

Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim





Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

**SYTUACJA KOBIEC NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE
PODLASKIM**

Białystok 2017

Redaktor naczelna

dr Ewa Rollnik-Sadowska

Zespół badawczy

dr Urszula Widelska – kierownik zespołu

dr hab. Joanna Moczydłowska, prof. Politechniki Białostockiej

dr Urszula Kobylińska

dr Katarzyna Krot

dr Julia Siderska

dr Danuta Szpilko

dr Joanna Szydło

Recenzenci

prof. zw dr hab. Bolesław Rafał Kuc

dr hab. Agnieszka Bitkowska, prof. Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania
w Warszawie

ISBN 978-83-62258-75-8

**©COPYRIGHT BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU
BIAŁYSTOK 2017**

Wszelkie prawa zastrzeżone

Nakład 150 egzemplarzy

Printed in Poland

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	6
Rozdział 1. Metodologia badań	8
1.1. Problem i cele badawcze	8
1.2. Metody i narzędzia badawcze	9
Rozdział 2. Problematyka kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim - desk research.....	18
2.1. Kobieta w roli pracownika – fakty i stereotypy	18
2.2. Ogólna sytuacja kobiet na rynku pracy - trendy i determinanty	22
2.3. Kobiety na rynku pracy w Polsce i w poszczególnych województwach.....	28
2.4. Dobre praktyki aktywizacji kobiet na rynku pracy.....	46
2.5. Kobiety na rynku pracy w świetle wyników analizy bibliometrycznej	52
2.6. Gender Picture Index	56
Rozdział 3. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy pracodawców.....	65
3.1. Stymulanty i destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim	65
3.2. Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – płeć jako czynnik różnicujący sytuację na rynku pracy	73
3.3. Zewnętrzny system wsparcia a sytuacja kobiet na rynku pracy	76
Rozdział 4. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy kobiet pracujących.....	79
4.1. Charakterystyka respondentów.....	79
4.2. Stymulanty i destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim	84
4.3. Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – płeć jako czynnik różnicujący sytuację na rynku.....	99
4.4. Zewnętrzny system wsparcia kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim	104
Rozdział 5. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy kobiet pozostających bez pracy.....	117
5.1. Charakterystyka respondentów.....	117

5.2.	Stymulanty i destymulanty sytuacji kobiet pozostających bez pracy w województwie podlaskim	120
5.3.	Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – płeć jako czynnik różnicujący sytuację na rynku pracy	131
5.4.	Zewnętrzny system wsparcia a sytuacja kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim	133
Rozdział 6.	Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy organizacji zrzeszających kobiety i działających na rzecz kobiet	140
6.1.	Stymulanty i destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim	140
6.2.	Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – płeć jako czynnik różnicujący sytuację na rynku pracy	145
6.3.	Zewnętrzny system wsparcia a sytuacja kobiet na rynku pracy	150
Rozdział 7.	Zjawisko szarej strefy wśród kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim	156
7.1.	Charakterystyka zjawiska szarej strefy – analiza teoriopoznawcza	156
7.2.	Zjawisko szarej strefy wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy – analiza porównawcza	160
Rozdział 8.	Wizerunek województwa podlaskiego jako czynnik determinujący sytuację kobiet na rynku pracy	171
8.1.	Społeczne, ekonomiczne i kulturowe wyróżniki województwa podlaskiego a rynek pracy	171
8.2.	Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim w świetle debaty oksfordzkiej	174
8.3.	Sytuacja kobiet na rynku pracy z perspektywy młodych mężczyzn z województwa podlaskiego	180
Rozdział 9.	Analiza SWOT sytuacji kobiet w województwie podlaskim	187
9.1.	Analiza silnych i słabych stron	187
9.2.	Wnioski z analizy SWOT	190
Rozdział 10.	Wnioski i rekomendacje z wyników badań	191
10.1.	Ogólne wnioski z badań	191
10.2.	Rekomendacje dla pracodawców	198
10.3.	Rekomendacje dla instytucji rynku pracy	199

10.4. Rekomendacje dla sfery edukacji	200
10.5. Rekomendacje dla organizacji zrzeszających kobiety i działających na rzecz kobiet	202
Załączniki.....	203
Wykaz literatury.....	235
Wykaz rysunków	238
Wykaz tabel.....	238
Wykaz wykresów	240

Wstęp

Problematyka kobiet na rynku pracy jest tematem wciąż aktualnym i ważnym. W ostatnich latach intensywnie wzrasta zainteresowanie polityków, naukowców i dziennikarzy sytuacją i miejscem kobiet na rynku pracy. Bez wątplenia kobiety bardziej niż mężczyźni muszą godzić pracę z obowiązkami domowymi i rodziną. Analiza rynku pracy w Polsce pokazuje także różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Dowodem na to są utrzymujące się od lat czynniki: niższy współczynnik aktywności zawodowej kobiet, niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet, wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet, brak równości w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, słaba obecność kobiet na wyższych stanowiskach i w zarządach firm.

Niniejsze opracowanie jest rezultatem prac badawczych związanych z realizacją badań na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku nt. „*Analiza sytuacji kobiet w województwie podlaskim*”, których głównym celem była diagnoza sytuacji kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim. Zastosowanie różnorodnych technik i metod badawczych pozwoliło na uchwycenie szerokiego kontekstu badań i umożliwiło ukazanie wielowątkowości podejmowanej problematyki.

Opracowanie składa się z dziesięciu rozdziałów. Rozdział pierwszy jest rozdziałem metodologicznym. Przedstawia cel główny oraz cele szczegółowe badania, a także zawiera opis podstawowych metod i technik badawczych. Rozdział drugi stanowi rezultat analizy desk research. Ukazuje ogólną sytuację kobiet na rynku pracy oraz przedstawia sytuację kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim na tle statystyk w kraju. Pogłębiona analiza umożliwiła stworzenie i prezentację Gender Picture Index w skali województwa. W tej części opracowania zawarte są również wyniki analizy bibliometrycznej oraz rezultaty analizy opisowej, przedstawiającej fakty i stereotypy przynależne kobiecie jako pracownikowi.

Rozdział trzeci ukazuje wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców województwa podlaskiego. W rozdziale tym przedstawiono także stymulanty i destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy pracodawców oraz ich opinie dotyczące wizerunku kobiety jako pracownika. W rozdziale zawarte zostało również stanowisko pracodawców dotyczące zewnętrznych form wsparcia kobiet na rynku pracy.

Rozdział czwarty przedstawia sytuację kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim ujętą z perspektywy kobiet pracujących. Rozdział piąty jest oceną sytuacji kobiet na rynku pracy dokonaną przez kobiety pozostające bez pracy. W rozdziale szóstym zaprezentowano postrzeganie i ocenę sytuacji kobiet na Podlasiu właściwą dla organizacji zrzeszających kobiety i działających na ich rzecz.

Rozdział siódmy zawiera charakterystykę zjawiska „szarej strefy” wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy. W rozdziale ósmym ukazano natomiast wpływ wizerunku województwa podlaskiego na postrzeganie sytuacji kobiet na rynku pracy przez mężczyzn oraz różnorodne grupy interesariuszy, zaprezentowane w ramach debaty oksfordzkiej.

Rozdział dziewiąty stanowi analizę SWOT sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim. W ostatnim rozdziale zaprezentowane zostały ogólne wnioski z badań oraz rekomendacje, stanowiące rezultat procesu badawczego.

Badania zostały zrealizowane przez zespół badawczy z Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej w okresie od 28 czerwca 2017 do 10 września 2017 roku.

Rozdział 1. Metodologia badań

1.1. Problem i cele badawcze

W ostatnich latach intensywnie wzrasta zainteresowanie polityków, naukowców i dziennikarzy sytuacją i miejscem kobiet na rynku pracy. Bez wątplenia kobiety bardziej niż mężczyźni muszą godzić pracę z obowiązkami domowymi i rodziną. Analiza rynku pracy w Polsce pokazuje także różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Dowodem na to są utrzymujące się od lat czynniki: niższy współczynnik aktywności zawodowej kobiet, niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet, wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet, brak równości w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, słaba obecność kobiet na wyższych stanowiskach i w zarządach firm.

Celem głównym badania była diagnoza sytuacji kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim. Z celu głównego wyniknęły następujące cele szczegółowe:

1. Uzyskanie pogłębionej diagnozy sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim.
2. Identyfikacja czynników wpływających na utrzymanie zatrudnienia, formę zatrudnienia, a także powrót kobiet na rynek pracy oraz czynników demotywujących do aktywności zawodowej.
3. Charakterystyka mobilności zawodowej kobiet w woj. podlaskim.
4. Określenie potrzeb edukacyjnych, szkoleniowych oraz innych form podnoszenia kwalifikacji wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy.
5. Uzyskanie pogłębionej analizy wsparcia kierowanego do kobiet pracujących i pozostających bez pracy oraz ich rodzin przez instytucje i organizacje, jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności oraz propozycje zmian.
6. Ocena wpływu wsparcia kierowanego do kobiet i ich rodzin na ich sytuację na rynku pracy z perspektywy kobiet, instytucji i organizacji udzielających wsparcia oraz pracodawców.
7. Identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim.

8. Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy pracodawców.
9. Identyfikacja podobieństw i różnic w postrzeganiu sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy kobiet i mężczyzn.
10. Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – identyfikacja (ewentualnych) podobieństw i różnice z perspektywy pracodawców (np. poziom zaangażowania w pracę, dyspozycyjność, kreatywność, itp.).
11. Identyfikacja barier podejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim.
12. Określenie czynników determinujących przedsiębiorczość wśród kobiet w województwie podlaskim.
13. Jaki jest wpływ programu 500+ na sytuację kobiet w województwie podlaskim?

1.2. Metody i narzędzia badawcze

Realizacja wymienionych celów badawczych była możliwa dzięki wykorzystaniu zróżnicowanych źródeł informacji i różnych Informatorów (triangulacja danych) oraz dzięki wykorzystaniu odpowiednich zróżnicowanych metod i technik badawczych (triangulacja metod). Przyjęto, że wyczerpujące wyniki badania muszą być poprzedzone zastosowaniem zróżnicowanych metod zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Dzięki temu możliwe było uzyskanie rzetelnej i pogłębionej wiedzy na temat diagnozy sytuacji kobiet w województwie podlaskim. Wykonawca zastosował trzy główne metody badawcze:

1. Analizę desk research.
2. Badania ilościowe.
3. Badania jakościowe.

Analiza desk research

Analiza danych zastanych (*desk research*) stanowiła podstawową technikę badawczą, służącą diagnozie sytuacji kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim, także na tle kraju i innych województw.

Szczegółową analizą objęto następujące grupy kobiet:

1. Kobiety pracujące,
2. Kobiety bezrobotne,
3. Kobiety bierne zawodowo, w podziale na województwo i powiaty woj. podlaskiego w latach 2012-2016, w szczególności analizując opisane w statystykach oraz w literaturze przyczyny i determinanty bierności zawodowej kobiet.

Badania danych zastanych polegały na analizie ogólnodostępnych danych statystycznych i innych źródeł wiedzy dotyczących badanego zjawiska, obejmujących między innymi, raporty statystyki publicznej GUS, Eurostat, banku danych lokalnych, raporty i badania realizowane przez instytucje rządowe, samorządowe lub inne wiarygodne jednostki organizacyjne, a także dokumenty o charakterze strategicznym i programowym na poziomie unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym.

Wybrane materiały w ramach analizy desk research zostały skrupulatnie przeanalizowane przez zespół badawczy zgodnie z zasadą triangulacji metodologicznej, wykorzystaną w takich obszarach jak:

- pozyskiwanie danych (różne źródła: pierwotne i wtórne),
- porównanie danych (różne metody i techniki badawcze),
- interpretacja danych (różne cele badań poszczególnych grup respondentów: kobiet aktywnych zawodowo, biernych zawodowo, bezrobotnych, przedsiębiorczych).

Badania typu *desk research* stanowiły również podstawę do benchmarkingu w zakresie porównywania sytuacji kobiet na rynku pracy w przekroju województw oraz powiatów woj. podlaskiego, a także przeglądu dobrych praktyk z zakresu wsparcia kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej i w Polsce. Analiza danych zastanych miała duże znaczenie w procesie przygotowywania narzędzi badawczych, wykorzystywanych w badaniach.

Reasumując, badania *desk research* pozwoliły na:

- rozpoznanie sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim według danych zastanych, w obszarze aktywności zawodowej, bierności zawodowej, bezrobocia, przedsiębiorczości, sytuacji ekonomiczno-społecznej, demograficznej, struktury zatrudnienia;
- zdiagnozowanie istniejących form wsparcia, zachęty do podejmowania zatrudnienia/samozatrudnienia przez kobiety;

- zdiagnozowanie dobrych praktyk z innych regionów i kraju w zakresie wsparcia kobiet na rynku pracy.

Zróżnicowanie zagadnień badawczych wymagało zastosowania analizy desk research, a w ramach niej zróżnicowanych technik badawczych:

1. **analizy danych zastanych** (dane statystyczne ze źródeł GUS, EUROSTAT, dokumenty programowe, raporty opracowane przez MPiPS, IPISS, WUP, międzynarodowe publikacje naukowe dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy);
2. **benchmarkingu** – w zakresie porównań wskaźników, m.in. dotyczących sytuacji demograficznej, społeczno-gospodarczej, aktywności zawodowej kobiet z woj. podlaskiego na tle innych województw oraz sytuacji pomiędzy powiatami województwa podlaskiego;
3. **analiz bibliometrycznych** – polegających na wykorzystaniu metod ilościowych do analiz publikacji. Zastosowania technik bibliometrycznych jako jednej z metod badawczych w niniejszym raporcie miało na celu ukazanie tendencji w zainteresowaniu badaczy problematyką sytuacji kobiet na rynku pracy, podejmowania przez nie inicjatyw przedsiębiorczych.

Wynikiem analizy desk research było stworzenie Gender Picture Index w skali województwa. Index ten został stworzony analogicznie do Global Gender Gap Index, który pokazuje różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami w czterech kluczowych obszarach: zdrowie edukacja, ekonomia i polityka.

Badania ilościowe

W ramach badań ilościowych zastosowano:

1. Badania ilościowe PAPI.
2. Badania ilościowe CAWI.

Badania ilościowe PAPI przeprowadzono wśród głównych grup respondentów:

1. Kobiet pracujących.
2. Kobiet pozostających bez pracy (biernych zawodowo i bezrobotnych).
3. Kobiet tworzących szarą strefę.

Jednym z kluczowych celów badania była identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim. Ze względu na specyfikę problemu badawczego (niejawność) dość trudno było określić populację generalną i tym samym wielkość próby badawczej. Do udziału w badaniu zostały zakwalifikowane respondentki spełniające przynajmniej jedno z poniższych kryteriów (wynikających z definicji SNA 2008):

- w ciągu ostatniego roku prowadziły niezarejestrowaną pracę zarobkową w celu unikania płacenia podatków i składek na ubezpieczenie społeczne (podziemie ekonomiczne)
- w ciągu ostatniego roku prowadziły niezarejestrowaną pracę zarobkową ze względu na małą skalę działalności lub brak ustawodawstwa wymagającego rejestracji takiej działalności (sektor nieformalny)
- w ciągu ostatniego roku prowadziły niezarejestrowaną pracę zarobkową w sektorze nielegalnym
- ukrywały innego rodzaju zarobki (np.: napiwki).

Celem badania było również określenie sytuacji materialnej kobiet pracujących na czarno oraz próba odpowiedzi na pytanie: dlaczego nie poszukują one innej pracy. W procesie badania kobiet reprezentujących „szarą strefę”, wykonawca wziął pod uwagę fakt, iż mogły one być obecne zarówno w grupie kobiet pracujących jak i niepracujących, co zostało uwzględnione w konstrukcji narzędzi badawczych. W celu pozyskania informacji jak również respondentek oraz biorąc pod uwagę wrażliwość podejmowanych kwestii w narzędziach badawczych nie wszystkie pytania zostały sformułowane wprost – dawały także możliwość wypowiedzania się o tym problemie w sposób pośredni.

Badania CAWI zostały przeprowadzone w grupie młodych mężczyzn, studentów uczelni z województwa podlaskiego. Celem tej części badania było poznanie opinii mężczyzn na temat sytuacji kobiet w województwie podlaskim oraz skonfrontowanie ich z opiniami kobiet. W badaniu wzięło udział 418 osób – studentów ostatnich lat podlaskich uczelni. Taka liczebność zapewniła możliwość wnioskowania (uogólniania) wyników z próby dotyczących wskaźników struktury na populację generalną przy poziomie ufności 0,95 i maksymalnym błędzie szacunku 5%. Badani byli dobierani do próby w sposób kwotowy przy zachowaniu w próbie struktury populacji generalnej.

Badania jakościowe

W ramach badań jakościowych Wykonawca wykorzystał następujące metody i techniki badawcze:

1. Indywidualne wywiady pogłębione IDI.
2. Zogniskowane wywiady grupowe FGI.
3. Debata oksfordzka.
4. Metoda World Cafe.

Zostało przeprowadzonych 15 wywiadów pogłębionych IDI wśród kobiet pracujących (7 wywiadów), bezrobotnych (4 wywiady) oraz biernych zawodowo (4 wywiady). Indywidualne wywiady pogłębione pozwoliły na zdobycie wiedzy na temat wykorzystywania zasobów pracy kobiet w całym województwie podlaskim. W opinii Wykonawcy było to istotne, bowiem pozyskane treści powinny dotyczyć zarówno środowiska miejskiego jak i wiejskiego.

Wykonawca zorganizował cztery panele badawcze FGI, w tym trzy wśród pracodawców z terenu województwa podlaskiego, po jednym panelu dla każdego z podregionów:

1. Panel wśród pracodawców z podregionu białostockiego.
2. Panel wśród pracodawców z podregionu łomżyńskiego.
3. Panel wśród pracodawców z podregionu suwalskiego.

Wykonawca zorganizował badania FGI w miejscach zapewniających obecność przedstawicieli pracodawców. Zachowując poprawność wnioskowania struktura doboru uczestników badania FGI była zgodna z przyjętymi zasadami badań ilościowych wśród pracodawców. W badaniach wzięło łącznie udział 18 przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących branże, właściwe dla województwa podlaskiego. Badania FGI pozwoliły na uchwycenie różnic w postrzeganiu roli kobiet na rynku pracy i były wpisane w przedmiotowy zakres analizy wymaganej przez Zamawiającego dotyczącej:

- określenia udziału kobiet pracujących w przedsiębiorstwach poszczególnych branż oraz na poszczególnych szczeblach struktury organizacyjnej;
- poznania opinii na temat możliwości rozwoju i awansu zawodowego kobiet w przedsiębiorstwach w woj. podlaskim;

- oceny wpływu wsparcia kierowanego do kobiet i rodzin na ich sytuację na rynku pracy;
- oceny wpływu wsparcia kierowanego do kobiet i rodzin na funkcjonowanie firmy oraz na ilość i jakość dostępnych zasobów pracy i na zaspokojenie potrzeb kadrowych podlaskich przedsiębiorstw.

Przebieg dyskusji odbywał się według opracowanego wcześniej scenariusza, opisującego cele każdego etapu badania. Rozmowy były nagrywane, anonimowość respondentów została zapewniona. Czwarty panel badawczy FGI został przeprowadzony z reprezentantami instytucji powiązanych z problematyką kobiet poza rynkiem pracy w woj. podlaskim oraz organizacjami zrzeszającymi kobiety i działającymi na ich rzecz. W trakcie wywiadów grupowych wykorzystano metodę partycypacyjną World Cafe. Posłużyła ona do prowadzenia dialogu w większych grupach osób, uporządkowaniu dyskusji oraz poszukiwania kreatywnych pomysłów dotyczących wybranych zagadnień. Polegała na jednoczesnej rozmowie o kilku aspektach danej kwestii (przypisanych do osobnych stolików) przez uczestników podzielonych na grupy. Pomagała także wzbudzić zainteresowanie tematem i stworzyć wokół niego zaangażowaną grupę osób oraz pozwoliła w krótkim czasie zebrać dużą ilość danych jakościowych. Swobodnej rozmowie i pozyskiwaniu kreatywnych pomysłów sprzyjała „kawiarniana atmosfera”.

W związku z tym, iż cel badań był bardzo szeroki Wykonawca wykorzystał debatę oksfordzką jako metodę badań. Teza debaty brzmiała: *Podlaski rynek pracy odpowiada potrzebom kobiet*. Jej zrealizowanie umożliwiło nie tylko promocję badań, ale także pozwoliło na jednoczesne upowszechnienie idei badawczej wśród strategicznych grup interesariuszy: kobiet pracujących i bezrobotnych, pracodawców, organizacji kobiecych oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy, w tym WUP i PUP-y. Wykonawca zorganizował debatę na Wydziale Zarządzania Politechniki Białostockiej, posiadającym odpowiednią infrastrukturę, wymaganą dla tego typu przedsięwzięcia. Debatę oksfordzką była ważnym podsumowaniem procesu badawczego i wzmocniła proces wnioskowania oraz warstwę badań. Została zorganizowana z zachowaniem wszelkich zasad przyporządkowanych dla tego rodzaju metody: dyskusji przeciwników oraz obrońców tezy, zapewnieniem przywództwa marszałka moderującego dyskusję, podziałem publiczności na zwolenników i przeciwników tezy.

Przyporządkowanie poszczególnych metod badawczych do celów badawczych przedstawia tabela 1.2.1.

Tabela 1.2.1. Przyporządkowanie metod badawczych do celów badań

	Cel szczegółowy	Metody badawcze									
		ADZ	B	AB	PAPI	CAWI	IDI	FGI	DO	SWOT	WC
C1	uzyskanie pogłębionej diagnozy sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim	X	X	X	X		X	X	X	X	X
C2	Identyfikacja czynników wpływających na utrzymanie zatrudnienia, formę zatrudnienia, a także powrót kobiet na rynek pracy oraz czynników demotywujących do aktywności zawodowej	X	X	X	X		X	X	X	X	X
C3	Charakterystyka mobilności zawodowej kobiet w woj. podlaskim	X	X		X		X	X		X	X
C4	Określenie potrzeb edukacyjnych, szkoleniowych oraz innych form podnoszenia kwalifikacji wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy	X	X	X	X	X	X	X		X	
C5	Uzyskanie pogłębionej analizy	X	X	X	X		X	X	X	X	X

SYTUACJA KOBIEC NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

	wsparcia kierowanego do kobiet pracujących i pozostających bez pracy oraz ich rodzin przez instytucje i organizacje, jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności oraz propozycje zmian										
C6	Ocena wpływu wsparcia kierowanego do kobiet i ich rodzin na ich sytuację na rynku pracy z perspektywy kobiet, instytucji i organizacji udzielających wsparcia oraz pracodawców		X	X	X		X	X	X	X	X
C7	Identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim	X	X	X	X		X	X	X	X	X
C8	Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy pracodawców							X	X	X	X
C9	Identyfikacja podobieństw i różnic w postrzeganiu sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim		X	X		X					

SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

	z perspektywy kobiet i mężczyzn										
C10	Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – identyfikacja (ewentualnych) podobieństw i różnice z perspektywy pracodawców (np. poziom zaangażowania w pracę, dyspozycyjność, kreatywność, itp.)							X	X	X	X
C11	Identyfikacja barier podejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
C12	Określenie czynników determinujących przedsiębiorczość wśród kobiet w województwie podlaskim	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
C13	Jaki jest wpływ programu 500+ na sytuację kobiet w województwie podlaskim?	X	X	X	X		X	X	X	X	X

ADZ – analiza desk research **B** – benchmarking **AB** – analiza bibliometryczna **DO** – debata oksfordzka

WC – world cafe

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Rozdział 2. Problematyka kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim - desk research

2.1. Kobieta w roli pracownika – fakty i stereotypy

Efektywność zawodowa ludzi jest uwarunkowana wieloma elementami. Wpływają na nią czynniki sytuacyjne oraz psychospołeczne, w tym cechy osobowościowe i wynikające z nich utrwalone zachowania, a także cechy i zachowania przełożonych, podwładnych i współpracowników. Liczne prace naukowe z zakresu psychologii społecznej¹ dowodzą, że postawa wobec ludzi często wynika z mniej lub bardziej uświadomionych skłonności do stereotypowego postrzegania innych przez pryzmat cech i zachowań przypisywanych im ze względu na płeć. W sposób szczególny dotyczy to kobiet, ponieważ zachowania, cechy i skłonności przypisywane kobietom jako typowe dla ich płci mogą stać się fundamentem budowania barier mentalnych znacząco utrudniających ich efektywne i satysfakcjonujące funkcjonowanie w rolach zawodowych. Na decyzje dotyczące aktywności zawodowej kobiet szczególnie istotny wpływ wywierają stereotypy płci. Ich oddziaływanie dotyczy obu stron: zarówno samych kobiet, jak i ich pracodawców. W przypadku samych kobiet stereotypy stanowią element kształtowania ich tożsamości społecznej, której elementem jest postrzeganie siebie w roli pracownika. Po stronie pracodawców stereotypy kobiecości i męskości mogą mieć znaczenie przy podejmowaniu decyzji dotyczących zatrudniania kobiet, ich awansowania, powierzania im ambitnych, atrakcyjnych zadań zawodowych, itp.

Stereotypy płci są powiązane z rolami płciowymi. Gdy przedstawiciele danej społeczności zaczynają łączyć konkretne zachowania z określoną płcią, zdarza się, że nie dostrzegają istnienia różnic indywidualnych lub wyjątków, co sprawia, że są oni skłonni zachowanie to przypisać nieodwołalnie i bezwyjątkowo jednej płci. W taki właśnie sposób rola płciowa może przerodzić się w stereotyp². Stereotypy są zespołem uproszczonych i sztywnych przekonań na temat

¹ Por. J.L. Juodvalkis, B.A. Greffe, M. Hogue, D.J. Svyantek, W. DeLamarter (2003), The effects of job stereotype, applicant gender, and communication style on ratings in screening interviews, „The International Journal of Organizational Analysis” No. 1, s. 67-84.

² E. Mandal (2004), Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

osobistych atrybutów grupy osób, czy kategorii społecznych, na przykład kobiet i mężczyzn. E. Aronson, T. Wilson i R. Akert³ definiują stereotyp jako „generalizację odnoszącą się do grupy, w ramach której identyczne charakterystyki zostają przypisane wszystkim bez wyjątku jej członkom, niezależnie od rzeczywistych różnic między nimi”. Pojęcie „stereotypy płci” (*gender stereotypes*) jest stosowane zamiennie z pojęciami: „stereotypy związane z płcią”, „stereotypy płci socjokulturowej”, „stereotypy płci kulturowej”, „stereotypy płci psychologicznej”, „stereotypy rodzaju”, ale i z rzadziej stosowanymi terminami, takimi jak „stereotypy płciowe” czy „stereotypy męskości i kobiecości”. Płeć jako cecha uniwersalna i łatwo identyfikowalna jest szczególnie podatna na tworzenie stereotypów. Stereotypy płci opisują przekonania, że szczególne zachowania charakteryzujące jedną płęć, w dużo mniejszym stopniu lub wręcz w ogóle nie odnoszą się do drugiej⁴.

Według L. Brannon⁵ stereotypy męskości i kobiecości to przekonania dotyczące cech psychicznych mężczyzn i kobiet, jak również działań odpowiednich dla jednej lub drugiej płci. Na powszechny w wielu kulturach stereotyp kobiecości składają się najczęściej takie cechy, jak: schludność, czułość, delikatność, takt, gadatliwość, skłonność do plotek i brak zainteresowania dla sfery seksualnej. Mężczyźni natomiast stereotypowo opisywani są jako osoby agresywne, niezależne, dominujące, aktywne, silne fizycznie i psychicznie oraz pewne siebie. Cechy przypisywane jako typowe dla kobiet i mężczyzn w Polsce przedstawiono w tabeli 2.1.1.

Tabela 2.1.1. Stereotyp męskości i kobiecości – badania polskie

Cechy traktowane jako typowo kobiece	Cechy traktowane jako typowo męskie
wrażliwa, opiekuńcza, troskliwa, łagodna, kokieteryjna, dbająca o swój wygląd, gospodarna, gderliwa, czuła, uczuciowa, wrażliwa na potrzeby innych, zdolna do poświęceń, delikatna, wstydliva, naiwna i plotkująca	dominujący, niezależny, rywalizujący, nastawiony na sukces, sprytny, łatwo podejmujący decyzje, mądry, apodyktyczny, szorstki, arogancki, mający dobrą kondycję fizyczną, aktywny, pewny siebie, samowystarczalny, wymagający, skomplikowany, domagający się pochwał, lubiący towarzystwo, nie ujawniający swoich uczuć, pogodny

Źródło: opracowanie własne na podstawie: I. Kuczyńska, *Psychologiczny inwentarz płci*. Podręcznik, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa 1992, s. 8.

³ E. Aronson, T. Wilson i R. Akert, (1997), *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań, s. 543.

⁴ E. Mandal, A. E. Banot (2007), *Kobiecość i męskość a stereotyp feministki*, [w:] *W kręgu gender*, E. Mandal (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s. 387-393.

⁵ L. Brannon (2002), *Psychologia rodzaju*, GWP, Gdańsk.

W stereotypie kobiecości można wyróżnić szereg podtypów, na przykład: stereotyp „chłopczycy”, żony, gospodyni domowej, matki, bizneswoman, feministki, lesbijki⁶. Stereotypy płci mogą więc zmieniać swoją formę, przechodząc od ogólnych do szczegółowych stereotypowych przekonań na temat kobiet.

Jak wynika z badań psychologicznych⁷, stereotypy płci wszędzie na świecie są podobne. Bez względu na uwarunkowania kulturowe mężczyźni są uważani za sprawczych (skoncentrowanych na zadaniach i działaniu), kobiety są za „wspólnotowe” (skoncentrowane na emocjach i relacjach społecznych). W różnych kulturach stereotypy te ujawniają się z różną siłą, ale nigdzie nie ulegają odwróceniu. Z kolei rzeczywiste różnice między osobami reprezentującymi różne płci przedstawiają się bardzo różnie w zależności od rodzaju porównywanych atrybutów. Duże różnice stwierdza się jedynie w zakresie motoryki, agresji i potrzeb seksualnych (zdecydowanie wyższy poziom u mężczyzn), umiarkowane w obszarze komunikacji interpersonalnej, funkcjonowania społecznego oraz skłonności do lęku i depresji (wyższy poziom u kobiet). W pozostałych dziedzinach różnic nie ma lub są bardzo małe⁸.

Stereotypy płci stanowią źródło przekonania, że osoby określonej płci osiągają w odpowiedniej dla nich dziedzinie życia wyższy poziom efektywności niż osoby płci przeciwnej⁹. Analizując dane statystyczne dotyczące obecności kobiet w zarządach przedsiębiorstw można sformułować wniosek, że taką dziedziną życia jest na przykład zarządzanie. Z raportu z badań przeprowadzonych przez Deloitte *Women in the Boardroom: A Global Perspective*¹⁰ (2015) wynika, że średnia obecność kobiet w zarządach w Europie jest na poziomie 20%, w USA – 19%, Kanadzie – 17%, RPA – 17%, w krajach Ameryki Łacińskiej – 7%, Azji i Pacyfiku – 9,4%. W Polsce ten wskaźnik wynosi 12%, czyli plasuje się poniżej średniej dla krajów Unii Europejskiej. Być może jedną z przyczyn tego zjawiska są cechy przypisywane tzw. kobiecemu stylowi

⁶ T. Nelson (2003), Psychologia uprzedzeń, GWP, Gdańsk.

⁷ B. Wojciszke (2012), Psychologiczne różnice płci, „Wszechświat. Pismo Przyrodnicze”, nr 113 (1-3), s. 13-18.

⁸ Schmitt D.P., Buss D.M. (2000), Sexual Dimensions of Person Description: Beyond or Subsumed by the Big Five?, „Journal of Research in Personality”, No 34., s. 141-177.

⁹ E. Stojanowska (2008), Identyfikowanie płci i ocenianie szefów na podstawie ich autoprezentacji, dokonywane przez osoby z różnym doświadczeniem zawodowym, „Psychologia Społeczna”, tom 3, nr 2 (7), s. 151-166.

¹⁰ Women in the Boardroom: A Global Perspective (2015), Deloitte.

kierowania (przewodzenia) niestłusznie kojarzone z niższą skutecznością działania¹¹. Same kobiety także zdają się powielać ten stereotyp. Wprawdzie w toku badań PricewaterhouseCoppers ponad połowa badanych kobiet jest pewna, że sprosta wymaganiom stawianym przez pracodawców, jeśli otrzyma możliwość awansu na stanowisko menedżerskie, to jednak wśród badanych mężczyzn wskaźnik odpowiedzi pozytywnych jest o 10% wyższy¹².

Według J.B. Rosener¹³ kobiety cechuje interaktywny styl kierowania, który charakteryzuje się nastawieniem na współpracę i komunikację z innymi, natomiast mężczyźni bardziej preferują styl nakazowo-kontrolujący, co oznacza, że zarządzają autorytarnie. G.N. Powell¹⁴ wskazuje, że kobiety na stanowiskach kierowniczych częściej są ukierunkowane na własny rozwój i ciekawe wyzwania, a mężczyźni koncentrują się na środowisku organizacji, jej prestiżu, możliwościach wywierania wpływu i dążeniu do jak najwyższych wynagrodzeń. Przywoływany autor – podobnie jak J.B. Rosener - promuje tezę, że kobiety mają tendencję do zarządzania demokratycznego, a mężczyźni do zarządzania autokratycznego.

Psychologiczne różnice w zachowaniach zawodowych kobiet i mężczyzn dotyczą nie tylko stylu kierowania (zarządzania). H. Fisher¹⁵ dowodzi, że kobiety i mężczyźni różnią się stylem podejmowania decyzji ze względu na różnice w specyfice myślenia i przetwarzania danych. Kobiety przejawiają tendencję do myślenia kontekstowego, co powoduje, że widzą zagadnienia szerzej niż pracownicy płci męskiej. Podejmując decyzje uwzględniają więcej danych, czynników i opcji oraz dostrzegają więcej sposobów działania. H. Fisher¹⁶ określa myślenie „kobiece” jako myślenie sieciowe różniące się od typowego dla mężczyzn myślenia sekwencyjnego, które jest skoncentrowane i liniowe. Powoduje to, że mężczyźni widzą swoje środowisko pracy jako zbiór różnorodnych elementów, a kobiety wykazują tendencję do postrzegania go jako

¹¹ H. Bee (1997), *The Journey of Adulthood*, New York, Macmillan Publishing Co.

¹² K. Łukasik, A. Sawicki (2016), *Kobieta jako menedżer przyszłości*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej”, nr 22, s. 112–122.

¹³ J.B. Rosener (2003), *Przywództwo i paradoks płci*, [w:] *Kobiety, mężczyźni i płeć*, Walsh M.R. (red.), Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, s. 349-352.

¹⁴ G.N. Powell (2003), *Przywództwo i płeć: Vive la différence?*, [w:] *Kobiety, mężczyźni i płeć*, Walsh M.R. (red.), Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, s. 362.

¹⁵ H. Fisher (2003), *Pierwsza płeć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat*, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co., Warszawa, s. 21-23.

¹⁶ Tamże, s. 23.

całości, czyli jako systemu współzależnych i wpływających na siebie zasobów materialnych i pozamaterialnych. Wyraźnie częściej sięgają też do swoich zasobów inteligencji emocjonalnej: empatii, intuicji, co pozwala im na efektywniejsze budowanie relacji¹⁷. Zmiany zachodzące we współczesnych organizacjach, zwłaszcza rosnąca rola kapitału relacyjnego i emocjonalnego kontekstu pracy w sposób naturalny predysponują kobiety do odnoszenia sukcesów zawodowych¹⁸. Z badań wynika¹⁹, że źródłem osiągnięć zawodowych kobiet są takie cechy, jak: dobre wykształcenie (56%), ambicja (51%), inteligencja i pracowitość (48%), zaradność (37%), upór i konsekwencja w działaniu (27%).

W dyskusji naukowej nad kobiecym i męskim stylem funkcjonowania w roli pracownika nie brakuje głosów wskazujących na to, że to nie płeć, ale wyłącznie pozycja kobiet i mężczyzn w strukturze władzy organizacyjnej wyznacza ich specyficzny styl kierowania. Przedstawicielką tego nurtu jest R. Kanter²⁰, która dowodzi, że gdyby porównywalny był status i zakres władzy mężczyzn i kobiet, to na analogicznych stanowiskach zachowywaliby się podobnie.

Podsumowując należy zauważyć, że na role społeczne kobiet, podobnie jak role mężczyzn, zawsze oddziaływała epoka, jej kultura, system aksjonormatywny, religia, system polityczny oraz środowisko lokalne. Z psychologicznego punktu widzenia ważne jest, że specyficzne cechy kobiet ułatwiają im organizowanie społecznej przestrzeni, tworzenie więzi społecznych oraz łączenie wielu ról w tym samym czasie, a rola pracownika staje się we współczesnej rzeczywistości kluczowa.

2.2. Ogólna sytuacja kobiet na rynku pracy - trendy i determinanty

W ostatnim czasie rynek pracy w Polsce podlegał dość intensywnym przemianom, w konsekwencji których zauważalna jest większa liczba ofert pracy oraz rosnące średnie wynagrodzenie. Pozytywne zmiany na rynku pracy nie zawsze jednak dotyczą kobiet. Specjaliści od HR określają to jako zjawisko

¹⁷ B.R. Kuc, J.M. Moczydłowska (2009), Zachowania organizacyjne, Difin Warszawa.

¹⁸ D. Goleman, R. Boyatzis, A. McKee (2002), Naturalne przywództwo, Wydawnictwo Jacek Santorski, Wrocław – Warszawa.

¹⁹ E. Dobosiewicz, (2006), Społeczno–ekonomiczne konteksty sukcesu zawodowego kobiet, Instytut MillwardBrown SMG/KRC, Sondaż CAPIBUS.

²⁰ Za: E. Lisowska (2009), Kobięcy styl zarządzania, Wydawnictwo Helion, Warszawa, s. 111.

"szklanego sufitu" blokującego kobietom możliwość rozwoju zawodowego. Wciąż w opinii wielu pracodawców kobiety nie są pracownikami równie wartościowymi co mężczyźni, co bezpośrednio przekłada się na większe bezrobocie wśród kobiet oraz ich niższe zarobki.

W debacie publicznej dotyczącej przyczyn dysproporcji szans kobiet na rynku pracy jak i mniejszego ich udziału w sferze publicznej, wskazuje się na co najmniej dwa źródła tego zjawiska. Pierwsze wynika z kulturowego postrzegania naturalnej przestrzeni kobiet (dom, rodzina). Podkreśla się tu znaczenie warunków społeczno-kulturowych, które nie pozwalają kobietom w pełni rozwinąć swoich możliwości i wykorzystać swojego potencjału i zdolności. W drugim podejściu do wyjaśnienia tego zjawiska, wykorzystuje się inny rodzaj argumentacji, w myśl którego kobiety nie mają odpowiednich predyspozycji psychicznych i fizycznych, by konkurować na rynku pracy na równi z mężczyznami²¹.

Na kształt rynku pracy kobiet w Polsce w dużej mierze wpływ miała transformacja ustrojowa. Przekształcenia gospodarcze, głównie pojawienie się sektora prywatnego, w znaczący sposób wpłynęły na strukturę oraz poziom zatrudnienia²². Przyczyną trudności w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia przez kobiety jest często niedostosowanie kwalifikacji do ciągle zmieniającego się rynku pracy oraz bariery psychologiczne. To stawia je w trudnej sytuacji na regionalnym rynku pracy. Kobietom trudniej jest znaleźć zatrudnienie, ponieważ są mniej wykwalifikowane do wykonywania prac w zawodach deficytowych. Mniej kobiet pełni kierownicze funkcje, a na równorzędnych stanowiskach kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. Kobiety także częściej doświadczają trudności związanych z wejściem na rynek pracy oraz z powrotem do pracy, np. po urodzeniu dzieci. Wśród pracodawców dominuje postrzeganie pracownic jako mniej dyspozycyjnych. Pracodawcy wskazują na problemy z organizacją pracy spowodowane urlopami i zwolnieniami pracowników na opiekę nad dziećmi. Mężczyźni statystycznie rzadziej korzystają z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Sytuacji nie poprawia rzadkie wykorzystywanie instrumentów wspierających godzenie życia rodzinnego i zawodowego, niewystarczająca ich atrakcyjność oraz brak gotowych, kompleksowych rozwiązań, możliwych do

²¹ *Kobieta pracująca. Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce* (2006), Kutno, s. 21.

²² M. Haponiuk, op. cit., s. 1.

wdrożenia przez pracodawcę w miejscu pracy. Podejmowane dotychczas wobec grupy docelowej działania, które miałyby ułatwiać kobietom, a często umożliwiać godzenie życia zawodowego z rodzinnym okazują się niewystarczająco skuteczne. Zbyt wiele kobiet pozostaje poza rynkiem pracy lub czuje się dyskryminowane (stanowiskowo, płacowo). Ponadto zbyt często pracownice postrzegane są jako mniej dyspozycyjne. Z drugiej jednak strony za taki stan rzeczy są częściowo odpowiedzialne same kobiety – mają o sobie niskie mniemanie, mniej chętnie podejmują wyzwania zawodowe i obawiają się pracy na wysokim stanowisku²³.

Aktywność zawodowa kobiet na polskim rynku pracy jest następstwem zmian systemowych i strukturalnych, mających miejsce zarówno na poziomie regionalnym, krajowym, jak i globalnym, oraz przemian społeczno-kulturowych, przejawiających się m.in. w redefinicji ról płciowych, zmianach mentalności jednostek, przełamaniu stereotypów płciowych. Do 1989 roku aktywizacji zawodowej kobiet w Polsce sprzyjała polityka pełnego zatrudnienia połączona z postulatem równości płci. Aktywność zawodowa kobiet w okresie gospodarki centralnie planowanej miała także swoje źródła w szerokim dostępie do edukacji, migracji ludności z obszarów wiejskich do miast, rozwoju prawa osłaniającego pracę kobiet, instytucji ułatwiających łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi (sieć państwowych placówek wychowawczych i opiekuńczych). Takie czynniki, jak: nasilona konkurencja, zmniejszenie ochrony stosunku pracy kobiet w sektorze prywatnym, ograniczenie subwencji na opiekę nad dzieckiem, zmniejszenie innych form wspomaganie aktywności zawodowej kobiet w okresie wypełniania obowiązków macierzyńskich, decentralizacja uprawnień państwa w zakresie organizacji i finansowania placówek opiekuńczo-wychowawczych, polegająca na przekazaniu tych zadań samorządom terytorialnym, która przyczyniała się do znacznej redukcji liczby żłobków (o 60%) i przedszkoli (o 25%), spowodowały dezaktywację zawodową kobiet. Poziom aktywności zawodowej kobiet mierzony współczynnikiem aktywności zawodowej (WAZ) był w Polsce w latach 1990-2004 znacznie niższy niż wśród mężczyzn. W roku 2002 w Polsce WAZ Polek ukształtował się na poziomie 48% (dla porównania w innych krajach europejskich WAZ w tym samym czasie wynosił: w Danii 60,2%, w Finlandii 58,7%). Różnica między poziomami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn wynosiła w Polsce w latach

²³ Zob. szerzej [w:] *Kobiety na rynku pracy w Polsce. Ambicje i wyzwania* (2017), Raport Hays.

dziewięćdziesiątych średnio ok. 15,8%, w roku 2002 – 14,6%. Zmiana ta nie była jednak wynikiem wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet, ale rezultatem ogólnego spadku wskaźnika aktywności zawodowej – zjawisko to dotyczyło zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W latach dziewięćdziesiątych pogłębił się w Polsce, obserwowany już w poprzednim okresie, proces feminizacji niektórych zawodów. Z badań przeprowadzonych na początku dekady lat dziewięćdziesiątych wynika, że w 1992 roku wśród mieszkańców miast aż 82% ogółu zatrudnionych kobiet pracowało w zawodach sfeminizowanych (czyli takich, gdzie więcej niż połowę zatrudnionych stanowiły kobiety), w porównaniu z 74,3% zatrudnionych w zawodach sfeminizowanych w roku 1987. W latach późniejszych nie prowadzono już szerokich badań na ten temat, ale wycinkowe dane pozwalają przypuszczać, że zaobserwowany na początku lat dziewięćdziesiątych trend utrzymuje się nadal. W transformującej się Polsce najbardziej sfeminizowanymi działami zatrudnienia były: ochrona zdrowia i opieka socjalna (80,3% ogółu zatrudnionych stanowią kobiety), edukacja (78,2%), hotelarstwo i usługi restauracyjne (68,3%), pośrednictwo finansowe (61,3%). Najmniejszy udział kobiet jest tradycyjnie notowany w górnictwie i kopalnictwie (12,2%). Kobiety były z reguły nadreprezentowane w rutynowych zajęciach urzędniczych, na stanowiskach niekierowniczych, w administracji, w niewykwalifikowanych zajęciach produkcyjnych oraz w handlu i różnego rodzaju usługach. Zajęcia wykonywane przez kobiety skupiały się najczęściej w sektorze publicznym i w działach związanych z infrastrukturą socjalną (opieką, aprowizacją, zdrowiem i higieną). W połowie lat dziewięćdziesiątych różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosiła 1/5 średniej płacy w gospodarce. Dezagregując obie zbiorowości według poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i sektora własnościowego, w jakim świadczona była praca, okazuje się, że w każdej z tych subpopulacji kobiety otrzymywały niższe przeciętne wynagrodzenia. Wśród innych przejawów nierówności kobiet, obok segregacji zawodowej i dyskryminacji płacowej, należy wymienić wyższy poziom bezrobocia. Stopy bezrobocia kobiet pozostawały do 2000 roku wyższe od stóp bezrobocia mężczyzn (o 23,8-37,6%). Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy w latach 2000-2010 wskazuje na pogłębianie tendencji zapoczątkowanych w okresie transformacji systemowej, co nie znaczy, że na

rynku pracy nie pojawiły się nowe elementy, nowe zagrożenia, ale i nowe możliwości²⁴.

Obecnie cechą charakterystyczną polskiego rynku pracy jest fakt, że zarówno kobiety aktywne zawodowo, jak i bezrobotne legitymują się lepszym wykształceniem niż mężczyźni. Wyższy poziom wykształcenia kobiet nie warunkuje ich przewagi na rynku pracy. Przejawem dyskryminacji kobiet na rynku pracy są m.in. różnice w wynagrodzeniach dla nich i mężczyzn. Kobiety zasadniczo zarabiają mniej od mężczyzn, często pracując na tych samych stanowiskach. Gorzej oceniane są również ich kompetencje w porównaniu z mężczyznami. Poza tym częściej pracują w gorzej płatnych zawodach i branżach, zwłaszcza w sferze budżetowej, co jest pewnego rodzaju „schedą” po systemie peerelowskim. Wydaje się, że wielu pracodawców, wyceniając pracę podwładnych, patrzy nie na ich kwalifikacje czy wydajność, ale na potrzeby. W Polsce nadal widoczna jest segregacja pozioma oznaczająca, że mężczyźni i kobiety wykonują różne rodzaje pracy, co sprowadza się do podziału konkretnych zawodów i rodzajów zadań na te wykonywane przez mężczyzn i kobiety. Segregacja zawodowa w Polsce ma swoje początki w szkołach zawodowych i na studiach. Na studiach kobiety pięć razy częściej niż ich koledzy wybierają kierunki humanistyczne i sześć razy częściej – pedagogiczne; mężczyźni pięć razy chętniej – techniczne i inżynierskie. Za pracę uznawaną za kobiecą płaci się w Polsce mniej, bo zakłada się, że jest łatwiejsza. Niższe zarobki kobiet wynikają często z faktu, że same zaniżają swoje oczekiwania finansowe, uznając, że ich sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza niż mężczyzn, więc skromniejsze żądania płacowe zwiększają szanse na zdobycie i utrzymanie zatrudnienia. Obok segregacji poziomej nadal występuje także segregacja pionowa, polegająca na tym, że w hierarchii zawodowej kobiety zajmują niskie stanowiska, natomiast mężczyźni – wysokie. Segregacja pionowa należy do tematów niechętnie podejmowanych w debatach publicznych, chociażby dlatego, że nie ma formalnoprawnych przeszkód w osiągnięciu wysokiej pozycji kobiet w hierarchii zawodowej i organizacyjnej. Udział kobiet zajmujących stanowiska kierownicze wśród ogółu zatrudnionych kobiet był w Polsce zawsze, odkąd badano, relatywnie niski. Wyższe szczeble zarządzania

²⁴ *Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku*, pod red. nauk. Aldony Wiktorskiej-Święckiej, s. 33.

są w 78% obsadzone przez mężczyzn, średnie szczeble – w 58%. Proporcje wyrównują się jedynie na niższych szczeblach zarządzania²⁵.

W ostatnich latach sytuacja kobiet ulega stopniowej zmianie co jest to ściśle związane z przemianami współczesnego rynku pracy. Zmienia się nastawienie do pracy, która staje się centralnym elementem życia współczesnego człowieka, w istotny sposób wpływając na jego status i pozycję w strukturze społecznej. Gospodarka ewoluuje w kierunku opartej na wiedzy. Przemianie ulega charakter pracy, a tradycyjne sektory gospodarki ustępują miejsca usługom oraz nowoczesnym technologiom. Wymaga to ogromnego zaangażowania w uaktualnianie kwalifikacji zawodowych, co w przypadku kobiet posiadających małe dzieci, z uwagi na brak czasu lub problem z zapewnieniem im opieki, bywa utrudnione. Powyższym zmianom towarzyszy uelastycznienie rynku pracy i upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, takich jak: praca na niepełny etat, samozatrudnienie oraz uelastycznienie czasu czy miejsca pracy poprzez ruchomy czas pracy lub telepracę, jest szczególnie istotne z punktu widzenia kobiet, którym wciąż jeszcze w większym stopniu przypada w udziale wypełnianie obowiązków rodzinnych oraz wychowawczo-opiekuńczych. Elastyczne formy zatrudnienia ułatwiają łączenie opieki nad małymi dziećmi i pracy zawodowej. Przemianom ulega też polskie społeczeństwo. Dominujący do niedawna tradycyjny model rodziny, w której kobiecie przypada pełnienie funkcji opiekuńczych oraz prowadzenie domu, natomiast mężczyźnie funkcja ekonomiczna – stopniowo traci na znaczeniu na rzecz modelu partnerskiego. Zmienia się podejście do alternatywnych modeli rodziny: konkubinaty czy życie w pojedynkę są coraz powszechniejsze oraz, co ważne, coraz bardziej społecznie akceptowane²⁶. Zmianie generacyjnej, zmianom w aktywności rodzinnej oraz zawodowej aktywności kobiet towarzyszy niska dzietność. Podnosi się średnia granica wieku rodzenia pierwszego dziecka – z grupy 20-24 lata do grupy 25-29 lat. Decyzja o posiadaniu dziecka jest odkładana na później. W znacznym stopniu podnosi to ryzyko tzw. nieintencjonalnej bezdzietności. Wśród matek rodzących pierwsze dziecko przeważają kobiety pracujące z wyższym wykształceniem. Co jednak bardziej istotne, te same kobiety wstrzymują się z decyzją o urodzeniu następnego

²⁵ Tamże, s. 33-46.

²⁶ M. Haponiuk, *op. cit.*, s. 3.

dziecka²⁷. Co prawda w połowie 2016 r. w Polsce gospodarstwa domowe otrzymały środki z programu „Rodzina 500 plus”, a wśród możliwych skutków tego programu wymienia się często zwiększenie liczby kobiet nieaktywnych zawodowo w związku m.in. z potencjalnie większym zaangażowaniem przez te osoby w opiekę nad dziećmi, jednakże na oceny trendu należałoby jeszcze poczekać.

Biorąc pod uwagę przyszłość rynku pracy, w sytuacji starzenia się polskiego społeczeństwa, większa zauważalność na rynku aktywnych zawodowo kobiet jest niezwykle istotna. Mniejsze zasoby pracy w połączeniu z mniejszą dzietnością mogą mieć negatywne skutki dla rozwoju polskiej gospodarki. Zwiększenie liczby urodzeń oraz efektywne wykorzystanie potencjału ekonomicznego kobiet są kluczowe dla przyszłości kraju, jak i regionów.

2.3. Kobiety na rynku pracy w Polsce i w poszczególnych województwach

Obecnie, w ogólnej liczbie ludności Polski ok. 38 433 tys. (stan z końca 2016 r.) kobiety stanowią prawie 52%; na 100 mężczyzn przypada ich 107 (wśród ludności miejskiej 111, na wsi 101). Wśród ludności w wieku do 48 roku życia występuje liczebna przewaga mężczyzn – gdzie na 100 mężczyzn przypada około 97 kobiet. Z kolei dla grupy osób w wieku 49 lat i więcej współczynnik feminizacji wynosi już 126, przy czym w najstarszych rocznikach wieku (70 lat i więcej) na 100 mężczyzn przypada średnio 176 kobiet. Wśród mieszkańców wsi przewaga liczebna kobiet następuje dopiero począwszy od wieku 64 lat, w miastach – już od 40 roku życia²⁸.

Biorąc pod uwagę strukturę ludności woj. podlaskiego w 2016 r., nieznacznie kobiety (51,3%) przewyższyły liczbę mężczyzn (48,7%)²⁹. Przewaga liczebna kobiet narasta z wiekiem, szczególnie w miastach. Widoczna jest coraz bardziej przeważająca liczba kobiet po 55 roku życia³⁰. Współczynnik feminizacji

²⁷ J. Józwiak (2012), *Czy w świetle badań naukowych możliwa jest demograficzna odnowa*, [w:] Polska w Europie – przyszłość demograficzna, Z. Strzelecki, A. Potrykowska (red.), RRL, Warszawa, s. 79.

²⁸ *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2016 r.* (2016), GUS, Warszawa, s. 25.

²⁹ *Województwo podlaskie w 2016 r.*, (2016), GUS w Białymstoku.

³⁰ *Ludność według płci, grup wieku i województw (NTS 2) w 2016r.* (2016), GUS.

dla woj. podlaskiego który najlepiej obrazuje przewagę kobiet niezmiennie od 2003 r. wynosi 105³¹, co plasuje województwo raczej w dolnej części stawki (tabela 2.3.1).

Tabela 2.3.1. Współczynnik feminizacji w Polsce według województw w 2016 roku

Województwo	[osoba]
Dolnośląskie	108
Kujawsko-pomorskie	106
Lubelskie	106
Lubuskie	105
Łódzkie	110
Małopolskie	106
Mazowieckie	109
Opolskie	107
Podkarpackie	104
Podlaskie	105
Pomorskie	105
Śląskie	107
Świętokrzyskie	105
Warmińsko-mazurskie	104
Wielkopolskie	106
Zachodniopomorskie	106

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.

Głównym źródłem zmian proporcji płci w ogólnej populacji ludności Podlasia są różnice umieralności według płci, które wyraża znacznie wyższe dla kobiet przeciętne dalsze trwanie życia w momencie ich narodzin. W latach 2000–2015, podobnie jak we wcześniejszych, zarówno w miastach, jak i na wsiach woj. podlaskiego przeciętne dalsze trwanie życia kobiet rośnie i było dłuższe niż mężczyzn. Kobiety w woj. podlaskim w porównaniu ze wszystkimi województwami w 2016 roku przeciętnie żyły najdłużej, bo aż 82,6 lat. Najwyższą przeciętną liczbę lat dalszego trwania życia kobiet zaobserwowano także w województwie małopolskim, podkarpackim i świętokrzyskim – powyżej 82 lata (tabela 2.3.2).

³¹ Bank Danych Lokalnych

Tabela 2.3.2. Przeciętna liczba trwania dalszego życia w momencie urodzin według płci i województw w latach: 2000, 2010, 2016

Województwo	Lata					
	2000		2010		2016	
	M	K	M	K	M	K
Dolnośląskie	65,7	74,7	71,7	80,2	73,5	81,4
Kujawsko-pomorskie	65,7	74,6	71,4	79,8	73,7	81,4
Lubelskie	66,8	76,4	71,2	81	73,6	82,7
Lubuskie	65,2	74,6	71,5	80,1	73,0	81,4
Łódzkie	65,3	74,5	70,1	79,4	72,0	80,8
Małopolskie	68	76,3	73,7	81,4	75,3	82,9
Mazowieckie	66,6	75,9	72,6	81	74,1	82,3
Opolskie	66,5	74,9	73	80,4	74,4	81,8
Podkarpackie	68	76,4	73,7	81,8	75,4	83,0
Podlaskie	67,1	76,8	72,5	81,9	74,2	82,8
Pomorskie	66	74,7	73	80,8	74,5	81,7
Śląskie	65,8	74,2	71,6	79,7	73,5	80,9
Świętokrzyskie	66,7	76	71,8	80,9	73,7	82,1
Warmińsko-mazurskie	65,4	75,2	71,3	80,4	72,7	81,1
Wielkopolskie	65,8	74,9	72,5	80,5	74,2	81,5
Zachodniopomorskie	65,1	74,5	71,3	80,1	73,5	81,6

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.

Ważnym zjawiskiem dla procesu reprodukcji ludności podlaskiej, której populacja według prognoz GUS do 2035 roku będzie maleć, jest płodność kobiet wyrażona syntetycznym wskaźnikiem dzietności ogólnej i współczynnikiem reprodukcji brutto. Wskaźniki te w latach 2000-2003 spadały, a w latach 2004-2009 rosły, co było spowodowane rosnącą liczbą urodzeń, głównie kobiet z wyżu demograficznego z pierwszej połowy lat osiemdziesiątych i kobiet urodzonych w latach 1979-1985. W roku 2016 r. dzietność kobiet dla woj. podlaskiego wynosiła 1,303 (przy średniej krajowej 1,357). Dla porównania w roku 2002 współczynnik ten dla województwa był na zbliżonym poziomie – 1,308³².

Zgodnie z wynikami sporządzonej przez Główny Urząd Statystyczny prognozy ludności Polski na lata 2014-2050, liczba ludności Polski będzie się systematycznie zmniejszać -w 2035 r. wyniesie 36,5 mln, a w 2050 r. niespełna 34 mln. Oznacza to, że liczba ludności w końcu prognozowanego okresu będzie w porównaniu z 2014 r. mniejsza o niemal 12% (tj. o 4,5 mln osób). Do końca horyzontu prognozy utrzyma się ujemny przyrost naturalny (różnica między

³² Bank Danych Lokalnych

liczbą urodzeń i zgonów). W Prognozie przewidywano, że liczba urodzeń będzie systematycznie się zmniejszać osiągając w 2050 r. wielkość o prawie 30% niższą niż w wyjściowym roku prognozy. W okresie objętym prognozą przeciętne trwanie życia będzie nadal wydłużało się - mężczyźni będą żyli przeciętnie 82,1 lat, zaś kobiety 87,5 lat, zatem w sposób istotny zmniejszy się różnica w przeciętnym trwaniu życia mężczyzn i kobiet, co oznacza mniejszą nadumieralność mężczyzn³³.

Rosnące wskaźniki reprodukcji nie zapewniają prostej zastępowalności pokoleń, w dalszym ciągu utrzymuje się obserwowany od 1989 roku okres depresji urodzeniowej, co niekorzystnie będzie wpływać na przyszłą strukturę wiekową ludności podlaskiej oraz rozwój i konkurencyjność regionu.

W 2016 r. odnotowano kolejny rok ujemnego przyrostu naturalnego ludności. Wyniósł on minus 898 (rok wcześniej minus 1477). Dla Polski ogółem w roku 2016 zanotowano przyrost naturalny na poziomie (-5752). W przeliczeniu na 1000 mieszkańców województwa ukształtował się na poziomie minus 0,8, przy czym w miastach przyjął wartość 1,2, a na wsi – minus 3,8³⁴. Najlepsza sytuacja od lat zauważalna jest w woj. mazowieckim, małopolskim, pomorskim, wielkopolskim (dodatni przyrost naturalny). Najgorzej sytuacja wygląda w woj. łódzkim i świętokrzyskim³⁵.

W IV kwartale 2016 r. w Polsce pracowało 16,328 tys. osób, czyli o 0,3 proc. więcej niż w IV kwartale 2015 r. W grupie pracujących było 9,035 tys. mężczyzn i 7,293 tys. kobiet. Pracujących mężczyzn było więcej o 51 tys., czyli o 0,6 proc. niż rok wcześniej, a pracujących kobiet mniej o 6 tys. czyli o 0,1 proc. Niestety wzrosła liczba biernych zawodowo kobiet, co prawda tylko o 2 tys., ale w tym czasie (IV. kwartał 2016 r. w stosunku do IV kwartału 2015 r.) o 61 tys. zmniejszyła się liczba biernych zawodowo mężczyzn. W efekcie spadł, i tak niski, wskaźnik aktywności zawodowej kobiet – z 48,6 do 48,3%. Jednocześnie rósł popyt na pracę (liczba zarejestrowanych wolnych miejsc pracy w IV. kwartale 2016 r. była wyższa o 41 tys., czyli prawie o 15 proc. w stosunku do IV kwartału 2015 r.), wciąż rośnie zatrudnienie, spada liczba bezrobotnych, przedsiębiorcy mają coraz więcej problemów z pozyskiwaniem pracowników, a pracujących kobiet ubywa i spada ich aktywność zawodowa. GUS podał,

³³ *Rynek pracy w Polsce w 2016 r.*, (2017), MRPiPS, Warszawa.

³⁴ *Sytuacja demograficzna województwa podlaskiego w 2016 r.*, notatka informacyjna US w Białymstoku, Białystok, 04.04.2017

³⁵ *Ruch naturalny oraz saldo migracji na 1000 ludności w 2016 r.*, GUS.

że w IV kwartale 2016 r. było o 157 tys. osób biernych zawodowo więcej niż w IV kwartale 2015 r. z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu. Nie ma w danych GUS informacji o tym jaka część tej grupy to kobiety, a jaka mężczyźni. Jednak wzrost liczby nieaktywnych zawodowo ogółem z powodu obowiązków rodzinnych aż o 9,4 proc. w ciągu roku to bardzo duża zmiana, szczególnie w kontekście sytuacji na rynku pracy³⁶.

Wszystko wskazuje na to, że do powyższych warunków mógł przyczynić się program Rodzina 500+, który dofinansowuje budżety domowe rodzin z dziećmi i zapewne w wielu przypadkach wpłynął na decyzje o rezygnacji z aktywności zawodowej.

Analizując sytuację Polski na tle innych krajów europejskich w obszarze zatrudnienia kobiet, można powiedzieć, iż statystyki oscylują wobec średniej europejskiej (tabela 2.3.3). Wskaźnik zatrudnienia obrazuje udział pracujących (ogółem lub danej grupy) w liczbie ludności (ogółem lub danej grupy). Na przestrzenie ostatnich 3 lat można zauważyć rosnący trend w obszarze zatrudnienia kobiet zarówno w Europie, jak i w Polsce.

Tabela 2.3.3. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn i kobiet w UE i Polsce (employment rate)

LATA	Mężczyźni			Kobiety		
	2010	2015	2016	2010	2015	2016
EU	75,1	75,9	76,9	62,1	64,3	65,3
Polska	71,3	74,7	76,4	57,3	60,9	62,2

Źródło: Dane zaczerpnięte ze strony internetowej: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesem010&language=en>

Krajowe dane GUS potwierdzają, iż poziom aktywności ekonomicznej różni się w zależności od płci (poziom aktywności zawodowej kobiet w Polsce jest niższy niż mężczyzn). W 2015 r. na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało – 538 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet – przypadało aż 1056 biernych zawodowo. Ludność bierna zawodowo jest znacznie sfeminizowana – 61,6% tej populacji stanowią kobiety³⁷.

³⁶ M. Starczewska-Krzysztozek, M. Badowski, *Pracujących mężczyzn przybywa, pracujących kobiet ubywa, Strefa Biznesu, artykuł dostępny po adresem:* <http://www.strefabiznesu.pl/wiadomosci/a/pracujacych-mezczyzn-przybywa-pracujacych-kobiet-ubywa,11825261/> [data wejścia 2017-07-07]

³⁷ *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* (2016), GUS, Warszawa, s. 3.

Między 2012 a 2016 rokiem współczynnik aktywności zawodowej kobiet (ogółem) nieznacznie zwiększał się, w szczególności wśród kobiet w wieku produkcyjnym. Dla mężczyzn wskaźnik zwiększył się do poziomu 79,1%. Cały czas utrzymuje się więc różnica ponad 16 punktów procentowych, w analizie współczynnika aktywności zawodowej ogółem (2.3.4).

Tabela 2.3.4. Współczynnik aktywności zawodowej ludności Polski według płci w latach 2012-2016 [%]

Lata	Ogółem		W wieku produkcyjnym	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
2012	48,1	64,3	68,5	76,9
2013	48,2	64,4	69,0	77,4
2014	48,5	64,7	70,1	78,1
2015	48,4	64,6	70,2	78,3
2016	48,3	64,8	70,7	79,1

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.

Z pewnością w trudniejszej sytuacji na rynku pracy stawia kobiety m.in. konieczność godzenia obowiązków domowych z pracą zawodową oraz niechętnie nastawienie pracodawców do zatrudniania kobiet. Patrząc z innej strony na statystyki GUS można zauważyć, iż pracujące kobiety w Polsce są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Najczęściej posiadają one wykształcenie wyższe (42,3% ogółu kobiet pracujących), a następnie policealne i średnie zawodowe (25,7%). Wśród pracujących mężczyzn dominują osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (32,1%), a następnie policealne i średnie zawodowe (27,8%)³⁸. Korzystne zmiany zachodzące w systemie kształcenia i wychowania wyraźnie rzutowały na stałą poprawę poziomu wykształcenia społeczeństwa. W latach 2011-2015 zaobserwowano systematyczny wzrost (łącznie o 4,1 p. proc.) udziału osób z wykształceniem wyższym w populacji osób w wieku od 15 do 64 lat. Analiza struktury wykształcenia według płci wskazuje, że kobiety były lepiej wykształconą grupą niż mężczyźni i częściej osiągały wykształcenie wyższe (w 2015 r. 29,1% kobiet legitymowało się dyplomem szkoły wyższej, w porównaniu do 19,8% mężczyzn). Jednocześnie wśród ogółu społeczeństwa nastąpił spadek odsetka osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (o 3,6 p.

³⁸ *Kobiety i mężczyźni...*, op. cit., s. 6.

proc.), jak również udziału osób z wykształceniem policealnym i średnim (o 0,5 p. proc)³⁹.

Analizując zróżnicowanie regionalne wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia według płci w 2016 roku, należy stwierdzić, że woj. podlaskie należy do miejsc o wyższej niż w pozostałych regionach stopie bezrobocia kobiet (6,6% w 2016 r., tabela 2.3.5) i przeciętnym wskaźniku zatrudnienia kobiet (44,8% w 2016 r., tabela 2.3.9). Tylko w czterech województwach w Polsce – mazowieckim, łódzkim, lubelskim i podkarpackim – stopa bezrobocia dla kobiet była niższa od stopy bezrobocia dla mężczyzn, w pozostałych była wyższa lub równa.

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w urzędach pracy w Polsce w końcu czerwca 2017 r. wyniosła 1151,6 tys. osób (w tym 630,5 tys. kobiet). W porównaniu z I kwartałem 2017 r., spadek liczby bezrobotnych odnotowano wśród populacji mężczyzn i kobiet odpowiednio o: 104,9 tys. (tj. 16,8%) oraz 67,6 tys. (tj. o 9,7%). W końcu II kwartału 2017 r. udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 54,7% i był o 1,8 pkt. proc. wyższy w porównaniu z analogicznym kwartałem 2016 r. Również w stosunku do czerwca 2016 roku zmniejszyła się zbiorowość bezrobotnych mężczyzn i kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy odpowiednio o: 134,6 tys. osób (tj. o 20,5%) oraz o 106,2 tys. (tj. o 14,4%)⁴⁰. Jak wskazują powyższe statystyki bezrobotnych kobiet ubywa mniej w stosunku do populacji mężczyzn. Najwyższy odsetek kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych zanotowano w województwach: pomorskim (61,3%), wielkopolskim (60,2%), kujawsko-pomorskim (59,9%), lubuskim (58,3%) i śląskim (57,1%)⁴¹.

Jednakże wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych proporcje płci rozkładały się podobnie w roku 2016. Na przestrzeni analizowanych 3 lat zauważono spadek liczby bezrobotnych, zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn (tabela 2.3.5).

³⁹ *Kapitał Ludzki w Polsce* (2015), GUS, s. 48.

⁴⁰ *Bezrobocie rejestrowane I-II kwartał 2017* (2017), GUS, s. 13.

⁴¹ *Tamże*, s.17.

Tabela 2.3.5. Stopa bezrobocia wg województw z podziałem na płeć (K-kobiety, M-mężczyźni)⁴² za lata 2014-2016 [%]

Województwo	Stopa bezrobocia ogółem [%]					
	2014		2015		2016	
	K	M	K	M	K	M
Polska	9,6	8,5	7,7	7,3	6,2	6,1
Dolnośląskie	9,4	8,9	7,3	6,7	5,6	5,3
Kujawsko-pomorskie	12,6	9,1	8,9	7,2	7,9	7,2
Lubelskie	10,6	9,4	9,5	9,1	7,4	8,4
Lubuskie	9,2	7,8	6,6	6,1	5,0	4,4
Łódzkie	9,2	8,5	7,7	7,7	5,4	5,5
Małopolskie	9,8	8,5	7,4	6,9	5,6	4,9
Mazowieckie	7,8	6,7	6,4	6,6	5,1	5,9
Opolskie	8,9	6,8	6,5	5,7	5,6	4,6
Podkarpackie	14,5	13,5	11,7	10,9	9,5	9,7
Podlaskie	9,5	8,9	6,9	7,0	6,6	6,6
Pomorskie	8,6	8,6	6,6	6,8	6,0	5,5
Śląskie	9,5	7,9	7,2	7,0	5,5	5,3
Świętokrzyskie	10,8	12,0	10,1	10,3	8,9	8,9
Warmińsko-mazurskie	10,1	9,8	9,4	8,8	8,9	8,8
Wielkopolskie	9,5	6,3	5,8	5,2	5,3	4,4
Zachodniopomorskie	7,8	9,0	7,5	7,6	7,5	6,7

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.

Biorąc pod uwagę dane krajowe (stan w końcu II kwartału 2017 r.) bezrobotne kobiety charakteryzowały się odmienną strukturą wykształcenia niż mężczyźni, bowiem 55,7% kobiet bezrobotnych posiadało wykształcenie średnie i wyższe, podczas gdy odsetek mężczyzn o tym poziomie wykształcenia wyniósł 35,5%⁴³.

Według statystyk Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, we wrześniu 2017 r. na 41673 zarejestrowanych bezrobotnych, odnotowano 20158 kobiet, co stanowi 48,4% ogółu bezrobotnych⁴⁴. Zauważalny jest systematyczny wzrost udziału kobiet w całkowitej liczbie bezrobotnych w okresie styczeń-sierpień 2017 r. (od 45,1% na początku 2017 roku do 49% w sierpniu 2017 r.) (Tabela 2.3.6). Wzrasta także liczba kobiet, które nie podjęły zatrudnienia

⁴² Stopa bezrobocia wyliczana jako procentowy udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii, wyróżnionej ze względu na płeć i wiek. Wiek produkcyjny - wiek zdolności do pracy; obejmuje mężczyzn w wieku 18-64 lata i kobiety w wieku 18-59 lat.

⁴³ *Bezrobocie rejestrowane I-II kw. 2017*, op. cit, s.19.

⁴⁴ <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/metadane/cechy/szukaj?slovo=stopa%20bezrobocia> [data wejścia 2017-10-10]

po urodzeniu dziecka (15,3% w sierpniu 2017 r. w porównaniu z grudniem 2016 r., gdzie odnotowano 13,6% kobiet w takiej sytuacji).

Tabela 2.3.6. Wybrane kategorie bezrobotnych kobiet w woj. podlaskim w 2017 r.

Rok/miesiąc	Kobiety		
	Liczba	% udział	Kobiety które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (% do ogółu)
Grudzień 2016	22057	45,6%	13,6%
Styczeń 2017	22765	45,1%	13,2%
Luty 2017	22407	45,0%	13,4%
Marzec 2017	21635	45,3%	13,8%
Kwiecień 2017	20917	45,9%	14,3%
Maj 2017	20519	46,5%	14,6%
Czerwiec 2017	20001	47,0%	14,9%
Lipiec 2017	20530	48,1%	14,9%
Sierpień 2017	20867	49,0%	15,3%

Źródło: Podlaski rynek pracy, sierpień 2017, Wydział Badań i Analiz, WUP.

Biorąc pod uwagę szczegółowo strukturę bezrobotnych kobiet w woj. podlaskim należy zauważyć, iż największy odsetek kobiet pozostaje bez pracy ponad 24 miesiące (31,6%), a najczęściej bezrobotne są w wieku 25-34 lata (34,9%), zarówno z najniższym (21,7%), jak i najwyższym wykształceniem (20,3%), ze stażem pracy 1-5 lat (23,5%) (Tabela 2.3.7).

Tabela 2.3.7. Bezrobotne kobiety według czasu pozostawania bez pracy, wieku, wykształcenia, stażu pracy w woj. podlaskim (dane za sierpień 2017 r.)

Wyszczególnienie			
		Liczba kobiet razem	% do ogółu
Czas pozostawania bez pracy w m-cach	do roku	1677	8,4
	1-3	2309	11,5
	3-6	2619	13,1
	6-12	3598	18
	12-24	3485	17,4
	pow. 24	6313	31,6
	Wiek	18-24	2823
25-34		6983	34,9
35-44		4338	21,7
45-54		3140	15,7

Wykształcenie	55-59	2187	10,9
	60 lat i więcej	530	2,6
	Wyższe	4058	20,3
	Policealne i średnie zawodowe	5203	26
	Średnie ogólnokształcące	3077	15,4
	Zasadnicze zawodowe	3328	16,6
	Gimnazjalne i poniżej	4335	21,7
Staż pracy	do roku	4610	23
	1-5 lat	4710	23,5
	5-10	2530	12,6
	10-20	2516	12,6
	20-30	1372	6,9
	30 lat i więcej	392	2,0
	bez stażu	3871	19,4

Źródło: Podlaski rynek pracy, sierpień 2017, Wydział Badań i Analiz, WUP.

Analizując sytuację kobiet bezrobotnych zarejestrowanych w statystykach Powiatowych Urzędów Pracy w woj. podlaskim należy zauważyć, iż stosunkowo z ogółu bezrobotnych, najwięcej kobiet zarejestrowanych jest w urzędach pracy w Suwałkach (57,6%), Łomży (55,1%), Zambrowie (53,9%). Stosunkowo najmniej w Sokółce i Sejnach (43%) (Tabela 2.3.8).

Tabela 2.3.8. Bezrobotne kobiety według PUP – stan w końcu sierpnia 2017 r.

Lp	Powiatowy Urząd Pracy	Udział bezrobotnych kobiet w %
1.	Augustów	46,3%
2.	Białystok	47,8%
3.	Bielsk Podlaski	53%
4.	Grajewo	51,8%
5.	Hajnówka	46,4%
6.	Kolno	46,7%
7.	Łomża	55,1%
8.	Mońki	48,8%
9.	Sejny	43%
10.	Siemiatycze	46,4%
11.	Sokółka	43%
12.	Suwałki	57,6%
13.	Wysokie Mazowieckie	45,1%
14.	Zambrów	53,9%

Źródło: Podlaski rynek pracy, sierpień 2017, Wydział Badań i Analiz, WUP.

W województwie podlaskim wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niższy od średniej krajowej (Tabela 2.3.9) i dużo niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn (odpowiednio: 44,8% wobec 59,9% w 2016 r.). Struktura wiekowa kobiet ze względu na wiek zdolności do pracy jest korzystna i determinuje podaż zasobów siły roboczej w województwie. Większość kobiet w ogólnej populacji to kobiety w wieku produkcyjnym (60,1%), które powinny być aktywne zawodowo.

Tabela 2.3.9. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce według województw [%]

Województwo	Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce [%]		
	2014	2015	2016
Polska	43,8	44,7	45,3
Dolnośląskie	42,4	43,5	45,4
Kujawsko-pomorskie	41,0	42,6	43,0
Lubelskie	44,4	44,3	43,4
Lubuskie	42,3	44,1	45,6
Łódzkie	45,9	45,9	46,3
Małopolskie	44,0	44,5	45,4
Mazowieckie	50,0	50,5	50,2
Opolskie	41,9	43,0	42,5
Podkarpackie	39,7	40,8	43,0
Podlaskie	43,9	45,6	44,8
Pomorskie	42,8	45,6	46,4
Śląskie	42,3	42,4	44,2
Świętokrzyskie	42,5	43,6	42,6
Warmińsko-mazurskie	39,2	40,1	40,7
Wielkopolskie	43,9	45,5	46,6
Zachodniopomorskie	41,1	40,8	42,3

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.

Biorąc pod uwagę sekcje gospodarki w których pracują kobiety, najliczniej w kraju reprezentują one według danych za 2015 r. sektor finansowy (62,4%) oraz pozostałe usługi (66,6%). Sytuacja dla woj. podlaskiego wygląda bardzo podobnie, chociaż stosunkowo częściej kobiety w woj. podlaskim pracują w wymienionych obszarach (65% w działalności finansowej) oraz 67,9% w pozostałych usługach (Tabela 2.3.10.).

Najmniej kobiet pracujących zauważa się w bardziej zmaskulinizowanych sektorach gospodarki: przemyśle i budownictwie (27,1% zatrudnionych kobiet w Polsce w 2015 r., a jeszcze mniej w woj. podlaskim - 26,6% (Tabela 2.3.10). Szczegółowiej analizując sekcje gospodarki najmniej kobiet z ich całej pracującej populacji w woj. podlaskim w 2015r. pracowało w takich obszarach jak: Informacja i Komunikacja (0,65%), działalność związana z kulturą (1,18%),

budownictwo (1,2%), transport (1,8%). Najwięcej spośród pracujących kobiet można odnaleźć w rolnictwie (27,8%), handlu (15,3%), edukacji (13,4%), opiece zdrowotnej (10%)⁴⁵.

Na przełomie analizowanego okresu nie zauważono istotnych zmian w strukturze zatrudnionych kobiet.

Tabela 2.3.10. Pracujące kobiety w Polsce i woj. podlaskim według sekcji (stan na dzień 31.12.2015 r., 31.12.2014 r., 31.12.2013 r.)

Ogółem kobiety/% udział kobiet	Z liczby Ogółem					
	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	przemysł i budownictwo	handel; naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja	działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości	pozostałe usługi	
Rok 2013						
Polska ogółem Kobiety	6653914	1137590	972738	1557913	347853	2637820
% udział kobiet	47,8%	47,8%	26,5%	46%	62,6%	67,1%
Woj. podlaskie ogółem Kobiety	191202	55173	20685	36804	7062	71478
% udział kobiet	47,8%	43,5%	26,2%	46,8%	64,3%	68,2%
Rok 2014						
Polska ogółem Kobiety	6807438	1140781	1004552	1598482	351390	2712233
% udział kobiet	47,8%	47,8%	26,8%	45,9%	62,4%	66,9%
Woj. podlaskie ogółem Kobiety	195396	55297	21842	38032	7025	73200
% udział kobiet	47,8%	43,5%	26,5%	46,8%	64%	68,3%
Rok 2015						
Polska ogółem Kobiety	6927803	1141950	1037580	1634140	353189	2760944
% udział kobiet	47,8%	47,8%	27,1%	46%	62,4%	66,6%

⁴⁵ Opracowano na podstawie: *Pracujący w Gospodarce Narodowej 2015*, GUS, Warszawa 2016.

Woj. podlaskie ogółem Kobiety	196957	55283	22274	38735	6890	73775
% udział kobiet	47,7%	43,5%	26,6%	46,7%	65%	67,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Pracujący w Gospodarce Narodowej w 2013 r., GUS, Warszawa 2014; Pracujący w Gospodarce Narodowej w 2014 r., GUS, Warszawa 2015; Pracujący w Gospodarce Narodowej w 2015 r., GUS, Warszawa 2016.

Udział kobiet wśród właścicieli, współwłaścicieli i pomagających członków rodzin ogółem w województwie podlaskim w latach 2013- 2015 utrzymuje się na podobnym poziomie 42% (przy średniej kraju ponad 43%) (Tabela 2.3.11). Stosunkowo wysoki poziom odsetka kobiet wśród właścicieli, współwłaścicieli i pomagających członków rodzin dla woj. podlaskiego może wynikać z włączenia do statystyki pomagających członków rodzin, którą to grupę zasilają głównie kobiety.

Tabela 2.3.11. Kobiety jako właściciele, współwłaściciele firm łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin w Polsce i woj. podlaskim

Wyszczególnienie	Lata		
	2013	2014	2015
Polska ogółem	3785041	3843588	3922600
W tym Kobiety	1650651	1674535	1699430
% udział kobiet	43,6%	43,6%	43,3%
Woj. podlaskie ogółem	158305	160232	162021
W tym Kobiety	66744	67478	68056
% udział kobiet	42,2%	42,1%	42%

Źródło: Pracujący w Gospodarce Narodowej w 2013 r., GUS, Warszawa 2014; Pracujący w Gospodarce Narodowej w 2014 r., GUS, Warszawa 2015; Pracujący w Gospodarce Narodowej w 2015 r., GUS, Warszawa 2016.

Współczynnik aktywności zawodowej kobiet, czyli procentowy udział aktywnych zawodowo⁴⁶ (osób pracujących lub niepracujących a zainteresowanych podjęciem pracy - bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności kobiet przedstawia się w woj. podlaskim w tendencji spadkowej na przełomie analizowanego okresu (tabela 2.3.12). Kiedy dla Polski współczynnik ten na

⁴⁶ Najczęściej i zgodnie z BAEL (Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności) współczynnik aktywności zawodowej wstępuje jako udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Podstawowa miara rynku pracy.

przełomie analizowanego okresu zwiększył się z 47,4% z 2005 r. do 48,3% w 2016 r., dla woj. podlaskiego zmniejszył się z 48,8% do 48% w 2016 r.

Tabela 2.3.12. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet ogółem na przełomie lat 2014-2016 i w 2005 roku według województw [%]

Województwo	Współczynnik aktywności zawodowej kobiet			
	2005	2014	2015	2016
Polska	47,4	48,5	48,4	48,3
Dolnośląskie	47,2	46,9	46,9	48,2
Kujawsko-pomorskie	48	46,9	46,8	46,6
Lubelskie	49,8	49,7	48,9	47,0
Lubuskie	46,3	46,6	47,5	48,0
Łódzkie	48,4	50,6	49,8	49,0
Małopolskie	48,8	48,7	48,1	48,1
Mazowieckie	49,1	54,2	53,8	52,9
Opolskie	45,9	46,0	46,2	45,0
Podkarpackie	48,4	46,4	46,5	47,4
Podlaskie	48,8	48,5	48,7	48,0
Pomorskie	45,2	46,8	48,6	49,4
Śląskie	45,9	46,7	45,8	46,8
Świętokrzyskie	47,2	47,5	48,3	46,8
Warmińsko-mazurskie	44,9	43,6	44,7	44,7
Wielkopolskie	48,6	48,5	48,8	49,2
Zachodniopomorskie	46,6	44,7	44,3	45,5

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.

Analizując wykształcenie wyższe kobiet z woj. podlaskiego na tle kraju, należy zauważyć, iż niezmiennie na przełomie analizowanego okresu kobiety z tego regionu są bardziej wykształcone niż reprezentantki większości województw. Prym wiedzie w tej statystyce woj. mazowieckie, aczkolwiek podlaskie zamyka się w pierwszej trójce najwyższej pozycjonowanych regionów w tym obszarze.

Tabela 2.3.13. Odsetek kobiet w wieku 15-64 lata z wykształceniem wyższym - różnica w stosunku do średniej krajowej (p.proc.)⁴⁷

Województwo	Ogółem			
	2005	2014	2015	2016
Dolnośląskie	0,1	-0,1	-0,4	-0,4
Kujawsko-pomorskie	-3,1	-6,6	-6,6	-5,1
Lubelskie	-0,1	1,3	0,3	-0,3
Lubuskie	-2,3	-4,9	-6,1	-6,5
Łódzkie	-0,3	-0,9	-0,6	-0,8
Małopolskie	-0,5	0,3	0,5	1,1
Mazowieckie	6,5	9,5	9,9	9,6
Opolskie	-2,5	-3,3	-3,4	-3,9
Podkarpackie	-2,2	-3,0	-2,9	-1,0
Podlaskie	1,2	2,3	0,7	1,3
Pomorskie	-0,8	-1,5	-0,4	-0,2
Śląskie	-1,2	-1,9	-2,3	-1,2
Świętokrzyskie	1,3	0,2	-1,8	-0,4
Warmińsko-mazurskie	-3,4	-5,0	-5,3	-5,7
Wielkopolskie	-1,4	-2,0	-1,5	-2,5
Zachodniopomorskie	-0,8	-3,7	-3,5	-3,0

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.

Patrząc na inną zmienną – stopnie naukowe doktora nadane kobietom w szkołach wyższych na 10 tys. ludności, woj. podlaskie także może świecić przykładem. Wskaźnik na poziomie 15,6 osiągnięty w 2015 roku plasuje to województwo wśród 7 województw z najwyższą liczbą doktoratów nadanych kobietom (tabela 2.3.14).

Tabela 2.3.14. Stopnie naukowe doktora nadane w szkołach wyższych dla kobiet na 100 tys. ludności według województw i płci za lata 2013-2015

Województwo	Lata		
	2013	2014	2015
Polska	14,6	13,7	16
Dolnośląskie	19	19,3	18,4
Kujawsko-Pomorskie	13,5	11,1	14,1
Lubelskie	21,4	18,8	23,9
Lubuskie	1,3	1,7	1,3
Łódzkie	15	19,7	17,9

⁴⁷ Wskaźnik obliczono jako różnicę między odsetkiem ludności z wykształceniem wyższym (procentowym udziałem ludności w wieku 15-64 lata z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie ludności w tym wieku) według województw a średnią krajową. Informacje o wykształceniu ilustrują poziom wykształcenia ukończonego.

Małopolskie	23,3	21,2	24,4
Mazowieckie	19	17,6	24,9
Opolskie	2,5	3,1	4,5
Podkarpackie	3,4	2,9	4,1
Podlaskie	14,5	11,1	15,6
Pomorskie	17,3	14,7	16,2
Śląskie	9,9	9,6	11,8
Świętokrzyskie	3,9	2,2	3,6
Warmińsko-Mazurskie	7,7	7,7	10,8
Wielkopolskie	17,3	15,4	15,2
Zachodniopomorskie	15,2	13,9	12,3

Źródło: dane Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Baza Demografia GUS, [w:] Kapitał Ludzki w Polsce 2015, Wyd. US w Gdańsku, Gdańsk 2016.

Pomimo przedstawionych statystyk powyżej i faktu, że kobiety są bardziej wykształcone od mężczyzn, to jednak mężczyźni zarabiają więcej. W 2014 r. różnica pomiędzy płacami pracowników obu płci wynosiła ponad 760 zł. W województwach różnica ta wahała się od ok. 165 zł w podlaskim do ok. 1187 zł w śląskim. Relacja wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pokazuje, że w 2014 r. przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło ok. 83% wynagrodzenia mężczyzn. W porównaniu z 2001 r. najbardziej zauważalne jest wyrównywanie płac w województwie podlaskim (w 2014 r. kobiety zarabiały 95,4% tego, co mężczyźni). Różnice się pogłębiły w sześciu województwach: podkarpackim, opolskim, wielkopolskim, dolnośląskim, małopolskim i mazowieckim. W porównaniu z 2001 r. różnica wynagrodzeń mężczyzn i kobiet w kraju zmniejszyła się, jednak począwszy od 2010 r. zauważalne jest jej nieznaczne powiększanie w większości województw. Widoczna jest znaczna różnica w płacach mężczyzn i kobiet w wieku największej aktywności ekonomicznej. W kraju kobiety w wieku 35-44 lata otrzymywały w 2014 r. wynagrodzenie równe 77,8% płacy mężczyzn w tej samej grupie wieku. Największą rozpiętość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w grupie wieku 35-44 lata obserwowano w województwie śląskim (kobiety w tym wieku zarabiały średnio 70,3% płacy mężczyzn) i dolnośląskim (73,0%). Najwyższa relacja wynagrodzeń w tej grupie wieku występowała w województwie podlaskim (powyżej 90%), a także warmińsko-mazurskim, lubelskim i kujawsko-pomorskim (powyżej 87%). Znaczące różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn obserwowano również

w grupach wieku 45-54 lata i 25-34 lata. Najbardziej wyrównane były płace osób w wieku 60-64 lata⁴⁸.

Biorąc pod uwagę różnice wynagrodzeń pomiędzy kobietami w województwach w Polsce, tutaj sytuacja nie przedstawia się optymistycznie. Niestety, przeciętne wynagrodzenie kobiet podlaskich z wyższym wykształceniem, a nawet ze stopniem naukowym oscyluje wokół 89% średniej krajowej (tabela 2.3.15).

Tabela 2.3.15. Przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet według poziomu wykształcenia (wyższe ze stopniem naukowym co najmniej dr oraz tytułem mgr, lekarza lub równorzędnym) według województw [%]

Województwo	Lata		
	2010	2012	2014
Polska	100	100	100
Dolnośląskie	99,5	97,2	100,9
Kujawsko-pomorskie	93,7	90,4	90,1
Lubelskie	87	84,2	85,4
Lubuskie	95,6	89,7	91,5
Łódzkie	92,3	93,2	91,2
Małopolskie	94,5	93,7	97,1
Mazowieckie	125,8	125,2	123,8
Opolskie	95	89,1	90,5
Podkarpackie	86,6	82,5	82,3
Podlaskie	90	88,6	89,4
Pomorskie	100,6	107,4	98,3
Śląskie	95,3	93,9	94,1
Świętokrzyskie	89,1	82,1	86,7
Warmińsko-mazurskie	91,3	90	90,2
Wielkopolskie	96,4	93,9	94,1
Zachodniopomorskie	94,1	91,2	92,6

Źródło: dane Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Baza Demografia GUS, [w:] Kapitał Ludzki w Polsce 2015, Wyd. US w Gdańsku, Gdańsk 2016.

Dla porównania w poniższej tabeli podano także przykładowe dostępne zestawienie różnic w płacach kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym (ze stopniem naukowym co najmniej dr oraz tytułem mgr, lekarza lub równorzędnym) (Tabela 2.3.16)

⁴⁸ Regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń, GUS, 2014.

Tabela 2.3.16. Zestawienie różnic w płacach kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym (ze stopniem naukowym co najmniej dr oraz tytułem mgr, lekarza lub równorzędnym) w 2014 r.

Województwo	Wynagrodzenie przeciętne w 2014 w zł		
	K	M	Różnica
Polska	4 919,15	7 092,27	-2 173,12
Dolnośląskie	4 963,09	7 136,17	-2 173,08
Kujawsko-Pomorskie	4 478,26	5 765,62	-1 287,36
Lubelskie	4 203,14	5 233,10	-1 029,96
Lubuskie	4 502,19	5 988,06	-1 485,87
Łódzkie	4 488,26	6 228,09	-1 739,83
Małopolskie	4 778,57	6 642,25	-1 863,68
Mazowieckie	6 087,93	9 008,27	-2 920,34
Opolskie	4 449,54	6 161,77	-1 712,23
Podkarpackie	4 048,39	5 434,42	-1 386,03
Podlaskie	4 396,76	5 180,13	-783,37
Pomorskie	4 836,75	7 154,11	-2 317,36
Śląskie	4 630,02	6 523,01	-1 892,99
Świętokrzyskie	4 263,97	5 968,78	-1 704,81
Warmińsko-Mazurskie	4 437,65	5 612,04	-1 174,39
Wielkopolskie	4 628,16	6 873,17	-2 245,01
Zachodniopomorskie	4 553,61	5 759,91	-1 206,30

Źródło: dane Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Baza Demografia GUS, [w:] Kapitał Ludzki w Polsce 2015, Wyd. US w Gdańsku, Gdańsk 2016.

Największe różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem występowały w woj. mazowieckim (prawie 3 tys. zł na niekorzyść kobiet) a także pomorskim, wielkopolskim, dolnośląskim (ponad 2 tys. zł). Zdecydowanie najmniejsza różnica oscylowała wokół kwoty 783,37 zł i odnotowano ją w woj. podlaskim.

Jak pokazały wyżej przedstawione statystyki kobiety w woj. podlaskim ze względu na swoją przewagę liczebną, dłuższe trwanie życia od mężczyzn, lepsze wykształcenie stanowią kluczowy kapitał ludzki dla rozwoju tego regionu. Należy jednak mocniej promować aktywność zawodową kobiet i stwarzać im dobre warunki do aktywizacji zatrudnienia, aby programy socjalne nie były alternatywą dla pracy zawodowej.

2.4. Dobre praktyki aktywizacji kobiet na rynku pracy

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn jest jednym z priorytetów polityki wspólnotowej (art. 119 Traktatu rzymskiego, art. 141 Traktatu amsterdamskiego, art. 157 Traktatu lizbońskiego). Przekonanie, że kobiety mają prawo do podejmowania pracy zawodowej, do równej płacy za pracę równej wartości, do obejmowania stanowisk kierowniczych i sprawowania władzy na takich samych zasadach jak mężczyźni to fundament działania instytucji unijnych. Prawodawstwo unijne wprowadza możliwość stosowania działań wyrównawczych na rzecz płci w mniejszym stopniu reprezentowanej w konkretnych zawodach lub na stanowiskach decyzyjnych, co ma służyć uzyskaniu faktycznej równości.

W istniejących uwarunkowaniach gospodarczych i przy ograniczonych możliwościach finansowych państwa rozwój różnych instytucji pozarządowych i form wspierających aktywność biznesową kobiet oraz wymiana dobrych praktyk na ten temat odgrywają znaczącą rolę. W przewodniku opracowanym przez zespół ekspertek i trenerek na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazano dobre praktyki biznesowe w obszarze równości szans, aby pokazać sprawdzone na polskim gruncie możliwości działania. Zostały one pogrupowane w pięć kategorii: rekrutacja, awanse, work-life balance, ochrona przed dyskryminacją oraz wynagrodzenia⁴⁹. Cytowane autorki wskazują m.in. przykłady firm, które priorytetowo traktują równouprawnienie kobiet i mężczyzn (tabela 2.4.1).

Tabela 2.4.1. Przykład dobrych praktyk w zakresie równouprawnienia kobiet w miejscu pracy

Obszar	Firma	Dobra praktyka	Opis
I. Rekrutacja i selekcja pracowników	Kompania Piwowarska	Monitoring poziomu różnorodności	Firma prowadzi regularny monitoring liczby kobiet i mężczyzn, którzy złożyli / które złożyły swoją aplikację na wakujące stanowiska oraz którzy zostali przyjęci/ które zostały przyjęte do pracy w Kompanii Piwowarskiej w procesie selekcji kandydatów, kandydatek
	Microsoft	Monitoring poziomu różnorodności	Firma prowadzi regularny monitoring liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w firmie. Każdy rekruter/ rekruterka ma obowiązek uwzględnić co najmniej jedną kobietę na tzw. „liście krótkiej”

⁴⁹ Więcej kobiet w zarządzaniu, to się opłaca. Przewodnik dla firm, s. 7.

			osób rozpatrywanych na wakujące stanowisko
II. Zarządzanie talentami	Sephora	Development Day	Celem Development Day jest propagowanie idei różnorodności i równości szans. W czasie spotkania trwającego cały dzień kobiety posiadające aspiracje rozwojowe (reprezentujące działy wspierające oraz perfumerie) mają okazję porozmawiać o ścieżkach karier, barierach, jakie napotykają w czasie swojej kariery oraz wzmocnić umiejętności takie jak np. pewność siebie, autoprezentacja, radzenie sobie ze stresem
	Microsoft	Program Women Polish Chapter	Firma organizuje regularne spotkania z kobietami, które odniosły sukces zawodowy w Microsoft. W ramach Programu organizowane są spotkania z coachami i liderkami, których celem jest wspieranie karier i rozwoju zawodowego pracownic. Ponadto firma prowadzi cykliczne akcje adresowane do pracownic poświęcone m.in. wzmocnieniu energii osobistej, odpowiedniej aktywności fizycznej czy radzeniu sobie ze stresem
III. Work-life balance	Capgemini	Projekt Business Mama i Business Tata	Celem projektu jest aktywizowanie kobiet i mężczyzn przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem oraz zapewnienie im stałego kontaktu z firmą w czasie urlopu. Dla rodziców, którzy chcą powrócić po urlopie do pracy, został stworzony specjalny portal, na którym publikowana jest lista wszystkich wakatów w firmie oraz szkolenia w systemie e-learning, dzięki którym można podnieść swoje kwalifikacje. Portal Business Mama zawiera informacje o możliwościach pracy w firmie w czasie urlopu wychowawczego oraz o dostępnych świadczeniach w poszczególnych zakładkach: Jestem w ciąży, Jestem na urlopie macierzyńskim, Chcę wrócić do pracy. Firma przygotowała także Przewodnik dla Rodziców oraz Przewodnik dla Przełożonych, które są

			<p>bazą wiedzy o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, krokach, jakie należy podjąć przed rozpoczęciem urlopu związanego z rodzicielstwem, a także przed powrotem do pracy. Firma prowadzi także program dofinansowania pobytu dziecka w żłobku, klubie dziecka czy przedszkolu oraz utworzyła pokój dla rodzica z dzieckiem w każdym ze swoich biur</p>
	<p>Kompania Piwowarska</p>	<p>Przewodnik dla Rodziców, udogodnienia dla kobiet w ciąży oraz obozy dla dzieci</p>	<p>Firma przygotowała dla pracowników/pracownic <i>Przewodnik dla Rodziców</i>, zawierający informacje o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, krokach, jakie należy podjąć przed pójściem na urlop związany z rodzicielstwem oraz przed powrotem do pracy. Każda mama spodziewająca się dziecka może zmienić swój koszyk benefitów pozapłacowych oraz skorzystać ze specjalnego miejsca parkingowego, zlokalizowanego w bliskiej odległości od wejścia do firmy. Dużym powodzeniem cieszy się także dofinansowanie do zorganizowanych wyjazdów wakacyjnych/ferii zimowych dla dzieci pracowników w/pracownic (w wieku od 5-18 lat) oraz promocyjna oferta obozów sportowych dla dzieci.</p>
<p>IV. Ochrona przed dyskryminacją</p>	<p>Dentsu Aegis Network, Kompania Piwowarska, Sephora</p>	<p>Karta Różnorodności/ Women's Empowerment Principles</p>	<p>Firmy podpisały Kartę Różnorodności (polski odpowiednik Diversity Charter, rekomendowanej przez Komisję Europejską) lub Women's Empowerment Principles (dokument przygotowany przez ONZ). Oba dokumenty mają charakter deklaracji ze strony firmy dot. poszanowania równości i różnorodności oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji w miejscu pracy</p>

V. Zarządzanie systemem wynagrodzeń	Dentsu Aegis Network Polska, Microsoft, Kompania Piwowarska, Sephora	System wynagrodzeń	System wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest oparty na wartościowaniu stanowisk, wycenie pracy oraz spójnych zasadach przyznawania podwyżek. Firmy prowadzą regularny monitoring poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz wysokości i podstaw przyznanych podwyżek
--	---	-----------------------	---

Źródło: Więcej kobiet w zarządzaniu, to się opłaca. Przewodnik dla firm, s. 48-50.

Wskazane wyżej wymienione przykłady dobrych praktyk biznesowych w obszarze równości szans kobiet pokazują sprawdzone na polskim gruncie możliwości działania. Dotyczą one możliwych działań ze strony pracodawców, którzy mogą wspierać i rozwijać talenty swoich podwładnych. Należy jednak pamiętać, że w Polsce dominują małe i mikro przedsiębiorstwa, gdzie możliwości działania i finansowania różnych programów wyrównywania szans są mocno ograniczone. Dlatego ważne jest także aby pokazywać kobietom ich ogromny potencjał w zakresie podejmowania własnych inicjatyw i zakładania swoich działalności gospodarczych.

Celowość działań zmierzających do wspierania i promowania przedsiębiorczości kobiet jest potwierdzona m.in. w Rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie przedsiębiorczości kobiet w małych i średnich przedsiębiorstwach z dnia 23.09.2011 r. (2010/275 (INI)), co potwierdza dużą rangę tego zagadnienia. Inicjatywa Komisji Europejskiej stanowiła swego rodzaju „koło zamachowe” rozwoju instytucji pozarządowych we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej (pierwszą z nich była utworzona w 2009 roku ENEFA), które zajęły się propagowaniem przedsiębiorczości wśród kobiet w różny sposób. Na bazie owej rezolucji powstało w Polsce wiele organizacji, stowarzyszeń, fundacji wspierających przedsiębiorczość kobiet, m.in. Polska ambasada Przedsiębiorczości Kobiet (aPK), Polskiej Sieci ambasadorów Przedsiębiorczości Kobiet, Fundacja Przedsiębiorczości Kobiet, Sieć Przedsiębiorczych Kobiet, Klub Kobiet Przedsiębiorczych (KKP), Stowarzyszenie academia economica (Sae), obserwatorium Równości Płci⁵⁰.

Wspomniane organizacje poprzez różne inicjatywy promują, zachęcają kobiety do podejmowania przedsiębiorczych działań, a przede wszystkim

⁵⁰ B. Kryk (2014), *Dobre praktyki w rozwoju przedsiębiorczości kobiet w Polsce*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” nr 37, t. 1, Uniwersytet Szczeciński, s. 89-101.

przełamują stereotypy o kobiecie, której rola wcale nie musi ograniczać się do mniej opłacanych, podrzędnych stanowisk.

Wybrane inicjatywy organizacji kobiecych wskazano w tabeli 2.4.2.

Tabela 2.4.2. Organizacje kobiece i zakres ich działań w aktywizacji kobiet na rynku pracy

Nazwa organizacji	Cele organizacji	Przykład działań na rzecz kobiet
Polska Ambasada Przedsiębiorczości Kobiet (aPK)	Fundacja, której misją jest propagowanie idei przedsiębiorczości wśród kobiet i wspieranie rozwoju firm prowadzonych przez kobiety. Jej celem jest zwiększenie liczby aktywnych kobiet prowadzących własne firmy oraz pokazanie, że w naszym kraju kobiety są gotowe zakładać własne, stabilne przedsiębiorstwa i tworzyć nowe miejsca pracy	Powołanie w 2012 roku Polskiej Sieci Ambasadorów Przedsiębiorczości Kobiet, tworzonej przez kobiety, które odniosły sukces, prowadząc swoje firmy i aktywnie angażując się w działalność na rzecz społeczeństwa. Ich osiągnięcia są potwierdzone wyróżnieniami w rankingach przedsiębiorczości oraz nagrodami za działalność społeczną. Każdego roku do grona Ambasadorów Przedsiębiorczości Kobiet ma być zapraszanych sto kolejnych pań prowadzących firmy reprezentujące różne branże i regiony geograficzne Polski. Zadaniem każdej z nich jest prezentowanie dobrych wzorców, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, zachęcanie i inspirowanie innych kobiet do zakładania własnej działalności gospodarczej
Fundacja Przedsiębiorczości Kobiet	Propagowanie idei przedsiębiorczości wśród kobiet i wspieranie rozwoju prowadzonych przez nie firm. Fundacja oferuje kompleksowe wsparcie dla kobiet, które kierują własnym losem i decydują się na inicjowanie własnej działalności gospodarczej	Najważniejsze obszary działalności statutowej fundacji: propagowanie idei przedsiębiorczości wśród kobiet i rozwój firm prowadzonych przez kobiety; promowanie usług ułatwiających pracę i życiem rodzinnym; inicjowanie i wspomaganie współpracy kobiet przedsiębiorców; popularyzowanie dobrych praktyk i prezentacja przykładów sukcesów kobiet przedsiębiorców; wspieranie i promowanie rozwoju intelektualnego i kulturowego w społeczeństwie z uwzględnieniem grup społecznie zagrożonych wykluczeniem społecznym
Sieć Przedsiębiorczych Kobiet	Jest to społeczność wirtualna, która manifestuje swoją obecność na spotkaniach regionalnych	Tworzenie płaszczyzny spotkań, wymiany doświadczeń i wzajemnych inspiracji. Sieć jest także miejscem edukacji i źródłem wiedzy na temat szeroko pojętej przedsiębiorczości. Informuje o szkoleniach, warsztatach i kursach, konferencjach, a także je organizuje. Należą do niej

	i ogólnopolskich wydarzeniach	zarówno osoby, które już prowadzą swoje własne firmy i chcą je dalej rozwijać, jak i te, które dopiero chcą założyć swoje własne firmy. Są w niej także Ambasadorki Przedsiębiorczości Kobiet
Klub Kobiet Przedsiębiorczych (KKP)	Forum do wspierania różnych inicjatyw kobiet biznesu. Jednym z jego celów jest budowanie platformy relacji biznesowych, które trwale wpłynęły na jakość i dynamikę środowiska biznesowego Wielkopolski	Przykłady działań Klubu wspierających i promujących przedsiębiorczość kobiet: bezpłatne szkolenia dla kobiet z zakresu przedsiębiorczości, profesjonalne konsultacje biznesowe, projekt „Szkoła Przedsiębiorczości”, warsztaty „Zostań liderem doskonałym”, szkolenie „Mediacje pracownicze, czyli jak zarządzać w sytuacji konfliktowej”, konferencja „CSR i flexicurity – podstawa biznesu wielkopolskich przedsiębiorstw”
Obserwatorium Równości Płci	Instytucja, w ramach której Instytut Spraw Publicznych kontynuuje dotychczasowe działania na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn	W ramach dobrych praktyk mających pobudzać przedsiębiorczość wśród kobiet, organizowane są konkursy promujące ułatwianie kobietom godzenia życia rodzinnego z pracą zawodową. Do najbardziej znanych należą: – „Firma równych szans” – konkurs organizowany od 2006 roku, promujący przedsiębiorstwa wyróżniające się szczególnymi osiągnięciami w dziedzinie zarządzania i wrażliwością na sprawy pracownicze związane z realizacją polityki równościowej. „Firma przyjazna rodzinie” – konkurs adresowany do pracodawców wprowadzających politykę prorodzinną, wychodzącą poza standardy prawa pracy, umożliwiającą kobietom stabilne funkcjonowanie na rynku pracy. Oferują oni np. elastyczne godziny pracy, wyprawkę dla bobasa, czyli „becikowe od prezesa”, pracę zdalną (home-office), dodatki do pensji, opiekę medyczną dla kobiet w ciąży

Źródło: opracowanie na podstawie: B. Kryk, *op. cit.*, s. 89-101.

Przedstawione działania edukacyjne, doradcze, motywacyjne czy usługowe instytucji pozarządowych i rządowych, propagujące przedsiębiorczość kobiet, wpisują się w realizację rekomendacji służących temu celowi. Wypełniają one również niedostatki działań formalnych w tym zakresie.

2.5. Kobiety na rynku pracy w świetle wyników analizy bibliometrycznej

W analizie sytuacji kobiet na rynku pracy, w ramach badań desk research wykorzystano także technikę bibliometryczną, aby pokazać ważność omawianej problematyki, trendy w jej zakresie i natężenie badań naukowych w tym temacie.

Bibliometria to dyscyplina badawcza, stosująca metody ilościowe do analiz publikacji. Do jej narodzin przyczyniło się założenie w 1963 roku Science Citation Index, rejestru publikacji naukowych i zawartych w nich cytatów. Techniki bibliometryczne stosuje się między innymi wówczas, gdy przytłaczająca ilość literatury w danej dziedzinie nie pozwala na syntetyczną jej analizę, na wychwycenie głównych nurtów rozwoju w danym obszarze i określenie relacji między nimi.

Przegląd literatury według bibliometrii to realizowany według ściśle określonych etapów celowy dobór literatury wraz z jej analizą ilościową⁵¹. Wyróżnikiem systematycznego przeglądu literatury jest możliwość do sprawdzenia i wiarygodny ze względu na rygor metodycznego postępowania przegląd stanu wiedzy oraz stosowanie ilościowych technik opisu i analizy literatury. Procedura przeglądu literatury obejmowała następujące etapy⁵²: określenie celu przeglądu, wyłonienie i wybór literatury podstawowej, selekcję publikacji, opracowanie bazy danych publikacji, analizę bibliometryczną, analizę treści.

W celu zidentyfikowania głównych trendów i obszarów badawczych związanych z tematyką sytuacji kobiet na rynku pracy ustalono zbiór publikacji będących przedmiotem dalszej eksploracji. W tym celu wykorzystano cyfrową bazę pełnotekstową Scopus umożliwiającą dostęp do międzynarodowych publikacji w języku angielskim. Publikacje poddano selekcji poprzez zastosowanie słów kluczowych oraz wybór publikacji recenzowanych z zakresu zarządzania i ekonomii. Następnie, dokonano weryfikacji abstraktów, tytułów i słów kluczowych. Założono, że wyłoniona literatura przedmiotu obejmie lata 2010-2017.

Analizę bibliometryczną ograniczono do bazy Scopus oraz dostępnego w bazie narzędzia do analizy dokumentów ze względu na datę publikacji, źródło

⁵¹ W. Czakon (2016), *Metodyka systematycznego przeglądu literatury*, w: W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Wyd. Nieoczywiste, Warszawa, s. 124.

⁵² R. Lenart (2014), *Kierunki badań nad kapitałem relacyjnym*, *Przegląd Organizacji*, nr 7 s. 20; Czakon, op. cit., s. 124.

(nazwę czasopisma), autorów, afiliację, kraj, rodzaj dokumentu oraz główny obszar badawczy. Liczba publikacji w bazie Scopus, zawierających w tytule, streszczeniu lub słowach kluczowych hasła: *women on the labor market* w latach 2010-2017 utrzymywała się niezmiennie na podobnie wysokim poziomie, co wskazuje na utrzymujące się zainteresowanie badaną tematyką (w tabeli wskazano liczbę publikacji o problematyce sytuacji kobiet na rynku pracy). Łączna liczba publikacji zawartych w bazie wynosiła 3054.

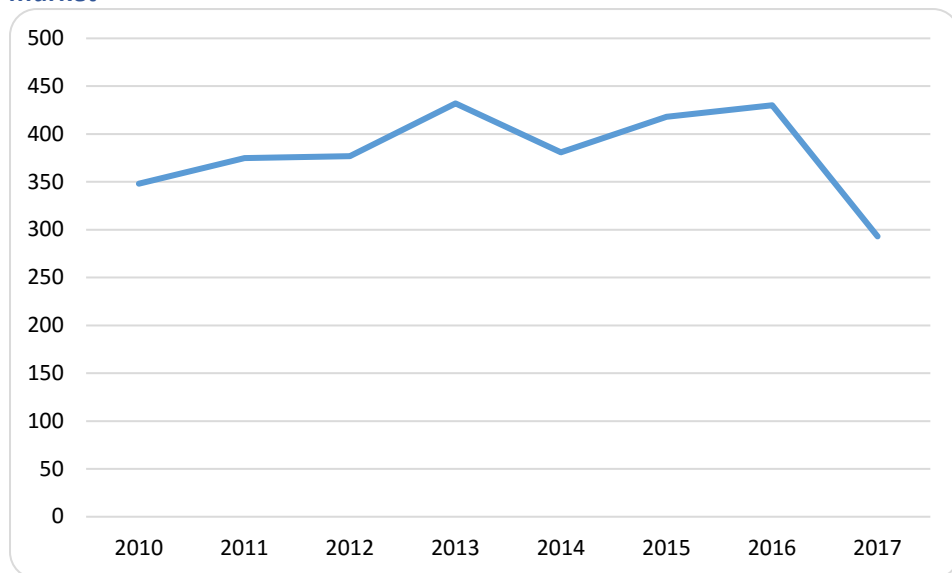
Tabela 2.5.1. Liczba publikacji w bazie Scopus dotycząca problematyki kobiet na rynku pracy – baza ogólnościowa

Rok publikacji	Liczba publikacji
2017	293
2016	430
2015	418
2014	381
2013	432
2012	377
2011	375
2010	348

Źródło: opracowanie własne.

Poniżej przedstawiono dane za poszczególne lata na wykresie (wykres 2.5.1). Jak widać liczba publikacji w badanej problematyce jest na zbliżonym poziomie, co świadczy o fakcie, iż tematyka kobiet na rynku pracy jest wciąż aktualna i ważna.

Wykres 2.5.1. Liczba publikacji w bazie Scopus z lat 2010-2017 zawierających w tytule, streszczeniu lub słowach kluczowych hasło: *Women on the labour market*



Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej publikacji z badanej tematyki w bazie Scopus opublikowano w czasopiśmie *Labour Economics*, *American Sociological Review*. Poniżej przedstawiono w tabeli 2.5.2 listę najczęściej cytowanych publikacji z analizowanej problematyki.

Tabela 2.5.2. Najczęściej cytowane artykuły/książki dotyczące problematyki kobiet na rynku pracy

Autor/autorzy	Tytuł publikacji, czasopismo	Liczba cytowań
Kalleberg, A.L.	<i>Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s</i> (Book, 2011)	345
Mills, M., Rindfuss, R.R., McDonald, P., te Velde, E.	<i>Why do people postpone parenthood? Reasons and social policy incentives</i> , <i>Human Reproduction Update</i> 17(6), 2011, pp. 848-860	173
Western, B., Rosenfeld, J.	<i>Unions, norms, and the rise in u.s. wage inequality</i> , <i>American Sociological Review</i> 76(4), pp. 513-537	140
Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., Topalova, P.	<i>Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy</i>	90

	<i>experiment in India</i> , Science, 2012, 335(6068), pp. 582-586	
Clark, A., Knabe, A., Rätzel, S.	<i>Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity</i> , Labour Economics 2010, 17(1), pp. 52-61	89
Goldin, C.	<i>A grand gender convergence: Its last chapter</i> American Economic Review, 2014, 104(4), pp. 1091-1119	87
Hegewisch, A., Gornick, J.C.	<i>The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries</i> , 2011, Community, Work and Family 14(2), pp. 119-138	85

Źródło: opracowanie własne.

Liczba publikacji polskich autorów w analizowanej bazie ograniczyła się do 27 pozycji. Poniżej przedstawiono wybrane polskie publikacje dotyczące problematyki kobiet na rynku pracy umieszczone w ogólnodostępnej bazie Scopus (tabela 2.5.3).

Tabela 2.5.3. Publikacje polskich autorów/współautorów w międzynarodowej bazie SCOPUS

Rok publikacji	Autor/autorzy	Tytuł publikacji, czasopismo
2017	Cukrowska-Torzewska, E.	<i>Cross-Country Evidence on Motherhood Employment and Wage Gaps: The Role of Work-Family Policies and Their Interaction</i> , Social Politics 24(2), pp. 178-220
2017	Stypinska, J., Turek, K.	<i>Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination</i> , European Journal of Ageing 14(1), pp. 49-61
2017	Napierała, J., Wojtyńska, A.	<i>Trapped in migrants' sectors? Polish women in the Icelandic labour market</i> , International Migration 55(1), pp. 128-141
2016	Witkowska, D.	<i>Comparison of women's situation in the labour market in the former GDR and Poland</i> , Comparative Economic Research 19(2), pp. 129-148
2016	Korsvik, T.R., Warat, M.	<i>Framing Leave for Fathers in Norway and Poland: Just a Matter of Gender Equality?</i> , NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research 24(2), pp. 110-125
2016	Zołnierczuk-Kieliszek, D., Janiszewska, M., Mielniczuk, A., Dziedzic, M.A., Firlej, E.	<i>Professional activity of Polish peri- and postmenopausal women</i> , Przegląd Menopauzalny 15(3), pp. 138-142

2016	Kopycińska, D., Kryńska, E.	<i>Wage inequalities between men and women in Poland – A justified differentiation or accepted wage discrimination of women?</i> , Economics and Sociology 9(4), pp. 222-242
2014	Ślusarczyk, B., Broniszewska, A.	<i>Entrepreneurship of women in Poland and the EU - Quantitative analysis</i> , Polish Journal of Management Studies 9, pp. 217-224
2014	Jarska, N.	<i>Gender and labour in post-war communist Poland: Female unemployment 1945-1970</i> , Acta Poloniae Historica 110, pp. 49-85
2013	Morawski, L., Pilipczuk, O.	<i>Motherhood and wage rates for women in Poland</i> Ekonomista (6), pp. 795-811
2013	Wolszczak-Derlacz, J.	<i>Mind the Gender Wage Gap - the Impact of Trade and Competition on Sectoral Wage Differences</i> World Economy 36(4), pp. 437-464
2011	Pawłowska-Cyprysiak, K., Konarska, M.	<i>Working life of women with disabilities— a review</i> , International Journal of Occupational Safety and Ergonomics 19(3), pp. 409-414
2011	Rekas, M.	<i>Taxation as an instrument of family policy: Effects for women's employment</i> , Transformations in Business and Economics 10(2 A), pp. 303-316
2010	Zwiech, P.	<i>Discrimination against women in professional life in selected theories of class structure and stratification</i> , Economics and Sociology 3(2), pp. 92-100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników analiz w bazie Scopus.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że problematyka sytuacji kobiet na rynku pracy jest zagadnieniem nowym, wciąż mało rozpoznanym w literaturze i mogącym stanowić aktualny i ciekawy obszar badawczy. Istnieje zwłaszcza niewielka liczba publikacji krajowych prezentujących wyniki badań ilościowych odnoszących się do tematyki wsparcia kobiet na rynku pracy.

2.6. Gender Picture Index

O pozycji kobiet z różną siłą świadczy wiele czynników. Jednak dopiero zagregowane dostarczają bardziej precyzyjnej informacji o sytuacji kobiet, w tym na rynku pracy. Dlatego też powstają liczne opracowania prezentujące tego typu wskaźniki, m.in.:

- Gender Inequality Index (GII) - mierzy nierówności płci w trzech aspektach rozwoju ludzkiego, czyli zdrowia reprodukcyjnego (mierzonego

wskaźnikiem śmiertelności matek i nastolatków), uprawomocnienia (mierzone liczbą miejsc parlamentarnych zajmowanych przez kobiety i odsetek dorosłych kobiet i mężczyzn w wieku 25 lat i starszych z co najmniej wykształceniem średnim) oraz statusu ekonomicznego, czyli udział w rynku pracy (mierzony udziałem siły roboczej kobiet i mężczyzn w powyżej 15 lat)⁵³;

- Global Gender Gap Index – bada nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w następujących obszarach: 1) możliwości i uczestnictwo ekonomiczne; 2) osiągnięcia edukacyjne; 3) uprawomocnienie polityczne; 4) zdrowie i długość życia⁵⁴;
- Gender Equality Index mierzony jedynie dla członków UE; obejmuje następujące obszary: praca, pieniądze, wiedza, czas, siła, zdrowie, przemoc i międzyobszarowe nierówności⁵⁵.
- Gender Pay Gap – wskazuje na różnice w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami i jest wyrażony jako procent wynagrodzenia mężczyzn⁵⁶.

Gender Picture Index

Ze względu na międzynarodowy charakter powyższych indeksów Autorzy podjęli próbę opracowania analogicznego, ale przedstawiającego porównanie sytuacji kobiet na poziomie województw. Celem indeksu ma być więc pokazanie nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz pomiędzy kobietami w poszczególnych województwach. Dobierając zmienne do indeksu próbowano zachować podobny charakter wskaźników, jak w porównaniach międzynarodowych, tzn. dotyczące m.in. zdrowia, edukacji, wynagrodzeń. Niestety okazało się, że część zmiennych jest niedostępna na poziomie województw, w związku z tym zostały dobrane inne zmienne dostępne w GUS. Z badań wynika, że największe różnice pomiędzy płciami (m.in. w poziomie

⁵³ <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

⁵⁴ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

⁵⁵ <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>

⁵⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/genderpaygapfromlegalperspective-nov2010_en.pdf [data wejścia 2017-09-30]

wynagrodzeń, dostępności) są widoczne na wyższych stanowiskach i pracowników najlepiej wykształconych (ze stopniem doktora lub wyżej), stąd w zestawieniu części zmiennych dotyczy kobiet z wykształceniem wyższym.

Ostatecznie do konstrukcji indeksu wybrano dane odnoszące się do rynku pracy (trzy zmienne), poziomu edukacji (trzy zmienne), zdrowia (jedna zmienna) i statusu ekonomicznego (jedna zmienna):

- Współczynnik aktywności zawodowej kobiet ogółem w 2016 (w %);
- Stopa bezrobocia w 2016 (w %);
- Przeciętna liczba trwania dalszego życia w momencie urodzin według płci w 2015;
- Wskaźniki skolaryzacji⁵⁷ netto kobiet dla szkolnictwa wyższego w 2015/2016;
- Stopnie naukowe doktora nadane w szkołach wyższych dla kobiet na 100 tys. ludności w 2015 roku;
- Przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet poziomu wykształcenia (wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym) i województw (w %) w 2014 roku;
- Odsetek kobiet z wykształceniem wyższym w 2016 roku.

Okazało się, że województwo podlaskie wyróżnia się, zajmując pierwsze miejsce, ze względu na przeciętną długość trwania życia kobiet (tabela 2.6.1). Panie w województwie podlaskim żyją przeciętnie 82,6 lat, czyli o 2,3 roku dłużej niż województwie śląskim (szczegółowe dane w załączniku). Drugim czynnikiem wyróżniającym województwo podlaskie i decydującym o sytuacji kobiet jest odsetek pań z wykształceniem wyższym. Pod tym względem województwo podlaskie zajmuje drugie miejsce (31,4%) za województwem mazowieckim (39,7%).

⁵⁷ Wskaźnik skolaryzacji netto – relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku) do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania.

Tabela 2.6.1. Miejsce województwa podlaskiego na tle innych województw ze względu na wybrane wskaźniki

Wskaźniki	Miejsce województwa podlaskiego na tle innych województw
Współczynnik aktywności zawodowej kobiet ogółem w 2016 (w%)	VII
Stopa bezrobocia w 2016 (w %)	VIII
Przeciętna liczba trwania dalszego życia w momencie urodzin według płci w 2015	I
Wskaźniki skolaryzacji netto kobiet dla szkolnictwa wyższego w 2015/2016	X
Stopnie naukowe doktora nadane w szkołach wyższych dla kobiet na 100 tys. ludności w 2015 roku	VII
Przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet wg. poziomu wykształcenia (wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym (w %) w 2014 roku	XII
Odsetek kobiet z wykształceniem wyższym w 2016 roku	II

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, Bazy Demograficznej GUS.

Najmniej korzystnie sytuacja kobiet w województwie podlaskim wygląda ze względu na przeciętne wynagrodzenie brutto pań z wykształceniem wyższym (zaledwie dwunaste miejsce na tle pozostałych województw). Okazuje się bowiem, że przeciętne wynagrodzenie kobiet w województwie podlaskim stanowiło zaledwie 89,4% przeciętnego wynagrodzenia kobiet w Polsce (dla porównania w województwie mazowieckim 123,8% a dolnośląskim 100,9%).

W województwie podlaskim można również zaobserwować niski współczynnik skolaryzacji netto dla szkolnictwa wyższego, który w roku akademickim 2015/2016 wyniósł jedynie 35,2%, podczas gdy w województwie małopolskim 66,1%, a mazowieckim 62,2%.

Na podstawie zebranych danych statystycznych podjęto próbę konstrukcji zagregowanego indeksu obrazującego nierówności pomiędzy kobietami w poszczególnych województwach – Gender Picture Index. Założono, że wszystkie zmienne są równie ważne i tak też były traktowane na etapie budowania indeksu. W konstrukcji indeksu jedynie zmienną „stopa bezrobocia w 2016 (w %)” potraktowano jako destymulantę, zaś pozostałe jako stymulanty.

Pierwsze miejsce w rankingu według Gender Picture Index zajęło województwo mazowieckie (340,67) z dużą przewagą nad kolejnym

województwem małopolskim (312,5). Województwo podlaskie znalazło się na miejscu ósmym ze wskaźnikiem równym 264,2.

Tabela 2.6.2. Ranking województw według Gender Picture Index

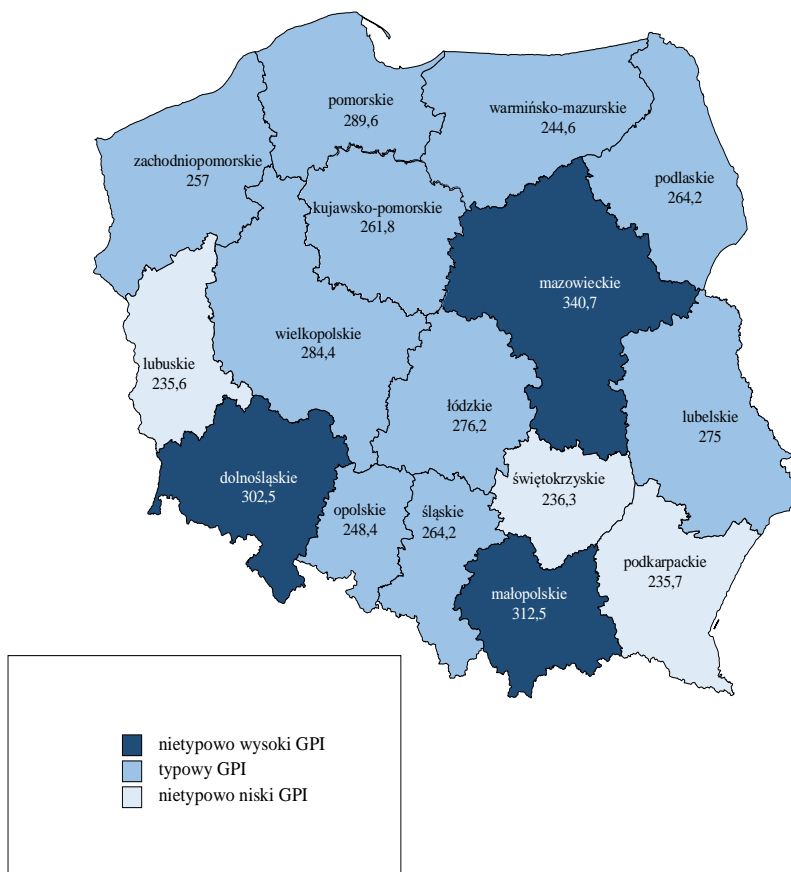
Lp.	Województwo	Gender Picture Index
1.	Mazowieckie	340,7
2.	Małopolskie	312,5
3.	Dolnośląskie	302,5
4.	Pomorskie	289,6
5.	Wielkopolskie	284,4
6.	Łódzkie	276,2
7.	Lubelskie	275
8.	Podlaskie	264,2
9.	Śląskie	264,2
10.	Kujawsko-pomorskie	261,8
11.	Zachodniopomorskie	257
12.	Opolskie	248,4
13.	Warmińsko-mazurskie	244,6
14.	Świętokrzyskie	236,3
15.	Podkarpackie	235,7
16.	Lubuskie	235,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, Bazy Demograficznej GUS.

Ranking zamykają województwo podkarpackie (235,7) i lubuskie (235,6). Wyniki tego zestawienia pozwalają stwierdzić, że na tle kobiet w poszczególnych województwach w najkorzystniejszej sytuacji znajdują się panie w województwach: mazowieckim, małopolskim i dolnośląskim, w najgorszej zaś w województwie lubuskim, podkarpackim i świętokrzyskim.

Wyniki rankingu zostały przeniesione na mapę Polski (rysunek 2.6.1). Wysoki Gender Picture Index mają województwa, w których indeks ten mieści się w przedziale pomiędzy sumą średniej i odchylenia standardowego a wartością maksymalną indeksu. Natomiast nietypowo niski indeks mają województwa, których miary indeksu mieszczą się w przedziale pomiędzy wartością minimalną indeksu a różnicą średniej wartości i odchylenia standardowego.

Rysunek 2.6.1. Zróżnicowanie Gender Picture Index według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, Bazy Demograficznej GUS.

Taka konstrukcja indeksu nie pozwala natomiast na zestawienie sytuacji kobiet i mężczyzn. W związku z tym w kolejnym etapie podjęto próbę ustalenia różnic pomiędzy analogicznymi wskaźnikami obrazującymi sytuację kobiet i mężczyzn – Gender Inequality Picture Index. Niestety nie wszystkie dane były dostępne w wymaganej postaci, dlatego też zdecydowano się na modyfikację zestawu zmiennych. Ostatecznie uwzględniono następujące zmienne:

- Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn i kobiet w Polsce w 2016 (w %);
- Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet ogółem w 2016 (w%);

- Stopa bezrobocia mężczyzn i kobiet w 2016 (w %);
- Przeciętna liczba trwania dalszego życia w momencie urodzin według płci w 2015;
- Odsetek mężczyzn i kobiet z wykształceniem wyższym w 2016;
- Absolwenci szkół wyższych - mężczyźni i kobiety na 1000 mieszkańców;
- Przeciętne wynagrodzenie brutto mężczyzn i kobiet z wykształceniem wyższym, ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym w 2014 roku;
- Przeciętne wynagrodzenie brutto mężczyzn i kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym w 2014 roku.

Tym razem do zbudowania zagregowanego indeksu wykorzystano matematyczną różnicę pomiędzy analogicznymi wskaźnikami odnoszącymi się do kobiet i do mężczyzn. Zero oznaczałoby więc, że nie ma różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami w zakresie danego wskaźnika, natomiast dodatnie i ujemne różnice świadczą o nierównościach. Im większa dodatnia różnica pomiędzy wskaźnikami, tym bardziej korzystna sytuacja kobiet i mniej korzystna mężczyzn, zaś im większa ujemna różnica, tym bardziej korzystna sytuacja mężczyzn i mniej korzystna kobiet.

Okazało się, że we wszystkich województwach istnieją znaczne rozbieżności między kobietami a mężczyznami oraz w każdym województwie sytuacja kobiet jest mniej korzystna niż mężczyzn (tabela 2.6.3).

Największe rozbieżności i tym samym najmniej korzystna pozycja kobiet jest w województwie opolskim (pierwsze miejsce w rankingu). Równie niepożądana sytuacja kobiet występuje w województwach: śląskim, pomorskim i dolnośląskim. Na przeciwnym biegunie zestawienia, czyli najlepszą pozycję i najmniejsze różnice między kobietami a mężczyznami występują w województwie podlaskim, lubelskim i lubuskim.

Wnioski z tego zestawienia nie pozwalają stwierdzić, że sytuacja kobiet np.: w województwie podlaskim jest obiektywnie najlepsza, chociażby dlatego, że zarabiają dużo mniej niż kobiety w innych województwach (np.: mazowieckim czy małopolskim) czy wykazują się mniejszą aktywnością zawodową. Mimo to różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami w województwie podlaskim są najmniejsze na tle innych województw.

Tabela 2.6.3. Ranking województw według Gender Inequality Picture Index

Lp.	Województwo	Gender Inequality Picture Index
1.	Opolskie	-91,4
2.	Śląskie	-89,2
3.	Pomorskie	-88,5
4.	Dolnośląskie	-87,6
5.	Wielkopolskie	-78,5
6.	Małopolskie	-76,8
7.	Mazowieckie	-74,5
8.	Łódzkie	-74,2
9.	Świętokrzyskie	-73,4
10.	Podkarpackie	-72,6
11.	Kujawsko-pomorskie	-70,4
12.	Zachodniopomorskie	-69,0
13.	Warmińsko-mazurskie	-65,3
14.	Lubuskie	-61,6
15.	Lubelskie	-58,2
16.	Podlaskie	-43,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, Bazy Demograficznej GUS.

Przyczyniły się do tego przede wszystkim najmniejsze różnice w poziomie wynagrodzeń w dwóch przeciwstawnych grupach pod względem poziomu wykształcenia tzn. zarówno posiadających wykształcenie wyższe, ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza, jak i wykształcenie zawodowe.

Wyniki rankingu zostały przeniesione na mapę Polski (rysunek 2.6.2). Wysoki Gender Inequality Picture Index mają województwa, w których indeks ten mieści się w przedziale pomiędzy sumą średniej i odchylenia standardowego a wartością maksymalną indeksu. Natomiast nietypowo niski indeks mają województwa, których miary indeksu mieszczą się w przedziale pomiędzy wartością minimalną indeksu a różnicą średniej wartości i odchylenia standardowego.

Rysunek 2.6.2. Zróżnicowanie Gender Inequality Picture Index według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, Bazy Demograficznej GUS.

Trzeba pamiętać, że indeks pokazuje rozbieżności pomiędzy kobietami i mężczyznami w ramach danego województwa. Poza tym indeks nie odzwierciedla w pełni sytuacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych województwach, ponieważ analizuje tę sytuację tylko pod względem wybranych i dostępnych wskaźników. To oznacza, że końcowe zestawienie w dużym stopniu zależy od danych, które zostały wzięte do analizy.

Rozdział 3. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy pracodawców

W rozdziale ukazano perspektywę sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim postrzeganą przez pracodawców zlokalizowanych w trzech podregionach województwa podlaskiego: podregionie białostockim, podregionie suwalskim i podregionie łomżyńskim. Analizie zostały poddane czynniki determinujące sytuację kobiet na rynku pracy oraz różnice w podejściu do pracy wynikające z płci. Ukazano również ocenę wpływu zewnętrznego systemu wsparcia na aktualną sytuację kobiet na regionalnym rynku pracy. Wnioskowanie w tej części opracowania zostało poparte wynikami badań jakościowych (wywiadów FGI) przeprowadzonych wśród wybranych pracodawców województwa podlaskiego.

3.1. Stymulanty i destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

Przedsiębiorcy z województwa podlaskiego, wskazują następujące stymulanty sytuacji kobiet w regionie (rysunek 3.1.1):

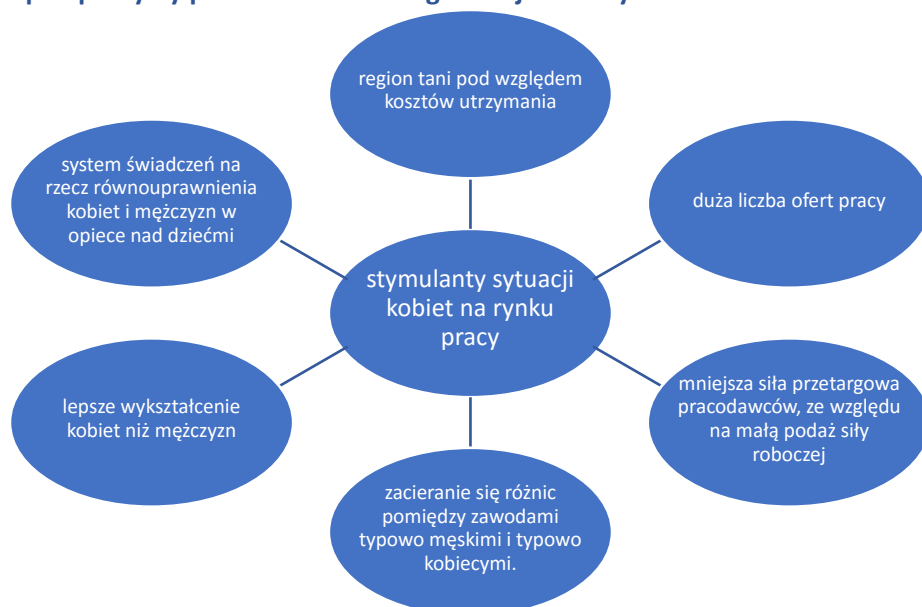
- Stosunkowo niskie koszty utrzymania w porównaniu z innymi regionami;
- Zmiana rynku pracodawcy na rynek pracownika, a tym samym malejąca siła przetargowa pracodawców;
- Proces zacierania się różnic pomiędzy zawodami typowo męskimi i żeńskimi;
- Wyższy poziom wykształcenia kobiet niż mężczyzn;
- System świadczeń wyrównujący prawa kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

W opinii pracodawców, dokonywanie oceny rynku pracy tylko i wyłącznie z perspektywy kobiet nie jest kompletne. Wszyscy pracodawcy, niezależnie od reprezentowanego podregionu, wskazują, że problem płci na rynku pracy traci swoją rangę, aczkolwiek pewne procesy na nim zachodzące mogą w większym lub mniejszym stopniu oddziaływać na kobiety bądź mężczyzn. Analiza pewnych zjawisk wymaga jednak przyjęcia szerszej perspektywy.

Przedsiębiorcy wyraźnie podkreślają bardzo duże zmiany jakie w ostatnich latach zaszły na rynku pracy. Stał się on rynkiem pracownika a nie rynkiem pracodawcy. Popyt na pracę przewyższa podaż. Oczywiście z perspektywy potencjalnych pracowników jest to sytuacja korzystna. Ten stan

rzeczy dotyczy także kobiet. Zwrócono jednak uwagę na to, iż występuje niedopasowanie profilu pracowników, gotowych do podjęcia pracy do potrzeb zatrudnieniowych pracodawców. Istnienie takich dysproporcji i tak przemawia na rzecz pracownika. Niska podaź pracy powoduje, iż pracodawcy są gotowi do przeszkalania pracowników i inwestowania w nich.

Rysunek 3.1.1. Stymulanty determinujące sytuację kobiet w województwie z perspektywy przedstawicielek organizacji kobiecych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Siła przetargowa pracodawców maleje. Zdaniem pracodawców, o tym, iż problem płci na rynku pracy zmniejsza swoją rangę jest zacieranie się różnic pomiędzy zawodami typowo kobiecymi i typowo męskimi. Coraz więcej kobiet staje się inżynierami i podejmuje pracę w branżach wcześniej zdominowanych przez mężczyzn. Pracodawcy coraz większym zaufaniem darzą kobiety wykonujące pracę, wcześniej uznawaną za typowo męską. Oczywiście osiągnięcie takiego stanu rzeczy wymagało czasu, ale aktualnie nie budzi wątpliwości i kontrowersji.

Na korzyść kobiet przemawia również system świadczeń na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Mężczyźni wykorzystują urlopy ojcowskie, niektórzy z nich idą na urlopy tacierzyńskie. Coraz bardziej

powszechny model partnerski przedkłada się na współdzielenie opieki nad rodziną i dziećmi. Oczywiście ten proces należy uznać za postępujący, ale jeszcze niezaawansowany.

Pracodawcy zwracają uwagę na to, iż kobiety są częściej niż mężczyźni pracownikami lepiej wykwalifikowanymi – są lepiej wykształcone i bardziej zorientowane na wiedzę. Chętniej niż mężczyźni kształcą się ustawicznie. Wiedza na rynku pracy, ma coraz większe znaczenie, co oczywiście korzystnie wpływa na wizerunek kobiet na rynku pracy.

Region podlaski jest regionem, który charakteryzują niższe koszty utrzymania, co pomimo niższego niż w innych województwach poziomu wynagrodzeń, czyni go atrakcyjnym do życia, a tym samym pracy.

Wybrane wypowiedzi przedsiębiorców:

„Moje doświadczenia pokazują, że coraz więcej osób z dużych ośrodków wraca z powrotem do Białegostoku, ponieważ dochodzą do wniosku, że być może gdzie indziej zarabia się więcej, ale również się więcej wydaje. Poza tym u nas żyje się spokojnie.”

„W mojej branży (gastronomicznej) nie ma problemu z dostępnością pracy dla kobiet. Aktualnie nie mamy nawet jakiś szczególnych wymagań względem kandydatek, a pracowników wciąż brakuje. Myślę, że to nie jest problem tylko mojej firmy, która się rozwija i tworzy nowe miejsca pracy, ale większości przedsiębiorstw, którzy doświadczają tego, iż obecny rynek zaczyna być rynkiem pracownika a nie pracodawcy.”

„Moim zdaniem na rynku pracy nie ma problemu płci. Jak zauważyłem kobiety mówią o tym problemie, ale to wynika bardziej z funkcjonujących stereotypów niż rzeczywistych uwarunkowań.”

„Jeżeli patrzymy na oferty pracy to one nie są zróżnicowane ze względu na płć. Takie być nie mogą. Profilowanie ze względu na płć pojawia się tylko w stanowiskach wykonawczych. Im wyżej tym, płć w ogóle nie wchodzi w grę.”

„Są oczywiście zawody silnie sfeminizowane, takie jak kadrowa czy księgowia. Niektóre z zawodów przypisywane są nadal dla konkretnej płci, chociaż ta granica się powoli zaciera.”

„Fakt tego, że coraz więcej kobiet jest zatrudnianych na stanowiskach specjalistycznych wynika z podaży na rynku pracy. Coraz więcej kobiet to absolwentki wydziału budownictwa czy wydziału mechanicznego, czyli kierunków typowo inżynierskich. Rynek pracy we właściwy sobie sposób reaguje na taką sytuację. Oczywiście pracodawcy dostrzegają dobre tego strony.”

„Rynek pracy potrzebuje fachowców. Nie mam tam rozróżnienia na kobiety i mężczyzn.”

„Rynek pracy wyraźnie zmierza w kierunku równouprawnienia. Kiedyś mówiło się o hotelarzach. Teraz w tej branży większość zatrudnionych stanowią kobiety. Wśród dealerów samochodowych coraz więcej jest kobiet. W handlu pracują głównie kobiety.”

„Dla mnie jako pracodawcy zdumiewający jest fakt, że mężczyźni biorą więcej zwolnień niż kobiety. To jest przykład tego, że różnice się kompletnie zatarty.”

„Kobiety chętniej i częściej się doksztalają niż mężczyźni. Wynika to stąd, że kobiety chcą się bardziej w miejscu pracy wykazać niż mężczyźni. Są przekonane, że jest im trudniej, co oczywiście jest kwestią stereotypowego podejścia. Kobiety chcą się bardziej wykazać, są bardziej ambitne.”

„Coraz więcej mężczyzn korzysta z urlopów tacierzyńskich czy wychowawczych. Kobiety coraz częściej po macierzyńskim wracają do pracy a potem mężczyźni na urlopie wychowawczym zajmują się dziećmi i domem. To się dzieje najczęściej wtedy, gdy kobieta zarabia więcej i ma bardziej atrakcyjną pracę.”

Przedsiębiorcy dostrzegają także destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim. Za najważniejsze uznają rysunek (3.1.2):

- Niski poziom wynagrodzeń w województwie podlaskim w porównaniu z innymi regionami;

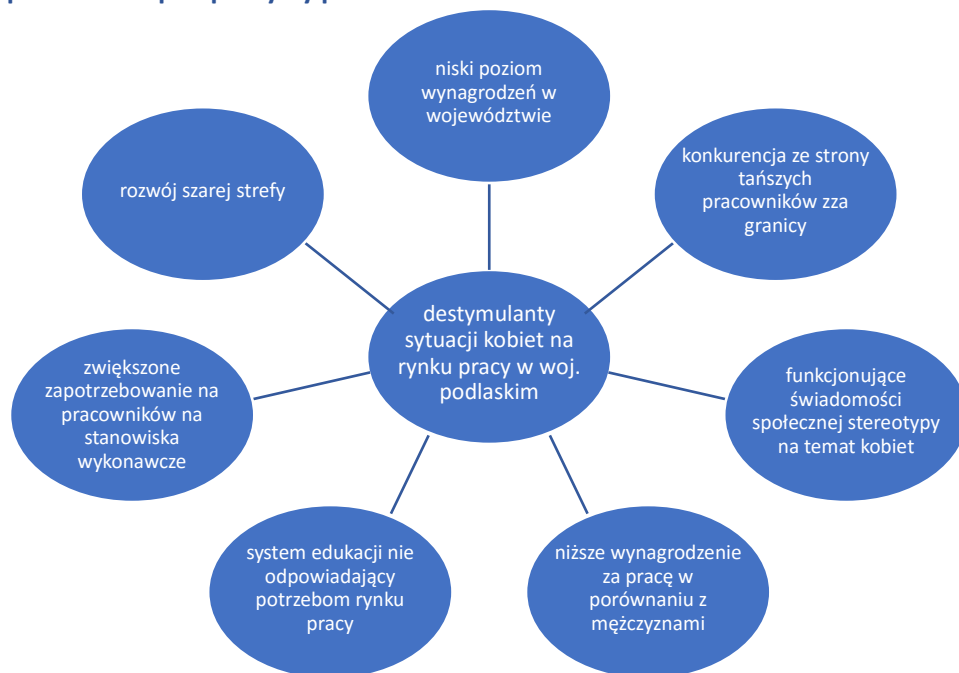
- Napływ tańszych pracowników zza granicy;
- Funkcjonowanie w świadomości społecznej stereotypów na temat kobiet;
- Rozwój szarej strefy;
- Niedostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy;
- Zwiększone zapotrzebowanie na stanowiska wykonawcze;
- Niższy poziom wynagrodzeń kobiet w stosunku do mężczyzn.

Pracodawcy raczej zgadzają się z tym, że poziom wynagrodzeń w województwie podlaskim jest niższy niż w innych regionach, co często jest przyczyną odpływu siły roboczej nie tylko za granicę, ale także do innych części Polski. Dotyczy to także zawodów typowo kobiecych, takich jak np. księgowia. Jednak podkreślają, że jest to pewnego rodzaju uogólnienie, bo poziom płac zależy od rodzaju wykonywanej pracy, stanowiska. Najwięcej ofert pracy aktualnie dotyczy stanowisk wykonawczych, co nie w pełni odpowiada potencjałowi coraz lepiej wykształconych kobiet.

Brak siły roboczej na lokalnym rynku powoduje, iż pracodawcy coraz chętniej zatrudniają pracowników zza granicy, szczególnie z Białorusi i Ukrainy. Emigranci są w większości zatrudniani na stanowiska wykonawcze, ale nie tylko. Napływają cudzoziemcy coraz lepiej wykształceni i uposażeni w umiejętności specjalistyczne, których brakuje na regionalnym rynku pracy. Emigranci są coraz większą konkurencją dla lokalnego rynku pracy, w obszarze zawodów deficytowych. Zwrócono uwagę na to, iż dostęp do pracowników zza granicy jest coraz łatwiejszy i nie żadnych ograniczeń administracyjnych.

Niewątpliwą barierą dewaluującą potencjał kobiet na rynku pracy jest wciąż funkcjonujący stereotyp, zgodnie z którym kobieta ma ciężiej na rynku pracy i nie jest traktowana w środowisku pracy na równi z mężczyzną. Zdaniem pracodawców stygmatyzowanie tego problemu szkodzi kobietom i kształtuje nieprawdziwy obraz rynku pracy. Biorąc pod uwagę pewne zasłogi wzmacnianie roli kobiet jest rzeczą bardzo ważną, ale widać dużą poprawę w tym zakresie.

Rysunek 3.1.2. Destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Na niekorzyść kobiet na podlaskim rynku pracy działa system edukacji nie odpowiadający potrzebom zatrudnieniowym. Zbyt silne ukierunkowanie się na kształcenie na poziomie wyższym, przy jednoczesnym zaniedbaniu szkolnictwa zawodowego stworzyło dużą dysproporcję pomiędzy oczekiwaniami i potrzebami pracodawców a profilem potencjalnych pracowników. Niekorzystna sytuacja spowodowała, że wśród kobiet brakuje wykwalifikowanych szwaczek, dobrze wykształconych kucharek czy hotelarzy. Przedsiębiorcy uważają, iż praca wykonawcza przez bardzo długi czas w świadomości społecznej funkcjonowała jako gorsza, i konsekwencje tego stanu rzeczy są takie, że brakuje nam wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

Pracodawcy nie w pełni zgadzają się z tym, iż kobiety w województwie podlaskim zarabiają mniej od mężczyzn. Swoje stanowisko uzasadniają sytuacją

jaka występuje w ich przedsiębiorstwach. Statystyki na niekorzyść kobiet, mają swoje źródło w:

- Mniejszym udziale kobiet na stanowiskach zarządczych;
- Mniejszej determinacji kobiet w kwestii podwyżek.

Przedsiębiorcy są zgodni, iż na starcie płace są takie same niezależnie od płci, a w trakcie pracy mogą się zmieniać, a ich wymiar uzależniony jest od wielu czynników, także tych personalnych.

Dostrzegalny jest rozwój szarej strefy, co także niekorzystnie wpływa na sytuację kobiet na rynku pracy. Coraz powszechniejsze zjawisko „dorabiania” a nie pracowania. Niektórzy w obawie przed utratą świadczeń świadomie rezygnują z podjęcia pracy. Taki model funkcjonowania na rynku pracy jest także przynależny kobietom. Osłabia to ich pozycję na rynku pracy, ogranicza zawodowo i zmniejsza ich zaradność.

Wybrane wypowiedzi przedsiębiorców:

„Atrakcyjność podlaskiego rynku pracy obniża poziom wynagrodzeń. Płace są niskie.”

„Im wyższe stanowisko tym mniejsza liczba kobiet zgłaszających się do pracy. Tak pokazują statystyki. Na stanowiska takie jak dyrektor finansowy, marketingu, prezes zarządu w zdecydowanej większości przypadków aplikują mężczyźni. Jeżeli chodzi o stanowiska specjalistyczne to tutaj nie dostrzega się już dominacji mężczyzn, co miało miejsce jeszcze kilka lat temu.”

„Fakt tego, że coraz więcej kobiet jest zatrudnianych na stanowiskach specjalistycznych wynika z podaży na rynku pracy. Coraz więcej kobiet to absolwentki wydziału budownictwa czy wydziału mechanicznego, czyli kierunków typowo inżynierskich. Rynek pracy we właściwy sobie sposób reaguje na taką sytuację. Oczywiście pracodawcy dostrzegają dobre tego strony.”

„Kobiety na rynku pracy nie mają trudniej. To jest kwestia funkcjonujących stereotypów.”

„Różnice w statystykach, dotyczących wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, nie wynikają z wynagrodzeń na początku procesu rekrutacyjnego, ale ze zmian w wynagrodzeniach w trakcie pracy.”

„Rynek pracy wyraźnie zmierza w kierunku równouprawnienia. Kiedyś mówiło się o hotelarzach. Teraz w tej branży większość zatrudnionych stanowią kobiety. Wśród dealerów samochodowych coraz więcej jest kobiet. W handlu pracują głównie kobiety.”

„Niewiele jest kobiet menedżerów. Dla przykładu na Wschodnim Kongresie Gospodarczym, większość występujących menedżerów najwyższego szczebla to mężczyźni. Kobiet jest niewiele.”

„Kobiety rzadziej ukierunkowują się na rozwój kariery zawodowej, bo dla nich nadal priorytetem jest rodzina.”

„U nas nie ma jeszcze rozgraniczenia na stanowiska wykonawcze czysto specjalizacyjne i niespecializacyjne. Powody takiego stanu rzeczy są przynajmniej dwa. Pierwszy to słaba kondycja szkolnictwa zawodowego. Edukacja zawodowa, póki co nie dostarcza nam specjalistów na stanowiskach wykonawczych. Druga przyczyna to polityka personalna pracodawców. Kiedyś przy wszystkich zakładach funkcjonowały przyzakładowe szkoły zawodowe, które kształciły pracowników wykonawczych pod swoje potrzeby. Teraz takich form kształcenia nie ma.”

„Nie ma ludzi do pracy. Pracodawcy muszą sięgać po pracowników zza granicy: Białorusinów, Ukraińców a nawet Rosjan. Moim zdaniem trzeba myśleć o kampaniach zachęcających cudzoziemców do pracy w naszym regionie. Trzeba też upraszczać procedury zatrudnieniowe, które w porównaniu z tym co było wcześniej są bardziej uproszczone.”

„Jeżeli chodzi o system kształcenia, to można go określić jednym słowem: dramat. Brakuje szwaczek, dobrych gastronomów.”

„Rodzice namawiają dzieci na kształcenie, chociaż dzieci nie mają do tego predyspozycji.”

Najmniejsze różnice w płacach dotyczą zawodów eksterytorialnych, czyli takich które nie są powiązane z miejscem wykonywania pracy. Dotyczy to np. programistów.”

3.2. Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – płeć jako czynnik różnicujący sytuację na rynku pracy

Pracodawcy zgadzają się, iż są pewne czynniki różnicujące kobiety i mężczyzn na rynku pracy, ale mają one wymiar cech osobowościowych, psychologicznych i fizjologicznych przynależnych płci. Kobiety jako pracownika charakteryzują:

- Większe niż w przypadku mężczyzn łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi;
- Większa zadaniowość;
- Mniejsza presja na awans;
- Większe niż w przypadku mężczyzn przywiązanie do pracy i mniejsza mobilność;
- Większy niż w przypadku mężczyzn poziom absencji ze względu na ciężę i opiekę nad dziećmi,
- Cechy fizyczne predestynujące do wykonywania prac precyzyjnych.

Pracodawcy są zgodni co do tego, że kobiety są lepiej od mężczyzn zorganizowane w pracy. W tradycyjnym społeczeństwie kobiety są w większym stopniu odpowiedzialne za opiekę nad dziećmi i organizację życia rodzinnego, co wymusza większą organizacyjność. Nadmieniono jednak, iż tendencje społeczne idą w kierunku równouprawnienia i coraz więcej wcześniej przepisywanych kobietom ról społecznych przejmują mężczyźni. Kobiety są bardziej zadaniowe. Wynika to z ich zdolności organizacyjnych. Spiętrzenie obowiązków wymusza szybkie działanie. Dla pracodawcy, czas ma bardzo duże znaczenie, więc pracownicy o takich cechach są szczególnie pożądani. Pracodawcy wskazują, iż kobiety rzadziej niż mężczyźni są nastawione na rozwój kariery zawodowej i awans. Cenią poczucie bezpieczeństwa często nawet kosztem niższych wynagrodzeń. Oczywiście nie można tych wniosków generalizować, bo coraz więcej kobiet jest w zarządach podlaskich przedsiębiorstw i na stanowiskach kierowniczych spełniają się bardzo dobrze. Zwrócono jednak uwagę, iż zdecydowanie mniej kobiet odpowiada na oferty pracy, jeżeli dotyczą one wyższych stanowisk kierowniczych. Jest to domena mężczyzn. Kobiety, ze względu na ich ukonstytuowanie społeczne są mniej mobilne niż mężczyźni i bardziej przywiązują się do miejsca pracy. Jest to również potwierdzeniem tego, iż bardzo przez nich cenioną cechą miejsca pracy jest poczucie bezpieczeństwa.

Zwrócono uwagę na to, iż kobiety są chętnie zatrudniane na stanowiska wymagające precyzyjności. Ich fizjonomia, drobniejsze dłonie, powodują, iż są lepiej nadają do tego typu czynności.

Za nie w pełni jednoznaczne należy ocenić podejście pracodawców do ciąż, które z pewnością oznaczają przerwę w pracy, a później prawdopodobieństwo częstszych zwolnień. W toku dyskusji wyodrębniły się dwa podejścia: dużych przedsiębiorstw i firm z sektora MŚP. Duży przedsiębiorcy podchodzą do ciąż swoich pracowników w sposób pozytywny i uznają to za coś naturalnego i społecznie pożądanego. Ich zdaniem kobiety zadowolone z pracy wracają na swoje stanowisko po urlopie macierzyńskim, a na czas ich nieobecności organizuje się zastępstwo. Inny stosunek do ciąż pracowników mają właściciele mniejszych firm, w których jeden pracownik odpowiada za realizację wielu zadań. Odejście tylko jednej osoby oznacza czasem zmniejszenie personelu nawet o jedną trzecią. Zastąpienie jej innym pracownikiem jest bardzo trudne, szczególnie przy tak niskiej podaży na rynku pracy. Pracodawcy podkreślają, iż większość ciężarnych kobiet korzysta ze zwolnień lekarskich, nawet w sytuacji, kiedy nie są one niezbędne.

Wybrane wypowiedzi przedsiębiorców:

„Kobiety lepiej niż mężczyźni dostosowują się do wymagań pracodawcy. Łatwiej się adoptują. Wiem to z własnego doświadczenia.”

„Jeżeli patrzymy na oferty pracy to one nie są zróżnicowane ze względu na płeć. Takie być nie mogą. Profilowanie ze względu na płeć pojawia się tylko w stanowiskach wykonawczych. Im wyżej tym, płeć w ogóle nie wchodzi w grę.”

„Pracodawcy preferują zatrudnianie kobiet w sytuacjach wykonywania na przykład prac precyzyjnych. Fizjonomia kobiet, drobniejsze dłonie i palce, powodują, że bardziej się do tej pracy nadają.”

„Im wyższe stanowisko tym mniejsza liczba kobiet zgłaszających się do pracy. Tak pokazują statystyki. Na stanowiska takie jak dyrektor finansowy, marketingu, prezes zarządu w zdecydowanej większości przypadków aplikują mężczyźni. Jeżeli

chodzi o stanowiska specjalistyczne to tutaj nie dostrzega się już dominacji mężczyzn, co miało miejsce jeszcze kilka lat temu.”

„Kobiety są bardziej relacyjne i empatyczne. Doskonale sprawdzają się we współpracy z zespołem typowo męskim, na przykład na budowach. Przedsiębiorcy na wybranych stanowiskach, w takich przypadkach chętniej zatrudniają kobiety.”

„Niewiele jest kobiet menedżerów. Dla przykładu na Wschodnim Kongresie Gospodarczym, większość występujących menedżerów najwyższego szczebla to mężczyźni.”

„Dla mnie jako pracodawcy zdumiewający jest fakt, że mężczyźni biorą więcej zwolnień niż kobiety. To jest przykład tego, że różnice się kompletnie zatarły.”

„Kobiety rzadziej ukierunkowują się na rozwój kariery zawodowej, bo dla nich nadal priorytetem jest rodzina.”

„Cięża mojej pracownicy nie jest żadnym problemem. Jeżeli decyduje się na rodzenie dzieci to bardzo dobrze. Ja jako pracodawca się z tego cieszę.”

„Obecnie pracodawcy w procesie zatrudnieniowym mówią nawet potencjalnej pracownicy, że zajście w ciążę jest w kalkulowane w jej karierę zawodową w tym miejscu pracy.”

„Niestety zdarza się tak, szczególnie w małych firmach, że pracodawca ma pretensje do swojej pracownicy, że zachodzi w ciążę. Dla niego to jest problem, bo musi pracę organizować inaczej i jest to dla niego wyzwanie. Moim zdaniem jest to bardzo nieprofesjonalne i źle świadczy nie tylko o zachowaniu, ale przede wszystkim o umiejętnościach zarządczych właściciela.”

„Kobiety, które mają dzieci są bardziej zorganizowane w miejscu pracy.”

„Bardziej pożądane są na rynku pracy kobiety posiadające dzieci niż te które ich nie mają. Cięża wiąże się niejednokrotnie z organizowaniem zastępstwa, a kobiety bardzo często od samego początku chodzą na zwolnienia.”

„W moim przedsiębiorstwie kobiety na stanowiskach wykonawczych rozwijają się, zwiększają swoje kompetencje i umiejętności, ale raczej nie awansują, bo tego nie chcą. Prawdopodobnie dlatego, że nie chcą mieć pod sobą mężczyzn, których jest więcej. Awansują natomiast bardzo często na stanowiskach administracyjnych.”

„Są też kobiety, które traktują ciążę jako chorobę. Od razu idą na zwolnienie, chociaż często nie jest ono niezbędne. Pomiędzy pracodawcą a pracownikiem musi być zaufanie. Nie możemy się dziwić dla pracodawcy, że jest niezadowolony, jeżeli już od pierwszego dnia ciąży pracownica idzie na zwolnienie. Z jego perspektywy, odchodzi pracownik już przeszkolony, w którego zainwestował.”

„Trzeba rozróżnić sytuację małych i dużych firm. Jeżeli w małej firmie odchodzi tylko jeden pracownik, to tak jakby odchodziła jedna trzecia personelu. Nie ukrywajmy to jest problem.”

„Chodzenie na zwolnienie w czasie ciąży nie jest kwestią zdrowia, ale bardzo często braku zaufania do pracodawcy. Kobiecie zadowolonej z pracy ciąża nie przeszkadza. Pójście na zwolnienie jest zwyczajną formą ucieczki.”

3.3. Zewnątrz system wsparcia a sytuacja kobiet na rynku pracy

Zdaniem pracodawców sytuacje kobiet na rynku pracy determinują w największym stopniu:

- Program 500+ oraz system pomocy społecznej;
- Opieka przedszkolna i żłobkowa.

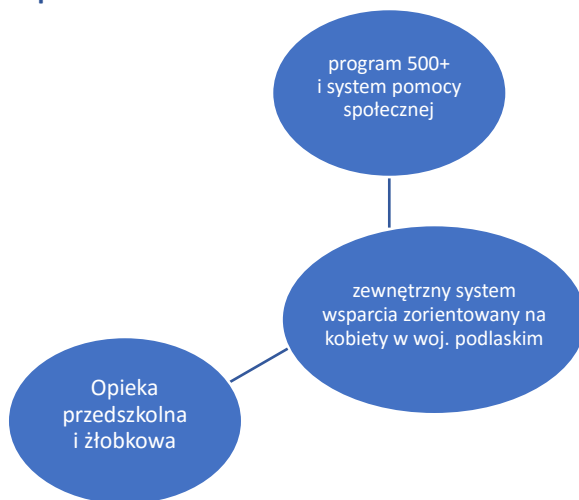
Przedsiębiorcy, niezależnie od podregionu, dostrzegają więcej wad niż zalet programu 500+. Ich zdaniem:

- Program 500+ zmniejszył motywację kobiet do podejmowania pracy;
- Zwiększył potencjał szarej strefy;
- Zwiększył odpływ pracowników;
- Ograniczył zaradność życiową potencjalnych pracowników nastawionych jedynie na pomoc od państwa.

Większość pracodawców traktuje program 500+ jako ograniczenie dostępności do potencjalnych źródeł zatrudnienia. Program ten wymusza zwiększenie poziomu wynagrodzeń – potencjalni pracownicy „zaczynają kalkulować, czy im się opłaca pracować”.

Zdaniem przedsiębiorców dla rozwoju kobiet jako aktywnych uczestniczek rynku pracy większe znaczenie ma rozwój opieki przedszkolnej i żłobkowej. Nie chodzi tylko o zwiększanie liczby placówek, ale także dostosowywanie ich pracy do godzin pracy rodziców.

Rysunek 3.3.1. Zewnętrzny system wsparcia ukierunkowany na kobiety w województwie podlaskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wybrane wypowiedzi pracodawców:

„500+ spowodowało, że kobiety są mniej zmotywowane do tego, żeby pracować. Kobiety kalkulują czy lepiej im się opłaca brać 500+ na dwójkę dzieci przy mniejszych dochodach, czy się zatrudnić. To nie jest dobre, szczególnie dla pracodawców.”

„500+ wpływa tak samo na mężczyzn jak i na kobiety. Mężczyźni, głównie ci posiadający kwalifikacje na stanowiska wykonawcze, przeliczają, czy praca będzie im się opłacać.”

„500+ powoduje, że rozwija się praca na czarno. Ludzie po prostu sobie dorabiają.”

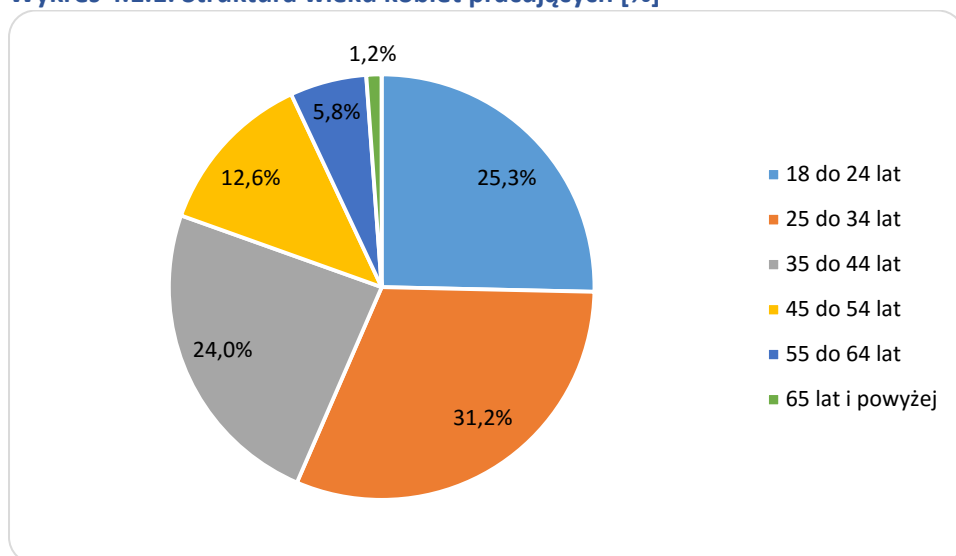
„Kobietom zależy na poczuciu bezpieczeństwa. Atrakcyjność rynku pracy z ich punktu widzenia wiąże się z opieką przedszkolną i żłobkową. Myślę, że ich sieć jaką Suwałki dysponują na dzień dzisiejszy nie jest atrakcyjna.”

Rozdział 4. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy kobiet pracujących

4.1. Charakterystyka respondentów

W celu analizy sytuacji kobiet na podlaskim rynku pracy przeprowadzono badania wśród 430 pracujących kobiet zamieszkujących województwo podlaskie, z których 425 było w wieku od 18 do 64 lat, a 5 w wieku powyżej 65 lat. Szczegółową strukturę wieku respondentów przedstawiono na rysunku 4.1.1.

Wykres 4.1.1. Struktura wieku kobiet pracujących [%]



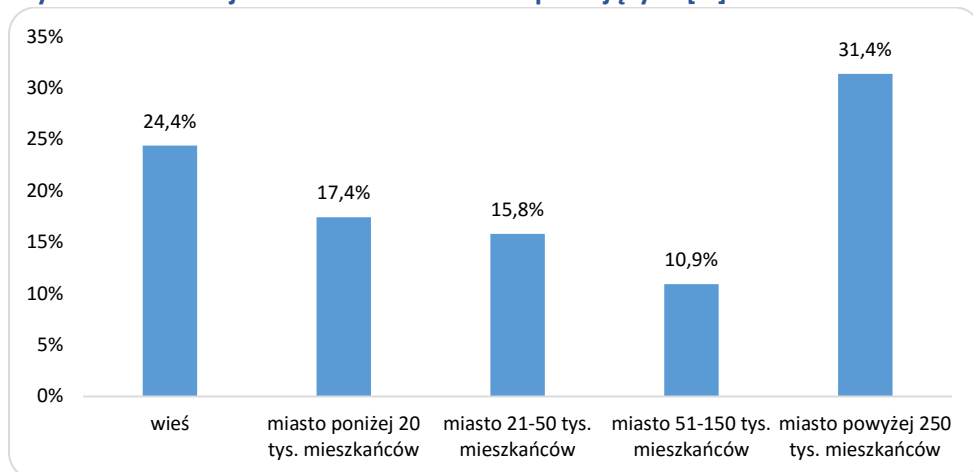
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

31,2% przebadanych kobiet pracujących stanowiły respondentki w wieku od 25 do 34 lat. Połowę z badanych stanowiły łącznie kobiety w wieku od 18 do 24 lat (25,3%) oraz w wieku od 35 do 44 lat (24%). Najmniej liczne grupy spośród przebadanych reprezentowały kobiety w wieku od 55 do 64 lat (5,8%) oraz powyżej 65 lat (1,2%).

Badaniu poddane zostały opinie kobiet mieszkających w województwie podlaskim, zarówno w miastach, jak i na wsiach. Największą część (29,5%) respondentek stanowiły kobiety zamieszkujące miasto powyżej 250 tys.

mieszkańców, czyli Białystok. 24,4% przebadanych to respondentki zamieszkujące podlaskie wsie. Najmniej liczną grupę ankietowanych (10,9%) stanowiły kobiety zamieszkujące miasta o liczbie mieszkańców od 51 do 150 tys. Szczegółowa struktura miejsca zamieszkania respondentów, uwzględniająca liczbę mieszkańców, przedstawiona została na wykresie 4.1.2.

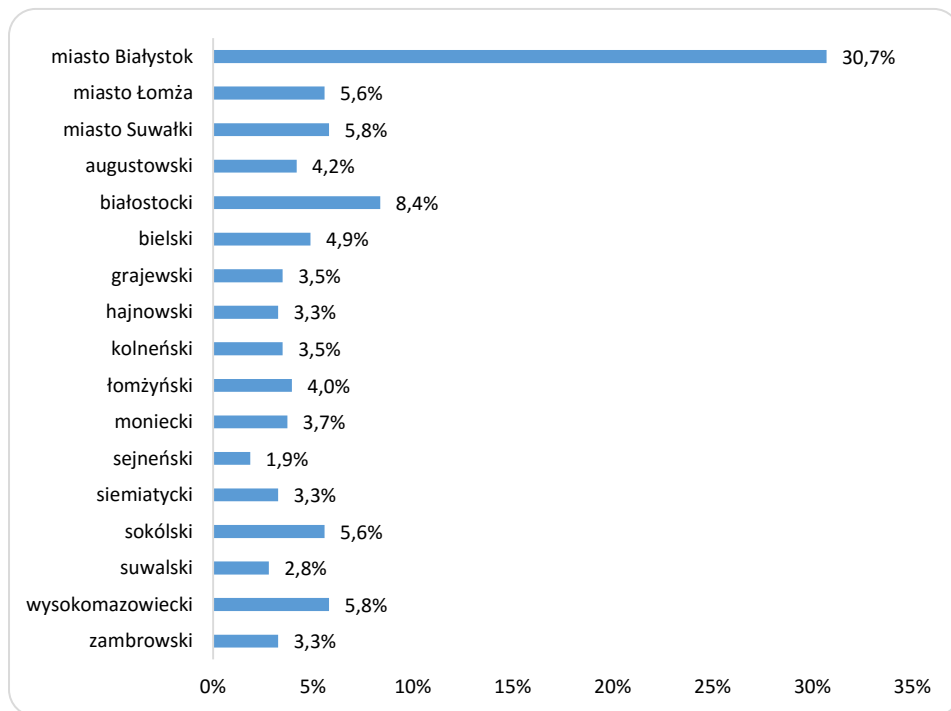
Wykres 4.1.2. Miejsce zamieszkania kobiet pracujących [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

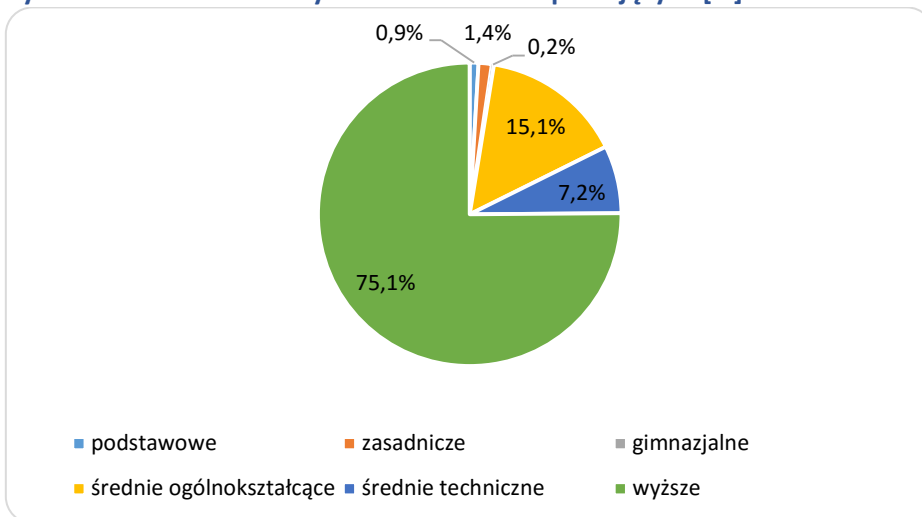
W celu zachowania reprezentatywności próby, badaniu poddane zostały opinie pracujących kobiet zamieszkujących wszystkie powiaty województwa podlaskiego. Dobór liczności próby w każdym powiecie uwzględnił udział jego liczby mieszkańców w całej populacji. Strukturę podziału powiatów, w których zamieszkują respondentki przedstawiono na wykresie 4.1.3. Najwięcej respondentek mieszka w powiecie miasto Białystok (30,7%) i powiecie białostockim (8,4%). Pozostała część przebadanych kobiet reprezentuje następujące powiaty: miasto Łomża (5,6%), miasto Suwałki (5,8%), powiat augustowski (4,2%), powiat bielski (4,9%), powiat grajewski (3,5%), powiat hajnowski (3,3%), powiat kolneński (3,5%), powiat łomżyński (4%), powiat moniecki (3,7%), powiat sejneński (1,9%), powiat siemiatycki (3,3%), powiat sokólski (5,6%), powiat suwalski (2,8%), powiat wysokomazowiecki (5,8%) i powiat zambrowski (3,3).

Wykres 4.1.3. Struktura respondentów ze względu na powiat zamieszkania [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zbadano też strukturę wykształcenia respondentek. $\frac{3}{4}$ z nich to osoby z wykształceniem wyższym. 15,1% przebadanych kobiet pracujących ma wykształcenie średnie ogólnokształcące, a 7,2% średnie techniczne. Najmniej liczną grupę respondentek stanowiły kobiety o wykształceniu zasadniczym (1,4%), podstawowym (0,9%) oraz gimnazjalnym (0,2%). Dane te zostały przedstawione na wykresie 4.1.4.

Wykres 4.1.4. Struktura wykształcenia kobiet pracujących [%]


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badaniu poddano także formy zatrudnienia kobiet pracujących. Największa część respondentek zatrudniona jest na umowę o pracę na czas nieokreślony (34,6%) oraz na umowę o pracę na czas określony (26,5%). Prawie 17% badanych kobiet pracuje na umowę zlecenie, a własną działalność gospodarczą prowadzi 13,1% z nich. Szczegółowe dane dotyczące form zatrudnienia kobiet zaprezentowane zostały w tabeli 4.1.1.

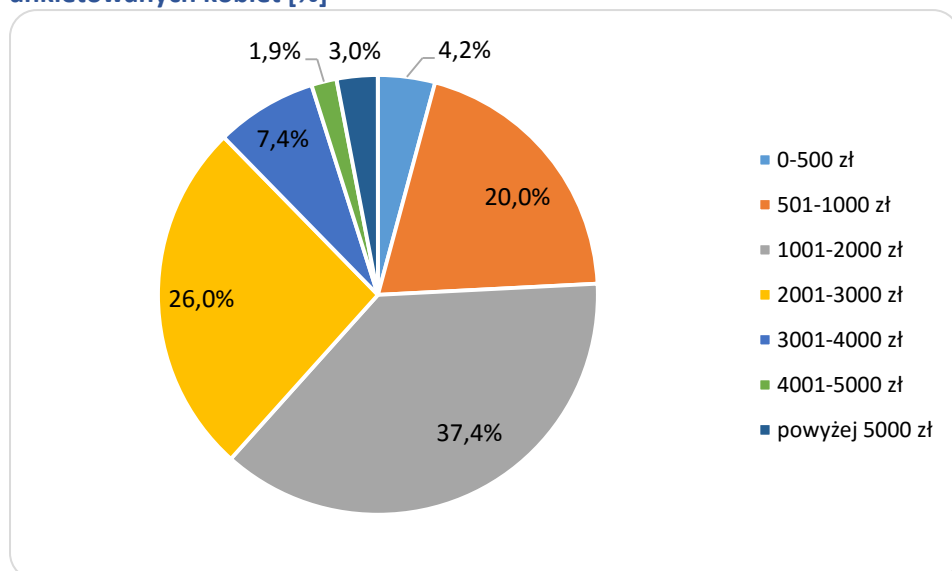
Tabela 4.1.1. Forma zatrudnienia badanych kobiet pracujących [%]

Forma zatrudnienia	Struktura [%]
umowa o pracę na czas nieokreślony	34,6%
umowa o pracę na czas określony	26,5%
umowa zlecenie	16,9%
własna działalność gospodarcza	13,1%
umowa o pracę na okres próbny	4,3%
umowa o dzieło	2,2%
umowa agencyjna	0,2%
kontrakt menadżerski	0,5%
Staż	0,7%
"na czarno"	0,5%
gospodarstwo rolne	0,5%
inna forma zatrudnienia	0,93%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

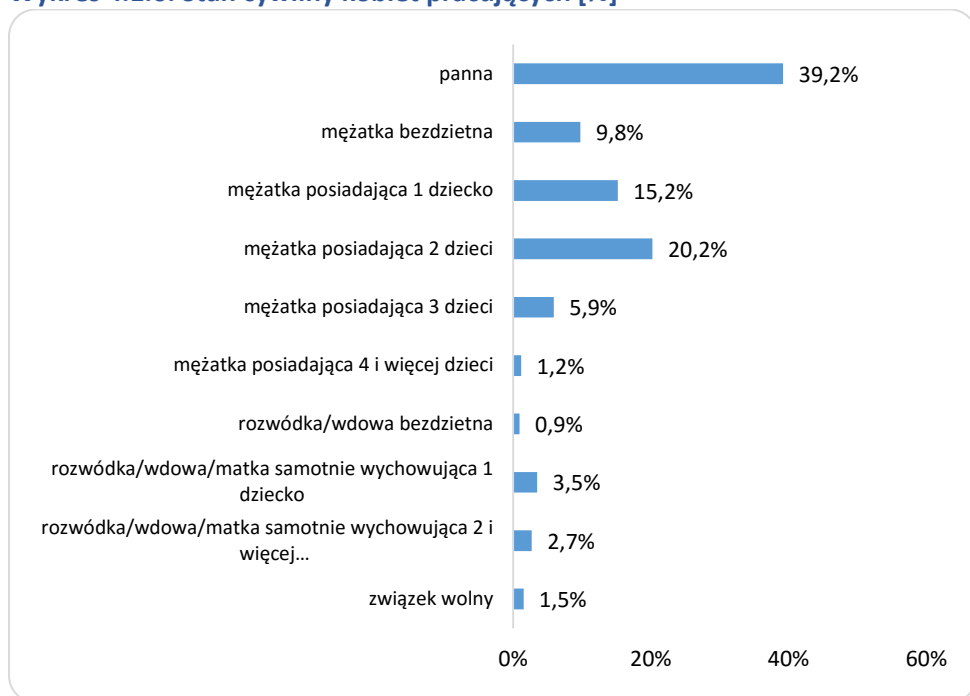
W przeprowadzonym badaniu ankietowym kobiety pracujące poproszone zostały o wskazanie średniego dochodu netto przypadającego na jednego członka ich rodzin. 37,4% respondentek wskazało kwotę należącą do przedziału 1001-2000 zł, a 26% z nich do przedziału 2001-3000 zł. Średni dochód netto przypadający na 1 członka rodziny 20% kobiet pracujących mieści wynosi 501-1000 zł (wykres 4.1.5).

Wykres 4.1.5. Średni dochód netto przypadający na 1 członka rodziny ankietowanych kobiet [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Analizie poddano także stan cywilny kobiet pracujących. Największą część respondentek stanowiły panny (39,2%), mężatki posiadające dwójkę dzieci (20,2%) oraz mężatki posiadające jedno dziecko (15,2%). Szczegółowe dane dotyczące stanu cywilnego kobiet pracujących zostały zaprezentowane na wykresie 4.1.6.

Wykres 4.1.6. Stan cywilny kobiet pracujących [%]

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

4.2. Stymulanty i destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

Głównymi funkcjami rynku pracy są alokacja i realokacja zasobów ludzkich, zapewniające w długim okresie równowagę między podażą i popytem na pracę. W odniesieniu do tematu badań stroną podażową stanowią kobiety zamieszkujące obszar województwa podlaskiego. Na omawianym terenie najczęściej miejsc pracy generują: handel, budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe. Działalność produkcyjna w województwie zdominowana jest przez sektor produkcji i przerobu artykułów konsumpcyjnych (przemysł mięsny, piwowarski, spirytusowy, mleczny i warzywno-owocowy). Ważną rolę pełni również wytwarzanie urządzeń i maszyn rolniczych, wyrób tkanin oraz przemysł drzewny. Istotne znaczenie ma też sektor usług nierynkowych, tj.: administracja publiczna, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Analizując zagadnienie regionalnego rynku pracy można zastanowić się nad następującą kwestią: Czy możliwości jakie oferuje strona popytowa są satysfakcjonujące dla strony podażowej? Czy tylko czynniki prawne i ekonomiczne są gwarantem zadowolenia, czy ważne są również zagadnienia dotyczące mentalności? W końcu: Czy podlaski rynek pracy sprzyja kobietom?

Kobiety pracujące mają ambiwalentne spostrzeżenia i odczucia. Uznają, że nie ma zbyt wielu interesujących ofert pracy. Pomimo równouprawnienia pewne czynności z natury przypisuje się danej płci. Główne ograniczenia aktywności zawodowej związane są z rodzicielstwem. Pracodawcy chętniej wybierają na dane stanowisko mężczyzn, ponieważ nie korzystają z urlopów wychowawczych, zwolnień lekarskich, które są dużym obciążeniem. Teoretycznie uwidacznia się trend odchodzenia od stereotypowego myślenia, jednak proces ten jest stosunkowo powolny.

Kobieta pracująca, lat 37, staż pracy 13 lat: *Można zauważyć, że kobiety programują, kierują autobusami, kształcą się, aby następnie wykonywać zawody deficytowe. Jednak nie jest to powszechne zjawisko.*

Sytuacji nie poprawia rzadkie wykorzystywanie instrumentów wspierających godzenie życia rodzinnego z zawodowym, niewystarczająca ich atrakcyjność oraz brak gotowych, kompleksowych rozwiązań, możliwych do wdrożenia przez pracodawcę w miejscu pracy. Druga kwestia dotyczy wynagradzania za daną pracę. Niektóre kobiety uważają, że jest ono zbyt niskie. Stąd pojawiające się na dużą skalę zjawisko szarej strefy, które zostanie dokładnie omówione w dalszej części raportu.

Kobieta pracująca, lat 40, staż pracy 20 lat: *Istnieją dysproporcje w zarobkach na tych samych stanowiskach uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn.*

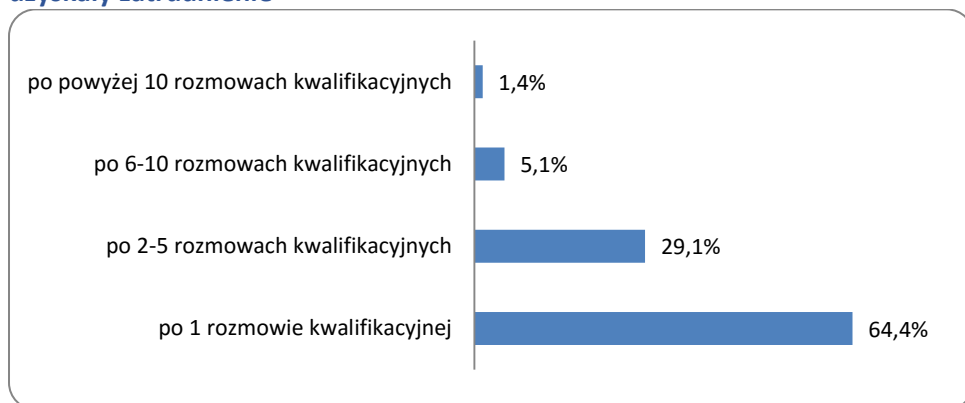
Wiele kobiet zrezygnowało również z mało dochodowej pracy po wprowadzeniu programu „Rodzina 500 plus”. Wśród możliwych skutków tego przedsięwzięcia wymienia się często zwiększenie liczby osób nieaktywnych

zawodowo w związku m.in. z potencjalnie większym zaangażowaniem w opiekę nad dziećmi.

Kobieta pracująca, lat 35, staż pracy 11 lat: *Myślę, że jest mniej ofert pracy dla kobiet niż dla mężczyzn. Jednak pomimo trudniejszej sytuacji, kobiety mogą znaleźć pracę. Kobieta pracownik i mężczyzna pracownik oznaczają to samo. Zarobki, wykonywany zawód bardziej zależą od predyspozycji indywidualnych, wykształcenia, wychowania niż od płci. Wiele w sytuacji kobiet zmienił program 500+. Mam wrażenie, że teraz kobiety są mniej aktywne zawodowo.*

Wypowiedź respondentki świadczy między innymi o tym, że opinie dotyczące wynagradzania są podzielone. Dodatkowo pomimo trudniejszej sytuacji kobiet na podlaskim rynku pracy, zdobycie zatrudnienia jest możliwe. Potwierdzają to wyniki badań ilościowych. Zapytano kobiety pracujące, za którym razem udało się im uzyskać zatrudnienie przy ubieganiu się o obecnie wykonywaną pracę. Rezultaty ukazano na wykresie 4.2.1.

Wykres 4.2.1. Liczba rozmów kwalifikacyjnych, po których respondentki uzyskały zatrudnienie



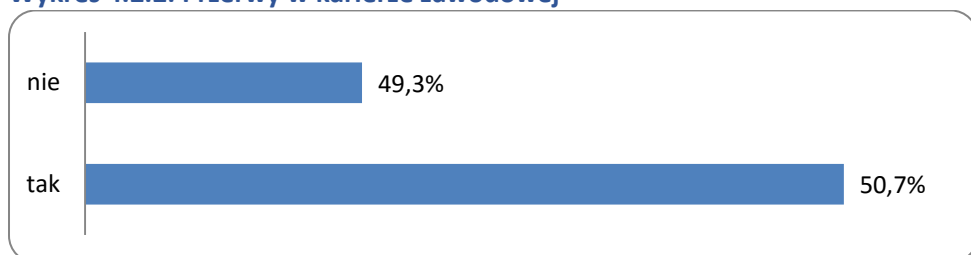
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród badanych 64,4% otrzymało zatrudnienie po jednej rozmowie kwalifikacyjnej, 29,1% odbyło od dwóch do pięciu rozmów kwalifikacyjnych, a 5,1% od sześciu do dziesięciu rozmów kwalifikacyjnych. Jedynie 1,4% badanych

musiało wykazać się większą cierpliwością. Można zauważyć, że ponad 90% badanych nie miało kłopotu z otrzymaniem zatrudnienia.

Kolejne pytanie skierowane do kobiet pracujących odnosiło się do przerw w karierze zawodowej. Odpowiedzi ukazano na wykresie 4.2.2.

Wykres 4.2.2. Przerwy w karierze zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad połowa badanych kobiet miała przerwę w zatrudnieniu. Najczęściej wynikała ona z powiększania rodziny. Obowiązki domowe na pewien okres ograniczyły zaangażowanie w życie zawodowe. Dodatkowo zapytano respondentki, co skłoniło je do powrotu do pracy. Argumentację przedstawiono na wykresie 4.2.3.

Wykres 4.2.3. Argumenty stanowiące o powrocie kobiet do pracy



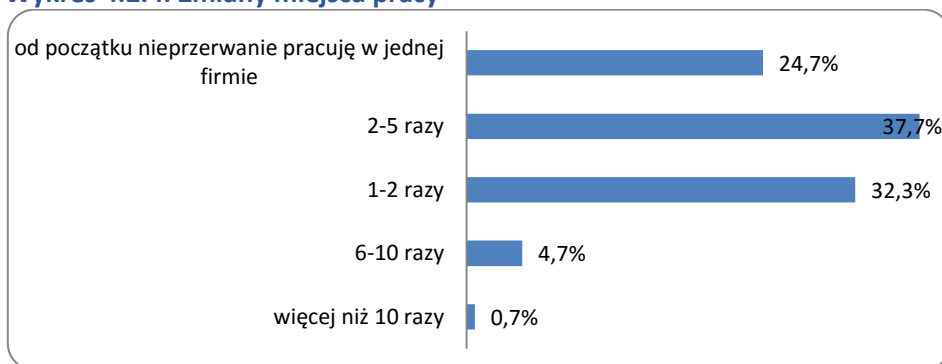
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

O powrocie kobiet do pracy najczęściej decydowały kwestie ekonomiczne – 52,8% badanych była tego zdania. Potrzeba finansowa, związana z partycypacją w utrzymaniu rodziny stanowiła główne źródło motywacji. Ważna okazała się również konieczność kontynuacji kariery zawodowej i chęć samorealizacji. Odpowiedziało tak około 50% kobiet pracujących. Koncentrowanie się tylko na życiu domowym nie wystarczało respondentkom. Odczuwały potrzebę zagospodarowania przestrzeni poza domem w celu podniesienia poziomu życia rodziny oraz przebywania z innymi ludźmi. Część kobiet zdecydowała się na powrót do aktywności zawodowej, bowiem prowadziła własną działalność gospodarczą. Generalnie kwestie finansowe i pragnienie samorozwoju okazały się czynnikami determinującymi aktywność zawodową przedstawicielek województwa podlaskiego.

Kobieta pracująca, lat 47, staż pracy 28 lat: *Główną determinantą sytuacji kobiet na rynku pracy jest wynagrodzenie, wyższe wynagrodzenie większy zapał do pracy.*

Kolejna kwestia skupiała się na zmianach miejsca pracy. Zastanawiano się, czy podlaski rynek pracy pozwala na pewną elastyczność. Zapytano respondentki, ile razy w ich karierze zawodowej takie zdarzenie wystąpiło i jakie były tego okoliczności. Wyniki zobrazowano na wykresach: 4.2.4, 4.2.5 oraz 4.2.6.

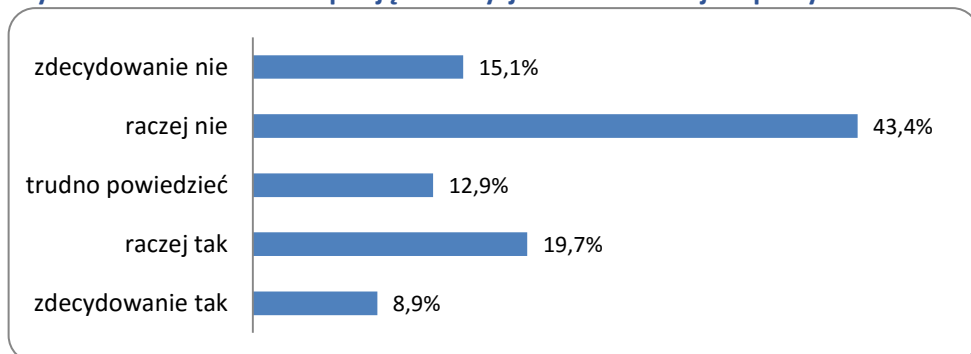
Wykres 4.2.4. Zmiany miejsca pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród badanych, 24,7% od początku pracuje w jednym przedsiębiorstwie. Pozostałe respondentki dokonały zmian: 32,3% przechodziło do innego miejsca pracy jedno lub dwukrotnie, aż 37,7% zmieniało pracę do pięciu razy, 4,7% do dziesięciu razy, a 0,7% osób powyżej dziesięciu razy. Dla większości z tych kobiet decyzje o zmianie nie były trudne.

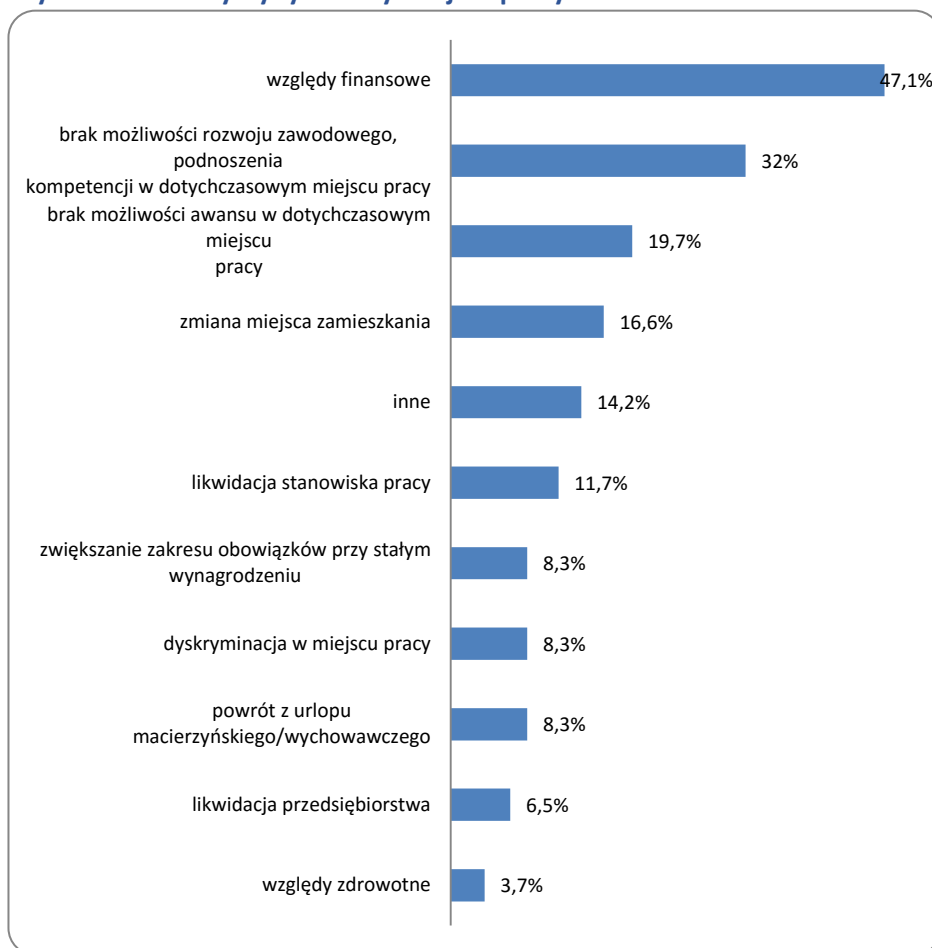
Wykres 4.2.5. Trudność w podjęciu decyzji o zmianie miejsca pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Około 60% respondentek nie wahało się przed przejściem z jednego miejsca pracy do drugiego, 12,9% nie potrafiło określić, czy zmiana wiązała się z trudnym procesem myślowym. Dla około 28% badanych była to skomplikowana decyzja. Większość respondentek nie boi się zmian, co przełamuje stereotypowe myślenie o kobietach. Czynnikiem determinującym tego typu poczynania są najczęściej względy ekonomiczne i poczucie stagnacji w rozwoju.

Wykres 4.2.6. Przyczyny zmiany miejsca pracy



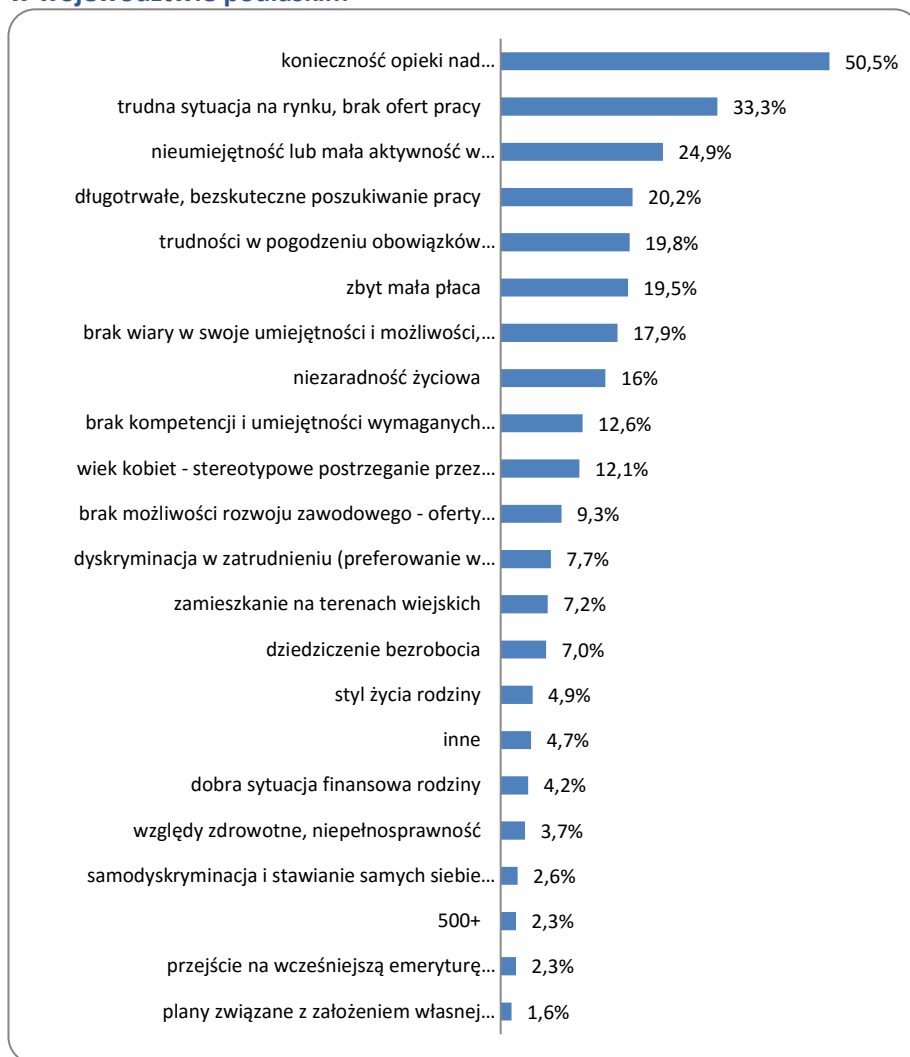
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W przypadku 47,1% badanych kobiet do podjęcia innej pracy skłoniły względy finansowe, 32% skoncentrowało się na możliwości rozwoju zawodowego, 19,7% opuściło miejsce pracy ze względu na brak możliwości awansu, 16,6% porzuciło posiadany dom wraz ze zmianą miejsca zamieszkania. W przypadku 11,7% osób zlikwidowano ich poprzednie miejsce pracy, a 8,3% zwiększono zakres obowiązków. Taki sam procent osób nie odnalazł się w miejscu pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego. Pojawiły się też informacje o likwidacji przedsiębiorstwa. Poruszono również kwestie zdrowotne. Dodatkowo 14,2% respondentek podało

inne powody, tj.: znalezienie wolnego wakat w pobliżu miejsca zamieszkania, mało ambitna praca – nieadekwatna do wykształcenia, chęć ukończenia szkoły wyższej lub kontynuacji studiów, potrzeba bycia swoim szefem, plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej, pragnienie podjęcia nowych wyzwań i zmiany stylu życia, pojawienie się ciekawej opcji pracy na emeryturze, możliwość sprawdzenia się w nowej roli na nowym stanowisku, potrzeba zmiany środowiska i profilu pracy, brak umowy, umowa na zastępstwo, umowa zlecenie lub czasowość umowy, związanej z pracami interwencyjnymi, brak przedłużenia umowy po okresie próbnym, umowa zawarta tylko na okres wakacyjny. Część respondentek poruszyła temat konfliktów z pracodawcą, obciążenie fizyczne i psychiczne. Padły też stwierdzenia dotyczące nieprzychylniej atmosfery w miejscu pracy.

Można zauważyć, że powodów skłaniających kobiety do zmiany miejsca pracy było wiele. Nie odnosiły się tylko do czynników ekonomicznych. Wiązały się również z kwestiami relacyjnymi, realizacją planów, rozwojem. Zwrócono też uwagę na aspekty prawne. Następne pytanie skupiało się na przyczynach niepodjęcia pracy przez kobiety w województwie podlaskim. Sposób postrzegania tego zjawiska przez kobiety pracujące przedstawiono na wykresie 4.2.7.

Wykres 4.2.7. Przyczyny niepodjęcia pracy przez kobiety w województwie podlaskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad 50% badanych skupiło na kwestiach związanych z opieką nad dziećmi i osobami starszymi. Niezależnie od zmian ekonomicznych, obowiązki rodzinne pełnią głównie kobiety. Padło również stwierdzenie na temat trudnej sytuacji na rynku pracy – braku ofert, 33,3% uznało, że to może stanowić jedną z głównych przyczyn pasywności zawodowej kobiet, natomiast 24,9% stwierdziło, że kobiety same wykazują bierność w poszukiwaniu pracy. 20,2% zwróciło uwagę

na brak skuteczności i zniechęcenie po wielu porażkach, 19,8% uwzględniło trudności w pogodzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi, a 19,5% odniosło się do kwestii finansowych. Ważny okazał się brak wiary we własne możliwości. Wśród badanych 17,9% uznało, że kobiety mają niską samoocenę, 16% wspomniało o niezaradności życiowej, a 12,6% o braku kompetencji i umiejętności do sprostania wymaganiom przedstawionym w ofertach pracy, 12,1% odniosło się do stereotypowego postrzegania kobiet przez pryzmat wieku, 9,3% narzekało na brak możliwości rozwoju zawodowego, a 7,7% zwróciło uwagę na problem dyskryminacji ze względu na płeć. Pozostałe powody niepodejmowania zatrudnienia przez kobiety w województwie podlaskim dotyczyły: zamieszkania na terenach wiejskich, dziedziczenia bezrobocia, stylu życia rodziny, dobrej sytuacji finansowej, kwestii zdrowotnych, przejścia na wcześniejszą emeryturę oraz planów założenia własnej działalności gospodarczej. W argumentacji pojawiły się również stwierdzenia dotyczące programu 500+, otrzymywania świadczeń socjalnych oraz lenistwa.

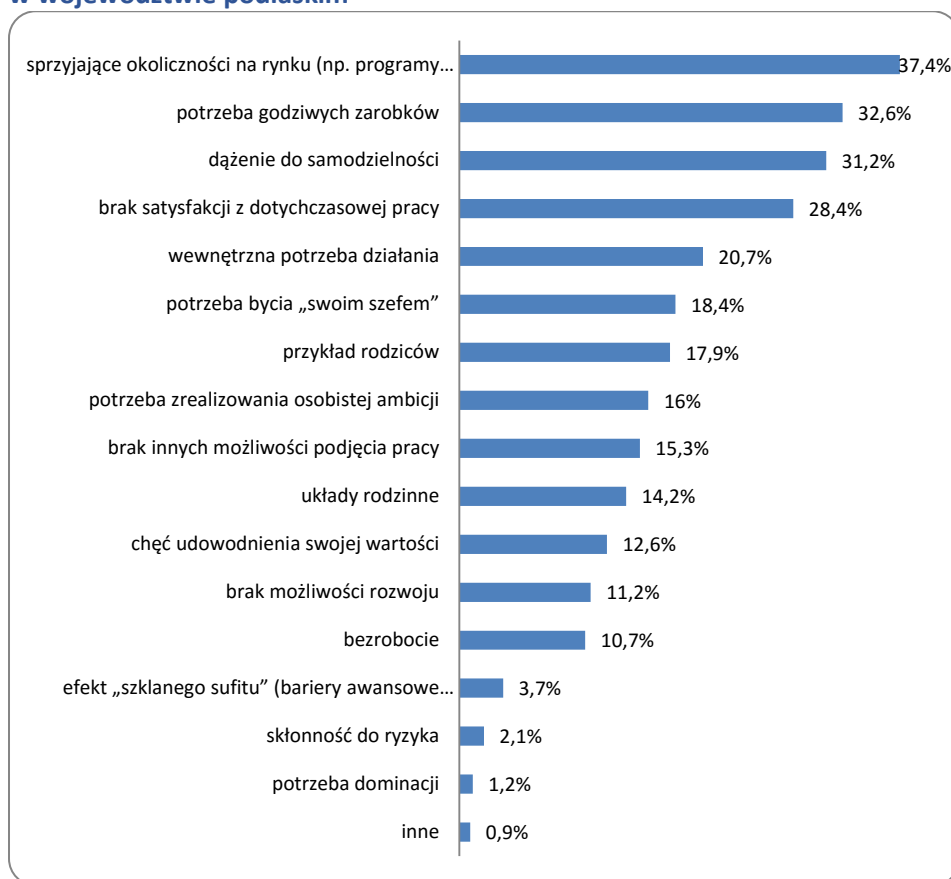
Kobieta pracująca, lat 36, staż pracy 12 lat: *Program 500+ sprawił, że kobiety, które zarabiały niewiele zrezygnowały z pracy na rzecz świadczeń na dwoje lub więcej dzieci.*

Kobieta pracująca, lat 25, staż pracy 5 lat: *Od kiedy powstało 500+ jest to odczuwalne. Głównie kobiety mające pracę mniej płatną lub wymagającą niższego wykształcenia rezygnują z pracy.*

Kobieta pracująca, lat 35, staż pracy 11 lat: *... Dodatkowo – z doświadczenia z pracy z rodzicami – zaobserwowałam, że niektóre mamy kalkulują: czy pozostać na zasiłkach, czy wrócić do pracy. Zetknęłam się też z sytuacją, w której kobiety wołały pozostawać w wolnych związkach i formalnie być matkami samotnie wychowującymi dzieci. To wiąże się z pozyskiwaniem dodatkowych świadczeń oraz z innymi profitami. Z drugiej strony bardziej wykształcone kobiety myślą inaczej. Owszem doceniają wsparcie w postaci 500+, ale nie jest ono głównym źródłem utrzymania. Bez niego też potrafiłyby sobie poradzić. Te kobiety są aktywne zawodowo dla samorozwoju. Punkt widzenia zależy od predyspozycji intelektualnych oraz sytuacji rodzinnej.*

Kolejne zagadnienie dotyczyło postaw przedsiębiorczych, czynników, które skłaniają kobiety do zakładania własnych firm. Przykładowe odpowiedzi pokazano na wykresie 4.2.8.

Wykres 4.2.8. Czynniki zwiększające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim



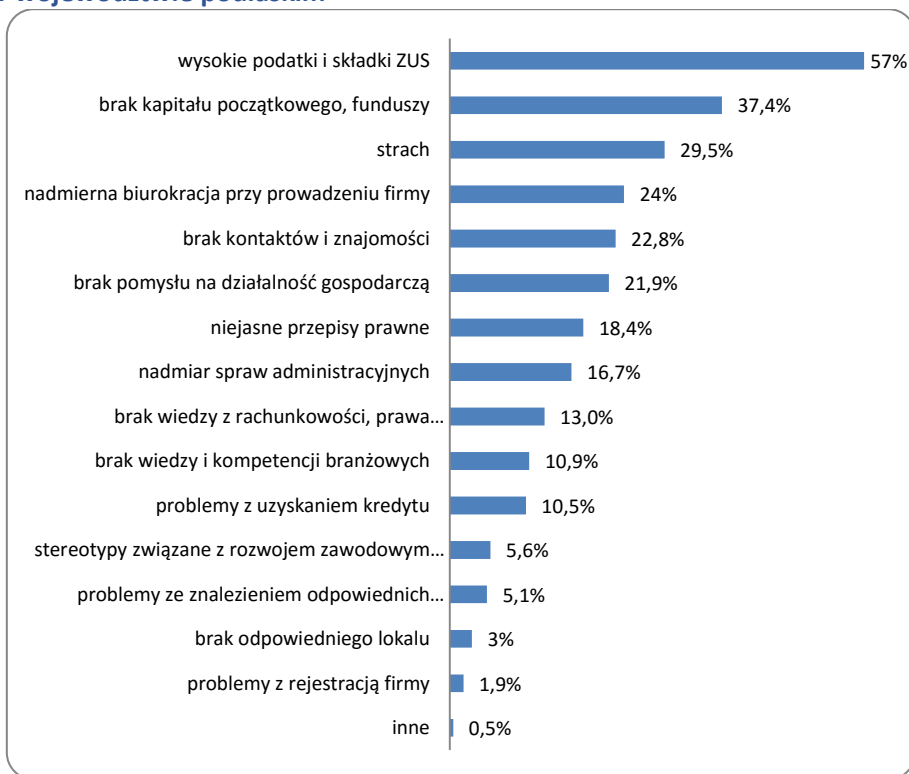
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondentki doceniały wagę programów wspierających młodych przedsiębiorców – 37,4% uznało, że sprzyjające okoliczności przekładają się na liczbę nowopowstałych działalności. Ważne okazały się również kwestie finansowe, 32,6% badanych wspomniało o potrzebie godziwych zarobków. 31,2% natomiast skoncentrowało się na pragnieniu samodzielności, 28,4% stwierdziło, że do założenia własnej firmy motywuje brak satysfakcji

z dotychczasowej pracy, 20,7%, że wewnętrzna potrzeba działania, a 18,4%, że możliwość bycia własnym szefem. 17,9% ustosunkowało się do przykładów rodzinnych. Pewne formy aktywności powiela się niejako przez przyzwyczajenie. Zaobserwowane postawy wydają się być naturalne. 16% stwierdziło, że chęć realizowania osobistej ambicji może wpłynąć na potrzebę założenia własnej działalności. Można zauważyć, że postawy przedsiębiorcze kształtują zarówno pozytywne i negatywne czynniki. 15% orzekło, że do większej aktywności zmusza brak innych możliwości podjęcia pracy, 14,2%, że układy rodzinne, 12,6%, że chęć udowodnienia własnej wartości, 11,2%, że brak innych możliwości rozwoju, a 10,7%, że bezrobocie. Pojawiały się również określenia dotyczące „szklanego sufitu”, związanego z barierami w kwestii awansu, skłonności do ryzyka oraz potrzeby dominacji.

Analogicznie zapytano o czynniki ograniczające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim. Przykładowe odpowiedzi ukazano na wykresie 4.2.9.

Wykres 4.2.9. Czynniki ograniczające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najwięcej badanych kobiet stwierdziło, że wysokie podatki i składki ZUS negatywnie wpływają na rozwój przedsiębiorczości. Tego zdania było aż 57% respondentek. Kwestie finansowe również miały ogromne znaczenie – 37,4% uznało, że istotną destymulantą jest brak kapitału początkowego. Wśród badanych 29,5% zwróciło uwagę na obawy związane ze strachem, 24% koncentrowało się na nadmiernej biurokracji, 22,8% narzekało na brak kontaktów i znajomości, które są istotne w dalszej fazie prowadzenia biznesu. 21,9% podkreślało, że kluczowy w podjęciu decyzji jest brak pomysłu na powołanie działalności gospodarczej, 18,4%, że postawy przedsiębiorcze hamują niejasne przepisy prawne, a 16,7%, skupiło się na nadmiarze spraw administracyjnych. 13% pracujących kobiet uznało, że główną barierą w założeniu działalności gospodarczej jest brak wiedzy z rachunkowości i prawa podatkowego, 10,9%, że brak wiedzy i kompetencji branżowych, a 10,5%, że problemy z uzyskaniem

kredytu na prowadzenie przedsiębiorstwa. Badane osoby wspomniały również o: zmaganiu się ze stereotypami związanymi z rozwojem zawodowym kobiet, problemach ze znalezieniem odpowiedniego lokalu i kłopotach z rejestracją firmy.

Kobieta pracująca, lat 25, staż pracy 5 lat: *Myślę, że w naszym województwie kobietom brakuje odwagi, mobilizacji żeby spróbować, aby się nie bać. Jest to największa bariera. Bo jednak taka praca na własny rachunek jest trudna. Opłaty są wysokie, ale głównie strach hamuje możliwości postaw przedsiębiorczych.*

Kobieta pracująca, lat 35, staż pracy 11 lat: *Moim zdaniem, na rozwój postaw przedsiębiorczych wśród kobiet, wpływają wzorce rodzinne. Dodatkowo istotne są czynniki instytucjonalne: wsparcie ze strony urzędów. Na pewno ludzi hamuje strach i brak wiary we własne możliwości.*

Kobieta pracująca, lat 39, staż pracy 15 lat: *... pomoc państwa w mojej opinii jest kluczowa, aby aktywizować kobiety do własnej inicjatywy.*

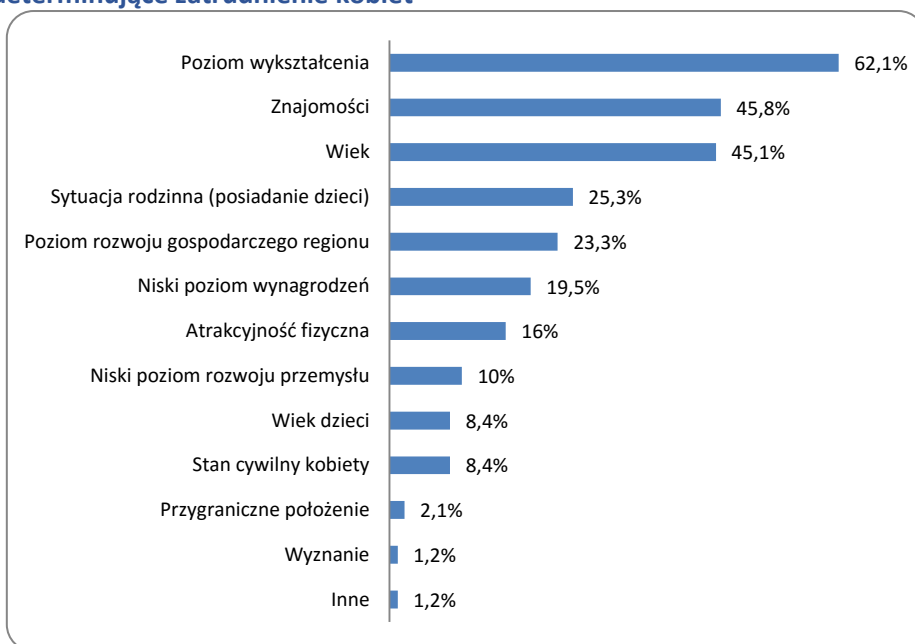
Bardzo ważną kwestią było pozyskanie wiedzy na temat czynników, właściwych dla województwa podlaskiego, determinujących zatrudnienie kobiet. Wyniki przedstawiono na wykresie 4.2.10.

Wśród badanych 62,1% stwierdziło, że na zatrudnienie kobiet decydujący wpływ ma wykształcenie. Na drugim miejscu znalazły się znajomości – 45,8% respondentek było tego zdania. Natomiast 45,1% uznało, że istotna jest kwestia wieku, a 25,3%, że sytuacja rodzinna związana z posiadaniem potomstwa. 23,3% zwróciło uwagę na poziom rozwoju gospodarczego regionu, 19,5% na niewielkie wynagrodzenia w stosunku do innych województw. 10% odniosło to do niskiego rozwoju przemysłu, 16% wspomniało, że możliwość podjęcia pracy zależy od atrakcyjności fizycznej danej kobiety. 8,4% skupiło się na zagadnieniach dotyczących stanu cywilnego kobiet oraz wieku posiadanych dzieci. Padły też stwierdzenia na temat: przygranicznego położenia województwa podlaskiego, wyznania, pracowitości, kompetencji i doświadczenia.

Kobieta pracująca, lat 35, staż pracy 11 lat: ... kobiety mają problem z powrotem do pracy po urlopach macierzyńskich, wychowawczych. Sama musiałam wcześniej wrócić do pracy. Gdyby nie pomoc ze strony mamy nie dałabym rady pogodzić życia rodzinnego z zawodowym. Tak myślę, że kobiety mogłyby pracować w zmniejszonym wymiarze godzinowym, dopóki sytuacja się nie ustabilizuje.

Kobieta pracująca, lat 25, staż pracy 5 lat: Nasz region jest dość specyficzny pod względem zawodowym dla kobiet. Moim zdaniem jest trudniejszy. Miasto jest małe, województwo jest małe. Szybko wypada się z rynku pracy i trudno jest powrócić.

Wykres 4.2.10. Czynniki, właściwe dla podlaskiego rynku pracy, determinujące zatrudnienie kobiet



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Biorąc pod uwagę przyszłość rynku pracy, większa zauważalność pracujących kobiet jest niezwykle istotna. Zwiększenie oraz efektywne wykorzystanie potencjału ekonomicznego kobiet są kluczowe dla przyszłości

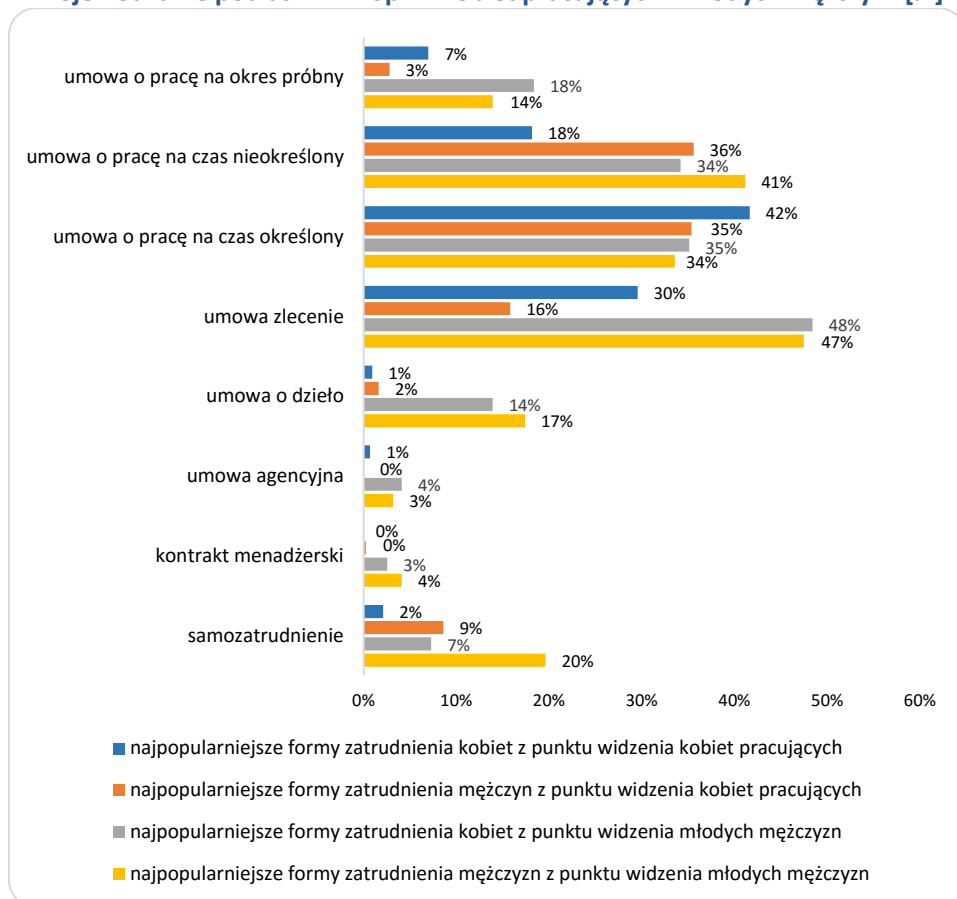
województwa podlaskiego. Ważne jest również, aby pokazywać kobietom ich ogromny potencjał w zakresie podejmowania własnych inicjatyw i zakładania swoich działalności gospodarczych. Istotne jest tworzenie programów, które pozwolą kobietom pogodzić życie rodzinne z zawodowym.

4.3. Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – płeć jako czynnik różnicujący sytuację na rynku

Na podstawie wyników przeprowadzonych wśród respondentów badań można wskazać duże różnice w postrzeganiu sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Opinie przebadanych kobiet pracujących i młodych mężczyzn na temat najbardziej popularnych wśród kobiet i mężczyzn form zatrudnienia w województwie podlaskim przedstawiono na wykresie 4.3.1.

Z przeprowadzonych wśród kobiet badań wynika, że najpopularniejszą formą zatrudnienia kobiet jest umowa na czas określony (42% wskazań) i umowa zlecenie (30%), a w przypadku zatrudnienia mężczyzn – umowa na czas nieokreślony (36% odpowiedzi) i umowa na czas określony (35%). Innych wskazań dokonali natomiast młodzi mężczyźni. Ich zdaniem kobiety województwie podlaskim zatrudnione są najczęściej na umowę zlecenie (48%). Znaczna część mężczyzn wskazała też umowy na czas określony (35%) i nieokreślony (34%). Jako jedną z popularnych form zatrudnienia kobiet wskazali oni też umowę na czas próbny (18%). Mężczyźni ci wyrazili także swoje opinie na temat zatrudnienia mężczyzn. Ich zdaniem najpowszechniejszym sposobem zatrudnienia mężczyzn z województwie podlaskim jest umowa zlecenie (47%) i umowa na czas nieokreślony. Respondenci ci są także przekonani, że 1/5 wszystkich mężczyzn prowadzi działalność na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie).

Wykres 4.3.1. Najbardziej popularne formy zatrudnienia mężczyzn i kobiet w województwie podlaskim w opinii kobiet pracujących i młodych mężczyzn [%]

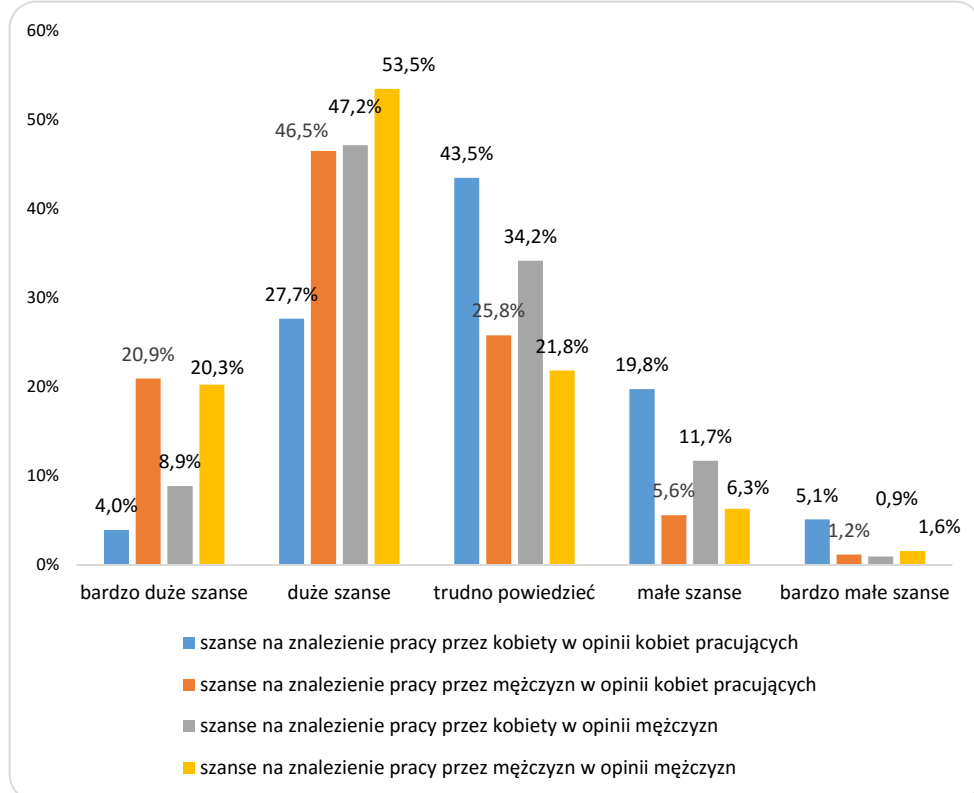


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kobiety pracujące uważają, że większe szanse na znalezienie zatrudnienia na rynku pracy w województwie podlaskim mają mężczyźni niż kobiety. Szanse te jako bardzo duże i duże określiło 67,4% badanych w przypadku mężczyzn, zaś 31,7% w przypadku kobiet. Warto podkreślić, że tylko 4% respondentek uznało, że kobiety mają bardzo duże szanse na znalezienie pracy w województwie podlaskim, a 25% z nich uważa, że kobiety mają bardzo małe i małe szanse na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. Odpowiedzi kobiet zestawiono z opiniami młodych mężczyzn na ten temat. Niewiele więcej niż połowa (56,1%) badanych mężczyzn uznało, że kobiety mają bardzo duże i duże szanse na znalezienie pracy

w województwie podlaskim, a prawie $\frac{3}{4}$ z nich (73,7%) jest zdania, że takie same szanse na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy mają mężczyźni. Należy także zaznaczyć, że $\frac{1}{4}$ z przebadanych kobiet uznała szanse na znalezienie przez kobiety pracy w województwie podlaskim jako małe i bardzo małe. Podobnego zdania jest 12,6% mężczyzn. Równocześnie 73,8% mężczyzn uważa, że mają oni duże i bardzo duże szanse na zatrudnienie w regionie podlaskim, a tylko 7,9% ocenia możliwości mężczyzn w zakresie podjęcia pracy jako małe i bardzo małe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi kobiet pracujących i młodych mężczyzn dotyczących szans na znalezienie pracy przez kobietę i mężczyznę na podlaskim rynku pracy zaprezentowano na wykresie 4.3.2.

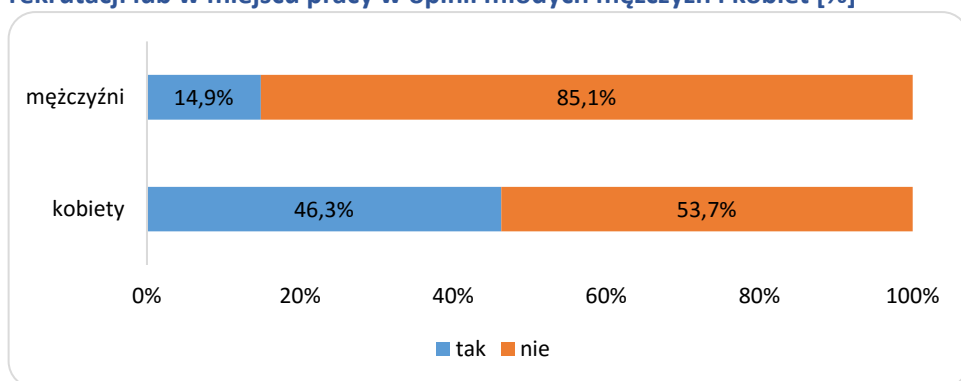
Wykres 4.3.2. Szanse na znalezienie pracy przez kobietę i mężczyznę na podlaskim rynku pracy w opinii kobiet pracujących i młodych mężczyzn [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badaniu poddano także opinie kobiet pracujących i młodych mężczyzn dotyczące zjawiska dyskryminacji, jakiej mogą być poddawane kobiety podczas rekrutacji lub w miejscu pracy. Respondentkom zadano pytanie, czy zetknęły się (lub kobiety ich rodzin, znajome, koleżanki) z przejawami dyskryminacji w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy. Młodzi mężczyźni zostali natomiast zapytani, czy słyszeli o przejawach dyskryminacji, z którymi zetknęły się kobiety z ich rodzin, znajome, koleżanki w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy.

Wykres 4.3.3. Występowanie zachowań dyskryminujących kobiety w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy w opinii młodych mężczyzn i kobiet [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Okazuje się, że aż prawie połowa (46,3%) kobiet spotkała się z zachowaniami dyskryminującymi w tym zakresie, podczas gdy 14,9% mężczyzn potwierdziło, że zna przypadki takich działań w miejscu pracy bądź podczas rekrutacji (wykres 4.3.3).

Głównymi przejawami dyskryminacji, z którymi spotkały się kobiety w procesie rekrutacji bądź miejscu pracy były pytania o życie prywatne i plany macierzyńskie (57,3%) oraz jednoznaczne kryteria w ogłoszeniach o pracę (np. „zatrudnię mężczyznę, zatrudnię kobietę w wieku 30-40 lat”) (35,7%). W opinii młodych mężczyzn wskazane przez kobiety przejawy ich dyskryminacji są również najbardziej powszechne. Wymienione przejawy zostały wskazane analogicznie przez 40,4% i 43,2% mężczyzn (tabela 4.3.1).

Tabela 4.3.1. Przejawy dyskryminacji, z którymi stykają się kobiety w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy w opinii młodych mężczyzn [%]

Przejawy dyskryminacji	Struktura [%]	
	Opinie kobiet	Opinie mężczyzn
odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć	23,1%	28,2%
jednoznaczne kryteria w ogłoszeniach o pracę (np. zatrudnię mężczyznę, zatrudnię kobietę w wieku 30-40 lat)	35,7%	43,2%
pytania o życie prywatne, plany macierzyńskie	57,3%	40,4%
niższe wynagrodzenie w stosunku do mężczyzny na tym samym stanowisku	24,1%	27,7%
stosowanie minimalnych stawek dodatków motywacyjnych lub brak takich dodatków	9,5%	12,8%
nierówne traktowanie	15,1%	19,6%
mobbing - nękanie, zastraszanie, ośmieszanie, dręczenie, groźby	13,1%	10,6%
lekceważący stosunek do kobiet - poniżanie, obrażanie, ignorowanie	12,6%	17,02%
nieustanne krytykowanie	8,5%	8,5%
ograniczenie możliwości wypowiedzi	5,0%	4,3%
zlecanie prac poniżej/powyżej posiadanych kompetencji i umiejętności	11,6%	11,1%
czas oczekiwania na awans zawodowy w przypadku kobiet jest na ogół dłuższy niż w przypadku mężczyzn	14,6%	6,4%
zmuszanie do wykonywania szkodliwych dla zdrowia prac	1,0%	4,3%
brak możliwości awansu	12,6%	4,3%
tzw. ustawiona rekrutacja - pracodawca od razu wiedział, kogo przyjmie do pracy	1,0%	0,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Powszechnymi przejawami dyskryminacji, wymienionymi zarówno przez kobiety jak i mężczyzn były także odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć (K – 23,1% oraz M – 28,2%) oraz niższe wynagrodzenie kobiety w stosunku do mężczyzny na tym samym stanowisku (K – 24,1% oraz M – 27,7%). Respondenci wskazali również wiele innych przejawów dyskryminacji kobiet w miejscu pracy bądź w procesie rekrutacji, które zostały zaprezentowane w tabeli 4.3.1.

Podsumowując należy stwierdzić, że wszyscy ankietowani są świadomi występowania zachowań dyskryminujących kobiety w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy. Co więcej, niepokojące jest to, że prawie połowa respondentek, lub kobiety z ich otoczenia, zetknęły się z przejawami takiej dyskryminacji. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni wskazują te same najpowszechniej

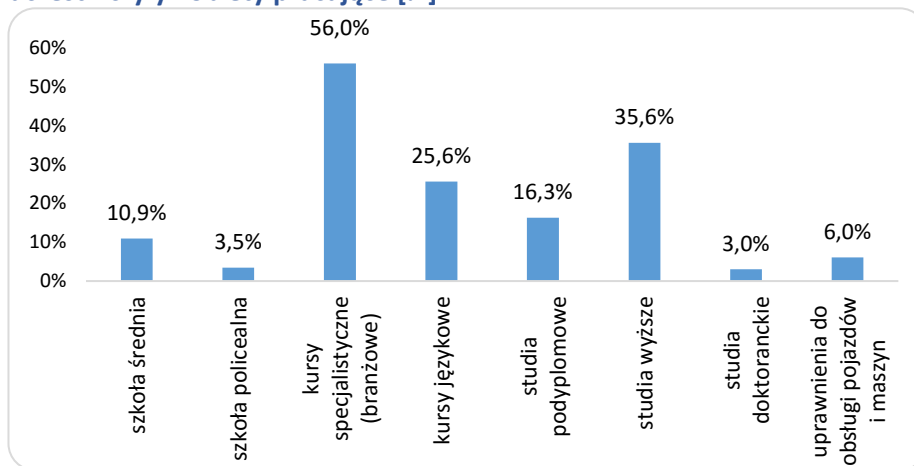
występujące oznaki zachowań dyskryminujących kobiety w miejscu pracy bądź w procesie rekrutacji.

4.4. Zewnętrzny system wsparcia kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

Efektywne i skuteczne wspieranie kobiet na rynku pracy należy rozpatrywać w trzech aspektach: tworzenia warunków dla rozwoju nowych miejsc pracy, dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz doskonalenia instytucjonalnej obsługi rynku pracy. W celu zobrazowania systemu wsparcia kobiet pracujących w województwie podlaskim dokonano diagnozy dotychczas otrzymywanego wsparcia oraz ich dalszych potrzeb w tym zakresie.

Uzyskane wyniki badań jednoznacznie wskazują, iż w latach 2012-2017 74,4% kobiet pracujących z województwa podlaskiego uczestniczyło w różnorodnych formach kształcenia umożliwiających podniesienie kwalifikacji zawodowych. Największym zainteresowaniem wśród kobiet cieszyły się kursy specjalistyczne ściśle związane z branżą, w której były one zatrudnione. W kursach specjalistycznych uczestniczyła ponad $\frac{1}{2}$ kobiet pracujących z regionu. Ponad $\frac{1}{3}$ badanych studiowała na uczelniach wyższych, zaś $\frac{1}{4}$ uczestniczyła w kursach językowych. Z nieco mniejszą intensywnością kobiety pracujące z województwa podlaskiego korzystały z form kształcenia w postaci studiów podyplomowych. Szczegółowy rozkład form i poziomów kształcenia, z których korzystały kobiety pracujące w latach 2012-2017 został przedstawiony na wykresie 4.4.1.

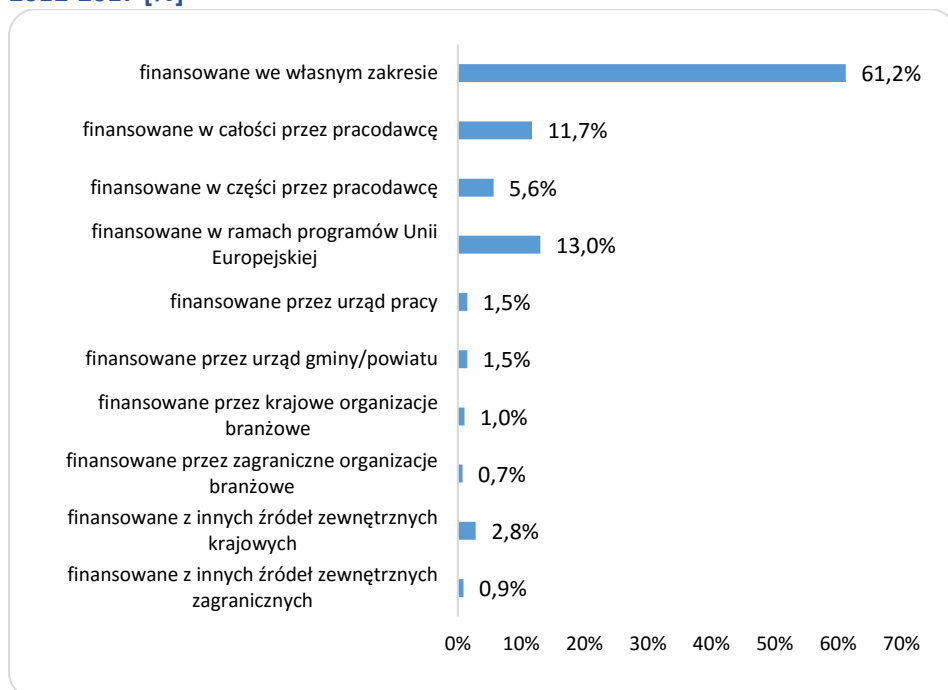
Wykres 4.4.1. Formy i poziomy kształcenia, w których w latach 2012-2017 uczestniczyły kobiety pracujące [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

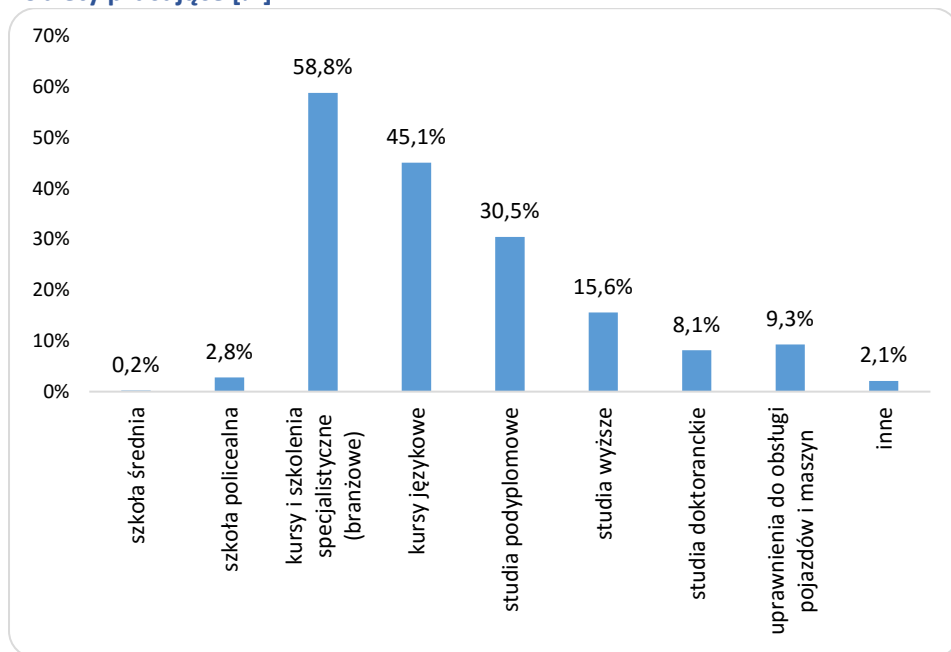
Kwalifikacje zawodowe kobiety pracujące z województwa podlaskiego podnosiły w zdecydowanej większości (61,2%) samodzielnie finansując różnorodne formy kształcenia. Nielicznym badanym udało się pozyskać finansowanie ze źródeł zewnętrznych, w szczególności w ramach wdrażanych programów Unii Europejskiej (13%). W niezbyt licznych przypadkach otrzymały również wsparcie od pracodawców, zarówno w kwestii całkowitego finansowania kształcenia (11,7%), jak i częściowego (5,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi w zakresie źródeł finansowania kształcenia, z których korzystały kobiety pracujące w latach 2012-2017 został przedstawiony na wykresie 4.4.2.

Wykres 4.4.2. Źródła finansowania kształcenia kobiet pracujących w latach 2012-2017 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

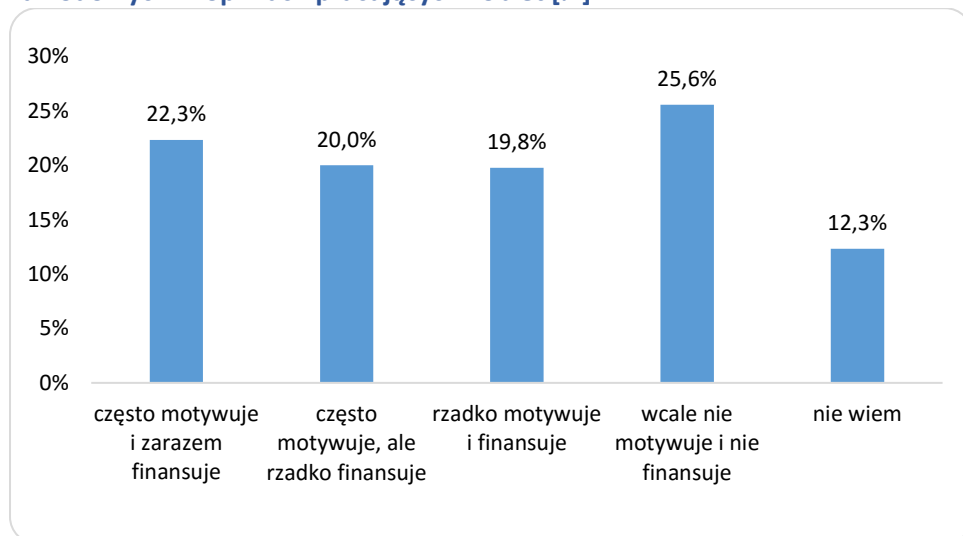
Zdecydowana większość, bo 89,3% kobiet pracujących odczuwa potrzebę dalszej edukacji i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Do najbardziej pożądanym form kształcenia należą kursy i szkolenia specjalistyczne, w których chciałyby uczestniczyć co druga badana kobieta pracująca (58,8%). Dużą popularnością cieszą się również kursy językowe (45,1%) i studia podyplomowe (30,5%). Niewielki odsetek kobiet pracujących chciałyby również ukończyć studia wyższe – licencjackie lub magisterskie (15,6%), a także doktoranckie (8,1%). Wśród badanych kobiet wyłoniła się również grupa zainteresowana zdobyciem uprawnień do obsługi pojazdów i maszyn, takich jak prawo jazdy kat. B, C, D, wózki widłowe, dźwig (9,3%) (wykres 4.4.3). Wśród innych, dotyczących specyficznych grup zawodowych kobiet, wskazane zostały następujące potrzeby w zakresie kształcenia związane z uzyskaniem tytułu profesora, ukończeniem specjalizacji, zdobyciem uprawnień budowlanych.

Wykres 4.4.3. Formy i poziomy kształcenia, w których chciałyby uczestniczyć kobiety pracujące [%]

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

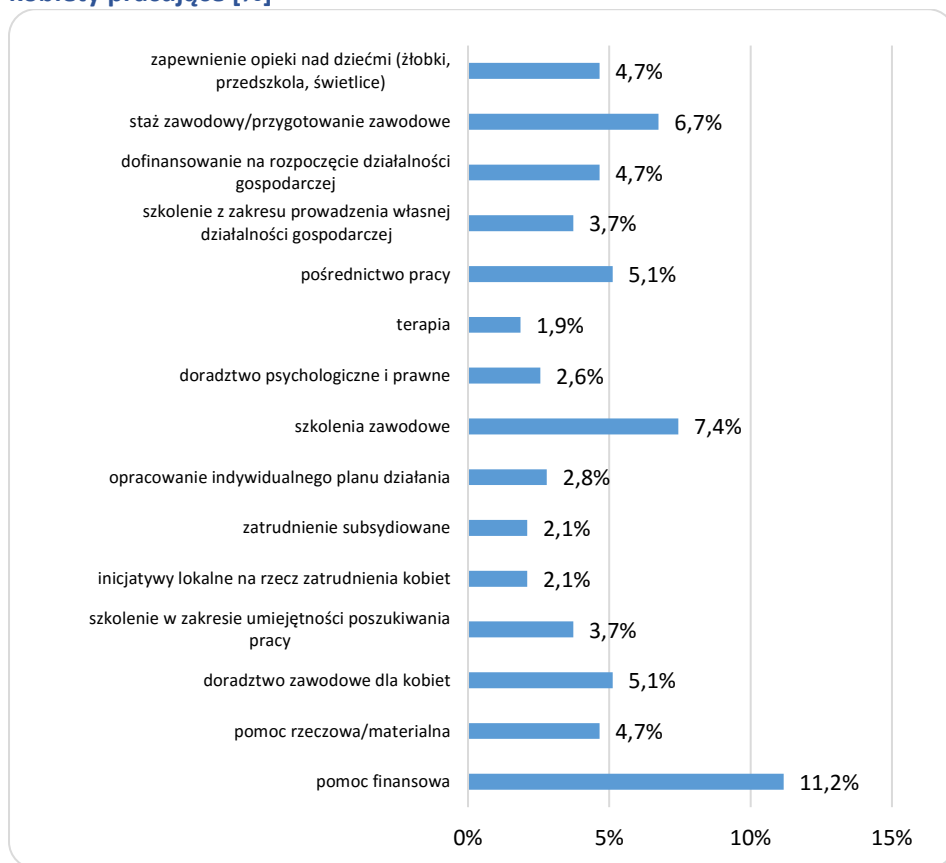
Efektywne i skuteczne wspieranie kobiet pracujących w dużej mierze zależy od zachowań ich pracodawców. Niestety, jak wynika z przeprowadzonych badań, w opinii 45,4% respondentek, ich pracodawcy rzadko lub wcale nie motywują ich do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a tym bardziej nie są skłonni przeznaczać środków finansowych na tego typu działania. Korzyści w podnoszeniu kwalifikacji upatruje 22,3% pracodawców badanych kobiet pracujących, którzy motywują je do tego typu aktywności i jednocześnie deklarują ich finansowanie (wykres 4.4.4).

Wykres 4.4.4. Podejście pracodawców do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w opiniach pracujących kobiet [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wspieraniem kobiet na rynku pracy zajmują się również do tego celu powołane instytucje publiczne i organizacje pozarządowe. Jak wynika z przeprowadzonych badań 79,1% kobiet pracujących w latach 2012-2017 nie korzystało z żadnych form wsparcia zawodowego lub dla rodziny oferowanych przez tego typu instytucje. Kobiety pracujące korzystające z tego typu wsparcia (20,9%) najczęściej wskazywały, iż była to pomoc finansowa (11,2%) oraz możliwość udziału w szkoleniach (7,4%) i stażach zawodowych (6,7%). Nieliczne respondentki korzystały również z usług doradztwa zawodowego (5,1%) oraz pośrednictwa pracy (5,1%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi w zakresie form wsparcia, z których korzystały w latach 2012-2017 kobiety pracujące zaprezentowano na wykresie 4.4.5.

Wykres 4.4.5. Formy wsparcia, z których w latach 2012-2017 korzystały kobiety pracujące [%]


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kobiety pracujące średnio oceniają formy wsparcia, z których korzystały. W pięciostopniowej skali ogólny wynik dla wszystkich form kształtuje się na poziomie 3,6. Respondentki najlepiej, bo na 4,2 oceniły wsparcie oferowane w postaci dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dobre oceny przyznały również wszelkim przejawom pomocy finansowej (4,0) oraz rzeczowej (3,9), szkoleniom (4,0) i stażom zawodowym (3,8), a także wsparciu w formie terapii (3,9) i doradztwa psychologicznego i prawnego (3,8). Szczegółowy rozkład ocen poszczególnych form wsparcia przedstawiono na wykresie 4.4.6.

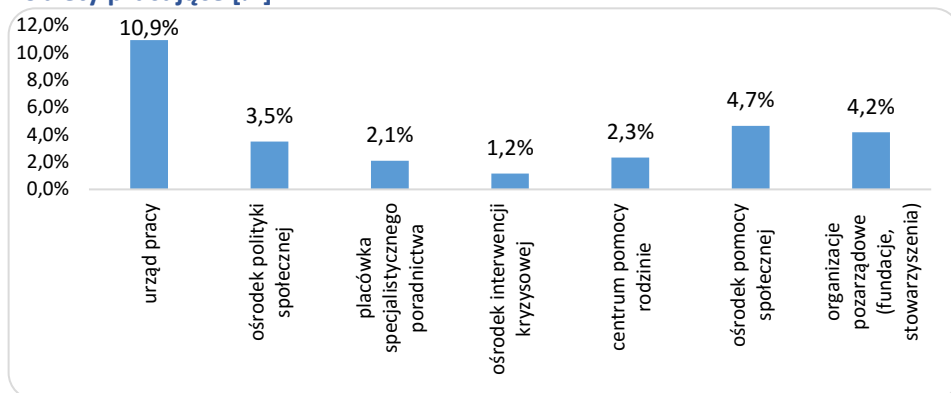
Wykres 4.4.6. Ocena form wsparcia w opiniach korzystających z nich kobiet pracujących [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kobiety w latach 2012-2017 najczęściej korzystały z form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy (10,9%). Znacznie mniejszy udział w pomocy kobietom miały ośrodki pomocy społecznej (4,7%), organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia – 4,2%) oraz ośrodki polityki społecznej (3,5%). Marginalny udział kobiety pracujące wskazywały zaś w przypadku centrów pomocy rodzinie (2,3%), placówek specjalistycznego poradnictwa (2,1%) oraz ośrodków interwencji kryzysowej (1,2%) (wykres 4.4.7).

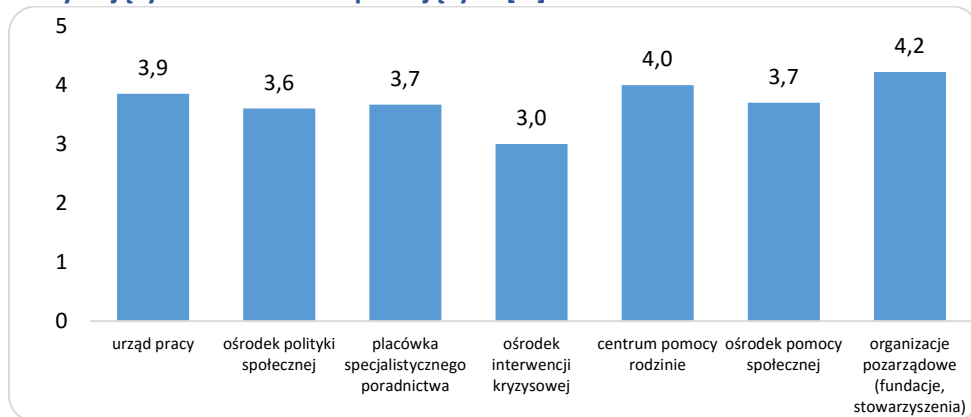
Wykres 4.4.7. Instytucje, z których w latach 2012-2017 otrzymały wsparcie kobiety pracujące [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kobiety pracujące średnio oceniają wsparcie otrzymane od instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. W pięciostopniowej skali ogólny wynik dla wszystkich form kształtuje się na poziomie 3,7. Ankietowane kobiety pracujące najlepiej, bo na 4,2 oceniły wsparcie otrzymane od organizacji pozarządowych – fundacji i stowarzyszeń. Równie dobrze oceniły pomoc otrzymywaną od centrów pomocy rodzinie (4,0) i urzędów pracy (4,0). Pozostałe instytucje otrzymały nieco niższe noty, z czego najniższą (3,0) ośrodki interwencji kryzysowej (wykres 4.4.8).

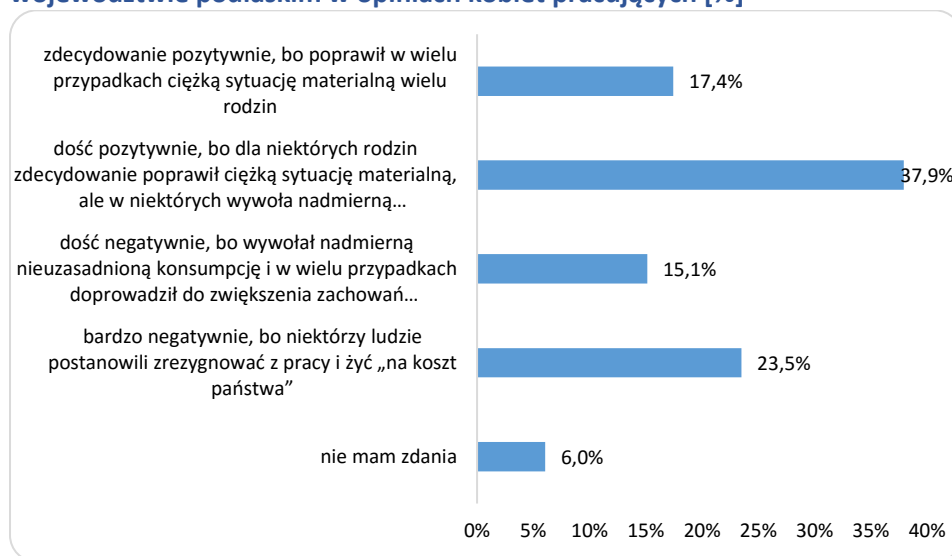
Wykres 4.4.8. Ocena wsparcia otrzymanego od instytucji w opiniach korzystających z nich kobiet pracujących [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród form wsparcia oferowanych kobietom osobną kwestię odgrywa realizowany w Polsce od 1 kwietnia 2016 roku rządowy program Rodzina 500+, mający na celu pomoc rodzinom w wychowaniu dzieci. Zakłada on wypłacanie comiesięcznego świadczenia wychowawczego na drugie i każde kolejne dziecko w rodzinie w wysokości 500 złotych. Od czasu jego wprowadzenia wywołuje on wiele kontrowersji i dyskusji w kwestii jego zasadności i zasad przydziału środków finansowych. W opiniach 55,3% kobiet pracujących z województwa podlaskiego program pozytywnie wpłynął na sytuację rodzin w województwie podlaskim. Przy czym 37,9% z nich uważa, że w niektórych przypadkach wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję. Przeciwniczkami programu jest natomiast 38,6% kobiet pracujących, które uważają, że skutkiem programu jest zwiększenie zachowań patologicznych (15,1%), a także rezygnacja z pracy i rozpoczęcie życia „na koszt państwa” (23,5%) (wykres 4.4.9).

Wykres 4.4.9. Ocena wpływu programu Rodzina 500+ na sytuację rodzin w województwie podlaskim w opiniach kobiet pracujących [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kobiety pracujące z województwa podlaskiego artykułują liczne potrzeby edukacyjne, finansowe i socjalne w zakresie wsparcia ich i ich rodzin oraz związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Do najistotniejszych z nich należy zaliczyć następujące, wskazywane w trakcie badań ankietowych:

„Dofinansowania do studiów, kursów branżowych i szkoleń oraz pomoc finansowa, ze względu na złą sytuację w rodzinie”

„Myślę, że radzimy sobie dość dobrze i nie potrzebujemy dodatkowych form wsparcia, aczkolwiek szerszy dostęp do zajęć dodatkowych dla dzieci, czy bezpłatne szkolenia i kursy na pewno ułatwiłyby zaoszczędzenie większych kwot”

„Otwarcie większej ilości żłobków państwowych, gdzie będzie można zostawić swoje dzieci i iść spokojnie do pracy”

„Pomoc finansowa młodym małżeństwom w zakupie mieszkania, większa pomoc finansowa przy narodzinach każdego dziecka (zamiast 500+), większe możliwości korzystania ze żłobków/przedszkoli państwowych”

„Pomoc w znalezieniu stałej (etat) dobrze płatnej pracy”

„Uważam, że najważniejsze to praca na umowę ze wszystkimi pracowniczymi świadczeniami, a nie umowa "śmieciowa" i godne zarobki za swoją pracę, pozwalające utrzymać rodzinę. Wtedy żadne wsparcie nie będzie potrzebne”

„Wsparcie w elastycznej opiece nad dziećmi, pomoc w dostępie do edukacji i leczenia dzieci”

„Wynagrodzenia dostosowanego do charakteru wykonywanej pracy i zdobytego wykształcenia”

„Wysokiej jakości doradztwa, wskazania dziedzin, w które można inwestować i rozwijać działalność gospodarczą (trendy na rynku)”

„Dalsze finansowanie ze strony Państwa zakupu podręczników do szkół, program darmowego wsparcia zajęć pozalekcyjnych dla dzieci, gdyż wiele rodzin nie stać na finansowanie zajęć pozalekcyjnych, umożliwiające rozwój dzieci”

„Zmiany dotyczące składki ZUS dla samozatrudnionych - jej wysokość proporcjonalna do przychodu”

„Obniżenia obciążeń fiskalnych i ZUS z racji urodzenia i wychowywania dzieci”

Jednocześnie wskazują zmiany w zakresie wsparcia kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim, które są najbardziej potrzebne:

„Aktywizacji kobiet, np. poprzez powiązanie wypłat różnego rodzaju zasiłków socjalnych z zatrudnieniem (pracujesz dostajesz dodatkowe wsparcie na żłobek, przedszkole)”

„Dofinansowania firm, które zatrudniają osoby lub je doszkalają (kształcą), niższe ZUS-y, zwolnienie z podatków lub zmniejszenie podatków jeżeli firmy tworzą miejsca pracy, wsparcie państwa w prezentacji firmy np. za granicą, kursy, szkolenia, fachowej wiedzy”

„Kontrola pracodawców, reagowanie na zgłoszenia o dyskryminacji ze względu na płeć podczas rozmów kwalifikacyjnych (niechęć pracodawców do zatrudniania młodych kobiet ze względu na możliwość pójścia na urlop macierzyński, ale także tych w wieku przedemerytalnym)”

„Na pewno łatwiejszy dostęp do szerokiej palety bezpłatnych kursów i szkoleń, które pomogłyby podnieść kwalifikacje, czy przebranzowić się. Dostęp do doradców zawodowych, psychoterapeutów i coachów, ponieważ wiele kobiet nie potrafi odnaleźć się w obecnych czasach, są zagubione, brakuje im pewności siebie, wiary we własne możliwości. Niezbędny byłby również łatwiejszy i bardziej przejrzysty dostęp do wiedzy z zakresu wsparcia finansowego przy zakładaniu własnej działalności gospodarczej. Pomoc w pisaniu skutecznych wniosków o dotacje”

„Pewność zatrudnienia na poprzednich warunkach po urlopie macierzyńskim bądź długim zwolnieniu chorobowym”

„Rozszerzenie dostępności funduszy na założenie działalności o przedział wiekowy 35-50. Finansowanie kursów zawodowych”

Szkolenia dla kobiet i dla pracodawców, promowanie firm przyjaznych kobietom, elastyczne formy pracy poprawiające godzenie życia rodzinnego z zawodowym

„Uświadomienie pracodawcom, że kobieta pracuje równie wydajnie, jak mężczyzna, mimo, że ma dzieci”

„Większe ulgi/dotacje/zapomogi dla kobiet, które pracują - chyba, że są do niej niezdolne lub opiekują się osobami niepełnosprawnymi. To spowodowałoby, że rodziny byłyby bogatsze, kobiety byłyby niezależne finansowo, dzieci musiałyby pójść do np. przedszkoli czy żłobków, a co za tym idzie powstałyby nowe miejsca pracy. Czuję, że obecnie rozdajemy pieniądze za leżenie na kanapie i to mocno demotywuje kobiety do pracy, bo więcej dostaną leżąc w domu niż idąc do pracy”

„Wspieranie szczególnie kobiet przedsiębiorczych, aby nie bały się wyłączyć zawodowo na czas ciąży, macierzyństwa, ewentualnej choroby. Strach przed utratą klientów, wysokie koszty prowadzenia, a w czasie wyłączenia zawodowego brak dochodu... To główne powody (i słuszne) strachu przed przedsiębiorczością”

„Zmniejszenie opłat za prowadzenie własnej działalności, wprowadzenie niskich opłat przy prowadzeniu działalności jednoosobowej w przypadku gdy osoba osiąga niski dochód”

„Zwiększyć limit na osobę w rodzinie na 500+, i kobiety pójdą do pracy, ponieważ one chcą iść do pracy, ale boją się, że stracą 500+”

Podsumowując, należy podkreślić, iż kobiety pracujące licznie uczestniczyły w różnorodnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, finansując je głównie ze środków własnych. Pracodawcy, w opinii badanych nie są zbyt skłonni do finansowania działań związanych z ich kształceniem i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Największym zainteresowaniem w latach 2010-2017 wśród kobiet pracujących cieszyły się kursy specjalistyczne, studia wyższe oraz kursy językowe. Większość z nich wciąż odczuwa potrzebę dalszej edukacji i podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności

w trakcie kursów i szkoleń specjalistycznych, kursów językowych i studiów podyplomowych.

Kobiety pracujące nielicznie korzystały ze wsparcia oferowanego przez instytucje publiczne i organizacje pozarządowe. Korzystały głównie z pomocy finansowej oraz możliwość udziału w szkoleniach i stażach zawodowych. Jednocześnie uważają one, że Program Rodzina 500+ pozytywnie wpłynął na sytuację rodzin w województwie podlaskim, przy czym w niektórych przypadkach wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję, a także przyczynił się do zwiększenia zachowań patologicznych oraz rezygnacji z pracy i rozpoczęcia życia „na koszt państwa”. Kobiety pracujące, pomimo faktu, iż posiadają zatrudnienie i są wynagradzane za swoją pracę, posiadają liczne potrzeby edukacyjne, finansowe i socjalne w zakresie wsparcia ich i ich rodzin oraz związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Rozdział 5. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy kobiet pozostających bez pracy

5.1. Charakterystyka respondentów

Celem tej części opracowania jest scharakteryzowanie sytuacji kobiet pozostających bez pracy w województwie podlaskim. Całościowy opis byłby niemożliwy, więc zgodnie z celami projektu skupiono się na zidentyfikowaniu czynników utrwalających i przyczyniających się do obecnej sytuacji kobiet oraz motywujących je do zmian.

W badaniu wzięto udział 401 kobiet pozostających bez pracy – mieszkanek województwa podlaskiego. Zgodnie z założeniami respondentki były dobierane do próby w sposób kwotowy zapewniający zachowanie struktury populacji generalnej w podziale na powiaty. Tabela 5.1.1 przedstawia strukturę próby zgodną z założeniami i faktycznie zrealizowaną.

Tabela 5.1.1. Miejsce zamieszkania ankietowanych – powiat

Powiat	[%]	Liczba odp.	[%]	Liczba odp.
	Struktura próby		Struktura wynikająca z metodyki	
miasto Białystok	22,9%	92	23,0%	92
miasto Łomża	6,5%	26	6,5%	26
miasto Suwałki	5,0%	20	4,9%	20
Augustowski	5,0%	20	5,0%	20
Białostocki	11,7%	47	11,8%	47
Bielski	3,7%	15	3,7%	15
Grajewski	6,7%	27	6,8%	27
Hajnowski	3,2%	13	3,3%	13
Kolneński	5,5%	22	5,4%	22
Łomżyński	4,7%	19	4,7%	19
Moniecki	2,7%	11	2,8%	11
Sejneński	2,5%	10	2,6%	10
Siemiatycki	3,0%	12	3,0%	12
Sokółski	6,7%	27	6,7%	27
Suwalski	2,0%	8	1,9%	8
wysokomazowiecki	3,5%	14	3,5%	14
zambrowski	4,5%	18	4,5%	18

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najliczniejszą grupę w próbie badawczej stanowiły osoby w wieku do 24 lat (35,9%) oraz 25-34 lata (25,2%, tabela 5.1.2).

Tabela 5.1.2. Struktura wiekowa próby badawczej

Kategorie wiekowe	%	Liczba odp.
18 do 24 lat	35,9%	144
25 do 34 lat	25,2%	101
35 do 44 lat	15,7%	63
45 do 54 lat	15,5%	62
55 do 64 lat	6,7%	27
65 lat i powyżej	1,0%	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W badanej próbie 34,4% osób deklaroowało wykształcenie wyższe, 25,7% - średnie ogólnokształcące, 19,2% – średnie techniczne, 12,5% – zasadnicze zawodowe i 4,7% podstawowe (tabela 5.1.3). Osoby z wykształceniem wyższym deklaroowały ukończenie studiów m.in. na następujących kierunkach: zarządzanie, w tym zarządzanie i inżynieria produkcji, pedagogika, prawo, logistyka, ekonomia, administracja, pielęgniarstwo, filologia. Osoby z wykształceniem średnim technicznym to przede wszystkim: technik hotelarstwa, żywienia, ekonomista, cyfrowych procesów graficznych, fryzjerstwa, administracji i obsługi celnej, gastronomii, dentystyczny/protetyk.

Tabela 5.1.3. Poziom wykształcenia w próbie badawczej

Poziom wykształcenia	[%]	Liczba odp.
podstawowe	4,7%	19
zasadnicze	12,5%	50
średnie ogólnokształcące	25,7%	103
średnie techniczne	19,2%	77
Wyższe	34,4%	138

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Natomiast osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym reprezentowały m.in. następujące zawody: krawiec, kucharz, sprzedawca, cukiernik, kelner, fryzjer, piekarz oraz szwaczka.

Wśród badanych osób 38,2% stanowiły osoby niezamężne, 6,7% bezdzietne mężatki, 13,5% mężatki posiadające jedno dziecko, 17,2% mężatki

posiadające 2 dzieci oraz 12,2% mężatki posiadające 3 i więcej dzieci (tabela 5.1.4). 8% badanej próby stanowiły kobiety samotnie wychowujące dzieci.

Tabela 5.1.4. Status rodzinny ankietowanych

Status rodzinny	[%]	Liczba odp.
Panna	38,2%	153
mężatka bezdzietna	6,7%	27
mężatka posiadająca 1 dziecko	13,5%	54
mężatka posiadająca 2 dzieci	17,2%	69
mężatka posiadająca 3 dzieci	8,2%	33
mężatka posiadająca 4 i więcej dzieci	4,0%	16
rozwódka/wdowa bezdzietna	2,2%	9
rozwódka/wdowa/matka samotnie wychowująca 1 dziecko	2,5%	10
rozwódka/wdowa/matka samotnie wychowująca 2 dzieci	4,2%	17
rozwódka/wdowa/matka samotnie wychowująca 3 dzieci	1,0%	4
rozwódka/wdowa/ matka samotnie wychowująca 4 i więcej dzieci	0,3%	1
Inny	2,0%	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dochody netto przypadające na jednego członka rodziny ankietowanych kobiet mieściły się głównie w trzech pierwszych przedziałach (tabela 5.1.5).

Tabela 5.1.5. Średni dochód netto przypadający na członka rodziny

Wartość w złotych	[%]	Liczba odp.
0-500 zł	20,5%	82
501-1000 zł	30,9%	124
1001-2000 zł	29,7%	119
2001-3000 zł	13,2%	53
3001-4000 zł	4,5%	18
4001-5000 zł	0,5%	2
powyżej 5000 zł	0,8%	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Prawie 31% badanych deklarowało dochody mieszczące się w przedziale 501-1000 zł, 29,7% nieco wyższe, czyli w przedziale 1001-2000 zł, natomiast najniższe dochody deklarowało ponad 20% badanych.

W badanej próbie 35% osób stanowiły mieszkanki wsi, 24,5% miast poniżej 20 tys. mieszkańców, 17,5% miast powyżej 250 tys. mieszkańców, a 11,8% miast 51-150 tys. mieszkańców (tabela 5.1.6).

Tabela 5.1.6. Miejsce zamieszkania ankietowanych

Odpowiedź	[%]	Liczba odp.
Wieś	35,0%	140
miasto poniżej 20 tys. mieszkańców	24,5%	98
miasto 21-50 tys. mieszkańców	8,8%	35
miasto 51-150 tys. mieszkańców	11,8%	47
miasto 151-250 tys. mieszkańców	2,5%	10
miasto powyżej 250 tys. mieszkańców	17,5%	70

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

5.2. Stymulanty i destymulanty sytuacji kobiet pozostających bez pracy w województwie podlaskim

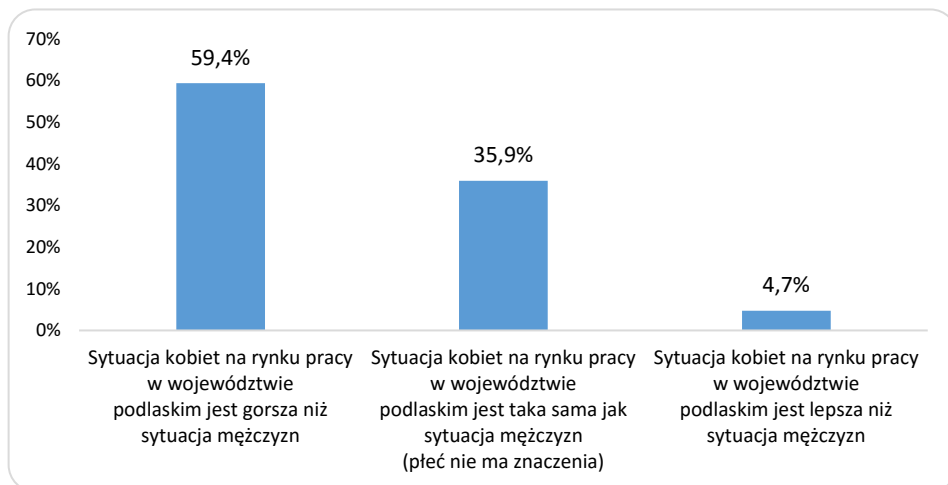
Średni staż pracy badanych kobiet to 7,4 roku, przy czym aż 30,2% ankietowanych nie przepracowało jeszcze roku. Pozostawanie bez pracy badanych kobiet wynika m.in. z faktu, że nie podjęły one jeszcze pracy (38,7%), zwolniły się z wcześniejszego miejsca pracy (27,9%) lub zostały zwolnione (12%; tabela 5.2.1).

Tabela 5.2.1. Status związany z pozostawaniem bez pracy

Status	[%]	Liczba odp.
Zostałam zwolniona z pracy	12,0%	48
Zwolniłam się z pracy	27,9%	112
Jeszcze nie podjęłam pracy	38,7%	155
Inny	21,4%	86

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Niepracujące respondentki zostały zapytane o ich ocenę podlaskiego rynku pracy. Ze względu na ich osobistą sytuację zawodową można było spodziewać się dość negatywnej oceny tej sytuacji. Wyniki badania potwierdzają to założenie, bowiem ponad 59% twierdzi, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż sytuacja mężczyzn (wykres 5.2.1). Zdaniem prawie 36% sytuacja kobiet i mężczyzn jest podobna, a jedynie 4,7% twierdzi, że sytuacja kobiet jest lepsza niż mężczyzn.

Wykres 5.2.1. Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zła sytuacja kobiet przejawia się m.in. w trudnościach ze znalezieniem pracy. Dlatego też respondentki zostały poproszone o wskazanie ogólnych przyczyn niepodejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim (tabela 5.2.2). W opinii badanych głównym powodem jest trudna sytuacja na rynku i brak miejsc pracy (37,7%).

Kolejna przyczyna wiąże się z tradycyjną rolą kobiety w rodzinie, czyli koniecznością opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (36,7%). Na następnych miejscach znalazły się: trudności w pogodzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych (22,4%), długotrwałe i bezskuteczne poszukiwanie pracy (21,4%) oraz zbyt niska płaca (18%).

Tabela 5.2.2. Przyczyny niepodejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim

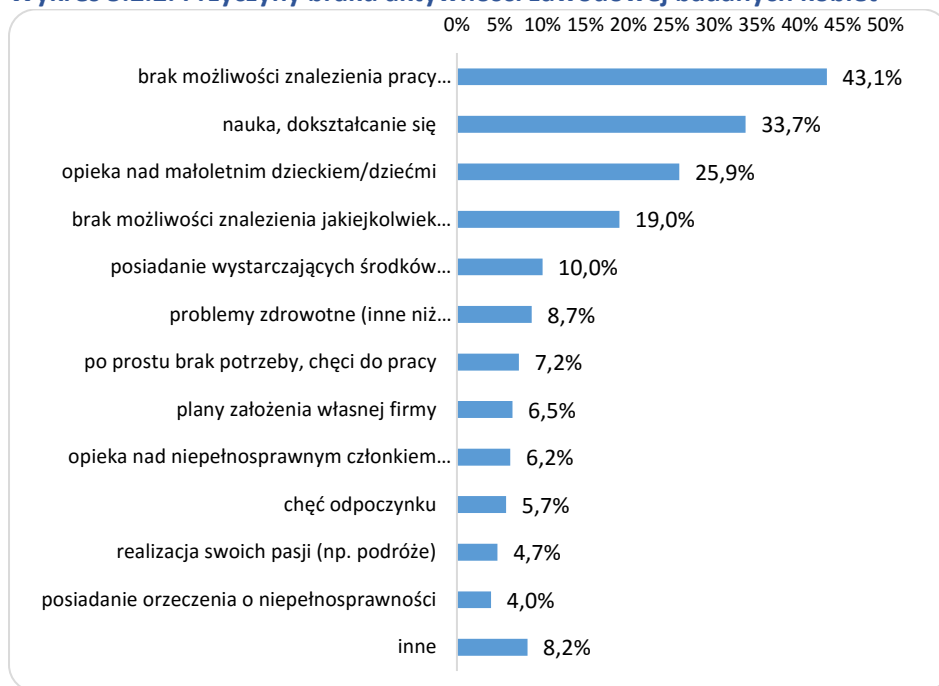
Przyczyny niepodejmowania pracy	[%]	Liczba odp.
trudna sytuacja na rynku, brak ofert pracy	37,7	151
konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi/osobą zależną	36,7	147
trudności w pogodzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych	22,4	90
długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy	21,4	86
zbyt mała płaca	18,0	72
wiek kobiet - stereotypowe postrzeganie przez pracodawców pracownic bardzo młodych/starszych, jako niedoświadczonych/ gorszych zawodowo	16,5	66
brak wiary w swoje umiejętności i możliwości, niskie poczucie własnej wartości	14,7	59
brak kompetencji i umiejętności wymaganych przez pracodawców	14,7	59
nieumiejętność lub mała aktywność w poszukiwaniu pracy	11,5	46
brak możliwości rozwoju zawodowego - oferty pracy poniżej posiadanych kompetencji	11,2	45
względy zdrowotne, niepełnosprawność	11,0	44
zamieszkanie na terenach wiejskich	9,7	39
niezaradność życiowa	7,5	30
dobra sytuacja finansowa rodziny	6,0	24
dyskryminacja w zatrudnieniu (preferowanie w zatrudnieniu mężczyzn)	5,0	20
dziedziczenie bezrobocia	4,2	17
plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej	3,0	12
styl życia rodziny	2,5	10
samodyskryminacja i stawianie samych siebie na gorszej od mężczyzn pozycji	1,7	7
przejście na wcześniejszą emeryturę (świadczenia przedemerytalne)	1,5	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na uwagę zasługuje czynnik, dość często wskazywany (16,5%), – stereotypowe postrzeganie wieku kobiet przez pracodawców.

Następnie badane respondentki zostały poproszone o ocenę ich osobistej sytuacji zawodowej, czyli przyczyn braku aktywności na rynku pracy (wykres 5.2.2).

Wykres 5.2.2. Przyczyny braku aktywności zawodowej badanych kobiet



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dla ponad 43% ankietowanych głównym powodem pozostawania bezrobotną są trudności w znalezieniu pracy odpowiadającej posiadanym kwalifikacjom. Około jedna trzecia badanych kobiet ogranicza swoją aktywność zawodową ze względu na naukę i doksztalcanie się. Z kolei około jednej czwartej respondentek zdecydowało się zrezygnować z aktywności zawodowej na rzecz opieki nad dziećmi. 19% badanych skarży się na brak możliwości zalezienia jakiegokolwiek pracy. Co ciekawe prawie 10% ankietowanych nie podejmuje pracy, ponieważ ich sytuacja finansowa jest zadowalająca. Jako kolejne, nieco mniej znaczące powody pozostawania bez pracy wskazywano: problemy zdrowotne (8,7%), brak potrzeby i chęci do pracy (7,2%), plany założenia własnej firmy (6,5%) czy opieka nad niepełnosprawnym członkiem rodziny (6,2%). Część osób wskazała jeszcze inne powody nie ujęte w zestawie odpowiedzi, tj. wcześniejsza emerytura, praca za granicą, otrzymywanie 500+, likwidacja miejsc pracy czy złe warunki pracy.

W następnym kroku ankietowane zostały poproszone o określenie siły wpływu (w skali od 1 – bardzo słaby wpływ do 5 – bardzo silny wpływ)

zaproponowanych czynników na ich decyzję o porzuceniu lub niepodjęciu pracy. Respondentki miały również możliwość zaznaczenia opcji zerowej jeśli dany czynnik ich nie dotyczył. Na podstawie zebranych wyników dla poszczególnych czynników zostały obliczone średnie arytmetyczne. Im wyższa średnia, tym większą siłą wpływu charakteryzuje się dany czynnik (tabela 5.2.3).

Okazało się więc, że najsilniej na decyzję o niepodjęciu pracy wpływają czynniki znajdujące się po stronie kobiet. Co prawda jako najsilniejsza determinanta zostało wskazane zbyt niskie wynagrodzenie (3,40), to już na kolejnych miejscach znajdują się czynniki, które są związane z możliwościami i preferencjami badanych. Ankietowane dość krytycznie oceniają swoje kwalifikacje, twierdząc, że są one niedostosowane do potrzeb współczesnego rynku pracy (3,20) oraz że są niewystarczające (3,17). Z równą siłą (3,20) wskazywany jest następny czynnik, czyli chęć poświęcenia się rodzinie. Ważnym czynnikiem powstrzymującym badane osoby przed podjęciem pracy jest brak pomysłu na rozwój kariery zawodowej (3,03).

Tabela 5.2.3. Czynniki wpływające na porzucenie lub niepodjęcie pracy

Czynniki	Średni wpływ	N
Zbyt niskie wynagrodzenie	3,40	287
Niedostosowanie posiadanych kompetencji do potrzeb rynku pracy	3,20	293
Chęć poświęcenia się rodzinie	3,20	264
Niewystarczające wykształcenie	3,17	289
Utrudnione możliwości awansu zawodowego	3,11	259
Brak pomysłu na rozwój kariery zawodowej	3,03	267
Możliwość skorzystania z pomocy rodziców/rodziny	3,02	255
Niewłaściwe warunki pracy	3,01	268
Zadowolająca sytuacja materialna rodziny	2,96	279
Dofinansowanie w ramach Programu 500+	2,91	171
Atmosfera w miejscu pracy (relacje z przełożonym i współpracownikami)	2,91	240
Tradycyjny model rodziny (kobieta poświęca się wychowywaniu dzieci)	2,88	237
Wyuczony/wykonywany zawód	2,82	254
Możliwość otrzymania wsparcia z systemu pomocy społecznej (poza 500 +)	2,79	185
Niewystarczające motywacje zawodowe	2,77	252
Niewystarczające zaangażowanie męża/partnera w obowiązki rodzinne	2,74	214

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Nieco mniej ważne, choć nadal w górnej części zestawienia, okazały się czynniki odzwierciedlające różnego rodzaju wsparcie kobiet, co zniechęca je do skutecznego poszukiwania pracy. Wśród tych czynników znalazły się: możliwość skorzystania z pomocy rodziców/rodziny (3,02), zadowalająca sytuacja materialna rodziny (2,96), dofinansowanie w ramach Programu 500+ (2,91), możliwość otrzymania wsparcia z systemu pomocy społecznej (poza 500+; 2,79).

Ankietowane osoby zostały zapytane o ich plany na przyszłość, czyli chęć powrotu do pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy (tabela 5.2.4). Prawie 55% badanych planuje rozpocząć pracę, 18,5% nie ma jeszcze zdania na ten temat, natomiast prawie 27% nie zamierza zmieniać swojego obecnego statusu.

Tabela 5.2.4. Plany powrotu do pracy

Wyszczególnienie	[%]	Liczba odp.
Zdecydowanie tak	29,2%	117
Raczej tak	25,4%	102
Ani tak ani nie	18,5%	74
Raczej nie	18,7%	75
Zdecydowanie nie	8,2%	33

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Decyzja o powrocie do pracy może wynikać z różnych uwarunkowań leżących zarówno po stronie badanych osób, jak i w ich najbliższym i dalszym otoczeniu. Dlatego też poproszono ankietowane o określenie siły wpływu (w skali od 1 do 5) zaproponowanych czynników na decyzję o powrocie do pracy. Dla każdego z obliczono średnią arytmetyczną. Im wyższa średnia, tym wpływ danego czynnika na decyzję respondentek jest większy.

Okazało się, że, w opinii badanych, najsilniejszym czynnikiem determinującym poszukiwanie pracy jest zła sytuacja materialna rodziny (4,07; tabela 5.2.5).

Tabela 5.2.5. Czynniki determinujące powrót do pracy

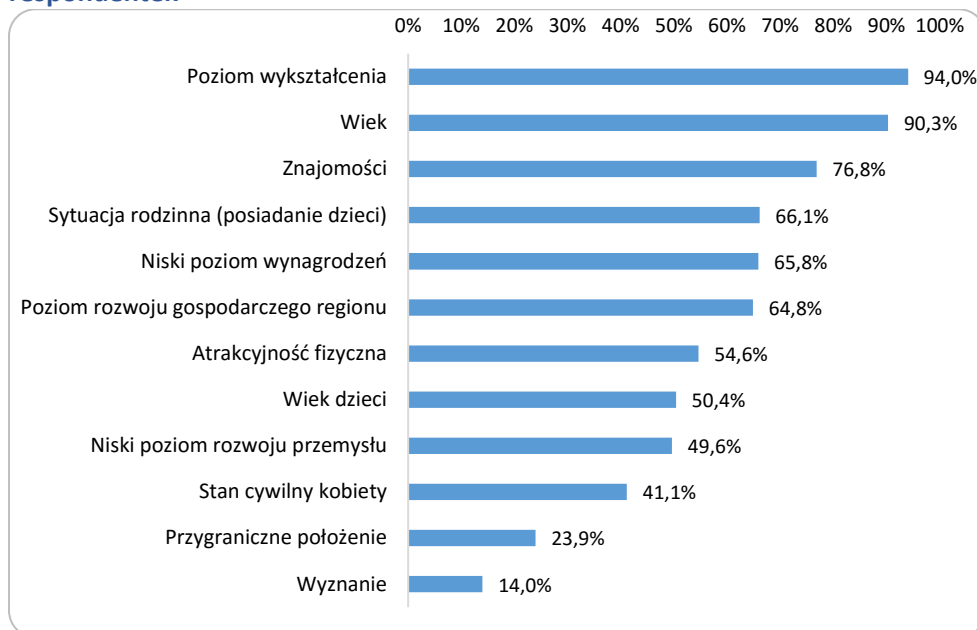
Czynniki	N ważnych	Średnia
Zła sytuacja materialna rodziny	351	4,07
Wykształcenie	348	3,95
Osobiste ambicje	353	3,82
Rozwój osobisty	346	3,78
Sytuacja na rynku pracy	344	3,79
Posiadanie dzieci	273	3,71
Poziom zaangażowania w pracę	328	3,67
Wiek dzieci	259	3,63
Umiejętność łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	325	3,52
Znajomości	322	3,51
Awans zawodowy, lepsze stanowisko	315	3,48
Miejsce zamieszkania	319	3,44
Dyspozycyjność wynikająca ze stanu cywilnego	285	3,43
Atmosfera w pracy	299	3,30
Obawa przed wykluczeniem zawodowym	297	3,29
Specyfika regionu	311	3,29
Konieczność poświęcenia się rodzinie	285	3,24
Pomoc rodziców/rodziny	294	3,22
Program 500+	234	2,99
System pomocy społecznej	259	2,97
Posiadanie gospodarstwa rolnego	220	2,85

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Bardzo ważne okazały się być czynniki związane z aspiracjami ankietowanych, bowiem na trzech kolejnych miejscach znalazły: wykształcenie (3,95), osobiste ambicje (3,82) oraz rozwój osobisty (3,78). Nieco mniej ważne, choć również silnie wpływające na decyzję badanych jest posiadanie dzieci (3,71) i wiek dzieci (3,63). Warto zauważyć, że dla znacznej grupy badanych o powrocie do pracy decydują posiadane znajomości (3,51).

Niezwykle ważną kwestią jest ustalenie czy istnieją kryteria szczególnie istotne dla pracodawców i decydujące o zatrudnieniu kobiet (wykres 5.2.3). W opinii badanych kobiet takim kryterium jest poziom wykształcenia (wskazany przez 94%), wiek (90,3%) oraz znajomości (76,8%). Ponad 66% respondentek twierdzi, że posiadanie dzieci jest decyduje o zatrudnieniu kobiety.

Wykres 5.2.3. Czynniki determinujące zatrudnienie kobiet w opinii respondentek

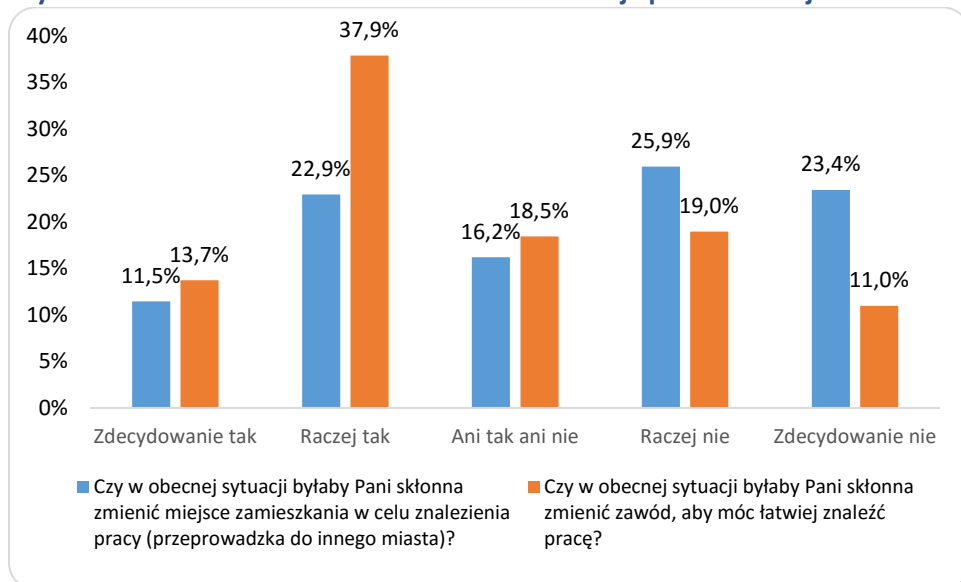


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rzadziej wskazywanymi determinantami zatrudniania kobiet na podlaskim rynku pracy są: poziom rozwoju gospodarczego regionu (64,8%), atrakcyjność fizyczna (54,6%) czy wiek dzieci (50,4%).

Możliwość znalezienia właściwej pracy często zależy od skłonności do mobilności zawodowej i przestrzennej potencjalnego pracownika. Stąd kolejne pytanie skierowane do ankietowanych dotyczyło właśnie ewentualnej przeprowadzki lub zmiany zawodu w celu znalezienia pracy. Prawie połowa badanych kobiet nie jest gotowa na zmianę miejsca zamieszkania w celu znalezienia pracy, jedynie 11,5% zadeklarowała taką chęć (wykres 5.2.4).

Zdecydowanie bardziej przychylnie deklaracje odnoszą się do mobilności zawodowej. Ponad połowa ankietowanych zdecydowałaby się na zmianę zawodu, aby znaleźć pracę, natomiast 30% nie podjęłaby takiego ryzyka.

Wykres 5.2.4. Skłonność do mobilności zawodowej i przestrzennej


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W celu lepszego rozpoznania zagadnień związanych z mobilnością zawodową i przestrzenną kobiet, respondentki poproszono o ocenę siły wpływu (w skali od 1 do 5) zaproponowanych czynników na zmianę pracy związaną z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania lub zawodu (tabela 5.2.6). Co oczywiste najsilniej do wspomnianych zmian motywują lepsze zarobki (4,4) oraz możliwości rozwoju zawodowego (4,08). W grupie tych czynników znalazły się również te związane z rolą matki, czyli możliwość pogodzenia pracy zawodowej z życiem osobistym (4,04), lepsze godziny pracy (3,89) oraz lepsze dostosowanie pracy do potrzeb życia rodzinnego (3,77).

Tabela 5.2.6. Czynniki decydujące o mobilności zawodowej i przestrzennej

Czynniki	Średnia arytmetyczna	Liczba odpowiedzi
Lepsze zarobki	4,40	357
Możliwość rozwoju zawodowego	4,08	355
Możliwość pogodzenia pracy zawodowej z życiem osobistym	4,04	358
Lepsze godziny pracy	3,89	348
Łatwość dostosowania kwalifikacji do nowych warunków pracy	3,85	352
Praca w zgranym zespole z „fajnymi” ludźmi	3,83	353

Łatwość dojazdu do pracy / dobra lokalizacja	3,82	352
Lepsze dostosowanie pracy do potrzeb życia rodzinnego	3,77	342
Mniejszy stres	3,71	346
Podwyższenie samooceny	3,64	335
Elastyczne formy zatrudnienia	3,60	330
Prestiż zawodowy	3,52	326
Możliwość wykonywania pracy zdalnej	3,51	322
Dostępność przedszkoli i żłobków	3,41	276
Pomoc ze strony rodziny	3,33	311
Lęk przed zmianą - przyzwyczajenie do obecnej sytuacji	2,95	303

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dość istotnymi czynnikami w opinii respondentek są szeroko rozumiane warunki pracy tj.: praca w zgranym zespole (3,83), łatwość dojazdu i dobra lokalizacja (3,82) oraz mniejszy stres (3,71).

Mobilność zawodowa w opinii badanych kobiet jest łatwiejszym przedsięwzięciem, czego przejawem jest większy odsetek ankietowanych, które zadeklarowały taką zmianę aby móc znaleźć lepszą pracę. Zupełnie inaczej sytuacja przedstawia się ze zmianą miejsca zamieszkania. Warto byłoby więc określić które czynniki decydują o mobilności przestrzennej. W związku z tym opracowano model regresji wielorakiej, gdzie zmienną zależną jest skłonność do zmiany miejsca zamieszkania a zmiennymi zależnymi czynniki wpływające na taką decyzję (w skali od jednego do pięciu) oraz cechy demograficzno-społeczne. Wszystkie zmienne, które znalazły się w modelu są istotne statystycznie, a współczynnik determinacji wynosi $R^2=0,28$ przy $p=0,00$, co świadczy o stosunkowo dobrym dopasowaniu modelu. Ostateczną wersję modelu regresji przedstawia tabela 5.2.7.

Tabela 5.2.7. Czynniki decydujące o mobilności przestrzennej – model regresji wielorakiej

	b^*	Błąd standardowy z b^*	t(208)	p
Wyraz wolny ⁵⁸			3,01	0,00

⁵⁸ Wyraz wolny jest miejscem na osi y, gdzie linia regresji przecina tę oś, czyli jest to przewidywana wartość zmiennej objaśnianej, gdy zmienna objaśniająca jest równa 0. W wielu przypadkach, zwłaszcza w dziedzinie nauk społecznych zerowa wartość zmiennej objaśniającej nie ma sensu więc wyraz wolny jest nieinterpretowalny.

Możliwości rozwoju zawodowego	0,25	0,07	3,51	0,00
Wiek	-0,23	0,06	-3,80	0,00
Podwyższenie samooceny	0,18	0,07	2,56	0,01
Wykształcenie	0,11	0,06	1,85	0,06

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że o zmianie miejsca zamieszkania przez kobietę pozostającą bez pracy decyduje przede wszystkim wiek (im młodsza kobieta, tym większa skłonność do mobilności) i związana z tym sytuacja rodzinna. Ponadto silnymi determinantami decyzji o zmianie miejsca zamieszkania są również możliwości rozwoju zawodowego, chęć podwyższenia samooceny oraz poziom wykształcenia.

Sytuacja kobiet na rynku pracy jest wypadkową oddziaływań różnych determinant i bodźców, które z jednej strony zachęcają do podejmowania ryzyka i stwarzają kobietom możliwości zmiany obecnej sytuacji, z drugiej zaś utrwalają istniejący stan i zniechęcają, a nawet utrudniają podejmowanie prób znalezienia pracy. Prawdopodobnie część tych czynników realnie oddziałuje na sytuację kobiet, zaś część wynika ze sposobu myślenia badanych kobiet. Wyniki niniejszego badania pozwalają stwierdzić, że w opinii badanych kobiet, można wyróżnić trzy główne przyczyny ograniczonej skuteczności w poszukiwaniu pracy:

- wymagający rynek pracy z niewielką ilością miejsc pracy, niskimi wynagrodzeniami;
- przypisywane kobietom role społeczne, zwłaszcza opieki nad dziećmi (trudności w pogodzeniu obowiązków zawodowych i życia rodzinnego, chęć poświęcenia się rodzinie);
- niedostosowanie kwalifikacji badanych kobiet do potrzeb rynku pracy (niewystarczające wykształcenie, brak umiejętności, brak wiary we własne możliwości).

Mimo tych trudności przeważająca część ankietowanych zamierza podjąć pracę w najbliższym czasie. Czynniki skłaniającymi do dokonywania zmian są: czynniki ekonomiczne (zła sytuacja materialna rodziny), czynniki społeczno-osobiste (ambicje, chęć rozwoju, posiadanie dzieci, znajomości). Warto tutaj zauważyć, że część badanych kobiet nie zamierza zmieniać istniejącego stanu,

ponieważ sytuacja materialna ich rodzin jest zadowalająca, mogą skorzystać z pomocy rodziców/rodziny lub otrzymują dofinansowanie 500+.

Ponadto warto wspomnieć, że część badanych kobiet deklaruje chęć mobilności zawodowej i przestrzennej w celu znalezienia lepszej pracy (w większym stopniu zawodową niż przestrzenną), przede wszystkim ze względu na lepsze zarobki oraz możliwości rozwoju zawodowego.

5.3. Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – płeć jako czynnik różnicujący sytuację na rynku pracy

Kobiety bezrobotne dostrzegają różnice pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie podlaskim. Jak pokazują wyniki badań ilościowych, prawie 60% kobiet bezrobotnych zgadza się ze stwierdzeniem, że sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim jest gorsza niż sytuacja mężczyzn. Przeciwnego zdania jest jedynie 5% badanych. Zdaniem 35% bezrobotnych kobiet, sytuacja kobiet i mężczyzn jest taka sama.

Postrzeganie przez bezrobotne sytuacji kobiet na rynku pracy jako gorszej niż mężczyzn może wynikać z następujących przesłanek:

1. W świadomości społecznej wciąż funkcjonuje stereotyp gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy. Jest on postrzegany jako pewnik i nie podlega żadnej weryfikacji, pomimo znaczących zmian, jakie na tym rynku zachodzą.
2. Gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy niż mężczyzn może być oceniana przez pryzmat własnej sytuacji – jeżeli ja nie pracuję, to ten kto aktywnie uczestniczy na rynku pracy jest w lepszej sytuacji ode mnie, bo znalazł pracę spełniającą jego oczekiwania.
3. Kobiety częściej niż mężczyźni odpowiadają za opiekę nad domem i dziećmi, co także czyni ich sytuację trudniejszą – kobiety rezygnują z pracy, albo nie podejmują pracy ze względu na rodzinę.
4. Niedostosowane poziomu kwalifikacji i umiejętności kobiet do oferty pracy – w przypadku mężczyzn poziom dostosowania jest postrzegany jako lepszy.
5. Kobiety czują się mniej konkurencyjne na rynku pracy i uważają, że perspektywa urlopu macierzyńskiego, czy zwolnień na dzieci powoduje, iż mężczyzna szybciej niż kobieta znajdzie atrakcyjną pracę.

6. Niektóre bezrobotne znalazły się sytuacji, w której kwalifikacje odegrały drugorzędą rolę. Pracę otrzymał mężczyzna głównie ze względu na większą dyspozycyjność i mobilność.

Dysproporcje w ocenie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy przez osoby bezrobotne potwierdzają także badania jakościowe IDI przeprowadzone z bezrobotnymi kobietami.

Kobieta bezrobotna, staż pracy – brak, wiek: 24 lata: „Moim zdaniem sytuacja kobiet jest bardziej skomplikowana niż sytuacja mężczyzn. Wynika to z większej liczby ofert pracy dla mężczyzn. Dodatkowo kobiety częściej poświęcają się życiu rodzinnemu niż mężczyźni. W moim, wyuczonym zawodzie np. wymagane jest doświadczenie pracy z trudną młodzieżą. Gdzie niby miałam je zdobyć – na praktykach.... Dodatkowo na rozmowie powiedziano mi, że raczej potrzebują mężczyzny, że kobieta bez doświadczenia sobie nie poradzi. Mam wrażenie, że gdybym była mężczyzną, to już bym pracowała. To niesprawiedliwe.”

„Jednak z obserwacji: mężczyznom łatwiej jest zdobyć pracę, utrzymać ją. Kobieta wydaje się być bardziej ryzykownym pracownikiem, może iść na urlop macierzyński, a później na wychowawczy, chodzić częściej na zwolnienia lekarskie. Mam wrażenie, że kobiety cały czas coś muszą udowodniać. Niby mamy równouprawnienie, a tak naprawdę nie jest. Mam też wrażenie, że niektóre zawody przypisane są tylko dla mężczyzn, a niektóre tylko dla kobiet. Gdybym skończyła np. pedagogikę rewalidacyjną łatwiej znalazłabym pracę niż po resocjalizacji.”

„Powszechna, może stereotypowa opinia jest taka, że mężczyźni częściej otrzymują pracę, więcej zarabiają. Kobiety są lepiej wykształcone i bardziej zaangażowane, ale to niczego nie zmienia w ich postrzeganiu. Faceci chyba mają lepiej z założenia. Może, jak znajdę pracę, to zmienię zdanie. Na razie myślę, tak jak myślę. O mam przykład z domu: mama więcej pracuje, a tato więcej zarabia.”

Kobieta przebywająca po raz drugi na urlopie wychowawczym, staż pracy 13 lat, wiek: 37 lat: „Mężczyźni mają większe pole manewru. Mogą znaleźć pracę gdziekolwiek. Starczy tylko chcieć. Kobiety są w różnych sytuacjach. Przebywają na urlopiach wychowawczych. Muszą myśleć o opiece nad dziećmi. ... Mężczyźni mogą też pracować w różnych miejscach. Chyba więcej jest dla nich pracy. Tak sobie myślę, że

kobiety wykształcone mają ciężko. Prostej pracy jest dużo, gorzej dla tych po studiach. Może się myłę, ale chyba tak jest.”

„Myślę, że ofert pracy dla mężczyzn jest więcej niż dla kobiet. Chyba też mężczyźni zarabiają więcej. Myślę, że kobiety wchodzące na rynek pracy powinno się bardziej wspierać, powinno się też pomagać kobietom wracającym z urlopów.”

Kobieta przebywająca na emeryturze, staż pracy 36 lat, wiek: 64 lata: *„Jest zdecydowanie mniej ofert pracy dla kobiet niż dla mężczyzn. Uważam, że zdecydowanie sytuacja kobiet jest trudniejsza.”*

Kobieta niepracująca, staż pracy – brak, wiek: 23 lata: *„Sytuacja kobiet różni się od sytuacji mężczyzn, ponieważ jest więcej pracy dla mężczyzn. Formą zatrudnienia u mężczyzn jest umowa o pracę, natomiast u kobiet raczej jest to zlecenie lub umowa o dzieło.”*

Kobieta niepracująca od 3-mcy, staż pracy 17 lat, wiek: 36 lat: *„W branży, w której pracowałam nie występowały różnice ani w formie zatrudnienia ani w wysokości zarobków pod względem płci.”*

5.4. Zewnętrzny system wsparcia a sytuacja kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim

Sytuacja kobiet pozostających bez pracy jest m.in. uwarunkowana wsparciem jakie otrzymują od różnego rodzaju instytucji. Zmiany jakie dokonują się w ich pozycji na rynku pracy są efektem skutecznego dotarcia z pomocą do beneficjentek, dostosowania wsparcia do ich potrzeb oraz całościowej skuteczności form pomocy oferowanych przez instytucje. Stąd część pytań miała na celu zdiagnozowanie stopnia korzystania z form wsparcia przez kobiety pozostające bez pracy oraz ocenę tych form, a także badanie potrzeb respondentek w zakresie preferowanych form wsparcia.

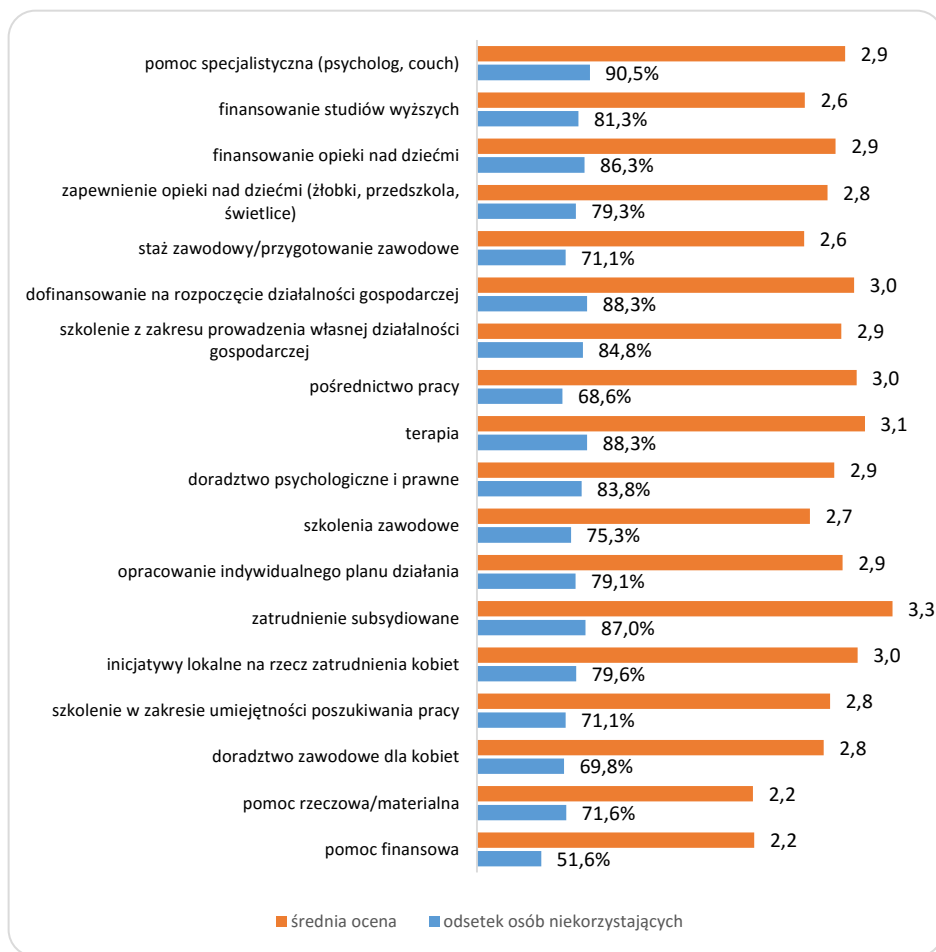
Respondentki poproszono więc o wskazanie form wsparcia z jakich korzystały oraz o ocenę tych form w skali od bardzo dobrze do bardzo źle. Dla poszczególnych form wsparcia obliczono średnią ocenę w celu umożliwienia

dokonania porównań. Zestawienie tych wielkości zostało zaprezentowane na wykresie 5.4.1.

Wyniki badania wskazują, że żadna z analizowanych form wsparcia nie jest popularna wśród kobiet pozostających bez pracy. Najczęściej badane korzystały z pomocy finansowej, pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego dla kobiet, szkoleń w zakresie umiejętności poszukiwania pracy, staży zawodowych oraz pomocy rzeczowej. Natomiast najmniej popularnymi formami wsparcia są: pomoc specjalistyczna (psycholog, coach), terapie, czy dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Warto zauważyć, że respondentki relatywnie nisko oceniają formy wsparcia, z których korzystały (średnia ocena tylko w czterech przypadkach przekracza trzy). Najwyżej zostało ocenione zatrudnienie subsydiowane (3,33), przy czym jest to jednocześnie forma, z której skorzystało jedynie 17% badanych.

Wykres 5.4.1. Zakres korzystania z form wsparcia w latach 2012-2017 i ocena tych form wsparcia



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podobnie oceniona została terapia, przy czym z tej formy pomocy skorzystało jeszcze mniej respondentek (zaledwie 11,7%). Pośrednictwo pracy to forma pomocy kobietom, z której skorzystało ponad 31% relatywnie zadowolonych badanych (średnia ocena 3.04). Pozostałe popularne formy wsparcia są oceniane zdecydowanie niżej, tzn.: pomoc finansowa – najniżej 2,22, doradztwo zawodowe dla kobiet – 2,78, szkolenia w zakresie umiejętności poszukiwania pracy – 2,83, natomiast staże zawodowe – 2,62.

W kolejnym pytaniu poproszono ankietowane o wskazanie form wsparcia, z których chętnie skorzystałyby, jeśli zaistniałaby taka potrzeba (tabela 5.4.1). Okazało się, że wybory respondentek są zbieżne z najpopularniejszymi formami pomocy oferowanymi kobietom przez instytucje rynku pracy.

Tabela 5.4.1. Badanie potrzeb w zakresie form wsparcia kobiet pozostających bez pracy

Forma wsparcia	[%]	Liczba odp.
szkolenia zawodowe	27,2%	109
pomoc finansowa	23,9%	96
doradztwo zawodowe dla kobiet	22,9%	92
dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	22,2%	89
staż zawodowy/przygotowanie zawodowe	20,2%	81
szkolenie z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej	17,7%	71
szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy	15,7%	63
finansowanie studiów wyższych	11,5%	46
finansowanie opieki nad dziećmi	11,2%	45
inicjatywy lokalne na rzecz zatrudnienia kobiet	11,0%	44
opracowanie indywidualnego planu działania	10,2%	41
pośrednictwo pracy	8,7%	35
zapewnienie opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, świetlice)	8,5%	34
pomoc rzeczowa/materialna	8,5%	34
doradztwo psychologiczne i prawne	7,7%	31
pomoc specjalistyczna (psycholog, coach)	4,2%	17
zatrudnienie subsydiowane	3,0%	12
Terapia	2,2%	9

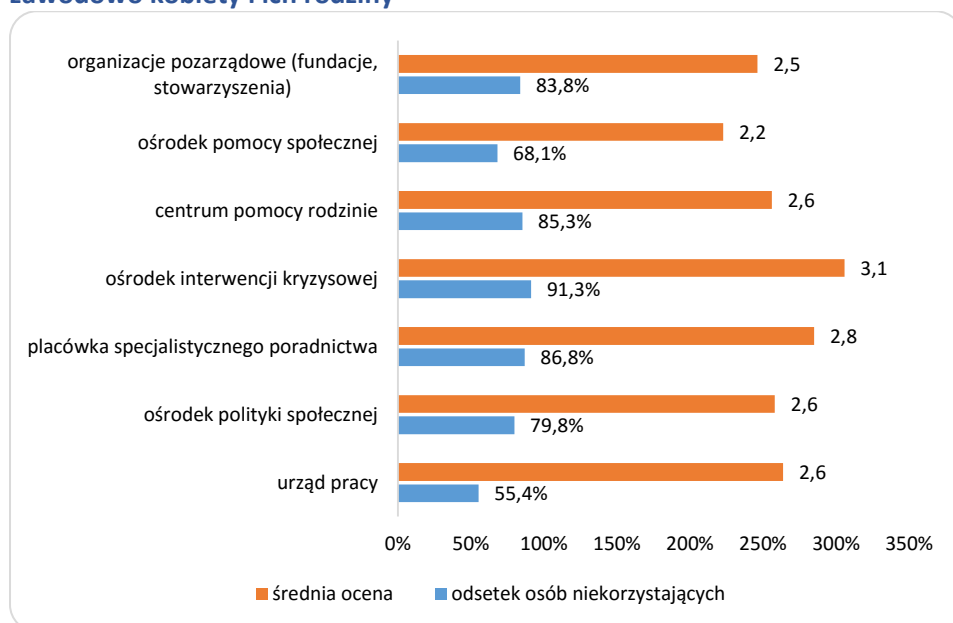
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad 27% chętnie skorzystałoby ze szkoleń zawodowych, prawie 24% z pomocy finansowej, 23% z doradztwa zawodowego dla kobiet i 22% z dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Wyjątek stanowi pośrednictwo pracy, z którego skorzystało 31% badanych, ale zdecydowanie rzadziej pojawia się w preferowanych wyborach respondentek.

Dodatkowo respondentki zostały najpierw poproszone o wskazanie instytucji i organizacji, z których otrzymały wsparcie zawodowe, a następnie o ocenę tych instytucji w skali od bardzo dobrze do bardzo źle. Dla poszczególnych instytucji i organizacji obliczono średnią ocenę. Zestawienie tych

wielkości zostało zaprezentowane na wykresie 5.4.2. Największa grupa badanych osób korzystała z pomocy urzędów pracy (44,6%), ośrodków pomocy społecznej (31,9%) oraz ośrodków polityki społecznej (20,2%).

Wykres 5.4.2. Ocena działania instytucji i organizacji wspierających zawodowo kobiety i ich rodziny



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podobnie jak oceny form pomocy zawodowej, tak i oceny instytucji wspierających są raczej niskie (średnia nie przekracza 3). Najniżej oceniono ośrodki pomocy społecznej (średnia ocena zaledwie 2,23) i ośrodki polityki społecznej (2,58). Nieco wyżej, choć nadal nisko oceniona została działalność urzędów pracy (2,64) oraz ośrodków interwencji kryzysowej (3,06).

Badane osoby zostały także poproszone o wyrażenie opinii na temat programu 500+ (tabela 5.4.2). Ponad 61% respondentek pozytywnie ocenia program 500+, twierdząc, że poprawił trudną sytuację materialną rodzin. W tym prawie 33% zauważa, że jednak w niektórych przypadkach wywołał nadmierną konsumpcję. Natomiast 29% badanych negatywnie ocenia Program dostrzegając demotywujący charakter tego rodzaju wsparcia, a nawet ryzyko wystąpienia zachowań patologicznych.

Tabela 5.4.2. Wpływ programu 500+ na sytuację rodzin w województwie podlaskim w opinii kobiet

Wpływ	[%]	Liczba odpowiedzi
decydowanie pozytywnie, bo poprawił w wielu przypadkach ciężką sytuację materialną wielu rodzin	28,2%	113
dość pozytywnie, bo dla niektórych rodzin zdecydowanie poprawił ciężką sytuację materialną, ale w niektórych wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję	32,9%	132
dość negatywnie, bo wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję i w wielu przypadkach doprowadził do zwiększenia zachowań patologicznych	15,5%	62
bardzo negatywnie, bo niektórzy ludzie postanowili zrezygnować z pracy i żyć „na koszt państwa”	13,5%	54
nie mam zdania	10,0%	40

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na koniec tej części badania do respondentek zostały skierowane dwa pytania otwarte. Pierwsze z nich dotyczyło preferowanych form wsparcia. Na to pytanie odpowiedzi udzieliło 41,6% badanych kobiet. Przede wszystkim kobiety bierne zawodowo potrzebują wsparcia finansowego (25% wskazań), w tym: na rozpoczęcie działalności gospodarczej, na sfinansowanie studiów, opieki na dziećmi czy nawet kupna leków. 13,8% badanych chce po prostu pracować, natomiast 13,2% oczekiwalaby doradztwa zawodowego oraz stworzenia im możliwości uczestnictwa w stażach zawodowych, kursach, szkoleniach. Dość znaczący odsetek badanych kobiet (11,4%) wskazuje, że przede wszystkim potrzebuje pomocy w opiece nad dziećmi, w tym większej dostępności do żłobków i przedszkoli oraz opieki medycznej. Ponad 5% ankietowanych chciałaby zmian systemowych, które umożliwiłyby im dostęp do większych zasiłków, 4,2% potrzebuje pomocy psychologicznej, a 12,6% nie oczekuje żadnego wsparcia.

Drugie pytanie dotyczyło najbardziej pożądanых zmian w zakresie wsparcia kobiet na rynku pracy. Na to pytanie odpowiedzi udzieliło 44,1% ankietowanych. Ponad 30% respondentek sugeruje oferowanie większej ilości staży, szkoleń, kursów oraz zindywidualizowanego doradztwa zawodowego. Badane (aż 15,8%) dostrzegają również potrzebę przeprowadzenia na szerszą skalę działań wizerunkowych, które zachęcałyby do wyrównywania płac kobiet i mężczyzn, eliminowałyby dyskryminację płciową a promowałyby równouprawnienie, pokazywałyby zalety kobiet jako pracowników oraz

promowałyby przedsiębiorczość wśród kobiet i partnerski model rodziny. 10,7% ankietowanych proponuje zwiększenie działań ukierunkowanych na pomoc w opiece nad dziećmi oraz zwiększenie dostępności żłobków i przedszkoli, natomiast około 9% pośrednictwo w tworzeniu nowych miejsc pracy. Bardzo ważną kwestią podnoszoną przez 5,6% badanych kobiet jest promocja i zachęcanie przedsiębiorców do wprowadzania elastycznych form zatrudnienia. Prawie 4% kobiet proponuje zmiany w prawie, które umożliwiłyby np.: otrzymywanie dofinansowania 500+ już na pierwsze dziecko, zwiększone świadczenia dla kobiet samotnie wychowujących dziecko oraz wprowadzenie niższego obciążenia podatkowego dla przedsiębiorców. Pojawiły się również sugestie w kierunku instytucji rynku pracy, głównie sugerujące oferowanie bardziej zindywidualizowanych formy pomocy. Prawie 7% badanych nie miało zdania na ten temat.

Podsumowując, badane kobiety w niewielkim stopniu korzystały z form wsparcia adresowanych do osób pozostających bez pracy. Te, które korzystały z takiej pomocy niestety nisko oceniają jej skuteczność. Wśród instytucji, do których przede wszystkim ankietowane skierowały się po pomoc, znalazły się urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej. Te instytucje również zostały ocenione stosunkowo nisko (średnia ocena poniżej 3). Preferowanymi przez badane kobiety formami wsparcia jest pomoc finansowa przeznaczana na rozmaite cele (dofinansowanie studiów, działalności gospodarczej czy zakupu leków) oraz możliwość uczestnictwa w szkoleniach i stażach. Bardzo często pojawia się kwestia, zarówno w kategorii preferowanych form wsparcia, jak i propozycjach zmian skierowanych do instytucji rynku pracy, zwiększenia pomocy w opiece nad dziećmi. Ponadto dość często ankietowane zgłaszały konieczność przeprowadzenia działań wizerunkowych, które eliminowałyby dyskryminację płciową, promowałyby przedsiębiorczość wśród kobiet i partnerski model rodziny.

Rozdział 6. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy organizacji zrzeszających kobiety i działających na rzecz kobiet

W rozdziale ukazano perspektywę sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim postrzeganą przez przedstawicielki organizacji kobiecych – zrzeszających kobiety oraz działających na ich rzecz. Analizie zostały poddane czynniki determinujące sytuację kobiet na rynku pracy oraz różnice w podejściu do pracy wynikające z płci. W tej części, ukazano również ocenę wpływu zewnętrznego systemu wsparcia na aktualną sytuację kobiet na regionalnym rynku pracy. W badaniu wzięły udział przedstawicielki Stowarzyszenia Właścielek Firm Klub Kobiet Biznesu, Kobieterii, Akademii 50+ oraz instytucji pomocy społecznej działających na rzecz kobiet. Metodą badawczą wykorzystaną w tej części raportu był panel ekspercki połączony z word cafe.

6.1. Stymulanty i destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

Jak pokazała dyskusja, sytuacja kobiet na Podlasiu z jednej strony nie odbiega od sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce, ale ma właściwe tylko dla siebie wyróżniki. Podobieństwo przejawia się w następujących obszarach:

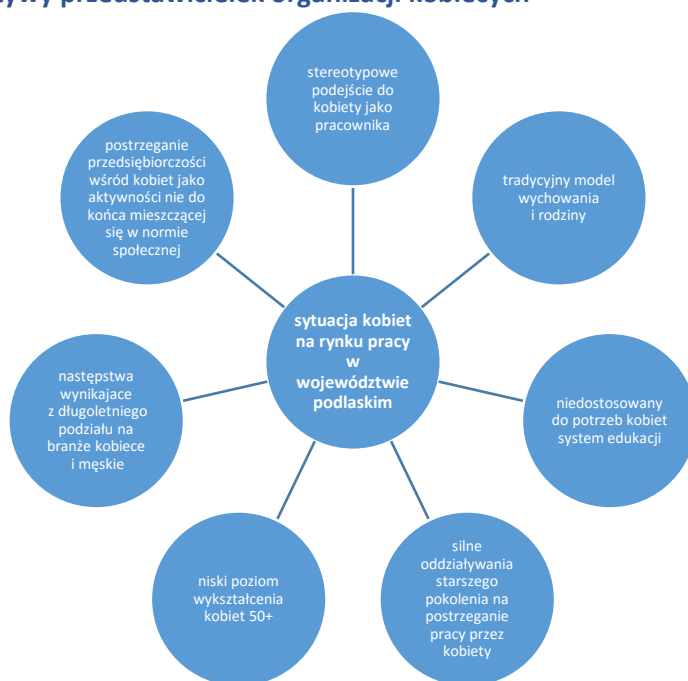
- W województwie podlaskim, jak w całym kraju, mamy do czynienia z rynkiem pracownika a nie pracodawcy;
- Rynek pracy w mniejszym lub większym stopniu podlega feminizacji; zacierają się różnice pomiędzy zawodami typowo kobiecymi a typowo męskimi;
- Na rynek pracy ma wpływ system pomocy społecznej,
- Mamy do czynienia z niedoskonałym systemem edukacji na każdym z jej szczebli.

Zwrócono jednak uwagę na to, iż nasz region pod wieloma względami jest szczególny (patrz rys. 6.1.1).

Stereotypowe podejście do kobiety jako pracownika, w tak tradycyjnym regionie jak Podlasie jest szczególnie widoczne. Społeczeństwo akceptuje postrzeganie kobiety jako pracownika potencjalnie mniej dyspozycyjnego oraz godzącego się na gorsze warunki pracy. Co więcej taki wizerunek kobiety jako

pracownika powoduje, że kobiety ograniczają swoją aktywność na rynku pracy i mniej wierzą w swoje potencjalne możliwości. Stereotypowe podejście do kobiety jako pracownika wiąże się także z postrzeganiem kobiety jako szefa i przełożonego. Szczególnie w mniejszych miejscowościach kobieta na kierowniczym stanowisku, albo posiadająca swój własny biznes nie mieści się do końca w obowiązujących normach społecznych.

Rysunek 6.1.1. Czynniki determinujące sytuację kobiet w województwie z perspektywy przedstawicielek organizacji kobiecych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Stereotypowość nie wynika tylko z postrzegania przynależnego społeczeństwu, ale także postrzegania przynależnego pracodawcom. Jak podkreślają, uczestniczki dyskusji, sytuacja się zmienia się zdecydowanie na korzyść, to jednak nadal płeć na rynku pracy wciąż ma znaczenie. Kobiety postrzega się jako bardziej emocjonalne, mniej przystosowane do pełnienia roli kierowniczych oraz mniej zorientowane na robienie kariery zawodowej. Stereotypowe podejście do kobiet i ich roli na rynku pracy ma swoje źródła w uwarunkowaniach społecznych właściwych dla naszego regionu. Jedną ze

zmiennych, determinujących powszechne funkcjonowanie stereotypu kobiety, jest w opinii przedstawicielek organizacji kobiecych, tradycyjny model wychowania oraz tradycyjny model rodziny, szczególnie charakterystyczny dla naszego regionu. Opiera się on na pełnieniu przez kobiety dwóch podstawowych ról - żony i matki. Jest on znamieny dla społeczności wiejskich i małomiasteczkowych, które w naszym regionie dominują. Konsekwencje takiego stanu rzeczy są daleko idące. Kobiety ograniczają swój rozwój osobisty, zatrzymując się na pewnym jego etapie. Koncentrują się na życiu rodzinnym i mają mniejszą skłonność do zmiany. Poza tym bardziej czują się odpowiedzialne za rodzinę, godząc się na tradycyjny podział ról i obowiązków, zgodnie z którymi za utrzymanie domu odpowiada mężczyzna. Rodzice bardzo często nie wyrażają większych oczekiwań względem dziewcząt, ukierunkowując je bardziej na spełnianie się jedynie w roli matki. Brakuje z ich strony motywacji do podejmowania bardziej ambitnych działań na rzecz kształtowania kariery zawodowej. Od dziewczyn oczekuje się dobrych ocen w procesie edukacji, której zwieńczeniem ma być skończenie studiów. Rodzice, szczególnie z wiejskich i małomiasteczkowych środowisk, nie dostrzegają daleko idących zmian na rynku pracy i nie przygotowują swoich dzieci na te zmiany. Podkreślano fakt, iż choć intensywność oddziaływania tych zaszłości jest coraz mniejsza to jednak wciąż występuje. Z niekorzyścią dla młodego pokolenia oraz przyszłych pokoleń wchodzących na rynek pracy, jest styl wychowania nie uczący dzieci samodzielności i polegający na zbytnej nadopiekuńczości rodziców. Skutkuje to często zbytnią roszczeniowością młodego pokolenia w miejscu pracy, utrudnioną akceptacją narzucanych norm i reguł oraz niskim poziomem kreatywności. W świadomości tradycyjnych społeczeństw funkcjonuje również pejoratywny wizerunek kobiety przedsiębiorczej. Ocenia się ją zazwyczaj przez pryzmat cech związanych z wykonywaniem przez nią pracy i relacji wytwarzanych w miejscu pracy lub w związku z prowadzeniem własnej firmy. Kształtuje się w ten sposób stereotyp kobiety władczej, nieuprzejmej, oddalonej od życia rodzinnego, co oczywiście nie jest prawdziwe. Sytuacja kobiet na rynku podlaskim jest zdeterminowana po części historią. W naszym regionie przez bardzo długi czas obowiązywał sztywny podział na zwody damskie i męskie. Najbardziej prężnie rozwijającymi się branżami była branża włókiennicza, w której większość zatrudnionych stanowiły kobiety oraz branża maszynowa zdominowana przez mężczyzn. Podkreślić należy fakt, że w obydwu sektorach funkcje kierownicze

pełnili mężczyźni. Nie ukształtował się więc model kobiety szefa, a relacje w środowisku pracy, wytworzone w tamtym okresie wciąż funkcjonują i nie do końca się zdezaktualizowały. Wielu przedstawicieli starszego pokolenia, funkcjonuje w biznesie do tej pory, także na stanowiskach kierowniczych. Na sytuację kobiet na podlaskim rynku pracy wpływ mają również czynniki, właściwe dla całego rynku pracy w Polsce, ale w analizowanym regionie przejawiające się bardzo wyraźnie. Istotną destymulantą jest niedostosowany do potrzeb rynku pracy system szkolnictwa na każdym z jego szczebli – od szkolnictwa zawodowego aż po szkolnictwo wyższe. Wiele zawodów kobiecych, na które rynek wyraża zapotrzebowanie zanika. Dotyczy to na przykład szwaczek. Zwrócono uwagę, iż osłabienie szkolnictwa zawodowego znacznie wpłynęło na zmniejszoną podaż siły roboczej, także w odniesieniu do kobiet. W opinii przedstawicielek organizacji kobiecych szkolnictwo wyższe jest zdominowane nauczaniem teorii. Ich zdaniem poznawanie zagadnień teoretycznych poszerza horyzonty i rozwija osobowość, ale ukierunkowanie na osiągnięcie konkurencyjności na rynku pracy jest jeszcze bardziej istotne, a uczelnie wyższe powinny w tym obszarze bardziej zaistnieć. Konieczne jest włączanie w proces edukacji praktyków. Podczas dyskusji zwrócono także uwagę na starzejące się społeczeństwo, a co za tym idzie zmieniającą się strukturę wiekową siły roboczej. Kobiety po 50-tym roku życia rzadziej niż kobiety młode są skłonne do podejmowania zmian i rozwijaniu ścieżki kariery zawodowej. Ich większa aktywizacja pozytywnie wpłynęłaby na potencjał regionalnego rynku pracy.

Wybrane wypowiedzi przedstawicielek organizacji kobiecych:

„Źródłem postaw względem nauki i pracy jest dom i wychowanie. Masz same piątki, dostajesz stypendium, to dla rodziców jesteś super. Nic więcej nie musisz. Skończ studia, wyjdź za mąż i urodź dzieci. W naszym społeczeństwie nadal dominuje i wciąż aktualny jest model „matki Polki.”

„Tradycyjny model rodziny jest charakterystyczny nie tylko dla naszego regionu, ale dla całej Polski. Oczywistym jest jednak, że ściana zachodnia jest bardziej przedsiębiorcza. Dotyczy to także kobiet.”

„Proste rozwiązania są najlepsze. Tylko się uczyć i zdobyć stypendium naukowe to nic trudnego. Godzić naukę i pracę to już wyzwanie.”

„Kobiety przedsiębiorcze nie mają dobrego wizerunku w społeczeństwie. Odbiega on bowiem od tradycyjnego wizerunku przynależnego kobiecie w tradycyjnych społecznościach. Kobiety muszą przyjmować męskie role, aby w trudnym świecie biznesu dać sobie radę. Stają się takie same jak mężczyźni, ale to nie jest do końca akceptowalne. Kobieta musi być miła, grzeczna i ustępliwa.”

„Dla młodego pokolenia, w dzisiejszych czasach, biznes prowadzony przez kobietę jest taki sam jak biznes prowadzony przez mężczyznę. Nie ma żadnej różnicy. W przeszłości kobiety musiały bardziej walczyć, żeby zaistnieć jako przedsiębiorcy, jako menedżerowie. Kobieta na kierowniczym stanowisku nie zdarzała się często.”

„Kobiety relacje z pracodawcami odbierają często bardzo stereotypowo. Wychodzą z założenia, że kobiety po prostu traktuje się gorzej. Tak się o tym mówi, więc tak jest na pewno. Często niestety ma to bardziej wymiar emocji i odczuć niż realnej oceny sytuacji w miejscu pracy oraz relacji szef – pracownik.”

„Na Podlasiu do niedawna były sztywno określone zawody damskie i zawody męskie. Teraz nie ma znaczenia kto w Parku Naukowo – Technologicznym będzie pisał kod potrzebny do pracy komputera. Kobieta czy mężczyzna – wszystko jedno. Natomiast wcześniej, kiedy rozwijał się w naszym regionie sektory włókienniczy i maszynowy, podział na zwody żeńskie i męskie był bardzo wyraźny. Trzeba jednak podkreślić, że w każdej z branż funkcje kierownicze sprawowali mężczyźni. Nie wykształcił się model kobiety szefa, kobiety przywódcy. To ma swoje przełożenie na postrzeganie kobiet jako szefów, w naszym regionie szczególnie.”

„Coraz trudniej jest znaleźć na Podlasiu osoby, które będą pracowały w zawodach pożądanym przez rynek pracy. Spójrzmy na doskonale rozwijający się przemysł bieliźniarski. Jeszcze trochę i na rynku nie będzie szwaczek. Te panie, które w tych firmach pracują na stanowiskach produkcyjnych, w zdecydowanej większości nie są młode. Kto je zastąpi? Przedsiębiorcy w związku z tym mają ból głowy.”

„To jak jesteśmy wychowywani, przedkłada się na to jakimi jesteśmy pracownikami. Niestety obecnie, dzieci są pozbawiane samodzielności, chowa się je pod kloszem. Widać to po młodych pracownikach, kobietach również. Wychodzą

z założenia, że wszystko się im należy, nie potrafią budować relacji, nie są zdyscyplinowani, ale za to roszczeniowi.”

„Zgadzamy się nadal na stereotypowe role, o których mówiły nam nasze mamy i babcie.”

„Kobiety w naszym regionie są skoncentrowane na życiu rodzinnym, na osiągnięciu stabilizacji finansowej i bezpieczeństwa.”

„System edukacji jest słaby i nie jest nastwiony na potrzeby rynku pracy, ponieważ za mało w nim praktyki. Na każdym szczepku.”

„Praktyki studencie w ogóle nie spełniają swojej roli. Większość pracodawców nie traktuje ich poważnie.”

„Stażyści praktykanci nie mają pojęcia o pracy i o funkcjonowaniu w miejscu pracy. Nie wiedzą jak się mają zachować, nie wiedzą czym jest dyscyplina, nie potrafią rozłożyć czynności w czasie, nie wykonują poleceń. W ogóle nie są przygotowani do tego, żeby pracować. Nie wiedzą jak mają rozmawiać z klientem. Nie mają świadomości, że ich wizerunek wpływa na relacje z klientem.”

„Kobiety nie są traktowane w miejscu pracy tak samo jak mężczyźni. Przykład – absolwentka wydziału mechanicznego chciała zatrudnić się jako konstruktor w jednym z podlaskich przedsiębiorstw. Pracodawca powiedział, że zatrudni ją wówczas, jak przejdzie wszystkie szczepki w przedsiębiorstwie. Ona się zgodziła, ale wcześniej zapytała, czy mężczyźni się tu zatrudniają na tych samych zasadach. Pracodawca odpowiedział: oczywiście, że nie!”

6.2. Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – płeć jako czynnik różnicujący sytuację na rynku pracy

Zdaniem przedstawicielek organizacji kobiecych różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami na podlaskim rynku pracy występują i są bardzo wyraźne. Mają one jednak charakter cech warunkowanych nie pochodzeniem a cechami przypisywanymi osobowości determinowanej płcią. Specyficzne cechy

kobiet jako pracowników w odniesieniu do pracowników mężczyzn przedstawia rysunek 6.2.1.

Rysunek 6.2.1. Czynniki charakteryzujące kobiety w środowisku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Cechą, która różnicuje kobiety pracowników na tle mężczyzn jest fakt, że kobiety są bardziej od nich wykształcone. Kobiety chętniej się kształcą i zdobywają nową wiedzę. W procesie edukacji kobietom bardziej niż mężczyznom zależy na lepszych wynikach. Kobiety w procesie zdobywania wiedzy, szczególnie w czasie studiów, w zbyt dużym stopniu koncentrują się na nauce i w mniejszym stopniu niż mężczyźni łączą naukę z praktyką. W czasie dyskusji podkreślano, iż obecnie studiów się nie robi tylko po to, aby zdobyć wiedzę, ale robi się je bardziej dla siebie. Skończenie studiów nie predestynuje

do bycia atrakcyjnym na rynku pracy. Współcześnie należy umieć godzić obowiązki studenta i pracownika. Kobietom wychodzi to gorzej niż mężczyznom. Jednak należy podkreślić, iż kobiety są bardziej otwarte na zdobywanie nowej wiedzy i chcą bardziej niż mężczyźni kształcić się ustawicznie. Częściej niż mężczyźni korzystają z oferty studiów podyplomowych czy szkoleń. Lepiej wykształcony pracownik zdecydowanie bardziej wzbogaca potencjał intelektualny organizacji, staje się źródłem nowych pomysłów i inspiracji, wzmacnia potencjał konkurencyjny. Pomimo tego, iż kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni, to są mniej wymagające względem przełożonych i łatwiej godzą się na oferowane im warunki pracy. Łatwiej też się do tych warunków przystosowują. Takie zachowanie kobiet w miejscu pracy skutkuje tym, iż awansują one rzadziej niż mężczyźni. Ten stan rzeczy ma swoje źródło w tym, iż kobiety szczególnie cenią sobie bezpieczeństwo, wynikające z podejmowanego zatrudnienia, co skutkuje mniejszą determinacją w rozwoju kariery zawodowej. Wynika to z konieczności jednoczesnego godzenia roli żony i matki oraz pracownika. Podejmowanie nowych wyzwań łączy się ze zmianami w sferze rodzinnej i osobistej, co powoduje dezorganizację dotychczasowego porządku. Wiele kobiet nie jest nastawionych na awans – wręcz przeciwnie, częściej niż mężczyźni, nie zgadza się na pełnienie ról kierowniczych. Kobiety zarabiają mniej od mężczyzn, ponieważ rzadziej niż mężczyźni wchodzi w skład kadry zarządzającej, ale przede wszystkim dlatego, że nie są stanowcze w kwestii podwyżek w relacji z pracodawcą. Oczywiście współcześnie kobiety są bardziej świadome swoich praw, to jednak znacząca ich część zbyt mocno oswaja się ze swoim stanowiskiem pracy i obowiązkami, nie wykazując chęci zmiany. Przedstawicielki organizacji kobiecych, powołując się na wyniki badań psychologicznych, wskazały, iż pracownika kobietę od pracownika mężczyzny wyróżnia mniejsza skłonność do ryzyka – kobiety bardziej dążą do stabilizacji, co wynika także z ról społecznych jakie pełnią. Co za tym idzie, kobiety są mniej mobilne, bardziej się przywiązują do miejsca pracy. Badania psychologiczne, wskazują również, iż kobiety gorzej niż mężczyźni pracują w grupie. Mężczyźni zazwyczaj są bardziej zorientowani na działanie, a kobiety na komunikację. Daje to słabsze rezultaty, wynikające z kooperacji. Z drugiej jednak strony, zadaniowość kobiet, ich lepsza organizacja pracy, powoduje, iż stają niezbędne w osiągnięciu celów organizacji. Poza cechami psychologicznymi, przynależnymi dla płci, należy odnieść się do cech wynikających z biologii. Kobieta ze względu

na fakt rodzenia dzieci i opieki nad nimi staje się pracownikiem, którego zatrudnienie z perspektywy pracodawcy, łączy się z większym ryzykiem. Uczestniczki dyskusji, podkreślały fakt, iż chociaż coraz głębiej postępuje proces włączania mężczyzn w opiekę nad dziećmi, to jednak biologia kobiety dla wielu pracodawców jest przeszkodą. Kobiety częściej chodzą na zwolnienia lekarskie i mają dłuższe przerwy w pracy. Podkreślono, iż podejście do ciąży pracowników ewaluowało i nie jest piętnowane jak jeszcze kilka lat temu, to szczególnie dla właścicieli małych przedsiębiorstw jest problemem przyczyniającym się do dezorganizacji pracy i konieczności poszukiwania zastępstwa. W czasie dyskusji wskazano również, iż niektóre z kobiet traktują ciążę jako chorobę i nadużywają zwolnień lekarskich, ale takie sytuacje determinowane są najczęściej brakiem zaufania do pracodawcy. Pomimo przynależnych instrumentów, mężczyźni stosunkowo rzadko decydują się na urlopy tacierzyńskie oraz ojcowskie.

Wybrane wypowiedzi przedstawicielek organizacji kobiecych:

„Ja z automatu jako pracodawca odrzucam kandydatów, w tym kandydatki oczywiście, którzy w czasie studiów nie podejmowali żadnej pracy. To mogło być nawet skręcanie długopisów.”

„Przypominam sobie czasy studenckie i wakacje. Moi koledzy Londyn i praca a koleżanki wypoczynek.”

„Moje koleżanki, które na studiach miały najlepsze oceny nie zrobiły kariery. Koncentrowały się na nauce nie łącząc jej z praktyką. Dobrze na tym nie wyszły, bo pracodawcy nie interesują oceny zdobyte w czasie edukacji. Nauka samej teorii to później schematyczne myślenie w pracy.”

„Dzisiaj, podjęcie pracy podczas studiów jest tylko i wyłącznie kwestią dobrych chęci.”

„Zdeterminowane kobiety częściej zatrudnią się gdziekolwiek, mężczyźni natomiast bardziej znają swoją wartość. Kobieta w trudnych życiowo sytuacjach jest bardziej skłonna zorientować się na swoją rodzinę i na innych, bo za nich się czuje

bardziej odpowiedzialna. Kariera zawodowa i rozwój osobisty w pracy schodzą na drugi plan.”

„To, że kobiety są bardziej wykształcone od mężczyzn czasem jest problemem. Pracodawca niejednokrotnie postrzega zbyt wysokie wykształcenie jako zbyt wysokie aspiracje. Zdarza się, że kobiety w swoich CV niejednokrotnie ukrywają swoje kwalifikacje, nie pokazują prawdy. Robią to po to, żeby dostać pracę.”

„Studia zaczynają pełnić trochę inną rolę. Robimy studia nie tylko po to, aby mieć zawód, ale trochę dla samych siebie. Praca swoją drogą a studia swoją. Niestety w wielu domach jest nacisk na wykształcenie, a co za tym idzie, pracy zgodnej z wykształceniem a tak niestety się nie da.”

„Znam dziewczynę po studiach, która założyła własne studium fryzjerskie. Aktualnie ma dziesięć stanowisk pracy. Świetnie się rozwija zawodowo. Jej firma kwitnie.”

„Kobiety zarabiają mniej. Wynika to z tego, że się same godzą zarabiać mniej. Mają mniejsze wymagania finansowe. W trakcie pracy niestety te dysproporcje najczęściej nie są niwelowane. Kobiety są pasywne, nie walczą o swoją pozycję w miejscu pracy.”

„Mężczyzna jest skłonny do podejmowania większego ryzyka. Negocjuje płace i nie boi się, że straci dobrą ofertę. Kobieta postępuje inaczej. Łatwiej akceptuje warunki, bo uważa, że jeżeli postąpi inaczej, to straci więcej niż zyska.”

„Mężczyzna prędzej niż kobieta zmieni pracę. Mniej niż kobieta się boi zmian. Szczególnie zachowawcze są kobiety po 40-tym roku życia. Badania psychologiczne to potwierdzają.”

„Jak byłam w czwartej ciąży to moja szefowa powiedziała mi, że się cieszy, ale że to oznacza koniec mojej kariery. Kobieta w ten sposób powiedziała do kobiety. To potwierdza stereotyp, że kobieta posiadająca dzieci nie może się rozwijać zawodowo i to ją ogranicza.”

„Na Podlasiu brakuje pracowników w prawie każdej branży, a najbardziej brakuje dobrych pracowników. To dotyczy także kobiet. Potencjalni pracownicy mają

bardzo wąskie horyzonty. Często zamykają się w pewnym kręgu wiedzy i nie otwierają się na wiedzę.”

„Ludzie po studiach mają bardzo rozdmuchane oczekiwania finansowe. Niestety od razu się dużo nie zarabia.”

„Ważne, żeby kobiety były przygotowane do pracy. Ważne jest to, aby wiedziały skąd czerpać wiedzę. Ważne jest to, żeby się doskonaliły i miały na to plan.”

„Kobiety w pracy często zapominają o sobie, bo zbyt łatwo i zbyt szybko przyjmują rolę, którą im daje praca. To bardzo wyraźnie widać w korporacjach. Kobiety się zatrzymują i robią tylko to co im się każe.”

„Model pracy się zmienia. Nie ma praktycznie etatów od 7.00 do 15.00. Pracę dostosowuje się do życia rodzinnego. Dla młodego pokolenia coraz ważniejsza staje się rodzina. Jest to trochę przeciwstawne postawie ich rodziców, których pokolenie bardzo koncentrowało się na karierze i posiadaniu.”

„Mężczyźni tworzą relacje robiąc coś razem, a kobiety rozmawiając ze sobą. Kobiety bardzo rzadko robią coś razem, gorzej pracują w zespołach.”

„Kobiety nie mają samoświadomości. Nie zdają sobie sprawy z miejsca, w którym się znajdują. Nie wiedzą, że powinny się rozwijać, i że nie mogą stać w miejscu. To powoduje ich mniejszą atrakcyjność na rynku pracy. Kobiety popadają w samozadowolenie i nie chcą zmian. W tak trudnym i dynamicznym otoczeniu jakie jest teraz na dłuższą metę funkcjonować w taki sposób jest trudno.”

„Stereotypy, krzywdzące dla kobiet i nieprawdziwe, może zmieniać edukacja i przykłady.”

6.3. Zewnątrz system wsparcia a sytuacja kobiet na rynku pracy

W dyskusji dotyczącej wpływu zewnętrznego systemu wsparcia na sytuację kobiet w województwie podlaskim wyodrębniły się cztery grupy instrumentów oddziałujących na sytuację kobiet (rysunek 6.3.1):

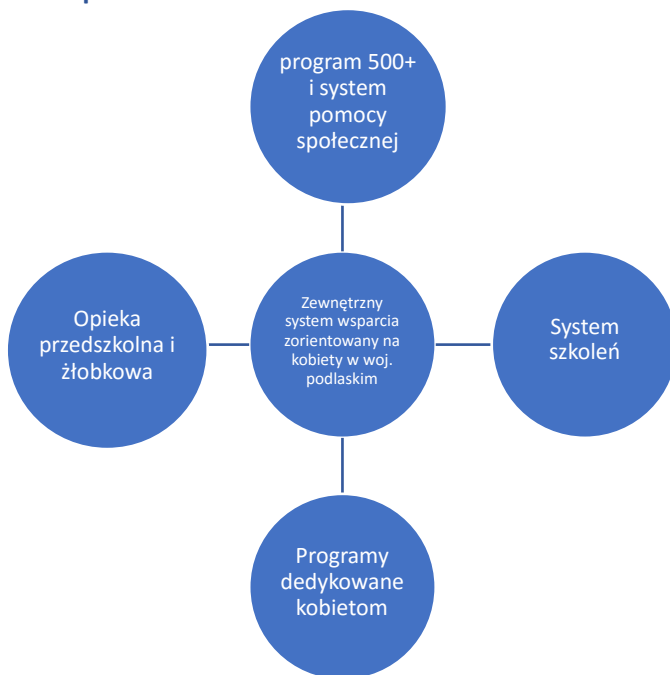
- Program 500+;

- System pomocy społecznej poza 500+;
- Różnorodne programy dedykowane kobietom, ich aktywizacji zawodowej;
- Zapewnienie opieki przedszkolnej i żłobkowej,
- System szkoleń.

Pomimo tego, że program 500+ jest z założenia zorientowany na potrzeby rodzin, to przedstawicielki organizacji kobiecych odniosły się do niego negatywnie, przy uwzględnieniu perspektywy rynku pracy i kobiet jako jego uczestników. Ich zdaniem ten rodzaj wsparcia, zdemotywowował kobiety do podejmowania pracy. Co więcej, spowodował, iż praca stała się mniej wartościowa i łatwo zastępowalna tzw. „socjałem”. Rodziny, w tym szczególnie kobiety, funkcjonujące w oparciu o 500+, nie myślą perspektywicznie i nie ukierunkowują się na przyszłość. Rodziny uzależniły się od tego rodzaju pomocy. Coraz częściej kobiety kalkulują, czy w ogóle opłaca im się pracować. Z ich perspektywy lepiej jest przy niższych dochodach otrzymywać zasiłek na pierwsze dziecko niż iść do pracy. W trakcie dyskusji podkreślono, iż ten rodzaj wsparcia w szczególny sposób zdewaluował rolę pracy w przypadku rodzin o niższym statusie ekonomicznym i przyczynił się do rozwoju szarej strefy.

Dostrzeżono także pozytywne strony programu 500+. Dla wielu rodzin jest to forma inwestycji w dzieci. Poza tym stał się on bezpośrednią konkurencją dla pracodawców, którzy niejednokrotnie zmuszani są do zwiększania wynagrodzeń. Praca zaczęła mieć większą wartość. Zdaniem przedstawicielek organizacji kobiecych zbyt duża pomoc socjalna powoduje uzależnienie od takiego systemu wsparcia. Nie tylko kobiety stają się mniej samodzielne, ale także ich dzieci nie mają wzorców poszanowania pracy i traktują pomoc od państwa jako coś naturalnego. Taki stan rzeczy nie sprzyja budowaniu przyszłego potencjału rynku pracy, a go ogranicza.

Rysunek 6.3.1. Zewnętrzny system wsparcia ukierunkowany na kobiety w województwie podlaskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Pozytywnie natomiast odniesiono się do programów dedykowanych kobietom, a ukierunkowanych na rozwój ich postaw przedsiębiorczych i pomoc w podejmowaniu pracy (np. program AZYMUT). Programy, które nie wyręczają kobiet, ale ukierunkowują na karierę zawodową przyczyniają się do wzmocnienia postaw przedsiębiorczych wśród kobiet, a tym samym wpływają na wzmocnienie potencjału regionalnego rynku pracy.

Podkreślono, iż dla zawodowego rozwoju kobiety, w podejmowaniu pracy oraz realizowaniu się w niej, ogromne znaczenie ma rozwój opieki przedszkolnej i żłobkowej. Nie chodzi tylko o dostępność do tej opieki, ale także dostosowanie czasu pracy przedszkoli i żłobków do wymagań rynku pracy. Zdaniem kobiet bardzo ważny dla zawodowego rozwoju kobiet jest uczestnictwo w szkoleniach nakierowanych na rozwój kompetencji miękkich, ponieważ to one odgrywają szczególnie ważną rolę w środowisku pracy i są pożądane przez pracodawców. Kobiety wolniej uruchamiają proces decyzyjny, ale jeżeli podejmą się jakiegoś

zadania to są w tym bardziej konsekwentne – stąd nakierowanie na doskonalenie kompetencji miękkich jest szczególnie ważne. Przedstawicielki organizacji kobiecych zwróciły uwagę, iż bardzo ważne jest szkolenie pracodawców, w sytuacji, kiedy rynek pracy stał się rynkiem pracownika. Zwrócono uwagę, iż edukacja odgrywa najważniejszą rolę – edukacja rozumiana jako szerokie spektrum działań ukierunkowanych na kształtowanie świadomych swej wartości kobiet jako potencjalnych uczestników rynku pracy. Wyedukowani muszą być rodzice, pracodawcy, nauczyciele w szkołach oraz uczelniach wyższych. Tylko wtedy siła wciąż funkcjonujących stereotypów będzie mniejsza.

Wybrane wypowiedzi przedstawioelek organizacji kobiecych:

„Najważniejsza jest edukacja. Moim zdaniem o sile mężczyzn, także na rynku pracy, nie świadczą cechy przypisane dla ich płci. Nawet dzisiaj oferty edukacyjne są segmentowane na te dla chłopców i dziewczyn. Ostatnio się spotkałam z ofertą półkolonii, na których dla chłopaków zorganizowane były warsztaty konstruowania robotów, a dla dziewczynek kursy gotowania i pracy w ogrodzie. Zaznaczam, że to działa się teraz.”

„Szczególnie instruktorzy i nauczyciele starszego pokolenia traktują płć jako czynnik różnicujący uczniów, co nie jest niczym dobrym. Współcześnie zaciera się różnica pomiędzy umiejętnościami typowo kobiecymi i męskimi. Obecnie coraz więcej kobiet to inżynierowie, a wcześniej ten tytuł przynależał głównie mężczyznom.”

„Jeżeli powstaje taka organizacja jak nasza (Kobiety Przedsiębiorcze) i zrzesza tak wielu członków, to jest to dowód na to, że jest potrzebna. Jest to potwierdzenie tego, że kobiety, także w biznesie potrzebują wsparcia oraz pomocy w rozwoju w tej sferze.”

„Najtrudniejsze, w przypadku kobiety jest uruchomienie procesu decyzyjnego. Kobieta jak już podejmie decyzję, to jest w niej bardziej wyrwała niż mężczyzna.”

„Instytucje oferują kobietom szerokie spektrum różnego rodzaju szkoleń czy kursów. Niestety kobiety nie korzystają z tego chętnie. Młodsze nie widza w tym szansy na zmianę swojej sytuacji. Starsze kobiety, które chcą się edukować, nie są natomiast

najlepiej oceniane przez społeczeństwo, ponieważ zdaniem większości powinny się zajmować pilnowaniem wnuków lub pielęgnowaniem ogródka.”

„Potrzebne są pieniądze na rozwój kompetencji miękkich. My nadal koncentrujemy się na nauce języków obcych. Kobiety nie są pewne siebie, kobiety nie są asertywne, nie mają pojęcia o negocjacjach. Dlaczego w takiej sytuacji nie stworzyć odpowiednich instrumentów dla kobiet? Dlaczego tak się nie dzieje.”

„Ostatnio jedna z Pań powiedziała, że chętnie podejmie pracę, ale bez umowy, bo straci zasiłki. Kobiety mówią, że im się teraz nie opłaca pracować. 500+ spowodował, że kobiety rezygnują z pracy. Utrudnił politykę kadrową dla wielu przedsiębiorstw.”

„Są także dobre strony 500+. Zarobki musiały wzrosnąć. Wycena pracy stała się bardziej sprawiedliwa.”

„Konsekwencje 500+ są bardzo daleko idące. Niektóre kobiety, na przykład te samotnie wychowujące dzieci, korzystają tylko z 500+. W ogóle nie są dostosowują się do rynku pracy. Być może starcza im na życie, ale stają się niezaradne. Co więcej nie dają przykładu zaradności swoim dzieciom. Po za tym przestają myśleć perspektywicznie. Nie myślą o swojej emeryturze i przyszłości.”

„Mam bardzo dobre doświadczenia z programu Azymut, którego celem była aktywizacja kobiet. Znamiennym przykładem jest kobieta, która po śmierci męża, stała się jak on kierowcą autobusu. Urzędnicy jej w tym pomogli.”

„U młodych pracowników brakuje pokory, a to w miejscu pracy jest bardzo pożądana cecha.”

„Model pracy się zmienia. Nie ma praktycznie etatów od 7.00 do 15.00. Pracę dostosowuje się do życia rodzinnego. Dla młodego pokolenia coraz ważniejsza staje się rodzina. Jest to trochę przeciwstawne postawie ich rodziców, których pokolenie bardzo koncentrowało się na karierze i posiadaniu.”

„Kobiety najbardziej potrzebują pomocy w kształtowaniu kompetencji miękkich. Ich posiadanie zdecydowanie wzmacnia ich rolę na rynku pracy, przeciwdziałając nieprawdziwym stereotypom, jakie kobiet dotyczą.”

„Pracodawcy także powinni się edukować i poznawać możliwości i sposoby organizacji pracy przedsiębiorstwa w oparciu o nowe formy zatrudniania przyjazne kobietom, takie jak na przykład praca zdalna. Powinni się przekonywać do tego, że niektóre formy aktywności można przenieść na zewnątrz.”

„Sukces związany ze szkoleniami, czy innego rodzaju wsparciem ma wymiar długookresowy. Nie możemy efektów oczekiwać od razu. Sukces nie może też dotyczyć każdej z uczestniczek.”

„Działania na rzecz kobiet muszą być wspólne. Nie można odpowiedzialności przenieść tylko na organizacje kobiece, tylko na PUPy czy WUP albo tylko na uczelnie. Działania muszą być podejmowane wspólnie i muszą się na wzajem uzupełniać.”

Rozdział 7. Zjawisko szarej strefy wśród kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

7.1. Charakterystyka zjawiska szarej strefy – analiza teoriopoznawcza

Niewątpliwie częściej w odniesieniu do kobiet niż mężczyzn używa się określenia szarej strefy, co znajduje swoje odzwierciedlenie w statystykach i liczbie publikacji naukowych analizowanej problematyki⁵⁹.

W Polsce powszechnie stosowany termin „szara strefa” określa zjawisko prowadzenia działalności gospodarczych poza oficjalnym obiegiem podlegającym kontroli państwa. Określenie tego terminu można w literaturze znaleźć wiele. Główny Urząd Statystyczny używa terminu „szara gospodarka”. Mówi się też o gospodarce nieformalnej, nieobserwowalnej lub gospodarce w cieniu. Inne określenia to: „gospodarka drugiego obiegu”, „gospodarka ukryta”, „gospodarka podziemna”, „gospodarka gotówkowa”, „czarna gospodarka” czy nawiązujące do nocnego pędzenia bimbru określenie „gospodarka w świetle księżycy” (moonshine economy)⁶⁰. Faktem jest, że wszystkie wymienione wyżej terminy można spotkać także w literaturze światowej, a ich angielskie odpowiedniki to: gray economy, black economy, underground economy, subterranean economy, secondo economy, shadow, informel, irregular, paralel economy, oznacza, że zjawisko to ma charakter trwały i istnieje we wszystkich gospodarkach.

Według Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, który swój szacunek oparł na danych Głównego Urzędu Statystycznego, szara strefa w Polsce zwiększyła się ze 192 mld zł w 2011 roku do 224 mld zł w 2015 roku, co stanowi 16,7% PKB. W 2016 roku już około 19,7% PKB zostało wytworzone w szarej strefie⁶¹. W Polsce udział szarej strefy w gospodarce jest wyższy od średniej dla państw UE (18%). Według danych z raportu najwyższym poziom szarej strefy

⁵⁹ Wniosek sformułowano na podstawie bazy publikacji naukowych - „google scholar”, gdzie dla hasła „szara strefa wśród kobiet” pojawiło się 2290 odnośników (linków do publikacji), a dla hasła „szara strefa wśród mężczyzn” – 1760.

⁶⁰ K. Łapiński, M. Peterlik, B. Wyżnikiewicz (2014), *Szara strefa w polskiej gospodarce*, SGH, Warszawa, s.8.

⁶¹ <http://www.ibngr.pl/Aktualnosci/Aktualnosci/Szara-strefa-w-polskiej-gospodarce-w-2016-roku> [data wejścia 2017-09-30]

w 2014 roku występował w Bułgarii, Rumunii i Chorwacji. Po drugiej stronie rankingu znajdują się takie państwa, jak: Holandia, Luksemburg i Austria⁶².

Analizując badania międzynarodowe nad zjawiskiem szarej strefy w gospodarce można stwierdzić, że przyczyny wywołujące i nasilające to zjawisko są podobne. F. Schneider do przyczyn wywołujących wzrost szarej strefy zalicza:⁶³

1. Wzrost obciążeń podatkowych i paropodatkowych (składki na świadczenia socjalne).
2. Zakres regulacji państwowych.
3. Transfery socjalne.
4. Szczególne uregulowania odnośnie rynku pracy.
5. Usługi sektora publicznego (public sector services).

Z kolei zdaniem D.H. Enste wśród szeregu czynników wpływających na wzrost szarej strefy najistotniejszymi są trzy:⁶⁴

1. wzrost obciążeń podatkowych oraz składek na świadczenia społeczne, występujące łącznie wraz ze wzrostem intensywności uregulowań rynku pracy (spadku elastyczności),
2. wymuszona redukcja tygodniowego czasu pracy, odchodzenie na wcześniejsze emerytury i wzrastająca stopa bezrobocia,
3. długoterminowy spadek cnót obywatelskich, polegających na niepodporządkowaniu się przepisom prawa oraz ograniczenia tzw. moralności podatkowej.

W 2016 roku GUS wydał publikację dotyczącą pracy nierejestrowanej, opracowaną na podstawie uogólnionych wyników badania modułowego „*Nietypowe formy zatrudnienia i praca nierejestrowana*”, zrealizowanego w IV kwartale 2014 r.⁶⁵ Na podstawie wyników badania można sformułować trzy główne cele podejmowania pracy nierejestrowanej w wymiarze indywidualnym w Polsce:

⁶² F. Schneider, Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2015, January 20, 2015, ShadEcEurope31January201.doc

⁶³ F. Schneider (2006), *Shadow Economies of 145 Countries all over the World: What Do We Really Know?*, maj.

⁶⁴ D. H. Enste (2002), *The Shadow Economy and Institutional Change In EU Accession Countries – a Two Pillar Strategy for the Challenges Ahead*, EU.

⁶⁵ *Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r.*, (2015), GUS, Warszawa.

- pozyskanie jakiegokolwiek pracy, a przez nią dochodów,
- pozyskanie dochodów wyższych niż poprzez wykonywanie pracy rejestrowanej oraz
- pozyskanie dochodów uzupełniających inne źródła dochodów.

Opinie dotyczące przyczyn wykonywania pracy nierejestrowanej wyrażone przez mężczyzn i kobiety różniły się w nieznacznym stopniu. Zachowana została ta sama kolejność udzielanych odpowiedzi; w opinii nieco większego odsetka kobiet niż mężczyzn przyczyną „pracy na czarno” był brak możliwości znalezienia pracy (59,5% wobec 58,1%), natomiast mężczyźni w większym stopniu niż kobiety zwracali uwagę na fakt, że pracodawca proponuje wyższe wynagrodzenie bez rejestrowania umowy o pracę (26,3% wobec 23,1%), na wysoką składkę ubezpieczeniową (22,1% wobec 19,1%), a także na podatki zniechęcające do rejestrowania dochodów (14,4% wobec 12,1%). Wśród pracujących w „szarej strefie” gospodarki większość stanowią mężczyźni (71,6%). Natomiast z punktu widzenia miejsca zamieszkania, populacja osób pracujących „na czarno” dzieli się niemalże po równo między miasto i wieś (odpowiednio 49,9% i 50,1%). W przypadku poszczególnych rodzajów prac widać wyraźne zróżnicowanie w zależności od płci, a także miejsca zamieszkania osób je wykonujących. Najczęściej wykonywanym zajęciem zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet były prace ogrodniczo-rolne. W dalszej kolejności mężczyźni zajmowali się usługami budowlanymi i instalacyjnymi oraz remontami i naprawami budowlano-instalacyjnymi, kobiety natomiast sprawowały opiekę nad dziećmi lub osobami starszymi oraz świadczyły usługi sąsiedzkie. Wśród pracujących w „szarej strefie” lepiej wykształcone są kobiety, a biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania – mieszkańcy miast. Proporcje te nie dziwią, bowiem są odzwierciedleniem ogólnych prawidłowości w zakresie poziomu wykształcenia ludności⁶⁶.

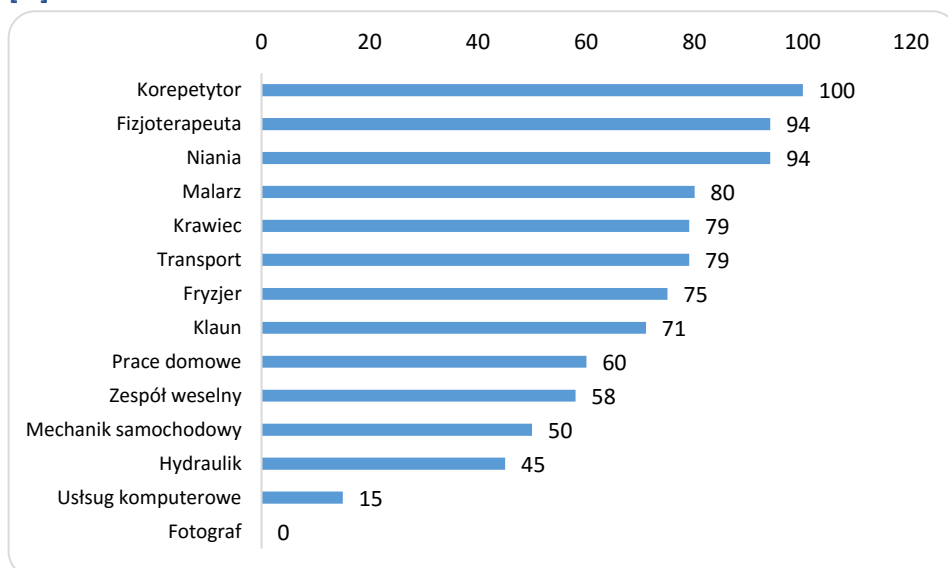
K. Szawałek zauważa, że istnienie szarej strefy w Polsce jest wynikiem słabości państwa, co przejawia się między innymi w uznaniowości urzędników, korupcji i nieefektywności wymiaru sprawiedliwości.⁶⁷ Badania wskazują także, że szara strefa występuje częściej w zawodach i pracach „raczej kobiecych”, tj. nianie, korepetytorzy, krawcowe, fryzjerzy. W badaniach Sedlak&Sedlak

⁶⁶ Tamże.

⁶⁷D. Pauch (2015), *Zjawisko szarej strefy w gospodarce*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 864 *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia* nr 76, t. 1, s. 6.

ukazano zawody, w których badane osoby najczęściej zadeklarowały skłonność do pracy „na czarno”⁶⁸ (wykres 7.1.1).

Wykres 7.1.1. Grupy zawodowe, skłonne do świadczenia pracy bez paragonu [%]



Źródło: <http://biznes.interia.pl/firma/news/szara-strefa-bardziej-powszechna-niz-sie-wydaje,2049797,1852> [data wejścia 2017-08-27]

Zdecydowanie najbardziej skłonni do pracy bez rachunku byli przedstawiciele tych grup, w których praca nie pozostawia efektu materialnego. Po wykonaniu usługi przez korepetytora, nianię czy fizjoterapeutę nie pozostaje ślad, który pomógłby organom skarbowym w udowodnieniu, że praca została wykonana, choć podatek od niej nie został odprowadzony. Równocześnie są to usługi, które nie wymagają założenia działalności gospodarczej. Często świadczące je osoby nie mają nawet wiedzy o tym, że uzyskują przychód, który powinien być opodatkowany. Korepetycje, opieka nad dzieckiem czy usługa masażu na tyle powszechnie świadczona jest bez rachunku, że taka opcja przyjmowana była przez ankietowanych jako oczywistość. Wiąże się to także z faktem, że zleceniobiorca rzadko ma potrzebę udokumentowania w jakikolwiek sposób zlecanej pracy.

⁶⁸<http://biznes.interia.pl/firma/news/szara-strefa-bardziej-powszechna-niz-sie-wydaje,2049797,1852> [data wejścia: 2017-08-27]

Jednym z istotnych elementów walki z szarą strefą jest promowanie i wspieranie rozwoju obrotu bezgotówkowego, płatności w szarej strefie są bowiem realizowane niemal wyłącznie w postaci gotówkowej, tak aby nie pozostawały żadne ślady transakcji w systemie finansowym. Działania wspierające obrót bezgotówkowy ze strony państwa to na przykład wprowadzenie możliwości płacenia kartami w urzędach, co z pewnością przekonałoby wielu konsumentów do tego, że płatności te są wygodne i bezpieczne⁶⁹.

7.2. Zjawisko szarej strefy wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy – analiza porównawcza

Zjawisko „szarej strefy” może dotyczyć zarówno kobiet pracujących, jak i pozostających bez pracy. W obu przypadkach są to niezarejestrowane prace wykonywane odpłatnie. Różnica może polegać na charakterze wykonywanej pracy i jej funkcji, tzn. może stanowić główne lub dodatkowe źródło przychodu. Obie grupy kobiet mogą również kierować się zupełnie innymi przestankami podejmując tego typu pracę.

W związku z tym w celu zdiagnozowania zjawiska „szarej strefy” badanym osobom – kobietom pracującym i pozostającym bez pracy zostały zadane podobne pytania umożliwiające przeprowadzenie analizy porównawczej.

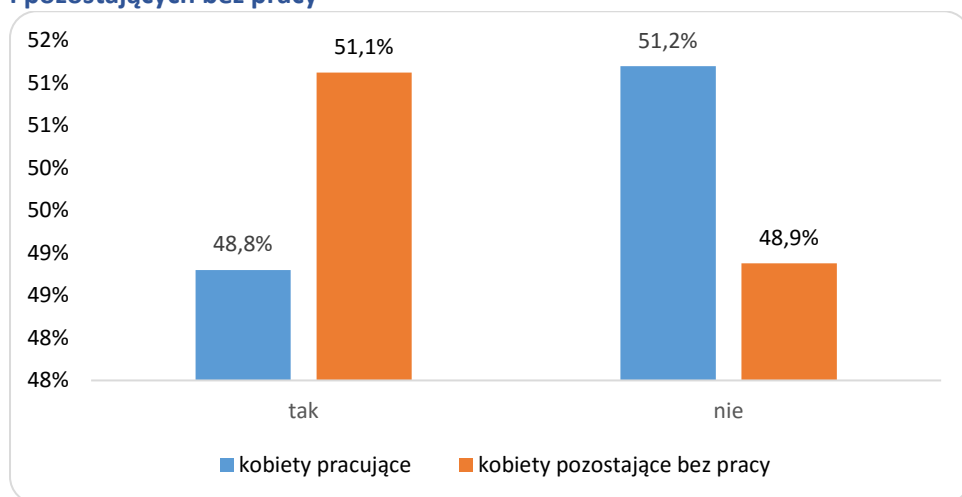
Pierwszym krokiem była próba określenia skali zjawiska. Ze względu na obawy związane z ujawnieniem, zwłaszcza przez osoby pracujące, informacji o wykonywaniu pracy niezarejestrowanej, pytanie o nią zostało nieco przeformułowane. Kobiety pracujące zostały więc zapytane nie wprost o pracę „na czarno”, a o wykonywanie drobnych prac odpłatnie, zakładając, że zdecydowana większość z tych prac będzie należała do „szarej strefy”. Natomiast kobiety bierne zawodowo zostały zapytane wprost o wykonywanie pracy „na czarno”. Mimo pewnych nieścisłości wynikających z nieco odmiennego sformułowania pytań w obu grupach zdecydowano się porównać ze sobą odpowiedzi kobiet pracujących i pozostających bez pracy.

Okazało się, że obie grupy wykonują prace, które można zaliczyć do „szarej strefy”, przy czym wśród kobiet pozostających bez pracy skala tego zjawiska jest nieco większa (51,1% w porównaniu do kobiet pracujących 48,8%; wykres 7.2.1).

⁶⁹ D. Pauch, *op. cit.*, s. 6.

O dużej skali zjawiska, świadczy fakt, że mimo pytania wprost i ewentualnych obaw z tym związanych ponad połowa badanych zadeklarowała wykonywanie pracy niezarejestrowanej.

Wykres 7.2.1. Skala zjawiska szarej strefy wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dodatkowo kobiety aktywne zawodowo zostały zapytane o motyw wykonywania drobnych prac odpłatnie (tabela 7.2.1). Wśród 48,8% kobiet wykonujących tego typu prace 29,1% wykonuje je względu na dodatkowe fundusze „na życie”, 14,9% ze względu na możliwość realizacji pasji czy zainteresowań lub też chęć bycia pomocnym innym ludziom (4,9%).

Tabela 7.2.1. Chęć wykonywania drobnych prac odpłatnie

Wyszczególnienie	[%]	Liczba odp.
tak, bo przynoszą dodatkowe fundusze na życie	29,1%	125
tak, bo pozwalają realizować moje zainteresowania, pasje	14,9%	64
tak, bo dzięki nim pomagam innym ludziom i czuję się potrzebna	4,9%	21
Nie	51,2%	220

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Wszystkie kobiety pracujące i pozostające bez pracy, które zadeklarowały wykonywanie prac odpłatnie zostały poproszone o wskazanie charakteru tych

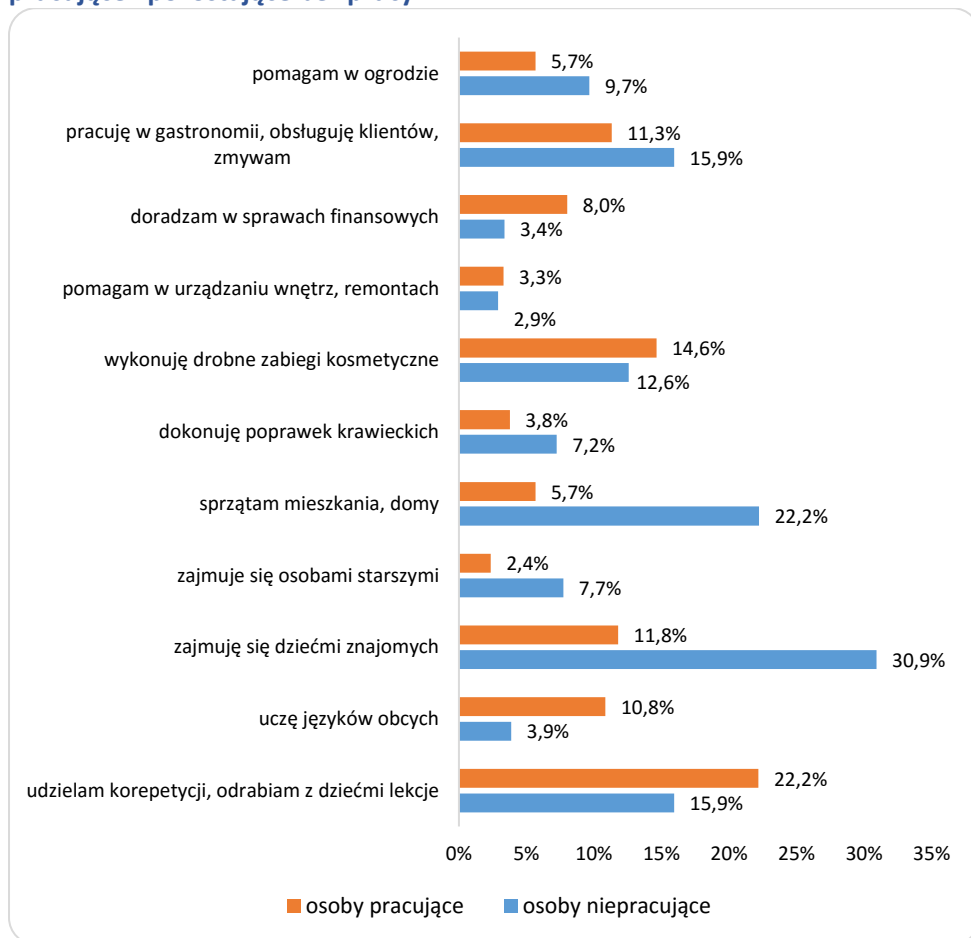
zajęć (wykres 7.2.2). Kobiety pracujące zadeklarowały, że w ramach pracy wykonywanej odpłatnie najczęściej udzielają korepetycji i odrabiają lekcje z dziećmi (22,2%), wykonują drobne zabiegi kosmetyczne (14,6%), zajmują się dziećmi (11,8%), pracują w gastronomii (11,3%) oraz uczą języków obcych (10,8%). Warto zwrócić uwagę, że stosunkowo duża grupa respondentek – 8% doradza w sprawach finansowych.

Co ciekawe ponad 34% kobiet pracujących wskazało jeszcze inne prace wykonywane odpłatnie, m.in. szeroko rozumiane usługi doradczo-szkoleniowe obejmujące tłumaczenia, prace badawcze, realizację projektów unijnych (10,8%), handel (np.: miodem, kosmetykami czy wytwarzanymi przez siebie produktami; 2,8%) i 12,2% inne prace (m.in. hostessy, prace administracyjne, zbiór owoców sezonowych). Warto jednak pamiętać, że nie wszystkie z tych prac były wykonywane w ramach „szarej strefy”.

W przypadku kobiet pozostających bez pracy najpopularniejszymi zajęciami w ramach szarej strefy jest: zajmowanie się dziećmi znajomych (30,9%), sprzątanie mieszkań, domów (22,2%), praca w gastronomii (15,9%) oraz udzielanie korepetycji i odrabianie lekcji z dziećmi (15,9%).

Można więc zauważyć, że kobiety pozostające bez pracy, często nieco gorzej wykształcone, przede wszystkim wykonują prace związane z prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi, na które jest duży popyt w obiegu nieformalnym. Zwłaszcza utrudniony dostęp do przedszkoli i żłobków stwarza możliwości wykonywania niezarejestrowanej pracy. Natomiast respondentki pracujące w ramach „szarej strefy” często odnajdują prace związane z ich kwalifikacjami: uczą języków obcych, udzielają korepetycji, doradzają w sprawach finansowych, szkolą, realizują projekty badawcze.

Wykres 7.2.2. Charakter prac wykonywanych odpłatnie przez kobiety pracujące i pozostające bez pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

W kolejnym pytaniu respondentki – kobiety pracujące - zostały zapytane o powody nie podejmowania dodatkowych płatnych prac (tabela 7.2.2). Zdecydowana większość pań stwierdziła, że nie ma czasu na dodatkowe zajęcia (55%), a nieco ponad 26% nie ma takiej potrzeby. Część badanych kobiet (6,8%), stwierdza, że nie posiada umiejętności, aby wykonywać dodatkową pracę.

Tabela 7.2.2. Powody niepodjęcia odpłatnych prac

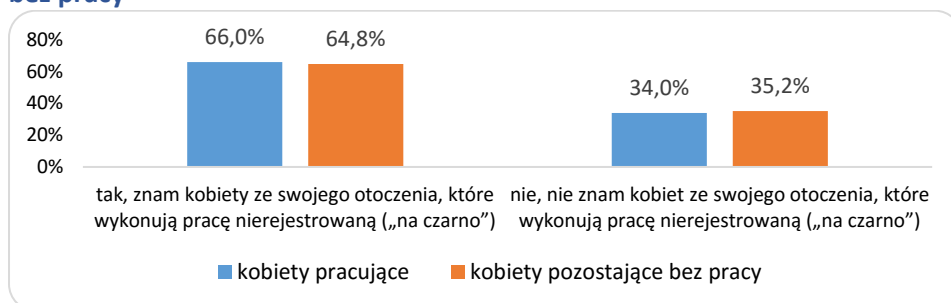
Powody	[%]	Liczba odp.
nie mam takiej potrzeby	26,4%	58
nie mam czasu	55,0%	121
nie mam chęci	5,4%	12
stan zdrowia uniemożliwia mi dodatkową pracę	0,0%	0
nie mam takich umiejętności	6,8%	15
nie chcę zakładać działalności gospodarczej	3,2%	7
Inne	3,2%	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Natomiast kobiety bez pracy zostały zapytane o znaczenie pracy wykonywanej „na czarno”. Dla 67,2% praca ta ma charakter pracy dodatkowej, zaś dla pozostałych 32,8% jest podstawowym źródłem dochodu.

Wierząc, że dla niektórych pań może sprawiać trudności przyznanie się do wykonywania pracy w ramach „szarej strefy” zapytano ankietowane w obu grupach o wykonywanie niezarejestrowanej pracy przez kobiety w ich najbliższym otoczeniu, tzn. przez znajome, koleżanki czy rodzinę.

Ze względu na projekcyjny charakter pytania, zmniejszyły się obawy respondentek, wskutek czego mogły one wyjawiać stan faktyczny. Okazało się więc, że skala „szarej strefy” badana pośrednio jest jeszcze większa. Kobiety pracujące deklarują nieznacznie większą skalę tego zjawiska (66% ankietowanych zna w swoim otoczeniu kobiety pracujące „na czarno”) niż respondentki pozostające bez pracy (64,8%).

Wykres 7.2.3. „Szara strefa” w otoczeniu kobiet pracujących i pozostających bez pracy


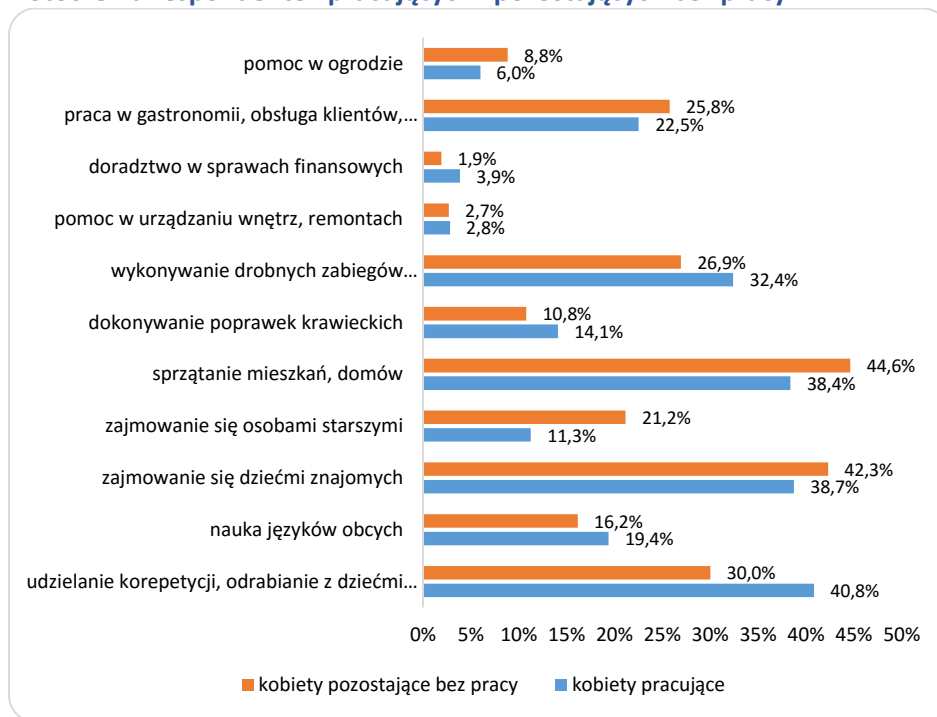
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponownie ankietowane zostały zapytane o charakter pracy wykonywanej „na czarno” przez kobiety z najbliższego otoczenia (wykres 7.2.4). Przed wszystkim można zauważyć większą częstotliwość wskazań w odniesieniu do poszczególnych rodzajów prac. Ponadto zmniejszyły się różnice pomiędzy wskazaniami kobiet pracujących i pozostających bez pracy oraz ujednotcił się katalog prac wykonywanych „na czarno”.

Respondentki pracujące wskazywały, że w ich otoczeniu kobiety głównie „na czarno”: udzielają korepetycji (40,8%), zajmują się dziećmi znajomych (38,7%), sprzątają domy czy mieszkania (38,4%) oraz wykonują drobne zabiegi kosmetyczne (32,4%).

Natomiast ankietowane pozostające bez pracy jako główne kategorie prac wykonywanych „na czarno” przez kobiety w ich otoczeniu wskazały: sprzątanie mieszkań i domów (44,6%), zajmowanie się dziećmi znajomych (42,3%) oraz udzielanie korepetycji i pomoc w odrabianiu lekcji (30%).

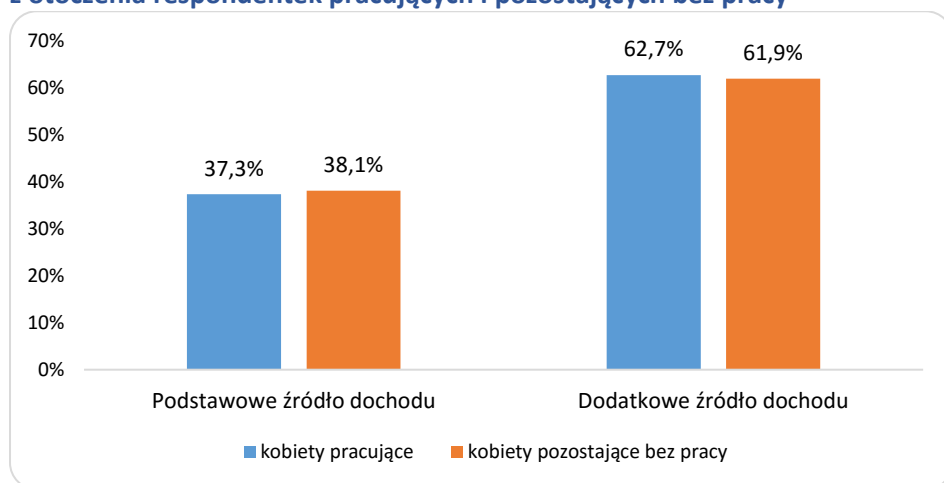
Wykres 7.2.4. Charakter prac wykonywanych „na czarno” przez kobiety z otoczenia respondentek pracujących i pozostających bez pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Obie grupy badanych pań zapytano również o ich opinie na temat znaczenia pracy wykonywanej „na czarno” dla kobiet w ich otoczeniu. Tutaj deklaracje obu grup były bardzo podobne. Zdaniem około 62% badanych z obu grup uważa, że praca „na czarno” jest dodatkowym źródłem dochodu, natomiast pozostałe 38% twierdzi, że stanowi ona podstawowe źródło dochodu.

Wykres 7.2.5. Znaczenie prac wykonywanych „na czarno” przez kobiety z otoczenia respondentek pracujących i pozostających bez pracy



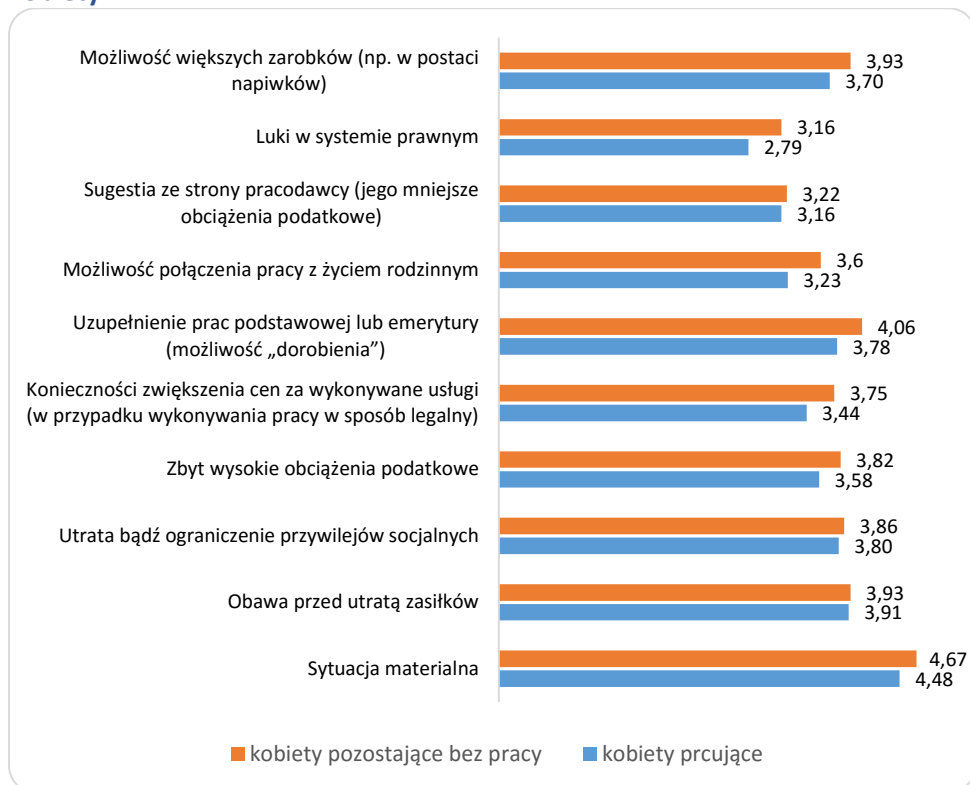
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Niezwykle istotną kwestią są motywy podejmowania pracy niezarejestrowanej. Ponownie respondentki z obu grup zostały poproszone o wskazanie w skali od 1 do 5 (1-bardzo niskie znaczenie, 5-bardzo wysokie znaczenie) znaczenia zaproponowanych im przyczyn pracy kobiet „na czarno”. Dla każdego z motywów została obliczona średnia arytmetyczna (wykres 7.2.6).

W opinii badanych najważniejszą przyczyną podejmowania pracy na czarno jest sytuacja materialna (kobiety pracujące 4,48, pozostające bez pracy 4,67). Równie ważnymi powodami, co do których zgadzają się obie grupy respondentek są motywy związane z pomocą socjalną, czyli obawa przed utratą zasiłków (kobiety pracujące 3,91, pozostające bez pracy 3,93) oraz utrata bądź ograniczenie przywilejów socjalnych (kobiety pracujące 3,80, pozostające bez pracy 3,86). Kolejne motywy nie wywołują już takiej zgodności opinii. Możliwość dorobienia np.: do emerytury jest motywem ważniejszym dla kobiet biernych zawodowo (4,06) niż aktywnych (3,78). Podobnie „możliwość połączenia pracy

z życiem rodzinnym” jest motywem ważniejszym dla kobiet pozostających bez pracy (3,6) niż pracujących (3,23).

Wykres 7.2.6. Motywy podejmowania decyzji o pracy „na czarno” przez kobiety



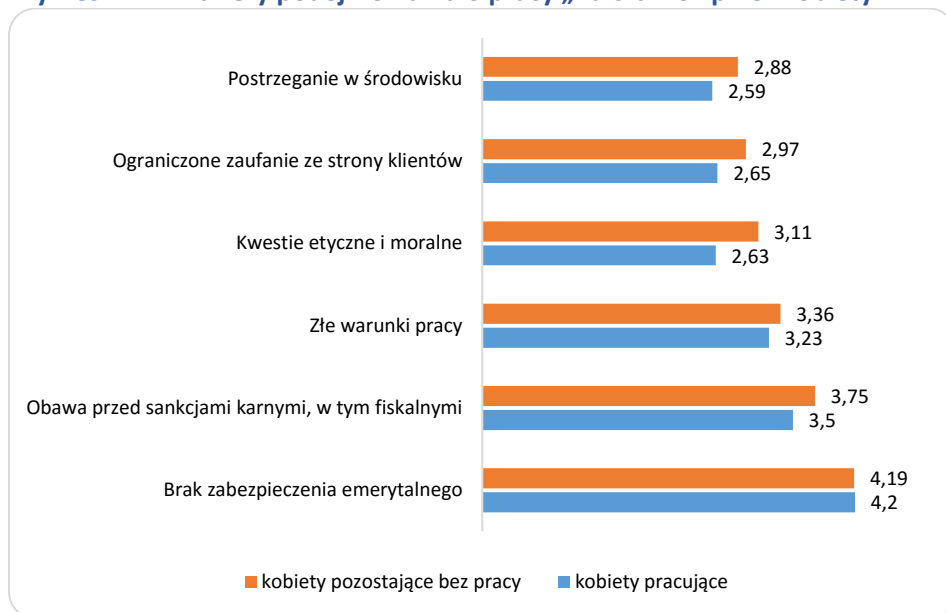
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Duże rozbieżności widoczne są również w przypadku: wykorzystywania luk w systemie prawnym (kobiety pracujące 2,70, pozostające bez pracy 3,16) oraz konieczności zwiększenia cen za wykonywane usługi (kobiety pracujące 3,44, pozostające bez pracy 3,75).

Kolejną kwestią podjętą w badaniu i związaną z funkcjonowaniem „szarej strefy” są bariery w podejmowaniu pracy „na czarno”. Pytanie w takiej samej wersji zadano, zarówno pracującym, jak i pozostającym bez pracy. Poproszono je więc o określenie znaczenia barier w skali od 1 do 5 (1-bardzo niskie znaczenie,

5-bardzo wysokie znaczenie). Dla każdej bariery została obliczona średnia arytmetyczna (wykres 7.2.7).

Wykres 7.2.7. Bariery podejmowania o pracy „na czarno” przez kobiety



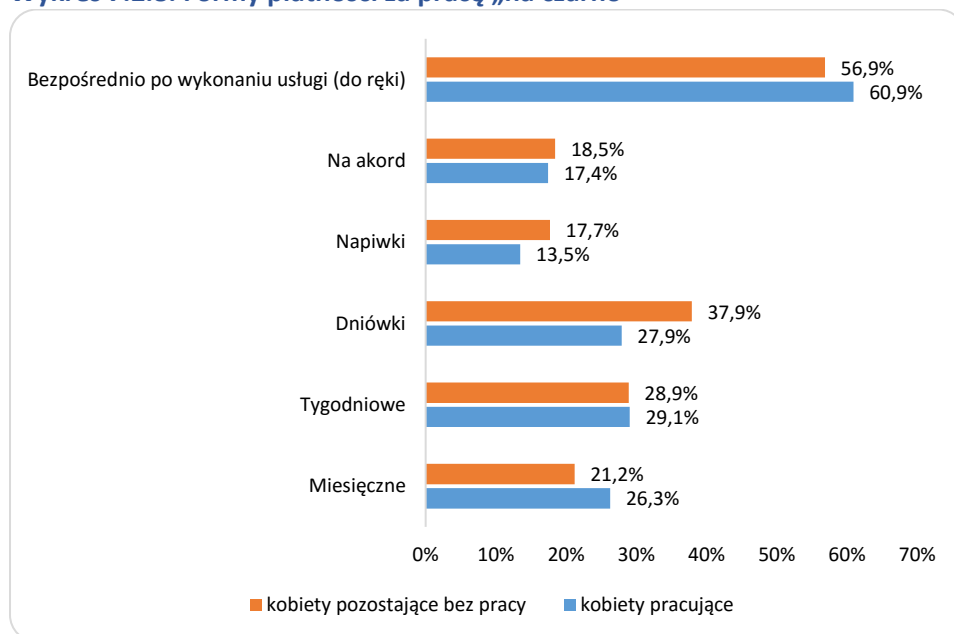
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najważniejszą barierą zgodnie ocenianą przez obie grupy badanych jest brak zabezpieczenia emerytalnego (kobiety pracujące 4,20, pozostające bez pracy 4,19). Drugim co do ważności czynnikiem jest obawa przed sankcjami karnymi (kobiety pracujące 3,50, pozostające bez pracy 3,75). W przypadku pozostałych barier pomiędzy grupami badanych istnieją większe rozbieżności. Kobiety bierne zawodowo nadawały większe znaczenie poszczególnym barierom. Być może większy zakres „szarej strefy” właśnie w tej grupie kobiet sprawia, że są one bardziej świadome konsekwencji i barier związanych z pracą „na czarno”. Największe różnice zarysowały się w przypadku kwestii moralnych i etycznych związanych z pracą „na czarno”. Kobiety pozostające bez pracy uznały, że jest to bariera umiarkowanie istotna (3,11), natomiast dla kobiet pracujących jest ona mało ważna (2,63).

Na koniec zapytano respondentki o formy płatności za pracę niezarejestrowaną (wykres 7.2.8). W opinii badanych najpowszechniejszą formą

płatności jest zapłata bezpośrednio po wykonaniu usługi („do ręki”). Taką odpowiedź udzieliło prawie 61% kobiet aktywnych zawodowo i prawie 57% biernych zawodowo. Drugą zdecydowanie mniej popularną formą płatności są tzw. „dniówki”, przy czym formę tą częściej wskazywały kobiety biernie zawodowo (37,9%) niż aktywne (27,9%). Równie często spotykane są płatności tygodniowe (29,1% kobiety pracujące i 28,9% kobiety pozostające bez pracy). Pozostałe formy płatności tj. płać za akord czy napiwki są, w opinii respondentek, zdecydowanie rzadziej stosowane.

Wykres 7.2.8. Formy płatności za pracę „na czarno”



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z badania wynika, że skala „szarej strefy” wśród kobiet w województwie podlaskim jest dość znacząca. Jej rozmiary uwidaczniają się zwłaszcza w pytaniu pośrednim, w którym ponad 66% badanych twierdzi, że zna inne kobiety wykonujące pracę „na czarno”. Co ciekawe pomimo drobnych różnic pomiędzy kobietami aktywnymi i biernymi zawodowo, można raczej powiedzieć, że są one zgodne w ocenie i charakterystyce zjawiska „szarej strefy” w województwie podlaskim.

Najpopularniejszymi zajęciami wykonywanymi „na czarno” jest zajmowanie się dziećmi i sprzątanie domów wśród kobiet biernych zawodowo i udzielanie korepetycji oraz wykonywanie drobnych zabiegów kosmetycznych wśród kobiet aktywnych zawodowo. Te same rodzaje prac wykonywanych „na czarno” są deklarowane w przypadku znajomych kobiet z otoczenia, przy czym częstotliwość wskazań tutaj istotnie wzrasta. Głównymi powodami podejmowania pracy niezarejestrowanej jest sytuacja materialna oraz obawa przed utratą zasiłków bądź ograniczenie dotychczasowych przywilejów socjalnych. Natomiast najważniejszą barierą jest brak zabezpieczenia emerytalnego oraz obawy przed sankcjami karnymi.

Rozdział 8. Wizerunek województwa podlaskiego jako czynnik determinujący sytuację kobiet na rynku pracy

8.1. Społeczne, ekonomiczne i kulturowe wyróżniki województwa podlaskiego a rynek pracy

Województwo podlaskie jest regionem o wielokulturowej i wielonarodowościowej specyfice i najbardziej zróżnicowanym pod względem etnicznym w kraju. Zamieszkują tu, obok Polaków: Białorusini, Litwini, Ukraińcy, Tatarzy i Romowie.

Wielokulturowość zakłada akceptację różnorodności, istnienie pojedynczych kultur w sferze publicznej (prawo, ekonomia, polityka, edukacja) oraz prywatnej (zasady życia społecznego, wierzenia, obyczaje, zrzeszanie się, powoływanie stowarzyszeń, organizowanie się w celu ochrony wartości, tradycji i realizacji własnych potrzeb). Wielokulturowość tworzy przestrzeń, w której różne wspólnoty wchodzą wzajemnie w interakcje, ubogacają się w procesie i tworzą nowe kulturowe wspólnoty, które można nazwać społeczeństwami wielokulturowymi z określonymi wizjami rozwoju, zasadami i normami funkcjonowania, wspólnymi wartościami i szacunkiem do jednoczącego dane społeczeństwo prawa. Społeczeństwo wielokulturowe uruchamia i realizuje proces współpracy i współdziałania na zasadach partnerskich, przyjmuje działania niwelujące napięcia i konflikty, a także wspierające i wyrównujące możliwości i szanse zróżnicowanych grup. W społeczeństwie wielokulturowym mamy do czynienia ze spotkaniem grup społecznych o różnych programach, jednak funkcjonujących z uznaniem wartości ponadczasowych i ponadnarodowych, z przestrzeganiem równouprawnienia i trwaniem w ustawicznym dialogu.

Zróżnicowanie narodowościowe i wyznaniowe społeczności zamieszkującej województwo podlaskie jest niezwykle ważnym elementem kultury regionu, jej atutem i mocną stroną, którą należy chronić i wspierać. Realizowane działania w tym zakresie, jak np.: konkursy, festiwale, przeglądy, konferencje, itd. przyczyniają się do wzajemnego poznania i zrozumienia, uczą postaw tolerancji i przyjaznego współistnienia narodów. Tworzą również dobre warunki do rozwoju współpracy i wymiany kulturalnej z zagranicą, szczególnie Białorusią, Litwą i Ukrainą. Wiele z mocnych stron wskazuje w jednoznaczny sposób na możliwość turystycznego wykorzystania regionu. Zaliczają się do nich

w szczególności wybitne walory przyrodniczo – krajobrazowe i kulturowe, a także mało zmienione działalnością człowieka środowisko naturalne. Stały wzrost instytucji okołobiznesowych stwarza korzystne warunki dla rozwoju przedsiębiorczości. Wiąże się to z powstawaniem nowych miejsc pracy oraz stworzeniem mechanizmu większej elastyczności i mobilności takich przedsiębiorstw na dynamicznie zmieniającym się rynku konsumenta. Respondentki twierdzą, że jeszcze w tej kwestii jest wiele do zrobienia.

Kobieta przebywająca na urlopie wychowawczym, lat 37, staż pracy 13 lat:

Region jest piękny, ale mówi się, że to Polska B. Jest dużo mniej rozwinięty niż inne regiony, mniej się zarabia. Nie ma rozwiniętego przemysłu. Na plus myślę – można by go rozwiniąć turystycznie. Mamy Puszcze, Szlak Tatarski, Supraśl. Myślę, że jest co pokazać ludziom. Można byłoby zatrudnić kobiety do wykonywania rękodziela – to teraz modne. Sama robię takie rzeczy. Gdyby znaleźć odbiorców. To mogłoby być ciekawe.

Kobieta pracująca, lat 39, staż pracy 15 lat: *Z pozytywnych cech związanych z regionem, na pewno nasz region jest turystycznym, agroturystycznym, dużo pojawia się inwestycji unijnych. Tutaj daje to możliwość – kobietom przedsiębiorczym – zakładania małych firm. Jeśli chodzi o negatywne cechy, to nadal jest to Polska B, czyli ze standardami, które w Polsce zachodniej są dużo wyższe (zarobki, parytet, możliwość awansu). Z pozytywnych cech – może jeszcze koszty życia w regionie są niższe i to może wpływać na chęć pozostania kobiet na Podlasiu i poszukiwania tu pracy.*

Kobieta pracująca, lat 35, staż pracy 11 lat: *Może należałoby wyeksponować walory regionu. Podlasie jest ciekawe jako miejsce turystyczne. Można byłoby bardziej wypromować ten region. Więcej turystów wiąże się z większą liczbą ofert pracy dla kobiet.*

Województwo posiada liczne zabytki kultury i architektury materialnej, w tym sakralnej, wiele obiektów architektury ludowej oraz miejsca o dużym znaczeniu historycznym. Słynie ponadto z bogatej obrzędowości, mającej charakterystyczne cechy folkloru obszarów pogranicza kulturowego. Na uwagę zasługuje także wielka różnorodność dziedzictwa kulinarnego regionu

pogranicza oraz tradycyjne umiejętności mieszkańców obszarów wiejskich, dzięki którym produkty lokalne zachowują swoją specyficzną, wysoką jakość.

Zróżnicowanie etniczne, specyfika wielokulturowości i wielonarodowości województwa podlaskiego oraz liczne zabytki kultury i architektury predestynują region do promocji jego walorów turystyczno-kulturalnych oraz ścisłej współpracy z innymi regionami w obszarze turystyki i kultury. W szczególności, województwo powinno wspierać wszelkie inicjatywy mające na celu wymianę doświadczeń oraz realizację wspólnych projektów międzyregionalnych poświęconych bogactwu wypoczynkowemu i rekreacyjnemu oraz cechom pogranicza kulturowego, a także upowszechnianiu i promocji kultury.

Podlaskie należy do regionów o wybitnych walorach przyrodniczo – krajobrazowych i jest regionem atrakcyjnym turystycznie dla tych, którzy lubią bliski kontakt z naturą. Szczególną wartość przyrodniczą, historyczną i rekreacyjną stanowią cztery parki narodowe, w tym Białowiecki Park Narodowy - jedyny w Polsce obiekt wpisany na listę Światowego Dziedzictwa Ludzkości. Całe województwo położone jest w obszarze funkcjonalnym Zielonych Płuc Polski. Walory środowiska, na które składają się unikalne w skali Europy tereny bagienne, puszcze, wielkie kompleksy leśne, urozmaicona rzeźba polodowcowa, jeziora, nieskażone cywilizacją czyste powietrze, jak również różnorodne środowisko dziedzictwa kulturowego stwarzają szansę dla rozwoju turystyki wiejskiej, krajoznawczej oraz uzdrowisk. Wymaga to jednak podwyższenia standardów bazy turystycznej i sportowej, a także zwiększenia nakładów na kulturę i sztukę oraz promocję regionu. Wsparcia wymagają również działania zmierzające do ochrony dziedzictwa historycznego i kulturowego. Województwo podlaskie, ze względu na niski stopień zanieczyszczenia środowiska naturalnego, duże bogactwo przyrodnicze i występowanie atrakcyjnych terenów wypoczynkowych, stwarza szansę na rozwój turystyki, sportu i rekreacji. Są to dziedziny dynamicznie rozwijające się na świecie. Wspieranie ich rozwoju, poprzez opracowanie odpowiednich projektów wydłużających sezon turystyczny, ułatwień inwestycyjnych, kompleksowego zagospodarowania turystycznego, innowacyjności, a także poprzez tworzenie nowych miejsc pracy w sektorze turystycznym i okołoturystycznym może doprowadzić do powstania nowych produktów turystycznych, generując dodatkowe zyski w tej branży, tym samym zapewniając mieszkańcom dodatkowe dochody.

8.2. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim w świetle debaty oksfordzkiej

Podsumowaniem procesu badawczego, wzmacniającym wnioskowanie oraz warstwę rekomendacyjną raportu, była przeprowadzona przez badaczy debata oksfordzka, której teza została sformułowana w następujący sposób: *Rynek pracy województwie podlaskim sprzyja kobietom*. Spotkanie zorganizowano i przeprowadzono z zachowaniem wszelkich zasad przyporządkowanych temu rodzajowi metody badawczej: dyskusji przeciwników oraz obrońców tezy, zapewnieniem przywództwa tzw. marszałka moderującego dyskusję oraz podziałem publiczności na zwolenników i przeciwników tezy.

Formuła debaty oksfordzkiej zakładała czynny udział 10 ekspertów z zakresu szeroko rozumianego rynku pracy. Ich opinie stanowiły kluczowy element dyskusji oraz podstawę do opowiedzenia się za potwierdzeniem bądź negacją tezy przez publiczność podczas głosowania. Eksperti ci reprezentowali instytucje publiczne, szkoleniowe, zrzeszenia pracodawców i uczelnię wyższą. W debacie udział wzięli przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białostockiego Parku Naukowo – Technologicznego, Wydziału Zarządzania Politechniki Białostockiej, Fundacji Rozwoju Kompetencji PRO-SKILLS, Stowarzyszenia Właścielek Firm Klub Kobiet Biznesu, Stowarzyszenia Inicjatyw Kobięcych „Kobietaria”, Grupy Konsultacyjnej, związków zawodowych. Były to osoby na co dzień realizujące zadania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej kobiet oraz zaangażowane w proces wzmacniania ich roli w życiu społecznym i gospodarczym. Wybór przedstawicieli tych instytucji wynikał z przekonania członków zespołu badawczego o ich kluczowej roli w kształtowaniu podlaskiego rynku pracy oraz pozwolił na uwzględnienie ich wiedzy i opinii dotyczącej znaczenia kobiet w tworzeniu i funkcjonowaniu regionalnego rynku pracy oraz na ocenę aktualnej sytuacji na tym rynku. Do udziału w roli publiczności podczas debaty zaproszeni zostali: przedstawiciele powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego, instytucje edukacyjnych i szkoleniowych, przedsiębiorcy, doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, przedstawiciele organizacji zrzeszających kobiety, instytucje otoczenia biznesu, kobiety biznesu, nauczyciele przedsiębiorczości, studenci, uczniowie szkół średnich. W debacie uczestniczyło łącznie 49 osób.

Opinie ekspertów były podzielone. Pięciu z nich zgadzało się z przyjętą w dyskusji tezą, natomiast pozostałych pięciu było zdania, że rynek pracy w województwie podlaskim nie odpowiada potrzebom kobiet. Eksperci w swoich wypowiedziach podkreślali, że sytuację kobiet na rynku pracy należy analizować biorąc pod uwagę jego trzy fundamentalne elementy: otoczenie prawne i instytucjonalne, stronę podażową (pracowników) oraz stronę popytową rynku pracy (pracodawców).

Eksperci negujący postawioną tezę wskazywali, opierając się na badaniach statystycznych, że pomimo lepszego wykształcenia kobiet od mężczyzn w województwie podlaskim, zauważa się większe zapotrzebowanie pracodawców na pracowników wykonawczych. Dodatkowo często wskazywano, że wciąż więcej jest ofert pracy kierowanych do mężczyzn i w zawodach typowo męskich. Dyskutowano także o prowadzeniu własnej działalności gospodarczej przez kobiety. Eksperci podkreślali, że większym wsparciem powinno się objąć młodych przedsiębiorców, w tym osoby rozpoczynające własną działalność na rynku. Dużą pomocą w tym zakresie mogłoby być np. wydłużenie czasu obowiązywania prawa do odprowadzania składek na zasadach preferencyjnych.

Główne argumenty przedstawione przez ekspertów będących opinii, że rynek pracy w województwie podlaskim nie sprzyja potrzebom kobiet były następujące.:

Przedstawiciel Fundacji Rozwoju Kompetencji PRO-SKILLS: *„Kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni, jednak rzadziej dostają podwyżki i rzadziej zajmują kierownicze stanowiska. Kobiety odbywające staże dostają o 30% niższe wynagrodzenie niż średnie wynagrodzenie krajowe. Oczywiście należy podkreślić, że sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim poprawia się, ale wciąż jest wiele do zrobienia.”*

Przedstawiciel stowarzyszenia zrzeszającego kobiety: *„Moim zdaniem powinien zostać wydłużony okres tzw. małego ZUS-u. 2 lata to zbyt krótko na rozwinięcie firmy i na zatrudnienie pracowników, a przecież prowadzenie działalności samemu jest często niemożliwe. Młodzi ludzie, płacący wysokie podatki, mają często problemy finansowe, co z kolei powoduje obawy przed zakładaniem rodziny, posyłaniem dzieci do żłobków, przedszkoli itp.”*

Przedstawiciel związku zawodowego: „Rynek jest strukturą niejednorodną i przestrzenną, na której nie zachodzi gra rynkowa, więc kobiety nie mają instrumentów do negocjowania warunków swojego zatrudnienia.”

Przedstawiciel pracodawców: „Kobieta ma inną mentalność niż mężczyzna. Młodzi mężczyźni po skończeniu studiów od razu zaczynają swoją karierę zawodową. Kobiety natomiast wchodząc na rynek pracy mają świadomość, że ich kariera budowana będzie etapowo i że po urodzeniu dziecka będą musiały przerwać zatrudnienie, a powrót na rynek pracy, na którym jest duża konkurencja, nie będzie prosty. Dodatkowo, rynek psuty jest przez nietrafione instrumenty finansowe, np. 500+, które powodują większe przywiązanie kobiet do domu i dzieci oraz pozbawiają je motywacji do powrotu do pracy.”

Pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Zarządzania Politechniki Białostockiej: „Kobieta musi wykazać się, udowodnić, że jest kompetentna, żeby dostać stanowisko, o które ubiega się także mężczyzna. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej wciąż brany jest pod uwagę wygląd kobiety – to niedopuszczalne! Są jednak branże (np. finanse), w których kobiety zarabiają więcej od mężczyzn, ponieważ są od nich dużo lepsze. Są też branże, w których pracuje więcej kobiet niż mężczyzn (np. handel).”

Wszyscy eksperci potwierdzający tezę podkreślali w swoich wypowiedziach, że kobiety są bardzo dobrze wykształcone, ambitne, mają wysokie aspiracje. Zmienia się też model rodziny - kobiety chcą dzielić życie rodzinne z życiem zawodowym, a ustawodawstwo wspiera je w tym zakresie, np. poprzez instrumenty kierowane do mężczyzn (tzw. urlop tacierzyński). Bezrobotne kobiety stanowią mniejszość, tj. 45% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie podlaskim. Warto jednak podkreślić, że wśród bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem aż 64% to kobiety, zatem więcej wykształconych kobiet niż mężczyzn jest bezrobotnych. Może to być przyczyną tego, że na kierowniczych stanowiskach pracuje więcej mężczyzn niż kobiet. Wynikać to może z faktu, że częściej kształcą się w nieposzukiwanych na rynku pracy zawodach. Niepokojące jest jednak to, że najwięcej kobiet bezrobotnych jest w wieku 25-34 lat oraz 35-44 lat, czyli w okresie ich największej mobilności i aktywności. Eksperti popierający postawioną tezę

podkreślali też, że obecnie pracodawcy podejmujący decyzję o zatrudnieniu w większym stopniu biorą pod uwagę kompetencje i umiejętności, a nie płeć pracownika.

Zebrano najistotniejsze argumenty z wypowiedzi ekspertów popierających tezę, że rynek pracy w województwie podlaskim odpowiada potrzebom kobiet.

Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku: „*Od kilku lat sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim diametralnie się zmienia. W 2013 roku zarejestrowanych było 26 000 bezrobotnych, w tym roku ich liczba spadła do 15 400, z czego 7 000 to kobiety (czyli 47%). Należy jednak podkreślić, że 3 000 z tych osób bezrobotnych posiada wykształcenie wyższe, z czego 64% to kobiety. Najwięcej kobiet bezrobotnych jest w wieku 25–34 lat oraz 35–44 lat, czyli w okresie ich największej mobilności i aktywności. Jednak bronię tezy, bowiem coraz więcej kobiet pracuje na pełnym etacie, coraz mniejsze są różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Co więcej, 8 000 osób z województwa podlaskiego uprawnionych jest do przejścia na emeryturę, zatem bezrobotne kobiety będą mogły zająć miejsca pracy zwalniane przez tych emerytów.*”

Przedstawiciel pracodawców: „*Oczywiście, że rynek pracy w województwie podlaskim nie jest idealny i jest jeszcze wiele elementów do poprawy. Uważam jednak, że sytuacja kobiet w naszym regionie jest naprawdę dobra. Faktem jest, że kobiety zarabiają mniej, ale wynika to przede wszystkim z tego, że nie mają odwagi one prosić pracodawcę o podwyżkę.*”

Pracownik dydaktyczno - naukowy Wydziału Zarządzania Politechniki Białostockiej: „*Współczesne kobiety są wykształcone, ambitne, są w wieku mobilnym, aktywnie działają w różnych dziedzinach. Dziś gościły dyrektorki, kierowniczkę, przedsiębiorczynie... Rynek sprzyja kobietom – dostępne są środki unijne na rozwój przedsiębiorstw, dostępnych jest wiele szkoleń, możliwe są urlopy dla mężczyzn, opieka instytucjonalna nad dziećmi się poprawia. W literaturze coraz powszechniej używane jest pojęcie rynku pracownika – pracownik może negocjować warunki zatrudnienia, bowiem pracodawcy potrzebują wykształconych, kompetentnych,*

ambitnych pracowników z wysokimi umiejętnościami. Są to główne argumenty ekonomiczne, tak ważne dla przedsiębiorców, determinujące zatrudnienie kobiet.”

Przedstawiciel Białostockiego Parku Naukowo – Technologicznego:

”Zauważam dynamiczny wzrost przedsiębiorczości wśród kobiet, coraz częściej decydują się one na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, mają bardzo ciekawe pomysły na innowacyjny biznes, coraz chętniej zakładają one tzw. startupy. Ponad 30% przedsiębiorstw założonych w ubiegłym roku to firmy prowadzone przez kobiety – trend ten z roku na rok wzrasta. Kobiety mają wiedzę, są dobrze wykształcone, wierzą w siebie, mają wsparcie mężczyzn (mężów, ojców, braci). Rynek należy zmieniać stopniowo, bo to długotrwały proces, ale warto włączyć w to różnego rodzaju instytucje, których rolą jest pomoc i wsparcie kobiet w sprawnym funkcjonowaniu na rynku pracy. Warto podkreślić, że coraz częściej i z dużym powodzeniem kobiety wykonują zawody, uznawane w powszechnej opinii za męskie, np. doskonale programują, są pomysłodawczyniami ciekawych, innowacyjnych przedsięwzięć i inicjatyw w dziedzinach technicznych.”

Przedstawiciel przedsiębiorstwa zajmującego się rekrutacją personelu i szkoleniami kompetencji: *„Od 20 lat zajmuję się rekrutowaniem pracowników na potrzeby przedsiębiorstw. Nigdy nie spotkałem się podczas rozmów kwalifikacyjnych z sytuacją, w której pracodawca pytał kobietę o jej plany rodzinne. Nie ma różnicy w dostępie do stanowisk zarządczych pomiędzy kobietami a mężczyznami. Dodatkowo zauważam tendencję zatrudniania coraz większej liczby kobiet na stanowiskach wykonawczych. W większości znanych mi zakładów produkcyjnych bez wątplenia kobieta znajdzie zatrudnienie. Fizjonomia nie ma tu też żadnego znaczenia. Twierdzą nawet, że w naszym regionie to kobieta szybciej znajdzie pracę, ponieważ pracodawcy poszukują pracowników uniwersalnych. W żłobkach brakuje miejsc, ponieważ kobiety chcą pracować. Rynek pracy zapewnia zatem miejsca pracy. Problemem jest natomiast brak instrumentów wspierających kobiet podejmujące prace, w tym np. po urlopie macierzyńskim.*

Zgodnie z przyjętą formułą debaty oksfordzkiej po każdej rundzie wypowiedzi ekspertów odbywało się głosowanie zgromadzonej publiczności, której zadaniem było wskazanie, czy argumentacja przedstawiona przez zaproszonych ekspertów wpłynęła na ich opinię w zakresie postawionej tezy.

Wyniki głosowań publiczności w poszczególnych rundach debaty zebrano w tabeli 8.2.1.

Tabela 8.2.1. Wyniki głosowania publiczności w kolejnych rundach debaty

Runda	Liczba głosów TAK	Liczba głosów NIE	Liczba głosów NIE MAM ZDANIA
Runda 1	6	28	5
Runda 2	7	30	2
Runda 3	12	24	3
Runda 4	13	24	2
Runda 5	17	21	1
Runda finałowa	13	23	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych głosowań.

Zdaniem zgromadzonej publiczności, po wysłuchaniu argumentów przedstawionych przez zaproszonych ekspertów, sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim nie sprzyja kobietom. W rundzie finałowej postawioną tezę negowało 59% uczestników debaty. Za jej słusznością opowiedziało się 33%, a 8% nie wyraziło zdania w tym zakresie.

Realizacja debaty oksfordzkiej pozwoliła badaczom na wskazanie ogólnych tendencji dotyczących roli i sytuacji kobiet w województwie podlaskim, umożliwiła konfrontację różnych stanowisk oraz wskazała argumenty istotne w procesie tworzenia wniosków i rekomendacji. Podczas dyskusji eksperci zgodnie stwierdzili, że zarówno sytuacja na podlaskim rynku pracy się poprawia, jak i zauważalne są zmiany w postawach kobiet poszukujących pracy i aktywnych zawodowo. Zauważa się zmiany w modelu rodziny – coraz powszechniejsze są związki, w których młodzi ludzie wspólnie dbają o to, by kobieta w wieku produkcyjnym nie musiała rezygnować z pracy. Jednak wciąż zbyt mało mężczyzn decyduje się na tzw. urlop tacierzyński (mniej niż 1%).

Podkreślano także, że średnie wynagrodzenie kobiet w województwie podlaskim jest o około 1 000 zł niższe niż w innych regionach Polski. Jako jedną z przyczyn takiej sytuacji wskazano fakt, że pracodawcy mają za duże „widełki” w wysokości wynagrodzeń, co powoduje, że pracownicy bardziej zdeterminowani otrzymują niższe pensje. Ekspertki podkreślali także, że kobietom nie brakuje ambicji i determinacji, ale wciąż na rynku pracy panuje stereotyp, zgodnie z którym to mężczyźni lepiej zarabiają i są lepszymi, bardziej pewnymi pracownikami. Ekspertki wskazywali jednak, że kobiety są bardziej

oddane pracy, łatwiej się aklimatyzują, szybciej i na dłużej niż mężczyźni się przywiązują do swojego stanowiska pracy.

Wskazano, że pracownikom brakuje kompetencji, w tym przede wszystkim zarządczych: np. pracownicy niższych szczebli, po wielu lat pracy na stanowiskach produkcyjnych, awansują na stanowiska kierownicze i okazuje się, że nie potrafią zarządzać zespołem pracowników, nie potrafią pracować w zespole, brakuje im umiejętności interpersonalnych. Kobiety takie kompetencje zazwyczaj mają, jednak często mniej wierzą w swoje umiejętności i możliwości, mają niższe poczucie własnej wartości, są często mniej zaradne, stawiają siebie na gorszej od mężczyzn pozycji i często w związku z tym nie decydują się na wzięcie udziału w procesie rekrutacji na wysokie stanowisko.

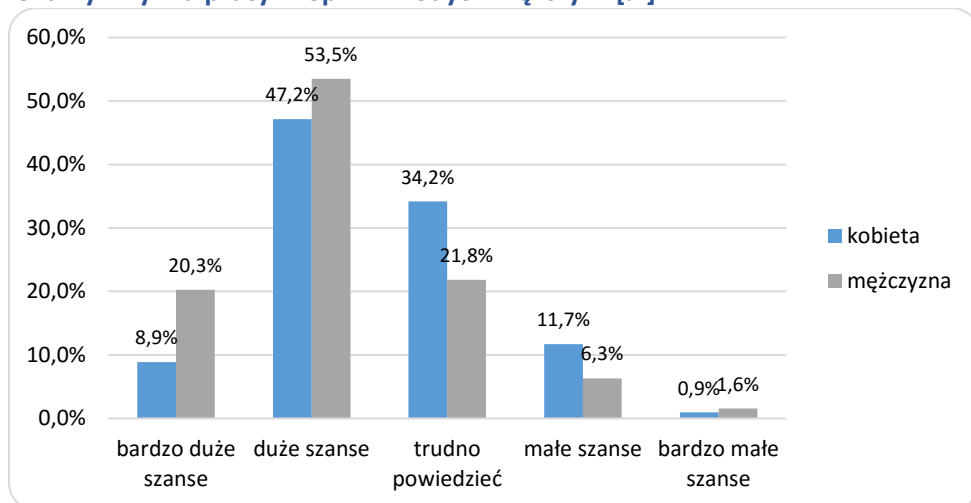
Ekspertcy zwrócili też uwagę na brak analiz statystycznych dotyczących tzw. „szarej strefy” wśród kobiet, czyli badań dotyczących wykonywania przez kobiety pracy nierejestrowanej: ich skali, przyczyn i determinant.

8.3. Sytuacja kobiet na rynku pracy z perspektywy młodych mężczyzn z województwa podlaskiego

Młodzi mężczyźni z województwa podlaskiego studiujący w uczelniach wyższych, w ramach realizowanych badań zostali poproszeni o wyrażenie swoich opinii w zakresie postrzegania sytuacji kobiet na rynku pracy.

Młodzi studenci uważają, że szanse na znalezienie pracy na lokalnym rynku pracy są większe w przypadku mężczyzny niż kobiety. Szanse te jako bardzo duże i duże określiło 73,8% badanych w przypadku mężczyzn, zaś 56,1% w przypadku kobiet. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano na wykresie 8.3.1.

Wykres 8.3.1. Szanse na znalezienie pracy przez kobiety i mężczyznę na lokalnym rynku pracy w opinii młodych mężczyzn [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Za główne przyczyny niepodejmowania pracy przez kobiety z województwa podlaskiego respondenci uznali przede wszystkim konieczność opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, rodzicami lub niepełnosprawnym członkiem rodziny (44,3%). Jako kolejną istotną przyczynę wskazali, wiążące się z koniecznością opieki, trudności w jednoczesnym pogodzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi (27,2%). Za bardzo ważny czynnik uznali również problemy wynikające z nieumiejętności lub małej aktywności kobiet w procesie poszukiwaniu pracy (31,6%). Dodatkowo zauważyli, że kobiety nie podejmują pracy, ze względu na brak wiary w swoje umiejętności i możliwości, co ściśle jest powiązane z ich niskim poczuciem własnej wartości (22,5%). Oczywiście zwrócili również uwagę na kwestie trudnej sytuacji na rynku związanej z brakiem ofert pracy (20,9%). Wskazali także na brak kompetencji i umiejętności wśród kandydatek wymaganych przez pracodawców (20,3%) oraz ich prawdopodobną niezaradność życiową (20,6%). Zidentyfikowali również szereg innych przyczyn, które mogą skutecznie przeciwdziałać znalezieniu pracy przez kobiety z województwa podlaskiego (tabela 8.3.1).

Tabela 8.3.1. Główne przyczyny niepodejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim w opinii młodych mężczyzn [%]

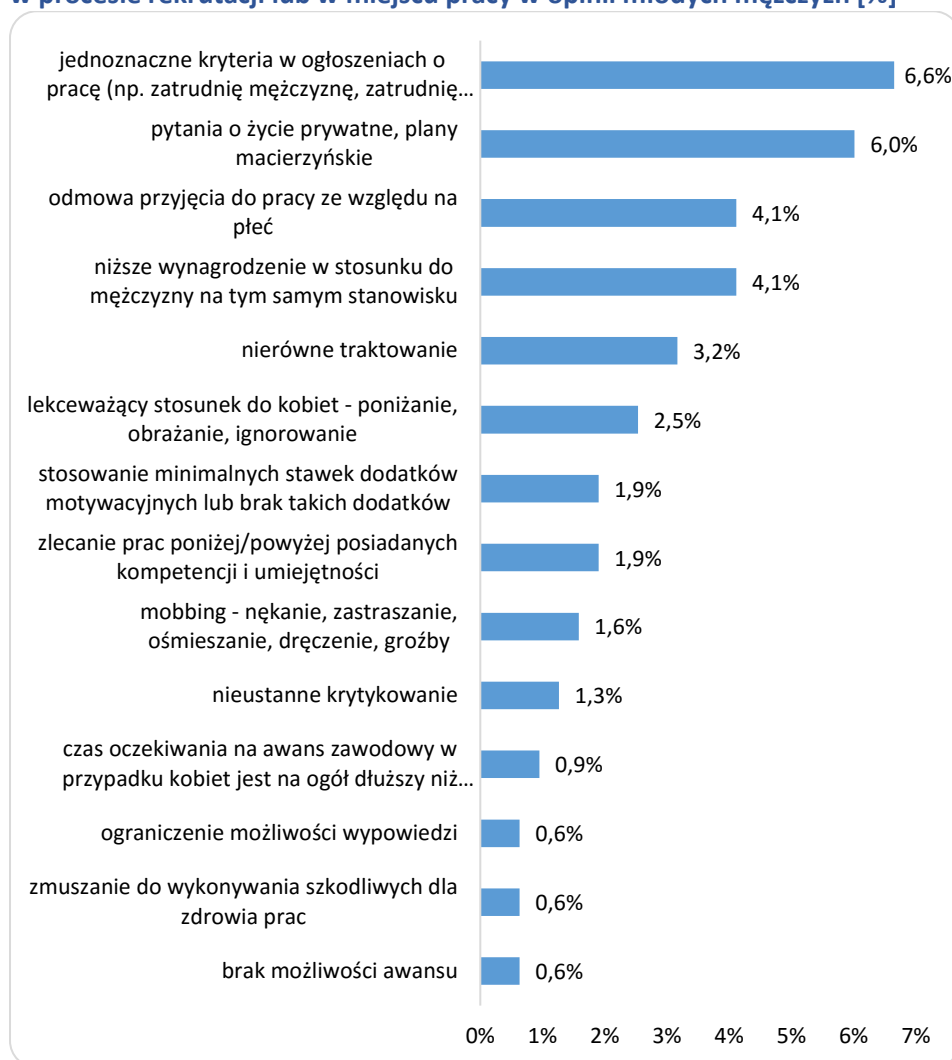
Przyczyny	[%]
konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi/osobą zależną	44,3%
nieumiejętność lub mała aktywność w poszukiwaniu pracy	31,6%
trudności w pogodzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych	27,2%
brak wiary w swoje umiejętności i możliwości, niskie poczucie własnej wartości	22,5%
trudna sytuacja na rynku, brak ofert pracy	20,9%
niezaradność życiowa	20,6%
brak kompetencji i umiejętności wymaganych przez pracodawców	20,3%
zbyt mała płaca	14,6%
długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy	11,7%
dobra sytuacja finansowa rodziny	10,8%
zamieszkanie na terenach wiejskich	9,5%
wiek kobiet - stereotypowe postrzeganie przez pracodawców pracownic bardzo młodych/ starszych, jako niedoświadczonych/gorszych zawodowo	9,5%
brak możliwości rozwoju zawodowego - oferty pracy poniżej posiadanych kompetencji	8,9%
samodyskryminacja i stawianie samych siebie na gorszej, od mężczyzn pozycji	8,5%
dyskryminacja w zatrudnieniu (preferowanie w zatrudnieniu mężczyzn)	5,7%
styl życia rodziny	5,1%
względy zdrowotne, niepełnosprawność	3,2%
dziedziczenie bezrobocia	3,2%
inne (np. lenistwo, dziedziczenie działalności gospodarczej)	1,9%
przejście na wcześniejszą emeryturę (świadczenia przedemerytalne)	1,3%
plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej	0,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Młodzi mężczyźni są świadomi, iż kobiety w pracy zawodowej niejednokrotnie stykają się przejawami dyskryminacji. Jak wynika z ich wiedzy pochodzącej od kobiet z rodziny lub znajomych, 14,9% z nich zetknęło się z przejawami dyskryminacji w miejscu pracy. W większości przytaczanych przypadków znanych respondentom przyjmowały one formę jednoznacznych kryteriów w ogłoszeniach o pracę (np. zatrudnię mężczyznę, zatrudnię kobietę w wieku 30-40 lat) (6,6%) oraz pytań o życie prywatne, jak również plany macierzyńskie (6,0%). Respondenci słyszeli również o przypadkach odmowy przyjęcia kobiet do pracy ze względu na płeć (4,1%) oraz stosowaniu niższego

wynagrodzenia w stosunku do mężczyzny pracujących na tym samym stanowisku (4,1%). Znane im były także sytuacje nierównego traktowania kobiet w stosunku do mężczyzn (3,2%). Respondenci wskazali również szereg innych przejawów dyskryminacji kobiet w miejscu pracy, które zostały zaprezentowane na wykresie 8.3.2.

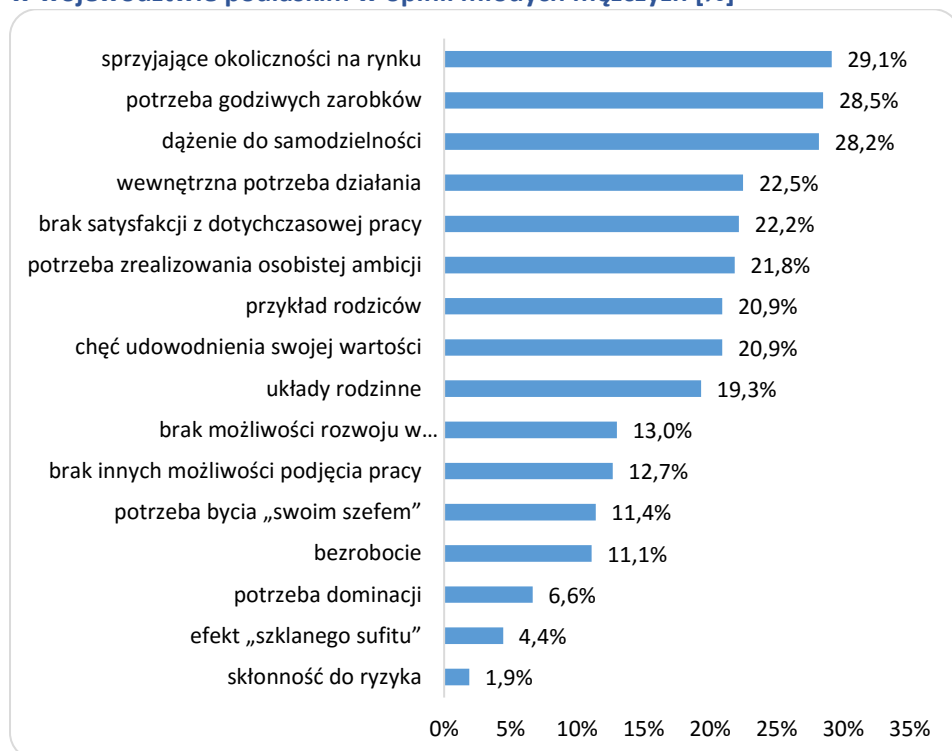
Wykres 8.3.2. Przejawy dyskryminacji, z którymi stykają się kobiety w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy w opinii młodych mężczyzn [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród szeregu czynników zwiększających postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim za najistotniejsze młodzi mężczyźni uznali sprzyjające okoliczności istniejące na rynku (29,1%) oraz kierującą kobietami nieodpartą potrzebę godziwych zarobków (28,5%) pozwalających na utrzymanie rodziny na przyzwoitym poziomie. Respondenci sądzą również, iż motorem napędzającym chęć uruchomienia własnej działalności gospodarczej jest dążenie do samodzielności (28,2%) oraz wewnętrzna potrzeba działania (22,5%) powiązana z chęcią zrealizowania własnych ambicji (21,8%) i udowodnieniem swojej wartości (20,9%). Do istotnych czynników zwiększających postawy przedsiębiorcze zaliczyli również przykład rodziców, z których to inspirację czerpią młode kobiety (20,9%). Pozostałe zidentyfikowane czynniki zostały zaprezentowane na wykresie 8.3.3.

Wykres 8.3.3. Czynniki zwiększające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim w opinii młodych mężczyzn [%]

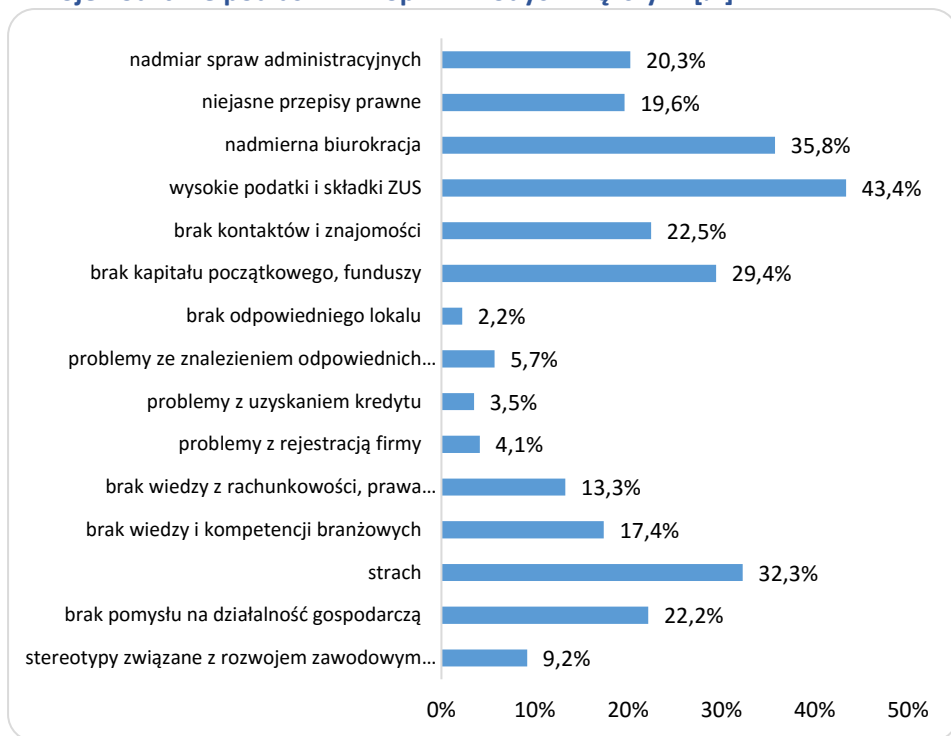


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wraz z czynnikami zwiększającymi postawy przedsiębiorcze wśród kobiet respondenci jednocześnie zostali poproszeni o wskazanie czynników ograniczających. Za główną barierę przeciwdziałającą zakładaniu działalności przez kobiety w województwie podlaskim uznali wysokie podatki i składki ZUS (43,4%), o których często, zarówno w trakcie ankietowania jak i wywiadów indywidualnych oraz paneli eksperckich, wspominały badane kobiety. Poza tym młodzi mężczyźni zauważyli, że istotne ograniczenie stanowi nadmierna biurokracja związana z prowadzeniem działalności (35,8%), jak również związany z tym nadmiar spraw administracyjnych (20,3%) i niejasne przepisy prawne (19,6%), przy których nieznanomości lub niepoprawnej interpretacji przedsiębiorcy narażeni są na nałożenie kar przez instytucje publiczne. Z drugiej strony badani mężczyźni wskazali zaś, że postawy przedsiębiorcze kobiet są ograniczane przez kwestie finansowe. Niejednokrotnie pomimo posiadania pomysłu na biznes, kobiety nie posiadają kapitału początkowego na jego rozpoczęcie oraz funduszy na rozruch (29,4%). Wiele z nich jest również osaczona uczuciem strachu przed niepowodzeniem podjętego działania (32,3%) oraz świadomością braku kontaktów i znajomości (22,5%), które wciąż odgrywają ważną rolę przy rozwijaniu działalności gospodarczej. Czynnikiem hamującym postawy przedsiębiorcze jest także po prostu brak pomysłu na biznes (22,2%). Pozostałe zidentyfikowane czynniki przedstawiono na wykresie 8.3.4.

Wśród czynników zwiększających postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim za najistotniejsze młodzi mężczyźni uznali sprzyjające okoliczności istniejące na rynku oraz potrzeby godziwych zarobków i dążenia do samodzielności. Za główne ograniczenia zaś – wysokie podatki i składki ZUS, nadmierną biurokrację związaną z prowadzeniem działalności oraz strach.

Wykres 8.3.4. Czynniki ograniczające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim w opinii młodych mężczyzn [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podsumowując, należy zauważyć, iż w opiniach młodych mężczyzn, to właśnie oni mają większe szanse na znalezienie pracy na lokalnym rynku niż kobiety. Respondenci są świadomi, iż kobiety w pracy zawodowej niejednokrotnie są dyskryminowane, przejawem czego są w szczególności kryteria w ogłoszeniach o pracę oraz pytania zadawane podczas rozmowy kwalifikacyjnej o życie prywatne i plany macierzyńskie. Jako główną przyczynę braku aktywności zawodowej wśród kobiet badani wskazali natomiast konieczność opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi.

Rozdział 9. Analiza SWOT sytuacji kobiet w województwie podlaskim

Analiza SWOT stanowi reasumpcję procesu badawczego. Do jej sporządzenia posłużyły wyniki analizy desk research, badań ilościowych i jakościowych. Analiza SWOT jest narzędziem analitycznym, które zostało wykorzystane w celu kategoryzacji istotnych czynników warunkujących pogłębioną ocenę badanego obszaru (sytuacji kobiet w województwie podlaskim). Wykorzystanie algorytmu analizy SWOT posłużyło do wielopłaszczyznowej, diagnozy potencjału i uwarunkowań rozwoju badanej sfery.

9.1. Analiza silnych i słabych stron

Tabela 9.1.1. Analiza SWOT dot. sytuacji kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim

CZYNNIKI SPOŁECZNO-KULTUROWE	
MOCNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • dobrze rozwinięta na tle innych województw pomoc społeczna i opieka zdrowotna; • upowszechnienie się partnerskiego modelu rodziny, polegającego na współodpowiedzialności kobiety i mężczyzny za prowadzenie domu i wychowywanie dzieci; • częste powroty kobiet do pracy po przerwie ze względu na osobiste ambicje i chęć rozwoju 	<ul style="list-style-type: none"> • podwyższenie poziomu życia społeczeństwa w województwie podlaskim; • umocnienie się pozycji pracownika na rynku pracy; • coraz więcej pracodawców uwzględnia elastyczny czas pracy; • rosnąca liczba kobiet z wykształceniem wyższym niż w innych regionach, co wzmacnia kapitał intelektualny województwa podlaskiego; • zacieranie się różnic pomiędzy zawodami typowo męskimi i kobiecymi; • rozwój opieki przedszkolnej i żłobkowej
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • mała liczba organizacji kobiecych, wspierających samozatrudnienie; • duża liczba kobiet bezrobotnych na terenach wiejskich; • znaczny odsetek mieszkanek wsi o niskim wykształceniu i ograniczonej mobilności; • systematyczny wzrost udziału w populacji mieszkańców woj. podlaskiego osób w wieku poprodukcyjnym; • dominujący w regionie tradycyjny model rodziny i wychowania, w którym głównym zadaniem kobiety jest zajmowanie się 	<ul style="list-style-type: none"> • stereotyp województwa podlaskiego jako mało atrakcyjnego rynku pracy; • woj. podlaskie wciąż mało atrakcyjne dla potencjalnych inwestorów; • większy odpływ niż napływ siły roboczej z innych regionów Polski

<p>dziećmi i domem, zaś jej rozwój zawodowy stanowi cel poboczny</p> <ul style="list-style-type: none"> • roszczeniowe postawy młodych kobiet w miejscu pracy, często wynikające z niewiedzy o relacjach w miejscu pracy; • niższe niż u mężczyzn ukierunkowanie na rozwój kariery zawodowej i awans; • niski poziom mobilności przestrzennej kobiet 	
CZYNNIKI EKONOMICZNO-GOSPODARCZE	
MOCNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • niższe koszty życia w województwie podlaskim; • spadające bezrobocie wśród kobiet; • najniższe w kraju różnice w wysokości wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym; • częste deklaracje kobiet wchodzących na rynek pracy założenia własnego biznesu 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększający się popyt i podaż na rynku pracy; • coraz większy odsetek przedsiębiorstw zakładanych przez kobiety; • w miarę dobra koniunktura gospodarcza; • zwiększanie się wartości pracy w związku z rządowymi programami socjalnymi, co może skutkować presją na zwiększaniem wynagrodzeń
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • niższe zarobki kobiet niż w innych województwach; • wyraźna dysproporcja pomiędzy kwalifikacjami posiadanymi przez kobiety a potrzebami pracodawców na lokalnym rynku pracy; • mała liczba dużych zakładów pracy, słabo rozwinięty przemysł w porównaniu z innymi regionami; • niski poziom wynagrodzeń; • program 500+ zniechęcający do podejmowania aktywności zawodowej; • duża skala szarej strefy wśród kobiet pozostających bez pracy; • obawa przed utratą pomocy socjalnej ograniczająca rozwój zawodowy 	<ul style="list-style-type: none"> • rozwój branż funkcjonujących w oparciu o deficytowe zawody kobiece (np. branża bieliźniarska); • poszerzająca się luka w wynagrodzeniach brutto dla kobiet z województwa podlaskiego w porównaniu z innymi regionami; • realizacja programu rządowego Rodzina 500+, który w wielu przypadkach będzie czynnikiem wspierającym decyzje kobiet o porzuceniu pracy
CZYNNIKI ZWIĄZANE ZE SFERĄ EDUKACJI	
MOCNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • jeden z wyższych w kraju odsetek kobiet w wieku 15-64 lata z wykształceniem wyższym; • jeden z wyższych kraju wskaźników stopni naukowych doktora nadanych w szkołach wyższych dla kobiet; • aktywne uczestnictwo kobiet w różnorodnych formach i poziomach kształcenia i doksztalcania; 	<ul style="list-style-type: none"> • coraz większa podaż kobiet na rynku pracy kończących studia inżynierskie oraz rosnąca popularność kierunków inżynierskich wśród dziewcząt; • ukierunkowanie polityki państwa na rozwój szkolnictwa wyższego i szkolnictwa zawodowego (włączanie pracodawców w proces kształcenia)

<ul style="list-style-type: none"> • zgłaszane deklaracje dalszego kształcenia i podnoszenia kompetencji zawodowych przez kobiety pracujące i bezrobotne 	
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • oferty pracy niedopasowane do wykształcenia; • zbyt duży odsetek bezrobotnych kobiet z wyższym wykształceniem (65% wszystkich bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem to kobiety) 	<ul style="list-style-type: none"> • reforma szkolnictwa wyższego ograniczająca dostęp do studiów; • zmiany w systemie studiów zaocznych, wydłużające okres nauki
CZYNNIKI ZWIĄZANE Z RYNKIEM PRACY	
MOCNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • zadowolenie kobiet ze wsparcia oferowanego w postaci dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej; • rosnąca skłonność do mobilności zawodowej • posiadanie przez kobiety cech i umiejętności cenionych przez pracodawców, takich jak większa relacyjność i zadaniowość, lepsza organizacja pracy; • coraz mniej przypadków dyskryminacji kobiet na rynku pracy; • coraz więcej kobiet w zarządach i stanowiskach kierowniczych 	<ul style="list-style-type: none"> • większa świadomość kobiet dotycząca ich miejsca i pozycji na rynku pracy; • ukierunkowanie instytucji rynku pracy na aktywizację zawodową kobiet; • zmniejszenie tempa rozwoju procesów maskulinizacji na rynku pracy
SŁABE STRONY	MOCNE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> • mała liczba ofert pracy dla kobiet bez kwalifikacji; • wciąż w opinii kobiet niewystarczająca liczba kursów i szkoleń dofinansowywanych ze źródeł zewnętrznych; • zwiększone zapotrzebowanie na pracowników wykonawczych; • przeciętne oceny kobiet pracujących dotyczące wsparcia oferowanego przez instytucje publiczne; • duże zróżnicowanie lokalnych rynków pracy w województwie podlaskim; • wysoki odsetek w strukturze bezrobotnych kobiet, które nigdy nie podejmowały pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • przygotowana ze strony instytucji rynku pracy oferta programów pomocowych, także ukierunkowanych na kobiety; • świadomość instytucji rynku pracy odnośnie zróżnicowanych potrzeb kobiet i mężczyzn jako aktualnych i potencjalnych uczestników rynku pracy
SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • aktualna wiedza na temat potrzeb kobiet na rynku pracy, poprzez systematycznie prowadzone badania i analizy; • elastyczność instytucji rynku pracy w dostosowywaniu się do potrzeb rynku pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • napływ emigrantów do pracy zmniejszający atrakcyjność lokalnych pracowników; • odpływ zdolnych i dobrze wykwalifikowanych kobiet za granicę; • programy socjalne zorientowane na pomoc finansową i rzeczową dla kobiet bezrobotnych;

	<ul style="list-style-type: none"> • ograniczona liczba funduszy zewnętrznych umożliwiających dofinansowanie kształcenia i podnoszenia kompetencji zawodowych kobiet pracujących; • pogłębienie deficytu w poszukiwanych zawodach
--	---

Źródło: opracowanie własne.

9.2. Wnioski z analizy SWOT

1. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim różni się od sytuacji mężczyzn w zakresie m.in. poziomu wynagrodzeń, możliwości znalezienia pracy i poziomu dostosowania kwalifikacji do potrzeb pracodawców.
2. Aktualna sytuacja kobiet na rynku pracy w badanym województwie poza czynnikami ekonomicznymi, warunkowana jest w bardzo dużym stopniu czynnikami kulturowymi oraz społecznymi.
3. Konsekwencje niedostosowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, pomimo wyższego wykształcenia kobiet nie czynią ich konkurencyjnymi na rynku pracy.
4. System pomocy społecznej zmniejszył rangę i wartość pracy jako ważnej formy aktywności ludzkiej.
5. Sytuacja kobiet w województwie podlaskim w silnym stopniu determinowana jest specyfiką regionu (silnie zdeterminowanego kulturowo, m.in. w zakresie roli kobiety w rodzinie i społeczeństwie).
6. Profil wykształcenia kobiet w województwie podlaskim zdecydowanie odbiega od profilu branżowego właściwego dla regionu.
7. Utrwalony społecznie wizerunek kobiety jako pracownika przedkłada się na kształtowanie kariery zawodowej.
8. Wzmocnienie roli kobiet jako pracowników w województwie podlaskim, uzależnione jest nie tylko od ich osobistych wyborów ścieżek kariery zawodowej, ale także od rozwoju województwa podlaskiego w obszarze społeczno-gospodarczym oraz infrastrukturalnym.
9. Zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania kształtujące sytuację kobiet w województwie podlaskim są także charakterystyczne dla kraju, chociaż w województwie podlaskim ważniejsza niż w innych regionach są kwestie społeczno-kulturowe.

Rozdział 10. Wnioski i rekomendacje z wyników badań

10.1. Ogólne wnioski z badań

1. Problem płci na rynku pracy województwie podlaskim istnieje, chociaż rynek pracy w mniejszym stopniu reaguje na płć jako czynnik różnicujący.
2. Zaciera się różnica pomiędzy zawodami typowo męskimi i typowo kobiecymi.
3. W regionie obserwowany jest jeden z wyższych wskaźników wykształcenia kobiet.
4. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim warunkowana jest społecznie i kulturowo.
5. W województwie podlaskim dominuje tradycyjny model rodziny, co przedkłada się na sytuację kobiet na rynku pracy.
6. Nadal w mentalności społecznej funkcjonują niekorzystne stereotypy dotyczące kobiety jako pracownika.
7. Jest coraz mniej symptomów wskazujących na dyskryminację kobiet na rynku pracy.
8. Spada stopa bezrobocia wśród kobiet w województwie podlaskim.
9. Podlaski rynek pracy zmienia się pozytywnie, podobnie jak zmieniają się pozostałe województwa, lecz tempo tych zmian jest wolniejsze.
10. Sytuacja kobiet na rynku pracy jest wypadkową oddziaływań różnych determinant i bodźców, które z jednej strony zachęcają do podejmowania ryzyka i stwarzają kobietom możliwości zmiany obecnej sytuacji, z drugiej zaś utrwalają istniejący stan i zniechęcają, a nawet utrudniają podejmowanie prób znalezienia pracy. Prawdopodobnie część tych czynników realnie oddziałuje na sytuację kobiet, zaś część wynika ze sposobu myślenia badanych kobiet. Wśród czynników zachęcających kobiety do aktywności zawodowej wymienić należy przede wszystkim sukcesywny wzrost liczby ofert pracy na podlaskim rynku, wzrost dostępności „męskich” zawodów dla kobiet (m. in. w przemyśle, produkcji, jako kierowcy), rosnące średnie wynagrodzenie oraz zmieniający się model rodziny.
11. W opinii badanych kobiet, można wyróżnić trzy główne przyczyny ograniczonej skuteczności w poszukiwaniu pracy: wymagający rynek

pracy z niewielką ilością miejsc pracy, niskimi wynagrodzeniami; przypisywane kobietom role społeczne, zwłaszcza opieki nad dziećmi (trudności w pogodzeniu obowiązków zawodowych i życia rodzinnego, chęć poświęcenia się rodzinie); niedostosowanie kwalifikacji badanych kobiet do potrzeb rynku pracy (niewystarczające wykształcenie, brak konkretnych umiejętności zawodowych, brak wiary we własne możliwości).

Wnioski z badań dotyczące kobiet pracujących

1. Kobiety pracujące wskazują liczne potrzeby edukacyjne, finansowe i socjalne w zakresie wsparcia ich i ich rodzin oraz związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.
2. Kobiety pracujące licznie uczestniczą w różnorodnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych (74,4%), finansując je głównie ze środków własnych (61,2%). Nieliczne badane kobiety otrzymywały dofinansowanie z programów Unii Europejskiej (13%) oraz od pracodawców - całościowe (11,7%) lub częściowe (5,6%).
3. Pracodawcy, w opinii kobiet pracujących, nie są skłonni do finansowania działań związanych z ich kształceniem i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (22,3%).
4. Największym zainteresowaniem wśród kobiet w latach 2012-2017 cieszyły się kursy specjalistyczne (56%), studia wyższe (35,6%) oraz kursy językowe (25,6%).
5. Większość kobiet pracujących (89,3%) odczuwa potrzebę dalszej edukacji i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Największe zainteresowanie wykazują w zakresie kursów i szkoleń specjalistycznych (58,8%), kursów językowych (45,1%) i studiów podyplomowych (30,5%).
6. Kobiety na rynku pracy w województwie podlaskim są lepiej wykształcone niż mężczyźni, co potwierdzają statystyki GUS.
7. Kobiety pracujące rzadziej korzystały ze wsparcia oferowanego przez instytucje publiczne i organizacje pozarządowe (20,9%). Korzystały głównie z pomocy finansowej (11,2%) oraz możliwości udziału w szkoleniach (7,4%) i stażach zawodowych (6,7%).

8. Kobiety pracujące uważają, że Program Rodzina 500+ pozytywnie wpłynął na sytuację rodzin w województwie podlaskim (55,3%), przy czym w wielu przypadkach wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję (37,9%), przyczynił się do zwiększenia zachowań patologicznych (15,1%), a także do rezygnacji z pracy i rozpoczęcia życia „na koszt państwa” (23,5%).
9. Najwięcej pracujących kobiet stwierdziło, że wysokie podatki i składki ZUS negatywnie wpływają na rozwój przedsiębiorczości. Tego zdania było aż 57,0% respondentek. Kwestie finansowe również miały ogromne znaczenie. 37,4% uznało, że istotną destymulantą jest brak kapitału początkowego. 29,5% zwróciło uwagę na obawy związane z ryzykiem, 23,9% koncentrowało się na nadmiernej biurokracji, 22,8% narzekało na brak kontaktów i znajomości, które są istotne w dalszej fazie prowadzenia biznesu. 21,9% podkreślało, że argumentem istotnie wpływającym na niepodejmowanie decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej jest brak pomysłu na jej prowadzenia. 18,4% kobiet jest zdania, że postawy przedsiębiorcze hamowane są przez niejasne przepisy prawne, a 16,7%, skupiło się na nadmiarze spraw administracyjnych. 13,0% kobiet pracujących uznało, że główną barierą w założeniu działalności gospodarczej jest brak wiedzy z rachunkowości i prawa podatkowego, 10,9%, że brak wiedzy i kompetencji branżowych, a 10,5%, że problemy z uzyskaniem kredytu na prowadzenie przedsiębiorstwa. Badane osoby wspomniały również o: zmaganiu się ze stereotypami związanymi z rozwojem zawodowym kobiet, problemach ze znalezieniem odpowiedniego lokalu i kłopotach z rejestracją firmy.

Wnioski z badań dotyczące kobiet pozostających bez pracy

1. Mimo trudności przeważająca część ankietowanych kobiet pozostających bez pracy zamierza w najbliższym czasie podjąć pracę. Czynnikiem skłaniającymi do dokonywania zmian są: czynniki ekonomiczne (zła sytuacja materialna rodziny), czynniki społeczno-osobiste (ambicje, chęć rozwoju, posiadanie dzieci, znajomości). Warto tutaj zauważyć, że część badanych kobiet nie zamierza zmieniać istniejącego stanu, ponieważ sytuacja materialna ich rodzin jest

- zadowolająca, mogą skorzystać z pomocy rodziców/rodziny lub otrzymują dofinansowanie 500+.
2. Część badanych kobiet pozostających bez pracy deklaruje chęć mobilności zawodowej i przestrzennej w celu znalezienia lepszej pracy (w większym stopniu zawodową niż przestrzenną), przede wszystkim ze względu na lepsze zarobki oraz możliwości rozwoju zawodowego.
 3. Bezrobotne respondentki doceniły wagę programów wspierających młodych przedsiębiorców. 37,44% uznało, że sprzyjające okoliczności przekładają się na liczbę nowopowstałych działalności. Ważne okazały się również kwestie finansowe, pragnienie samodzielności, brak satysfakcji z dotychczasowo wykonywanej pracy, wewnętrzna potrzeba działania, brak innych możliwości rozwoju.
 4. Badane kobiety w niewielkim stopniu korzystały z form wsparcia osób pozostających bez pracy. Te, które korzystały z takiej pomocy niestety nisko oceniają jej skuteczność. Wśród instytucji, do których przede wszystkim ankietowane skierowały się po pomoc, znalazły się urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej. Te instytucje również zostały ocenione stosunkowo nisko (średnia ocena poniżej 3). Preferowanymi przez badane kobiety formami wsparcia jest pomoc finansowa przeznaczana na rozmaite cele (dofinansowanie studiów, działalności gospodarczej czy zakupu leków) oraz możliwość uczestnictwa w szkoleniach i stażach. Bardzo często pojawia się kwestia, zarówno w kategorii preferowanych form wsparcia, jak i propozycjach zmian skierowanych do instytucji rynku pracy, zwiększenia pomocy w opiece nad dziećmi. Ponadto dość często ankietowane zgłaszały konieczność przeprowadzenia działań wizerunkowych, które eliminowałyby dyskryminację płciową, promowałyby przedsiębiorczość wśród kobiet i partnerski model rodziny.

Wnioski z badań dotyczące zjawiska „szarej strefy” wśród kobiet

1. Skala „szarej strefy” wśród kobiet w województwie podlaskim jest znacząca. Jej rozmiary uwidoczniły się zwłaszcza w pytaniu pośrednim, gdzie ponad 66% badanych twierdzi, że zna inne kobiety wykonujące pracę „na czarno”. Co ciekawe pomimo drobnych różnic pomiędzy

- kobietami pracującymi i pozostającymi bez pracy, można raczej powiedzieć, że są one zgodne w ocenie i charakterystyce zjawiska „szarej strefy” w województwie podlaskim.
2. Najpopularniejszymi zajęciami wykonywanymi „na czarno” jest zajmowanie się dziećmi i sprząatanie domów wśród kobiet pozostających bez pracy i udzielanie korepetycji oraz wykonywanie drobnych zabiegów kosmetycznych wśród kobiet pracujących.
 3. Te same rodzaje prac wykonywanych „na czarno” są deklarowane w przypadku znajomych kobiet z otoczenia, przy czym częstotliwość wskazań tutaj istotnie wzrasta.
 4. Głównymi powodami podejmowania pracy niezarejestrowanej jest sytuacja materialna oraz obawa przed utratą zasiłków bądź ograniczenie dotychczasowych przywilejów socjalnych. Natomiast najważniejszą barierą jest brak zabezpieczenia emerytalnego oraz obawy przed sankcjami karnymi.

Wnioski z badań dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy w opinii młodych mężczyzn

1. W opinii młodych mężczyzn szanse na znalezienie pracy na lokalnym rynku pracy są większe w przypadku mężczyzny niż kobiety. Potwierdzają również, że kobiety w pracy zawodowej są dyskryminowane, przejawem czego są przede wszystkim kryteria w ogłoszeniach o pracę oraz pytania zadawane podczas rozmowy kwalifikacyjnej o życie prywatne i plany macierzyńskie.
2. Jako główną przyczynę braku aktywności zawodowej wśród kobiet identyfikują konieczność opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi (44,3%).
3. Młodzi mężczyźni uważają, że sprzyjające okoliczności istniejące na rynku (29,1%) oraz potrzeby godziwych zarobków (28,5%) i dążenia do samodzielności (28,2%) stanowią główne czynniki zwiększające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim.
4. Jako główne ograniczenia wskazali natomiast wysokie podatki i składki ZUS (43,4%), nadmierną biurokrację (35,8%) związaną z prowadzeniem działalności oraz strach przed niepowodzeniem (32,3%).

Wnioski z badań dotyczące pracodawców

1. Przedsiębiorcy funkcjonują w warunkach rynku pracownika, co wpływa na ich mniejszą siłę przetargową.
2. Pracodawcy wskazują na proces zacierania się różnic pomiędzy zawodami typowo męskimi i żeńskimi.
3. Zdaniem pracodawców kobiety bardziej niż mężczyźni nastawione są na doksztalcanie.
4. Na rynku pracy mamy do czynienia z systemem świadczeń wyrównującym prawa kobiet i mężczyzn.
5. Pracodawcy poszukują pracowników spełniających ich oczekiwania - płeć nie ma znaczenia.
6. Kobiety bardziej niż mężczyźni są pożądane w przypadku wykonywania prac precyzyjnych i wymagających większej cierpliwości.
7. Zdaniem pracodawców, szczególnie system kształcenia zawodowego nie odpowiada ich potrzebom. Odnosi się to m.in. do prac wykonywanych przez kobiety np. w przemyśle bieliźniarskim.
8. W związku z deficytem na lokalnym rynku pracy podlascy przedsiębiorcy deklarują chęć zatrudniania pracowników z zagranicy. Dotyczy to także kobiet.
9. Pracodawcy zatrudniając kobiety mają w perspektywie ich potencjalną absencję wynikającą z zajęcia w ciąży czy wychowywania dzieci. Nie traktują tego jako czynnika zmniejszającego atrakcyjność kobiety na rynku pracy.
10. Przedsiębiorcy dostrzegają potencjał kobiet jako menedżerów różnego szczebla, jednak podkreślają, iż nie są one zainteresowane obejmowaniem tego typu stanowisk, co jest konsekwencją ich większego zorientowania na życie rodzinne.
11. Pracodawcy nie dyskryminują kobiet ze względu na wysokość wynagrodzenia, dostrzegają jednak na ich większą uległość dotyczącą warunków płacowych w odróżnieniu od mężczyzn.
12. Lokalni przedsiębiorcy wskazują na powolne (aczkolwiek już zauważalne) procesy równoważenia się ról damskich i męskich, czego przejawem jest zwiększający się odsetek urlopów i zwolnień branych przez mężczyzn, a związanych z opieką nad dziećmi.

13. Zdaniem pracodawców program 500+ wpłynął na zmniejszeniu aktywności zawodowej kobiet.

Wnioski z badań dotyczące organizacji zrzeszających kobiety i działających na rzecz kobiet

1. Zdaniem przedstawicielek organizacji kobiecych problem płci na rynku pracy nadal istnieje.
2. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim jest silnie warunkowana czynnikami społeczno-kulturowymi, szczególnie w mniejszych społecznościach lokalnych. Widoczne są różnice w wychowywaniu w chłopców i dziewcząt co ma wpływ na kształtowanie kariery zawodowej w przyszłości.
3. Różnice w podejściu do chłopców i dziewcząt są utrwalane w szkołach, co także determinuje zawodowe wybory kobiet.
4. Wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy ma dominujący na Podlasiu tradycyjny model rodziny.
5. Przedstawicielki organizacji kobiecych wysoko oceniają działania promocyjne podejmowane przez uczelnie i szkoły zawodowe, zorientowane na zachęcanie kobiet do podejmowania kształcenia w zawodach traktowanych dotychczas jako męskie.
6. Zdaniem przedstawicielek organizacji kobiecych, głównym czynnikiem poprawiającym sytuację kobiet na rynku pracy jest edukowanie, polegające na uświadamianiu kobietom ich atutów i potencjału do prowadzenia własnego biznesu.
7. W opinii tej grupy badanych, program 500+ z jednej strony ograniczył aktywność zawodową kobiet, to z drugiej strony jednak wpłynął na wartość pracy, wymuszając wzrost wynagrodzeń.
8. W regionie funkcjonuje niekorzystny stereotyp kobiety przedsiębiorczej, jako osoby przedkładającej karierę zawodową nad rodzinę. Zmiana tego postrzegania wymaga upowszechniania przykładów kobiet osiągających zarówno sukces zawodowy jak i osobisty.
9. Zarówno kobiety jak i pracodawcy wykazują zainteresowanie wprowadzaniem elastycznego czasu pracy, to jednak widoczne jest wciąż niskie zastosowanie tego typu form zatrudnienia.

10.2. Rekomendacje dla pracodawców

1. Tworzenie programów, które pozwolą kobietom pogodzić życie rodzinne z zawodowym.
2. Podejmowanie działań umożliwiających uelastycznianie czasu pracy, co ułatwiłoby kobietom godzenie życia zawodowego i rodzinnego.
3. Zapewnienie kobietom będącym na urlopie macierzyńskim ciągłego kontaktu z firmą. Działania te mogą przyjąć bardzo zróżnicowane formy, takie jak zapraszanie osób na urlopiach macierzyńskich na spotkania integracyjne czy umożliwienie im udziału w organizowanych przez firmę szkoleniach.
4. Zapewnienie kobietom powracającym do pracy po przerwie zatrudnienia na możliwie zbliżonych warunkach.
5. Dbałość o niwelowanie różnic w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.
6. Branie pod uwagę kobiet w dostępie do stanowisk zarządczych.
7. Podejmowanie prób zwiększania zatrudnienia kobiet na stanowiskach uważanych wcześniej za typowo męskie - oceniając ich kompetencje i umiejętności bez względu na płeć.
8. Zaprzestanie wszelkiej dyskryminacji kobiet przy rekrutacji oraz eliminowanie jej przejawów w trakcie zatrudnienia, nie tylko ze strony pracodawcy, ale również innych pracowników.
9. Współpraca z instytucjami rynku pracy w celu uruchomienia systemu działań na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet.
10. Podejmowanie działań związanych z motywowaniem, a zarazem finansowaniem podnoszenia kierunkowych kwalifikacji zawodowych przez zatrudniane kobiety, zachęcanie ich nie tylko do uzupełniania kwalifikacji, ale nawet ich zmiany w sytuacji, gdy wymagać będzie tego firma.
11. Opracowanie katalogu kompetencji pracowników, które są kluczowe i deficytowe (zauważa się duże różnice pomiędzy oferowanymi stanowiskami pracy, a wykształceniem osób poszukujących pracy) – z perspektywy pracodawców z poszczególnych branż gospodarki. Może to być upubliczniane w formie rokrocznych monitoringów, dając w ten sposób możliwość śledzenia trendów przez przedstawicieli sfery edukacji, ale także same kobiety.

12. Czynna partycypacja pracodawców w kształtowaniu programów kształcenia zawodowego oraz wyższego.

10.3. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy

1. Stworzenie dla kobiet bezrobotnych możliwości kształcenia ustawicznego w zakresie wykonywania deficytowych zawodów uznawanych powszechnie za męskie, na przykład do zawodu kierowcy, operatora maszyn, ślusarza, etc.
2. Należy eksponować informacje o kobietach przedsiębiorczych i ich inicjatywach zawodowych, a w szczególności o tych, które odniosły sukces w zawodach postrzeganych jako męskie. Może się to odbywać w formie kampanii informacyjnych w internecie lub regionalnych mediach tradycyjnych. Organizacją takich kampanii powinien się zająć Wojewódzki Urząd Pracy.
3. Umieszczanie plakatów informacyjnych o aktywizacji kobiet na rynku pracy, m.in. w instytucjach pomocowych (miejskie ośrodki pomocy społecznej, Centra Praw Kobiet i inne), w ośrodkach opieki zdrowotnej (np. w poczekalniach) czy nawet w szkołach (mogą trafić do kobiet bezrobotnych, zajmujących się domem i wychowywaniem dzieci).
4. Edukacja kobiet z zakresu ich praw na rynku pracy. Warto, aby w ramach różnego rodzaju szkoleń organizowanych dla bezrobotnych kobiet przez urzędy pracy, uwzględnić dodatkowo zajęcia dotyczące ich praw. Ważne, by zajęcia prowadziły osoby o dużej wiedzy dotyczącej kodeksu pracy (eksperci) oraz, aby informowały kobiety, jak reagować i gdzie zgłaszać przypadki dyskryminacji ze względu na płeć
5. Stworzenie narzędzia badawczego skierowanego do kobiet (np. ankiet, zarówno papierowych jak elektronicznych dostępnych na stronie internetowej urzędów pracy), w którym badano by, czy doświadczyły one praktyk dyskryminacyjnych ze względu na płeć na stażu/w pracy, do której skierował je urząd pracy.
6. Przeprowadzanie co roku rankingu przedstawiającego pracodawców realizujących politykę równości płci w swojej firmie i propagowanie go np. w mediach lokalnych, co mogłoby przyczynić się do rozpowszechniania praktyk równościowych. Ocena mogłaby być oparta

- o opinie kobiet, zatrudniane w przedsiębiorstwach, respektujących równość płci.
7. Do kobiet bezrobotnych warto kierować działania leżące w gestii urzędów pracy, jak np. refundacja kosztów opieki nad dzieckiem na czas dokształcania czy początkowy okres podjęcia pracy (np. na pół roku – w późniejszym czasie, jeśli kobieta utrzyma stabilną pozycję na rynku pracy, byłaby zobowiązana sama finansować wybraną przez siebie formę opieki nad dzieckiem- przedszkole, opiekunkę itp.).
 8. Wprowadzenie warsztatów psychologicznych motywujących kobiety do aktywnego poszukiwania pracy, a także szkoleń uczących poszukiwania pracy, autoprezentacji oraz kreowania własnego wizerunku.
 9. Celowe wydaje się prowadzenie przez WUP cyklicznych badań wśród pracodawców mających na celu identyfikację kluczowych, ale deficytowych kompetencji pracowników.
 10. Zrealizowanie badania dotyczącego sytuacji mężczyzn na rynku pracy w województwie podlaskim, celem określenia rzeczywistego wpływu płci na rynek pracy, a przy tym poznanie dwóch różnych perspektyw jego postrzegania.

10.4. Rekomendacje dla sfery edukacji

1. Położenie nacisku na studia podyplomowe i szkolenia niwelujące różnice pomiędzy profesjami typowo męskimi i kobiecymi.
2. Rekomenduje się uczelniom zachęcanie kobiet do kształcenia i pracy w sektorze np. budownictwa i innych branżach traktowanych jako "męskie". Przykładem jest akcja promocyjna PB - "Dziewczyny na Politechnikę".
3. Celowe wydaje się przeprowadzenie kampanii wizerunkowej szkolnictwa zawodowego, skierowanej przede wszystkim do kobiet (stworzenie strony internetowej, przygotowanie ulotek i plakatów oraz organizacja spotkań z gimnazjalistkami). Organizacją takiej kampanii powinny się zająć Wojewódzki Urząd Pracy wraz z Kuratorium Oświaty w Białymstoku.
4. Współtworzenie kampanii promującej szkolnictwo zawodowe nie tylko wśród potencjalnych uczniów, ale także ich rodziców.

5. Rekomenduje się zmniejszenie liczby osób kształcących się w zawodach kobiecych, np. fryzjer, a co za tym idzie – zmniejszenie liczby kobiet podejmujących naukę w tych zawodach. W zamian można starać się nakłonić kobiety do kształcenia w zawodach typowo męskich, ale dających większe szanse na zdobycie zatrudnienia np. mechanik automatyki przemysłowej, elektryk, lakiernik, posadzkarz, etc.
6. Zapewnienie kobietom-uczennicom oraz absolwentkom wkraczającym na rynek pracy dostępu do informacji o poziomie zarobków w zawodach deficytowych, co mogłoby je zachęcić do kształcenia się w tym zakresie.
7. Organizowanie i wspieranie inicjatyw konkursowych zorientowanych na kobiety (zarówno bezrobotne, jak i pracujące), w ramach których prezentowałyby one swoje pomysły na biznes.
8. Zwiększenie nacisku i środków na kształcenie obejmujące kompetencje deficytowe.
9. Proponuje się, na kierunkach inżynierskich, zwiększenie liczby godzin z tzw. przedmiotów miękkich. Należy większy nacisk położyć na wykształcenie w młodych ludziach umiejętności zarządzania projektami, zarządzania procesami, kreatywnej pracy, pracy w zespole itp.
10. Celowe wydaje się zmodernizowanie oferty kształcenia na poziomie szkół średnich i szkół wyższych, uwzględniając przy tym zawody/umiejętności/kompetencje poszukiwane przez pracodawców.
11. Prowadzenie cyklicznych badań diagnozujących zmieniające się potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia kobiet.
12. Stworzenie oferty szkoleń i kursów oraz studiów na wszystkich poziomach, dopasowanej do potrzeb kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach w województwie podlaskim.
13. Włączanie pracodawców w proces edukacji.

10.5. Rekomendacje dla organizacji zrzeszających kobiety i działających na rzecz kobiet

1. Organizowanie przez lokalne organizacje zajmujące się sprawami kobiet (we współpracy z PUP-ami) warsztatów dla pracodawców i rekruterów na temat nierówności w traktowaniu płci w trakcie zatrudniania oraz podkreślanie istnienia problemu stereotypów i ich wpływu na ocenianie w różnych, udostępnianych przez instytucje rynku pracy, materiałach informacyjnych.
2. Ponieważ kobiety w męskich zawodach mogą mieć problemy ze znalezieniem zatrudnienia, powinno się propagować wśród takich kobiet różne formy samozatrudnienia i zakładanie własnych firm. Dobrym partnerem instytucji publicznych w takim działaniu byłyby na przykład stowarzyszenia kobiece zajmująca się między innymi pomocą osobom bezrobotnym w zakładaniu własnych przedsięwzięć. Ponadto kobiety decydujące się na świadczenie usług w sferach działalności zarezerwowanych dotąd dla mężczyzn (np. w budownictwie) mogłyby otrzymywać od publicznych i społecznych partnerów akcji wsparcie w marketingu i poszukiwaniu nowych klientów.
3. Organizowanie w szkołach spotkań z kobietami pracującymi w męskich zawodach. Takie spotkania powinny być organizowane w gimnazjach (jeśli dotyczą wyboru zasadniczej szkoły zawodowej) lub liceach (jeśli dotyczą wyboru kierunku studiów) przez wspierane przez WUP i organizacje kobiece.
4. Realizowanie przez organizacje kobiece kampanii społecznych promujących równe zarobki wśród kobiet i mężczyzn o tych samych kwalifikacjach i na tych samych stanowiskach.
5. Organizacja różnego rodzaju spotkań oraz zajęć dla kobiet narażonych na dyskryminację z terenów wiejskich.
6. Realizacja kampanii społecznych mających na celu motywowanie kobiet do podejmowania kształcenia i podnoszenia kompetencji zawodowych.
7. Organizacja spotkań dla kobiet długotrwale bezrobotnych mających na celu podniesienie ich pewności siebie, wyposażenie ich w umiejętności autoprezentacji.

Załączniki

Załącznik 1. Ankieta skierowana do kobiet bezrobotnych

ANKIETA KOBIETY POZOSTAJĄCE BEZ PRACY

Szanowni Państwo

Wydział Zarządzania Politechniki Białostockiej na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku realizuje badania, których głównym celem jest pozyskanie wiedzy na temat Sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim. Udział w badaniu ma charakter anonimowy, a uzyskane wyniki w postaci zbiorczych opracowań zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych.

Czas niezbędny na uzupełnienie ankiety wynosi zaledwie 10-15 minut.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

dr Urszula Widelska

Kierownik projektu

e-mail: u.widelska@pb.edu.pl

tel. 505044810

1. Jakie są według Pani główne przyczyny niepodejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim? (proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi/osobą zależną
- trudności w pogodzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych
- względy zdrowotne, niepełnosprawność
- trudna sytuacja na rynku, brak ofert pracy
- długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy
- nieumiejętność lub mała aktywność w poszukiwaniu pracy
- brak wiary w swoje umiejętności i możliwości, niskie poczucie własnej wartości
- niezaradność życiowa
- samodyskryminacja i stawianie samych siebie na gorszej, od mężczyzn pozycji
- brak kompetencji i umiejętności wymaganych przez pracodawców
- brak możliwości rozwoju zawodowego - oferty pracy poniżej posiadanych kompetencji
- wiek kobiet - stereotypowe postrzeganie przez pracodawców pracownic bardzo młodych/ starszych, jako niedoświadczonych/gorszych zawodowo
- przejście na wcześniejszą emeryturę (świadczenia przedemerytalne)
- dyskryminacja w zatrudnieniu (preferowanie w zatrudnieniu mężczyzn)
- zbyt mała płaca
- dobra sytuacja finansowa rodziny
- plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej
- styl życia rodziny

- dziedziczenie bezrobocia
- zamieszkanie na terenach wiejskich
- inne, jakie?

2. Co stanowi główne przyczyny Pani obecnego braku aktywności zawodowej?

(proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- brak możliwości znalezienia jakiegokolwiek pracy
- brak możliwości znalezienia pracy odpowiadającej posiadanym kwalifikacjom
- opieka nad małym dzieckiem/dziećmi
- opieka nad niepełnosprawnym członkiem rodziny (dziecko, mąż, rodzic)
- posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności
- problemy zdrowotne (inne niż niepełnosprawność)
- posiadanie wystarczających środków finansowych, aby nie pracować
- plany założenia własnej firmy
- nauka, doksztalcanie się
- realizacja swoich pasji (np. podróże)
- chęć odpoczynku
- po prostu brak potrzeby, chęci do pracy
- inne, jakie?

3. Jakie czynniki zadecydowały, o porzuceniu bądź niepodjęciu przez Panią pracy (proszę ocenić wpływ poszczególnych czynników w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słaby wpływ a 5 bardzo silny, 0 – brak wpływu).

Czynnik	1 Bardzo słaby wpływ	2 Słaby wpływ	3 Umiarkowany wpływ	4 Silny wpływ	5 Bardzo silny wpływ	0 Nie dotyczy/brak wpływu
Zadowolająca sytuacja materialna rodziny						
Dofinansowanie w ramach Programu 500+						
Możliwość otrzymania wsparcia z systemu pomocy społecznej (poza 500 +)						
Zbyt niskie wynagrodzenie						
Utrudnione możliwości awansu zawodowego						
Niewystarczające wykształcenie						
Wyuczony/wykonywany zawód						
Niedostosowanie posiadanych kompetencji do potrzeb rynku pracy						
Chęć poświęcenia się rodzinie						
Tradycyjny model rodziny (kobieta poświęca się wychowywaniu dzieci)						
Atmosfera w miejscu pracy (relacje z przełożonym i współpracownikami)						

Możliwość skorzystania z pomocy rodziców/rodziny						
Niewystarczające zaangażowanie męża/partnera w obowiązki rodzinne						
Niewystarczające motywacje zawodowe						
Brak pomysłu na rozwój kariery zawodowej						
Niewłaściwe warunki pracy						
Inne (jakie).....						

4. Czy zamierza Pani wrócić do pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy:

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Ani tak ani nie
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

5. Proszę wskazać czynniki determinujące, Pani zdaniem, zamiar powrotu do pracy. (proszę ocenić wpływ poszczególnych czynników w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słaby wpływ a 5 bardzo silny, 0 – brak wpływu).

Czynniki	1	2	3	4	5	0
Zła sytuacja materialna rodziny						
Dyspozycyjność wynikająca ze stanu cywilnego						
Posiadanie dzieci						
Wiek dzieci						
wykształcenie						
Sytuacja na rynku pracy						
Program 500+						
Miejsce zamieszkania						
Specyfika regionu						
Osobiste ambicje						
Poziom zaangażowania w pracę						
Znajomości						
Rozwój osobisty						
Konieczność poświęcenia się rodzinie						
Umiejętność łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym						
System pomocy społecznej						
Posiadanie gospodarstwa rolnego						
Pomoc rodziców/rodziny						
Atmosfera w pracy						
Obawa przed wykluczeniem zawodowym						

Awans zawodowy, lepsze stanowisko						
Inne/jakie?.....						

6. Jakie czynniki właściwe dla podlaskiego rynku pracy wpływają na zatrudnienie kobiet?
Proszę zaznaczyć „X” w odpowiedniej kolumnie.

Czynnik	Tak	Nie
Wiek		
Poziom wykształcenia		
Sytuacja rodzinna (posiadanie dzieci)		
Wiek dzieci		
Stan cywilny kobiety		
Atrakcyjność fizyczna		
Poziom rozwoju gospodarczego regionu		
Znajomości		
Wyznanie		
Przygraniczne położenie		
Niski poziom rozwoju przemysłu		
Niski poziom wynagrodzeń		
Inne/ jakie ?		

7. Czy w obecnej sytuacji byłaby Pani skłonna zmienić miejsce zamieszkania w celu znalezienia pracy (przeprowadzka do innego miasta)?

- Zdecydowanie tak
 Raczej tak
 Ani tak ani nie
 Raczej nie
 Zdecydowanie nie

8. Czy w obecnej sytuacji byłaby Pani skłonna zmienić zawód, aby móc łatwiej znaleźć pracę?

- Zdecydowanie tak
 Raczej tak
 Ani tak ani nie
 Raczej nie
 Zdecydowanie nie

9. Jaki jest wpływ poniższych czynników na ewentualną Pani decyzję o zmianie pracy i związanej z tym zmianie miejsca zamieszkania lub zawodu. Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski wpływ a 5 bardzo wysoki, 0 trudno ocenić.

	1	2	3	4	5	6
Lepsze zarobki						
Możliwość rozwoju zawodowego						
Lepsze godziny pracy						
Możliwość pogodzenia pracy zawodowej z życiem osobistym						
Łatwość dostosowania kwalifikacji do nowych warunków pracy						

Łatwość dojazdu do pracy / dobra lokalizacja						
Pomoc ze strony rodziny						
Prestiż zawodowy						
Podwyższenie samooceny						
Praca w zgranym zespole z „fajnymi” ludźmi						
Możliwość wykonywania pracy zdalnej						
Lepsze dostosowanie pracy do potrzeb życia rodzinnego						
Mniejszy stres						
Dostępność przedszkoli i żłobków						
Elastyczne formy zatrudnienia						
Lęk przed zmianą - przyzwyczajenie do obecnej sytuacji						
Inne jakie?						

10. Które z poniższych twierdzeń uznaje Pani za prawdziwe (proszę zaznaczyć jedną odpowiedź):

- Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim jest gorsza niż sytuacja mężczyzn
- Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim jest taka sama jak sytuacja mężczyzn (płeć nie ma znaczenia)
- Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim jest lepsza niż sytuacja mężczyzn

11. Z jakich form wsparcia korzystała Pani w latach 2012-2017 i jak je Pani ocenia pod kątem realnej pomocy jaką to wsparcie dało?

Lp.		bardzo dobrze	dobrze	średnio	źle	bardzo źle	nie korzystałam
1.	pomoc finansowa						
2.	pomoc rzeczowa/materialna						
3.	doradztwo zawodowe dla kobiet						
4.	szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy						
5.	inicjatywy lokalne na rzecz zatrudnienia kobiet						
6.	zatrudnienie subsydiowane						
7.	opracowanie indywidualnego planu działania						
8.	szkolenia zawodowe						
9.	doradztwo psychologiczne i prawne						
10.	terapia						
11.	pośrednictwo pracy						

12.	szkolenie z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej						
13.	dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej						
14.	staż zawodowy/przygotowanie zawodowe						
15.	zapewnienie opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, świetlice)						
16.	finansowanie opieki nad dziećmi						
17.	finansowanie studiów wyższych						
18.	pomoc specjalistyczna (psycholog, coach)						
19.	inne, jakie?						

12. Z których form wsparcia Pani nie korzystała, ale gdyby Pani mogła, to skorzystałaby najchętniej (max 3 odpowiedzi).

- pomoc finansowa
- pomoc rzeczowa/materialna
- doradztwo zawodowe dla kobiet
- szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy
- inicjatywy lokalne na rzecz zatrudnienia kobiet
- zatrudnienie subsydiowane
- opracowanie indywidualnego planu działania
- szkolenia zawodowe
- doradztwo psychologiczne i prawne
- terapia
- pośrednictwo pracy
- szkolenie z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej
- dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- staż zawodowy/przygotowanie zawodowe
- zapewnienie opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, świetlice)
- finansowanie opieki nad dziećmi
- finansowanie studiów wyższych
- pomoc specjalistyczna (psycholog, coach)
- inne, jakie?

13. Od których instytucji i organizacji otrzymała Pani wsparcie zawodowe lub dla rodziny i jak ocenia Pani to wsparcie?

Lp.	Instytucja	Ocena wsparcia					
		bardzo dobrze	dobrze	średnio	złe	bardzo złe	nie korzystałam
1.	urząd pracy						
2.	ośrodek polityki społecznej						
3.	placówka specjalistycznego poradnictwa						

4.	ośrodek interwencji kryzysowej						
5.	centrum pomocy rodzinie						
6.	ośrodek pomocy społecznej						
7.	organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia)						
8.	inne, jakie?						

14. Jak program 500+ w Pani opinii wpłynął na sytuację rodzin w województwie podlaskim?

- zdecydowanie pozytywnie, bo poprawił w wielu przypadkach ciężką sytuację materialną wielu rodzin
- dość pozytywnie, bo dla niektórych rodzin zdecydowanie poprawił ciężką sytuację materialną, ale w niektórych wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję
- dość negatywnie, bo wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję i w wielu przypadkach doprowadził do zwiększenia zachowań patologicznych
- bardzo negatywnie, bo niektórzy ludzie postanowili zrezygnować z pracy i żyć „na koszt państwa”
- nie mam zdania

15. Jakich form wsparcia Pani i rodzina potrzebujecie najbardziej?

.....

.....

.....

16. Jakie według Pani zmiany w zakresie wsparcia kobiet na rynku pracy są najbardziej potrzebne?

.....

.....

.....

17. Czy zdarzyło się Pani wykonywać pracę niezarejestrowaną (czyli „na czarno”, napiwki, udzielanie korepetycji, sprzątnięcie, opieka nad dziećmi)

- Tak (przejdź do pyt. 17)
- Nie (przejdź do pyt. 18)

18. Jakiego typu była to praca w Pani przypadku? (liczba odpowiedzi nieograniczona)

- udzielam korepetycji, odrabiam z dziećmi lekcje
- uczę języków obcych
- zajmuję się dziećmi znajomych
- zajmuję się osobami starszymi
- sprzątam mieszkania, domy
- dokonuję poprawek krawieckich
- wykonuję drobne zabiegi kosmetyczne
- pomagam w urządzeniu wnętrz, remontach
- doradzam w sprawach finansowych
- pracuję w gastronomii, obsługuję klientów, zmywam
- pomagam w ogrodzie
- inne, jakie?.....

19. Czy zna Pani kobiety ze swojego otoczenia, które wykonują pracę nierejestrowaną („na czarno”):

- Tak (przejdź do pyt. 20)
 Nie

20. Jakiego typu jest to praca, w przypadku kobiet z Pani otoczenia (wskaź maksymalnie 3 rodzaje najczęściej występujących zajęć)

- udzielanie korepetycji, odrabianie z dziećmi lekcji
 nauka języków obcych
 zajmowanie się dziećmi znajomych
 zajmowanie się osobami starszymi
 sprzątanie mieszkań, domów
 dokonywanie poprawek krawieckich
 wykonuję drobne zabiegi kosmetyczne
 pomoc w urządzaniu wnętrz, remontach
 doradztwo w sprawach finansowych
 praca w gastronomii, obsługuję klientów, zmywam
 pomoc w ogrodzie
 inne, jakie?.....

21. Wykonywanie pracy „na czarno” w Pani przypadku jest:

- Podstawowym źródłem dochodu
 Dodatkowym źródłem dochodu

22. W przypadku kobiet z Pani otoczenia praca „na czarno” jest zazwyczaj

- Podstawowym źródłem dochodu
 Dodatkowym źródłem dochodu

23. Proszę wskazać najczęstsze przyczyny podejmowania przez kobiety decyzji o pracy „na czarno”. Proszę określić znaczenie każdej przyczyny w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niskie znaczenie a 5 bardzo wysokie znaczenie, 0 trudno powiedzieć).

Przyczyny	1	2	3	4	5	0
Sytuacja materialna						
Obawa przed utratą zasiłków						
Utrata bądź ograniczenie przywilejów socjalnych						
Zbyt wysokie obciążenia podatkowe						
Konieczności zwiększenia cen za wykonywane usługi (w przypadku wykonywania pracy w sposób legalny)						
Uzupełnienie prac podstawowej lub emerytury (możliwość „dorobienia”)						
Możliwość połączenia pracy z życiem rodzinnym						
Sugestia ze strony pracodawcy (jego mniejsze obciążenia podatkowe)						
Luki w systemie prawnym						

Możliwość większych zarobków (np. w postaci napiwków)						
Inne/jakie.....						

24. Jakie bariery wiążą się z podejmowaniem przez kobiety pracy „na czarno”. Określ znaczenie każdej z barier w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabe znaczenie, a 5 bardzo wysokie, 0 trudno powiedzieć).

Przyczyny	1	2	3	4	5	0
Brak zabezpieczenia emerytalnego						
Obawa przed sankcjami karnymi, w tym fiskalnymi						
Złe warunki pracy						
Kwestie etyczne i moralne						
Ograniczone zaufanie ze strony klientów						
Postrzeganie w środowisku						
Inne, jakie						

25. Jakie formy płatności i wynagrodzenia najczęściej spotykają kobiety wykonując pracę niezarejestrowaną (proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi)

- Miesięczne
- Tygodniowe
- Dniówki
- Napiwki
- Na akord
- Bezpośrednio po wykonaniu usługi (do ręki)

Metryczka

Wiek:

- 18 do 24 lat
- 25 do 34 lat
- 35 do 44 lat
- 45 do 54 lat
- 55 do 64 lat
- 65 lat i powyżej

Staż pracy w latach:

Wyuczony zawód:.....

Średni dochód netto przypadający na 1 członka rodziny:

- 0-500 zł
- 501-1000 zł
- 1001-2000 zł
- 2001-3000 zł
- 3001-4000 zł
- 4001-5000 zł
- powyżej 5000 zł

Status rodzinny:

- panna
- mężatka bezdzietna
- mężatka posiadająca 1 dziecko
- mężatka posiadająca 2 dzieci
- mężatka posiadająca 3 dzieci
- mężatka posiadająca 4 i więcej dzieci
- rozwódka/wdowa bezdzietna
- rozwódka/wdowa/matka samotnie wychowująca 1 dziecko
- rozwódka/wdowa/matka samotnie wychowująca 2 dzieci
- rozwódka/wdowa/matka samotnie wychowująca 3 dzieci
- rozwódka/wdowa/ matka samotnie wychowująca 4 i więcej dzieci
- inny, jaki?

Wykształcenie:

- podstawowe
- zasadnicze, proszę podać wyuczony zawód
- gimnazjalne
- średnie ogólnokształcące
- średnie techniczne, proszę podać ukończony kierunek
- wyższe, proszę podać ukończony kierunek

Miejsce zamieszkania:

- wieś
- miasto poniżej 20 tys. mieszkańców
- miasto 21-50 tys. mieszkańców
- miasto 51-150 tys. mieszkańców
- miasto 151-250 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 250 tys. mieszkańców

Miejsce zamieszkania - powiat:

- miasto Białystok
- miasto Łomża
- miasto Suwałki
- augustowski
- białostocki
- bielski
- grajewski
- hajnowski
- kolneński
- łomżyński
- moniecki
- sejneński
- siemiatycki
- sokólski
- suwalski
- wysokomazowiecki

- zambrowski

Czas pozostawania bez pracy:

Staż pracy:

Status związany z bezrobociem:

- Porzuciłam pracę
- Zwolniłam się z pracy
- Jeszcze nie podjęłam pracy

Załącznik 2. Ankieta skierowana do kobiet pracujących

ANKIETA KOBIETY PRACUJĄCE

Szanowni Państwo

Wydział Zarządzania Politechniki Białostockiej na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku realizuje badania, których głównym celem jest pozyskanie wiedzy na temat *Sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim*.

Udział w badaniu ma charakter anonimowy, a uzyskane wyniki w postaci zbiorczych opracowań zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych.

Czas niezbędny na uzupełnienie ankiety wynosi zaledwie 10-15 minut.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

dr Urszula Widelska

Kierownik projektu

e-mail: u.widelska@pb.edu.pl

tel. 505044810

- 1. Za którym razem udało się Pani uzyskać zatrudnienie przy ubieganiu się o obecnie wykonywaną pracę?**
 - po 1 rozmowie kwalifikacyjnej
 - po 2-5 rozmowach kwalifikacyjnych
 - po 5-10 rozmowach kwalifikacyjnych
 - po powyżej 10 rozmowach kwalifikacyjnych
- 2. Czy w swojej karierze zawodowej miała Pani przerwę (np. urlop macierzyński)?**
 - tak
 - nie (przejdźcie do pytania 4)
- 3. Co w głównej mierze zdecydowało o Pani powrocie do pracy po przerwie? (proszę wskazać jedną odpowiedź)**
 - potrzeby finansowe – konieczność utrzymania rodziny, spłaty kredytu
 - chęć podniesienia poziomu życia rodziny
 - potrzeba samorealizacji
 - chęć kontynuacji i rozwoju kariery zawodowej
 - nieodparta potrzeba wyjścia z domu i przebywania z innymi ludźmi
 - inne, jakie?
- 4. Ile razy w karierze zawodowej zmieniła Pani pracę?**
 - od początku nieprzerwanie pracuję w jednej firmie (przejdźcie do pytania 7)
 - 1-2 razy
 - 2-5 razy
 - 6-10 razy

- więcej niż 10 razy

5. Czy zmiana pracy wiązała się dla Pani z podjęciem bardzo trudnej życiowej decyzji?

- zdecydowanie tak
 raczej tak
 trudno powiedzieć
 raczej nie
 zdecydowanie nie

6. Jakie były przyczyny zmiany pracy?

- względy finansowe
 zwiększanie zakresu obowiązków przy stałym wynagrodzeniu
 likwidacja stanowiska pracy
 likwidacja przedsiębiorstwa
 brak możliwości rozwoju zawodowego, podnoszenia kompetencji w dotychczasowym miejscu pracy
 brak możliwości awansu w dotychczasowym miejscu pracy
 dyskryminacja w miejscu pracy
 zmiana miejsca zamieszkania
 powrót z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego
 względy zdrowotne
 inne, jakie?.....

7. Czy w latach 2012-2017 podniosła Pani kwalifikacje zawodowe?

- tak
 nie (przejdźcie do pytania 9)

8. W jakich formach i poziomach kształcenia Pani uczestniczyła w latach 2012-2017 i jakie było źródło ich finansowania?

Źródła finansowania	Forma kształcenia							
	szkoła średnia	szkoła policealna	kursy specjalistyczne (branżowe)	kursy językowe	studia poddyplomowe	studia wyższe	studia doktoranckie	uprawnienia do obsługi pojazdów i maszyn
finansowane we własnym zakresie								
finansowane w całości przez pracodawcę								
finansowane w części przez pracodawcę								

finansowane w ramach programów Unii Europejskiej								
finansowane przez urząd pracy								
finansowane przez urząd gminy/powiatu								
finansowane przez krajowe organizacje branżowe								
finansowane przez zagraniczne organizacje branżowe								
finansowane z innych źródeł zewnętrznych krajowych								
finansowane z innych źródeł zewnętrznych zagranicznych								

9. Czy odczuwa Pani potrzebę edukacji i podnoszenia kwalifikacji zawodowych?

- tak
 nie (przejdźcie do pytania 11)

10. Jakimi poziomami i formami dalszego kształcenia jest Pani zainteresowana? (zaznacz dowolną liczbę odpowiedzi)

- szkoła średnia
 szkoła policealna
 kursy specjalistyczne (branżowe)
 kursy językowe
 studia podyplomowe
 studia wyższe
 studia doktoranckie
 uprawnienia do obsługi pojazdów i maszyn (np. prawo jazdy kat. B, C, D, wózki widłowe, dźwig)
 inne, jakie?

11. Czy Pani obecny pracodawca motywuje a zarazem finansuje pracownikom różnorodne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych?

- często motywuje i zarazem finansuje
 często motywuje, ale rzadko finansuje
 rzadko motywuje i finansuje
 wcale nie motywuje i nie finansuje
 nie wiem

12. Jaka Pani zdaniem forma zatrudnienia jest najbardziej popularna wśród kobiet, a jaka wśród mężczyzn w województwie podlaskim?

Forma zatrudnienia	kobieta	mężczyzna
umowa o pracę na okres próbny		
umowa o pracę na czas nieokreślony		
umowa o pracę na czas określony		
umowa zlecenie		

umowa o dzieło		
umowa agencyjna		
kontrakt menadżerski		
samozaatrudnienie		
inna, jaka?.....		

13. Jak ocenia Pani szanse na znalezienie pracy przez kobietę, jak przez mężczyznę na lokalnym rynku pracy (w Pani mieście/gminie)?

Ocena szans	kobieta	mężczyzna
bardzo duże szanse		
duże szanse		
trudno powiedzieć		
małe szanse		
bardzo małe szanse		

14. Jakie są według Pani główne przyczyny niepodejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim? (proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi/osobą zależną
- trudności w pogodzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych
- względy zdrowotne, niepełnosprawność
- trudna sytuacja na rynku, brak ofert pracy
- długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy
- nieumiejętność lub mała aktywność w poszukiwaniu pracy
- brak wiary w swoje umiejętności i możliwości, niskie poczucie własnej wartości
- niezaradność życiowa
- samodyskryminacja i stawianie samych siebie na gorszej, od mężczyzn pozycji
- brak kompetencji i umiejętności wymaganych przez pracodawców
- brak możliwości rozwoju zawodowego - oferty pracy poniżej posiadanych kompetencji
- wiek kobiet - stereotypowe postrzeganie przez pracodawców pracownic bardzo młodych/starszych, jako niedoświadczonych/gorszych zawodowo
- przejście na wcześniejszą emeryturę (świadczenia przedemerytalne)
- dyskryminacja w zatrudnieniu (preferowanie w zatrudnieniu mężczyzn)
- zbyt mała płaca
- dobra sytuacja finansowa rodziny
- plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej
- styl życia rodziny
- dziedziczenie bezrobocia
- zamieszkanie na terenach wiejskich
- inne, jakie?

15. Czy zetknęła się Pani i/lub kobiety z Pani rodziny, znajome, koleżanki z przejawami dyskryminacji w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy?

- tak (proszę przejść do pytania 16)
- nie (proszę przejść do pytania 17)

16. Z jakimi przejawami dyskryminacji zetknęła się Pani i kobiety z Pani rodziny, znajome, koleżanki w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy? (proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć
- jednoznaczne kryteria w ogłoszeniach o pracę (np. zatrudnię mężczyznę, zatrudnię kobietę w wieku 30-40 lat)
- pytania o życie prywatne, plany macierzyńskie
- niższe wynagrodzenie w stosunku do mężczyzny na tym samym stanowisku
- stosowanie minimalnych stawek dodatków motywacyjnych lub brak takich dodatków
- nierówne traktowanie
- mobbing - nękanie, zastraszanie, ośmieszanie, dręczenie, groźby
- lekceważący stosunek do kobiet - poniżanie, obrażanie, ignorowanie
- nieustanne krytykowanie
- ograniczenie możliwości wypowiedzi
- zlecanie prac poniżej/powyżej posiadanych kompetencji i umiejętności
- czas oczekiwania na awans zawodowy w przypadku kobiet jest na ogół dłuższy niż w przypadku mężczyzn
- zmuszanie do wykonywania szkodliwych dla zdrowia prac
- brak możliwości awansu
- inne, jakie?

17. Jakie czynniki według Pani zwiększają postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim? (proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- sprzyjające okoliczności na rynku (np. programy finansowania, itp.)
- brak innych możliwości podjęcia pracy
- brak satysfakcji z dotychczasowej pracy
- brak możliwości rozwoju
- bezrobocie
- przykład rodziców
- układy rodzinne
- efekt „szklanego sufitu” (bariery awansowe dla określonych grup społecznych np. kobiet, pomimo istnienia ścieżek kariery)
- dążenie do samodzielności
- wewnętrzna potrzeba działania
- potrzeba godziwych zarobków
- potrzeba bycia „swoim szefem”
- potrzeba zrealizowania osobistej ambicji
- potrzeba dominacji
- chęć udowodnienia swojej wartości
- skłonność do ryzyka
- inne, jakie?

18. Jakie czynniki według Pani ograniczają postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim? (proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- nadmiar spraw administracyjnych
- niejasne przepisy prawne
- nadmierna biurokracja przy prowadzeniu firmy
- wysokie podatki i składki ZUS
- brak kontaktów i znajomości
- brak kapitału początkowego, funduszy

- brak odpowiedniego lokalu
- problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników
- problemy z uzyskaniem kredytu
- problemy z rejestracją firmy
- brak wiedzy z rachunkowości, prawa podatkowego i prawa pracy
- brak wiedzy i kompetencji branżowych
- strach
- brak pomysłu na działalność gospodarczą
- stereotypy związane z rozwojem zawodowym kobiet
- inne, jakie?

19. Czy poza pracą zawodową stara się Pani wykonywać inne drobne odpłatne prace?

- tak, bo przynoszą dodatkowe fundusze na życie (przejdźcie do pytania 20)
- tak, bo pozwalają realizować moje zainteresowania, pasje (przejdźcie do pytania 20)
- tak, bo dzięki nim pomagam innym ludziom i czuję się potrzebna (przejdźcie do pytania 20)
- nie (przejdźcie do pytania 21)

20. Jakie dodatkowe drobne odpłatne prace Pani wykonuje? (proszę zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi)

- udzielam korepetycji, odrabiam z dziećmi lekcje
- uczę języków obcych
- zajmuję się dziećmi znajomych
- zajmuję się osobami starszymi
- sprzątam mieszkania, domy
- dokonuję poprawek krawieckich
- wykonuję drobne zabiegi kosmetyczne
- pomagam w urządzaniu wnętrz, remontach
- doradzam w sprawach finansowych
- pracuję w gastronomii, obsługuję klientów, zmywam
- pomagam w ogrodzie
- inne, jakie?.....

21. Dlaczego Pani nie wykonuje drobnych odpłatnych prac?

- nie mam takiej potrzeby
- nie mam czasu
- nie mam chęci
- stan zdrowia uniemożliwia mi dodatkową pracę
- nie mam takich umiejętności
- nie chcę zakładać działalności gospodarczej
- inne, jakie?.....

22. Czy zna Pani kobiety ze swojego otoczenia, które wykonują pracę nierejestrowaną („na czarno”):

- Tak (przejdź do pyt. 23)
- Nie

23. Jakiego typu jest to praca, w przypadku kobiet z Pani otoczenia (wskaź maksymalnie 3 rodzaje najczęściej występujących zajęć)

- udzielanie korepetycji, odrabianie z dziećmi lekcji
- nauka języków obcych
- zajmowanie się dziećmi znajomych
- zajmowanie się osobami starszymi
- sprząatanie mieszkań, domów
- dokonywanie poprawek krawieckich
- wykonuję drobne zabiegi kosmetyczne
- pomoc w urządzeniu wnętrz, remontach
- doradztwo w sprawach finansowych
- praca w gastronomii, obsługuję klientów, zmywam
- pomoc w ogrodzie
- inne, jakie?.....

24. W przypadku kobiet z Pani otoczenia praca „na czarno” jest zazwyczaj

- Podstawowym źródłem dochodu
- Dodatkowym źródłem dochodu

25. Proszę wskazać najczęstsze przyczyny podejmowania przez kobiety decyzji o pracy „na czarno”. Proszę określić znaczenie każdej przyczyny w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niskie znaczenie a 5 bardzo wysokie znaczenie, 0 trudno powiedzieć).

Przyczyny	1	2	3	4	5	0
Sytuacja materialna						
Obawa przed utratą zasiłków						
Utrata bądź ograniczenie przywilejów socjalnych						
Zbyt wysokie obciążenia podatkowe						
Konieczności zwiększenia cen za wykonywane usługi (w przypadku wykonywania pracy w sposób legalny)						
Uzupełnienie prac podstawowej lub emerytury (możliwość „dorobienia”)						
Możliwość połączenia pracy z życiem rodzinnym						
Sugestia ze strony pracodawcy (jego mniejsze obciążenia podatkowe)						
Luki w systemie prawnym						
Możliwość większych zarobków (np. w postaci napiwków)						
Inne/jakie.....						

26. Jakie bariery wiążą się z podejmowaniem przez kobiety pracy „na czarno”. Określ znaczenie każdej z barier w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabe znaczenie, a 5 bardzo wysokie, 0 trudno powiedzieć).

Przyczyny	1	2	3	4	5	0
Brak zabezpieczenia emerytalnego						
Obawa przed sankcjami karnymi, w tym fiskalnymi						
Złe warunki pracy						
Kwestie etyczne i moralne						
Ograniczone zaufanie ze strony klientów						
Postrzeganie w środowisku						
Inne, jakie.....						

27. Jakie, zdaniem Pani, formy płatności i wynagrodzenia najczęściej spotykają kobiety wykonując pracę niezarejestrowaną (proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi)

- Miesięczne
- Tygodniowe
- Dniówki
- Napiwki
- Na akord
- Bezpośrednio po wykonaniu usługi (do ręki)

28. Czy w latach 2012-2017 korzystała Pani z jakichkolwiek form wsparcia zawodowego lub dla rodziny?

- tak
- nie (przejdźcie do pytania 30)

29. Z jakich form wsparcia korzystała Pani w latach 2012-2017 i jak je Pani ocenia pod kątem realnej pomocy jaką to wsparcie dało?

Lp.		bardzo dobrze	dobrze	średnio	źle	bardzo źle	nie korzystałam
1.	pomoc finansowa						
2.	pomoc rzeczowa/materialna						
3.	doradztwo zawodowe dla kobiet						
4.	szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy						
5.	inicjatywy lokalne na rzecz zatrudnienia kobiet						
6.	zatrudnienie subsydiowane						
7.	opracowanie indywidualnego planu działania						
8.	szkolenia zawodowe						
9.	doradztwo psychologiczne i prawne						

10.	terapia						
11.	pośrednictwo pracy						
12.	szkolenie z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej						
13.	dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej						
14.	staż zawodowy/przygotowanie zawodowe						
15.	zapewnienie opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, świetlice)						
16.	inne, jakie?						

30. Od których instytucji i organizacji otrzymała Pani wsparcie zawodowe lub dla rodziny i jak ocenia Pani to wsparcie?

Lp.	Instytucja	Ocena wsparcia					
		bardzo dobrze	dobrze	średnio	źle	bardzo źle	nie korzystałam
1.	urząd pracy						
2.	ośrodek polityki społecznej						
3.	placówka specjalistycznego poradnictwa						
4.	ośrodek interwencji kryzysowej						
5.	centrum pomocy rodzinie						
6.	ośrodek pomocy społecznej						
7.	organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia)						
8.	inne, jakie?						

31. Jak program 500+ w Pani opinii wpłynął na sytuację rodzin w województwie podlaskim?

- zdecydowanie pozytywnie, bo poprawił w wielu przypadkach ciężką sytuację materialną wielu rodzin
- dość pozytywnie, bo dla niektórych rodzin zdecydowanie poprawił ciężką sytuację materialną, ale w niektórych wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję
- dość negatywnie, bo wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję i w wielu przypadkach doprowadził do zwiększenia zachowań patologicznych
- bardzo negatywnie, bo niektórzy ludzie postanowili zrezygnować z pracy i żyć „na koszt państwa”
- nie mam zdania

32. Jakich form wsparcia Pani i rodzina potrzebujecie najbardziej?

.....

33. Jakie według Pani zmiany w zakresie wsparcia kobiet na rynku pracy są najbardziej potrzebne?

.....
.....
.....

34. Jakie są czynniki, właściwe dla podlaskiego rynku pracy, determinujące zatrudnienie kobiet?

- Wiek
- Poziom wykształcenia
- Sytuacja rodzinna (posiadanie dzieci)
- Wiek dzieci
- Stan cywilny kobiety
- Atrakcyjność fizyczna
- Poziom rozwoju gospodarczego regionu
- Znajomości
- Wyznanie
- Przygraniczne położenie
- Niski poziom rozwoju przemysłu
- Niski poziom wynagrodzeń
- Inne/jakie.....

Metryczka

Wiek:

- 18 do 24 lat
- 25 do 34 lat
- 35 do 44 lat
- 45 do 54 lat
- 55 do 64 lat
- 65 lat i powyżej

Staż pracy w latach:

Obecna forma zatrudnienia:

- umowa o pracę na okres próbny
- umowa o pracę na czas nieokreślony
- umowa o pracę na czas określony
- umowa zlecenie
- umowa o dzieło
- umowa agencyjna
- kontrakt menadżerski
- własna działalność gospodarcza
- inna, jaka?.....

Wykonywany zawód lub rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej:

.....

Średni dochód netto przypadający na 1 członka rodziny:

- 0-500 zł
- 501-1000 zł
- 1001-2000 zł
- 2001-3000 zł
- 3001-4000 zł
- 4001-5000 zł
- powyżej 5000 zł

Status rodzinny:

- panna
- mężatka bezdzietna
- mężatka posiadająca 1 dziecko
- mężatka posiadająca 2 dzieci
- mężatka posiadająca 3 dzieci
- mężatka posiadająca 4 i więcej dzieci
- rozwódka/wdowa bezdzietna
- rozwódka/wdowa/matka samotnie wychowująca 1 dziecko
- rozwódka/wdowa/matka samotnie wychowująca 2 dzieci
- rozwódka/wdowa/matka samotnie wychowująca 3 dzieci
- rozwódka/wdowa/ matka samotnie wychowująca 4 i więcej dzieci
- inny, jaki?

Wykształcenie:

- podstawowe
- zasadnicze, proszę podać wyuczony zawód
- gimnazjalne
- średnie ogólnokształcące
- średnie techniczne, proszę podać ukończony kierunek
- wyższe, proszę podać ukończony kierunek

Miejsce zamieszkania:

- wieś
- miasto poniżej 20 tys. mieszkańców
- miasto 21-50 tys. mieszkańców
- miasto 51-150 tys. mieszkańców
- miasto 151-250 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 250 tys. mieszkańców

Miejsce zamieszkania - powiat:

- miasto Białystok
- miasto Łomża
- miasto Suwałki

- augustowski
- białostocki
- bielski
- grajewski
- hajnowski
- kolneński
- łomżyński
- moniecki
- sejneński
- siemiatycki
- sokólski
- suwalski
- wysokomazowiecki
- zambrowski

Załącznik 3. Ankieta skierowana do młodych mężczyzn

ANKIETA 3 MŁODZI MĘŻCZYŹNI

Szanowni Państwo

Wydział Zarządzania Politechniki Białostockiej na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku realizuje badania, których głównym celem jest pozyskanie wiedzy na temat *Sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim*.

Udział w badaniu ma charakter anonimowy, a uzyskane wyniki w postaci zbiorczych opracowań zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych.

Czas niezbędny na uzupełnienie ankiety wynosi zaledwie 5-10 minut.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

dr Urszula Widelska

Kierownik projektu

e-mail: u.widelska@pb.edu.pl

tel.

1. Czy jest Pan studentem uczelni wyższej z województwa podlaskiego?

tak

nie (ankieta Pana nie dotyczy, dziękujemy!)

2. Jaka Pana zdaniem forma zatrudnienia jest najbardziej popularna wśród kobiet, a jaka wśród mężczyzn w województwie podlaskim?

	kobieta	mężczyzna
umowa o pracę na okres próbny		
umowa o pracę na czas nieokreślony		
umowa o pracę na czas określony		
umowa zlecenie		
umowa o dzieło		
umowa agencyjna		
kontrakt menadżerski		
samo zatrudnienie		
inna, jaka?.....		

3. Jak ocenia Pan szanse na znalezienie pracy przez kobietę, jak przez mężczyznę na lokalnym rynku pracy (w Pana mieście/gminie)?

	kobieta	mężczyzna
bardzo duże szanse		
duże szanse		

trudno powiedzieć		
małe szanse		
bardzo małe szanse		

4. Jakie są według Pana główne przyczyny niepodejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim? (proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi/osobą zależną
- trudności w pogodzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych
- względy zdrowotne, niepełnosprawność
- trudna sytuacja na rynku, brak ofert pracy
- długotrwałe, bezskuteczne poszukiwanie pracy
- nieumiejętność lub mała aktywność w poszukiwaniu pracy
- brak wiary w swoje umiejętności i możliwości, niskie poczucie własnej wartości
- niezaradność życiowa
- samodyskryminacja i stawianie samych siebie na gorszej, od mężczyzn pozycji
- brak kompetencji i umiejętności wymaganych przez pracodawców
- brak możliwości rozwoju zawodowego - oferty pracy poniżej posiadanych kompetencji
- wiek kobiet - stereotypowe postrzeganie przez pracodawców pracownic bardzo młodych/starszych, jako niedoświadczonych/gorszych zawodowo
- przejście na wcześniejszą emeryturę (świadczenia przedemerytalne)
- dyskryminacja w zatrudnieniu (preferowanie w zatrudnieniu mężczyzn)
- zbyt mała płaca
- dobra sytuacja finansowa rodziny
- plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej
- styl życia rodziny
- dziedziczenie bezrobocia
- zamieszkanie na terenach wiejskich
- inne, jakie?

5. Czy słyszał Pan o przejawach dyskryminacji, z którymi zetknęły się kobiety z Pana rodziny, znajome, koleżanki w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy?

- tak (proszę przejść do pytania 6)
- nie (proszę przejść do pytania 7)

6. Z jakimi przejawami dyskryminacji zetknęły się kobiety z Pana rodziny, znajome, koleżanki w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy? (proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć
- jednoznaczne kryteria w ogłoszeniach o pracę (np. zatrudnię mężczyznę, zatrudnię kobietę w wieku 30-40 lat)
- pytania o życie prywatne, plany macierzyńskie
- niższe wynagrodzenie w stosunku do mężczyzn na tym samym stanowisku
- stosowanie minimalnych stawek dodatków motywacyjnych lub brak takich dodatków
- nierówne traktowanie
- mobbing - nękanie, zastraszanie, ośmieszanie, dręczenie, groźby
- lekceważący stosunek do kobiet - poniżanie, obrażanie, ignorowanie
- nieustanne krytykowanie
- ograniczenie możliwości wypowiedzi
- zlecanie prac poniżej/powyżej posiadanych kompetencji i umiejętności

- czas oczekiwania na awans zawodowy w przypadku kobiet jest na ogół dłuższy niż w przypadku mężczyzn
- zmuszanie do wykonywania szkodliwych dla zdrowia prac
- brak możliwości awansu
- inne, jakie?

7. Jakie czynniki według Pana zwiększają postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim? (proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- sprzyjające okoliczności na rynku
- brak innych możliwości podjęcia pracy
- brak satysfakcji z dotychczasowej pracy
- brak możliwości rozwoju w dotychczasowym miejscu pracy
- bezrobocie
- przykład rodziców
- układy rodzinne
- efekt „szklanego sufitu” (bariery awansowe dla określonych grup społecznych np. kobiet, pomimo istnienia ścieżek kariery)
- dążenie do samodzielności
- wewnętrzna potrzeba działania
- potrzeba godziwych zarobków
- potrzeba bycia „swoim szefem”
- potrzeba zrealizowania osobistej ambicji
- potrzeba dominacji
- chęć udowodnienia swojej wartości
- skłonność do ryzyka
- inne, jakie?

8. Jakie czynniki według Pana ograniczają postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim? (proszę wskazać do 3 odpowiedzi)

- nadmiar spraw administracyjnych
- niejasne przepisy prawne
- nadmierna biurokracja
- wysokie podatki i składki ZUS
- brak kontaktów i znajomości
- brak kapitału początkowego, funduszy
- brak odpowiedniego lokalu
- problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników
- problemy z uzyskaniem kredytu
- problemy z rejestracją firmy
- brak wiedzy z rachunkowości, prawa podatkowego i prawa pracy
- brak wiedzy i kompetencji branżowych
- strach
- brak pomysłu na działalność gospodarczą
- stereotypy związane z rozwojem zawodowym kobiet
- inne, jakie?

Metryczka

Wiek:

Forma studiów:

- stacjonarne
- niestacjonarne

Poziom i rok studiów:

- Studia I stopnia - I rok
- Studia I stopnia - II rok
- Studia I stopnia - III rok
- Studia I stopnia - IV rok (studia inżynierskie)
- Studia II stopnia - I rok
- Studia II stopnia - II rok

Miejsce zamieszkania - powiat:

- miasto Białystok
- miasto Łomża
- miasto Suwałki
- augustowski
- białostocki
- bielski
- grajewski
- hajnowski
- kolneński
- łomżyński
- moniecki
- sejneński
- siemiatycki
- sokólski
- suwalski
- wysokomazowiecki
- zambrowski

Załącznik 4. Scenariusz badań FGI wśród przedsiębiorstw

SCENARIUSZ BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Przedstawienie się prowadzącego wywiad, krótkie wyjaśnienie celu spotkania i jego roli w ramach całego przedsięwzięcia badawczego. Omówienie głównych założeń projektu, w ramach którego realizowane jest badanie. Prezentacja zasad uczestnictwa w spotkaniu, informacja o nagrywaniu, zapewnienie poufności przekazywanych informacji. Przekazanie informacji o sposobie wykorzystania wyników oraz o możliwości wglądu w raport.

Prezentacja planowanego przebiegu badania, tzn. poszczególnych jego etapów z określeniem szacowanego czasu trwania poszczególnych etapów.

Pytania:

1. W jaki sposób można byłoby podnieść atrakcyjność zawodową kobiet w województwie podlaskim. Jakie kwalifikacje zawodowe są niezbędne do podwyższenia tej atrakcyjności.
2. Jakie są obiektywne i subiektywne czynniki stabilizacji/destabilizacji zatrudnienia wśród kobiet w województwie podlaskim.
3. Czy sytuacja kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim różni się od sytuacji mężczyzn. Jeśli tak to w jakim zakresie?
4. Czy występują różnice w formie zatrudniania kobiet i mężczyzn? Jeśli występują to na czym polegają?
5. Czy występują różnice w podejściu do pracy kobiet i mężczyzn? Czy kobieta pracownik i mężczyzna pracownik oznacza to samo?
6. Czy system pomocy społecznej ma wpływ na aktywność zawodową kobiet? Czy 500+ zmieniło sytuację na rynku pracy? Jak oceniany jest wpływ wsparcia kierowanego do kobiet na ich sytuację na rynku pracy? Jakie zmiany w systemie wsparcia kobiet na rynku pracy są najbardziej konieczne?
7. Czy można zauważyć zmiany z zatrudnianiu kobiet i mężczyzn? Jeśli tak, to w jakim kierunku te zmiany zmierzają (wielkość zatrudnienia, czas pracy, zaangażowanie, wysokość zarobków, awans)?
8. Jak można ocenić skłonność kobiet do mobilności zawodowej i od czego to zależy?
9. Czy system edukacji odpowiada potrzebom rynku pracy w odniesieniu do sytuacji kobiet? Jakich kwalifikacji i umiejętności zawodowych brakuje kobietom pracującym i bezrobotnym (ubiegającym się o pracę)?
10. Jakie formy doksztalcania pracowników (w tym kobiet) są preferowane?
11. Jakie są główne determinanty sytuacji kobiet na rynku pracy? W jaki sposób pracodawcy mogą wpłynąć na zmianę tej sytuacji?
12. Jakie cechy związane z regionem mogą mieć wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy w aspekcie pozytywnym i negatywnym?
13. Jakie są główne ograniczenia aktywności zawodowej kobiet?

Załącznik 5. Scenariusz badań IDI wśród kobiet pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo

SCENARIUSZ BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Przedstawienie się prowadzącego wywiad, krótkie wyjaśnienie celu spotkania i jego roli w ramach całego przedsięwzięcia badawczego. Omówienie głównych założeń projektu, w ramach którego realizowane jest badanie. Prezentacja zasad uczestnictwa w spotkaniu, informacja o nagrywaniu, zapewnienie poufności przekazywanych informacji. Przekazanie informacji o sposobie wykorzystania wyników oraz o możliwości wglądu w raport.

Prezentacja planowanego przebiegu badania, tzn. poszczególnych jego etapów z określeniem szacowanego czasu trwania poszczególnych etapów.

Pytania:

1. Czy sytuacja kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim różni się od sytuacji mężczyzn. Jeśli tak to w jakim zakresie?
2. Czy występują różnice w formie zatrudniania kobiet i mężczyzn? Jeśli występują to na czym polegają?
3. Czy występują różnice w podejściu do pracy kobiet i mężczyzn? Czy kobieta pracownik i mężczyzna pracownik oznacza to samo?
4. Czy system pomocy społecznej ma wpływ na aktywność zawodową kobiet? Czy 500+ zmieniło sytuację na rynku pracy? Jak oceniany jest wpływ wsparcia kierowanego do kobiet na ich sytuację na rynku pracy? Jakie zmiany w systemie wsparcia kobiet na rynku pracy są najbardziej konieczne?
5. Czy można zauważyć zmiany z zatrudnianiu kobiet i mężczyzn? Jeśli tak, to w jakim kierunku te zmiany zmiierzają (wielkość zatrudnienia, czas pracy, zaangażowanie, wysokość zarobków, awans)?
6. Czy system edukacji odpowiada potrzebom rynku pracy w odniesieniu do sytuacji kobiet? Jakich kwalifikacji i umiejętności zawodowych brakuje kobietom pracującym i bezrobotnym (ubiegającym się o pracę)?
7. Jakie są główne determinanty sytuacji kobiet na rynku pracy? W jaki sposób pracodawcy mogą wpłynąć na zmianę tej sytuacji?
8. Jakie cechy związane z regionem mogą mieć wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy w aspekcie pozytywnym i negatywnym?
9. Jakie są główne ograniczenia aktywności zawodowej kobiet?

Załącznik 6. Scenariusz badań FGI wśród wśród organizacji kobiecych/world cafe

SCENARIUSZ BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Przedstawienie się prowadzącego wywiad, krótkie wyjaśnienie celu spotkania i jego roli w ramach całego przedsięwzięcia badawczego. Omówienie głównych założeń projektu, w ramach którego realizowane jest badanie. Prezentacja zasad uczestnictwa w spotkaniu, informacja o nagrywaniu, zapewnienie poufności przekazywanych informacji. Przekazanie informacji o sposobie wykorzystania wyników oraz o możliwości wglądu w raport.

Prezentacja planowanego przebiegu badania, tzn. poszczególnych jego etapów z określeniem szacowanego czasu trwania poszczególnych etapów.

Pytania:

1. Jakie są obiektywne i subiektywne czynniki stabilizacji/destabilizacji zatrudnienia wśród kobiet w województwie podlaskim.
2. Jakich form wsparcia kobiety potrzebują najbardziej? Jaka jest ich ocena?
3. Jakich form wsparcia udziela kobietom Państwa organizacja?

Załącznik 7. Scenariusz debaty oksfordzkiej

SCENARIUSZ BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Prezentowanie się prowadzącego wywiad, krótkie wyjaśnienie celu spotkania i jego roli w ramach całego przedsięwzięcia badawczego. Omówienie głównych założeń projektu, w ramach którego realizowane jest badanie. Prezentacja zasad uczestnictwa w spotkaniu, informacja o nagrywaniu, zapewnienie poufności przekazywanych informacji. Przekazanie informacji o sposobie wykorzystania wyników oraz o możliwości wglądu w raport.

Prezentacja planowanego przebiegu badania, tzn. poszczególnych jego etapów z określeniem szacowanego czasu trwania poszczególnych etapów.

TEZA: Podlaski rynek pracy sprzyja kobietom

Etap 1: Przedstawienie uczestników debaty.

Etap 2: Przedstawienie tezy oraz zasad debaty oksfordzkiej przez moderatora dla uczestników debaty oraz publiczności.

Etap 3: Pierwsza prezentacja argumentacji „za” i „przeciw”.

Etap 4: Pytania publiczności. Zajęcie stanowiska przez publiczność po pierwszej prezentacji. Pierwsze liczenie głosów „za”, „przeciw” oraz „nie mam zdania”.

Etap 5: Druga prezentacja argumentacji „za” i „przeciw”.

Etap 6: Pytania publiczności. Zajęcie stanowiska przez publiczność po drugiej prezentacji. Drugie liczenie głosów „za”, „przeciw” oraz „nie mam zdania”.

Etap 7: Trzecia prezentacja argumentacji „za” i „przeciw”.

Etap 8: Pytania publiczności. Zajęcie stanowiska przez publiczność po trzeciej prezentacji. Trzecie liczenie głosów „za”, „przeciw” oraz „nie mam zdania”.

Etap 9: Czwarta prezentacja argumentacji „za” i „przeciw”.

Etap 10: Pytania publiczności. Zajęcie stanowiska przez publiczność po czwartej prezentacji. Końcowe liczenie głosów „za”, „przeciw” oraz „nie mam zdania”.

Etap 11: Podsumowanie debaty przez moderatora.

Załącznik 8. Gender Picture

	Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce w 2016 (w %)	Współczynnik aktywności zawodowej kobiet ogółem w 2016 (w %)	Stopa bezrobocia w 2016 (w %)	Przeciętna liczba trwania dalszego życia w momencie urodzin według płci w 2015	Wskaźniki skolaryzacji netto kobiet dla szkolnictwa wyższego w 2015/2016	Stopnie naukowe doktora nadane w szkołach wyższych dla kobiet na 100 tys. ludności w 2015 roku	Przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet poziomu wykształcenia (wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym) i województw (w %) w 2014 roku	Odsetek kobiet z wykształceniem wyższym
Dolnośląskie	45,4	48,2	5,6	81	59,6	18,4	100,9	29,7
Kujawsko-pomorskie	43	46,6	7,9	81,3	37,6	14,1	90,1	25
Lubelskie	43,4	47	7,4	82,4	43,7	23,9	85,4	29,8
Lubuskie	45,6	48	5	80,9	18,9	1,3	91,5	23,6
łódzkie	46,3	49	5,4	80,4	43,1	17,9	91,2	29,3
Małopolskie	45,4	48,1	5,6	82,4	66,1	24,4	97,1	31,2
Mazowieckie	50,2	52,9	5,1	82	62,2	24,9	123,8	39,7
Opolskie	42,5	45	5,6	81,4	32,6	4,5	90,5	26,2
Podkarpackie	43	47,4	9,5	82,5	28,9	4,1	82,3	29,1
Podlaskie	44,8	48	6,6	82,6	35,2	15,6	89,4	31,4
Pomorskie	46,4	49,4	6	81,4	50,3	16,2	98,3	29,9
Śląskie	44,2	46,8	5,5	80,3	36,7	11,8	94,1	28,9
Świętokrzyskie	42,6	46,8	8,9	82,2	25,9	3,6	86,7	29,7
Warmińsko-mazurskie	40,7	44,7	8,9	81,1	26,7	10,8	90,2	24,4
Wielkopolskie	46,6	49,2	5,3	81,2	50	15,2	94,1	27,6
Zachodniopomorskie	42,3	45,5	7,5	81,1	33	12,3	92,6	27,1

Wykaz literatury

Wykaz monografii i czasopism

1. Aronson E., Wilson T., Akert R. (1997), *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań
2. Bee H. (1997), *The Journey of Adulthood*, Macmillan Publishing Co., New York
3. Brannon L. (2002), *Psychologia rodzaju*, GWP, Gdańsk
4. Czakon W. (2016), *Metodyka systematycznego przeglądu literatury*, [w:] W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Wyd. Nieoczywiste, Warszawa
5. Dobosiewicz E. (red.) (2006), *Społeczno-ekonomiczne konteksty sukcesu zawodowego kobiet*, Instytut Millward Brown SMG/KRC, Sondaż CAPIBUS
6. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. (2002), *Naturalne przywództwo*, Wydawnictwo Jacek Santorski, Wrocław – Warszawa
7. Fisher H. (2003), *Pierwsza płęć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat*, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co., Warszawa
8. Józwiak J. (2012), *Czy w świetle badań naukowych możliwa jest demograficzna odnowa*, [w:] *Polska w Europie – przyszłość demograficzna*, Z. Strzelecki Z., Potrykowska A. (red.), RRL, Warszawa
9. Juodvalkis J.L., Grefe B.A., Hogue M., Svyantek D.J., DeLamarer W. (2003), *The effects of job stereotype, applicant gender, and communication style on ratings in screening interviews*, *The International Journal of Organizational Analysis*, No. 1
10. Kryk B. (2014), *Dobre praktyki w rozwoju przedsiębiorczości kobiet w Polsce*, *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Uniwersytet Szczeciński*, nr 37, t. 1
11. Kuc B.R., Moczydłowska J.M. (2009), *Zachowania organizacyjne*, Difin, Warszawa
12. Kuczyńska I. (1992), *Psychologiczny inwentarz płci*. Podręcznik, *Polskie Towarzystwo Psychologiczne*, Warszawa
13. Lenart R. (2014), *Kierunki badań nad kapitałem relacyjnym*, *Przegląd Organizacji*, nr 7
14. Lisowska E. (2009), *Kobięcy styl zarządzania*, Wydawnictwo Helion, Warszawa
15. Łapiński K., Peterlik M., Wyżnikiewicz B. (2014), *Szara strefa w polskiej gospodarce*, SGH, Warszawa
16. Łukasik K., Sawicki A. (2016), *Kobieta jako menedżer przyszłości*, *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej*, nr 22
17. Mandal E., Banot A.E. (2007), *Kobiecość i męskość a stereotyp feministki*, [w:] *W kręgu gender*, E. Mandal (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice
18. Mandal E. (2004), *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice

19. Nelson T. (2003), Psychologia uprzedzeń, GWP, Gdańsk
20. Pauch D. (2015), Zjawisko szarej strefy w gospodarce, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 864 Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 76, t. 1
21. Powell G.N. (2003), Przywództwo i płeć: Vive la différence?, [w:] Walsh M.R. (red.), Kobiety, mężczyźni i płeć, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa
22. Rosener J.B. (2003), Przywództwo i paradoks płci, [w:] Walsh M.R. (red.), Kobiety, mężczyźni i płeć, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa
23. Schmitt D.P., Buss D.M. (2000), Sexual Dimensions of Person Description: Beyond or Subsumed by the Big Five?, Journal of Research in Personality, No 34
24. Stojanowska E. (2008), Identyfikowanie płci i ocenianie szefów na podstawie ich autoprezentacji, dokonywane przez osoby z różnym doświadczeniem zawodowym, Psychologia Społeczna, tom 3, nr 2 (7)
25. Wojciszke B. (2012), Psychologiczne różnice płci, Wszechświat. Pismo Przyrodnicze, nr 113 (1-3)

Wykaz raportów internetowych

1. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w zakresie bezrobocia długotrwałego, WUP, Białystok, lipiec 2016
2. Enste D.H., The Shadow Economy and Institutional Change In EU Accession Countries – a Two Pillar Strategy for the Challenges Ahead, EU 2002
3. Haponiuk M., Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce, 2014
4. Kapitał Ludzki w Polsce, GUS 2015
5. Kobieta pracująca. Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce, Kutno 2006
6. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa, 2016
7. Kobiety na rynku pracy w Polsce. Ambicje i wyzwania, Raport Hays 2017
8. Ludność według płci, grup wieku i województw (NUTS 2) w 2016 r., GUS, 2016
9. Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2016 r., GUS, Warszawa 2016
10. Podlaski regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia na 2016 r., Białystok, grudzień 2015
11. *Podlaski rynek pracy, sierpień 2017*, Wydział Badań i Analiz, WUP.
12. Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r., GUS, Warszawa 2015
13. Ruch naturalny oraz saldo migracji na 1000 ludności w 2016 r., GUS 2016
14. Rynek pracy w Polsce w 2016 r., MRPiPS, Warszawa 2017

15. Schneider F., Shadow Economies of 145 Countries all over the World: What Do We Really Know?, maj 2006
16. Schneider F., Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2015, January 20, 2015, ShadEcEurope31January201.doc
17. Sytuacja demograficzna woj. podlaskiego w 2016 r., notatka informacyjna US w Białymstoku
18. Więcej kobiet w zarządzaniu, to się opłaca. Przewodnik dla firm, https://rownosc.info/media/uploads/przewodnik_wiecej_kobiet_w_zarzadzaniu__to_si_opaca.pdf
19. Wiktorska-Święcka A. (red.), Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku, pod red. nauk., OW Atut, Wrocław 2011
20. Województwo podlaskie w 2016 r., GUS, Białystok, 2016
21. Women in the Boardroom: A Global Perspective (2015), Deloitte

Wykaz stron internetowych

1. <http://biznes.interia.pl/firma/news/szara-strefa-bardziej-powszechna-niz-sie-wydaje,2049797,1852>
2. <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>
3. <http://www.ibngr.pl/Aktualnosci/Aktualnosci/Szara-strefa-w-polskiej-gospodarce-w-2016-roku>
4. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>
5. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>

Wykaz rysunków

Rysunek 2.6.1. Zróżnicowanie Gender Picture Index według województw	61
Rysunek 2.6.2. Zróżnicowanie Gender Inequality Picture Index według województw	64
Rysunek 3.1.1. Stymulanty determinujące sytuację kobiet w województwie z perspektywy przedstawicielek organizacji kobiecych.....	66
Rysunek 3.1.2. Destymulanty sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy pracodawców	70
Rysunek 3.3.1. Zewnętrzny system wsparcia ukierunkowany na kobiety w województwie podlaskim	77
Rysunek 6.1.1. Czynniki determinujące sytuację kobiet w województwie z perspektywy przedstawicielek organizacji kobiecych.....	141
Rysunek 6.2.1. Czynniki charakteryzujące kobiety w środowisku pracy	146
Rysunek 6.3.1. Zewnętrzny system wsparcia ukierunkowany na kobiety w województwie podlaskim	152

Wykaz tabel

Tabela 1.2.1. Przyporządkowanie metod badawczych do celów badań	15
Tabela 2.1.1. Stereotyp męskości i kobiecości – badania polskie	19
Tabela 2.3.1. Współczynnik feminizacji w Polsce według województw w 2016 roku.....	29
Tabela 2.3.2. Przeciętna liczba trwania dalszego życia w momencie urodzin według płci i województw w latach: 2000, 2010, 2016.....	30
Tabela 2.3.3. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn i kobiet w UE i Polsce (<i>employment rate</i>).....	32
Tabela 2.3.4. Współczynnik aktywności zawodowej ludności Polski według płci w latach 2012-2016 [%].....	33
Tabela 2.3.5. Stopa bezrobocia wg województw z podziałem na płeć (K-kobiety, M-mężczyźni) za lata 2014-2016 [%].....	35
Tabela 2.3.6. Wybrane kategorie bezrobotnych kobiet w woj. podlaskim w 2017 r.	36
Tabela 2.3.7. Bezrobotne kobiety według czasu pozostawania bez pracy, wieku, wykształcenia, stażu pracy w woj. podlaskim (dane za sierpień 2017 r.).....	36
Tabela 2.3.8. Bezrobotne kobiety według PUP – stan w końcu sierpnia 2017 r.	37
Tabela 2.3.9. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce według województw [%]	38
Tabela 2.3.10. Pracujące kobiety w Polsce i woj. podlaskim według sekcji (stan na dzień 31.12.2015 r., 31.12.2014 r., 31.12.2013 r.).....	39

Tabela 2.3.11. Kobiety jako właściciele, współwłaściciele firm łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin w Polsce i woj. podlaskim	40
Tabela 2.3.12. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet ogółem na przełomie lat 2014-2016 i w 2005 roku według województw [%]	41
Tabela 2.3.13. Odsetek kobiet w wieku 15-64 lata z wykształceniem wyższym - różnica w stosunku do średniej krajowej (p.proc.)	42
Tabela 2.3.14. Stopnie naukowe doktora nadane w szkołach wyższych dla kobiet na 100 tys. ludności według województw i płci za lata 2013-2015	42
Tabela 2.3.15. Przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet według poziomu wykształcenia (wyższe ze stopniem naukowym co najmniej dr oraz tytułem mgr, lekarza lub równorzędnym) według województw [%]	44
Tabela 2.3.16. Zestawienie różnic w płacach kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym (ze stopniem naukowym co najmniej dr oraz tytułem mgr, lekarza lub równorzędnym) w 2014 r.	45
Tabela 2.4.1. Przykład dobrych praktyk w zakresie równouprawnienia kobiet w miejscu pracy..	46
Tabela 2.4.2. Organizacje kobiece i zakres ich działań w aktywizacji kobiet na rynku pracy	50
Tabela 2.5.1. Liczba publikacji w bazie Scopus dotycząca problematyki kobiet na ryku pracy – baza ogólnościatowa.....	53
Tabela 2.5.2. Najczęściej cytowane artykuły/książki dotyczące problematyki kobiet na rynku pracy.....	54
Tabela 2.5.3. Publikacje polskich autorów/współautorów w międzynarodowej bazie SCOPUS...	55
Tabela 2.6.1. Miejsce województwa podlaskiego na tle innych województw ze względu na wybrane wskaźniki	59
Tabela 2.6.2. Ranking województw według Gender Picture Index	60
Tabela 2.6.3. Ranking województw według Gender Inequality Picture Index	63
Tabela 4.1.1. Forma zatrudnienia badanych kobiet pracujących [%].....	82
Tabela 4.3.1. Przejawy dyskryminacji, z którymi stykają się kobiety w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy w opinii młodych mężczyzn [%]	103
Tabela 5.1.1. Miejsce zamieszkania ankietowanych – powiat	117
Tabela 5.1.2. Struktura wiekowa próby badawczej	118
Tabela 5.1.3. Poziom wykształcenia w próbie badawczej	118
Tabela 5.1.4. Status rodzinny ankietowanych.....	119
Tabela 5.1.5. Średni dochód netto przypadający na członka rodziny	119
Tabela 5.1.6. Miejsce zamieszkania ankietowanych	120
Tabela 5.2.1. Status związany z pozostawaniem bez pracy	120

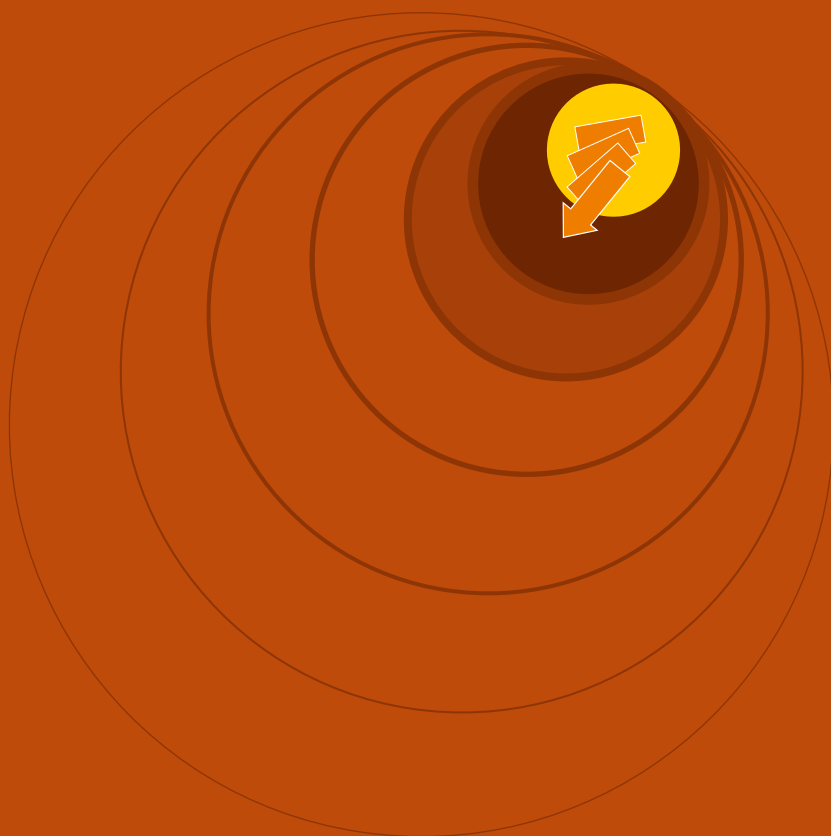
Tabela 5.2.2. Przyczyny niepodejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim	122
Tabela 5.2.3. Czynniki wpływające na porzucenie lub niepodjęcie pracy	124
Tabela 5.2.4. Plany powrotu do pracy	125
Tabela 5.2.5. Czynniki determinujące powrót do pracy.....	126
Tabela 5.2.6. Czynniki decydujące o mobilności zawodowej i przestrzennej.....	128
Tabela 5.2.7. Czynniki decydujące o mobilności przestrzennej – model regresji wielorakiej	129
Tabela 5.4.1. Badanie potrzeb w zakresie form wsparcia kobiet pozostających bez pracy	136
Tabela 5.4.2. Wpływ programu 500+ na sytuację rodzin w województwie podlaskim w opinii kobiet.....	138
Tabela 7.2.1. Chęć wykonywania drobnych prac odpłatnie.....	161
Tabela 7.2.2. Powody niepodejmowania odpłatnych prac	164
Tabela 8.2.1. Wyniki głosowania publiczności w kolejnych rundach debaty	179
Tabela 8.3.1. Główne przyczyny niepodejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim w opinii młodych mężczyzn [%]	182
Tabela 9.1.1. Analiza SWOT dot. sytuacji kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim.....	187

Wykaz wykresów

Wykres 2.5.1. Liczba publikacji w bazie Scopus z lat 2010-2017 zawierających w tytule, streszczeniu lub słowach kluczowych hasło: <i>Women on the labour market</i>	54
Wykres 4.1.1. Struktura wieku kobiet pracujących [%].....	79
Wykres 4.1.2. Miejsce zamieszkania kobiet pracujących [%].....	80
Wykres 4.1.3. Struktura respondentów ze względu na powiat zamieszkania [%]	81
Wykres 4.1.4. Struktura wykształcenia kobiet pracujących [%]	82
Wykres 4.1.5. Średni dochód netto przypadający na 1 członka rodziny ankietowanych kobiet [%]	83
Wykres 4.1.6. Stan cywilny kobiet pracujących [%]	84
Wykres 4.2.1. Liczba rozmów kwalifikacyjnych, po których respondentki uzyskały zatrudnienie	86
Wykres 4.2.2. Przerwy w karierze zawodowej.....	87
Wykres 4.2.3. Argumenty stanowiące o powrocie kobiet do pracy.....	87
Wykres 4.2.4. Zmiany miejsca pracy	88
Wykres 4.2.5. Trudność w podjęciu decyzji o zmianie miejsca pracy	89
Wykres 4.2.6. Przyczyny zmiany miejsca pracy.....	90
Wykres 4.2.7. Przyczyny niepodejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim.....	92

Wykres 4.2.8. Czynniki zwiększające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim	94
Wykres 4.2.9. Czynniki ograniczające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim	96
Wykres 4.2.10. Czynniki, właściwe dla podlaskiego rynku pracy, determinujące zatrudnienie kobiet	98
Wykres 4.3.1. Najbardziej popularne formy zatrudnienia mężczyzn i kobiet w województwie podlaskim w opinii kobiet pracujących i młodych mężczyzn [%].....	100
Wykres 4.3.2. Szanse na znalezienie pracy przez kobietę i mężczyznę na podlaskim rynku pracy w opinii kobiet pracujących i młodych mężczyzn [%].....	101
Wykres 4.3.3. Występowanie zachowań dyskryminujących kobiety w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy w opinii młodych mężczyzn i kobiet [%]	102
Wykres 4.4.1. Formy i poziomy kształcenia, w których w latach 2012-2017 uczestniczyły kobiety pracujące [%]	105
Wykres 4.4.2. Źródła finansowania kształcenia kobiet pracujących w latach 2012-2017 [%].....	106
Wykres 4.4.3. Formy i poziomy kształcenia, w których chciałyby uczestniczyć kobiety pracujące [%].....	107
Wykres 4.4.4. Podejście pracodawców do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w opiniach pracujących kobiet [%].....	108
Wykres 4.4.5. Formy wsparcia, z których w latach 2012-2017 korzystały kobiety pracujące [%].....	109
Wykres 4.4.6. Ocena form wsparcia w opiniach korzystających z nich kobiet pracujących [%]	110
Wykres 4.4.7. Instytucje, z których w latach 2012-2017 otrzymały wsparcie kobiety pracujące [%].....	111
Wykres 4.4.8. Ocena wsparcia otrzymanego od instytucji w opiniach korzystających z nich kobiet pracujących [%]	111
Wykres 4.4.9. Ocena wpływu programu Rodzina 500+ na sytuację rodzin w województwie podlaskim w opiniach kobiet pracujących [%].....	112
Wykres 5.2.1. Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy	121
Wykres 5.2.2. Przyczyny braku aktywności zawodowej badanych kobiet	123
Wykres 5.2.3. Czynniki determinujące zatrudnienie kobiet w opinii respondentek	127
Wykres 5.2.4. Skłonność do mobilności zawodowej i przestrzennej	128
Wykres 5.4.1. Zakres korzystania z form wsparcia w latach 2012-2017 i ocena tych form wsparcia.....	135

Wykres 5.4.2. Ocena działania instytucji i organizacji wspierających zawodowo kobiety i ich rodziny	137
Wykres 7.2.1. Skala zjawiska szarej strefy wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy	161
Wykres 7.2.2. Charakter prac wykonywanych odpłatnie przez kobiety pracujące i pozostające bez pracy	163
Wykres 7.2.3. „Szara strefa” w otoczeniu kobiet pracujących i pozostających bez pracy	164
Wykres 7.2.4. Charakter prac wykonywanych „na czarno” przez kobiety z otoczenia respondentek pracujących i pozostających bez pracy	165
Wykres 7.2.5. Znaczenie prac wykonywanych „na czarno” przez kobiety z otoczenia respondentek pracujących i pozostających bez pracy	166
Wykres 7.2.6. Motywy podejmowania decyzji o pracy „na czarno” przez kobiety	167
Wykres 7.2.7. Bariery podejmowania o pracy „na czarno” przez kobiety	168
Wykres 7.2.8. Formy płatności za pracę „na czarno”	169
Wykres 8.3.1. Szanse na znalezienie pracy przez kobietę i mężczyznę na lokalnym rynku pracy w opinii młodych mężczyzn [%]	181
Wykres 8.3.2. Przejawy dyskryminacji, z którymi stykają się kobiety w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy w opinii młodych mężczyzn [%]	183
Wykres 8.3.3. Czynniki zwiększające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim w opinii młodych mężczyzn [%]	184
Wykres 8.3.4. Czynniki ograniczające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim w opinii młodych mężczyzn [%]	186



ISBN 978-83-62258-75-8



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku