Spółka węglowa	Liczba członków rodziny	Procent
• Jastrzębska Spółka Węglowa	25	21,2
• Katowicki Holding Węglowy	33	28,0
• Kompania Węglowy	35	29,7

### ➤ Cechy społeczno-demograficzne respondentek (badanie SI)

Pytania metryczkowe zawarte w kwestionariuszach wywiadu dotyczyły wybranych cech społeczno-demograficznych, co, do których założono, iż stanowią istotne zmienne warunkujące deklarowane opinie.

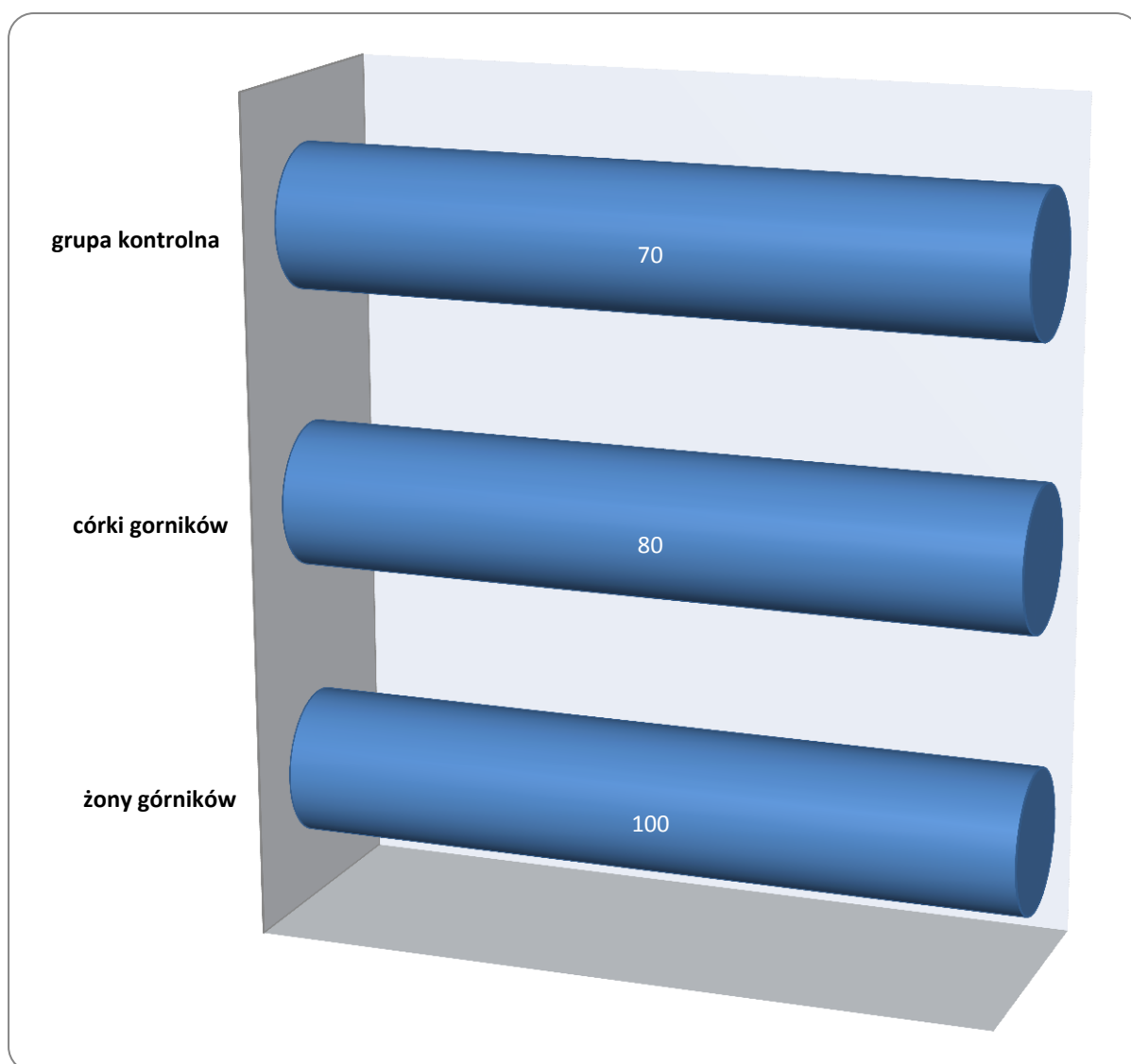
Najliczniejszą grupę wśród uczestniczek relacjonowanych badań stanowiły żony górników (40%). Zgodnie z przyjętymi założeniami na drugim miejscu pod względem liczebności uplasowały się córki mężczyzn wykonujących ten zawód (32%). Jednocześnie należy podkreślić, iż zarówno w przypadku badanych żon jak i córek górników udało się zachować niemal równy udział osób, których najbliżsi związani są lub byli z trzema

<sup>5</sup> Liczba wskazań nie sumuje się do 118 gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jednego członka rodziny.

<sup>6</sup> Liczba wskazań nie sumuje się do 118 gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną spółkę węglową

funkcjonującymi na Śląsku spółkami węglowymi. Wśród żon górników nieznacznie dominowały kobiety, których mężów zatrudniała Kompania Węglowa SA (41%) natomiast wśród córek – osoby, których ojcowie pracowali dla Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA (38,8%). Również w grupie kontrolnej znalazły się dwie respondentki deklarujące, iż ich dziadkowie związani byli z branżą górniczą, a konkretnie z zakładami należącymi obecnie do Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA oraz Kompanii Węglowej SA.

**Wykres 4. Grupy badanych respondentek (badanie SI)**



**Tabela 11. Respondentki a powiązania rodzinne z osobami reprezentującymi branżę górnictw<sup>7</sup> (badanie SI)**

<i>Stopień pokrewieństwa</i>	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	<b>N1=100</b>	<b>%</b>	<b>N2=80</b>	<b>%</b>	<b>N3=70</b>	<b>%</b>	<b>N=250</b>	<b>%</b>
• ojciec	0	0,0	80	97,5	0	0,0	78	31,2
• mąż / partner	100	100,0	20	25,0	0	0,0	120	48,0
• inna odpowiedź	2	2,0	4	5,0	2	2,9	8	3,2
• nikt bliski	0	0,0	0	0,0	68	97,1	68	27,2

**Tabela 12. Respondentki a miejsce pracy najbliższych (badanie SI)**

<i>Spółka węglowa</i>	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	<b>N1=100</b>	<b>%</b>	<b>N2=80</b>	<b>%</b>	<b>N3=70</b>	<b>%</b>	<b>N=250</b>	<b>%</b>
• Jastrzębska Spółka Węglowa SA	30	30,0	31	38,8	1	1,4	62	24,8
• Katowicki Holding Węglowy SA	29	29,0	22	27,5	0	0,0	51	20,4
• Kompania Węglowa SA	41	41,0	27	33,8	1	1,4	69	27,6
• nie dotyczy	0	0,0	0	0,0	68	97,1	68	27,2

Kolejnym z głównych kryteriów doboru próby była bierność zawodowa respondentek (tabela 13). Z uzyskanych deklaracji wynika, że badane żony górników to głównie osoby nieaktywne zawodowe pozostające na utrzymaniu rodziny (59%) lub bezrobotne zarejestrowane w PUP, lecz nie posiadające prawa do zasiłku (22%). Natomiast w przypadku ankietowanych córek górników dominowały osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP bez prawa do zasiłku (33,8%) oraz pozostające na utrzymaniu rodziny (57,5%, a w tym 27,5% uczące się/studiujące).

<sup>7</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań.

**Tabela 13. Status na rynku pracy (badanie SI)**

Status na rynku pracy	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• jestem osobą bezrobotną (zarejestrowaną w pup) z prawem do zasiłku;	3	3,0	4	5,0	5	7,1	12	4,8
• jestem osobą bezrobotną (zarejestrowaną w pup) bez prawa do zasiłku;	22	22,0	27	33,8	32	45,7	81	32,4
• jestem osobą nieaktywną zawodowo (tzn. pozostającą na utrzymaniu rodziny i uczącą się / studiującą);	4	4,0	22	27,5	14	20,0	40	16,0
• jestem osobą nieaktywną zawodowo (tzn. na utrzymaniu rodziny ale nie uczącą się / studiującą);	59	59,0	24	30,0	14	20,0	97	38,8
• jestem emerytką/rencistką;	12	12,0	3	3,8	5	7,1	20	8,0

Jako uzupełniającą należy potraktować informację o sytuacji zawodowej najbliższych członków rodzin respondentek ponieważ, jak widać w poniższej tabeli w każdej z badanych grup dominowały deklaracje, że nikt oprócz samych ankietowanych nie pozostaje bez pracy (żony – 61%; córki – 58,8%; grupa kontrolna - 44,3%). Natomiast jeżeli w rodzinach ankietowanych wystąpiło bezrobocie, to w przypadku rodzin badanych żon górników stosunkowo najczęściej bezrobotne są ich dzieci (córki – 11%; synowie – 10%); w rodzinach ankietowanych córek – matki (18,8%) lub rodzeństwo (15%). Z kolei wśród deklaracji grupy kontrolnej najczęściej wskazywani byli mężowie/partnerzy (32,9%).

**Tabela 14. Sytuacja zawodowa najbliższych członków rodziny (badanie SI)**

Sytuacja	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• nikt nie pozostaje bez pracy	61	61,0	47	58,8	31	44,3	139	55,6
• mąż / partner	1	1,0	2	2,5	23	32,9	26	10,4
• córka / córki	11	11,0	4	5,0	7	10,0	22	8,8
• syn / synowie	10	10,0	0	0,0	6	8,6	16	6,4
• matka	6	6,0	15	18,8	4	5,7	25	10,0
• ojciec	4	4,0	2	2,5	3	4,3	9	3,6
• rodzeństwo: brat / siostra	9	9,0	12	15,0	9	12,9	30	12,0
• babcia / dziadek	1	1,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4

Wśród badanych żon górników dominowały mieszkanki Bytomia (32%), Jastrzębia Zdroju (29%), Katowic (13%) i Świętochłowic (12%). Natomiast uczestniczące w badaniach córki zamieszkiwały głównie Jastrzębie Zdrój (38,8%), Katowice (18,8%), Chorzów (13,8%) oraz Bytom (11,3%). Grupę kontrolną tworzyły prawie wyłącznie katowiczanki (97,1%). Wyjątek stanowiły tutaj jedynie pojedyncze mieszkanki Bytomia i Będzina.

**Tabela 15. Miejsce zamieszkania (badanie SI)**

Miejsce zamieszkania	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• Bytom	32	32,0	9	11,3	1	1,4	42	16,8
• Chorzów	8	8,0	11	13,8	0	0,0	19	7,6
• Jastrzębie Zdrój	29	29,0	31	38,8	0	0,0	60	24,0
• Katowice	13	13,0	15	18,8	68	97,1	96	38,4
• Mysłowice	3	3,0	1	1,3	0	0,0	4	1,6
• Świętochłowice	12	12,0	4	5,0	0	0,0	16	6,4
• Zabrze	3	3,0	0	0,0	0	0,0	3	1,2
• Będzin	0	0,0	1	1,3	1	1,4	2	0,8
• Piekary	0	0,0	3	3,8	0	0,0	3	1,2
• Ruda Śląska	0	0,0	2	2,5	0	0,0	2	0,8
• Sosnowiec	0	0,0	2	2,5	0	0,0	2	0,8
• Siemianowice	0	0,0	1	1,3	0	0,0	1	0,4



Wśród ankietowanych żon dominowały osoby w dwóch przedziałach wiekowych: od 35 do 44 lat (28%) i od 45 do 54 lat (35%). Natomiast badane córki to głównie osoby młode, bo zaliczające się do najniższych przedziałów wiekowych: od 18 do 24 lat (42,5%) i od 25 do 34 lat (22,5%). Podobnie w gronie kobiet tworzących grupę kontrolną odnotowano liczebną dominację najmłodszych respondentek: od 18 do 24 lat (30%) i od 25 do 34 lat (35,7%). Dokładny rozkład zawarty został w poniższej tabeli.

**Tabela 16. Wiek badanych (badanie SI)**

Wiek	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• 18 - 24 lata	4	4,0	34	42,5	21	30,0	59	23,6
• 25 - 34 lata	18	18,0	18	22,5	25	35,7	61	24,4
• 35 - 44 lata	28	28,0	14	17,5	14	20,0	56	22,4
• 45 - 54 lata	35	35,0	8	10,0	8	11,4	51	20,4
• 55 i więcej lat	15	15,0	6	7,5	2	2,9	23	9,2

Różnice między reprezentantkami dobranych do badania grup odnotowano również ze względu na ich poziom wykształcenia. Badane żony górników deklarywały stosunkowo najczęściej zakończenie swojej edukacji na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej (44%) lub podstawowej (23%). Podobny rozkład wskazań wystąpił w grupie kontrolnej, jednak z odwrotną częstotliwością, tzn.: 35,7% uczestniczek wskazała posiadanie wykształcenia podstawowego, a 17,1% zawodowego. W przypadku ankietowanych córek górników najczęściej deklarowane było posiadanie wykształcenia zawodowego (28,8%) oraz średniego technicznego (17,5%) lub ogólnego (15%).

**Tabela 17. Poziom wykształcenia (badanie SI)**

<i>Wykształcenie</i>	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	<b>N1=100</b>	<b>%</b>	<b>N2=80</b>	<b>%</b>	<b>N3=70</b>	<b>%</b>	<b>N=250</b>	<b>%</b>
• <b>podstawowe</b>	23	23,0	10	12,5	25	35,7	58	23,2
• <b>gimnazjalne</b>	2	2,0	8	10,0	8	11,4	18	7,2
• <b>zasadnicze zawodowe</b>	44	44,0	23	28,8	12	17,1	79	31,6
• <b>średnie ogólne</b>	12	12,0	12	15,0	7	10,0	31	12,4
• <b>średnie techniczne</b>	13	13,0	14	17,5	3	4,3	30	12,0
• <b>policealne</b>	1	1,0	4	5,0	3	4,3	8	3,2
• <b>wyższe zawodowe (lic./inż.)</b>	4	4,0	7	8,8	8	11,4	19	7,6
• <b>wyższe magisterskie</b>	1	1,0	2	2,5	4	5,7	7	2,8

Także zgodnie z założeniami metodologicznymi doboru próby w grupie żon górników znalazły się kobiety zamężne (97%) lub rozwódki/separatki (3%). Wśród badanych córek górników dominowały panny (56,3%) oraz mężatki (38,8%). Odwrotny rozkład odpowiedzi wystąpił w grupie kontrolnej – mężatki (50%) i panny (34,3%).

**Tabela 18. Stan cywilny (badanie SI)**

<i>Stan cywilny</i>	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	<b>N1=100</b>	<b>%</b>	<b>N2=80</b>	<b>%</b>	<b>N3=70</b>	<b>%</b>	<b>N=250</b>	<b>%</b>
• <b>panna</b>	0	0,0	45	56,3	24	34,3	69	27,6
• <b>mężatka</b>	97	97,0	31	38,8	35	50,0	163	65,2
• <b>rozwódka /w separacji</b>	3	3,0	3	3,8	8	11,4	14	5,6
• <b>wdowa</b>	0	0,0	1	1,3	3	4,3	4	1,6

Z uzyskanych deklaracji wynika, iż większość badanych żon i córek górników współtworzy gospodarstwa domowe złożone z 3 lub 4 osób (żony – po 30%; córki – 31,2% i 32,5%) lub ewentualnie gospodarstwa dwuosobowe (żony – 18%, córki – 16,3%).

W przypadku grupy kontrolnej respondentki deklarowały najczęściej funkcjonowanie w cztero-, trzy- lub pięcioosobowych gospodarstwach (odpowiednio: 37,1%; 27,1%; 14,3%).

**Tabela 19. Liczba członków reprezentowanych gospodarstw domowych (badanie SI)**

Liczba osób w gospodarstwie domowym	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• jedna	1	1,0	4	5,0	2	2,9	7	2,8
• dwie	18	18,0	13	16,3	7	10,0	38	15,2
• trzy	30	30,0	25	31,3	19	27,1	74	29,6
• cztery	30	30,0	26	32,5	26	37,1	82	32,8
• pięć	15	15,0	8	10,0	10	14,3	33	13,2
• sześć	3	3,0	1	1,3	4	5,7	8	3,2
• siedem	1	1,0	2	2,5	1	1,4	4	1,6
• osiem	1	1,0	1	1,3	1	1,4	3	1,2
• dziewięć	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
• dziesięć	1	1,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4

Jednocześnie badane żony i córki górników stosunkowo najczęściej oceniają obecne warunki materialne swoich gospodarstw domowych jako „raczej dobre” (żony – 32%; córki – 28,8%), „ani dobre ani złe” (żony – 27%; córki – 18,8%) lub „dobre” (żony – 18%; córki – 22,5%). Jednocześnie zgodnie z uzyskanymi deklaracjami miesięczny dochód większości rodzin żon górników waha się między 2000 a 3500 złotych (52%) a córek – między 3000 a powyżej 3500 złotych (43,8%).

Nieco gorzej sytuacja gospodarstw domowych oceniana była przez kobiety z grupy kontrolnej, gdzie dominowały oceny „ani dobre ani złe” (44,3%), „raczej dobre” (22,9%) oraz „raczej złe” (17,1%). Znalazło to swoje odzwierciedlenie we wskazaniach wysokości miesięcznych dochodów przypadających na rodzinę, które najczęściej określone były na poziomie od 500 do 1500 złotych (77,2%). Dane prezentowane są w poniższych tabelach.

**Tabela 20. Ocena warunków materialnych reprezentowanych gospodarstw domowych (badanie SI)**

Ocena	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>bardzo dobre</b>	5	5,0	6	7,5	0	0,0	<b>11</b>	<b>4,4</b>
• <b>dobrze</b>	18	18,0	18	22,5	2	2,9	<b>38</b>	<b>15,2</b>
• <b>raczej dobre</b>	32	32,0	23	28,8	16	22,9	<b>71</b>	<b>28,4</b>
• <b>ani dobre, ani złe</b>	27	27,0	15	18,8	31	44,3	<b>73</b>	<b>29,2</b>
• <b>raczej złe</b>	5	5,0	8	10,0	12	17,1	<b>25</b>	<b>10,0</b>
• <b>złe</b>	10	10,0	4	5,0	5	7,1	<b>19</b>	<b>7,6</b>
• <b>bardzo złe</b>	3	3,0	6	7,5	4	5,7	<b>13</b>	<b>5,2</b>

**Tabela 21. Miesięczny dochód netto przypadające na rodzinę (badanie SI)**

Wysokość dochodu	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>do 500 PLN</b>	3	3,0	5	6,3	11	15,7	19	7,6
• <b>501 – 1000</b>	7	7,0	7	8,8	27	38,6	41	16,4
• <b>1001 – 1500</b>	3	3,0	14	17,5	16	22,9	33	13,2
• <b>1501 – 2000</b>	6	6,0	6	7,5	5	7,1	17	6,8
• <b>2001 – 2500</b>	13	13,0	4	5,0	7	10,0	24	9,6
• <b>2501 – 3000</b>	24	24,0	9	11,3	1	1,4	34	13,6
• <b>3001 – 3500</b>	15	15,0	16	20,0	2	2,9	33	13,2
• <b>powyżej 3500</b>	7	7,0	19	23,8	0	0,0	26	10,4
• <b>brak odpowiedzi</b>	22	22,0	0	0,0	1	1,4	23	9,2

Skoro w badaniu uczestniczyły wyłącznie osoby nieaktywne zawodowo nie powinno dziwić, że zdecydowana większość respondentek w każdej grupie deklarowała pozostawanie na utrzymaniu członków rodziny (żony – 80%; córki – 80%; grupa kontrolna – 58,6%). Poza tym ankietowane korzystają ze wsparcia opieki społecznej oraz innych instytucji charytatywnych i pomocowych (żony – 12%; córki – 15%; grupa kontrolna – 48,6%). Ponadto około 16% żon górników dysponuje rentą lub emeryturą.

**Tabela 22. Podział respondentek ze względu na główne źródło utrzymania (badanie SI)**

Źródła utrzymania	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• pozostają na utrzymaniu członków rodziny	80	80,0	64	80,0	41	58,6	<b>185</b>	<b>74,0</b>
• prace dorywcze	3	3,0	16	20,0	10	14,3	<b>29</b>	<b>11,6</b>
• pomoc opieki społecznej, instytucji charytatywnych, Kościoła	12	12,0	12	15,0	34	48,6	<b>58</b>	<b>23,2</b>
• zasiłek dla bezrobotnych	2	2,0	0	0,0	3	4,3	<b>5</b>	<b>2,0</b>
• oszczędności	1	1,0	6	7,5	4	5,7	<b>11</b>	<b>4,4</b>
• drobny handel	1	1,0	2	2,5	0	0,0	<b>3</b>	<b>1,2</b>
• renta / emerytura	16	16,0	3	3,8	2	2,9	<b>21</b>	<b>8,4</b>
• inna odpowiedź	0	0,0	0	0,0	0	0,0	<b>0</b>	<b>0,0</b>

W oparciu o zaprezentowane powyżej rozkłady cech społeczno-demograficznych uczestniczek relacjonowanych badań można podjąć próbę dokonania ogólnych charakterystyk reprezentantek trzech ankietowanych grup:

- **Żony górników** to głównie kobiety w wieku od 35 do 54 lat, których mężowie związani są/byli przede wszystkim z Kompanią Węglową SA, będące mieszkankami Bytomia, Jastrzębia Zdroju, Katowic i Świętochłowic. Stosunkowo najczęściej posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe lub podstawowe będąc jednocześnie nieaktywne zawodowo i pozostając na utrzymaniu członków najbliższej rodziny. Funkcjonują przede wszystkim w rodzinach trzy- lub czteroosobowych, których sytuację materialną oceniają jako „raczej dobrą” lub „ani dobrą, ani złą” określając jednocześnie ich dochody na poziomie od 2000 do 3500 złotych netto.
- **córki górników** to głównie kobiety w wieku od 18 do 34 lat, których ojcowie związani są/byli najczęściej z Jastrzębską Spółką Węglową oraz Kompanią Węglową SA, będące mieszkankami Jastrzębia Zdroju, Katowic, Chorzowa i

Bytomia. Stosunkowo najczęściej posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe ewentualnie średnie techniczne lub ogólne będąc jednocześnie osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi w PUP lecz bez prawa do zasiłku lub nieaktywne zawodowo i pozostające na utrzymaniu członków najbliższej rodziny (w tym uczące się). Pochodzą głównie z rodzin trzy- lub czteroosobowych, których sytuację materialną oceniają jako „raczej dobrą” lub „dobrą” określając jednocześnie ich dochody na poziomie od 3000 do powyżej 3500 złotych netto.

- **Grupa kontrolna (kobiety nieaktywne zawodowe i/lub bezrobotne)** to głównie kobiety w wieku od 18 do 34 lat, których najbliżsi członkowie rodziny nie byli związani z branżą górniczą, będące mieszkankami Katowice. Stosunkowo najczęściej posiadają wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe będąc jednocześnie osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi w PUP lecz bez prawa do zasiłku lub nieaktywnymi zawodowo i pozostającymi na utrzymaniu członków najbliższej rodziny (w tym uczącymi się). Ponadto funkcjonują przede wszystkim w rodzinach trzy- lub czteroosobowych, których sytuację materialną oceniają jako „ani dobrą, ani złą” lub „raczej dobrą”, określając jednocześnie ich dochody na poziomie od 500 do 1500 złotych netto.

## 2. SYTUACJA Kobiet NA ŚLĄSKIM RYNKU PRACY - ANALIZA *DESK RESEARCH*

---

W wyniku analizy *desk research*, czyli analizy dokumentów zastanych zdiagnozowano problem bezrobocia w podregionach oraz poszczególnych powiatach województwa śląskiego – z uwzględnieniem udziału bezrobotnych kobiet w tej strukturze. Generalnie – co należy podkreślić - **rynek pracy województwa śląskiego charakteryzuje się istotną nadreprezentacją kobiet w strukturze bezrobocia**. Aktualne dane statystyczne (maj 2012) wykazują, że udział bezrobotnych kobiet w całościowej strukturze osób bezrobotnych kształtuje się na poziomie 55,1%. Dla porównania – pod koniec grudnia 2000 roku w województwie śląskim udział kobiet w strukturze bezrobotnych wynosił 57,9%, natomiast pod koniec marca 2010 roku udział ten wyniósłby – co zauważono wcześniej w maju 2012 roku osiągnąć poziom 55,1%. Jedynie dwa województwa (pomorskie i wielkopolskie) odnotowują nieznacznie wyższe wskaźniki udziału kobiet w strukturze osób bezrobotnych.

**Tabela 23. Problem bezrobocia w podregionach oraz powiatach województwa śląskiego (wg stanu na 31.05.2012 r.)**

Regiony z podziałem na powiaty	Liczba bezrobotnych stan na 31.05.2012 r.					stopa bezrobocia (%) 30.04.2012
	ogółem	kobiety	udział kobiet wśród bezrobotnych ogółem (%)	z prawem do zasiłku	zamieszkali na wsi	
<b>WOJ. ŚLĄSKIE</b>	<b>193 574</b>	<b>106 678</b>	<b>55,1</b>	<b>30 061</b>	<b>41 443</b>	<b>10,7</b>
<b>Podregion bielski</b>	<b>26 640</b>	<b>14 070</b>	<b>52,8</b>	<b>5 073</b>	<b>13 858</b>	<b>10,2</b>
Bielski	5 445	2 946	54,1	1 178	3 884	10,7
Cieszyński	7 094	3 639	51,3	1 286	3 667	10,5
Żywiecki	7 868	4 161	52,9	1 369	6 307	15,8
m. Bielsko-Biała	6 233	3 324	53,3	1 240	0	6,6
<b>Podregion bytomski</b>	<b>23 199</b>	<b>12 939</b>	<b>55,8</b>	<b>2 682</b>	<b>3 765</b>	<b>15,6</b>
Lubliniecki	3 637	1 941	53,4	564	2 247	13,8
Tarnogórski	5 666	3 122	55,1	675	1 518	11,7
m. Bytom	11 030	6 211	56,3	1 122	0	20,0
m. Piekary Śląskie	2 866	1 665	58,1	321	0	15,0
<b>Podregion częstochowski</b>	<b>32 147</b>	<b>15 882</b>	<b>49,4</b>	<b>5 620</b>	<b>12 429</b>	<b>14,9</b>
Częstochowski	8 290	4 044	48,8	1 431	7 012	19,2
Kłobucki	4 456	2 272	51,0	906	3 425	13,9
Myszkowski	4 914	2 475	50,4	1 192	1 992	19,8
m. Częstochowa	14 487	7 091	48,9	2 091	0	12,5
<b>Podregion gliwicki</b>	<b>18 141</b>	<b>10 388</b>	<b>57,3</b>	<b>2 262</b>	<b>1 337</b>	<b>9,5</b>
Gliwicki	3 491	2 088	59,8	452	1 337	9,9
m. Gliwice	6 828	3 775	55,3	921	0	7,3
m. Zabrze	7 822	4 525	57,8	889	0	12,9
<b>Podregion katowicki</b>	<b>27 206</b>	<b>15 238</b>	<b>56,0</b>	<b>4 092</b>	<b>0</b>	<b>7,7</b>
m. Chorzów	4 922	2 714	55,1	595	0	12,4
m. Katowice	10 003	5 323	53,2	1 493	0	4,8
m. Mysłowice	2 711	1 663	61,3	432	0	9,7
m. Ruda Śląska	4 127	2 472	59,9	749	0	9,0
m. Siemianowice Śląskie	3 010	1 630	54,2	529	0	14,3
m. Świętochłowice	2 433	1 436	59,0	294	0	17,9
<b>Podregion rybnicki</b>	<b>19 698</b>	<b>12 638</b>	<b>64,2</b>	<b>2 713</b>	<b>3 515</b>	<b>9,3</b>
Raciborski	2 912	1 756	60,3	386	1 013	8,5
Rybnicki	2 013	1 293	64,2	277	1 082	11,7
Wodzisławski	5 172	3 380	65,4	691	1 420	10,9
m. Jastrzębie Zdrój	3 639	2 318	63,7	439	0	9,1
m. Rybnik	4 302	2 818	65,5	622	0	7,6
m. Żory	1 660	1 073	64,6	298	0	9,9



<b>Podregion sosnowiecki</b>	<b>35 576</b>	<b>19 086</b>	<b>53,6</b>	<b>5 418</b>	<b>3 882</b>	<b>14,2</b>
Będziński	7 387	3 994	54,1	1 081	1 485	15,2
Zawierciański	7 527	3 905	51,9	1 023	2 397	17,3
m. Dąbrowa Górnicza	6 339	3 306	52,2	999	0	11,8
m. Jaworzno	3 328	1 954	58,7	684	0	11,5
m. Sosnowiec	10 995	5 927	53,9	1 631	0	14,5
<b>Podregion tyski</b>	<b>10 967</b>	<b>6 437</b>	<b>58,7</b>	<b>2 201</b>	<b>2 657</b>	<b>6,6</b>
Mikołowski	2 904	1 644	56,6	501	310	7,6
Pszczyński	3 023	1 849	61,2	559	2 120	7,0
Bieruńsko-lędziński	1 271	769	60,5	297	227	5,4
m. Tychy	3 769	2 175	57,7	844	0	6,1

Źródło: WUP Katowice

Jednocześnie należy podkreślić pewną prawidłowość – jeżeli pogarsza się sytuacja na rynku pracy województwa śląskiego, co wyraźnie można było zaobserwować w latach 2008-2010, czego skutkiem był rosnący odsetek osób pozostających bez pracy, to wówczas zmniejsza się udział kobiet w strukturze osób bezrobotnych a rośnie udział mężczyzn. W okresie kryzysu, spowolnienia gospodarczego na obszarze województwa śląskiego okazało się, że rośnie udział mężczyzn w strukturze osób bezrobotnych, gdyż pracę w pierwszej kolejności tracą wówczas właśnie mężczyźni - którzy w głównej mierze pracują w przemyśle – w szczególności związanym z motoryzacją. Branża ta – w coraz większym stopniu jest obecna na regionalnym rynku pracy woj. śląskiego, czego efektem jest rosnący udział osób zatrudnionych właśnie w firmach motoryzacyjnych. Jednak – co należy podkreślić – branża ta szczególnie narażona jest na wahania koniunkturalne, efektem czego jest szybka redukcja zatrudnionego personelu w przypadku spadku popytu na oferowane produkty.

Schodząc na poziom podregionów województwa śląskiego okazuje się, że spośród ośmiu podregionów nadreprezentację kobiet w strukturze osób bezrobotnych można zaobserwować w siedmiu następujących podregionach:

- bielski (52,8% osób bezrobotnych to kobiety),
- sosnowiecki (53,6%),
- bytomski (55,8%),
- katowicki (56%),

- gliwicki (57,3%),
- tyski (58,7%),
- rybnicki (64,2%).

Natomiast jedynie w podregionie częstochowskim odnotowuje się nieznaczną nadreprezentację mężczyzn wśród osób bezrobotnych. Ta sytuacja obserwowana jest od wielu lat i praktycznie nie ulega zmianie. Podregiony, w których odnotowuje się największy poziom bezrobotnych kobiet (podregion tyski i rybnicki) charakteryzują się szczególnie wysokim udziałem osób pracujących w przemyśle. W przemyśle (produkcja, przemysł wydobywczy) większe szanse na zatrudnienie mają mężczyźni – pomimo tego, że różne akty prawne zabraniają dyskryminacji kobiet na rynku pracy, to jednak pracodawcy podczas poszukiwania pracowników na wakujące miejsca pracy, m.in. z większej siły fizycznej, preferują mężczyzn. Z kolei w liczbach bezwzględnych najwięcej bezrobotnych kobiet odnotowano w następujących powiatach: powiat żywiecki, Bytom, powiat częstochowski, Częstochowa, Zabrze, Katowice i Sosnowiec. W każdym z tych powiatów liczba bezrobotnych kobiet przekracza 4 tysiące.

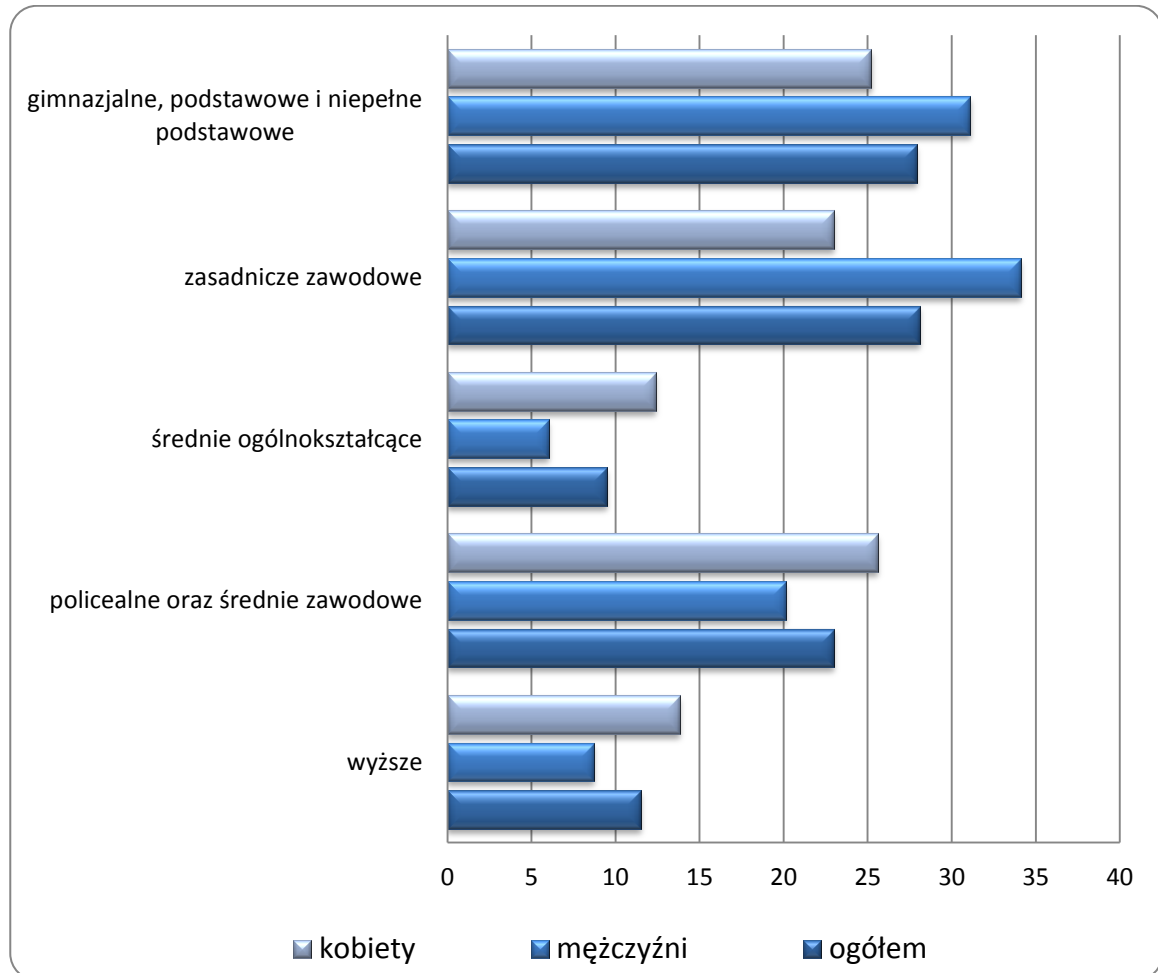
Sytuacja w 9 spośród 36 powiatów województwa śląskiego charakteryzuje się bardzo wyraźną nadreprezentacją kobiet w strukturze osób bezrobotnych. W następujących powiatach udział kobiet w strukturze osób bezrobotnych przekroczył 60%: powiaty grodzkie (Mysłowice, Jastrzębie Zdrój, Rybnik, Żory) oraz powiaty ziemskie (raciborski, rybnicki, wodzisławski, pszczyński, bieruńsko-lędziński). W tych powiatach w bardzo dużym stopniu w strukturze osób aktywnych zawodowo reprezentowane są osoby branżowo związane z przemysłem wydobywczym, gdzie o wiele częściej pracę podejmują mężczyźni. Tym samym można stwierdzić, że w tych powiatach kobiety szczególnie są defaworyzowane na rynku pracy – im szczególnie trudno podjąć pracę. Przy czym – co należy wyraźnie podkreślić – powiat rybnicki, miasto Rybnik i miasto Jastrzębie-Zdrój to powiatowe rynki pracy, gdzie obserwuje się najwyższe wskaźniki udziału kobiet w strukturze osób bezrobotnych w skali kraju.

Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego można stwierdzić, że **jednym z czynników potencjalnie mogących wpłynąć na zmniejszenie poziomu bezrobocia na lokalnych rynkach pracy wśród kobiet jest generowanie większej ilości „kobięcych miejsc pracy”**.

Oprócz czynników o charakterze typowo ekonomicznym, niezwykle istotne są **czynniki społeczne**. Okazuje się, że kobiety – także pochodzące w rodzin górnich – coraz częściej podejmują pracę zarobkową, co pozwala na uzyskanie dodatkowego źródła dochodu w gospodarstwie domowym. Jednak w istotnej części kobiety te podejmują zatrudnienie w związku nie tylko z deficytem zasobów materialnych, niezwykle ważna dla nich jest możliwość rozwijania swoich kwalifikacji i realizacja aspiracji zawodowych.

Podczas analizy materiałów zastanych dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy województwa śląskiego wzięto pod uwagę także strukturę osób bezrobotnych wg poziomu wykształcenia oraz płci.

**Wykres 5. Struktura osób bezrobotnych wg poziomu wykształcenia i płci w województwie śląskim (wg 31.12.2010r.)**



Źródło: dane GUS

Analizując poziom wykształcenia osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy województwa śląskiego wg stanu na koniec grudnia 2010 roku można dojść do kilku zasadniczych konkluzji. Przede wszystkim – co należy wyraźnie podkreślić – **bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone od bezrobotnych mężczyzn**. Otóż o ile 13,8% z ogółu bezrobotnych kobiet z województwa śląskiego posiada wykształcenie wyższe, natomiast w przypadku mężczyzn odsetek osób legitymujących się wykształceniem wyższym kształtuje się na poziomie 8,7%. Większy odsetek bezrobotnych kobiet w porównaniu z bezrobotnymi mężczyznami z województwa śląskiego legitymuje się także wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz

policealnym i średnim zawodowym. Zresztą fakt, że bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone od bezrobotnych mężczyzn, to nie jest specyficzna sytuacja tylko dla województwa śląskiego. Taką sytuację możemy spotkać praktycznie na każdym regionalnym rynku pracy. To samo możemy stwierdzić o wykształceniu żon górników, które jest przeciętnie wyższe niż ich samych<sup>8</sup>.

W kolejnej tabeli przedstawiono syntetyczną informację dotyczącą przyjęć do pracy w firmach i instytucjach z województwa śląskiego w następujących latach: 2000, 2005, 2009 i 2010, które w momencie przyjmowania do pracy nowych pracowników w swoich strukturach zatrudniały co najmniej 9 osób.

**Tabela 24. Przyjęcia do pracy w województwie śląskim<sup>9</sup>**

ROK	OGÓŁEM	KOBIETY	% KOBIET
• 2000	203 117	74 325	36,6
• 2005	192 570	66 878	34,7
• 2009	172 349	65 828	38,2
• 2010	194 626	72 666	37,3

Źródło: dane GUS

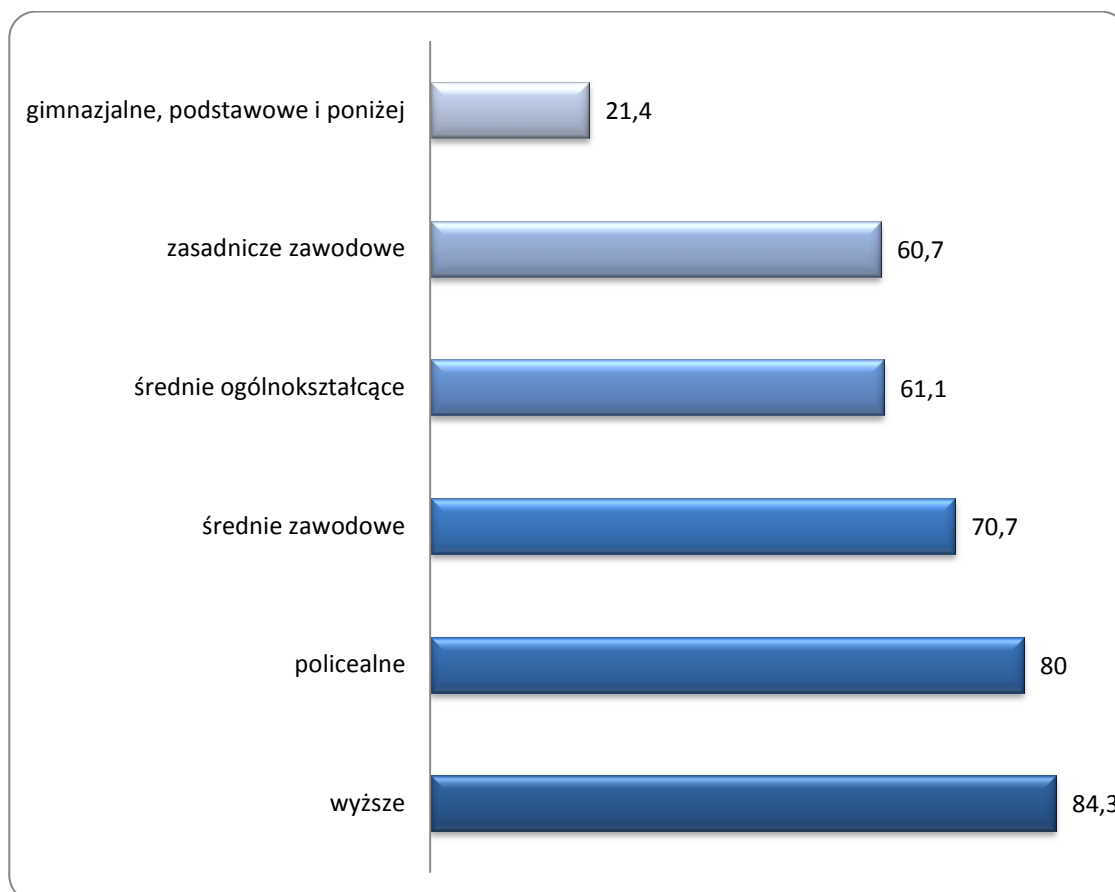
Te dane statystyczne generalnie obrazują niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy województwa śląskiego w kontekście przyjmowania nowych osób do pracy. Otóż informacje Głównego Urzędu Statystycznego wyraźnie wskazują, że w firmach zatrudniających co najmniej 9 osób w głównej mierze na nowe miejsca pracy byli przyjmowani mężczyźni – jedynie około 36% przyjętych do pracy do tych firm stanowiły kobiety. Lecz z drugiej strony – co należy podkreślić – kobiety nieco częściej podejmowały pracę w sektorze publicznym (52,8%) w 2010 roku. **Generalnie instytucje publiczne generują trwalsze miejsca pracy w porównaniu do firm komercyjnych.**

<sup>8</sup> por. K. Faliszek, *Niepewność i wybór* [w:] *Górnicy. Zbiorowości górnicze u progu zmian*, (red.) K. Faliszek, K. Łęcki, K. Wódz, Wyd. Śląsk, Katowice 2001, s. 107.

<sup>9</sup> Uwaga: powyższe dane dotyczą tylko przyjęć do pracy w firmach, które zatrudniają co najmniej 9 osób

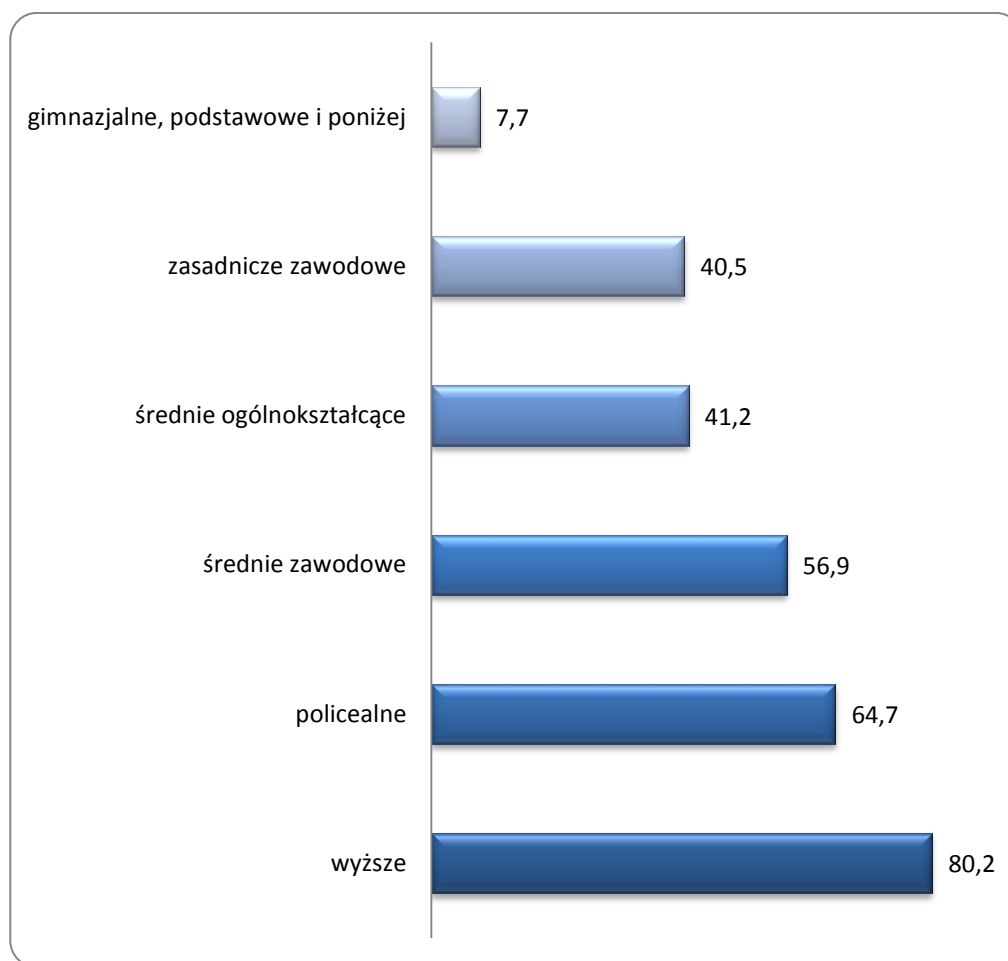
Na kolejnych dwóch wykresach zamieszczonych poniżej przedstawiono syntetyczną informację dotyczącą wskaźników aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet z obszaru województwa śląskiego wg kryteriów płci.

**Wykres 6. Wskaźniki aktywności zawodowej mężczyzn na obszarze województwa śląskiego ze względu na poziom wykształcenia (I kwartał 2012)**



Źródło: dane GUS

**Wykres 7. Wskaźniki aktywności zawodowej kobiet na obszarze województwa śląskiego ze względu na poziom wykształcenia (I kwartał 2012)**



Źródło: dane GUS

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała **generalnie wyższe wskaźniki aktywności zawodowej u mężczyzn niż u kobiet**. Otóż średni wskaźnik aktywności zawodowej dla mężczyzn kształtuje się na poziomie 60%, natomiast dla kobiet wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 48,5%.

Szczególnie duże dysproporcje – na niekorzyść kobiet w kontekście analizy wskaźników aktywności zawodowej, biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia odnotowano wśród osób legitymujących się najniższym wykształceniem.

Otóż w przypadku osób posiadających wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i poniżej odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn kształtuje się na poziomie 21,4%, natomiast odsetek aktywnych zawodowo kobiet o tym samym poziomie wykształcenia kształtuje się na poziomie kilkukrotnie niższym i wynosi jedynie 7,7%. W przypadku mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym odsetek aktywnych zawodowo kształtuje się na poziomie 60,7%, natomiast w przypadku kobiet odsetek ten zmniejsza się do poziomu 40,5%. Dla porównania – w przypadku osób legitymujących się wykształceniem wyższym odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn na obszarze województwa śląskiego kształtuje się na poziomie 84,3%, natomiast w przypadku kobiet jest tylko o 4,1% niższy i wynosi 80,2%. czyli można generalnie postawić tezę, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrastają wskaźniki aktywności zawodowej – dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jednak w przypadku kobiet wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia istotnie zmniejsza się różnica pomiędzy ich udziałem wśród osób aktywnych zawodowo.

Jak wskazują dane Głównego Urzędu Statystycznego (wykres nr 8) w I kwartale 2012 roku do branż z wyraźną przewagą kobiet w zatrudnieniu zaliczono następujące wybrane sekcje PKD:

- opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- edukacja,
- handel i naprawa pojazdów samochodowych.

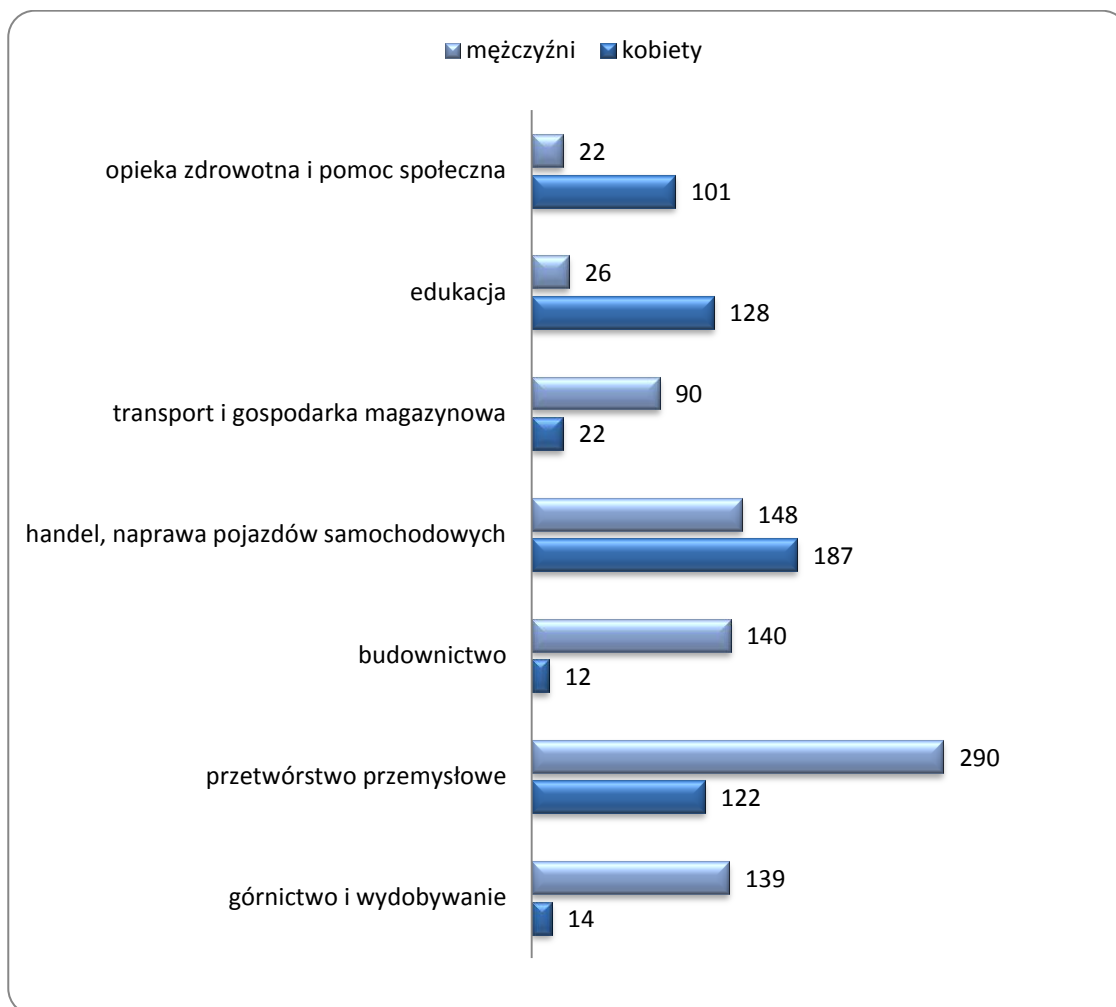
Natomiast branżami z przewagą mężczyzn w strukturze zatrudnienia są:

- transport i gospodarka magazynowa,
- budownictwo,
- przetwórstwo przemysłowe oraz górnictwo i wydobywanie.

Na kolejnym wykresie przedstawiono udział pracujących kobiet i mężczyzn w wybranych sekcjach PKD w I kwartale 2012 roku w województwie śląskim.



**Wykres 8. Pracujący wg płci w wybranych sekcjach PKD w I kwartale 2012 roku w województwie śląskim (w tys.)**



Źródło: dane GUS

Wraz ze wzrostem czasu pozostawania bez pracy wzrasta udział procentowy kobiet w strukturze osób bezrobotnych. Wśród bezrobotnych pozostających w ewidencji powiatowych urzędów pracy do jednego miesiąca pod koniec 2011 roku udział kobiet stanowił 41,2%, natomiast w grupie oczekujących na podjęcie zatrudnienia powyżej 24 miesięcy było już 59,5% kobiet<sup>10</sup>.

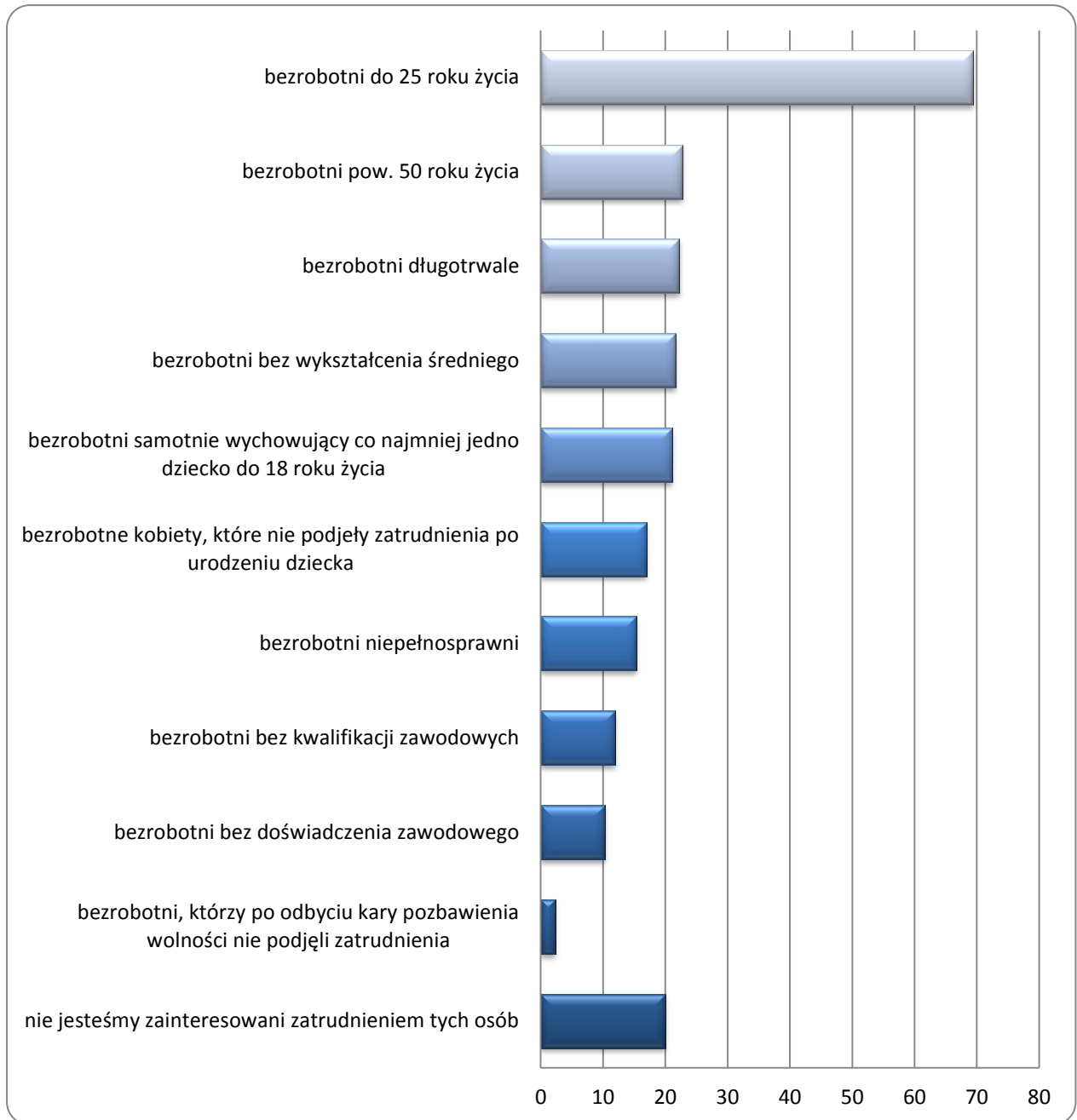
<sup>10</sup> *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2011 roku*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012, s. 12.

## ***2.1. Badania empiryczne diagnozujące kategorie osób bezrobotnych mających szczególne problemy w podjęciu pracy***

Stosunkowo często prowadzone są na lokalnych i regionalnych rynkach pracy badania poruszające problemy sytuacji kobiet na rynku pracy. W tych analizach **problemy defaworyzacji kobiet na rynku pracy** – szczególnie w kontekście możliwości uzyskania pracy, czy rozwoju zawodowego, możliwości realizacji karier zawodowych, itp. Badania realizowane na lokalnych rynkach pracy województwa śląskiego wśród pracodawców wskazują, że szczególnie defaworyzowane są w dostępie do ofert pracy kobiety, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia.

Dla przykładu można powołać się na różne badania empiryczne, w których pytano pracodawców, czy byliby zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych, których można zaliczyć do kategorii z 49 art. Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W tych badaniach pracodawców pytano, czy byliby zainteresowani przyjęciem do pracy osoby bezrobotne, gdyby Powiatowy Urząd Pracy sfinansował wszelkie koszty ich zatrudnienia. Okazuje się, że jedynie co piąty badany pracodawca deklaruje chęć zatrudnienia osób bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18-go roku życia, nieco mniejszy odsetek pracodawców chciałby przyjąć do pracy bezrobotne kobiety, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia.

**Wykres 9. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy, których chcieliby zatrudnić pracodawcy przy wsparciu finansowym PUP (w%)<sup>11</sup>**



Źródło: badania własne PUP Pszczyzna.

<sup>11</sup> Niepublikowany raport z badań napisany dla PUP Pszczyzna przez R. Muster. Badania zostały przeprowadzone w 2012 roku przez PUP Pszczyzna wśród pracodawców z lokalnego rynku pracy powiatu pszczyńskiego. Podobne wyniki badań uzyskano na lokalnych rynkach pracy Tychów, Tarnowskich Gór, czy Chorzowa.

Ponadto na lokalnych rynkach pracy, gdzie obserwuje się szczególnie dużą nadreprezentację kobiet w strukturze osób bezrobotnych można zaobserwować dużą koncentrację przemysłu. Firmy branżowo związane z przemysłem tworzą zdecydowanie mniej miejsc pracy dla kobiet. Przedsiębiorstwa te generują w głównej mierze „męskie” miejsca pracy, w związku z faktem, że do wykonywania tych czynności zawodowych potrzebna jest bardzo często znacząca siła fizyczna.

## **2.2. *Kobiety w rodzinach górniczych w świetle badań***

Badania Magdaleny Piłat<sup>12</sup> prowadzone nad przemianami rodziny górniczej w ostatnich latach wskazują na coraz częstszy konieczność podejmowania pracy przez kobiety pochodzące z rodzin górniczych – także tych z rodzin z tradycyjnym podziałem ról w gospodarstwach domowych, w których wykonywanie pracy zawodowej było do tej pory domeną mężczyzn.

Magdalena Piłat zwraca uwagę, że „współczesna żona górnika jest kobietą, której aspiracje życiowe wykraczają poza tradycyjnie przypisaną rolę żony i matki. Fakt podjęcia pracy zawodowej przez żony górników wpłynął na zmianę ich ról społecznych. Górnik, którego żona jest aktywną zawodowo kobietą, w większym stopniu zaangażowany jest w prace domowe”<sup>13</sup>. Magdalena Piłat – na podstawie swoich badań - zwraca także uwagę na to, że: „Na Śląsku transformacja wiąże się z degradacją prestiżu zawodu górnika. Najbardziej jednak dotknęła niepracujące, słabo wykwalifikowane żony górników, bezwartościowe na rynku pracy. Ale proszę spojrzeć, co się stało – mówi dalej M. Piłat - to panie zakasały rękawy i w przeciwieństwie do konsumujących kopalniane odprawy mężów, zaczęły się dokształcać, szukać sobie miejsca w życiu. Dla ponad 20% pań, z którymi prowadziłam wywiady, pójście do pracy po ukończeniu szkoły było sprawą

---

<sup>12</sup> Doktor socjologii, prowadziła badania nad problematyką przemian rodzin śląskich. Autorka badania prowadziła badania wśród aktywnych zawodowo kobiet pochodzących z rodzin górniczych.

<sup>13</sup> A. Pustułka, *Rodzina górnicza we wnętrzu* [w:] *Dziennik Zachodni*, z 22.12.2008

naturalną. Mówią, że nie po to się uczyły, żeby siedzieć w domu. Prawie 19% kobiet poza czynnikami finansowymi zwracało też uwagę na satysfakcję i zadowolenie, jakie niesie praca zawodowa. Aż dla 11% żon górników podjęcie pracy było związane z możliwością samospełnienia się, samorealizacją. Niechęć do tego, by być kurą domową, miała tu spore znaczenie”<sup>14</sup>.

Na podstawie badań przeprowadzonych przez dr Magdalenę Piłat można opisać cechy charakterystyczne opisujące żony górników<sup>15</sup>:

- 67,5% badanych pań twierdzi, że na rolę kobiety składa się przede wszystkim bycie wspaniałą matką, żoną oraz gospodynią domową,
- 27,5% żon górników mówi, że nie powinno być podziału na role męskie i żeńskie, a obowiązki powinny być rozłożone po równo,
- 8,8% kobiet za niewystarczający uznaje wkład swojego męża w wychowanie dzieci,
- 42,5% żon podjęło pracę ze względu na trudną sytuację finansową, w jakiej znalazła się rodzina,
- 18,8% pań twierdzi, że poza czynnikami finansowymi ważna jest satysfakcja i zadowolenie, jakie niesie praca zawodowa,
- 11,3% żon górników uważa, że kobiety powinny mieć możliwość realizacji swoich aspiracji zawodowych i posiadanie własnych pieniędzy,
- 41,3% pań jest zadowolonych z górniczego zawodu, który wykonują ich mężowie, ale wśród nich tylko 2,5 proc. wskazało na prestiż, który ich zdaniem, zawód ten ze sobą niesie,
- 37,5% kobiet wyraziło zadowolenie nie tyle z wykonywanego przez męża zawodu, ile z tego, że w ogóle ma pracę,
- 40% żon górników jest niezadowolona z pracy męża, bo to praca zbyt niebezpieczna.

---

<sup>14</sup> tamże.

<sup>15</sup> A. Pustułka, *Rewolucja śląskich kobiet* [w:] *Dziennik Zachodni*, z 23.12.2008.

Magdalena Piłat w swoich badaniach pytała respondentki z rodzin górniczych na temat ich rankingu marzeń do spełnienia wg liczby wskazań<sup>16</sup>:

- rodzinne wczasy, podróże do egzotycznych miejsc świata ewentualnie do europejskich stolic, lub do ciekawych zakątków Polski,
- dobre wykształcenie dzieci i znalezienie przez nie pracy,
- posiadanie własnego domu,
- więcej czasu na czytanie książek, na naukę języka angielskiego,
- uzyskanie wyższych zarobków,
- zdrowie całej rodziny,
- jak najszybsze przejście na emeryturę,
- uniknięcie bezrobocia,
- ukończenie studiów,
- rozwój własnej firmy,
- remont mieszkania,
- rozwiązanie problemów świata tak, aby zapanował na nim pokój,
- wyjazd ze Śląska,
- wyjazd do Ameryki,
- kochająca rodzina,
- dożycie w szczęściu do później starości,
- zmiana miejsca pracy.

Jednakże – co należy podkreślić – cytowane badania zostały przeprowadzone na populacji kilkudziesięciu kobiet, nie ma przesłanek metodologicznych do generalizacji odpowiedzi na pozostałe kobiety pochodzące z rodzin górniczych.

Elżbieta Górnikowska-Zwolak w artykule pt.: „Kobieta w tradycyjnej rodzinie górniczej: przeszłość, teraźniejszość i przyszłość” starała się odpowiedzieć na zasadnicze pytanie: czy i jak zmieniła się rola kobiety w rodzinach górniczych w okresie transformacji? Autorka ta zwraca uwagę na to, że: „Rynek pracy w regionie górnośląskim

---

<sup>16</sup> tamże.

– przemysł ciężki jako główny dział lokalnej produkcji – nie sprzyjał zatrudnieniu kobiet, nie stwarzał dla nich miejsc pracy. Nie wytworzyły się zatem tradycje pracy zawodowej żon i matek w takim stopniu jak w innych przemysłowych rejonach Polski<sup>17</sup>”.

J. Piotrowski – na którego powołuje się E. Górnikowska-Zwolak – przytacza dane statystyczne, które wskazują na to, że w latach 60-tych XX wieku odsetek pracujących kobiet w rodzinach górniczych wynosił jedynie 15%, podczas gdy odsetek pracujących kobiet z rodzin łódzkich wikliniarzy wynosił aż 70%.

Natomiast „inaczej przedstawiała się sytuacja w rodzinach niepełnych – składających się z dzieci i matek, w takim przypadku kobiety musiały podejmować pracę zarobkową. Zatrudniały się poza własnym domem, chociaż kłóciło się to z tradycyjnym modelem wychowania, w którym kobieta miała być żoną i matką. W opinii społeczności śląskiej praca zarobkowa kobiety mogła stanowić przyczynę zdrady i konfliktów małżeńskich, dlatego na ograniczenie zatrudnienia kobiet w dużej mierze miały wpływ również bariery psychologiczne i socjologiczne. Jedynie matka, szczególnie samotna, była moralnie usprawiedliwiona, jeżeli pracowała zawodowo” (Kempa 1996,40).

Przy czym w literaturze przedmiotu podkreśla się, że w rodzinach górniczych nie rozbudzano potrzeb edukacyjnych i tych związanych z rozwojem intelektualnym kobiet. Można stwierdzić, że sytuacja ta w istotny sposób zmieniła się wraz z nastaniem transformacji gospodarczej – przemiany gospodarcze i kulturowe wpływały także na przemiany ról w rodzinach śląskich. Implikacją czego był fakt, że kobiety coraz częściej zaczęły podejmować zatrudnienie.

Marek S. Szczepański zwrócił uwagę na to, że przeobrażeniom gospodarczym województwa śląskiego towarzyszyła **podwójnego rodzaju degradacja**. Po pierwsze była to degradacja ekonomiczna, po drugie – degradacja prestiżowo-symboliczna.

---

<sup>17</sup> E. Górnikowska-Zwolak, *Kobieta w tradycyjnej rodzinie górniczej: przeszłość, teraźniejszość i przyszłość* [w:] *Kultura i społeczeństwo*, nr 2/2001, s. 91.

Mówiąc o degradacji ekonomicznej należy zwrócić uwagę, że w czasach PRL górnicy stanowili uprzywilejowaną kategorię pracowników. Ich zarobki przekraczały dwukrotnie średnią krajową. Natomiast w okresie transformacji uposażenie górników realnie zmniejszyło się do poziomu 1,3-1,5 wysokości zarobków w innych branżach. Ponadto – co wyraźnie podkreśla Marek S. Szczepański – w latach 90. coraz liczniejsza była kategoria młodych emerytów górniczych, którzy w wieku czterdziestu kilku lat zaczęli przechodzić na świadczenia emerytalne. Świadczenia emerytalne były istotnie niższe od uzyskiwanej wcześniej gratyfikacji finansowej. Emeryci ci nie otrzymywali także dodatkowego wynagrodzenia w postaci np. „Barbórki”, 13-tej, 14-tej pensji i innych świadczeń ekonomiczno-socjalnych<sup>18</sup>. Prowadziło to do obniżenia statusu ekonomicznego rodzin górniczych.

To kolejne czynniki wpływające na wzrost poziomu aktywności zawodowej kobiet pochodzących z rodzin górniczych – w pewnym sensie zmusiła ich do tego sytuacja ekonomiczna.

Oprócz motywów o ekonomicznym charakterze należy koniecznie zwrócić uwagę na czynniki kulturowe, a także czynniki związane ze wzrostem aspiracji edukacyjnych – ten proces nie ominął także kobiet pochodzących z rodzin górniczych. Zarobki osiągnęte przez aktywne zawodowo kobiety w rodzinach górniczych okazują się bardzo ważne dla budżetu tych rodzin, a jej praca ma znaczenie kreatywne dla nie samej<sup>19</sup>.

Ponadto Marek S. Szczepański wskazuje na degradację prestiżowo-symboliczną rodzin górniczych podczas okresu transformacji. Górnicy w czasach socjalizmu korzystali z różnych przywilejów – mogąc dokonywać zakupów towarów deficytowych (np. meble, sprzęt AGD, RTV) na tzw. książeczkę „G”. Ich zawód cieszył się bardzo dużym społecznym poważaniem. W okresie transformacji górnicy utracili wiele spośród tych przywilejów, co

---

<sup>18</sup> patrz: Marek S. Szczepański, *Opel z górniczym pióropuszem. Województwo katowickie i śląskie w procesie przemian*, s. 54-58, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 2002.

<sup>19</sup> U. Swadźba, *Etos pracy na Górnym Śląsku. Tradycja, współczesne oblicze i zmiany* [w:] *Studia socjologiczne*, nr 9/2009 (195), s. 180.



wpłynęło właśnie na degradację prestiżowo-symboliczną ich rodzin w porównaniu do okresu przed 1989 rokiem.

W drugiej połowie lat 90-tych ubiegłego stulecia Adam Bartoszek i Leszek A. Gruszczyński analizując problemy niskich wskaźników aktywności zawodowej kobiet, których mężowie pracują w kopalni twierdzi, że pojawiają się propozycje aby na Śląsku władze publiczne pomogły w uruchomieniu przedsiębiorstw, które dałyby pracę żonom górników zwalnianych z kopalń. Jednocześnie z biur pośrednictwa pracy dochodzą głosy, że trudno przekonać żony górników, aby poszły do pracy zarobkowej. Zwyczajowo skupiały się na zadaniach Kościoła, kuchni i dzieci (Kirche, Kuche, Kinder)<sup>20</sup>.

Marek S. Szczepański i Weronika Ślęzak-Tazbir zwracają także uwagę na **problem feminizacji biedy na Śląsku**. Termin ten „oznacza po pierwsze wyższy udział kobiet wśród biednych w całym społeczeństwie. Po wtóre, wyższy udział biednych gospodarstw wśród gospodarstw domowych kierowanych przez kobiety. Po trzecie większy udział biednych osób w gospodarstwach kierowanych przez kobiety niż w innych typach gospodarstw. Po czwarte wreszcie oznacza głębszą biedę w gospodarstwach kierowanych przez kobiety. Najważniejszym jej indykatorem jest liczba kobiet korzystająca z pomocy społecznej oraz procent kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne. Kobiety stały się najbardziej zagrożoną ekonomicznie grupą społeczną w społeczeństwie postsocjalistycznym. Trudno nie wspomnieć, iż niefunkcjonalne wobec procesów restrukturyzacji dawnego województwa katowickiego okazały się niektóre cechy tradycyjnej rodziny robotniczej, takie jak patriarchalizm i dostarczanie środków do życia przez mężczyznę. Poważnym ograniczeniem szans kobiet na rynku pracy jest (...) mała liczba ofert do nich skierowanych (...). Samotnie wychowujące dzieci, mieszkające w spauperyzowanym sąsiedztwie i ze słabymi kwalifikacjami najczęściej popadają w biedę chroniczną, utrwaloną<sup>21</sup>”.

---

<sup>20</sup> Adam Bartoszek, Leszek A. Gruszczyński, *Między tradycją a nowoczesnością. Kobiety w pracy, domu i życiu osobistym* [w:] L.A. Gruszczyński (red.), *Kobiety w województwie katowickim 97'*, UNDP Program Zrównoważonego Rozwoju Społecznego Województwa Katowickiego, Katowice, s. 134.

<sup>21</sup> M.S. Szczepański, W. Ślęzak-Tazbir, *Górnośląskie metamorfozy. Region przemysłowy w procesie zmian: od osady fabrycznej do metropolii?* [w:] *Studia socjologiczne*, nr 4/2009 (195), s. 30-31.

Niewątpliwie należy podkreślić konieczność wspierania działań mających na celu dalszy wzrost aspiracji edukacyjnych w tradycyjnych rodzinach śląskich – aczkolwiek aspiracje te i tak w okresie ostatnich kilkunastu lat w bardzo znaczący sposób wzrosły – również i u kobiet, także pochodzących z rodzin górniczych.

Elżbieta Górnikowska-Zwolak w swoich rozważaniach generalnie nad problematyką aktywizacji zawodowej kobiet stwierdza, że bardzo pozytywną rolę mogą odegrać media - zwłaszcza regionalne i lokalne. Ważne bowiem jest promowanie nowoczesnie pojętej roli kobiety, wizerunku kobiet aktywnych, które rezygnują z tradycyjnej roli gospodyni domowej, wraz z najbliższymi podejmując próbę modernizacji własnej rodziny, przygotowując ją do podjęcia nowych zadań<sup>22</sup>.

Jednocześnie należy podkreślić fakt, że o ile często prowadzone są badania nad problematyką funkcjonowania kobiet na rynku pracy, o tyle **rzadko prowadzone są analizy bezpośrednio odnoszące się do sytuacji na rynku pracy kobiet z rodzin górniczych - córek, ale przede wszystkim żon i wdów.**

Na pewno przydadzą się dodatkowe środki finansowe na aktywizację zawodową kobiet na rynku pracy. Na wojewódzkim rynku pracy szczególną rolę we wspieraniu kobiet, których mężowie ulegli tragicznym wypadkom w kopalniach (zginęli bądź nabyli niepełnosprawność) odgrywa Fundacja Rodzin Górniczych.

W 2011 roku wydana została pozycja książkowa pt.: „Niebezpieczna praca – silna rodzina. Życie po wypadku w kopalni” pod red. Sylwii Jarosławskiej-Sobór. Książka ta jest efektem projektu „Bezpieczna praca – bezpieczna rodzina. Promocja Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy”, realizowanego przez trzech partnerów: Zarząd Krajowy Związku Zawodowego Ratowników Górniczych w Polsce, Główny Instytut Górnictwa oraz Fundację Rodzin Górniczych. Projekt ten był dofinansowany przez Unię Europejską ze środków

---

<sup>22</sup> Por. E. Górnikowska-Zwolak, dz., cyt., s. 101.

Europejskiego Funduszu Społecznego. Książka ta jest efektem ogłoszonego konkursu na pamiątki wdów i dzieci pracowników, którzy zginęli w wypadkach przy pracy w kopalniach węgla kamiennego w województwie śląskim lub ulegli wypadkom ciężkim oraz pamiątki ratowników górniczych. Nadesłano łącznie 58 prac konkursowych, które stanowią trzon tejże publikacji<sup>23</sup>. W publikacji tej zwrócono uwagę także na pracę zawodową i sytuację materialną rodzin ofiar wypadków przy pracy w kopalni<sup>24</sup>. W tej części publikacji – będącej próbą analizy sytuacji materialnej rodzin górniczych po wypadku, w jakim uległ pracujący w kopalni ojciec/mąż - zwrócono uwagę, że zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi część kobiet po zmarłym mężu ma prawo do otrzymywania świadczeń pieniężnych w postaci renty, bądź renty specjalnej. Podkreślono, że najczęściej kobiety te nie podejmują pracy. W pamiątkach pisanych przez kobiety, których mężowie utracili życie, bądź zdrowie w wyniku wypadku w kopalni bardzo często podkreślano brak umiejętności odnalezienia się na rynku pracy. W tej części publikacji wyraźnie Marzena Majer podkreślała, że większość wdów nie pracowała zawodowo przed śmiercią męża i zajmowała się domem oraz wychowywaniem dzieci, zgodnie z *tradycyjnym modelem rodziny górniczej*. Niestety, ale analizy pamiątek potwierdzają, że tylko nieliczne te kobiety są aktywne zawodowo. Analiza pamiątek wykazała także, że większość dzieci górników poszkodowanych w wypadkach podczas pracy w kopalni ma wysokie aspiracje edukacyjne i kontynuują naukę na uczelniach wyższych. Sytuacja tych osób (dzieci górników, których ojcowie zginęli w kopalni) – w porównaniu do sytuacji ich rówieśników jest o tyle gorsza, że wiąże się z ograniczonymi możliwościami wspierania ekonomicznego ze strony obydwójga rodziców w procesie poszukiwania pracy. Taka sytuacja powoduje konieczność podejmowania przez nich jakiegokolwiek pracy, niejednokrotnie poniżej poziomu posiadanych kwalifikacji zawodowych, a także w formie prac dorywczych<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Patrz: S. Jarostawska-Sobór, *Niebezpieczna praca – silna rodzina. Życie po wypadku w kopalni*. Wydawnictwo PARA, Katowice 2011, s. 9.

<sup>24</sup> Rozdział autorstwa Marzeny Majer (s. 385-390), tamże.

<sup>25</sup> Patrz: M. Majer, *Paca zawodowa i sytuacja materialna rodzin ofiar wypadków przy pracy w kopalni* [w:] *Niebezpieczna praca – silna rodzina. Życie po wypadku w kopalni*, Wyd. Para, Katowice 2011, s. 385-390.

### **2.3. Kobiety na rynku pracy województwa śląskiego w opiniach pracodawców**

W ostatnich latach – także na regionalnym rynku pracy województwa śląskiego przeprowadzono szereg różnych badań i analiz diagnozujących sytuację kobiet na rynku pracy. Projekty te w istotnej części były współfinansowane ze źródeł Unii Europejskiej. Dla przykładu można chociażby wskazać następujące publikacje pobadawcze diagnozujące sytuację kobiet na rynku pracy:

- I. *Czynniki integracji i dezintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy*, G. Gawron, B. Pactwa (red.), Śląskie Wydawnictwa Naukowe, WSZiNS Tychy 2008. W publikacji tej przedstawiono wyniki badań empirycznych przeprowadzonych na czterech lokalnych rynkach pracy województwa śląskiego: miasta Tychy oraz powiatów bieruńsko-lędzińskiego, pszczyńskiego i mikołowskiego. Badania – współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego – zostały przeprowadzone na populacji 1100 kobiet zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w Powiatowych Urzędach Pracy funkcjonujących na badanym terenie oraz wśród 1100 pracujących kobiet zamieszkujących ww. powiaty. Projekt badawczy został wzbogacony o opinie 700 pracodawców, których przedsiębiorstwa i firmy funkcjonują na terenie Tychów oraz powiatów pszczyńskiego, mikołowskiego i bieruńsko-lędzińskiego.

Badania wśród pracodawców wykazały, że przedsiębiorcy poszukujący nowych kadr zwracają uwagę na podobne cechy osobowościowe zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn. U przyjętych do pracy kobiet najlepiej oceniano takie cechy, jak: obowiązkowość, punktualność, staranność wykonania pracy i pracowitość. Najczęściej stosowanymi technikami selekcyjnymi – w świetle przeprowadzonych badań okazały się rozmowy kwalifikacyjne, analiza dokumentów aplikacyjnych (życiorys, list motywacyjny), a także rekomendacje znajomych, czy testy praktyczne.

W publikacji akcentowano problem nadreprezentacji kobiet w strukturze bezrobocia na obszarze podregionu tyskiego (miasto Tychy, powiaty – pszczyński, mikołowski i bieruńsko-lędziński). Na tym obszarze – zresztą podobnie jak w podregionie rybnickim odnotowuje się wyższe wskaźniki bezrobocia wśród kobiet jak na obszarze innych podregionów. Zasadniczą przesłanką tego stanu rzeczy będzie w pierwszej kolejności dominacja różnych gałęzi przemysłu, gdzie zatrudnienie o wiele częściej podejmują mężczyźni. Niestety, struktura branżowa lokalnych, największych przedsiębiorstw nie stymuluje kreowania trwałych miejsc pracy dla kobiet. choć także nie bez znaczenia pozostaną także czynniki kulturowe – ciągle obecne, choć na zdecydowanie mniejszą skalę – wzory wyraźnego, dychotomicznego podziału na role męskie w gospodarstwie domowym (praca, zarabianie pieniędzy) i kobiece (dom, opieka nad dziećmi) w niektórych rodzinach. Innym problemem jest utrudniony dostęp do instytucji typu żłobki, czy przedszkola, implikacją czego będą mniejsze wskaźniki aktywności zawodowej wśród kobiet – szczególnie tych, które po urodzeniu dziecka chciałyby podjąć pracę<sup>26</sup>.

- II. Sytuację kobiet na wojewódzkim rynku pracy analizował także – zlecając badania podmiotowi zewnętrznemu Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. *Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy*, Wykonany przez Konsorcjum firm PBS DGA Sp. z o.o. i Nizielski & Borys consulting Sp. z o.o., Sopot-Katowice 2010. W raporcie tym wyraźnie zaakcentowano fakt, że kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn. Natomiast w województwie śląskim odnotowuje się charakterystyczną cechę rynku pracy, jaką jest wyższy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet z wyższym wykształceniem i niski poziom aktywności dla kobiet o wykształceniu gimnazjalnym i niższym. Autorzy raportu ponadto podkreślają, że kobiety – na podstawie opinii uzyskanych od pracodawców charakteryzują się wieloma istotnymi z punktu widzenia możliwości wykonywania pracy cechami.

---

<sup>26</sup> patrz: R. Muster, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy w opiniach pracodawców. Równouprawnienie czy dyskryminacja?* [w:] G. Gawron, B. Pactwa (red.), *czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy*. Śląskie Wydawnictwa Naukowe, WSiZiNS Tychy 2008, s. 206.

Badani pracodawcy mówiąc o pozytywnych cechach, mocnych stronach kobiet, wskazywali na to, że kobiety są:

- bardziej „społeczne”, mają lepszy kontakt z ludźmi (właśnie m.in. w obsłudze klienta),
- ambitne,
- chętne do podnoszenia kwalifikacji, łatwiej się uczą,
- skrupulatne,
- uczciwe,
- mają miłą aparycję,
- cierpliwe,
- empatyczne,
- odporne na stres,
- ugodowe,
- dobrze zorganizowane,
- mają lepsze umiejętności manualne są precyzyjne.

Natomiast badani pracodawcy jako słabe strony kobiet jako pracowników podawali m.in:

- urlopy macierzyńskie,
- mniejsza dyspozycyjność,
- są słabsze fizycznie,
- trudniej się z nimi współpracuje: są „humorzaste”, emocjonalne,
- są mniej elastyczne (trudność w przeniesieniu na inne stanowisko),
- są ostrożne w podejmowaniu decyzji i ryzyka,
- konieczność zapewnienia osobnych zabezpieczeń socjalnych (toalety, szatnie, prysznic).

Pracodawcy w wywiadach porównywali pracowników różnej płci. Pracodawcy-mężczyźni i pracodawcy-kobiety zgodnie bardziej pozytywnie ocenili takie cechy kobiet, jak: zaangażowanie w pracę oraz lojalność wobec pracodawcy,

a także jakość efektów pracy i poziom wykształcenia. Dość słabo natomiast wypadła dyspozycyjność.

Warto odnotować, iż w opinii pracodawców, kobiety będące kandydatkami do pracy powinny posiadać odpowiednią wiedzę specjalistyczną (19% wskazań) oraz posiadać takie cechy jak: dyspozycyjność (25,5% wskazań), komunikatywność (24,5% wskazań), odpowiedzialność (20% wskazań). Problem wiedzy potwierdzonej faktem posiadania odpowiedniego wykształcenia o określonym poziomie i kierunku bardzo mocną artykułują respondenci sektora publicznego. część spośród wymienionych wyżej cech kandydatek do pracy tj. wiedza oraz komunikatywność w zasadzie są neutralne ze względu na płeć. Natomiast odpowiedzialność i dyspozycyjność są w dużej mierze uwarunkowane płcią i wynikają przede wszystkim ze sposobu pełnienia ról społecznych przez kobiety (patriarchalny model rodziny przerzuca postawy odpowiedzialne na mężczyzn, natomiast dyspozycyjność ograniczona jest poprzez rolę matki – opiekunki). Pracodawcy zatem oczekują od nowo zatrudnianych kobiet odpowiedzialności i dyspozycyjności. Mimo, iż wśród wielu uczestników badań jakościowych padały stwierdzenia zaprzeczające funkcjonowaniu w województwie śląskim modelu rodziny opartego na pracującym mężczyźnie i żonie – gospodyni domowej, to jednak wyniki badań ilościowych nie do końca potwierdzają takie stanowisko

Analiza szkoleń, w jakich w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczyły kobiety zatrudnione w badanych przedsiębiorstwach, pokazuje, iż największym powodzeniem cieszą się szkolenia z zakresu sprzedaży, marketingu, public relations i handlu nieruchomościami (22% odpowiedzi). Na drugim miejscu pod względem częstości uczestnictwa występują szkolenia z rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń i analizy inwestycyjnej (19% odpowiedzi), na trzeciej pozycji mamy usługi fryzjerskie i kosmetyczne oraz rozwój osobowościowy i kariery zawodowej (po 10%), na kolejnych - zarządzanie i administrowanie (8%) oraz informatykę i wykorzystanie komputerów (7%). Nauka

języków obcych uzyskała średnio zaledwie 1,7% odpowiedzi. Bardzo podobna jest także struktura zapotrzebowania na dalsze szkolenia.

#### **2.4. Przykłady projektów aktywizacji zawodowej kobiet z rodzin górniczych**

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego na podstawie wyników badań wykazała, że **spółki węglowe także prowadzą działania** – w oparciu o własne środki - **wspierające problematykę aktywizacji zawodowej kobiet pochodzących z rodzin górniczych**. W tych projektach w głównej mierze nacisk kładzie się na aktywizację zawodową kobiet, których mężowie zginęli w kopalniach podczas pracy, bądź nabyli niepełnosprawność w wyniku pracy w kopalni.

Taki właśnie program aktualnie realizuje Kompania Węglowa. Otóż żony górników z Kompanii Węglowej, którzy zmarli w pracy, zostali inwalidami lub zginęli w wypadkach, będą mogły ubiegać się o kredyt w wysokości 50 tys. zł na uruchomienie lub rozwinięcie biznesu<sup>27</sup>.

Kompania Węglowa na potrzeby realizacji programu przeznaczyła 5 mln zł. ze swojego zysku. Porozumienie dotyczące aktywizacji zawodowej żon byłych górników Kompanii podpisały w kwietniu 2012r. władze tej spółki, Śląski Bank Spółdzielczy „Silesia” oraz Fundacja Rodzin Górniczych. Programem objęte będą żony pracowników Kompanii, którzy zmarli z różnych powodów, przede wszystkim w wypadkach przy pracy. Szacuje się, że obecnie jest ponad 500 wdów po górnikach zatrudnionych w kopalniach Kompanii Węglowej. Z programu skorzystają także żony tych pracowników, którzy w trakcie zatrudnienia w firmie uzyskali rentę inwalidzką.

---

<sup>27</sup> Kredyty na własny biznes dla żon górników z Kompani Węglowej. Materiały on-line: <http://www.jobfitter.pl/aktualnosci/kredyty-na-wlasny-biznes-dla-zon-gornikow-z-kompanii-weglowej>

[wejście w dniu 17.07.2012]



Kobiety będą mogły otrzymać kredyty na preferencyjnych warunkach. Po spełnieniu określonych wymogów czwarta część takiej pożyczki będzie mogła zostać umorzona. Wysokość pojedynczego kredytu nie przekroczy 50 tys. zł., będą to środki bankowe, których zabezpieczeniem będzie wpłacona przez Kompanię kaucja w wysokości 5 mln zł. Także z niej finansowane będą umorzone części kredytów oraz raty, gdy biznes nie powiedzie się i nastąpią trudności ze spłatą.

Realizację programu będzie nadzorować Fundacja Rodzin Górniczych. Do niej także należy akceptacja pozytywnie rozpatrzonych przez bank spółdzielczy wniosków kredytowych. Prezes Fundacji Rodzin Górniczych Bogdan Ćwięk podkreślił, że program aktywizacji oznacza dla Fundacji nie tylko nowe narzędzie wsparcia, ale także zwiększenie możliwości finansowych. Przez wiele lat fundacja rocznie rozdelała pomoc wartości ok. 0,5 mln zł. W ostatnim czasie ta kwota wzrosła do ok. 2,5 mln zł rocznie.

Według szacunkowych danych w minionych 25 latach w kopalniach węgla zginęło ok. 1,5 tys. górników, którzy pozostawili ok. 4,5 tys. wdów i dzieci<sup>28</sup>.

Podobny program – wspierający aktywizację zawodową wdów i członków rodzin górników, którzy stracili życie w wypadkach przy pracy w kopalniach Katowickiego Holdingu Węglowego S.A. będzie realizowany przez tą spółkę. 25.07.2012r. w siedzibie Katowickiego Holdingu Węglowego podpisano stosowne porozumienie w tej sprawie. Strony porozumienia - KHW SA, Fundacja Rodzin Górniczych, Śląski Bank Spółdzielczy SILESIA oraz Spółka Szkoleniowa zadeklarowały zamiar zawarcia umowy dotyczącej pozyskiwania preferencyjnych kredytów przez osoby uprawnione oraz przeprowadzenia nieodpłatnych szkoleń dla nich – dotyczących sporządzania prawidłowego, akceptowanego przez bank biznesplanu przedsięwzięć gospodarczych. Po przygotowaniu pełnej dokumentacji, dotyczącej tak koncepcji, jak też szczegółowych zapisów treści umowy, propozycja zostanie przedstawiona Radzie Nadzorczej KHW SA, bowiem podpisanie takiej umowy przez Holding wymaga jej zgody. Preferencyjne kredyty dla

---

<sup>28</sup> *Kredyty na własny biznes dla żon górników z Kompani Węglowej*. Materiały on-line: <http://www.jobfitter.pl/aktualnosci/kredyty-na-wlasny-biznes-dla-zon-gornikow-z-kompanii-weglowej>

[wejście w dniu 17.07.2012]

członków rodzin górników będą poręczane przez Holding - wstępna propozycja zakłada poręczenia do 75 tys. zł<sup>29</sup>.

## **2.5. Fundacja Rodzin Górniczych – regionalną instytucją wspierającą rodziny górnicze**

Fundacja Rodzin Górniczych powstała w 1997 r. Założyły ją spółki górnicze i kopalnie. Lista sponsorów fundacji liczy kilkaset pozycji. Prócz ich darowizn, fundacja utrzymuje się z dobrowolnych składek górników. Największa część przychodów fundacji trafia na stypendia dla dzieci i studentów. Fundacja organizuje i dofinansowuje też m.in. letnie kolonie i obozy, wycieczki krajoznawcze, w tym zagraniczne, a także wyjazdy na imprezy kulturalne. Oferuje wsparcie psychologiczne dla rodzin, a jej działania mają pomagać w wychowaniu dzieci, które pod ziemią straciły ojców.

W swojej działalności Fundacja Rodzin Górniczych na rzecz swoich podopiecznych<sup>30</sup>:

- udzieliła pomocy dla ponad 5000 osób,
- udzieliła świadczeń stypendialnych dla uczących się dzieci i młodzieży,
- udzieliła jednorazowej pomocy finansowej i rzeczowej dla ponad 3000 osób,
- organizowała bezpłatne wycieczki krajoznawcze, wczasy wypoczynkowe, zimowiska oraz warsztaty wypoczynkowo-edukacyjne,
- organizowała coroczne spotkania rodzin górniczych,
- organizowała pomoc prawną i psychologiczną,
- wspierała szczególnie uzdolnioną młodzież w rozwoju intelektualnym i umysłowym.

W folderze przygotowanym przez Fundację Rodzin Górniczych czytamy, że do tej pory świadczenia pieniężne przekazane przez Fundację na rzecz beneficjentów (osoby z rodzin górniczych, w których ojcowie, mężowie ucierpieli w wypadku podczas pracy w

---

<sup>29</sup> patrz: [www.khw.pl/?akt=302&gr=1](http://www.khw.pl/?akt=302&gr=1) [wejście w dniu 26.07.2012]

<sup>30</sup> *Wszystko o Fundacji Rodzin Górniczych*, Wydawnictwo Górnicze, Katowice 2011, s. 5.

kopalni) czytamy, że niezależnie od świadczeń pieniężnych do tej pory przekazano przeszło 12 mln zł. Przy czym wsparcie przekazywano również w innych formach takich jak np.:<sup>31</sup>

- pomoc w uzyskaniu pracy,
- pomoc w uzyskaniu mieszkania,
- pomoc w przeprowadzeniu remontu mieszkania.

Fundacja ponadto od 2010 roku oferuje dla uczących się dzieci i młodzieży stypendia socjalne – dla dzieci z rodzin o niskich dochodach oraz naukowe – dla dzieci i młodzieży o ponadprzeciętnych uzdolnieniach, a także stypendia specjalne przyznawane osobom z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.

Stypendia mogą być łączone – jednak wysokość skomasowanych środków nie może być wyższa niż 90% aktualnego najniższego wynagrodzenia za pracę.

Rodziny upoważnione do otrzymywania świadczeń z Fundacji Rodzin Górniczych mogą także otrzymywać jednorazową pomoc finansową. W materiałach Fundacji Rodzin Górniczych czytamy, że potrzebującym rodzinom, na ich uzasadniony wniosek, jest przekazywane wsparcie w postaci jednorazowej zapomogi w wysokości do 5000zł rocznie lub miesięcznej zapomogi socjalnej (w przypadku rodzin o szczególnie niskich dochodach). Niezależnie od tego, z okazji świąt Bożego Narodzenia, Fundacja przekazuje dodatkową pomoc w postaci bonów towarowych rodzinom będącym w trudnej sytuacji. Rocznie z tego rodzaju wsparcia korzysta ponad 400 rodzin. Rodziny dotknięte tragiczną śmiercią górnika w czasie pracy otrzymują jednorazową pomoc w wysokości do 10 000 zł<sup>32</sup>.

Oprócz tego osoby uprawnione do korzystania z pomocy Fundacji Rodzin Górniczych mogą uczestniczyć w różnych wycieczkach krajowych i zagranicznych.

---

<sup>31</sup> Tamże.

<sup>32</sup> Tamże, s. 6.

## 2.6. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza „desk research” w ramach projektu „Śląskie Wyzwania” wykazała istotny problem nadreprezentacji kobiet w strukturze osób bezrobotnych – szczególnie na obszarze, gdzie dominuje przemysł. Szczególnie wysoka nadreprezentacja kobiet w strukturze osób bezrobotnych występuje w podregionie rybnickim oraz tyskim. Badania empiryczne, do których odwoływano się w niniejszej analizie wykazują także niższe wskaźniki aktywności zawodowej kobiet w porównaniu z mężczyznami – pomimo wyższego formalnie wykształcenia.

Badania empiryczne nad przemianami rodziny górniczej, na które powoływano się w niniejszej analizie wskazują na coraz częstszą konieczność podejmowania pracy przez kobiety pochodzące z rodzin górniczych. Jest to związane nie tylko z przemianami kulturowymi, wzrostem aspiracji edukacyjnych i zawodowych, ale także z koniecznością wspierania domowego budżetu.

Niestety – co wykazano także w analizie „desk research” – na lokalnych rynkach pracy województwa śląskiego ciągle brakuje „kobięcych miejsc pracy”. Ciągle w niewystarczającym zakresie rozwija się sektor usług – szczególnie na tradycyjnych lokalnych rynkach pracy, zdominowanych przez przemysł ciężki.

W analizie powołano się także na pamiętniki pisane przez kobiety, których mężowie ulegli ciężkiemu wypadkowi, bądź zginęli podczas pracy w kopalni. Kobiety te wyraźnie podkreślały brak umiejętności odnalezienia się na rynku pracy. Przywoływana analiza wykazała, że większość wdów po tragicznie zmarłych górnikach nie było aktywnymi zawodowo przed wypadkiem męża w kopalni.

Obecnie spółki górnicze coraz częściej udzielają tym kobietom wsparcia finansowego także w zakresie aktywizacji zawodowej – jednakże są to przede wszystkim kredyty na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Jednak można przypuszczać, że niewielka część spośród tych kobiet ma nie tylko wiedzę, ale przede wszystkim predyspozycje do prowadzenia własnej firmy. Dlatego oferowane programy wspierające ich w procesie aktywizacji zawodowej powinny być bardziej rozbudowane – wówczas więcej tych kobiet będzie mogło z nich skorzystać.

### 3. BADANIE EKSPERTÓW INSTYTUCJONALNYCH - ANALIZA MATERIAŁU EMPIRYCZNEGO

---

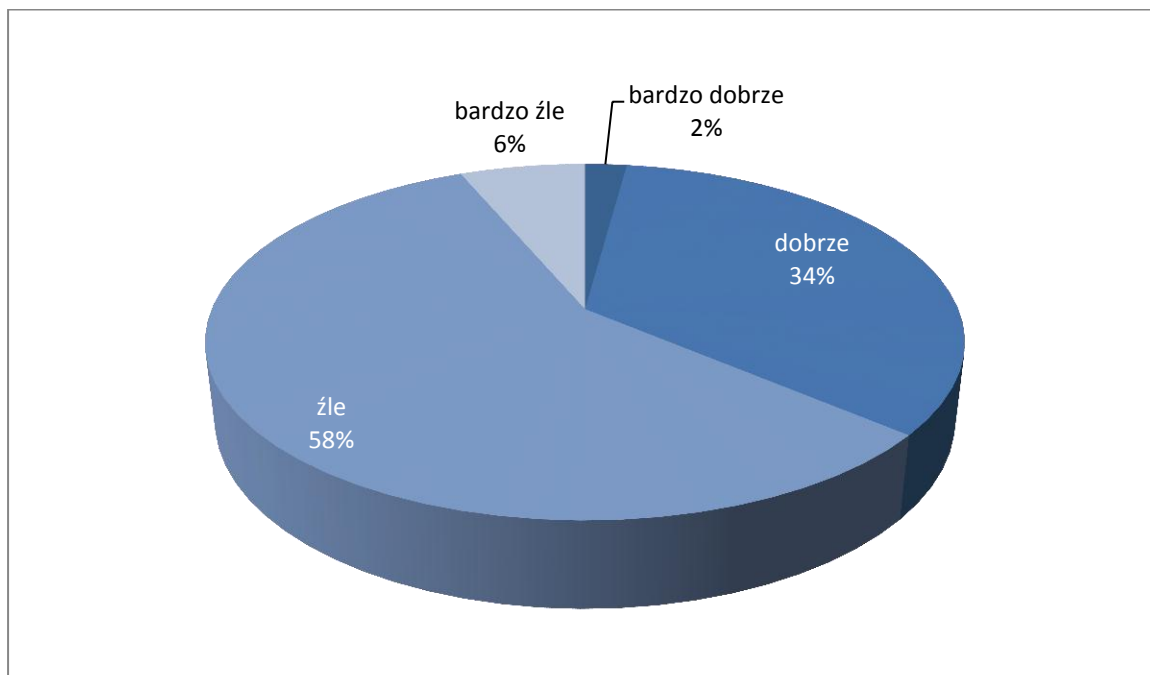
#### *3.1. Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy*

Respondenci pod ocenę poddali sytuację na lokalnym rynku pracy. Okazało się, że spośród 50 respondentów 17 osób sytuację tą oceniło pozytywnie. Natomiast zdecydowanie częściej sytuację na lokalnym rynku pracy oceniano negatywnie – otóż 30 respondentów uznało ją za złą i bardzo złą.

Eksperti instytucjonalni wyrażali także swoje opinie na temat tego, czy na obszarze województwa śląskiego są obszary, gdzie kobietom szczególnie trudno podjąć pracę. Wyrażna większość spośród populacji badanych (N=34) wskazała, że na obszarze województwa śląskiego są obszary, na których kobiety mają szczególnie utrudniony dostęp do ofert pracy. Jedynie sześciu badanych wyraziło odmienne zdanie.

Do badanych, którzy stwierdzili, że na obszarze województwa śląskiego są rejony na obszarze których szczególnie trudno kobietom podjąć pracę skierowano pytanie z prośbą o precyzyjną lokalizację tych miejsc. Okazało się, że respondenci najczęściej wskazywali na trzy miasta: Świętochłowice (N=14), Bytom (N=6) oraz Rudę Śląską (N=5).

**Wykres 10. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy (opinie ekspertów)**



**Wykres 11. Opinie ekspertów dotyczących tego, czy na obszarze woj. śląskiego są obszary, gdzie kobietom szczególnie trudno podjąć pracę**

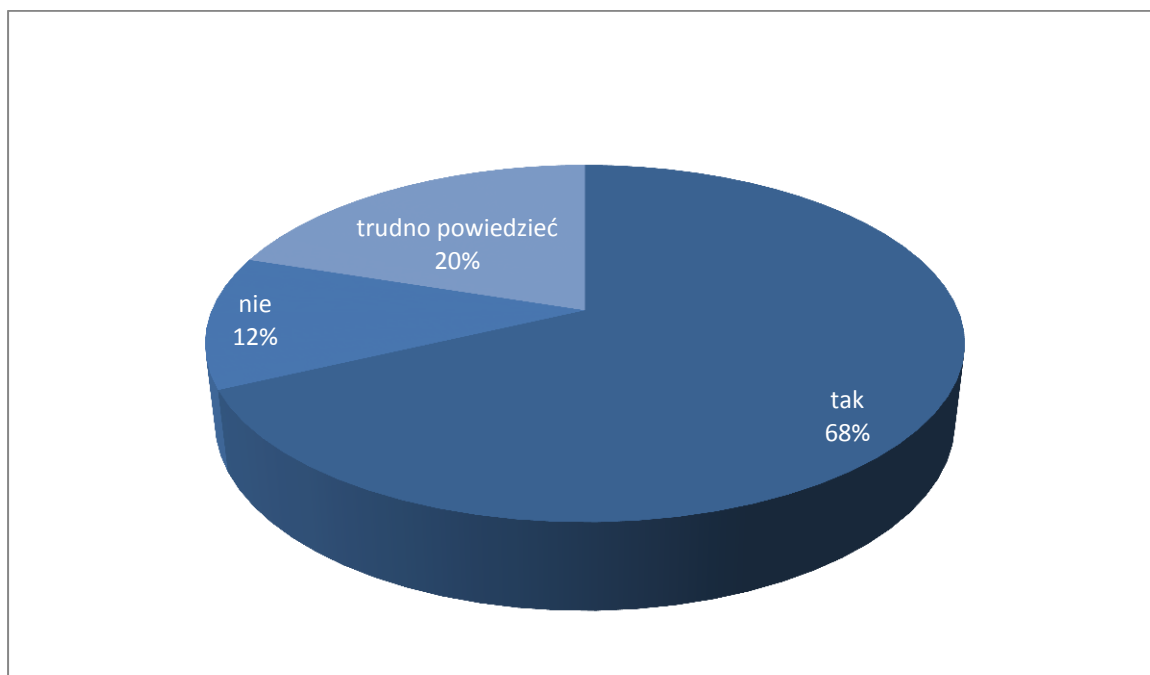


Tabela 25. Obszary/ miasta, gdzie kobietom szczególnie trudno podjąć pracę na obszarze woj. śląskiego<sup>33</sup>

<i>Miasta</i>	N
• Świętochłowice	14
• Bytom	6
• Ruda Śląska	5
• Jastrzębie Zdrój	4
• Zabrze	4
• Będzin	3
• Chorzów	2
• Piekary Śląskie	2
• Rybnik i powiat rybnicki	2
• Żory	2
• Wodzisław Śląski	2
• Sosnowiec	1
• Zawiercie	1
• Mysłowice	1
• inne	13

<sup>33</sup> Uwaga: respondenci mogli wskazać trzy odpowiedzi. 13 respondentów wybrało odpowiedź „inne”: obszary wiejskie (N=4), małe miejscowości (N=3), wielkie aglomeracje (N=2), obszary, gdzie dominuje przemysł (N=2), peryferia miast (N=1), Zagłębie Dąbrowskie (N=1).

### 3.2. Problemy aktywizacji kobiet

Badanych ekspertów instytucjonalnych pytano również o przyczyny niskich wskaźników aktywności zawodowej u kobiet pochodzących z rodzin górniczych - w pierwszej kolejności respondenci mówili o tym, że w ich opiniach kobiety te nie są zainteresowane pracą, gdyż utrzymywane są przez mężczyzn pracujących w kopalniach (N=33). W dalszej kolejności badani eksperci instytucjonalni wskazywali na to, że w ich opiniach kobiety wolą zajmować się domem (N=29), czy też, że kwalifikacje zawodowe kobiet pochodzących z rodzin górniczych nie przystają do oczekiwań pracodawców (N=25), bądź, że kobiety nie potrafią szukać pracy (N=25).

**Tabela 26. Opinie respondentów dotyczące przyczyn niskich wskaźników aktywności zawodowej u kobiet pochodzących z rodzin górniczych<sup>34</sup>**

<i>Opinie ekspertów</i>	N wskazań
• kobiety te nie są zainteresowane pracą - utrzymywane są przez mężczyzn pracujących w kopalniach	33
• kobiety te wolą zajmować się domem	29
• kwalifikacje zawodowe kobiet pochodzących z rodzin górniczych nie przystają do oczekiwań pracodawców	25
• kobiety nie potrafią szukać pracy	25
• kobiety nie potrafią dobrze zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej	22
• brak ofert pracy na lokalnym rynku	20
• pracodawcy generalnie preferują zatrudnianie mężczyzn	8
• kobiety te mają zbyt wygórowane oczekiwania względem tego co mogą zaoferować pracodawcy	4
• inne	8

<sup>34</sup> Uwaga: respondenci mogli wskazać trzy odpowiedzi, dlatego procenty nie sumują się do 100. Do kategorii „inne” respondenci zaliczyli: brak kwalifikacji, czy tradycyjny model górniczej rodziny. Ponadto kilku respondentów wskazało, że nie widzą problemu niskich wskaźników aktywności zawodowej kobiet z rodzin górniczych



W ślad za pytaniem o przyczyny niskich wskaźników aktywności zawodowej kobiet z rodzin górniczych do badanych ekspertów instytucjonalnych skierowano pytania będące próbą identyfikacji potencjalnych działań mogących korzystnie wpłynąć na aktywizację zawodową córek i żon górników oraz wdów po tragicznie zmarłych górnikach. Dane porównawcze dla poszczególnych grup badanych prezentowane są w tabeli nr 27.

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że eksperci instytucjonalni mówili przede wszystkim o potrzebie walki z modelem niepracującej kobiety pochodzącej z rodziny górniczej – gdyż, jak podkreślali respondenci – pomimo tego, iż w tej sferze nastąpiły w ostatnich latach przeobrażenia, to jednak ciągle w części środowiska górniczego można spotkać się z takim zakorzenionym kulturowo modelem rodziny.

W dalszej kolejności podkreślano konieczność realizacji szkoleń zawodowych, które będą dostosowane do potrzeb rynku pracy. Podobne działania potencjalnie mogące wpłynąć na aktywizację zawodową kobiet pochodzących z rodzin górniczych zdaniem respondentów powinny być kierowane zarówno do córek, żon, jak i wdów po tragicznie zmarłych górnikach.

Tabela 27. Działania mające na celu aktywizację zawodową w opinii ekspertów

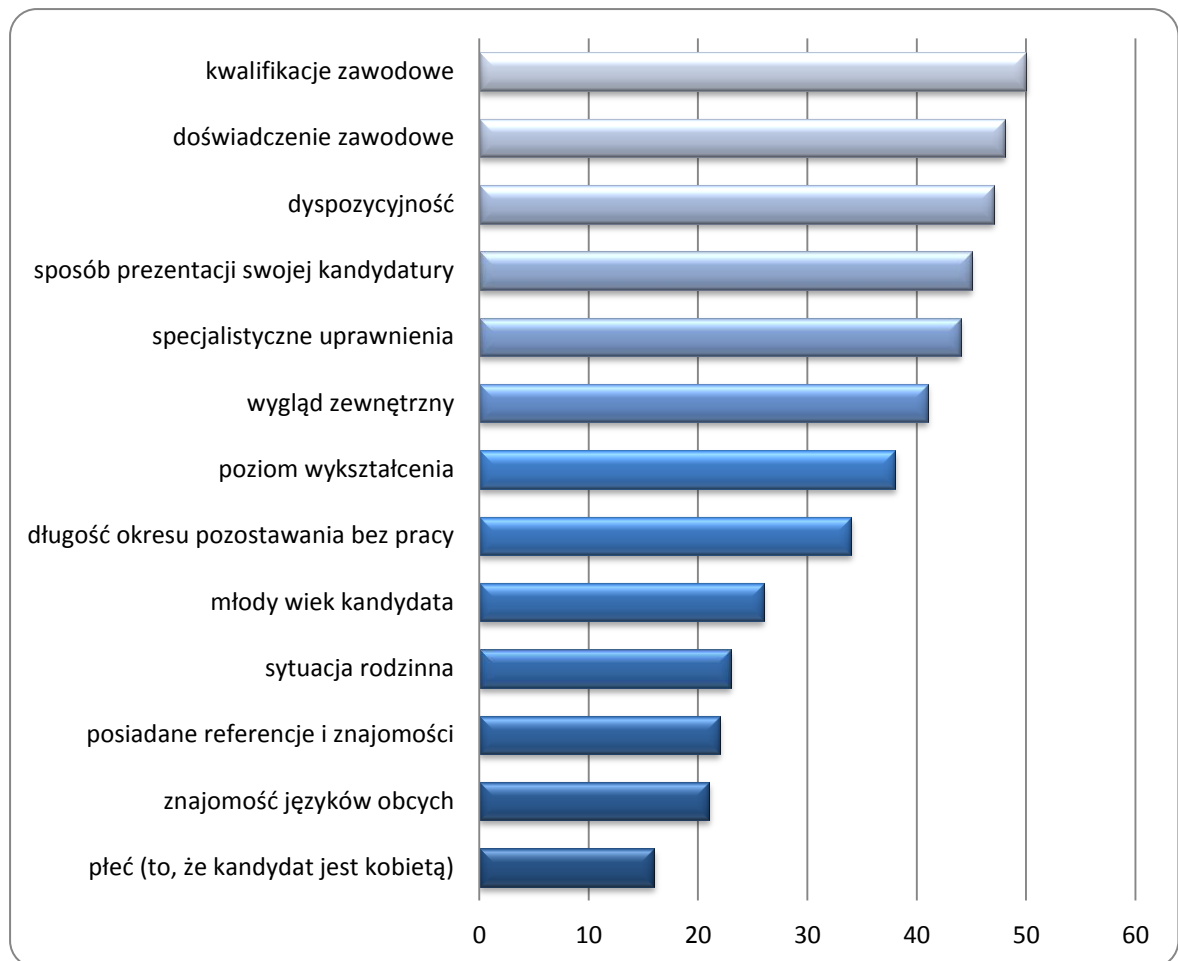
Działania	Grupy		
	córek górników	żon górników	wdów po górnikach
• aktywizacja/motywacja do zmiany/walka z modelem niepracującej kobiety z rodziny górniczej/walka ze stereotypami/pokazywanie innych wzorców	13	16	9
• szkolenia zawodowe/kursy/nauka zawodu/ podnoszenie kwalifikacji/ dostosowanie kwalifikacji do wymogów rynku	9	8	11
• szkolenia z zakresu autoprezentacji/pisania CV/"nauka poszukiwania pracy"/doradztwo w zakresie poszukiwania pracy (także na poziomie szkoły)/KLUB PRACY	5	7	6
• nie identyfikuję takiego problemu/taki problem nie istnieje	5	3	3
• zdobycie/uzupełnienie wykształcenia (średniego/wyższego), uświadomienie, że jest ważne	5		
• zatrudnienie subsydiowane/staże/dofinansowanie dla przedsiębiorców zatrudniających kobiety z rodzin górniczych/tworzenie miejsc pracy dla kobiet, także w sektorze usług	3	3	2
• zmiana świadomości na poziomie rodziny, to rodzice przed wszystkim powinni uświadomić/motywować	2		
• zorganizowanie opieki nad dziećmi/zapewnienie przedszkola/żłobka	1	2	3
• nie należy zakładać z góry, że/ chce pracować/zapytać o jej zdanie, a także zdanie męża	1	1	1
• pomoc w założeniu własnej działalności gospodarczej/promowanie przedsiębiorczości	1	1	1
• medialne kampanie/kampanie informacyjne/motywujące skierowane do kobiet	1	1	
• pomoc systemowa, holistyczna, długotrwała (od aktywizacji przez doksztalcenie po staż), coaching	1		1
• uruchomienie programów/projektów nakierowanych na tę właśnie grupę kategoriałną		2	1
• elastyczne formy zatrudnienia		1	1
• nie widzę sensu aktywizacji tej grupy		1	
• zmiany w mentalności kobiet z rodzin górniczych		1	
• żony górników nie chcą pracować		1	
• pomoc psychologiczna			5
• uruchomienie społeczności lokalnej/rodziny wdowy			2
• fundacje/stowarzyszenia pomagające wdowom/grupy wsparcia			1
• nie wiem	3	1	2
• brak odpowiedzi	1		1

Do badanych ekspertów instytucjonalnych skierowano także pytanie o wyrażenie opinii, które czynniki są szczególnie ważne dla pracodawców podejmujących decyzję o zatrudnieniu nowych pracowników.

**Tabela 28. Opinie ekspertów identyfikujące czynniki, które są szczególnie ważne dla pracodawców podejmujących decyzję o zatrudnieniu nowych pracowników**

<i>Czynniki</i>	zdecydowanie ważne	raczej ważne	ani ważne ani nieważne	raczej nieważne	zdecydowanie nieważne
	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>
• kwalifikacje zawodowe	29	21	0	0	0
• specjalistyczne uprawnienia	20	24	4	2	0
• znajomość języków obcych	2	19	17	12	0
• dyspozycyjność	24	23	2	1	0
• poziom wykształcenia	4	34	9	3	0
• posiadane referencje i znajomości	10	12	25	1	10
• młody wiek kandydata	6	20	17	7	0
• doświadczenie zawodowe	27	21	2	0	0
• płeć (to, że kandydat jest kobietą)	3	13	26	7	1
• sposób prezentacji swojej kandydatury	14	31	4	1	0
• wygląd zewnętrzny	8	33	6	1	2
• sytuacja rodzinna	7	16	16	7	50
• długość okresu pozostawania bez pracy	17	17	10	4	2

**Wykres 12. Czynniki bardzo ważne i ważne, na które w opiniach ekspertów szczególną uwagę zwracają pracodawcy poszukujący pracowników (N=50)**



W opiniach badanych ekspertów instytucjonalnych z województwa śląskiego czynnikami, na które pracodawcy zwracają szczególną uwagę podczas poszukiwania nowych pracowników są kwalifikacje zawodowe, doświadczenie zawodowe oraz dyspozycyjność. W dalszej kolejności respondenci wskazywali na sposób prezentacji swojej kandydatury, specjalistyczne uprawnienia, czy wygląd zewnętrzny. Natomiast z zaproponowanej listy kafeteryjnej badani najrzadziej wybierali płeć (to, że kandydat do pracy jest kobietą). Ponadto analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że w opiniach jedynie 7 respondentów na ich lokalnych rynkach pracy realizowane były projekty mające na celu wsparcie kobiet z rodzin górniczych w zakresie aktywizacji zawodowej. Natomiast 22 respondentów jednoznacznie wskazało, że na ich rynkach

tego typu projekty nie były realizowane, a 21 wybrało odpowiedź „nie wiem”. Do badanych, którzy wskazali, że na ich lokalnych rynkach pracy realizowane były projekty aktywizacji zawodowej kobiet skierowano pytanie z prośbą o wskazanie jakiego typu były to projekty oraz jaki był skutek podjętej interwencji zawietrznej dla lokalnych rynków pracy. W kolejnej tabeli przedstawiono opinie badanych identyfikujące poszczególne projekty wraz z próbą ukazania wpływu tych projektów na rynek pracy.

**Tabela 29. Projekty realizowane na lokalnych rynkach pracy mające na celu aktywizację kobiet z rodzin górniczych – wskazania badanych ekspertów**

Informacja o projektach	Informacja o wpływie projektów na rynek pracy
Projekt skierowany do wdów po górnikach, prowadzony przez Kompanię Węglową	Nie podano
<ul style="list-style-type: none"> <li>• KOBIECIA AKTYWNA</li> <li>• PROGRAM AKTYWIZACJI ZAWODOWO – SPOŁECZNEJ osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych.</li> </ul>	Nabycie umiejętności autoprezentacji, pisania CV i listu motywacyjnego, nabycie umiejętności zawodowych poprzez szkolenia
PROGRAM AKTYWIZACJI SPOŁECZNO – ZAWODOWEJ bezrobotnych z terenu gminy	W każdym roku realizacji w/w programu wykazuje się rezultaty twarde, tj. podjęcie pracy przez ok. 40% uczestników.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• KOBIECY W GÓRNICTWIE – szkolenie, aktywizacja liderów NGO mających (słowo nieczytelne) kobiety z rodzin górniczych.</li> <li>• PROJEKTY KIS (KLUB INTEGRACJI SPOŁECZNEJ)</li> <li>• PROJEKT NGO – możliwość założenia działalności gospodarczej</li> </ul>	Znalezienie się na rynku pracy przez określona część uczestników
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza sytuacji wdów górniczych przez GIG, zainteresowanie problemem spółek węglowych</li> </ul>	Pewna poprawa w możliwościach zatrudnienia w kopalniach wdów górniczych, ale w znaczeniu lokalnym
Projekt polegający na udzieleniu preferencyjnych pożyczek wdowom po górnikach, realizowany w Kompani Węglowej SA na rozwinięcie działalności gospodarczej	Brak odpowiedzi
<p>Projekt miał na celu pomoc w powrocie lub wejściu na rynek pracy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kobiet w wielu 18-25,</li> <li>• kobiet niepełnosprawnych,</li> <li>• kobiet (w ogóle)</li> </ul> <p>Osoby te, aby uczestniczyć w tych projektach musiały korzystać z pomocy społecznej. Projekty kończyły się kursami zawodowymi</p>	Podjęcie pracy przez część kobiet biorących udział w w/w projektach Zdobycie przez pracodawcę pracownika wykwalifikowanego, pochodzącego z lokalnego rynku pracy.

Natomiast do respondentów, którzy wskazali, że na ich lokalnych rynkach pracy nie były realizowane projekty aktywizacji zawodowej kobiet z rodzin górniczych skierowano pytanie z prośbą o wskazanie dlaczego tego typu projekty nie były realizowane. Respondenci mówili przede wszystkim o braku takich potrzeb, gdyż w ich opiniach istniały ważniejsze problemy konieczne do rozwiązania na lokalnych rynkach.

**Tabela 30. Zidentyfikowane powody braku realizacji projektów aktywizacji zawodowej kobiet pochodzących z rodzin górniczych (wskazania ekspertów)**

<i>Przyczyny</i>	N
• <b>nie zidentyfikowano takiej potrzeby/istniały poważniejsze problemy</b>	10
• <b>realizowano projekty dla wszystkich kobiet, kobiety z rodzin górniczych nie były grupą docelową</b>	4
• <b>brak kobiet chętnych do uczestnictwa w projekcie</b>	2
• <b>trudność w identyfikacji kobiet z rodzin górniczych</b>	1
• <b>brak pomysłu na projekt skierowany do tej grupy</b>	1
• <b>nie widzę sensu aktywizacji tej grupy</b>	1

W zrealizowanych badaniach eksperci instytucjonalni generalnie pozytywnie wypowiadali się co do możliwości dostępu córek i żon górników oraz wdów po tragicznie zmarłych górnikach do udziału w szkoleniach, podnoszenia kwalifikacji w szkołach/ na uczelniach, dostępności do doradców zawodowych, a także co do uczestnictwa w subsydiowanych formach zatrudnienia finansowanych przez Powiatowy Urząd Pracy (porównanie wyników badań prezentują kolejne tabele 31-33).

**Tabela 31. Opinie ekspertów dotyczące możliwości dostępu córek górników do różnych form aktywizacji zawodowej na lokalnym rynku pracy**

<i>Wskazania</i>	bardzo dobrze	dobrze	źle	bardzo źle	trudno powiedzieć
	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>
• możliwość uczestnictwa w szkoleniach, kursach	18	21	6	0	5
• możliwość podnoszenia kwalifikacji w szkołach na uczelniach	23	20	0	0	7
• dostęp do doradców zawodowych	29	15	1	0	5
• możliwość uczestnictwa w subsydiowanych formach zatrudnienia finansowanych przez PUP	19	18	6	0	7

**Tabela 32. Opinie ekspertów dotyczące możliwości dostępu żon górników do różnych form aktywizacji zawodowej na lokalnym rynku pracy**

<i>Wskazania</i>	bardzo dobrze	dobrze	źle	bardzo źle	trudno powiedzieć
	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>
• możliwość uczestnictwa w szkoleniach, kursach	19	17	8	0	6
• możliwość podnoszenia kwalifikacji w szkołach na uczelniach	18	19	5	0	8
• dostęp do doradców zawodowych	25	18	2	0	5
• możliwość uczestnictwa w subsydiowanych formach zatrudnienia finansowanych przez PUP	18	18	7	0	7

**Tabela 33. Opinie ekspertów dotyczące możliwości dostępu wdów po górnikach do różnych form aktywizacji zawodowej na lokalnym rynku pracy**

Wskazania	bardzo dobrze	dobrze	źle	bardzo źle	trudno powiedzieć
	N	N	N	N	N
• możliwość uczestnictwa w szkoleniach, kursach	18	19	8	0	5
• możliwość podnoszenia kwalifikacji w szkołach na uczelniach	18	18	2	1	11
• dostęp do doradców zawodowych	28	15	2	0	5
• możliwość uczestnictwa w subsydiowanych formach zatrudnienia finansowanych przez PUP	18	18	7	0	7

Badani eksperci wypowiadali się również co do potencjalnych typów szkoleń, w których mogłyby wziąć udział córki i żony górników, a także – wdowy po tragicznie zmarłych górnikach. Zdaniem wyraźnej większości respondentów córki górników wezmą udział w szkoleniach prowadzonych w miejscu zamieszkania, szkoleniach wyjazdowych, jak i e-learningowych. Natomiast co do żon górników, to o ile badani eksperci instytucjonalni mówili, iż wezmą one udział w szkoleniach prowadzonych w miejscu zamieszkania, o tyle nie będą zainteresowane szkoleniami wyjazdowymi, czy e-learningowymi. Podobne opinie eksperci instytucjonalni wyrażali co do wdów po tragicznie zmarłych górnikach – czyli zdaniem respondentów chętnie wezmą udział w szkoleniach prowadzonych w miejscu zamieszkania, natomiast raczej nie będą zainteresowane udziałem w szkoleniach wyjazdowych, czy e-learningowych.



**Tabela 34. Opinie ekspertów dotyczące form kursów/ szkoleń, w jakich potencjalnie mogłyby wziąć udział córki górników, żony górników i wdowy po górnikach**

<i>Kategorie respondentek</i>	szkolenia prowadzone w miejscu zamieszkania		szkolenia wyjazdowe		szkolenia e-learningowe	
	<b>tak</b>	<b>nie</b>	<b>tak</b>	<b>nie</b>	<b>tak</b>	<b>nie</b>
• <b>córki górników</b>	45	5	39	11	39	11
• <b>żony górników</b>	50	0	11	39	11	39
• <b>wdowy po górnikach</b>	47	3	14	36	9	41

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że w opiniach ekspertów instytucjonalnych na reprezentowanych przez nich lokalnych rynkach pracy najłatwiej podjąć pracę w następujących zawodach:

- sprzedawca/ przedstawiciel handlowy,
- pracownik budowlany,
- kierowca z prawem jazdy kat. „córki”,
- fryzjer/ kosmetyczka,
- spawacz,
- pracownik produkcji.

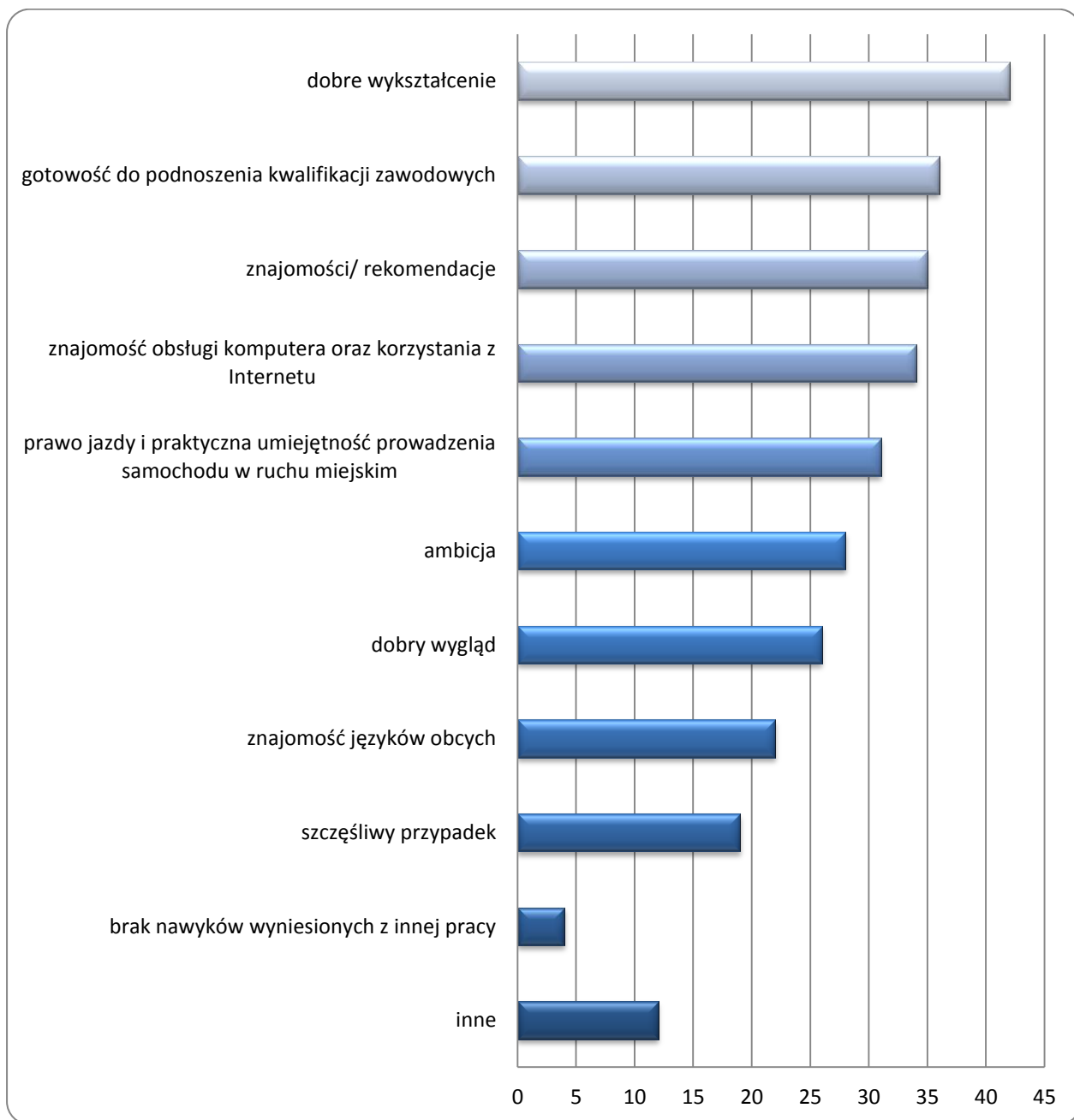
**Tabela 35. Zawody, w których w opiniach badanych ekspertów najłatwiej podjąć pracę na ich lokalnych rynkach pracy (N wskazań)**

Zawody	I wybór	II wybór	III wybór	suma
• sprzedawca/przedstawiciel handlowy	23	11	10	<b>44</b>
• pracownik budowlany	4	7	4	<b>15</b>
• kierowca z prawem jazdy kat. córki	1	1	7	<b>9</b>
• fryzjer/ kosmetyczka	3	2	4	<b>9</b>
• spawacz	3	2	3	<b>8</b>
• pracownik produkcji	3	1	2	<b>6</b>
• pracownik biurowy/ pracownik księgowości	0	4	1	<b>5</b>
• górnik	1	2	2	<b>5</b>
• pracownik gastronomii	0	5	0	<b>5</b>
• operator ciężkiego sprzętu budowlanego	2	1	1	<b>4</b>
• sprzętaczka	0	3	1	<b>4</b>
• operator ciężkiego sprzętu budowlanego	2	1	1	<b>4</b>
• operator wózka widłowego	0	2	2	<b>4</b>
• informatyk/ programista	4	0	0	<b>4</b>
• opiekun osoby starszej/niepełnosprawnej	1	0	2	<b>3</b>
• telemarketer	0	0	3	<b>3</b>
• tokarz-frezer	1	1	1	<b>3</b>
• elektryk	1	1	0	<b>2</b>
• krawcowa/szwaczka	1	1	0	<b>2</b>
• pracownik ochrony	0	1	1	<b>2</b>
• magazynier	0	1	1	<b>2</b>
• murarz	1	0	0	<b>1</b>
• manager	0	1	0	<b>1</b>
• lektor języka obcego	1	0	0	<b>1</b>
• prawnik	0	1	0	<b>1</b>
• lekarz	0	0	1	<b>1</b>

Natomiast czynnikami o kluczowym znaczeniu, które w opiniach respondentów w największym stopniu pomagają w znalezieniu pracy okazały się:

- dobre wykształcenie,
- gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- znajomości/ rekomendacje,
- znajomość obsługi komputera oraz korzystania z Internetu,
- prawo jazdy i praktyczna umiejętność poruszania się samochodem w ruchu miejskim.

**Wykres 13. Czynniki, które w opiniach badanych ekspertów w największym stopniu pomagają w znalezieniu pracy**



Większość respondentów (N=38) zauważyło zachodzące przeobrażenia roli kobiet w rodzinach górniczych. Do respondentów, którzy wskazali, że zauważyli zmiany związane z przeobrażeniami roli kobiet pochodzących ze śląskich rodzin górniczych skierowano pytanie o wskazanie tych zmian.

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że uczestniczący w badaniach eksperci najczęściej wskazywali na fakt, że więcej kobiet z rodzin górniczych ma świadomość prawną (N=21), są aktywne zawodowo i pracują (N=14). W dalszej kolejności mówiono o zmianie mentalności kobiet z rodzin górniczych (N=7), czy zwracano uwagę na fakt, że częściej kobiety te studiują (N=2).

Do badanych podmiotów skierowano także pytanie będące próbą identyfikacji tego, czy znają kobiety pochodzące z rodzin górniczych, które osiągnęły sukces na rynku pracy.

**Tabela 36. Podział respondentów z grupy ekspertów ze względu na to, czy deklarują znajomość kobiet z rodzin górniczych, które osiągnęły sukces**

<i>Wskazania</i>	N
• <b>tak</b>	27
• <b>nie</b>	13
• <b>trudno powiedzieć</b>	10
suma	<b>50</b>

Okazało się, że nieznaczna większość respondentów uważa, że znają kobiety pochodzące z rodzin górniczych, które osiągnęły sukces. Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że przede wszystkim opisywane przypadki związane były z faktem wykonywania pracy przez te kobiety (np. praca na stanowisku kierowniczym, czy nawet sam fakt zdobycia wyższego wykształcenia, czy znalezienia stałej pracy, jeden z respondentów identyfikując kobietę z rodziny górniczej, która odniosła sukces wskazał na kobietę prowadzącą działalność gospodarczą).

### 3.3. Podsumowanie

Podsumowując zgromadzony materiał empiryczny zgromadzony na podstawie badań zrealizowanych wśród 50 ekspertów instytucjonalnych z województwa śląskiego, którzy w dużej części zawodowo zajmują się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych można dojść do następujących wniosków:

- większość respondentów (60%) ocenia sytuację na swoim lokalnym rynku pracy jako złą i bardzo złą;
- większość respondentów (68%) uważa, że na obszarze woj. śląskiego są miasta/obszary, gdzie kobietom szczególnie trudno podjąć pracę;
- do tych obszarów/ miast, gdzie kobietom szczególnie trudno podjąć pracę zaliczono Świętochłowice, Bytom i Rudę Śląską;
- opinie respondentów dotyczące przyczyn niskich wskaźników aktywności zawodowej u kobiet ogniskowały się wokół następujących odpowiedzi - kobiety te nie są zainteresowane pracą - utrzymywane są przez mężczyzn pracujących w kopalniach (66%), kobiety te wolą zajmować się domem (58%), czy – kwalifikacje zawodowe kobiet pochodzących z rodzin górniczych nie przystają do oczekiwań pracodawców (50%) oraz kobiety te nie potrafią szukać pracy (50%);
- respondenci wypowiadając się na temat czynników/działań, które zwiększyłyby szanse kobiet wywodzących się ze środowisk górniczych (córki, żony górników i wdowy po tragicznie zmarłych górnikach), wskaźniki aktywności zawodowej u córek górników można podnieść dzięki motywowaniu ich do udziału we wszystkich działaniach aktywizacji zawodowej, pokazując inne wzorce, walcząc ze stereotypami (26%) oraz realizując szkolenia zawodowe dostosowane do potrzeb rynku pracy (18%);
- w opiniach badanych ekspertów instytucjonalnych z województwa śląskiego czynnikami, na które pracodawcy zwracają szczególną uwagę podczas poszukiwania nowych pracowników są kwalifikacje zawodowe, doświadczenie zawodowe oraz dyspozycyjność. W dalszej kolejności respondenci wskazywali na sposób prezentacji swojej kandydatury, specjalistyczne uprawnienia, czy wygląd

zewnątrzny. Natomiast z zaproponowanej listy kafeteryjnej badani najrzadziej wybierali płeć (to, że kandydat do pracy jest kobietą);

- w opiniach jedynie 7 respondentów (14%) na ich lokalnych rynkach pracy realizowane były projekty mające na celu wsparcie kobiet z rodzin górniczych w zakresie aktywizacji zawodowej;
- szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że w opiniach ekspertów instytucjonalnych na reprezentowanych przez nich lokalnych rynkach pracy najłatwiej podjąć pracę w następujących zawodach: sprzedawca/przedstawiciel handlowy, pracownik budowlany, kierowca z prawem jazdy kat. „córki”, fryzjer/ kosmetyczka, spawacz, pracownik produkcji;
- większość respondentów (N=38) zauważyło zachodzące przeobrażenia roli kobiet w rodzinach górniczych. Do respondentów, którzy wskazali, że zauważyli zmiany związane z przeobrażeniami roli kobiet pochodzących ze śląskich rodzin górniczych skierowano pytanie o wskazanie tych zmian;
- szczegółowa analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że uczestniczący w badaniach eksperci najczęściej wskazywali na fakt, że więcej kobiet z rodzin górniczych ma świadomość prawną (N=21), pracują (N=14). W dalszej kolejności mówiono o zmianie mentalności kobiet z rodzin górniczych (N=7), czy zwracano uwagę na fakt, że częściej kobiety te studiują (N=2).

## 4. BADANIE KOBIEC NIEAKTYWNYCH ZAWODOWO - ANALIZA WYWIADÓW SWOBODNYCH

---

### 4.1. *Dom – praca – model śląskiej rodziny*

Wielu socjologów zajmujących się rodziną śląską podkreśla w swoich pracach niezaprzeczalny związek pomiędzy domem i pracą w społecznościach górniczych. Z badań prof. Urszuli Swadźby wynika, że trzema podstawowymi wartościami charakterystycznymi dla społeczności śląskich są właśnie: praca, rodzina i religia.

#### ➤ Model rodziny

Rozpoczynając rozmowy z naszymi respondentkami poprosiliśmy je o **opisanie swojego domu rodzinnego**. W wielu wypowiedziach rysuje się obraz domu „ciepłego”, „szczęśliwego”, „kochającego”, „pełnego szacunku”, „dobrego”, „opartego na zaufaniu” (te słowa bardzo często występują w narracjach badanych kobiet), domu, w którym panuje „ład i porządek”.

Najczęściej opisywanym przez respondentki **modelem środowiska domowego** był dom o ściśle określonych rolach i obowiązkach domowników: „*Mój dom rodzinny był bardzo ciepły, rodzice wyznaczali nam konkretne zadania, które mieliśmy wykonywać, każdy był za coś odpowiedzialny. Byliśmy nagradzani za to, że coś zrobiliśmy dobrze, no i spotykały nas konsekwencje, jeśli czegoś nie zrobiliśmy. Istniała jakaś hierarchia, wszystko było ustalone, jasne. Ale to był do szczęśliwy. Byliśmy bardzo zadowoleni. To była duża rodzina, więc każdy z siebie dawał ile mógł, na ile go było stać. To działa także i*

*dziś – jest między nami taka więź, że trzymamy się razem*". Taki opis rodziny dominował przede wszystkim u respondentek z grupy wdów i żon górników, kobiet w wieku powyżej 45 lat, pochodzących często z rodzin wielodzietnych, w których dominującą rolę odgrywała niepracująca zawodowo matka. To matka w takich rodzinach była osobą, która przekazywała zasady i wartości postępowania, choć wiedzę o świecie najczęściej mężczyzna, ojciec lub dziadek: *„Zasady postępowania i normy przekazywała nam mama, z którą spędzało się więcej czasu, którą się obserwowało, gadało na różne tematy. Ale wiedzę o świecie to już tata, który po pierwsze miał większą wiedzę, a po drugie obracał się w szerszych kręgach niż mama*".

W sytuacji gdy oboje rodzice pracowali, wspólnie dzielili role wychowawcze i te związane z obowiązkami wynikającymi z prowadzenia domu: *„W moim domu rodzinnym nie było podziału ról, bo mama i ojciec pracowali, tak że tym domem zajmowali się wspólnie. Kto przyszedł wcześniej z pracy, ten przygotowywał obiad. Potem także ja lub brat, kto był wcześniej zabierał się za prace domowe*".

W rodzinach wielopokoleniowych role rodziców przejmowali często dziadkowie. Role matki spełniała wówczas babcia, szczególnie te wychowawcze: *„Dziadek pracował, babcia zajmowała się domem, oboje rodzice pracowali. Dlatego w dzieciństwie bliżsi mi byli dziadkowie, bo byli na co dzień w domu*". Stała obecność dziadków wpływała także na postfiguratywny przekaz norm, wzorów zachowań i wartości w rodzinach. To dziadek był często autorytetem, który przekazywał wiedzę o świecie. W wielu narracjach pojawia się wręcz idealistyczny obraz dziadka: *„Dziadek to był człowiek, który wiedział wszystko, umiał się znaleźć w każdej sytuacji, w każdym miejscu, nigdy nie widziałam żeby się zdenerwował. To jest człowiek, który na całe życie pozostał mi w pamięci jako ideał człowieka*".

Badane kobiety podkreślały także **różnice pomiędzy ich domem rodzinnym, a współczesnymi domami**: *„Mój dom rodzinny? Na pewno było lepiej niż to, co mają teraz młodzi. Było dużo weselej, więcej się spotykaliśmy. Więcej było życzliwości od sąsiadów, od rodziny. W tej chwili jest rywalizacja. Rywalizacja jest, bo ty masz to, to ja muszę mieć coś lepszego. Nieżyczliwość jest duża i to także w rodzinach*".



Zapytaliśmy także nasze respondentki o to, jakie **zasady postępowania wdrożone w rodzinnym domu** okazały się dla nich przydatne w dorosłym życiu. Wymienione zasady można podzielić w zasadzie na trzy grupy: odnoszące się do pracy, rodziny oraz te, które mają szerszy, ogólnoludzki i osobowościowy charakter.

W pierwszej grupie znalazły się takie cechy jak: solidność, punktualność, wywiązywanie się z powierzonych zadań, pracowitość, systematyczność, zaradność.

Niemniej ważne dla badanych pań były cechy wyniesione z rodzinnego domu, takie jak: dbałość o rodzinę, rodzinność, szacunek dla starszych, szacunek dla rodziców, wspólne świętowanie, kultywowanie rodzinnych tradycji, tradycyjne wychowanie w karności, dbałość o dom.

Respondentki często wskazywały także, że zasadami, cechami ukształtowanymi w nich przez dom rodzinny są: tolerancyjność, otwartość, wrażliwość, empatyczność, wewnętrzny spokój, szczerłość i dążenie do celu.

A czym jest dla respondentek „**śląska rodzina**”? Jak rozumieją to pojęcie? Co ono dla nich znaczy?

Analizując wypowiedzi badanych kobiet można stwierdzić, że dominują dwa główne rozumienia tego pojęcia. Pierwsze z nich odnosi się do **jednoznacznie określonego podziału ról domowych**, szczególnie pomiędzy kobietą i mężczyzną: *„Śląska rodzina to tradycyjny model górniczej rodziny, to pracujący w kopalni mąż, niepracująca zawodowo żona i dzieci. Istotną cechą jest także rodzinność. Dzięki rodzinom tutejsi ludzie przetrwali wiele kryzysów”*. Zdaniem respondentek taki model rodziny do dziś istnieje, choć zmiany współczesnego świata nie zawsze pozwalają na zachowanie go w „czystej” postaci. Jedna z respondentek zwróciła uwagę na kilka innych, jej zdaniem charakterystycznych cech śląskiej rodziny, wynikających z podziału ról, ale także z cech osobowych małżonków, ich odpowiedzialności wobec siebie i względem dzieci: *„Taki model rodziny nadal istnieje. To mąż, który bardzo mocno dba o dom, chroni ten dom z całej siły, robi wszystko aby jego żona była szczęśliwa, dba o swoje dzieci, są dla niego*

przyszłością, dba o nie jak może. W zasadzie w śląskim domu kobieta nie pracuje, aczkolwiek na dzień dzisiejszy trudno już o takim domu mówić. Ja go pamiętam z trochę wcześniejszych czasów i to jest bardzo szczęśliwy dom. Dom, w którym nie ma przekleństw nie ma patologii, taki prawdziwy śląski dom. Śląski dom jest ciepły, zadbane, wysprzątany, pielęgnuje się święta i rocznice. Pamiętają o nich wzajemnie małżonkowie. Kiedyś spotkałam się z tym, że mąż innej osoby nie wiedział kiedy jest ich rocznica ślubu, albo kiedy urodziły się dzieci. Ale to nie był śląski mąż..”. Większość badanych stwierdza jednak, biorąc pod uwagę współczesne uwarunkowania ekonomiczne i sprowadzając definicję śląskiego domu do ról kobiety: „To już zanika. Teraz kobiety chcą lub muszą pracować, bo jedna pensja nie wystarcza żeby utrzymać cały dom. W tej chwili byłoby ciężko, szczególnie jak są w rodzinie dzieci, nie jedno, nie dwa”.

Drugie rozumienie „śląskiej rodziny” występujące wyraźnie w wypowiedziach respondentek odnosi się do **warstwy kulturowej**. Dla nich śląska rodzina to religia („Ślązacy zawsze byli wierni Bogu”), śląskie tradycje kultywowane w domu, zwyczaj gwara, śląska kuchnia. Jedna z pań stwierdziła krótko: „Śląska rodzina to katolicyzm, tradycje śląskie, to, że w jednym domu są dzieci, rodzice i dziadkowie w kupie, przywiązani do miejsca, do domu. Takie więzy plus gwara”. Jednocześnie ta sama osoba zakończyła swoją wypowiedź zdaniem: „Ale to już przeszłość, teraz rodziny są mniejsze”. Taki obraz śląskiej rodziny, nawet gdy już nie jest obecny w rodzinach respondentek („ciężko to utrzymać”) jawi się w wypowiedziach badanych kobiet jako pewien wzór, mit, przekazany najczęściej przez dziadków: „Śląska rodzina to tak się kojarzy, że w niedzielę i we wszystkie święta do kościoła. Uroczystości, urodziny, śluby, to trzeba obchodzić całą rodziną. Nawet wspólne obiady niedzielne, „czerwona kapusta”, itd. U mnie w domu tak jest, niedzielny wspólny obiad musi być, rolady, kluski. Jakieś świętowanie urodzin też musi być”.

Zdaniem innej kobiety (wdowy po górniku) w społecznościach tworzonych przez śląskie rodziny dodatkową charakterystyczną cechą jest silna więź sąsiedzka. Ma to szczególne znaczenie w sytuacjach trudnych: „Jak jest ciężko, sąsiedzi pomogą. Kiedy zmarł mąż troskliwie się mną opiekowali, przychodzili, pytali, jeszcze do dzisiejszego dnia. Wszyscy chcieli pomóc i jakby mogli to ten ból w częściach by na siebie przyjęli”.

Warto w tym miejscu przytoczyć jeszcze jedną wypowiedź, podkreślającą, że o istocie śląskiej rodziny stanowi **więź naturalna**: „*Śląska rodzina to ludzie urodzeni na Śląsku. Rodzimy się na Śląsku, to już jesteśmy tymi Ślązakami. Teraz to już może nie jest tak, jak było kiedyś z tymi potrawami śląskimi, z tą „godką śląską”. Teraz to już raczej wszyscy inaczej rozmawiają i dzieci w szkole też. Ja czuję się Ślązaczką i w ogóle podoba mi się ten nasz Śląsk. I ta śląska rodzina to jest przede wszystkim górnicza rodzina. Rodziny tych, którzy pracowali w kopalniach (pracowali, a nie pracują! – B.P.), to były najbardziej śląskie rodziny. Tam było najwięcej tej „godki” i „wodzionki”.* Inna respondentka stwierdziła krótko: „*No, jesteśmy ze Śląska, to jesteśmy Ślązakami, nasze rodziny to śląskie rodziny. Chociaż mąż nie pracuje w górnictwie, to jesteśmy, to czujemy się Ślązakami*”.

W wypowiedziach badanych pań dominuje pogląd, że choć ich rodzice kładli mocny **nacisk na kształcenie**, na zdobycie wykształcenia, to decyzja w sprawie kierunku i dalszej ścieżki zawodowej należała do nich samych: „*Nie nalegali na konkretne wybory, ale naciskali żeby być wykształconą i czytaną osobą*”. Zdaniem respondentek rodzice, dla których zdobycie wykształcenia, zwłaszcza wyższego, było przepustką do podniesienia własnej pozycji społecznej, często nakłaniali je do zdobycia wykształcenia w celu osiągnięcia wyższego statusu społecznego niż ich własny: „*Mój tata bardzo chciał abym skończyła studia, żebym miała lepiej w życiu niż on*”. Według badanych to kobiety powinny same decydować o swojej karierze zawodowej.

**Czy można pogodzić pracę zawodową z życiem rodzinnym?** Zdaniem większości respondentek, tak, choć nie jest to łatwe. Na trudności, które temu towarzyszą zwróciła uwagę jedna z pań: „*Kobietom we współczesnym świecie trudno pogodzić życie zawodowe z prywatnym. Brak elastyczności w środowisku pracy, problemy ze znalezieniem miejsca w żłobku i przedszkolu, przekonanie pracodawcy, że kobieta jest pracownikiem drugiej kategorii to główne problemy pracujących kobiet*”. Ta sama respondentka dodała jednakże kończąc swą wypowiedź: „*Ale kobieta siedząca w domu czuje się niespełniona, niepotrzebna, czasem pewnie wykorzystywana, przytłoczona monotonią. Kobieta pracująca ma co prawda więcej obowiązków, jednakże niezależność którą odczuwa jest bezcenna*”. Tego ostatniego stanowiska nie podzielają wszystkie nasze respondentki. Dla

wielu z nich pozostanie w domu i nie podejmowanie pracy zawodowej niesie z sobą także korzyści.

Spróbowaliśmy zatem zestawić argumenty za podjęciem przez kobiety pracy zawodowej oraz za pozostaniem w domu.

**Korzyści, jakie płyną z podjęcia przez kobietę aktywności zawodowej są wedle respondentek dwojakie.** Po pierwsze **zyskuje sama kobieta:** ma większy krąg znajomych, działa w szerszych kręgach społecznych, środowisko pracy wymusza na niej konieczność „dbania o siebie” (co nie oznacza, że kobieta pozostająca bez pracy jest niezadbana), praca zgodna z wykształceniem i własnymi zainteresowaniami pozwala na rozwijanie i realizację pasji, aktywna zawodowo kobieta buduje swoją ścieżkę kariery. Po drugie **zyskuje środowisko domowe:** większy budżet pozwala na lepszy standard życia i zapewnienie sobie i dzieciom wielu dóbr i usług, z których nie można skorzystać przy ograniczonych środkach w domowym budżecie. Jedna z respondentek tak wypowiedziała się na ten temat: *„Plusem tego, że kobieta jest aktywna zawodowo jest rozwój i realizacja jej pasji, bo zakładam, że jeśli jest aktywna zawodowo, to chce być aktywna zawodowo, a więc chce się realizować, czyli rozwija swoje pasje, zainteresowania, doświadczenia i tym samym spełnia się”.*

Są jednak, zdaniem respondentek, także minusy podjęcia przez kobietę pracy zawodowej: *„Druga strona medalu jest taka, że jeśli jest to rodzina z dziećmi, to rola matki może być zaniedbywana. Kobieta, która pracuje ma mniej czasu aby poświęcić się rodzinie”.*

Ten ostatni argument był najczęściej przywoływany przez kobiety będące zwolenniczkami **pozostania w domu i nie podejmowania aktywności zawodowej.** Jedna z pań stwierdziła: *„Są pewnie takie osoby, które powiedzą, że jeżeli się nie zrealizowały zawodowo, to są nieszczęśliwe. Ja o sobie czegoś takiego powiedzieć nie mogę. Może dlatego, że kiedyś pracowałam i to ... nie tak. Do szczęścia potrzebne są człowiekowi różne rzeczy, nie tylko praca. Praca to tylko jeden z elementów. Plusem podjęcia pracy jest to, że jeśli na przykład coś się ze związkiem małżeńskim wydarzy, co się zdarza, a kobieta nie pracuje, to kobieta zostaje na lodzie. Kobiety pracujące często też mówią, że*

*nie pamiętają już jak to było kiedy miały małe dzieci, że pewien etap życia im uciekł.. I co z tego, że są prezesami firmy, skoro brak silnej więzi z dziećmi w dzieciństwie skutkuje tym, że kiedy dzieci dorosną dzwonią tylko w święta. Te kobiety naprawdę są nieszczęśliwe”. Takie doświadczenie „opuszczonego” przez pracującą matkę dziecka może w przyszłości skutkować postawą wobec pracy: „Moja mama nas zostawiała jak szła do pracy. Gdzieś mi brakowało tej więzi emocjonalnej z mamą przez dotychczasowe życie. To tak zawsze było, że nie umiałam z nią nawiązać relacji. Ja sama chciałabym żeby moje dziecko miało we mnie oparcie. Korzyścią z tego, że kobieta pozostaje w domu nie podejmując pracy zawodowej są szczęśliwe, dopieszczone, kochane dzieci”.*

A zatem czas poświęcony rodzinie, dbałość o wychowanie dzieci, budowanie głębokich więzi z nimi w okresie dzieciństwa, dbałość o dom (czystość i porządek) to główne argumenty za nie podejmowaniem pracy zawodowej przez kobietę.

#### ➤ **Rola edukacji i wykształcenia**

Jedną z interesujących nas kwestii była także **poglądy rodziców respondentek na kształcenie dzieci**, wybór zawodu. Kobiety, niezależnie od wieku, podkreślały, że z jednej strony rodzice kładli duży nacisk na uzyskanie przez nie wykształcenia, które gwarantowałoby im pracę i wygodne życie, z drugiej wybór ścieżki kształcenia pozostawiali swoim dzieciom: „Oczywiście, rodzice chcieli, abyśmy się kształcili. To był dla nich priorytet. Z biegiem czasu i my się do tego przyzwyczailiśmy i też było to dla nas najważniejsze”; „Rodzice chcieli żebyśmy były wykształcone, ja i siostra, ale nigdy nie kazali nam wybierać czegoś, czego sami chcą, co nam sugerowali. Miałyśmy wolność wyboru zarówno jeśli chodzi o kierunek, jak i o szkołę. Naciskali jedynie, aby była to dobra szkoła, a nie pierwsza lepsza”. W niektórych przypadkach, jak twierdzą badane kobiety, było to wbrew domowej tradycji: „Ojciec uważał, że dzieci powinny się kształcić i że źle jest, że na Śląsku się uważa, że najlepiej jest by jak najszybciej poszły do pracy. Sam pracował fizycznie i wiedział na co może liczyć w pracy ktoś, kto nie jest wykształcony. Dlatego uważał to za złą metodę na życie. Uważał, że należy się wyedukować, a potem

*dopiero iść do pracy*". Inna respondentka dodała: *„To było w domu na pierwszym miejscu, żeby było wykształcenie, a potem dopiero zakładać rodzinę”*.

Z relacji szczególnie młodszych respondentek wynika, że w większości ich rodzin panował pogląd, że zarówno mężczyźni jak i kobiety powinni dążyć do zdobycia wykształcenia: *„Moi rodzice uważali, że kobieta powinna mieć swoje wykształcenie i realizować się w życiu zawodowym, nie zaniedbując przy tym rodziny. Jedno drugiemu nie przeszkadza. Mimo upływu czasu uważam, że to było bardzo rozsądne podejście, że to wszystko stanowi jedną całość, wszystko można poukładać jak się chce”*.

Jedna z respondentek, wdowa po górniku, przywołała także odmienną opinię: *„Mój ojciec uważał, że kobiety nie powinny się kształcić. Teraz z perspektywy własnych doświadczeń uważam, że to złe podejście. Uważam, że kobiety powinny się kształcić. Nawet nie po to by robić karierę, ale aby były bardziej oświecone, otwarte, aby mogły sobie później radzić w życiu, bo czasami zostają same i wtedy jest problem”*.

Dla wielu respondentek, szczególnie tych powyżej 45 lat, wykształcenie to przede wszystkim zawód. Większość z nich ukończyła zasadnicze szkoły zawodowe. O wyborze takiego typu szkoły zdecydowały przede wszystkim względy praktyczne („konkretny fach w ręku”), zbyt skromna sytuacja finansowa rodziców i niemożność dalszego kształcenia, chęć wczesnego finansowego usamodzielnienia się, czasem także niemożność przełamania stereotypów, które funkcjonowały w ich rodzinach: *„Moi rodzice chcieli abym skończyła szkołę zawodową. Mówili mi: lepiej idź do zawodówki, skończysz szkołę, będziesz miała zawód. Kiedy chciałam iść do ogólniaka mówili mi: nie chodź tam, skończysz ogólniak i będziesz jak „rozpierzieniec”, nie będziesz miała zawodu”*.

Kobiety we wspomnianej grupie wiekowej podkreślają wagę wykształcenia we współczesnym świecie, nakłaniają swoje dzieci do kształcenia na poziomie wyższym, ale jednocześnie dostrzegają fakt, że inaczej niż wówczas kiedy same były u progu podjęcia aktywności na rynku pracy, dziś wykształcenie nie gwarantuje zatrudnienia. Jedna z respondentek w wieku powyżej 45 lat, posiadająca wyższe wykształcenie, przywołując swoje własne doświadczenia na rynku pracy, tak scharakteryzowała obecną sytuację: *„Wykształcenie? Jak najbardziej! Ale powiedzenie: ucz się, bo wykształcenie da Ci pracę,*

*dziś niekoniecznie jest zgodne z prawdą. Doszłam teraz do wniosku, że gdybym skończyła zawodówkę, byłabym fryzjerką, kosmetyczką, to nie bałabym się o pracę. A mówili mi: ucz się, skończysz studia, to będziesz miała pracę. Guzik prawda! Skończyłam studia, jedno, drugie, zdałam certyfikat państwowy z języka, ale to nic nie daje. Każdy patrzy ile mam lat, a nie to co umiem”.*

## **4.2. Wartości i cele życiowe**

Jednym z istotnych elementów naszego badania było pytanie o wartości i cele życiowe badanych kobiet. Zapytaliśmy także nasze respondentki o to, czy ich zdaniem wiedza i edukacja dają perspektywę dobrego życia.

Zacznijmy analizę zebranego materiału od tej ostatniej kwestii.

Badane kobiety zgodnie twierdzą, że wiedza i edukacja daje perspektywę dobrego życia, choć w obecnych czasach go nie gwarantuje. Szczególnie starsze respondentki zwracały uwagę, że kiedyś owszem tak było, ale te czasy odeszły już w niepamięć: *„Kiedyś jak się skończyło studia, to zawsze praca była pewna i dobrze płatna. Teraz tego już nie ma”*. Niezależnie jednak od wieku podkreślają fakt, że edukacja i wiedza poszerzają horyzonty, a tym samym dają o wiele więcej możliwości: *„Dobrze jest jeśli człowiek jest wykształcony, bo edukacja to poznawanie świata, ciekawość, spełnianie siebie, realizacja pasji. To wszystko się ze sobą wiąże. Człowiek więcej od siebie chce, ma szerszy horyzont, a przez to mądrość życiową, a to się bardzo przydaje”*, *„Wiedza i edukacja są niezbędne do godnego, a co za tym idzie dobrego życia, daje szansę ambitnym osobom, wymaga jednak chęci i ogromnego samozaparcia.*

Respondentki, szczególnie te w młodszych przedziałach wiekowych zwracają uwagę, że obecnie ukończenie studiów nie gwarantuje miejsca na rynku pracy. Przyczyn tego zjawiska upatrują z jednej strony w nieadekwatności i niedostosowaniu programów studiów do wymagań w miejscu pracy. Młoda kobieta, która ukończyła w ostatnim roku

studia wyższe stwierdziła: „Owszem wiedza i edukacja dają perspektywę lepszego życia, ale moim zdaniem system kształcenia wyższego w Polsce jest bardziej nastawiony na teorię niż praktykę”. Z drugiej strony dzisiejszy sukces na rynku pracy wedle naszych respondentek gwarantuje nie wykształcenie, a doświadczenie i kontakty: „Kiedyś mi się wydawało, że tak, ale teraz wydaje mi się, że wiedza i edukacja są na drugim planie, a liczy się najbardziej doświadczenie. Dowodem na to są ludzie, którzy nie będąc po studiach potrafią osiągnąć wysoką pozycję zawodową. Ludzie po studiach nie mają pracy lub pracę za grosze. Co im więc pozostaje? Wyjechać za granicę”.

Warto także zwrócić uwagę na fakt, że młodsze respondentki, szczególnie te w przedziale wiekowym 18-24 oraz 25-34 mają świadomość, że proces zdobywania wiedzy i kwalifikacji to proces trwający w zasadzie przez całe życie (*life-long-learning*). Częściej niż kobiety w starszym wieku przejawiają gotowość do uczestnictwa w kursach, zarówno tych podnoszących ich kompetencje cywilizacyjne jak kursy komputerowe, nauka języka, jak tych związanych z rozszerzeniem kompetencji zawodowych.

Zapytaliśmy także nasze respondentki, co jest dla nich najważniejsze w życiu. Otrzymane odpowiedzi można podzielić przede wszystkim na te, które dotyczą samych respondentek, ich samorealizacji, jak i te które związane są z bezpieczeństwem i szczęściem rodziny. Ważne miejsce w hierarchii wartości badanych kobiet zajmuje także praca.

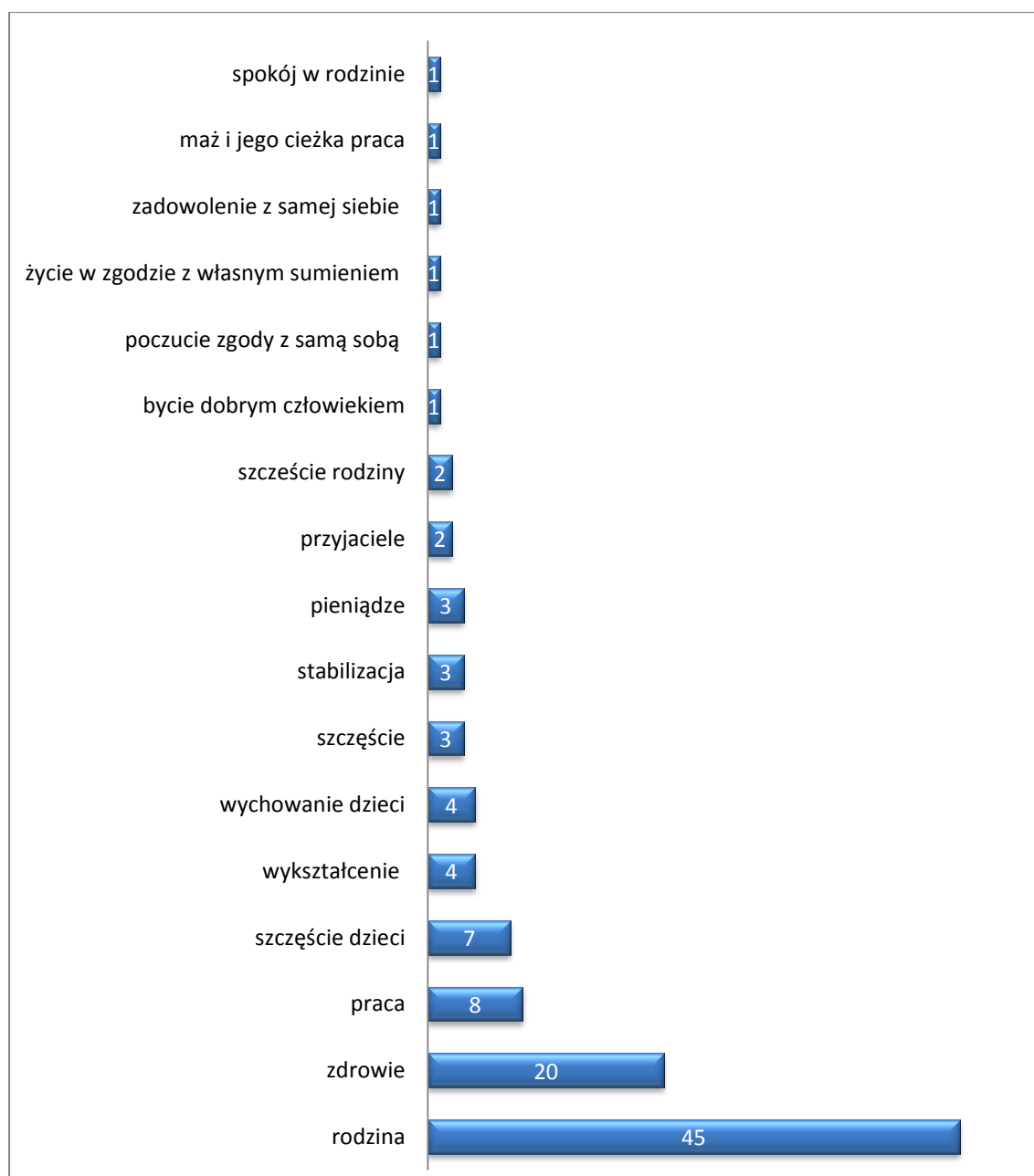
Generalnie wskazane wartości można podzielić na trzy kategorie:

- **wartości związane z indywidualnymi cechami samych kobiet** (bycie dobrym człowiekiem (1), poczucie zgody z samą sobą (1), zadowolenie z samej siebie (1), życie w zgodzie z własnym sumieniem (1));
- **wartości dotyczące samych respondentek i ich społecznych kontaktów:** wykształcenie (4), miłość (3), szczęście (4), zdrowie (20), przyjaciele (2);
- **wartości związane z rodziną:** rodzina (45), mąż i jego ciężka praca (1), szczęście dzieci (7), szczęście rodziny, najbliższych (2), zgoda w rodzinie (4), wychowanie dzieci (4), bezpieczeństwo najbliższych (3), spokój w rodzinie (1), stabilizacja (3), pieniądze (3), praca (8);



Zdecydowanie najczęściej **wymienianą przez badane kobiety wartością** była **rodzina** (45 wskazań, 38,2%), a następnie **zdrowie** (20 wskazań, 16,9%), na trzecim miejscu znalazła się **praca** (8 wskazań, 6,8%) i **szczęście dzieci** (7 wskazań, 5,9%). Respondentki miały możliwość wymienienia tylko jednej najważniejszej wartości.

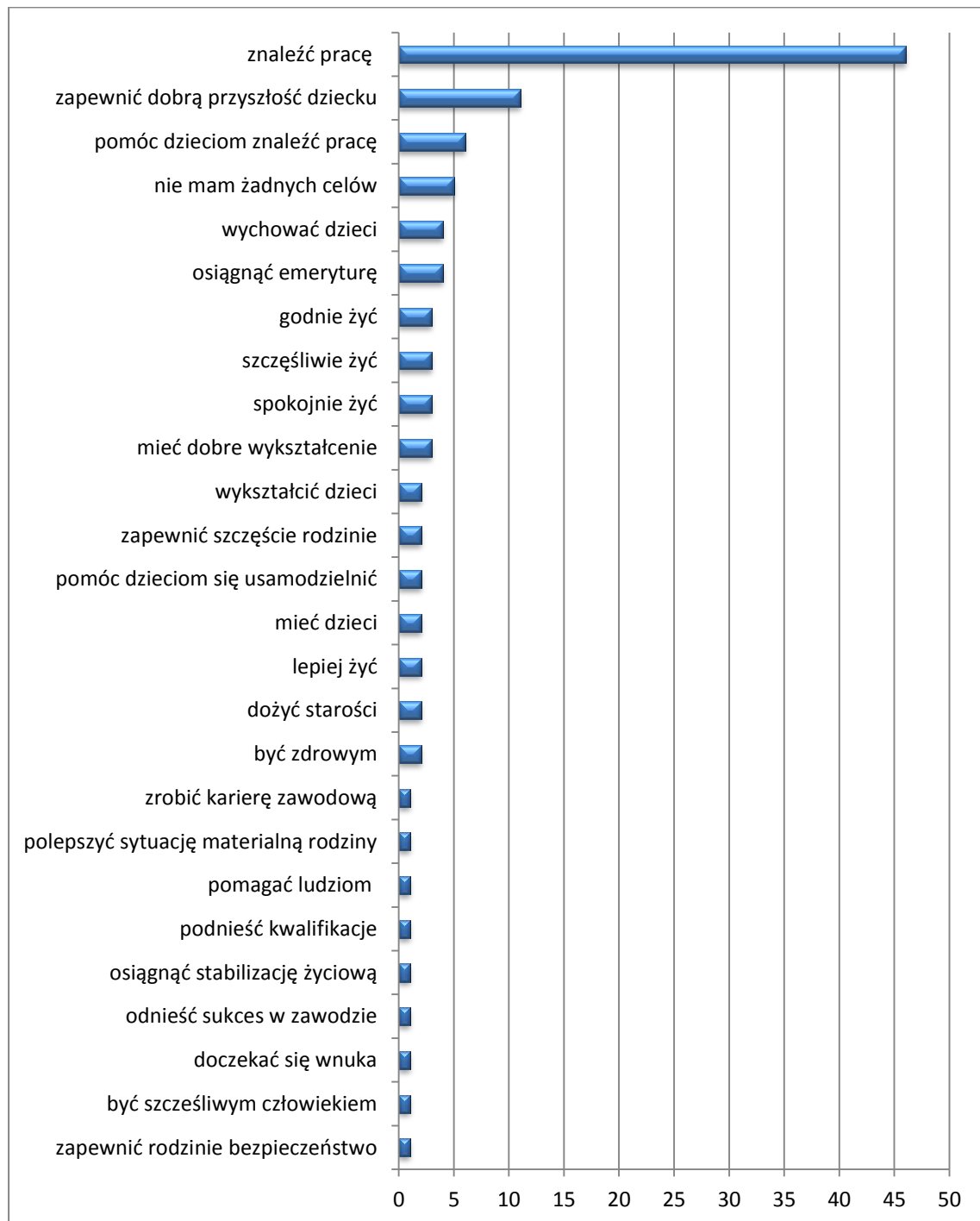
**Wykres 14. Hierarchia wartości badanych kobiet (badanie IDI)**



A co nasze panie chciałyby osiągnąć w najbliższej przyszłości? Dominującym celem na przyszłość dla wszystkich badanych jest **znalezienie pracy** (46 wskazań). Dla młodszych respondentek często powtarzającą się jest sekwencja: skończyć szkołę/studia - znaleźć pracę - założyć rodzinę, dla starszych respondentek, posiadających już rodziny istotnym celem na przyszłość jest wychowanie i wykształcenie dzieci, ich dobro i przyszłość, a także pomoc w znalezieniu dla nich pracy. Wiele z badanych marzy o dobrym, szczęśliwym i dostatnim życiu oraz osiągnięciu emerytury przez siebie i męża.

W wypowiedziach części pań, szczególnie wdów górniczych, widoczny jest pesymizm: „nie mam już żadnych celów”, „nie chcę być obciążeniem dla dzieci”, „nie mam już żadnych celów, wszystko runęło w jeden dzień”, ale i nadzieja: „chciałabym pokonać lęk po tym, co się stało”. Kobiety te potrzebują, jak sądzimy, profesjonalnego psychologicznego wsparcia. Częściowo takiego wsparcia udziela środowisko wdów górniczych skupionych wokół Fundacji Rodzin Górniczych. Hierarchię celów badanej grupy prezentuje kolejny wykres.

**Wykres 15. Hierarchia celów badanej grupy kobiet (badanie IDI)**



### **4.3. Biografie zawodowe badanych**

Podstawową różnicą w sytuacji kobiet na rynku pracy - w porównaniu z mężczyznami – jest ich mniejsze uczestnictwo w pracy zawodowej. Nieprzerwanie od 1992 r. kobiety powyżej 15 roku życia cechowały niższe stopy aktywności zawodowej niż mężczyźni, oraz niższe stopy zatrudnienia.

Według programu monitorowania regionalnego rynku pracy przygotowanego pod egidą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w 2010 roku kobiety, choć stanowią większość ogółu mieszkańców regionu, są mniejszością wśród aktywnych zawodowo. Istnieje ścisły związek między płcią a zatrudnieniem w określonych grupach zawodowych: kobiety dominują w ochronie zdrowia, edukacji, szeroko rozumianych usługach, pracach biurowych (specjaliści, technicy i inny personel średni) i pracach prostych; pozostałe grupy zawodowe są zdominowane przez mężczyzn. Kobiety nadal stanowią większość ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w województwie śląskim.

Jednym z czynników wpływających na niską aktywność zawodową kobiet (w ich opinii) jest nieopłacalność podejmowania pracy. Przy podejmowaniu decyzji kandydatki biorą pod uwagę możliwość korzystania z różnych świadczeń i oferowane im niskie wynagrodzenie (będące często wypadkową niewystarczających kwalifikacji, braku doświadczenia i wysokich kosztów pracy).

Respondentki uczestniczące w badaniu mają za sobą różnorodne doświadczenia zawodowe. czynnikami różnicującymi ich funkcjonowanie na rynku pracy są:

- wiek,
- wykształcenie,
- sytuacja rodzinna,
- czas pozostawania bez pracy

Środowisko pracy prezentowane w wypowiedziach indagowanych to najczęściej niewielkie sfeminizowane zespoły pracownicze związane z usługami (bar, restauracja, kawiarnia, sklep). Respondentki w swoich wypowiedziach charakteryzujących miejsce pracy podkreślają solidarność w zespole, dobre doświadczenia we współpracy (wymienialność na stanowiskach), przyjazną atmosferę. Dla wielu badanych okres pracy zawodowej to czas miniony, kojarzony z młodością, okresem przed zamążpójściem i urodzeniem dzieci:

*„ja za panienki pracowałam w kawiarni, a potem (po ślubie) zostałam w domu, przyszły dzieci...”*

Obraz relacji pracowniczych z minionego okresu (od kilkunastu do nawet kilkudziesięciu lat) jest najczęściej idealizowany, charakteryzowany pozytywnie i aprobowano; relacje pomiędzy przełożonym a zwierzchnikiem oparte były wówczas na zaufaniu, przekazywano sobie wiedzę i dzielono doświadczeniem. W opisie brakuje sytuacji konfliktowych, problemów typowych dla gospodarki nakazowo-rozdzielczej. Charakterystyki doświadczeń zawodowych są niejednokrotnie przeciwstawiane obecnej sytuacji w środowisku pracy. Zdaniem respondentek dziś te relacje są trudne, pełne agresji i zazdrości i zakłamania. Dominuje egoizm, indywidualizm i konfrontacja – praca jest nieustanną walką o stanowisko i pieniądze. Warto zaznaczyć, iż znaczna część respondentek od wielu lat nie zetknęła się bezpośrednio ze środowiskiem pracy, zatem wiedza o obecnych relacjach pracowniczych jest zasłyszana środowiskowo lub pochodzi z przekazów medialnych.

Wśród badanych wdów i matek występuje także grupa osób o bogatszym i dłuższym stażu pracy. Panie te, z reguły lepiej wykształcone (wykształcenie średnie) pracowały najczęściej na stanowiskach biurowych. Ich doświadczenia zawodowe są bardziej zróżnicowane, a opisy relacji zawodowych wskazują na szerszą refleksję, co do mechanizmów gospodarczych i społecznych. Przerwa w zatrudnieniu często była spowodowana macierzyństwem. Powrót do pracy po kilku (kilkunastu) latach był już niemożliwy z powodu likwidacji firmy, stanowiska czy dezaktualizacji wiedzy i umiejętności.

Część respondentek podejmowała w ostatnich latach próby powrotu na rynek pracy. Najczęściej były to prace sezonowe lub zastępstwa. Zebrane w ten sposób doświadczenie potwierdza ten obraz: *„pracowałam kilka miesięcy w piekarni, na zastępstwie... wszystko trzeba było robić szybko, praca na zmiany... płacili grosze i poganiali”*. Ich kwalifikacje kiedyś wystarczające, były negatywnie weryfikowane przez rynek najczęściej już na etapie naboru.

Respondentki z najmłodszego pokolenia – córki górników, swoje doświadczenia zawodowe ograniczają najczęściej do praktyk zawodowych lub studenckich, staży czy wyjazdów zagranicznych w okresie wakacji. Są zdecydowanie lepiej wykształcone, łatwiej niż ich mamy aklimatyzują się w środowisku zawodowym, choć nie zawsze akceptują współczesne realia. Ich wiedza teoretyczna nabyta podczas szkoły czy studiów jest nieprzydatna (lub niewykorzystywana), nie zawsze też starsi pracownicy są skłonni dzielić się swoim doświadczeniem. Choć są aktywne i często zainteresowane wykonywanymi obowiązkami, mają świadomość nikłych szans na zatrudnienie po odbyciu stażu czy praktyki. Ich doświadczenia pokoleniowe są związane wyłącznie z gospodarką wolnorynkową, mają więc świadomość konieczności rywalizacji i „konkurencyjnej walki” w środowisku zawodowym.

Kolejnym poruszonym zagadnieniem był wpływ płci na sposób zarządzania i organizacji pracy. Respondentki niezależnie od kategorii i wieku nie dostrzegają znaczącego wpływu płci na sposób zarządzania i organizacji pracy: *„to zależy od człowieka; raczej nie ma różnicy, kto rządzi mężczyzna czy kobieta”*. Zdarzały się również opinie bardziej jednoznaczne: *„bardziej mi się z mężczyznami lepiej pracuje; są bardziej tolerancyjni,; Kobiety lepiej zarządzają, poświęcają się do końca”*. W wypowiedziach brak przykładów opisujących dobre lub złe praktyki zarządcze przez pryzmat płci, kilkakrotnie jedynie wskazywano na nadreprezentatywność w kadrze managerskiej, co związane było ze specyfiką branży (górnictwo, średni personel medyczny, usługi opiekuńcze – żłobki czy przedszkola). W dziedzinach sfeminizowanych kobiety pełnią funkcje kierownicze, zaś w branżach męskich – mężczyźni.

Ocena pracownika w opinii respondentek powinna oscylować wokół trzech zakresów pojęciowych:

- **wiedza** – *„wykształcenie to jest podstawa;; wdraża coś nowego, uczy się; dokształca się na bieżąco; wie, co ma robić i jak”*
- **umiejętności** - *„jakie ma doświadczenie na tym stanowisku; jak sobie radzi na danym stanowisku; kompetencje, czy potrafi pracować z innymi, zarządzać ludźmi; umie obsługiwać sprzęt; czy potrafi pracować na różnych stanowiskach”*
- **postawa** - *„uczciwość to podstawowa cecha w pracy z ludźmi, punktualność, czy potrafi należycie wywiązywać się ze swoich obowiązków; powinien być lojalny wobec kolegów i koleżanek; musi być sumienny; szczerść jest ważna w pracy; wydajność”*

Zaprezentowany powyżej katalog cech był powielany w większości wypowiedzi.

Dominowały cechy osobowościowe, **indagowane sporadycznie wskazywały efektywność i wydajność, jako cechy priorytetowe w ocenie pracownika.**

Generalnie jednak (mimo różnego rozłożenia akcentów) wypowiedzi te korespondują z cechami najbardziej cenionymi przez pracodawców. Badania dowodzą, iż pracodawcy najbardziej cenią pracownice zaangażowane, osiągające wysoką jakość pracy, lojalne i wykształcone. Warto zaznaczyć, iż respondentki praktycznie nie wymieniały dyspozycyjności, cechy szalenie istotnej dla polskiego pracodawcy a nieobecnej w doświadczeniach pracowniczych części badanych.

W wypowiedziach wskazywano również na dysproporcję pomiędzy deklarowanymi a rzeczywistymi kryteriami oceny pracownika. Według części badanych w dzisiejszym środowisku pracy pogarszają się relacje pomiędzy pracownikami, zanika poczucie wzajemnej lojalności, uczciwości, pojawia się niezdrowa rywalizacja związana z chęcią zachowania stanowiska pracy czy otrzymania korzyści finansowej. Nierówność między popytem a podażą na pracę doprowadza - zdaniem respondentek - do wzrostu tego typu postaw.

Kolejnym analizowanym zagadnieniem była dyskryminacja kobiet w miejscu pracy. Pytane o prawidłową reakcję na tego typu sytuację respondentki stwierdzały:

*„No ja bym poszła do sądu pracy. I koniec po prostu bym się nie dała; zająć się powinien ktoś – tylko, co to da.; Szef przede wszystkim powinien reagować na takie rzeczy”*

Respondentki nie podawały zbyt wielu przykładów takich sytuacji w swoim środowisku, co powiązać można z niskim wskaźnikiem zatrudnienia wśród badanych.

Nieliczne przykłady odnosiły się do dyskryminacji w procesie rekrutacyjnym:

*„ jak jest równouprawnienie to powinno być równo, jak ktoś chce kogoś zatrudnić to pierwsze pytanie czy ma Pani dzieci? Trzeba z tym walczyć, ktoś powinien się tym zająć!”.*

Najmłodsze respondentki zwracały uwagę na rolę świadomości kobiet, ich wiedzy w zakresie praw pracowniczych, kodeksu pracy, zakresu praw i obowiązków. Ich zdaniem wzrost świadomości i działania edukacyjne w środowisku tak pracowników jak i pracodawców powinny przyczynić się do spadku liczby zachowań dyskryminacyjnych.

Mimo zdecydowanych reakcji na to zjawisko badane jedynie sporadycznie potrafią podać instytucje społeczne, które powinny się tym zająć. Wśród instytucji mogących wesprzeć kobiety dyskryminowane znalazły się:

- **Państwowa Inspekcja Pracy** - „powinni kontrolować firmy, porównywać zarobki i sprawdzać czy jest ten, no mobbing ”
- **Kościół rzymsko-katolicki** *Kościół ma swoich radców prawnych przy parafiach, może oni by coś pomogli wsparli, reprezentowali te kobiety”*
- **Powiatowy Urząd Pracy** – *powinien sprawdzać czy przyjęte kobiety nie mają problemów, urząd miasta; powinny być jakieś instytucje żeby zgłosić, co kogo boli.”*

**Wśród wskazywanych podmiotów nie pojawiły się organizacje pozarządowe zajmujące się tą problematyką czy związki zawodowe broniące praw pracowniczych.**

Niektóre z respondentek żywiły obawy, iż interwencja w sytuacji dyskryminacyjnej, własnej czy koleżanki może skutkować represjami czy wręcz zwolnieniem z pracy. Kilkakrotnie sugerowano by szkolić w tym zakresie kadrę zarządzającą.



#### 4.4. Obecna sytuacja na rynku pracy

Rynek pracy w regionie poddawany jest systematycznym analizom. Mimo, iż płeć nie jest najistotniejszym aspektem, na który pracodawcy zwracają uwagę, często specyfika lokalnego rynku pracy opartego o ciężką pracę fizyczną preferuje mężczyzn. Respondentki poproszone o ocenę sytuacji na rynku pracy jednoznacznie stwierdzają:

*„ciężko, chyba że człowiek jest wykształcony; na Śląsku też jest ciężko; wszędzie jest to samo; rynek jest trudny; trudno jeśli chodzi o kobiety; mamy zagęszczenie miast urbanizacja – powinno być lepiej ale nie jest; roboty nie umiemy dostać uważam że jest ciężko”.*

Na indywidualną perspektywę oceny rynku składa się wiele elementów. Do najistotniejszych zaliczyć należy: wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kompetencje społeczne, znajomość lokalnego rynku pracy, cechy osobowościowe, umiejętność efektywnego poszukiwania pracy. Respondentki oceniają to zagadnienie z pozycji kobiety ze znaczącym doświadczeniem życiowym i niewystarczającym wykształceniem: *„ciężko dla starszych kobiet, jeśli chodzi o mój wiek to szuka się a nie ma miejsc pracy; ja pracy nie dostanę na pewno, wiele kobiet jest niewykształconych, które przyjechały tu ze wsi w latach 80, nie mają wykształcenia i dla nich jest to problem znaleźć pracę”*

Pytane o to czy płeć ułatwia znalezienie pracy respondentki nie udzieliły jednoznacznej odpowiedzi. Dla jednych większe szanse mają mężczyźni: *no może nawet mężczyznom jest lepiej, jest więcej zawodów, które mężczyzna wykonuje np. w budownictwie w górnictwie”.* Inne respondentki zwracają uwagę na szeroką sferę usług: *„handel gastronomia tam można znaleźć szybko pracę, niestety często na czarno”.* Wiele respondentek wyraża opinie, iż pracy nisko płatnej jest na rynku sporo: *„kto szuka pracy za parę groszy to znajdzie”.*

Pojawiają się jednak i bardziej optymistyczne opinie: *„jak ktoś naprawdę szuka, to coś znajdzie; są tacy, co szukają i proszą Boga żeby nie znaleźć a trzeba się starać; w handlu, w sklepie zawsze coś jest albo jakieś sprzętanie”.* Respondentki nie różnicują

znacząco bezrobocia pod względem terytorialnym. W ich opinii dla całego kraju jest to ogromny problem. Część badanych wskazuje swoje miasto, jako najmniej przyjazne pod tym względem: „*u nas w Jastrzębiu; Zabrze to jest najgorzej...*” Taka perspektywa wynika najczęściej z eksploracji tylko i wyłącznie lokalnego (a czasami wręcz dzielnicowego) rynku pracy; mobilność najstarszej grupy respondentek wydaje się być znikoma.

Znacząco szerszą perspektywę analizy przyjmują najmłodsze respondentki. Negatywnie oceniają swoje perspektywy zatrudnieniowe na lokalnym rynku pracy - „*dla osób z moim wykształceniem czy specjalnością nie ma w tym, mieście szans na pracę; młodych bez doświadczenia nikt nie przyjmie*”. Większe szanse dają w ich opinii duże miasta (Katowice, Wrocław, Warszawa, Trójmiasto) a opcjonalnie rozważana jest również praca poza krajem.

Kolejne pytanie weryfikuje wiedzę i umiejętności badanych dotyczące efektywnego działania na rynku pracy. Respondentki pytane o wiedzę umożliwiającą poszukiwanie zatrudnienia wymieniają kilka elementów:

- **Analiza własnych zasobów, mocnych i słabych stron**, – „*co chcę robić a co nie, co jestem w stanie robić, jakie mam doświadczenie*”,
- **Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy, wsparcie merytoryczne w poszukiwaniu pracy** – „*do Urzędu iść i zgłosić się czy na Internetach; nauczą i jak rozmawiać z pracodawcą, Urząd przygotowuje jak się zachować, co powiedzieć*”
- **Przygotowanie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych** - „*cv i podobne rzeczy umieć zrobić, zaświadczenia z pracy, co kiedyś pracowałam*”
- **Wyszukiwanie ofert w mediach** - „*teraz w Internetach się szuka i w gazetach*”
- **Wiedza o potencjalnym pracodawcy** - „*wiedzieć, co robią czy zakład jest wypłacalny*”

Młodsze respondentki posiadają większą wiedzę o rynku pracy i stawiają na samodzielne jej poszukiwanie. Wśród badanych panuje bezwzględne przekonanie, iż praca jest dobrem rzadkim: „*najtrudniejsze w poszukiwaniu pracy jest to że jej nie ma*”.

### ➤ A co decyduje o otrzymaniu zatrudnienia?

Zdaniem badanych najistotniejszym elementem jest dziś doświadczenie w branży, która nas interesuje: *„doświadczenie plus wiedza o stanowisku pracy”*. Często wymienianym elementem są znajomości, układy, koneksje: *„prace dostaje ten, kto ma rodzinę w Urzędzie, bez znajomości nie ma roboty”*. Wzrasta świadomość konieczności przygotowania się do uzyskania pracy, ten, kto ma wiedzę o rynku pracy, potrafi szybko uzyskiwać konkretne informacje. Miejscem nabywania tego typu wiedzy w opinii badanych powinna być szkoła: *„ to powinny być wykłady prowadzące młodego w przyszłość; na godzinach wychowawczych trzeba tego uczyć;”*. Przytaczane są nieliczne pozytywne przykłady pracy z młodzieżą szkolną: *„mój syn uczestniczył z kapitału ludzkiego, to trwało paręnaście miesięcy naprowadzali, zaznajamiali z rynkiem pracy”*

Podobne uwagi kierują badane do szkół zawodowych: *„więcej praktyki, wiedzy o miejscu, stanowisku pracy, to daje doświadczenie; szkole brakuje dobrej informacji, nie mają praktycznej wiedzy a teraz pracodawca chce takiego, co wszystko umie”*.

Nieliczne respondenci zwracają uwagę, iż wśród młodych są także osoby wymagające wsparcia psychologiczno-doradczego: *to jest tak, że są ludzie, którzy uważają, że klamka zapadła, nie poradzę sobie – te osoby trzeba przygotować do poruszania się po rynku, do rozmowy kwalifikacyjnej, do tego żeby po przegranej nie poddawać się, żeby budować kontakty, iść do ludzi”*.

### ➤ Co jest najtrudniejsze w poszukiwaniu pracy?

Emocjonalna karuzela po utracie pracy ukazuje szereg sytuacji i stanów, jakie towarzyszą osobie bezrobotnej. Nie wszystkie one są bezpośrednio zależne od poszukującego pracy. Wśród najtrudniejszych elementów związanych z poszukiwaniem pracy respondenci wskazały:

- **Dostęp do ofert pracy** – informacja w dzisiejszym świecie jest jednym z najistotniejszych a zarazem najkrócej aktualnych elementów życia społecznego.

Ich dystrybucja niejednokrotnie toczy się w obiegu zamkniętym, a osoby bezrobotne posiadające coraz rzadsze kontakty społeczne mają do nich utrudniony dostęp. Pracodawca sporadycznie poszukuje pracowników za pośrednictwem Urzędów Pracy a te dla znaczącej grupy bezrobotnych są jedynym źródłem ofert.

- **Konsekwencja w działaniu** – *„konsekwencja – tu mi się nie udało, ano to poczekam może zacznę za tydzień za miesiąc, za pół roku”*. Indywidualne działania jednostek powinny być wspierane przez otoczenie społeczne. Rodzina niestety nie zawsze potrafi czy wyraża wolę towarzyszenia i udzielania wsparcia osoby poszukującej pracy. Dużo większe efekty daje wsparcie środowiskowe oparte na wspólnocie losów – Kluby Pracy, Kluby Pomocy Koleżeńskiej, doradztwo związkowe. Przy dzisiejszym deficycie pracy na rynku tego typu inicjatywy są szczególnie cenne.
- **Umiejętność poruszania się po rynku pracy dla osób starszych** -: *„kiedyś były inne kryteria przyjmowania do pracy, podanie, zaświadczenie i do roboty! Dziś to nie wystarcza – trzeba te rozmowy, cv, listy, Bóg wie, co!”* Procedury poszukiwania pracy wymagają przyswojenia, przećwiczenia i stosowania. Warto rozważyć przygotowanie specjalnych szkoleń dla tej grupy z uwzględnieniem poziomu wiedzy ogólnej, poziomu motywacji i doświadczeń związanych z rynkiem pracy.
- **Niepewność** – to stan ciągle towarzyszący osobie poszukującej pracy: *„zadzwoń, nie zadzwoń! Iść czy nie iść na rozmowę? Wyjechać czy zostać? Wziąć kolejne szkolenie, a po co?”*. Nieuchronność zmiany jest jednym z elementów towarzyszących współczesnemu człowiekowi. Ciągłe zmieniający się rynek pracy jest nieczytelny dla wielu respondentek. Nie potrafią się dostosować, zrozumieć kryteriów stawianych przez pracodawcę, prawo, czy narzucanych przez sytuację społeczno- gospodarczą. Bez wsparcia, indywidualnej pracy z doradcą zawodowym zrozumienie tych mechanizmów i akceptacja zmian będzie bardzo trudna.

Pytane o to, co przekonało je do podjęcia pełnoetatowej pracy respondentki nieangażujące się w poszukiwanie zatrudnienia najczęściej podawały zarobki (netto powyżej 2000 zł), bliską odległość do miejsca zatrudnienia i ciekawą pracę (nieforsowaną, zgodna z wykształceniem biurową, podobną do tej wykonywanej przed laty). Wiele z nich miało świadomość nierealności tych wymagań i nieprzystawalności do sytuacji na rynku pracy. Większość żon górników jawnie deklarowała, iż nie widzi potrzeby znalezienia zatrudnienia.

### ➤ Bariery w poszukiwaniu pracy

Badana zbiorowość, choć wyłoniona z jednego środowiska społeczno-zawodowego (wdowy, żony i córki górników) jest zróżnicowana pod względem wieku, wykształcenia, doświadczeń zawodowych, sytuacji materialnej a co najistotniejsze dla badanego kontekstu motywacji do poszukiwania pracy. Wśród badanych wyodrębnić możemy osoby, które:

- nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia ze względu na stałe źródło dochodu
- nie mogą podjąć pracy ze względu na stan zdrowia
- nie mogą podjąć pracy z uwagi na opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi
- poszukują pracy z różnym natężeniem i poziomem motywacji

W zależności od sytuacji respondentki są na różnych etapach poszukiwania pracy: od intensywnych działań (nieliczne przypadki) przygotowanych i sukcesywnie realizowanych, poprzez aktywność okazjonalną aż do działań pozorowanych.

Głównym źródłem ofert rynkowych pozostaje dla większości Powiatowy Urząd Pracy, choć klientki oceniają jego usługi w zróżnicowany sposób. W opinii części badanych: *tam pokierują, tam później się rozmawia z daną osobą, jakie ma wykształcenie, co ją interesuje, co jest w danym mieście, jakie wolne stanowiska. Myślę że w Urzędzie Pracy idzie uzyskać dużo informacji na temat pracy; są też warsztaty organizowane, przygotowują młodych ludzi*".

Ale są również osoby niezadowolone z jego usług: „ludzi traktują jak natrętów-  
panie siedzą i odhaczają ze człowiek przyszedł, trzeba mieć podejście do tych ludzi –  
człowiek, który stracił pracę, to on jest załamany, tam jest dużo ludzi niepotrzebnie, oni  
biegali chodzili a w zasadzie, oni z politowaniem na tych ludzi patrzą nic tam nie wnosili”.

Niektóre respondentki prezentują postawę roszczeniową streszczającą się w  
haśle: „mój urząd nic mi nie znalazł”

Dla młodszych badanych Internet to praktycznie jedyne źródło wiedzy o  
dostępnej i potencjalnej pracy: „przeoglądam codziennie portale internetowe z ofertami  
pracy, rozsyłam swoje dokumenty”, czasami wspierany przez okazjonalne wizyty w PUP i  
„wici” rozsyłane wśród znajomych.

Indagowane dosyć krytycznie i obiektywnie podchodzą do własnych działań:  
*Właściwie to nie szukam pracy, czasami przeglądam;, aktywność była dobra, tylko skutki  
mizerne”.*

U wielu z nich zauważyć można świadomość własnych ograniczeń, znaczącej roli  
stereotypu, którym przy ocenie posługują się niektórzy pracodawcy czy zaniżonego  
poczucia własnej wartości: *...najbardziej denerwuje mnie to jak pracodawca usłyszy że  
jestem wdową i mam dzieci to jestem od razu skreślona; samotność, wiek, sytuacja  
zmuszają mnie do znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia a oni mi mówią, że szukają  
młodego, szybkiego i obrotnego; ja nie wiem jak można więcej niż żeby iść i prosić się o te  
pracę. Przechodzę pół roku na szkolenie, ale wiem, że po tym kursie i tak niedostane  
pracy moim zdaniem to jest marnowanie czasu.”*

W sytuacji problemów związanych z poszukiwaniem pracy respondentki mogą  
liczyć przede wszystkim na rodzinę. Wsparcie może przybierać tu różnorakie formy:

- **Pomocy materialnej** (finansowanie mieszkania, potrzeb bytowych), które często traktowane jest jako oczywisty obowiązek najbliższej rodziny
- **Wsparcia emocjonalnego** w sytuacjach trudnych, niepowodzeniach po kolejnych próbach uzyskania pracy

- **Informacji o potencjalnym miejscu pracy, protekcji czy wsparciu starań o zatrudnienie**

Pojawia się także grupa wypowiedzi, w których osoby badane deklarują samodzielność i brak potrzeby jakiegokolwiek wsparcia ze strony rodziny czy przyjaciół, bądź kwestionują intencje pomagających.

### ➤ **Wzajemna pomoc osób bezrobotnych**

Metodologia wzajemnego wsparcia osób bezrobotnych pojawiła się w USA i Kanadzie już w połowie lat 80 ubiegłego wieku. W Polsce takie działania były ściśle powiązane z rosnącą falą dwucyfrowego bezrobocia i masowych zwolnień grupowych na przełomie wieków. W działania o takim charakterze włączały się organizacje pozarządowe, centrale związków zawodowych, kościoły, instytucje rynku pracy. Niewątpliwie miało to wpływ na wzrost świadomości społecznej i przekonanie, iż wsparcie osób bezrobotnych i zagrożonych utratą pracy jest także problemem społeczności lokalnej.

Kolejnym analizowanym elementem były opinie respondentek w tym względzie. Większość aprobuje tego typu działania: *na pewno powinni; no niby powinno tak być, wzajemna pomoc informacja byłaby dobra*. Pytane o formę prezentują kilka rozwiązań:

- **Przekazywanie informacji o ofertach i pracodawcach:**, *po prostu orientować w szansach, jakich ludzi szukają po prostu, jaki zawód jest poszukiwany; oferty kursów, poinformować, co się słyszy*
- **Wzajemna motywacja:** „ *no jedna drugo zachęcać; może razem będzie łatwiej, może razem będziemy jeździć do roboty, słuchaj słyszałem tu może będzie*”
- **Spotkania osób bezrobotnych** – *jak najbardziej, to było dowartościowanie kobiet*”

Większość badanych wyraziła zaciekawienie ideą organizowania spotkań dla bezrobotnych kobiet w środowisku lokalnym. Oczekiwania i propozycje tematyczne były zróżnicowane. Część osób widziała sens udziału jedynie wtedy, gdy uzyskaby obietnicę otrzymania zatrudnienia. Dla wielu jednak byłaby to szansa na

- **uzyskanie nowych informacji:** „człowiek jak w domu siedzi to niewiele wie a tak można by się wymienić informacjami, czegoś dowiedzieć, gdzie iść”
- **poznanie technik przygotowania się do rozmowy z pracodawcą:** „może przedstawienia jak wyglądają w różnych firmach rozmowy kwalifikacyjne, czego mogę spodziewać się po takiej rozmowie, jak prawidłowo skonstruować cv, jakie są pożądane cechy wśród pracodawców, czego unikać, jakich zachowań”
- **integrację wokół wspólnych problemów związanych z poszukiwaniem pracy:** „czasem nie ma, komu powiedzieć, co kogo boli, jakie ma nerwy na siebie i rodzinę, żal; nie wiem, co gdzie załatwić; nie umiem pracować na komputerze”
- **odbycie kursu podnoszącego kwalifikacje:** „w PUP nie mogę chodzić na szkolenie, bo mam rentę; nie stać mnie na kurs, chciałabym się nauczyć angielskiego”

Mimo deklarowanego zainteresowania formami pomocy dla osób pozbawionych pracy respondentki nie potrafią (w przytłaczającej większości) wymienić programów aktywizujących zawodowo środowisko kobiet, które były realizowane w ich środowisku lokalnym. Pobieżne prześledzenie działań aktywizujących realizowanych w miastach, gdzie przeprowadzono badanie pozwala na stwierdzenie, iż osoba zainteresowana problemem bez trudu mogła zyskać poszukiwane informacje.

Następnym krokiem badawczym była analiza potrzeb szkoleniowych respondentek. Problem podwyższenia kwalifikacji w badanej zbiorowości jest dosyć złożony. Jak wspomniano wyżej, znacząca część badanych (wdowy, matki) uzyskała wykształcenie i doświadczenie wiele lat temu w zawodach, które obecnie należą do kategorii zwykłych (np. prace biurowe) lub wymagają dziś o wiele wyższych umiejętności.

Deklarowane potrzeby w tej grupie to przede wszystkim obsługa komputera i kursy językowe. Respondentki wyrażają zgodę na udział w szkoleniach stawiając jednocześnie wymogi, co do jego formuły: *musiałyby być bezpłatne, blisko domu i w godzinach, które by mi odpowiadały*”. Pojawia się nieliczna grupa osób mających



sprecyzowane oczekiwania: „*chciałabym pracować w przedszkolu, mam średnie wykształcenie może byłyby jakieś kursy; interesuje mnie florystyka*”.

Młodsze respondentki zdecydowanie preferują uzyskanie doświadczenia, które zwiększa szansę na zatrudnienie. Kursy językowe w ich mniemaniu powinny kończyć się uzyskaniem certyfikatu.

W ostatnim pytaniu tego boku respondentki zostały skłonione do deklaracji o gotowości do natychmiastowego podjęcia pracy i poproszone o uzasadnienie swojego wyboru. Badana populacja jak stwierdzono wcześniej, nie jest jednorodna. We wszystkich grupach można zaobserwować zróżnicowane podejście do sytuacji na rynku pracy, a przede wszystkim do działań związanych z podjęciem zatrudnienia. Osoby zdecydowane na rozpoczęcie pracy prezentowały swoje atuty – czas możliwości, wysoką motywację, dyspozycyjność: „*dzieci już mam dorosłe, nic już mnie tak nie trzyma, śmiało mogę podjąć pracę*”.

Panie niewyrażające tej gotowości wskazywały na bariery utrudniające realizację tego zadania: stan zdrowia – „*jest choroba, która nie pozwala; jestem na rencie inwalidzkiej*, opieka nad dziećmi lub osobami zależnymi: „*mam jeszcze małe dzieci, opiekuję się wnukami*”. Część respondentek mimo pozytywnych deklaracji wyrażała obawę o szanse na zatrudnienie ze względu na wiek czy niskie kwalifikacje.

#### **4.5. Analiza zawartości pojęciowej wypowiedzi respondentek**

Kodowanie danych jakościowych, to procedura odmienna od procedury o tej samej nazwie stosowanej w badaniach ilościowych. Kodowanie ma tutaj na celu "wydobycie" z materiału jakościowego (np. wywiadu swobodnego czy zapisu obserwacji) kategorii i ich własności istotnych dla poszczególnych wymiarów podejmowanego problemu. Kodowanie jest pewną konstrukcją obserwowanych przez nas sytuacji, umożliwiającą udzielić odpowiedzi na pytanie ogólne: jak dana sytuacja konstruowana

jest przez uczestniczących w niej aktorów? Pierwszym krokiem przeprowadzonej analizy było tzw. kodowanie otwarte zebranego materiału polegające na „etykietkowaniu”, generowaniu etykiet dla danych. Działanie to pozwoliło na wyselekcjonowanie danych potrzebnych do zidentyfikowania centralnych kategorii kodowania.

Wyspecyfikowane zbiory pojęć, zostały uznane za przejawy języka używanego przez grupę badanych respondentek. Język rozumiany jako zjawisko społeczne, odczytywany w kategorii zachowań językowych rozwija się jako wytwór zbiorowy<sup>35</sup> ponadto w języku odzwierciedla się określony sposób odbierania przez człowieka otaczającej rzeczywistości i takie jego rozumienie pozwala na analizę naukową uzyskanych wypowiedzi. Wytwory języka powstają w określonych sytuacjach, w konkretnym czasie i miejscu, towarzyszą im różne zdarzenia pozajęzykowe, nakładają się na nie różne inne działania nadawcy oraz uczestników sytuacji, w której używa się języka. Użycie języka jest ściśle związane ze sferą psychiczną człowieka, z jego procesami myślowymi, a także z właściwościami ludzkiego umysłu. (...). Każdy nadawca komunikatu językowego jest jednocześnie członkiem jakiejś społeczności, jak i wykonawcą określonych ról społecznych, które wynikają z zajmowanej pozycji w społeczeństwie. Społeczność językowa charakteryzuje się określonym stosunkiem do własnej historii i tradycji, posługuje się zaakceptowanym przez większość systemem wartości. To wszystko ma wpływ na język używany w tej społeczności<sup>36</sup>.

O tym, że rodzina jest podstawową formą życia społecznego nie trzeba nikogo przekonywać, znana jest także jej wysoka pozycja w strukturze wartości społeczeństwa. Na obszarze Górnego Śląska jest ona w znacznym stopniu naznaczona wydarzeniami historycznymi, które w sposób znaczący wpłynęły na jej kształt i strukturę, na co zwracają uwagę socjolodzy zajmujący się tą problematyką: „Gdy zabrakło państwowości polskiej, w obliczu agresywnych procesów germanizacji i rusyfikacji, rodzina polska przejęła na siebie funkcje utrzymania tożsamości kulturowej, poprzez

---

<sup>35</sup> C. Lévi-Strauss, Język i społeczeństwo, w: Język, dyskurs, społeczeństwo, red. L. Rasiński, Warszawa 2009, s. 72.

<sup>36</sup> E. Łucznyński, J. Maćkiewicz, Językoznawstwo ogólne: wybrane zagadnienia, Gdańsk 2002, s. 122

międzypokoleniowe przekazywanie dziedzictwa kulturowego. Stała się centralną komórką życia narodowego”<sup>37</sup>.

Obecnie trudno mówić o jakimś jednolitym modelu rodziny śląskiej (górnicy), tzw. tradycyjna rodzina górnicza jest symbolem przeszłości regionu. Tradycyjna rodzina górnicza charakteryzowała się przede wszystkim hierarchicznym układem pozycji swoich członków oraz szacunkiem dla pracy, która stanowiła wartość prawie rodzinną. Pozycja ojca była najsilniejsza i najwyższa, podporządkowane jej były pozycje wszystkich innych osób, także matki, która zajmowała się głównie prowadzeniem gospodarstwa domowego i wychowaniem dzieci. Zwyczajowo żona górnika nie pracowała zawodowo, jej praca zarobkowa była dyshonorem dla męża. Próbując skonstruować ponownie model rodziny śląskiej można by wskazać cechy, które występują w każdej rodzinie. W rozumieniu Maxa Webera konstrukcja idealnego typu tej rodziny byłaby konsekwencją zarówno jej losów w wymiarze historycznym jak i procesu zmian, które spowodowały jej różnorodność, ale nie odmienność. Ponieważ zmiany zachodzą powoli, z pokolenia na pokolenie, dotyczą one tylko niektórych elementów i sposobów zachowań tak, że i dzisiaj możemy spotkać w rodzinach śląskich te wartości, które były ich cechą charakterystyczną w początkach XX wieku. Współcześnie, na pewno zmieniła się w sposób zasadniczy liczebność rodziny, jest to przeważnie rodzina mała. Także zawód ojca, który jeszcze tak niedawno był zawodem rodzinnym (dziedzicznym z pokolenia na pokolenie), staje się zawodem indywidualnym. Te zmiany oraz wiele innych, spowodowanych w dużej mierze procesem restrukturyzacji regionu, spowodowały między innymi zjawisko emancypacji zawodowej górniczych żon. Znaczna ich część zrezygnowała już z tradycyjnego zaangażowania wyłącznie w gospodarstwo domowe i wychowywanie dzieci, podejmując pracę zawodową. Z badań socjologicznych prowadzonych na Śląsku w latach `90, wyłania się nowy i niejednorodny obraz rodziny, w którym elementy tradycyjne przenikają się z elementami nowoczesnymi<sup>38</sup>. Czy nadal funkcjonuje przekonanie, że rodzina stanowi najważniejszą sferę życia i w jakim kierunku zachodzą zmiany w postrzeganiu roli kobiety w środowiskach górniczych (a także

---

<sup>37</sup> W. Świątkiewicz, *Rodzina jako wartość społeczna*, (w:) *W trosce o rodzinie*, Instytut Górnośląski, Katowice 1994.

<sup>38</sup> zob. K. Faliszek, K. Wódz, *Miejskie społeczności robotnicze GOP w obliczu restrukturyzacji*, (w:) W. Świątkiewicz, K. Wódz (red.), *Miasta przemysłowe we współczesnych badaniach socjologicznych*, Katowice 1997

niegórnicych), to pytania na które w tych badaniach nie jesteśmy w stanie odpowiedzieć. Natomiast na podstawie zgromadzonych danych i poczynionych obserwacji można dokonać swoistej predykcji w odniesieniu do badanego zagadnienia, o których potwierdzeniu mogą stanowić kolejne lata badań.

Używane w wypowiedziach określenia oraz kontekst wypowiedzi respondentek z rodzin górniczych porównano z wypowiedziami respondentek z rodzin niegórnicych tzw. grupą kontrolną. Analiza danych uzyskanych w wyniku kodowania wywiadów swobodnych przeprowadzonych wśród respondentek pozwoliła na sformułowanie następujących konkluzji:

### ➤ **Postrzeganie rodziny**

Można jednoznacznie stwierdzić, iż we wszystkich grupach respondentek najczęściej używanymi pojęciami były określenia ściśle związane z badanym zagadnieniem i dla niego podstawowe czyli: rodzina, kobieta i dzieci etc.. Analiza kontekstu wypowiedzi respondentek pozwala na sformułowanie następujących uwag:

- badane wdowy częściej niż pozostałe kobiety w swoich wypowiedziach odnosiły się do dzieci;
- w grupie badanych córek górników najrzadziej występowało określenie "śląska rodzina" (częściej używane było przez kobiety z grupy kontrolnej) także w kontekście wypowiedzi dotyczącego tradycyjnego "podziału obowiązków" w rodzinie można zauważyć podobną tendencję;
- grupa badanych żon górników użyła znacznie większej liczby określeń związanych z domem rodzinnym i wykonywanymi czynnościami. Co jest oczywiste, z jednej strony z punktu widzenia wykonywanej roli społecznej ale także można je odnieść do pozostającego w świadomości pokoleniowej przywiązania do pewnych elementów związanych z tradycyjnym modelem rodziny śląskiej;
- także skala wykorzystania określenia "wspólnie" w kontekście działań i decyzji podejmowanych wraz z mężem wśród żon górników była większa niż w grupie kontrolnej;

- badane córki w znacznie mniejszej skali używały określeń związanych z kształceniem i edukacją w kontekście wypowiedzi dotyczących poglądów rodziców na kształcenie dzieci i wybór zawodu niż pozostałe respondentki;

### ➤ Ocena sytuacji rodziny oraz jej przyszłości

Ocena kondycji współczesnej rodziny, pytania o jej przyszłość a także pytania o relacje jakie łączą jej poszczególnych członków, to zagadnienia istotne w odniesieniu do zmian jakie zachodzą nie tylko w strukturze rodziny ale także w świadomości jej członków, i które są wynikiem oddziaływania zachodzących we współczesnym świecie procesów i mechanizmów społecznych. Wszystkie grupy badanych respondentek odniosły się w wypowiedziach dotyczących oceny sytuacji oraz perspektyw swojej rodziny i dzieci w kontekście potrzeby poczucia bezpieczeństwa, które odgrywa szczególną rolę, zarówno w odniesieniu do życia rodzinnego jak i społecznego. Bezpieczeństwo jest wartością, której znaczenie wzrasta w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości zwłaszcza w obliczu zagrożeń.

### ➤ Losy zawodowe respondentek

W kulturze śląskiej praca stanowiła wartość autoteliczną. „Pracę należało cenić i szanować”<sup>39</sup>. Współcześnie praca nadal zajmuje wysoką pozycję w hierarchii wartości Ślązaków, jednakże kolejne pokolenia cechuje zdecydowanie bardziej instrumentalna postawa wobec pracy zawodowej. Zakres, używanych i charakterystycznych dla opisu losów zawodowych pojęć, podobnie jak przypadku charakterystyki rodziny był z góry możliwy do przewidzenia (praca, pracować, zawód, zatrudnienie itp.). W tym przypadku na uwagę zasługują różnice w użyciu pojęć opisujących sytuację kobiet na rynku pracy.

- przykładowo pojęcia "doświadczenie", "doświadczenie zawodowe", "posiadać doświadczenie" itp. znacznie częściej używały kobiety z tzw. rodzin niegórnich;
- zarówno żony jak i wdowy po górnikach równie rzadko powoływały się na kategorię doświadczenie w kontekście opisu swojej kariery zawodowej;

---

<sup>39</sup> zob. Faliszek K., Wilhelm K., Aksjonormatywny wymiar tożsamości kulturowej, w: Tożsamość kulturowa mieszkańców starych dzielnic miast Górnego Śląska, W. Świątkiewicz, K. Wódz (red.) PAN, Katowice 1991.

- w wypowiedziach córek górników zauważamy podobną sytuację z tym zastrzeżeniem, że w ich przypadku, ze względu na fakt uczenia się na różnych poziomach edukacji sytuacja ta wydaje się oczywista;
- w kontekście opisu sytuacji kobiet na rynku pracy respondentki najczęściej ograniczały się do oceny przymiotnikowej "ciężko" z tym, że najmniej tego typu ocen znalazło się wśród grupy córek;
- określenia dotyczące dyskryminacji czy też nierównego traktowania kobiet na rynku pracy występowały bardzo rzadko we wszystkich badanych grupach, stosunkowo najwięcej odniesień było wśród badanych żon górników;
- wśród najmłodszej grupy częściej niż w pozostałych grupach pojawiały się deklaracje zainteresowania kursami i szkoleniami z taką uwagą, że w grupie żon i wdów poziom zainteresowania był na znacznie niższym poziomie niż w grupie kontrolnej;

#### ➤ **Bariery, na które napotyka respondentki w poszukiwaniu pracy**

W tej części badań najtrudniej było dokonać jakiegokolwiek ogniskowania kategorii pojęciowych ze względu na duże rozproszenie wyrażeń i kontekstów znaczeniowych zawartych w wypowiedziach respondentek. O ile w grupie kontrolnej można zauważyć pewnego rodzaju grupowanie pojęć związanych z posiadaniem umiejętności, wiedzy, wykształcenia, to wśród wypowiedzi respondentek z rodzin górniczych kategorie pojęciowe oscylują wokół zagadnień związanych raczej z problematyką sytuacji na rynku pracy niż wskazaniem mechanizmów aktywizacji zawodowej kobiet czy utrudnień w jej realizacji. Kobiety z rodzin górniczych odwołują się raczej do swoich dotychczasowych doświadczeń zawodowych niż wykazują orientację w tej problematyce. W niewielu kontekstach sytuacyjnych wskazują chęć poszukiwania pracy czy potrzebę wsparcia jednakże bez dookreślenia swoich oczekiwań względem czy to konkretnych wymagań czy przeszkód na jakie napotyka.

## 4.6. Podsumowanie

W opracowaniu Komisji Europejskiej dotyczącej planu działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn na 2006- 2010 wskazano na sześć obszarów priorytetowych dla działań UE w zakresie wyeliminowania wszelkich form nierówności płci. Wśród nich znalazły się obszary związane w sposób bezpośredni lub pośredni z rynkiem pracy:

- równość ekonomiczna
- pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym
- równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
- zwalczanie przemocy w rodzinie
- wyeliminowanie stereotypów związanych z płcią

Wzrasta wskaźnik „osób zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy”, w drugim kwartale 2012 grupa ta liczyła 478 tysięcy ludzi, co oznacza, że w ciągu 2-3 lat na trwałe osiągnie ona poziom pół miliona. Przemiany w polskiej gospodarce sprawiają, że każdego roku rozrasta się grupa „wyrzuconych” poza nawias rynku pracy, niezdolnych do odnalezienia się w nowych warunkach. Oznacza to także, że służby zatrudnienia nie działają dostatecznie skutecznie, nie zapobiegają powiększaniu się grupy zniechęconych i pozbawionych nadziei na pracę.

Kobiety należą do grup wykluczonych, związanych z tą częścią rynku pracy, gdzie fluktuacja zatrudnienia jest bardzo wysoka, warunki pracy (wynagrodzenie, podnoszenie kwalifikacji) zdecydowanie gorsze, a okresy bezrobocia częstsze i/lub dłużej trwające. Kobiety cechują się niższymi umiejętnościami zawodowymi. Nie wynika to z ich poziomu wykształcenia (ten mają w Polsce wyższy od mężczyzn), ale z mniejszego doświadczenia zawodowego, to zaś jest skutkiem przerywania pracy zawodowej lub ograniczania czasu pracy w okresie natężonych obowiązków rodzicielskich i domowych. Kobiety starają się wrócić na rynek pracy, nie jest to jednak łatwe. Bezrobocie kobiet pojawia się w części jako następstwo przerwania pracy zawodowej. Dalsze bezskuteczne poszukiwanie pracy powoduje ponowną dezaktywizację. Część pracodawców ocenia wysiłek kobiet jako

mniej wartościowy, ponieważ poświęcają one pracy statystycznie mniej czasu, poświęcając się obowiązkom domowym. Przerwy w zatrudnieniu doprowadzają również do sytuacji, w której kobiety tracą kontakt ze zmianami zachodzącymi w gospodarce i organizacji pracy; zdecydowanie rzadziej samodzielnie kreują miejsca pracy. Są także i akcenty pozytywne – kobiety w Polsce w większym stopniu niż mężczyźni partycypują w doształcaniu, wzrasta ich mobilność edukacyjna i zawodowa.

Jak w kontekście tej oceny sytuują się badane kobiety z rodzin górniczych

- Doświadczenia zawodowe starszych respondentek w większości odnoszą się do okresu minionego, czasu gospodarki socjalistycznej lub lat pierwszej połowy lat dziewięćdziesiątych, gdy sytuacja gospodarcza na Śląsku była miarę stabilna, a stopa bezrobocia niska. Te wyidealizowane wspomnienia i relacje pracownicze nie przystają do dzisiejszych wymogów trudnego rynku, gdzie warunki dyktuje pracodawca. Badane mają świadomość postępujących zmian, lecz nie zawsze dostrzegają potrzebę aktywności jednostkowej i przymus dostosowania się do zaistniałych warunków. Młodsze respondentki (córki górników) lepiej wykształcone i bardziej świadome reguł rynku pracy nie dysponują jeszcze doświadczeniem zawodowym, a nieliczne obserwacje poczyniły w trakcie stażów czy praktyk.
- Nie zaobserwowano wysokiej korelacji pomiędzy płcią a efektywnością zarządzania i organizacji pracy. Niezależnie od wieku i stażu pracy respondentki traktują tę kwestię i indywidualnie i uzależniają od cech jednostkowych managementu. Wypowiedzi te pozostają w sprzeczności z aktualnymi badaniami realizowanymi na terenie kraju, gdzie potencjalnie lepszym szefem (w opinii tak mężczyzn jak i kobiet) jest mężczyzna.
- Pracownik jest oceniany przez zespół i współpracowników według kwalifikacji, wykształcenia, cech osobowościowych i postawy wobec wyznaczonych zadań. Osoby badane wymieniają cechy ze wszystkich tych obszarów, preferując wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Zwracają też uwagę na zmianę relacji między członkami zespołów zadaniowych, coraz bardziej konfliktowe i rzeczowe



stosunki z pominięciem intensywniejszych relacji emocjonalnych, zanikaniem elementów wzajemnego wsparcia. Sporadycznie w wypowiedziach zaobserwować można kategorie dyspozycyjności i efektywności, które są wszechobecne na dzisiejszym rynku pracy.

- Problemy dyskryminacji kobiet w opiniach respondentek pojawiają się jako zjawisko społeczne występujące lecz nie odnoszone do konkretnych przypadków.
- Respondentki nie analizują rodzaju i tła dyskryminacji, uważają je jednak za zdecydowanie naganne. Wsparcia w tej sytuacji (niewielka ilość wskazań) powinny udzielać: Urząd Pracy, PIP, Urząd Miasta, radcy przy parafiach.
- Młodsze respondentki sugerują działania na rzecz wzrostu świadomości tego zjawiska u pracowników i pracodawców. Nie wskazywano na organizacje pozarządowe prowadzące wsparcie dla kobiet i związki zawodowe, które powinny być naturalnymi sprzymierzeńcami w takiej sytuacji
- Ocena sytuacji na rynku pracy wygląda druzgocąco. Zatrudnienia w regionie, miejscu zamieszkania nie ma i nie widać żadnych perspektyw tworzenia się nowych miejsc pracy. Respondentki rzeczywiście jej szukające (a w badanej zbiorowości nie jest to typowe) posiadają cały zestaw deficytów utrudniających ten proces. Młodsze pokolenie spogląda nieco dalej widząc szanse na zatrudnienie poza regionem lub za granicą.
- Wiedza o sytuacji na lokalnym rynku, potencjalnych miejscach pracy, dobrze przygotowane dokumenty aplikacyjne, wykształcenie i doświadczenie to cechy, które zdaniem respondentek pozwalają na rozpoczęcie poszukiwania pracy. W miarę wysoka samoświadomość w tej sferze nie wystarcza jednak by zatrudnienie stało się faktem. Wśród czynników decydujących o jej podjęciu pojawiają się: kontakty, znajomości, rekomendacje a także doświadczenie, czym niestety niewiele respondentek może się legitymować.
- Najtrudniejsze w poszukiwaniu pracy w opinii badanych są: wysoki poziom stresu w kontakcie z potencjalnym pracodawcą, niepewność po rozmowach

kwalifikacyjnych, (brak informacji o decyzji pracodawcy) świadomość ciągłych porażek i często wymieniana przez respondentki bardzo niska ilość ofert.

- Głównym źródłem wiedzy i wsparcia w poruszaniu się po rynku pracy jest Powiatowy Urząd Pracy. To on choć różnie oceniany informuje, wspiera i organizuje. Poziom aktywności związanej z poszukiwaniem pracy jest zróżnicowany; są liczne grupy (żony, wdowy) które nie szukają zatrudnienia i oceniają swoją aktywność w tym względzie jako minimalną lub zerową. Istnieją osoby mające nieco wyższą motywację do działania, lecz bez uzupełnienia deficytów edukacyjnych i nabycia praktyki są one skazane na porażkę. Ostatnia grupa to osoby, które ze względu na stan zdrowia lub opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi czasowo nie wchodzą na rynek, choć rozważają najbliższym okresie takie działania. Udzielając pomocy każdej z tych grup trzeba zastosować inne narzędzia wsparcia, indywidualizując pomoc, która powinna być poprzedzona szczegółową diagnozą!
- Osoby będące w trudnej sytuacji niejednokrotnie uzyskują wsparcie w rodzinie, grupie przyjaciół lub próbują samodzielnie borykać się z problemami. Mimo zainteresowania rynkiem pracy nie dostrzegają realizowanych w ich społeczności projektów wspierających aktywność zawodową kobiet. Warto rozważyć, czy zawodzi promocja tych działań czy badane ze względu na swój status nie mogą uczestniczyć w projektach.
- Szkolenia są dziś elementem pożądanym wśród osób poszukujących zatrudnienia. Niektóre respondentki oceniają propozycje PUP sceptycznie nie widząc powiązania pomiędzy ukończonym szkoleniem a szansą na uzyskanie pracy. Widać potrzebę szkoleń językowych i komputerowych, zwłaszcza u osób starszych. Mają one świadomość konieczności posiadania tych umiejętności na prawie każdym stanowisku pracy.
- Wsparcie osób będących w podobnej sytuacji to rzecz bardzo istotna. W relacjach respondentek przewija się problem wsparcia emocjonalnego, przekazu informacji bieżących, towarzyszenia sobie w trudnych, stresujących sytuacjach.

Niewystarczająca w tej materii jest działalność instytucji rynku pracy. Rozważyć należy współpracę partnerską z organizacjami pozarządowymi specjalizującymi się w animacji środowiskowej i tworzeniu grup wsparcia.

- Propozycja organizowania spotkań dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy w środowisku lokalnym spotkała się ze znacznym odzewem. Miejsca takie miałyby pełnić różnorodną rolę: edukacyjno- szkoleniową, towarzyską, wspierającą czy wręcz kulturową. Kuratelę na nimi mogłyby pełnić działające w partnerstwie – PUP, NGO (Fundacja Rodzin Górniczych) czy samorząd lokalny.
- Te z uczestniczek badania (czy też osób będących w orbicie zainteresowań Fundacji), które realnie potrzebują wsparcia przy poszukiwaniu zatrudnienia, powinny przy współudziale specjalistów (PUP, psychologowie, doradcy zawodowi, organizacje pozarządowe) zbadać swoje deficyty i sformułować oczekiwania. Warto zasugerować przygotowanie specjalnego programu, najlepiej osadzonego w środowisku lokalnym badanych.
- Wyniki przeprowadzonych badań wyraźnie pokazują, że mamy do czynienia z co najmniej dwoma całkowicie różnymi grupami kobiet poszukującymi miejsca na rynku pracy. Pierwsza to młode, dość dobrze wykształcone absolwentki, najczęściej studiów wyższych, dobrze orientujące się w realiach rynku pracy, sprawnie się po nim poruszające, gotowe do uzupełniania swojej wiedzy i podjęcia pracy. Drugą grupę stanowią kobiety, których wykształcenie i kompetencje zawodowe daleko odbiegają od aktualnych potrzeb rynku pracy. Osobną grupę stanowią pozostające długi czas bez pracy żony górników oraz wdowy po górnikach, które nie mają możliwości skorzystania ze standardowych instrumentów i programów aktywizacyjnych. Kobiety te często wyrażały chęć uczestnictwa we wspomnianych działaniach.

## 5. Badanie kobiet nieaktywnych zawodowo - analiza wywiadów kwestionariuszowych

---

Poniższa część raportu stanowi kompleksową analizę materiału empirycznego uzyskanego w ramach badań terenowych przeprowadzonych wśród trzech scharakteryzowanych powyżej grup respondentek – bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo żon i córek górników oraz kobiet będących w takiej samej sytuacji na rynku pracy lecz nie pochodzących z rodzin górniczych.

Zgodnie z założeniami metodyczno-metodologicznymi projektu, analiza podzielona została na cztery odrębne części poświęcone wyznaczonym problemom badawczym. Ograniczono się tutaj do analiz, które wydały się niezbędne z punktu widzenia wyznaczonych celów badawczych. Omówienie każdego z pytań zawiera tabelę lub wykres oraz precyzyjny komentarz. Ponadto wyniki badań przedstawiono bez uwzględnienia kolejności pytań zawartych w kwestionariuszach wywiadu, ale przy zachowaniu tematycznej i logicznej spójności prezentowanego materiału badawczego.

### 5.1. *Postawy życiowe*

Realizacja założeń projektu, a więc opracowanie i wdrożenie modelu aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet z rodzin górniczych wymaga podjęcia wieloaspektowej analizy aspiracji, celów i potrzeb jednostek wywodzących się i tworzących te środowiska społeczne. Stąd również w relacjonowanych badaniach pojawiły się pytania dotyczące kwestii problemowych, charakteryzowanych przez pryzmat planów na najbliższą przyszłość, gotowości do zmian z nimi związanych oraz codziennych aktywności wyrażających sposoby spędzania czasu wolnego.

Co więc tyczy się planów na najbliższą przyszłość, uzyskanych rozkładach odpowiedzi nie odnotowano istotnych różnic w deklaracjach przedstawioelek badanych grup. Wynika z nich, że zarówno ankietowane żony i córki górników jak i kobiety wchodzące w skład grupy kontrolnej chciałyby w najbliższej przyszłości przede wszystkim doprowadzić do poprawy ogólnej sytuacji życiowej swojej i najbliższej rodziny (żony – 62%; córki – 71,3%; grupa kontrolna – 64,3%), a w tym uniezależnienia od pomocy innych osób i instytucji (żony – 29%; córki – 33,8% grupa kontrolna – 42,9%). Dążąc do tego celu chciałyby więc zdobyć odpowiednią wiedzę i umiejętności (żony – 36%; córki – 50%; grupa kontrolna – 37,1%) oraz podnieść kwalifikacje zawodowe i dzięki temu swoją konkurencyjność na rynku pracy (żony – 29%; córki – 48,8%; grupa kontrolna – 28,6%). Zależy im również na zdobyciu wiary w siebie (żony – 30%; córki – 37,5%; grupa kontrolna – 20%) oraz poznaniu swoich możliwości i nauczaniu się korzystania z nich w codziennym życiu, szczególnie w poszukiwaniu pracy (żony – 29%; córki – 33,8%; grupa kontrolna – 12,9%). Nie powinno więc dziwić, że badanym kobietom zależy także na zdobyciu wiedzy o aktywnych sposobach poszukiwania pracy (żony – 23%; córki – 27,5%; grupa kontrolna – 22,9%) oraz ogólnych informacji na temat rynku pracy (żony – 20%; córki – 30%; grupa kontrolna – 14,3%). Pojawiły się również głosy o konieczności zdobycia umiejętności związanych bezpośrednio z udziałem w procesie rekrutacji, a więc nawiązywania kontaktów interpersonalnych i nowych znajomości (żony – 22%; córki – 23,8%; grupa kontrolna – 20%), poznania zasad skutecznej autoprezentacji (żony – 15%; córki – 26,3%; grupa kontrolna – 7,1%) oraz przygotowywania dokumentów aplikacyjnych (żony – 14%; córki – 12,5%; grupa kontrolna – 8,6%).

Godny uwagi jest fakt, iż prawie co trzecia z badanych żon i córek górników chciałyby zacząć rozwijać swoje pasje, co w przypadku grupy kontrolnej deklarowała tylko co dziesiąta kobieta.

Jednocześnie trzeba podkreślić, że stosunkowo najwięcej kobiet deklarujących brak jakichkolwiek oczekiwań i potrzeb zmiany w najbliższej przyszłości wystąpiło w grupie badanych żon górników. Taką bierną postawę wykazywało aż 28 respondentek z tej grupy przy 10 córkach i zaledwie 2 kobietach z grupy kontrolnej.

Tabela 37. Cele do osiągnięcia w najbliższej przyszłości<sup>40</sup>

Cele	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1= 100	%	N2= 80	%	N3= 70	%	N=2 50	%
• poprawić sytuację życiową swoją i mojej najbliższej rodziny;	62	62,0	57	71,3	45	64,3	164	65,6
• uniezależnić się od pomocy innych osób i instytucji;	29	29,0	27	33,8	30	42,9	86	34,4
• łatwiej nawiązywać kontakty i nowe znajomości;	22	22,0	19	23,8	14	20,0	55	22,0
• nauczyć się współpracy w grupie;	15	15,0	12	15,0	8	11,4	35	14,0
• poznać swoje możliwości i nauczyć się je wykorzystywać w codziennym życiu, w tym szczególnie w szukaniu pracy;	29	29,0	27	33,8	9	12,9	65	26,0
• zdobyć wiedzę i umiejętności, które pomogą mi w poprawieniu mojej sytuacji życiowej;	36	36,0	40	50,0	26	37,1	102	40,8
• podnieść swoje kwalifikacje zawodowe i konkurencyjność na rynku pracy;	29	29,0	39	48,8	20	28,6	88	35,2
• uwierzyć w siebie (swoje zdolności i możliwości);	30	30,0	30	37,5	14	20,0	74	29,6
• rozwinąć swoje zainteresowania i pasje;	30	30,0	26	32,5	8	11,4	64	25,6
• nauczyć się walczyć ze stresem;	31	31,0	26	32,5	18	25,7	75	30,0
• nauczyć się aktywnych sposobów poszukiwania pracy;	23	23,0	22	27,5	16	22,9	61	24,4
• zdobyć niezbędną wiedzę o rynku pracy;	20	20,0	24	30,0	10	14,3	54	21,6
• nauczyć się przygotowania dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny, itp.);	14	14,0	10	12,5	6	8,6	30	12,0
• poznać zasady autoprezentacji;	15	15,0	21	26,3	5	7,1	41	16,4
• nie mam żadnych oczekiwań względem najbliższej przyszłości / niczego nie chciałabym zmieniać;	28	28,0	10	12,5	2	2,9	40	16,0

<sup>40</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

Choć uzyskane odpowiedzi świadczyć mogą o dostrzeganiu przez badane reprezentantki poszczególnych grup istotności podjęcia starań w kierunku własnej aktywizacji zawodowej, a co najważniejsze dostrzeganiu w niej źródeł poprawy sytuacji życiowej swojej i najbliższych, istotny jest poziom i zakres gotowości do zmian, które w praktyce mogą okazać się konieczne.

Z odpowiedzi uzyskanych w pytanie dotyczące gotowości do ewentualnych zmian związanych z deklarowanymi uprzednio planami wynika, że stosunkowo największą elastycznością wykazały się w swoich deklaracjach badane córki górników, a stosunkowo najmniejszą żony górników. Natomiast wśród członkiń grupy kontrolnej było najwięcej niezdecydowanych – wybierających odpowiedź „*trudno powiedzieć*” (porównanie wyników zamieszczono w trzech kolejnych tabelach nr 38-40).

Tylko niespełna co trzecia z ankietowanych żon górników dla realizacji swoich planów byłaby gotowa na zmianę miejsca zamieszkania, o ile ktoś by pomógł jej w znalezieniu nowego mieszkania i przeprowadzce („*raczej tak*” i „*tak*” – 30,6%). Jednocześnie ponad 40% córek górników i kobiet z grupy kontrolnej zadeklarowało gotowość do takiej zmiany. Pamiętać jednak należy, że niemal wszystkie z badanych żon górników (97%) to osoby tworzące wspólnie z mężami kilkuosobowe gospodarstwa domowe, dlatego decyzja o zmianie miejsca zamieszkania rodzić może istotne konsekwencje nie tylko dla samych zainteresowanych, ale również ich najbliższych, stąd trudno o podejmowanie samodzielnych decyzji. Dlatego nie powinno również dziwić, że w tej grupie odnotowano stosunkowo najwyższy odsetek respondentek deklaruujących bardziej lub mniej stanowczy brak gotowości do takiej zmiany („*raczej nie*” i „*nie*” – 56,9%).

Tymczasem wśród córek górników odnotowano najwyższy odsetek gotowości do zmiany miejsca zamieszkania przy zachowaniu wskazanych warunków („*raczej tak*” i „*tak*” – 45,7%). Niewiele mniej deklaracji tego typu pojawiło się w grupie kontrolnej (41,2%). W przeciwieństwie do żon górników, w tych grupach dominowały osoby stosunkowo młode i często niezamężne, co pozwala przypuszczać, że ewentualna decyzja o przeprowadzce dotyczyłaby jedynie respondentek, stąd jej podjęcie wydawać się może znacznie łatwiejsze.

Także badane żony górników najrzadziej skłonne byłyby do zdobywania nowych umiejętności kosztem czasu poświęconego rodzinie („raczej nie” i „nie” – 65,3% oraz „raczej tak” i „tak” – 23,6%). Należy przypuszczać, że skoro już na etapie zdobywania kwalifikacji zawodowych, a więc aktywności, które wymagają najczęściej niewspółmiernie mniejszego zaangażowania czasowego niż podjęcie i wykonywanie pracy zarobkowej, odnotowany wśród badanych żon górników tak wysoki odsetek negatywnych wskazań stanowić może potencjalnie istotne utrudnienie w skutecznej aktywizacji zawodowej przedstawicielek tej grupy społecznej oraz wskazówkę w doborze działań wspierających ten proces (np.: konieczność zapewnienie wsparcia w opiece nad najbliższymi).

W przypadku córek górników odnotowano prawie równy, i sięgający każdorazowo około 40%, udział ankietowanych deklarujących gotowość jak i brak gotowości do poświęcenia czasu spędzanego dotychczas z rodziną na rzecz zdobywania nowych umiejętności.

Natomiast w grupie kontrolnej głosy rozłożyły się niemal równomiernie, po około 30%, na trzy opcje – gotowych, niegotowych i niezdecydowanych na ewentualną zmianę.

W ocenie ostatniej z przytoczonych w badaniach form potencjalnej zmiany związanej z realizacją planów dotyczących najbliższej przyszłości, a więc związanej z podjęciem inicjatywy gospodarczej, najniższy odsetek gotowości odnotowano wśród uczestniczek grupy kontrolnej („raczej tak” i „tak”: żony – 23,6%; córki – 41,5%; grupa kontrolna – 14,7%). Z drugiej strony należy podkreślić, że stosunkowo najwięcej deklaracji braku gotowości w tym zakresie pojawiło się po raz kolejny wśród badanych żon górników („raczej nie” i „nie”: żony – 65,3%; córki – 45,7%; grupa kontrolna – 45,6%). co tyczy się zaś niezdecydowanych – najwięcej było ich w grupie kontrolnej („trudno powiedzieć”: żony – 11,1%; córki – 12,9%; grupa kontrolna – 39,7%).



**Tabela 38. Gotowość żon górników na zmiany związane z posiadanymi planami na najbliższą przyszłość**

Wskazania	nie		raczej nie		trudno powiedzieć		raczej tak		tak	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Żony górników (N=72)										
• zmianę miejsca zamieszkania o ile ktoś by Pani pomógł w znalezieniu nowego mieszkania i w przeprowadzce	26	36,1	15	20,8	9	12,5	10	13,9	12	16,7
• zdobywanie nowych umiejętności kosztem czasu poświęcanego rodzinie	35	48,6	12	16,7	8	11,1	9	12,5	8	11,1
• podjęcie inicjatywy gospodarczej np. wspólnie z rodziną lub sąsiadami założenie małej firmy	36	50,0	11	15,3	8	11,1	11	15,3	6	8,3

**Tabela 39. Gotowość córek górników na zmiany związane z posiadanymi planami na najbliższą przyszłość**

Wskazania	nie		raczej nie		trudno powiedzieć		raczej tak		tak	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Córki górników (N=70)										
• zmianę miejsca zamieszkania o ile ktoś by Pani pomógł w znalezieniu nowego mieszkania i w przeprowadzce	20	28,6	11	15,7	7	10,0	12	17,1	20	28,6
• zdobywanie nowych umiejętności kosztem czasu poświęcanego rodzinie	14	20,0	14	20,0	13	18,6	14	20,0	15	21,4
• podjęcie inicjatywy gospodarczej np. wspólnie z rodziną lub sąsiadami założenie małej firmy	22	31,4	10	14,3	9	12,9	20	28,6	9	12,9

**Tabela 40. Gotowość kobiet z grupy kontrolnej na zmiany związane z posiadanymi planami na najbliższą przyszłość**

Plany	nie		raczej nie		trudno powiedzieć		raczej tak		tak	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Grupa kontrolna (N=68)										
• zmianę miejsca zamieszkania o ile ktoś by Pani pomógł w znalezieniu nowego mieszkania i w przeprowadzce	3	4,4	17	25,0	20	29,4	15	22,1	13	19,1
• zdobywanie nowych umiejętności kosztem czasu poświęcanego rodzinie	6	8,8	19	27,9	22	32,4	10	14,7	11	16,2
• podjęcie inicjatywy gospodarczej np. wspólnie z rodziną lub sąsiadami założenie małej firmy	7	10,3	24	35,3	27	39,7	3	4,4	7	10,3

Kolejne z zagadnień związanych z postawami życiowymi, które stanowić mogą źródło istotnych informacji w procesie aktywizacji zawodowej środowisk reprezentowanych w relacjonowanych badaniach, dotyczyło form spędzania czasu wolnego.

Także w ramach tego typu aktywności nie odnotowano istotnych różnic wśród respondentek z badanych grup, zarówno żony i córki górników jak i kobiety z grupy kontrolnej stosunkowo najczęściej deklarowały, że oglądają telewizję (żony – 88%; córki – 85%; grupa kontrolna – 55,7%) lub ewentualnie swój czas wolny spędzają z rodziną i znajomymi (żony – 83%; córki – 90%; grupa kontrolna – 48,6%). Lubią również czytać książki (żony – 57%; córki – 57,5%; grupa kontrolna – 55,7%) i korzystać z komputera – w domyśle przeglądać zasoby Internetu (żony – 52%; córki – 60%; grupa kontrolna – 32,9%).

Odnutowano natomiast istotną różnicę w poziomie deklaracji dotyczących poświęcania czasu wolnego na czynności służące rozwojowi własnego hobby, zainteresowań i pasji. Bowiem dwukrotnie częściej to córki górników spędzają swoje wolne chwile podejmując tego typu aktywności (41,3%), niż żony górników (22%) lub kobiety z grupy kontrolnej (22,9%). Z kolei stosunkowo największe zainteresowanie

sportem i rekreacją (w tym turystyką) wykazują respondentki w grupie kontrolnej (18,6%), w przeciwieństwie do badanych żon i córek górników (odpowiednio: 13% i 10%).

Ponadto należy podkreślić, że w każdej z grup odnotowano bardzo niski poziom deklaracji uczestnictwa w spotkaniach członków lokalnych stowarzyszeń lub organizacji (żony – 2%; córki – 2,5%; grupa kontrolna – 2,9%).

**Tabela 41. Formy spędzania czasu wolnego<sup>41</sup>**

Formy	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• czytam książki, gazety	57	57,0	46	57,5	39	55,7	142	56,8
• chodzę do kina, teatru	8	8,0	17	21,3	8	11,4	33	13,2
• rozwijam własne hobby, pasje, zainteresowania	22	22,0	33	41,3	16	22,9	71	28,4
• spędzam czas z rodziną lub znajomymi	83	83,0	72	90,0	34	48,6	189	75,6
• oglądam telewizję	88	88,0	68	85,0	39	55,7	195	78,0
• korzystam z komputera	52	52,0	48	60,0	23	32,9	123	49,2
• uprawiam amatorsko sport lub rekreacyjnie uprawiam turystykę	13	13,0	8	10,0	13	18,6	34	13,6
• uczestniczę w spotkaniach członków lokalnego stowarzyszenia, organizacji, itp.	2	2,0	2	2,5	2	2,9	6	2,4
• inna odpowiedź	5	5,0	3	3,8	2	2,9	10	4,0

Jednocześnie stosunkowo najbardziej zadowolone z deklarowanych form spędzania czasu wolnego wydają się być badane żony górników, ponieważ tylko w tej grupie odnotowano przewagę liczebną niechętnych do wszelkich zmian w tym zakresie. Inny rozkład głosów wystąpił wśród badanych córek górników i kobiet z grupy kontrolnej, gdzie dominowała gotowość do zmian (odpowiednio: 52,5% i 72,9%).

<sup>41</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań.

**Tabela 42. Chęć dokonania zmian w dotychczasowych sposobach spędzania czasu wolnego**

Deklaracja	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>tak</b>	46	46,0	42	52,5	51	72,9	<b>139</b>	<b>55,6</b>
• <b>nie</b>	54	54,0	38	47,5	19	27,1	<b>111</b>	<b>44,4</b>

Również tutaj głosy przedstawicielek badanych grup rozłożyły się niemal równomiernie. Nie odnotowano także dominacji zainteresowania podjęciem którejś z zaproponowanych czynności. Respondentki chciałyby więc ewentualnie więcej czasu poświęcić na samorozwój zdobywając dodatkowe wykształcenie (żony – 17%; córki – 31,3%; grupa kontrolna – 22,9%), zapisać się na kursy, warsztaty lub szkolenia doskonalące umiejętności (żony – 17%; córki – 21,3%; grupa kontrolna – 21,4%), ale także rozwijać własne pasje (żony – 17%; córki – 20%; grupa kontrolna – 22,9%) i częściej wychodzić z domu do kina lub teatru (żony – 17%; córki – 18,8%; grupa kontrolna – 27,1%). Równie często wybierana była opcja spędzania więcej wolnego czasu z rodziną lub znajomymi, co wskazywać może na niedosyt kontaktów z bliskimi (żony – 18%; córki – 17,5%; grupa kontrolna – 21,4%).

Tabela 43. Zainteresowanie podjęciem określonych czynności jako form spędzania czasu wolnego<sup>42</sup>

Czynności	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1= 100	%	N2= 80	%	N3= 70	%	N=2 50	%
• więcej czasu poświęcić na samorozwój (zdobyć dodatkowe wykształcenie)	17	17,0	25	31,3	16	22,9	58	23,2
• częściej wychodzić z domu do kina lub teatru	17	17,0	15	18,8	19	27,1	51	20,4
• rozwijać własne hobby, pasje, zainteresowania	17	17,0	16	20,0	16	22,9	49	19,6
• więcej czasu spędzać z rodziną lub znajomymi	18	18,0	14	17,5	15	21,4	47	18,8
• zapisać się na kurs, warsztaty lub szkolenia doskonalące umiejętności	17	17,0	17	21,3	15	21,4	49	19,6
• nauczyć się obsługi komputera	10	10,0	5	6,3	9	12,9	24	9,6
• uprawiać amatorsko sport lub rekreacyjnie uprawiać turystykę	9	9,0	8	10,0	5	7,1	22	8,8
• uczestniczyć w spotkaniach członków lokalnego stowarzyszenia, organizacji, itp.	0	0,0	4	5,0	3	4,3	7	2,8
• inna odpowiedź	10	10,0	5	6,3	0	0,0	15	6,0
• nie dotyczy	54	54,0	38	47,5	19	27,1	111	44,4

## 5.2. Dotychczasowe doświadczenie zawodowe

Kolejny z obszarów problemowych podejmowanych w ramach relacjonowanych badań dotyczył bezpośrednio dotychczasowego doświadczenie zawodowego reprezentantek badanych środowisk. Precyzyjna diagnoza w tym zakresie stanowić może źródło informacji mających najistotniejszy wpływ na powodzenie planowanej aktywizacji

<sup>42</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań.

zawodowej, a w tym przede wszystkim odpowiedni dobór narzędzi i form aktywizacyjnych.

Z uzyskanych deklaracji wynika, że w każdej z badanych grup dominowały kobiety, które dotychczas w ogóle nie pracowały, odsetek takich deklaracji był wyższy wśród żon i córek górników (odpowiednio: 68% i 63,8%) niż w grupie kontrolnej (51,4%).

Ponadto w gronie kobiet, które w przeszłości posiadały stałe zatrudnienia nieznacznie dominowały żony górników (13%) nad córkami (11,3%) i respondentkami z grupy kontrolnej (8,6%). Sytuacja odwrotna wystąpiła w międzygrupowym rozkładzie wskazań podejmowania w przeszłości pracy dorywczej/tymczasowej, gdzie istotną przewagę odnotowano po stronie grupy kontrolnej (32,9%) i córek górników (21,3%).

**Tabela 44. Dotychczasowe doświadczenie zawodowe**

Doświadczenie zawodowe	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• osoby, które dotychczas w ogóle nie pracowały	68	68,0	51	63,8	36	51,4	155	62,0
• osoby, które dotychczas pracowały tylko dorywczo/ tymczasowo/ sezonowo	7	7,0	17	21,3	23	32,9	47	18,8
• osoby, które posiadały stałe zatrudnienie, ale utraciły pracę	13	13,0	9	11,3	6	8,6	28	11,2
• nie dotyczy	12	12,0	3	3,8	5	7,1	20	8,0

Ankietowane, które dotychczas trudniły się jakąkolwiek pracą zawodową zapytane zostały o powody utraty ostatniego zatrudnienia. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że badane żony górników najczęściej same rezygnowały z pracy, ponieważ nie mogły pogodzić obowiązków domowych z zawodowymi (8%). Nie powinny więc dziwić wcześniejsze deklaracje o braku gotowości zdobywania nowych umiejętności kosztem czasu poświęconego rodzinie (65,3%). Kolejną przyczyną utraty pracy był w przypadku żon górników urlop macierzyński lub konieczność opieki nad dzieckiem (5%). W przypadku następnych pięciu respondentek z tej grupy, wina leżała po stronie

pracodawcy, tzn. wystąpiła redukcja etatów (3%) lub likwidacja firmy (2%). W pojedynczych przypadkach ankietowane same podejmowały decyzję o rezygnacji z pracy ponieważ wyczuwały, że sobie nie radzą lub wynikało to z przyczyn zdrowotnych.

Nieco inaczej rozkładają się głosy reprezentantek córek górników, wśród których dominowały wskazania czynników niezależnych od tych kobiet, a więc likwidacji/upadku firmy (7,5%) lub redukcji etatów (6,3%). Ponadto ankietowane podejmowały decyzję o rezygnacji z pracy z powodu zarobków, które w ich odczuciach były zbyt niskie (7,5%) lub braku ich systematycznego otrzymywania (2,5%). Tylko w przypadku trzech kobiet powodem utraty pracy były obowiązki macierzyńskie, a jedna również sama zrezygnowała ponieważ nie mogła pogodzić obowiązków domowych z zawodowymi. Także w tej grupie odnotowano pojedyncze przypadki, kiedy ankietowane same podejmowały decyzję o rezygnacji z pracy ponieważ wyczuwały, że sobie nie radzą lub wynikało to z przyczyn zdrowotnych.

Co tyczy się zaś grupy kontrolnej, z uzyskanego rozkładu odpowiedzi wynika, że również w tym przypadku, głównymi powodami utraty pracy były redukcja etatów (11,4%) oraz likwidacja/upadek zakładu (7,1%). Zdarzało się, że kobiety podejmowały samodzielnie decyzje o rezygnacji z pracy, ponieważ nie radziły sobie (7,1%) lub nie mogły pogodzić obowiązków zawodowych z domowymi (7,1%), ewentualnie zmusił je do tego urlop macierzyński lub konieczność opieki nad dziećmi (4,3%). Ostatecznie dla trzech osób głównym powodem utraty lub rezygnacji z pracy były zbyt niskie zarobki lub powtarzające się opóźnienia w ich wypłaceniu (odpowiednio: 2,9% i 1,4%).

**Tabela 45. Powody utraty ostatniego zatrudnienia**

Przyczyny	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• sama zrezygnowałam, nie radziłam sobie w pracy	1	1,0	2	2,5	5	7,1	8	3,2
• sama zrezygnowałam ponieważ nie mogłam pogodzić obowiązków domowych z zawodowymi	8	8,0	1	1,3	5	7,1	14	5,6
• redukcja etatów w firmie	3	3,0	5	6,3	8	11,4	16	6,4
• upadek lub likwidacja firmy	2	2,0	6	7,5	5	7,1	13	5,2
• urlop macierzyński lub konieczność opieki nad dzieckiem	5	5,0	3	3,8	3	4,3	11	4,4
• zbyt niskie zarobki	0	0,0	6	7,5	2	2,9	8	3,2
• opóźnienia lub nie wypłacanie pensji	0	0,0	2	2,5	1	1,4	3	1,2
• problemy zdrowotne	1	1,0	1	1,3	0	0,0	2	0,8
• nie dotyczy	80	80,0	54	67,5	41	58,6	175	70,0

Dla problematyki relacjonowanych badań istotne jest także, czy podejmowanie pracy wywoływało u respondentek, posiadających takie doświadczenia, obawy związane z nowym środowiskiem, w które musiały wkroczyć. Okazuje się, że obawy takie znacznie częściej towarzyszyły kobietom z grupy kontrolnej (11,4%) i córkom górników (10%) niż badanym żonom przedstawicieli tego zawodu (5%). Ponadto w każdej z grup obawy te wynikały przede wszystkim z braku przekonania o zdolności do pogodzenia przydzielonych obowiązków (żony – 4%; córki – 3,8%; grupa kontrolna – 4,3%) lub odczuwaniem ogólnego stresu związanego z koniecznością wykonywania pracy zawodowej (żony – 2%; córki – 2,5%; grupa kontrolna – 2,9%) (tabela 46).



**Tabela 46. Obawy wynikające z podejmowania pracy zawodowej**

Deklaracja	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>tak</b>	5	5,0	8	10,0	8	11,4	21	8,4
• <b>nie</b>	15	15,0	18	22,5	21	30,0	54	21,6
• <b>nie dotyczy</b>	80	80,0	54	67,5	41	58,6	175	70,0

**Tabela 47. Typy obaw w sytuacji podejmowania pracy<sup>43</sup>**

Obawy	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>nowego miejsca</b>	1	1,0	2	2,5	1	1,4	4	1,6
• <b>że nie podoła obowiązkom</b>	4	4,0	3	3,8	3	4,3	10	4,0
• <b>kontaktów z innymi pracownikami</b>	1	1,0	1	1,3	1	1,4	3	1,2
• <b>stresu związanego z pracą</b>	2	2,0	2	2,5	2	2,9	6	2,4
• <b>że nie spełni wymagań stawianych przez pracodawcę</b>	1	1,0	1	1,3	1	1,4	3	1,2
• <b>nie dotyczy</b>	95	95,0	72	90,0	62	88,6	229	91,6

Kolejna z serii pytań związanych z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym respondentek, dotyczyło podejmowanych wcześniej prób znalezienia zatrudnienia (tabela 48). Z uzyskanych rozkładów odpowiedzi wynika, że zdecydowana większość reprezentantek każdej z badanych grup, w przeszłości podejmowała starania w kierunku podjęcia pracy zarobkowej. Jednocześnie stosunkowo najrzadziej aktywność taką wykazywały żony górników (64%), a najczęściej – kobiety wchodzące w skład grupy kontrolnej (88,6%).

<sup>43</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

**Tabela 48. Dotychczasowe próby znalezienia zatrudnienia**

Deklaracja	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>tak</b>	64	64,0	64	80,0	62	88,6	<b>190</b>	<b>76,0</b>
• <b>nie</b>	36	36,0	16	20,0	8	11,4	<b>60</b>	<b>24,0</b>

Wśród powodów nieszukania pracy odnotowano różnice między żonami górników i kobietami z grupy kontrolnej a badanymi córkami górników (tabela 49). W dwóch pierwszych dominowały względy rodzinne związane z podziałem obowiązków. Swoją dotychczasową bierność w podjęciu pracy zarobkowej respondentki argumentowały bowiem najczęściej stwierdzeniem, że to ich mężowie odpowiedzialni są za utrzymanie rodziny, a one same zajmują się prowadzeniem domu (żony – 16%; grupa kontrolna – 8,6%) i/lub wychowaniem dzieci (żony – 12%; grupa kontrolna – 4,3%). Ponadto żony górników wskazywały na ciążę (4%) lub konieczność sprawowania opieki nad chorymi członkami rodziny (3%). Natomiast ankietowane córki górników argumentowały swoją dotychczasową bierność faktem, iż zdobywały wykształcenie – uczyły się lub studiowały (11,3%). Znacznie rzadziej odwoływały się do względów rodzinnych.

**Tabela 49. Powody nieszukania pracy<sup>44</sup>**

Przyczyny	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>uczyłam się / studiowałam</b>	0	0,0	9	11,3	1	1,4	<b>10</b>	<b>4,0</b>
• <b>choroba/zły stan zdrowia</b>	1	1,0	1	1,3	0	0,0	<b>2</b>	<b>0,8</b>
• <b>ciąża</b>	4	4,0	2	2,5	0	0,0	<b>6</b>	<b>2,4</b>
• <b>wychowanie dzieci</b>	12	12,0	3	3,8	3	4,3	<b>18</b>	<b>7,2</b>
• <b>mąż zarabia wystarczająco, ja zajmuję się domem, nie było takiej potrzeby</b>	16	16,0	0	0,0	6	8,6	<b>22</b>	<b>8,8</b>
• <b>opieka nad chorym członkiem rodziny</b>	3	3,0	1	1,3	1	1,4	<b>5</b>	<b>2,0</b>
• <b>nie dotyczy</b>	64	64,0	64	80,0	62	88,6	<b>190</b>	<b>76,0</b>

<sup>44</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań.

Respondentki deklarujące podejmowanie prób znalezienia pracy poproszone zostały o wskazanie sposobów, które dotychczas w tym celu najczęściej wykorzystywały (tabela 50). Z uzyskanych rozkładów odpowiedzi wynika, że w każdej z badanych grup dominowały bierne sposoby poszukiwania pracy, głównie polegające na korzystaniu z pomocy instytucji lub innych osób oraz nie wymagające dużego nakładu czasu, energii i pieniędzy. Badane żony i córki górników najczęściej prosiły znajomych o pomoc w znalezieniu pracy poprzez polecenie ich osoby ewentualnym pracodawcom oraz informacje o ewentualnych miejscach zatrudnienia (żony – 64%; córki – 62,5%). Ponadto reprezentantki wszystkich grup chętnie czytały ogłoszenia prasowe (żony – 41%; córki – 65%; grupa kontrolna – 62,9%) i internetowe (żony – 44%; córki – 73,8%; grupa kontrolna – 60%), ewentualnie również te umieszczane na słupach i tablicach ogłoszeniowych (żony – 27%; córki – 32,5%; grupa kontrolna – 40%). Poza tym we wszystkich grupach popularne było poszukiwanie pracy przy wsparciu powołanej specjalnie w tym celu instytucji, a więc za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy (żony – 48%; córki – 60%; grupa kontrolna – 55,7%). Godny uwagi jest fakt, że komercyjne instytucje tego typu, czyli firmy pośrednictwa pracy nie cieszyły się już taką popularnością wśród badanych (żony – 7%; córki – 15%; grupa kontrolna – 8,6%). Rzadziej natomiast respondentki decydowały się na sposoby poszukiwania pracy wymagające większej aktywności i zaangażowania. Jeżeli jednak podejmowały takie kroki, to stosunkowo najczęściej polegały one na wysyłaniu aplikacji (CV, list motywacyjny) do różnych firm (żony – 21%; córki – 40%; grupa kontrolna – 25,7%) lub przedstawianie ich osobiście potencjalnym pracodawcom (żony – 25%; córki – 26,3%; grupa kontrolna – 12,9%). Stosunkowo najrzadziej ankietowane zamieszczały swoje oferty w gazetach (żony – 3%; córki – 10%; grupa kontrolna – 18,6%), Internecie (żony – 9%; córki – 17,5%; grupa kontrolna – 12,9%) lub na słupach i tablicach ogłoszeniowych (żony – 1%; córki – 7,5%; grupa kontrolna – 15,7%).

Warto również podkreślić, że dokonując porównania wskazań reprezentantek poszczególnych grup, można stwierdzić, że to badane córki górników wykazywały się stosunkowo największą aktywnością w dążeniach do znalezienia pracy. Świadczy o tym fakt, że właśnie wśród respondentek z tej grupy odnotowano najwyższy poziom wskazań wykorzystania siedmiu z jedenastu przywołanych sposobów poszukiwania zatrudnienia.

Dotyczyło to zarówno biernych jak i aktywnych form działania. Natomiast najmniej aktywne w tym zakresie okazały się żony górników, ponieważ ich zaangażowanie dominowało tylko w jednym z jedenastu sposobów szukania pracy.

**Tabela 50. Najczęściej wykorzystywane sposoby poszukiwania pracy<sup>45</sup>**

<i>Sposoby</i>	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	<b>N1= 100</b>	<b>%</b>	<b>N2= 80</b>	<b>%</b>	<b>N3= 70</b>	<b>%</b>	<b>N= 250</b>	<b>%</b>
• prosiłam znajomych o pomoc w znalezieniu pracy (polecenie mnie ewentualnym pracodawcom / informacje o ewentualnych miejscach zatrudnienia)	64	64,0	50	62,5	19	27,1	<b>133</b>	<b>53,2</b>
• czytałam ogłoszenia w gazetach	41	41,0	52	65,0	44	62,9	<b>137</b>	<b>54,8</b>
• czytałam ogłoszenia w Internecie	44	44,0	59	73,8	42	60,0	<b>145</b>	<b>58,0</b>
• czytałam ogłoszenia na słupach i tablicach ogłoszeniowych	27	27,0	26	32,5	28	40,0	<b>81</b>	<b>32,4</b>
• umieszczałam swoją ofertę w gazetach	3	3,0	8	10,0	13	18,6	<b>24</b>	<b>9,6</b>
• umieszczałam swoją ofertę w Internecie	9	9,0	14	17,5	9	12,9	<b>32</b>	<b>12,8</b>
• umieszczałam swoją ofertę na słupach i tablicach ogłoszeniowych	1	1,0	6	7,5	11	15,7	<b>18</b>	<b>7,2</b>
• szukałam pracy przez Urząd Pracy	48	48,0	48	60,0	39	55,7	<b>135</b>	<b>54,0</b>
• szukałam pracy przez firmy pośrednictwa pracy (np.: Adecco, Worker, Work Service, itp.)	7	7,0	12	15,0	6	8,6	<b>25</b>	<b>10,0</b>
• wysyłałam swoje oferty (CV, list motywacyjny) do różnych firm	21	21,0	32	40,0	18	25,7	<b>71</b>	<b>28,4</b>
• przedstawiałam swoją ofertę osobiście w firmach	25	25,0	21	26,3	9	12,9	<b>55</b>	<b>22,0</b>
• nie dotyczy	36	36,0	16	20,0	8	11,4	<b>60</b>	<b>24,0</b>

<sup>45</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań.

Biorąc pod uwagę fakt, że większość badanych kobiet dotychczas nie pracowała, choć podejmowała starania w tym kierunku, istotne jest poznanie ich opinii na temat czynników decydujących o tym, że pozostają bez stałego zatrudnienia (tabela 51).

Ankietowane żony górników najczęściej przyznawały, że do tej pory zajmowały się wychowywaniem dzieci/wnuków (37%) i po prostu nie szukały pracy (19%). Poza tym dostrzegały braki w swoim wykształceniu (24%) i doświadczeniu zawodowym (13%). Zwracały także uwagę na swój często zaawansowany wiek lub problemy zdrowotne, co istotnie stanowić może przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia (po 18%).

W opiniach badanych córek górników ich dotychczasowe problemy z zatrudnieniem wynikały w głównej mierze z braków odpowiedniego doświadczenia zawodowego (40%) i wykształcenia (26,3%). Przyznawała również, że do tej pory zajmowałyby się wychowywaniem dzieci (22,5%) lub obawiają się, iż są w wieku, który obniża ich atrakcyjność jako potencjalnych pracowników (15%). Godny uwagi jest także stosunkowo najwyższy odsetek stwierdzeń, że winę za ich sytuację ponosi głównie państwo polskie (13,8%). Poza tym co dziesiąta osoba z tej grupy przyznawała, że dotychczas w ogóle nie szukała pracy lub problemy zdrowotne ograniczają ich aktywność w tym zakresie.

Dla porównania kobiety z grupy kontrolnej także postulowały, że ich obecna sytuacja zawodowa jest konsekwencją braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego (57,1%) lub wykształcenia (52,9%). Trzeci z najczęściej wskazywanych powodów braku pracy związany był z obowiązkami macierzyńskimi, a więc wychowywaniem dzieci (21,4%). Poza tym respondentki, podobnie jak przedstawicielki żon i córek górników, odwoływały się do swojego zaawansowanego wieku (17,1%). Przyznawały również, że brak im umiejętności odpowiedniej autoprezentacji (14,3%) lub ogólnej wiedzy o skutecznych sposobach poszukiwania pracy (10%). Ponadto jako jedyne wskazywały, że nawet jeśli znajdą pracę to trudno im jest ją utrzymać (12,9%). Narzekały także, że nie mogą liczyć na wsparcie ze strony najbliższych (11,4%) oraz, podobnie jak córki górników, wyrażały przekonanie, że to głównie państwo polskie ponosi odpowiedzialność za ich osobistą sytuację (11,4%).

Tabela 51. Dostrzegane powody pozostawania bez zatrudnienia<sup>46</sup>

Przyczyny	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• nie mam odpowiedniego wykształcenia	24	24,0	21	26,3	37	52,9	82	32,8
• nie mam odpowiedniego doświadczenia zawodowego	13	13,0	32	40,0	40	57,1	85	34,0
• nie mam odpowiedniego wieku (pracodawca oczekuje młodej osoby)	18	18,0	12	15,0	12	17,1	42	16,8
• nie potrafię dobrze się zaprezentować	2	2,0	2	2,5	10	14,3	14	5,6
• mam problemy ze zdrowiem (często lub/i przewlekłe choruję)	18	18,0	8	10,0	9	12,9	35	14,0
• chyba nie nadaje się, już do żadnej pracy bo za długo jestem na bezrobociu	0	0,0	3	3,8	7	10,0	10	4,0
• nie wiem jak szukać pracy	1	1,0	2	2,5	7	10,0	10	4,0
• nawet jeśli znajduję prace to trudno mi ją utrzymać	0	0,0	0	0,0	9	12,9	9	3,6
• nie opłaca mi się pracować, bo więcej dostanę z zasiłku	0	0,0	0	0,0	3	4,3	3	1,2
• po prostu nie szukałam pracy	19	19,0	8	10,0	2	2,9	29	11,6
• to wina urzędników, którzy nie chcą mi pomóc w znalezieniu pracy	3	3,0	4	5,0	5	7,1	12	4,8
• to wina naszego państwa, że nie ma pracy dla mnie	4	4,0	11	13,8	8	11,4	23	9,2
• nie mam, wsparcia ze strony najbliższych (rodziny)	0	0,0	3	3,8	8	11,4	11	4,4
• do tej pory zajmowałam się wychowywaniem dzieci/wnuków	37	37,0	18	22,5	15	21,4	70	28,0
• dorywcze i sezonowe prace mi wystarczają	0	0,0	2	2,5	2	2,9	4	1,6

<sup>46</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań.

Znając ograniczenia gotowości badanych kobiet do rezygnacji z dotychczasowego stylu życia, w który wpisany jest brak aktywności zawodowej, istotne jest poznanie warunków, które mogłyby stanowić przekonującą argumentację do pojęcia pracy w pełnym wymiarze godzin (tabela 52). Okazuje się, że dla badanych żon i córek najistotniejsza byłaby wysokość oferowanego wynagrodzenia (żony – 44%; córki – 56,3%), przy czym satysfakcjonującą kwotą najczęściej byłby 1500 zł netto (żony – 15%; córki – 18,8%) lub 2000 zł netto (żony – 13%; córki – 18,8%) (tabela 53). Drugim co do istotności warunkiem podjęcia pełnowymiarowej pracy w przypadku tych dwóch grup okazało się zapewnienie opieki nad członkami rodziny (żony – 39%; córki – 47,5%), a trzecim – czas dojazdu do pracy (żony – 38%; córki – 42,5%). Tym razem stosunkowo najwięcej badanych żon i córek górników byłoby gotowych na dojazdy do pracy nie przekraczające 30 minut (żony – 19%; córki – 22,5%) (tabela 54).

Z uzyskanego rozkładu odpowiedzi wynika zatem, że najmniejsze zainteresowanie wzbudził ruchomy czas pracy, w którym ogólny wymiar czasu nie zmienia się, a jedynie zmienia się pora rozpoczynania i kończenia pracy (żony – 33%; córki – 28%). Tymczasem głosy kobiet wychodzących w skład grupy kontrolnej rozłożyły się nieco inaczej. Najbardziej przekonującym argumentem dla podjęcia pracy w pełnym wymiarze byłby tutaj zapewnienie opieki nad członkami rodziny (55,7%). Respondentki były również zainteresowane elastycznym czasem pracy (44,3%). Istotna była także kwestia wysokości wynagrodzenia (42,9%), która byłaby satysfakcjonująca, podobnie jak w przypadku żon i córek górników, na poziomie 1500 zł netto (8,6%) lub 2000 zł netto (20%).

Tabela 52. Warunki podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin<sup>47</sup>

Warunki	Żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1= 100	%	N2= 80	%	N3= 70	%	N= 250	%
• tzw. ruchomy czas pracy, w którym ogólny wymiar czasu nie zmienia się, a jedynie zmienia się pora rozpoczynania i kończenia pracy	33	33,0	28	35,0	31	44,3	92	36,8
• wysokość wynagrodzenia	44	44,0	45	56,3	30	42,9	119	47,6
• czas dojazdu do pracy	38	38,0	34	42,5	20	28,6	92	37,0
• zapewnienie opieki nad członkami rodziny (dziećmi/wnuczętami, chorymi, starszymi);	39	39,0	38	47,5	39	55,7	116	46,2
• inne czynniki	2	2,0	0	0,0	0	0,0	2	0,8

Tabela 53. Satysfakcjonująca kwota wynagrodzenia

Wysokość wynagrodzenia (netto)	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• 1000 zł	5	5,0	3	3,8	0	0,0	8	3,2
• 1200 zł	4	4,0	2	2,5	2	2,9	8	3,2
• 1300 zł	0	0,0	1	1,3	1	1,4	2	0,8
• 1400 zł	0	0,0	2	2,5	0	0,0	2	0,8
• 1500 zł	15	15,0	15	18,8	6	8,6	36	14,4
• 1600 zł	1	1,0	1	1,3	1	1,4	3	1,2
• 1700 zł	1	1,0	1	1,3	2	2,9	4	1,6
• 1800 zł	1	1,0	1	1,3	3	4,3	5	2,0
• 2000 zł	13	13,0	15	18,8	14	20,0	42	16,8
• 2500 zł	1	1,0	1	1,3	1	1,4	3	1,2
• 3000 zł	1	1,0	2	2,5	0	0,0	3	1,2
• 3500 zł	1	1,0	1	1,3	0	0,0	2	0,8
• 4000 zł	1	1,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4

<sup>47</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań



**Tabela 54. Możliwy do zaakceptowania czas dojazdu do pracy**

Czas dojazdu do pracy (w minutach)	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• 15	7	7,0	2	2,5	6	8,6	15	6,0
• 20	4	4,0	2	2,5	4	5,7	10	4,0
• 30	19	19,0	18	22,5	8	11,4	45	18,0
• 40	1	1,0	1	1,3	0	0,0	2	0,8
• 50	1	1,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4
• 60	7	7,0	10	12,5	2	2,9	19	7,6
• 80	0	0,0	1	1,3	0	0,0	1	0,4
• 90	1	1,0	2	2,5	1	1,4	4	1,6

Jednym z najistotniejszych czynników determinujących znalezienie pracy jest znajomość oczekiwań potencjalnych pracodawców względem pracowników. Również ta kwestia poruszona została w relacjonowanych badaniach.

W opiniach badanych żon górników, dla przedsiębiorców działających na lokalnym rynku pracy, przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu szczególnie ważne są specjalistyczne uprawnienia (98%) i kwalifikacje zawodowe (97%). Nie mniej istotne jest również odpowiednie wykształcenie (93%) i dyspozycyjność (92%), a także znajomość języków obcych (85%) oraz odpowiednie doświadczenie zawodowe (86%). W opiniach przedstawicielek tej grupy przedsiębiorcy poświęcają najmniej uwagi płci kandydata na dane stanowisko (38%) oraz długości okresu pozostawania bez pracy (41%) (tabela 55).

Dla ankietowanych córek górników najistotniejszym elementem dla pracodawców decydujących się na przyjęcie nowego pracownika jest jego nieograniczona dyspozycyjność (97,5%). Na drugim miejscu uplasowały się kwalifikacje zawodowe (93,8%), a na kolejnych poziom wykształcenia (90%), doświadczenie zawodowe (87,5%) oraz specjalistyczne uprawnienia (86,3%). Ważna jest również odpowiednia autoprezentacja, a więc przedstawienie własnej kandydatury (73,8%). Poza tym za najmniej istotne w tym względzie uznane zostały, podobnie jak wśród żon górników, płęć (23,8%) i długość okresu pozostawiania bez zatrudnienia (40%) (tabela 56).

Głosy kobiet wchodzących w skład grupy kontrolnej rozkładały się podobnie. Dla nich również najistotniejsze są odpowiednie kwalifikacje zawodowe (98,6%),

doświadczenie (97,1%), sposób prezentacji swojej kandydatury (97,1%) oraz dyspozycyjność (97,1%). Niemniej istotne są także specjalistyczne uprawnienia (95,7%), znajomość języków obcych (91,4%) i poziom wykształcenia (91,4%). W tej grupie badanych za najmniej istotny czynnik, choć uzyskujący i tak wysoki odsetek wskazań, uznana została płeć kandydata do pracy (55,7%) (tabela 57).

**Tabela 55. Cechy kandydata istotne dla pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o jego zatrudnieniu (żony górników)<sup>48</sup>**

Cechy	zdecydowanie ważne		raczej ważne		ani ważne ani nieważne		raczej nieważne		zdecydowanie nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Żony górników (N=100)										
• kwalifikacje zawodowe	66	66,0	31	31,0	2	2,0	1	1,0	0	0,0
• specjalistyczne uprawnienia	47	47,0	51	51,0	1	1,0	1	1,0	0	0,0
• znajomość języków obcych	42	42,0	43	43,0	6	6,0	9	9,0	0	0,0
• dyspozycyjność	53	53,0	39	39,0	4	4,0	3	3,0	1	1,0
• poziom wykształcenia	51	51,0	42	42,0	5	5,0	2	2,0	0	0,0
• posiadane referencje i znajomości	33	33,0	42	42,0	15	15,0	9	9,0	1	1,0
• młody wiek kandydata	43	43,0	33	33,0	13	13,0	10	10,0	1	1,0
• doświadczenie zawodowe	51	51,0	35	35,0	10	10,0	3	3,0	1	1,0
• płeć (to, że kandydat jest kobietą)	13	13,0	25	25,0	24	24,0	28	28,0	10	10,0
• sposób prezentacji swojej kandydatury	20	20,0	50	50,0	22	22,0	7	7,0	1	1,0
• wygląd zewnętrzny	29	29,0	45	45,0	15	15,0	9	9,0	2	2,0
• sytuacja rodzinna	28	28,0	41	41,0	17	17,0	12	12,0	2	2,0
• długość okresu pozostawania bez pracy	8	8,0	33	33,0	22	22,0	34	34,0	3	3,0

<sup>48</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

Tabela 56. Cechy kandydata istotne dla pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o jego zatrudnieniu (córki górników)<sup>49</sup>

Cechy	zdecydowanie ważne		raczej ważne		ani ważne ani nieważne		raczej nieważne		zdecydowanie nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Córki górników (N=80)										
• kwalifikacje zawodowe	54	67,5	21	26,3	4	5,0	1	1,3	0	0,0
• specjalistyczne uprawnienia	30	37,5	39	48,8	5	6,3	6	7,5	0	0,0
• znajomość języków obcych	25	31,3	27	33,8	10	12,5	15	18,8	3	3,8
• dyspozycyjność	53	66,3	25	31,3	1	1,3	1	1,3	0	0,0
• poziom wykształcenia	49	61,3	23	28,8	4	5,0	4	5,0	0	0,0
• posiadane referencje i znajomości	20	25,0	31	38,8	17	21,3	10	12,5	2	2,5
• młody wiek kandydata	22	27,5	18	22,5	24	30,0	12	15,0	4	5,0
• doświadczenie zawodowe	53	66,3	17	21,3	4	5,0	6	7,5	0	0,0
• płeć (to, że kandydat jest kobietą)	7	8,8	12	15,0	19	23,8	25	31,3	17	21,3
• sposób prezentacji swojej kandydatury	27	33,8	32	40,0	13	16,3	7	8,8	1	1,3
• wygląd zewnętrzny	26	32,5	23	28,8	17	21,3	9	11,3	5	6,3
• sytuacja rodzinna	11	13,8	27	33,8	18	22,5	19	23,8	5	6,3
• długość okresu pozostawania bez pracy	6	7,5	26	32,5	24	30,0	19	23,8	5	6,3

<sup>49</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

Tabela 57. Cechy kandydata istotne dla pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o jego zatrudnieniu (grupa kontrolna)<sup>50</sup>

Cechy	zdecydowa nieważne		raczej ważne		ani ważne ani nieważne		raczej nieważne		zdecydowa nie nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Grupa kontrolna (N=70)										
• kwalifikacje zawodowe	40	57,1	29	41,4	0	0,0	0	0,0	1	1,4
• specjalistyczne uprawnienia	32	45,7	35	50,0	0	0,0	0	0,0	3	4,3
• znajomość języków obcych	42	60,0	22	31,4	5	7,1	1	1,4	0	0,0
• dyspozycyjność	44	62,9	24	34,3	1	1,4	1	1,4	0	0,0
• poziom wykształcenia	35	50,0	29	41,4	5	7,1	1	1,4	0	0,0
• posiadane referencje i znajomości	25	35,7	34	48,6	9	12,9	2	2,9	0	0,0
• młody wiek kandydata	26	37,1	33	47,1	9	12,9	2	2,9	0	0,0
• doświadczenie zawodowe	40	57,1	28	40,0	2	2,9	0	0,0	0	0,0
• płeć (to, że kandydat jest kobietą)	15	21,4	24	34,3	20	28,6	9	12,9	2	2,9
• sposób prezentacji swojej kandydatury	40	57,1	28	40,0	2	2,9	0	0,0	0	0,0
• wygląd zewnętrzny	30	42,9	29	41,4	10	14,3	1	1,4	0	0,0
• sytuacja rodzinna	27	38,6	28	40,0	11	15,7	3	4,3	1	1,4
• długość okresu pozostawania bez pracy	27	38,6	26	37,1	8	11,4	4	5,7	5	7,1

### 5.3. Gotowość do uzupełniania kwalifikacji zawodowych

Skoro respondentki mają świadomość istotności posiadania odpowiednich kwalifikacji zawodowych i deklarują, że zależy im na znalezieniu stałego zatrudnienia to powinny wykazywać gotowość do uzupełniania własnych kwalifikacji w tym zakresie.

Dlatego respondentki zapytane zostały o to czy w okresie ostatnich 3 lat podnosiły swoje kwalifikacje zawodowe (tabela 58).

Okazuje się, że większość przedstawicielek badanych grup nie podejmowała w ostatnim czasie aktywności pozwalających na zdobycie dodatkowych kwalifikacji

<sup>50</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

zawodowych. Jedynie co czwarta ankietowa żona górnika deklarowała aktywność w tym zakresie i było to najczęściej uczestnictwo w różnych kursach (7%) lub podjęcie nauki w szkole ale na różnym poziomie (7%) (tabela 59).

Niemal połowa grupy badanych córek górników deklarowała zdobywanie kwalifikacji zawodowych w okresie ostatnich 3 lat i również w tym przypadku było to najczęściej rozpoczęcie lub ukończenie szkoły (27,5%) lub dodatkowego kursu (ale nie komputerowe lub językowe) (17,5%). Zainteresowaniem cieszy się również kursy specjalistyczne i związane bezpośrednio z posiadanym zawodem (11,3%).

W grupie kontrolnej równo połowa ankietowanych podejmowała starania w kierunku zdobycia nowych kwalifikacji i robiła to najczęściej poprzez uczestnictwo w kursach specjalistycznych związanych z zawodem (17,1%) lub komputerowych (14,3%). Co dziesiąta ankietowana realizowała również inny kurs (nie komputerowych lub językowych) lub uczęszczała na zajęcia szkolne.

**Tabela 58. Podnoszenie kwalifikacji w okresie ostatnich 3 lat**

Deklaracja	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>tak</b>	26	26,0	39	48,8	35	50,0	<b>100</b>	<b>40,0</b>
• <b>nie</b>	74	74,0	41	51,3	35	50,0	<b>150</b>	<b>60,0</b>

**Tabela 59. Sposoby podnoszenia kwalifikacji zawodowych w okresie ostatnich 3 lat<sup>51</sup>**

Sposoby	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1= 100	%	N2= 80	%	N3= 70	%	N= 250	%
• rozpocząłam lub ukończyłam kurs/y specjalistyczny/e związany/e z moim zawodem	4	4,0	9	11,3	12	17,1	25	10,0
• rozpocząłam lub ukończyłam kurs językowy	3	3,0	3	3,8	5	7,1	11	4,4
• rozpocząłam lub ukończyłam kurs komputerowy	5	5,0	3	3,8	10	14,3	18	7,2
• rozpocząłam lub ukończyłam inne kursy	7	7,0	14	17,5	7	10,0	28	11,2
• rozpocząłam lub ukończyłam naukę (proszę wpisać poziom ukończonej szkoły np. szkoła zawodowa lub studia licencjackie itd.)	7	7,0	22	27,5	7	10,0	36	14,4
• nie dotyczy	74	74,0	41	51,3	35	50,0	150	60,0

Jednocześnie respondentki, które nie podnosiły swoich kwalifikacji poproszone zostały o wskazanie powodów swojej bierności w tym zakresie (tabela 60). Badane żony górników stwierdzały najczęściej, że podniesienie kwalifikacji nie miałoby żadnego wpływu na ich sytuację zawodową (30%) lub tłumaczyły, że są w wieku który nie pozwala już na zdobywanie nowych kwalifikacji (23%). Stwierdzały również, że nie dysponują wystarczającą ilością czasu (18%) lub środków finansowych (14%) aby zdobywać nowe kwalifikacje.

Również w grupie badanych córek górników dominowało przekonanie o braku wpływu nowych kwalifikacji na obecną sytuację zawodową (17,5%) oraz odwołania do ograniczeń czasowych (15%) i finansowych (15%).

Natomiast kobiety z grupy kontrolnej swoją bierność w badanym zakresie wyjaśniały przede wszystkim brakiem pieniędzy, które mogłyby przeznaczyć na kształcenie (30%) oraz odpowiednią ilością czasu, który mogłyby poświęcić na tego typu aktywności (21,4%).

<sup>51</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

**Tabela 60. Przyczyny niepodnoszenia kwalifikacji zawodowych w okresie ostatnich 3 lat<sup>52</sup>**

Przyczyny	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie	2	2,0	6	7,5	2	2,9	10	4,0
• podniesienie kwalifikacji nie miałyby żadnego wpływu na moją sytuację zawodową	30	30,0	14	17,5	6	8,6	50	20,0
• nie dysponuję wystarczającą ilością czasu aby zdobywać nowe kwalifikacje	18	18,0	12	15,0	15	21,4	45	18,0
• nie dysponuję środkami finansowymi pozwalającymi na zdobywanie nowych kwalifikacji	14	14,0	12	15,0	21	30,0	47	18,8
• uważam, że jestem w wieku nie pozwalającym na zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych	23	23,0	6	7,5	5	7,1	34	13,6
• nie dotyczy	26	26,0	39	48,8	35	50,0	100	40,0

Ankietowane zapytano również o ich ewentualne plany na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w najbliższym czasie (tabela 61).

Okazuje się, że rozkład odpowiedzi jest niemal identyczny jak w omówionym powyżej pytaniu dotyczącym przeszłości. Zdecydowana większość badanych żon górników nie planuje w trakcie najbliższych miesięcy zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych (71%). Jednak ankietowane, które posiadają takie plany stosunkowo najczęściej deklarowały chęć uczestnictwa w różnych kursach (ale nie komputerowych czy językowych) (14%) oraz specjalistycznych i związanych z posiadanym zawodem (9%) (tabela 62).

Wśród ankietowanych córek górników odnotowano natomiast nieznaczną przewagę kobiet deklarujących posiadanie takich planów (53,8%). Tym razem najczęściej

<sup>52</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

dotyczyć one mają podjęcia lub ukończenia nauki w szkołach różnego szczebla (23,8%) oraz kursów (nie komputerowych lub językowych) (18,8%).

Co tyczy się zaś grupy kontrolnej – rozkład odpowiedzi jest proporcjonalny, tzn. równo połowa respondentek zamierza dążyć do uzyskania nowych kwalifikacji. Służyć ma temu przede wszystkim udział w kursach specjalistycznych i związanych z zawodem (15,7%) oraz innych kursach (ale nie komputerowych lub językowych) (14,3%).

**Tabela 61. Plany na uzupełniania kwalifikacji zawodowych w najbliższej przyszłości**

Deklaracja	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>tak</b>	29	29,0	43	53,8	35	50,0	<b>107</b>	<b>42,8</b>
• <b>nie</b>	71	71,0	37	46,3	35	50,0	<b>143</b>	<b>57,2</b>

**Tabela 62. Planowane sposoby podnoszenia kwalifikacji zawodowych w najbliższej przyszłości<sup>53</sup>**

Plany	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• rozpocząć lub ukończyć kurs/y specjalistyczny/e związany/e z moim zawodem	9	9,0	11	13,8	11	15,7	<b>31</b>	<b>12,4</b>
• rozpocząć lub ukończyć kurs językowy	3	3,0	10	12,5	8	11,4	<b>21</b>	<b>8,4</b>
• rozpocząć lub ukończyć kurs komputerowy	7	7,0	8	10,0	8	11,4	<b>23</b>	<b>9,2</b>
• rozpocząć lub ukończyć inne kursy	14	14,0	15	18,8	10	14,3	<b>39</b>	<b>15,6</b>
• rozpocząć lub ukończyć naukę (proszę wpisać poziom ukończonej szkoły np. szkoła zawodowa lub studia licencjackie itd.)	5	5,0	19	23,8	6	8,6	<b>30</b>	<b>12,0</b>
• inna odpowiedź	0	0,0	0	0,0	0	0,0	<b>0</b>	<b>0,0</b>
• <b>nie dotyczy</b>	71	71,0	37	46,3	35	50,0	<b>143</b>	<b>57,2</b>

<sup>53</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań



Kobiety, które nie planują zdobywania nowych kwalifikacji zapytanie o powody swojej bierności, argumentowały ją podobnie jak w pytaniu o przyczyny takiej postawy w przeszłości (tabela 63). Badane żony górników ponownie najczęściej stwierdzały, że podnoszenie kwalifikacji nie miałyby żadnego wpływu na ich sytuację zawodową (27%) oraz, że zaawansowany wiek ogranicza ich możliwości w tym zakresie (25%).

Córki górników także postulowały nieostrzeżenie zasadności uzupełniania posiadanych już kwalifikacji (20%) oraz odwoływały się kwestii braku czasu i środków finansowych (po 12,5%). Z kolei kobiety z grupy kontrolnej odwoływały się głównie do braku pieniędzy (37,1%) i czasu (17,1%) na podnoszenie kwalifikacji.

**Tabela 63. Powody braku planów na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w najbliższej przyszłości<sup>54</sup>**

Przyczyny	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie	3	3,0	7	8,8	3	4,3	13	5,2
• podniesienie kwalifikacji nie miałyby żadnego wpływu na moją sytuację zawodową	27	27,0	16	20,0	6	8,6	49	19,6
• nie dysponuję wystarczającą ilością czasu aby zdobywać nowe kwalifikacje	13	13,0	10	12,5	12	17,1	35	14,0
• nie dysponuję środkami finansowymi pozwalającymi na zdobywanie nowych kwalifikacji	12	12,0	10	12,5	26	37,1	48	19,2
• uważam, że jestem w wieku nie pozwalającym na zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych	25	25,0	7	8,8	5	7,1	37	14,8
• nie dotyczy	29	29,0	43	53,8	35	50,0	107	42,8

<sup>54</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

#### 5.4. *Udział w projektach aktywizujących zawodowo*

Ostatnia z kwestii problemowych poruszanych w ramach relacjonowanych badań dotyczyła dotychczasowego uczestnictwa ankietowanych kobiet w projektach mających na celu aktywizację zawodową kobiet.

Respondentki zapytane zostały o ich ewentualną wiedzę na temat projektów tego typu realizowanych w ostatnich 2 latach na terenie zamieszkiwanych lub sąsiadujących miejscowości (tabela 64). Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że zdecydowana większość badanych żon i córek górników nie posiadała żadnej wiedzy w tym temacie (żony – 61%; córki – 57,5%). Jedynie kobiety z grupy kontrolnej zadeklarowały w większości, iż posiadają informacje dotyczące takich inicjatyw (65,7%).

**Tabela 64. Wiedza respondentek na temat projektów aktywizujących zawodowo kobiety realizowanych na terenie zamieszkiwanego miasta lub sąsiednich**

Deklaracja	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• <b>tak</b>	39	39,0	34	42,5	46	65,7	<b>119</b>	<b>47,6</b>
• <b>nie</b>	61	61,0	46	57,5	24	34,3	<b>131</b>	<b>52,4</b>

Sporadycznie zdarzało się również, że ankietowane kobiety uczestniczyły w tych przedsięwzięciach (tabela 65). Głównie były to respondentki z grupy kontrolnej (21,4%), rzadziej żony (14%) lub córki (11,3%) górników, a najczęściej wykorzystywanymi formami wsparcia były różnego typu szkolenia i kursy (żony – 12%; córki – 10%, grupa kontrolna – 17,1%) (tabela 66).

**Tabela 65. Uczestnictwo w projektach aktywizujących zawodowo kobiety realizowanych na terenie zamieszkiwanego miasta lub sąsiednich**

<i>Uczestnictwo</i>	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	<b>N1=100</b>	<b>%</b>	<b>N2=80</b>	<b>%</b>	<b>N3=70</b>	<b>%</b>	<b>N=250</b>	<b>%</b>
• <b>tak</b>	14	14,0	9	11,3	15	21,4	<b>38</b>	<b>15,2</b>
• <b>nie</b>	25	25,0	25	31,3	31	44,3	<b>81</b>	<b>32,4</b>
• <b>nie dotyczy</b>	61	61,0	46	57,5	24	34,3	<b>131</b>	<b>52,4</b>

**Tabela 66. Formy wsparcia wykorzystywane w ramach uczestnictwa w projektach aktywizujących zawodowo kobiety realizowanych na terenie zamieszkiwanego miasta lub sąsiednich<sup>55</sup>**

<i>Formy wsparcia</i>	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	<b>N1=100</b>	<b>%</b>	<b>N2=80</b>	<b>%</b>	<b>N3=70</b>	<b>%</b>	<b>N=250</b>	<b>%</b>
• <b>szkolenia, kursy</b>	12	12,0	8	10,0	12	17,1	<b>32</b>	<b>12,8</b>
• <b>podnoszenie kwalifikacji w szkołach, na uczelniach</b>	1	1,0	1	1,3	6	8,6	<b>8</b>	<b>3,2</b>
• <b>spotkania z doradcą zawodowym</b>	2	2,0	3	3,8	6	8,6	<b>11</b>	<b>4,4</b>
• <b>subsydiowane formy zatrudnienia finansowane przez PUP</b>	1	1,0	0	0,0	1	1,4	<b>2</b>	<b>0,8</b>
• <b>nie dotyczy</b>	86	86,0	71	88,8	55	78,6	<b>212</b>	<b>84,8</b>

Jednocześnie w ocenach uczestnictwa w w/w projektach wystąpiły różnice między przedstawicielkami badanych grup (tabela 67). Ankietowane żony górników, które miały okazję skorzystać z oferty projektowej w równie często wykazywały zadowolenie (7%), jak i niezadowolenie (7%) z osiągniętych rezultatów. Natomiast badane córki górników i kobiety z grupy kontrolnej twierdziły najczęściej, że ich uczestnictwo w projektach przyniosło oczekiwane rezultaty (córki – 7,6%; grupa kontrolna – 14,3%).

<sup>55</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

**Tabela 67. Ocena rezultatów uczestnictwa w projektach aktywizujących zawodowo kobiety realizowanych na terenie zamieszkiwanego miasta lub sąsiednich**

Osiągnięcie zamierzonego celu	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• zdecydowanie tak	1	1,0	1	1,3	1	1,4	3	1,2
• raczej tak	6	6,0	5	6,3	9	12,9	20	8,0
• raczej nie	7	7,0	2	2,5	2	2,9	11	4,4
• zdecydowanie nie	0	0,0	1	1,3	2	2,9	3	1,2
• trudno powiedzieć	0	0,0	0	0,0	1	1,4	1	0,4
• nie dotyczy	86	86,0	71	88,8	55	78,6	212	84,8

Na zakończenie ankietowane zapytane zostały czy byłyby zainteresowane uczestnictwem w przyszłości w projektach służących aktywizacji zawodowej (tabela 58).

Okazuje się, że większość badanych żon górników nie wykazuje takie zainteresowania (45%) lub jest niezdecydowana (17%). Jedynie 38% uczestniczek tej grupy wyraziła gotowość do udziału w projektach aktywizujących zawodowo. Ich zainteresowania w tym zakresie skupiały się głównie na szkoleniach i kursach (30%), rzadziej na podnoszeniu kwalifikacji w szkołach/uczelniach (8%) (tabela 69). Jeszcze mniej ankietowanych wyraziła chęć na spotkania z doradcą zawodowym (4%) czy skorzystanie z subsydiowanej formy zatrudnienia finansowanego przez PUP (7%).

W przypadku ankietowanych córek górników 60% wyraziło zainteresowanie uczestnictwem w tego typu projektach i, podobnie jak w przypadku żon, miałyby to być przede wszystkim kursy lub szkolenia (40%) a rzadziej inne formy.

Również w grupie kontrolnej nieznacznie dominowały chętne do zostania beneficjentem projektowego wsparcia (55,7%). I tym razem przeważały wskazania kursów i szkoleń (67,2%).

**Tabela 68. Zainteresowanie skorzystaniem z formy wsparcia oferowane w ramach kursów aktywizujących zawodowo**

<i>Poziom zainteresowania</i>	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	<b>N1=100</b>	<b>%</b>	<b>N2=80</b>	<b>%</b>	<b>N3=70</b>	<b>%</b>	<b>N=250</b>	<b>%</b>
• <b>zdecydowanie tak</b>	6	6,0	18	22,5	10	14,3	<b>34</b>	<b>13,6</b>
• <b>raczej tak</b>	32	32,0	30	37,5	29	41,4	<b>91</b>	<b>36,4</b>
• <b>raczej nie</b>	35	35,0	18	22,5	17	24,3	<b>70</b>	<b>28,0</b>
• <b>zdecydowanie nie</b>	10	10,0	3	3,8	6	8,6	<b>19</b>	<b>7,6</b>
• <b>trudno powiedzieć</b>	17	17,0	11	13,8	8	11,4	<b>36</b>	<b>14,4</b>

**Tabela 69. Preferowane formy wsparcia oferowane w ramach kursów aktywizujących zawodowo<sup>56</sup>**

<i>Forma uczestnictwa</i>	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	<b>N1=100</b>	<b>%</b>	<b>N2=80</b>	<b>%</b>	<b>N3=70</b>	<b>%</b>	<b>N=250</b>	<b>%</b>
• <b>szkolenia, kursy</b>	30	30,0	40	50,0	31	44,3	<b>101</b>	<b>40,4</b>
• <b>podnoszenie kwalifikacji w szkołach, na uczelniach</b>	8	8,0	11	13,8	16	22,9	<b>35</b>	<b>14,0</b>
• <b>spotkania z doradcą zawodowym</b>	4	4,0	10	12,5	10	14,3	<b>24</b>	<b>9,6</b>
• <b>subsydiowane formy zatrudnienia finansowane przez PUP</b>	7	7,0	10	12,5	9	12,9	<b>26</b>	<b>10,4</b>
• <b>nie dotyczy</b>	62	62,0	32	40,0	31	44,3	<b>125</b>	<b>50,0</b>

Jednocześnie najodpowiedniejsza dla badanych byłaby organizacja wsparcia w zamieszkiwanym przez nich mieście (żony – 34%; córki – 58,8%; grupa kontrolna – 52,9%), przeciwnie do form wyjazdowych (żony – 3%; córki – 3,8%; grupa kontrolna – 4,3%) lub e-learningowych (żony – 3%; córki – 7,5%; grupa kontrolna – 11,4%).

<sup>56</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

**Tabela 70. Preferowane formy organizacji wsparcia<sup>57</sup>**

Forma	żony górników		córki górników		grupa kontrolna		ogółem	
	N1=100	%	N2=80	%	N3=70	%	N=250	%
• w miejscu zamieszkania	34	34,0	47	58,8	37	52,9	<b>118</b>	<b>47,2</b>
• wyjazdowe	3	3,0	3	3,8	3	4,3	<b>9</b>	<b>3,6</b>
• e-learningowe czyli kształcenie z wykorzystaniem sieci komputerowych i Internetu	3	3,0	6	7,5	8	11,4	<b>17</b>	<b>6,8</b>
• nie dotyczy	62	62,0	32	40,0	31	44,3	<b>125</b>	<b>50,0</b>

### 5.5. Podsumowanie

Główne wnioski wynikające z przeprowadzonej analizy sprowadzić można do następujących stwierdzeń:

- ankietowane kobiety chciałyby w najbliższej przyszłości przede wszystkim doprowadzić do poprawy ogólnej sytuacji życiowej swojej i najbliższej rodziny (żony – 62%; córki – 71,3%; grupa kontrolna – 64,3%), a w tym uniezależnienia od pomocy innych osób i instytucji (żony – 29%; córki – 33,8% grupa kontrolna – 42,9%). chciałyby również zdobyć odpowiednią wiedzę i umiejętności (żony – 36%; córki – 50%; grupa kontrolna – 37,1%) oraz podnieść kwalifikacje zawodowe i dzięki temu swoją konkurencyjność na rynku pracy (żony – 29%; córki – 48,8%; grupa kontrolna – 28,6%);
- stosunkowo najwięcej kobiet deklarujących brak jakichkolwiek oczekiwań i potrzeb zmiany w życiu wystąpiło wśród żon górników (28%);
- tylko niespełna co trzecia z żon górników dla realizacji swoich planów byłaby gotowa na zmianę miejsca zamieszkania, o ile ktoś by pomógł jej w znalezieniu nowego mieszkania i przeprowadzce (30,6%). Jednocześnie ponad 40% córek górników i kobiet z grupy kontrolnej zadeklarowało gotowość do takiej zmiany;

<sup>57</sup> odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondentki mogły dokonać kilku wskazań

- żony górników najrzadziej skłonne byłyby do zdobywania nowych umiejętności kosztem czasu poświęconego rodzinie (23,6%). W przypadku córek górników odnotowano prawie równy, i sięgający każdorazowo około 40%, udział ankietowanych deklarujących gotowość do zmiany w tym zakresie. W grupie kontrolnej głosy rozłożyły się niemal równomiernie, po około 30%;
- najwięcej deklaracji braku gotowości do podjęcia inicjatywy gospodarczej odnotowano po raz kolejny wśród żon górników (żony – 65,3%; córki – 45,7%; grupa kontrolna – 45,6%);
- wśród badanych dominowały kobiety, które dotychczas w ogóle nie pracowały. Odsetek takich deklaracji był wyższy wśród żon i córek górników (odpowiednio: 68% i 63,8%) niż w grupie kontrolnej (51,4%);
- żony górników najczęściej przyznawały, że do tej pory zajmowały się wychowywaniem dzieci/wnuków (37%) i po prostu nie szukały pracy (19%). Poza tym dostrzegały braki w swoim wykształceniu (24%) i doświadczeniu zawodowym (13%). W opiniach córek górników ich dotychczasowe problemy z zatrudnieniem wynikały w głównej mierze z braków odpowiedniego doświadczenia zawodowego (40%) i wykształcenia (26,3%). Przyznawały również, że do tej pory zajmowały się wychowywaniem dzieci (22,5%). Kobiety z grupy kontrolnej postulowały, że ich obecna sytuacja zawodowa jest konsekwencją braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego (57,1%) lub wykształcenia (52,9%);
- wśród warunków, które mogłyby stanowić przekonującą argumentację do pojęcia pracy w pełnym wymiarze godzin dla żon i córek górników najistotniejsza byłaby wysokość oferowanego wynagrodzenia (żony – 44%; córki – 56,3%), przy czym satysfakcjonującą kwotą najczęściej byłyby 1500 zł netto (żony – 15%; córki – 18,8%) lub 2000 zł netto (żony – 13%; córki – 18,8%). Drugim co do istotności warunkiem podjęcia pełnowymiarowej pracy w przypadku tych dwóch grup okazało się zapewnienie opieki nad członkami rodziny (żony – 39%; córki – 47,5%), a trzecim – czas dojazdu do pracy (żony – 38%; córki – 42,5%). Najmniejsze zainteresowanie wzbudził ruchomy czas pracy, w którym ogólny wymiar czasu nie zmienia się, a jedynie zmienia się pora rozpoczynania i

kończenia pracy (żony – 33%; córki – 28%). Dla kobiet z grupy kontrolnej najbardziej przekonującym argumentem dla podjęcia pracy w pełnym wymiarze byłoby zapewnienie opieki nad członkami rodziny (55,7%) oraz – w przeciwieństwie do żon i córek – elastyczny czas pracy (44,3%). Nie bez znaczenia pozostawała również kwestia odpowiedniego wynagrodzenia (42,9%), które wzbudzałoby poczucie satysfakcji na poziomie 1500 zł netto (8,6%) lub 2000 zł netto (20%);

- zdecydowana większość respondentek w przeszłości podejmowała starania w kierunku podjęcia pracy zarobkowej (żony – 64%; córki – 80%; grupa kontrolna – 88,6%);
- respondentki preferowały bierne sposoby poszukiwania pracy, głównie polegające na korzystaniu z pomocy instytucji lub innych osób oraz nie wymagające dużego nakładu czasu, energii i pieniędzy. Żony i córki górników najczęściej prosiły znajomych o pomoc w znalezieniu pracy poprzez polecenie ich osoby ewentualnym pracodawcom oraz informacje o ewentualnych miejscach zatrudnienia (żony – 64%; córki – 62,5%). Ponadto reprezentantki wszystkich grup chętnie czytały ogłoszenia prasowe (żony – 41%; córki – 65%; grupa kontrolna – 62,9%) i internetowe (żony – 44%; córki – 73,8%; grupa kontrolna – 60%), ewentualnie również te umieszczane na słupach i tablicach ogłoszeniowych (żony – 27%; córki – 32,5%; grupa kontrolna – 40%);
- większość badanych nie podejmowała w ostatnim czasie aktywności pozwalających na zdobycie dodatkowych kwalifikacji zawodowych. Jedynie co czwarta ankietowa żona górnika deklarowała aktywność w tym zakresie i było to najczęściej uczestnictwo w różnych kursach (7%) lub podjęcie nauki w szkole ale na różnym poziomie (7%). Niemal połowa grupy badanych córek górników deklarowała zdobywanie kwalifikacji zawodowych w okresie ostatnich 3 lat i również w tym przypadku było to najczęściej rozpoczęcie lub ukończenie szkoły (27,5%) lub dodatkowego kursu (ale nie komputerowe lub językowe) (17,5%). W grupie kontrolnej równo połowa ankietowanych podejmowała starania w kierunku zdobycia nowych kwalifikacji i robiła to najczęściej poprzez uczestnictwo



w kursach specjalistycznych związanych z zawodem (17,1%) lub komputerowych (14,3%).

- badane żony górników stwierdzały najczęściej, że w przeszłości podniesienie kwalifikacji nie miałooby żadnego wpływu na ich sytuację zawodową (30%) lub tłumaczyły, że są w wieku który nie pozwala już na zdobywanie nowych kwalifikacji (23%). Również w grupie badanych córek górników dominowało przekonanie o braku wpływu nowych kwalifikacji na obecną sytuację zawodową (17,5%) oraz odwołania do ograniczeń czasowych (15%) i finansowych (15%). Natomiast kobiety z grupy kontrolnej swoją bierność w badanym zakresie wyjaśniały przede wszystkim brakiem pieniędzy, które mogłyby przeznaczyć na dokończenie (30%) oraz odpowiedniej ilości czasu, który mogłyby poświęcić na tego typu aktywności (21,4%);
- zdecydowana większość żon górników nie planuje w trakcie najbliższych miesięcy zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych (71%). Jednak ankietowane, które posiadają takie plany stosunkowo najczęściej deklarowały chęć uczestnictwa w różnych kursach (ale nie komputerowych czy językowych) (14%) oraz specjalistycznych i związanych z posiadanym zawodem (9%). Wśród ankietowanych córek górników odnotowano natomiast nieznaczną przewagę kobiet deklarujących posiadanie takich planów (53,8%). Tym razem najczęściej dotyczyć one mają podjęcia lub ukończenia nauki w szkołach różnego szczebla (23,8%) oraz kursów (nie komputerowych lub językowych) (18,8%). Co tyczy się zaś grupy kontrolnej – rozkład odpowiedzi jest proporcjonalny, tzn. równo połowa respondentek zamierza dążyć do uzyskania nowych kwalifikacji. Służyć ma temu przede wszystkim udział w kursach specjalistycznych i związanych z zawodem (15,7%) oraz innych kursach (ale nie komputerowych lub językowych) (14,3%);
- kobiety, które nie planują zdobywania nowych kwalifikacji zapytanie o powody swojej bierności, argumentowały ją podobnie jak w pytaniu o przyczyny takiej postawy w przeszłości. Żony górników najczęściej stwierdzały, że podnoszenie kwalifikacji nie miałooby żadnego wpływu na ich sytuację zawodową (27%) oraz, że zaawansowany wiek ogranicza ich możliwości w tym zakresie (25%). Córki

górników także postulowały nieostrzeżenie zasadności uzupełniania posiadanych już kwalifikacji (20%) oraz odwoływały się kwestii braku czasu i środków finansowych (po 12,5%). Z kolei kobiety z grupy kontrolnej odwoływały się głównie do braku pieniędzy (37,1%) i czasu (17,1%) na podnoszenie kwalifikacji;

- większość badanych żon górników nie wykazuje zainteresowania uczestnictwem w przyszłości w projektach służących aktywizacji zawodowe (45%). Jedynie 38% uczestniczek tej grupy wyraziła gotowość do udziału w projektach aktywizujących zawodowo. Ich zainteresowania w tym zakresie skupiały się głównie na szkoleniach i kursach (30%). Jeszcze mniej ankietowanych wyraziła chęć na spotkania z doradcą zawodowym (4%) czy skorzystanie z subsydiowanej formy zatrudnienia finansowanego przez PUP (7%). W przypadku ankietowanych córek górników 60% wyraziło zainteresowanie uczestnictwem w tego typu projektach i, podobnie jak w przypadku żon, miałyby to być przede wszystkim kursy lub szkolenia (40%) a rzadziej inne formy. Również w grupie kontrolnej nieznacznie dominowały chętne do zostania beneficjentem projektowego wsparcia (55,7%). I tym razem przeważały wskazania kursów i szkoleń (67,2%). Jednocześnie najodpowiedniejsza dla badanych byłaby organizacja wsparcia w zamieszkiwanym przez nich mieście (żony – 34%; córki – 58,8%; grupa kontrolna – 52,9%), przeciwie do form wyjazdowych (żony – 3%; córki – 3,8%; grupa kontrolna – 4,3%) lub e-learningowych (żony – 3%; córki – 7,5%; grupa kontrolna – 11,4%).

## 6. Rekomendacje

---

Na podstawie przeprowadzonej w ramach projektu „Śląskie Wyzwania” można rekomendować podejmowanie następujących działań:

- konieczność **inicjowania i wspierania inwestycji generujących „kobiece” miejsca pracy**, szczególnie na lokalnych rynkach pracy charakteryzujących się wysokim udziałem kobiet w strukturze bezrobotnych;
- doświadczenia zawodowe starszych respondentek w większości odnoszą się do okresu minionego, gdy sytuacja gospodarcza na Śląsku była miarę stabilna, a stopa bezrobocia niska. Badane **mają świadomość postępujących zmian, lecz nie zawsze dostrzegają potrzebę aktywności jednostkowej i dostosowania się do zaistniałych warunków**;
- wiedza o sytuacji na lokalnym rynku, potencjalnych miejscach pracy, dobrze przygotowane dokumenty aplikacyjne, wykształcenie i doświadczenie to cechy, które zdaniem respondentek pozwalają na rozpoczęcie poszukiwania pracy. **W miarę wysoka samoświadomość w tej sferze nie wystarcza jednak by zatrudnienie stało się faktem**. Wśród czynników decydujących o jej podjęciu pojawiają się: kontakty, znajomości, rekomendacje a także **doświadczenie, czym niestety niewiele respondentek może się legitymować**;
- tworzenie programów aktywizacji zawodowej nieaktywnych zawodowo kobiet pochodzących z rodzin górniczych – aktualnie realizowane projekty aktywizacji skierowane do tej kategorii osób (np. przez spółki węglowe)

ograniczają się do udzielania preferencyjnych kredytów na rozpoczęcie działalności gospodarczej, tymczasem można **postulować wspieranie dodatkowych form aktywizacji kobiet pochodzących z rodzin górniczych** zarówno w oparciu o środki krajowe (Fundusz Pracy), jak i w oparciu o środki europejskie (EFS), przy czym projekty aktywizacji (szkolenia, różne formy pracy subsydiowanej) powinny odpowiadać rzeczywistemu zapotrzebowaniu rynku pracy;

- biorąc pod uwagę silne więzi badanych kobiet w środowiskach lokalnych oraz **konieczność zastosowania innych niż standardowe instrumentów**, godnym uwagi wydaje się rozważenie działań aktywizacyjnych zgodnych z zasadami ekonomii społecznej, czyli takie działalności gospodarczej, która łączy w sobie cele społeczne i ekonomiczne. Zyski z takiej działalności byłyby inwestowane przede wszystkim we wspólnotę, a samego działania byłaby jednoczesna integracja społeczna i działalność zaangażowanych w przedsięwzięcie kobiet na rynku pracy.
- **promowanie** wśród nieaktywnych zawodowo kobiet idei **elastycznych form świadczenia pracy** oraz **opracowanie** niestandardowych i elastycznych form wsparcia uwzględniających indywidualne potrzeby przedstawicielek badanych środowisk;
- problemy dyskryminacji kobiet w opiniach respondentek pojawiają się jako zjawisko społeczne występujące lecz nie odnoszone do konkretnych przypadków. Młodsze respondentki sugerują działania na rzecz **wzrostu świadomości tego zjawiska u pracowników i pracodawców**;

- podejmowanie działań służących **kreowaniu zmian świadomościowych i światopoglądowych** eliminujących funkcjonowanie schematu postrzegania kobiet z rodzin górniczych w kategoriach osób nieaktywnych zawodowo;
- najtrudniejsze w poszukiwaniu pracy w opinii badanych są: wysoki poziom stresu w kontakcie z potencjalnym pracodawcą, niepewność po rozmowach kwalifikacyjnych, (brak informacji o decyzji pracodawcy) świadomość ciągłych porażek i często wymieniana przez respondentki **bardzo niska ilość ofert;**
- głównym źródłem wiedzy i wsparcia w poruszaniu się po rynku pracy jest Powiatowy Urząd Pracy. Istnieją osoby mające nieco wyższą motywację do działania, lecz bez uzupełnienia deficytów edukacyjnych i nabycia praktyki są one skazane na porażkę. Ostatnia grupa to osoby, które ze względu na stan zdrowia lub opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi czasowo nie wchodzi na rynek, choć rozważają najbliższym okresie takie działania. **Udzielając pomocy każdej z tych grup trzeba zastosować inne narzędzia wsparcia, indywidualizując pomoc, która powinna być poprzedzona szczegółową diagnozą!**
- **wspieranie rozwiązań systemowych** z zakresu generowania większej liczby miejsc w żłobkach, przedszkolach; opracowanie oferty bezpłatnego wsparcia w opiece nad dziećmi i członkami rodziny wymagającymi opieki;
- szkolenia są dziś elementem pożądanym wśród osób poszukujących zatrudnienia. **Niektóre respondentki oceniają propozycje PUP sceptycznie nie widząc powiązania pomiędzy ukończonym szkoleniem a szansą na uzyskanie pracy.** Widać potrzebę szkoleń językowych i komputerowych,

zwłaszcza u osób starszych. Mają one świadomość konieczności posiadania tych umiejętności na prawie każdym stanowisku pracy;

- **uzupełnianie szkoleń** podnoszących kwalifikacje kobiet o zajęcia nie tylko z doradcami zawodowymi, ale także z osobami, które przekażą informacje, jak zrobić makijaż, uczesać włosy, co ubrać na określone okazje;
- **stworzenie katalogu szkoleń** kierowanych do nieaktywnych zawodowo kobiet z rodzin górniczych opartego m.in. o analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- **organizacja i opracowanie indywidualnych form doształcania** odbywających się w elastycznych godzinach i miejsc realizacji (np.: świetlica środowiskowa, miejsce mieszkania uczestniczki);
- osoby będące w trudnej sytuacji niejednokrotnie uzyskują wsparcie w rodzinie, grupie przyjaciół lub próbują samodzielnie borykać się z problemami. Mimo zainteresowania rynkiem **pracy nie dostrzegają realizowanych w ich społeczności projektów wspierających aktywność zawodową kobiet. Warto rozważyć, czy zawodzi promocja tych działań czy badane ze względu na swój status nie mogą uczestniczyć w projektach;**
- wsparcie osób będących w podobnej sytuacji to rzecz bardzo istotna. W relacjach respondentek przewija się **problem wsparcia emocjonalnego**, przekazu informacji bieżących, towarzyszenia sobie w trudnych, stresujących sytuacjach. **Niewystarczająca w tej materii jest działalność instytucji rynku pracy. Rozważyć należy współpracę partnerską**

**z organizacjami pozarządowymi specjalizującymi się w animacji środowiskowej i tworzeniu grup wsparcia;**

- **respondentki, które realnie potrzebują wsparcia przy poszukiwaniu zatrudnienia, powinny przy współudziale specjalistów (PUP, psychologowie, doradcy zawodowi, organizacje pozarządowe) zbadać swoje deficyty i sformułować oczekiwania. Warto zasugerować przygotowanie specjalnego programu, najlepiej osadzonego w środowisku lokalnym badanych;**
- **propozycja organizowania spotkań dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy w środowisku lokalnym spotkała się ze znacznym odzewem.** Miejsca takie miały by pełnić różnoraką rolę: edukacyjno-szkoleniową, towarzyską, wspierającą czy wręcz kulturową. Kuratele na nimi mogłyby pełnić działające w partnerstwie – PUP, NGO (Fundacja Rodzin Górniczych) czy samorząd lokalny;
- **kontynuacja badań** dotyczących problematyki aktywizacji zawodowej kobiet – w tym także kobiet pochodzących z rodzin górniczych;
- **prowadzenie kampanii społecznych** zachęcających kobiety z rodzin górniczych (szczególnie żony górników i wdowy) do bycia aktywną zawodowo – np. poprzez promowanie dobrych wzorców, tych kobiet, które wywodząc się z podobnego środowiska osiągnęły sukces na rynku pracy.

## ***Spis tabel:***

<b>Tabela 1. Status na rynku pracy w grupach badanych respondentek (badanie IDI)</b> .....	14
<b>Tabela 2. Wiek badanych kobiet (badanie IDI)</b> .....	15
<b>Tabela 3. Wykształcenie badanych kobiet (badanie IDI)</b> .....	16
<b>Tabela 4. Wykształcenie wg grup badanych kobiet (badanie IDI)</b> .....	16
<b>Tabela 5. Stan cywilny badanych kobiet (badanie IDI)</b> .....	17
<b>Tabela 6. Struktura badanej grupy według wielkości gospodarstwa domowego (badanie IDI)</b>	17
<b>Tabela 7. Miesięczny łączny dochód netto w rodzinach respondentek (badanie IDI)</b> .....	18
<b>Tabela 8. Bezrobotni w rodzinach respondentek (badanie IDI)</b> .....	18
<b>Tabela 9. Członkowie rodzin respondentek związani z branżą górniczą (badanie IDI)</b> .....	19
<b>Tabela 10. Spółki węglowe, z którymi związani są bliscy respondentek (badanie IDI)</b> .....	19
<b>Tabela 11. Respondentki a powiązania rodzinne z osobami reprezentującymi branżę górniczą (badanie SI)</b> .....	21
<b>Tabela 12. Respondentki a miejsce pracy najbliższych (badanie SI)</b> .....	21
<b>Tabela 13. Status na rynku pracy (badanie SI)</b> .....	22
<b>Tabela 14. Sytuacja zawodowa najbliższych członków rodziny (badanie SI)</b> .....	23
<b>Tabela 15. Miejsce zamieszkania (badanie SI)</b> .....	23
<b>Tabela 16. Wiek badanych (badanie SI)</b> .....	24
<b>Tabela 17. Poziom wykształcenia (badanie SI)</b> .....	25
<b>Tabela 18. Stan cywilny (badanie SI)</b> .....	25
<b>Tabela 19. Liczba członków reprezentowanych gospodarstw domowych (badanie SI)</b> .....	26
<b>Tabela 20. Ocena warunków materialnych reprezentowanych gospodarstw domowych (badanie SI)</b> .....	27
<b>Tabela 21. Miesięczny dochód netto przypadające na rodzinę (badanie SI)</b> .....	27
<b>Tabela 22. Podział respondentek ze względu na główne źródło utrzymania (badanie SI)</b> .....	28



Tabela 23. Problem bezrobocia w podregionach oraz powiatach województwa śląskiego (wg stanu na 31.05.2012 r.).....	31
Tabela 24. Przyjęcia do pracy w województwie śląskim.....	36
Tabela 25. Obszary/ miasta, gdzie kobietom szczególnie trudno podjąć pracę na obszarze woj. śląskiego.....	62
Tabela 26. Opinie respondentów dotyczące przyczyn niskich wskaźników aktywności zawodowej u kobiet pochodzących z rodzin górniczych.....	63
Tabela 27. Działania mające na celu aktywizację zawodową w opinii ekspertów .....	65
Tabela 28. Opinie ekspertów identyfikujące czynniki, które są szczególnie ważne dla pracodawców podejmujących decyzję o zatrudnieniu nowych pracowników .....	66
Tabela 29. Projekty realizowane na lokalnych rynkach pracy mające na celu aktywizację kobiet z rodzin górniczych – wskazania badanych ekspertów .....	68
Tabela 30. Zidentyfikowane powody braku realizacji projektów aktywizacji zawodowej kobiet pochodzących z rodzin górniczych (wskazania ekspertów) .....	69
Tabela 31. Opinie ekspertów dotyczące możliwości dostępu córek górników do różnych form aktywizacji zawodowej na lokalnym rynku pracy .....	70
Tabela 32. Opinie ekspertów dotyczące możliwości dostępu żon górników do różnych form aktywizacji zawodowej na lokalnym rynku pracy .....	70
Tabela 33. Opinie ekspertów dotyczące możliwości dostępu wdów po górnikach do różnych form aktywizacji zawodowej na lokalnym rynku pracy .....	71
Tabela 34. Opinie ekspertów dotyczące form kursów/ szkoleń, w jakich potencjalnie mogłyby wziąć udział córki górników, żony górników i wdowy po górnikach.....	72
Tabela 35. Zawody, w których w opiniach badanych ekspertów najłatwiej podjąć pracę na ich lokalnych rynkach pracy (N wskazań).....	73
Tabela 36. Podział respondentów z grupy ekspertów ze względu na to, czy deklarują znajomość kobiet z rodzin górniczych, które osiągnęły sukces.....	75
Tabela 37. Cele do osiągnięcia w najbliższej przyszłości.....	117
Tabela 38. Gotowość żon górników na zmiany związane z posiadanymi planami na najbliższą przyszłość.....	120
Tabela 39. Gotowość córek górników na zmiany związane z posiadanymi planami na najbliższą przyszłość.....	120
Tabela 40. Gotowość kobiet z grupy kontrolnej na zmiany związane z posiadanymi planami na najbliższą przyszłość.....	121

Tabela 41. <i>Formy spędzania czasu wolnego</i> .....	122
Tabela 42. Chęć dokonania zmian w dotychczasowych sposobach spędzania czasu wolnego	123
Tabela 43. Zainteresowanie podjęciem określonych czynności jako form spędzania czasu wolnego .....	124
Tabela 44. Dotychczasowe doświadczenie zawodowe .....	125
Tabela 45. Powody utraty ostatniego zatrudnienia .....	127
Tabela 46. Obawy wynikające z podejmowania pracy zawodowej.....	128
Tabela 47. Typy obaw w sytuacji podejmowania pracy.....	128
Tabela 48. Dotychczasowe próby znalezienia zatrudnienia .....	129
Tabela 49. Powody nieszukania pracy .....	129
Tabela 50. Najczęściej wykorzystywane sposoby poszukiwania pracy .....	131
Tabela 51. Dostrzegane powody pozostawania bez zatrudnienia.....	133
Tabela 52. Warunki podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin.....	135
Tabela 53. Satysfakcjonująca kwota wynagrodzenia.....	135
Tabela 54. Możliwy do zaakceptowania czas dojazdu do pracy .....	136
Tabela 55. Cechy kandydata istotne dla pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o jego zatrudnieniu (żony górników) .....	137
Tabela 56. Cechy kandydata istotne dla pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o jego zatrudnieniu (córki górników).....	138
Tabela 57. Cechy kandydata istotne dla pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o jego zatrudnieniu (grupa kontrolna).....	139
Tabela 58. Podnoszenie kwalifikacji w okresie ostatnich 3 lat .....	140
Tabela 59. Sposoby podnoszenia kwalifikacji zawodowych w okresie ostatnich 3 lat.....	141
Tabela 60. Przyczyny niepodnoszenia kwalifikacji zawodowych w okresie ostatnich 3 lat .....	142
Tabela 61. Plany na uzupełniania kwalifikacji zawodowych w najbliższej przyszłości .....	143
Tabela 62. Planowane sposoby podnoszenia kwalifikacji zawodowych w najbliższej przyszłości .....	143
Tabela 63. Powody braku planów na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w najbliższej przyszłości .....	144

<b>Tabela 64. Wiedza respondentek na temat projektów aktywizujących zawodowo kobiety realizowanych na terenie zamieszkiwanego miasta lub sąsiednich .....</b>	<b>145</b>
<b>Tabela 65. Uczestnictwo w projektach aktywizujących zawodowo kobiety realizowanych na terenie zamieszkiwanego miasta lub sąsiednich.....</b>	<b>146</b>
<b>Tabela 66. Formy wsparcia wykorzystywane w ramach uczestnictwa w projektach aktywizujących zawodowo kobiety realizowanych na terenie zamieszkiwanego miasta lub sąsiednich .....</b>	<b>146</b>
<b>Tabela 67. Ocena rezultatów uczestnictwa w projektach aktywizujących zawodowo kobiety realizowanych na terenie zamieszkiwanego miasta lub sąsiednich.....</b>	<b>147</b>
<b>Tabela 68. Zainteresowanie skorzystaniem z formy wsparcia oferowane w ramach kursów aktywizujących zawodowo.....</b>	<b>148</b>
<b>Tabela 69. Preferowane formy wsparcia oferowane w ramach kursów aktywizujących zawodowo.....</b>	<b>148</b>
<b>Tabela 70. Preferowane formy organizacji wsparcia .....</b>	<b>149</b>

## ***Spis wykresów:***

Wykres 1. Płeć badanych ekspertów instytucjonalnych .....	12
Wykres 2. Wiek badanych ekspertów .....	12
Wykres 3. Wykształcenie badanych ekspertów .....	13
Wykres 4. Grupy badanych respondentek (badanie SI).....	20
Wykres 5. Struktura osób bezrobotnych wg poziomu wykształcenia i płci w województwie śląskim (wg 31.12.2010r.) .....	35
Wykres 6. Wskaźniki aktywności zawodowej mężczyzn na obszarze województwa śląskiego ze względu na poziom wykształcenia (I kwartał 2012) .....	37
Wykres 7. Wskaźniki aktywności zawodowej kobiet na obszarze województwa śląskiego ze względu na poziom wykształcenia (I kwartał 2012) .....	38
Wykres 8. Pracujący wg płci w wybranych sekcjach PKD w I kwartale 2012 roku w województwie śląskim (w tys.).....	40
Wykres 9. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy, których chcieliby zatrudnić pracodawcy przy wsparciu finansowym PUP (w%) .....	42
Wykres 10. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy (opinie ekspertów).....	61
Wykres 11. Opinie ekspertów dotyczących tego, czy na obszarze woj. śląskiego są obszary, gdzie kobietom szczególnie trudno podjąć pracę .....	61
Wykres 12. Czynniki bardzo ważne i ważne, na które w opiniach ekspertów szczególną uwagę zwracają pracodawcy poszukujący pracowników (N=50).....	67
Wykres 13. Czynniki, które w opiniach badanych ekspertów w największym stopniu pomagają w znalezieniu pracy.....	74
Wykres 14. Hierarchia wartości badanych kobiet (badanie IDI) .....	88
Wykres 15. Hierarchia celów badanej grupy kobiet (badanie IDI) .....	90