



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



NOTATKA MEDIALNA OPISUJĄCA WNIOSKI POCHODZĄCE Z REALIZACJI BADANIA **„Diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim”**

Jaka jest sytuacja kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim?

Sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudna. Według danych BAEL za IV kwartał 2011 r. w woj. podlaskim wśród ogółu bezrobotnych kobiety stanowiły niewiele ponad połowę (50,9%), natomiast wśród ogółu biernych zawodowo kobiety stanowiły aż 60,3%. To wszystko sprawia, że w woj. podlaskim, jak i w całym kraju, istnieje problem niewykorzystanego kapitału społecznego, jakim dysponują kobiety mimo, że są przeciętnie lepiej wykształcone od mężczyzn (wśród osób posiadających wyższe wykształcenie 58% stanowią kobiety w skali kraju). Takie wyniki przyniosła realizacja badania „**Diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim**” zrealizowanego przez firmę **General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna** na zlecenie **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku**, w ramach projektu systemowego Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zasadniczym celem badania była diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim.

Główny cel badania został osiągnięty poprzez zastosowanie metod, technik i analiz badawczych, takich jak: analiza danych wtórnych (desk research), bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (PAPI), pośrednie wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI), indywidualne wywiady pogłębione (IDI) oraz analiza porównawcza sytuacji kobiet.

Badanie zostało zrealizowane w okresie czerwiec - lipiec 2012, na próbie: 662 kobiet pozostających poza rynkiem pracy, 398 pracodawców oraz 11 instytucji powiązanych z tematyką kobiet bez zatrudnienia.

Jak pokazały wyniki badania, sytuacja ekonomiczna kobiet pozostających poza rynkiem pracy jest trudna. Średni miesięczny dochód na osobę w gospodarstwach domowych respondentek wyniósł 721,85zł. Kobiety źle oceniają sytuację ekonomiczną swoich rodzin. Powoduje to konieczność korzystania z różnych form pomocowych przez część kobiet pozostających poza rynkiem pracy (większa liczba dzieci będących na utrzymaniu respondentek generuje częstsze korzystanie z form pomocowych). Formy wsparcia, z których korzystają kobiety pozostające poza rynkiem pracy to zwłaszcza: pomoc finansowa, doradztwo zawodowe oraz szkolenie z zakresu poszukiwania pracy. Przy czym największą trudność na rynku pracy stanowi długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy, zwłaszcza dla kobiet powyżej 50 roku życia (im wyższy wiek, tym większy odsetek kobiet, których głównym powodem znajdowania się poza rynkiem pracy jest zniechęcenie z powodu bezowocnych, długich poszukiwań zatrudnienia).

Jednocześnie uzyskano dane, iż w równie niekorzystnym położeniu na rynku pracy znajdują się młode kobiety, które mają do spełnienia obowiązki rodzicielskie. Jak pokazały wyniki badania, konieczność opieki nad dzieckiem/osobą zależną jest największą trudnością na rynku pracy dla kobiet



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



poniżej 25 roku życia (im niższy wiek, tym większy odsetek kobiet, których głównym powodem znajdowania się poza rynkiem pracy jest konieczność opieki nad dzieckiem/osobą zależną).

Jak wykazało badanie, czynnikami, które mają największe znaczenie w pomocy w powrocie kobiet na rynek pracy są: uczestnictwo w szkoleniu zawodowym, zwiększenie zaangażowania męża/partnera w obowiązki domowe, w tym opiekę nad dziećmi oraz możliwość pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia

Kobiety pozostające poza rynkiem pracy, zwłaszcza te, które są biernie zawodowo, a które stanowiły większość badanej populacji, są przede wszystkim zainteresowane doraźnymi formami pomocy, czyli głównie pomocą finansową i materialną, a w znacznie mniejszym stopniu są zainteresowane powrotem na rynek pracy.

Mimo odczuwanych przez kobiety trudności na rynku pracy należy stwierdzić, iż tylko nieliczni pracodawcy w niniejszym badaniu przyznali, iż posiadają obiekcje przed zatrudnianiem kobiet. W toku badania pracodawców dowiedziono, iż w większości przedsiębiorcy nie mają nic przeciwko zatrudnianiu kobiet powyżej 50 roku życia czy poniżej 25 roku życia. Jednakże mogło to być spowodowane chęcią udzielenia „poprawnych” odpowiedzi przez pracodawców. Jak wynika z analizy danych wynikających z badania kobiet, respondentki posiadające małe dzieci oraz kobiety powyżej 50 roku życia mają realne trudności w znalezieniu zatrudnienia. Tak więc wiek stanowi poważną barierę dla kobiet na rynku pracy.

Co znaczące, podlaskie kobiety biernie zawodowo w większości nie chciałyby podjąć aktualnie zatrudnienia. Swoją decyzję motywują najczęściej tym, iż lubią mieć dużo czasu wolnego dla siebie oraz tym, że lubią zajmować się domem/dziećmi. Kobiety zarejestrowane jako bezrobotne wykazują zdecydowanie większą skłonność do podjęcia zatrudnienia w obecnej chwili.

Większość kobiet, które chciałyby zmienić swoją sytuację zawodową przyznała, iż obecnie poszukuje pracy. Poszukiwania te odbywają się najczęściej za pośrednictwem internetowej bazy ofert pracy, poprzez ogłoszenia prasowe i poprzez rodzinę. Poszukiwanie pracy przez te kobiety odbywa się najczęściej dwa, trzy razy w miesiącu, rzadziej raz w tygodniu. Można więc wnioskować, że poszukiwania te są niesystematyczne i raczej przypadkowe, co sugeruje obniżoną motywację do poszukiwania zatrudnienia przez kobiety wykluczone z rynku pracy. Obniżenie motywacji może być efektem niewystarczających umiejętności poszukiwania pracy, bowiem największa grupa kobiet oceniła je jako niskie.

Jak wynika z analizy danych, kobiety pozostające poza rynkiem charakteryzują się najczęściej wykształceniem średnim (ogólnokształcącym bądź zawodowym) oraz policealnym. Kobiety ponadto źle oceniają posiadane przez siebie kwalifikacje zawodowe. Choć według dostępnych danych statystycznych w zasobach bezrobocia zwiększa się udział osób z wykształceniem wyższym, należy stwierdzić, iż bardzo często nie jest ono adekwatne do zapotrzebowania rynku pracy.

Badane kobiety w większości nie są zainteresowane dalszą edukacją, natomiast blisko co piąta badana kobieta byłaby zainteresowana uczestnictwem w szkoleniu zawodowym mającym na celu podniesienie bądź uzupełnienie posiadanych kwalifikacji zawodowych. Zakres szkoleń, którymi byłyby zainteresowane kobiety, obejmuje zwłaszcza: rachunkowość, zdrowie, turystykę czy handel i obsługę klienta.

Blisko co czwarta badana kobieta byłaby zainteresowana elastycznymi formami zatrudnienia. Najpopularniejsze z nich to umowa cywilnoprawna oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu



pracy. Znaczna część kobiet jest zdania, iż zastosowanie elastycznych form zatrudnienia wobec nich mogłoby im pomóc w powrocie na rynek pracy. Korzyściami, jakie dałaby im taka forma zatrudnienia, są zwłaszcza możliwość pogodzenia pracy z obowiązkami rodzicielskimi/domowymi, a także swoboda wyboru miejsc pracy.

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia w podlaskich firmach raczej nie jest popularne. Ponad połowa badanych zakładów pracy nie stosuje tych form zatrudnienia. Wśród tych podmiotów gospodarczych, które podchodzą elastycznie do zatrudniania pracowników, najpopularniejszymi formami są: zatrudnienie terminowe, w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnienie cywilnoprawne. Pracodawcy ci byli zdania, iż zatrudnianie w ramach elastycznych form zatrudnienia daje im korzyści zwłaszcza w postaci: lepszego zaplanowania wykorzystania pracy personelu, wzrostu motywacji i przywiązania pracownika, wobec którego zastosowano elastyczne podejście do zatrudnienia, a także zatrzymanie bardzo wartościowych pracowników w firmie, np. takich, którzy wracają po urlopie macierzyńskim.

Jak wynika z badań jakościowych wśród instytucji, liczba inicjatyw kierowanych do kobiet biernych zawodowo jest nadal niewystarczająca. Nierzadko kobiety nie mają dostatecznych informacji o formach wsparcia, z jakich mogą korzystać. W odniesieniu do kobiet bezrobotnych, respondenci zwracają szczególną uwagę na potrzebę dopasowania szkoleń do obecnych trendów na rynku pracy. Możliwe jest to jedynie przy stałej współpracy z pracodawcami oraz ciągłym monitorowaniu i analizie tendencji gospodarczych w skali regionu i kraju.

Istotną kwestią poruszoną przez respondentów w szczególności w odniesieniu do kobiet biernych zawodowo jest potrzeba wsparcia ze strony specjalistów takich jak psycholog, doradca zawodowy, czy nawet animator czasu wolnego. Kobiety bierne zawodowo charakteryzują się nierzadko wycofaniem również z życia społecznego, dlatego pożądane byłoby, aby szczególną rolę odgrywała analiza przyczyn, z których wynika brak ich aktywności.

Na tej podstawie, a także w oparciu o wyniki badań wśród kobiet można uznać, iż wsparcie na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy nie jest świadczone w wystarczającym stopniu. Ogranicza się głównie do wsparcia kobiet bezrobotnych (zasiłki, szkolenia, pośrednictwo pracy itp.), natomiast brak jest wyspecjalizowanych instrumentów w zakresie przywracania kobiet biernych zawodowo na rynek pracy.

Kobiety w dużej mierze sceptycznie podchodzą do pomocy w zakresie powrotu na rynek pracy, jaką uzyskały. Negatywnie oceniają realną przydatność otrzymanego wsparcia, natomiast w zakresie dostosowania form wsparcia do ich potrzeb przeważają umiarkowane oceny.

Znaczna większość pracodawców w niniejszym badaniu zadeklarowała, iż nie kieruje się płcią pracowników w trakcie procesu rekrutacyjnego. Co więcej, duża część przyznała, że chętniej zatrudnia kobiety. Z badania wynika, iż pracodawcy nie mają obiekcji przed zatrudnianiem kobiet, a jeśli one występują, to tylko w niewielkim stopniu i w tych kilku przypadkach dotyczą głównie mniejszej elastyczności kobiet, dłuższego wdrażania w obowiązki po powrocie z urlopu macierzyńskiego oraz roszczeniowego podejścia kobiet. Ponadto pracodawcy bardzo dobrze oceniają jakość pracy kobiet. Kobiety posiadają ich zdaniem nieco lepsze kwalifikacje niż mężczyźni na tych samych stanowiskach pracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Więcej szczegółowych informacji na temat badań i jego wyników znaleźć można na stronie internetowej
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku – Podlaskiego Obserwatorium Polityki Społecznej
<http://www.pops.up.podlasie.pl/>

Niniejszy raport jest efektem końcowym wykonanego badania pt. „Diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim” przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku przez firmę badawczą General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna, w ramach projektu systemowego Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.