

Diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku



Diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim

REDAKCJA NAUKOWA:

DR ALFRED CZESŁA

ZESPÓŁ AUTORSKI:

IZABELA BEDNARCZYK

ANNA DĄBROWSKA

MONIKA JAROSZEWSKA

MILENA OPĘCHOWSKA

ANETA SIEKLIKA

JOANNA TOMCZYK

RECENZJA:

DR CECYLIA SADOWSKA - SNARSKA

DR MAREK SZTURO

COPYRIGHT © BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU, BIAŁYSTOK 2012

ISBN 978-83-62258-42-0

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu:

Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej

współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013, Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

www.pops.up.podlasie.pl

DRUK

Zakład poligraficzno-usługowo-handlowy,
Skrajnowski Józef,
ul. Krótka 1, 11-300 Biskupiec



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wprowadzenie.....	5
I. Metodologia badania.....	8
1.1. Zastosowane metody i techniki badawcze.....	8
1.2. Kryteria doboru uczestników badań ilościowych i jakościowych.....	11
1.3. Opis przebiegu badania.....	17
1.4. Opis trudności w realizacji badania.....	18
II. Charakterystyka sytuacji demograficznej i zawodowej kobiet poza rynkiem pracy w województwie podlaskim	19
2.1. Sytuacja demograficzna kobiet w województwie podlaskim.....	19
2.2. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim.....	39
2.3. Identyfikacja barier aktywności zawodowej kobiet pozostających poza rynkiem pracy oraz czynniki ułatwiające znalezienie zatrudnienia.....	68
III. Wyniki badania kobiet pozostających poza rynkiem pracy.....	85
3.1. Charakterystyka badanej populacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy.....	85
3.2. Sytuacja społeczno – ekonomiczna kobiet.....	89
3.3. Doświadczenia zawodowe kobiet pozostających poza rynkiem pracy.....	97
3.4. Czynniki przyspieszające powrót kobiet na rynek pracy oraz bariery aktywności zawodowej.....	107
3.5. Potrzeby edukacyjne i szkoleniowe kobiet pozostających poza rynkiem pracy.....	153
3.6. Elastyczne formy zatrudnienia i ocena ich zastosowania w przywracaniu kobiet na rynek pracy.....	163
3.7. Wsparcie kierowane do kobiet pozostających poza rynkiem pracy i jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb kobiet.....	168
3.8. Podsumowanie.....	174
IV. Wyniki badania podlaskich pracodawców.....	181
4.1. Charakterystyka badanej populacji.....	181
4.2. Preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania kobiet.....	184

4.3. Ocena pracy kobiet.....	195
4.4. Udogodnienia dla pracujących matek oraz elastyczne formy zatrudnienia.....	200
4.5. Podsumowanie.....	213
V. Wyniki badania przeprowadzonego wśród instytucji związanych z problematyką kobiet pozostających na rynku pracy.....	215
5.1. Problemy kobiet na rynku pracy oraz przyczyny ich występowania. Bariery świadczenia pomocy na rzecz kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy.....	215
5.2. Działania, które powinny być podejmowane na rzecz kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo.....	217
5.3. Rodzaj wsparcia oraz efektywność pomocy oferowanej przez instytucje/ organizacje/ zrzeszenia.....	218
VI. Wizerunek kobiety pozostającej poza rynkiem pracy – analiza porównawcza....	220
VII. Wnioski i rekomendacje.....	225
Aneks.....	232
Wykaz literatury.....	232
Wykaz tabel.....	234
Wykaz wykresów.....	242
Słownik pojęć.....	248

Wprowadzenie

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.

Badanie zostało przeprowadzone w okresie czerwiec–lipiec 2012 r. wśród 662 kobiet pozostających poza rynkiem pracy oraz wśród 398 pracodawców działających na terenie województwa podlaskiego (badania ilościowe), a także wśród instytucji powiązanych z problematyką kobiet poza rynkiem pracy (badanie jakościowe).

Podjęta problematyka badawcza jest istotna z punktu widzenia pełnego i zrównoważonego rozwoju zasobów ludzkich na podlaskim rynku pracy, zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudna. Według danych BAEL za IV kwartał 2011 r. w woj. podlaskim funkcjonowało 541 tys. osób aktywnych zawodowo (486 tys. pracujących i 55 tys. bezrobotnych) oraz 424 tys. osób biernych zawodowo. Wśród ogółu bezrobotnych kobiety stanowiły nieco 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 kobiety stanowią 58% w skali kraju).

Wiele jest przyczyn takiego stanu rzeczy i niekorzystnego położenia kobiet na rynku pracy. Znaczna część biernych zawodowo kobiet (zwłaszcza w przedziale wiekowym 25-34 lata) nie pracuje z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem i innych obowiązków związanych z prowadzeniem domu¹. Toteż uzasadnione jest twierdzenie, iż macierzyństwo jest jednym z najistotniejszych czynników, które przyczyniają się do tej sytuacji. Jak wykazuje wielu autorów, decyzje kobiet o podjęciu bądź zaprzestaniu pracy zawodowej są silnie

¹ Kotowska I. E., Słotwińska-Rosłanowska E., Styrz M., Zadrozna A. (2007), *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem*, Raport z badań, Warszawa,

skorelowane ze skalą obowiązków domowych, zwłaszcza tych związanych z rodzeniem i wychowywaniem dzieci. Aktywność zawodowa kobiet wzrasta, gdy praca przynosi stosunkowo duże korzyści (wysokie dochody, zaspokojenie aspiracji zawodowych, itp.) i jednocześnie powoduje niewielkie straty dla rodzinnego aspektu życia². Ponadto brakuje działań aktywizujących młode matki, które przez dłuższy czas nie są aktywne zawodowo i w następstwie mają trudności z powrotem na rynek pracy.

Ważną przyczyną trudnej sytuacji zawodowej kobiet jest także ich dyskryminacja po przekroczeniu 50 roku życia. Kobiety w tym wieku bardzo często są postrzegane przez jego pryzmat, a pracodawcy postrzegają ich pracę jako mniej wydajną, a same kobiety jako mało elastyczne i niezdolne do dalszego rozwoju zawodowego. Między innymi tym problemom wyszedł naprzeciw rządowy Program Aktywna Kobieta z 2007 r. Uzasadnienie realizacji niniejszego projektu odnaleźć można w danych statystycznych dotyczących kobiet na rynku pracy, ze specjalnym uwzględnieniem kategorii wiekowej 50+. Bowiem aktywność zawodowa kobiet znacznie zmniejsza się powyżej 50 roku życia.

Nie tylko wysoka jest stopa bezrobocia kobiet (wg BAEL w woj. podlaskim w IV kwartale 2011 r. dla kobiet wynosiła 11,3%, podczas gdy dla mężczyzn – 9,2%), ale długi jest także okres poszukiwania pracy. Problem długotrwałego bezrobocia (tj. pozostawania w rejestrach bezrobocia powyżej 12 miesięcy) jest szczególnie dotkliwy w przypadku kobiet, ponieważ ich udział w ogóle osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim wynosi 50,8%. Natomiast udział kobiet w ogóle osób krótkotrwale bezrobotnych, tj. do 3 miesięcy, wynosi 41,6% w skali regionu. Świadczy to o tym, iż bezrobotni mężczyźni stosunkowo szybciej znajdują zatrudnienie. Ponadto liczba kobiet pozostających w rejestrach bezrobocia powyżej 12 miesięcy, systematycznie wzrasta od 2008 roku (dane znajdują potwierdzenie na wykresie 10)³.

W niniejszym raporcie podjęto próbę zdiagnozowania sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w regionie. Celem badania było:

- ✓ uzyskanie pogłębionej diagnozy sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim,

² (red.) Kotowska I. E. (2008), Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, str.79

³ Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Lokalnych – Bezrobocie, 2006-2011

- ✓ identyfikacja czynników przyspieszających i ułatwiających powrót kobiet na rynek pracy,
- ✓ identyfikacja barier aktywności zawodowej kobiet pozostających poza rynkiem pracy,
- ✓ określenie potrzeb edukacyjnych, szkoleniowych oraz innych form podnoszenia kwalifikacji wśród kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim,
- ✓ ocena zastosowania elastycznych form zatrudnienia do przywrócenia kobiet na rynek pracy,
- ✓ określenie pracodawców, dla których zastosowanie elastycznych form zatrudnienia w odniesieniu do zatrudniania kobiet byłoby szczególnie korzystne,
- ✓ określenie oraz analiza wsparcia kierowanego do kobiet pozostających poza rynkiem pracy przez instytucje i organizacje (ze wskazaniem konkretnych działań), jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności oraz propozycje zmian.

Wyniki badania kierowane są do szerokiego grona odbiorców zainteresowanych sytuacją kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim. Odbiorcami niniejszego raportu są m.in.:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku,
- Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa podlaskiego,
- Instytucje rynku pracy z terenu województwa podlaskiego,
- Instytucje działające na rzecz wsparcia kobiet (stowarzyszenia, organizacje, itp.),
- Władze województwa podlaskiego,
- Projektodawcy realizujący projekty z PO KL,
- Ogół społeczeństwa woj. podlaskiego (w szczególności kobiety zamieszkałe w regionie, pozostające poza rynkiem pracy).

I. Metodologia badania

Badanie „*Diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim*”, którego wyniki prezentuje niniejszy raport, miało na celu rozpoznanie sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim. W badaniu wykorzystano zarówno ilościowe, jak i jakościowe metody gromadzenia danych.

Przeprowadzone badanie składało się z trzech etapów:

- I. Badanie wtórne - analiza desk research,
- II. Badania pierwotne/terenowe (ilościowe i jakościowe),
- III. Opracowania wyników badania w formie raportu zbiorczego.

1.1. Zastosowane metody i techniki badawcze

◆ Analiza desk research

W pierwszej kolejności Wykonawca przeprowadził analizę desk research, która polegała na analizie materiału, który wcześniej zgromadzono i odpowiednio wykorzystano (tzw. badanie wtórne).

Celem analizy było zdobycie ogólnych danych o sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy, a w szczególności:

- uzyskanie pogłębionej diagnozy sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej kobiet pozostających poza rynkiem pracy w woj. podlaskim,
- identyfikacja czynników przyspieszających i ułatwiających powrót kobiet na rynek pracy,
- identyfikacja barier aktywności zawodowej kobiet pozostających poza rynkiem pracy.

◆ Badania pierwotne

Badania pierwotne, zwane również terenowymi, prowadzi się w oparciu o dane ilościowe i jakościowe. Celem badań ilościowych jest rejestracja faktów, na podstawie których możliwe jest stworzenie statystycznego obrazu badanych zjawisk i procesów. Badania ilościowe polegają na zebraniu danych, które można poddać obróbce statystycznej, w związku z czym pozwalają zliczać fakty,

wyrażane opinie i poglądy, klasyfikując je w uszeregowane kategorie. Natomiast badania jakościowe koncentrują się na rozpoznaniu opinii i postaw wobec badanych zjawisk i procesów oraz na zidentyfikowaniu sposobów ich postrzegania i interpretowania przez osoby badane. Dostarczają wyobrażeń, w jaki sposób respondenci postrzegają i oceniają interesujące badacza zjawiska, a także wyjaśniają mechanizm tworzenia się poszczególnych opinii i postaw.

W ramach **badania ilościowego** przeprowadzone zostały:

- bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe PAPI wśród kobiet pozostających poza rynkiem pracy,
- pośrednie wywiady telefoniczne CATI wśród pracodawców z terenu woj. podlaskiego.

Celem badania PAPI było zdobycie danych o sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy na obszarze woj. podlaskiego. Wyniki badania bezpośredniego kobiet posłużyły do realizacji większości celów szczegółowych, tj.:

- uzyskanie pogłębionej diagnozy sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim,
- identyfikacja czynników przyspieszających i ułatwiających powrót kobiet na rynek pracy,
- identyfikacja barier aktywności zawodowej kobiet pozostających poza rynkiem pracy,
- określenie potrzeb edukacyjnych, szkoleniowych oraz innych form podnoszenia kwalifikacji wśród kobiet pozostających poza rynkiem pracy w woj. podlaskim,
- ocena zastosowania elastycznych form zatrudnienia do przywrócenia kobiet na rynek pracy,
- określenie pracodawców, dla których zastosowanie elastycznych form zatrudnienia w odniesieniu do zatrudnienia kobiet byłoby szczególnie korzystne,
- określenie oraz analiza wsparcia kierowanego do kobiet pozostających poza rynkiem pracy przez instytucje i organizacje (ze wskazaniem konkretnych działań), jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności oraz propozycje zmian.

Celem badania CATI było zdobycie danych o podejściu pracodawców do kobiet pozostających poza rynkiem pracy na obszarze województwa podlaskiego. Wyniki badania pośredniego pracodawców posłużyły do realizacji następujących celów szczegółowych:

- określenie pracodawców, dla których zastosowanie elastycznych form zatrudnienia w odniesieniu do zatrudnienia kobiet byłoby szczególnie korzystne,
- identyfikacja czynników przyspieszających i ułatwiających powrót kobiet na rynek pracy,
- identyfikacja barier aktywności zawodowej kobiet pozostających poza rynkiem pracy,
- określenie potrzeb edukacyjnych, szkoleniowych oraz innych form podnoszenia kwalifikacji wśród kobiet pozostających poza rynkiem pracy w woj. podlaskim,
- stosunek pracodawców w regionie do zatrudniania i pracy kobiet.

Natomiast w ramach **badania jakościowego** przeprowadzone zostały:

- indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami instytucji związanych z problematyką kobiet poza rynkiem pracy w woj. podlaskim.

Celem badania IDI było zdobycie danych o rodzaju wsparcia i instytucjach świadczących wsparcie na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy na obszarze województwa podlaskiego. Wyniki badania instytucji posłużyły do realizacji następującego celu szczegółowego:

- określenie oraz analiza wsparcia kierowanego do kobiet pozostających poza rynkiem pracy przez instytucje i organizacje (ze wskazaniem konkretnych działań), jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności oraz propozycje zmian.

◆ **Opracowania wyników badania w formie raportu zbiorczego**

Ponadto na etapie analizy zebranego materiału badawczego opracowano analizę porównawczą kobiet pozostających poza rynkiem pracy, z uwzględnieniem rodzaju aktywności zawodowej, tj. oddzielnie dla kobiety aktywnej zawodowo (bezrobotnej) oraz biernej zawodowo, zamieszkałych na terenie województwa podlaskiego. Opisy przypadków stworzone zostały

na podstawie wyników badania ilościowego przeprowadzonego wśród kobiet pozostających poza rynkiem pracy.

1.2. Kryteria doboru uczestników badań ilościowych i jakościowych

◆ Bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe PAPI

W badaniu ilościowym PAPI populację badaną stanowiły kobiety pozostające poza rynkiem pracy, zamieszkałe na terenie woj. podlaskiego, tj.: *„kobiety w wieku produkcyjnym (do 60 roku życia włącznie), które nie posiadały zatrudnienia w chwili przeprowadzania badania. W skład populacji badanej wchodziły zarówno kobiety zarejestrowane jako bezrobotne w urzędzie pracy oraz kobiety bierne zawodowo, czyli takie, które nie były zarejestrowane w urzędzie pracy, nie poszukiwały pracy, bądź poszukiwały jej niesystematycznie i/ lub na własną rękę.*

Badanie PAPI wśród kobiet znajdujących się poza rynkiem pracy zostało przeprowadzone na próbie N=662 osób, która została obliczona przy 99% poziomie ufności, który daje 99% pewność, że wynik badania będzie zgodny ze stanem faktycznym w całej badanej zbiorowości oraz przy 5% dopuszczalnym marginesie błędu. Do obliczenia wielkości próby wykorzystane zostały dane BAEL za IV kwartał 2011 r. dotyczące liczby kobiet biernych zawodowo oraz dane GUS dotyczące bezrobocia rejestrowanego w województwie podlaskim.

Próba do niniejszego badania została dobrana metodą warstwową - pod względem następujących kryteriów:

- kryterium aktywności zawodowej (bezrobotne vs bierne zawodowo) (*tabela 1*),
- kryterium zróżnicowania terytorialnego (powiaty) (*tabela 2*).

Tabela 1. Struktura próby pod względem rodzaju aktywności kobiet pozostających poza rynkiem pracy

	N	% udział	Struktura w próbie N=662
kobiety bezrobotne	31 736	11	74
kobiety bierne zawodowo	256 000	89	588
woj. podlaskie	287 736	100	662

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS; dane dotyczące bezrobocia: Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy - Bezrobotni zarejestrowani wg płci, 2011 r.; dane dotyczące bierności zawodowej: BAEL, IV kwartał 2011 r.

Tabela 2. Struktura próby pod względem powiatów oraz rodzaju aktywności zawodowej kobiet pozostających poza rynkiem pracy⁴

Powiat	% udział	Struktura w próbie 662	Struktura w próbie kobiet bezrobotnych [11%]	Struktura w próbie kobiet biernych zawodowo [89%]
augustowski	6	40	4	36
białostocki	11,7	77	8	69
bielski	3,4	23	3	20
grajewski	6,5	43	5	38
hajnowski	3,1	20	2	18
kolneński	4,8	32	4	28
łomżyński	4	26	3	23
m. Białystok	23,3	154	17	137
m. Łomża	6,2	41	5	36
m. Suwałki	6,1	41	5	36
moniecki	2,8	18	2	16
sejneński	2,9	19	2	17
siemiatycki	2,3	15	2	13
sokółski	6,9	46	5	41
suwalski	2,4	16	2	14
wysokomazowiecki	3,3	22	2	20
zambrowski	4,4	29	3	26
woj. podlaskie	100,0	662	74	588

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny; 2011 r.

⁴ z braku szczegółowych danych dotyczących liczby kobiet biernych zawodowo w poszczególnych powiatach, udział ogólny kobiet znajdujących się poza rynkiem pracy obliczono na podstawie liczby bezrobotnych kobiet w powiatach

W celu dotarcia do respondentów – gospodarstw domowych kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim, Wykonawca zastosował następującą metodę:

1. Random Route (Metoda ustalonej ścieżki) - dobór próby badawczej polegający na tym, że ankier otrzymywał wybrany adres (punkt startowy) i rozpoczynał realizację badania, przeprowadzając kolejne wywiady w co n-tym domu/mieszkanu/kamienicy, od punktu startowego poczynając
2. inne:
np. książka telefoniczna województwa podlaskiego, na podstawie której możliwe było ustalenie punktów/adresów startowych.

W celu wyselekcjonowania odpowiednich respondentek zaangażowani byli wyszkoleni rekruterzy, których zadaniem było wyłonienie do badania kobiet pozostających poza rynkiem pracy oraz uzyskanie zgody respondentki (kobiety bez zatrudnienia) na wzięcie udziału w badaniu.

◆ Pośrednie wywiady telefoniczne CATI

W badaniu CATI populację badaną stanowili pracodawcy zlokalizowani na terenie województwa podlaskiego, wg definicji GUS: *„Osoba, która prowadzi działalność gospodarczą na własny rachunek i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego”⁵. Z badania wykluczone zostały osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze. Ponadto badania objęły pracodawców zlokalizowanych we wszystkich powiatach województwa podlaskiego”.*

Badanie CATI wśród pracodawców zostało przeprowadzone na próbie N=398 osób, która została obliczona przy 95% poziomie ufności, który daje 95% pewność, że wynik badania będzie zgodny ze stanem faktycznym w całej badanej zbiorowości oraz przy 4,9% dopuszczalnym marginesie błędu. Do obliczenia wielkości próby wykorzystane zostały dane GUS za 2011 r. dotyczące liczby podmiotów gospodarczych w województwie podlaskim.

⁵ http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-3207.htm wg stanu z dnia 2.07.2012r.

Próba do niniejszego badania została dobrana metodą warstwową - pod względem następujących kryteriów:

- kryterium różnicowania terytorialnego - powiaty (*tabela 3*),
- kryterium rodzaju działalności wg sekcji PKD 2007 (*tabela 4*),
- kryterium klas wielkości (*tabela 5*).

Tabela 3. Struktura próby pracodawców pod względem różnicowania terytorialnego – powiaty woj. podlaskiego

Powiaty	N	% udział	Struktura w próbie 398
augustowski	4 023	4,4	18
białostocki	10 605	11,6	47
bielski	3 659	4	16
grajewski	2 922	3,2	13
hajnowski	2 916	3,2	12
kolneński	2 245	2,4	10
łomżyński	2 820	3,1	12
m. Białystok	31 339	34,2	135
m. Łomża	6 053	6,6	27
m. Suwałki	6 843	7,5	29
moniecki	2 209	2,4	9
sejneński	1 163	1,3	5
siemiatycki	2 517	2,7	11
sokółski	3 653	4	16
suwalski	1 732	1,9	7
wysokomazowiecki	3 826	4,2	17
zambrowski	3 213	3,5	14
woj. podlaskie	91 738	100	398

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, 2011 r.

Tabela 4. Struktura próby pracodawców pod względem sekcji PKD 2007

	N	% udział	Struktura w próbie 398
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3 582	3,9	16
B - górnictwo i wydobywanie	112	0,1	0
C - przetwórstwo przemysłowe	7 802	8,5	34
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	111	0,1	0

E - dostawa wody; gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	221	0,2	0
F - budownictwo	11 400	12,4	49
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	26 102	28,4	113
H - transport i gospodarka magazynowa	6 989	7,6	30
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2 089	2,3	9
J - informacja i komunikacja	1 550	1,7	7
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3 176	3,5	14
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2 344	2,6	10
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6 957	7,6	30
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1 695	1,8	8
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1 086	1,2	5
P – edukacja	2 752	3,0	12
Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5 467	6,0	24
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1 676	1,8	8
S - pozostała działalność usługowa T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	6 763	7,4	29
U - organizacje i zespoły eksterytorialne	2	0,0	0
woj. podlaskie	91 876	100,0	398

* z badania wyłączono sekcje: B, D, E oraz U, z uwagi na relatywnie dużo niższy odsetek firm w tych sekcjach

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, 2010 r.

Tabela 5. Struktura próby pracodawców pod względem klas wielkości

	N	% udział	Struktura w próbie 398
1-9 pracowników	87 414	95,3	379
10-49 pracowników	3 519	3,8	15
50-249 pracowników	704	0,8	3
250 i powyżej pracowników	101	0,1	1
woj. podlaskie	91 738	100	398

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, 2011 r.

Sposób dotarcia do respondentów w pośrednim badaniu telefonicznym CATI polegał przede wszystkim na:

1. zakupie bazy danych przedsiębiorstw w województwie podlaskim (np. Panorama Firm; Wykonawca wykorzystał też uzupełniające ogólnodostępne bazy internetowe),
2. zaangażowaniu wyszkolonych rekruterów, których zadaniem było wyselekcjonowanie do badania podmiotów gospodarczych zatrudniających co najmniej 1 osobę oraz uzyskanie zgody respondenta (pracodawcy) na wzięcie udziału w badaniu, a następnie umówienie się na konkretny termin przeprowadzenia wywiadu telefonicznego,
3. skontaktowaniu się ankietera z respondentem pod określonym numerem telefonicznym i umiejętne przeprowadzenie wywiadu.

◆ Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

IDI zostały przeprowadzone z 11 przedstawicielami instytucji powiązanych z problematyką kobiet poza rynkiem pracy w woj. podlaskim, tj.

- Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Białymstoku,
- Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie, Ośrodka Interwencji Kryzysowej w Białymstoku,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku,
- Stowarzyszenia Pomocy Rodzinie DROGA,
- Stowarzyszenia na rzecz Przeciwdziałania Marginalizacji i Wykluczeniu Społecznemu "Pro Familia",
- Stowarzyszenia Wspierania Edukacji i Rozwoju Aktywności Zawodowej "Europa" Edukacja-Rozwój-Praca-Aktywność,
- Podlaskiego Stowarzyszenia Właścicielek Firm - Klub Kobiet Biznesu w Białymstoku,
- Stowarzyszenia Laboratorium Sukcesu w Białymstoku,
- Ruchu Wspierania Kobiet w Białymstoku,
- Klubu Mam w Białymstoku,
- Stowarzyszenia Inicjatyw Kobietych „Kobietaria” w Białymstoku.

1.3. Opis przebiegu badania

Pierwszym etapem badania było opracowanie przez Wykonawcę oraz przedstawienie Zamawiającemu szczegółowej koncepcji badania oraz opracowanych narzędzi badawczych wraz z ich opisem, próbami badawczymi, zakresem danych do objęcia analizą, koncepcją marketingową ułatwiającą realizację badania oraz harmonogramem przeprowadzenia badania. Koncepcja została stworzona na bazie oferty przetargowej.

Po akceptacji szczegółowej koncepcji badania, Wykonawca przystąpił do realizacji badania pilotażowego, zgodnie z przyjętymi założeniami. W ramach pilotażu przeprowadzone zostały wywiady PAPI z 10 kobietami pozostającymi poza rynkiem pracy (w tym 5 kobietami biernymi zawodowo i 5 kobietami aktywnymi zawodowo, bezrobotnymi), a także wywiady CATI wśród 8 pracodawców (w tym: 2 firmy mikro, 2 firmy małe, 2 firmy średnie oraz 2 firmy duże). Celem pilotażu było sprawdzenie i udzielenie odpowiedzi na pytanie: na ile projekt przygotowanych badań jest spójny z postawionymi pytaniami badawczymi.

Po zakończonym pilotażu Wykonawca zorganizował zebranie członków zespołu badawczego, którego celem było skonsultowanie wyników pilotażu oraz opracowanie właściwych, kompletnych narzędzi. Wcześniej na podstawie zgromadzonego materiału badawczego, jak i uwag oraz wniosków ankietarów/teleankietarów oraz koordynatora organizacyjnego zostało sporządzone sprawozdanie z pilotażu.

Badanie pilotażowe wykazało, iż narzędzia badawcze skonstruowane dla celów badania, są adekwatne do problematyki badawczej, a zawarte w narzędziach pytania pozwolą na znalezienie informacji umożliwiających zdiagnozowanie sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim. Pilotaż pozwolił również doprecyzować niektóre pytania oraz uzupełnić kafeterię odpowiedzi, dzięki czemu uzyskano wewnętrzną spójność struktury kwestionariuszy oraz konieczną logikę konstrukcyjną, co przyczyniło się do akceptacji przez Zamawiającego przedłożonych narzędzi badawczych.

Następnym krokiem było przeprowadzenie szkolenia dla osób zaangażowanych w realizację badania. Szkolenie objęło zwłaszcza ankietarów/teleankietarów oraz moderatorów. Dotyczyło ono zarówno zagadnień teoretycznych związanych z tematyką badania (problematyka, cele,

założenia), jak i praktycznych (sposoby realizacji wywiadów, sposób dotarcia do respondentów, przekonanie do uczestnictwa w badaniu).

W następnym etapie Wykonawca przystąpił do realizacji badania terenowego, tj. badania kobiet za pomocą techniki PAPI oraz badania pracodawców za pomocą techniki CATI. Równocześnie rozpoczęto umówienia indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z instytucjami powiązаныmi z problematyką kobiet pozostających poza rynkiem pracy. W tym czasie została opracowana również analiza desk research.

1.4. Opis trudności w realizacji badania

W toku realizacji badań techniką PAPI wśród kobiet pozostających poza rynkiem pracy Wykonawca nie napotkał żadnych znaczących i uniemożliwiających zrealizowanie badania problemów. Zaangażowanie do prac doświadczonych ankieterów umożliwiło sprawne i terminowe dotarcie do respondentów.

Natomiast jeśli chodzi o badanie CATI wśród pracodawców, pojawił się problem z dotarciem do tych, którzy zatrudniali kiedykolwiek kobiety, w firmach reprezentujących takie branże PKD jak: A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, C – przetwórstwo przemysłowe, F – budownictwo oraz H – transport i gospodarka magazynowa.

Kolejną napotkaną trudnością było dotarcie do instytucji powiązanych z problematyką kobiet poza rynkiem pracy w regionie, zwłaszcza do organizacji pozarządowych. Aby dotrzeć do pożądanых organizacji czy zrzeszeń Wykonawca posłużył się istniejącą internetową bazą organizacji pozarządowych ngo.pl.

W trakcie realizacji badania i prób dotarcia do wyznaczonych organizacji okazało się, iż baza ta jest w dużej mierze nieaktualna i zawiera również te instytucje, które w okresie realizacji badania nie prowadziły już swej działalności. W związku z tym konieczne było zastąpienie wybranych instytucji, innymi związanymi poprzez swoją działalność z problematyką niniejszego badania.

Taki stan rzeczy opóźnił nieco realizację badania, jednakże nie wpłynęło to na końcowy termin przekazania wyników badania Zamawiającemu.

II. Charakterystyka sytuacji demograficznej i zawodowej kobiet poza rynkiem pracy w województwie podlaskim

2.1. Sytuacja demograficzna kobiet w województwie podlaskim

Województwo podlaskie w roku 2011 zamieszkiwało 1 200 982 osób. Kobiety stanowiły 51,2% wszystkich mieszkańców regionu (*tabela 6*). Najwięcej osób zamieszkiwało powiat m. Białystok (24,5% wszystkich mieszkańców regionu), zaś najmniej powiat sejneński (1,8% wszystkich mieszkańców regionu). Kobiety stanowiły ponad połowę ludności w większości powiatów regionu, za wyjątkiem powiatu kolneńskiego (49,8% ludności powiatu), łomżyńskiego (49,5% ludności powiatu), suwalskiego (48,9% ludności powiatu) oraz wysokomazowieckiego (49,6% ludności powiatu).

Tabela 6. Liczba ludności w powiatach województwa podlaskiego w 2011 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ludności ogółem [%]
augustowski	59976	30616	51
białostocki	143701	72870	50,7
bielski	58495	29592	50,6
grajewski	49446	24912	50,4
hajnowski	46584	23981	51,5
kolneński	39990	19924	49,8
łomżyński	52181	25853	49,5
m. Białystok	294298	155996	53
m. Łomża	63070	32724	51,9
m. Suwałki	69210	36040	52,1
moniecki	42745	21397	50,1
sejneński	21039	10525	50
siemiatycki	47791	24279	50,8
sokólski	71678	36249	50,6
suwalski	36211	17700	48,9
wysokomazowiecki	59471	29477	49,6
zambrowski	45096	22769	50,5
woj. podlaskie (ogółem)	1 200 982	614904	51,2

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność według grup wieku i płci; 2011 r.

Do roku 2010 liczebność populacji kobiet w skali regionu wykazywała tendencję spadkową (dynamika zmian była ujemna, w 2010 roku wyniosła - 3 192 w stosunku do roku 2006). Natomiast już od 2010 roku obserwuje się wzrost liczebności populacji. Biorąc pod uwagę liczebność populacji kobiet w poszczególnych powiatach, należy podkreślić jej zróżnicowanie terytorialne. Bowiem w przypadku powiatów: białostockiego, kolneńskiego, łomżyńskiego, zambrowskiego, augustowskiego, monieckiego oraz suwalskiego zaobserwowano wzrost liczebności kobiet. Natomiast w pozostałych powiatach, spadek (*tabela 7*).

Tabela 7. Populacja kobiet na przestrzeni lat 2006-2011 w powiatach województwa podlaskiego

Powiat	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Zmiana 2011-2006
augustowski	30040	30017	30040	30025	29979	30616	576
białostocki	69634	69997	70432	70925	71418	72870	3236
bielski	30337	30070	29853	29645	29481	29592	-745
grajewski	25156	25034	24950	24907	24799	24912	-244
hajnowski	24576	24263	24047	23846	23573	23981	-595
kolneński	19733	19630	19563	19418	19203	19924	191
łomżyński	25203	25251	25140	25196	25240	25853	650
m. Białystok	156622	156323	156698	157045	157379	155996	-626
m. Łomża	32790	32652	32822	32918	32833	32724	-66
m. Suwałki	36085	36149	36251	36207	36220	36040	-45
moniecki	21388	21331	21266	21130	21028	21397	9
sejneński	10606	10604	10594	10518	10483	10525	-81
siemiatycki	24576	24331	24179	23988	23786	24279	-297
sokólski	36499	36281	35954	35697	35344	36249	-250
suwalski	17250	17202	17192	17188	17229	17700	450
wysokomazowiecki	29704	29701	29644	29408	29274	29477	-227
zambrowski	22635	22583	22532	22423	22373	22769	134
woj. podlaskie (ogółem)	612834	611419	611157	610484	609642	614904	2070

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność według grup wieku i płci; 2006-2011

W województwie podlaskim w 2011 r. na 100 mężczyzn przypadało blisko 105 kobiet (*tabela 8*). Najbardziej sfeminizowanymi powiatami województwa są powiaty miejskie: Białystok, Suwałki i Łomża. O dużym skupieniu kobiet decyduje fakt istnienia ośrodka miejskiego, który oferuje wiele

korzystnych dla kobiet uwarunkowań, do których należy przede wszystkim większa oferta zatrudnienia. W powiatach wiejskich, zwłaszcza suwalskim, wysokomazowieckim i łomżyńskim współczynnik feminizacji jest najniższy, co świadczy o migracji kobiet do ośrodka miejskiego.

Tabela 8. Współczynnik feminizacji w powiatach województwa podlaskiego w 2011 r.

Powiat	Liczba mężczyzn	Liczba kobiet	Współczynnik feminizacji
augustowski	29360	30616	104,3
białostocki	70831	72870	102,9
bielski	28903	29592	102,4
grajewski	24534	24912	101,5
hajnowski	22603	23981	106,1
kolneński	20066	19924	99,3
łomżyński	26328	25853	98,2
m. Białystok	138302	155996	112,8
m. Łomża	30346	32724	107,8
m. Suwałki	33170	36040	108,7
moniecki	21348	21397	100,2
sejneński	10514	10525	100,1
siemiatycki	23512	24279	103,3
sokólski	35429	36249	102,3
suwalski	18511	17700	95,6
wysokomazowiecki	29994	29477	98,3
zambrowski	22327	22769	102
woj. podlaskie (ogółem)	586078	614904	104,9

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność według grup wieku i płci; 2011 r.

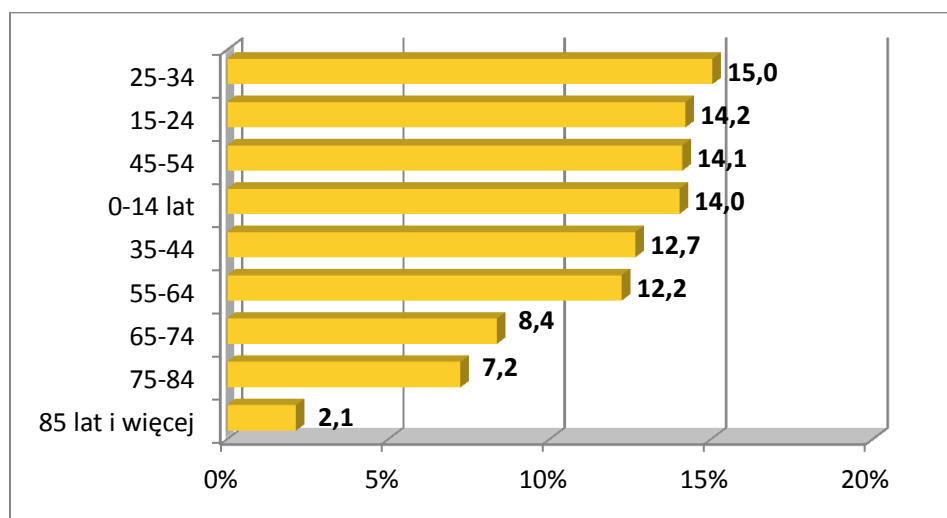
Współczynnik feminizacji do 2009 r. wykazywał delikatną tendencję wzrostową, co w przypadku spadającej liczby ludności świadczyło o tym, że szybciej malała liczba mężczyzn niż kobiet, natomiast w 2010 r. i 2011 r. współczynnik feminizacji nieznacznie zmalał (*tabela 9*). Współczynnik feminizacji dla krajów rozwiniętych kształtuje się powyżej wartości 100. Oznacza to potencjalnie lepsze warunki dla bytowania kobiet niż w krajach zacofanych gospodarczo i kulturowo, gdzie współczynnik ten kształtuje się poniżej wartości 100.

Tabela 9. Współczynnik feminizacji w województwie podlaskim w latach 2006-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
mężczyźni	583 267	581 241	580 313	579 247	578 687	586 078
kobiety	612 834	611 419	611 157	610 484	609 642	614 904
współczynnik feminizacji	105,1	105,2	105,3	105,4	105,3	104,9

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność według grup wieku i płci; 2006-2011

Analizując liczebność kobiet w poszczególnych kategoriach wiekowych należy zauważyć, iż najliczniejszą grupę stanowią kobiety w wieku od 25 do 34 lat (15%), zaś najmniejszą liczebnie - kobiety w najwyższych kategoriach wiekowych: 85 lat i więcej (2,1%), 75-84 lata (7,2%) oraz 65-74 (8,4%) (wykres 1). Struktura grup wiekowych jest naturalna, młodsze pokolenia kobiet są liczniej reprezentowane niż starsze. Dzięki temu możliwe jest funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych. Obecnie jednak w skali kraju zauważalne są niekorzystne tendencje zmniejszające te proporcje, dotyczy to również województwa podlaskiego (tabela 10).

Wykres 1. Populacja kobiet według grup wieku w 2010 r. [%]

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność według grup wieku i płci; 2010 r.

Na analizowanym obszarze mężczyźni stanowili większość populacji w kategorii wiekowej do 44 roku życia, natomiast kobiety przeważały w ogólnej liczebności mieszkańców regionu, w kategorii powyżej 44 roku życia (*tabela 10*). Kobiety w obecnych warunkach żyją przeciętnie dłużej od mężczyzn, co tłumaczy takie kształtowanie się struktury wieku w obu grupach płci. Województwo podlaskie nie odbiega w tym aspekcie od innych regionów w kraju. W tym przypadku istotnym dla poprawy warunków bytowania kobiet jest dbanie o jakość ich życia po przejściu na emeryturę i zakończeniu aktywności ekonomicznej.

Tabela 10. Ludność według grup wieku z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2010 r.

	Mężczyźni		Kobiety		Ogółem
	N	%	N	%	N
0-14 lat	90 922	51,5	85 481	48,5	176 403
15-24	91 344	51,3	86 593	48,7	177 937
25-34	98 070	51,7	91 705	48,3	189 775
35-44	79 208	50,7	77 136	49,3	156 344
45-54	85 665	49,9	85 994	50,1	171 659
55-64	65 997	47,0	74 552	53,0	140 549
65-74	36 596	41,8	51 005	58,2	87 601
75-84	25 361	36,5	44 127	63,5	69 488
85 i więcej lat	5 524	29,7	13 049	70,3	18 573
woj. podlaskie (ogółem)	578 687	48,7	609 642	51,3	1 188 329

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność według grup wieku i płci; 2010 r.

Jak wynika z analizy danych zawartych w *tabeli 11*, kobiety stanowią mniejszość w grupie osób w wieku przedprodukcyjnym, bez wyjątku we wszystkich powiatach województwa podlaskiego. Udział kobiet w ogóle osób w tej ekonomicznej grupie wieku w skali regionu wynosi 48,5%. Najniższy wskaźnik wystąpił w powiecie kolneńskim, sokólskim i mieście Łomża. W przypadku ostatniego powiatu, wystąpił przy tym także wysoki współczynnik feminizacji, co świadczy o większej reprezentacji grup kobiet w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym w tym mieście.

Tabela 11. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ogólnej ludności w wieku przedprodukcyjnym [%]
augustowski	11 737	5 774	49,2
białostocki	26 711	13 058	48,9
bielski	10 145	4 928	48,6
grajewski	10 076	4 828	47,9
hajnowski	6 975	3 422	49,1
kolneński	8 355	3 956	47,3
łomżyński	11 116	5 363	48,2
m. Białystok	49 822	24 349	48,9
m. Łomża	12 024	5 859	48,7
m. Suwałki	14 197	6 923	48,8
moniecki	7 912	3 783	47,8
sejneński	4 074	1 979	48,6
siemiatycki	8 356	4 028	48,2
sokółski	13 020	6 207	47,7
suwalski	7 896	3 805	48,2
wysokomazowiecki	11 925	5 721	48,0
zambrowski	9 002	4 367	48,5
woj. podlaskie (ogółem)	223 343	108 350	48,5

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym według płci; 2010 r.

Bezpośrednią przyczyną niskiego udziału kobiet wśród osób w wieku przedprodukcyjnym jest systematyczny spadek liczby kobiet w tej kategorii na przestrzeni zaledwie 5 lat (spadek o 11,1%, tj. aż o 13 619 osób). Tendencja ta jest stała we wszystkich powiatach województwa podlaskiego (*tabela 12*). Oznacza to, że rodzi się coraz mniejsza liczba dziewczynek. Skutkiem ekonomicznym tych procesów oraz migracji do innych regionów może być deficyt młodych kobiet na rynku pracy w regionie.

Tabela 12. Populacja kobiet w wieku przedprodukcyjnym na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach województwa podlaskiego

Powiat	2006	2007	2008	2009	2010	Zmiana 2010-2006
augustowski	6 512	6 296	6 098	5 954	5 774	-738
białostocki	14 176	13 819	13 523	13 275	13 058	-1 118
bielski	5 742	5 451	5 249	5 062	4 928	-814
grajewski	5 533	5 330	5 126	4 978	4 828	-705
hajnowski	3 993	3 789	3 661	3 532	3 422	-571
kolneński	4 814	4 668	4 458	4 226	3 956	-858
łomżyński	5 940	5 771	5 579	5 450	5 363	-577
m. Białystok	26 212	25 386	24 975	24 545	24 349	-1 863
m. Łomża	6 569	6 296	6 150	5 997	5 859	-710
m. Suwałki	7 747	7 557	7 336	7 151	6 923	-824
moniecki	4 531	4 331	4 163	3 957	3 783	-748
sejneński	2 238	2 190	2 147	2 037	1 979	-259
siemiatycki	4 881	4 638	4 423	4 223	4 028	-853
sokółski	7 413	7 127	6 828	6 569	6 207	-1 206
suwalski	4 288	4 154	4 032	3 898	3 805	-483
wysokomazowiecki	6 477	6 326	6 075	5 917	5 721	-756
zambrowski	4 903	4 753	4 593	4 474	4 367	-536
woj. podlaskie (ogółem)	121 969	117 882	114 416	111 245	108 350	-13 619

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym według płci; 2006-2010

Jak wynika z analizy danych zawartych w tabeli 13, kobiety stanowią mniejszość osób w wieku produkcyjnym we wszystkich powiatach województwa podlaskiego (za wyjątkiem miasta Białystok, w którym kobiety stanowią niewiele więcej niż 50%). Udział kobiet w ogóle osób w tej ekonomicznej grupie wieku w skali regionu wynosi 47,6%. Rozpiętość wskaźnika udziału kobiet w ogóle ludności w wieku produkcyjnym kształtuje się od poziomu najniższego jaki zanotowano w powiecie suwalskim (44,5%) do najwyższego w mieście Białystok (50,2%). Sytuacja ta jest często pochodną migracji kobiet w wieku produkcyjnym do dużych miast w poszukiwaniu pracy. W przypadku m. Białystok związane jest to jednak ze swoistą wieloletnią przewagą ekonomiczną nad pozostałymi powiatami, co skutkowało wcześniej znacznym wzrostem populacji kobiet w tym mieście (wskaźnik feminizacji -

tabela 8). Przewaga była tak znacząca, że obecnie w dalszym ciągu utrzymuje się najwyższy poziom wskaźnika udziału kobiet w grupie osób w wieku produkcyjnym, pomimo regularnego spadku liczebności kobiet w tej grupie w Białymstoku.

Tabela 13. Liczba ludności w wieku produkcyjnym w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ogólnej ludności w wieku produkcyjnym [%]
augustowski	36 603	17 231	47,1
białostocki	89 774	42 125	46,9
bielski	34 600	15 869	45,9
grajewski	31 453	14 764	46,9
hajnowski	27 339	12 445	45,5
kolneński	24 116	11 010	45,7
łomżyński	31 136	14 075	45,2
m. Białystok	196 207	98 422	50,2
m. Łomża	42 598	20 984	49,3
m. Suwałki	46 280	22 871	49,4
moniecki	26 101	11 984	45,9
sejneński	12 929	5 914	45,7
siemiatycki	28 387	13 107	46,2
sokółski	43 122	19 652	45,6
suwalski	21 481	9 556	44,5
wysokomazowiecki	35 663	16 404	46,0
zambrowski	27 862	13 025	46,7
woj. podlaskie (ogółem)	755 651	359 438	47,6

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym według płci; 2010 r.

Ponadto można zauważyć, iż liczba kobiet w wieku produkcyjnym na przestrzeni 5 analizowanych lat wzrosła o 1 168 osób (wzrost o 0,3%). Tendencja ta jest stała w większości powiatów województwa podlaskiego (za wyjątkiem powiatów: bielskiego, hajnowskiego, miasta Białystok, miasta Łomża, powiatu sokólskiego oraz zambrowskiego, w których odnotowano niewielkie spadki liczebności kobiet w tej ekonomicznej grupie wieku) (tabela 14). Tendencję wzrostu liczebności kobiet w wieku produkcyjnym w wielu powiatach należy uznać za pozytywną, ponieważ przyczynia się

do wzmocnienia potencjału ekonomicznego tych obszarów. Wyzwaniem dla lokalnych samorządów jest więc to, aby jak najlepiej ten potencjał wykorzystać.

Tabela 14. Populacja kobiet w wieku produkcyjnym na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach województwa podlaskiego

Powiat	2006	2007	2008	2009	2010	Zmiana 2010-2006
augustowski	16 964	17 108	17 195	17 207	17 231	267
białostocki	40 211	40 799	41 197	41 664	42 125	1 914
bielski	15 964	15 993	15 964	15 895	15 869	-95
grajewski	14 755	14 789	14 817	14 796	14 764	9
hajnowski	12 977	12 873	12 714	12 610	12 445	-532
kolneński	10 803	10 833	10 936	10 994	11 010	207
łomżyński	13 555	13 783	13 832	13 996	14 075	520
m. Białystok	99 796	99 430	99 230	98 983	98 422	-1 374
m. Łomża	21 174	21 128	21 183	21 182	20 984	-190
m. Suwałki	22 871	22 957	23 064	22 923	22 871	0
moniecki	11 785	11 891	11 930	11 970	11 984	199
sejneński	5 882	5 909	5 899	5 912	5 914	32
siemiatycki	13 104	13 133	13 155	13 143	13 107	3
sokółski	19 858	19 909	19 830	19 758	19 652	-206
suwalski	9 177	9 261	9 321	9 459	9 556	379
wysokomazowiecki	16 310	16 425	16 530	16 450	16 404	94
zambrowski	13 084	13 125	13 125	13 052	13 025	-59
woj. podlaskie (ogółem)	358 270	359 346	359 922	359 994	359 438	1 168

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym według płci; 2006-2010

Jak wynika z analizy danych zawartych w tabeli 15, kobiety stanowią większość osób w wieku poprodukcyjnym we wszystkich powiatach województwa podlaskiego. Udział kobiet w ogóle osób w tej ekonomicznej grupie wieku w skali regionu wynosi 67,8%. Najwyższy udział wystąpił w miastach Suwałki, Białystok (powyżej 70%) oraz Łomża. Najniższy udział w powiatach wysokomazowieckim i bielskim. Wysoki udział kobiet w grupie ludności w wieku poprodukcyjnym związany był do tej pory z wcześniejszym przejściem na emeryturę, co wiązało się często z przejściem do grupy osób biernych zawodowo. Należy również mieć na uwadze to, że obecne pokolenie emerytów urodziło się w trakcie wyżu demograficznego lat pięćdziesiątych.

Tabela 15. Liczba ludności w wieku poprodukcyjnym w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ludności w wieku poprodukcyjnym [%]
augustowski	10 364	6 974	67,3
białostocki	24 065	16 235	67,5
bielski	13 346	8 684	65,1
grajewski	7 678	5 207	67,8
hajnowski	11 524	7 706	66,9
kolneński	6 379	4 237	66,4
łomżyński	8 802	5 802	65,9
m. Białystok	49 169	34 608	70,4
m. Łomża	8 599	5 990	69,7
m. Suwałki	9 050	6 426	71,0
moniecki	7 978	5 261	65,9
sejneński	3 931	2 590	65,9
siemiatycki	10 140	6 651	65,6
sokólski	13 920	9 485	68,1
suwalski	5 871	3 868	65,9
wysokomazowiecki	11 112	7 149	64,3
zambrowski	7 407	4 981	67,2
woj. podlaskie (ogółem)	209 335	141 854	67,8

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym według płci; 2010 r.

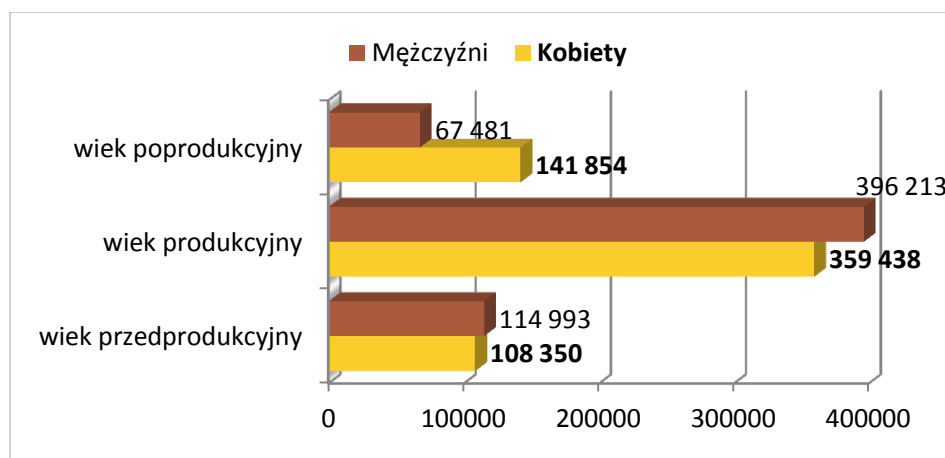
Potwierdza to analiza dynamiki zjawiska. Można zauważyć, iż liczba kobiet w wieku poprodukcyjnym na przestrzeni pięciu lat wzrosła o 9 259 osób (wzrost o 7%). Tendencja ta jest zbliżona we wszystkich powiatach województwa podlaskiego (*tabela 16*). Dane te świadczą o zachodzącym na tym terenie procesie starzenia się społeczeństwa, który jest wynikiem m.in. procesu wydłużania się przeciętnej długości trwania życia, spadku liczby urodzeń i zawierania małżeństw oraz przesuwania średniego wieku zachodzenia w ciążę.

Tabela 16. Populacja kobiet w wieku poprodukcyjnym na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach województwa podlaskiego

Powiat	2006	2007	2008	2009	2010	Zmiana 2010- 2006
augustowski	6 564	6 613	6 747	6 864	6 974	410
białostocki	15 247	15 379	15 712	15 986	16 235	988
bielski	8 631	8 626	8 640	8 688	8 684	53
grajewski	4 868	4 915	5 007	5 133	5 207	339
hajnowski	7 606	7 601	7 672	7 704	7 706	100
kolneński	4 116	4 129	4 169	4 198	4 237	121
łomżyński	5 708	5 697	5 729	5 750	5 802	94
m. Białystok	30 614	31 507	32 493	33 517	34 608	3 994
m. Łomża	5 047	5 228	5 489	5 739	5 990	943
m. Suwałki	5 467	5 635	5 851	6 133	6 426	959
moniecki	5 072	5 109	5 173	5 203	5 261	189
sejneński	2 486	2 505	2 548	2 569	2 590	104
siemiatycki	6591	6560	6601	6622	6651	60
sokólski	9228	9245	9296	9370	9485	257
suwalski	3785	3787	3839	3831	3868	83
wysokomazowiecki	6917	6950	7039	7041	7149	232
zambrowski	4648	4705	4814	4897	4981	333
woj. podlaskie (ogółem)	132 595	134 191	136 819	139 245	141 854	9 259

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym według płci; 2006-2010

Zjawisko starzenia się społeczeństwa jest szczególnie dostrzegalne w odniesieniu do kobiet (wykres 2). O ile w grupie osób w wieku przedprodukcyjnym liczebności obu płci są względnie wyrównane, w wieku produkcyjnym zarysowuje się niewielka przewaga mężczyzn, o tyle kobiety zdecydowanie dominują w wieku poprodukcyjnym (67,8%). Oprócz niższego wieku emerytalnego, jest to spowodowane także tym, że kobiety żyją przeciętnie dłużej od mężczyzn. Równocześnie kobietom w wieku poprodukcyjnym relatywnie trudniej jest znaleźć dodatkową pracę w porównaniu do mężczyzn w zbliżonym wieku. Zajęcia kobiet w tym wieku ukształtowane są w dużej mierze przez tradycyjne wzorce społeczne.

Wykres 2. Liczba ludności według ekonomicznych grup wieku w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym według płci; 2010 r.

Ponad połowę ludności miast w województwie podlaskim stanowią kobiety (tabela 17). Dotyczy to wszystkich powiatów województwa. Z jednej strony w przypadku ukierunkowania polityki społecznej na wyrównanie szans kobiet w różnych dziedzinach życia, oznacza to możliwość korzystania ze znacznego potencjału ludzkiego ulokowanego w miastach. Z drugiej strony brak działań w tym zakresie może doprowadzić do przyspieszonej degradacji potencjału kobiet, ze względu na to, że (jak wykazały badania) są one bardziej narażone na negatywne zjawiska takie jak bierność zawodowa (podrozdział 2.2).

Tabela 17. Liczba ludności miast w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ludności miast [%]
augustowski	32 856	17 338	52,8
białostocki	54 068	27 923	51,6
bielski	30 289	15 717	51,9
grajewski	27 716	14 273	51,5
hajnowski	23 040	12 155	52,8
kolneński	13 017	6 594	50,7

łomżyński	4 046	2 054	50,8
m. Białystok	292 941	155 850	53,2
m. Łomża	62 619	32 450	51,8
m. Suwałki	69 509	36 192	52,1
moniecki	15 011	7 769	51,8
sejneński	5 721	2 986	52,2
siemiatycki	17 101	8 934	52,2
sokółski	29 473	15 322	52,0
wysokomazowiecki	16 523	8 482	51,3
zambrowski	22 443	11 660	52,0
woj. podlaskie (ogółem)	716 373	375 699	52,4

* dane według stałego miejsca zameldowania kobiet

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny - Ludność wg miejsca zameldowania/zamieszkania i płci; 2010 r.

Ponadto można zauważyć, że liczba kobiet w miastach na przestrzeni badanych lat wzrosła o 4 121 osób (wzrost o 1,1%) (tabela 18). Zwiększanie się populacji kobiet w miastach z jednej strony związane jest z ekonomicznym przyciąganiem do osiedlania się w dużych skupiskach ludzkich (co łączy się z potencjalną większą liczbą miejsc pracy, lepszymi warunkami socjalnymi i kulturalnymi), z drugiej zaś strony może wynikać z niedostatecznego wykorzystania zasobu kobiet na obszarach wiejskich.

Tabela 18. Populacja kobiet w miastach na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach województwa podlaskiego

Powiat	2006	2007	2008	2009	2010	Zmiana 2010-2006
augustowski	17 291	17 329	17 320	17 344	17 338	47
białostocki	25 908	25 927	25 983	27 859	27 923	2 015
bielski	15 824	15 748	15 741	15 729	15 717	-107
grajewski	14 424	14 403	14 338	14 321	14 273	-151
hajnowski	12 467	12 375	12 311	12 242	12 155	-312
kolneński	6 822	6 800	6 756	6 669	6 594	-228
łomżyński	1 987	2 028	2 031	2 052	2 054	67
m. Białystok	154 897	154 953	155 295	155 516	155 850	953
m. Łomża	32 541	32 468	32 466	32 535	32 450	-91
m. Suwałki	36 100	36 081	36 142	36 179	36 192	92
moniecki	7 887	7 877	7 835	7 800	7 769	-118
sejneński	3 052	3 048	3 024	3 004	2 986	-66

siemiatycki	9 088	9 068	9 028	9 006	8 934	-154
sokólski	14 140	14 121	14 061	15 415	15 322	1 182
wysokomazowiecki	7 335	7 311	7 316	7 304	8 482	1 147
zambrowski	11 815	11 778	11 746	11 657	11 660	-155
woj. podlaskie (ogółem)	371 578	371 315	371 393	374 632	375 699	4 121

* dane według stałego miejsca zameldowania kobiet

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny - Ludność wg miejsca zameldowania/zamieszkania i płci; 2006-2010

Analogicznie udział kobiet w populacji wsi wynosi poniżej 50%, toteż kobiety stanowią na wsi mniejszość. Tylko w dwóch powiatach wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 50% (*tabela 19*). Kobiety zamieszkujące obszary wiejskie żyją często w bardziej wymagających warunkach. Niższy też jest komfort życia oraz szanse rozwoju osobistego i zawodowego, co skłania często młode kobiety do migracji do miast. Takie zjawisko dotyczy również mężczyzn, ale w mniejszym stopniu. Może to w pewnych okolicznościach doprowadzić do trudności w tworzeniu trwałych związków oraz formowania rodzin na wsi.

Powyższe potwierdza wyraźna tendencja spadkowa liczby kobiet na wsi w badanym okresie (*tabela 20*). Największy bezwzględny spadek liczby kobiet miał miejsce w powiatach sokólskim i wysokomazowieckim. Niepowstrzymany odpływ kobiet do miast może doprowadzić do zapaści demograficznej na obszarach wiejskich oraz daleko posuniętych zmian strukturalnych w gospodarce rolnej (pustoszenie gospodarstw i mniejszych skupisk ludzkich).

Tabela 19. Liczba ludności wsi w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ludności wsi [%]
augustowski	26 280	12 881	49,0
białostocki	86 264	43 433	50,3
bielski	28 240	14 028	49,7
grajewski	22 120	10 918	49,4
hajnowski	23 002	11 648	50,6
kolneński	26 645	13 071	49,1
łomżyński	47 329	23 444	49,5
moniecki	27 426	13 497	49,2
sejneński	15 375	7 613	49,5

siemiatycki	30 469	15 219	49,9
sokólski	41 440	20 567	49,6
suwalski	35 875	17 629	49,1
wysokomazowiecki	42 585	21 012	49,3
zambrowski	22 078	10 853	49,2
woj. podlaskie (ogółem)	475 128	235 813	49,6

* dane według stałego miejsca zameldowania kobiet

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny - Ludność wg miejsca zameldowania/zamieszkania i płci; 2010 r.

Tabela 20. Populacja kobiet na wsi na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach

Powiat	2006	2007	2008	2009	2010	Zmiana 2010- 2006
augustowski	13 024	12 939	12 938	12 921	12 881	-143
białostocki	43 712	44 011	44 352	43 004	43 433	-279
bielski	14 676	14 497	14 348	14 180	14 028	-648
grajewski	11 142	11 074	11 014	10 978	10 918	-224
hajnowski	12 413	12 172	12 007	11 834	11 648	-765
kolneński	13 337	13 269	13 270	13 211	13 071	-266
łomżyński	23 441	23 424	23 363	23 402	23 444	3
moniecki	13 755	13 690	13 671	13 568	13 497	-258
sejneński	7 704	7 645	7 654	7 630	7 613	-91
siemiatycki	15 856	15 637	15 528	15 349	15 219	-637
sokólski	22 874	22 679	22 432	20 827	20 567	-2 307
suwalski	17 569	17 603	17 596	17 588	17 629	60
wysokomazowiecki	22 608	22 543	22 491	22 324	21 012	-1 596
zambrowski	10 934	10 938	10 922	10 906	10 853	-81
woj. podlaskie (ogółem)	243 045	242 121	241 586	237 722	235 813	-7 232

* dane według stałego miejsca zameldowania kobiet

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność - Stan ludności i ruch naturalny - Ludność wg miejsca zameldowania/zamieszkania i płci; 2006-2010

Dzietność kobiet jest to współczynnik określający liczbę urodzonych dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (15-49 lat) na analizowanym obszarze geograficznym.

Jak wynika z analizy danych, dzietność kobiet w województwie podlaskim w 2011 roku wynosiła 1,226 i była podobna we wszystkich częściach regionu (tabela 21). Współczynnik ten jest na tyle niski, że nie zabezpiecza poziomu reprodukcji gwarantującego prostą zastępowalność pokoleń. Aby taki poziom

mógł być utrzymany, współczynnik dzietności powinien wynosić w granicach 2,1 - 2,15. Tymczasem od 1990 r. jego wartość wykazuje tendencję spadkową (tendencja stała w całym kraju). Współczynnik dzietności na poziomie województwa podlaskiego w 2011 roku nie zapewnia zastępowalności pokoleń co oznacza, że następne pokolenia będą mniejsze liczebnie niż pokolenie ich rodziców. Będzie to skutkowało poważnymi konsekwencjami społecznymi, m.in. stworzy to zagrożenie dla stabilności systemu emerytalnego, który opiera się na bieżących składkach osób pracujących.

Tabela 21. Dzietność kobiet w 2011 r. według podregionów

	współczynnik dzietności kobiet
Podregion białostocki	1,158
Podregion łomżyński	1,308
Podregion suwalski	1,227
woj. podlaskie (ogółem)	1,226

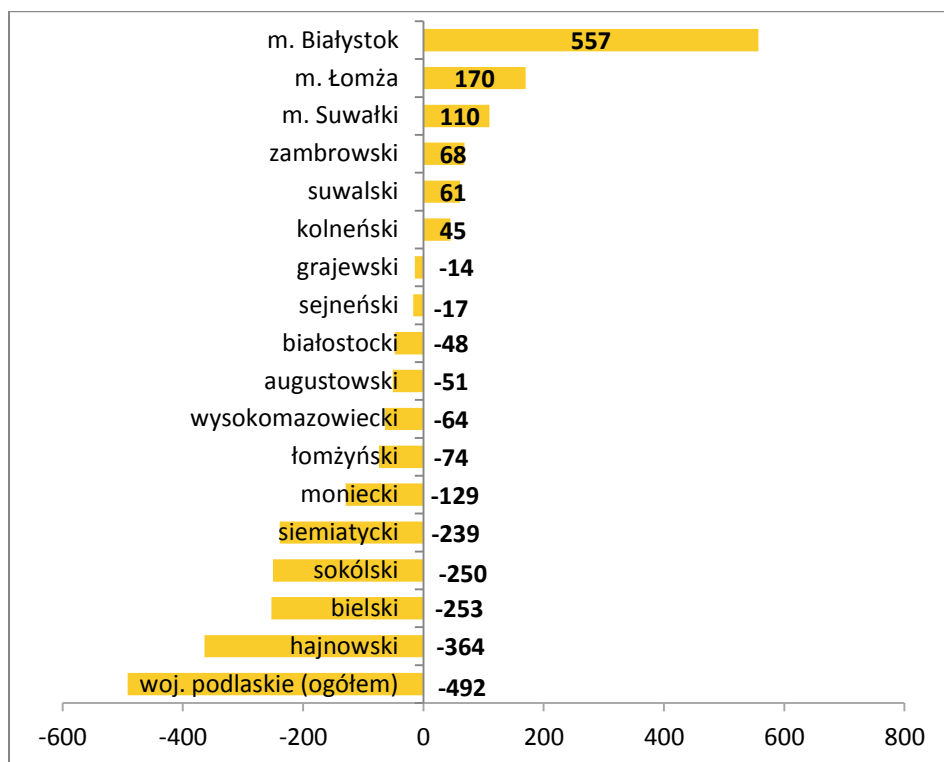
źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Współczynnik dzietności i reprodukcji brutto; 2011 r.

Przyrost naturalny jest to wskaźnik statystyczny określający tendencję rozwoju populacji danego obszaru. Na przyrost naturalny bezpośredni wpływ ma z jednej strony liczba urodzeń, z drugiej zaś liczba zgonów. Jeśli wynik jest dodatni, oznacza przyrost liczby ludności, jeśli ujemny - spadek.

Wysoki przyrost naturalny jest charakterystyczny dla krajów uboższych oraz gospodarczo zacofanych. Kraje o dobrze prosperującej gospodarce mają przyrost naturalny bliski zeru bądź ujemny, co stanowi poważny problem, bowiem w społeczeństwach tych postępuje proces starzenia.

W Polsce od co najmniej kilku lat obserwuje się spadek przyrostu naturalnego. Podobnie województwo podlaskie w 2011 r. odnotowało ujemny przyrost naturalny, wyniósł on -492 (wykres 3).

Wykres 3. Przyrost naturalny w powiatach woj. podlaskiego w 2011 r.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Ruch naturalny według ptc; 2011 r.

Za pomocą wskaźnika obciążenia demograficznego można określić ile osób w wieku nieprodukcyjnym (przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym) przypada na 100 osób w wieku produkcyjnym. W 2010 roku w województwie podlaskim ogólny wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił przeciętnie 57,3 osoby (*tabela 22*) (tj. na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym przypadało 93,7 osób w wieku poprodukcyjnym oraz na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 27,7 osób w wieku poprodukcyjnym).

Ponadto w analizowanych latach 2006-2010 omawiany wskaźnik zmniejszył się istotnie, o 3,3 punktu procentowego (tj. przeciętnie o 3 osoby) i zgodnie z prognozą demograficzną będzie malał nadal, co spowodowane będzie przede wszystkim malejącym przyrostem naturalnym, czego przyczyną jest zwłaszcza zmniejszający się współczynnik dzietności kobiet. Natomiast po 2014 roku wskaźnik obciążenia demograficznego zacznie istotnie rosnąć,

co związane będzie z przepływem znacznej grupy ludności w wieku produkcyjnym do grupy ludności zakwalifikowanej jako ludność w wieku poprodukcyjnym⁶.

Tabela 22. Wskaźnik obciążenia demograficznego w powiatach województwa podlaskiego w latach 2006-2010 [%]

Powiat	2006	2007	2008	2009	2010	Zmiana 2010-2006
augustowski	65,9	64,0	62,7	61,5	60,4	- 5,5
białostocki	61,4	59,9	58,8	57,6	56,6	- 4,8
bielski	72,6	71,2	69,9	68,9	67,9	- 4,7
grajewski	60,7	59,4	58,3	57,3	56,5	- 4,2
hajnowski	70,1	69,2	68,4	68,0	67,7	- 2,4
kolneński	68,1	66,4	64,3	62,6	61,1	- 7
łomżyński	71,5	69,2	67,1	65,4	64,0	- 7,5
m. Białystok	49,9	49,7	49,8	49,9	50,5	0,6
m. Łomża	49,6	49,0	48,4	48,2	48,4	- 1,2
m. Suwałki	52,6	51,8	50,8	50,5	50,2	- 2,4
moniecki	68,6	66,0	64,5	62,4	60,9	- 7,7
sejneński	66,3	65,4	64,7	63,3	61,9	- 4,4
siemiatycki	71,5	69,5	67,7	66,4	65,2	- 6,3
sokółski	67,5	66,1	64,7	63,4	62,5	- 5
suwalski	72,9	70,5	68,6	65,8	64,1	- 8,8
wysokomazowiecki	69,6	68,3	66,8	65,7	64,6	- 5
zambrowski	62,5	61,3	60,2	59,5	58,9	- 3,6
woj. podlaskie (ogółem)	60,6	59,5	58,6	57,8	57,3	- 3,3

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Ludność – Stan ludności i ruch naturalny – Wskaźnik obciążenia demograficznego; 2006-2010

Prognoza ludności dla województwa podlaskiego wskazuje na systematyczny spadek liczby mieszkańców województwa o wielkość około 100 tys. mieszkańców do roku 2035 (tabela 23). Spadek ludności miejskiej wyniesie w całym okresie prognozy około 40 tys., natomiast ludności wiejskiej około 80 tys. Oznacza to szybsze tempo wyludnienia wsi. Powyższe tendencje wpisują się w podobne prawidłowości odnoszące się dla całego kraju.

⁶ Prognoza ludności na lata 2008–2035 (2009), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa

Tabela 23. Prognoza ludności województwa podlaskiego do roku 2035 [tys. osób]

	2007	2008	2009	2010	2015	2020	2025	2030	2035
Podlaskie ogółem	1 192,7	1 189,7	1 186,7	1 183,8	1 169,0	1 153,5	1 133,4	1 105,6	1 072,3
Podlaskie miasta	710,1	709,0	708,1	707,3	704,4	702,1	696,2	684,5	668,6
Podlaskie wieś	482,6	480,6	478,6	476,5	464,6	451,5	437,2	421,2	403,7

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Prognoza ludności na lata 2008-2035

W analizowanej prognozie spadkowe trendy odnoszą się również do liczby kobiet w województwie podlaskim (tabela 24). Na przestrzeni lat prognozuje się, że liczebność kobiet spadnie o około 60 tys. Zatem kobiety będą miały większy udział w spadku populacji województwa niż mężczyźni. W odniesieniu do kobiet zamieszkających w miastach prognoza określa spadek ich liczby o blisko 20 tys., co dorównuje dynamice spadku populacji mężczyzn z tej samej kategorii. W przypadku obszarów wiejskich spadek liczby kobiet wyniesie 42 tys., czyli nieznacznie więcej niż w przypadku mężczyzn.

W tabeli 25 przedstawiono tempo spadku populacji województwa na tle tempa spadku populacji kraju. W perspektywie roku 2035 tempo spadku liczby mieszkańców województwa podlaskiego ma być wyższe w porównaniu z całym krajem o 4,5 punktu procentowego. W grupie ludnościowej kobiet dynamika spadku w województwie podlaskim prognozowana jest na wyższym poziomie niż dla całego kraju (o 4,4 punktu procentowego). Natomiast ubytek kobiet w miastach będzie postępował wolniej w województwie podlaskim niż w kraju. Przeciwna tendencja prognozowana jest dla obszarów wiejskich. Zmniejszanie się populacji kobiet będzie postępowało szybciej w woj. w porównaniu do tempa krajowego (o 17,4 punktu procentowego w prognozie na rok 2035). Jest to znaczna różnica w tempie spadkowym, na niekorzyść woj. podlaskiego.

Tabela 24. Prognoza liczby kobiet w województwie podlaskim do roku 2035 [tys. osób]

	2007	2008	2009	2010	2015	2020	2025	2030	2035
Podlaskie razem	611,4	610,2	608,9	607,6	600,5	592,5	582,1	567,9	550,7
Podlaskie miasta	372,4	372,0	371,8	371,6	371,0	370,3	367,6	361,8	353,6
Podlaskie wieś	239,0	238,1	237,1	236,0	229,5	222,1	214,4	206,0	197,1

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Prognoza ludności na lata 2008-2035

Tabela 25. Prognoza ludności województwa podlaskiego w stosunku do liczby ludności w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji kobiet [rok 2007=100]

	2008	2009	2010	2015	2020	2025	2030	2035
Polska	100,0	100,0	99,9	99,7	99,3	98,2	96,5	94,4
Podlaskie	99,8	99,5	99,3	98,0	96,7	95,0	92,7	89,9
Prognoza dynamiki kobiety rok 2007 = 100								
Polska	100,0	100,0	100,0	99,9	99,4	98,4	96,7	94,5
Podlaskie	99,8	99,6	99,4	98,2	96,9	95,2	92,9	90,1
Polska miasta	99,8	99,6	99,4	98,6	97,6	96,1	94,0	91,4
Podlaskie miasta	99,9	99,8	99,8	99,6	99,5	98,7	97,2	95,0
Polska wieś	100,4	100,7	101,0	102,1	102,5	102,1	101,2	99,8
Podlaskie wieś	99,6	99,2	98,7	96,0	92,9	89,7	86,2	82,4

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Prognoza ludności na lata 2008-2035

Analizując prognozę liczebności kobiet w województwie podlaskim w przekroju wiekowym, można zauważyć, że dominować liczebnie w dalszym ciągu będzie grupa kobiet w przedziale wiekowym 15 – 64 lata (w dużym stopniu w wieku produkcyjnym), przy czym prognozuje się znaczący spadek tej grupy w całym okresie o blisko 19,8%). Wzrost odnotuje grupa kobiet w przedziale wiekowym 65+ i 80+, przy czym proporcja liczebności grupy kobiet 15-64 lata do liczebności grupy 65+ na początku prognozy wynosi jak 4:1, a na koniec prognozy już tylko 2:1. Taka zmiana jest niekorzystna z punktu widzenia wypłacalności systemu emerytalnego.

W grupie kobiet zamieszkujących miasta tendencja ta jest silniej odzwierciedlona w prognozie (liczba kobiet 15-64 lata będzie zmniejszała się, podczas gdy grupa kobiet 65+ i 80+ wzrośnie w badanym okresie prognozy). W obszarach wiejskich tendencja będzie słabsza dzięki mniejszemu przyrostowi najstarszych grup kobiet (*tabela 26*).

Tabela 26. Prognoza ludności w województwie podlaskim według biologicznych grup wieku z uwzględnieniem sytuacji kobiet [tys. osób]

	Wiek	2007	2008	2009	2010	2015	2020	2025	2030	2035
Kobiety										
Podlaskie	Ogółem	611	610	609	608	600	592	582	568	551
	0-14	91	89	87	86	84	86	82	73	64
	15-64	413	414	414	414	401	380	358	344	331
	65+	107	107	107	107	115	127	142	151	156
	80+	28	29	31	32	36	37	36	42	51

MIASTA Kobiety										
Podlaskie	Ogółem	372	372	372	372	371	370	368	362	354
	0-14	52	50	49	49	50	51	50	45	40
	15-64	267	267	267	266	256	241	226	218	212
	65+	54	55	55	56	65	78	92	99	102
	80+	13	13	14	15	18	20	21	26	34
WIEŚ Kobiety										
Podlaskie	Ogółem	239	238	237	236	229	222	214	206	197
	0-14	40	39	38	37	35	34	32	28	24
	15-64	146	147	147	148	145	139	132	126	119
	65+	53	53	52	51	50	49	50	52	54
	80+	15	16	17	17	18	17	15	16	17

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Prognoza ludności na lata 2008-2035

2.2. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

W IV kwartale 2011 r. w województwie podlaskim ogólna liczba ludności w wieku 15 lat i więcej wyniosła 965 tys., przy czym zbiorowość osób aktywnych zawodowo liczyła 541 tys., a biernych zawodowo 424 tys. Dane zawarte w tabeli 27 wskazują, iż wśród osób aktywnych zawodowo większość (54,2%) stanowili mężczyźni, natomiast wśród ludności biernej zawodowo kobiety (60,4%). W obu kategoriach przeważają mieszkańcy miast. W kategorii aktywnych zawodowo przewaga mieszkańców miast nad mieszkańcami wsi jest większa niż w grupie osób biernych zawodowo, gdzie rozkład ze względu na miejsce zamieszkania jest bardziej równomierny.

W odniesieniu do struktury wiekowej najwięcej aktywnych zawodowo osób jest w grupie wiekowej 25-34 lata oraz 45-54 lata. W oczywisty sposób wiąże się to z fazami cyklu rozwoju kariery zawodowej. W przypadku osób biernych zawodowo dominują osoby z przedziału wiekowego 15-24 lata (młodzież ucząca się) oraz 55 lat i więcej (osoby u schyłku kariery zawodowej, dla których utrata zatrudnienia stanowi często dramat życiowy).

Biorąc pod uwagę kryterium poziomu wykształcenia najwięcej aktywnych zawodowo osób posiada wykształcenie policealne i średnie zawodowe oraz wyższe, a także zasadnicze zawodowe. Osoby bierne zawodowo posiadają w większości wykształcenie gimnazjalne i niższe. Udział tych osób jest wyższy niż udział wszystkich biernych zawodowo w pozostałych grupach wykształcenia.

Wyraźnie została w tym wypadku wyróżniona cecha, która wiąże najniższe stopnie wykształcenia z przynależnością do grupy osób biernych zawodowo.

Tabela 27. Aktywni i bierni zawodowo w województwie podlaskim w IV kwartale 2011 r. [tys. osób]

	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo
		razem	pracujący	bezrobotni	
ogółem	965	541	486	55	424
wg płci					
mężczyźni	461	293	266	27	168
kobiety	504	248	220	28	256
wg miejsca zamieszkania					
miasta	597	344	303	41	252
wieś	368	196	183	13	171
wg wieku					
15 – 24 lata	157	50	36	14	107
25 – 34 lata	175	152	134	18	23
35 – 44 lata	144	131	123	9	13
45 – 54 lata	169	140	130	10	29
55 lat i więcej	319	67	63	-	252
wg poziomu wykształcenia					
wyższe	175	142	133	10	32
policealne i średnie zawodowe	222	153	138	15	69
średnie ogólnokształcące	92	44	36	8	48
zasadnicze zawodowe	203	141	127	14	62
gimnazjalne i niższe	273	60	52	8	212

źródło: GUS, Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w IV kwartale 2011 r. ⁷

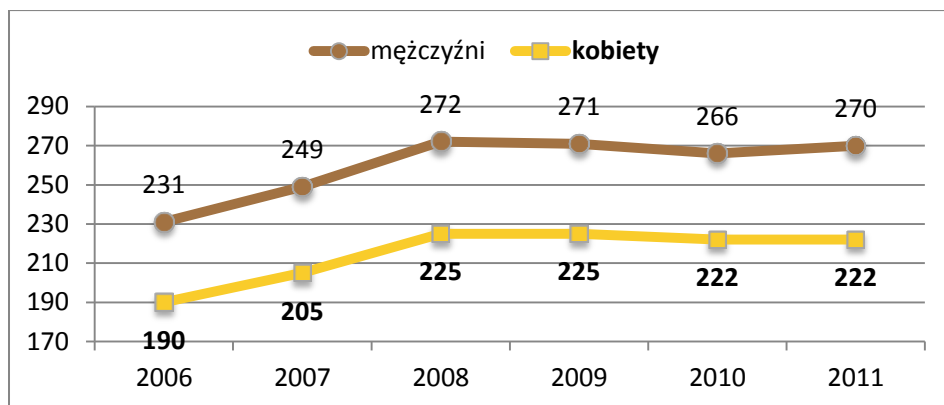
Analizując dane dotyczące osób pracujących w województwie podlaskim należy zauważyć, iż w grupie tej mężczyźni stanowią znaczną większość (w 2011 r. mężczyzn pracujących było 270 tys., natomiast kobiet pracujących

⁷ Aktywni zawodowo – zgodnie z definicją BAEL, są to osoby w wieku 15 lat i więcej należące do pracujących (zgodnie z pojęciem -"Pracujący według BAEL i NSP 2002") lub bezrobotnych (zgodnie z pojęciem - "Bezrobotni według BAEL i NSP 2002"). Pracujący i bezrobotni tworzą razem zbiorowość aktywnych zawodowo.

Bierni zawodowo – osoby w wieku 15 lat i więcej, które w badanym tygodniu: - nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały, - nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w okresie: wg BAEL w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym, wg NSP 2002 w tygodniu badanym lub następnym, - nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie: - dłuższym niż 3 miesiące, - do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć (dodatkowy warunek w BAEL). Wśród biernych zawodowo wyróżnia się grupę zniechęconych, do której należą osoby nieposzukujące pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą. Ludność bierna zawodowo to osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące (zgodnie z definicją pojęcia - "Pracujący według BAEL i NSP 2002"), lub bezrobotne (zgodnie z definicją pojęcia - "Bezrobotni według BAEL i NSP 2002").

222 tys.). Jednakże liczba pracujących obu płci rośnie w zbliżonym tempie (w latach 2006-2011 miał miejsce wzrost liczby pracujących mężczyzn o 16,9%, zaś pracujących kobiet o 16,8%) (wykres 4). Oznacza to również utrzymanie się w przybliżeniu stałego dystansu pomiędzy aktywnymi zawodowo pracującymi mężczyznami a tą samą kategorią kobiet. Można to uznać za trwałą prawidłowość, która jest niekorzystna dla kobiet.

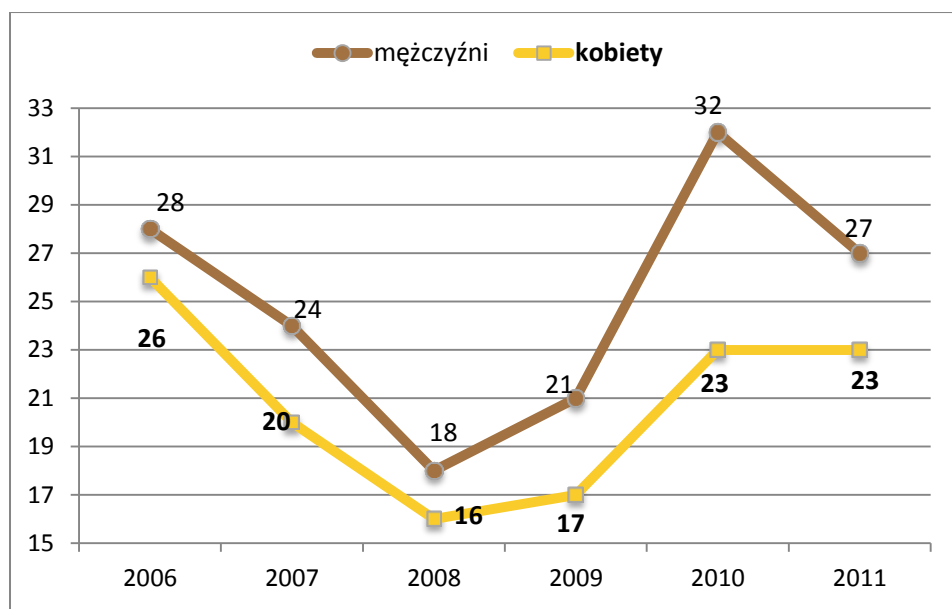
Wykres 4. Liczba ludności pracującej w województwie podlaskim na przestrzeni lat 2006-2011 [tys. osób]



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Aktywność Ekonomiczna ludności (dane średnioroczne); 2006-2011

W populacji bezrobotnych także istotną większość stanowią mężczyźni (w 2011r. było ich o 4 tys. więcej niż kobiet). Przy czym na przestrzeni analizowanych lat 2006-2011 nastąpił wzrost bezrobotnych mężczyzn o 1 tys., natomiast w przypadku bezrobotnych kobiet odnotowano spadek o 5 tys. (wykres 5). Krzywa obrazująca zmianę liczby ludności aktywnej zawodowo i bezrobotnej, jest w odniesieniu do mężczyzn bardziej stroma, co oznacza większą zmienność niż w przypadku analogicznej krzywej dla kobiet. Z punktu widzenia kobiet istotnym jest to, że na przestrzeni badanych lat liczba bezrobotnych kobiet była niższa od analogicznej wielkości dla mężczyzn.

Wykres 5. Liczba ludności bezrobotnej⁸ w województwie podlaskim na przestrzeni lat 2006-2011 [tys. osób]

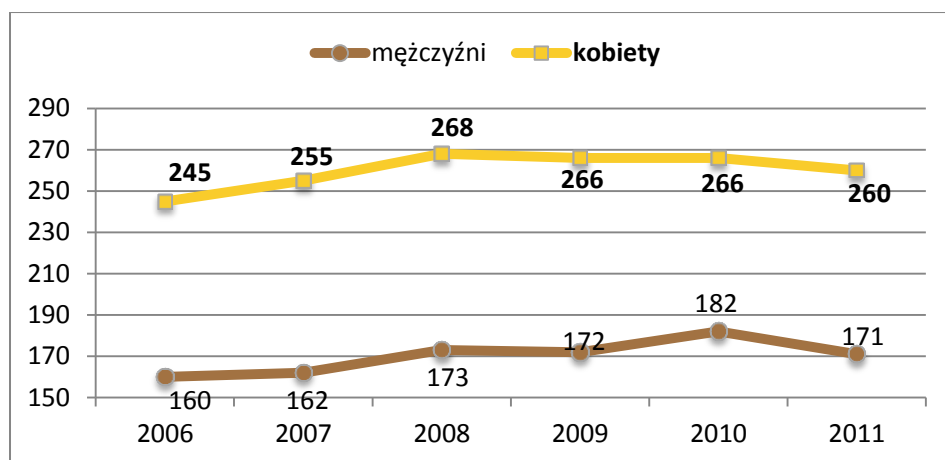


źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Aktywność Ekonomiczna ludności (dane średnioroczne); 2006-2011

Dane dotyczące bierności zawodowej jednoznacznie wskazują, iż problem ten dotyczy w głównej mierze kobiet. Biernych zawodowo kobiet jest aż o 89 tys. więcej niż mężczyzn. W 2011 roku kobiety stanowiły 60,3% wszystkich biernych zawodowo w województwie podlaskim (wykres 6).

⁸ Według Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, bezrobotny jest to osoba niezatrudniona i nie wykonująca żadnej pracy zarobkowej, a zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (bądź jeśli jest to osoba niepełnosprawna - zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy), nieucząca się w szkole z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy oraz poszukująca zatrudnienia lub pracy zarobkowej, jeżeli m.in.: ukończyła 18 lat, nie ukończyła: kobiety- 60 lat, mężczyźni 65 lat, nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, nie pobiera świadczenia lub zasiłku przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego, nie jest właścicielem lub posiadaczem nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych, nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe, nie uzyskuje miesięcznego przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych.

Wykres 6. Liczba ludności biernej zawodowo w województwie podlaskim na przestrzeni lat 2006-2011 [tys. osób]



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Aktywność Ekonomiczna ludności (dane średnioroczne); 2006-2011

W woj. podlaskim wskaźnik zatrudnienia w 2011 r. ukształtował się na poziomie 50,5%. Oznacza to, że 50,5% ludności w wieku 15 - 64 lata podejmowało pracę zawodową. Dla kraju wskaźnik ten wynosi 50,7%, a to znaczy, iż region pod tym względem nie odbiega znacząco od całego kraju (tabela 28).

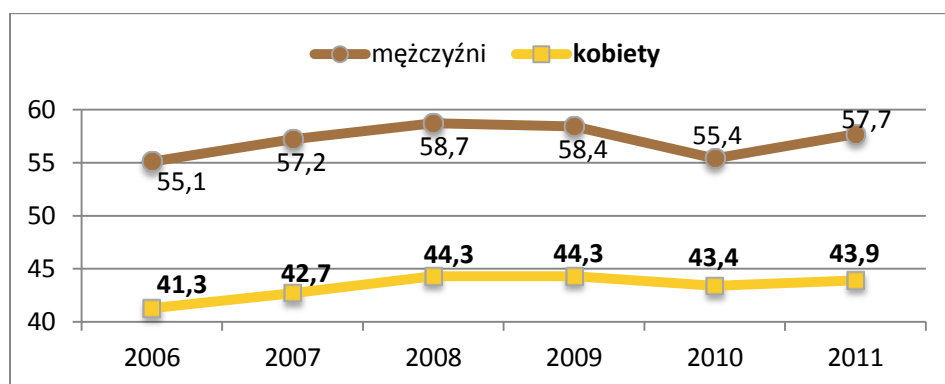
Z danych GUS wynika ponadto, iż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn jest zdecydowanie wyższy niż kobiet, szczególnie w przypadku osób w wieku 50 lat i więcej, gdzie różnica wynosi blisko 16 punktów procentowych. Oznacza to, że w najstarszej grupie wiekowej, kobietom jest trudniej pozostać aktywnymi zawodowo i utrzymać zatrudnienie. Najniższa dysproporcja pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn występowała w przypadku grupy wiekowej 40-49 lat. W tym wieku osiąga się bardzo często szczyt kariery zawodowej. Zbliżony poziom wskaźnika w tej grupie wiekowej u kobiet w odniesieniu do wskaźnika mężczyzn, może świadczyć o tym, że w okresie rozkwitu kariery zawodowej kobiety potrafią w coraz lepszy sposób kształtować swoją karierę.

Tabela 28. Wskaźnik zatrudnienia wg grup wieku w 2011 r.

	Ogółem [%]	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
15-29 lat	41,5	36,3	46,2
30-39 lat	82,2	76,9	87,3
40-49 lat	82,2	79,5	84,8
50 lat i więcej	31,8	24,7	40,6
ogółem	50,5	43,9	57,7
POLSKA	50,7	43,4	58,7

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Aktywność Ekonomiczna ludności (dane średnioroczne); 2011 r.

Wykres 7. Wskaźnik zatrudnienia według płci w latach 2006-2011 [%]



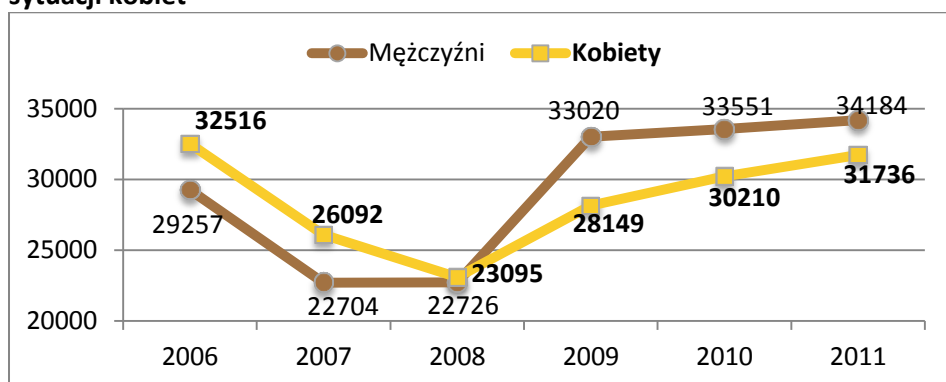
źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Aktywność Ekonomiczna ludności (dane średnioroczne); 2006-2011

Wskaźnik zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn uległ niewielkim wahaniom w latach 2006-2011. Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet wzrósł o 2,6 pkt. procentowego, co świadczy o delikatnej tendencji wzrostowej w tym zakresie. Utrzymująca się stała odległość pomiędzy krzywymi jest pochodną sytuacji zaprezentowanej na wykresie 7. Nie jest to sytuacja korzystna dla kobiet.

♦ Struktura bezrobotnych kobiet na podlaskim rynku pracy

Od 2009 r. w województwie podlaskim stale obserwuje się wzrost liczby osób bezrobotnych i to zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn (*wykres 8*). W latach 2006-2008 liczba bezrobotnych kobiet przewyższała liczbę bezrobotnych mężczyzn, natomiast w okresie od roku 2009 do roku 2011 liczba bezrobotnych kobiet była niższa, co oznacza, że poziom bezrobocia wśród kobiet wykazuje mniejszą zmienność niż u mężczyzn.

Wykres 8. Poziom bezrobocia na przestrzeni lat 2006-2011 z uwzględnieniem sytuacji kobiet



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2006-2011

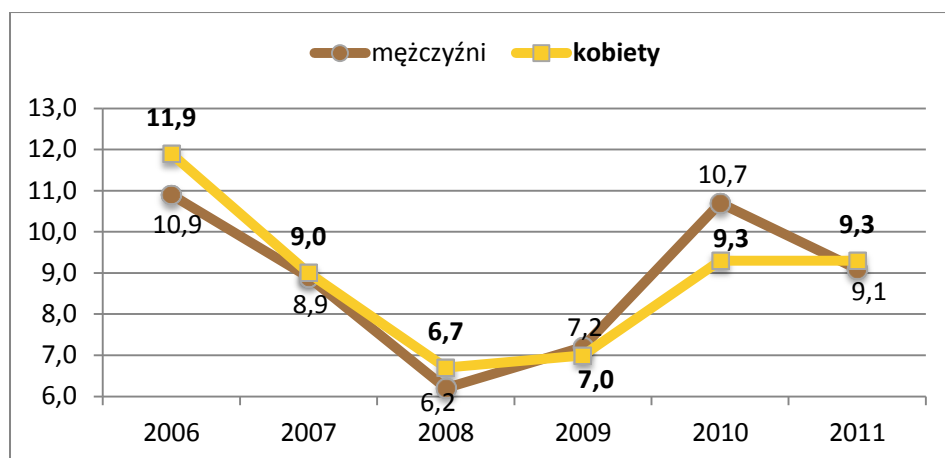
Największy udział bezrobotnych kobiet w 2011 r. odnotowano w powiatach: suwalskim, miasta Suwałki oraz bielskim, natomiast najmniejszy w powiatach: monieckim, wysokomazowieckim i sejneńskim (*tabela 29*). Przedział zmienności udziału kobiet wśród bezrobotnych w przekroju powiatowym kształtował się w granicach od 44% do 55%. Zatem żaden z powiatów nie wyróżniał się szczególnie niskim lub wysokim poziomem udziału kobiet w grupie bezrobotnych.

Tabela 29. Liczba bezrobotnych w woj. podlaskim z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2011 r.

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ogóle bezrobotnych [%]
augustowski	4 127	1 915	46,4
białostocki	8 053	3 699	45,9
bielski	2 104	1 080	51,3
grajewski	4 210	2 053	48,8
hajnowski	2 039	974	47,8
kolneński	3 116	1 516	48,7
łomżyński	2 417	1 264	52,3
m. Białystok	15 526	7 399	47,7
m. Łomża	3 859	1 979	51,3
m. Suwałki	3 541	1 945	54,9
moniecki	2 006	880	43,9
sejneński	2 084	930	44,6
siemiatycki	1 630	736	45,2
sokólski	4 794	2 191	45,7
suwalski	1 359	752	55,3
wysokomazowiecki	2 330	1 032	44,3
zambrowski	2 725	1 391	51,0
woj. podlaskie (ogółem)	65 920	31 736	48,1

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2011 r.

Biorąc pod uwagę wskaźnik stopy bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn (wykres 9) jego poziom kształtuje się w sposób skorelowany z poziomem liczby bezrobotnych. Stopa bezrobocia wśród kobiet spadła poniżej stopy bezrobocia wśród mężczyzn w roku 2009 i utrzymała się na niższym poziomie także w roku 2010. Natomiast w 2011 roku stopa bezrobocia wśród kobiet była znowu na wyższym poziomie. Sytuacja kobiet, w tym zakresie nie odbiega w negatywnym aspekcie od sytuacji mężczyzn. Bezrobocie w obu grupach kształtuje się na zbliżonym poziomie.

Wykres 9. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w województwie podlaskim w latach 2006-2011 [%]

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Aktywność Ekonomiczna Ludności (dane średnioroczne); 2011 r.

W 2010 roku najwyższy udział bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w przekroju płci, odnotowano w powiatach: grajewskim, kolneńskim oraz sejneńskim, natomiast najniższy w powiatach: siemiatyckim, wysokomazowieckim oraz bielskim (*tabela 30*). Różnice pomiędzy powiatami są znaczne, przy czym udział bezrobotnych w „najlepszym” powiecie - wysokomazowieckim jest dwukrotnie niższy niż w „najgorszym” - grajewskim. Różnice pomiędzy udziałem osób bezrobotnych w grupach kobiet i mężczyzn są nieznaczne, przy czym częściej wyższy wskaźnik występuje po stronie kobiet.

Tabela 30. Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym, z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2010 r.

Powiat	Ogółem [%]	Mężczyźni [%]	Kobiety [%]
augustowski	11,0	11,3	10,6
białostocki	9,0	9,4	8,5
bielski	6,2	5,9	6,5
grajewski	13,4	13,1	13,9
hajnowski	7,7	7,6	7,8
kolneński	12,7	12,7	12,8
łomżyński	7,0	6,2	7,9
m. Białystok	7,8	8,3	7,3
m. Łomża	8,6	8,2	8,9

m. Suwałki	7,4	6,5	8,3
moniecki	7,0	7,2	6,7
sejneński	13,1	13,9	12,3
siemiatycki	5,5	5,4	5,5
sokólski	10,7	10,8	10,6
suwalski	6,2	4,9	7,8
wysokomazowiecki	5,9	6,1	5,7
zambrowski	9,1	8,3	9,9
woj. podlaskie (ogółem)	8,4	8,5	8,4

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2010 r.

Analiza danych zastanych wykazała, iż w województwie podlaskim jedynie 26,1% osób bezrobotnych to osoby pozostające w ewidencji urzędów pracy 3 miesiące lub krócej. Wśród tych bezrobotnych kobiety stanowią 41,6% (tabela 31). Oznacza to, że kobietom trudniej jest w okresie do trzech miesięcy po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy, zmienić swój status zawodowy. Najmniej korzystna sytuacja w tym zakresie wystąpiła w powiatach: monieckim, kolneńskim oraz w mieście Łomży.

Tabela 31. Liczba bezrobotnych pozostających w rejestrach bezrobocia do 3 miesięcy, z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2011 r.

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ogóle bezrobotnych do 3 miesięcy [%]
augustowski	975	383	39,3
białostocki	2 151	903	42,0
bielski	625	276	44,2
grajewski	942	370	39,3
hajnowski	638	294	46,1
kolneński	595	214	36,0
łomżyński	653	275	42,1
m. Białystok	4 198	1 815	43,2
m. Łomża	1 018	377	37,0
m. Suwałki	1 278	595	46,6
moniecki	464	146	31,5
sejneński	402	179	44,5
siemiatycki	433	165	38,1
sokólski	917	369	40,2
suwalski	477	227	47,6
wysokomazowiecki	665	276	41,5
zambrowski	749	283	37,8
woj. podlaskie (ogółem)	17 180	7 147	41,6

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2011 r.

Analiza danych dla regionu wykazała, że 39,1% osób bezrobotnych stanowią osoby zarejestrowane w urzędach pracy 12 miesięcy lub dłużej⁹. Wśród tej grupy osób pozostających bez pracy, kobiety stanowią aż 50,8% (tabela 32). Potwierdza to wniosek, że kobiety znajdują pracę w dłuższym okresie czasu niż mężczyźni, co dodatkowo komplikuje ich sytuację na rynku pracy. Im dłuższy okres poszukiwania pracy, tym wzrasta prawdopodobieństwo rozszerzenia zjawiska bierności zawodowej wśród danej grupy społecznej. Najmniej korzystna sytuacja w tym zakresie wystąpiła w powiecie suwalskim i mieście Suwałki, gdzie ponad 60% bezrobotnych pozostających w rejestrach urzędowych w okresie powyżej roku stanowiły kobiety. Niewiele mniejszy udział kobiet bezrobotnych powyżej jednego roku wystąpił w powiecie zambrowskim i mieście Łomży. Najniższy udział kobiet w tej kategorii odnotowano w powiecie sejneńskim. W powiecie tym oprócz tego był również najniższy udział bezrobotnych kobiet znajdujących pracę w okresie powyżej dwunastu miesięcy. Oznacza to, że w tym powiecie trudniej jest znaleźć pracę dla kobiety w krótkim czasie, łatwiej w długim okresie. Tylko w powiecie sejneńskim zauważono tę prawidłowość.

Tabela 32. Liczba bezrobotnych pozostających w rejestrach bezrobocia powyżej 12 miesięcy z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2011 r.

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ogóle bezrobotnych powyżej 12 miesięcy [%]
augustowski	1 758	855	48,6
białostocki	3 224	1 554	48,2
bielski	755	401	53,1
grajewski	1 779	959	53,9
hajnowski	677	319	47,1
kolneński	1 456	735	50,5
łomżyński	908	521	57,4
m. Białystok	6 009	3 007	50,0
m. Łomża	1 475	856	58,0
m. Suwałki	965	604	62,6
moniecki	879	413	47,0
sejneński	919	382	41,6
siemiatycki	644	313	48,6

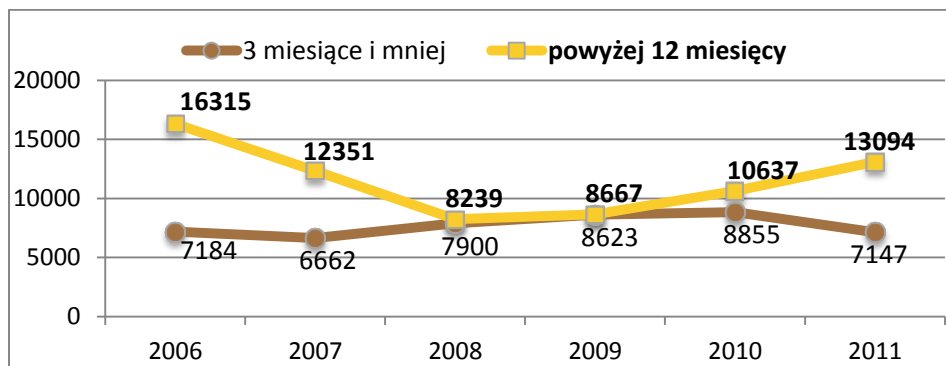
⁹ Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2011

sokólski	2 347	1 096	46,7
suwalski	348	220	63,2
wysokomazowiecki	651	280	43,0
zambrowski	989	579	58,5
woj. podlaskie (ogółem)	25 783	13 094	50,8

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2011 r.

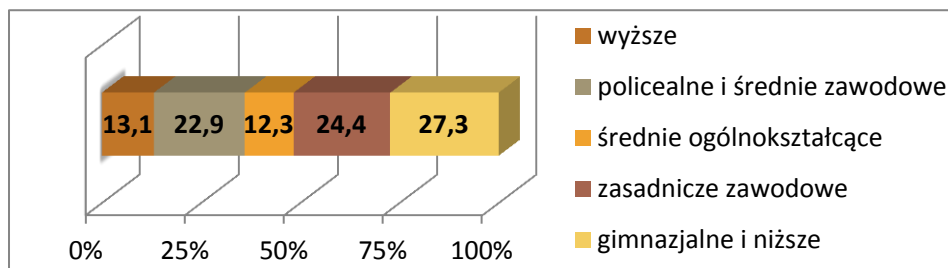
Dane GUS wskazują również, iż do 2008 r. malała liczba kobiet pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy, a rosła liczba kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy krócej niż 3 miesiące. Była to tendencja pozytywna. Jednakże od 2009 r. sytuacja uległa całkowitej zmianie – od tego roku liczba kobiet pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy wzrasta, a liczba kobiet bezrobotnych do 3 miesięcy maleje (wykres 10).

Wykres 10. Liczba kobiet pozostających w rejestrach bezrobocia w okresie do 3 miesięcy i powyżej 12 miesięcy w woj. podlaskim w latach 2006-2011



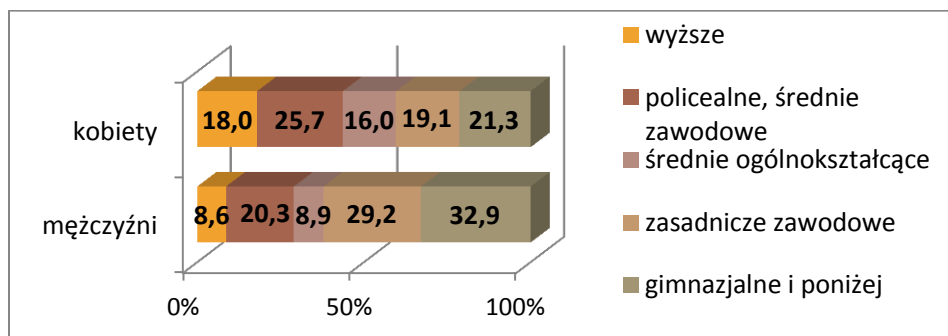
źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2006-2011

W dalszej kolejności analizie podlegały dane dotyczące bezrobocia kobiet według poziomu wykształcenia. Z danych zastanych GUS wynika, iż najwięcej osób bezrobotnych w województwie podlaskim posiada wykształcenie gimnazjalne i niższe (27,3%) oraz zasadnicze zawodowe (24,4%). Natomiast osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (12,3%) i wyższym (13,1%) stanowią najmniejszy odsetek wśród osób pozostających w ewidencji urzędów pracy (wykres 11).

Wykres 11. Udział bezrobotnych według wykształcenia w 2011 r. [%]

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2011 r.

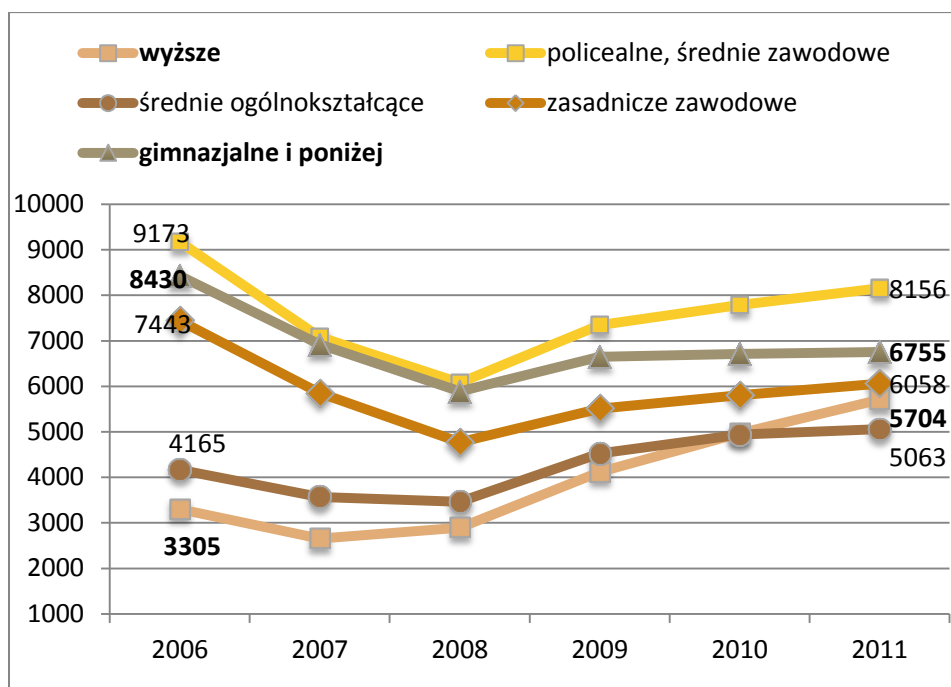
Struktura bezrobotnych według wykształcenia różni się znacząco w przypadku bezrobotnych kobiet i mężczyzn. Jak wynika z analizy danych zawartych na wykresie 12, w zasobach bezrobocia kobiet największy odsetek stanowią te legitymujące się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (25,7%), zaś w przypadku mężczyzn największą liczebną grupę stanowią panowie z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (32,9%). Znamienne jest także to, iż w przypadku bezrobotnych kobiet blisko co piąta posiada wykształcenie wyższe (18%), natomiast u mężczyzn jest to zaledwie co 11 bezrobotny (8,6%). Wśród bezrobotnych kobiet rozkład wykształcenia w strukturze nabiera cech równomiernej reprezentacji każdej kategorii wykształcenia. Wśród mężczyzn dominuje udział bezrobotnych w dwóch najniższych kategoriach wykształcenia.

Wykres 12. Udział bezrobotnych według płci i wykształcenia w 2011 r. [%]

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2011r.

Analizując dane dotyczące liczby bezrobotnych od 2008 r., tj. od kiedy systematycznie wzrasta liczba bezrobotnych osób, można zauważyć, iż nie ma znaczenia wykształcenie bezrobotnych, gdyż ta sama tendencja wzrostowa dotyczy wszystkich – bez względu na wykształcenie. Jednakże dane te wskazują na szybsze zwiększanie się kobiet z wykształceniem wyższym w gronie osób bezrobotnych (wykres 13). Może to wskazywać m.in. na coraz większe niedopasowanie strukturalne istniejące na podlaskim rynku pracy, co w konsekwencji doprowadza do nieprzydatności dyplomu studiów wyższych na kierunkach, na które nie występuje w regionie zapotrzebowanie.

Wykres 13. Bezrobocie kobiet według poziomu wykształcenia w latach 2006-2011

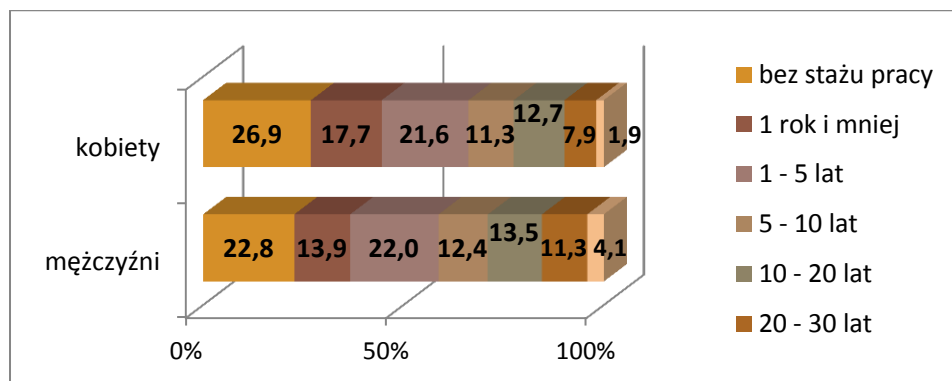


źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2006-2011

Kolejnym wskaźnikiem jaki został wzięty pod uwagę podczas analizy struktury kobiet bezrobotnych w województwie podlaskim jest staż pracy. Z pozyskanych danych wynika, iż w regionie wśród bezrobotnych kobiet 26,9% nie posiadało stażu pracy (dla mężczyzn ten odsetek wyniósł 22,8%). Staż pracy

do jednego roku mogło przedstawić blisko 18% bezrobotnych kobiet i 14% bezrobotnych mężczyzn. W kolejnych kategoriach wydłużonego stażu pracy odsetek kobiet pozostających bezrobotnymi był niższy od odnotowanego w grupie mężczyzn (wykres 14).

Wykres 14. Udział bezrobotnych według stażu pracy w 2011 r. [%]

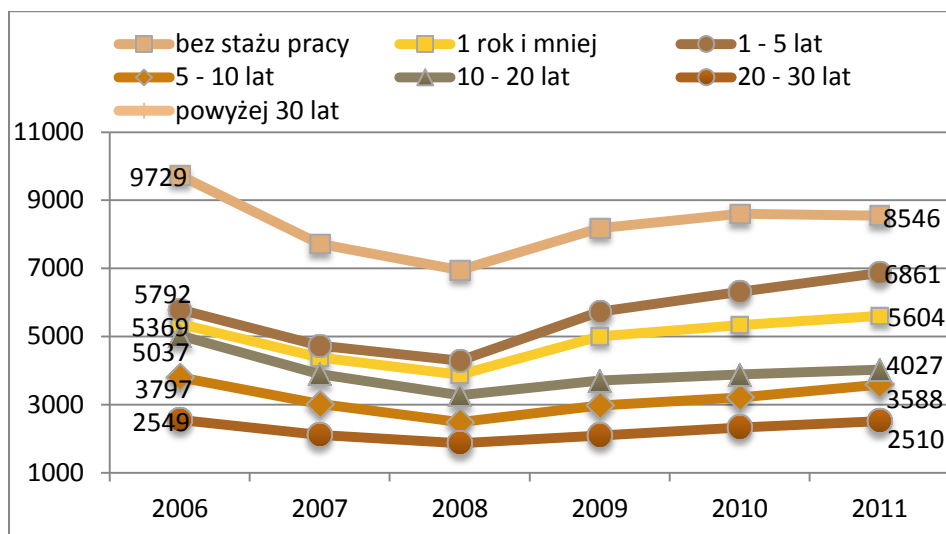


źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2011 r.

Analizując dane dotyczące liczby bezrobotnych w okresie 2006-2011 (wykres 15), stwierdzono spadek zmienności liczby bezrobotnych kobiet w miarę wydłużania się stażu pracy osoby bezrobotnej, dodatkowo w ten sam sposób obniża się liczba bezrobotnych kobiet w poszczególnych grupach stażowych. Oznacza to, że najmniejsze prawdopodobieństwo uzyskania statusu bezrobotnego mają kobiety o długim stażu pracy, przy czym w przypadku uzyskania statusu bezrobotnego kobietom takim relatywnie trudno jest znaleźć pracę.

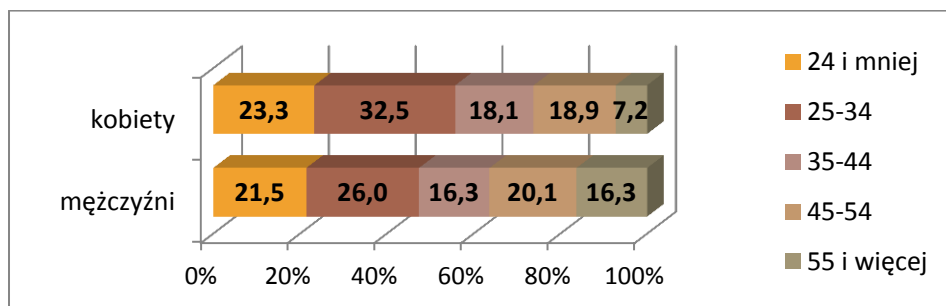
Następnie analizie poddane zostały dane dotyczące struktury bezrobotnych kobiet pod względem wieku. Według danych GUS w woj. podlaskim największy odsetek osób bezrobotnych w 2011 r. mieścił się w przedziale 35-44 lata (32,5% bezrobotnych kobiet oraz 26,0% bezrobotnych mężczyzn), a następnie w przedziale 24 lata i mniej (23,3% bezrobotnych kobiet oraz 21,5% bezrobotnych mężczyzn) (wykres 16).

Wykres 15. Bezrobocie kobiet według stażu pracy w latach 2006-2011



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2006-2011

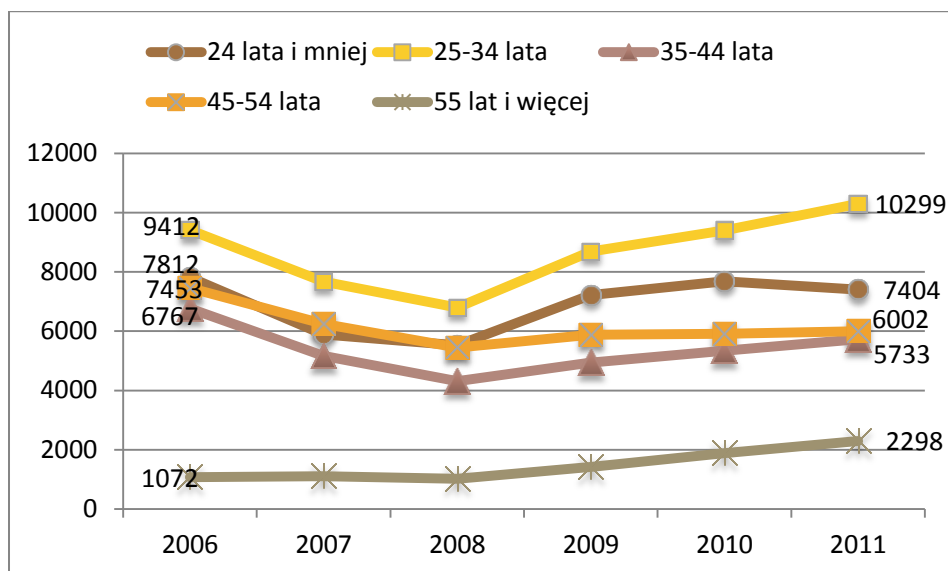
Wykres 16. Struktura bezrobotnych według wieku i płci w 2011 [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2011r.

Analizując dane dotyczące liczby bezrobotnych od 2008 r., tj. od kiedy systematycznie wzrasta liczba bezrobotnych osób, można zauważyć, iż nie ma znaczenia wiek bezrobotnych kobiet, gdyż ta sama tendencja wzrostowa dotyczy wszystkich – bez względu na wiek osób. Wyjątek stanowią osoby w wieku 24 lata i mniej, w stosunku do których obserwuje się lekki spadek liczby osób zarejestrowanych w urzędach pracy (wykres 17).

Wykres 17. Bezrobocie kobiet według grup wieku w latach 2006-2011



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Bezrobocie; 2006-2011

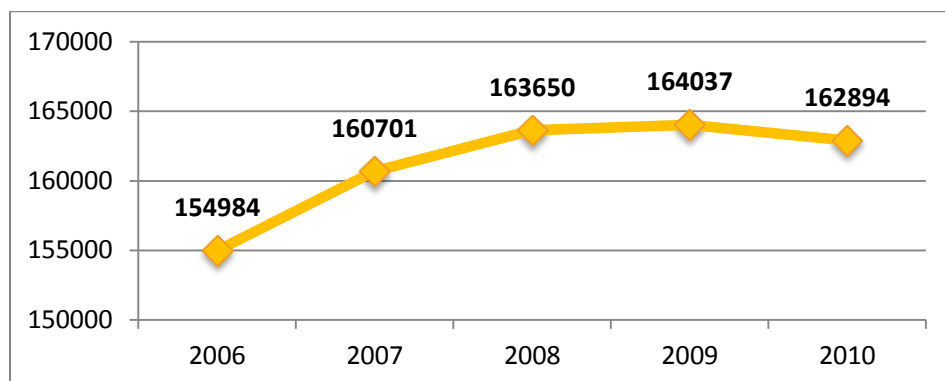
Powyższe dane obrazują kobietę bezrobotną jako najczęściej młodą osobę, w wieku 25-34 lata, posiadającą wykształcenie policealne czy też średnie zawodowe, a coraz częściej także wyższe, nie posiadającą doświadczenia zawodowego. Niniejsze dane jednoznacznie wskazują na trudną sytuację na rynku pracy kobiet spełniających powyższe kryteria. Wiele publikacji wskazuje, iż przyczyna leży w wydłużającym się czasie trwania edukacji (upowszechnienie edukacji na szczeblu wyższym), późniejszym zakładaniu rodziny (bardzo często dopiero po ukończeniu studiów), a więc późniejszym rozpoczynaniem ścieżki zawodowej niż to miało miejsce kiedyś.

◆ Struktura kobiet pracujących na podlaskim rynku pracy

W województwie podlaskim w 2010 r. pracowały 162 894 kobiety, co stanowi 48,8% pracujących ogółem. Z danych GUS wynika, iż na przestrzeni lat 2006-2009 zanotowano wzrost liczby kobiet pracujących, jednakże w roku 2010 liczba pracujących kobiet spadła o 1143 (tj. o 0,7%). Ponadto analiza danych wykazała, iż w Białymstoku, Łomży oraz w powiecie sejneńskim większy

odsetek osób pracujących stanowią kobiety niż mężczyźni, natomiast w pozostałych powiatach sytuacja przedstawia się odwrotnie (*wykres 18, tabela 33*).

Wykres 18. Liczba pracujących kobiet w latach 2006-2010



* bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego z rolnictwem indywidualnym, według faktycznego miejsca pracy.

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Pracujący, zatrudnieni i przeciętne zatrudnienie według PKD 2007; 2006-2010

W *tabeli 33* możemy ponadto zaobserwować koncentrację zatrudnienia kobiet w stolicy województwa, przy czym wskaźnik udziału kobiet w ogóle pracujących był tam także najwyższy. W większości pozostałych powiatów zatrudnienie kobiet w liczbach bezwzględnych i względnych rozkładało się na równomiernie niższym poziomie, co świadczy o tym, że duży rynek pracy w odpowiednich warunkach może korzystnie kształtować poziom zatrudnienia kobiet.

Tabela 33. Liczba pracujących w województwie podlaskim w 2010 roku z uwzględnieniem sytuacji kobiet

Powiat	Ogółem	Kobiety	Udział kobiet w ogóle pracujących [%]
augustowski	14 335	6 977	48,7
białostocki	30 608	14 206	46,4
bielski	17 769	7 964	44,8
grajewski	12 157	5 608	46,1
hajnowski	13 367	6 070	45,4

kolneński	11 850	5 558	46,9
łomżyński	14 804	6 748	45,6
m. Białystok	86 637	46 747	54
m. Łomża	14 875	7 978	53,6
m. Suwałki	19 500	9 466	48,5
moniecki	12 263	5 824	47,5
sejneński	6 496	3 254	50,1
siemiatycki	13 037	6 016	46,1
sokólski	20 839	9 615	46,1
suwalski	11 149	5 092	45,7
wysokomazowiecki	21 929	10 091	46
zambrowski	12 355	5 680	46
woj. podlaskie (ogółem)	333 970 *	162 894	48,8

* bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego z rolnictwem indywidualnym, według faktycznego miejsca pracy.

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Pracujący, zatrudnieni i przeciętne zatrudnienie według PKD 2007; 2010 r.

Analiza danych GUS wskazuje, iż w województwie podlaskim najwięcej osób pracuje w branżach związanych z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem, a następnie w usługach. Dane te wskazują również, iż największy udział kobiet w strukturze pracujących odnotowano w 2010 r. w branży „pozostałe usługi” (tj. sekcje PKD 2007: M, N, O, P, Q, R, S, T, U), który ukształtował się na poziomie 70%. Kolejnymi zdominowanymi przez kobiety branżami są te związane z działalnością finansową i ubezpieczeniową, a także obsługą rynku nieruchomości (tj. sekcje PKD 2007: K i L), gdzie udział pracujących kobiet wynosi 66,6%. W branżach związanych z przemysłem i budownictwem (sekcje PKD 2007: B, C, D, E i F) odnotowuje się najmniejszy udział pracujących kobiet – jedynie 29% spośród wszystkich pracujących w tych branżach (tabela 34).

Tabela 34. Pracujący według sekcji PKD z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2010 r.

	Ogółem	Kobiety	% udział w ogóle pracujących
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A)	125 825	54 547	43,4
pozostałe usługi (tj. sekcje: M, N, O, P, Q, R, S, T, U)	85 528	59 906	70,0
przemysł i budownictwo (sekcje: B, C, D, E, F)	65 753	19 067	29,0

handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja (sekcje: G, H, I, J)	48 554	23 843	49,1
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości (sekcje: K, L)	8 310	5 531	66,6
woj. podlaskie (ogółem)	333 970	162 894	48,8

* bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego z rolnictwem indywidualnym, według faktycznego miejsca pracy.

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Pracujący, zatrudnieni i przeciętne zatrudnienie według PKD 2007; 2010 r.

Z danych GUS wynika ponadto, iż na przestrzeni lat 2006–2010 zmniejszyła się liczba kobiet pracujących w branżach związanych z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem oraz w branżach dotyczących działalności finansowej i ubezpieczeniowej, a także w zakresie obsługi rynku nieruchomości. W pozostałych branżach liczba pracujących kobiet zwiększyła się, z czego w głównej mierze dotyczyło to branż w sekcjach PKD 2007: M, N, O, P, Q, R, S (tj. sektor usługowy) oraz w handlu, naprawie pojazdów samochodowych (sekcje G, H), transporcie i gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii, informacji i komunikacji (sekcje I, J) (tabela 35). Można wnioskować, iż na terenie województwa podlaskiego powstaje coraz większa liczba miejsc pracy związanych z usługami, a więc dosyć dynamiczny rozwój tego sektora w regionie. Zwiastuje to poprawę pozycji kobiet na rynku pracy w niedalekiej przyszłości jako, że jest to sektor, w którym filar zasobów pracowniczych stanowią właśnie kobiety.

Tabela 35. Pracujące kobiety według sekcji PKD w latach 2006-2010

Powiaty	2006	2007	2008	2009	2010	Zmiana 2010-2006
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A)	56 520	56 527	56 373	56 255	54 547	-1 973
przemysł i budownictwo (sekcje: B, C, D, E, F)	17 767	19 815	20 431	19 287	19 067	1 300
sekcje: G, H, I, J	19 680	22 379	23 572	23 915	23 843	4 163

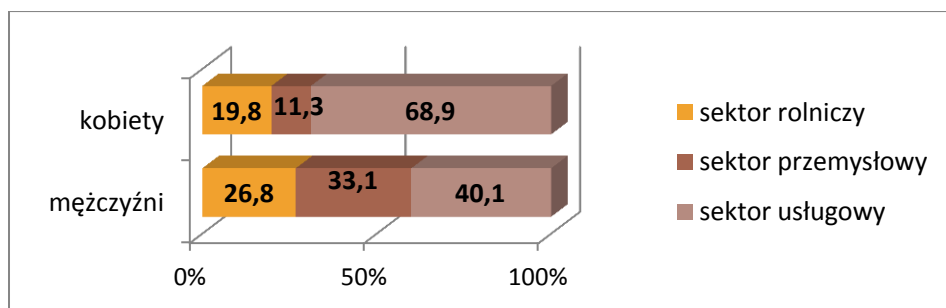
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości (sekcje: K, L)	5 880	5 753	5 879	5 624	5 531	-349
pozostałe usługi (tj. sekcje: M, N, O, P, Q, R, S, T, U)	55 137	56 227	57 395	58 956	59 906	4 769
woj. podlaskie (ogółem)	154 984	160 701	163 650	164 037	162 894	7 910

* bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego z rolnictwem indywidualnym, według faktycznego miejsca pracy.

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Rynek Pracy – Pracujący, zatrudnieni i przeciętne zatrudnienie według PKD 2007; 2006-2010

Na wykresie 19 przedstawiono dane potwierdzające, iż ponad połowa zatrudnionych kobiet pracuje w sektorze usługowym. Wynika to głównie ze specyfiki sektora usług, a zwłaszcza sposobu ich działania opartego w głównej mierze na kontakcie z klientem oraz relatywnie mniejszej konieczności wykonywania ciężkiej pracy fizycznej. Istotnym z punktu widzenia ofert pracy dla kobiet jest zatem rozwój sektora usługowego.

Wykres 19. Struktura pracujących według sektorów ekonomicznych z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2011 r. [%]

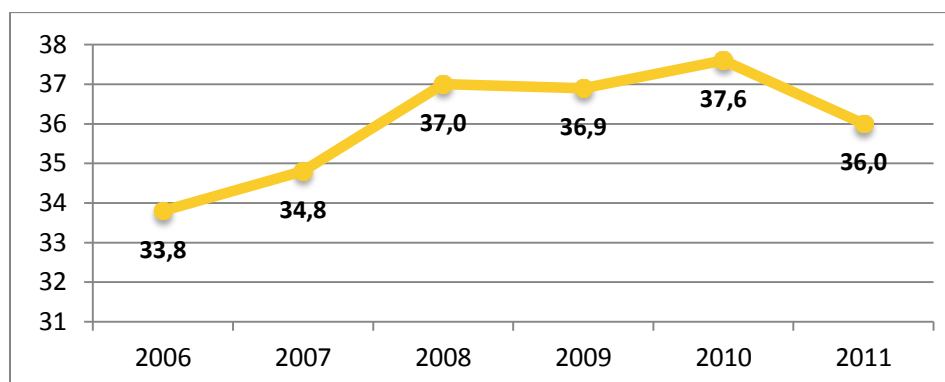


źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne); 2011 r.

♦ Struktura kobiet biernych zawodowo na podlaskim rynku pracy

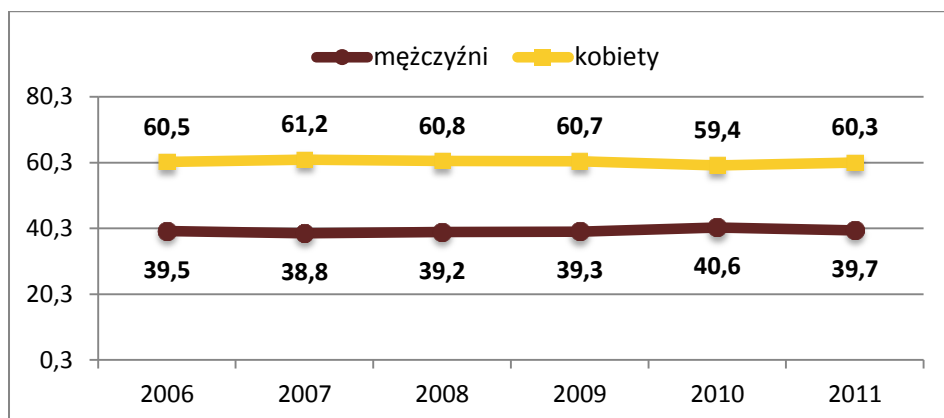
Z danych GUS wynika, iż w ogólnej ludności Podlasia osoby bierne zawodowo w 2011 r. stanowiły 36,0%. Na przestrzeni ostatnich 5 lat odnotowano wzrost udziału biernych zawodowo o 2,2 punktu procentowego (wykres 20). Trend wzrostowy udziału osób biernych zawodowo zbiegł się w czasie z rozwijającymi się negatywnymi uwarunkowaniami kryzysowymi w gospodarce. Natomiast w 2011 roku odnotowano spadek udziału osób biernych zawodowo o 1,6 punktu procentowego stosunku do roku 2010, co rokuje poprawę sytuacji na podlaskim rynku pracy.

Wykres 20. Udział biernych zawodowo w ogólnej ludności województwa podlaskiego w latach 2006-2011 [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne); 2007-2011

Wśród ludności biernej zawodowo niezmiennie większość stanowią kobiety, których udział w strukturze nieaktywnych zawodowo w przeciągu ostatnich 5 lat oscyluje w granicach 60% (wykres 21).

Wykres 21. Bierni zawodowo wg płci w latach 2006-2011 [%]

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych – Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne); 2007-2011

Analizując strukturę grupy kobiet biernych zawodowo ze względu na miejsce zamieszkania należy stwierdzić, że osoby te skupione są w większości w miastach (około 60%). Pozostała część zamieszkuje obszary wiejskie. Różnica pomiędzy miastem i wsią polega na tym, że w mieście mieszka więcej kobiet biernych zawodowo, co wynika ze struktury podziału populacji Polski na ludność miejską i wiejską. Można zauważyć, że na przestrzeni lat 2006-2011 nastąpił niewielki spadek liczby kobiet mieszkających w miastach, przy nieznacznym ich wzroście w odniesieniu do wsi. Województwo podlaskie zamieszkuje około 2-3% krajowej populacji kobiet biernych zawodowo (tabela 36).

Tabela 36. Kobiety bierne zawodowo według miejsca zamieszkania w latach 2006-2011 [tys. osób]

Wyszczególnienie	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ogółem	8765	8789	8733	8695	8625	8568
Miasto	5595	5545	5498	5419	5324	5283
Wieś	3170	3244	3235	3276	3301	3285
woj. podlaskie	260	262	271	270	183	256

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski 2007-2011

W tabeli 37 przedstawiono rozkład populacji kobiet biernych zawodowo pod względem kryterium wiekowego. Zgodnie z utrwaloną prawidłowością największe grupy stanowią: kobiety powyżej 65 roku życia oraz kobiety z przedziału wiekowego 15-24 lata. Wynika to z naturalnych uwarunkowań tych grup, z których jedna przygotowuje się dopiero do wejścia na rynek pracy, natomiast druga opuszcza ten rynek. Obie grupy posiadają charakterystyczne cechy, które warunkują bierność zawodową. Ich udział w kolejnych latach kształtował się w przedziale: dla grupy najstarszej od 34,5% w 2006 roku do 36,95% w 2011 roku oraz dla grupy najmłodszej od 22,4% w 2006 roku do 19,79% w 2011 roku. Zjawisko bierności zawodowej w pozostałych grupach wiekowych kobiet jest mniejsze głównie ze względu na to, że są to grupy w pełni uczestniczące w rynku pracy, a tym samym oferta miejsc pracy jest w znacznym stopniu skierowana do tych grup.

Tabela 37. Kobiety bierne zawodowo według wieku w latach 2006-2011 [tys. osób]

Wiek (lata)	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15-24	1963	1948	1862	1807	1755	1696
25-34	667	322	665	711	699	693
35-44	419	445	421	414	426	427
45-54	934	881	795	690	649	622
55-64	1757	1832	1925	1974	1988	1965
65 i więcej	3025	3052	3066	3098	3108	3166

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski 2007-2011

W tabeli 38 przedstawiono rozkład liczby kobiet biernych zawodowo ze względu na przynależność do ekonomicznych grup wieku. W latach 2006-2008 największą grupę kobiet biernych zawodowo stanowiły osoby w wieku produkcyjnym, od roku 2009 nastąpiła zmiana i obecnie największą grupę stanowią kobiety w wieku poprodukcyjnym. Związane jest to bezpośrednio z przechodzeniem osób z wyżu demograficznego lat 50-tych w okres emerytalny. Tym niemniej z punktu widzenia potencjału gospodarczego oraz kapitału ludzkiego wysokie uczestnictwo kobiet biernych zawodowo w grupie produkcyjnej wydaje się być niepokojące.

Tabela 38. Kobiety biernie zawodowo według ekonomicznych grup wieku w latach 2006-2011 [tys. osób]

Wiek	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Przedprodukcyjny	768	745	715	683	655	626
Produkcyjny	4230	4178	4033	3904	3791	3652
Poprodukcyjny	3767	3866	3984	4107	4180	4290

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski 2007-2011

W tabeli 39 przedstawiono rozkład liczby kobiet biernych zawodowo ze względu na wykształcenie. Można zaobserwować bezpośrednio związek liczebności grupy kobiet z poziomem wykształcenia. Osoby o najniższym wykształceniu (podstawowe, gimnazjalne i niepełne) stanowiły w całym badanym okresie największą grupę biernych zawodowo (od około 46% wszystkich kobiet biernych zawodowo w 2006 r. do około 41% w 2011 r.). Najmniej kobiet biernych zawodowo posiadało wykształcenie wyższe. Można to zinterpretować w ten sposób, że odpowiednio przygotowany program rozwoju i kształcenia kapitału ludzkiego może zmniejszać zjawisko bierności zawodowej. Edukacja wyższa oprócz wiedzy powinna kształtować także postawy i cechy charakteru, które sprzyjają aktywności zawodowej kobiet.

Tabela 39. Kobiety biernie zawodowo według wykształcenia w latach 2006-2011 [tys. osób]

Wykształcenie	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Wyższe	535	544	584	669	732	780
Policealne	235	220	209	220	240	271
Średnie zawodowe	1309	1320	1301	1321	1304	1294
Średnie ogólnokształcące	1192	1257	1272	1333	1276	1247
Zasadnicze zawodowe	1447	1501	1500	1486	1470	1501
Podstawowe/gimnazjalne i niepełne	4046	3946	3866	3666	3604	3474

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski 2007-2011

Analizując przyczyny pozostawania przez kobiety w stanie bierności zawodowej (tabela 40) stwierdzono, że główną przyczyną jest przejście na emeryturę lub rentę (około 46% wskazań wśród kobiet biernych zawodowo). Drugą pod względem częstości występowania przyczyną jest nauka

i samodoskonalenie. Specyfiką kobiet jako matek i żon w Polsce jest trzeci powód, którym są obowiązki rodzinne. Choroby i niepełnosprawność są na czwartym miejscu wśród przyczyn, natomiast na końcu jest zniechęcenie do poszukiwania pracy. Pierwsza z przyczyn nawiązuje do struktury wiekowej kobiet biernych zawodowo, gdzie dominują osoby z najstarszej grupy. Nauka i samodoskonalenie jako druga z przyczyn bierności zawodowej kobiet nie powinna być traktowana w sposób negatywny, o ile w przyszłości wiązać się z tym będzie rozszerzenie możliwości zawodowych. W przypadku obowiązków rodzinnych wciąż istnieje różnica wskazań pomiędzy kobietami a mężczyznami (w tym przypadku wskazuje to jako przyczynę bierności zawodowej jedynie około 2,5% mężczyzn). Jest to sygnał do podejmowania działań wyrównujących szanse kobiet w utrzymaniu się na rynku pracy, w konkurencji z mężczyznami.

Tabela 40. Kobiety według przyczyn pozostawania w bierności zawodowej w latach 2009-2012 [% ogółu biernych zawodowo kobiet w Polsce]

Wyszczególnienie	2009	2010	2011	2012 I kw.
Zniechęcenie	3,2	2,9	3,0	3,7
Nauka	19,1	18,7	18,1	18,2
Obowiązki rodzinne	15,7	16,5	16,9	8,5
Emerytury i renty	45,6	46	46,4	41
Choroby, niepełnosprawność	12,3	11,8	11,5	13,4
Inne przyczyny	4,1	4,1	4,1	15,2

źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS, Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy, lata 2009-2012 (I kwartał)

◆ Podsumowanie

Sytuacja demograficzna kobiet

- Województwo podlaskie w roku 2011 zamieszkiwało 1 200 982 osób. Kobiety stanowiły 51,2% wszystkich mieszkańców regionu;
- W ogóle ludności miast większość stanowią kobiety, bez wyjątku, we wszystkich powiatach;
- Wśród ludności wsi kobiety stanowią mniejszość. Sytuacja ta występuje w większości powiatów, za wyjątkiem: hajnowskiego oraz białostockiego;

- Na przestrzeni analizowanych lat 2006-2011 liczebność populacji kobiet w skali regionu do roku 2010 wykazywała tendencję spadkową (dynamika zmian była ujemna, w 2010 roku wyniosła -3 192 w stosunku do roku 2006). Natomiast już od 2010 roku obserwuje się wzrost liczebności populacji;
- Analizując liczebność kobiet w poszczególnych kategoriach wiekowych należy zauważyć, iż najliczniejszą grupę stanowią kobiety w wieku od 25 do 34 lat (15%), zaś najmniejszą liczebnie - kobiety w najwyższych kategoriach wiekowych;
- Jak wynika z analizy danych, kobiety stanowią mniejszość osób w wieku przedprodukcyjnym we wszystkich powiatach województwa podlaskiego. Ponadto można zauważyć, iż liczba kobiet w wieku przedprodukcyjnym na przestrzeni zaledwie 5 lat zmalała aż o 13 619 osób (spadek o 11,1%). Tendencja ta jest stała we wszystkich powiatach województwa podlaskiego;
- Kobiety stanowią mniejszość osób w wieku produkcyjnym we wszystkich powiatach województwa podlaskiego (za wyjątkiem miasta Białegostoku, w którym kobiety stanowią niewiele więcej niż 50%);
- Kobiety stanowią znaczną większość osób w wieku poprodukcyjnym we wszystkich powiatach województwa podlaskiego. Udział kobiet w ogóle osób w tej ekonomicznej grupie wieku w skali regionu wynosi 67,8%. Ponadto można zauważyć, iż liczba kobiet w wieku poprodukcyjnym na przestrzeni 5 analizowanych lat wzrosła o 9 259 osób (wzrost o 7%). Tendencja ta jest stała we wszystkich powiatach woj. podlaskiego. Dane te świadczą o zachodzącym na tym terenie procesie starzenia się społeczeństwa;
- Jak wynika z analizy danych, dzietność kobiet w województwie podlaskim w 2011 roku wynosiła 1,226 i była podobna we wszystkich częściach regionu. Współczynnik ten jest na tyle niski, że nie zabezpiecza poziomu reprodukcji gwarantującego prostą zastępowalność pokoleń;
- W Polsce od co najmniej kilku lat obserwuje się spadek przyrostu naturalnego. Podobnie województwo podlaskie w 2011 r. odnotowało ujemny przyrost naturalny, wynosił on bowiem -492;
- W 2010 roku w województwie podlaskim ogólny wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił przeciętnie 57,3 osoby (na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym przypadało 93,7 osób w wieku poprodukcyjnym

oraz na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 27,7 osób w wieku poprodukcyjnym). Ponadto w analizowanych latach 2006-2010 omawiany wskaźnik zmniejszył się istotnie, o 3,3 punktu procentowego (tj. przeciętnie o 3 osoby) i zgodnie z prognozą demograficzną będzie malał nadal.

Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

- Wśród osób aktywnych zawodowo w IV kwartale 2011 r. większość (54,2%) stanowili mężczyźni, zaś problem bierności zawodowej dotyczy w znacznej mierze kobiet. W 2011 roku kobiety stanowiły 60,4% wszystkich biernych zawodowo w województwie podlaskim;
- Z danych GUS wynika, iż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (57,7%) jest zdecydowanie wyższy niż kobiet (43,9%). Ponadto wskaźnik zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn uległ niewielkim wahaniom w latach 2006-2011. Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet wzrósł o 2,6 punktu procentowego, co świadczy o delikatnej tendencji wzrostowej w tym zakresie;
- Największy udział bezrobotnych kobiet w 2011 r. odnotowano w powiatach: suwalskim, miasta Suwałki oraz bielskim, natomiast najmniejszy w powiatach: monieckim, wysokomazowieckim i sejneńskim. Oznacza to, że w tych powiatach kobiety mają najtrudniejszą sytuację zawodową;
- W latach 2009-2011 stopa bezrobocia kobiet była niższa niż stopa bezrobocia mężczyzn, co wskazuje na poprawiającą się pozycję kobiet na podlaskim rynku pracy. Może to być związane z coraz dynamiczniejszym rozwojem sektora usługowego tak w województwie podlaskim, jak i w całym kraju. Powoduje to powstawanie coraz większej ilości nowych miejsc pracy w branży związanej z usługami, kosztem miejsc pracy w zdominowanym przez mężczyzn przemyśle. W sektorze usługowym filar pracowniczy stanowią zaś kobiety. Wpływa to w pewnym stopniu na przywrócenie równowagi szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, na co wskazują już dane z 2011r., w którym stopa bezrobocia mężczyzn i kobiet znajduje się na bardzo zbliżonym pułapie (mężczyźni - 9,1%; kobiety - 9,3%);
- Analiza danych zastanych wykazała, iż w województwie podlaskim jedynie 26,1% osób bezrobotnych to osoby pozostające w ewidencji urzędów pracy 3 miesiące lub krócej. Wśród tych bezrobotnych kobiety stanowią

- 41,6%. Ponadto 39,1% osób bezrobotnych w regionie stanowią osoby zarejestrowane w urzędach pracy 12 miesięcy lub dłużej. Wśród tej grupy osób pozostających bez pracy, kobiety stanowią aż 50,8%;
- Od 2009 r. obserwuje się wzrost liczby kobiet pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy oraz spadek liczby kobiet bezrobotnych do 3 miesięcy;
 - Struktura bezrobotnych według wykształcenia różni się znacząco w przypadku bezrobotnych kobiet i mężczyzn. W zasobach bezrobocia kobiet największy odsetek stanowią te legitymujące się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (25,7%), zaś w przypadku mężczyzn największą liczebnie grupę stanowią panowie z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (32,9%). Znamienne jest także to, iż w przypadku bezrobotnych kobiet blisko co piąta posiada wykształcenie wyższe (18%), natomiast u mężczyzn jest to zaledwie co 11 bezrobotny (8,6%);
 - Z pozyskanych danych wynika, iż w regionie najwięcej osób bezrobotnych nie posiada stażu pracy (26,9% kobiet oraz 22,8% mężczyzn bezrobotnych). Następną w kolejności liczną grupą bezrobotnych są osoby, które pracowały od roku do 5 lat (21,6% bezrobotnych kobiet oraz 22% bezrobotnych mężczyzn);
 - Z danych GUS wynika, iż na przestrzeni lat 2006-2009 zanotowano wzrost liczby kobiet pracujących, jednakże w roku 2010 liczba pracujących kobiet spadła o 1143 (tj. o 0,7%);
 - W latach 2006-2010 liczba pracujących kobiet zwiększyła się w głównej mierze w branżach skupionych w sekcjach PKD 2007: M, N, O, P, Q, R, S (tj. sektor usługowy) oraz w handlu, naprawie pojazdów samochodowych, transporcie i gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii, informacji i komunikacji. Można wnioskować, iż na terenie województwa podlaskiego powstaje coraz większa liczba miejsc pracy związanych z usługami, a więc dosyć dynamiczny rozwój tego sektora w regionie, co zwiastuje poprawę pozycji kobiet na rynku pracy w niedalekiej przyszłości jako, że jest to sektor, w którym filar zasobów pracowniczych stanowią właśnie kobiety;
 - Z danych GUS wynika, iż w województwie podlaskim ludność bierna zawodowo w 2011 r. stanowiła 36% (analogicznie ludność aktywna zawodowo 64%). Na przestrzeni ostatnich 5 lat odnotowano niewielki

- wzrost udziału osób biernych zawodowo, co oznacza, że można to uznać za trend na podlaskim rynku pracy;
- Analiza danych statystycznych wykazała, że w latach 2006-2011 województwo podlaskie zamieszkiwało około 2-3% krajowej populacji kobiet biernych zawodowo;
 - Bierność zawodowa wśród kobiet związana jest z niskim wykształceniem, a grupami wiekowymi najbardziej licznymi są te należące do najstarszego oraz najmłodszego przedziału wiekowego;
 - Według dostępnych danych statystycznych najczęstszą przyczyną pozostawania biernym zawodowo jest emerytura (tzn. wcześniejsze przejście na emeryturę), a następnie nauka, bądź uzupełnianie kwalifikacji. Na podstawie tych danych można wnioskować, iż bierność zawodowa w głównej mierze dotyczy osób młodych, które jeszcze się uczą, bądź osób starszych w wieku powyżej 50 lat, wówczas gdy mają one możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę.

2.3. Identyfikacja barier aktywności zawodowej kobiet pozostających poza rynkiem pracy oraz czynniki ułatwiające znalezienie zatrudnienia

Na podstawie publikacji *„Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce”* pod redakcją Ireny E. Kotowskiej, wyodrębnić można szereg przyczyn warunkujących względnie niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy, które analizowane są w perspektywach podaży pracy, jak i popytu na pracę.

Od strony podażowej niska aktywność zawodowa kobiet warunkowana jest przez skalę obowiązków domowych, w tym związanych z rodzeniem i wychowywaniem dzieci, natomiast od strony popytowej, niższymi umiejętnościami zawodowymi wynikającymi z mniejszego doświadczenia zawodowego, a nie wykształcenia. Kobiety cechują się zaś wyższym wykształceniem od mężczyzn. Jednakże bariery leżące po stronie popytowej w głównej mierze uzależnione są od czynników podażowych, gdyż mniejsze doświadczenie zawodowe jest przede wszystkim skutkiem:

- przerywania pracy zawodowej w okresie natężonych obowiązków rodzicielskich i domowych,

- ograniczania czasu pracy (kobiety zazwyczaj pracują krócej niż mężczyźni),
- krótszego wymiaru czasu pracy (kobiety częściej niż mężczyźni podejmują pracę w niepełnym wymiarze godzin)¹⁰.

Ponadto na szanse uzyskania zatrudnienia, bądź niemożności jego utrzymania wpływają również cechy społeczno-demograficzne takie jak płeć, wiek, miejsce zamieszkania, czy sytuacja rodzinna. Jednakże należy przy tym uwzględnić fakt, iż zmienne te są w wielu przypadkach silnie ze sobą skorelowane.

Płeć stanowi jedną z głównych barier na rynku pracy. Literatura dotycząca aktywności zawodowej wskazuje, iż płeć jest jednym z głównych determinantów wpływających na karierę zawodową.

Z analizy danych zastanych w ramach badania *„Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet”*¹¹ jednoznacznie wynika, iż zjawisko dyskryminacji kobiet w życiu zawodowym jest faktem. W głównej mierze związane jest to z tradycją kulturową i stereotypowym podejściem do roli kobiety we współczesnym świecie, który przedstawia kobietę przede wszystkim jako matkę i żonę. W przytoczonym raporcie wskazuje się, iż kobiety mając „wdrukowane” pewne role społeczne, same siebie dyskryminują i stawiają się na gorszej, od mężczyzn pozycji. Toteż wynikająca z funkcjonujących stereotypów potrzeba godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego przez kobiety jest nadal jedną z głównych przyczyn ich dyskryminacji występującej na rynku pracy.

Biologiczna rola kobiet powoduje, że muszą one podjąć decyzję, co jest dla nich najważniejsze: rodzina czy kariera zawodowa. Wybierając którąkolwiek z wartości, decydują się na odłożenie w czasie tej drugiej lub całkowitą z niej rezygnację.

Większość kobiet próbuje pogodzić ze sobą obie role, rodzinną i zawodową. Jednakże, aby było to możliwe potrzebna jest współpraca ze strony instytucjonalnej, takich jak chociażby m.in. odpowiednia liczba miejsc w placówkach opiekuńczych, czy pewne „ułatwienia” ze strony pracodawców (m.in. elastyczne godziny pracy).

¹⁰ (red.) Kotowska I. E. (2008), „Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce”, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, str.79 i 82

¹¹ Complex Consulting Katarzyna Blicharska-Czubarą (2011), *Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet*, Raport z badań, WUP Szczecin, str.199-200

Jednak nadanie kobietom dodatkowych przywilejów prawnych skutkuje paradoksalnie zwiększeniem się dyskryminacji kobiet.

W związku z tym, iż pracodawcy kierują się przede wszystkim zasadami biznesu, mężczyźni są dla nich bardziej atrakcyjnymi pracownikami, ponieważ nie wiążą się z nimi dodatkowe koszty, ponoszone przez pracodawcę zatrudniającego kobietę. W związku z tym na szczególną dyskryminację narażone są kobiety młode, które dopiero założyły rodzinę. Pracodawcy obawiając się konieczności płacenia świadczeń, niechętnie je zatrudniają. Dodatkowe trudności związane są z koniecznością zatrudnienia kogoś na zastępstwo (pracodawca ponosi dodatkowe koszty rekrutacyjne i adaptacyjne dla nowego pracownika).

Ponadto kobietom, które zdecydowały się na życie rodzinne trudno jest sprostać niektórym wymaganiom pracodawców, takim jak: dyspozycyjność, możliwość wyjazdów służbowych czy długie dojazdy do pracy. Pracodawcy również niechętnie chcą inwestować w podnoszenie kwalifikacji kobiet, obawiając się ich czasowego urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego albo całkowitej rezygnacji z pracy.

Kwestie związane z sytuacją kobiet na rynku pracy poruszone zostały również w ogólnopolskim badaniu *„Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy – badanie ogólnopolskie, przeprowadzone wśród pracodawców”*¹². W raporcie tym przytaczane są opinie 3 grup respondentów dotyczące aktywności zawodowej kobiet, mianowicie: kobiet, pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy.

Z danych przytoczonych w raporcie wynika, iż połowa przedsiębiorców jest przekonana, że płeć nie jest czynnikiem, który może pomóc rozstrzygnąć dylemat wyboru między dwojgiem kandydatów do pracy o takich samych kwalifikacjach. 27,1% wolałoby w tej sytuacji wybrać kobietę, a 22,4% mężczyznę. Reszta opinii publicznej (przedstawiciele instytucji rynku pracy i kobiety) nie jest w tej mierze przekonana o bezstronności pracodawców - trzech na pięciu badanych stwierdza, że pracę tę dostałby mężczyzna, a jedynie co dwudziesty, że kobieta.

Ponadto z badań tych wynika, iż istnieje zjawisko segregacji zawodowej (tj. nierówne rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w różnych zawodach). Jako kobiecie postrzegane są zawody związane z handlem, edukacją, ochroną

¹² ASM Centrum Badań i Analiz Rynku (2005), *Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy – badanie ogólnopolskie, przeprowadzone wśród pracodawców*, Raport z badań, Kutno, str. 6-10

zdrowia, administracją i usługami. Wśród zawodów kobiecych dominują profesje, które związane są z pracą z ludźmi (zwłaszcza związane z ich obsługą, ze świadczeniem im niezbyt wyrafinowanych usług) i ze zdolnościami manualnymi. Część profesji to przedłużenie prac domowych, co związane jest z wyprowadzeniem na zewnątrz dawnych funkcji rodziny. Większość z tych zawodów nie jest związana z kierowaniem zespołem ludzi i brak w nich jasnych perspektyw awansu. Ponadto w sektorach tych statystycznie płace są niższe, technologie mniej zaawansowane, a prestiż społeczny mniejszy.

Natomiast zawody, które respondenci uważają za męskie, to głównie takie, które wymagają siły fizycznej. Wiele z nich wykonywanych jest w zespole, w brygadach, w fabrykach, gdzie można sobie wyobrazić ścieżki awansu pionowego i poziomego.

Pomimo to istnieje wiele branż, w których, zdaniem respondentów, pracę z powodzeniem może wykonywać, zarówno kobieta, jak i mężczyzna. Żadna z branży PKD nie jest rozpoznawana zgodnie przez respondentów jako typowo kobieca. Natomiast kilka branży w odpowiedziach większości respondentów jawi się jako typowo męskie. Zatem o ile dla respondentów istnieją branże typowo męskie, którymi kobiety nie powinny się zajmować, o tyle mężczyźni mają prawo dostępu do każdej branży. 43,1% respondentów z badania opinii publicznej (przedstawicieli instytucji rynku pracy i kobiet) uznaje, że są pewne zawody, których kobiety mimo braku formalnych zakazów nie powinny wykonywać, a mniej niż co dziesiąty badany (8,4%) formułuje taką tezę w odniesieniu do mężczyzn¹³.

Kolejnym przejawem dyskryminacji ze względu na płeć są kwestie dotyczące wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Na taki stan rzeczy wskazują statystyki dotyczące płac oraz badania prowadzone w zakresie zróżnicowania płacowego. Powszechnie wiadomo, iż kobiety na tych samych stanowiskach, zarabiają mniej niż mężczyźni. Gdy praca zawodowa kobiet przynosi stosunkowo duże korzyści materialne i powoduje niewielkie straty dla ich sytuacji domowej, wówczas ich aktywność zawodowa rośnie. Natomiast każde pogorszenie płacowe skłania kobiety do stopniowego wycofywania się z rynku pracy i ograniczania swojej aktywności do tej podejmowanej we własnym gospodarstwie domowym, zwłaszcza w okresie wychowywania małych dzieci¹⁴.

¹³ ASM Centrum Badań i Analiz Rynku (2005), Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy – badanie ogólnopolskie, przeprowadzone wśród pracodawców, Raport z badań, Kutno, str. 6-10

¹⁴ (red.) Kotowska I. E. (2008), Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, str.84

Płeć kobiety i związane z tym biologiczne uwarunkowania stanowią główną przyczynę niższej aktywności zawodowej kobiet. W związku z tym kolejnymi omówionymi barierami, będą łącznie się bezpośrednio z płciowością rodzicielstwo oraz sytuacja rodzinna kobiety.

Istotną rolę w kształtowaniu aktywności zawodowej kobiet pełnią także normy społeczne, wedle których są one pretendowane do opieki nad dziećmi, osobami starszymi oraz do wypełniania obowiązków domowych. Normy te wpływają na fakt okresowej bądź całościowej rezygnacji kobiet z podejmowania aktywności zawodowej. Na podstawie wyników badań *„Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce”*¹⁵ można stwierdzić, iż blisko połowa kobiet nieaktywnych zawodowo opiekuje się dziećmi, osobami starszymi, bądź niepełnosprawnymi zamieszkującymi ich gospodarstwo domowe (40,6%). Co więcej, blisko 1/3 kobiet biernych zawodowo, które nie są zainteresowane pracą oraz edukacją, zajmuje się głównie domem i rodziną (32,4%). Równie duży odsetek kobiet biernych zawodowo przerwał pracę z powodów rodzinnych lub osobistych (19,3%).

Ponadto na podstawie raportu *„Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza społeczna 2011”*¹⁶ można stwierdzić, iż główną przyczyną nieposzukiwania pracy przez znaczną część bezrobotnych zarejestrowanych jest w przypadku kobiet opieka nad dziećmi i ogólnie obowiązki domowe (łącznie zajmowanie się domem i opiekowanie się niepełnosprawnymi lub starszymi członkami gospodarstwa domowego).

Dodatkowo badanie kobiet w ramach projektu *„Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce”* (Kutno 2005) ukazuje kobiety jako obciążone obowiązkami domowymi częściej niż mężczyźni - dwie na trzy deklarują, że to one zazwyczaj w gospodarstwie domowym wykonują prace domowe (np. pranie, sprząatanie, zakupy, gotowanie itp.). Tylko co trzecia osoba w badaniu opinii publicznej odpowiadała, że kobieta na równi z mężczyzną odpowiadać ma za zapewnienie środków do utrzymania rodziny. Jak mówią wyniki przytoczonych badań, zasadniczo duża część niepracujących respondentek niechętnie podjęłaby się zajęć, wymagających zmian w rutynie dnia codziennego. Kobiety nie posiadające dzieci są bardziej elastyczne – więcej

¹⁵ (red.) Kotowska I. E. (2008), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, str.80

¹⁶ (red.) Kotowska I. (2012), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza społeczna 2011*, Warszawa, str. 164

z nich gotowych byłoby podjąć pracę na proponowanych warunkach w porównaniu z respondentkami posiadającymi dzieci. Kobiety z dziećmi zdają się być świadome swoich mniejszych szans rynkowych – im więcej dzieci, tym częściej kobiety pozostające bez pracy gorzej oceniają swoje szanse na rynku pracy¹⁷.

Dla wielu rodzin pozostanie kobiety w domu jest nie tyle wyborem, co koniecznością. Prywatna opieka nad dziećmi jest często tak kosztowna, że w wielu przypadkach przestaje się opłacać. W pogodzeniu pracy i opieki nad domem niewiele pomogła ustawa żłobkowa, która weszła w życie 4 lutego 2011 roku. Autorzy zakładali, że dzięki ustawie łatwiej będzie można założyć żłobek i klubik dziecięcy. Po roku liczba miejsc w żłobkach i przedszkolach jest wciąż niewystarczająca. Dodatkowo, w 2012 roku w wielu przedszkolach wzrosły opłaty za dodatkowe godziny, które dziecko spędza w placówce¹⁸.

Co ważne, ojcowie w nikłym stopniu korzystają ze zwolnień lekarskich na opiekę nad swoim potomstwem, co wynika z funkcjonującego stereotypu, iż jest to obowiązek matki dziecka. Niezaangażowanie mężczyzn w tym względzie także utrwała gorszą pozycję kobiet na rynku pracy¹⁹.

Istotnym problemem rodziców posiadających dzieci jest zbyt krótki czas pracy żłobków czy przedszkoli, w których niejednokrotnie godziny otwarcia są krótsze, aniżeli godziny pracy rodziców, co uniemożliwia z jednej strony korzystanie z takich placówek, a w konsekwencji utrudnia podjęcie pracy przez rodziców odpowiedzialnych za opiekę nad dziećmi.

Z badania przeprowadzonego dla Fundacji Świętego Mikołaja „*Macierzyństwo, a praca zawodowa kobiet*” wynika, że:

- prawie jedna trzecia pracujących kobiet obawia się problemów w pracy spowodowanych ciążą,
- co piąta pracująca kobieta odkłada urodzenie dziecka w obawie przed utratą pracy,
- co 7 kobieta twierdzi, że odwlekła poinformowanie szefa o ciąży, czego powodem był strach przed zwolnieniem,
- co czwarta pracująca kobieta obawiała się, że zostanie zwolniona w związku z ciążą. Najczęściej obawy te jednak się nie sprawdzały.

¹⁷ ASM Centrum Badań i Analiz Rynku (2005), *Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy – badanie ogólnopolskie, przeprowadzone wśród pracodawców*, Raport z badań, Kutno, str. 63

¹⁸ Matka Polka niepracująca; <http://m.interia.pl/biznes/news,1800522> wg stanu z dnia 28.06.2012r.

¹⁹ Czernecka J., Dzwonkowska-Godula K., Woszczyk P. (2009), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Raport z badań, HRP, Łódź, str. 81

Pośród kobiet obawiających się zwolnienia, tylko co czwarta została faktycznie zwolniona lub zmuszona do odejścia po urodzeniu dziecka,

- szanse na znalezienie pracy przez kobietę w mało zawansowanej ciąży są określane najczęściej jako bliskie zeru²⁰.

Jedną z głównych barier na rynku pracy jest także wiek. Charakterystycznym zjawiskiem na polskim rynku pracy, występującym z dużym nasileniem w ostatnich latach jest proces dezaktywizacji zawodowej zasobów pracy w starszych grupach wiekowych, będący skutkiem przede wszystkim:

- niedostatku kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób starszych w stosunku do wymagań współczesnych rynków pracy,
- dyskryminacyjnego postępowania pracodawców wobec starszych pracowników,
- łatwego dostępu do wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych²¹.

Obserwowane zmniejszanie się liczebności osób należących do najmłodszych kategorii wieku i systematyczny wzrost liczebności osób w wieku 45 lat i więcej wskazują, że napływy młodych osób do zbiorowości aktywnych zawodowo będą się z czasem kurczyć. Osoby znajdujące się z kolei na rynku pracy będą w sposób naturalny przechodzić do wyższych kategorii wiekowych, co spowoduje starzenie się zasobów pracy i w efekcie doprowadzi do wzrostu liczby osób nabywających uprawnienia emerytalne i przechodzących z tego powodu do zasobu biernych zawodowo. Sytuacja taka niesie ze sobą wiele negatywnych konsekwencji, w tym dla życia zawodowego osób starszych. Niejednokrotnie nie pozwala na wykonywanie pracy zawodowej w ogóle, bądź też znacznie ogranicza zakres możliwych do wykonania przez osobę chorą obowiązków zawodowych, co znacznie obniża jego wartość, jako pracownika w oczach pracodawcy. Problem ten jest szczególnie dobrze widoczny w przypadku zbiorowości osób z nabytą w późniejszym wieku niepełnosprawnością, których orzeczenia nie pozwalają na wykonywanie dotychczasowych zawodów²².

²⁰ Macierzyństwo, a praca zawodowa kobiet (2006), Raport z badań, Fundacja Świętego Mikołaja, Warszawa, str. 18

²¹ (red.) Sobocka - Szczapa H. (2011), Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Aspekt Ekonomiczny, IPISS, Łódź, str. 28

²² (red.) Sobocka - Szczapa H. (2011), Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Aspekt Ekonomiczny, IPISS, Łódź, str.152 - 153

Do podstawowych przyczyn niekorzystnej sytuacji na rynku pracy osób powyżej 45 roku życia w Polsce należałoby zaliczyć²³:

- stereotypowe postrzeganie przez pracodawców pracowników starszych, jako gorszych zawodowo. Dotyczy to głównie kobiet, których jednak aktywność zawodowa systematycznie wrasta i nierzadko jest wyższa w porównaniu do mężczyzn, szczególnie w wieku poprodukcyjnym,
- bariery psychiczne – pracownicy z tej kategorii wieku sami nie wierzą we własne możliwości, ulegając obiegowym opiniom panującym na ich temat. Nie wierzą również w swój dalszy rozwój zawodowy, o czym świadczy niewielka liczba tych, którzy uczestniczą w procesach kształcenia ustawicznego,
- pracodawcy wolą zatrudniać osoby młode. Częściej awansują też młodszych pracowników, oferując im więcej szkoleń w porównaniu z pracownikami dojrzałymi,
- obiektywnie zbyt niskie kwalifikacje pracowników w tej kategorii wieku, szczególnie jeśli chodzi o korzystanie z nowoczesnych technologii, w tym obsługi komputera, sprzętu biurowego, Internetu, a także słaba znajomość języków obcych.

W Polsce funkcjonują tradycyjne uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, w których przede wszystkim mężczyźni są zobowiązani do zapewnienia rodzinie środków utrzymania, zaś praca kobiet stanowi dodatkowe źródło uzupełnienia budżetu domowego. Kobiety zatem częściej są bierne zawodowo nawet wówczas, kiedy wiek nie stanowi decydującego czynnika dezaktywizacji zawodowej, ponieważ wpływają na to pełnione przez nie funkcje rodzinno-opiekuńcze. Obserwowany na przestrzeni badanych lat niewielki wzrost aktywnych zawodowo kobiet jest konsekwencją przemian, które wystąpiły w latach 90. Była to przede wszystkim koncentracja życia rodzinnego na sferze ekonomicznej i związanej z tym konieczności dodatkowego zarobkowania przez kobiety, które w tym czasie wyraźnie ograniczyły znaczenie pełnionych przez nie funkcji macierzyńskich²⁴.

Jednym z najważniejszych problemów polskiego rynku pracy jest wysoki poziom bezrobocia ludzi młodych, choć do 2007 r. (począwszy od 2003 r.)

²³ (red.) Sobocka - Szczapa H. (2011), Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Aspekt Ekonomiczny, IPISS, Łódź, str.154-155

²⁴ (red.) Sobocka - Szczapa H. (2011), Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Aspekt Ekonomiczny, IPISS, Łódź, str.33-34

obserwowany był jego dynamiczny spadek. Jednakże reperkusje kryzysu gospodarczego wpłynęły na spowolnienie tempa spadku bezrobocia w 2008 r. oraz na jego wzrost w 2009 r. W końcu 2008 r. w ewidencji urzędów pracy pozostawało 304,6 tys. osób do 25 roku życia, co stanowiło 20,7% ogółu bezrobotnych, natomiast już na koniec 2009 r. bezrobotni do 25 roku życia stanowili 22,5%. W 2009 r. wyższe tempo wzrostu bezrobocia dotyczyło głównie młodych. Natomiast już w 2011 r. udział młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych spadł do 21,9% - obecnie co czwarty bezrobotny zalicza się do tej kategorii wiekowej²⁵.

Młodzież jest szczególną grupą na rynku pracy z uwagi na to, że to właśnie młodzi ludzie są z jednej strony grupą najbardziej poszukiwaną, a z drugiej strony spotykają się z największymi problemami z wejściem na rynek pracy. To właśnie ta grupa w dużej mierze staje się bezrobotnymi. Młodzież opuszczająca szkoły jest wyposażona w pewien zasób wiedzy teoretycznej, która jednak w zetknięciu z rynkiem pracy bardzo często okazuje się niewystarczająca do znalezienia zatrudnienia²⁶.

Poziom wykształcenia jest kolejnym czynnikiem różnicującym szanse na rynku pracy. Niższy poziom wykształcenia przekłada się na większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Problemy stwarza zwłaszcza wykształcenie nie dające żadnego zawodu. Jak wynika z analizy wyników badania „Polska 2011 – Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym” w 2010 r. najwyższą stopą bezrobocia charakteryzowały się osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (18,4%) oraz zasadniczym zawodowym (9,2%). Nieco niższą stopę bezrobocia notowano wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (8,4%). Wyraźnie lepsza sytuacja dotyczyła jedynie absolwentów studiów wyższych, dla których wskaźnik ten nie zmienił się w porównaniu z poprzednim rokiem i wyniósł 4,4%²⁷.

Jak wynika z analizy danych zawartych w „Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w 2011 roku”²⁸ struktura zawodowa bezrobotnych kobiet zdecydowanie różni się od struktury zawodowej bezrobotnych mężczyzn. Wśród kobiet większy udział zaznaczył się

²⁵ oprac. pod kierunkiem Gross-Gołackiej E. (2011), Polska 2011 – Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, MPiPS, Warszawa, str. 36

²⁶ Młodzi na rynku pracy, publikacja opracowana w ramach projektu Promocja Rynku Pracy realizowanego przez WUP w Białymstoku współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach PO KL

²⁷ oprac. pod kierunkiem Gross-Gołackiej E. (2011), Polska 2011 – Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, MPiPS, Warszawa, str. 30

²⁸ oprac. pod kierunkiem Wasilewskiej M., Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w 2011 roku (2012), WUP Białystok, str. 16-17

w grupach zawodowych związanych z wyższym i średnim poziomem wykształcenia. I tak: 13,6% bezrobotnych kobiet stanowiły specjalistki, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek osób z wyższym wykształceniem wyniósł zaledwie 6,5%. Podobnie wyraźne różnice zaznaczyły się w stosunku do osób zaliczanych do grupy zawodowej pracowników biurowych (4,4% wśród bezrobotnych kobiet i 1,9% wśród bezrobotnych mężczyzn) i w mniejszym stopniu - w grupie techników i innego średniego personelu (15,0% wśród bezrobotnych kobiet i 12,9% wśród bezrobotnych mężczyzn). Największe dysproporcje, jeśli chodzi o przewagę kobiet, dotyczą jednak grupy pracowników usług osobistych i sprzedawców (19,6% wśród bezrobotnych kobiet i tylko 5,7% wśród bezrobotnych mężczyzn).

Przygotowanie do podejmowania pracy w dużym stopniu zależy od poziomu posiadanego wykształcenia. Jak wynika z publikacji *„Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce”*²⁹, im wyższe wykształcenie i lepiej dopasowane strukturalnie do popytu na pracę, tym wyższe są zarobki, a także wyższa motywacja do podejmowania zatrudnienia. Zatem dobrze wykształcone kobiety aktywniej niż kobiety o niskich kwalifikacjach, włączają się w rynek pracy. Natomiast kobiety o niższych kwalifikacjach, po bezskutecznych próbach szybko wycofują się z rynku pracy i poszukują innych źródeł dochodu, np.: zasiłki, zapomogi, dodatki i inne formy pomocowe.

Rynek pracy, jak wspomniano wcześniej, poszukuje osób o najlepszych, najbardziej pożądanym w danej chwili, kompetencjach zawodowych, społecznych, kulturowych. Określony poziom kompetencji stanowi kapitał, którego wartość jest tym cenniejsza, im jest on rzadszy oraz im bardziej jest pożądanym. Posiadane wykształcenie wpływa również na możliwości elastycznego reagowania na zmieniającą się sytuację na rynku pracy, poprzez podnoszenie lub zmianę kwalifikacji. Co więcej, określony poziom wykształcenia nie determinuje szans na zatrudnienie, ale wyznaczać może spektrum możliwych alternatyw ewentualnej pracy oraz może wpływać na sposoby jej poszukiwania, przez wykorzystywanie w miarę jak najszerzej liczby kanałów informacyjnych³⁰.

²⁹ (red.) Kotowska I. E. (2008), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, str.49

³⁰ Pentor Research International, *Diagnoza sytuacji osób defaworyzowanych na rynku pracy (2010)*, Raport z badań, Wałbrzych, str. 209-210

Z badania *„Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy – badanie ogólnopolskie, przeprowadzone wśród pracodawców”*³¹ wynika, iż choć kobiety trafnie rozpoznają wagę kwalifikacji, jakich wymagają pracodawcy, zasadniczo struktura ich kwalifikacji nie odpowiada tym wymaganiom. Stosunkowo dobrze na tle innych kwalifikacji wypada umiejętność obsługi komputera, oceniona przez pracodawców w tym badaniu najwyżej. Z badania przeprowadzonego w 2005 roku wynika, że w tamtym okresie już 37,7% kobiet deklaroowało, że posiada umiejętność obsługi komputera, choć nie wszystkie posługiwały się przy tym Internetem i pocztą elektroniczną. Warto to zestawzić z deklarowaną umiejętnością obsługi urządzeń biurowych - tylko co czwarta badana potrafiła to robić. Przedsiębiorcy stosunkowo częściej niż reszta opinii publicznej (badane instytucje rynku pracy, kobiety) deklarowali, że kwalifikacje te występują tak samo często u każdej z płci. Podobnie rzecz ma się z oceną powszechności tzw. miękkich umiejętności, kompetencji osobowych – przedsiębiorcy częściej niż reszta opinii publicznej deklarują, że cechy osobowe są niezależne od płci.

Ponadto w badaniu *„Mama w pracy” – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*³² dowiedziono, iż kobiety podzielają zdanie, że aby ułatwić powrót na rynek pracy, najbardziej pomocne w tym zakresie jest uzupełnianie, bądź podnoszenie kwalifikacji. Jednocześnie niewiele kobiet pozostających poza rynkiem pracy faktycznie to robi. Niska aktywność edukacyjna kobiet pozostających poza rynkiem pracy stanowi dużą barierę znalezienia zatrudnienia. Kobiety w przytaczanym badaniu były zdania, iż istniejące oferty bezpłatnych kursów czy szkoleń nie odpowiadają zapotrzebowaniu rynku pracy, toteż uczestnictwo w nich ma nikły wpływ na podniesienie ich realnej wartości na rynku pracy. Szczególną uwagę zwracano na przeznaczenie kursów i szkoleń prowadzonych przez urzędy pracy, które są skierowane głównie do osób o najniższych kwalifikacjach, natomiast potrzeby dokwalifikowania osób posiadających wyższe wykształcenie bardzo rzadko są uwzględniane. To stanowi dodatkowy czynnik utrudniający powrót na rynek pracy kobietom dobrze wykształconym, ale np. nieposiadającym doświadczenia zawodowego,

³¹ ASM Centrum Badań i Analiz Rynku (2005), *Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy – badanie ogólnopolskie, przeprowadzone wśród pracodawców*, Raport z badań, Kutno, str. 63

³² Czernecka J., Dzwonkowska-Godula K., Woszczyk P. (2009), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Raport z badań, HRP, Łódź, str. 148

a których w grupie osób bezrobotnych i biernych zawodowo jest znaczny odsetek.

Dość specyficzną barierą na rynku pracy jest zamieszkanie na terenach wiejskich. Na podstawie analizy wyników badania „*Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*”³³ wskazano następujące bariery utrudniające aktywność ekonomiczną mieszkanek terenów wiejskich:

1) *Bariery leżące po stronie rynku pracy*

Z badania wynika, iż najczęstszymi barierami zatrudniania kobiet na terenach wiejskich są: brak pracy i ofert zgodnych z zawodem kobiet, niskie wynagrodzenie, a pracodawcy częściej zatrudniają mężczyzn i młode kobiety.

2) *Obciążenia rodzinno-zawodowe kobiet*

Ponad połowa badanych kobiet widziała ograniczenia swojej aktywności zawodowej w pełnionych rolach rodzinnych i gospodarczych, co związane jest z występowaniem konieczności opiekowania się dziećmi i innymi osobami w rodzinie lub/i pomocy w rodzinnym gospodarstwie rolnym.

3) *Braki i deficyty mieszkanek wsi*

Badania potwierdziły ograniczone kwalifikacje kobiet, brak praktyki zawodowej, zły stan zdrowia, nieumiejętność poszukiwania pracy, świadomościowe bariery związane z obowiązkami roli w rodzinie i gospodarstwie oraz internalizacją segmentacji rynku pracy i feminizacji zawodów.

4) *Bierność lub złe działania władz lokalnych*

Występujące przeszkody w znalezieniu pracy mieszkanek wsi wynikają w głównej mierze z zaniechania działań lub złych działań władz lokalnych (gminnych i powiatowych) i instytucji. Chodzi głównie o tworzenie nowych miejsc pracy, przyciąganie inwestorów oraz środków pomocowych z zewnątrz.

5) *Złe funkcjonowanie lokalnej administracji pracy, czyli powiatowych urzędów pracy*

Powszechne są krytyczne opinie na temat rutynowych i mało skutecznych działań prowadzonych na rzecz bezrobotnych kobiet wiejskich przez powiatowe urzędy pracy.

6) *Wieś i mieszkanki wsi są tematem wypartym z dyskursu na poziomie regionalnym*, czego dowodem jest brak wizji i strategii regionalnych w zakresie polityki społecznej wobec kobiet wiejskich na rynku pracy.

³³ red. nauk. prof. dr hab. Julian Auleytnier (2007), *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy* SPO RZL 1.6(b), Raport końcowy, Warszawa, str. 144-145

7) Bariery rozwoju przedsiębiorczości kobiet wiejskich

Głównymi przeszkodami w rozwoju przedsiębiorczości kobiet zamieszkałych na wsiach są biurokratyczne trudności przy zakładaniu firmy, brak ludzi przedsiębiorczych, lokalnych liderów gospodarczych, którzy zainicjowaliby przedsięwzięcia gospodarcze, a także brak popytu na lokalnym rynku.

8) Brak promocji usług opiekuńczych i turystyki wiejskiej

Odnotowuje się brak działań informacyjno-edukacyjnych o sektorze usług opiekuńczych i turystyce wiejskiej – perspektywicznych obszarów aktywności ekonomicznej kobiet wiejskich.

Kolejną barierą na rynku pracy jest długotrwałe bezrobocie kobiet. Jak wynika z analizy wyników badania pt. *„Polska 2011 – Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym”*³⁴, w 2010 r. 31,1% ogółu bezrobotnych stanowiły osoby, które poszukiwały pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy. Udział bezrobotnych długookresowo w liczbie bezrobotnych ogółem zwiększył się w porównaniu z rokiem poprzednim o 0,8 punktu procentowego. Osoby długotrwałe bezrobotne (w tym zwłaszcza kobiety, gdyż stanowią one większość w kategorii osób długotrwałe bezrobotnych) są szczególnie narażone na wykluczenie z rynku pracy, ponieważ wielomiesięczne pozostawanie bez zatrudnienia przyczynia się do znacznej degradacji ich umiejętności, kwalifikacji zawodowych i kapitału ludzkiego, jednocześnie wywierając na nie demotywujący efekt i umniejszając ich atrakcyjność w oczach pracodawcy. Tymczasem, najczęściej są to osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych i małej mobilności, które jednocześnie nie uczestniczą w kształceniu ustawicznym, ani w jakiegokolwiek innej formie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, co zdecydowanie zmniejsza ich szanse na znalezienie zatrudnienia oraz utrudnia ich aktywizację.

Dostępna literatura dotycząca długotrwałe bezrobotnych ukazuje osoby te jako cechujące się³⁵:

- stosunkowo niskim poziomem wykształcenia – częściej zawodowym oraz technicznym aniżeli ogólnym,
- niskimi dochodami niepozwalającymi na regularne zaspokajanie podstawowych potrzeb,

³⁴ oprac. pod kierunkiem Gross-Gołackiej E. (2011), *Polska 2011 – Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, MPiPS, Warszawa, str. 32

³⁵ (red.) Kabaj M. (2001), *Badanie bezrobocia długotrwałego*, IPISS, Warszawa, str.11

- kręgiem kontaktów społecznych zacieśnionym do osób sobie podobnych,
- niskim poczuciem własnej wartości i rozżaleniem wobec władz oraz całego społeczeństwa.

Ponadto w wielu przypadkach długotrwałe bezrobocie jest bezpośrednią przyczyną ubóstwa poszczególnych osób i dotkniętych nim rodzin. Jednocześnie bezrobocie długoterminowe ma tendencje do utrwalania się i może stać się zjawiskiem społecznego dziedziczenia dla rodzin, kategorii społecznych a nawet całych społeczności lokalnych.

W raporcie *„Badanie bezrobocia długotrwałego”³⁶*, dotyczącym osób pozostających długotrwałe bez pracy (w tym kobiet), zdiagnozowano następujące bariery znalezienia zatrudnienia tych osób:

- BARIERA PSYCHOSPOŁECZNA –

- niezaradność życiowa,
- dziedziczenie bezrobocia,
- marginalizacja społeczna,
- mała aktywność w poszukiwaniu pracy.

Są to czynniki, które w pewnym stopniu spowodowane są długotrwałym bezrobociem. W takiej sytuacji pojawia się zniechęcenie, akceptacja statusu bezrobotnego, niechęć do poszukiwania pracy, które to zachowania i postawy wchodzi w nawyk, a nawet przekazywane są następnym pokoleniom jako wzorce postępowania. W konsekwencji bezrobotni charakteryzują się niezaradnością i nie potrafią funkcjonować w warunkach nowoczesnego rynku pracy.

- Pracodawcy chętniej zatrudniają osoby, które już gdzieś pracują niż bezrobotne, szczególnie dłużej pozostające bez pracy. Bezrobotni, bowiem są postrzegani stereotypowo jako osoby z marginesu, o niskich kwalifikacjach i negatywnym nastawieniu do pracy.

³⁶ (red.) Kabaj M. (2001), *Badanie bezrobocia długotrwałego*, IPISS, Warszawa, str.13

- BARIERA EKONOMICZNA -

- Brak ofert pracy na rynku. Głównym warunkiem aktywizacji bezrobotnych jest utworzenie dostatecznej liczby miejsc pracy. W Polsce brakuje około 3,0 do 3,5 mln miejsc pracy³⁷.
- Pracodawcy oferują zbyt niskie płace. Niewątpliwie są one związane z niskimi kwalifikacjami bezrobotnych długookresowych (bardziej opłaca się pobierać różnego rodzaju zasiłki i podejmować prace dorywcze niż szukać stałej, legalnej pracy, która przynosi relatywnie niski dochód).

Do barier na rynku pracy można zaliczyć także cechy własne kobiet. W przypadku osób nie posiadających zatrudnienia, które długotrwale i bezskutecznie poszukiwały pracy, pojawiają się bariery uzyskania zatrudnienia, zarówno osobiste, jak i zewnętrzne, które występują na skutek uruchomionych w tych ludziach mechanizmów³⁸. Są to:

- **Wyuczona bezradność** - Gdy osoba doświadcza wielu porażek, przed którymi nie może uciec, w obliczu sytuacji, w której jest szansa na odniesienie sukcesu, osoba z wyuczoną bezradnością jej nie wykorzystuje. Osoby bezrobotne po wielu nieudanych próbach poszukiwania pracy są pogodzone z porażką, nawet, gdy nadarza się okazja zdobycia posady, nie podejmują działań w tym kierunku.
- **Zewnętrzne poczucie kontroli** - Osoby z zewnętrznym poczuciem kontroli są przekonane, iż ich los zależy od czynników zewnętrznych i szczęścia, a ich osobiste działania nie mają większego znaczenia. Prezentują postawę bierną. Oczekują pomocy ze strony instytucji działających na rynku pracy, ponieważ działania ich samych będą miały w ich mniemaniu małą skuteczność.
- **Samospełniające się proroctwo** - Osoby należące do każdej z grup defaworyzowanych doskonale znają stereotypy ich dotyczące. Przekonanie, że są postrzegane w określony sposób powoduje, że zaczynają swą postawą i zachowaniem wypełniać ten schemat. Tym samym potwierdzają swój stereotypowy obraz w oczach pracodawcy.

³⁷ (red.) Kabaj M. (2001), Badanie bezrobocia długotrwalego, IPiSS, Warszawa, str.1

³⁸ Pentor Research International, Diagnoza sytuacji osób defaworyzowanych na rynku pracy (2010), Raport z badań, Wałbrzych, str.16-17

W raporcie z badań *„Mama w pracy” - społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*³⁹ zwrócono także uwagę na barierę w zakresie braku bądź utraty umiejętności poszukiwania pracy przez kobiety pozostające poza rynkiem pracy, co nierzadko łączy się z ich brakiem wiary w siebie i własne możliwości. Wiele z nich uważa, że przez długą nieobecność na rynku pracy, nie wiedzą, jakie są nowe sposoby szukania ofert, jak przygotować profesjonalnie CV czy w jaki sposób zachować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Część z nich ogranicza się jedynie do rozpytywania o oferty pracy wśród znajomych lub członków rodziny. Te z nich, które nie planują w najbliższym czasie podjęcia pracy zawodowej, nie podejmują żadnych działań, które pomogłyby im poznać aktualną sytuację na rynku pracy. Część nieaktywnych zawodowo respondentek sprawia wrażenie osób żyjących wyłącznie sprawami bieżącymi i odsuwających plany zawodowe na bliżej nieokreśloną przyszłość. Niestety, wielu z nich grozi długotrwałe bezrobocie. Im dłużej będą pozostawać nieaktywne w tym zakresie, tym trudniej będzie im znaleźć jakąkolwiek pracę.

Czynniki ułatwiające znalezienie zatrudnienia powinny być wykorzystywane przez kobiety w celu ograniczania barier zatrudnienia.

Jedną z podstawowych barier jest czas pracy, zatem w pracy kobiet istotna jest: *„elastyczność czasu pracy, przybierająca formę pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, czy też związanej z rozkładem czasu pracy.”*⁴⁰

Jednym z podstawowych czynników ułatwiających zatrudnienie kobiet jest możliwość pogodzenia obowiązków związanych z funkcjonowaniem rodziny z wymogami stawianymi na stanowisku pracy. Instrumentem, który częściowo pozwala pogodzić obie kwestie zwłaszcza w odniesieniu do czasu pracy są elastyczne formy zatrudnienia przy czym istotna jest gotowość kobiet do korzystania z tej formuły.

Ważnym czynnikiem sprzyjającym znalezieniu pracy przez kobiety jest stosowanie przez pracodawców innowacyjnych metod zarządzania personelem np. program praca-życie.

W celu łatwiejszego przystosowania się kobiet do realiów rynku pracy istotnym jest promowanie przedsiębiorczości wśród kobiet. Wykształcenie

³⁹ Czernecka J., Dzwonkowska-Godula K., Woszczyk P. (2009), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Raport z badań, HRP, Łódź, str. 149

⁴⁰ Sadowska-Snarska C., *Wykorzystanie elastycznych form pracy ułatwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego przez podlaskich pracodawców*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet* (2008), Wydawnictwo WSE, Białystok, s.69

zachowań, ograniczenie zahamowań w kontaktach biznesowych oraz umiejętność prowadzenia własnej firmy pozwalają na zdobycie doświadczenia rynkowego.⁴¹

Bardzo ważną cechą zachowań na współczesnym rynku pracy jest umiejętność przystosowania się uczestników do zmiennych warunków. Stąd kolejnym czynnikiem podnoszącym szanse zatrudnienia kobiet jest motywowanie ich do zmiany miejsca pracy, kwalifikacji i umiejętności oraz zawodu, o ile jest to niezbędne do zdobycia lepszego miejsca pracy.

⁴¹ Rękas M., Kobiety na rynku pracy a elastyczne formy zatrudnienia, [w:] M. G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki* (2010), Wydawnictwo UR, Rzeszów, s. 331-332

III. Wyniki badania kobiet pozostających poza rynkiem pracy

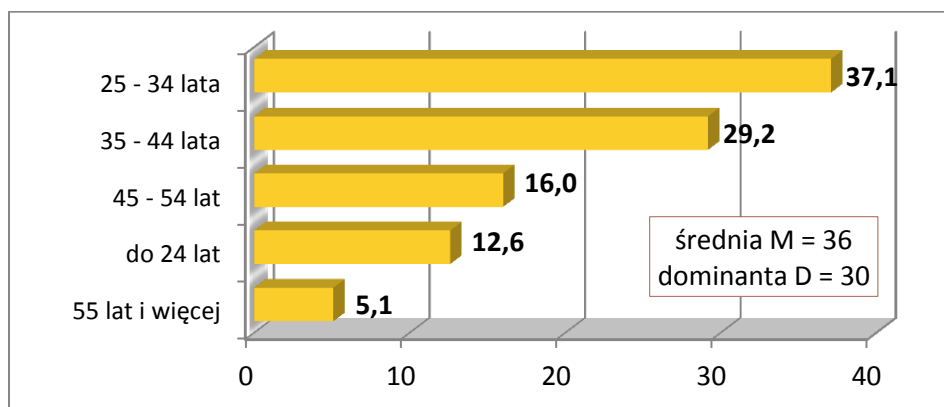
Przedmiotem analizy w ramach niniejszego badania była sytuacja kobiet pozostających poza rynkiem pracy, czyli *kobiet bezrobotnych* oraz *kobiet biernych zawodowo* w rozumieniu przytoczonej poniżej definicji.

KOBIETY POZOSTAJĄCE POZA RYNKIEM PRACY w niniejszym badaniu były to kobiety w wieku produkcyjnym (do 60 roku życia włącznie), które nie posiadały zatrudnienia w chwili przeprowadzania badania. W skład populacji badanej wchodziły zarówno kobiety zarejestrowane jako bezrobotne w urzędzie pracy oraz kobiety bierne zawodowo, czyli takie, które nie poszukiwały pracy, bądź poszukiwały jej niesystematycznie i/lub na własną rękę.

3.1. Charakterystyka badanej populacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy

W niniejszym badaniu udział wzięły kobiety pozostające poza rynkiem pracy z terenu województwa podlaskiego. Największą grupę wśród badanej populacji stanowiły kobiety w wieku 25–44 lata (łącznie 66,3%), następnie kobiety po 45 roku życia (łącznie 21,1%) oraz do 24 lat (12,6%) (wykres 22). Ponadto z przeprowadzonej analizy wynika, iż w badanej grupie kobiet dominowały kobiety w wieku 30 lat, natomiast średnia wieku w wynosiła 36 lat.

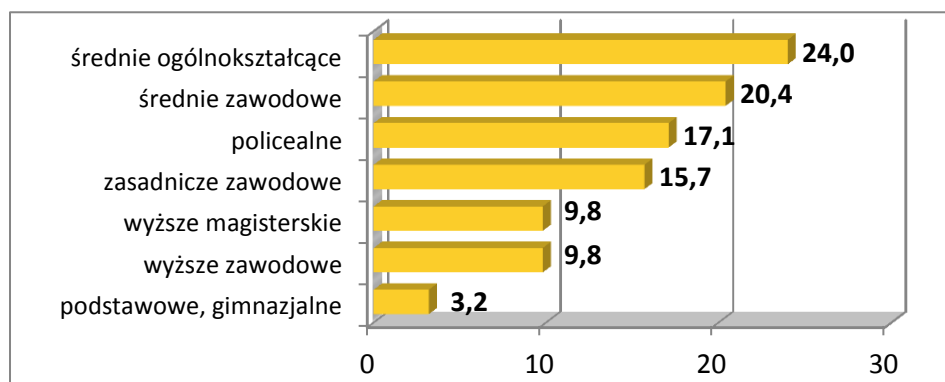
Wykres 22. Wiek respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego można stwierdzić, iż wśród kobiet, które wzięły udział w badaniu największy odsetek stanowiły te z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (24%) i średnim zawodowym (20,4%), a następnie z policealnym (17,1%) i zasadniczym zawodowym (15,7%) (wykres 23).

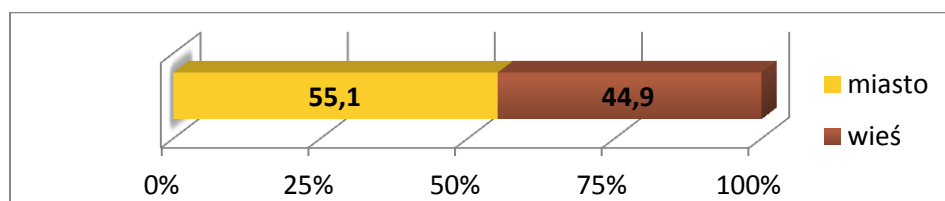
Wykres 23. Wykształcenie respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W badaniu udział wzięło 55,1% kobiet pozostających poza rynkiem pracy zamieszkujących miasta oraz 44,9% kobiet zamieszkujących obszary wiejskie (wykres 24).

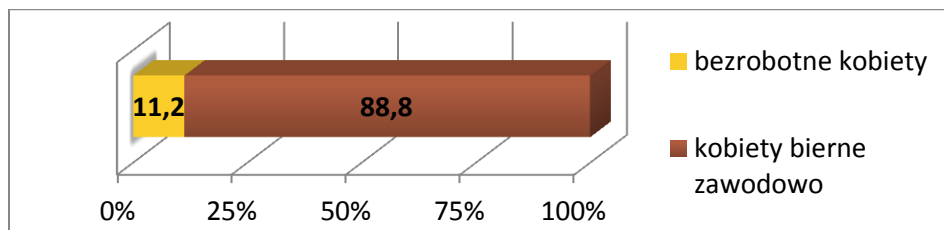
Wykres 24. Miejsce zamieszkania respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W badanej populacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy zdecydowaną większość stanowiły kobiety bierne zawodowo (88,8%). Kobiety bezrobotne, tj. zarejestrowane w urzędzie pracy stanowiły jedynie 11,2% badanej populacji (wykres 25).

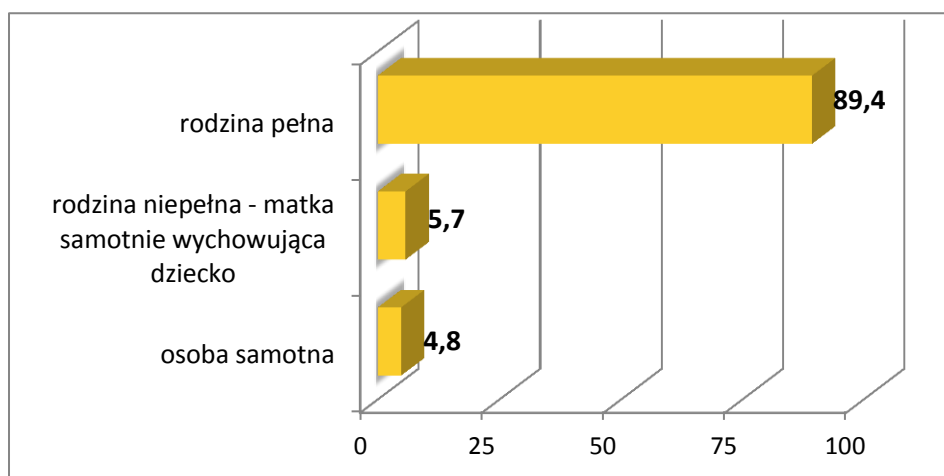
Wykres 25. Status na rynku pracy respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza pozyskanego materiału badawczego wykazała, iż blisko 90% respondentek żyje w rodzinie pełnej. Kobiety samotnie wychowujące dziecko/dzieci stanowiły jedynie 5,7%, a osoby samotne (tj. mieszkające bez partnera/męża oraz bez dziecka/dzieci) stanowiły 4,8% populacji (wykres 26).

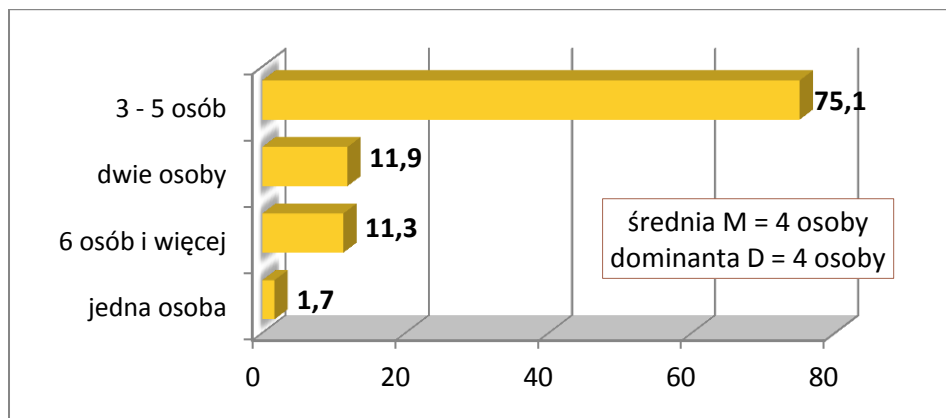
Wykres 26. Typ rodziny respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość badanych kobiet (75,1%) żyje w gospodarstwach domowych liczących od 3 do 5 osób. Jedynie 1,7% kobiet mieszka samotnie, 11,9% zamieszkuje dwuosobowe gospodarstwa domowe, natomiast 11,3% gospodarstwa liczące 6 osób lub więcej (wykres 27). Ze szczegółowej analizy danych wynika, iż wśród badanej populacji kobiet dominują czteroosobowe gospodarstwa domowe.

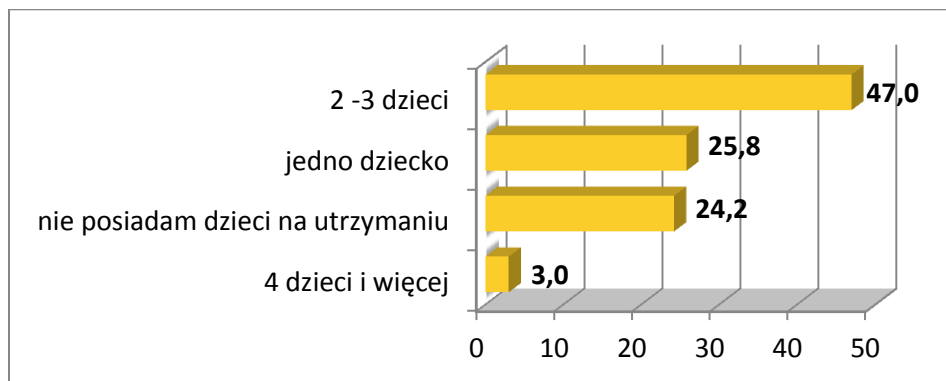
Wykres 27. Liczba członków gospodarstwa domowego respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W badanej grupie kobiet dominowały te, które posiadają dwoje dzieci. Zgodnie z wynikami badań 47% respondentek posiada 2-3 dzieci, 25,8% - jedno dziecko, a jedynie 3% posiada 4 dzieci lub więcej. Ponadto niespełna ¼ badanych kobiet nie posiada dzieci na utrzymaniu (wykres 28).

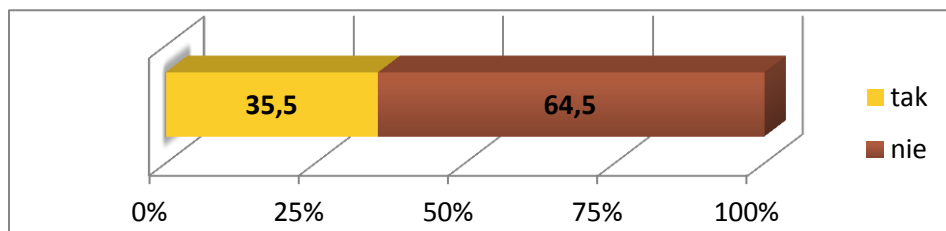
Wykres 28. Liczba dzieci będących na utrzymaniu respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

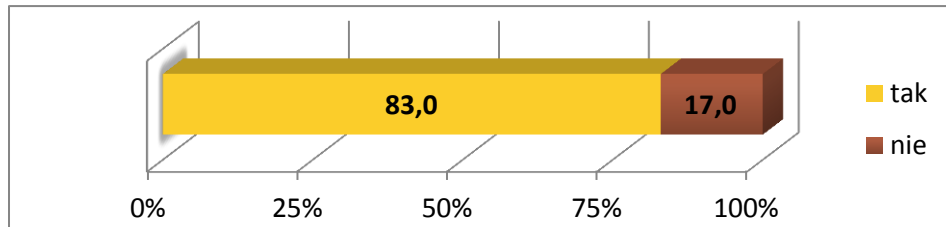
Spośród wszystkich kobiet, które wzięły udział w badaniu jedynie 35,5% posiada dziecko/dzieci do 6 roku życia, czyli do momentu, w którym zaczyna obowiązywać tzw. obowiązek szkolny. W zdecydowanej większości (83%) kobiety te samodzielnie sprawują opiekę nad dzieckiem/dziećmi do 6 roku życia (wykresy 29-30).

Wykres 29. Posiadanie dziecka do 6 roku życia [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 30. Sprawowanie samodzielnej opieki nad dzieckiem do 6 roku życia [%] [N=235]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

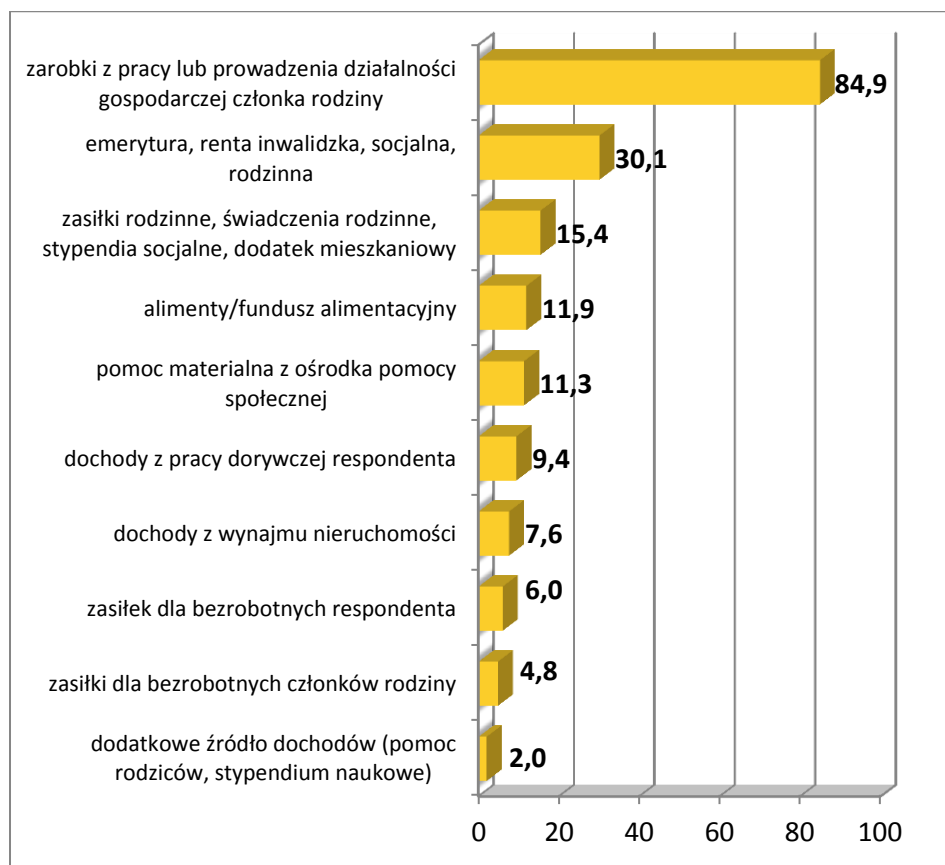
3.2. Sytuacja społeczno – ekonomiczna kobiet

Podczas bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych PAPI z kobietami pozostającymi poza rynkiem pracy w pierwszej kolejności poruszona została tematyka ich sytuacji materialnej.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż głównym źródłem dochodu gospodarstw domowych respondentek są zarobki z pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej członka rodziny (84,9%), co oznacza, że w dużej mierze badane kobiety pozostają na utrzymaniu innych osób z ich

gospodarstwa domowego. Innym dość często wspominanym źródłem dochodu jest emerytura lub renta inwalidzka, socjalna, bądź rodzinna (30,1%). Pozostałe wskazania respondentek przedstawione zostały na *wykresie 31*.

Wykres 31. Źródła dochodu w gospodarstwach domowych respondentek [%]

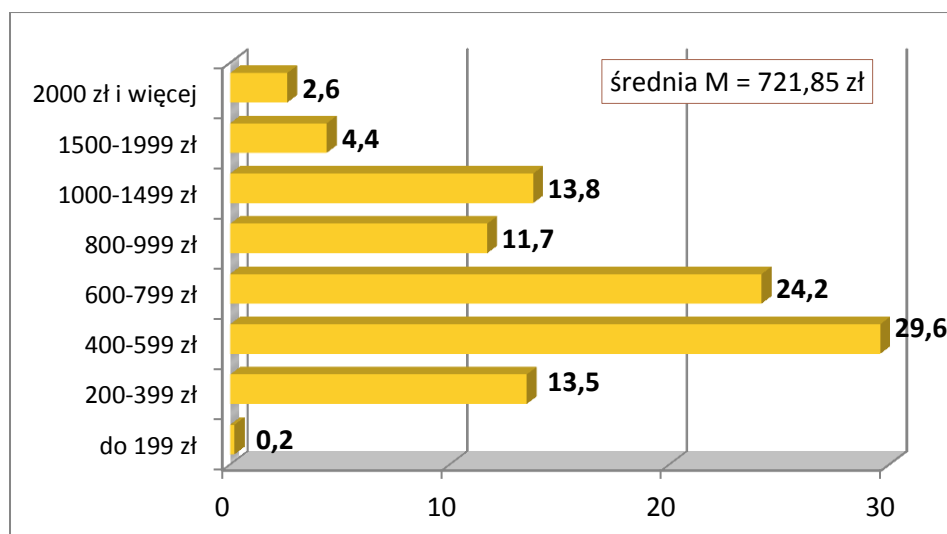


* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Uzyskane dane wskazują, iż przeciętny miesięczny dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym największej grupy respondentek mieści się w granicach 400 – 799 zł (łącznie 53,8%). Ponadto szczegółowa analiza danych ukazała, iż w badanej populacji średni miesięczny dochód wynosi 721,85 zł/osobę (*wykres 32*).

Wykres 32. Przeciętny miesięczny dochód (netto) na osobę w gospodarstwach domowych respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując średni miesięczny dochód netto na osobę w gospodarstwach domowych kobiet objętych badaniem można zauważyć, iż w najlepszej sytuacji materialnej są respondentki w wieku 55 lat i więcej (średni dochód wynosi 1090,59 zł/osobę). Najgorszą sytuacją materialną odznaczają się gospodarstwa kobiet w wieku do 24 lat (średni dochód wynosi 683,72 zł/osobę).

Z zebranego materiału badawczego wynika również, iż najłabszą sytuacją materialną odznaczają się gospodarstwa kobiet z najniższym poziomem wykształcenia – średni miesięczny dochód na osobę wśród kobiet z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym wynosi 448,50 zł. Natomiast najlepszą sytuacją materialną cechują się gospodarstwa kobiet z wykształceniem wyższym – 1136,83 zł/osobę.

Kobiety, które nie posiadają na utrzymaniu dziecka/dzieci zadeklarowały, że ich miesięczne dochody netto na osobę w gospodarstwie domowym średnio kształtują się w granicach 1024,31 zł. Z badania wynika, iż im więcej dzieci, tym mniejszy średni dochód na osobę.

Ponadto sytuacja materialna kobiet zamieszkujących na wsi jest nieco gorsza niż tych zamieszkujących tereny miejskie. Średni dochód na osobę

w gospodarstwach domowych kobiet pochodzących z miasta jest o 224,16 zł większy niż przeciętny dochód kobiet pochodzących ze wsi.

Niniejsze badanie wskazuje również, że kobiety bezrobotne zarejestrowane w urzędzie pracy wykazują mniejsze dochody w przeliczeniu na jedną osobę, niż kobiety bierne zawodowo o 226,25 zł (tabela 41).

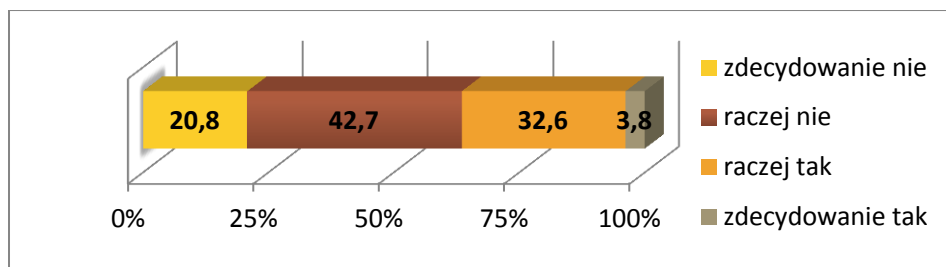
Tabela 41. Średni miesięczny dochód (netto) na osobę w gospodarstwach domowych respondentek wg wybranych cech społeczno – demograficznych

Kategoria		Średni dochód	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	683,72	78
	25 – 34 lata	712,67	240
	35 – 44 lata	684,97	193
	45 – 54 lata	720,71	106
	55 lat i więcej	1090,59	34
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	448,50	20
	zasadnicze zawodowe	553,94	104
	średnie zawodowe	627,78	135
	średnie ogólnokształcące	739,58	155
	policealne	675,22	113
	wyższe zawodowe	915,48	62
	wyższe magisterskie	1136,83	63
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadają dzieci na utrzymaniu	1024,31	153
	jedno dziecko	722,53	170
	2 – 3 dzieci	597,69	309
	4 dzieci i więcej	320,50	20
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	822,24	360
	wieś	598,08	292
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	521,28	74
	bierne zawodowo	747,53	578
OGÓŁEM		721,85	652

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej kolejności analizie podlegały subiektywne odczucia respondentek odnośnie ich sytuacji materialnej. Z badania wynika, iż w większości przypadków rodzinom kobiet objętych badaniem nie wystarcza środków na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Taką odpowiedź wskazało 63,5% respondentek (20,8% zdecydowanie nie, 42,7% raczej nie) (wykres 33).

Wykres 33. Wystarczalność dochodów na zaspokojenie potrzeb gospodarstw domowych respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Uzyskane dane pokazują, że im niższe wykształcenia kobiet objętych badaniem tym częstsze deklaracje odnośnie niewystarczających miesięcznych środków finansowych na zaspokojenie podstawowych potrzeb rodziny. Natomiast w przypadku kobiet posiadających wyższy poziom wykształcenia, jedynie 40% badanych z wykształceniem wyższym zawodowym i 43% z wyższym magisterskim zadeklarowało problemy finansowe swoich rodzin.

Z badania wynika również, że im więcej dzieci na utrzymaniu posiada kobieta, tym trudniej jest zaspokoić podstawowe potrzeby rodziny. Niewystarczalność dochodów zadeklarowały wszystkie kobiety posiadające 4 dzieci i więcej, niecałe 70% kobiet posiadających od 2 – 3 dzieci oraz 62% kobiet z jednym dzieckiem. Ponadto blisko połowa respondentek nie posiadających dzieci również zadeklarowała, iż dochody którymi dysponują nie są wystarczające na zaspokojenie podstawowych potrzeb.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała ponadto, iż kobietom pochodzącym z podlaskich wsi znacznie częściej nie wystarcza środków na zaspokojenie podstawowych potrzeb, niż kobietom pochodzącym z miast.

Szczegółowe dane dotyczące zagadnienia wystarczalności dochodów na zaspokojenie podstawowych potrzeb rodzin kobiet objętych badaniem pod względem wybranych cech społeczno-demograficznych prezentuje *tabela 42*.

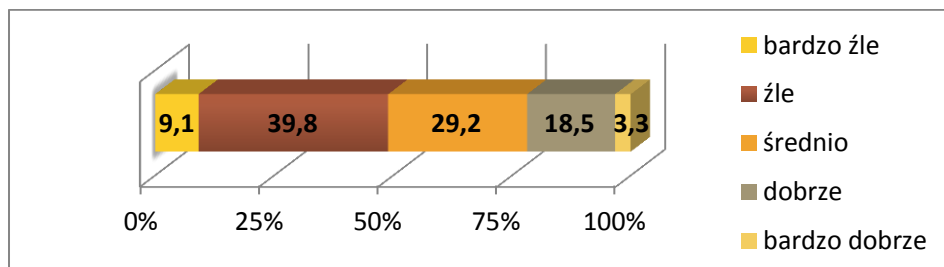
Tabela 42. Odsetek kobiet uważających, że ich dochody są niewystarczające na zaspokojenie podstawowych potrzeb rodziny wg wybranych cech społeczno-demograficznych

Kategoria		% odpowiedzi raczej/zdecydowanie nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	85,7	21
	zasadnicze zawodowe	88,5	104
	średnie zawodowe	72,5	135
	średnie ogólnokształcące	54,7	159
	policealne	63,8	113
	wyższe zawodowe	40,0	65
	wyższe magisterskie	43,0	65
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	49,4	160
	jedno dziecko	62,0	171
	2 – 3 dzieci	69,4	311
	4 dzieci i więcej	100,0	20
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	55,6	365
	wieś	73,4	297
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	73,0	74
	biernie zawodowo	62,4	588

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Blisko połowa kobiet objętych badaniem sytuację ekonomiczną swojej rodziny ocenia jako złą, bądź bardzo złą (48,9%), następnie 29,2% respondentek ocenia swą sytuację jako średnią, a 21,8% jako dobrą, bądź bardzo dobrą (wykres 34).

Wykres 34. Ocena sytuacji ekonomicznej rodzin respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na podstawie uzyskanych danych można uznać, iż ocena sytuacji materialnej kobiet pozostających poza rynkiem pracy uzależniona jest od takich zmiennych jak wykształcenie, liczba posiadanego potomstwa na utrzymaniu czy miejsce zamieszkania.

Z badania wynika, że im niższy poziom wykształcenia tym gorsza ocena sytuacji materialnej. Jako złą, bądź bardzo złą sytuację ekonomiczną rodziny określiło 81% kobiet z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym, 76,9% z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz 54% ze średnim zawodowym lub policealnym.

Prawie wszystkie kobiety posiadające na utrzymaniu 4 dzieci lub więcej zadeklarowały, iż sytuacja ekonomiczna ich gospodarstw domowych jest zła, bądź bardzo zła (95,5%). W ten sposób swą sytuację ekonomiczną określiło również niecałe 57% kobiet posiadających 2 – 3 dzieci, 45% kobiet mających na utrzymaniu jedno dziecko i jedynie niecałe 32% kobiet nie posiadających dzieci na utrzymaniu.

Ponadto kobiety pochodzące z terenów wiejskich również zdecydowanie gorzej oceniły swą sytuację materialną niż kobiety zamieszkujące miasta.

Szczegółowe dane dotyczące ocen sytuacji materialnej objętych badaniem kobiet pozostających poza rynkiem pracy pod względem wybranych cech społeczno-demograficznych prezentuje *tabela 43*.

Tabela 43. Odsetek kobiet negatywnie oceniających sytuację ekonomiczną swoich gospodarstw domowych wg wybranych cech społeczno-demograficznych

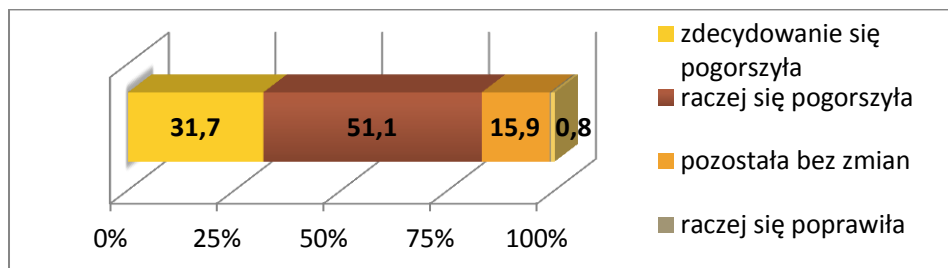
Kategoria		% odpowiedzi źle/bardzo źle	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	81,0	21
	zasadnicze zawodowe	76,9	104
	średnie zawodowe	54,0	135
	średnie ogólnokształcące	30,8	159
	policealne	54,0	113
	wyższe zawodowe	34,9	63
	wyższe magisterskie	32,3	65
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	31,9	160
	jedno dziecko	45,0	169
	2 – 3 dzieci	56,9	311
	4 dzieci i więcej	95,5	20

MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	38,3	363
	wieś	61,3	297
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	59,7	72
	biernie zawodowo	47,6	588

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Utrata pracy na ogół powoduje znaczne, niekorzystne zmiany w domowym budżecie, ponieważ tracąc płynność finansową często nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb rodziny. Potwierdzają to również badane kobiety, wśród których zdecydowana większość (82,8%) uważa, iż sytuacja materialna w gospodarstwie domowym od czasu utraty pracy zdecydowanie, bądź raczej się pogorszyła. W opinii 15,9% badanych kobiet sytuacja ta pozostała bez zmian, a jedynie w przypadku 1,3% respondentek miało miejsce polepszenie sytuacji materialnej (wykres 35).

Wykres 35. Zmiana sytuacji materialnej w gospodarstwie domowym od czasu utraty pracy przez respondentki [%] [N=490]

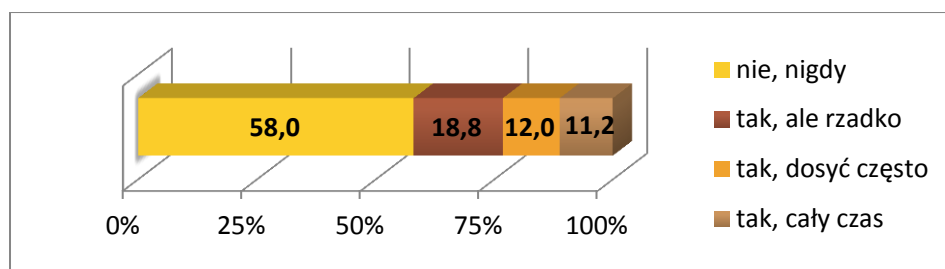


* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

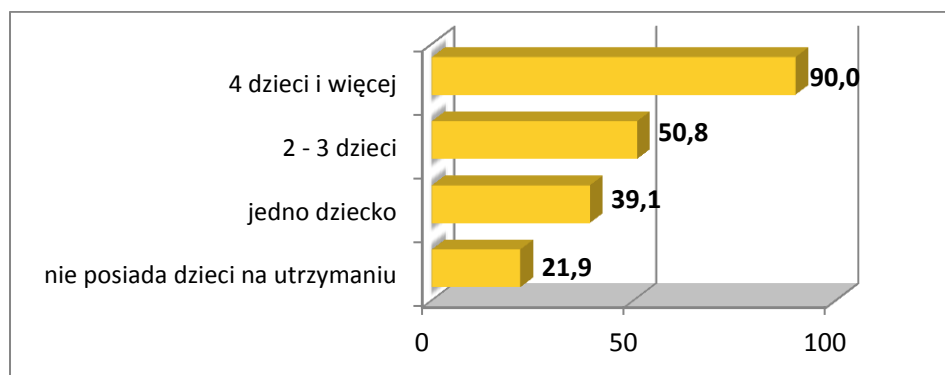
Kolejną kwestią poruszoną w badaniu była częstotliwość korzystania z pomocy udzielanej przez różnego rodzaju instytucje świadczące wsparcie rodzinie. Z analizy materiału badawczego wynika, iż 58% kobiet objętych badaniem nigdy nie korzystało z takiej możliwości. Jedynie 11,2% kobiet korzysta ze wsparcia cały czas, a 12% dosyć często (wykres 36). Ponadto badanie wykazało, iż istnieje zależność między liczbą posiadanych dzieci, a korzystaniem z pomocy różnego rodzaju instytucji – 90% kobiet pozostających poza rynkiem pracy, posiadających 4 dzieci lub więcej korzysta z pomocy tego typu instytucji. Natomiast wśród kobiet nieposiadających dzieci jedynie 21,9% korzysta z takiej pomocy (wykres 37).

Wykres 36. Częstotliwość korzystania z pomocy udzielanej przez różnego rodzaju instytucje świadczące pomoc rodzinie [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 37. Deklaracja korzystania kiedykolwiek ze wsparcia wg liczby posiadanych dzieci [%]



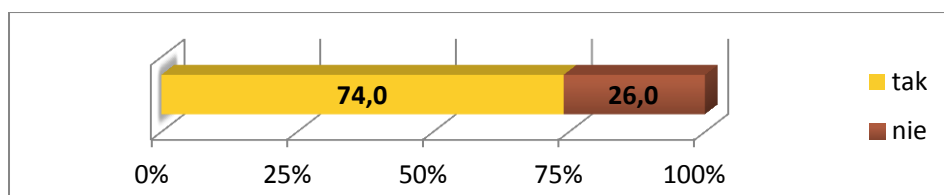
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

3.3. Doświadczenia zawodowe kobiet pozostających poza rynkiem pracy

Kolejna część skierowanego do kobiet pozostających poza rynkiem pracy kwestionariusza wywiadu dotyczyła ich doświadczenia zawodowego. W pierwszej kolejności respondentki zostały poproszone o udzielenie informacji odnośnie tego, czy kiedykolwiek podejmowały pracę zarobkową.

Badanie wykazało, iż niemalże 3/4 badanych kobiet pozostających poza rynkiem pracy posiada doświadczenie zawodowe (wykres 38).

Wykres 38. Wcześniejsze podejmowanie pracy zarobkowej przez respondentki [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z analizy dotychczasowego stażu pracy respondentek wynika, iż ponad połowa (58,5%) kobiet posiada doświadczenie zawodowe na poziomie od roku do 10 lat. Krótszym stażem pracy (mniejszym niż rok) odznacza się jedynie 6,3% badanych, natomiast w przypadku pozostałych kobiet (35,2%) staż pracy jest dłuższy niż 10 lat (wykres 39). Ponadto szczegółowa analiza danych wykazała, iż staż pracy uzależniony jest od wieku respondentek, im kobieta starsza, tym posiada większe doświadczenie zawodowe (tabela 44).

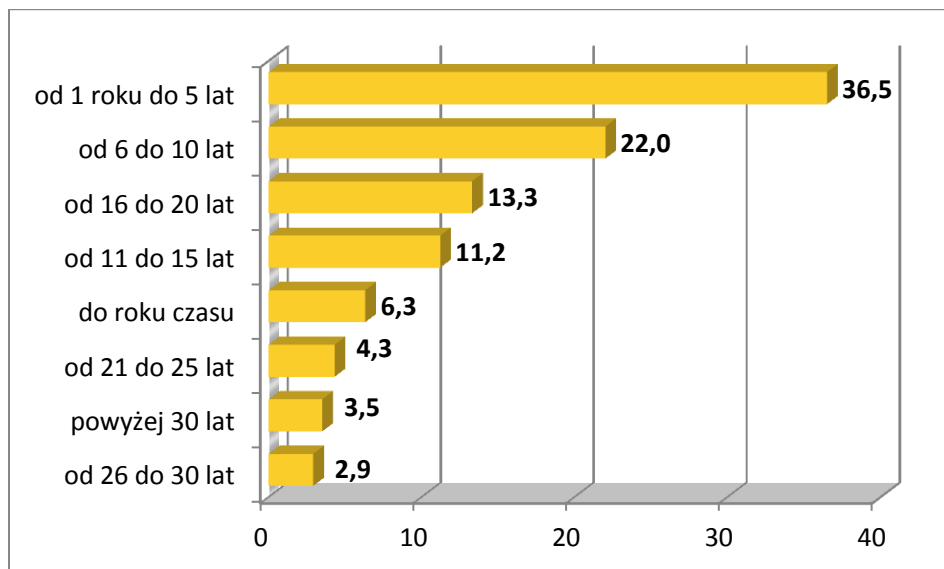
Tabela 44. Średni staż pracy badanych kobiet wg wieku

Kategoria		Średni staż pracy	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	1,61	34
	25 – 34 lata	4,39	163
	35 – 44 lata	9,86	164
	45 – 54 lata	17,27	94
	55 lat i więcej	26,74	34

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 39. Dotychczasowy staż pracy respondentek [%] [N=490]

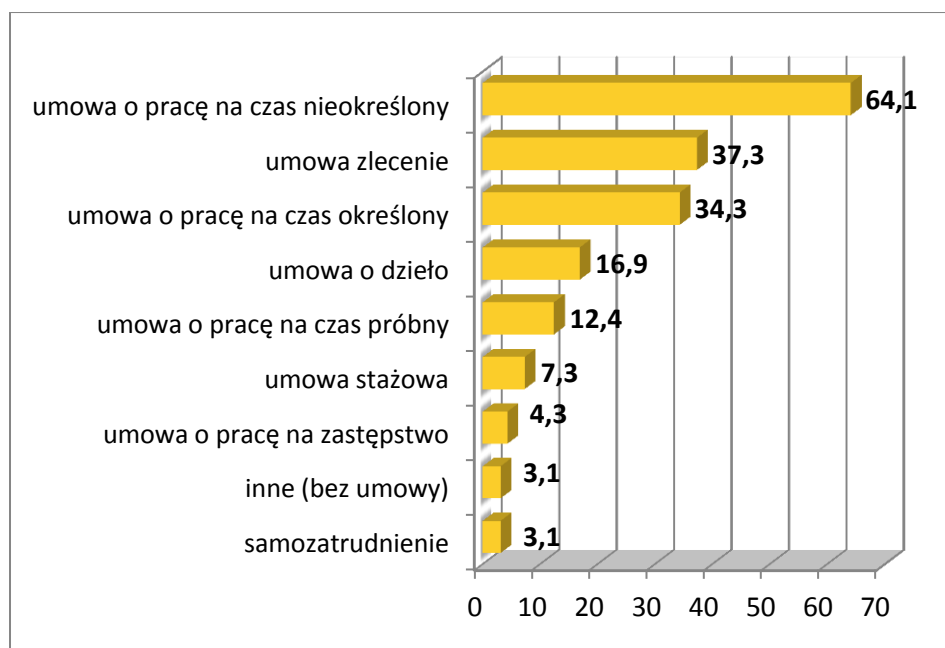


* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ze wskazań respondentek wynika, iż w przeważającej większości pracowały one dotychczas w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony (64,1%). Ponadto badane kobiety dość często wskazywały również, że pracowały na podstawie umowy zlecenie (37,3%), bądź na podstawie umowy o pracę na czas określony (34,3%). Najrzadziej wskazywaną formą zatrudnienia było samozatrudnienie – taką odpowiedź wskazało jedynie 3,1% respondentek (wykres 40).

**Wykres 40. Umowy, w oparciu o które zatrudnione były respondentki [%]
[N=490]**



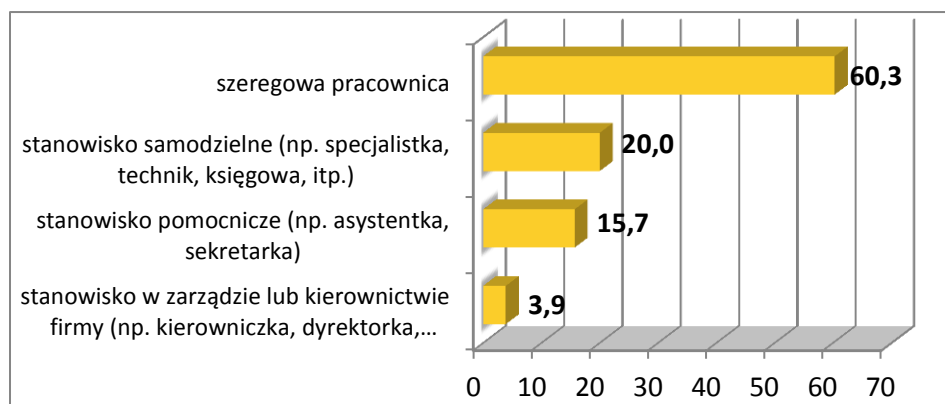
* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kobiety, które wcześniej pracowały zawodowo zajmowały głównie szeregowie stanowiska. Takiej odpowiedzi udzieliło 60,3% kobiet. Rzadziej były to stanowiska samodzielne (np. specjalistka, technik, księgowa, itp.) lub pomocnicze (np. asystentka, sekretarka). Jedynie 3,9% badanych kobiet zajmowało stanowisko w zarządzie lub kierownictwie firmy (np. kierownicza, dyrektorka, właścicielka) (wykres 41).

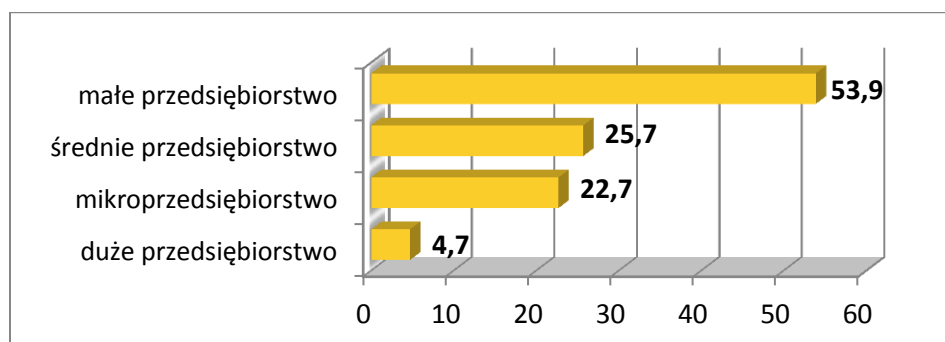
Wykres 41. Stanowisko pracy w dotychczasowej karierze zawodowej respondentek [%][N=490]



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa badanych kobiet (53,9%) pracowała dotychczas w małych firmach, zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 25,7% respondentek było zatrudnionych w firmach średnich (tj. zatrudniających od 50 do 249 osób), a 22,7% w firmach mikro (zatrudniających do 9 pracowników). Jedynie niespełna 5% badanych kobiet pracowało w firmach zatrudniających powyżej 250 pracowników (wykres 42).

Wykres 42. Wielkość zatrudnienia firm, w których respondentki były zatrudnione w dotychczasowej karierze zawodowej [%] [N=490]



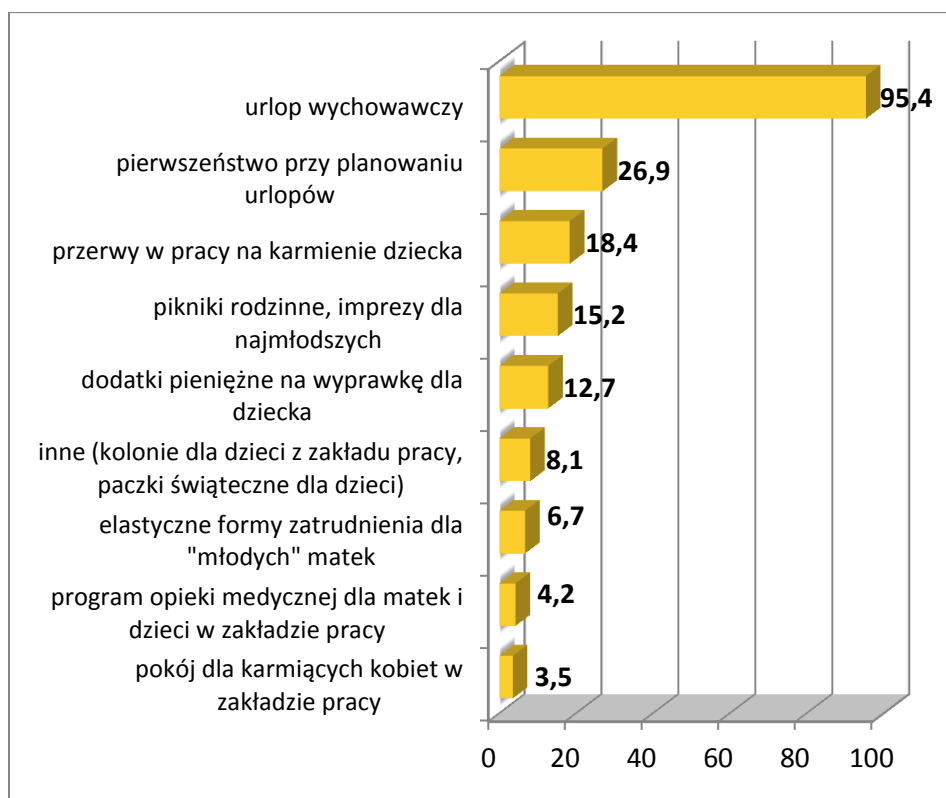
* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ze wskazań badanych kobiet wynika, iż w zakładach pracy, w których dotychczas pracowały, w większości przypadków występowały udogodnienia dla kobiet będących matkami (57,8%) (*wykres 44*).

Spośród wszystkich wskazanych przez respondentki udogodnień dla kobiet będących matkami, najczęściej występującym udogodnieniem był urlop wychowawczy (95,4%). W dalszej kolejności, kobiety najczęściej spotykały się z takimi formami wsparcia jak: pierwszeństwo przy planowaniu urlopów (26,9%), przerwy w pracy na karmienie dziecka (18,4%), pikniki rodzinne, imprezy dla najmłodszych (15,2%) oraz dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka (12,7%). Szczegółowe dane prezentuje *wykres 43*.

Wykres 43. Udogodnienia dla kobiet będących matkami, jakie występowały w zakładach pracy, w których były zatrudnione respondentki [%] [N=490]

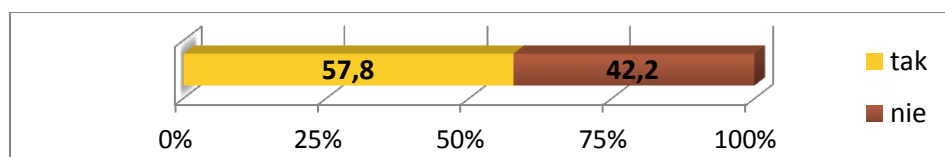


* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 44. Występowanie udogodnień dla kobiet będących matkami w zakładach pracy, w których były zatrudnione respondentki [%] [N=490]

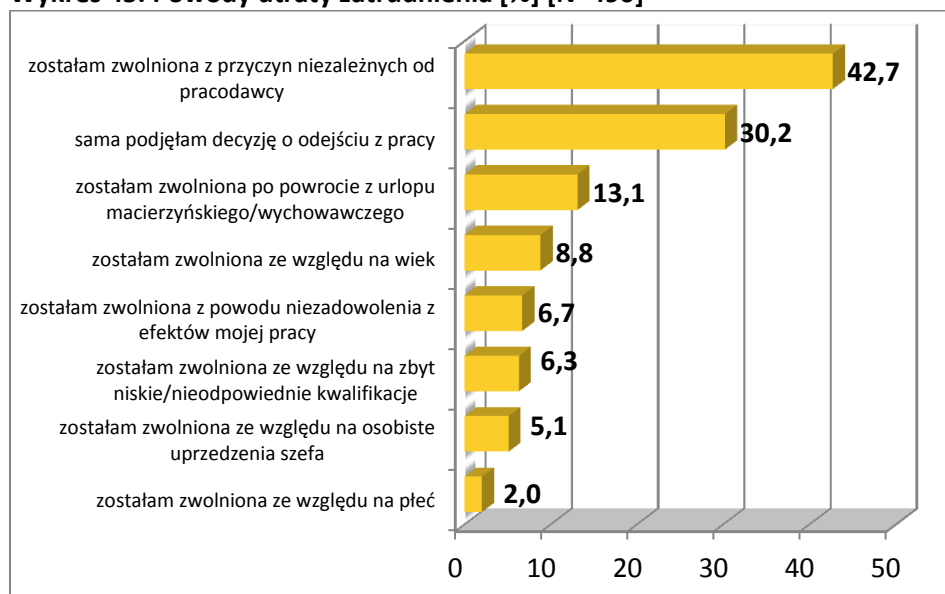


* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Niespełna połowa respondentek (42,7%) wskazała, że utraciła zatrudnienie z przyczyn niezależnych od pracodawcy. Z badania wynika także, iż znaczny odsetek kobiet samodzielnie podjął decyzję o odejściu z pracy (30,2%). Pozostałe kobiety zostały zwolnione z przyczyn zależnych od pracodawcy. Niepokojącym zjawiskiem wydaje się być fakt, iż część respondentek utraciła pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Takiej odpowiedzi udzieliło 13,1% respondentek (wykres 45).

Wykres 45. Powody utraty zatrudnienia [%] [N=490]



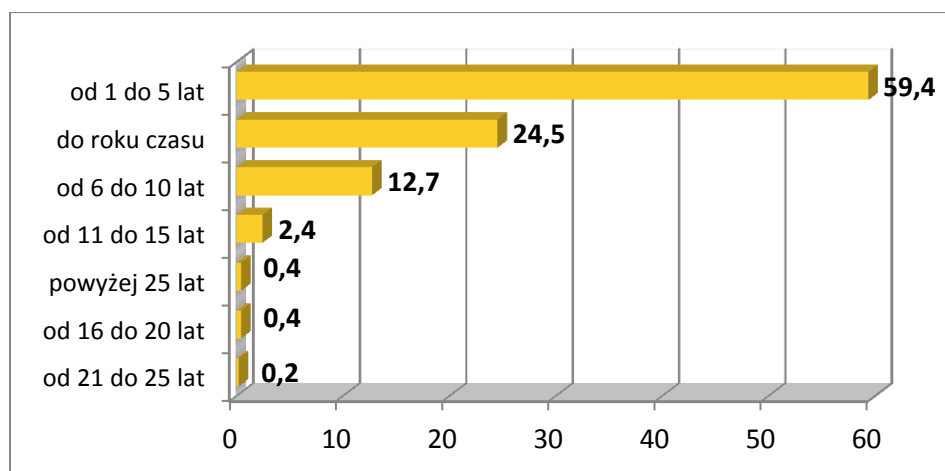
* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza materiału badawczego wykazała ponadto, iż w badanej populacji średni czas trwania bezrobocia, bądź bierności zawodowej trwa od 3 do 4 lat. Największy odsetek badanych kobiet pozostaje poza rynkiem pracy od roku do 5 lat (59,4%), rzadziej do roku czasu (24,5%). Jedynie 3,4% respondentek nie pracuje od ponad 10-ciu lat (wykres 46).

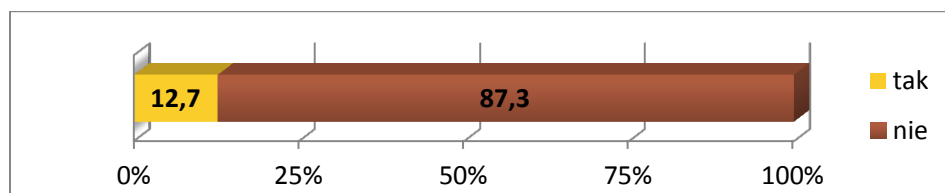
Wykres 46. Czas trwania bezrobocia/bierności zawodowej w latach [%]
[N=490]



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Stosunkowo mały odsetek kobiet wykonuje obecnie jakiegokolwiek prace dorywcze, z których czerpie zyski finansowe. Taką działalność zadeklarowało jedynie 12,7% badanych (wykres 47). Kobiety, które tego rodzaju zajęcia wykonują wskazywały, iż najczęściej są to prace w charakterze pomocy domowej, czy przy sprzątnięciu (27,4%). W dalszej kolejności badane wskazywały na chałupnictwo/rękodzieło (16,1%), opiekę nad dziećmi (16,1%) oraz prace sezonowe przy uprawach/w ogrodnictwie (11,3%) (tabela 45).

Wykres 47. Wykonywanie dorywczych prac zarobkowych obecnie [%] [N=490]

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 45. Prace dorywcze wykonywane przez respondentki [N=62]

	N	%
sprzątanie/ pomoc domowa	17	27,4
chałupnictwo/ rękodzieło	10	16,1
opieka nad dzieckiem/ dziećmi	10	16,1
prace sezonowe przy uprawach/ w ogrodnictwie	7	11,3
opieka nad osobą starszą	3	4,8
przedłużanie rzęs, robienie paznokci	3	4,8
wyrobienie sztucznej biżuterii	3	4,8
usługi krawieckie	2	3,2
drobne przysługi branżowe	1	1,6
prace informatyczne	1	1,6
rozliczenia podatkowe	1	1,6
sprzedaż internetowa	1	1,6
udzielanie korepetycji	1	1,6
układanie towaru w sklepie spożywczym	1	1,6
wizaż	1	1,6
Ogółem	62	100,0

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które kiedykolwiek pracowały i aktualnie podejmują prace dorywcze

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że im starsza kobieta tym częściej podejmuje się prac dorywczych. Jedynie respondentki powyżej 55 roku życia zadeklarowały, iż nie podejmują tego typu prac. Z badania wynika również, iż osoby o najniższym i najwyższym poziomie wykształcenia znacznie częściej podejmują prace zarobkowe niż osoby z wykształceniem średnim. Ponadto analiza danych wskazuje, iż kobiety posiadające jedno dziecko, bądź nie posiadające dzieci na utrzymaniu częściej podejmują prace dorywcze

niż kobiety posiadające 2 i więcej dzieci. Jednocześnie wykonywanie prac dorywczych zdecydowanie częściej dotyczy kobiet pochodzących z terenów wiejskich, niż z miasta. Jeśli zaś chodzi o status na rynku pracy, większy odsetek kobiet bezrobotnych podejmuje tego typu prace.

Szczegółowe dane dotyczące odsetka kobiet podejmujących prace dorywcze pod względem wybranych cech społeczno-demograficznych prezentuje *tabela 46*.

Tabela 46. Odsetek kobiet podejmujących prace dorywcze wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]

Kategoria		Podjęmowanie prac dorywczych	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	2,9	34
	25 – 34 lata	12,3	163
	35 – 44 lata	12,8	164
	45 – 54 lata	20,2	94
	55 lat i więcej	0,0	31
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	55,6	9
	zasadnicze zawodowe	20,3	69
	średnie zawodowe	13,5	96
	średnie ogólnokształcące	6,9	102
	policealne	2,9	103
	wyższe zawodowe	19,2	52
	wyższe magisterskie	17,9	56
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	18,6	118
	jedno dziecko	14,6	130
	2 – 3 dzieci	8,7	231
	4 dzieci i więcej	12,5	8
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	9,9	272
	wieś	16,3	215
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	17,9	67
	biernie zawodowo	11,9	420

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

3.4. Czynniki przyspieszające powrót kobiet na rynek pracy oraz bariery aktywności zawodowej

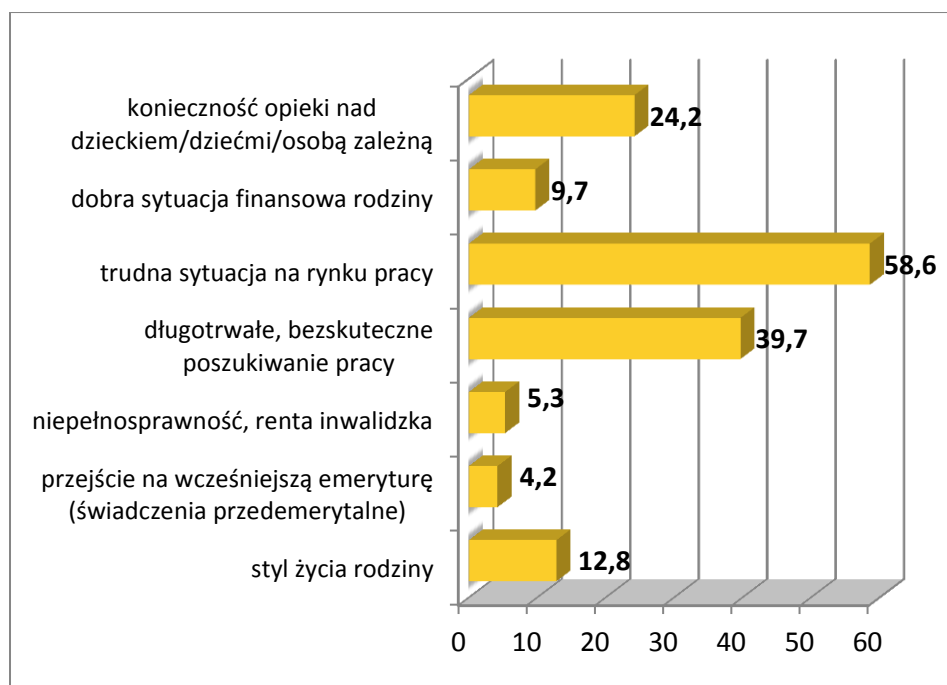
Kolejna część skierowanego do kobiet pozostających poza rynkiem pracy kwestionariusza wywiadu dotyczyła barier aktywności zawodowej kobiet.

Z rozkładu odpowiedzi dotyczących przyczyn pozostawania przez badane kobiety poza rynkiem pracy wynika, że za taki stan rzeczy odpowiada głównie trudna sytuacja na rynku pracy (58,6%). Dość często respondentki wskazywały również na długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy (39,7%), bądź konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi lub osobą zależną (24,2%) (wykres 48).

Na podstawie pogłębionej analizy wyników badań należy stwierdzić, iż kobiety bezrobotne zdecydowanie częściej niż bierne zawodowo wskazywały trudną sytuację na rynku pracy jako główną przyczynę pozostawania przez nie bez zatrudnienia. Podobnie sytuacja ma się, jeśli chodzi o miejsce zamieszkania, bowiem zdecydowanie większy odsetek kobiet mieszkających na wsi wskazuje sytuację na rynku pracy jako kluczową przyczynę pozostawania bez zatrudnienia.

W oparciu o analizę materiału badawczego wysunięto wniosek, iż kobiety w wieku poniżej 55 lat jako przyczynę pozostawania bez zatrudnienia podają trudną sytuację na rynku pracy. Niewiele (35,4%) respondentek o najwyższym poziomie wykształcenia uważa, iż trudna sytuacja na rynku pracy przyczyniła się do ich bezrobocia. W większości (72,7%) kobiety te mieszkają na obszarach wiejskich. Osoby bezrobotne częściej niż bierne zawodowo podzielają tę opinię (tabela 47).

Wykres 48. Główne przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy przez kobiety objęte badaniem [%]



* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 47. Odsetek kobiet uważających, że główną przyczyną znajdowania się poza rynkiem pracy jest trudna sytuacja na rynku pracy wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]

Kategoria		Trudna sytuacja na rynku pracy	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	53,0	83
	25 – 34 lata	60,0	245
	35 – 44 lata	62,7	193
	45 – 54 lata	63,2	106
	55 lat i więcej	23,5	34
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	47,6	21
	zasadnicze zawodowe	58,7	104
	średnie zawodowe	63,0	135

	średnie ogólnokształcące	58,5	159
	policealne	67,3	113
	wyższe zawodowe	61,5	65
	wyższe magisterskie	35,4	65
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	47,1	365
	wieś	72,7	297
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	87,8	74
	biernie zawodowo	54,9	588

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jako kolejną przyczynę pozostawania poza rynkiem pracy, badane kobiety wskazały długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy. Ponad połowa kobiet powyżej 45 lat zgadza się z tą opinią. Badania wykazały, że kobiety mieszkające na wsi częściej niż mieszkające w mieście wskazują zbyt długie poszukiwanie pracy jako czynnik niekorzystnie wpływający na ich pozycję na rynku pracy. Sytuacja wygląda podobnie, biorąc pod uwagę status na rynku pracy. Kobiety bezrobotne częściej niż biernie zawodowo uważają, że pozostawanie przez długi okres czasu bez zatrudnienia osłabia ich pozycję konkurencyjną na rynku pracy (tabela 48).

Tabela 48. Odsetek kobiet uważających, że główną przyczyną znajdowania się poza rynkiem pracy jest długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	12,0	83
	25 – 34 lata	33,9	245
	35 – 44 lata	45,6	193
	45 – 54 lata	58,5	106
	55 lat i więcej	55,9	34
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	42,9	21
	zasadnicze zawodowe	44,2	104
	średnie zawodowe	42,2	135
	średnie ogólnokształcące	31,4	159
	policealne	54,0	113
	wyższe zawodowe	40,0	65
	wyższe magisterskie	21,5	65

MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	37,5	365
	wieś	42,4	297
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	58,1	74
	biernie zawodowo	37,4	588

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badania wykazały, że opieka nad dzieckiem lub osobą zależną jest uważana przez ponad połowę kobiet o wykształceniu podstawowym za główną przyczynę znajdowania się poza rynkiem pracy. Opinię tą podzielają zarówno kobiety mieszkające w mieście, jak i na wsi w równych proporcjach. Sytuacja ma się podobnie biorąc pod uwagę status na rynku pracy. Zarówno kobiety bezrobotne, jak i biernie zawodowo uważają, że opieka nad osobą zależną jest głównym powodem pozostawania przez nie bez zatrudnienia. Także młode (do 24 roku życia) respondentki wskazały ten argument jako znaczący w ich sytuacji. Szczegółowe dane umieszczono w tabeli 49.

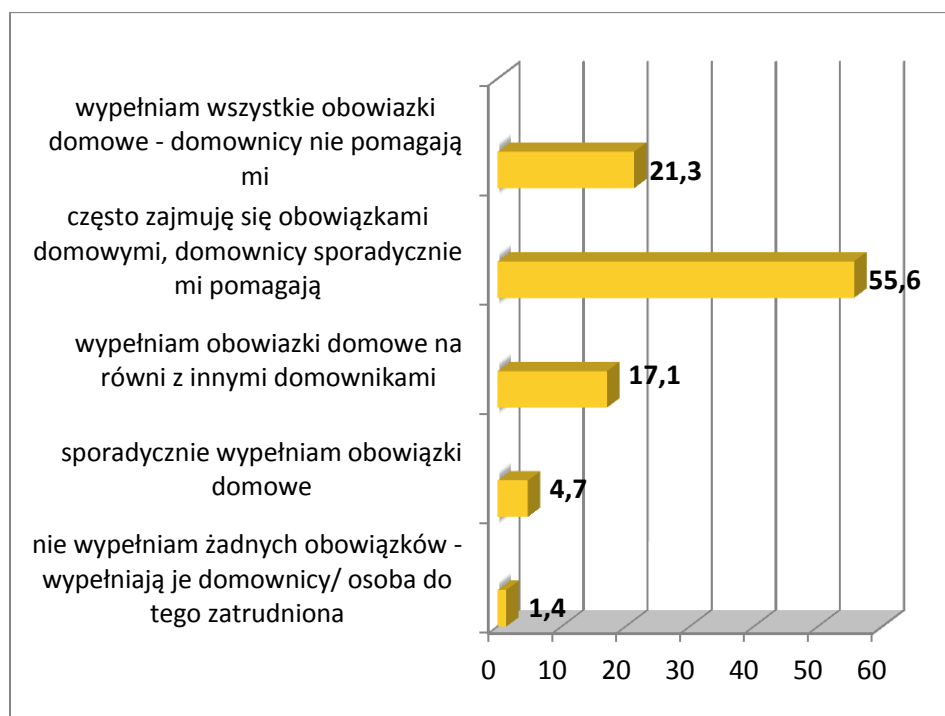
Tabela 49. Odsetek kobiet uważających, że główną przyczyną znajdowania się poza rynkiem pracy jest opieka nad dzieckiem lub osobą zależną wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]

Kategoria		Opieka na dzieckiem lub osobą zależną	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	55,4	83
	25 – 34 lata	31,8	245
	35 – 44 lata	16,6	193
	45 – 54 lata	2,8	106
	55 lat i więcej	0,0	34
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	52,4	21
	zasadnicze zawodowe	24,0	104
	średnie zawodowe	25,2	135
	średnie ogólnokształcące	28,3	159
	policealne	16,8	113
	wyższe zawodowe	15,4	65
	wyższe magisterskie	24,6	65
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	24,9	365
	wieś	23,2	297
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	20,3	74
	biernie zawodowo	24,7	588

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jedną z barier wpływającą na aktywność zawodową kobiet są obowiązki domowe. W kwestii tej zauważyć można różne tendencje. Na podstawie analizy wyników badań można uznać, iż ponad połowa kobiet, które wzięły udział w niniejszym badaniu wskazała, iż domownicy sporadycznie im pomagają, a wszelkie domowe obowiązki najczęściej wykonują same, natomiast 21,3% kobiet zadeklarowało, iż wszystkie domowe obowiązki wypełniają same, a domownicy w niczym im nie pomagają. Jedynie 17,1% kobiet wskazało na równomierny podział obowiązków domowych między domownikami (wykres 49).

Wykres 49. Podział obowiązków w gospodarstwie domowym respondentek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W oparciu o szczegółową analizę wyników badań uzyskano dane wskazujące, iż największy wpływ, bądź utrudnienie w życiu zawodowym kobiet znajdujących się poza rynkiem pracy stanowią: duża konkurencja wśród osób poszukujących pracy, mała ilość ofert pracy, niskie/nieadekwatne

wykształcenie, posiadanie dziecka czy też niskie wynagrodzenia obowiązujące na rynku pracy. Natomiast czynniki takie jak: bycie w związku małżeńskim, starszy wiek, występowanie elastycznych form zatrudnienia czy zły stan zdrowia były wskazywane jako duże utrudnienie w podejmowaniu życia zawodowego przez najmniejszy odsetek respondentek (wykres 50).

Analiza materiału badawczego wykazała, iż kobiety w wieku do 54 lat uważają, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest posiadanie dziecka/dzieci. Tylko w niewielkim stopniu utrudnienie to dotyczy kobiet w wieku powyżej 55 roku życia.

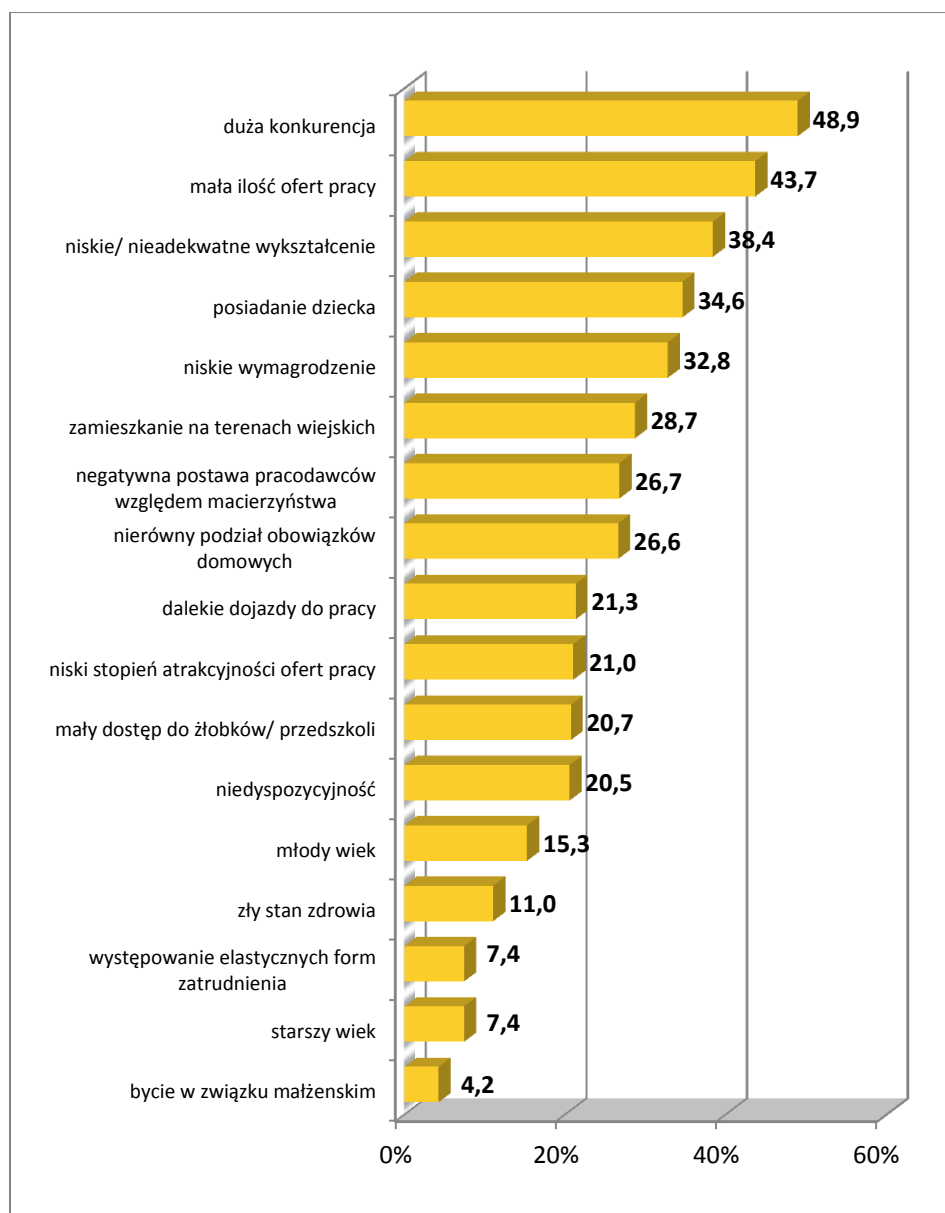
Z badania wynika również, iż osoby o najniższym poziomie wykształcenia mają największe utrudnienia zawodowe spowodowane posiadaniem dziecka. Ponadto badania wykazały, iż problemy te dotyczą w największym stopniu kobiet mających czworo i więcej dzieci na utrzymaniu. Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione w tabeli 50.

Tabela 50. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest posiadanie dziecka/ dzieci wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]

Kategoria		Posiadanie dziecka/ dzieci	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	51,7	60
	25 – 34 lata	50,0	190
	35 – 44 lata	41,5	171
	45 – 54 lata	44,6	65
	55 lat i więcej	14,3	14
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	73,7	19
	zasadnicze zawodowe	60,8	79
	średnie zawodowe	55,3	103
	średnie ogólnokształcące	38,7	124
	policealne	32,6	92
	wyższe zawodowe	28,6	42
	wyższe magisterskie	47,6	42
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	0,0	0
	1 dziecko	39,8	171
	2-3 dzieci	47,1	310
	4 i więcej dzieci	75,0	20

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 50. Czynniki stanowiące duże utrudnienie w życiu zawodowym respondentek [% ogółu respondentek]



* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż niedyspozycyjność jest dużym utrudnieniem w sferze zawodowej u większości u kobiet do 34 roku życia, natomiast wraz z wiekiem problem ten staje się mniej istotny.

Tylko 8,5% kobiet z wykształceniem policealnym wskazuje niedyspozycyjność jako problem w życiu zawodowym, natomiast aż u 53,8% respondentek z najwyższym wykształceniem jest to ważny aspekt. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 51.

Tabela 51. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest niedyspozycyjność wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Niedyspozycyjność	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	33,3	66
	25 – 34 lata	35,1	174
	35 – 44 lata	23,4	145
	45 – 54 lata	16,9	83
	55 lat i więcej	18,2	22
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	36,8	19
	zasadnicze zawodowe	30,2	63
	średnie zawodowe	30,3	99
	średnie ogólnokształcące	28,8	125
	policealne	8,5	94
	wyższe zawodowe	28,8	52
	wyższe magisterskie	53,8	39

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zły stan zdrowia jest dużym utrudnieniem u kobiet w wieku powyżej 35 roku życia, natomiast jest to mniejszy problem u respondentek młodszych. Z badania wynika również, iż to osoby o najniższym wykształceniu mają największe utrudnienia zawodowe spowodowane złym stanem zdrowia.

Tabela 52. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest zły stan zdrowia wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Zły stan zdrowia	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	11,8	51
	25 – 34 lata	15,2	99
	35 – 44 lata	25,9	108
	45 – 54 lata	27,5	69
	55 lat i więcej	25,0	20
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	40,0	15
	zasadnicze zawodowe	28,1	57
	średnie zawodowe	25,7	70
	średnie ogólnokształcące	13,9	72
	policealne	9,1	77
	wyższe zawodowe	29,0	31
	wyższe magisterskie	28,0	25

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondentki o najniższym i średnim wykształceniu wskazały, iż młody wiek jest dla nich dużym utrudnieniem w sferze zawodowej (tabela 53). Młody wiek nie stanowi przeszkody w życiu zawodowym dla respondentek o wyższym poziomie wykształcenia, co świadczy o tym, iż wysokie wykształcenie jest czynnikiem niwelującym trudności kobiet na rynku pracy.

Tabela 53. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest młody wiek wg wykształcenia [%]

Kategoria		Młody wiek	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	85,7	14
	zasadnicze zawodowe	48,6	35
	średnie zawodowe	51,4	37
	średnie ogólnokształcące	51,1	45
	policealne	62,3	29
	wyższe zawodowe	33,3	27
	wyższe magisterskie	23,1	13

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Natomiast osoby z wykształceniem podstawowym gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym przyznały także, że negatywnie na ich życie zawodowe wpływa niskie/nieadekwatne wykształcenie (tabela 54).

Tabela 54. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest niskie/ nieadekwatne wykształcenie wg wykształcenia [%]

Kategoria		Niskie/ nieadekwatne wykształcenie	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	76,2	21
	zasadnicze zawodowe	65,4	104
	średnie zawodowe	38,8	116
	średnie ogólnokształcące	53,4	146
	policealne	25,8	97
	wyższe zawodowe	26,3	38
	wyższe magisterskie	41,4	29

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na podstawie analizy wyników badań uzyskano dane informujące o tym, iż kobiety o najniższym i najwyższym poziomie wykształcenia są zdania, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest niski stopień atrakcyjności istniejących na rynku ofert pracy. Tylko w niewielkim stopniu utrudnienie to dotyczy kobiet z wykształceniem średnim. Ponadto badania wykazały, iż problemy te dotyczą w większym stopniu kobiet mieszkających w mieście niż na wsi. Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione w tabeli 55.

Tabela 55. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest niski stopień atrakcyjności istniejących na rynku ofert pracy wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]

Kategoria		Niski stopień atrakcyjności istniejących na rynku ofert pracy	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	35,0	20
	zasadnicze zawodowe	31,6	98
	średnie zawodowe	21,7	129
	średnie ogólnokształcące	16,2	148
	policealne	12,4	105
	wyższe zawodowe	25,4	59
	wyższe magisterskie	35,6	59
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	14,1	284
	miasto	29,6	334

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza wykazała, iż u połowy kobiet mających czworo i więcej dzieci na utrzymaniu, dalekie dojazdy stanowią istotną barierę w życiu zawodowym, natomiast problem ten staje się mniej ważny przy mniejszej liczbie dzieci (*tabela 56*).

Tabela 56. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym są dalekie dojazdy do pracy wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]

Kategoria		Dalekie dojazdy do pracy	N ważnych
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	29,9	67
	1 dziecko	37,6	101
	2-3 dzieci	34,1	229
	4 i więcej dzieci	50,0	10

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondentki mieszkające w mieście częściej niż kobiety mieszkające na wsi wskazują na duże utrudnienie w życiu zawodowym, jakim jest niskie wynagrodzenie istniejące na rynku pracy (*tabela 57*).

Tabela 57. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym są niskie wynagrodzenia istniejące na rynku pracy wg miejsca zamieszkania [%]

Kategoria		Niskie wynagrodzenia istniejące na rynku pracy	N ważnych
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	26,6	289
	miasto	41,2	340

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kobiety będące bierne zawodowo w 47,4% oraz kobiety bezrobotne w 35,6% wskazały, iż mała ilość ofert pracy istotnie negatywnie wpływa na ich życie zawodowe (*tabela 58*).

Tabela 58. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest mała ilość ofert pracy istniejąca na rynku ofert pracy wg statusu na rynku pracy [%]

Kategoria		Mała ilość ofert pracy	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	35,6	73
	bierna zawodowo	47,4	555

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej części kwestionariusza ankiety badane kobiety zostały poproszone o wypowiedzenie swojej opinii w odniesieniu do przedstawionych w ankiecie stwierdzeń.

Analiza pozyskanego materiału badawczego została wykonana w oparciu o przyjęte zasady⁴².

W badania wynika, iż badane kobiety zgadzają się z następującymi stwierdzeniami: „kobieta w pracy jest bardziej zorganizowana niż mężczyzna”, „życie rodzinne i karierę zawodową można pogodzić”, „ciąża kobiety bardzo często dyskredytuje ją jako dobrego pracownika, nawet pomimo wysokich kwalifikacji i dużego doświadczenia zawodowego”, „mężczyźni są bardziej dyspozycyjni niż kobiety”.

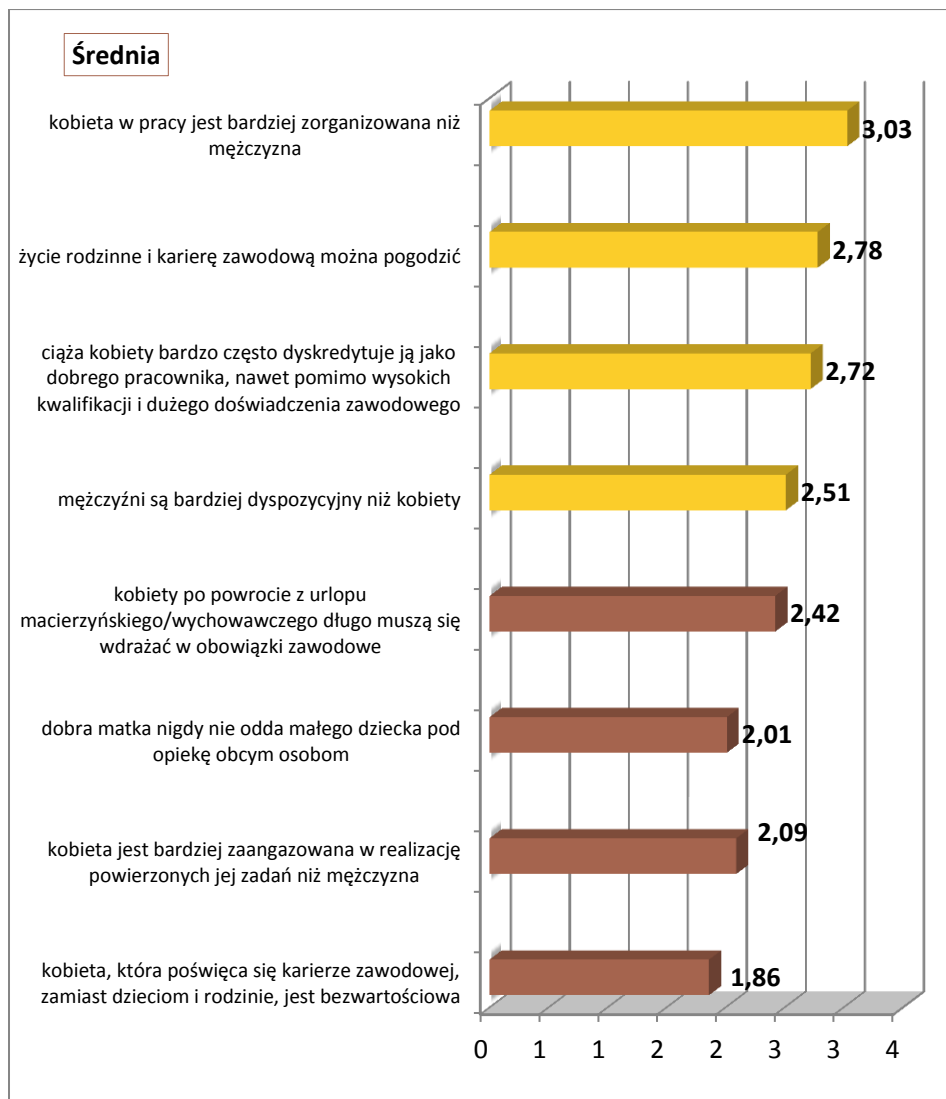
Natomiast badane kobiety nie zgadzały się ze stwierdzeniami: „kobieta, która poświęca się karierze zawodowej, zamiast dzieciom i rodzinie, jest bezwartościowa”, „kobieta jest bardziej zaangażowana w realizację powierzonych jej zadań niż mężczyzna”, „dobra matka nigdy nie odda małego dziecka (tj. do 3 roku życia) pod opiekę obcym osobom (tj. do żłobka, przedszkola, pod opiekę niani)” oraz „kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego długo muszą się wdrażać w obowiązki zawodowe” (wykres 51).

Z zebranego materiału badawczego wynika ponadto, że większość kobiet posiadających 4 i więcej dzieci uważa, że dobra matka nigdy nie odda małego (tj. poniżej 3 roku życia) dziecka pod opiekę obcym osobom. Tylko w niewielkim stopniu zdanie to podzielają respondentki posiadające dwoje lub troje dzieci oraz nieposiadające dzieci na utrzymaniu.

⁴² dokonując grupowania odpowiedzi respondentek na podstawie wyliczonej średniej nadano im określenia: zdecydowanie się nie zgadzam (od 1 do 1,74), raczej się nie zgadzam (od 1,75 do 2,49), raczej się zgadzam (od 2,5 do 3,24), zdecydowanie się zgadzam (od 3,25 do 4)

Z badania wynika również, iż kobiety mieszkające w mieście znacznie częściej niż mieszkające na wsi zgadzają się ze stwierdzeniem, że dobra matka powinna samodzielnie zajmować się małym dzieckiem. Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione w tabeli 59.

Wykres 51. Opinie respondentek odnośnie postrzegania roli kobiet jako matek oraz ich cech jako pracownic w porównaniu do pracy mężczyzn



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 59. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż dobra matka nigdy nie odda małego dziecka (tj. do 3 roku życia) pod opiekę obcym osobom (tj. do żłobka, przedszkola, pod opiekę niani) wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi zdecydowanie bądź raczej tak	N ważnych
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	27,7	112
	1 dziecko	36,5	159
	2-3 dzieci	22,8	285
	4 i więcej dzieci	55,6	18
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	11,7	266
	miasto	43,2	308

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W niniejszym badaniu 36,8% respondentek z co najmniej 4 dzieci na utrzymaniu uważało, że bezwartościową jest kobieta, która poświęca się karierze zawodowej, zamiast dzieciom i rodzinie (*tabela 60*).

Tabela 60. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż kobieta, która poświęca się karierze zawodowej, zamiast dzieciom i rodzinie, jest bezwartościowa wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]

Kategoria		% odpowiedzi zdecydowanie bądź raczej tak	N ważnych
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	16,0	119
	1 dziecko	23,1	160
	2-3 dzieci	20,6	287
	4 i więcej dzieci	36,8	19

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, że większość kobiet, zwłaszcza w wieku powyżej 55 lat, zgadza się z opinią, że życie rodzinne i karierę zawodową można pogodzić. Ciekawy wniosek płynie z obserwacji, iż to respondentki bezdzietne lub posiadające jedno dziecko w większej części popierają to zdanie. Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione w *tabeli 61*.

Tabela 61. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż życie rodzinne i karierę zawodową można pogodzić wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi zdecydowanie bądź raczej tak	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	62,3	69
	25 – 34 lata	76,9	225
	35 – 44 lata	68,1	166
	45 – 54 lata	72,6	95
	55 lat i więcej	93,8	32
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	84,9	126
	1 dziecko	82,7	162
	2-3 dzieci	62,1	282
	4 i więcej dzieci	66,7	18

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W oparciu o analizę rozkładów odpowiedzi stwierdzono, iż połowa respondentek poniżej 24 roku życia zgadza się z twierdzeniem, że kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego długo muszą się wdrażać w obowiązki zawodowe. Ponadto osoby posiadające co najmniej czworo dzieci na utrzymaniu podzieliło tę opinię. Kobiety zarabiające poniżej 199 zł na osobę nie uważają, żeby matki po powrocie do pracy po urodzeniu dziecka musiały długo się przystosowywać do obowiązków zawodowych. Innego zdania są osoby o dochodzie zawierającym się w przedziale 200-399 zł na członka rodziny (tabela 62).

Tabela 62. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego długo muszą się wdrażać w obowiązki zawodowe wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi zdecydowanie bądź raczej tak	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	50,0	62
	25 – 34 lata	39,4	208
	35 – 44 lata	40,4	156
	45 – 54 lata	37,4	91
	55 lat i więcej	23,3	30

LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	29,0	100
	1 dziecko	42,9	156
	2-3 dzieci	40,1	274
	4 i więcej dzieci	61,1	18
DOCHÓD W PRZELICZENIU NA JEDNĄ OSOBĘ	do 199 zł	0,0	0
	200 – 399 zł	54,7	75
	400 – 599 zł	36,4	173
	600 – 799 zł	34,3	137
	800 – 999 zł	44,4	63
	1000 – 1499 zł	40,3	62
	1500 – 1999 zł	36,4	22
	2000 zł i więcej	20,0	10

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badania wykazały, iż zarówno respondentki bezrobotne, jak i bierne zawodowo uważają, że cięża bardzo często dyskredytuje kobietę jako dobrego pracownika, nawet pomimo wysokich kwalifikacji i dużego doświadczenia zawodowego. Badane osoby osiągające dochód w szerokim przedziale 800-1999 zł podzielają tę opinię. Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione w tabeli 63.

Tabela 63. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż cięża kobiety bardzo często dyskredytuje ją jako dobrego pracownika, nawet pomimo wysokich kwalifikacji i dużego doświadczenia zawodowego wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi zdecydowanie bądź raczej tak	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	73,4	64
	bierna zawodowo	60,0	493
DOCHÓD W PRZELICZENIU NA JEDNĄ OSOBĘ	do 199 zł	0,0	0
	200 – 399 zł	68,9	74
	400 – 599 zł	57,3	178
	600 – 799 zł	54,1	135
	800 – 999 zł	79,4	63
	1000 – 1499 zł	66,2	65
	1500 – 1999 zł	70,8	24
	2000 zł i więcej	11,1	9

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza danych wykazała, iż kobiety we wszystkich grupach wiekowych uważają się za bardziej zorganizowane w pracy od mężczyzn (*tabela 64*).

Tabela 64. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż kobieta w pracy jest bardziej zorganizowana niż mężczyzna wg grup wieku [%]

Kategoria		% odpowiedzi zdecydowanie bądź raczej tak	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	77,9	68
	25 – 34 lata	83,4	217
	35 – 44 lata	75,2	145
	45 – 54 lata	80,2	86
	55 lat i więcej	100,0	28

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponadto ponad połowa respondentek biernych zawodowo oraz większa część kobiet mieszkających w mieście przyznała, że mężczyźni są bardziej dyspozycyjni od kobiet (*tabela 65*).

Tabela 65. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż mężczyźni są bardziej dyspozycyjni niż kobiety wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

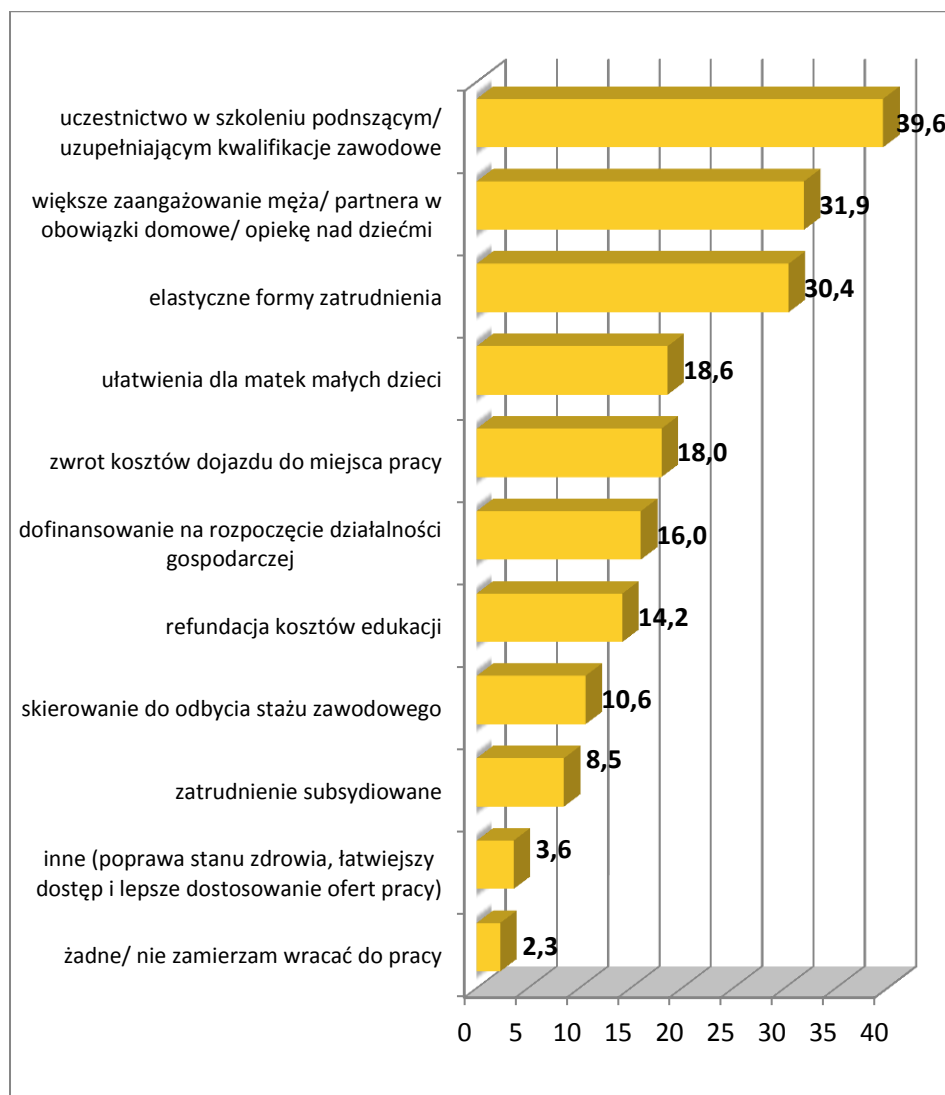
Kategoria		% odpowiedzi zdecydowanie bądź raczej tak	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	38,7	62
	bierna zawodowo	54,5	484
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	38,1	252
	miasto	65,3	294

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejną kwestią poruszoną podczas wywiadów kwestionariuszowych były czynniki, które w opinii respondentek mogłyby pomóc im w powrocie na rynek pracy. Z badania wynika, iż większość kobiet uważa, że pomocne w znalezieniu przez nie zatrudnienia byłoby uczestnictwo w szkoleniu podnoszącym/uzupełniającym kwalifikacje zawodowe (39,6%), większe zaangażowanie męża/partnera w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi (31,9%) oraz możliwość skorzystania z elastycznych form zatrudnienia (30,4%) (*wykres 52*).

Badanie wykazało, iż ponad połowa kobiet bezrobotnych oraz zamieszkujących tereny wiejskie uważa, że uczestnictwo w szkoleniu pomogłoby im w powrocie na rynek pracy (tabela 66).

Wykres 52. Czynniki pomocne kobietom w powrocie na rynek pracy [%]



* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 66. Odsetek kobiet uważających, że uczestnictwo w szkoleniu pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Uczestnictwo w szkoleniu	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	58,1	74
	bierna zawodowo	37,2	588
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	53,5	297
	miasto	28,2	365

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponadto 36,1% respondentek do 24 roku życia oraz 26,5% kobiet w przedziale wiekowym od 25 do 34 lat twierdzi, że w powrocie na rynek pracy pomogłyby im ułatwienia dla matek małych dzieci (*tabela 67*).

Tabela 67. Odsetek kobiet uważających, że ułatwienia dla matek małych dzieci pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg grup wieku [%]

Kategoria		Ułatwienia dla matek małych dzieci	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	36,1	83
	25 – 34 lata	26,5	245
	35 – 44 lata	11,9	193
	45 – 54 lata	3,8	106
	55 lat i więcej	0,0	34

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza danych wykazała, iż dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej pomogłoby w powrocie na rynek pracy głównie kobietom zamieszkującym miasta. Duża część kobiet z wykształceniem co najmniej wyższym zawodowym podziela tę opinię (*tabela 68*).

Tabela 68. Odsetek kobiet uważających, że dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej pomógłby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	N ważnych
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	9,4	297
	miasto	21,4	365
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	9,5	21
	zasadnicze zawodowe	8,7	104
	średnie zawodowe	16,3	135
	średnie ogólnokształcące	11,9	159
	policealne	15,9	113
	wyższe zawodowe	26,2	65
	wyższe magisterskie	29,2	65

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z zebranego materiału badawczego wynika również, że blisko 35% kobiet mieszkających na wsi, a także większość kobiet z wykształceniem poniżej zasadniczego zawodowego uważa, że zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy pomógłby im w powrocie na rynek pracy (tabela 69).

Tabela 69. Odsetek kobiet uważających, że zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy pomógłby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy	N ważnych
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	34,7	297
	miasto	4,4	365
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	28,6	21
	zasadnicze zawodowe	28,8	104
	średnie zawodowe	19,3	135
	średnie ogólnokształcące	17,0	159
	policealne	17,7	113
	wyższe zawodowe	13,8	65
	wyższe magisterskie	1,5	65

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż zatrudnienie subsydiowane w niewielkim stopniu pomogłoby kobietom w powrocie na rynek pracy. Byłoby to ułatwieniem szczególnie dla respondentek powyżej 55 roku życia (*tabela 70*).

Tabela 70. Odsetek kobiet uważających, że zatrudnienie subsydiowane pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg grup wieku [%]

Kategoria		Zatrudnienie subsydiowane	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	2,4	83
	25 – 34 lata	5,3	245
	35 – 44 lata	11,4	193
	45 – 54 lata	11,3	106
	55 lat i więcej	17,4	34

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z kolei 22,9% osób w wieku do 24 lat oraz 23,8% kobiet bezdzietnych uważa, że na rynku pracy pomogłoby im refundacja kosztów dalszej edukacji (*tabela 71*).

Tabela 71. Odsetek kobiet uważających, że refundacja kosztów dalszej edukacji pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Refundacja kosztów dalszej edukacji	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	22,9	83
	25 – 34 lata	16,3	245
	35 – 44 lata	14,0	193
	45 – 54 lata	7,5	106
	55 lat i więcej	0,0	34
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	23,8	160
	1 dziecko	19,3	171
	2-3 dzieci	7,1	311
	4 i więcej dzieci	5,0	20

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

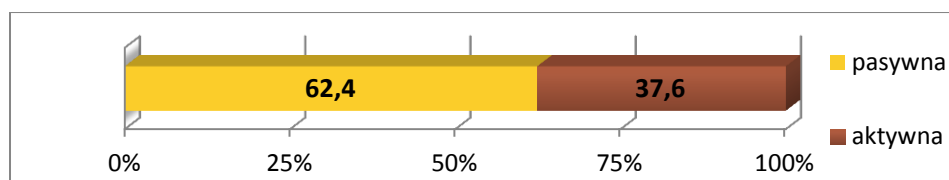
Analiza szczegółowych wyników pozwoliła wysunąć wniosek, iż większe zaangażowanie męża/partnera w obowiązki domowe/opiekę nad dzieckiem/ dziećmi mogłoby wpłynąć pozytywnie na możliwość powrotu na rynek pracy, zwłaszcza w przypadku kobiet poniżej 24 roku życia oraz posiadających co najmniej dwoje dzieci. Szczegółowe dane zostały przedstawione w tabeli 72.

Tabela 72. Odsetek kobiet uważających, że większe zaangażowanie męża/partnera w obowiązki domowe/ opiekę nad dzieckiem/ dziećmi pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Większe zaangażowanie męża/partnera w obowiązki domowe/opiekę nad dzieckiem/dziećmi	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	41,0	83
	25 – 34 lata	31,8	245
	35 – 44 lata	31,6	193
	45 – 54 lata	28,3	106
	55 lat i więcej	20,6	34
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	13,1	160
	1 dziecko	26,3	171
	2-3 dzieci	44,1	311
	4 i więcej dzieci	40,0	20

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej kolejności respondentki zostały poproszone o udzielenie informacji odnośnie preferowanej przez nie strategii pomocy w zakresie powrotu na rynek pracy. Z badania wynika, iż większość kobiet (62,4%) wolałaby uzyskiwać pomoc w formie pasywnej (tj. m.in. udzielanej w formie zasiłków i pomocy w naturze – świadczeń pieniężnych i niepieniężnych). Natomiast jedynie 37,6% badanych zainteresowanych jest aktywną strategią pomocy (tj. m.in. udzielanej poprzez poradnictwo, pośrednictwo zawodowe, szkolenia i przekwalifikowywanie) (wykres 53).

Wykres 53. Preferowane strategie pomocy w zakresie powrotu na rynek pracy [%]

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W niniejszym badaniu dowiedziono, iż preferowana strategia pomocy uzależniona jest od takich czynników jak poziom dochodu (im wyższy tym większe zainteresowanie aktywną pomocą), liczby dzieci pozostających na utrzymaniu (im więcej dzieci, tym większe zainteresowanie pasywną strategią pomocy). Ponadto z badania wynika, iż kobiety bezrobotne częściej preferują aktywną strategię pomocy niż kobiety bierne zawodowo (*tabela 73*).

Tabela 73. Preferowana strategia pomocy w zakresie powrotu na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

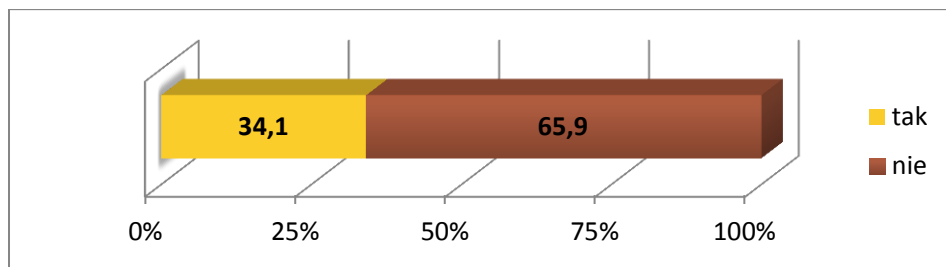
Kategoria		Pasywna	Aktywna	N ważnych
DOCHÓD W PRZELICZENIU NA JEDNĄ OSOBĘ	do 199 zł	100,0	0,0	10
	200 – 399 zł	75,0	25,0	88
	400 – 599 zł	73,1	24,9	163
	600 – 799 zł	68,4	31,6	158
	800 – 999 zł	44,7	55,3	76
	1000 – 1499 zł	48,9	51,1	90
	1500 – 1999 zł	37,9	62,1	29
	2000 zł i więcej	29,4	70,6	17
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	48,8	51,3	160
	jedno dziecko	55,6	44,4	171
	2 – 3 dzieci	72,3	27,7	311
	4 dzieci i więcej	75,0	25,0	20
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	43,2	56,8	74
	bierne zawodowo	64,8	35,2	588

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej części wywiadu poruszona została tematyka skłonności kobiet pozostających poza rynkiem pracy do podjęcia zatrudnienia oraz ich preferencji odnośnie miejsca i charakteru pracy.

Z badania wynika, iż zdecydowana większość objętych badaniem kobiet w chwili prowadzenia badania nie była zainteresowana podjęciem pracy (65,9%) (wykres 54). Analiza materiału badawczego wykazała, iż kobiety z niższym poziomem wykształcenia rzadziej chcą podjąć pracę niż kobiety z wykształceniem wyższym. Podobnie sytuacja przedstawia się jeśli chodzi o miejsce zamieszkania, kobiety zamieszkujące miasta są bardziej zainteresowane podjęciem pracy niż kobiety ze wsi. Ponadto z badania wynika, iż więcej niż 90% kobiet bezrobotnych chciałoby podjąć zatrudnienie, natomiast jeśli chodzi o kobiety bierne zawodowo chęć podjęcia pracy wyraziło jedynie 26,7% badanych (tabela 74).

Wykres 54. Skłonność respondentek do podjęcia zatrudnienia w obecnej chwili [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z uzyskanych danych wyciągnięto wnioski, iż prawie połowa respondentek o wyższym poziomie wykształcenia wyraziła chęć podjęcia zatrudnienia w obecnej chwili. Ponad jedna trzecia kobiet mieszkających w mieście, niemal wszystkie kobiety bezrobotne oraz wszystkie osoby osiągające dochód poniżej 199 zł zadeklarowały gotowość powrotu do pracy. Żadna z osób mających dochody powyżej 2000 zł na osobę nie chce podjąć obecnie pracy. Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione w tabeli 74.

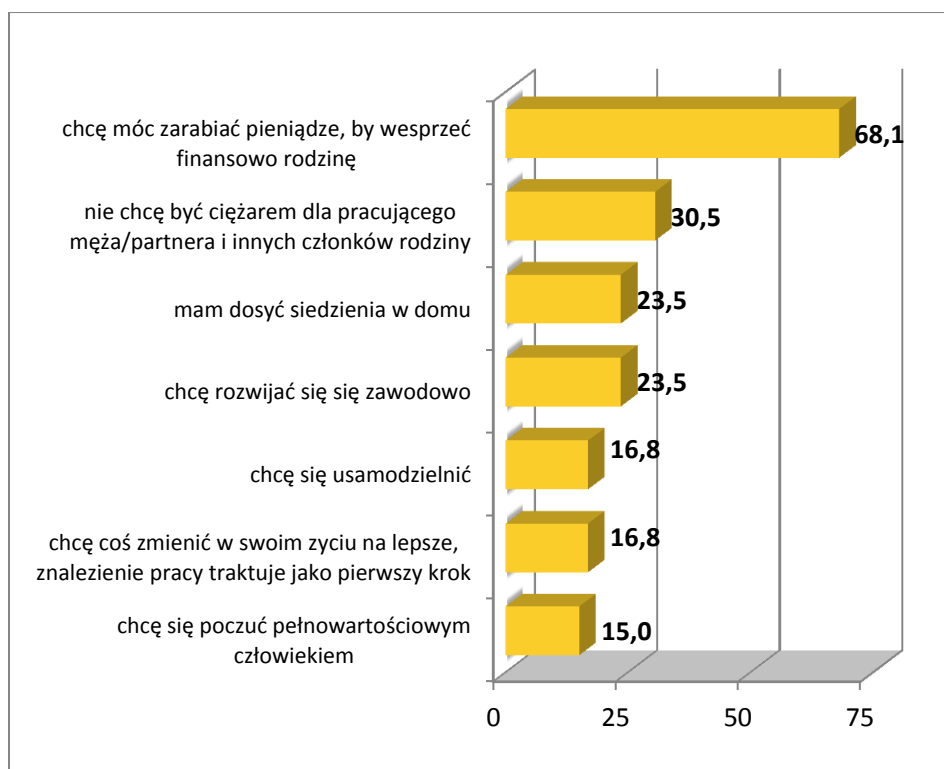
Tabela 74. Skłonność do podjęcia zatrudnienia w obecnej chwili wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Skłonność do podjęcia zatrudnienia w obecnej chwili	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	23,8	21
	zasadnicze zawodowe	26,9	104
	średnie zawodowe	34,1	135
	średnie ogólnokształcące	34,1	159
	policealne	38,1	113
	wyższe zawodowe	35,4	65
	wyższe magisterskie	47,7	65
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	38,6	365
	wieś	28,6	297
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	93,2	74
	biernie zawodowo	26,7	588
DOCHÓD W PRZELICZENIU NA JEDNĄ OSOBĘ	do 199 zł	100,0	1
	200 – 399 zł	53,4	47
	400 – 599 zł	32,1	62
	600 – 799 zł	39,9	63
	800 – 999 zł	27,6	21
	1000 – 1499 zł	30,0	27
	1500 – 1999 zł	13,8	4
	2000 zł i więcej	0,0	0

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Te respondentki, które wskazały, iż w obecnej chwili są zainteresowane podjęciem zatrudnienia przyznały, że głównym tego powodem jest chęć zarabiania pieniędzy, by wesprzeć finansowo rodzinę. Takiej odpowiedzi udzieliło 68,1% badanych kobiet. Jednocześnie 30,5% badanych wskazało, iż powodem który skłania je do podjęcia zatrudnienia jest chęć odciążenia finansowego pracującego męża/partnera, czy innych członków rodziny. Nieco rzadziej kobiety wskazywały, iż chciałyby podjąć zatrudnienie, gdyż mają dość siedzenia w domu (23,5%), bądź chcą się rozwijać zawodowo (23,5%) (wykres 55).

Wykres 55. Przyczyny chęci znalezienia zatrudnienia przez respondentki, które deklarowały gotowość podjęcia pracy w obecnej chwili [%] [N=226]



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które chcą podjąć zatrudnienie

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza materiału badawczego wykazała, iż powodem chęci podjęcia pracy u 82,6% respondentek bezrobotnych i 61,8% biernych zawodowo, jest chęć finansowego wsparcia rodziny. Dodatkowego źródła utrzymania potrzebują wszystkie kobiety mające co najmniej czworo dzieci oraz 90% mających dwoje lub troje dzieci. Widać dysproporcje w odpowiedziach kobiet z mniejszą liczbą dzieci na utrzymaniu – kobiety z jednym dzieckiem tylko w 62,5% wyraziły chęć podjęcia pracy w celach zarobkowych, natomiast kobiety bezdzietne już tylko w 39,3%. Szczegółowe informacje zawarto w tabeli 75.

Tabela 75. Odsetek kobiet, których powodem chęci podjęcia zatrudnienia jest chęć zarabiania pieniędzy, w celu wsparcia finansowego rodziny wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Chcę móc zarabiać pieniądze, by wesprzeć finansowo rodzinę	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	82,6	69
	biernie zawodowo	61,8	157
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	39,3	61
	jedno dziecko	62,5	72
	2 – 3 dzieci	90,6	85
	4 dzieci i więcej	100,0	8

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z kolei 36,3% kobiet biernych zawodowo oraz 17,4% bezrobotnych przyznało, że nie chce być ciężarem dla pracującego męża/partnera i innych członków rodziny, co przyczynia się do rozmyślań o powrocie do pracy. Zdanie to podzielają głównie kobiety bezdzietne oraz posiadające jedno dziecko na utrzymaniu (tabela 76).

Tabela 76. Odsetek kobiet, których powodem chęci podjęcia zatrudnienia jest poczucie bycia ciężarem dla pracującego męża/ partnera i innych członków rodziny wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Nie chcę być ciężarem dla pracującego męża/partnera i innych członków rodziny	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	17,4	69
	biernie zawodowo	36,3	157
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	39,3	61
	jedno dziecko	36,1	72
	2 – 3 dzieci	21,2	85
	4 dzieci i więcej	12,5	8

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż wiek istotnie wpływa na chęć podjęcia zatrudnienia ze względu na rozwój zawodowy. Prawie połowa respondentek w wieku do 24 lat deklaruje chęć podjęcia pracy, aby móc się rozwijać, natomiast argument ten jest mniej ważny dla kobiet starszych, szczególnie dla kobiet w wieku powyżej 55 lat (*tabela 77*).

Tabela 77. Odsetek kobiet, których powodem chęci podjęcia zatrudnienia jest chęć rozwoju zawodowego wg grup wieku [%]

Kategoria		Chcę się rozwijać zawodowo	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	44,4	18
	25 – 34 lata	27,3	99
	35 – 44 lata	20,8	72
	45 – 54 lata	6,1	33
	55 lat i więcej	0,0	3

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z kolei dla 33,3% osób do 24 lat powodem podjęcia zatrudnienia jest chęć usamodzielnienia się. Wraz z upływem lat staje się on mniej istotny. Kobiety mieszkające w mieście znacznie częściej niż te mieszkające na wsi wskazywały argument uzyskania samodzielności jako główny powód chęci podjęcia pracy (*tabela 78*).

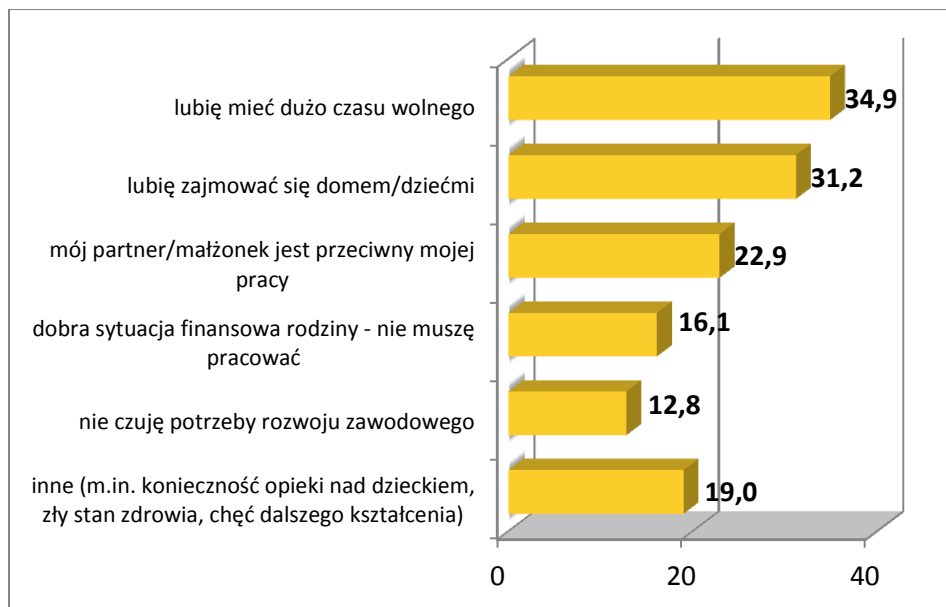
Tabela 78. Odsetek kobiet, których powodem chęci podjęcia zatrudnienia jest chęć usamodzielnienia się wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		chcę się usamodzielnąć	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	33,3	18
	25 – 34 lata	25,3	99
	35 – 44 lata	6,9	72
	45 – 54 lata	6,1	33
	55 lat i więcej	0,0	3
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	22,7	141
	wieś	7,1	85

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Te spośród pozostających poza rynkiem pracy kobiet, które nie wyraziły chęci podjęcia zatrudnienia, zapytane o przyczynę takiego stanu rzeczy twierdziły głównie, iż lubią mieć dużo czasu wolnego dla siebie (34,9%) czy też lubią zajmować się domem/dziećmi (31,2%) (wykres 56).

Wykres 56. Przyczyny braku chęci podjęcia zatrudnienia w obecnej chwili przez respondentki [%] [N=436]



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które nie chcą podjąć zatrudnienia

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza danych wykazała, że kobiety, które nie chcą podejmować zatrudnienia ze względu na dobrą sytuację finansową rodziny, posiadają wykształcenie wyższe. Oznacza to, że im wyższy poziom wykształcenia kobiety, tym lepsza ocena sytuacji finansowej rodziny respondentki. Kobiety mieszkające w mieście częściej niż kobiety mieszkające na wsi nie wykazują potrzeby szukania dodatkowego źródła dochodów rodziny (tabela 79).

Tabela 79. Odsetek kobiet, których powodem braku chęci podjęcia zatrudnienia jest dobra sytuacja finansowa rodziny wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Dobra sytuacja finansowa rodziny	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	0,0	16
	zasadnicze zawodowe	2,6	76
	średnie zawodowe	10,1	89
	średnie ogólnokształcące	17,4	109
	policealne	15,7	70
	wyższe zawodowe	26,2	42
	wyższe magisterskie	52,9	34
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	25,9	224
	wieś	5,7	212

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z kolei u kobiet biernych zawodowo głównym powodem braku chęci podejmowania zatrudnienia jest ich partner/małżonek, który jest przeciwny ich pracy, natomiast w przypadku kobiet bezrobotnych żadna nie wskazała takiego stanu rzeczy jako przyczyny braku chęci podjęcia pracy (*tabela 80*).

Tabela 80. Odsetek kobiet, których powodem braku chęci podjęcia zatrudnienia jest partner/małżonek przeciwny ich pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Partner/małżonek jest przeciwny mojej pracy	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	0,0	5
	biernie zawodowo	23,2	431

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Za niechęć podejmowania pracy u 25,8% kobiet w wieku powyżej 55 lat stoi brak potrzeby rozwoju zawodowego. Wśród kobiet w pozostałych przedziałach wiekowych powód ten nie jest istotny (*tabela 81*).

Tabela 81. Odsetek kobiet, których powodem braku chęci podjęcia zatrudnienia jest brak chęci rozwoju zawodowego wg grup wieku [%]

Kategoria		Nie czuję potrzeby rozwoju zawodowego	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	10,8	65
	25 – 34 lata	8,9	146
	35 – 44 lata	14,0	121
	45 – 54 lata	15,1	73
	55 lat i więcej	25,8	31

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondentki, które osiągają dochody w wysokości co najmniej 2000zł w przeliczeniu na jedną osobę, nie dążą do podjęcia zatrudnienia ze względu na chęć posiadania większej ilości czasu wolnego. Jest to szczególnie widoczne w grupach o wysokich dochodach na członka rodziny i zmniejsza się wraz z ich spadkiem (tabela 82).

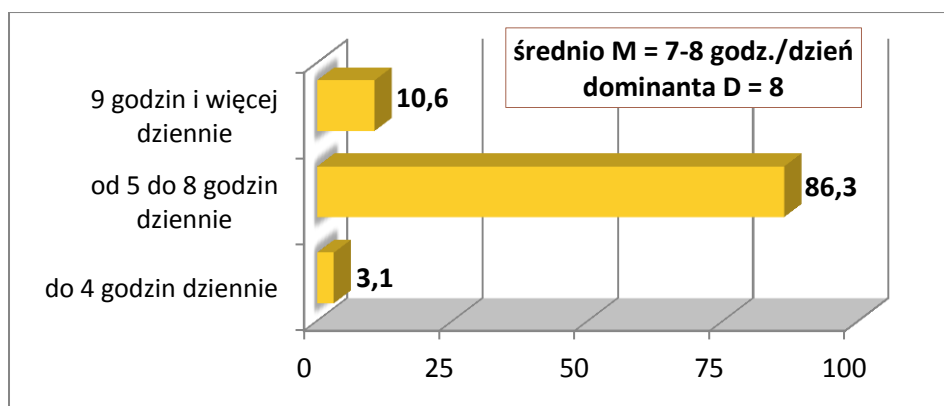
Tabela 82. Odsetek kobiet, których powodem braku chęci podjęcia zatrudnienia jest chęć posiadania dużej ilości czasu wolnego dla siebie wg dochodu w przeliczeniu na jedną osobę [%]

Kategoria		Lubię mieć dużo wolnego czasu dla siebie	N ważnych
DOCHÓD W PRZELICZENIU NA JEDNĄ OSOBĘ	do 199 zł	0,0	1
	200 – 399 zł	17,1	41
	400 – 599 zł	34,4	131
	600 – 799 zł	36,8	95
	800 – 999 zł	32,7	55
	1000 – 1499 zł	39,7	63
	1500 – 1999 zł	40,0	25
	2000 zł i więcej	58,8	17

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według uzyskanych odpowiedzi największy odsetek badanych kobiet byłby skłonny pracować dziennie od 5 do 8 godzin (86,3%), natomiast 10,6% nawet powyżej 9 godzin dziennie. Średni czas, jaki badane kobiety mogłyby poświęcić na pracę to 7 – 8 godz./dziennie, jednakże najczęściej pojawiającą się odpowiedzią było 8 godz./dziennie (wykres 57).

**Wykres 57. Liczba godzin dziennie, które byłby skłonne pracować kobiety [%]
[N=226]**



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które chcą podjąć zatrudnienie
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Uzyskane wyniki pokazują, iż wraz z wiekiem wzrasta potrzeba podjęcia zatrudnienia w co najmniej ośmiogodzinnym wymiarze dziennym. W badaniu wszystkie kobiety nieposiadające dzieci na utrzymaniu chciałyby podjąć pracę z ośmiogodzinnym dniem pracy. Szczegółowe dane zawarto w tabeli 83.

Tabela 83. Odsetek kobiet, skłonnych podjąć zatrudnienie w wymiarze 8 godzin lub więcej dziennie wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		8 godzin i powyżej	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	55,6	18
	25 – 34 lata	70,7	99
	35 – 44 lata	86,1	72
	45 – 54 lata	97,0	33
	55 lat i więcej	100,0	3
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	100,0	61
	jedno dziecko	77,8	72
	2 – 3 dzieci	64,7	85
	4 dzieci i więcej	62,5	8

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pośród branż, w których badane kobiety chciałyby podjąć zatrudnienie najczęściej wymieniane były takie jak handel (31,6%), usługi (30,7%), administracja publiczna (29,3%), przemysł przetwórczy - spożywczy (24,4%), czy przemysł przetwórczy – lekki (12,4%). Pozostałe wskazania respondentek przedstawione zostały w tabeli 84.

Tabela 84. Branże, w których kobiety byłyby skłonne podjąć zatrudnienie [N=226]

	N	%
handel	71	31,6
usługi	69	30,7
administracja publiczna	66	29,3
przemysł przetwórczy - spożywczy	55	24,4
przemysł przetwórczy - lekki	28	12,4
finanse	21	9,3
turystyka	19	8,4
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	14	6,2
służba zdrowia	14	6,2
reklama i marketing	12	5,3
nieruchomości	11	4,9
edukacja	10	4,4
telekomunikacja	8	3,6
przemysł przetwórczy - chemiczny	7	3,1
budownictwo	5	2,2
przemysł przetwórczy drzewno - papierniczy	4	1,8
transport i logistyka	3	1,3
informatyka	2	0,9
motoryzacja	1	0,4

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które chcą podjąć zatrudnienie

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

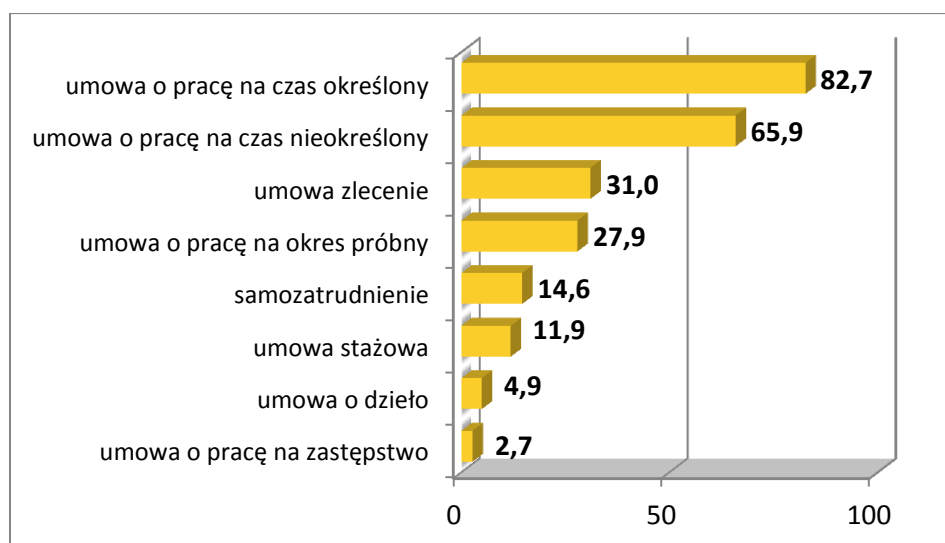
Umowa o pracę na czas określony to najbardziej pożądana forma zatrudnienia wśród badanych kobiet, którą wskazało 82,7% respondentek. Zapewne ma to związek ze świadomością, że tylko tego rodzaju umowę może otrzymać nowo zatrudniony pracownik, który dopiero po jakimś czasie może starać się o zatrudnienie na czas nieokreślony.

Umowa na czas nieokreślony to kolejna, najczęściej wymieniana z rodzajów umów (65,9%). Respondentki preferują ten rodzaj pracy, ponieważ daje ona największe poczucie bezpieczeństwa i stabilności zawodowej.

Za umową zlecenia, która może stanowić czasem lepsze źródło dochodu, niż umowa o pracę, choć często jest postrzegana jako tymczasowa, mniej stabilna forma zatrudnienia opowiedziało się 31% kobiet.

Kolejną najczęściej wskazywaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę na okres próbny (27,9%), podczas którego, jeśli pracownik pokaże się pracodawcy od najlepszej strony może otrzymać szansę na uzyskanie dłuższego zatrudnienia (wykres 58).

Wykres 58. Rodzaje umów, w oparciu o które kobiety byłyby skłonne podjąć zatrudnienie [%] [N=226]



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które chcą podjąć zatrudnienie

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż kobiety o niższym niż policealny poziomie wykształcenia są bardziej skłonne do podejmowania zatrudnienia w oparciu o umowę na czas określony od pozostałych kobiet (tabela 85).

Tabela 85. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne podjąć zatrudnienie w oparciu o umowę na czas określony wg wykształcenia [%]

Kategoria		Umowa o pracę na czas określony	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	80,0	5
	zasadnicze zawodowe	92,9	28
	średnie zawodowe	80,4	46
	średnie ogólnokształcące	90,0	50
	policealne	93,0	43
	wyższe zawodowe	69,9	23
	wyższe magisterskie	61,3	31

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z kolei pracę w oparciu o umowę stażową bardziej skłonne są podejmować kobiety z najwyższym wykształceniem. Badania wskazują także, iż młodsze respondenci były bardziej chętne do podpisywania tego typu umów od pozostałych grup wiekowych (*tabela 86*).

Tabela 86. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne podjąć zatrudnienie w oparciu o umowę stażową wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Umowa stażowa	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	0,0	5
	zasadnicze zawodowe	3,6	28
	średnie zawodowe	10,9	46
	średnie ogólnokształcące	8,0	50
	policealne	7,0	43
	wyższe zawodowe	13,0	23
	wyższe magisterskie	35,5	31
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	16,7	18
	25 – 34 lata	14,1	99
	35 – 44 lata	11,1	72
	45 – 54 lata	6,1	33
	55 lat i więcej	0,0	3

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza materiału badawczego wykazała, iż 50,8% kobiet nie posiadających dzieci na utrzymaniu byłoby skłonnych do podjęcia zatrudnienia na zasadzie umowy na okres próbny. Respondentki z co najmniej jednym dzieckiem na utrzymaniu wykazują mniej zainteresowania tym rodzajem umowy (*tabela 87*).

Tabela 87. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne podjąć zatrudnienie w oparciu o umowę na okres próbny wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]

Kategoria		Umowa o pracę na okres próbny	N ważnych
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	50,8	61
	jedno dziecko	27,8	72
	2 – 3 dzieci	14,1	85
	4 dzieci i więcej	0,0	8

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Odwrotny trend można zaobserwować przy umowie zleceniu. Kobiety bezdzietne są najmniej zainteresowane tą formą pracy, a skłonność do podjęcia pracy w oparciu o umowę zlecenie wzrasta wraz ze zwiększeniem liczby dzieci na utrzymaniu (*tabela 88*).

Tabela 88. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne podjąć zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]

Kategoria		Umowa zlecenie	N ważnych
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	16,4	61
	jedno dziecko	31,9	72
	2 – 3 dzieci	35,3	85
	4 dzieci i więcej	87,5	8

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pośród szerokiego wachlarza stanowisk pracy, na jakich badane kobiety chciałyby podjąć zatrudnienie, najczęściej wskazywano sprzedawca/ekspedient/handlowiec (20,4%) oraz pracownik biurowy/sekretarka (16,4%). Ponadto 13,3% respondentek odpowiedziało, iż nie ma dla nich znaczenia na jakim stanowisku będą pracować (*tabela 89*).

Tabela 89. Stanowiska pracy, na jakich kobiety byłyby skłonne podjąć zatrudnienie [N=226]

	N	%
sprzedawca/ekspedientka/handlowiec	46	20,4
pracownik biurowy/sekretarka	37	16,4
bez znaczenia	30	13,3
księgowa	10	4,4
nauczyciel	9	4,0
pielęgniarka/położna	9	4,0
fryzjerka/wizażystka	8	3,5
sprzątaczką	8	3,5
krawcowa/szwaczka	7	3,1
pracownik produkcyjny	7	3,1
kosmetyczka	6	2,7
architekt	4	1,8
ciastkarz/cukiernik	4	1,8
tłumacz	4	1,8
pracownik fizyczny	3	1,3
doradca handlowy/klienta	2	0,9
informacja turystyczna	2	0,9
kierowca	2	0,9
kucharka	2	0,9
magazynier	2	0,9
marketingowiec	2	0,9
opiekunka do dzieci/osób zależnych	2	0,9
pokojówka/recepcjonistka	2	0,9
przedstawiciel handlowy	2	0,9
technik farmaceuta	2	0,9
technik księgowości	2	0,9
agent nieruchomości	1	0,4
dekorator wnętrz	1	0,4
farmaceuta	1	0,4
grafik komputerowy	1	0,4
instruktor fitness	1	0,4
kelnerka	1	0,4
logistyk	1	0,4
programista	1	0,4
specjalista BHP	1	0,4
stewardesa	1	0,4
telemarketer	1	0,4
weterynarz	1	0,4

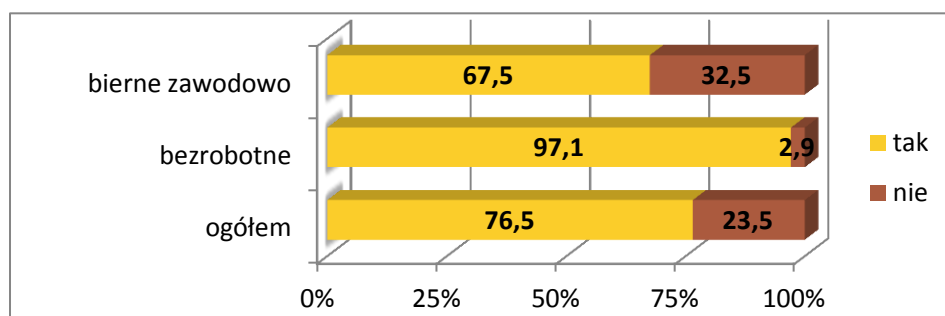
* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które chcą podjąć zatrudnienie

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z przeprowadzonego badania wynika, iż większość kobiet które chciałyby podjąć zatrudnienie poszukuje obecnie pracy (76,5%). Ponadto na podstawie analizy uzyskanych wyników można stwierdzić, iż znaczna liczba kobiet biernych zawodowo, choć z różnych przyczyn nie jest zarejestrowana w urzędzie pracy, w związku z czym nie posiada statusu osoby bezrobotnej/poszukującej pracy, to faktycznie tej pracy obecnie aktywnie szuka (67,5%). Jednakże prawie wszystkie kobiety zarejestrowane w urzędzie pracy zadeklarowały poszukiwanie pracy. Na podstawie tych danych można z pewnością uznać, iż kobiety pozostające w rejestrach urzędów pracy są bardziej chętne do podjęcia pracy oraz bardziej aktywne w jej poszukiwaniu. Co więcej, mieszkanki wsi są bardziej skłonne do podejmowania poszukiwań pracy w obecnej chwili, niż mieszkanki miast (wykres 59, tabela 90).

Wykres 59. Poszukiwanie zatrudnienia obecnie [%] [N=226]



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które chcą podjąć zatrudnienie
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 90. Odsetek kobiet, które obecnie poszukują zatrudnienia wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]

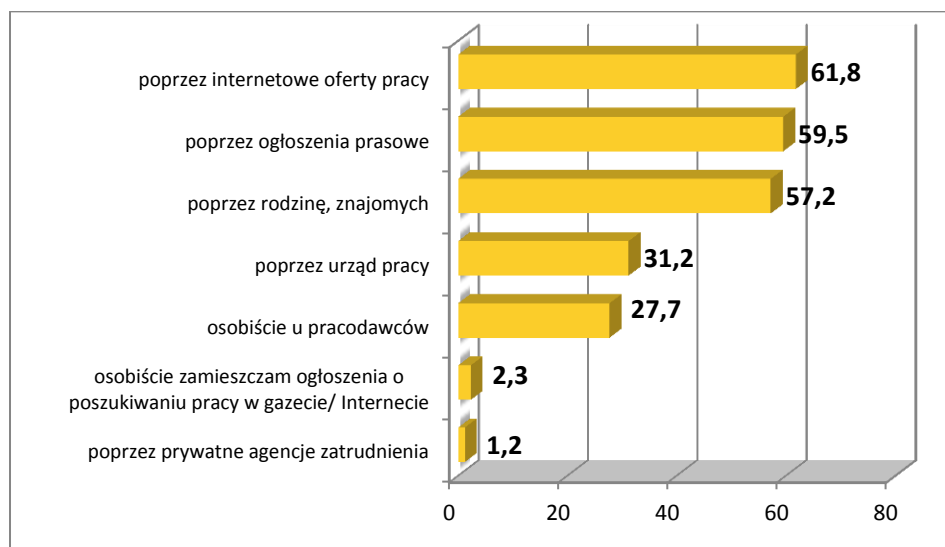
Kategoria		Obecnie poszukuję zatrudnienia	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	97,1	69
	biernie zawodowo	67,5	157
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	68,1	141
	wieś	90,6	85

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pozostające poza rynkiem pracy respondentki najczęściej poszukują zatrudnienia poprzez portale internetowe (61,8%), ogłoszenia prasowe (59,5%) oraz poprzez rodzinę i znajomych (57,2%). Nieco rzadziej badane kobiety wskazywały na korzystanie z usług urzędów pracy (31,2%), bądź osobiste starania bezpośrednio u pracodawców (27,7%). Ponadto zdecydowana większość badanych kobiet zadeklarowała, iż nie korzysta z usług prywatnych agencji zatrudnienia, a także nie zamieszcza ogłoszeń o poszukiwaniu pracy w gazecie/Internecie (*wykres 60*).

Badania wykazały, iż kobiety bierne zawodowo częściej poszukują zatrudnienia poprzez rodzinę i znajomych niż kobiety bezrobotne. Ponadto wszystkie kobiety w wieku powyżej 55 roku życia korzystają z tej formy poszukiwania pracy. Widać także wyraźnie, że jej popularność wśród respondentek wzrasta wraz z wiekiem. Kobiety bierne zawodowo częściej niż bezrobotne oraz respondentki nieposiadające dziecka na utrzymaniu częściej niż kobiety posiadające dzieci, korzystają z pomocy bliskich przy szukaniu zatrudnienia. Szczegółowe informacje zawarto w *tabeli 91*.

Wykres 60. Sposoby poszukiwania pracy [%] [N=173]



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które chcą podjąć zatrudnienie i aktualnie poszukują pracy

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

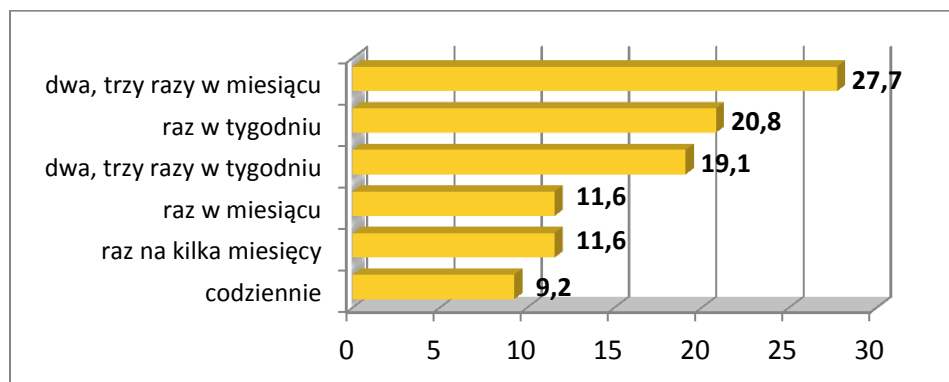
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 91. Odsetek kobiet poszukujących zatrudnienia poprzez rodzinę, znajomych wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Poprzez rodzinę, znajomych	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	26,9	67
	bierna zawodowo	76,4	106
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	38,5	13
	25 – 34 lata	56,2	73
	35 – 44 lata	54,4	57
	45 – 54 lata	73,1	26
	55 lat i więcej	100,0	3
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	81,8	55
	jedno dziecko	50,8	61
	2 – 3 dzieci	41,2	51
	4 dzieci i więcej	33,3	6

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród tych kobiet, które deklarowały, że obecnie poszukują zatrudnienia to największy odsetek badanych kobiet wskazywał, iż poszukuje pracy średnio dwa, trzy razy w miesiącu (27,7%), bądź raz lub dwa/trzy razy w tygodniu (łącznie 39,9%). Codzienne poszukiwanie pracy zadeklarowało jedynie 9,2% kobiet (wykres 61).

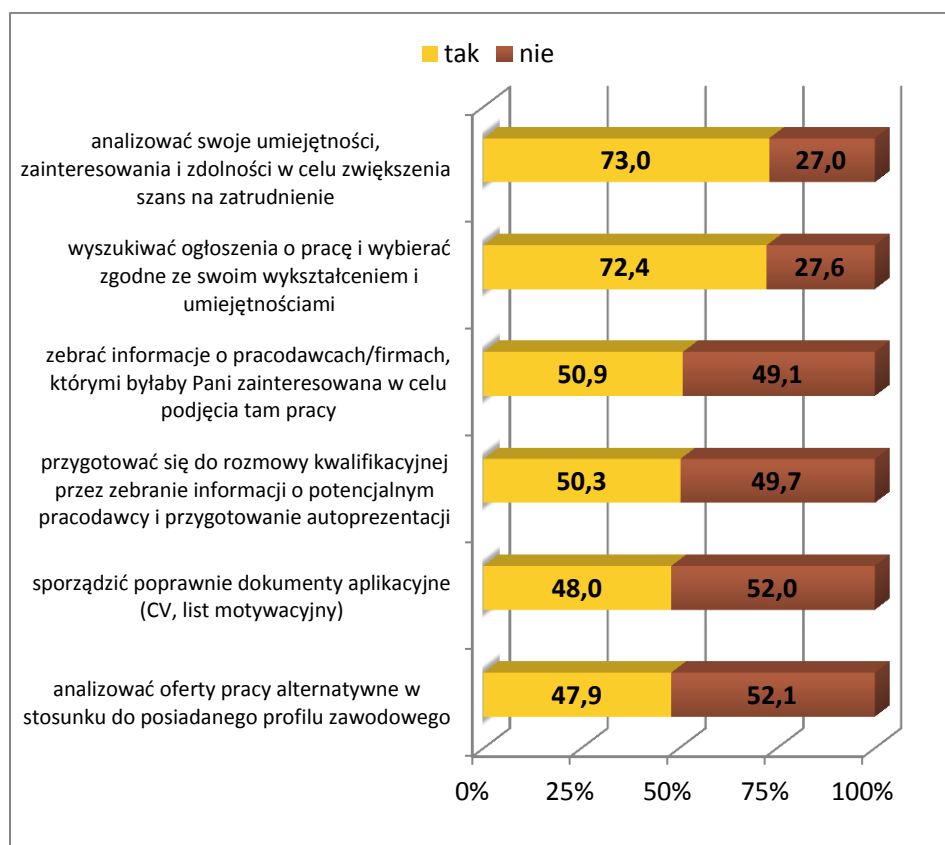
Wykres 61. Częstotliwość poszukiwania pracy [%] [N=173]

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które chcą podjąć zatrudnienie i aktualnie poszukują pracy

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przeprowadzona analiza wskazuje, iż zdecydowane większość badanych kobiet potrafi analizować swoje umiejętności, zainteresowania i zdolności w celu zwiększenia szans na zatrudnienie (73%), wyszukiwać ogłoszenia o pracę i wybierać zgodne ze swoim wykształceniem i umiejętnościami (72,4%). Ponadto połowa respondentek zadeklarowała, iż nie ma problemu z zebraniem informacji o pracodawcach/firmach, w których chciałaby podjąć zatrudnienie (50,9%), z przygotowaniem się do rozmowy kwalifikacyjnej przez zebranie informacji o potencjalnym pracodawcy i przygotowaniem autoprezentacji (50,3%). Najslabiej badane kobiety potrafią sporządzić poprawne dokumenty aplikacyjne oraz analizować oferty pracy alternatywne w stosunku do posiadanego profilu zawodowego (wykres 62).

Wykres 62. Umiejętności respondentek w zakresie poszukiwania pracy i przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wyniki badania wykazały, iż zarówno kobiety bezrobotne, jak i bierne zawodowo potrafią analizować swoje umiejętności, zainteresowania i zdolności w celu zwiększenia szans na zatrudnienie. Umiejętności te wzrastają wraz z poziomem wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Najmniej świadome swoich wad i zalet są respondentki o najniższym wykształceniu. Z kolei kobiety o najwyższym poziomie wykształcenia potrafią ocenić swoje atuty na rynku pracy (*tabela 92*).

Tabela 92. Odsetek kobiet, które potrafią analizować swoje umiejętności, zainteresowania i zdolności w celu zwiększenia szans na zatrudnienie wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi tak	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	83,8	74
	bierna zawodowo	71,6	588
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	28,6	21
	zasadnicze zawodowe	55,8	104
	średnie zawodowe	62,2	135
	średnie ogólnokształcące	78,6	159
	policealne	82,3	113
	wyższe zawodowe	87,7	65
	wyższe magisterskie	92,3	65

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż kobiety bezrobotne częściej niż bierne zawodowo potrafią wyszukiwać i wybierać ogłoszenia o pracę zgodnie ze swoim wykształceniem i umiejętnościami. Ponadto widoczny jest wzrost odsetka kobiet potrafiących dopasować oferty pracy do swoich atutów na rynku pracy wraz ze wzrostem poziomu ich wykształcenia (*tabela 93*).

Tabela 93. Odsetek kobiet, które potrafią wyszukiwać ogłoszenia o pracę i wybierać zgodnie ze swoim wykształceniem i umiejętnościami wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi tak	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	93,2	74
	bierna zawodowo	71,6	588
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	42,9	21
	zasadnicze zawodowe	54,8	104

	średnie zawodowe	63,0	135
	średnie ogólnokształcące	75,5	159
	policealne	81,4	113
	wyższe zawodowe	87,7	65
	wyższe magisterskie	90,8	65

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponadto umiejętność poszukiwania informacji o pracodawcach/firmach, w których byłyby zainteresowane pracować, znacznie częściej wykazują kobiety o wyższym poziomie wykształcenia (*tabela 94*).

Tabela 94. Odsetek kobiet, które potrafią zebrać informacje o pracodawcach/firmach, którymi byłyby zainteresowane w celu podjęcia tam pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi tak	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	19,0	21
	zasadnicze zawodowe	27,9	104
	średnie zawodowe	37,8	135
	średnie ogólnokształcące	50,3	159
	policealne	55,8	113
	wyższe zawodowe	86,2	65
	wyższe magisterskie	83,1	65

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W oparciu o wyniki badań można stwierdzić, iż kobiety mieszkające w mieście znacznie częściej niż mieszkające na wsi potrafią analizować oferty pracy alternatywne w stosunku do posiadanego profilu zawodowego. Umiejętność ta jest szczególnie widoczna w grupie kobiet o wysokim poziomie wykształcenia, w przeciwieństwie do respondentek o podstawowym i zasadniczym zawodowym poziomie wykształcenia (*tabela 95*).

Tabela 95. Odsetek kobiet, które potrafią analizować oferty pracy alternatywne w stosunku do posiadanego profilu zawodowego wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi tak	N ważnych
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	38,7	297
	miasto	55,3	365
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	0,0	21
	zasadnicze zawodowe	15,4	104
	średnie zawodowe	31,9	135
	średnie ogólnokształcące	55,3	159
	policealne	54,9	113
	wyższe zawodowe	81,5	65
	wyższe magisterskie	84,6	65

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Podstawą procesu rekrutacyjnego jest umiejętność poprawnego sporządzania dokumentów aplikacyjnych. Z utworzeniem CV/listu motywacyjnego nie ma problemu 59,5% kobiet bezrobotnych oraz 46,6% biernych zawodowo. Ponadto kobiety o najniższym poziomie wykształcenia mają większe trudności w sporządzeniu dokumentów niż kobiety o wyższym poziomie. Badanie wykazało również, iż więcej kobiet młodszych niż starszych potrafi poprawnie sporządzić dokumenty (tabela 96).

Tabela 96. Odsetek kobiet, które potrafią sporządzić poprawnie dokumenty aplikacyjne (CV, list motywacyjny) wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi tak	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	59,5	74
	bierna zawodowo	46,6	588
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	4,8	21
	zasadnicze zawodowe	14,4	104
	średnie zawodowe	39,3	135
	średnie ogólnokształcące	58,5	159
	policealne	57,5	113
	wyższe zawodowe	76,9	65
	wyższe magisterskie	63,1	65
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	66,3	83
	25 – 34 lata	66,1	245
	35 – 44 lata	43,5	193
	45 – 54 lata	15,1	106
	55 lat i więcej	0,0	34

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wynik badania wykazały, iż 70,3% kobiet bezrobotnych i 47,8% biernych zawodowo potrafi przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej poprzez zebranie informacji o potencjalnym pracodawcy i przygotowanie autoprezentacji. Uzyskane dane pozwoliły stwierdzić, iż im niższe wykształcenie kobiet tym mniejsza zdolność do przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej. Szczegółowe dane zostały przedstawione w tabeli 97.

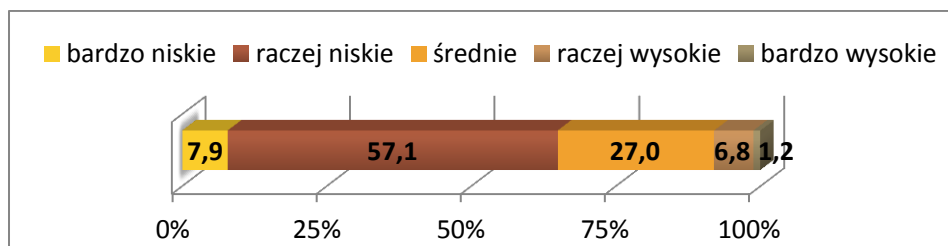
Z przeprowadzonego badania wynika, iż 65% badanych kobiet swoje umiejętności poszukiwania pracy ocenia jako bardzo niskie lub raczej niskie, 27% jako średnie, a jedynie 8% kobiet jako raczej, bądź bardzo wysokie (wykres 63).

Tabela 97. Odsetek kobiet, które potrafią przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej przez zebranie informacji o potencjalnym pracodawcy i przygotowanie autoprezentacji wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi tak	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	70,3	74
	bierna zawodowo	47,8	588
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	23,8	21
	zasadnicze zawodowe	18,3	104
	średnie zawodowe	33,3	135
	średnie ogólnokształcące	54,1	159
	policealne	62,8	113
	wyższe zawodowe	86,2	65
	wyższe magisterskie	78,5	65
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	43,8	297
	miasto	55,6	365

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 63. Ocena umiejętności własnych w zakresie poszukiwania pracy [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W celu bardziej szczegółowej oceny umiejętności poszukiwania pracy przez kobiety objęte badaniem określona została skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niskie umiejętności, a 5 bardzo wysokie⁴³. Z analizy materiału badawczego wynika, iż respondenci średnio swoje umiejętności poszukiwania pracy oceniły jako raczej niskie – średnia 2,36. Analizując te oceny pod względem wykształcenia można zauważyć zależność, że im wyższe wykształceniem tym wyższa ocena poszukiwania pracy – kobiety z najniższym poziomem wykształcenia oceniały je jako bardzo niskie, natomiast kobiety z wykształceniem wyższym magisterskim jako średnie (różnica w średniej ocen wynosi 1,43). Ponadto z badania wynika, iż istnieje również zależność między dochodem a oceną umiejętności poszukiwania pracy – im wyższe dochody tym wyższa ocena (tabela 98).

Tabela 98. Ocena umiejętności własnych w zakresie poszukiwania pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych

Kategoria		Średnia ocen	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	1,71	21
	zasadnicze zawodowe	2,00	104
	średnie zawodowe	2,16	135
	średnie ogólnokształcące	2,23	159
	policealne	2,43	113
	wyższe zawodowe	3,02	65
	wyższe magisterskie	3,14	65
DOCHÓD W PRZELICZENIU NA JEDNĄ OSOBĘ	do 199 zł	1,00	1
	200 – 399 zł	2,16	88
	400 – 599 zł	2,32	193
	600 – 799 zł	2,37	158
	800 – 999 zł	2,22	76
	1000 – 1499 zł	2,37	90
	1500 – 1999 zł	3,38	29
	2000 zł i więcej	2,82	17
OGÓŁEM		2,36	662

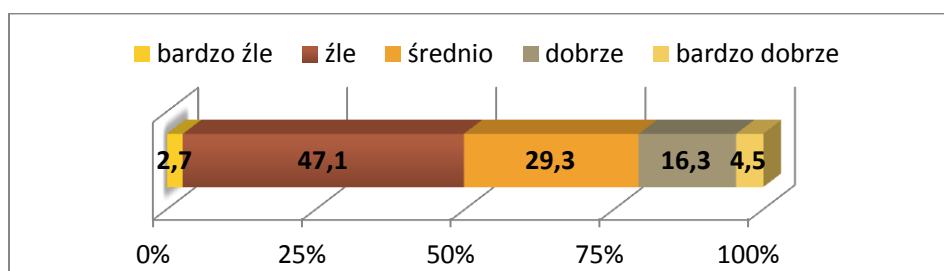
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

⁴³ dokonując grupowania czynników na podstawie wyliczonej średniej nadano im określenia: bardzo niskie (od 1 do 1,74), raczej niskie (od 1,75 do 2,49), średnie (od 2,5 do 3,24), raczej wysokie (od 3,25 do 4), bardzo wysokie (od 4 do 5).

3.5. Potrzeby edukacyjne i szkoleniowe kobiet pozostających poza rynkiem pracy

Kolejny blok skierowanego do kobiet pozostających poza rynkiem pracy kwestionariusza wywiadu dotyczył potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych. W pierwszej kolejności badane kobiety zostały poproszone o ocenę swych kwalifikacji zawodowych. Z badania wynika, iż blisko połowa respondentek (49,8%) swe kwalifikacje ocenia jako bardzo złe, bądź złe, niecałe 30% jako średnie, a jedynie niecałe 21% jako dobre, bądź bardzo dobre (wykres 64).

Wykres 64. Ocena własnych kwalifikacji zawodowych [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W celu bardziej szczegółowej oceny umiejętności poszukiwania pracy przez kobiety objęte badaniem określona została skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo złe kwalifikacje, a 5 bardzo dobre kwalifikacje⁴⁴. Z analizy materiału badawczego wynika, iż respondenci średnio swoje kwalifikacje zawodowe oceniły jako średnie – średnia 2,77. Analizując te oceny pod względem wykształcenia można zauważyć zależność, że im wyższe wykształceniem tym wyższa ocena posiadanych kwalifikacji – kobiety z najniższym poziomem wykształcenia oceniały je jako złe, natomiast kobiety z wykształceniem wyższym magisterskim jako dobre (różnica w średniej ocen wynosi 1,99). Ponadto z badania wynika, iż istnieje również zależność między dochodem a oceną posiadanych kwalifikacji zawodowych – im wyższe dochody tym wyższa ocena (tabela 99).

⁴⁴ dokonując grupowania czynników na podstawie wyliczonej średniej nadano im określenia: bardzo złe (od 1 do 1,74), złe (od 1,75 do 2,49), średnio (od 2,5 do 3,24), dobrze (od 3,25 do 4), bardzo dobrze (od 4 do 5).

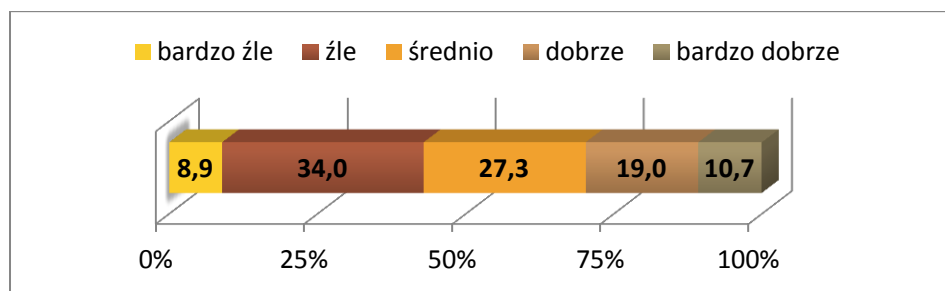
Tabela 99. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych wg wybranych cech społeczno-demograficznych

Kategoria		Średnia ocen	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	1,86	21
	zasadnicze zawodowe	2,19	104
	średnie zawodowe	2,67	135
	średnie ogólnokształcące	2,50	159
	policealne	2,77	113
	wyższe zawodowe	3,35	65
	wyższe magisterskie	3,85	65
DOCHÓD W PRZELICZENIU NA JEDNĄ OSOBĘ	do 199 zł	2,00	1
	200 – 399 zł	2,42	88
	400 – 599 zł	2,70	193
	600 – 799 zł	2,73	158
	800 – 999 zł	2,66	76
	1000 – 1499 zł	2,79	90
	1500 – 1999 zł	3,55	29
	2000 zł i więcej	3,18	17
OGÓŁEM		2,73	662

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Posiadane kompetencje językowe jako dobre, bądź bardzo dobre oceniło niecałe 30% badanych kobiet, natomiast jako średnie 27,3% badanych. Niespełna 43% swoje kompetencje językowe określa jako złe, bądź bardzo złe (wykres 65).

Wykres 65. Ocena posiadanych kompetencji językowych [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W celu bardziej szczegółowej oceny umiejętności poszukiwania pracy przez kobiety objęte badaniem określona została skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo złe kompetencje, a 5 bardzo dobre kompetencje⁴⁵.

Z analizy materiału badawczego wynika, iż respondentki przeciętnie oceniły swoje kompetencje językowe – wynik 2,89. Analizując te oceny pod względem wykształcenia można zauważyć zależność, że im wyższe wykształcenie tym wyższa ocena posiadanych kompetencji językowych – kobiety z najniższym poziomem wykształcenia oceniały je jako złe, natomiast kobiety z wykształceniem wyższym magisterskim jako dobre. Ponadto z badania wynika, iż istnieje również zależność między dochodem a oceną posiadanych kwalifikacji zawodowych – im wyższe dochody tym wyższa ocena oraz między oceną kompetencji a wiekiem – im kobiety starsze tym gorzej oceniają swe kompetencje językowe. Z badania wynika również, iż bezrobotne kobiety lepiej oceniają swe kompetencje językowe niż bierne zawodowo (*tabela 100*).

Tabela 100. Ocena posiadanych kompetencji językowych wg wybranych cech społeczno-demograficznych

Kategoria		Średnia ocen	N ważnych
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	1,86	21
	zasadnicze zawodowe	1,84	104
	średnie zawodowe	2,41	135
	średnie ogólnokształcące	2,98	159
	policealne	3,26	113
	wyższe zawodowe	3,97	65
	wyższe magisterskie	3,92	65
DOCHÓD W PRZELICZENIU NA JEDNĄ OSOBĘ	do 199 zł	1,00	1
	200 – 399 zł	2,34	88
	400 – 599 zł	2,91	193
	600 – 799 zł	3,03	158
	800 – 999 zł	2,64	76
	1000 – 1499 zł	2,91	90
	1500 – 1999 zł	3,66	29
	2000 zł i więcej	3,76	17
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	3,24	74
	bierne zawodowo	2,84	588

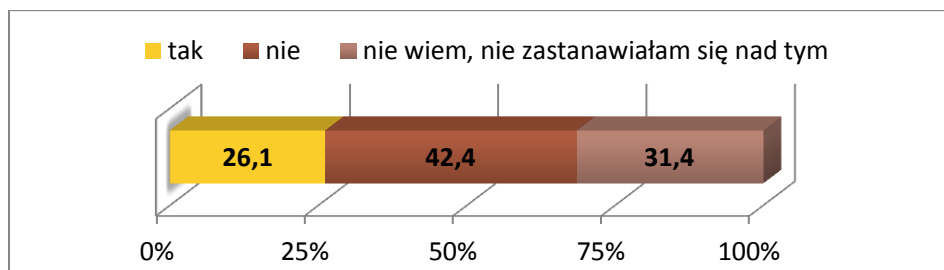
⁴⁵ dokonując grupowania czynników na podstawie wyliczonej średniej nadano im określenia: bardzo złe (od 1 do 1,74), złe (od 1,75 do 2,49), średnio (od 2,5 do 3,24), dobrze (od 3,25 do 4), bardzo dobrze (od 4 do 5).

WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	3,14	83
	25 – 34 lata	3,00	245
	35 – 44 lata	2,81	193
	45 – 54 lata	2,62	106
	55 lat i więcej	2,71	34
OGÓŁEM		2,89	662

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z badania wynika, iż bardziej otwartych i skłonnych do kontynuowania edukacji, celem podwyższenia swoich kwalifikacji, nabycia nowych kompetencji, jest jedynie 26,1% kobiet pozostających poza rynkiem pracy. Jednocześnie jak wynika z analizy, aż 31,4% z grupy kobiet nie jest zdecydowana i jak twierdzi nie zastanawiała się nad tego rodzaju działaniami w celu łatwiejszego zdobycia zatrudnienia (wykres 66).

Wykres 66. Skłonność do kontynuowania edukacji celem zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza materiału badawczego wykazała, iż 43,2% osób bezrobotnych oraz 24% biernych zawodowo jest skłonnych do kontynuowania edukacji, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Zauważalna jest różnica pomiędzy odpowiedziami kobiet mieszkających w mieście i mieszkającymi na wsi. W pierwszym przypadku 35,1% respondentek zadeklarowało chęć kontynuowania nauki, w odniesieniu do 15,2% kobiet z terenów wiejskich.

Wyniki badań ukazują, iż najwięcej kobiet skłonnych do kontynuowania edukacji posiada do 24 lat oraz nie posiada dzieci na utrzymaniu (tabela 101).

Te z badanych kobiet, które byłyby skłonne podjąć naukę w celu podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych poproszone zostały o podanie

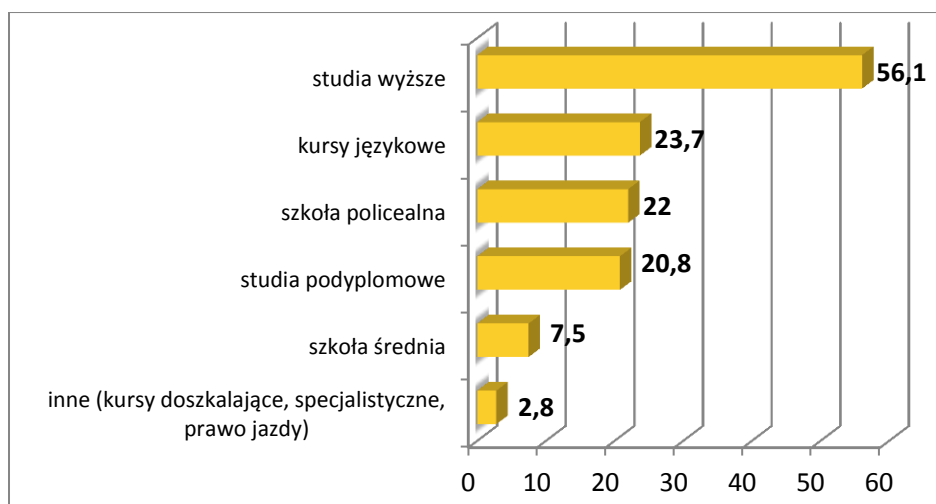
poziomu edukacji, na jakim skłonne byłyby podjąć naukę. Główne wskazania dotyczyły studiów wyższych (56,1%). W dalszej kolejności kobiety pozostające poza rynkiem pracy najczęściej chciałyby kontynuować naukę na kursach językowych (23,7%) oraz w szkołach policealnych (22%), bądź na studiach podyplomowych (20,8%) (wykres 67).

Tabela 101. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne kontynuować edukację celem zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Skłonność do kontynuowania edukacji celem zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	43,2	74
	bierna zawodowo	24,0	588
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	15,2	297
	miasto	35,1	365
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	41,0	83
	25 – 34 lata	33,5	245
	35 – 44 lata	20,7	193
	45 – 54 lata	15,1	106
	55 lat i więcej	2,9	34
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	35,6	160
	jedno dziecko	35,1	171
	2 – 3 dzieci	17,0	311
	4 dzieci i więcej	15,0	20

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 67. Poziom na jakim kobiety byłyby skłonne kontynuować edukację [%] [N=173]



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które są skłonne kontynuować edukację
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badania wykazały, iż kobiety mieszkające na wsi mają większe skłonności do kontynuowania nauki w szkole średniej niż osoby mieszkające w mieście (*tabela 102*).

Tabela 102. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne kontynuować edukację w szkole średniej wg miejsca zamieszkania [%]

Kategoria		Skłonność do kontynuowania edukacji w szkole średniej	N ważnych
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	17,8	45
	miasto	3,9	128

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponadto kobiety z co najmniej czwórką dzieci nie wykazują zainteresowania kontynuacją edukacji na studiach wyższych. Z kolei kobiety nie posiadające dzieci na utrzymaniu, w największym stopniu wykazują gotowość do kontynuowania nauki (*tabela 103*).

Tabela 103. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne kontynuować edukację na studiach wyższych wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]

Kategoria		Skłonność do kontynuowania edukacji na studiach wyższych	N ważnych
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	71,9	57
	jedno dziecko	50,0	60
	2 – 3 dzieci	49,1	53
	4 dzieci i więcej	0,0	3

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wyniki badań wskazują, iż najmniej skłonne do podejmowania kursów językowych są respondentki do 34 roku życia, natomiast wszystkie kobiety w wieku co najmniej 55 lat wykazywały gotowość do kontynuowania edukacji na kursie językowym (*tabela 104*).

Tabela 104. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne kontynuować edukację na kursie językowym wg grup wieku [%]

Kategoria		Skłonność do kontynuowania edukacji na kursie językowym	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	17,6	34
	25 – 34 lata	17,1	82
	35 – 44 lata	32,5	40
	45 – 54 lata	43,8	16
	55 lat i więcej	100,0	1

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pedagogika, język angielski, zarządzanie i marketing, język niemiecki, kosmetologia, fryzjerstwo i administracja to najczęściej wskazywane kierunki edukacji, w których chciałyby kontynuować naukę kobiety pozostające poza rynkiem pracy. Pozostałe wskazania respondentek zostały przedstawione w *tabeli 105*.

Tabela 105. Dziedzina/ kierunek na jakim kobiety byłyby skłonne kontynuować edukację [N=173]

	N	%
pedagogika	21	12,1
język angielski	18	10,4
zarządzanie i marketing	15	8,7
język niemiecki	7	4,0
kosmetologia	7	4,0
fryzjerstwo	7	4,0
administracja	7	4,0
chemia przemysłowa	4	2,3
ekonomia	4	2,3
handel	4	2,3
turystyka	4	2,3
nie zastanawiałam się nad tym	4	2,3
finanse i bankowość	4	2,3
informatyka	3	1,7
język hiszpański	3	1,7
księgowość	3	1,7
matematyka	3	1,7
prawo	3	1,7
psychologia	3	1,7
rachunkowość	3	1,7
technik administracji	3	1,7
weterynaria	3	1,7
bioinżynieria	2	1,2
edukacja wczesnoszkolna	2	1,2
geodezja	2	1,2
historia	2	1,2
ochrona środowiska	2	1,2
ochrona zdrowia	2	1,2
ratownictwo medyczne	2	1,2
technik farmaceuta	2	1,2
telekomunikacja	2	1,2
towaroznawstwo	2	1,2
architektura	1	0,6
biologia	1	0,6
budownictwo	1	0,6
dziennikarstwo	1	0,6
fizjoterapia	1	0,6
gastronomia	1	0,6
germanistyka	1	0,6
język francuski	1	0,6
język rosyjski	1	0,6

marketing	1	0,6
mediacje	1	0,6
odnowa biologiczna	1	0,6
ogrodnictwo	1	0,6
oligofrenopedagogika	1	0,6
polonistyka	1	0,6
prawo jazdy kat. B	1	0,6
technik bhp	1	0,6
turystyka i rekreacja	1	0,6
włókiennictwo	1	0,6
wychowanie fizyczne	1	0,6
wychowanie przedszkolne	1	0,6

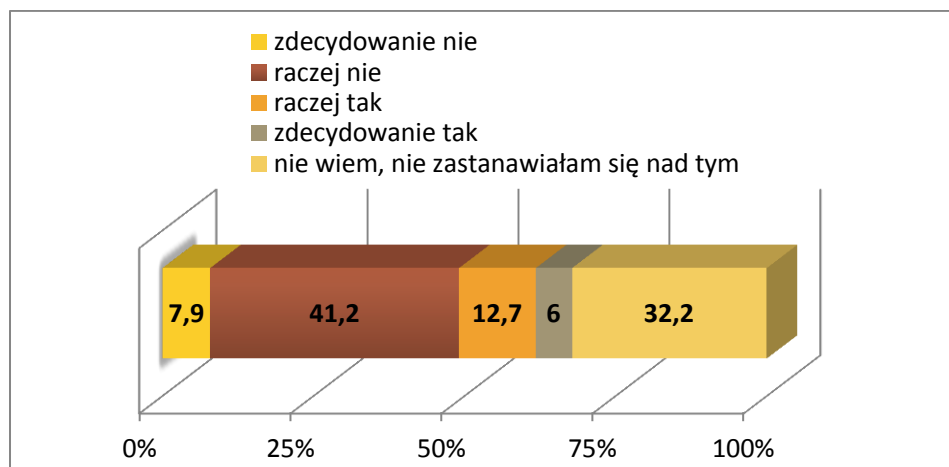
* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które są skłonne kontynuować edukację

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z możliwości uczestnictwa w szkoleniach zawodowych skorzystałoby chętnie jedynie 18,7% badanych kobiet pozostających poza rynkiem pracy (wykres 68).

Wykres 68. Skłonność do uczestnictwa w szkoleniu zawodowym w celu podniesienia, bądź uzupełnienia kwalifikacji zawodowych [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondentki bezrobotne znacznie częściej niż bierne zawodowo mają potrzebę uczestnictwa w szkoleniu zawodowym w celu podniesienia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych. Entuzjastycznie do udziału w kursie odnoszą się młode kobiety, podczas gdy osoby należące do starszych grup wiekowych w mniejszym stopniu wyrażają skłonność do uczestnictwa w tego typu szkoleniach (*tabela 106*).

Tabela 106. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne uczestniczyć w szkoleniu zawodowym w celu podniesienia bądź uzupełnienia kwalifikacji zawodowych wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi zdecydowanie/ raczej tak	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotna	51,4	74
	bierna zawodowo	14,6	588
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	21,7	83
	25 – 34 lata	25,7	245
	35 – 44 lata	15,5	193
	45 – 54 lata	10,4	106
	55 lat i więcej	2,9	34

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z szerokiej oferty szkoleń dostępnych na rynku badane kobiety pozostające na rynku pracy wybrałyby głównie te z zakresu rachunkowości, zdrowia i urody, turystyki, a także kursy komputerowe oraz dotyczące wizażu, stylizacji i fryzjerstwa. Pozostałe odpowiedzi przedstawione zostały w *tabeli 107*.

Tabela 107. Tematyka szkolenia, jaką byłyby zainteresowane kobiety objęte badaniem [N=124]

	N	%
rachunkowość	21	17,1
zdrowie i uroda	15	12,2
kurs komputerowy	9	7,3
turystyka	8	6,5
wizaż-stylizacja	6	4,9
fryzjer - stylistka	5	4,1
handel	5	4,1
informatyka	4	3,3

kosmetologia	4	3,3
kurs językowy	4	3,3
obsługa klienta	3	2,4
plastyczne	3	2,4
zarządzanie i marketing	3	2,4
nie wiem, obojętnie	3	2,4
bukieciarstwo	2	1,6
dekorator wnętrz	2	1,6
finanse, nieruchomości	2	1,6
języki obce	2	1,6
krawiectwo	2	1,6
obsługa kasy fiskalnej	2	1,6
opieka nad dziećmi	2	1,6
opiekunka osób starszych i niepełnosprawnych	2	1,6
wychowanie przedszkolne	2	1,6
wychowawca kolonijny	2	1,6
agroturystyka	1	0,8
bhp i ppoż.	1	0,8
gastronomia	1	0,8
księgowość	1	0,8
kurs prawa jazdy	1	0,8
kurs stylizacji paznokcia	1	0,8
masaż	1	0,8
motoryzacja	1	0,8
ogrodnictwo	1	0,8
profesjonalna sekretarka	1	0,8
projekty	1	0,8
ratownik medyczny	1	0,8
zajęcia terapeutyczne dla dzieci	1	0,8

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które są zainteresowane uczestnictwem w szkoleniu

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

3.6. Elastyczne formy zatrudnienia i ocena ich zastosowania w przywracaniu kobiet na rynek pracy

W warunkach współczesnej gospodarki coraz bardziej widoczna jest tendencja do wprowadzania i popularyzowania elastycznych form zatrudnienia. Istotą elastycznych form zatrudnienia jest wyjście naprzeciw potrzebom pracowników, którzy mają trudności w łączeniu obowiązków domowych i pracowniczych. Wprowadzenie tego typu rozwiązania często pozwala na:

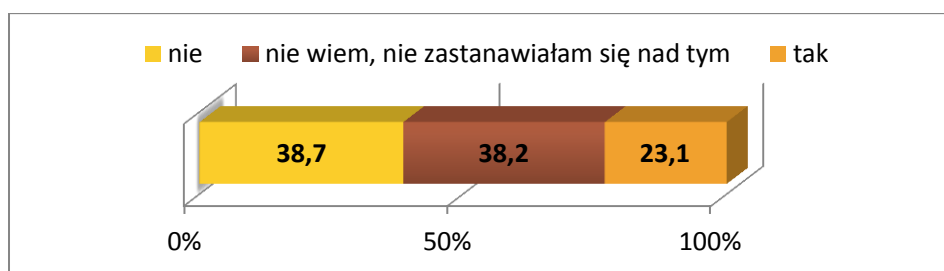
- pogodzenie zobowiązań pracownika wobec rodziny i pracodawcy,
- dostosowanie miejsca i/lub czasu pracy do aktualnych potrzeb,
- powrót / wejście na rynek pracy osobom mającym obowiązki wobec osoby zależnej.

Do elastycznych form zatrudnienia ułatwiających godzenie życia zawodowego oraz rodzinnego zalicza się m.in.:

- telepracę,
- pracę w domu,
- tzw. job sharing, czyli pracę na podzielonym stanowisku pracy.⁴⁶

W przypadku otrzymania propozycji pracy w formie elastycznej, część z respondentek skorzystałaby z niej (23,1%) (wykres 69).

Wykres 69. Skłonność do przyjęcia zatrudnienia w ramach elastycznych form pracy [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza materiału badawczego wykazała, iż najbardziej skłonne do przyjęcia zatrudnienia w ramach elastycznych form pracy są kobiety o najwyższym poziomie wykształcenia. Z kolei tej formy zatrudnienia nie preferują kobiety posiadające wykształcenie podstawowe/gimnazjalne.

Badania wykazały, iż najbardziej skłonne do podejmowania pracy w ramach elastycznych form pracy są kobiety, których dochód przypadający na osobę kształtuje się w granicach 200-399zł, natomiast najmniej skłonne są respondentki, które osiągają dochód na osobę powyżej 2000 zł.

⁴⁶ C. Sadowska – Snarska (2008), „Zainteresowanie pracobiorców opiekujących się osobami zależnymi wykonywaniem pracy w elastycznych formach” [w:] C. Sadowska – Snarska (red.), „Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia”, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok

Badane kobiety: bezrobotne, w wieku do 24 lat oraz kobiety nieposiadające na utrzymaniu dziecka w największym stopniu wykazywały niechęć do zatrudniania się w ramach elastycznej formy pracy. Szczegółowe dane zawarto w tabeli 108.

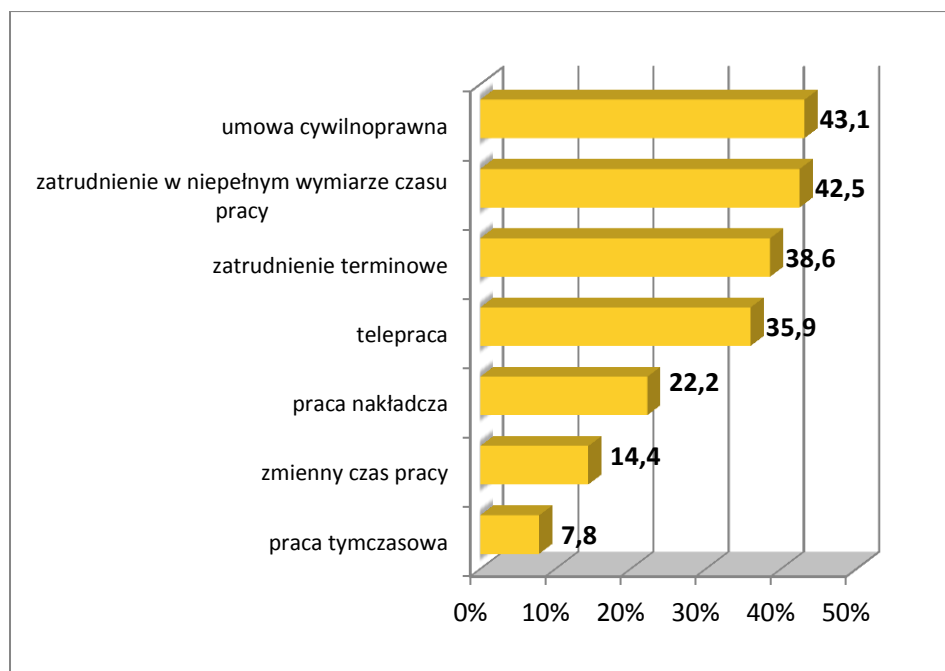
Tabela 108. Skłonność kobiet do przyjęcia zatrudnienia w ramach elastycznych form pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		Tak	Nie	Nie wiem/nie zastanawiałam się nad tym
WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK	podstawowe/gimnazjalne	23,8	42,9	33,3
	zasadnicze zawodowe	16,3	40,4	43,3
	średnie zawodowe	18,5	44,4	37,0
	średnie ogólnokształcące	23,9	37,1	39,0
	policealne	20,4	37,2	42,5
	wyższe zawodowe	27,7	36,9	35,4
	wyższe magisterskie	41,5	30,8	27,7
DOCHÓD W PRZELICZENIU NA JEDNĄ OSOBĘ	do 199 zł	0,0	0,0	100
	200 – 399 zł	42,0	28,4	29,5
	400 – 599 zł	19,7	40,9	39,4
	600 – 799 zł	20,9	38,0	41,1
	800 – 999 zł	23,7	27,6	48,7
	1000 – 1499 zł	17,8	45,6	36,7
	1500 – 1999 zł	17,2	51,7	31,0
	2000 zł i więcej	17,6	52,9	29,4
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	58,1	21,6	20,3
	bierne zawodowo	18,7	40,8	40,5
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	22,9	49,4	27,7
	25 – 34 lata	29,0	31,0	40,0
	35 – 44 lata	24,4	38,9	36,8
	45 – 54 lata	12,3	46,2	41,5
	55 lat i więcej	5,9	44,1	50,0
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	15,6	43,8	40,6
	jedno dziecko	37,4	34,5	28,1
	2 – 3 dzieci	18,0	39,5	42,4
	4 dzieci i więcej	40,0	20,0	40,0
OGÓŁEM		23,1	38,7	38,2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Te z grupy respondentek, które podjęłyby pracę w ramach elastycznych form pracy wskazywały głównie, iż interesuje ich praca w oparciu o umowę cywilnoprawną (43,1%), zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (42,5%) czy zatrudnienie terminowe (38,6%) (wykres 70).

Wykres 70. Preferencje kobiet odnośnie podjęcia zatrudnienia w ramach poszczególnych elastycznych form pracy [%] [N=153]



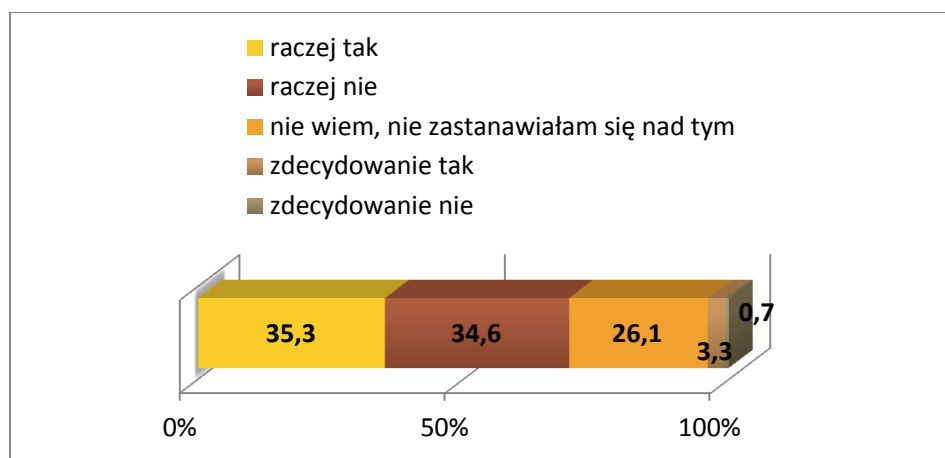
* pytanie dotyczyło 153 respondentek, które byłyby zainteresowane podjęciem zatrudnienia w ramach elastycznych form zatrudnienia

** procent nie sumuje się do 100, gdyż respondentki miały możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W opinii największej grupy (35,3%) badanych kobiet elastyczne formy zatrudnienia raczej są pomocne w powrocie kobiet na rynek pracy. Równie duży odsetek respondentek jest przekonanych o tym, że tego rodzaju forma zatrudnienia raczej nie ułatwia kobietom powrotu do pracy (34,6%) (wykres 71).

Wykres 71. Ocena pomocniczości elastycznych form zatrudnienia w przywracaniu kobiet na rynek pracy [%] [N=153]



* pytanie dotyczyło 153 respondentek, które byłyby zainteresowane podjęciem zatrudnienia w ramach elastycznych form zatrudnienia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż połowa respondentek bezrobotnych uważa elastyczne formy zatrudnienia za pomocne w ich powrocie na rynek pracy. Natomiast tylko 3,7% biernych zawodowo podziela ich opinię (tabela 109). Co sugeruje, że kobiety bierne zawodowo mogą mieć niski poziom wiedzy odnośnie elastycznych form zatrudnienia.

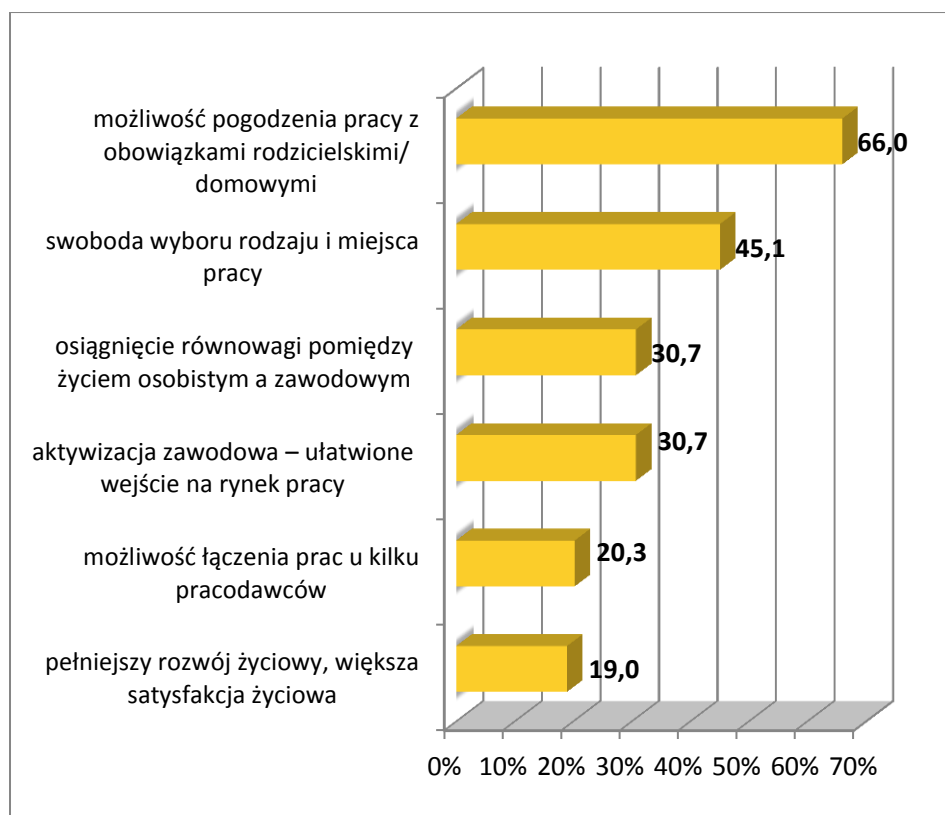
Tabela 109. Odsetek kobiet, które uważają, że elastyczne formy zatrudnienia byłyby pomocne w powrocie na rynek pracy wg statusu na rynku pracy [%]

Kategoria		% odpowiedzi tak	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	50,0	37
	biernie zawodowo	3,7	22

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównymi zaletami, jakie w elastycznych formach zatrudnienia dostrzegają badane kobiety są możliwość pogodzenia pracy z obowiązkami rodzicielskimi/domowymi (66%), swoboda wyboru miejsca pracy (45,1%) oraz osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem osobistym a zawodowym (30,7%) (wykres 72).

Wykres 72. Najważniejsze korzyści wynikające z zatrudnienia w ramach elastycznych form pracy [%] [N=153]



* pytanie dotyczyło 153 respondentek, które byłyby zainteresowane podjęciem zatrudnienia w ramach elastycznych form zatrudnienia

** procent nie sumuje się do 100, gdyż respondentki miały możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi

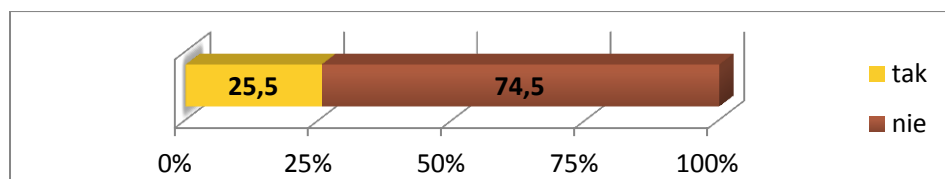
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

3.7. Wsparcie kierowane do kobiet pozostających poza rynkiem pracy i jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb kobiet

W dalszej części kwestionariusza ankiety badane respondentki zostały poproszone o podanie informacji czy kiedykolwiek korzystały bądź obecnie korzystają z jakichkolwiek form wsparcia świadczonego na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy. Z analizy uzyskanych odpowiedzi wynika,

iż z takiego rodzaju wsparcia korzystało, bądź korzysta 1/4 badanych kobiet (wykres 73).

Wykres 73. Korzystanie z form wsparcia świadczonych na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza materiału badawczego dotyczącego form i zakresu wsparcia świadczonego na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy wykazała, iż prawie połowa kobiet posiadających co najmniej czworo dzieci, korzysta lub korzystała ze wsparcia świadczonego na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy. Korzystało z nich także tylko 20% respondentek nieposiadających dzieci na utrzymaniu. Ponadto 30% kobiet mieszkających na wsi oraz 21,9% mieszkających w mieście jest/było beneficjentami środków przeznaczonych dla kobiet poza rynkiem pracy. Respondentki bezrobotne znacznie częściej niż bierne zawodowo korzystały z pomocy dla wykluczonych z rynku pracy. Szczegółowe dane przedstawia tabela 110.

Tabela 110. Odsetek kobiet, które korzystają bądź kiedykolwiek korzystały z form wsparcia świadczonych na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

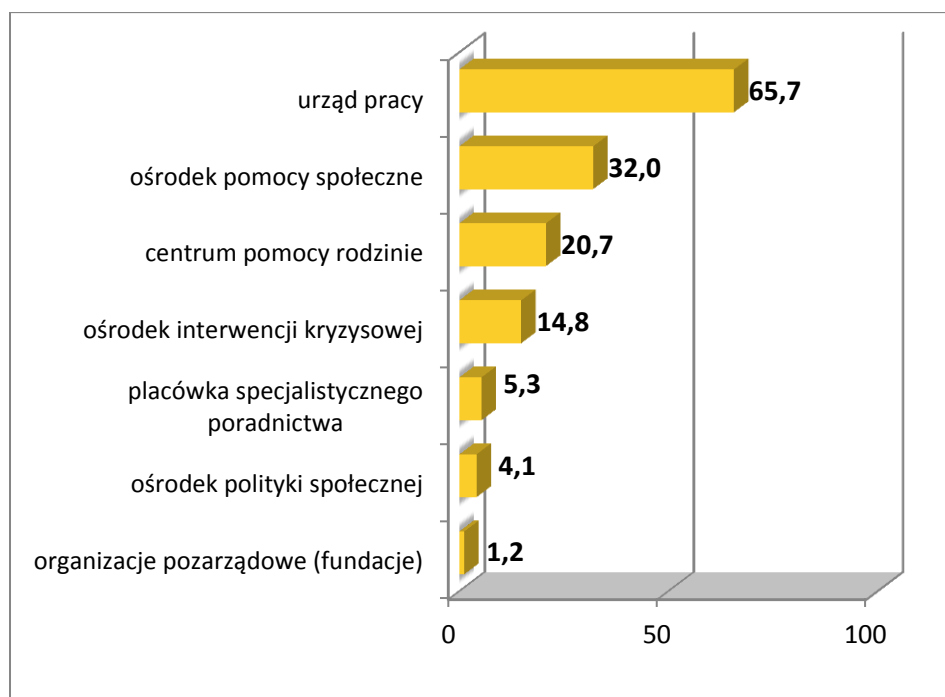
Kategoria		Korzystanie z form wsparcia	N ważnych
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	20,0	160
	1 dziecko	29,8	171
	2-3 dzieci	24,8	311
	4 i więcej dzieci	45,0	20
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	21,9	365
	wieś	30,0	297
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	50,0	74
	bierne zawodowo	22,4	588

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kobiety korzystające z różnego rodzaju form wsparcia zadeklarowały, iż najczęściej korzystały z pomocy urzędów pracy (65,7%), ośrodków pomocy społecznej (32%) oraz centrów pomocy rodzinie (20,7%) (wykres 74).

Spośród oferowanych kobietom pozostającym poza rynkiem pracy form wsparcia, respondentki najczęściej korzystały z pomocy finansowej (67,5%) oraz z pomocy rzeczowej i materialnej (33,1%). Badane kobiety dość często wskazywały również na doradztwo zawodowe (27,2%), szkolenie w zakresie poszukiwania pracy (22,5%), doradztwo psychologiczne i prawne (17,2%) oraz szkolenie zawodowe mające na celu uzupełnienie, bądź podniesienie kwalifikacji zawodowych (14,2%) (wykres 75).

Wykres 74. Instytucje, z których pomocy korzystały kobiety pozostające poza rynkiem pracy [%] [N=169]

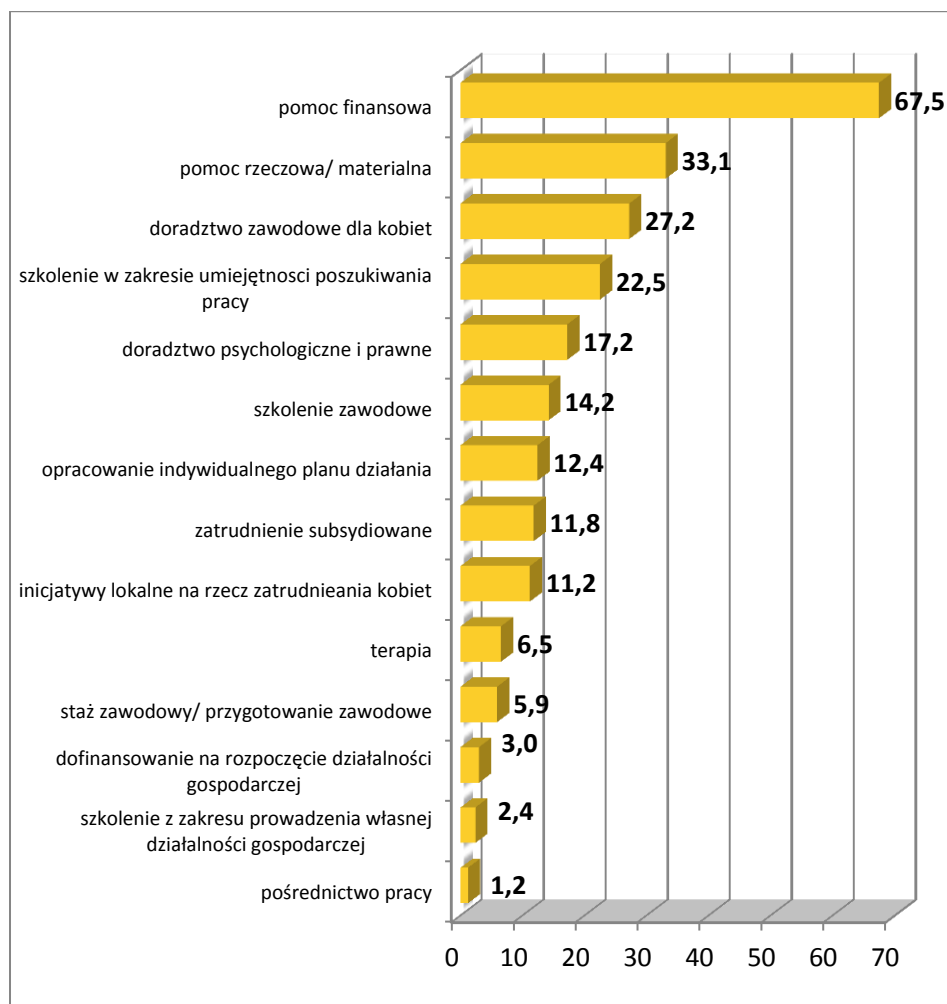


* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które korzystały kiedykolwiek z form wsparcia świadczonych na rzecz kobiet

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 75. Formy wsparcia, z których korzystały kobiety [%] [N=169]

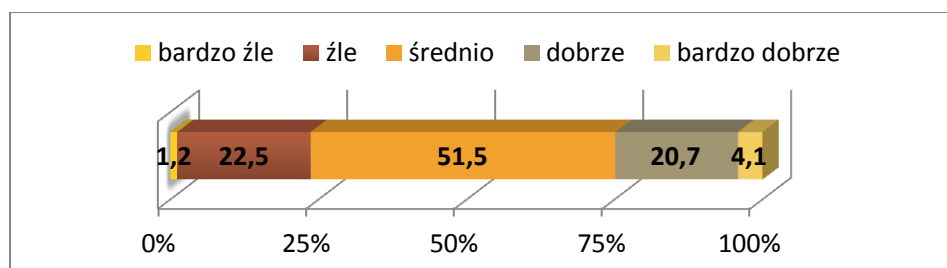


* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które korzystały kiedykolwiek z form wsparcia świadczonych na rzecz kobiet

* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W opinii kobiet, które korzystały z jakiegokolwiek formy oferowanego im wsparcia, wsparcie to w odniesieniu do ich potrzeb i oczekiwań było w opinii ponad połowy badanych średnie, natomiast 23,7% wsparcie to oceniło negatywnie, a 24,8% pozytywnie (wykres 76).

Wykres 76. Ocena uzyskanego wsparcia pod kątem dostosowania do potrzeb i oczekiwań kobiet [%] [N=169]

* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które korzystały kiedykolwiek z form wsparcia świadczonych na rzecz kobiet

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wyniki badania wykazały, iż wszystkie kobiety powyżej 55 roku życia oceniły negatywnie otrzymaną pomoc w odniesieniu do ich potrzeb. Jedynie respondentki poniżej 24 lat nie miały zastrzeżeń do wsparcia, które otrzymały. Ponadto niekorzystną opinię także wyraża 28,8% osób biernych zawodowo oraz 5,4% bezrobotnych. Najwięcej uwag zgłasza aż 62,5% nieposiadających na utrzymaniu dzieci, w przeciwieństwie do kobiet z co najmniej czwórką dzieci. Szczegółowe dane są zawarte w tabeli 111.

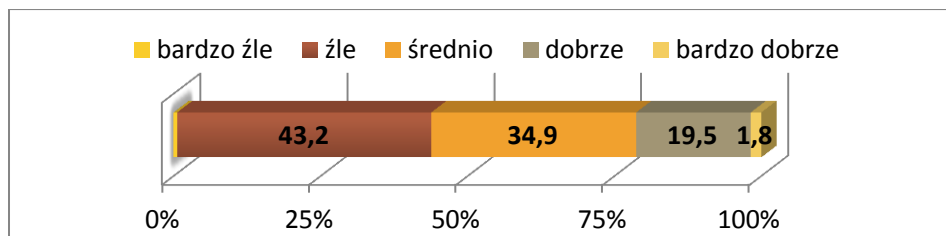
Tabela 111. Odsetek kobiet, które negatywnie oceniły dostosowanie otrzymanego wsparcia do ich potrzeb wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi źle i bardzo źle	N ważnych
WIEK RESPONDENTEK	do 24 lat	0,0	17
	25 – 34 lata	24,6	61
	35 – 44 lata	22,6	62
	45 – 54 lata	30,8	26
	55 lat i więcej	100,0	2
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	5,4	37
	biernie zawodowo	28,8	132
LICZBA DZIECI NA UTRZYMANIU	nie posiadam dzieci na utrzymaniu	62,5	32
	1 dziecko	31,4	51
	2-3 dzieci	5,2	77
	4 i więcej dzieci	0,0	9

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jeśli zaś chodzi o opinię co do uzyskanego wsparcia pod kątem realnej pomocy, jaką to wsparcie dało to kobiety oceniają je w większości jako złe (43,8%). Natomiast niecałe 35% wsparcie to ocenia średnio, a 21,3% – dobrze (wykres 77).

Wykres 77. Ocena uzyskanego wsparcia pod kątem realnej pomocy jaką to wsparcie dało [%] [N=169]



* pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które korzystały kiedykolwiek z form wsparcia świadczonych na rzecz kobiet

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Realna pomoc otrzymanego przez respondentki wsparcia w odniesieniu do ich potrzeb została negatywnie oceniona przez prawie połowę kobiet biernych zawodowo. Także kobiety mieszkające w mieście wydały niekorzystną opinię o wsparciu, z którego korzystały (tabela 112).

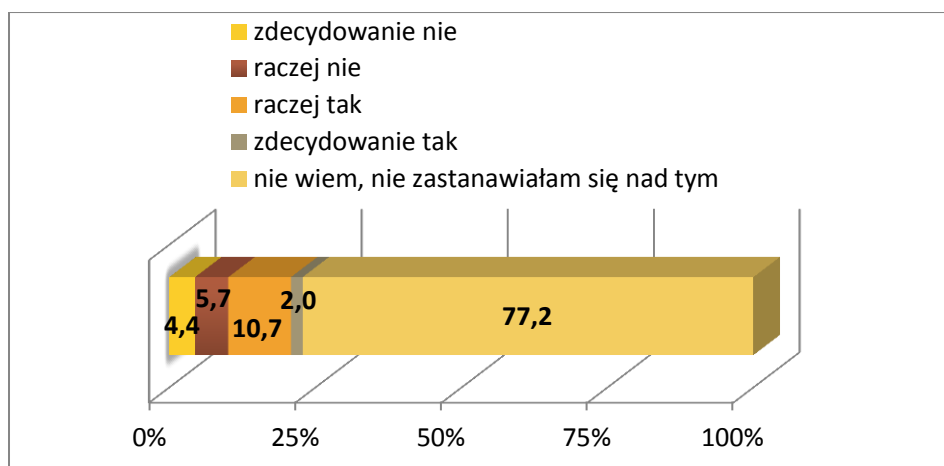
Tabela 112. Odsetek kobiet, które negatywnie oceniły realną pomoc otrzymanego wsparcia w stosunku do ich potrzeb wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]

Kategoria		% odpowiedzi źle i bardzo źle	N ważnych
STATUS NA RYNKU PRACY	bezrobotne	29,7	37
	biernie zawodowo	47,4	132
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	miasto	53,8	80
	wieś	34,8	89

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondentki zapytane o ocenę wystarczalności otrzymanego wsparcia w przeważającej większości nie odpowiedziały jednoznacznie, stwierdzając, że nie zastanawiały się nad tym (77,2%). Tylko 12,7% kobiet udzielone im wsparcie oceniło dobrze, natomiast 10,1% - źle (wykres 78).

Wykres 78. Ocena wystarczalności wsparcia świadczonego na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

3.8. Podsumowanie

Charakterystyka badanej populacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy

- w niniejszym badaniu w większości udział wzięły kobiety w wieku 25-44 lata, posiadające najczęściej wykształcenie średnie ogólnokształcące, średnie zawodowe oraz policealne,;
- większość badanej populacji stanowiły kobiety bierne zawodowo;
- badane kobiety w większości przypadków żyją w rodzinie pełnej, w gospodarstwach domowych liczących średnio 3 - 5 osób, posiadające na utrzymaniu 2 -3 dzieci;
- co trzecia spośród badanych kobiet posiada dziecko w wieku do 6 lat i najczęściej sprawuje nad nim samodzielną opiekę.

Sytuacja materialna kobiet pozostających poza rynkiem pracy

- głównym źródłem dochodu respondentek są zarobki z pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej członka rodziny, co oznacza, że w głównej mierze badane kobiety pozostają na utrzymaniu innych osób z ich gospodarstwa domowego;
- przeciętny miesięczny dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym mieści się w granicach 400-799 zł. Średni miesięczny dochód

wynosi 721,85 zł/osobę. Badanie wykazało zależność między wiekiem, a posiadanym dochodem – im kobieta starsza tym wyższy osiąga dochód. Podobna relacja zachodzi analizując średni dochód pod względem wykształcenia – im wyższe wykształcenie, tym wyższy poziom dochodu. Z badania wynika również, że im więcej dzieci, tym mniejszy średni dochód na osobę. Ponadto sytuacja materialna kobiet zamieszkujących wieś jest nieco gorsza niż tych zamieszkujących tereny miejskie;

- w większości przypadków rodzinom kobiet objętych badaniem nie wystarcza środków na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Ponadto z badania wynika, iż jest to uzależnione od zmiennych takich jak: wykształcenie, liczba dzieci, miejsce zamieszkania – im niższe wykształcenie oraz im większa liczba dzieci na utrzymaniu, tym większy odsetek kobiet uznających, iż ich dochody są niewystarczające;
- jak wynika z badania, sytuacja ekonomiczna rodzin kobiet objętych badaniem w większości przypadków jest zła, bądź średnia. W tym wypadku analiza pozyskanego materiału badawczego również wykazała, iż ocena sytuacji materialnej kobiet pozostających poza rynkiem pracy uzależniona jest od takich zmiennych jak wykształcenie, liczba posiadanego potomstwa na utrzymaniu czy miejsce zamieszkania.

Doświadczenie zawodowe kobiet pozostających poza rynkiem pracy

- 3/4 badanych kobiet podejmowało wcześniej prace zarobkowe, a tym samym posiada doświadczenie zawodowe najczęściej na poziomie od roku do 10 lat. Ponadto szczegółowa analiza danych wykazała, iż staż pracy uzależniony jest od wieku respondentki – im kobieta starsza, tym ma większe doświadczenie zawodowe;
- ze wskazań respondentek wynika, iż w przeważającej większości pracowały one dotychczas w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie umowy zlecenie, bądź na podstawie umowy o pracę na czas określony;
- kobiety, które wcześniej pracowały zawodowo zajmowały głównie szeregowie stanowiska. Jedynie 3,9% badanych kobiet zajmowało stanowisko w zarządzie lub kierownictwie firmy;
- badane kobiety najczęściej były zatrudnione w małych firmach, tj. zatrudniających od 10 do 49 pracowników;
- ze wskazań badanych kobiet wynika, iż w zakładach pracy, w których dotychczas pracowały, w większości przypadków występowały

udogodnienia dla kobiet będących matkami, a najczęściej były to: urlop wychowawczy, pierwszeństwo przy planowaniu urlopów, przerwy w pracy na karmienie dziecka, pikniki rodzinne, imprezy dla najmłodszych oraz dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka;

- respondenci najczęściej wskazywały, iż utraciły pracę z przyczyn niezależnych od pracodawcy. Ponadto znaczny odsetek kobiet samodzielnie podjął decyzję o odejściu z pracy;
- w badanej populacji średni czas trwania bezrobocia, bądź bierności zawodowej trwa od 3 do 4 lat;
- stosunkowo mały odsetek kobiet wykonuje obecnie jakiekolwiek zarobkowe prace dorywcze. Kobiety, które tego rodzaju zajęcia wykonują wskazywały, iż najczęściej są to prace w charakterze pomocy domowej, czy przy sprzątaniu, chałupnictwo/rękodzieło, opieka nad dziećmi oraz prace sezonowe przy uprawach/w ogrodnictwie. Analiza materiału badawczego wykazała, iż im starsza kobieta tym częściej podejmuje się prac dorywczych. Jedynie respondenci powyżej 55 roku życia zadeklarowały, iż nie podejmują tego typu prac. Z badania wynika również, iż osoby o najniższym i najwyższym poziomie wykształcenia znacznie częściej podejmują prace zarobkowe niż osoby z wykształceniem średnim. Ponadto analiza danych wskazuje, iż kobiety posiadające jedno dziecko, bądź nie posiadające dzieci na utrzymaniu częściej podejmują prace dorywcze niż kobiety posiadające 2 i więcej dzieci. Jednocześnie wykonywanie prac dorywczych zdecydowanie częściej dotyczy kobiet pochodzących z terenów wiejskich, niż z miast. Jeśli zaś chodzi o status na rynku pracy, większy odsetek kobiet bezrobotnych niż biernych zawodowo, podejmuje prace dorywcze.

Czynniki przyspieszające/ułatwiające powrót kobiet na rynek pracy oraz bariery aktywności zawodowej kobiet

- głównymi przyczynami pozostawania poza rynkiem pracy przez kobiety objęte badaniem są: trudna sytuacja na rynku pracy, długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy oraz konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi lub osobą zależną;
- głównymi barierami uniemożliwiającymi podjęcie pracy zawodowej są starszy wiek (tj. powyżej 50 roku życia), zamieszkanie na terenach wiejskich, duża konkurencja wśród osób poszukujących pracy oraz niskie/nieadekwatne względem potrzeb rynku pracy posiadane

wykształcenie, mała ilość ofert na rynku pracy, młody wiek (tj. do 25 roku życia), negatywna postawa pracodawców względem macierzyństwa, mały dostęp/brak dostępu do żłobków/przedszkoli dla dzieci, posiadanie dziecka, niskie wynagrodzenie za pracę, nierówny podział obowiązków domowych, dalekie dojazdy do pracy, niedyspozycyjność oraz niski stopień atrakcyjności istniejących na rynku ofert pracy (mała zgodność z oczekiwaniami, kwalifikacjami, ambicjami kobiety);

→ z badania wynika, iż badane kobiety zgadzają się z następującymi stwierdzeniami:

- ✓ „kobieta w pracy jest bardziej zorganizowana niż mężczyzna”,
- ✓ „życie rodzinne i karierę zawodową można pogodzić”,
- ✓ „ciąża kobiety bardzo często dyskredytuje ją jako dobrego pracownika, nawet pomimo wysokich kwalifikacji i dużego doświadczenia zawodowego”,
- ✓ „mężczyźni są bardziej dyspozycyjni niż kobiety”;

→ natomiast badane kobiety nie zgadzały się ze stwierdzeniami:

- ✓ „kobieta, która poświęca się karierze zawodowej, zamiast dzieciom i rodzinie, jest bezwartościowa”,
- ✓ „kobieta jest bardziej zaangażowana w realizację powierzonych jej zadań niż mężczyzna”, „dobra matka nigdy nie odda małego dziecka (tj. do 3 roku życia) pod opiekę obcym osobom (tj. do żłobka, przedszkola, pod opiekę niani)”
- ✓ „kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego długo muszą się wdrażać w obowiązki zawodowe”;

→ w opinii respondentek pomocne kobietom pozostającym poza rynkiem pracy w znalezieniu zatrudnienia byłoby: uczestnictwo w szkoleniu podnoszącym/uzupełniającym kwalifikacje zawodowe, większe zaangażowanie męża/partnera w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi oraz możliwość skorzystania z elastycznych form zatrudnienia (30,4%);

→ z analizy danych wynika, iż preferowana strategia pomocy uzależniona jest od takich czynników jak poziom dochodu (im wyższy tym większe zainteresowanie aktywną formą pomocą) oraz liczby dzieci pozostających na utrzymaniu (im więcej dzieci, tym większe zainteresowanie pasywną

strategią pomocy). Ponadto z badania wynika, iż kobiety bezrobotne częściej preferują aktywną strategię pomocy niż kobiety biernie zawodowo;

- zdecydowana większość kobiet w chwili prowadzenia badania nie była zainteresowana podjęciem pracy. Analiza materiału badawczego wykazała, iż kobiety z niższym poziomem wykształcenia rzadziej chcą podjąć pracę niż kobiety z wykształceniem wyższym. Podobnie sytuacja przedstawia się jeśli chodzi o miejsce zamieszkania, bowiem kobiety zamieszkujące miasta są bardziej zainteresowane podjęciem pracy niż kobiety ze wsi. Ponadto z badania wynika, iż ponad 90% kobiet bezrobotnych chciałaby podjąć zatrudnienie, natomiast jeśli chodzi o kobiety biernie zawodowo chęć podjęcia pracy wyraziło jedynie 26,7% badanych;
- głównym powodem pragnienia podjęcia zatrudnienia była chęć zarobienia pieniędzy, by wesprzeć finansowo rodzinę i odciążyć finansowo pracującego męża/partnera, czy innych członków rodziny. Część kobiet wskazywała również, iż chciałaby podjąć zatrudnienie, gdyż mają dość siedzenia w domu i/lub chciałyby się rozwijać zawodowo;
- te, spośród pozostających poza rynkiem pracy kobiet, które nie wyraziły chęci podjęcia zatrudnienia, zapytane o przyczynę takiego stanu rzeczy twierdziły głównie, iż lubią mieć dużo czasu wolnego lub lubią zajmować się domem/dziećmi (31,2%);
- z przeprowadzonego badania wynika, iż większość kobiet, które chciałyby podjąć zatrudnienie poszukuje obecnie pracy. Ponadto z analizy uzyskanych wyników można stwierdzić, iż znaczna liczba kobiet biernych zawodowo, choć z różnych przyczyn nie jest zarejestrowana w urzędzie pracy, w związku z czym nie posiada statusu osoby bezrobotnej/poszukującej pracy, to faktycznie tej pracy obecnie aktywnie szuka. Jednakże prawie wszystkie kobiety zarejestrowane w urzędzie pracy zadeklarowały poszukiwanie pracy. Na podstawie tych danych można z pewnością uznać, iż kobiety pozostające w rejestrach urzędów pracy są bardziej chętne do podjęcia pracy oraz bardziej aktywne w jej poszukiwaniu;
- z badania wynika, iż zdecydowana większość badanych kobiet potrafi analizować swoje umiejętności, zainteresowania i zdolności w celu zwiększenia szans na zatrudnienie, wyszukiwać ogłoszenia o pracę

i wybierać te zgodne ze swoim wykształceniem i umiejętnościami. Ponadto połowa respondentek zadeklarowała, iż nie ma problemu z zebraniem informacji o pracodawcach/firmach, w których chciałaby podjąć zatrudnienie oraz z przygotowaniem się do rozmowy kwalifikacyjnej przez zebranie informacji o potencjalnym pracodawcy i przygotowaniem autoprezentacji;

- z przeprowadzonego badania wynika, iż większość badanych kobiet swoje umiejętności poszukiwania pracy ocenia jako bardzo niskie lub raczej niskie. Analizując te oceny pod względem wykształcenia można zauważyć zależność, że im wyższe wykształcenie tym wyższa ocena poszukiwania pracy. Ponadto z badania wynika, iż istnieje również zależność między dochodem a oceną umiejętności poszukiwania pracy – im wyższe dochody, tym wyższa ocena.

Potrzeby edukacyjne i szkoleniowe kobiet pozostających poza rynkiem pracy

- blisko połowa respondentek swe kwalifikacje ocenia jako bardzo złe, bądź złe. Analizując te oceny pod względem wykształcenia można zauważyć zależność, że im wyższe wykształcenie tym wyższa ocena posiadanych kwalifikacji. Ponadto z badania wynika, iż istnieje również zależność między dochodem a oceną posiadanych kwalifikacji zawodowych – im wyższe dochody tym wyższa ocena;
- posiadane kompetencje językowe jako dobre, bądź bardzo dobre oceniło niecałe 30% badanych kobiet, natomiast jako średnie 27,3% badanych. Analizując te oceny pod względem wykształcenia można zauważyć zależność, że im wyższe wykształcenie tym wyższa ocena posiadanych kompetencji językowych. Ponadto z badania wynika, iż istnieje również zależność między dochodem, a oceną posiadanych kwalifikacji zawodowych – im wyższe dochody tym wyższa ocena oraz między oceną kompetencji a wiekiem – im kobiety starsze tym gorzej oceniają swe kompetencje językowe. Z badania wynika również, iż bezrobotne kobiety lepiej oceniają swe kompetencje językowe niż bierne zawodowo;
- badane kobiety w większości przypadków nie są skłonne do kontynuowania edukacji;
- te z badanych kobiet, które byłyby skłonne podjąć naukę w celu podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych poproszone zostały o podanie poziomu edukacji, na jakim skłonne byłyby podjąć naukę.

Główne wskazania dotyczyły studiów wyższych, kursów językowych oraz szkół policealnych i studiów podyplomowych;

- z możliwości uczestnictwa w szkoleniach zawodowych skorzystałoby chętnie jedynie 18,7% badanych kobiet pozostających poza rynkiem pracy.

Elastyczne formy zatrudnienia i ocena ich zastosowania w przywracaniu kobiet na rynek pracy

- tylko niewielka część respondentek zaakceptowałyby elastyczne formy pracy w przypadku otrzymania takiej propozycji pracy (23,1%);
- te respondenci, które byłyby skłonne podjąć pracę w ramach elastycznego zatrudnienia, interesuje zwłaszcza praca w oparciu o umowę cywilnoprawną (43,1%), zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (42,5%) oraz zatrudnienie terminowe (38,6%);
- głównymi zaletami, jakie w elastycznych formach zatrudnienia dostrzegają badane kobiety są możliwość pogodzenia pracy z obowiązkami rodzicielskimi/domowymi (66%), swoboda wyboru miejsca pracy (45,1%) oraz osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem osobistym a zawodowym (30,7%).

Wsparcie kierowane do kobiet pozostających poza rynkiem pracy i jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb

- z badania wynika, iż 1/4 kobiet objętych badaniem korzystała kiedykolwiek z form wsparcia świadczonego na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy;
- kobiety korzystające z różnego rodzaju form wsparcia zadeklarowały, iż najczęściej korzystały z pomocy urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz centrów pomocy rodzinie;
- badane kobiety najczęściej korzystały z pomocy finansowej i rzeczowej/materialnej oraz z doradztwa zawodowego, psychologicznego i prawnego, różnego rodzaju szkoleń;
- otrzymane wsparcie najczęściej kobiety oceniały jako średnie zarówno pod względem ich potrzeb i oczekiwań, jak i realnej pomocy, jaką to wsparcie dało.

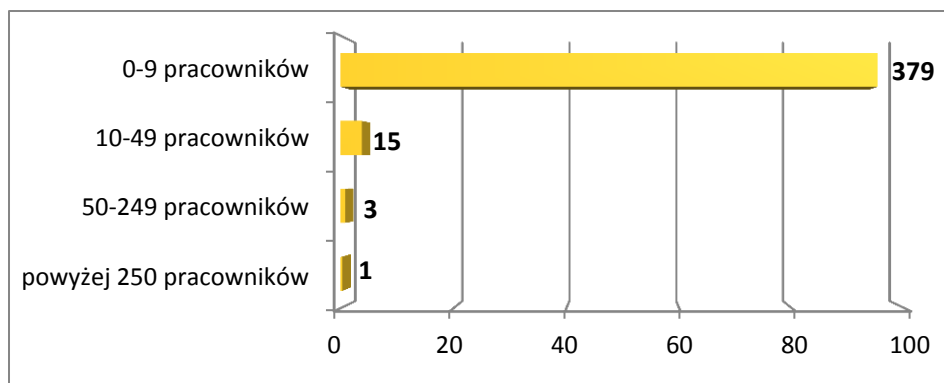
IV. Wyniki badania podlaskich pracodawców

W ramach niniejszego badania Wykonawca oprócz badania kobiet i instytucji związanych z problematyką kobiet na rynku pracy, przeprowadził również badania wśród pracodawców z terenu województwa podlaskiego. Podczas wywiadów poruszone zostały m.in. kwestie związane z podejściem pracodawców do kwestii zatrudniania kobiet w swych firmach, oceny ich kwalifikacji i umiejętności oraz efektywności pracy w odniesieniu do mężczyzn, występowania udogodnień dla kobiet posiadających dzieci, a także stosowania elastycznych form zatrudnienia wobec kobiet.

4.1. Charakterystyka badanej populacji

W niniejszym badaniu udział wzięło najwięcej przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników. Było to podyktowane odzwierciedleniem struktury populacji podlaskich przedsiębiorstw pod względem klas wielkości, w której zdecydowanie dominują mikroprzedsiębiorstwa (wykres 79).

Wykres 79. Przedsiębiorstwa według wielkości zatrudnienia [N]



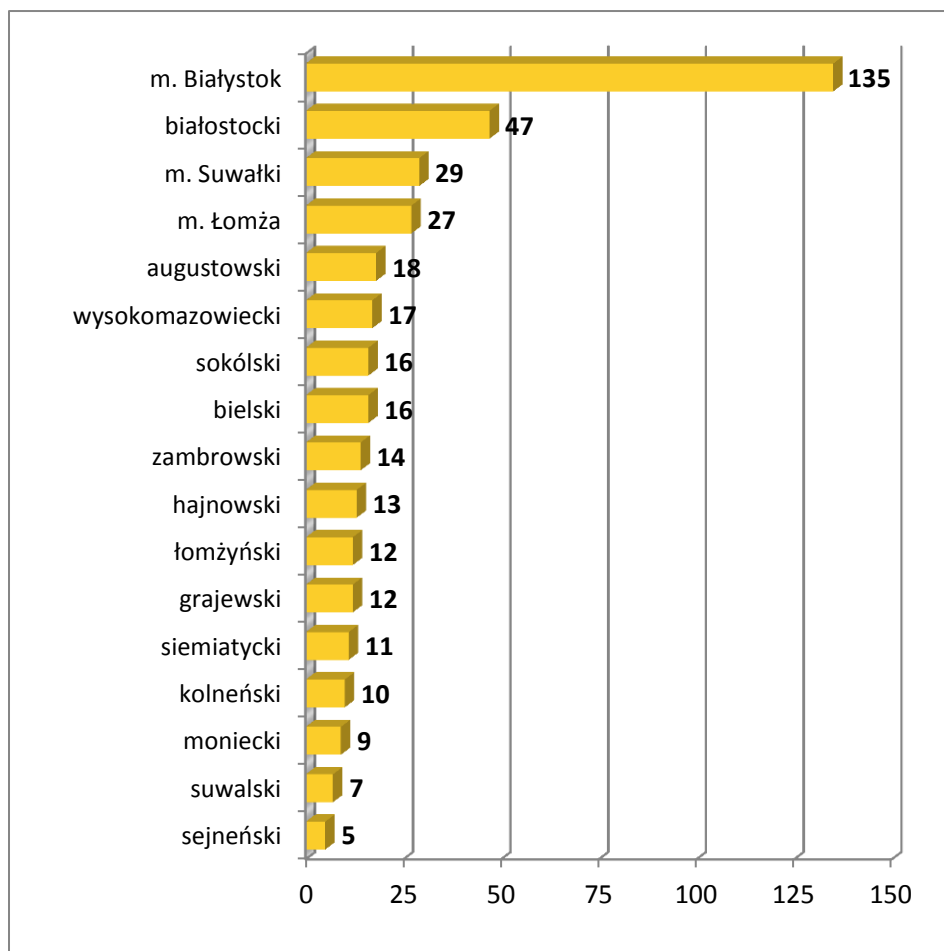
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W niniejszym badaniu udział wzięli przedstawiciele pracodawców ze wszystkich powiatów. Liczebność respondentów w poszczególnych powiatach została dobrana proporcjonalnie do liczby przedsiębiorstw funkcjonujących na ich terenie. Toteż największa liczba pracodawców

prowadziła swoją działalność w mieście Białystok (135). Szczegółowy rozkład odpowiedzi prezentuje wykres 80.

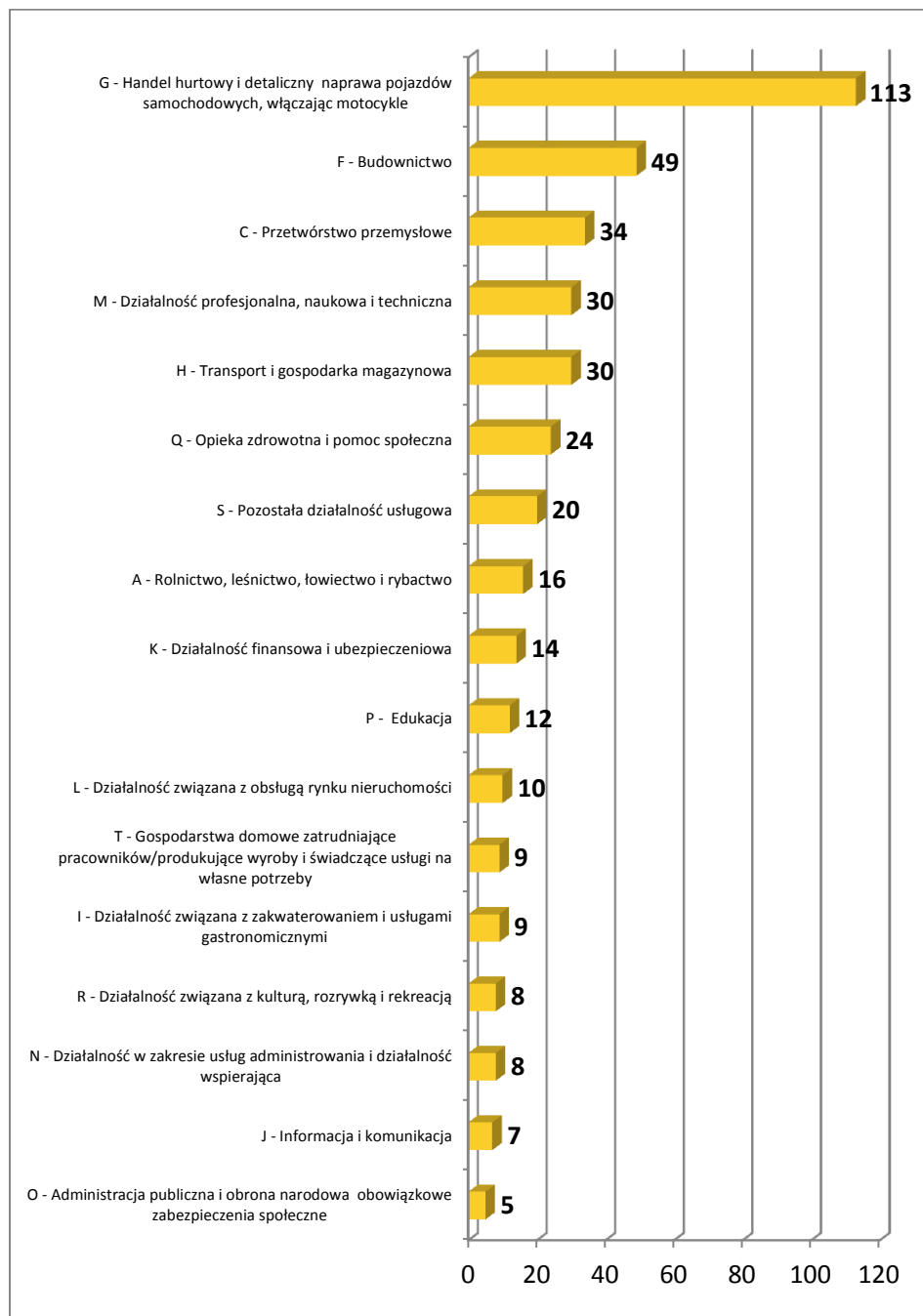
To samo dotyczyło się doboru pracodawców według branż zgodnie z PKD 2007. Im więcej firm funkcjonowało w obrębie danej sekcji, tym większa liczba przedsiębiorców z danej sekcji została przebadana. Największą liczebnie grupę stanowili przedsiębiorcy, których działalność była zarejestrowana w sekcji G. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia wykres 81.

Wykres 80. Siedziba pracodawców według powiatu [N]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 81. Branża działalności pracodawców według sekcji PKD 2007 [N]

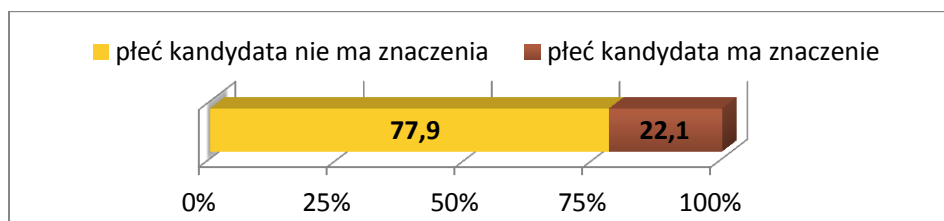


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

4.2. Preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania kobiet

Pierwsza część kwestionariusza wywiadu skierowanego do pracodawców dotyczyła preferencji pracodawców odnośnie zatrudniania kobiet. W pierwszej kolejności badani przedsiębiorcy zostali poproszeni o określenie, czy podczas procesu rekrutacji kierują się płcią kandydatów starających się o przyjęcie na wolne stanowiska pracy. Badanie wykazało, iż dla większości podlaskich pracodawców płeć nie jest czynnikiem, który pomaga rozstrzygnąć dylemat wyboru między dwojgiem kandydatów do pracy. W ten sposób odpowiedziało niecałe 78% badanych (wykres 82).

Wykres 82. Kierowanie się płcią kandydatów do pracy w trakcie procesu rekrutacyjnego [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorstwa, które w procesie rekrutacji biorą pod uwagę płeć kandydata działają głównie w sekcji I - Działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Tylko w trzech branżach płeć całkowicie nie jest brana pod uwagę:

- O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne,
- P - Edukacja,
- R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (tabela 113).

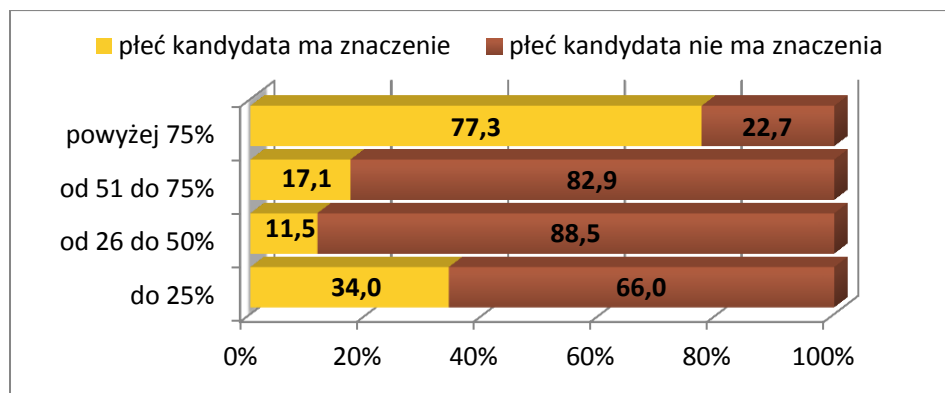
Tabela 113. Odsetek pracodawców, którzy w trakcie procesu rekrutacyjnego kierują się opinią kandydatów przy podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu wg branż [%]

Kategoria		W trakcie procesu rekrutacji kierują się opinią kandydatów przy podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu	N ważnych
BRANŻE WG SEKCJI PKD 2007	A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	18,8	16
	C - Przetwórstwo przemysłowe	26,5	34
	F - Budownictwo	22,4	49
	G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	30,1	113
	H - Transport i gospodarka magazynowa	16,7	30
	I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	44,4	9
	J - Informacja i komunikacja	14,3	7
	K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	21,4	14
	L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10,0	10
	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10	30
	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	12,5	8
	O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0	5
	P - Edukacja	0,0	12
	Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	12,5	24
	R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0	8
	S - Pozostała działalność usługowa	40,0	20
	T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	22,2	9

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z badania wynika również, iż w tych przedsiębiorstwach gdzie zatrudnia się powyżej 75% kobiet płeć kandydata ma większe znaczenie, niż w przypadku tych firm w których zatrudnia się mniej kobiet. Podobnie sytuacja ma się wówczas gdy w firmie pracuje do 25% kobiet – w tych przedsiębiorstwach w większości przypadków płeć kandydata również jest znaczącym czynnikiem (wykres 83).

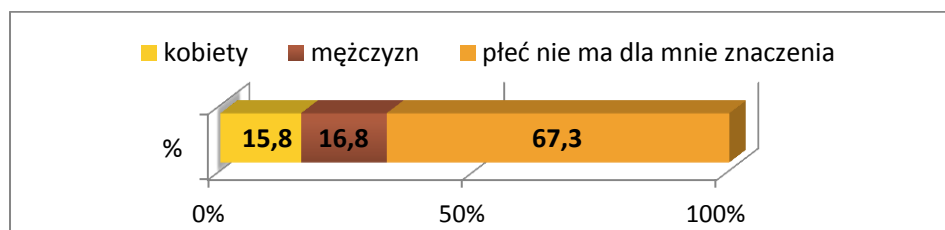
Wykres 83. Kierowanie się płcią kandydatów do pracy w trakcie procesu rekrutacyjnego wg udziału zatrudnionych kobiet w firmie [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej kolejności przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie czy chętniej zatrudniają kobiety czy mężczyzn. Z badania wynika, iż w większości przypadków (67,3%) płeć nie ma znaczenia, natomiast w 15,8% firm chętniej zatrudnia się kobiety, a w 16,8% mężczyzn (wykres 84).

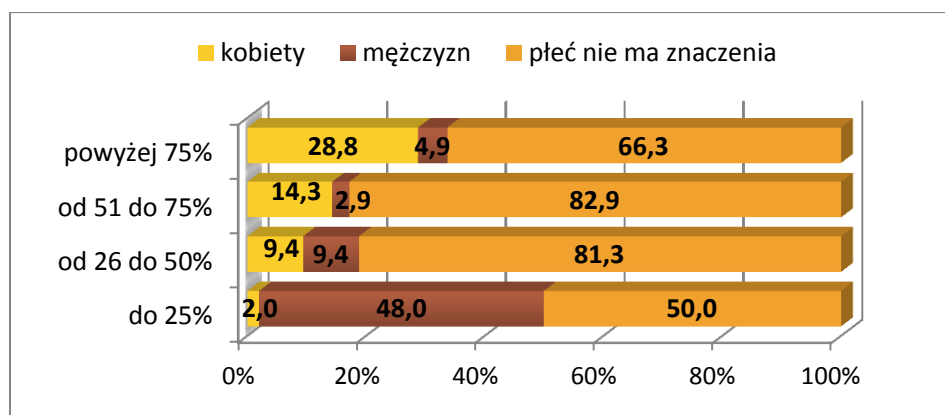
Wykres 84. Preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania pracowników o określonej płci [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponadto z analizy danych wynika, iż w firmach zatrudniających do 25% kobiet przedsiębiorcy bardzo rzadko deklarowali chęć zatrudniania kobiet. Jedynie 2% spośród tych firm chętniej zatrudnia kobiety. Analiza materiału badawczego ukazuje również, iż im więcej kobiet zatrudnia się w przedsiębiorstwach tym wyższe deklaracje badanych odnośnie chęci zatrudniania kobiet. Jednocześnie należy zauważyć, iż w firmach zatrudniających powyżej 25% kobiet w zdecydowanej większości przypadków płeć nie ma znaczenia, choć w firmach tych pracodawcy wybierają jednak częściej kobiety niż mężczyzn (wykres 85).

Wykres 85. Preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania pracowników o określonej płci wg udziału zatrudnionych kobiet w firmie [%]



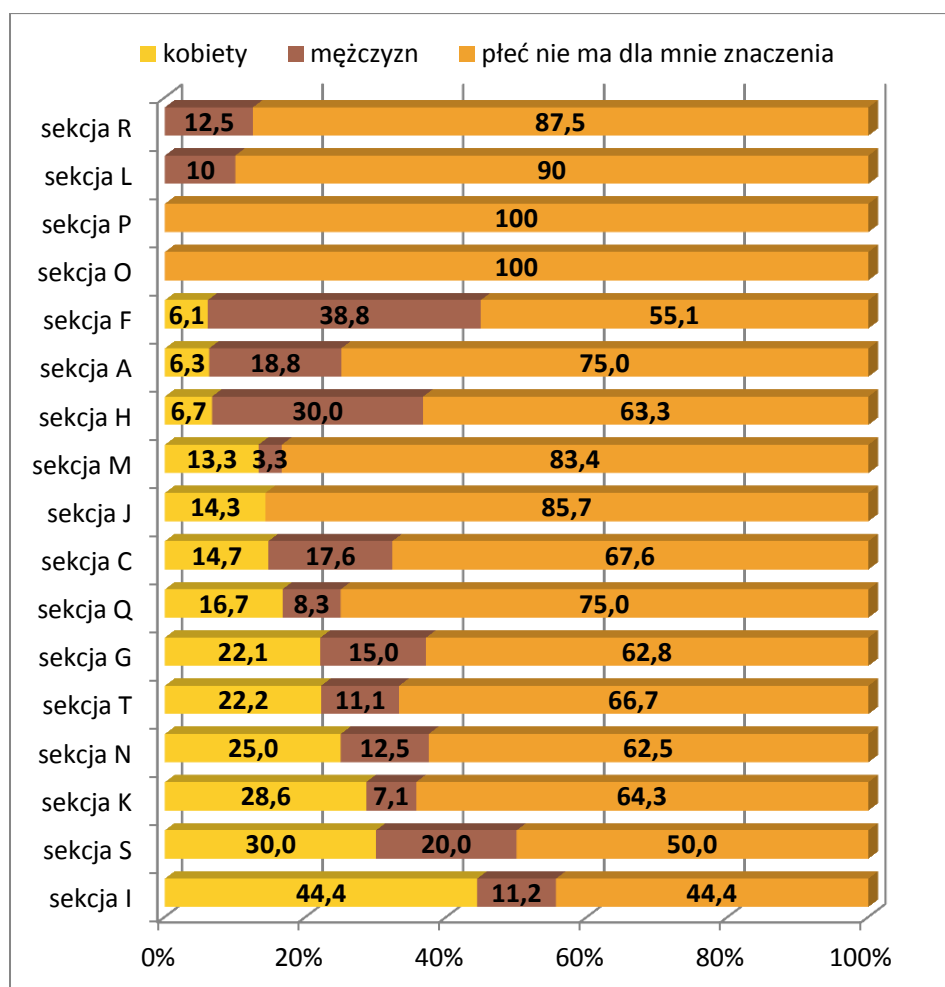
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z przeprowadzonego badania wynika również, iż branża przedsiębiorstwa nie wpływa na preferencje pracodawców odnośnie płci pracowników. Mimo to można zauważyć pewne tendencje, gdzie w niektórych branżach częściej jednak zatrudnia się jedną preferowaną płcią. Analiza materiału badawczego wykazuje bowiem, iż w takich branżach jak działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), informacja i komunikacja (sekcja J), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) częściej zatrudnia się kobiety, natomiast w branżach budownictwo (sekcja F), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), transport

i gospodarka magazynowa (sekcja H), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R) i działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L) częściej zatrudnia się mężczyzn (wykres 86).

Badanie wykazało, iż przedsiębiorstwa chętniej zatrudniające kobiety niż mężczyźni działają w największym stopniu w sekcjach I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz S - Pozostała działalność usługowa (tabela 114).

Wykres 86. Preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania pracowników o określonej płci wg branży przedsiębiorstwa [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

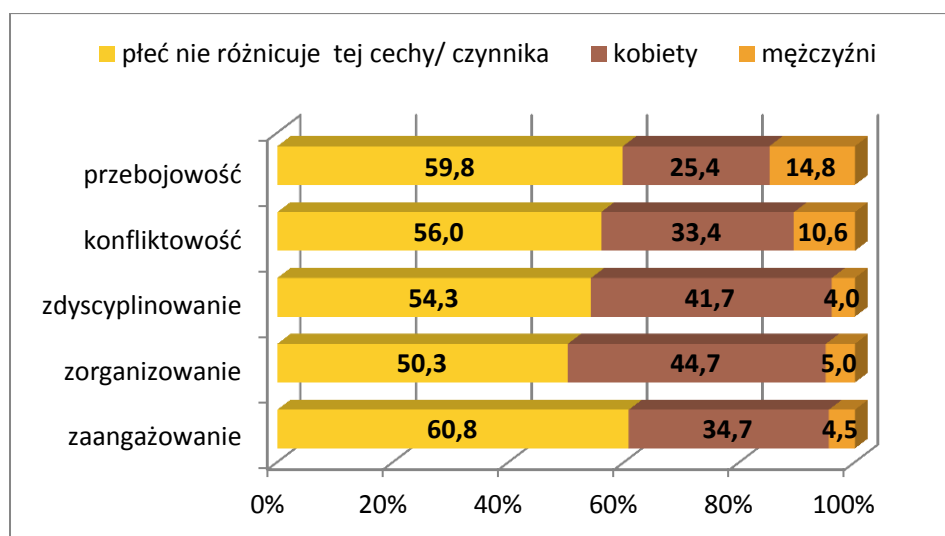
Tabela 114. Odsetek pracodawców, którzy chętniej zatrudniają kobiety wg branż [%]

Kategoria		Chętniej zatrudniam kobiety	N ważnych
BRANŻE WG SEKCJI PKD 2007	A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6,2	16
	C - Przetwórstwo przemysłowe	14,7	34
	F - Budownictwo	6,1	49
	G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	22,1	113
	H - Transport i gospodarka magazynowa	6,7	30
	I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	44,4	9
	J - Informacja i komunikacja	14,3	7
	K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	28,6	14
	L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0	10
	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13,3	30
	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	25,0	8
	O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0	5
	P - Edukacja	0,0	12
	Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	16,7	24
	R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0	8
	S - Pozostała działalność usługowa	30,0	20
	T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	22,2	9

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej części kwestionariusza wywiadu pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie czy ich zdaniem płeć różnicuje podawane cechy, bądź czynniki. Z badania wynika, iż w przypadku takich cech: jak zorganizowanie, zdyscyplinowanie, zaangażowanie, przebojowość czy konfliktowość płeć nie ma znaczenia. Jednakże wśród tych odpowiedzi, które wskazywały jednak na różnice, najczęściej pojawiały się opinie, iż cechy te są bardziej domeną kobiet niż mężczyzn (*wykres 87*).

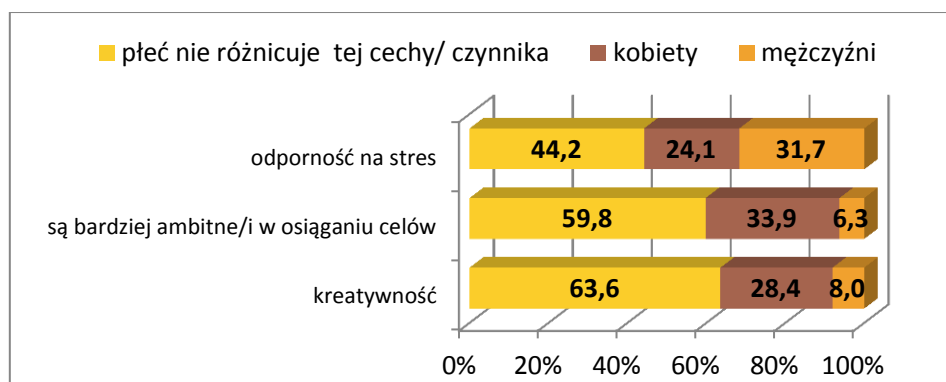
Wykres 87. Opinie pracodawców odnośnie zależności między płcią pracownika a posiadaniem określonych cech [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W przypadku cech takich jak kreatywność oraz ambitność w osiąganiu celów w większości opinii pracodawców płeć nie ma znaczenia, jednakże pojawiały się częste opinie mówiące o tym, iż dotyczą one częściej kobiet niż mężczyzn. Jeśli jednak chodzi o odporność na stres to w przypadkach gdy płeć różnicuje tą cechę, respondenci częściej wskazywali, iż mężczyźni są bardziej odporni na stres niż kobiety, choć rozkład procentowy nie wskazuje na zbyt znaczną rozbieżność (*wykres 88*).

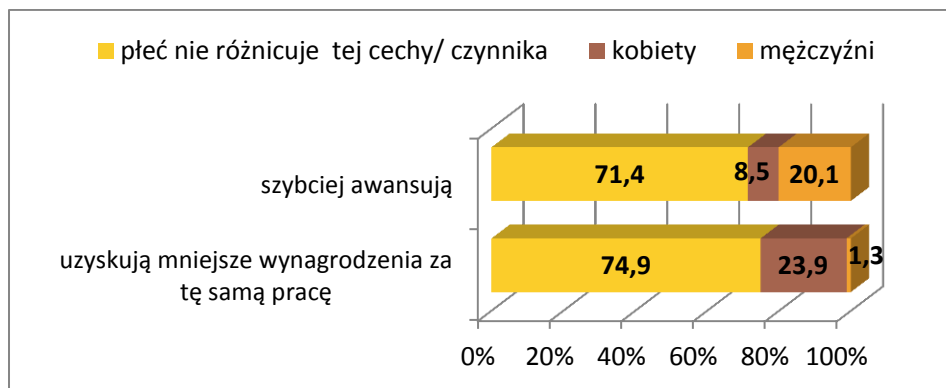
Wykres 88. Opinie pracodawców odnośnie zależności między płcią pracownika a posiadaniem określonych cech [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dalszej analizie podlegały takie czynniki jak możliwość szybkiego awansu oraz poziom wynagrodzenia, które związane są z sukcesem zawodowym. Z badania wynika, iż w zdecydowanej większości przypadków płeć nie różnicuje tych czynników, jednakże w przypadku pozostałych odpowiedzi potwierdza się stereotyp korzystniejszego położenia mężczyzn w życiu zawodowym. Badanie wykazało, iż w opinii pracodawców mężczyźni szybciej awansują, a kobiety uzyskują mniejsze wynagrodzenie za tę samą pracę (wykres 89).

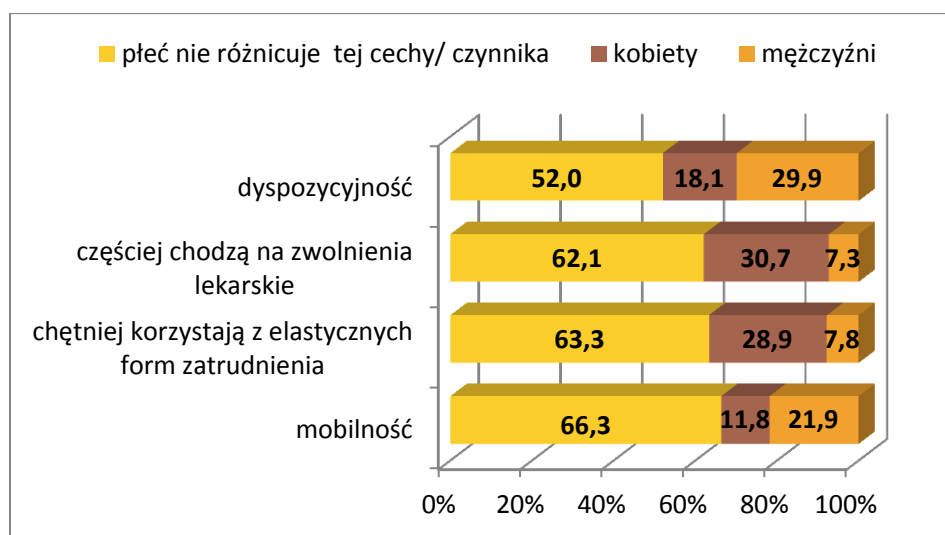
Wykres 89. Opinie pracodawców odnośnie zależności między płcią pracownika a posiadaniem określonych cech [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z przeprowadzonej analizy materiału badawczego wynika również, iż cechy takie jak mobilność czy dyspozycyjność, w przypadku gdy pracodawcy wskazywali, iż płeć je różnicuje, częściej są domeną mężczyzn niż kobiet. Natomiast jeśli chodzi o częstsze chodzenie na zwolnienia lekarskie, bądź korzystanie z elastycznych form zatrudnienia w przypadku tych pracodawców którzy uznali, że płeć wpływa na te czynniki, można zaobserwować częstsze opinie wyrażające, iż dotyczą one częściej kobiet niż mężczyzn (wykres 90).

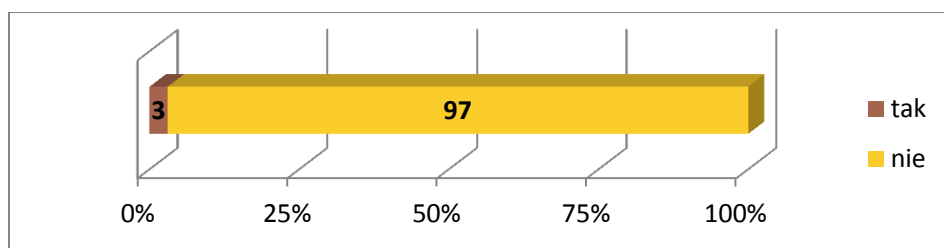
Wykres 90. Opinie pracodawców odnośnie zależności między płcią pracownika a posiadaniem określonych cech [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

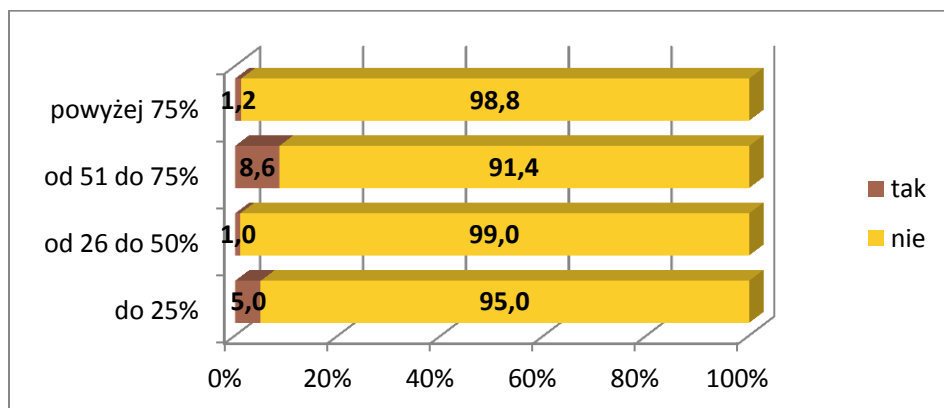
Na podstawie deklaracji badanych pracodawców można stwierdzić, iż jedynie 3% badanych ma obiekcje przed zatrudnianiem kobiet, co najczęściej ci pracodawcy tłumaczyli tym, iż kobiety są mniej elastyczne, jeśli chodzi o zmiany w zakresie pełnionych obowiązków niż mężczyźni (50%), a także tym iż kobiety charakteryzują się postawą roszczeniową i wymuszają swoje prawa (41,7%) oraz po powrocie z urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego długo wdrażają się w obowiązki zawodowe (41,7%). Ponadto z badania wynika, iż obiekcje te są częściej deklarowane w przedsiębiorstwach, w których zatrudnionych jest od 51 do 75% i poniżej 25% kobiet (wykresy 91-93).

Wykres 91. Posiadanie przez pracodawców obiekcji przed zatrudnianiem kobiet [%]



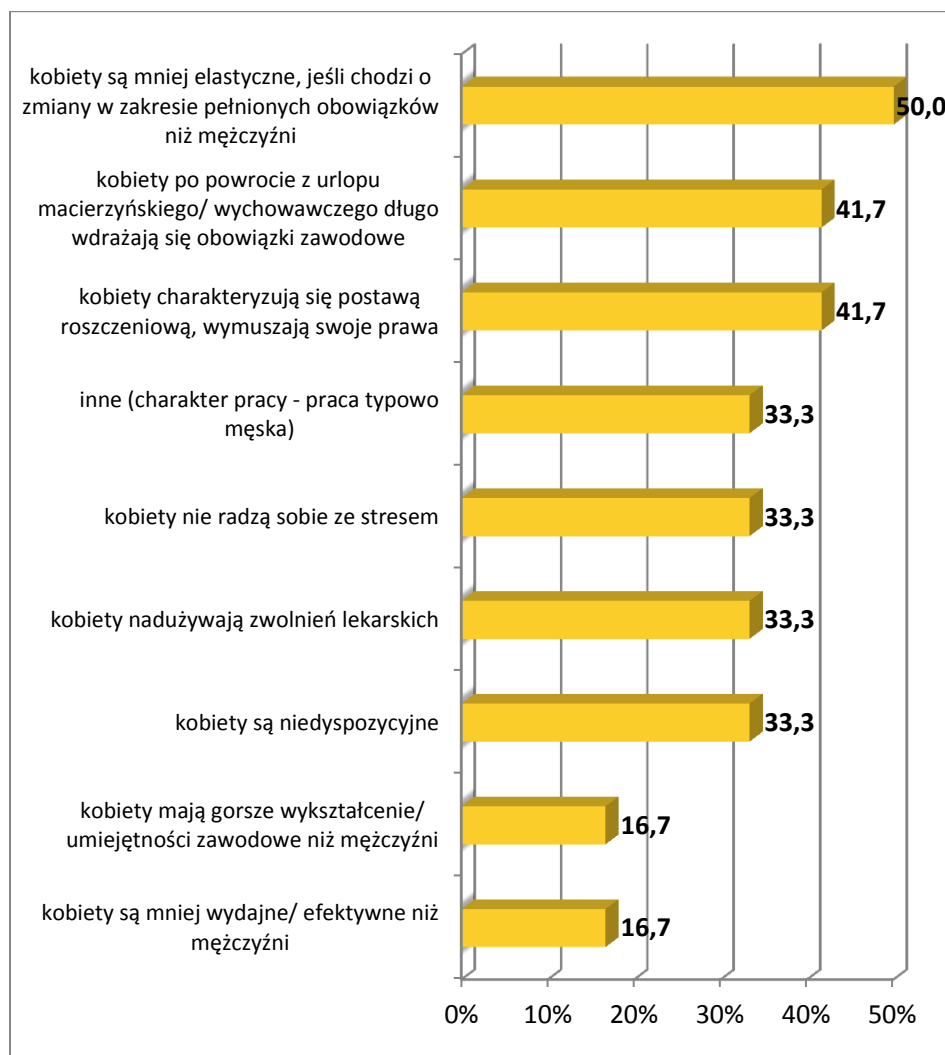
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 92. Posiadanie przez pracodawców obiekcji przed zatrudnianiem kobiet wg udziału zatrudnionych kobiet w firmie [%] [N=12]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 93. Przyczyny obiekcji przed zatrudnianiem kobiet [%] [N=12]



* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy przyznali w badaniu, iż przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu, w większości nie kierują się płcią kandydata. Wśród firm biorących pod uwagę płeć kandydata, mniej więcej w tych samych proporcjach wskazywano preferencję kobiet, jak i mężczyzn (*tabela 115*).

Tabela 115. Kierowanie się płcią kandydatów przy podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu a preferencje odnośnie zatrudniania pracowników konkretnej płci [%]

Kategoria		Pyt. 3 - preferencje odnośnie zatrudniania pracowników konkretnej płci			
		kobiety	mężczyzn	płeć nie ma znaczenia	N ważnych
Pyt. 2 - czy w trakcie procesu rekrutacji kieruje się pani/pan płcią kandydatów przy podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu?	tak	40,9	45,5	13,6	88
	nie	8,7	8,7	82,6	310

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponadto 50% pracodawców preferujących zatrudnianie mężczyzn w procesie rekrutacji ma obiekcje przed zatrudnianiem kobiet (tabela 116).

Tabela 116. Obiekcje przed zatrudnianiem kobiet a preferencje odnośnie zatrudniania pracowników konkretnej płci [%]

Kategoria		Pyt. 3 - preferencje odnośnie zatrudniania pracowników konkretnej płci			
		kobiety	mężczyzn	płeć nie ma znaczenia	n ważnych
Pyt. 5 - czy posiada pani/pan obiekcje przed zatrudnianiem kobiet?	tak	0,0	50,0	50,0	12
	nie	16,3	15,8	67,9	386

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

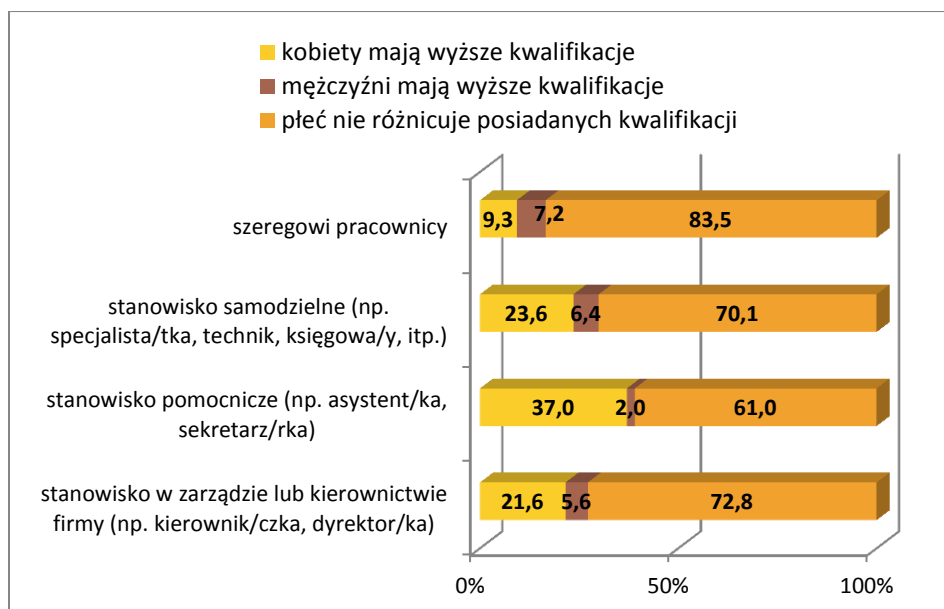
4.3. Ocena pracy kobiet

Kolejna skierowana do pracodawców część kwestionariusza dotyczyła oceny pracy kobiet w porównaniu do mężczyzn. W pierwszej kolejności respondenci zostali więc poproszeni o ocenę kwalifikacji posiadanych przez kobiety do kwalifikacji mężczyzn na tych samych stanowiskach.

Z badania wynika, iż zdecydowana większość pracodawców uważa, iż płeć nie różnicuje posiadanych kwalifikacji. Natomiast w przypadkach gdy pracodawcy wskazywali na owe różnice najczęściej wskazywano, iż kobiety bez względu na pozycję w firmie są lepiej wykształcone. Sytuacja ta najbardziej jest widoczna w przypadku stanowisk pomocniczych, jak np. asystent/ka

czy sekretarz/rka, gdzie lepsze kwalifikacje w opinii badanych posiadają kobiety (wykres 94).

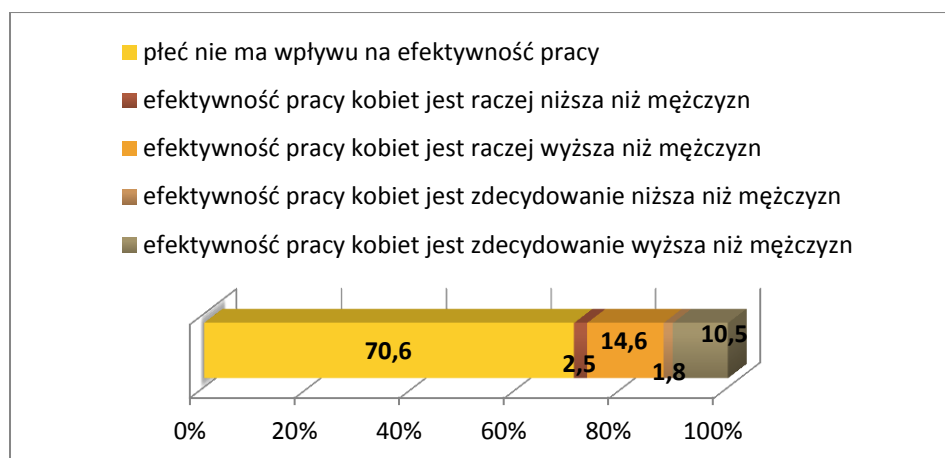
Wykres 94. Ocena kwalifikacji kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Płeć pracownika, jak wynika z przeprowadzonych badań, nie różnicuje również efektywności pracy. W ten sposób odpowiedziała zdecydowana większość badanych przedsiębiorców (70,6%). Natomiast 25,1% badanych uznało, iż efektywność kobiet jest raczej, bądź zdecydowanie wyższa niż mężczyzn. Jedynie 4,3% uważa że efektywność mężczyzn jest raczej lub zdecydowanie wyższa (wykres 95).

Wykres 95. Ocena efektywności pracy kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badania wykazały, iż 66,7% przedsiębiorstw mających obiekcje przed zatrudnianiem kobiet uważa, że efektywność kobiet jest niższa niż mężczyzn. Natomiast 8,3% pracodawców deklaruje, że płęć nie wpływa na efektywność pracy (tabela 117).

Tabela 117. Obiekcje przed zatrudnianiem kobiet a ocena efektywności pracy kobiet [%]

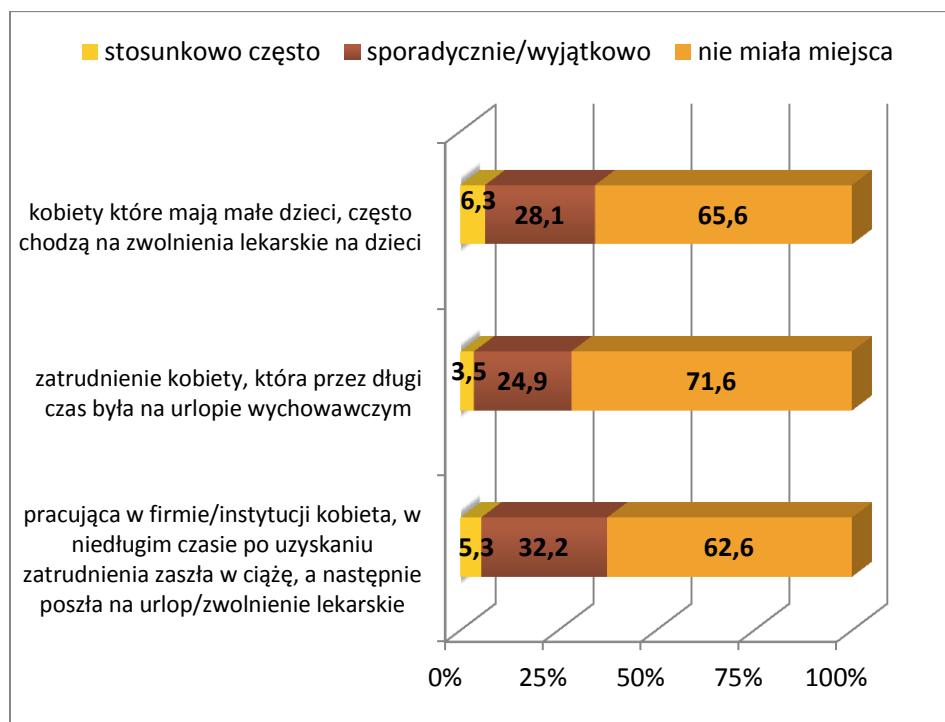
Kategoria		Pyt. 5 – obiekcje przed zatrudnianiem kobiet	
		tak	N ważnych
pyt. 8 – ocena efektywności pracy kobiet	Efektywność pracy kobiet jest niższa niż mężczyzn	66,7	291
	Efektywność pracy kobiet jest wyższa niż mężczyzn	25	65
	Płęć nie ma wpływu na efektywność pracy	8,3	42

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie respondenci zostali poproszeni o wskazanie czy w firmach, które reprezentują miały miejsce wskazane sytuacje oraz o podanie, z jaką częstotliwością one występowały. W pierwszej kolejności analizie podlegały

te sytuacje, które związane są z macierzyństwem. Z badania wynika, iż w większości przedsiębiorstw nie miały miejsca sytuacje, w których kobiety, które mają małe dzieci, często chodziły na zwolnienia lekarskie na dzieci. Jedynie nieco ponad 28% badanych wskazało, iż zdarza się to sporadycznie. Podobne opinie wygłaszali pracodawcy wobec sytuacji, w której pracująca w firmie kobieta w niedługim czasie po uzyskaniu zatrudnienia szła na urlop czy zwolnienie lekarskie. Jedynie 32,2% pracodawców wskazało, iż taka sytuacja zdarza się sporadycznie, a 5,3% wskazało, iż zdarza się to stosunkowo często. Jeśli zaś chodzi o zatrudnienie kobiety, która przez długi czas była na urlopie wychowawczym, to jedynie 3,5% badanych wskazało, iż taka sytuacja miała miejsce stosunkowo często, a 24,9% wskazywało na jej występowanie, ale sporadycznie. Pozostali pracodawcy (71,6%) zadeklarowali, iż taka sytuacja nie miała miejsca w ich firmach (wykres 96).

Wykres 96. Częstotliwość występowania różnego rodzaju sytuacji z udziałem kobiet w badanych firmach [%]

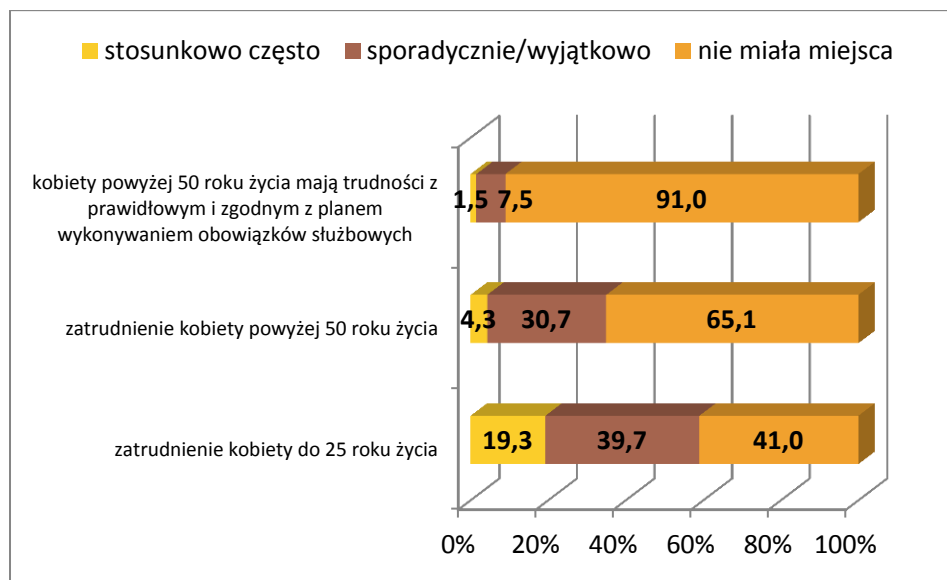


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne sytuacje, o które pytani byli pracodawcy, związane były z wiekiem pracujących kobiet.

Z badania wynika, iż w opinii 40% badanych sporadycznie zdarzają się sytuacje, w których zatrudniane są kobiety do 25 roku życia, a 19,3% pracodawców przyznała, iż sytuacja ta zdarzała się stosunkowo często. Świadczy to o tym, iż pracodawcy nie mają większych przeciwwskazań do zatrudniania młodych kobiet. Jeśli zaś chodzi o zatrudnienie kobiet powyżej 50 roku życia jedynie 4,3% badanych zadeklarowało, iż taka sytuacja ma miejsce stosunkowo często, a 30,7%, że zdarza się to sporadycznie. Mimo, że odsetek wskazań nie jest zbyt wysoki, świadczy o tym, iż kobiety po 50 roku życia są mniej chętnie zatrudniane niż te do 25 roku życia. Ponadto z badania wynika, iż w zdecydowanej większości przypadków w badanych firmach nie miały miejsca sytuacje wskazujące na trudności kobiet po 50 roku życia z prawidłowym i zgodnym z planem wykonywaniem obowiązków zawodowych (wykres 97).

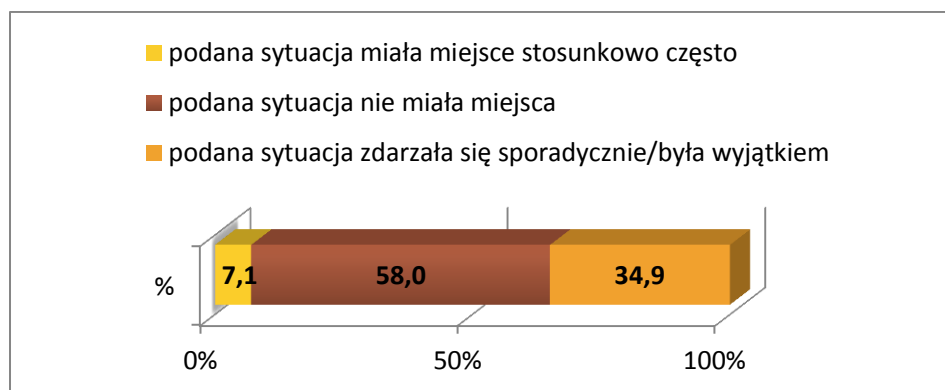
Wykres 97. Częstotliwość występowania różnego rodzaju sytuacji z udziałem kobiet w badanych firmach [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanych przedsiębiorców poproszono również o wskazanie, czy w firmach, które reprezentują mają miejsce sytuacje związane z zatrudnianiem kobiet, które uprzednio były długotrwale bezrobotne. Analiza materiału badawczego wykazała, iż połowa badanych pracodawców zadeklarowała, iż sytuacja ta w firmach, które reprezentują nie miała dotychczas miejsca. Jedynie 7,1% respondentów wskazało, iż taka sytuacja zdarza się stosunkowo często, natomiast według niespełna 35% respondentów zatrudnienie długotrwale bezrobotnych kobiet miało miejsce sporadycznie (wykres 98).

Wykres 98. Częstotliwość występowania różnego rodzaju sytuacji z udziałem kobiet w badanych firmach – zatrudnienie kobiety długotrwale bezrobotnej [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

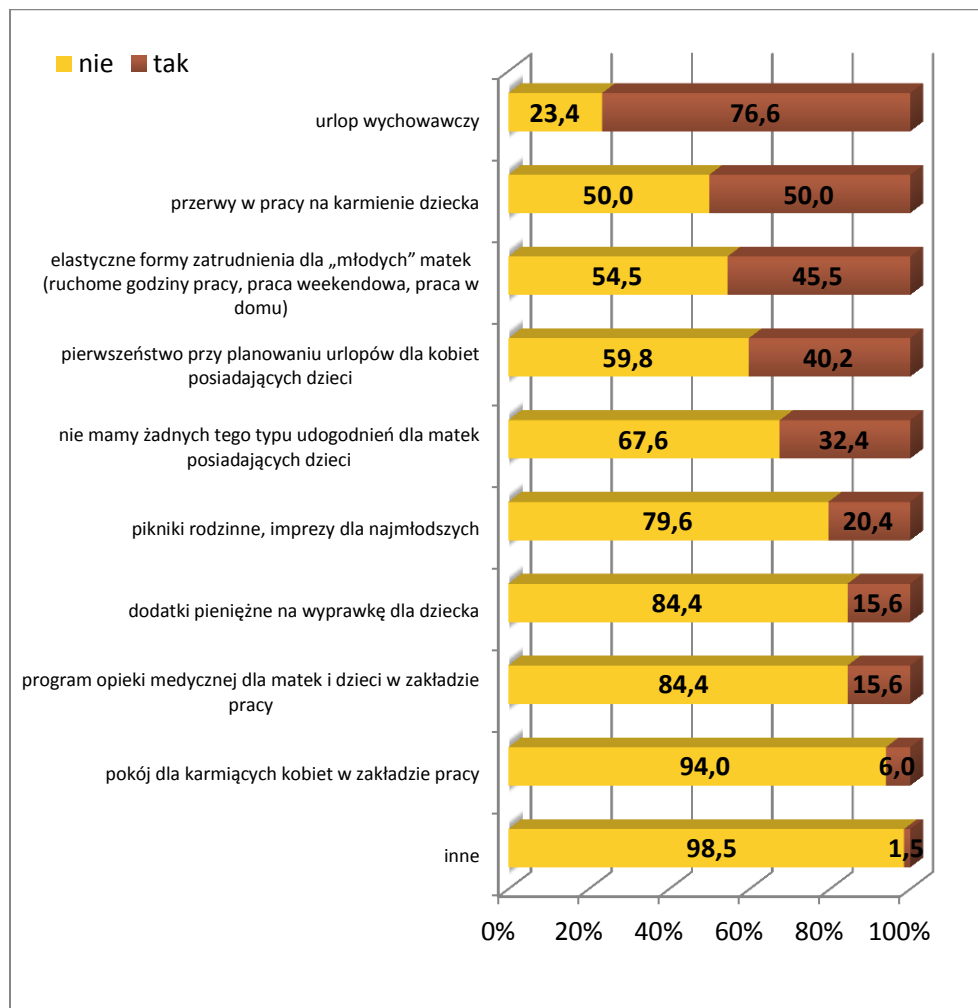
4.4. Udogodnienia dla pracujących matek oraz elastyczne formy zatrudnienia

Kolejna część kwestionariusza skierowanego do podlaskich pracodawców dotyczyła występujących w badanych firmach udogodnień dla kobiet posiadających dzieci oraz elastycznych form zatrudnienia.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o wskazanie, na jakie wsparcie ze strony pracodawcy mogą liczyć kobiety posiadające dzieci. Z badania wynika, iż najczęściej stosowanymi udogodnieniami dla matek stosowanymi w przedsiębiorstwach są: urlop wychowawczy, przerwy w pracy

na karmienie dziecka, elastyczne formy zatrudnienia dla „młodych” matek (np. ruchome godziny pracy, praca weekendowa, praca w domu) oraz pierwszeństwo przy planowaniu urlopów. Ponadto z badania wynika, iż w 32,4% badanych firm nie występują żadne udogodnienia dla kobiet posiadających dzieci (wykres 99).

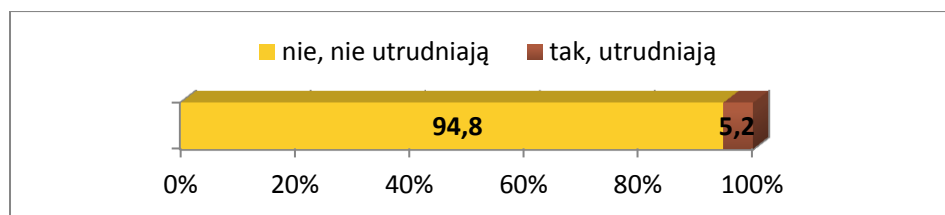
Wykres 99. Występujące w firmach udogodnienia dla matek [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich badanych pracodawców, w których firmach stosowane są różnego rodzaju udogodnienia dla matek jedynie 5,2% wskazało, iż utrudniają one funkcjonowanie firm (wykres 100).

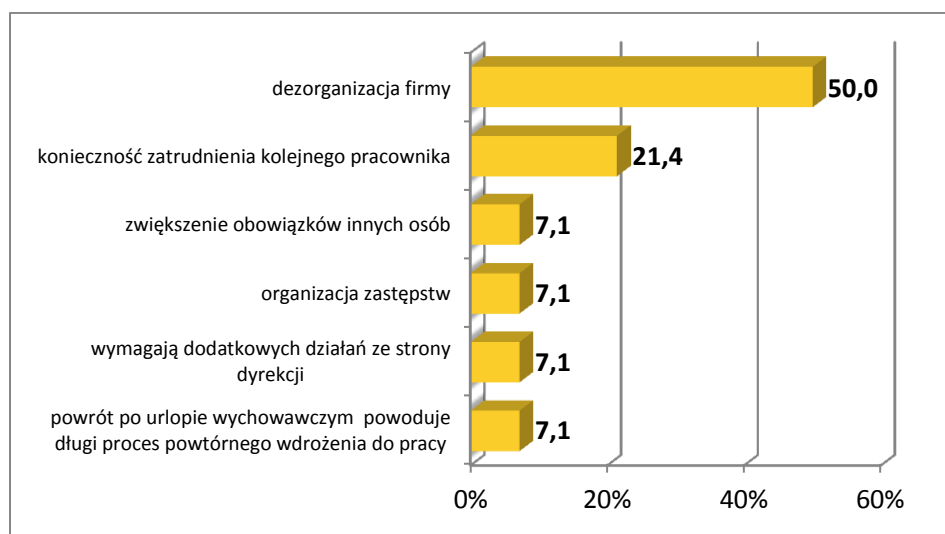
Wykres 100. Deklaracje pracodawców odnośnie tego czy oferowane kobietom udogodnienia utrudniają funkcjonowanie firmy [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W opinii tych przedsiębiorców występowanie tego typu udogodnień wiąże się przede wszystkich z dezorganizacją firmy (50%), a także w wielu przypadkach z koniecznością zatrudnienia dodatkowego pracownika (21,4%) (wykres 101).

Wykres 101. Sposób, w jaki oferowane kobietom udogodnienia utrudniają funkcjonowanie firmy [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy stosują wiele form udogodnień dla kobiet posiadających małe dzieci. W badaniu przedsiębiorcy wskazali przede wszystkim:

- elastyczne formy zatrudnienia dla „młodych” matek - w największym stopniu w sekcjach: L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz S - Pozostała działalność usługowa;
- przerwy w pracy na karmienie dziecka – w największym stopniu w sekcjach: O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca , L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oraz P – Edukacja;
- program opieki medycznej dla matek i dzieci w zakładzie pracy - w największym stopniu w sekcji R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją;
- pikniki rodzinne, imprezy dla najmłodszych – w największym stopniu w sekcjach: P – Edukacja, R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne;
- dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka – w największym stopniu w sekcji P – Edukacja;
- pierwszeństwo przy planowaniu urlopów dla kobiet posiadających dzieci – w największym stopniu w sekcji O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (*tabela 118*).

Tabela 118. Istniejące formy udogodnień dla kobiet posiadających małe dzieci wg branż [%]

Kategoria		Elastyczne formy zatrudnienia dla „młodych” matek	N ważnych
BRANŻE WG SEKCJI PKD 2007	A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	37,5	16
	C - Przetwórstwo przemysłowe	32,4	34
	F - Budownictwo	44,9	49
	G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	39,8	113
	H - Transport i gospodarka magazynowa	46,7	30

	I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	55,6	9
	J - Informacja i komunikacja	57,1	7
	K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	50,0	14
	L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	80,0	10
	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	56,7	30
	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	62,5	8
	O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	40,0	5
	P - Edukacja	41,7	12
	Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	29,2	24
	R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	75,0	8
	S - Pozostała działalność usługowa	75,0	20
	T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	22,2	9
Kategoria		Przerwy w pracy na karmienie dziecka	N ważnych
BRANŻE WG SEKCJI PKD 2007	A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	37,5	16
	C - Przetwórstwo przemysłowe	29,4	34
	F - Budownictwo	49,0	49
	G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	37,2	113
	H - Transport i gospodarka magazynowa	56,7	30
	I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	55,6	9
	J - Informacja i komunikacja	71,4	7
	K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	71,4	14

	L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	80,0	10
	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	36,7	30
	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	87,5	8
	O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	100,0	5
	P - Edukacja	83,3	12
	Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	79,2	24
	R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	75,0	8
	S - Pozostała działalność usługowa	60,0	20
	T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	22,2	9
Kategoria		Program opieki medycznej dla matek i dzieci w zakładzie pracy	N ważnych
BRANŻE WG SEKCJI PKD 2007	A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	18,8	16
	C - Przetwórstwo przemysłowe	8,8	34
	F - Budownictwo	8,2	49
	G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10,6	113
	H - Transport i gospodarka magazynowa	10,0	30
	I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	22,2	9
	J - Informacja i komunikacja	0,0	7
	K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	35,7	14
	L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	40,0	10
	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,0	30

	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	12,5	8
	O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	40,0	5
	P - Edukacja	8,3	12
	Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	33,3	24
	R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	62,5	8
	S - Pozostała działalność usługowa	20,0	20
	T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	22,2	9
Kategoria		Pikniki rodzinne, imprezy dla najbliższych	N ważnych
BRANŻE WG SEKCJI PKD 2007	A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	18,8	16
	C - Przetwórstwo przemysłowe	11,8	34
	F - Budownictwo	20,4	49
	G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	15,0	113
	H - Transport i gospodarka magazynowa	10,0	30
	I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	44,4	9
	J - Informacja i komunikacja	14,3	7
	K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	28,6	14
	L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10,0	10
	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,7	30
	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	12,5	8

	O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	60,0	5
	P - Edukacja	66,7	12
	Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	33,3	24
	R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	62,5	8
	S - Pozostała działalność usługowa	30,0	20
	T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	11,1	9
Kategoria		Dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka	N ważnych
BRANŻE WG SEKCJI PKD 2007	A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,5	16
	C - Przetwórstwo przemysłowe	11,8	34
	F - Budownictwo	22,4	49
	G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10,6	113
	H - Transport i gospodarka magazynowa	10,0	30
	I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	22,2	9
	J - Informacja i komunikacja	28,6	7
	K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	21,4	14
	L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0	10
	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,3	30
	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	12,5	8
	O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	20,0	5

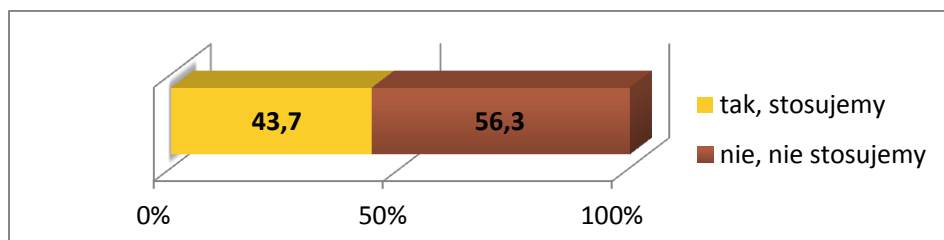
	P - Edukacja	58,3	12
	Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25,0	24
	R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	12,5	8
	S - Pozostała działalność usługowa	15,0	20
	T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	33,3	9
Kategoria		Pierwszeństwo przy planowaniu urlopów dla kobiet posiadających dzieci	N ważnych
BRANŻE WG SEKCJI PKD 2007	A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	43,8	16
	C - Przetwórstwo przemysłowe	26,5	34
	F - Budownictwo	28,6	49
	G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	45,1	113
	H - Transport i gospodarka magazynowa	30,0	30
	I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	55,6	9
	J - Informacja i komunikacja	28,6	7
	K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	57,1	14
	L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	60,0	10
	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	23,3	30
	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	50,0	8
	O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	80,0	5
	P - Edukacja	25,0	12
	Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	45,8	24

	R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	50,0	8
	S - Pozostała działalność usługowa	65,0	20
	T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	33,3	9

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na koniec wywiadów telefonicznych z pracodawcami z terenu województwa podlaskiego poruszone zostały kwestie związane ze stosowaniem w firmach elastycznych form zatrudnienia. Badanie wykazało, iż ponad połowa badanych firm nie stosuje elastycznych form zatrudnienia (*wykres 102*).

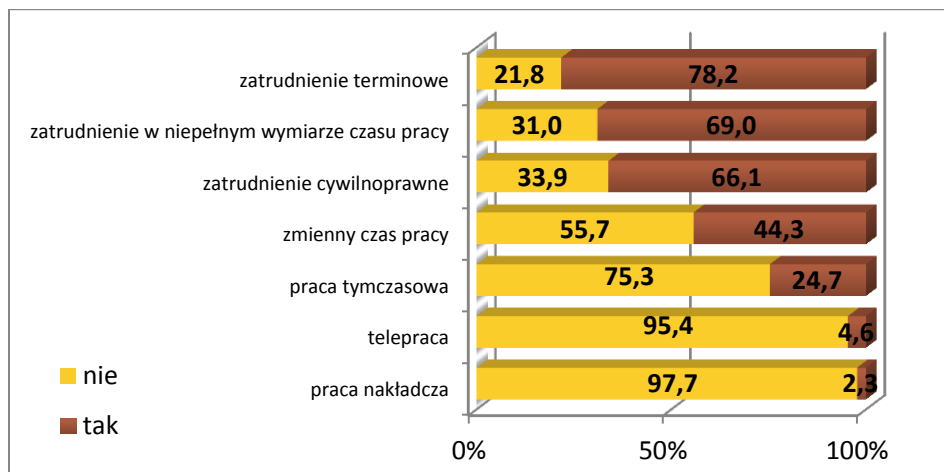
Wykres 102. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia w badanych firmach [%]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród tych pracodawców, którzy korzystają z elastycznych form zatrudnienia, największym zainteresowaniem cieszą się: zatrudnienie terminowe, czyli zatrudnianie na czas określony, na okres próbny lub na zastępstwo (78,2%), zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, czyli np. na pół etatu, bądź 3/4 etatu (69%), a także zatrudnienie cywilnoprawne, tzn. zatrudnianie na umowę o dzieło lub zlecenie (66,1%) (*wykres 103*).

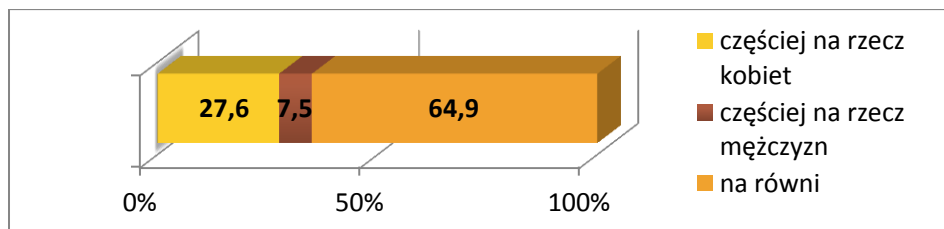
Wykres 103. Stosowane w firmach elastyczne formy zatrudnienia [%] [N=174]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przeprowadzone badanie wykazało, iż elastyczne formy zatrudnienia stosowane w badanych przedsiębiorstwach w większości przypadków stosowane są zarówno wobec kobiet, jak i mężczyzn (64,9%). Jednocześnie można zauważyć, iż w pozostałych firmach częściej stosuje się je na rzecz kobiet (27,6%) niż mężczyzn (7,5%) (wykres 104).

Wykres 104. Płeć pracownika a częstotliwość stosowania elastycznych form zatrudnienia [%] [N=174]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza materiału badawczego wykazała, iż przedsiębiorstwa, w których stosowane są elastyczne formy zatrudnienia częściej na rzecz kobiet, działają przede wszystkim w sekcji I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Z kolei w sekcjach: C - Przetwórstwo

przemysłowe, H - Transport i gospodarka magazynowa, K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oraz T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, elastyczne formy stosuje się równie często dla kobiet, jak i mężczyzn (tabela 119).

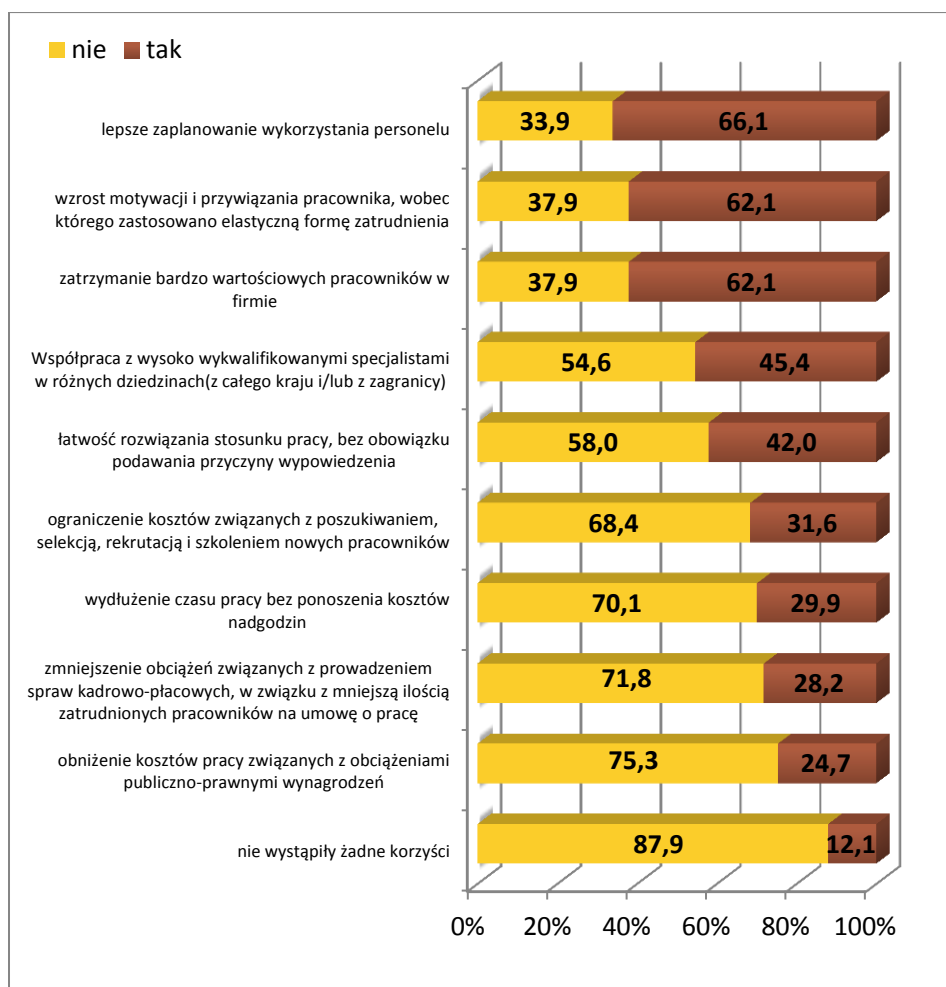
Tabela 119. Częstsze stosowanie elastycznych form zatrudnienia na rzecz kobiet w firmach wg branż [%]

Kategoria		Stosowanie elastycznych form zatrudnienia częściej na rzecz kobiet	N ważnych
BRANŻE WG SEKCJI PKD 2007	A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	16,7	6
	C - Przetwórstwo przemysłowe	0,0	8
	F - Budownictwo	33,3	21
	G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	37,5	48
	H - Transport i gospodarka magazynowa	0,0	14
	I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	71,4	7
	J - Informacja i komunikacja	25,0	4
	K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0	6
	L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0	5
	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	18,2	11
	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	16,7	6
	P - Edukacja	28,6	7
	Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	50,0	10
	R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	14,3	7
	S - Pozostała działalność usługowa	41,7	12
	T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0	2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najczęściej podawanymi przez pracodawców korzyściami z zastosowania elastycznych form zatrudnienia są: lepsze wykorzystanie personelu (61,1%), wzrost motywacji i przywiązanie pracownika, wobec którego zastosowano elastyczną formę zatrudnienia (62,1%) oraz zatrzymanie bardzo wartościowego pracownika (62,1%) (wykres 105).

Wykres 105. Korzyści wynikające z zastosowania elastycznych form zatrudnienia [%] [N=174]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

4.5. Podsumowanie

Preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania kobiet

- dla większości podlaskich pracodawców płeć nie jest czynnikiem, który pomaga rozstrzygnąć dylemat wyboru między dwojgiem kandydatów do pracy;
- w opinii większości pracodawców kobiety w porównaniu do mężczyzn są bardziej zdyscyplinowane, zorganizowane, zaangażowane, przebojowe, a także bardziej kreatywne oraz ambitniejsze w osiąganiu celów niż mężczyźni;
- zdaniem pracodawców konfliktowość jest częściej domeną kobiet niż mężczyzn;
- możliwość szybszego awansu utożsamiana jest częściej z mężczyznami, natomiast uzyskiwanie niższego wynagrodzenia za tę samą pracę z kobietami;
- cechy takie jak dyspozycyjność i mobilność w opinii badanych pracodawców są domeną mężczyzn, kobiety natomiast częściej chodzą na zwolnienia lekarskie i chętniej korzystają z elastycznych form zatrudnienia;
- ci pracodawcy, którzy posiadają obawy przed zatrudnianiem kobiet, najczęściej tłumaczyli swe podejście tym, iż są one mniej elastyczne, jeśli chodzi o zmiany z zakresie pełnionych obowiązków, a także tym, że kobiety charakteryzują się postawą roszczeniową i wymuszają swoje prawa. Ponadto kobiety, które powracają z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, długo wdrażają się w obowiązki zawodowe.

Ocena pracy kobiet

- badanie wykazało, iż większość pracodawców uważa, iż płeć nie różnicuje posiadanych przez pracowników kwalifikacji oraz nie wpływa na efektywność pracy, mimo to częściej pojawiały się opinie, że kobiety są lepiej wykształcone i odznaczają się lepszą efektywnością pracy niż mężczyźni.

Udogodnienia dla pracujących matek oraz elastyczne formy zatrudnienia

- w badanych firmach najczęstszymi udogodnieniami dla kobiet posiadających dzieci są: urlop wychowawczy, przerwy w pracy na karmienie dziecka, elastyczne formy zatrudnienia dla „młodych” matek (np. ruchome godziny pracy, praca weekendowa, praca

w domu) oraz pierwszeństwo przy planowaniu urlopów, natomiast w 32,4% badanych firm nie występują żadne udogodnienia dla kobiet posiadających dzieci;

- jedynie 5,2% pracodawców wskazało, iż istniejące w firmie udogodnienia dla matek utrudniają funkcjonowanie firm, co przede wszystkim wiąże się z dezorganizacją pracy, a także w wielu przypadkach z koniecznością zatrudnienia dodatkowego pracownika;
- elastyczne formy zatrudnienia stosowane są w prawie 44% badanych firm;
- największym zainteresowaniem cieszą się następujące formy elastycznego zatrudnienia: zatrudnienie terminowe (na czas określony, na okres próbny lub na zastępstwo), zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. na pół etatu, 3/4 etatu), a także zatrudnienie cywilnoprawne (na umowę o dzieło lub zlecenie);
- elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w większości badanych firm w przypadku obu płci na równi, jednakże pojawiały się również głosy, iż dotyczą one także częściej kobiet niż mężczyzn;
- najczęściej wskazywanymi korzyściami z zastosowania elastycznych form zatrudnienia są: lepsze wykorzystanie personelu, wzrost motywacji i przywiązanie pracownika, wobec którego zastosowano elastyczną formę zatrudnienia oraz zatrzymanie bardzo wartościowego pracownika.

V. Wyniki badania przeprowadzonego wśród instytucji związanych z problematyką kobiet pozostających na rynku pracy

Ostatnim etapem badania było przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych wśród instytucji związanych swą działalnością z problematyką kobiet pozostających na rynku pracy.

5.1. Problemy kobiet na rynku pracy oraz przyczyny ich występowania. Bariery świadczenia pomocy na rzecz kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy

Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, że kobiety często potrzebują wsparcia związanego ze znalezieniem zatrudnienia. Z wypowiedzi badanych wynika, że wsparcie głównie oczekiwane jest podczas poszukiwania szkoleń zawodowych oraz przy opracowaniu CV i listów motywacyjnych. Ponadto kobiety coraz częściej zgłaszają chęć założenia własnej działalności gospodarczej, a od instytucji funkcjonujących na rynku pracy oczekują poradnictwa w tym zakresie.

Badani zwrócili uwagę na potrzebę zrzeszania się kobiet oraz podejmowania nowych aktywności, zarówno zawodowych, jak i społecznych. Jest to szczególnie ważny aspekt w kontekście kobiet biernych zawodowo. Kontakty z „kobietami sukcesu” motywują do poszukiwania własnych ścieżek rozwoju, sprzyjają podniesieniu samooceny.

Kolejnym problemem zgłaszanym przez kobiety jest potrzeba uzyskania wsparcia psychologicznego. Są to przede wszystkim sytuacje związane z przemocą domową oraz problemem alkoholowym partnera. Trudna sytuacja osobista kobiet wpływa niekorzystnie na odnalezienie się na rynku pracy. Kobiety niejednokrotnie proszą również o wsparcie finansowe, żywność, artykuły szkolne oraz odzież.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie możliwych przyczyn trudnej sytuacji kobiet na rynku pracy. Zdaniem badanych główne problemy stanowią: brak motywacji wśród kobiet do zmiany swojej sytuacji, niska samoocena oraz brak kwalifikacji zawodowych zapewniających dobrą pozycję na rynku pracy.

Z wypowiedzi badanych wynika, że problem ze znalezieniem pracy dotyczy najczęściej kobiety posiadające niską motywację do podnoszenia własnych kwalifikacji, czy jakiegokolwiek innej aktywności. Mowa tu przede wszystkim o kobietach powracających na rynek pracy po długiej nieobecności związanej np. z urodzeniem i wychowywaniem dziecka. Respondenci wskazują na pojawianie się u takich osób lęku przed podjęciem aktywności, ale również problemów związanych z zapewnieniem opieki nad dzieckiem. Nie bez znaczenia jest tu fakt niskich zarobków, jakie proponowane są kobietom. Często okazuje się, iż koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem są tak duże, iż pochłonęłyby znaczną część proponowanego przez pracodawcę wynagrodzenia.

Innym zjawiskiem, na które zwracają uwagę badani, jest „uzależnienie od pomocy społecznej”. Nierzadko zdarza się, iż brak motywacji do podjęcia pracy wynika niejako z przyzwyczajenia i myślenia: „Jakoś to będzie”, „Coś się zdarzy” itd. Efektem tego stanu rzeczy jest niechęć do korzystania ze szkoleń zawodowych, propozycji podjęcia stażu, czy nawet pracy, *„(...) bo przecież łatwiej jest pójść do ośrodka pomocy poprosić o wsparcie, niż coś próbować zmienić, coś zrobić ze swoim życiem”*.

Kolejnej przyczyny trudnej sytuacji kobiet na rynku pracy można dopatrywać się w wysokim odsetku bezrobotnych zarówno w skali całego kraju, jak i w regionie. Związany z tym jest także problem, iż kwalifikacje zawodowe, które posiadają kobiety, nie są kompatybilne z potrzebami rynku pracy. Kobiety jednak niechętnie przekwalifikowują się z obawy przed tym, iż nie odnajdą się w nowym zawodzie.

Kolejną kwestią, którą poruszono w trakcie wywiadów, były bariery w świadczeniu pomocy dla kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo. Respondenci w odniesieniu do kobiet bezrobotnych jako główny problem uznali niechęć do przekwalifikowywania się. Zdaniem badanych najczęściej wiąże się to z negatywnym nastawieniem psychicznym kobiet do zmian, z brakiem wiary w siebie i lękiem przed nowymi wyzwaniami.

Natomiast w odniesieniu do kobiet biernych zawodowo główną przeszkodą staje się sposób dotarcia do nich. Kobiety te, na co wskazują respondenci, rzadko same szukają jakiegokolwiek wsparcia.

Powraca tu również problem opieki nad dzieckiem, często kobiety muszą zrezygnować z różnych form wsparcia właśnie ze względu na obowiązki związane z byciem matką. Dotyczy on zarówno kobiet biernych zawodowo,

jak i bezrobotnych. Respondenci wskazują również na bariery związane z dostępem do państwowych żłobków i przedszkoli.

Istotną kwestią, na którą zwrócili uwagę badani, są także niewystarczające nakłady przekazywane na cele związane z aktywizacją osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Instytucje nie są niekiedy zdolne do prowadzenia wsparcia na taką skalę, jaka wynika ze zdiagnozowanych potrzeb, właśnie ze względu na brak środków finansowych.

5.2. Działania, które powinny być podejmowane na rzecz kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo

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 powodów, z jakich wynika brak aktywności. Wsparcie psychiczne powinno odnosić się do *„podniesienia samooceny i samoświadomości, nauczania asertywności i efektywnej komunikacji”*.

Badani uważają, iż skutecznym sposobem na rzeczywistą pomoc kobietom biernym zawodowo nie mogą być jednorazowe formy wsparcia, jak na przykład pojedyncze szkolenia, czy sporadyczne spotkania z psychologiem, doradcą zawodowym, a kompleksowy system zapewniający różnego rodzaju pomoc i niejako opiekę nad tymi osobami. Nie jest to możliwe jednak bez sprawnego zaplecza, którego głównym celem miałoby być bezpośrednie dotarcie do kobiet nieaktywnych i wycofanych z życia społecznego.

Nie bez znaczenia jest również, w ocenie respondentów, organizacja różnego rodzaju spotkań z kobietami aktywnymi zawodowo, radzącymi sobie doskonale na rynku pracy, a także organizowanie grup wsparcia zrzeszających kobiety o podobnych problemach. Zdaniem badanych stanowi to doskonałe źródło motywacji, ale również może wpłynąć na podniesienie poczucia własnej wartości i zaszczepienie wiary w to, że one same mają wpływ na to jak wygląda ich życie.

Badani uważają, że warto głębiej przyjrzeć się problemom kobiet biernych zawodowo, ponieważ liczba inicjatyw kierowanych do nich jest nadal niewystarczająca. Nierzadko kobiety nie mają wystarczających 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.

Uczestnicy wywiadów wskazują również na konieczność zachęcenia lub nakłonienia pracodawców do zmiany podejścia w kwestii zatrudniania kobiet. Pojawiły się głosy zarówno za zastosowaniem na przykład ulg podatkowych, ale także za wprowadzeniem przepisów, które miałyby egzekwować równe traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Większość respondentów jest zdania, iż działania na rzecz kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo nie są wystarczające. Warto zwrócić tu po raz kolejny uwagę na brak miejsc w żłobkach i przedszkolach, ponieważ poważnie ogranicza to możliwości matek, szczególnie tych samotnych, do udziału w różnych formach wsparcia. Inną kwestią jest brak spójnego systemu informacyjnego, który ułatwiałby dotarcie do osób potrzebujących pomocy w znalezieniu się w nowej sytuacji ekonomiczno-społecznej. Powracającym tematem, poruszonym w wywiadach, jest także problem zbyt niskich nakładów finansowych na działania kierowane do kobiet, jako grupy znajdującej się w trudnej sytuacji na rynku pracy.

5.3. Rodzaj wsparcia oraz efektywność pomocy oferowanej przez instytucje/organizacje/zrzeszenia

Pomoc, jaka kierowana jest do kobiet przez instytucje, organizacje i zrzeszenia, których przedstawiciele stali się respondentami niniejszego badania, jest bardzo różnorodna, poczynając od warsztatów rozwoju osobistego, kończąc na organizowaniu staży zawodowych oraz wyjazdów do pracy za granicą.

Wśród wymienianych działań najczęściej pojawia się wsparcie doradcze i szkoleniowe, pośrednictwo pracy oraz pomoc psychologiczna. Formy te odnoszą się zarówno do kobiet bezrobotnych, jak i kobiet biernych zawodowo. Zdaniem badanych, dla pań nie podejmujących starań na rynku

pracy, szczególnie cenne są inicjatywy na rzecz aktywizacji nie tylko zawodowej, ale również społecznej. Tego typu działania organizowane są między innymi za pośrednictwem Klubów Integracji Społecznej oraz stowarzyszeń zrzeszających kobiety.

Ocena efektywności podejmowanych działań jest o tyle trudna, że sami respondenci zwracają uwagę na brak monitorowania sytuacji kobiet, które skorzystały z pomocy. Powraca tu problem kompleksowości oferowanej pomocy oraz kwestia braku funduszy na organizację dodatkowych form wsparcia.

VI. Wizerunek kobiety pozostającej poza rynkiem pracy – analiza porównawcza

Na podstawie zebranego materiału badawczego oraz analizy wyników badań możliwe było stworzenie analizy porównawczej: dla kobiety aktywnej zawodowo (bezrobotnej) oraz biernej zawodowo, zamieszkających na terenie województwa podlaskiego.

Tabela 120. Analiza porównawcza dla kobiet pozostających poza rynkiem pracy

	KOBIETA Z GRUPY BEZROBOTNYCH	KOBIETA Z GRUPY BIERNYCH ZAWODOWO
SYTUACJA RODZINNA		
Liczba osób w gospodarstwie	najczęściej cztery osoby, nieco rzadziej trzy osoby	najczęściej cztery osoby, nieco rzadziej trzy osoby
Liczba dzieci	najczęściej dwoje dzieci	najczęściej dwoje dzieci
Zajmowanie się dzieckiem do 6 roku	kobiety posiadające dzieci do 6 r.ż. najczęściej zajmują się dzieckiem samodzielnie	kobiety posiadające dzieci do 6 r.ż. najczęściej zajmują się dzieckiem samodzielnie
Podział obowiązków domowych	najczęściej obowiązki domowe wypełnia kobieta, domownicy sporadycznie w nich pomagają	najczęściej obowiązki domowe wypełnia kobieta, domownicy sporadycznie w nich pomagają
SYTUACJA MATERIALNA		
źródła dochodu w gospodarstwie domowym	zarobki z pracy lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej	zarobki z pracy lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej
Dochód przeciętny	przeciętny miesięczny dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym to 543,99 zł	przeciętny miesięczny dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym to 755,88 zł
Wystarczalność dochodów	najczęściej „raczej nie”	najczęściej „raczej nie”
Ocena sytuacji materialnej ogółem	najczęściej zła	najczęściej zła
Ocena sytuacji materialnej po stracie pracy	najczęściej „raczej się pogorszyła” nieco rzadziej „zdecydowanie się pogorszyła”	najczęściej „raczej się pogorszyła”

KORZYSTANIE ZE WSPARCIA		
Korzystanie ze wsparcia świadczonego na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy	co druga kobieta korzystała z tego rodzaju wsparcia	co piąta kobieta korzystała z tego rodzaju wsparcia
Formy wykorzystanego wsparcia	najczęściej szkolenia w zakresie umiejętności poszukiwania pracy, pomoc finansowa, doradztwo zawodowe dla kobiet, szkolenie zawodowe	najczęściej pomoc finansowa
KARIERA ZAWODOWA		
Podejmowanie pracy zarobkowej kiedykolwiek wcześniej	najczęściej tak	najczęściej tak
Staż pracy	średnio 9 lat	średnio 10 lat
Rodzaje umów, w oparciu o które były zatrudnione	najczęściej umowa o pracę na czas nieokreślony, nieco rzadziej umowa zlecenie	najczęściej umowa o pracę na czas nieokreślony, nieco rzadziej umowa o pracę na czas określony oraz umowę zlecenia
Zajmowane stanowisko	szeregowa pracownica	szeregowa pracownica
Wielkość firmy	najczęściej małe przedsiębiorstwo, zatrudniające od 10-49 pracowników,	najczęściej małe przedsiębiorstwo, zatrudniające od 10-49 pracowników,
Powód utraty pracy	najczęściej niezależne od pracodawcy	najczęściej niezależne od pracodawcy, nieco rzadziej samodzielna decyzja o odejściu z pracy
Czas pozostawania bez pracy	średnio około 2,5 roku	średnio około 3,5 roku
Wykonywanie prac dorywczych	najczęściej nie	najczęściej nie
Rodzaj wykonywanej pracy dorywczej	sprzątanie, pomoc w domach, opieka nad dzieckiem, dziećmi	sprzątanie, pomoc w domach, rzadziej chałupnictwo, rękodzieło

BRAK ZATRUDNIENIA		
Powody pozostawania bez zatrudnienia	najczęściej trudna sytuacja na rynku pracy, długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy	najczęściej trudna sytuacja na rynku pracy, długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy
UTRUDNIENIA W ŻYCIU ZAWODOWYM		
Bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia	najczęściej duża konkurencja wśród osób poszukujących pracy, nieco rzadziej posiadanie dziecka/dzieci	najczęściej duża konkurencja wśród osób poszukujących pracy, nieco rzadziej mała ilość ofert pracy na lokalnym/regionalnym rynku
POMOC W ZNALEZIENIU PRACY		
Oczekiwane wsparcie w zakresie znalezienia pracy	najczęściej uczestnictwo w szkoleniu podnoszącym/uzupełniającym kwalifikacje zawodowe, nieco rzadziej elastyczne formy zatrudnienia	najczęściej uczestnictwo w szkoleniu podnoszącym/uzupełniającym kwalifikacje zawodowe, nieco rzadziej większe zaangażowanie męża/partnera w obowiązki domowe/opiekę nad dzieckiem/dziećmi
Preferowane strategie pomocy w zakresie zmiany sytuacji zawodowej	aktywna	pasywna
SKŁONNOŚĆ DO PODJĘCIA ZATRUDNIENIA		
Chęć podjęcia zatrudnienia w chwili obecnej	tak	nie
Przyczyny chęci podjęcia zatrudnienia w chwili obecnej	chęć zarabiania pieniędzy w celu wsparcia finansowego rodziny, nieco rzadziej chęć rozwoju zawodowego	chęć zarabiania pieniędzy w celu wsparcia finansowego rodziny, nieco rzadziej niezależność finansowa od męża/partnera i innych członków rodziny

Przyczyny braku chęci podjęcia zatrudnienia	czerpanie satysfakcji z zajmowania się domem i dziećmi	chęć posiadania dużej ilości czasu wolnego dla siebie, nieco rzadziej czerpanie satysfakcji z zajmowania się domem i dziećmi
OCZEKIWANIA WZGLĘDEM PRACY		
Liczba godzin	najczęściej 8h, nieco rzadziej 7h	najczęściej 8h
Branża	najczęściej handel i usługi	najczęściej administracja publiczna
Umowa	najczęściej umowa o pracę na czas określony, w dalszej kolejności na czas nieokreślony oraz umowa zlecenie	najczęściej umowa o pracę na czas określony, w dalszej kolejności na czas nieokreślony oraz umowa o pracę na okres próbny
Stanowisko	najczęściej kasjer/sprzedawca	najczęściej kasjer/sprzedawca, nieco rzadziej brak sprecyzowanych planów
POSZUKIWANIE ZATRUDNIENIA		
Sposoby	najczęściej poprzez urząd pracy	najczęściej poprzez rodzinę, znajomych
Częstotliwość poszukiwania pracy	najczęściej dwa trzy razy w miesiącu	najczęściej dwa trzy razy w miesiącu
Posiadane umiejętności w zakresie poszukiwania pracy	najczęściej wyszukiwanie ogłoszeń o pracę i wybieranie zgodnie ze swoim wykształceniem i umiejętnościami	najczęściej analizowanie swoich umiejętności, zainteresowań i zdolności w celu zwiększenia szans na zatrudnienie
Ocena swoich umiejętności poszukiwania pracy	najczęściej „raczej niska”	najczęściej „raczej niska”
POTRZEBY EDUKACYJNE I SZKOLENIOWE KOBIET POZOSTAJĄCYCH POZA RYNKIEM PRACY		
Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych	najczęściej złe	najczęściej złe
Ocena posiadanych kompetencji językowych	najczęściej na średnim poziomie	najczęściej na złym poziomie
Skłonność do kontynuowania edukacji	najczęściej tak	najczęściej nie
Poziom edukacji	najczęściej studia wyższe	najczęściej studia wyższe

Kierunek/dziedzina edukacji	najczęściej języki obce	najczęściej pedagogika, nieco rzadziej języki obce
Skłonność do uczestnictwa w szkoleniu zawodowym	najczęściej „raczej tak”	najczęściej „raczej nie”
Zakres szkolenia zawodowego	najczęściej rachunkowość, nieco rzadziej informatyka/kurs komputerowy	najczęściej rachunkowość/księgowość nieco rzadziej zdrowie i uroda
ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA		
Skłonność do podjęcia pracy w tej formie	najczęściej „tak”	najczęściej „nie” lub „nie wiem”
Preferencje odnośnie poszczególnych form zatrudnienia	najczęściej umowa cywilnoprawna, nieco rzadziej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i zatrudnienie terminowe	najczęściej telepraca
Najważniejsze korzyści w przypadku takiego zatrudnienia	najczęściej możliwość pogodzenia pracy z obowiązkami rodzicielskimi/domowymi	najczęściej możliwość pogodzenia pracy z obowiązkami rodzicielskimi/domowymi
WSPARCIE KIEROWANE DO KOBIET POZOSTAJĄCYCH POZA RYNKIEM PRACY		
Korzystanie z jakichkolwiek form wsparcia	najczęściej co druga respondentka	najczęściej co piąta respondentka
Wykorzystane formy wsparcia	najczęściej szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy	najczęściej pomoc finansowa
Ocena uzyskanego wsparcia pod kątem potrzeb i oczekiwań	najczęściej na poziomie średnim	najczęściej na poziomie średnim
Ocena uzyskanego wsparcia pod kątem realnej pomocy	najczęściej na średnim poziomie	najczęściej na złym poziomie
Ocena wystarczalności uzyskanego wsparcia w odniesieniu do potrzeb kobiet pozostających poza rynkiem pracy	najczęściej „nie wiem, nie zastanawiałam się nad tym”	najczęściej „nie wiem, nie zastanawiałam się nad tym”

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

VII. Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzone badania i uzyskane wyniki umożliwiają właściwą diagnozę sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim. Analiza danych pozwala na opracowanie rekomendacji, służących poprawie pozycji kobiet na rynku pracy w odniesieniu do każdego obszaru badawczego.

Sytuacja kobiet bezrobotnych oraz biernych zawodowo uwarunkowana jest w dużym stopniu ogólną tendencją panującą na rynku pracy. Niedostateczny popyt na pracę dotyka zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Należy jednak podkreślić, iż w przypadku kobiet pojawia się wiele dodatkowych czynników utrudniających znalezienie pracy.

Zrealizowane badania wskazują, iż dyskryminacja kobiet na rynku pracy charakteryzuje się tendencją spadkową. Zdecydowana większość pracodawców nie postrzega płci jako czynnika stanowiącego podstawę wyboru kandydata do pracy. Co więcej, badania wskazują, że im więcej kobiet zatrudnionych jest w przedsiębiorstwie, tym większą skłonnością do ich zatrudniania charakteryzuje się dany podmiot.

Również w świadomości kobiet zauważyć można pozytywne zmiany mające wpływ na ich aktywność zawodową. Zdaniem większości respondentek macierzyństwo nie ogranicza ich kariery zawodowej, a powrót z urlopu macierzyńskiego nie wymaga ich zdaniem długotrwałego wdrażania się w pełnione obowiązki. Kobiety poświęcające się karierze zawodowej nie uważają się za osoby bezwartościowe, pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego nie stanowi dla nich problemu.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, główne problemy, z którymi spotykają się kobiety pozostające poza rynkiem pracy w województwie podlaskim, to:

1. relatywnie niewielka liczba miejsc pracy ogółem,
2. wysoki poziom bierności zawodowej kobiet,
3. niska elastyczność kobiet w zakresie dostosowania się do warunków rynku pracy, spowodowana obowiązkami wynikającymi z tradycyjnej, społecznej roli kobiety,
4. niedostosowanie pracodawców, do elastycznego zatrudnienia kobiet
5. ograniczona pomoc instytucjonalna,
6. niska samoocena kobiet pozostających poza rynkiem pracy.

Wzrost aktywności zawodowej kobiet uwarunkowany jest wieloma czynnikami, które można sklasyfikować następująco:

- czynniki zewnętrzne, na które kobiety pozostające poza rynkiem pracy nie mają bezpośredniego wpływu: uwarunkowania lokalnego rynku pracy, postawa pracodawców wobec zatrudniania kobiet, dostępność ofert pracy, elastyczne formy zatrudniania, uwarunkowania komunikacyjne),
- czynniki wewnętrzne, na które kobiety pozostające poza rynkiem pracy mają wpływ: uwarunkowania rodzinne, podział obowiązków domowych, wychowanie dzieci oraz czynniki związane z poczuciem własnej wartości i aspiracjami zawodowymi.

Główny problem	Rekomendacja	Propozycje działań
1. TRUDNA SYTUACJA NA RYNKU PRACY	Poprawa sytuacji na regionalnym rynku pracy w zakresie podaży miejsc pracy	- promocja regionu jako miejsca przyjaznego inwestorom;
		- realizacja niezbędnych inwestycji infrastrukturalnych sprzyjających rozwojowi przedsiębiorczości;
		- organizacja prac interwencyjnych, publicznych, sezonowych;
		- działania na rzecz rozwoju sektora MSP;
		- wspieranie pracodawców stosujących rozwiązania ułatwiające godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych;
		- właściwie realizowana ochrona socjalna dla kobiet;
		- promowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin;
		- promowanie przedsiębiorczości kobiet;

Główny problem	Rekomendacja	Propozycje działań
2. WYSOKI POZIOM BIERNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIEŃ	Koncentracja na aktywnej pomocy kobietom pozostającym poza rynkiem pracy w długim okresie czasu	- likwidacja bariery edukacyjnej poprzez wsparcie finansowe dla kobiet w celu podniesienia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych;
		- organizacja kursów i szkoleń adekwatnych do potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy;
		- podniesienie poziomu wykształcenia;
		- organizacja zajęć typu „przyuczenie do zawodu” w celu aktualizacji posiadanych kwalifikacji;
		- zwiększenie roli doradców zawodowych w kreowaniu ścieżki edukacyjnej i zawodowej;
		- organizacja zajęć dających dodatkowe, tzw. „mile widziane” umiejętności (np. prawo jazdy, obsługa komputera i urządzeń biurowych, zwłaszcza dotyczących nowych technologii);
		- dopasowanie podejmowanych działań aktywizacyjnych do wieku osób objętych wsparciem oraz do ich sytuacji rodzinnej;
		- pomoc finansowa w poszukiwaniu pracy (finansowanie dojazdów na rozmowy kwalifikacyjne, zwrot kosztów za opiekę nad dzieckiem w czasie poszukiwania pracy, itp.);
		- usprawnienie infrastruktury komunikacyjnej ułatwiającej mobilność kobiet szczególnie w obszarach podwyższonego bezrobocia,
		- organizacja warsztatów prowadzonych przez psychologów (trenerów motywacyjnych) wpływających na zmianę samostrzegania oraz zachęcania do podejmowania aktywności w kierunku poszukiwania pracy.

Główny problem	Rekomendacja	Propozycje działań
3. NISKA ELASTYCZNOŚĆ KOBIEŃ W ZAKRESIE DOSTOSOWANIA SIĘ DO WARUNKÓW RYNKU PRACY, SPOWODOWANA OBOWIĄZKAMI WYNIKAJĄCYMI Z TRADYCYJNEJ, SPOŁECZNEJ ROLI KOBIEŃ	Przełamanie stereotypów dotyczących postrzegania społecznej roli kobiety	- organizowanie różnego rodzaju kampanii i akcji kreujących rolę kobiety aktywnej zawodowo,
		- promocja wizerunku kobiety potrafiącej pogodzić aktywność zawodową z obowiązkami domowymi,
		- dopasowanie podejmowanych działań aktywizacyjnych do wieku osób objętych wsparciem oraz do ich sytuacji rodzinnej;
		- aktywne działania na rzecz partnerskiego podziału obowiązków w rodzinie,
		- realizacja kampanii informacyjnych dotyczących ról kobiecych i męskich oraz zawodów męskich i żeńskich, przełamujących stereotypy kulturowe.

Główny problem	Rekomendacja	Propozycje działań
4. OGRANICZONA SKŁONNOŚĆ PRACODAWCÓW DO ELASTYCZNEGO ZATRUDNIENIA KOBIEŃ	Promocja elastycznego zatrudniania kobiet wśród pracodawców	- organizacja kampanii i akcji promujących elastyczne formy zatrudnienia,
		- opracowanie spójnej strategii na szczeblu wojewódzkim wspierającej zatrudnianie młodych kobiet oraz młodych matek (ulgi dla przedsiębiorców, ulotki informacyjne mające na celu zwiększenie świadomości pracodawców w obszarze zatrudniania kobiet, promowanie elastycznych form zatrudnienia),
		- organizacja kampanii i akcji przełamujących stereotypy dotyczące kobiet pracowników posiadających dzieci,
		- działania promujące wśród pracodawców tworzenie warunków sprzyjających pracy kobietom matkom,
		- edukacja pracodawców w zakresie utrzymywania kontaktów z kobietami przebywającymi na urloпах macierzyńskich.

Główny problem	Rekomendacja	Propozycje działań
5. OGRANICZONA POMOC INSTYTUCJONALNA	Rozszerzenie pomocy instytucjonalnej	- usprawnienie infrastruktury komunikacyjnej ułatwiającej mobilność kobiet szczególnie w obszarach podwyższonego bezrobocia,
		- rozwój sieci placówek opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola),
		- aktywizacja kobiet do podejmowania działalności gospodarczej, m.in. w zakresie usług opiekuńczych,
		- działania na rzecz realizacji polityki kształcenia zawodowego, adekwatnego do panującej sytuacji na regionalnym rynku pracy,
		- monitorowanie zawodów nadwyżkowych i deficytowych w odniesieniu do rynku pracy kobiet,
		- wspieranie działań mających na celu kształcenie kobiet, dostosowane do potrzeb regionalnego rynku pracy,
		- tworzenie relacji sektora edukacji z biznesem w celu dostosowania procesu edukacji do potrzeb rynku pracy.

Główny problem	Rekomendacja	Propozycje działań
6. NISKA SAMOOCENA KOBIEŃ POZOSTAJĄCYCH POZA RYNKIEM PRACY	Podniesienie samooceny oraz świadomości samorealizacji poprzez karierę zawodową	- działania na rzecz uzupełniania braków w zakresie kwalifikacji zawodowych,
		- działania na rzecz kobiet starszych, szczególnie narażonych na tzw. „wykluczenie cyfrowe”,
		- realizacja kampanii informacyjnych dotyczących ról kobiecych i męskich oraz zawodów żeńskich i męskich, przełamujących stereotypy kulturowe,

		- organizacja warsztatów prowadzonych przez psychologów (trenerów motywacyjnych) wpływających na zmianę samopoznajania oraz zachęcających do podejmowania aktywnego poszukiwania pracy,
		- organizacja spotkań z kobietami, które osiągnęły sukces w życiu zawodowym w regionie,
		- pomoc doradcza i psychologiczna mająca na celu podniesienie motywacji i wsparcie w poszukiwaniu pracy,
		- kształtowanie otwartych postaw, zwiększenie asertywności, rozbudzanie gotowości do zmian oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem.

Identyfikacja czynników przyspieszających i ułatwiających powrót kobiet na rynek pracy oraz zdefiniowanie rekomendacji wymaga sklasyfikowania tej grupy na osoby bezrobotne (zarejestrowane w urzędzie pracy, aktywnie poszukujące zatrudnienia) oraz na osoby bierne zawodowo (niepracujące i nieposzukujące systematycznie pracy). Podział ten pozwala na dopasowanie właściwych dla danej grupy rozwiązań i działań.

Kobiety bezrobotne stanowią grupę, która zdecydowanie aktywniej poszukuje zatrudnienia niż kobiety bierne zawodowo. Jak wynika z badań, kobiety bezrobotne są znacznie bardziej zdeterminowane do powrotu na rynek pracy. Głównym powodem skłaniającym je do podjęcia pracy jest konieczność wsparcia finansowego rodziny oraz chęć rozwoju zawodowego. Determinacja w poszukiwaniu pracy przejawia się między innymi poprzez skłonność podjęcia pracy „od zaraz”, większą elastycznością w akceptacji różnych form zatrudnienia oraz charakteru wykonywanej pracy. Należy podkreślić, iż kobiety bezrobotne są bardziej przygotowane do procesu poszukiwania pracy niż kobiety bierne zawodowo. Osoby bezrobotne najczęściej poszukują zatrudnienia poprzez urząd pracy oraz internetowe i prasowe oferty pracy. Wśród wyżej wymienionych propozycji działań szczególnie istotne są te, które wspierają aktywne poszukiwanie pracy oraz powrót kobiety bezrobotnej na rynek pracy.

Kobiety biernie zawodowo należą do grupy osób niepracujących i nieposzukujących pracy, bądź poszukujących jej w sposób niesystematyczny. Ich powrót do aktywności zawodowej motywowany jest w dużej mierze chęcią odciążenia finansowego męża/partnera. Głównymi czynnikami zniechęcającymi do zatrudnienia są: chęć posiadania wolnego czasu dla siebie oraz dzieci (domu), a także sprzeciw męża/partnera. Kobiety biernie zawodowo najczęściej szukają pracy poprzez rodzinę lub znajomych, a w dalszej kolejności korzystają z ogłoszeń prasowych oraz serwisów Internetowych. Pomimo pasywnej postawy wobec powrotu na rynek pracy, warto podkreślić, iż kobiety biernie zawodowo są skłonne częściej niż kobiety bezrobotne pracować po 8h dziennie. Ponadto, jak pokazują badania, mimo iż to kobiety bezrobotne są lepiej przygotowane do poszukiwania pracy, to jednak kobiety biernie zawodowo wyżej oceniają swoje umiejętności w zakresie poszukiwania swojego miejsca na rynku pracy. Najistotniejszymi działaniami na rzecz aktywizacji zawodowej tej grupy wydają się propozycje mające na celu wzrost świadomości i samorealizacji na drodze do kariery zawodowej. Promowanie przedsiębiorczości oraz wsparcie w zakresie sfery motywacyjnej powinny być najskuteczniejszymi narzędziami wspierającymi powrót na rynek pracy kobiet biernych zawodowo.

Pomimo negatywnych czynników ograniczających sytuację kobiet na podlaskim rynku pracy, należy zauważyć, iż ich dyskryminacja charakteryzuje się tendencją spadkową. Coraz więcej kobiet jest świadomych swoich atutów, coraz częściej zajmują kierownicze stanowiska, na których swoimi kompetencjami nie ustępują mężczyznom. Uzyskane dane pokazują, iż kobiety aktywne zawodowo są lepiej zorganizowane i równie zdecydowanie jak mężczyźni podejmują ważne decyzje. Nie bez znaczenia pozostaje pozytywna zmiana w świadomości kobiet dotycząca możliwości pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego. Jak pokazują liczne badania, rola kobiety w życiu społecznym, podobnie jak w wielu rozwiniętych krajach, dąży do jednego z dwóch wzorców: kobiety poświęcającej się prowadzeniu domu i wychowaniu dzieci oraz kobiety pragnącej zrealizować się w życiu zawodowym, osiągać sukcesy i jednocześnie łączyć tę drogę z obowiązkami domowymi.

Aneks

Wykaz literatury

Publikacje zwarte:

1. ASM Centrum Badań i Analiz Rynku (2005), Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy – badanie ogólnopolskie, przeprowadzone wśród pracodawców, Raport z badań, Kutno
2. Auleytnier J. (red. nauk) (2007), Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy SPO RZL 1.6(b), Raport końcowy, Warszawa
3. Complex Consulting Katarzyna Blicharska-Czubara (2011), Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet, Raport z badań, WUP Szczecin
4. Czernecka J., Dzwonkowska-Godula K., Woszczyk P. (2009), Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka, Raport z badań, HRP, Łódź
5. Gross-Gołacka E. (oprac. pod kierunkiem) (2011), Polska 2011 – Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, MPiPS, Warszawa
6. Kabaj M. (red.) (2001), Badanie bezrobocia długotrwałego, IPiSS, Warszawa
7. Kotowska I. E., Słotwińska-Rosłanowska E., Styrc M., Zadrozna A. (2007), Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem, Raport z badań, Warszawa
8. Kotowska I. E. (red.) (2008), „Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce”, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa
9. Kotowska I. (red.) (2012), Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza społeczna 2011, Warszawa
10. Pentor Research International (2010), Diagnoza sytuacji osób defaworyzowanych na rynku pracy, Raport z badań, Wałbrzych
11. Sadowska-Snarska C. (2008), Wykorzystanie elastycznych form pracy ułatwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego przez podlaskich pracodawców, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet, Wydawnictwo WSE, Białystok
12. Sadowska – Snarska C. (2008), Zainteresowanie pracobiorców opiekujących się osobami zależnymi wykonywaniem pracy w elastycznych formach [w:] C. Sadowska – Snarska (red.) Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia, Wydawnictwo WSE, Białystok

13. Sobocka - Szczapa H. (red.) (2011), Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Aspekt Ekonomiczny, IPiSS, Łódź
14. Rękas M. (2010), Kobiety na rynku pracy a elastyczne formy zatrudnienia, [w:] M. G. Woźniak (red.), Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki, Wydawnictwo UR, Rzeszów

Artykuły internetowe:

1. Matka Polka niepracująca; <http://m.interia.pl/biznes/news,1800522> wg stanu z dnia 28.06.2012r.

Dokumenty:

1. Macierzyństwo, a praca zawodowa kobiet (2006), Raport z badań, Fundacja Świętego Mikołaja, Warszawa
2. Młodzi na rynku pracy, publikacja opracowana w ramach projektu Promocja Rynku Pracy realizowanego przez WUP w Białymstoku współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach PO KL
3. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w 2011 roku (2012), WUP Białystok

Wykaz tabel

Tabela 1. Struktura próby pod względem rodzaju aktywności kobiet pozostających poza rynkiem pracy.....	12
Tabela 2. Struktura próby pod względem powiatów oraz rodzaju aktywności zawodowej kobiet pozostających poza rynkiem pracy.....	12
Tabela 3. Struktura próby pracodawców pod względem zróżnicowania terytorialnego – powiaty woj. podlaskiego	14
Tabela 4. Struktura próby pracodawców pod względem sekcji PKD 2007.....	14
Tabela 5. Struktura próby pracodawców pod względem klas wielkości	15
Tabela 6. Liczba ludności w powiatach województwa podlaskiego w 2011 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet	19
Tabela 7. Populacja kobiet na przestrzeni lat 2006-2011 w powiatach województwa podlaskiego	20
Tabela 8. Współczynnik feminizacji w powiatach województwa podlaskiego w 2011 r.	21
Tabela 9. Współczynnik feminizacji w województwie podlaskim w latach 2006-2011	22
Tabela 10. Ludność według grup wieku z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2010 r.....	23
Tabela 11. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet.....	24
Tabela 12. Populacja kobiet w wieku przedprodukcyjnym na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach województwa podlaskiego	25
Tabela 13. Liczba ludności w wieku produkcyjnym w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet	26
Tabela 14. Populacja kobiet w wieku produkcyjnym na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach województwa podlaskiego	27
Tabela 15. Liczba ludności w wieku poprodukcyjnym w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet	28
Tabela 16. Populacja kobiet w wieku poprodukcyjnym na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach województwa podlaskiego	29
Tabela 17. Liczba ludności miast w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet	30

Tabela 18. Populacja kobiet w miastach na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach województwa podlaskiego	31
Tabela 19. Liczba ludności wsi w powiatach województwa podlaskiego w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet	32
Tabela 20. Populacja kobiet na wsi na przestrzeni lat 2006-2010 w powiatach	33
Tabela 21. Dzietność kobiet w 2011 r. według podregionów	34
Tabela 22. Wskaźnik obciążenia demograficznego w powiatach województwa podlaskiego w latach 2006-2010 [%]	36
Tabela 23. Prognoza ludności województwa podlaskiego do roku 2035 [tys. osób]	37
Tabela 24. Prognoza liczby kobiet w województwie podlaskim do roku 2035 [tys. osób]	37
Tabela 25. Prognoza ludności województwa podlaskiego w stosunku do liczby ludności w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji kobiet [rok 2007=100]	38
Tabela 26. Prognoza ludności w województwie podlaskim według biologicznych grup wieku z uwzględnieniem sytuacji kobiet [tys. osób]	38
Tabela 27. Aktywni i bierni zawodowo w województwie podlaskim w IV kwartale 2011 r. [tys. osób]	40
Tabela 28. Wskaźnik zatrudnienia wg grup wieku w 2011 r.	44
Tabela 29. Liczba bezrobotnych w woj. podlaskim z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2011 r. ..	46
Tabela 30. Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym, z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2010 r.	47
Tabela 31. Liczba bezrobotnych pozostających w rejestrach bezrobocia do 3 miesięcy, z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2011 r.	48
Tabela 32. Liczba bezrobotnych pozostających w rejestrach bezrobocia powyżej 12 miesięcy z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2011 r.	49
Tabela 33. Liczba pracujących w województwie podlaskim w 2010 roku z uwzględnieniem sytuacji kobiet	56
Tabela 34. Pracujący według sekcji PKD z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2010 r.	57
Tabela 35. Pracujące kobiety według sekcji PKD w latach 2006-2010	58
Tabela 36. Kobiety bierne zawodowo według miejsca zamieszkania w latach 2006-2011 [tys. osób]	61

Tabela 37. Kobiety bierne zawodowo według wieku w latach 2006-2011 [tys. osób].....	62
Tabela 38. Kobiety bierne zawodowo według ekonomicznych grup wieku w latach 2006-2011 [tys. osób].....	63
Tabela 39. Kobiety bierne zawodowo według wykształcenia w latach 2006-2011 [tys. osób]	63
Tabela 40. Kobiety według przyczyn pozostawania w bierności zawodowej w latach 2009-2012 [% ogółu biernych zawodowo kobiet w Polsce]	64
Tabela 41. Średni miesięczny dochód (netto) na osobę w gospodarstwach domowych respondentek wg wybranych cech społeczno – demograficznych.....	92
Tabela 42. Odsetek kobiet uważających, że ich dochody są niewystarczające na zaspokojenie podstawowych potrzeb rodziny wg wybranych cech społeczno-demograficznych	94
Tabela 43. Odsetek kobiet negatywnie oceniających sytuację ekonomiczną swoich gospodarstw domowych wg wybranych cech społeczno-demograficznych	95
Tabela 44. Średni staż pracy badanych kobiet wg wieku	98
Tabela 45. Prace dorywcze wykonywane przez respondentki [N=62]	105
Tabela 46. Odsetek kobiet podejmujących prace dorywcze wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]	106
Tabela 47. Odsetek kobiet uważających, że główną przyczyną znajdowania się poza rynkiem pracy jest trudna sytuacja na rynku pracy wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]	108
Tabela 48. Odsetek kobiet uważających, że główną przyczyną znajdowania się poza rynkiem pracy jest długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	109
Tabela 49. Odsetek kobiet uważających, że główną przyczyną znajdowania się poza rynkiem pracy jest opieka nad dzieckiem lub osobą zależną wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]	110
Tabela 50. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest posiadanie dziecka/ dzieci wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%] ..	112
Tabela 51. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest niedyspozycyjność wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	114
Tabela 52. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest zły stan zdrowia wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	115

Tabela 53. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest młody wiek wg wykształcenia [%]	115
Tabela 54. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest niskie/ nieadekwatne wykształcenie wg wykształcenia [%]	116
Tabela 55. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest niski stopień atrakcyjności istniejących na rynku ofert pracy wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]	116
Tabela 56. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym są dalekie dojazdy do pracy wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]	117
Tabela 57. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym są niskie wynagrodzenia istniejące na rynku pracy wg miejsca zamieszkania [%]	117
Tabela 58. Odsetek kobiet uważających, że dużym utrudnieniem w ich życiu zawodowym jest mała ilość ofert pracy istniejąca na rynku ofert pracy wg statusu na rynku pracy [%]	118
Tabela 59. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż dobra matka nigdy nie odda małego dziecka (tj. do 3 roku życia) pod opiekę obcym osobom (tj. do żłobka, przedszkola, pod opiekę niani) wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	120
Tabela 60. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż kobieta, która poświęca się karierze zawodowej, zamiast dzieciom i rodzinie, jest bezwartościowa wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]	120
Tabela 61. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż życie rodzinne i karierę zawodową można pogodzić wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	121
Tabela 62. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego długo muszą się wdrażać w obowiązki zawodowe wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	121
Tabela 63. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż ciąża kobiety bardzo często dyskredytuje ją jako dobrego pracownika, nawet pomimo wysokich kwalifikacji i dużego doświadczenia zawodowego wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	122
Tabela 64. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż kobieta w pracy jest bardziej zorganizowana niż mężczyzna wg grup wieku [%]	123

Tabela 65. Odsetek kobiet zgadzających się z twierdzeniem, iż mężczyźni są bardziej dyspozycyjni niż kobiety wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	123
Tabela 66. Odsetek kobiet uważających, że uczestnictwo w szkoleniu pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	125
Tabela 67. Odsetek kobiet uważających, że ułatwienia dla matek małych dzieci pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg grup wieku [%].....	125
Tabela 68. Odsetek kobiet uważających, że dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%].....	126
Tabela 69. Odsetek kobiet uważających, że zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy pomógłby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%] ...	126
Tabela 70. Odsetek kobiet uważających, że zatrudnienie subsydiowane pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg grup wieku [%].....	127
Tabela 71. Odsetek kobiet uważających, że refundacja kosztów dalszej edukacji pomogłaby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	127
Tabela 72. Odsetek kobiet uważających, że większe zaangażowanie męża/ partnera w obowiązki domowe/ opiekę nad dzieckiem/ dziećmi pomogłoby im w powrocie na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	128
Tabela 73. Preferowana strategia pomocy w zakresie powrotu na rynek pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%].....	129
Tabela 74. Skłonność do podjęcia zatrudnienia w obecnej chwili wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	131
Tabela 75. Odsetek kobiet, których powodem chęci podjęcia zatrudnienia jest chęć zarabiania pieniędzy, w celu wsparcia finansowego rodziny wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	133
Tabela 76. Odsetek kobiet, których powodem chęci podjęcia zatrudnienia jest poczucie bycia ciężarem dla pracującego męża/ partnera i innych członków rodziny wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	133
Tabela 77. Odsetek kobiet, których powodem chęci podjęcia zatrudnienia jest chęć rozwoju zawodowego wg grup wieku [%]	134
Tabela 78. Odsetek kobiet, których powodem chęci podjęcia zatrudnienia jest chęć usamodzielnienia się wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	134

Tabela 79. Odsetek kobiet, których powodem braku chęci podjęcia zatrudnienia jest dobra sytuacja finansowa rodziny wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%] ...	136
Tabela 80. Odsetek kobiet, których powodem braku chęci podjęcia zatrudnienia jest partner/małżonek przeciwny ich pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	136
Tabela 81. Odsetek kobiet, których powodem braku chęci podjęcia zatrudnienia jest brak chęci rozwoju zawodowego wg grup wieku [%]	137
Tabela 82. Odsetek kobiet, których powodem braku chęci podjęcia zatrudnienia jest chęć posiadania dużej ilości czasu wolnego dla siebie wg dochodu w przeliczeniu na jedną osobę [%]	137
Tabela 83. Odsetek kobiet, skłonnych podjąć zatrudnienie w wymiarze 8 godzin lub więcej dziennie wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	138
Tabela 84. Branże, w których kobiety byłyby skłonne podjąć zatrudnienie [N=226]	139
Tabela 85. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne podjąć zatrudnienie w oparciu o umowę na czas określony wg wykształcenia [%]	141
Tabela 86. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne podjąć zatrudnienie w oparciu o umowę stażową wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	141
Tabela 87. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne podjąć zatrudnienie w oparciu o umowę na okres próbny wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]	142
Tabela 88. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne podjąć zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]	142
Tabela 89. Stanowiska pracy, na jakich kobiety byłyby skłonne podjąć zatrudnienie [N=226]	143
Tabela 90. Odsetek kobiet, które obecnie poszukują zatrudnienia wg wybranych cech społeczno – demograficznych [%]	144
Tabela 91. Odsetek kobiet poszukujących zatrudnienia poprzez rodzinę, znajomych wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	146
Tabela 92. Odsetek kobiet, które potrafią analizować swoje umiejętności, zainteresowania i zdolności w celu zwiększenia szans na zatrudnienie wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	148

Tabela 93. Odsetek kobiet, które potrafią wyszukiwać ogłoszenia o pracę i wybierać zgodnie ze swoim wykształceniem i umiejętnościami wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	148
Tabela 94. Odsetek kobiet, które potrafią zebrać informacje o pracodawcach/ firmach, którymi byłyby zainteresowane w celu podjęcia tam pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	149
Tabela 95. Odsetek kobiet, które potrafią analizować oferty pracy alternatywne w stosunku do posiadanego profilu zawodowego wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	150
Tabela 96. Odsetek kobiet, które potrafią sporządzić poprawnie dokumenty aplikacyjne (CV, list motywacyjny) wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	150
Tabela 97. Odsetek kobiet, które potrafią przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej przez zebranie informacji o potencjalnym pracodawcy i przygotowanie autoprezentacji wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	151
Tabela 98. Ocena umiejętności własnych w zakresie poszukiwania pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych	152
Tabela 99. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych wg wybranych cech społeczno-demograficznych	154
Tabela 100. Ocena posiadanych kompetencji językowych wg wybranych cech społeczno-demograficznych	155
Tabela 101. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne kontynuować edukację celem zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	157
Tabela 102. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne kontynuować edukację w szkole średniej wg miejsca zamieszkania [%]	158
Tabela 103. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne kontynuować edukację na studiach wyższych wg liczby dzieci na utrzymaniu [%]	159
Tabela 104. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne kontynuować edukację na kursie językowym wg grup wieku [%]	159
Tabela 105. Dziedzina/ kierunek na jakim kobiety byłyby skłonne kontynuować edukację [N=173]	160

Tabela 106. Odsetek kobiet, które byłyby skłonne uczestniczyć w szkoleniu zawodowym w celu podniesienia bądź uzupełnienia kwalifikacji zawodowych wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%].....	162
Tabela 107. Tematyka szkolenia, jaką byłyby zainteresowane kobiety objęte badaniem [N=124]	162
Tabela 108. Skłonność kobiet do przyjęcia zatrudnienia w ramach elastycznych form pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	165
Tabela 109. Odsetek kobiet, które uważają, że elastyczne formy zatrudnienia byłyby pomocne w powrocie na rynek pracy wg statusu na rynku pracy [%]	167
Tabela 110. Odsetek kobiet, które korzystają bądź kiedykolwiek korzystały z form wsparcia świadczonych na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%].....	169
Tabela 111. Odsetek kobiet, które negatywnie oceniły dostosowanie otrzymanego wsparcia do ich potrzeb wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	172
Tabela 112. Odsetek kobiet, które negatywnie oceniły realną pomoc otrzymanego wsparcia w stosunku do ich potrzeb wg wybranych cech społeczno-demograficznych [%]	173
Tabela 113. Odsetek pracodawców, którzy w trakcie procesu rekrutacyjnego kierują się płcią kandydatów przy podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu wg branż [%]	185
Tabela 114. Odsetek pracodawców, którzy chętniej zatrudniają kobiety wg branż [%]	189
Tabela 115. Kierowanie się płcią kandydatów przy podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu a preferencje odnośnie zatrudniania pracowników konkretnej płci [%].....	195
Tabela 116. Obiekcje przed zatrudnianiem kobiet a preferencje odnośnie zatrudniania pracowników konkretnej płci [%]	195
Tabela 117. Obiekcje przed zatrudnianiem kobiet a ocena efektywności pracy kobiet [%]	197
Tabela 118. Istniejące formy udogodnień dla kobiet posiadających małe dzieci wg branż [%] ...	203
Tabela 119. Częstsze stosowanie elastycznych form zatrudnienia na rzecz kobiet w firmach wg branż [%]	211
Tabela 120. Analiza porównawcza dla kobiet pozostających poza rynkiem pracy	220

Wykaz wykresów

Wykres 1. Populacja kobiet według grup wieku w 2010 r. [%]	22
Wykres 2. Liczba ludności według ekonomicznych grup wieku w 2010 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet	30
Wykres 3. Przyrost naturalny w powiatach woj. podlaskiego w 2011 r.	35
Wykres 4. Liczba ludności pracującej w województwie podlaskim na przestrzeni lat 2006-2011 [tys. osób].....	41
Wykres 5. Liczba ludności bezrobotnej w województwie podlaskim na przestrzeni lat 2006-2011 [tys. osób].....	42
Wykres 6. Liczba ludności biernej zawodowo w województwie podlaskim na przestrzeni lat 2006-2011 [tys. osób].....	43
Wykres 7. Wskaźnik zatrudnienia według płci w latach 2006-2011 [%]	44
Wykres 8. Poziom bezrobocia na przestrzeni lat 2006-2011 z uwzględnieniem sytuacji kobiet....	45
Wykres 9. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w województwie podlaskim w latach 2006-2011 [%]	47
Wykres 10. Liczba kobiet pozostających w rejestrach bezrobocia w okresie do 3 miesięcy i powyżej 12 miesięcy w woj. podlaskim w latach 2006-2011	50
Wykres 11. Udział bezrobotnych według wykształcenia w 2011 r. [%].....	51
Wykres 12. Udział bezrobotnych według płci i wykształcenia w 2011 r. [%]	51
Wykres 13. Bezrobocie kobiet według poziomu wykształcenia w latach 2006-2011	52
Wykres 14. Udział bezrobotnych według stażu pracy w 2011 r. [%].....	53
Wykres 15. Bezrobocie kobiet według stażu pracy w latach 2006-2011	54
Wykres 16. Struktura bezrobotnych według wieku i płci w 2011 [%]	54
Wykres 17. Bezrobocie kobiet według grup wieku w latach 2006-2011.....	55
Wykres 18. Liczba pracujących kobiet w latach 2006-2010	56
Wykres 19. Struktura pracujących według sektorów ekonomicznych z uwzględnieniem sytuacji kobiet w 2011 r. [%]	59
Wykres 20. Udział biernych zawodowo w ogóle ludności województwa podlaskiego w latach 2006-2011 [%].....	60

Wykres 21. Bierni zawodowo wg płci w latach 2006-2011 [%]	61
Wykres 22. Wiek respondentek [%]	85
Wykres 23. Wykształcenie respondentek [%]	86
Wykres 24. Miejsce zamieszkania respondentek [%]	86
Wykres 25. Status na rynku pracy respondentek [%]	87
Wykres 26. Typ rodziny respondentek [%]	87
Wykres 27. Liczba członków gospodarstwa domowego respondentek [%]	88
Wykres 28. Liczba dzieci będących na utrzymaniu respondentek [%]	88
Wykres 29. Posiadanie dziecka do 6 roku życia [%]	89
Wykres 30. Sprawowanie samodzielnej opieki nad dzieckiem do 6 roku życia [%] [N=235]	89
Wykres 31. Źródła dochodu w gospodarstwach domowych respondentek [%]	90
Wykres 32. Przeciętny miesięczny dochód (netto) na osobę w gospodarstwach domowych respondentek [%]	91
Wykres 33. Wystarczalność dochodów na zaspokojenie potrzeb gospodarstw domowych respondentek [%]	93
Wykres 34. Ocena sytuacji ekonomicznej rodzin respondentek [%]	94
Wykres 35. Zmiana sytuacji materialnej w gospodarstwie domowym od czasu utraty pracy przez respondentki [%] [N=490]	96
Wykres 36. Częstotliwość korzystania z pomocy udzielanej przez różnego rodzaju instytucje świadczące pomoc rodzinie [%]	97
Wykres 37. Deklaracja korzystania kiedykolwiek ze wsparcia wg liczby posiadanych dzieci [%] ...	97
Wykres 38. Wcześniejsze podejmowanie pracy zarobkowej przez respondentki [%]	98
Wykres 39. Dotychczasowy staż pracy respondentek [%] [N=490]	99
Wykres 40. Umowy, w oparciu o które zatrudnione były respondentki [%] [N=490]	100
Wykres 41. Stanowisko pracy w dotychczasowej karierze zawodowej respondentek [%][N=490]	101
Wykres 42. Wielkość zatrudnienia firm, w których respondentki były zatrudnione w dotychczasowej karierze zawodowej [%] [N=490]	101

Wykres 43. Udogodnienia dla kobiet będących matkami, jakie występowały w zakładach pracy, w których były zatrudnione respondentki [%] [N=490]	102
Wykres 44. Występowanie udogodnień dla kobiet będących matkami w zakładach pracy, w których były zatrudnione respondentki [%] [N=490]	103
Wykres 45. Powody utraty zatrudnienia [%] [N=490]	103
Wykres 46. Czas trwania bezrobocia/bierności zawodowej w latach [%] [N=490]	104
Wykres 47. Wykonywanie dorywczych prac zarobkowych obecnie [%] [N=490]	105
Wykres 48. Główne przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy przez kobiety objęte badaniem [%]	108
Wykres 49. Podział obowiązków w gospodarstwie domowym respondentek [%]	111
Wykres 50. Czynniki stanowiące duże utrudnienie w życiu zawodowym respondentek [% ogółu respondentek]	113
Wykres 51. Opinie respondentek odnośnie postrzegania roli kobiet jako matek oraz ich cech jako pracownic w porównaniu do pracy mężczyzn	119
Wykres 52. Czynniki pomocne kobietom w powrocie na rynek pracy [%]	124
Wykres 53. Preferowane strategie pomocy w zakresie powrotu na rynek pracy [%]	129
Wykres 54. Skłonność respondentek do podjęcia zatrudnienia w obecnej chwili [%]	130
Wykres 55. Przyczyny chęci znalezienia zatrudnienia przez respondentki, które deklarowały gotowość podjęcia pracy w obecnej chwili [%] [N=226]	132
Wykres 56. Przyczyny braku chęci podjęcia zatrudnienia w obecnej chwili przez respondentki [%] [N=436]	135
Wykres 57. Liczba godzin dziennie, które byłby skłonne pracować kobiety [%] [N=226]	138
Wykres 58. Rodzaje umów, w oparciu o które kobiety byłyby skłonne podjąć zatrudnienie [%] [N=226]	140
Wykres 59. Poszukiwanie zatrudnienia obecnie [%] [N=226]	144
Wykres 60. Sposoby poszukiwania pracy [%] [N=173]	145
Wykres 61. Częstotliwość poszukiwania pracy [%] [N=173]	146
Wykres 62. Umiejętności respondentek w zakresie poszukiwania pracy i przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej [%]	147

Wykres 63. Ocena umiejętności własnych w zakresie poszukiwania pracy [%]	151
Wykres 64. Ocena własnych kwalifikacji zawodowych [%]	153
Wykres 65. Ocena posiadanych kompetencji językowych [%]	154
Wykres 66. Skłonność do kontynuowania edukacji celem zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia [%]	156
Wykres 67. Poziom na jakim kobiety byłyby skłonne kontynuować edukację [%] [N=173]	158
Wykres 68. Skłonność do uczestnictwa w szkoleniu zawodowym w celu podniesienia, bądź uzupełnienia kwalifikacji zawodowych [%]	161
Wykres 69. Skłonność do przyjęcia zatrudnienia w ramach elastycznych form pracy [%]	164
Wykres 70. Preferencje kobiet odnośnie podjęcia zatrudnienia w ramach poszczególnych elastycznych form pracy [%] [N=153]	166
Wykres 71. Ocena pomocniczości elastycznych form zatrudnienia w przywracaniu kobiet na rynek pracy [%] [N=153]	167
Wykres 72. Najważniejsze korzyści wynikające z zatrudnienia w ramach elastycznych form pracy [%] [N=153]	168
Wykres 73. Korzystanie z form wsparcia świadczonych na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy [%]	169
Wykres 74. Instytucje, z których pomocy korzystały kobiety pozostające poza rynkiem pracy [%] [N=169]	170
Wykres 75. Formy wsparcia, z których korzystały kobiety [%] [N=169]	171
Wykres 76. Ocena uzyskanego wsparcia pod kątem dostosowania do potrzeb i oczekiwań kobiet [%] [N=169]	172
Wykres 77. Ocena uzyskanego wsparcia pod kątem realnej pomocy jaką to wsparcie dało [%] [N=169]	173
Wykres 78. Ocena wystarczalności wsparcia świadczonego na rzecz kobiet pozostających poza rynkiem pracy [%]	174
Wykres 79. Przedsiębiorstwa według wielkości zatrudnienia [N]	181
Wykres 80. Siedziba pracodawców według powiatu [N]	182
Wykres 81. Branża działalności pracodawców według sekcji PKD 2007 [N]	183
Wykres 82. Kierowanie się płcią kandydatów do pracy w trakcie procesu rekrutacyjnego [%] ...	184

Wykres 83. Kierowanie się płcią kandydatów do pracy w trakcie procesu rekrutacyjnego wg udziału zatrudnionych kobiet w firmie [%].....	186
Wykres 84. Preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania pracowników o określonej płci [%]	186
Wykres 85. Preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania pracowników o określonej płci wg udziału zatrudnionych kobiet w firmie [%].....	187
Wykres 86. Preferencje pracodawców odnośnie zatrudniania pracowników o określonej płci wg branży przedsiębiorstwa [%]	188
Wykres 87. Opinie pracodawców odnośnie zależności między płcią pracownika a posiadaniem określonych cech [%].....	190
Wykres 88. Opinie pracodawców odnośnie zależności między płcią pracownika a posiadaniem określonych cech [%].....	191
Wykres 89. Opinie pracodawców odnośnie zależności między płcią pracownika a posiadaniem określonych cech [%].....	191
Wykres 90. Opinie pracodawców odnośnie zależności między płcią pracownika a posiadaniem określonych cech [%].....	192
Wykres 91. Posiadanie przez pracodawców obiekcji przed zatrudnianiem kobiet [%].....	193
Wykres 92. Posiadanie przez pracodawców obiekcji przed zatrudnianiem kobiet wg udziału zatrudnionych kobiet w firmie [%] [N=12]	193
Wykres 93. Przyczyny obiekcji przed zatrudnianiem kobiet [%] [N=12]	194
Wykres 94. Ocena kwalifikacji kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach [%]	196
Wykres 95. Ocena efektywności pracy kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach [%]	197
Wykres 96. Częstotliwość występowania różnego rodzaju sytuacji z udziałem kobiet w badanych firmach [%].....	198
Wykres 97. Częstotliwość występowania różnego rodzaju sytuacji z udziałem kobiet w badanych firmach [%].....	199
Wykres 98. Częstotliwość występowania różnego rodzaju sytuacji z udziałem kobiet w badanych firmach – zatrudnienie kobiety długotrwale bezrobotnej [%]	200
Wykres 99. Występujące w firmach udogodnienia dla matek [%]	201

Wykres 100. Deklaracje pracodawców odnośnie tego czy oferowane kobietom udogodnienia utrudniają funkcjonowanie firmy [%].....	202
Wykres 101. Sposób, w jaki oferowane kobietom udogodnienia utrudniają funkcjonowanie firmy [%]	202
Wykres 102. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia w badanych firmach [%]	209
Wykres 103. Stosowane w firmach elastyczne formy zatrudnienia [%] [N=174].....	210
Wykres 104. Płeć pracownika a częstotliwość stosowania elastycznych form zatrudnienia [%] [N=174]	210
Wykres 105. Korzyści wynikające z zastosowania elastycznych form zatrudnienia [%] [N=174] .	212

Słownik pojęć

Na potrzeby realizacji niniejszego badania Wykonawca dokonał operacjonalizacji pojęć stosowanych i przyjął następujące syntetyczne, definicje obowiązujące w części badawczej (*definicje są zgodne z BAEL oraz Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*):

KOBIETY POZOSTAJĄCE POZA RYNKIEM PRACY w niniejszym badaniu były to kobiety w wieku produkcyjnym (do 60 roku życia włącznie), które nie posiadały zatrudnienia w chwili przeprowadzania badania. W skład populacji badanej wchodziły zarówno kobiety zarejestrowane jako bezrobotne w urzędzie pracy oraz kobiety bierne zawodowo, czyli takie, które nie były zarejestrowane w urzędzie pracy, nie poszukiwały pracy, bądź poszukiwały jej niesystematycznie i/ lub na własną rękę.

LUDNOŚĆ AKTYWNA ZAWODOWO zgodnie z definicją BAEL, są to osoby w wieku 15 lat i więcej należące do pracujących (zgodnie z pojęciem - "Pracujący według BAEL i NSP 2002") lub bezrobotnych (zgodnie z pojęciem - "Bezrobotni według BAEL i NSP 2002"). Pracujący i bezrobotni tworzą razem zbiorowość aktywnych zawodowo.

LUDNOŚĆ BIERNA ZAWODOWO w niniejszym badaniu są to kobiety niepracujące i nieposzukujące pracy bądź poszukujące jej w sposób niesystematyczny i/lub na własną rękę, lub w niektórych analizach wyróżnione wg kryteriów BAEL, w zależności od rodzaju dostępnych danych.

BEZROBOTNI w niniejszym badaniu są to kobiety niepracujące, zarejestrowane w urzędach pracy, lub w niektórych analizach wyróżnione wg kryteriów BAEL, w zależności od rodzaju dostępnych danych.

PRACODAWCY inaczej przedsiębiorcy, właściciele firm (przedsiębiorstwa, firmy, podmioty gospodarcze), tj. zgodnie z definicją GUS pracodawca to osoba, która prowadzi działalność gospodarczą na własny rachunek i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego.

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA - EFZ, Flexible Forms of Employment – niestandardowe formy zatrudnienia charakteryzujące się: elastycznością czasu i miejsca pracy, formy stosunku pracy, formy relacji pracownika z pracodawcą, wynagrodzenia i zakresu pracy. Elastyczność definiowana jest jako zdolność przystosowania się do nowych warunków, na dynamicznie zmieniającym się rynku oraz umiejętność adaptacji do pojawiających się nowych rozwiązań technologicznych⁴⁷. W niniejszym badaniu przyjęto, że są to formy zatrudnienia, w których elastycznie podchodzi się do miejsca i czasu wykonywania pracy, dlatego też (przynajmniej niektóre z nich) sprzyjają godzeniu życia zawodowego i rodzinnego przez pracowników.

AKTYWNE FORMY POMOCY potraktowano jako takie formy pomocy dla kobiet, które wywierają bezpośredni wpływ na poprawę pozycji kobiet na rynku pracy, czyli dają długofalowe efekty np. poprzez: szkolenia zawodowe, kontynuowanie edukacji, szkolenia w zakresie poszukiwania pracy, kursy językowe, itp.

PASYWNE FORMY POMOCY potraktowano jako takie formy pomocy, które skupiają się na zniwelowaniu negatywnych skutków pozostawania poza rynkiem pracy, czyli głównie zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki dla najuboższych z MOPS-u, zapomogi, pomoc materialna i rzeczowa.

⁴⁷ „Elastyczne formy zatrudnienia”, Zapewnienie odpowiednich kompetencji konsultantów Punktów Konsultacyjnych Krajowego Systemu Usług (PK KSU) – szkolenia i działania pomocnicze (2010), PARP, Warszawa