



Raport poświęcony lokalnemu rynkowi pracy przygotowany w ramach projektu „Aktywizacja zawodowa mieszkańców Dopiewa pozostających bez zatrudnienia” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Sytuacja kobiet na lokalnym rynku pracy

W ramach projektu od lipca 2009 na terenie gminy Dopiewo funkcjonuje Lokalny Ośrodek Aktywizacji Zawodowej. Do marca 2010 roku z ofert ośrodka skorzystało 72 osoby, w tym 54 kobiety. Pomoc beneficjentom ostatecznym świadczona w projekcie odbywa się na kilku poziomach. Pierwszym z nich jest kontakt z pracowniczką ośrodka, która przeprowadza wstępną ankietę rejestrującą, a także zapoznaje osoby zgłaszające się do biura z dalszymi możliwościami. Po rejestracji osoba zgłaszająca się do LOAZ-u ma możliwość skorzystania z porad specjalisty do spraw zawodowych oraz psychologa. Beneficjenci ostateczni umawiani są na indywidualne rozmowy z ekspertami, wynikiem konsultacji jest profil zawodowo- psychologiczny osoby zarejestrowanej w LOAZ-ie. Profil zawiera między innymi sformułowaną wstępną ścieżkę indywidualnego rozwoju. Podczas konsultacji beneficjenci wypełniają testy kompetencji psychospołecznych oraz ankiety poświęcone potrzebom szkoleniowym. W trakcie rozmowy określają oni także jakiego typu wsparcie jest im potrzebne w przełamaniu barier związanych z wejściem na rynek pracy. W zależności od zdefiniowanej trudności oraz obszaru wsparcia osoba zarejestrowana w LOAZ-ie uczestniczy następnie w dalszych konsultacjach. Posiadają one formę coachingu.

Na każdym etapie prowadzone są wśród uczestników projektu ankiety określające ich obecną sytuację w zakresie potrzeb szkoleniowych. Eksperci spotykający się z beneficjentami ostatecznymi prowadzą także pogłębione wywiady dotyczące sytuacji uczestników projektu na lokalnym rynku pracy.

Metodologia badań

Badania zostały przygotowane w oparciu o dwie ankiety przeprowadzone wśród uczestników projektu. Pierwsza z nich typu ex- ante, została dokonana zaraz po rejestracji w LOAZ, miała ona charakter bezpośredni. Druga ankietę ex-post wykonana została telefonicznie wśród osób zarejestrowanych w LOAZ (objęła ona 70% uczestników projektu). Badanie obejmuje także analizę wywiadów pogłębionych przeprowadzonych wśród 10 uczestników projektu oraz analizę dokumentacji, która powstała w trakcie trwania projektu, w tym profili zawodowo- psychologicznych beneficjentów.



Podstawowe pytanie badawcze zogniskowane było wokół problemu – Jak wygląda sytuacja kobiet na lokalnym rynku pracy gminy Dopiewo, czym różni się ona od sytuacji na tle kraju?

Do marca 2010 do LOAZ-u zgłosiło się 72 osoby, w tym 54 kobiety. 14 kobiet oraz 7 mężczyzn zarejestrowanych w LOAZ wróciło na rynek pracy. Dwie kobiety starają się o dotację na założenie własnej firmy z Powiatowego Urzędu Pracy.

Okolo 32 % spośród wszystkich kobiet jakie zgłosiły się dotychczas do ośrodka posiada wyższe wykształcenie. W grupie mężczyzn na 18 zarejestrowanych w LOAZ – 7 posiada wyższe wykształcenie. 13 osób zarejestrowanych posiada wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe. 40 % beneficjentów jako główną przyczynę zagrożenia wykluczeniem społecznym w swoim środowisku podaje przedłużający okres pozostawania bez pracy. 15 % uczestników projektu zwraca uwagę na trudności związane z utrzymaniem wielodzietnej oraz niepełnej rodziny. Pozostałe powody sprzyjające wykluczeniu zdaniem respondentów to niepełnosprawność i ubóstwo.

Kobiety objęte wsparciem deklarują większe trudności w zdobyciu pracy spowodowane między innymi niechęcią pracodawców w zakresie zatrudnienia kobiet po okresie urlopu wychowawczego (20 % respondentek). Pozostałe bariery funkcjonowania kobiet na rynku pracy to przede wszystkim wiek powyżej 45 roku życia (23% respondentek) oraz brak ofert pracy w pobliżu miejsca zamieszkania (15% respondentek). Ponadto kobiety w przeprowadzonych ankietach deklarują braki w zakresie tak zwanych umiejętności miękkich – 42 kobiety zgłaszają chęć uczestniczenia w szkoleniach z zakresu motywacji, autoprezentacji, wpływu społecznego. W ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestnictwo w szkoleniach językowych, psychospołecznych, księgowych, marketingowych zadeklarowało 18 kobiet. Chęć uczestnictwa w szkoleniach językowych deklarują obecnie – 24 kobiety. Zainteresowanych kursem z zakresu księgowości jest 17 kobiet. 24 kobiety chciałyby wzmocnić swoje kompetencje w zakresie obsługi komputera na poziomie podstawowym oraz zaawansowanym. 22 kobiety zadeklarowały także udział w szkoleniach związanych z pozyskiwaniem funduszy z UE oraz pozyskiwaniem środków na prowadzenie własnej działalności gospodarczej. 24 kobiety zarejestrowane w LOAZ deklarują opiekę nad osobami zależnymi.

W odpowiedzi na ankietę poświęconą sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy

- 26 % respondentek zadeklarowało, iż czują się dyskryminowane na lokalnym rynku pracy.
- 20% respondentek uważa, iż kobiety zarabiają proporcjonalnie mniej niż mężczyźni na podobnym stanowisku,
- 28% uważa, iż nie ma tożsamyh z płcią przeciwną możliwości awansu zawodowego.

Jednocześnie 53 % respondentek uważa, iż kobiety bardziej angażują się w wykonywane obowiązki zawodowe, a także 55% deklaruje, iż obowiązki domowe nie mają wpływu na jakość pracy wykonywanej przez kobiety.

Obraz kobiet zgłaszających się do LOAZ-u sporządzony w wyniku przeprowadzonych pogłębionych wywiadów ogniskuje się wokół dwóch kwestii. Większość z kobiet zaznacza chęć pracy zawodowej oraz dużą rolę jaką praca odgrywa w formowaniu poczucia własnej wartości. Jednocześnie kobiety podkreślają, iż pracodawcy rzadko oferują im między innymi możliwość korzystania z elastycznych form zatrudnienia, co zdaniem 28 % respondentek poprawiłoby sytuację kobiet na rynku pracy. Poza



tym kobiety zwracają uwagę na fakt małej ilości instytucji, które we właściwy sposób opiekowałyby się dziećmi w wieku przedszkolnym (żłobki). Fakt niemożliwości pogodzenia skromnego budżetu domowego z wydatkiem jaki stanowi wynajęcie opiekunki uniemożliwia szybkie podjęcie pracy kobiet zaraz po urlopie macierzyńskim. Wiele kobiet zgłaszających się do LOAZ - ok. 15 % rozważa możliwość założenia własnej działalności gospodarczej. Chcą one skorzystać między innymi z dotacji PUP oraz dofinansowania w ramach priorytetu 6.2. Ich zdaniem samorządy lokalne nie pomagają w tego typu działalności. Na terenie gminy nie istnieją między innymi tzw. inkubatory przedsiębiorczości czyli system tanich powierzchni biurowych wraz z infrastrukturą, nie ma także możliwości skorzystania w sposób ciągły z bezpłatnych porad prawnych, księgowych i marketingowych. Duża ilość kobiet zgłaszająca się do projektu świadczy o rzeczywistej potrzebie występującej w środowisku lokalnym.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy kobiet – tło ogólnopolskie

W porównaniu z sytuacją na tle kraju, mieszkanki Dopiewa nie odstają od tak zwanej średniej krajowej. Posiadają podobne problemy, jak większość Polek. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce wynosi 43,3 dla mężczyzn wskaźnik ten wynosi – 56,4 (ogółem 49,4). Na terenie gminy nie ma badań podających wskaźnik zatrudnienia kobiet, ale wiele z kobiet zgłaszających się do LOAZ nie jest zarejestrowana w PUP, wiele nie posiada doświadczenia zawodowego. Pomimo gwarantowanego przez polskie prawo równouprawnienia dotyczącego rynku pracy, Polki natrafiają jednak na różne utrudnienia, a litera prawa nie zawsze jest przez pracodawców respektowana. Sytuacja taka spowodowana jest przede wszystkim stereotypami obowiązującymi w polskim społeczeństwie, które ograniczają rolę kobiety jedynie do funkcji opieki nad osobami zależnymi. System edukacji pogłębia jeszcze takie stereotypowe myślenie. Myślenie stereotypami widoczne jest wyraźnie na polskim rynku pracy. Przejawia się ono między innymi poprzez feminizację pewnych stanowisk pracy i całych działów gospodarki. Sfeminizowane są między innymi administracja, edukacja, służba zdrowia. „Kobiece zawody” są gorzej opłacane średnio o 15 – 20 % w stosunku do zawodów „męskich”. Mają ona także mniejszy prestiż społeczny. Kobiety odczytywane są przez pracodawców jako mniej dyspozycyjne, nie nadające się do ról kierowniczych, obarczone odpowiedzialnością za prowadzenie domu oraz wychowanie dzieci. Często decyzja o niezatrudnieniu pracownika płci żeńskiej nie wiąże się bezpośrednio z brakiem odpowiedniego wykształcenia, kompetencji oraz predyspozycji, ale z analizą sytuacji życiowej potencjalnej pracowniczki. Kobiety na polskim rynku pracy zarabiają także średnio o 1/3 mniej niż mężczyźni na podobnych stanowiskach, przy tym, iż różnica ta przy najmniejszych zarobkach wynosi 300 zł, przy najlepiej płatnych pracach – nawet około 500 zł. Kobiety także muszą średnio o 3 lata i osiem miesięcy pracować, aby osiągnąć awans. Na wyższych szczeblach kariery zawodowej mniej jest o 1/3 kobiet niż mężczyzn. Funkcje dyrektorów oraz prezesów firm piastuje jedynie ok. 2 % Polek. Istnieją bariery uniemożliwiające kobietom awans, zjawisko nosi to miano tzw. „szklanego sufitu”. Metafora ta odzwierciedla możliwość oraz jednocześnie nieosiągalność awansu przez kobiety. Do opisu sytuacji mężczyzn odnosi się zwrot „szklane ruchome schody”, który symbolizuje istnienie niewidocznej siły pchającej mężczyzn do przodu w życiu zawodowym. Terminem „lepka podłoga” określa się zaś zdominowanie przez kobiety prac o niskim prestiżu społecznym, które nie dają możliwości awansu. Jednym z najbardziej



dotkliwych problemów, na który skazane są Polki w swoim życiu zawodowym – to brak mechanizmów, które pomogłyby pogodzić życie zawodowe z rodzinnym.

Według danych GUS – 85 % pracujących Polaków ma zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Wbrew temu, iż polski Kodeks Pracy umożliwia i reguluje stosunek pracy oparty o niepełny wymiar godzin, to jednak rozwiązanie takie nie jest w naszym kraju popularne. Niewiele firm oferuje swoim pracownikom prace w niepełnym wymiarze godzin, na zlecenie czy też telepracę. Uelastycznienie czasu oraz form zatrudnienia stanowiłoby istotny element sprzyjający pogodzeniu życia prywatnego i zawodowego dla kobiet. Dla porównania w krajach tzw. starej Unii Europejskiej co trzecie kobieta zatrudniona jest na zasadzie elastycznej. Wskaźniki zatrudnienia kobiet w tych państwach oscylują pomiędzy 58% w Danii, a 48 % w Niemczech. W Polsce wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosi 43,3 %.

Rekomendacje

Dla kobiet, które pragną odnaleźć się na lokalnym rynku pracy ważne jest budowanie świadomości u potencjalnych projektodawców dotyczących tak zwanych elastycznych form zatrudnienia. Proces ten wiąże się ze zmianami mentalnymi polskiego społeczeństwa, między innymi z procesem budowania zaufania społecznego.

Istotnym elementem wspierającym zatrudnienie na lokalnym rynku pracy jest także przełamywanie stereotypów ograniczających rolę kobiety jedynie do funkcji pomocniczych.

Budowanie tak zwanych kompetencji miękkich, dobrej komunikacji, przełamywanie barier opartych jedynie na stereotypie, zapoczątkowanie procesu wyrównywania szans kobiet i mężczyzn to elementy szczególnie istotne w procesie reintegracji zawodowej.

Lokalne środowisko powinno dostarczyć kobietom wsparcia, w postaci możliwości skonsultowania swoich pomysłów, doradztwa ekspertów.

Na terenie gmin powinny znajdować się także miejsca z pełną infrastrukturą, które pełniłyby rolę inkubatorów przedsiębiorczości.

Kobiety na lokalnym rynku powinny tworzyć stowarzyszenia, które zajmowałyby się problemem aktywizacji zawodowej, wsparciem kobiet w sytuacji kiedy chcą one założyć swoje firmy.