

Sytuacja kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim - raport z badania

W ostatnich latach intensywnie wzrasta zainteresowanie polityków, naukowców i dziennikarzy sytuacją i miejscem kobiet na rynku pracy. Bez wątpienia 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 zarządkach firm. Mając na uwadze rangę problemu **Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku zlecił wykonanie badań dot. analizy sytuacji kobiet na podlaskim rynku pracy**. Badania zostały zrealizowane przez zespół badawczy z Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej w okresie od 28 czerwca 2017 do 10 września 2017 roku. Ich głównym celem była diagnoza sytuacji kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim.

Badaniem ankietowym objęto: 430 kobiet pracujących, 401 kobiet pozostających bez pracy, 418 mężczyzn, a także pracodawców przedstawicielki organizacji zrzeszających kobiety i działających na ich rzecz, przedstawicieli lokalnego biznesu, organizacji otoczenia rynku pracy oraz stowarzyszeń. Poza badaniami ankietowymi zrealizowano również 4 panele badawcze, 15 wywiadów pogłębionych oraz debatę oksfordzką na Wydziale Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej.

Przedsiębiorcy wyraźnie podkreślali bardzo duże zmiany, jakie w ostatnich latach zaszły na rynku pracy. W wielu branżach stał się on bowiem rynkiem pracownika, a nie rynkiem pracodawcy. Zwrócono uwagę na to, iż występuje niedopasowanie profilu pracowników, gotowych do podjęcia pracy do potrzeb zatrudnieniowych pracodawców, a istnienie takich dysproporcji przemawia na rzecz pracownika, niezależnie od jego płci. Zwiększa się bowiem siła przetargowa pracowników. Zdaniem pracodawców, o tym, iż problem płci na rynku pracy zmniejsza swoją rangę, świadczy 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. 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 przekłada się na współdzielenie opieki nad rodziną i dziećmi. Oczywiście ten proces należy uznać za jeszcze niezaawansowany, ale postępujący. Pracodawcy zwrócili 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. Przedsiębiorcy dostrzegli również **czynniki destabilizujące sytuację kobiet na rynku pracy** i zaliczyli do nich: 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 oraz niższy poziom wynagrodzeń kobiet w stosunku do mężczyzn. Zgodzili się z tym, iż są pewne czynniki różnicujące kobiety i mężczyzn na rynku pracy, ale mają one wymiar cech osobowościowych, psychologicznych i fizjologicznych przynależnych płci. Pracodawcy krytycznie odnieśli się do rządowego programu 500+, który ich zdaniem zdestabilizował sytuację na rynku pracy.

Inna od oceny pracodawców jest ocena sytuacji kobiet na rynku pracy przez kobiety pracujące. Są one bardziej krytyczne wobec procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy. Badania pokazują, iż mimo trudności, jest to grupa pracowników ukierunkowanych na rozwój swoich umiejętności i kwalifikacji, dążąca do samorozwoju. Kobiety pracujące nie są nastawione na pomoc instytucji zewnętrznych i choć w większości pozytywnie oceniają program Rodzina 500+, to wiele z nich uważa (ponad 37%), że przyczynił się on do zwiększenia zachowań patologicznych, polegających na świadomej rezygnacji z życia zawodowego. Ponad połowa kobiet pracujących dostrzega ~~ja~~ wiele ograniczeń związanych z rozwojem ich postaw przedsiębiorczych - wyniki badań wskazują, iż to wysokie podatki i składki ZUS i konieczność godzenia życia zawodowego z rodzinnym ograniczają ten rozwój.

Jeżeli chodzi o **kobiety pozostające bez pracy**, to zdecydowana większość z nich deklarowała zamiar podjęcia pracy w najbliższym czasie. Część badanych deklarowała także gotowość mobilności

zawodowej i przestrzennej w celu znalezienia lepszej pracy (w większym stopniu zawodowej niż przestrzennej), przede wszystkim ze względu na lepsze zarobki oraz możliwości rozwoju zawodowego. Bezrobotne respondentki doceniły wagę programów wspierających młodych przedsiębiorców. Ważne dla nich okazały się również kwestie finansowe, pragnienie samodzielności, brak satysfakcji z dotychczas wykonywanej pracy, wewnętrzna potrzeba działania, brak innych możliwości rozwoju. Co ciekawe, reprezentantki tej grupy respondentów w niewielkim stopniu korzystały z form wsparcia osób pozostających bez pracy (dofinansowanie studiów, działalności gospodarczej, zakupu leków, szkolenia, staże, itp.). Jednak te, które korzystały z takiej pomocy, niestety nisko oceniały jej skuteczność.

Niewątpliwym atutem i wartością przeprowadzonych badań było **oszacowanie zjawiska szarej strefy na rynku pracy w woj. podlaskim wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy**, czego do tej pory nikt na tak szeroką skalę się nie podjął. Wyniki badań potwierdziły niestety dużą skalę szarej strefy w regionie - ponad połowa badanych kobiet zadeklarowała wykonywanie pracy nierejestrowanej. Rozmiary problemu potwierdziły również odpowiedzi udzielane na pytanie pośrednie, gdzie ponad 66% badanych twierdziło, że zna inne kobiety wykonujące pracę „na czarno”. Co ciekawe, pomimo drobnych różnic pomiędzy kobietami pracującymi i pozostającymi bez pracy, można powiedzieć, że były one raczej zgodne w ocenie i charakterystyce zjawiska „szarej strefy” w województwie podlaskim.

Najpopularniejszymi zajęciami wykonywanymi „na czarno” okazało się zajmowanie się dziećmi i sprzątanie domów wśród kobiet pozostających bez pracy i udzielanie korepetycji oraz wykonywanie drobnych zabiegów kosmetycznych wśród kobiet pracujących. Głównymi wskazywanymi powodami podejmowania pracy nierejestrowanej były sytuacja materialna oraz obawa przed utratą zasiłków bądź ograniczenie dotychczasowych przywilejów socjalnych. Natomiast najważniejszą barierą przed podejmowaniem pracy „na czarno” była perspektywa braku zabezpieczenia emerytalnego oraz obawa przed sankcjami karnymi.

Ważną grupę docelową badań stanowiły **organizacje kobiece zrzeszające kobiety lub działające na ich rzecz**. Zdaniem przedstawicielek organizacji kobiecych, problem płci na rynku pracy nadal istnieje, a sytuacja kobiet jest silnie warunkowana czynnikami społeczno-kulturowymi. Wciąż widoczne są różnice w wychowywaniu w chłopców i dziewcząt, co ma wpływ na kształtowanie kariery zawodowej kobiet w przyszłości. Zwrócono uwagę, iż różnice w podejściu do chłopców i dziewcząt są utrwalane w szkołach, co także determinuje zawodowe wybory kobiet. Podkreślano, iż wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy ma dominujący na Podlasiu tradycyjny model rodziny. Przedstawicielki organizacji kobiecych wysoko oceniły działania promocyjne podejmowane przez uczelnie i szkoły zawodowe, zorientowane na zachęcanie kobiet do podejmowania kształcenia w zawodach traktowanych dotychczas jako męskie. Ich zdaniem, głównym czynnikiem poprawiającym sytuację kobiet na rynku pracy jest edukowanie, polegające na uświadamianiu kobietom ich atutów i potencjału do prowadzenia własnego biznesu. W opinii tej grupy badanych, program 500+ choć z jednej strony ograniczył aktywność zawodową kobiet, to z drugiej strony jednak wpłynął na dowartościowanie pracy, wymuszając wzrost wynagrodzeń.

Wskazano, iż w regionie funkcjonuje **niekorzystny stereotyp kobiety przedsiębiorczej** jako osoby przedkładającej karierę zawodową nad rodzinę, a zmiana tego postrzegania wymaga upowszechniania przykładów kobiet osiągających zarówno sukces zawodowy, jak i osobisty.

Dla uzyskania przeciwwagi w ocenie sytuacji kobiet na rynku pracy, badaniami objęto także mężczyzn.

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. Wyniki badań jednoznacznie wskazują, iż w ich opinii kobietom jest trudniej. **Ich zdaniem, szanse na znalezienie pracy na lokalnym rynku pracy są większe w przypadku mężczyzny niż kobiety**. Wyniki badań wśród tej grupy respondentów 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. Jako główną przyczynę braku aktywności zawodowej wśród kobiet identyfikowali konieczność opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi. Młodzi mężczyźni uważają, że sprzyjające okoliczności istniejące na rynku oraz potrzeby godziwych zarobków i dążenia do samodzielności stanowią główne czynniki zwiększające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim.

Powyżej zaprezentowano reasumpcję wniosków z badań przeprowadzonych wśród głównych grup interesariuszy procesu badawczego. Szczegółowa i wnikliwa analiza sytuacji kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim została zawarta w raporcie badań pod tym samym tytułem.

17.05.2024

Sytuacja kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim - raport z badania

Załączniki

[Sytuacja kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim \(pdf, 2843 KB\)](#)