



DANA.E

Sytuacja kobiet na rynku pracy województwa pomorskiego w kontekście aktywizacji zawodowej

z uwzględnieniem uwarunkowań
społeczno-ekonomicznych

RAPORT Z BADANIA

Część II

WYNIKI BADANIA TERENOWEGO

Zamawiający:

Województwo Pomorskie - WUP w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk

Wykonawca:

DANA.E Sp. z o.o.
ul. Bora-Komorowskiego 19 B
80-377 Gdańsk

lipiec – październik 2023



1. SPIS TREŚCI

1. SPIS TREŚCI	2
2. Wyniki badania terenowego	3
2.1. Sytuacja społeczno-demograficzna badanych kobiet	3
2.2. Sytuacja rodzinna kobiet	7
2.3. Opieka nad dziećmi: dostępność placówek i korzystanie z pomocy osób trzecich	10
2.4. Sprawowanie opieki nad osobami zależnymi	13
2.5. Wpływ obowiązków rodzinnych na życie zawodowe i osobiste	16
2.6. Sytuacja społeczno-ekonomiczna gospodarstwa domowego i respondentek	26
2.7. Sytuacja zdrowotna	33
2.8. Plany związane z dokończaniem się	33
2.9. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	37
2.10. Aktualna praca.....	41
2.11. Funkcjonowanie polityki równości w miejscu pracy.....	46
2.12. Rozwiązania mające wspierać godzenie życia zawodowego i osobistego	57
2.13. Znajomość prawa na rynku pracy	62
2.14. Sytuacja osób bezrobotnych i biernych zawodowo	63
2.15. Wartości i przekonania kobiet.....	73
3. WNIOSKI I REKOMENDACJE	82
4. SPIS RYSUNKÓW	89

2. Wyniki badania terenowego

2.1. Sytuacja społeczno-demograficzna badanych kobiet

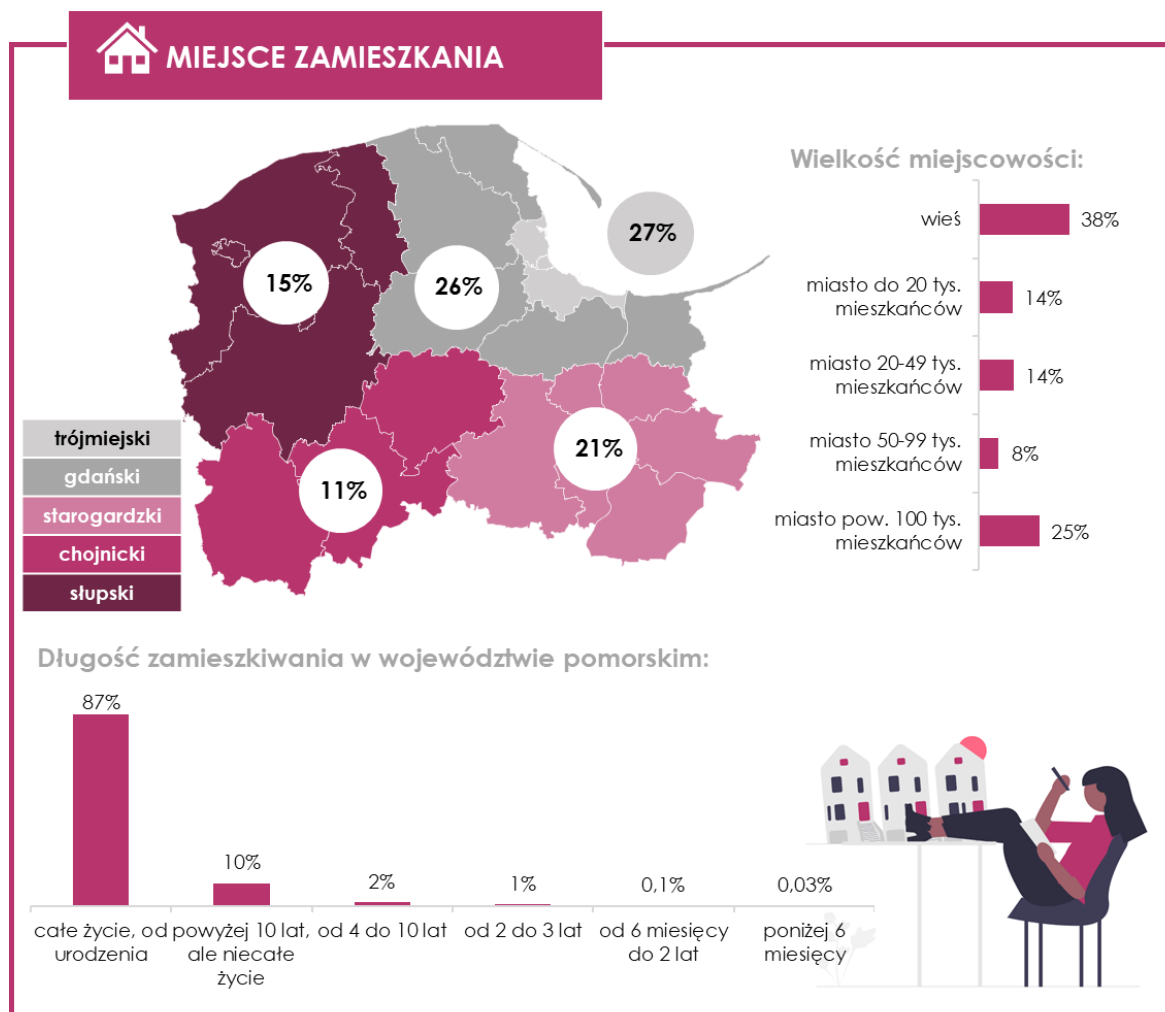
W niniejszym rozdziale opisano sytuację społeczno-demograficzną respondentek, które wzięły udział w badaniu. Struktura profilu wynika bezpośrednio z doboru próby do badania. Poniżej zostały przedstawione informacje o miejscu zamieszkania, wykształceniu oraz sytuacji zawodowej kobiet.

MIEJSCE ZAMIESZKANIA RESPONDENTEK

Badaniem zostały objęte mieszkanki województwa pomorskiego w wieku produkcyjnym. Rozkład wywiadów zrealizowanych w poszczególnych podregionach województwa jest pochodną doboru próby, który miał charakter proporcjonalny – oznacza to, że liczba wywiadów zrealizowanych w poszczególnych powiatach odpowiadała w sposób proporcjonalny liczbie kobiet zamieszkujących danych powiat. Najwięcej wywiadów zostało zrealizowanych na obszarze Trójmiasta (27%) oraz w podregionie gdańskim (26%). Co piąty wywiad został zrealizowany w podregionie starogardzkim (21%). Mieszkanki podregionu słupskiego stanowiły 15% próby, natomiast podregionu chojnickiego – 11%. Z mieszkankami terenów wiejskich zrealizowano 38% wywiadów. Co czwarty wywiad przeprowadzono z mieszkankami dużych miast liczących powyżej 100 tys. mieszkańców.

Zdecydowana większość kobiet, które przystąpiły do badania, mieszkała w województwie pomorskim od urodzenia (87%). Co dziesiąta osoba mieszkała na Pomorzu od co najmniej 10 lat. Niemal wszystkie respondentki posiadały obywatelstwo polskie (99,9%). W badaniu wzięły udział 3 osoby z obywatelstwem ukraińskim oraz 1 z litewskim, a 9 osób posiadało podwójne obywatelstwo, w tym 7 polsko-ukraińskie i 2 polsko-niemieckie.

Grafika 1. Miejsce zamieszkania kobiet, które wzięły udział w badaniu

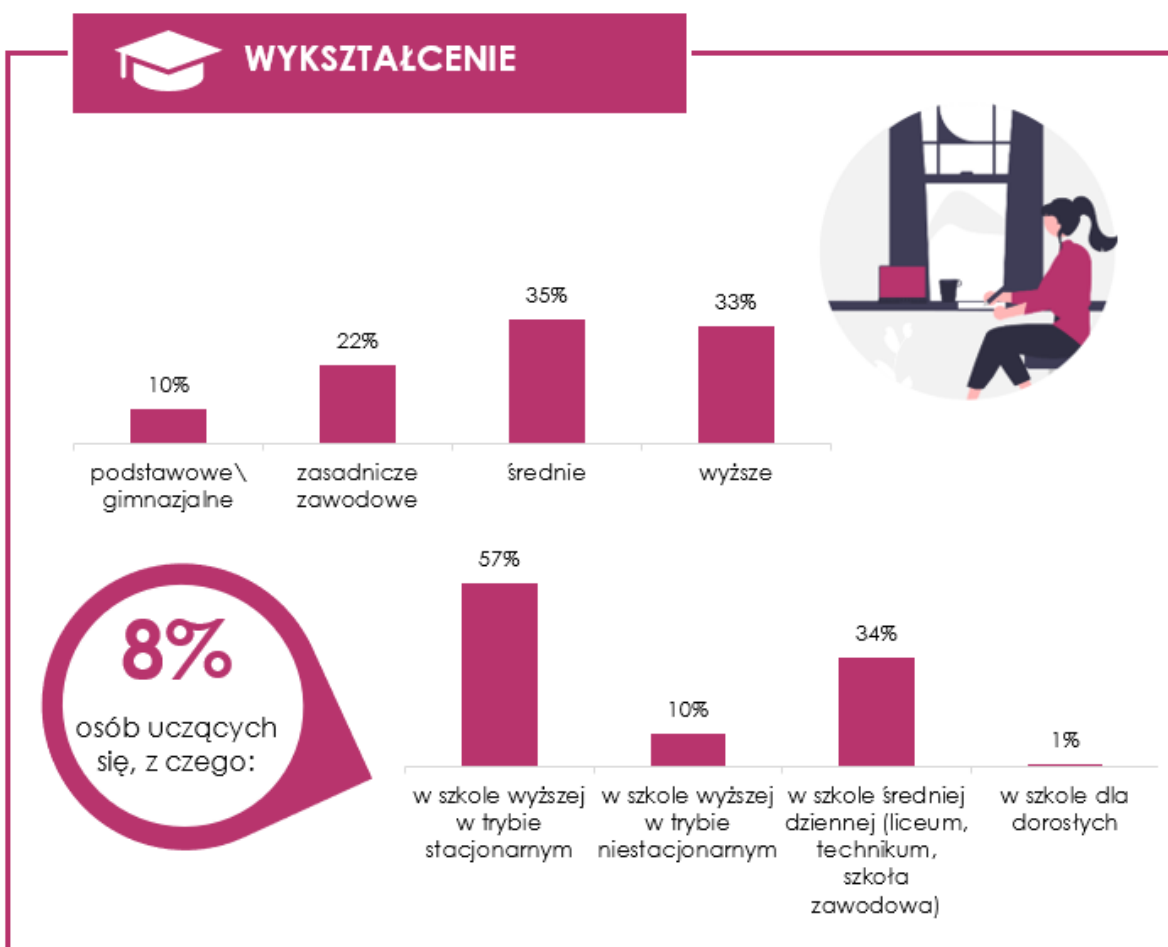


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=3262. Dane nieważone.

WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTEK

W badaniu wzięto udział 35% kobiet z wykształceniem średnim (w tym: ogólnym, technicznym, niepełnym oraz policealnym lub pomaturalnym). Wykształcenie wyższe (licencjackie, inżynierskie, magisterskie, doktoranckie, podyplomowe) posiadało 33% kobiet, zawodowe – 22%, natomiast co dziesiąta osoba posiadała wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne. Spośród kobiet, które wciąż uczęszczały do szkół, 57% uczyło się w szkołach wyższych w trybie stacjonarnym, 10% w trybie niestacjonarnym, 34% uczęszczało do szkoły średniej, natomiast 1% do szkoły dla dorosłych.

Grafika 2. Poziom wykształcenia kobiet biorących udział w badaniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=3262, osoby uczące się: N=264. Dane nieważone.

SYTUACJA ZAWODOWA RESPONDENTEK

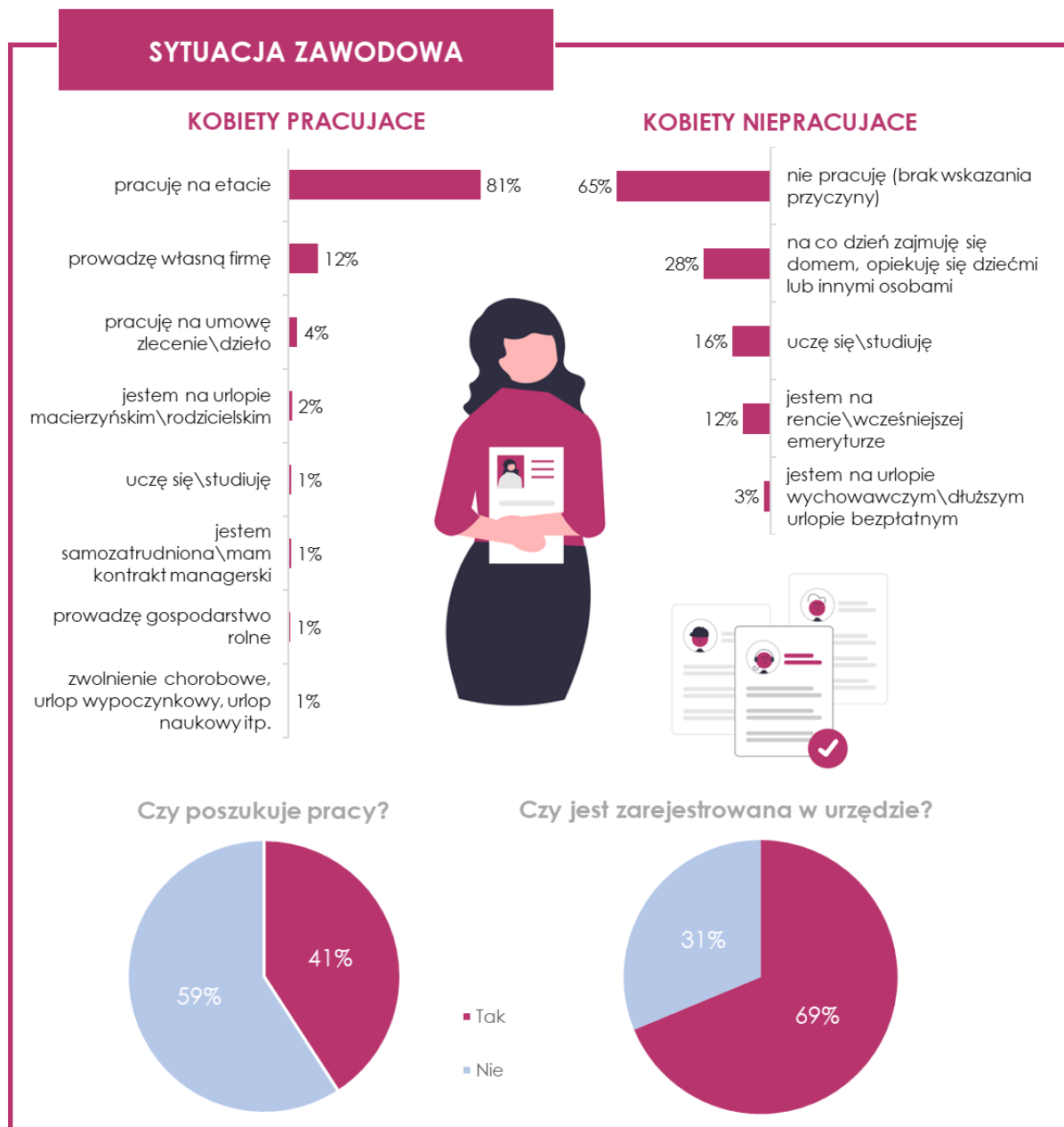
Pochodną założeń związanych z doбором próby jest też odsetek kobiet w określonej sytuacji zawodowej. Łącznie w badaniu wzięło udział 54% kobiet pracujących i 46% kobiet niepracujących.

Szczegółową sytuację zawodową kobiet przedstawia poniższa grafika. Spośród kobiet pracujących, najczęściej jest zatrudnionych na etacie (81%) oraz prowadzących własną firmę (12%).

W przypadku kobiet, które nie są obecnie zatrudnione, największa część wskazała, że nie pracuje z różnych powodów (65%), 28% zadeklarowała, że zajmuje się obecnie domem i dziećmi lub innymi osobami, a 16% uczy się lub studiuje dziennie lub stacjonarnie.

Respondentki niepracujące zostały zapytane o to, czy poszukują pracy. 41% z nich jest gotowa podjąć zatrudnienie. 69% kobiet wyrażających gotowość do podjęcia zatrudnienia jest zarejestrowana w urzędzie pracy.

Grafika 3. Sytuacja zawodowa kobiet biorących udział w badaniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. Osoby pracujące: N=1762, osoby niepracujące: N=1500 (pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%). Osoby odpowiadające na pytanie *Czy poszukuje Pani pracy?* N=1205. Osoby odpowiadające na pytanie *Czy jest Pani zarejestrowana w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna?* N=500. Dane nieważone.

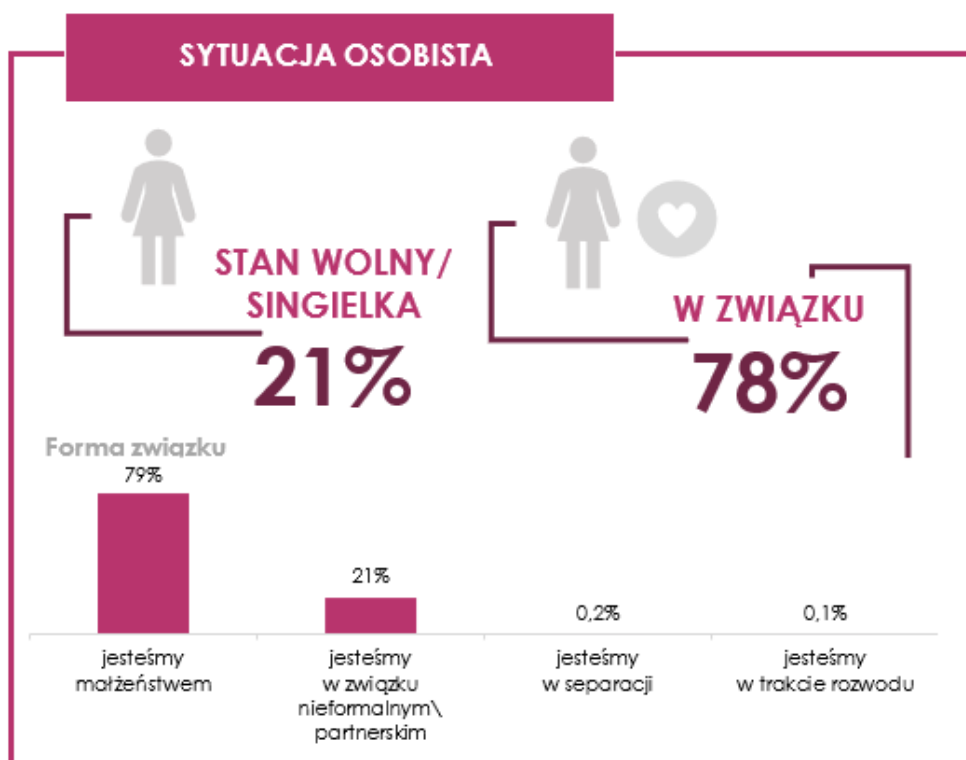
Przedstawiona powyżej charakterystyka kobiet, które wzięły udział w badaniu pozwoli lepiej zrozumieć, zinterpretować i osadzić w kontekście społecznym wyniki badania opisane w dalszej części raportu.

2.2. Sytuacja rodzinna kobiet

W poniższym rozdziale poruszono wątek sytuacji rodzinnej kobiet i jego wpływu na sytuację na rynku pracy. Stan cywilny, wielkość gospodarstwa domowego oraz obowiązki rodzinne stanowią ważne czynniki wpływające na kształt kariery zawodowej i aktywności zawodowej kobiet.

Co piąta kobieta, która wzięła udział w badaniu była stanu wolnego: singielką, wdową lub rozwódką (21%). Spośród osób, które pozostawały w związkach, 79% żyło w związkach małżeńskich, a 21% w związkach nieformalnych, partnerskich. Osoby w separacji lub w trakcie rozwodu stanowiły 0,3% próby.

Grafika 4. Sytuacja osobista i status związku kobiet biorących udział w badaniu

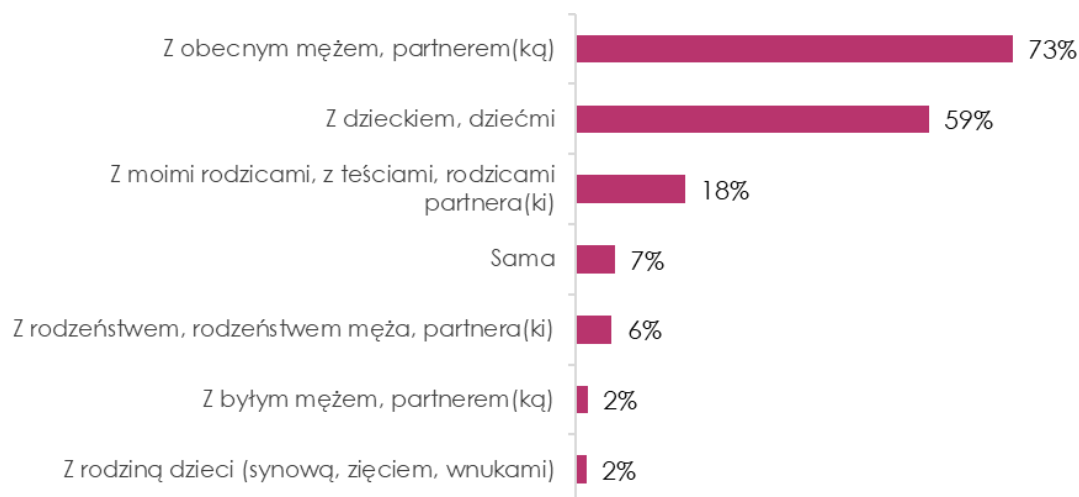


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=3262. Osoby odpowiadające na pytanie o formę związku: N=2548.

Gospodarstwo domowe badanych kobiet składało się średnio z 3,2 osoby. Respondentki żyjące w trzyosobowych gospodarstwach domowych stanowiły 30% badanych. Co czwarta osoba mieszkała w gospodarstwie dwuosobowym i taki sam odsetek kobiet zamieszkiwał w gospodarstwie czterosobowym. Gospodarstwa liczące pięć i więcej osób częściej występowały na wsiach (19%) aniżeli w poszczególnych wielkościach miast. Gospodarstwa jednoosobowe częściej tworzyły kobiety pracujące (8%) niż niepracujące (5%), natomiast gospodarstwa 5 i więcej osób częściej były współtworzone przez kobiety niepracujące (17%) aniżeli pracujące (10%).

Większość kobiet mieszkała ze swoim mężem lub partnerem(ką) – 73%. Z dzieckiem lub dziećmi mieszkało 59% osób. Blisko co piąta kobieta mieszkała z rodzicami lub teściami czy rodzicami partnera(ki) – 18%.

Wykres 1. Z kim Pani zamieszkuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. n=3262; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

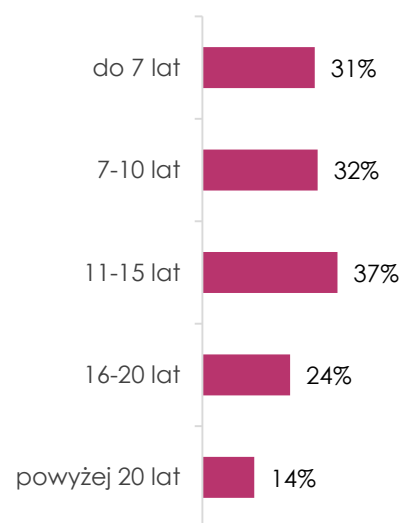
W gospodarstwach domowych, w których mieszkały dzieci, było ich średnio 1,7. Średnia ta była wyższa na wsiach (1,8) i niższa w największych miastach (1,6). Gospodarstwa domowe z jednym dzieckiem stanowiły 48% badanych, a z dwójką dzieci – 39%. W gospodarstwach z jednym dzieckiem częściej mieszkały kobiety pracujące (50%), natomiast w gospodarstwach z 3 i więcej dzieci – kobiety niepracujące (19%).

Spośród kobiet zamieszkujących z dziećmi w gospodarstwie domowym 31% posiadało dzieci, które nie skończyły 7. roku życia. 5% kobiet posiadało dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności lub przewlekłe chore i wymagające stałej opieki.

42% badanych zadeklarowało, że ich dziecko uczęszcza do przedszkola lub żłobka. Częściej były to kobiety zamieszkujące w największych miastach pow. 100 tys. mieszkańców (57%). Do placówek opiekuńczych częściej nie uczęszczają dzieci kobiet zamieszkujących tereny wiejskie (68%). Do przedszkola lub żłobka uczęszczają częściej dzieci kobiet pracujących (69%).

Wykres 3. Czy dziecko uczęszcza do przedszkola lub żłobka?

Wykres 2. Wiek dzieci badanych kobiet



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. N=1931. Pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

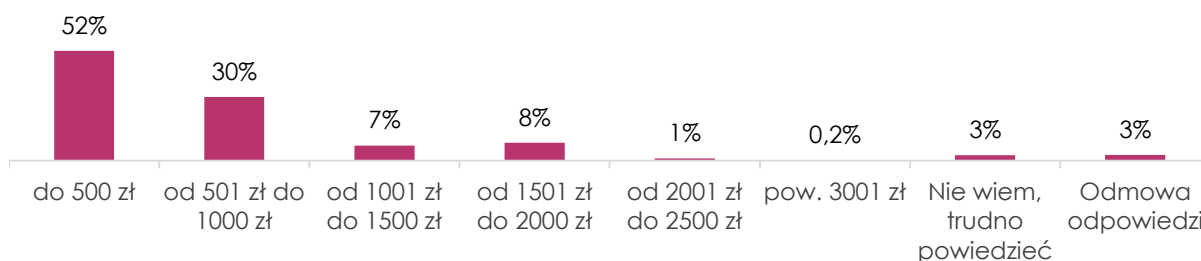




Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. Kobiety odpowiadające na pytanie Czy dziecko uczęszcza do przedszkola lub żłobka? Kobiety posiadające przynajmniej jedno dziecko poniżej 7 roku życia: N=569 . Kobiety odpowiadające na pytanie Jakiego typu jest to placówka? N=234.

Badane zostały poproszone o wskazanie wydatku, jaki ponoszą miesięcznie w związku z opieką nad dziećmi w placówce opiekuńczej. Podana kwota obejmowała opłaty za wyżywienie, ale bez dodatkowych zajęć i kosztów dojazdu do placówki. Co druga kobieta zadeklarowała, że wydatki nie przekraczają 500 zł (52%), a niemal co trzecia wskazała na wydatki w przedziale pomiędzy 501 zł a 1000 zł (30%). Wydatki w przedziale od 1501 zł do 2000 zł zadeklarowało 8% kobiet – w tej grupie respondentek najwięcej było mieszkanek Trójmiasta (18%).

Wykres 4. Jaki wydatek ponosi Pani miesięcznie w związku z opieką w placówce opiekuńczej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. Kobiety których dzieci uczęszczają do przedszkoli lub żłobków, N=234.

Podsumowanie

- Spośród wszystkich badanych kobiet 18% posiada dzieci, które nie skończyły 7. roku życia. 42% z nich zadeklarowało, że ich dziecko uczęszcza do przedszkola lub żłobka.
- Co druga kobieta korzystająca z opieki nad dzieckiem w placówce zadeklarowała, że wydatki związane z opieką nie przekraczają 500 zł (52%), a niemal co trzecia wskazała na wydatki w przedziale pomiędzy 501 zł a 1000 zł (30%). Wydatki w przedziale od 1501 zł do 2000 zł zadeklarowało 8% kobiet.
- Zauważalne są różnice między sytuacją rodzinną kobiet pracujących i niepracujących. Te pierwsze mieszkają w mniejszych gospodarstwach domowych (średnia wielkość gospodarstwa domowego osób pracujących to 3,1, natomiast niepracujących: 3,3). Posiadały również średnio mniej dzieci (1,6 w stosunku do 1,8 dzieci w gospodarstwach kobiet, które nie pracują).

- Kobiety pracujące częściej łączą pracę zawodową z opieką nad jednym dzieckiem i częściej niż niepracujące korzystają z placówek opiekuńczych.
- Co piąta kobieta niepracująca zamieszkiwała z trójką lub większą liczbą dzieci, co może wiązać się z większym obciążeniem opiekuńczym. W tej grupie znalazło się też więcej kobiet opiekujących się dzieckiem z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą (9% w stosunku do 2% wśród kobiet pracujących).

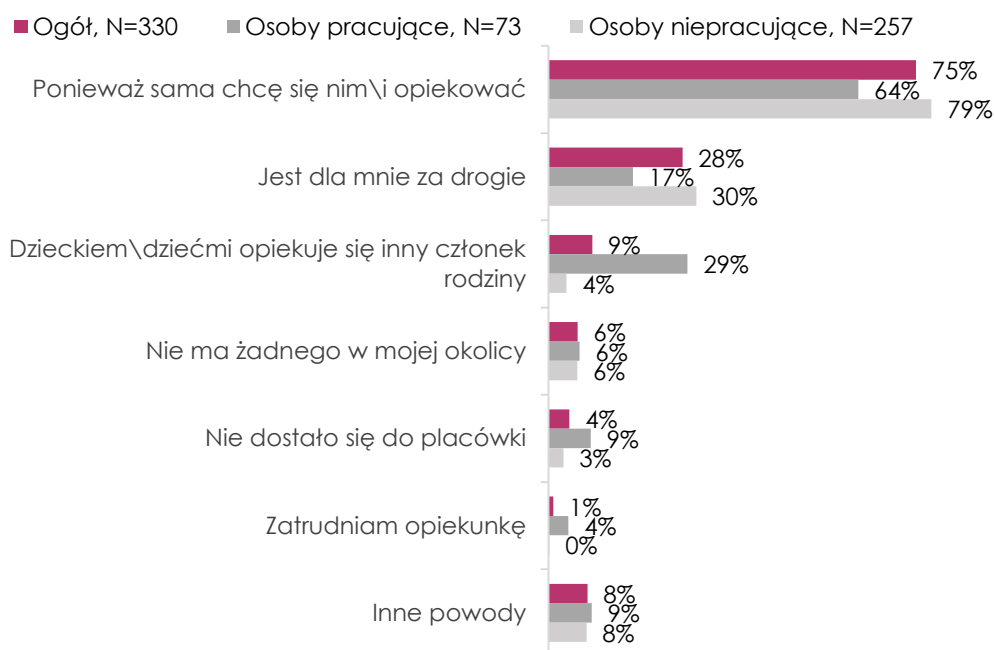
2.3. Opieka nad dziećmi: dostępność placówek i korzystanie z pomocy osób trzecich

W poniższym rozdziale opisano kwestię opieki nad dziećmi. Skupiono się na dostępności placówek, korzystaniu z pomocy osób trzecich w opiece nad dziećmi, a także na sprawowaniu opieki nad wnukami.

Wśród kobiet, których dzieci nie uczęszczały do żłobka lub przedszkola, zdecydowana większość (75%) zadeklarowała, że chciałaby sama się z nimi zajmować. W ocenie co czwartej badanej (28%) koszt uczęszczania potomstwa do placówki był zbyt wysoki. 9% przyznało, że dziećmi opiekuje się inny członek rodziny. Według 6% kobiet w okolicy nie ma żadnej placówki, do której mogłyby uczęszczać ich dzieci. 4% badanych potwierdziło, że ich dziecko nie dostało się do placówki. Zaledwie 1% badanych zatrudniało opiekunkę.

Warto dodać, że samodzielna chęć opieki nad dziećmi oraz zbyt wysoka opłata za placówkę to jedne z najczęstszych powodów nieuczęszczania do placówek dzieci kobiet niepracujących (odpowiednio 79% i 30%). Z kolei kobiety pracujące wskazywały także na opiekowanie się dzieckiem przez innego członka rodziny (29%). Kobiety, które zadeklarowały chęć samodzielnej opieki nad dziećmi częściej preferują tradycyjny podział ról w rodzinie, tzn. mąż/partner pracuje, a kobieta prowadzi dom i opiekuje się dziećmi (88%), niż równościowy podział obowiązków, w którym oboje pracują i prowadzą dom wraz z opieką nad dziećmi (67%).

Wykres 5. Powody nieuczęszczania przez dzieci do żłobka lub przedszkola



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Co piąta respondentka (19%) miała problem z zapewnieniem dziecku lub dzieciom miejsca w placówce znajdującej się w dogodnej dla niej lokalizacji. Istotnie częściej problem ten dotyczył kobiet z obszaru trójmiejskiego (25%) oraz osób pracujących (26%).

Wykres 6. Problem z zapewnieniem dziecku/dzieciom miejsca w placówce znajdującej się w dogodnej lokalizacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=569.

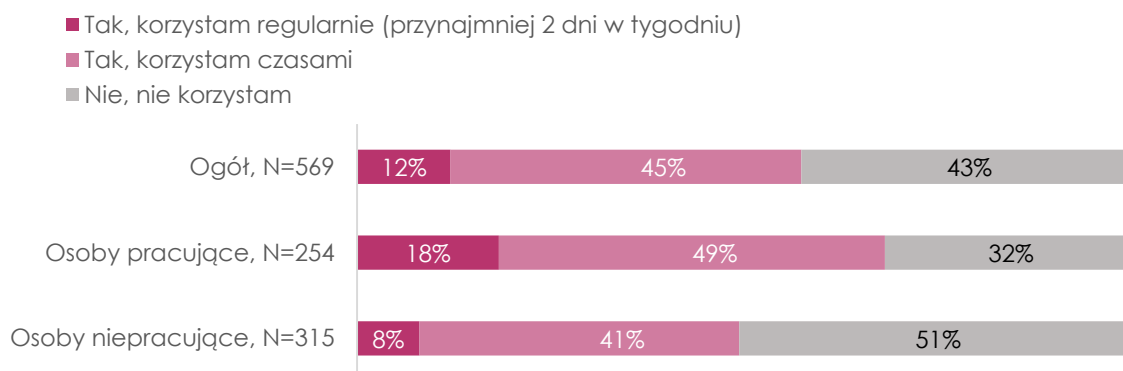
Problem dostępności i kosztu placówek opiekuńczych, w tym szczególnie żłobków, poruszany był także podczas wywiadów jakościowych oraz podczas paneli ekspertów. Badani wskazywali na stosunkowo niewielką liczbę placówek publicznych, przy jednoczesnych wysokich cenach opieki w placówkach prywatnych. W szczególnie trudnej sytuacji są rodziny posiadające więcej niż jedno dziecko w wieku przedszkolnym. Koszty opieki nad dziećmi niejednokrotnie przewyższają w takiej sytuacji wynagrodzenie, jakie mogłaby otrzymać kobieta powracająca na rynek pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. W konsekwencji kobiety rezygnują z podjęcia zatrudnienia poświęcając się opiece nad dziećmi i odkładając na kilka lat plany zatrudnieniowe. To z kolei może spowodować trudności w powrocie na rynek pracy.

Myślę, że kwestia też jak ktoś ma więcej niż jedno dziecko i wysyła dziecko do placówki, żłobka to opłaty to są 2-3 tysiące złotych na opiekę, pytanie, gdzie tyle zarobią.

Źródło: panel ekspertów

Większość kobiet (57%) zdecydowała się skorzystać z nieodpłatnej pomocy osób trzecich do opieki nad dzieckiem/dziećmi (np. dziadków, przyjaciół, sąsiadów), z czego 12% badanych korzystało z takiej pomocy regularnie, tj. co najmniej 2 dni w tygodniu. Regularne korzystanie ze wsparcia charakteryzuje częściej kobiety pracujące niż niepracujące (18% vs. 8%) i najczęściej dotyczy pracownic szeregowych.

Wykres 7. Korzystanie z nieodpłatnej pomocy osób trzecich do opieki nad dzieckiem/dziećmi

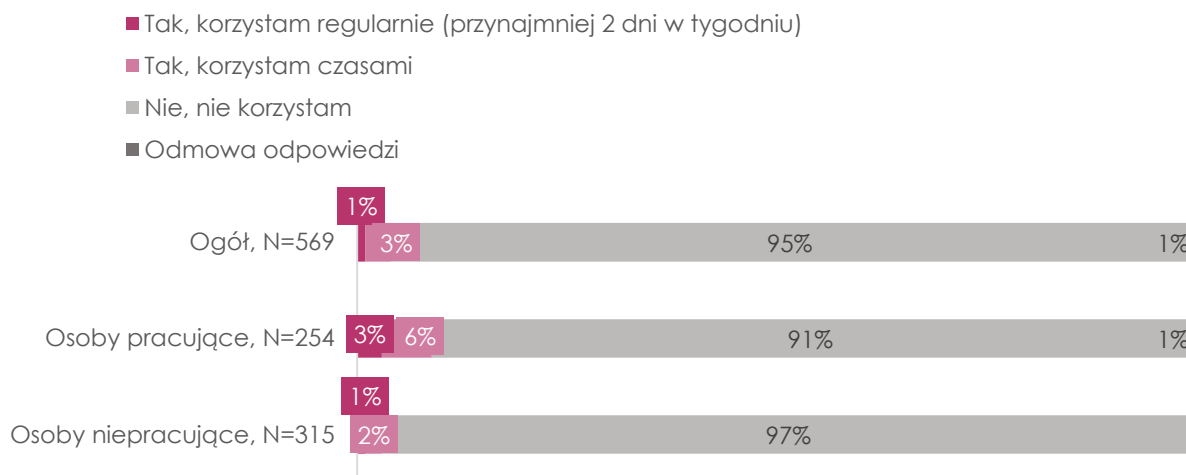


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.



Korzystanie z odpłatnej pomocy nie jest popularne wśród badanych - zaledwie 4% respondentek korzystało ze wsparcia zatrudnionych opiekunów/opiekunek czy rodziny, z czego 1% robiła to regularnie. Z tego typu pomocy korzystały sporadycznie częściej kobiety pracujące niż niepracujące (6% vs. 2%). Średnie miesięczne wydatki przeznaczone na odpłatną opiekę najczęściej mieściły się w kwocie do 1000 zł (n=22 wskazania).

Wykres 8. Korzystanie z odpłatnej pomocy osób trzecich do opieki nad dzieckiem/dziećmi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

15% badanych kobiet zadeklarowało posiadanie wnuków. Najczęściej są to kobiety mieszcące się w najstarszej badanej grupie wiekowej 50-59 lat (45%) oraz osoby niepracujące (21%).

Wykres 9. Posiadanie wnuków

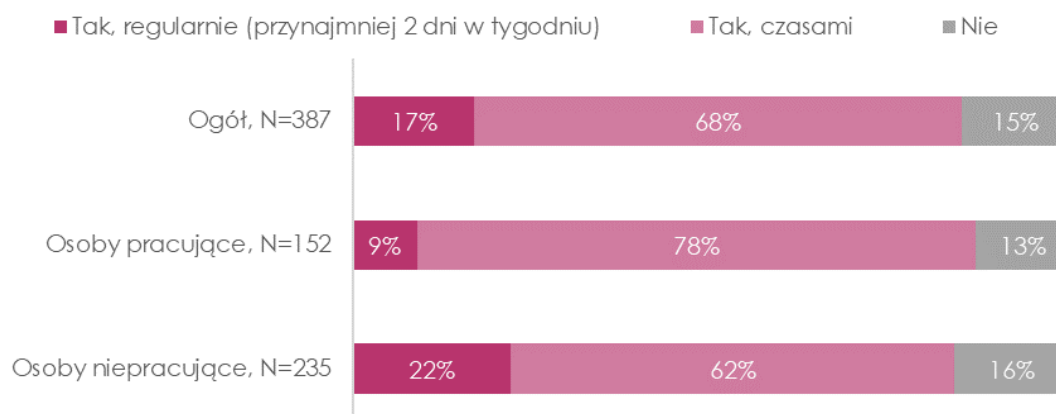


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=2606.

Zdecydowana większość respondentek sprawuje opiekę nad swoimi wnukami (85%), z czego 17% kobiet robi to regularnie, tj. co najmniej 2 razy w tygodniu, a 68% zajmuje się nimi czasami.

Warto dodać, że regularna opieka nad wnukami charakteryzuje częściej kobiety niepracujące niż pracujące (22% vs. 9%). Wśród kobiet niepracujących częściej regularnie wnukami zajmują się osoby biernie zawodowo (23%) niż osoby bezrobotne (19%). Z kolei opieka sporadyczna częściej dotyczy kobiet pracujących niż tych bez pracy (78% vs. 62%), a w szczególności dotyczy pracownic zatrudnionych na stanowiskach szeregowych (77%).

Wykres 10. Sprawowanie opieki nad wnukami przez kobiety, które je posiadają



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

Podsumowanie

- Matki pracujące często zwracają uwagę na trudną dostępność przedszkoli i żłobków. Kobiety niepracujące deklarują, że chcą same zajmować się dziećmi, ale znaczna część zwraca też uwagę na wysokie koszty korzystania z usług placówek opiekuńczych.
- Korzystanie z nieodpłatnej pomocy osób trzecich przy opiece nad dziećmi jest zdecydowanie bardziej popularne niż zatrudnianie w tym celu osób do pomocy. Z pomocy bezpłatnej korzysta 57% matek, natomiast z płatnej pomocy – 4%.
- Kobiety sprawujące regularną opiekę nad wnukami to częściej osoby niepracujące. Kobiety, które są zatrudnione w większości przypadków sprawują taką opiekę sporadycznie.

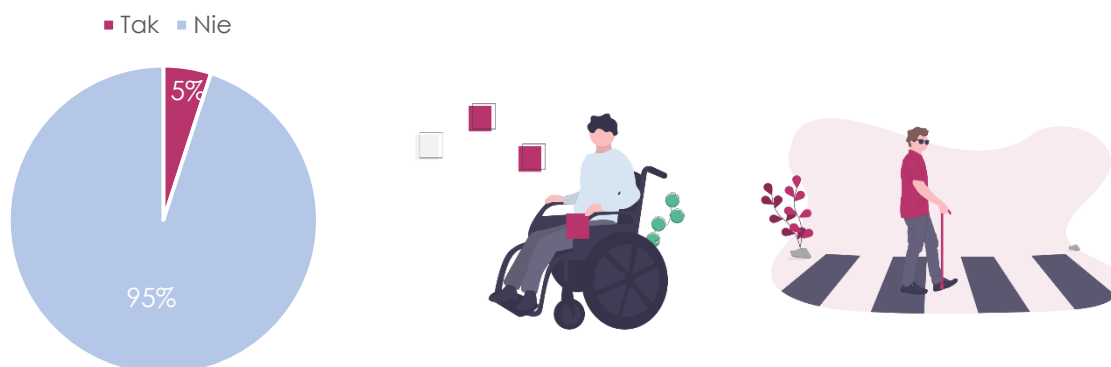
2.4. Sprawowanie opieki nad osobami zależnymi

Istotną rolę w rozumieniu i praktykowaniu opieki nad dziećmi, ale też osobami z niepełnosprawnością i osobami starszymi mają wzorce kulturowe. Kobiety, z reguły są bardziej obciążone obowiązkami opiekuńczymi, również nad osobami zależnymi, czyli takimi, które ze względu na wiek, niepełnosprawność lub choroby przewlekłe, do codziennego funkcjonowania potrzebują wsparcia ze strony innych osób. To narzuca na nie dodatkowe obowiązki i odpowiedzialności, które mogą konkurować z ich aktywnością zawodową.

W poniższym rozdziale skoncentrowano się na opisie sytuacji Pomorzanek, które sprawują opiekę nad osobami zależnymi.

5% badanych sprawuje opiekę nad osobą zależną, nieco częściej są to osoby powyżej 40 roku życia (6%) aniżeli pozostałe (4%). Częściej takimi osobami opiekowały się badane z podregionu trójmiejskiego (6%), a także osoby niepracujące (7% w stosunku do 3% pracujących). Badane opiekowały się średnio jedną taką osobą.

Wykres 11. Sprawowanie opieki nad osobami zależnymi

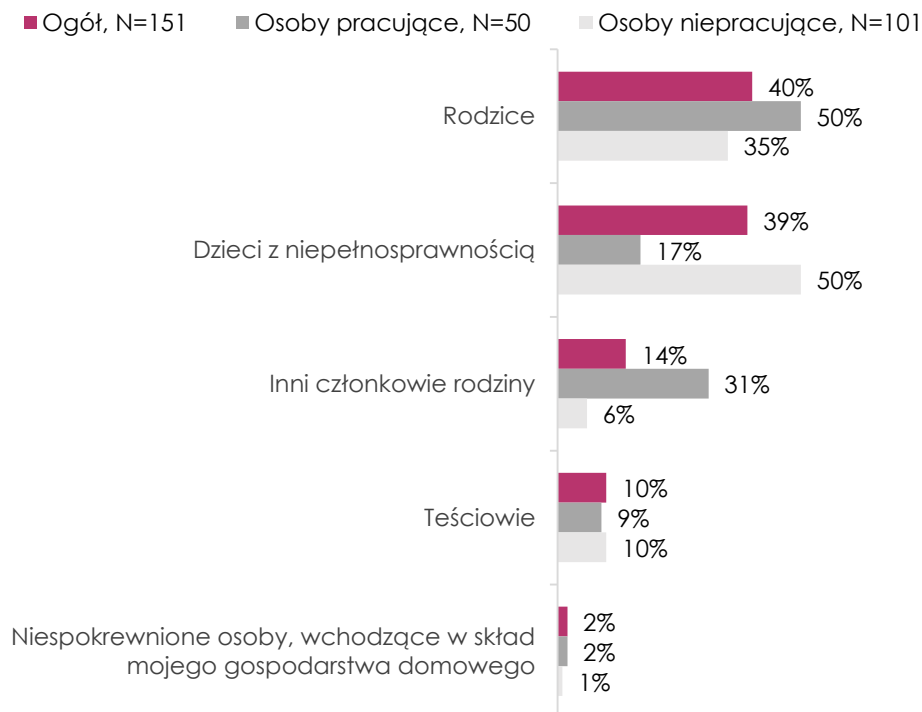


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=3262.

Osoby zależne, którymi opiekowały się respondentki to głównie ich rodzice (40%) oraz dzieci z niepełnosprawnością (39%). Mniej osób wskazało na innych członków rodziny (14%), teściów (10%) oraz niespokrewnione osoby wchodzące w skład gospodarstwa domowego (2%).

Różnice w odpowiedziach odnotowano biorąc pod uwagę sytuację zawodową kobiet. Osoby pracujące częściej niż niepracujące opiekowały się innymi członkami rodziny (31% vs. 6%), natomiast niepracujące respondentki częściej zajmowały się dziećmi z niepełnosprawnościami (50% vs. 17%).

Wykres 12. Osoby zależne będące pod opieką badanych



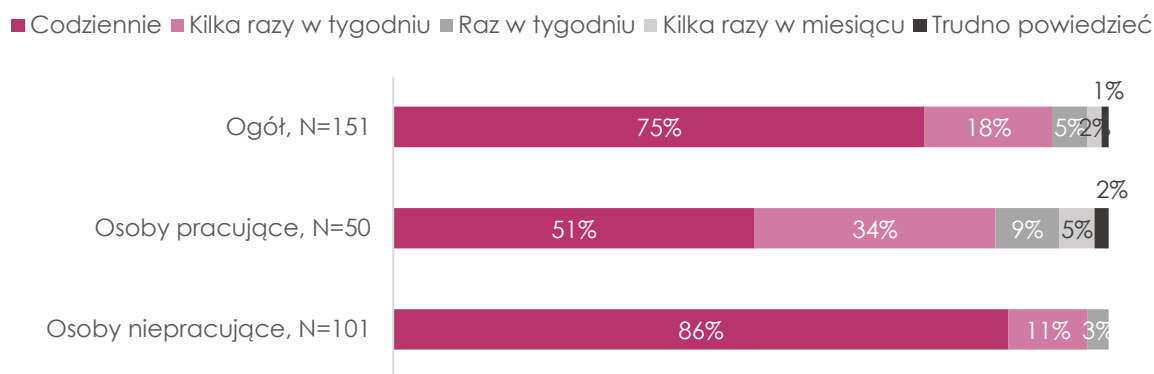
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Osoby badane sprawujące opiekę nad osobami zależnymi poświęcały im bardzo dużo czasu. 75% respondentek sprawujących opiekę nad osobami zależnymi, robiło to

codziennie, z kolei 18% badanych zajmowało się takimi osobami kilka razy w tygodniu. Odsetek badanych zajmujących się osobami zależnymi raz w tygodniu (5%) i kilka razy w miesiącu (2%) był relatywnie niewielki.

Codzienna opieka charakteryzuje zdecydowanie częściej osoby niepracujące niż pracujące (86% vs. 51%). Badane, które pracują, zajmują się częściej osobami zależnymi kilka razy w tygodniu (34% vs. 11%).

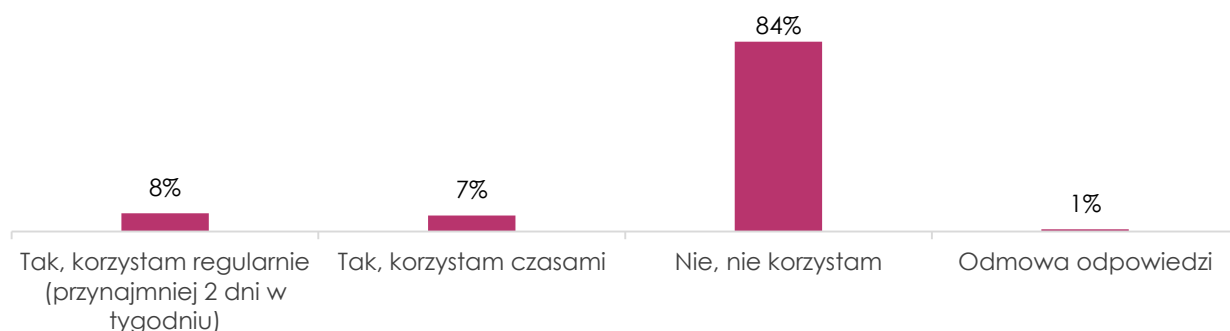
Wykres 13. Częstotliwość sprawowania opieki nad osobami zależnymi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

Mimo konieczności poświęcania osobom zależnym dużej ilości czasu, badane kobiety w zdecydowanej większości nie korzystały z usług opiekuńczych (84%). Robi to zaledwie 15% respondentek, z czego 8% korzystało z takiej pomocy regularnie.

Wykres 14. Częstotliwość korzystania z usług opiekuńczych nad osobami zależnymi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=151.

Wśród 23 respondentek, które korzystały z usług opiekuńczych nad osobami zależnymi, 10 kobiet bardzo dobrze lub dobrze oceniło dostępność w regionie usług wspierających zajmowanie się osobami zależnymi. Średnia ocena w tym aspekcie została wystawiona przez 9 badanych, a słaba przez 4 osoby.

Mimo iż wyniki badań ilościowych nie wykazały znacznego udziału kobiet, które opiekują się osobami zależnymi, w toku badań jakościowych zwrócono uwagę (przedstawiciele pomocy społecznej i organizacji pozarządowych) na fakt, że problematyka zapewnienia opieki nad osobami starszymi, schorowanymi, z uwagi na starzejące się społeczeństwo, będzie przybierała na sile i wymagała rozwiązań. Obecnie instytucje pomocowe typu domy opieki społecznej nie są w stanie przyjąć wszystkich potrzebujących osób, a koszt opieki w takich placówkach jest bardzo wysoki. Wsparcie

A ostatnio była taka sytuacja, że trzeba było zająć się schorowanymi rodzicami, którzy wymagali większej opieki i zdecydowaliśmy, że mi będzie łatwiej zrezygnować niż mężowi, tak żeby wesprzeć bliskich.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

oferowane przez prywatne firmy i osoby oferujące usługi opiekuńcze jest zbyt kosztowne dla wielu osób, co potwierdził w badaniu ilościowym niski odsetek osób korzystających z usług opiekuńczych. W konsekwencji obowiązek opieki nad osobami starszymi spada na ich dzieci, najczęściej zaś na kobiety, które albo łączą pracę zawodową z opieką, albo rezygnują z pracy na rzecz opieki nad schorowanymi rodzicami i teściami. Przejęcie opieki nad osobami zależnymi przez kobiety wynika z kilku powodów – powszechnego przekonania o opiekuńczej roli kobiety w społeczeństwie, poczucia obowiązku i chęci zadbania o krewnych, ale także niższych zarobków kobiet niż mężczyzn.

Natomiast mamy też dużo kobiet, które opiekują się rodzicami, czyli swoimi teściami, rodzicami biologicznymi. Oni też jakby sprawują opiekę i mówią, że ktoś musi się tymi starszymi osobami zająć i to jestem właśnie ja. Ja dlatego nie pracuję, bo mama jest schorowana, ja muszę być przy mamie.

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami instytucji rynku

Podsumowanie

Łączenie obowiązków opiekuńczych z aktywnością zawodową jest dużym wyzwaniem. Opiekunki osób zależnych to częściej osoby niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia. Jest to szczególnie widoczne w przypadku opieki nad dziećmi z niepełnosprawnością, którą sprawuje połowa niepracujących opiekunek osób zależnych.

Opieka nad osobami zależnymi jest zajęciem, które większość kobiet wykonuje codziennie, co w szczególności dotyczy kobiet niepracujących. Wciąż mało popularne jest korzystanie z odpłatnej pomocy w tym zakresie.

2.5. Wpływ obowiązków rodzinnych na życie zawodowe i osobiste

W niniejszym rozdziale skupiono się na opisanu wpływu obowiązków rodzinnych na życie zawodowe i osobiste kobiet. Praca, którą respondentki wykonywały w swoich domach znacząco wpływała nie tylko na ich aktywność zawodową, ale również społeczną. Sytuację tę potwierdzają wyniki analizy desk research, według której 13% kobiet pozostawała biernymi zawodowo z uwagi na obowiązki rodzinne i obowiązki związane z prowadzeniem domu. Wyniki badania ilościowego zwracają szczególną uwagę w tym aspekcie na matki dzieci wymagających największej opieki ze względu na swój wiek.

Respondentki zostały zapytane o to, czy ze względu na pełnione obowiązki domowe lub opiekuńcze musiały kiedykolwiek ograniczyć lub zrezygnować ze zróżnicowanych form aktywności. 16% kobiet często¹ musiało zrezygnować lub ograniczyć czas wolny i odpoczynek, nieco mniej badanych wspomniało o ograniczeniu, rezygnacji z pasji, wyjazdów (12%), spotkań ze znajomymi (11%) czy też pracy zawodowej i doksztalcania się we własnym zakresie (po 10%). Warto dodać, że co dziesiąta osoba ze względu na obowiązki domowo-opiekuńcze była zmuszona do ograniczenia lub zrezygnowania z dbania o własne zdrowie.

Konsekwencje obciążenia obowiązkami domowymi najczęściej dotyczą kobiet posiadających dzieci w wieku do 7 lat. Dotyczy to zarówno rezygnacji z aktywności zawodowych, tj.:

- ograniczenie lub rezygnacja z pracy: 18%
- z doksztalcania się nieformalnego: 15%
- z doksztalcania się formalnego: 12%
- z udziału w konferencjach: 10%
- z awansu: 9%

jak i rezygnacji z aktywności związanych z relaksem i uczestnictwem w życiu społecznym:

- z czasu wolnego i odpoczynku: 25%
- ograniczenie lub rezygnacja ze spotkań ze znajomymi, współpracownikami: 20%

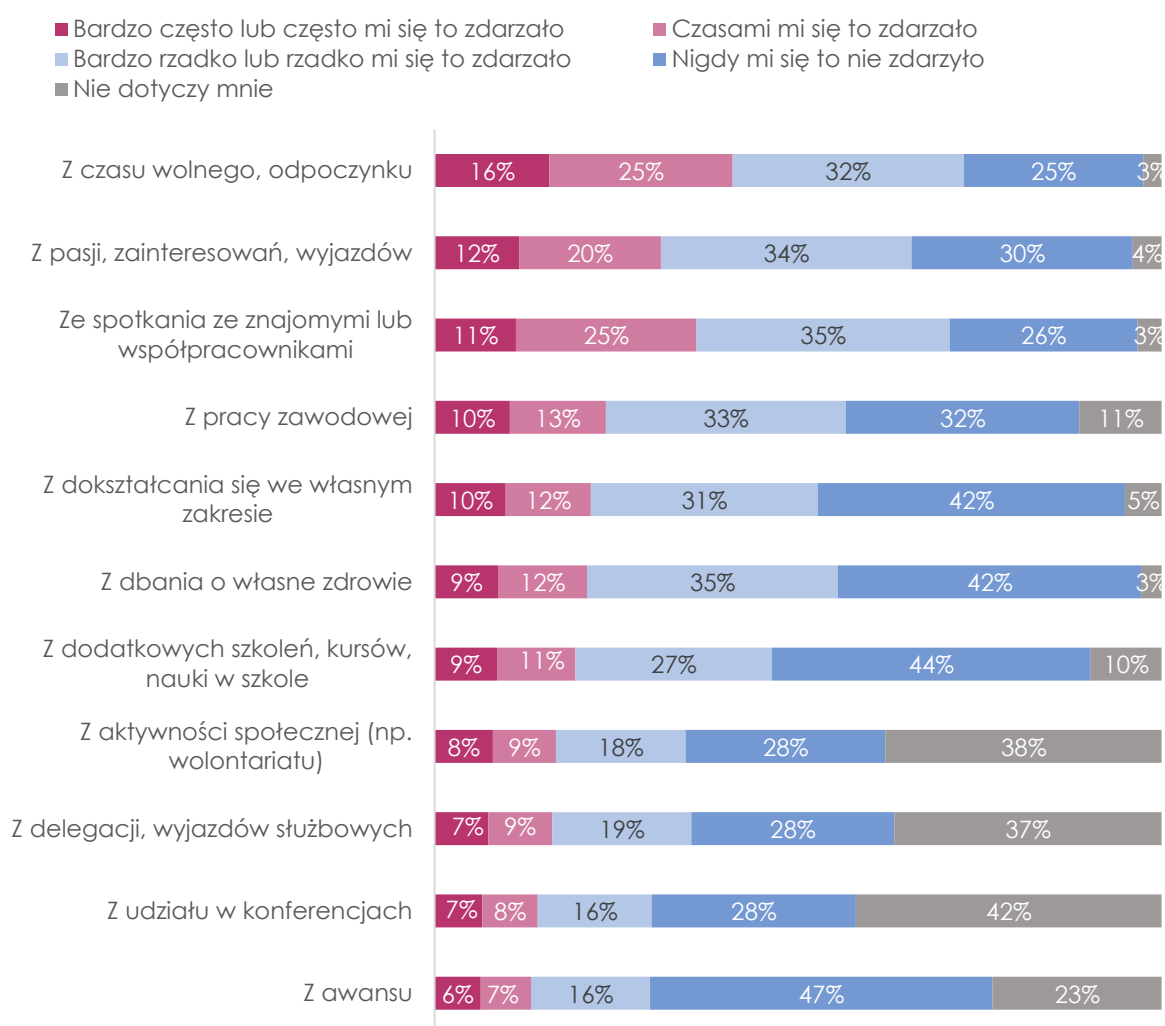
¹ Zsumowane odpowiedzi bardzo często oraz często

- z dbania o własne zdrowie: 14%
- z aktywności społecznych: 11%².

Warto dodać, że w podregionie starogardzkim częściej niż na innych obszarach wskazywano, że często lub czasami istniała konieczność rezygnacji lub ograniczenia wszystkich wymienionych aktywności. Mieszkancki wsi częściej niż respondentki z miast zmuszone były do ograniczenia/rezygnacji z pasji, wyjazdów (14%), pracy zawodowej (12%), dokształcania się we własnym zakresie (11%) czy dbania o własne zdrowie (10%).

Co istotne, kobiety niepracujące częściej niż pracujące wskazywały na konieczność ograniczenia pracy zawodowej przez sprawowane obowiązki rodzinne i opiekuńcze (13% odpowiedzi często wśród niepracujących vs. 8% takich odpowiedzi wśród pracujących).

Wykres 15. Ograniczenie lub rezygnacja z poszczególnych aktywności w związku z obowiązkami domowymi i opiekuńczymi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=3262.

Osoby mające pod swoją opieką dzieci poniżej 7 lat, wnuki lub osoby zależne zostały zapytane o to, czy z uwagi na wykonywane obowiązki domowe lub opiekuńcze miały jakiegokolwiek ograniczenia względem pracy zawodowej. Zdecydowana większość tych respondentek (74%) zadeklarowała brak jakichkolwiek ograniczeń. Z kolei co dziesiąta osoba z tego samego powodu nie mogła podjąć w ogóle pracy, podobnie 10% badanych odpowiedziało, że z uwagi na pełnione obowiązki mogła pracować tylko w określonych

² Zsumowane odpowiedzi bardzo często oraz często

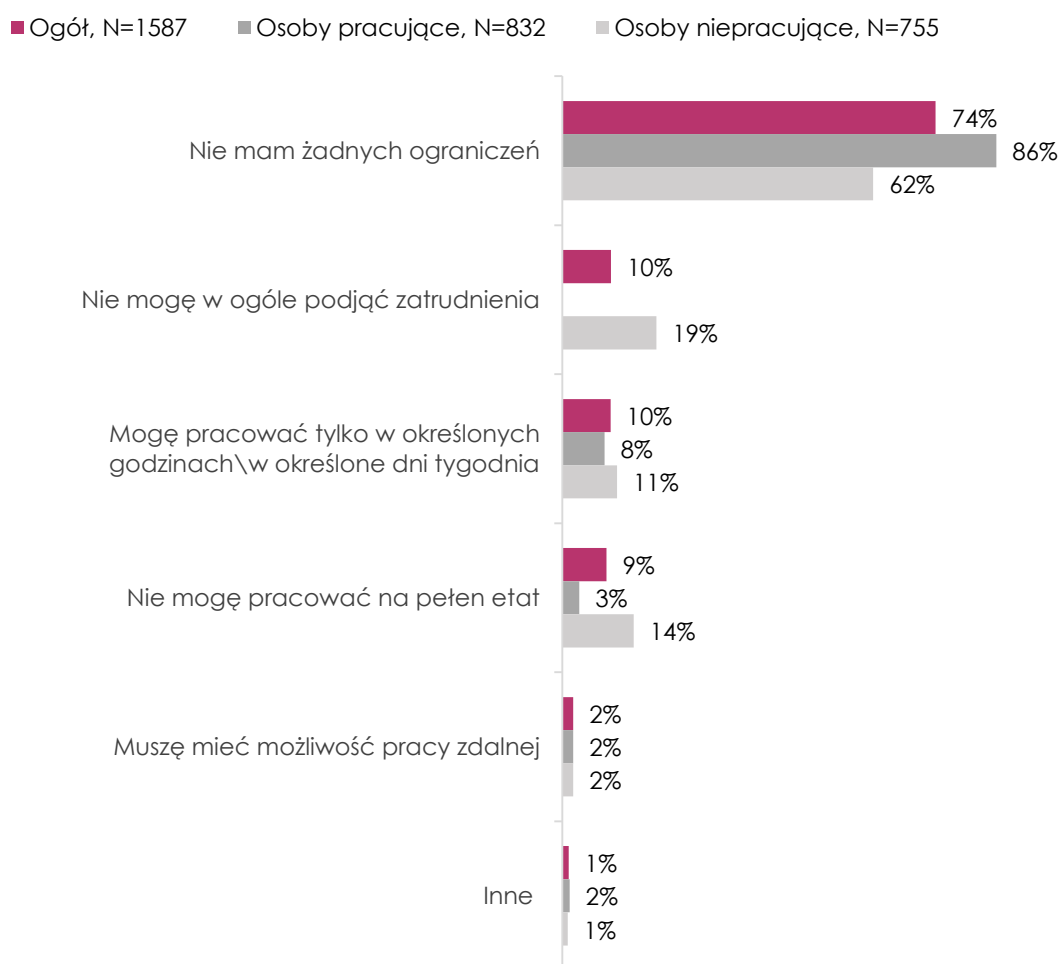
godzinach, w określone dni tygodnia, a 9% respondentek wspomniała, że nie mogła pracować na pełen etat. Dodatkowo, 2% odpowiadających wskazała, że ze względu na swoje obowiązki musiała mieć możliwość korzystania z pracy zdalnej.

Znaczące różnice w odpowiedziach odnotowano wśród badanych różniących się sytuacją zawodową. Osoby bierne zawodowo częściej niż te bezrobotne nie mogły w ogóle podjąć zatrudnienia (25% vs. 7%).

Jeśli chodzi o podregiony województwa pomorskiego, to obowiązki domowo-opiekuńcze są przeszkodą w podjęciu zatrudnienia najczęściej w przypadku badanych z podregionu słupskiego (16%, w porównaniu do 10% w podregionie trójmiejskim, 9% w podregionie gdańskim i starogardzki i 7% w chojnickim).

Obowiązki domowe i opiekuńcze uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia również kobietom posiadającym dzieci do 7 roku życia (15%). Matki najmłodszych dzieci zwróciły również uwagę na możliwość podejmowania pracy jedynie w określonych godzinach lub dniach tygodnia (16%), a także na niemożność pracy na pełen etat (13%).

Wykres 16. Ograniczenia względem pracy zawodowej spowodowane obowiązkami domowymi lub opiekuńczymi



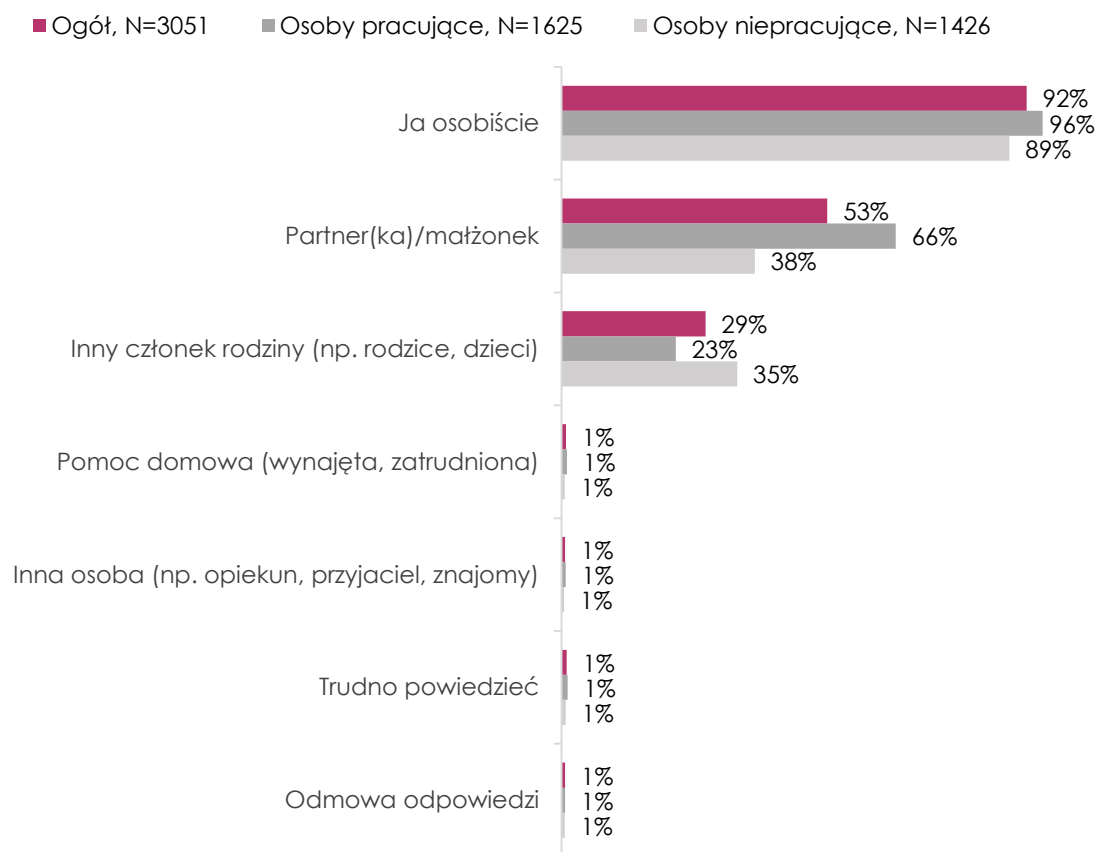
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Zdecydowana większość kobiet (92%) zajmowała się wykonywaniem obowiązków domowych lub sprawowała opiekę nad dziećmi w ich gospodarstwie domowym. Ponad połowa respondentek (55%) wskazała również, że w tych obowiązkach partycypował ich partner/mążonek, a 29% mówiło o zaangażowaniu innego członka rodziny (np. o rodzicach, dzieciach).

Osobiste zajmowanie się wskazanymi obowiązkami częściej dotyczyło kobiet z podregionów chojnickiego i starogardzkiego (95%), respondentek w wieku 35-49 lat (97%), które pracują (96%), charakteryzują się wykształceniem zasadniczym zawodowym (96%) lub wyższym (95%) i które są matkami dzieci poniżej 7 roku życia (99%).

Udział partnera/męża w wykonywaniu obowiązków domowo-opiekuńczych charakteryzuje w największym stopniu następujące podregiony: trójmiejski (61%), słupski (59%) i gdański (57%), a także miasta bardzo duże (62%) i miasta do 20 tys. mieszkańców (60%). Ponadto, wykonywanie prac domowych przez partnera odnotowano częściej w odpowiedziach kobiet w wieku 35-49 lat, które pracują (66%) i są matkami małych dzieci (58%).

Wykres 17. Wykonywanie obowiązków domowych i opiekuńczych przez różne osoby w gospodarstwie domowym



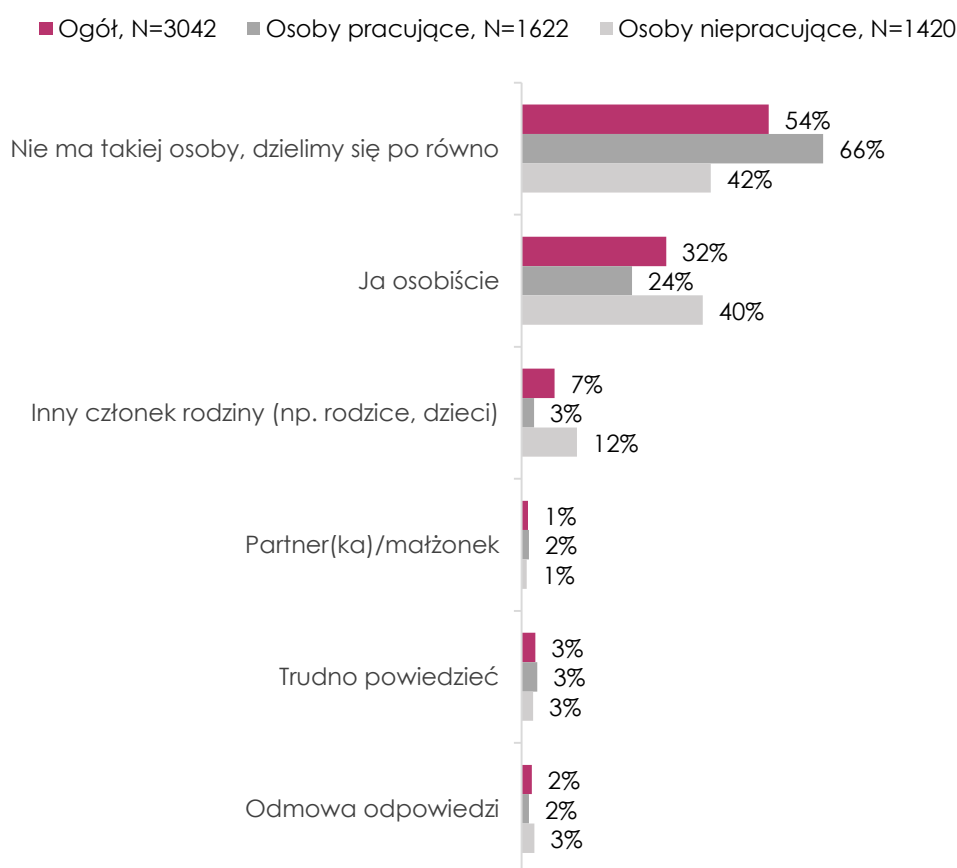
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

54% badanych zapytana o to, kto w gospodarstwie domowym jest szczególnie obciążony wykonywaniem obowiązków domowych lub opiekuńczych, nie wskazała żadnej takiej osoby, twierdząc, że dzielą się obowiązkami po równo. Co trzecia respondentka przyznała, że ona osobiście czuje się szczególnie obciążona, 7% badanych wskazało, że najbardziej obciążony obowiązkami jest inny członek rodziny (np. rodzice lub dzieci), a tylko 1% kobiet wskazało w tym zakresie na partnera/partnerkę.

Szczególne obciążenie pracą w domu dotyczyło częściej mieszkanki podregionu gdańskiego (39%) oraz zamieszkujące duże miasta (40%). Wzmożony ciężar obowiązków spoczywał na kobietach z grupy wiekowej 35-49 lat (36%) i osobach niepracujących (40%). Częściej wspominały o nim kobiety z wykształceniem relatywnie niskim: podstawowym, gimnazjalnym (41%) i zasadniczym zawodowym (44%), a także matki małych dzieci (48%).

Osoby niepracujące zdecydowanie częściej niż posiadające pracę były zdania, że szczególnie obciążone obowiązkami domowymi są one same (40% vs. 24%) lub inny członek rodziny (12% vs. 3%), natomiast kobiety pracujące częściej uważają, że nie ma takiej osoby, ponieważ dzielą się takimi obowiązkami po równo (66% vs. 42%).

Wykres 18. Szczególne obciążenie wykonywaniem obowiązków domowych lub opiekuńczych

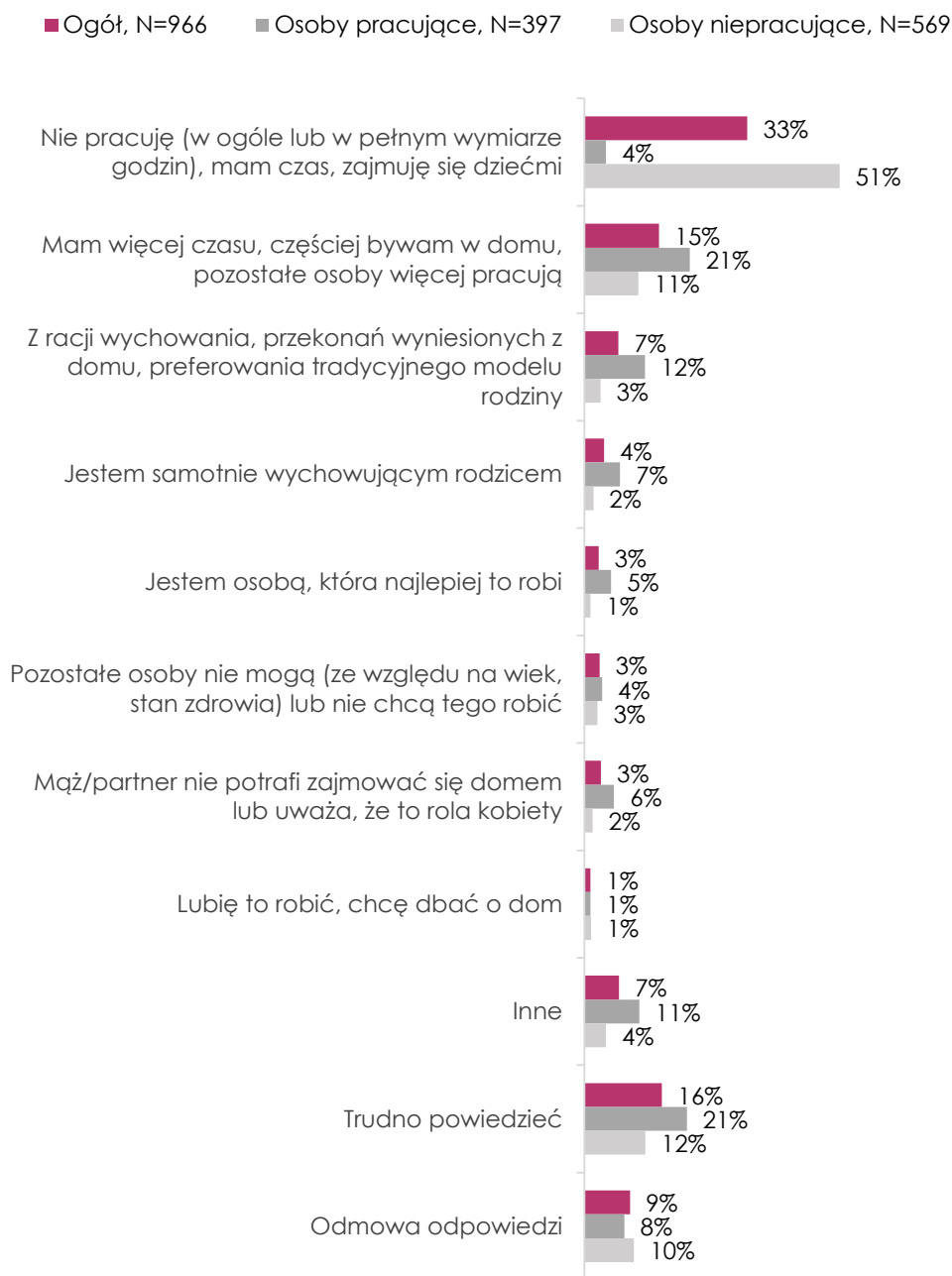


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Co trzecia kobieta, która uważa, że ona sama jest szczególnie obciążona obowiązkami domowymi, wykonuje je, ponieważ nie pracuje i ma na to czas lub uważa, że jej zadaniem jest opieka nad dziećmi. Mniej osób tłumaczyło tę sytuację częstszym przebywaniem w domu (15%). 7% uważało natomiast, że wynika to z przekonania wyniesionego z domu, które związane jest z preferowaniem tradycyjnego modelu rodziny. Relatywnie niskie odsetki odnotowano dla odpowiedzi wskazujących na samotne macierzyństwo (4%), przekonanie o wykonywaniu tych obowiązków lepiej niż inni, niemożność wykonywania tych obowiązków przez inne osoby ze względu na wiek czy stan zdrowia oraz nieumiejętność zajmowania się domem czy dziećmi przez partnera (po 3%). Tylko 1% kobiet odpowiedziało, że przejęło wykonywanie obowiązków w domu, ponieważ lubi to robić i chce dbać o dom.

Pracujące respondentki częściej niż pozostałe przyznawały, że są szczególnie odpowiedzialne za obowiązki domowe, ponieważ mają więcej czasu i częściej bywają w domu niż inni domownicy, którzy pracują więcej (21% vs. 11%), preferują tradycyjny model rodziny (12% vs. 3%), są samotnie wychowującymi matkami (7% vs. 2%), ich partner nie potrafi zajmować się domem (6% vs. 2%) oraz są przekonane o tym, że robią to najlepiej (5% vs. 1%).

Wykres 19. Powody szczególnego obciążenia respondentek obowiązkami domowymi lub opiekuńczymi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Wnioski płynące z badania ilościowego znalazły swoje potwierdzenie w wynikach zrealizowanych wywiadów pogłębionych. Kobiety wskazały, że czują się w obowiązku dbać o rodzinę i wypełniać obowiązki domowe. Wykonują większość obowiązków domowych, takich jak pranie, gotowanie czy sprzątanie, wychowują dzieci, pełnią także kluczową rolę w organizacji domowej logistyki, jaką jest pamięć o zobowiązaniach szkolnych, wizytach u lekarzy, zajęciach dodatkowych czy organizacji czasu wolnego. Podobnie jak kobiety biorące udział w badaniu ankietowym wskazywały, że powodem takiej sytuacji są z jednej strony wciąż funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy i przekonania, które obarczają kobiety większością obowiązków domowych i wychowaniem dzieci, z drugiej, nawet jeśli bezpośrednie otoczenie nie wywiera nacisku na kobietę, to sama ten obowiązek na siebie nakłada.

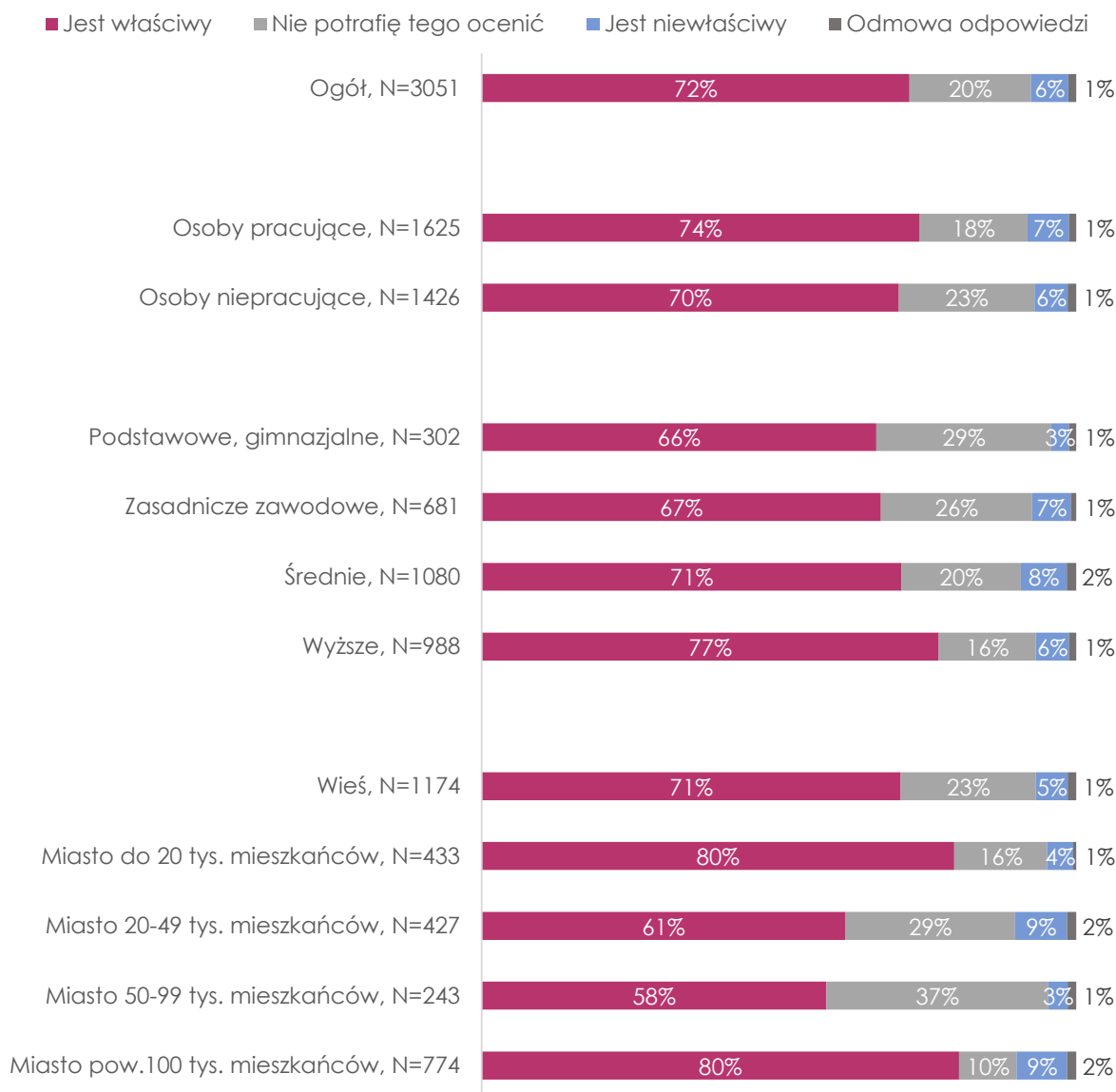
Niemal $\frac{3}{4}$ respondentek ocenia podział obowiązków domowo-opiekuńczych w ich gospodarstwie domowym jako właściwy, a co piąta badana nie potrafi dokonać takiej oceny.

Większość obowiązków jednak jest na mojej głowie, jeżeli chodzi na przykład nie wiem o przygotowanie posiłków, o pranie, prasowanie, przygotowanie dziecka. Mąż też córkę zawozi, też sobie potrafi zrobić obiad i kolację, ale większość jest jednak na mojej głowie, myślę. Mąż zajmuje się rachunkami, ale jeżeli chodzi o całą logistykę domu to to jest jakby dla moich barkach.

Źródło: wywiad indywidualny z przedstawicielką działu HR pomorskiego przedsiębiorstwa

Respondentki, które są zdania, że podział zadań w ich domu jest odpowiedni mieszkają częściej w podregionie słupskim (85%) i trójmiejskim (79%), są pracujące (74%) oraz istotnie częściej posiadają wykształcenie wyższe (77%). Z kolei niezadowolone z podziału obowiązków domowo-opiekuńczych są istotnie częściej mieszkanki podregionu trójmiejskiego, bardzo dużych miast (po 9%), które posiadają wykształcenie średnie i pracują na szeregowych stanowiskach (po 8%).

Wykres 20. Ocena podziału obowiązków w gospodarstwach domowych badanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

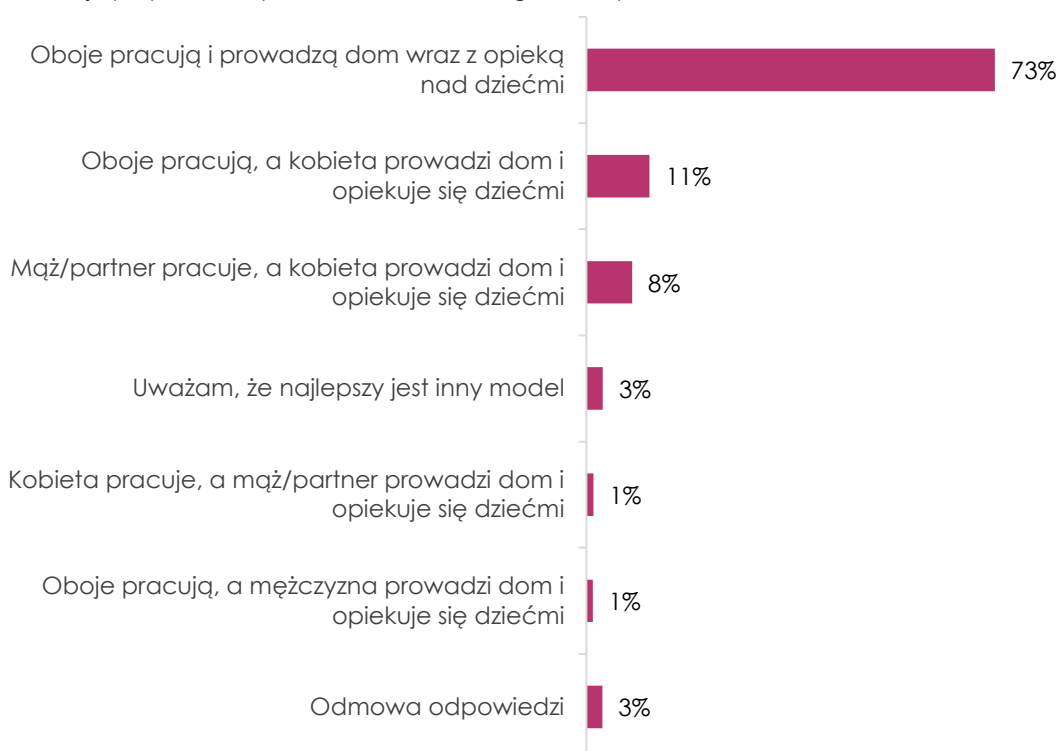
Badane kobiety preferują najczęściej (73%) życie w modelu rodziny opartym na partnerstwie, tzn. oboje z partnerem/mężem pracują i prowadzą dom wraz z opieką nad dziećmi. Dla co dziesiątej badanej optymalnym wyborem jest model rodziny oparty na wspólnej pracy, ale kobieta dodatkowo prowadzi dom i opiekuje się dziećmi. 8% badanych preferuje prowadzenie domu przez kobietę, podczas gdy partner/mąż zajmuje się pracą zawodową. Zdecydowanie najniższe odsetki dotyczą sytuacji, w których partner/mąż prowadzi dom i opiekuje się dziećmi oraz jednocześnie pracuje (1%) lub tylko kobieta pracuje (1%).

Wybór równego podziału obowiązków zawodowych oraz domowo-opiekuńczych charakteryzuje istotnie częściej respondentki z podregionów: starogardzkiego (84%), trójmiejskiego (83%) i słupskiego (78%). Jest to również najczęściej wybór kobiet z miast powyżej 100 tys. mieszkańców (84%), badanych z najmłodszej grupy wiekowej (18-34 lata) (77%) oraz osób pracujących (78%), posiadających wyższe wykształcenie (80%).

Model rodziny polegający na pracy zawodowej obu partnerów oraz na dodatkowym prowadzeniu domu przez kobietę preferowany jest istotnie częściej przez badane z podregionu chojnickiego (31%) oraz mieszkające w małych miastach – do 20 tys. mieszkańców (21%). Odpowiedzi takiej udzielały częściej kobiety w kategorii wiekowej 50-59 lat (16%), charakteryzujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym (15%).

System życia rodzinnego polegający na zawodowej pracy partnera/męża oraz na prowadzeniu domu i opiece nad dziećmi przez kobietę jest najbardziej popularny wśród respondentek z podregionów gdańskiego (15%) i chojnickiego (13%), szczególnie zamieszkujących na wsi (12%). Model taki jest optymalny częściej dla kobiet z grupy wiekowej 50-59 lat (13%), niepracujących (14%) oraz z wykształceniem: podstawowym, gimnazjalnym (22%) i zasadniczym zawodowym (16%).

Wykres 21. Najlepszy model życia w rodzinie według badanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=3262. Pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Kobiety uczestniczące w wywiadzie grupowym oraz przedstawicielki działów HR w pomorskich przedsiębiorstwach wskazały, że łączenie życia zawodowego i rodzinnego tak, by nie zaniedbywać żadnej ze sfer, szczególnie zaś, by przez pracę zawodową nie zaniedbywać rodziny, jest dla nich niezmiernie trudne. Wiele kobiet uważa, że spędzając długie godziny w pracy niewystarczająco dużo czasu poświęca rodzinie, w szczególności zaś dzieciom. Kobiety mają poczucie utraconego czasu, zaniedbania wychowania dzieci, niewywiązania się z obowiązków domowych, bycia niewystraszającą żoną i mamą. Z drugiej jednak strony mają wyrzuty sumienia, gdy nie mogą podjąć się nadgodzin lub gdy przez chorobę dziecka muszą iść na zwolnienie lekarskie, zaniedbując zobowiązania wobec pracodawcy. Pozostają więc pod presją ciągłego balansowania między pracą a domem próbując spełnić często sprzeczne oczekiwania wynikające z pełnienia kilku ról społecznych.



Czasami są takie dni, że ja pracuję z domu, więc tak naprawdę, jak [dzieci – przyp. red] przyjeżdżają od razu po zajęciach swoich, no to jesteśmy razem. Więc tutaj jest tak, że naprawdę od razu jest to myślenie: 15-16 i jesteśmy razem i jest ten dzień wspólnie spędzony. Czasami jest tak, że ja wracam po 21. Ciężko jest tak naprawdę znaleźć jakiś taki złoty środek. Natomiast tak, jak mówię no staram się jak najwięcej tego czasu spędzić z nimi i tak pracować, żeby nie ucierpieli na tym, że mama jest cały czas w pracy i nie wiem, jak ona wygląda czasami.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

Ja muszę mieć czasami wyjazdy [...] dlatego wiem, jak mi brakuje maluchów, jakie to jest uciążliwe dla kobiety. Mimo wszystko no to jest mama i to jest na takiej zasadzie, że jak my mamy kobiety, które no czasami o 20 przychodzą, to ten maluch już śpi. No to jakie to jest tak naprawdę czerpanie radości z tego macierzyństwa, jak tak naprawdę to dziecko nie widzi mamy i to jest to jest uciążliwe [...].

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami instytucji rynku pracy, pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych

Podsumowanie

- Obowiązki domowe kobiet mają znaczący wpływ na ich aktywność zawodową i społeczną. Szczególnie dotyczy to kobiet posiadających dzieci do 7 roku życia, które częściej niż pozostałe musiały bardzo często lub często ograniczyć swoją pracę (lub w ogóle z niej zrezygnować), zrezygnować z dokończania się, udziału w konferencjach i z awansów.
- Kobiety posiadające dzieci do 7 roku życia częściej niż pozostałe grupy, były również zmuszone ograniczyć spotkania towarzyskie oraz odpoczynek. Co więcej, kobiety posiadające małe dzieci częściej niż pozostałe zadeklarowały, że obowiązki rodzinne uniemożliwiają im podjęcie zatrudnienia bądź pracę na pełen etat i wymagają bardziej elastycznego podejścia do godzin i dni pracy.
- Badane oceniły, że wykonywanie obowiązków domowych i opiekuńczych należy głównie do nich samych. Co druga dzieli obowiązki z mężem lub partnerem(ką). Takie współdzielenie zadań związanych z prowadzeniem domu częściej dotyczy kobiet pracujących aniżeli niepracujących.
- Kobiety podejmujące zatrudnienie częściej uznają, że dzielą się po równo obowiązkami domowymi z pozostałymi członkami gospodarstwa domowego. Co trzecia kobieta deklaruje natomiast, że ona sama jest osobą szczególnie obciążoną zadaniami wynikającymi z prowadzenia domu. Zdaniem respondentek, główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest większa dostępność czasowa związana z mniejszymi obowiązkami zawodowymi.
- Model partnerski jest najbardziej pożądanym przez badane kobiety, szczególnie przez te z najmłodszych grup wiekowych, pracujące i lepiej wykształcone.

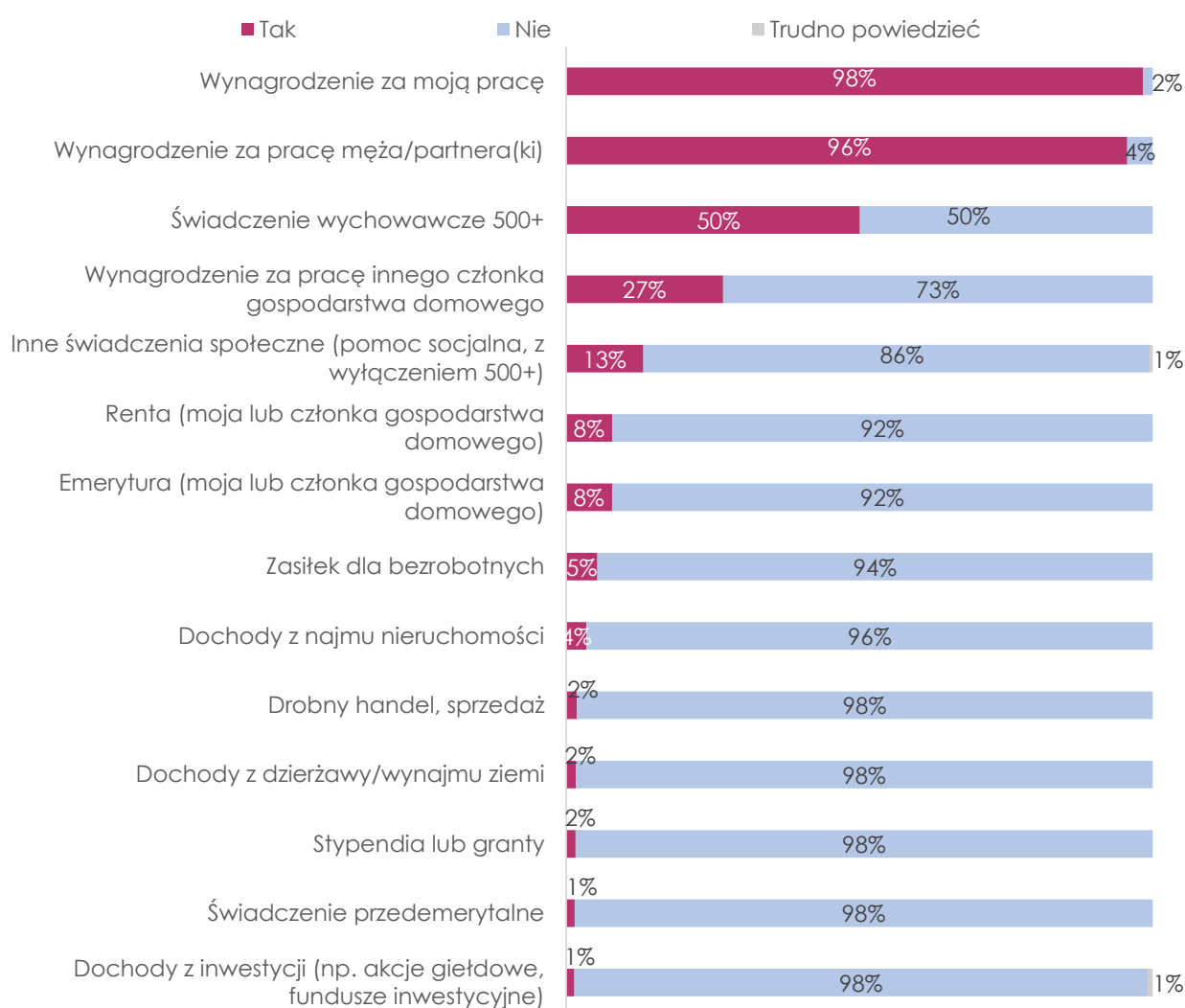
2.6. Sytuacja społeczno-ekonomiczna gospodarstwa domowego i respondentek

Rozdział ten poświęcony jest analizie sytuacji ekonomicznej kobiet w gospodarstwach domowych oraz stopnia ich niezależności finansowej. Badanie tych kwestii jest istotne z uwagi na ich znaczenie dla równości płci oraz możliwość pełniejszego uczestnictwa kobiet w życiu społecznym i zawodowym. Wśród poruszonych w rozdziale wątków znalazły się: źródła utrzymania oraz subiektywna ocena sytuacji w gospodarstwach,

wysokość zarobków poszczególnych członków gospodarstwa domowego, sposób podejmowania decyzji finansowych oraz poczucie niezależności finansowej kobiet.

Główne źródło utrzymania w gospodarstwach respondentek pracujących to wynagrodzenie za pracę (98%). W niemal wszystkich gospodarstwach, w których zamieszkuje partner/mąż respondentki, źródłem utrzymania jest również wynagrodzenie tej osoby. Połowa wszystkich badanych przyznała, że pobiera świadczenie wychowawcze 500+, a 27% wspomniało o wynagrodzeniu za pracę innego członka rodziny. Zdecydowanie mniejszy udział w źródłach utrzymania gospodarstwa domowego mają inne świadczenia społeczne (13%), renta, emerytura (po 8%), zasiłek dla bezrobotnych (5%) czy też dochody z najmu nieruchomości (4%).

Wykres 22. Źródła utrzymania gospodarstwa domowego³



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, odpowiadające na item wynagrodzenie za pracę: N=1762, opowiadające na item wynagrodzenie za pracę męża/partnera(ki): N=2391, odpowiadające na item wynagrodzenie za pracę innego członka gospodarstwa domowego: N=3051. Pozostałe: n=3262.

³ Itemy: „wynagrodzenie za pracę” wyświetlany był tylko w grupie kobiet pracujących, „wynagrodzenie za pracę męża/partnera(ki)” osobom zamieszkującym z mężem/partnerem(ką), „wynagrodzenie za pracę innego członka gospodarstwa domowego” osobom zamieszkujących w więcej niż jednoosobowych gospodarstwach domowych.

Większość badanych dobrze ocenia swoją sytuację finansową (65%⁴). Połowa uważa, że wystarcza im na większość potrzeb, ale nie oszczędzają. 22% respondentek informuje, że nie jest ani w dobrej ani w złej sytuacji materialnej: wystarcza im na podstawowe potrzeby, ale nie stać ich na jednorazowe większe wydatki (np. pralka, TV). W złej sytuacji jest 6% badanych kobiet, z czego 5% uważa, że ledwie wystarcza im na podstawowe potrzeby i nic nie odkładają w formie oszczędności, a 1% kobiet przyznaje, że nie wystarcza im nawet na podstawowe potrzeby.

Swoją sytuację finansową jako zdecydowanie dobrą lub raczej dobrą zdecydowanie częściej oceniały osoby pracujące niż niepracujące (80% vs. 47%). Częściej dobrze oceniają ją również badane z wykształceniem wyższym (77%).

Co istotne, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (48%) oraz piastujące stanowiska kierownicze (35%) częściej niż pracownicy szeregowi (17%) wskazują na zdecydowanie dobrą sytuację w gospodarstwie domowym, dzięki której wystarcza na wszystkie potrzeby i dodatkowo jest możliwość oszczędzania.

⁴ Zagregowane odpowiedzi zdecydowanie dobra oraz raczej dobra



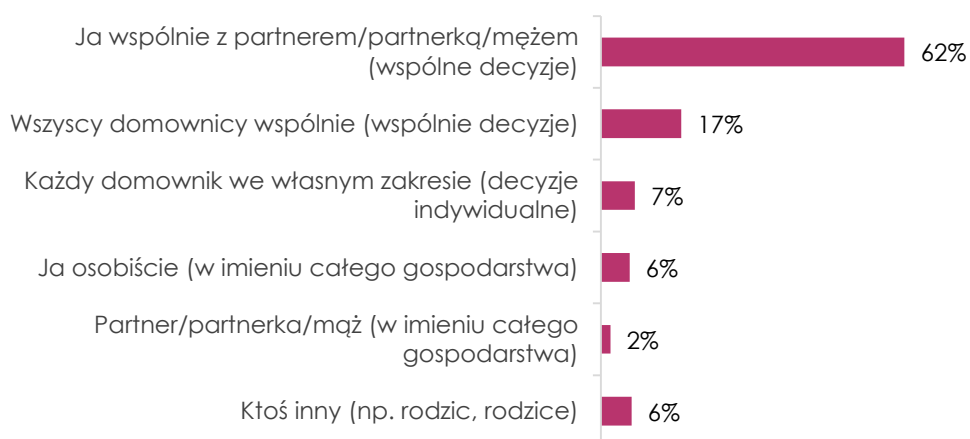
Tabela 1. Sytuacja finansowa gospodarstw domowych

		Zdecydowanie dobra: wystarcza na wszystkie potrzeby i jeszcze oszczędzamy	Raczej dobra: wystarcza na większość potrzeb, ale nie oszczędzamy	Ani dobra ani zła: wystarcza na podstawowe potrzeby, ale nie stać nas na jednorazowe, większe wydatki	Raczej zła: ledwie wystarcza na podstawowe potrzeby i nic nie odkładamy w formie oszczędności	Zdecydowanie zła: nie wystarcza na podstawowe potrzeby	Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi
OGÓŁ, n=3262		16%	49%	22%	5%	1%	4%	4%
SYTUACJA ZAWODOWA	Osoby pracujące, N=1762	25%	55%	13%	2%	1%	2%	3%
	Osoby niepracujące, N=1500	5%	42%	32%	8%	2%	7%	5%
WYKSZTAŁCENIE	Podstawowe, gimnazjalne, N=315	7%	32%	32%	9%	5%	12%	4%
	Zasadnicze zawodowe, N=725	7%	46%	34%	8%	1%	2%	3%
	Średnie, N=1142	11%	52%	22%	5%	1%	5%	4%
	Wyższe, N=1080	27%	50%	14%	3%	0%	3%	4%
WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI	Wieś, N=1235	16%	47%	20%	5%	2%	5%	4%
	Miasto do 20 tys. mieszkańców, N=461	14%	57%	17%	3%	1%	5%	3%
	Miasto 20-49 tys. mieszkańców, N=470	17%	38%	26%	8%	2%	5%	5%
	Miasto 50-99 tys. mieszkańców, N=269	8%	52%	30%	5%	1%	4%	1%
	Miasto pow.100 tys. mieszkańców, N=827	18%	50%	21%	5%	1%	2%	3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

Większość badanych kobiet (62%) decyzje finansowe w gospodarstwie domowym podejmuje wspólnie z partnerem/partnerką/mężem, a 17% respondentek mówiło o wspólnym podejmowaniu decyzji przez wszystkich domowników. Zdecydowanie mniej badanych wspomniało o decyzjach indywidualnych, podejmowanych przez każdego domownika we własnym zakresie (7%) oraz o podejmowaniu decyzji finansowych przez siebie w imieniu całego gospodarstwa (6%). 2% odpowiadających przyznało, że decyzje finansowe w domu podejmuje partner/partnerka/mąż w imieniu wszystkich domowników.

Wykres 23. Decydenci finansowi w gospodarstwach domowych

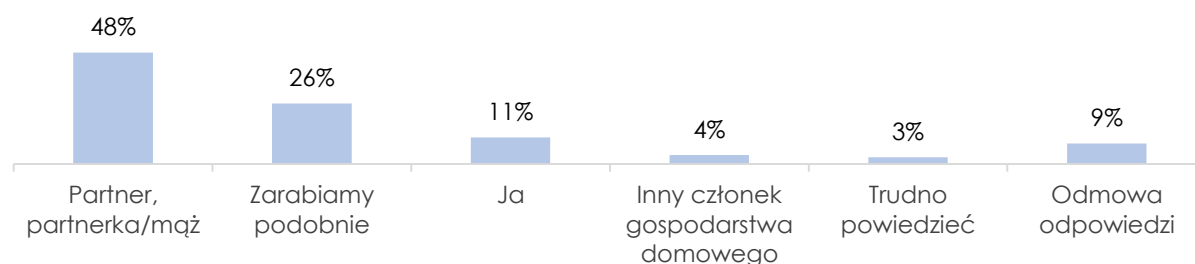


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=3051, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

W 48% gospodarstw domowych osobą zarabiającą najwięcej jest partner/mąż badanej. Co czwarta respondentka (26%) przyznała, że zarabia podobnie co jej partner, a co dziesiąta kobieta (11%) stwierdziła, że zarabia najwięcej w gospodarstwie domowym.

Podobne zarobki członków gospodarstwa domowego charakteryzują częściej gospodarstwa respondentek z podregionu chojnickiego (46%) i gdańskiego (37%), mieszkające na wsi lub w małych miastach (odpowiednio: 32% i 35%) oraz istotnie częściej dotyczą badanych z wykształceniem wyższym (29%).

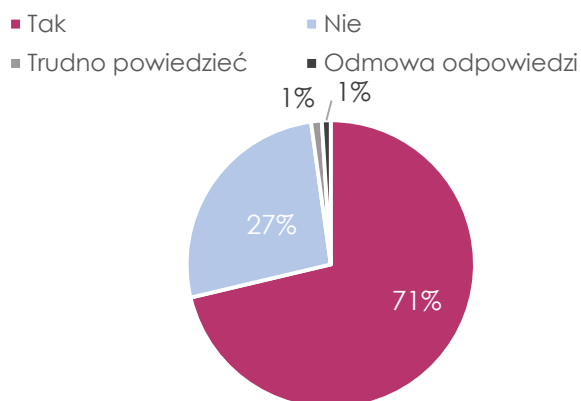
Wykres 24. Najwyższe zarobki w gospodarstwach domowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=1490.

Większość badanych kobiet potwierdziła (71%), że posiada środki finansowe, którymi może indywidualnie rozporządzać/wykorzystywać zgodnie z własną wolą na dowolny cel. Deklarowały to częściej mieszkanki podregionu gdańskiego (75%), kobiety z dużych miast (83%), a także osoby pracujące (88%) oraz posiadające wykształcenie wyższe (85%).

Wykres 25. Posiadanie środków finansowych do indywidualnego wykorzystania na dowolny cel

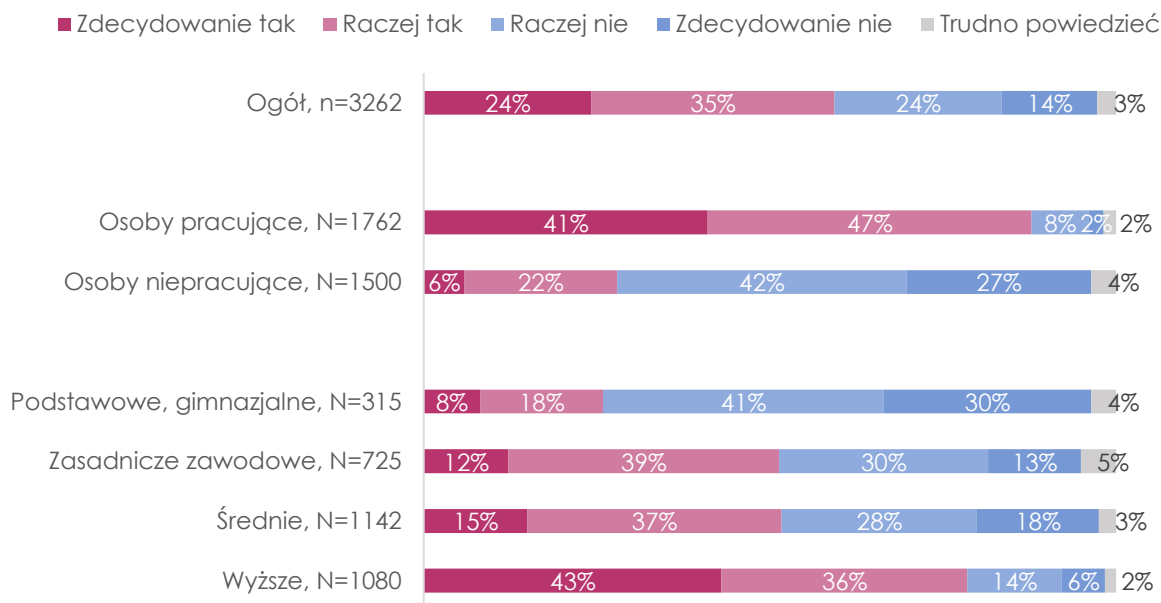


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=3262.

Posiadanie środków do wykorzystania na dowolny cel nie jest jednak równoznaczne, zdaniem badanych, z poczuciem niezależności finansowej, którą posiada 59% respondentek.

Zdecydowanie częściej niezależne finansowo czują się kobiety pracujące niż niepracujące (88% vs. 28%), a także badane z wykształceniem wyższym (79%).

Wykres 26. Poczucie niezależności finansowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

W kolejnej części badania, respondentki proszone były o ocenę swojej sytuacji finansowej w kontekście możliwości samodzielnego utrzymania się. Do dokonania tejże oceny wykorzystano 7-stopniową skalę, gdzie 1 oznaczało – moja sytuacja finansowa uniemożliwia mi samodzielne utrzymanie się, a 7 – moja sytuacja finansowa zapewnia samodzielne utrzymanie się. Badane udzieliły średniej oceny 4,42 na 7-stopniowej skali. Wyższą średnią odnotowano w grupie kobiet pracujących (5,45), posiadających wykształcenie wyższe (5,33) oraz zamieszkujących wsie, małe, średnie i duże miasta (odpowiednio: 4,34; 4,46; 4,55; 5,18).

Tabela 2. Ocena sytuacji finansowej w kontekście możliwości samodzielnego utrzymania się

Zmienna	Średnia
Ogółt, n=3262	4,42
Osoby pracujące, n=1762	5,45
Osoby niepracujące, n=1500	3,29
Podstawowe, gimnazjalne, n=315	3,07
Zasadnicze zawodowe, n=725	4,04
Średnie, n=1142	4,00
Wyższe, n=1080	5,33
Wieś, n=1235	4,34
Miasto do 20 tys. mieszkańców, n=461	4,46
Miasto 20-49 tys. mieszkańców, n=470	4,55
Miasto 50-99 tys. mieszkańców, n=269	5,18
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców, n=827	4,18



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

Przyglądając się bliżej uwarunkowaniom poczucia niezależności finansowej mieszkank województwa pomorskiego⁵, zauważono, że poziom tej cechy wzrasta wraz z wiekiem, wykształceniem, sytuacją finansową gospodarstwa domowego i ogólną satysfakcją z życia. Co więcej, jest również wyższy wśród kobiet opiekujących się dziećmi do 18 roku życia, podejmujące pracę zarobkową oraz oceniające wysoko swoje kompetencje na tle innych osób na rynku pracy. Zaobserwowano również, że im mniejsza miejscowość zamieszkania i liczba członków gospodarstwa domowego, tym wyższy jest poziom niezależności finansowej. Jest on niższy wśród respondentek, które mają w planach w najbliższej przyszłości dokształcać się. Najistotniejszym determinantem niezależności finansowej okazało się posiadanie środków na własne wydatki.

Podsumowanie

Podstawowym źródłem utrzymania badanych kobiet jest wynagrodzenie za pracę (swoją i/lub partnera(ki)/męża). Sytuacja finansowa w gospodarstwie domowym oceniana jest przez większość jako zdecydowanie lub raczej dobra. Lepiej oceniają ją kobiety pracujące oraz osoby z wykształceniem wyższym. Jak wskazuje analiza danych zastanych kobiety posiadające dyplom uczelni wyższej zarabiają więcej niż mieszkanki województwa o niższym wykształceniu. Kobiety posiadające tytuł doktora lub magistra zarabiają przeciętnie 6630,72 zł brutto, zaś pracownice z tytułem inżyniera lub licencjata 5544,28 zł brutto.

Decyzje w większości gospodarstw domowych są podejmowane wspólnie przez badaną i jej partnera/partnerkę lub męża. Co istotne, niemal połowa kobiet przyznała, że osobą najwięcej zarabiającą w gospodarstwie domowym jest jej partner lub mąż.

Wyższe zarobki partnerów lub mężów respondentek odzwierciedlają strukturę wynagrodzeń w województwie pomorskim. Dane analizy desk research potwierdzają, że mężczyźni zarabiają więcej niż mieszkanki województwa. Wyższe zarobki mężczyzn potwierdza również wskaźnik luki płacowej, która wśród pracowników zatrudnionych na umowie o pracę wynosi 12%, zaś w przypadku osób pracujących na umowie zlecenie 19%.

⁵ Stworzono model wielokrotnej regresji hierarchicznej, gdzie zmienną zależną jest poczucie niezależności finansowej

Większość kobiet z województwa pomorskiego deklaruje, że czuje się niezależna finansowo. Poczucie to wzrasta wraz z wiekiem, wykształceniem, sytuacją finansową gospodarstwa domowego i ogólną satysfakcją z życia.

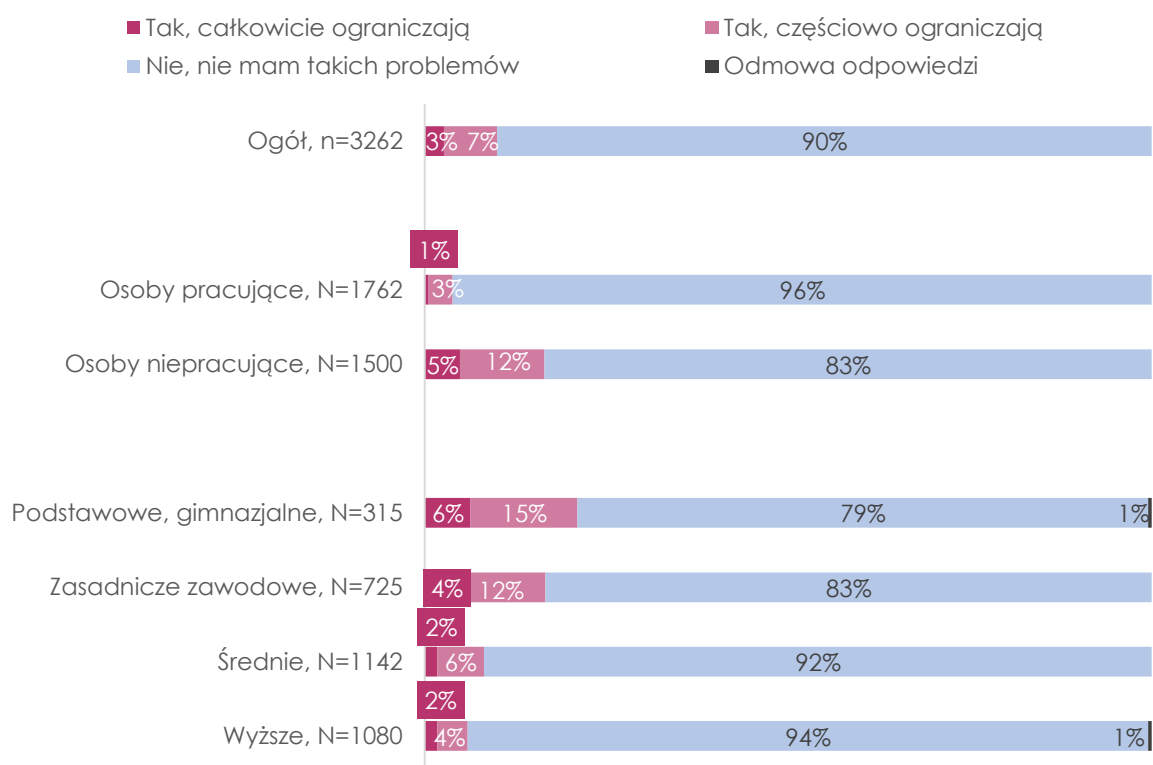
2.7. Sytuacja zdrowotna

W niniejszym rozdziale przyjrano się bliżej danym dotyczącym sytuacji zdrowotnej kobiet, zwracając uwagę na grupy wiekowe, poziom wykształcenia oraz zatrudnienie.

Co dziesiąta badana zadeklarowała, że ma problemy zdrowotne (fizyczne i/lub psychiczne), które wpływają na możliwość wykonywania przez nią pracy. 3% kobiet twierdzi, że problemy te całkowicie ograniczają możliwości zawodowe.

Problemy te dotyczą głównie kobiet z grupy wiekowej 50-59 lat (26%) oraz niepracujących (17%). Istotnie częściej problemy zdrowotne ograniczające możliwości zawodowe zgłaszają respondentki z relatywnie niższym wykształceniem: podstawowym, gimnazjalnym (21%) oraz zasadniczym zawodowym (17%).

Wykres 27. Posiadanie problemów zdrowotnych wpływających na możliwość wykonywania pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

2.8. Plany związane z doksztalcaniem się

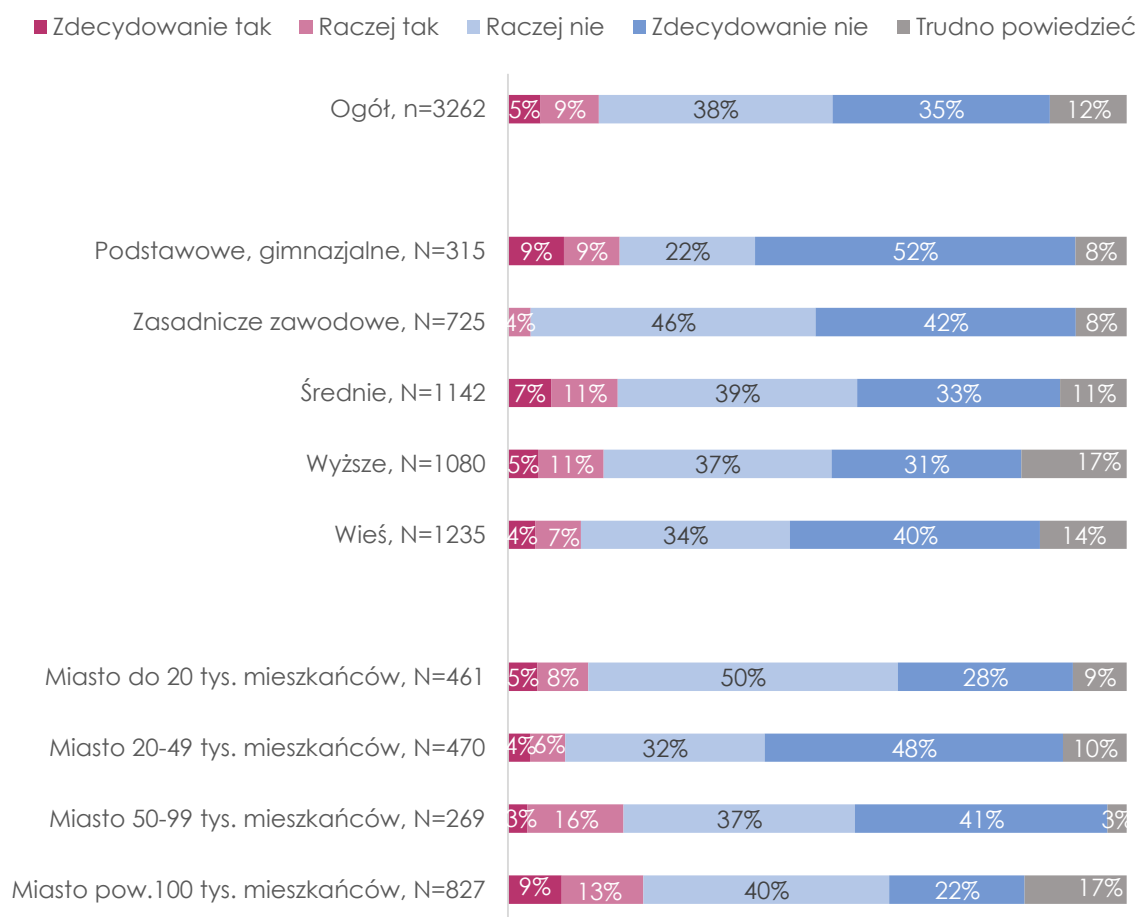
Badania zrealizowane wśród mieszkańców województwa pomorskiego w 2022 roku pokazało, że jedynie 37% mieszkańców doksztalało się w jakikolwiek sposób w ciągu ostatnich 3 lat. Częściej były to kobiety (39% w stosunku do 34% mężczyzn). Podnoszenie swoich kwalifikacji częściej też dotyczy osób zatrudnionych niż niepracujących (48% vs. 25%). Wyniki badania pokazały, że znaczna część Pomorzank, która w przeciągu ostatnich 3 lat

zdecydowała się podnosić swoje kompetencje - planuje dokształcić się również w ciągu najbliższych 3 lat⁶. W poniższym rozdziale skupiono się na analizie planów kobiet dotyczących rozwoju zawodowego w krótszej perspektywie czasowej, bo 6 miesięcy. Przeanalizowano również ich subiektywną ocenę kompetencji i kwalifikacji w kontekście konkurencyjności na rynku pracy.

Tylko 14% badanych kobiet zadeklarowało, że ma w planach dokształcanie się w okresie najbliższych 6 m-cy. 12% badanych nie wiedziało jeszcze czy podejmie w tym kierunku jakieś działania. Zdecydowana większość (73%) respondentek wskazała jednak, że nie planuje w najbliższym czasie zdobywania nowej wiedzy i rozwijania umiejętności.

Kobiety z podregionu trójmiejskiego częściej deklarowały, że będą się dokształcać w najbliższych miesiącach (21%). Podobny wynik odnotowano wśród mieszkanek bardzo dużych miast (21%). Plany w tym zakresie posiadały częściej respondentki z kategorii wiekowej 18-34 lata (25%) oraz osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym i średnim (po 18%).

Wykres 28. Plany dokształcania się w najbliższych 6 miesiącach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

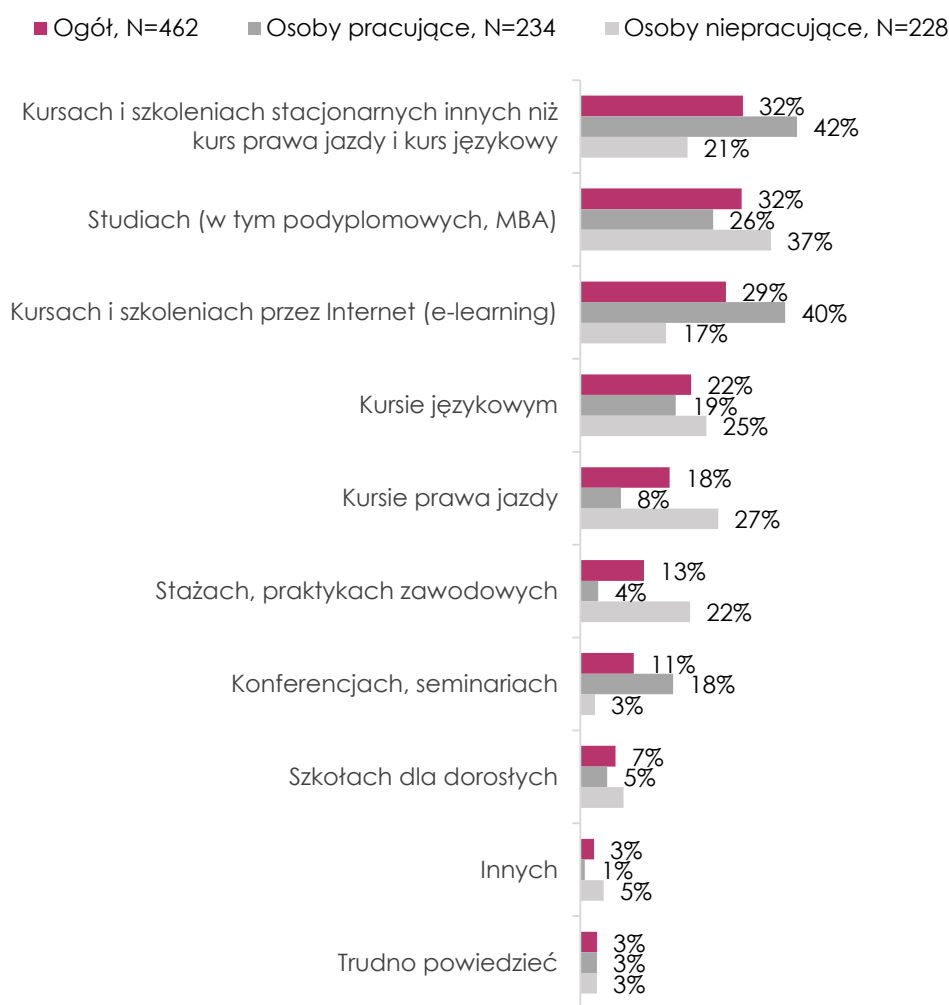
Wśród planujących dokształcanie się w najbliższych miesiącach, najbardziej popularne były kursy i szkolenia stacjonarne inne niż kurs na prawo jazdy i kurs językowy oraz

⁶ „Kształcenie ustawiczne w województwie pomorskim – potencjał i zapotrzebowanie w kontekście potrzeb rynku pracy” Raport przygotowany przez firmę Danae na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańskim, 2022

studia (po 32%). Nieco mniej osób (29%) deklarowało uczestniczyć w kursach i szkoleniach przez Internet, w kursie językowym (22%) czy kursie prawa jazdy (18%). Najmniej osób zadeklarowało, że planuje wziąć udział w stażach i praktykach zawodowych (13%), konferencjach, seminariach (11%) oraz będzie kształcić się w szkole dla dorosłych (7%).

Osoby pracujące częściej niż te bez pracy planowały udział w kursach i szkoleniach stacjonarnych (42% vs. 21%), organizowanych przez Internet (40% vs. 17%) oraz konferencjach i seminariach (18% vs. 3%). Osoby niepracujące z kolei częściej niż kobiety posiadające pracę wybierały się na studia (37% vs. 26%), kurs prawa jazdy (27% vs. 8%) oraz na staż/praktyki zawodowe (22% vs. 4%). Plany te dotyczą głównie kobiet z młodszych grup wiekowych (18-34 lata).

Wykres 29. Planowane formy doksztacania się

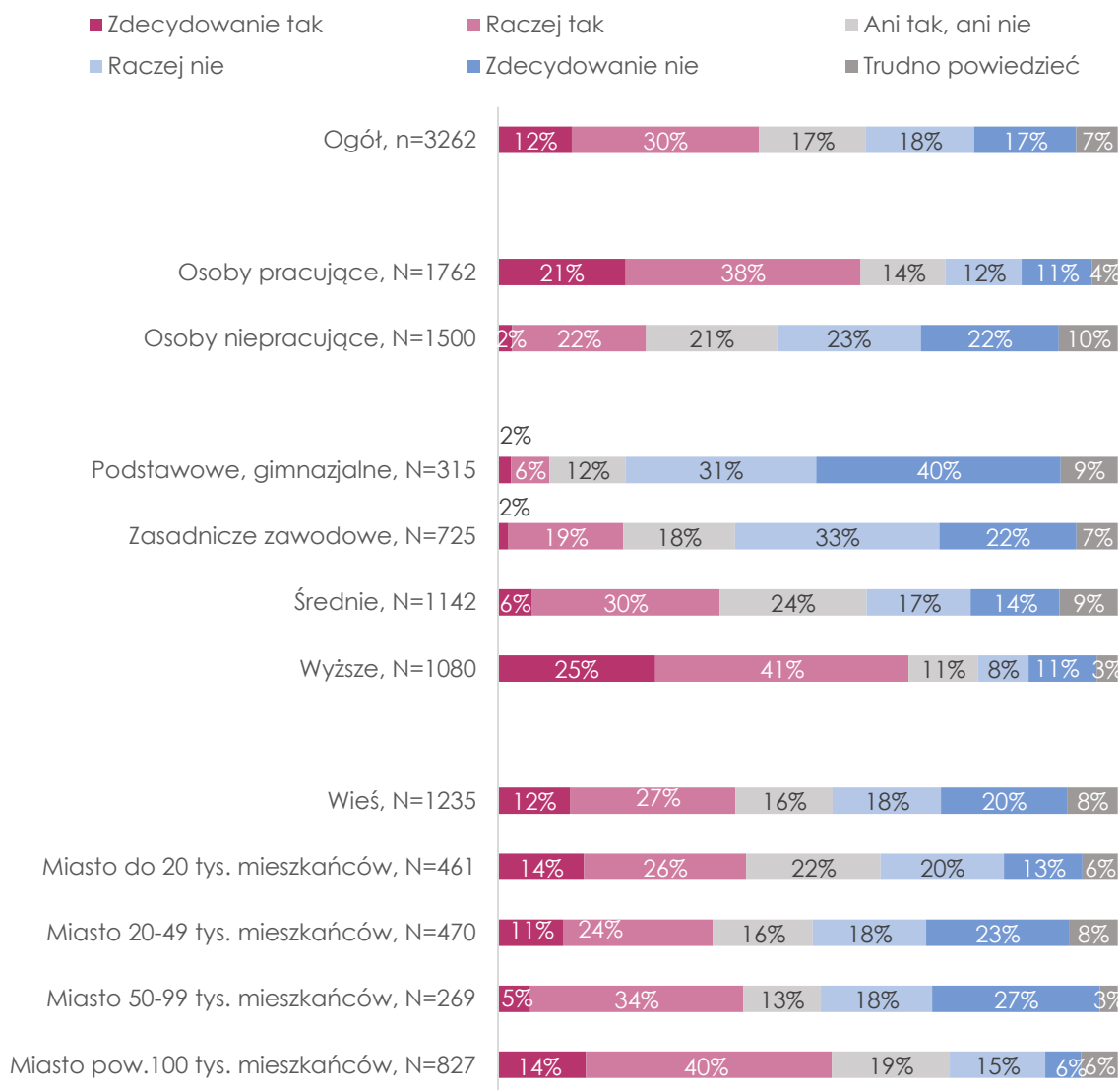


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=462, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

42% badanych kobiet było zdania, że posiadane przez nie kompetencje i kwalifikacje pozwalają być konkurencyjną kandydatką do zatrudnienia. Co trzecia kobieta stwierdziła, że nie posiada takich kompetencji, a 17% badanych trudno było o tym zdecydować.

O swojej przewadze na rynku pracy przekonane są częściej mieszkanki podregionów śląskiego (57%) i trójmiejskiego (53%), mieszkające w bardzo dużych miastach (54%) i posiadające pracę (59%) oraz wykształcenie wyższe (66%).

Wykres 30. Ocena posiadanych kompetencji i kwalifikacji w kontekście konkurencyjności na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

Podsumowanie

Pomimo faktu, że jedynie dwie na pięć kobiet czuje, że ich kompetencje i kwalifikacje pozwalają im konkurować na rynku pracy, tylko niewielka grupa ma w planie dokształcać się w ciągu najbliższego pół roku. Osoby, które mają takie plany chciałyby skorzystać z kursów, szkoleń stacjonarnych lub studiów. Aktywność w zakresie dokształcania się częściej dotyczy kobiet, które pracują.

2.9. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej

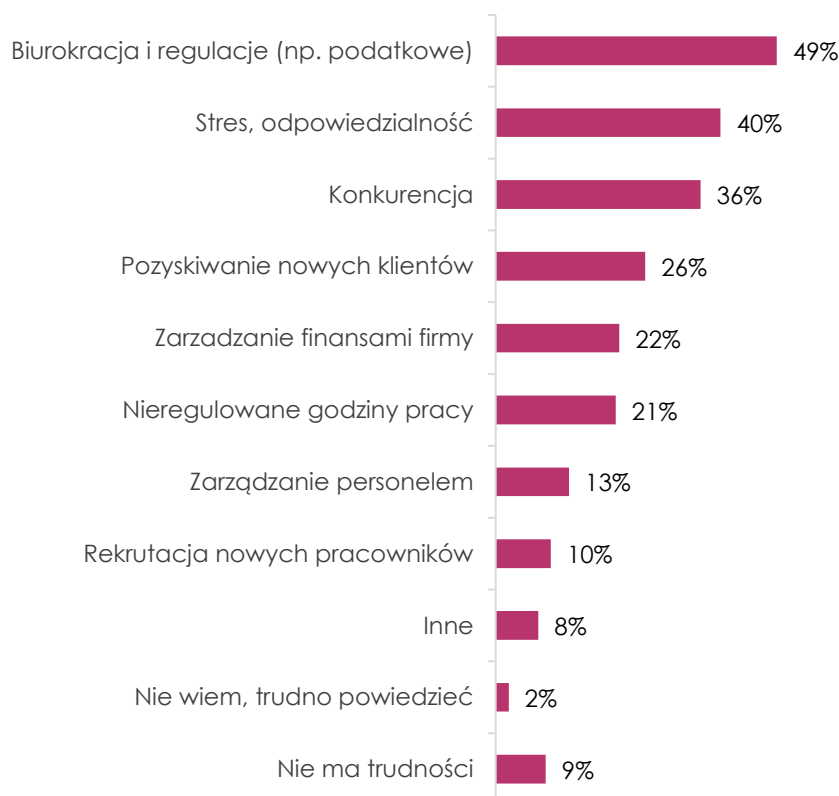
W trakcie badania sprawdzono, jakie doświadczenia mają Pomorzanki w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Opisano jakie wady i zalety dostrzegają, a także czy są skłonne założyć własną firmę w przyszłości.

Udział w badaniu kobiet, które prowadziły własne firmy wyniósł 8%, a 1% badanych było samozatrudnionych lub pracowało na podstawie kontraktu menadżerskiego. Warto wspomnieć, że przedsiębiorczynie biorące udział w badaniu najczęściej (61%) prowadziły firmy zatrudniające do 3 osób.

Kobiety, które nie prowadziły działalności gospodarczej w momencie realizacji badania, zostały zapytane o to, czy prowadziły własną firmę w przeszłości – 3% kobiet stwierdziło, że posiada takie doświadczenia, natomiast 2% planuje założenie działalności w ciągu najbliższych 3 lat.

Osoby, które posiadają jakiegokolwiek doświadczenie w prowadzeniu działalności zostały poproszone o wskazanie głównych trudności związanych z taką formą aktywności zawodowej. Połowa badanych (49%) w tym zakresie wymieniła biurokrację i regulacje (np. podatkowe), 40% zwróciło uwagę na problem stresu i odpowiedzialności, a 36% wskazało na konkurencję. Co czwarta przedsiębiorczyni (26%) wskazała na problem z pozyskaniem nowych klientów, a co piąta na zarządzanie finansami (22%) oraz nieregulowane godziny pracy (21%). Warto podkreślić, że 9% badanych zadeklarowało, że nie dostrzega trudności w prowadzeniu własnej firmy.

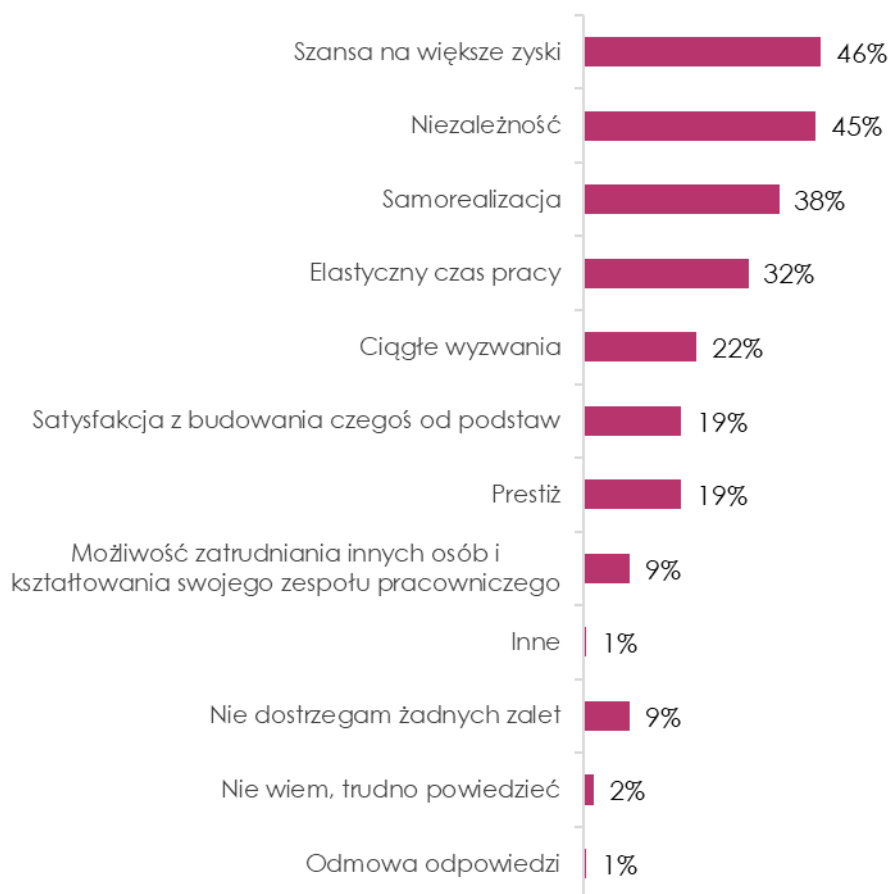
Wykres 31. Główne trudności związane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=347. Możliwość wskazania maksymalnie 3 odpowiedzi, odsetki nie sumują się do 100%.

Wśród głównych zalet prowadzenia własnej działalności Pomorzanki wymieniły szanse na większe zyski (46%), niezależność (45%), 38% kobiet dostrzegało w prowadzeniu własnej firmie możliwości samorealizacji, a 32% elastyczny czas pracy. Ponadto, co piąta osoba wskazała na ciągłe wyzwania jako zaletę prowadzenia działalności (22%), na prestiż oraz satysfakcję z budowania czegoś od podstaw (po 19%). Osoby z najstarszej grupy wiekowej częściej niż pozostałe nie dostrzegały żadnych zalet (15%). Warto podkreślić, że na brak zalet istotnie częściej zwracają uwagę osoby niepracujące (16%) niż pracujące (7%).

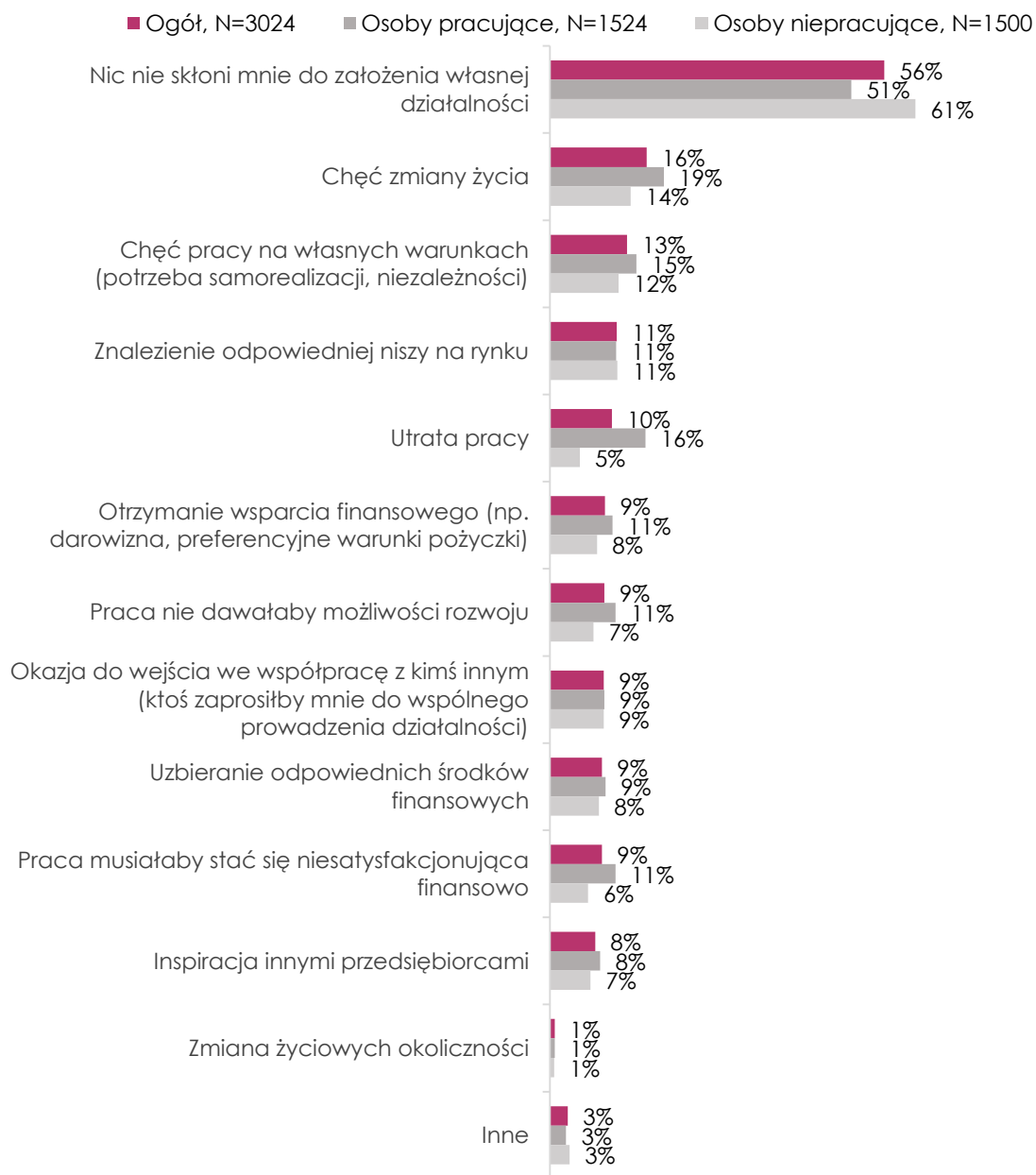
Wykres 32. Główne zalety związane z prowadzeniem własnej firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=402. Możliwość wskazania maksymalnie 3 odpowiedzi, odsetki nie sumują się do 100%.

Do założenia działalności gospodarczej mieszkanki Pomorza skłoniłyby czynniki związane z wewnętrznymi potrzebami, takimi jak chęć zmiany życia (16%) czy chęć pracy na własnych warunkach (13%). 11% kobiet stwierdziło, że czułoby się zmotywowaną do założenia działalności, gdyby znalazło odpowiednią niszę na rynku. Warto zaznaczyć, że ponad połowa respondentek zadeklarowała, że nic nie jest w stanie skłonić ich do założenia własnej działalności (56%) - częściej były to kobiety pozostające obecnie bez pracy niż pracujące (odpowiednio: 61% vs. 51%).

Wykres 33. Co skłoniłoby Panią do założenia własnej działalności?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. Możliwość wskazania maksymalnie 3 odpowiedzi, odsetki nie sumują się do 100%.

Główne obawy związane z prowadzeniem własnej działalności dotyczą biurokracji i regulacji księgowych i podatkowych (41%), ryzyka związanego z prowadzeniem firmy (32%) oraz stresu i odpowiedzialności (31%).

Wykres 34. Jakie główne obawy związane z prowadzeniem własnej firmy Pani towarzyszą?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. Możliwość wskazania maksymalnie 3 odpowiedzi, odsetki nie sumują się do 100%.

Podobne obawy przed prowadzeniem własnej działalności gospodarczej zidentyfikowano w trakcie realizacji wywiadów grupowych z mieszkankami województwa pomorskiego oraz z przedstawicielami instytucji rynku pracy, pomocy społecznej i NGO. Uczestnicy badań jakościowych stwierdzili, że barierę przed założeniem własnej firmy stanowią głównie subiektywne przekonania dotyczące braku sprawczości czy braku pewności siebie. Kobiety obawiają się odpowiedzialności i ryzyka, ale także konieczności dzielenia czasu między wymagającą dyspozycyjności własną działalność a obowiązki domowe i czas spędzany z rodziną.

Podsumowanie

Pomorzanki, które prowadzą, prowadziły lub mają zamiar prowadzić własną działalność, do głównych zalet prowadzenia firmy zaliczyły: szansa na wysokie zyski, niezależność oraz możliwość samorealizacji. Jednak aż 56% respondentek, które obecnie nie prowadzą firmy, z przewagą kobiet bez zatrudnienia, stwierdziło, że nic nie skłoniłoby ich do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.

Nadrzędne trudności, które zauważają kobiety mające doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej dotyczą biurokracji oraz regulacji prawnych i podatkowych. Wśród najczęściej wymienianych trudności jest również wysoki poziom stresu i odpowiedzialności.

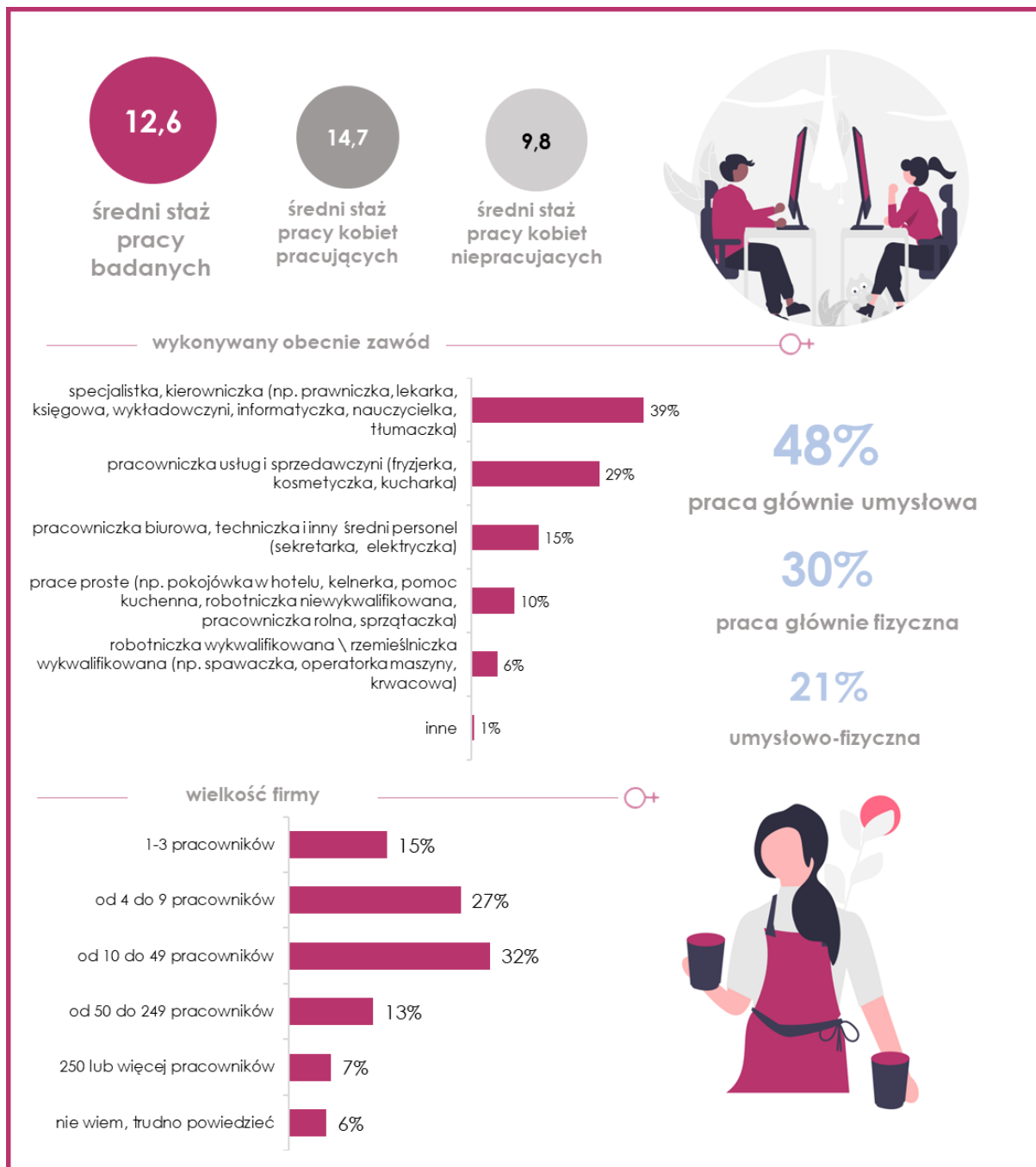
2.10. Aktualna praca

W poniższym rozdziale przeanalizowano odpowiedzi respondentek na temat wykonywanej obecnie pracy. Opisany został jej charakter, staż, a także kwestie związane z odczuwaniem satysfakcji z obecnego zatrudnienia. Ważnym aspektem, który został poruszony w rozdziale, jest także ubieganie się o awans i podwyżkę.

Średni staż pracy w przypadku kobiet biorących udział w badaniu wynosił 12,6 lat – zdecydowanie wyższy był w przypadku osób pracujących (14,7 lat) niż niepracujących (9,8 lat). Największy udział wśród kobiet pracujących stanowiły specjalistki i kierowniczk (39%). Niemal co trzecia badana kobieta pracowała w sektorze usług i w sprzedaży (29%). Blisko co druga respondentka (48%) zajmowała się głównie pracą umysłową, czyli wymagającą rozwiązywanie problemów, analizy danych i podejmowaniem decyzji. Co trzecia kobieta trudniła się pracą fizyczną (30%), natomiast co piąta wykonywała pracę będącą kombinacją zajęć umysłowych i fizycznych (21%). Jedna trzecia kobiet pracowała w małych firmach zatrudniających od 10 do 49 osób.

Respondentki zostały poproszone o oszacowanie odsetka kobiet w firmie, w której pracują. 8% kobiet pracuje w organizacjach zatrudniających mniej niż 30% kobiet. Co piąta badana zatrudniona jest w firmie zatrudniającej od 31 do 50% kobiet. 65% kobiet pracuje w bardziej sfeminizowanych firmach, gdzie odsetek zatrudnionych kobiet przekracza połowę. Warto dodać, że 27% badanych zadeklarowała, że w ich firmie kobiety stanowią od 91 do 100% pracowniczek.

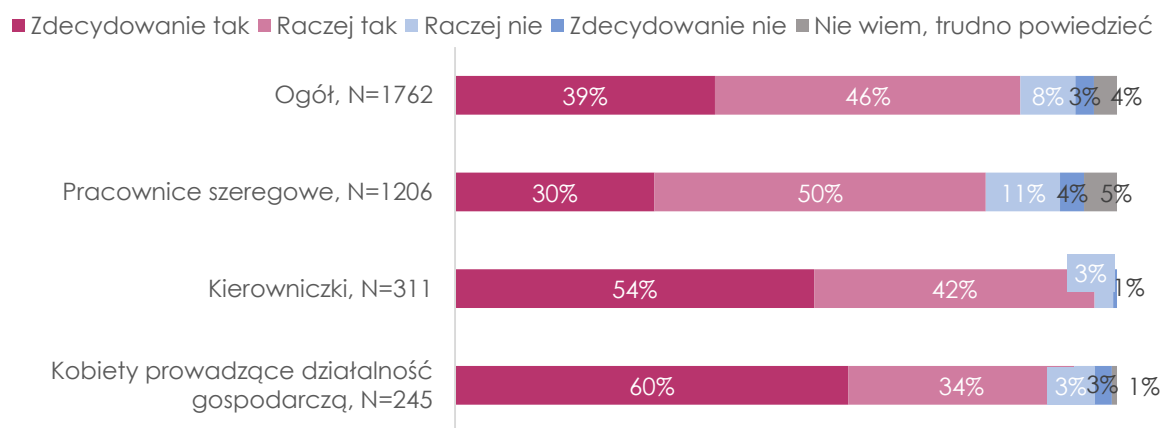
Grafika 5. Staż i charakter pracy badanych kobiet



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. Osoby odpowiadające na pytanie o staż pracy: n=3262, osoby odpowiadające na pozostałe pytania znajdujące się na powyższej grafice: n=1762.

Dla zdecydowanej większości badanych wykonywana praca jest satysfakcjonująca - odpowiedzi zdecydowanie i raczej stanowiły 86%. Grupą kobiet najbardziej usatysfakcjonowanych były kierowniczkі (96%) i przedsiębiorczynie (94%).

Wykres 35. Czy praca, którą Pani obecnie wykonuje jest dla Pani satysfakcjonująca?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

Analizując dane z badania ilościowego określono uwarunkowania satysfakcji kobiet z wykonywania obecnej pracy⁷. Poziom satysfakcji wzrasta wraz z wykształceniem, ogólnym poczuciem zadowolenia z życia oraz oceną konkurencyjności własnych kompetencji na rynku pracy. Respondentki, które nie odczuwały barier zdrowotnych przed podjęciem pracy oraz te, u których pracodawca wprowadził ułatwienia w opiece nad dziećmi odczuwały większą satysfakcją z obecnej pracy, z czego ta pierwsza jest najważniejszym determinantem w stworzonym modelu. Niższy poziom satysfakcji z wykonywanej pracy był powiązany z doświadczeniem dyskryminacji ze względu na płeć podczas rekrutacji.

Głównym powodem braku satysfakcji z pracy były zbyt niskie wynagrodzenie i brak podwyżek (32%), a co czwarta osoba (26%) wskazała na zbyt duże obciążenie obowiązkami. Nieco mniejszy odsetek kobiet (23%) wskazał na niską satysfakcję z obowiązków i zadań wykonywanych w ramach pracy, a co piąta osoba (19%) zwróciła uwagę na szkodliwe warunki pracy.

⁷ Stworzono model wielokrotnej regresji hierarchicznej, gdzie zmienną zależną jest satysfakcja z obecnej pracy.

Wykres 36. Dlaczego obecna praca nie daje Pani satysfakcji?

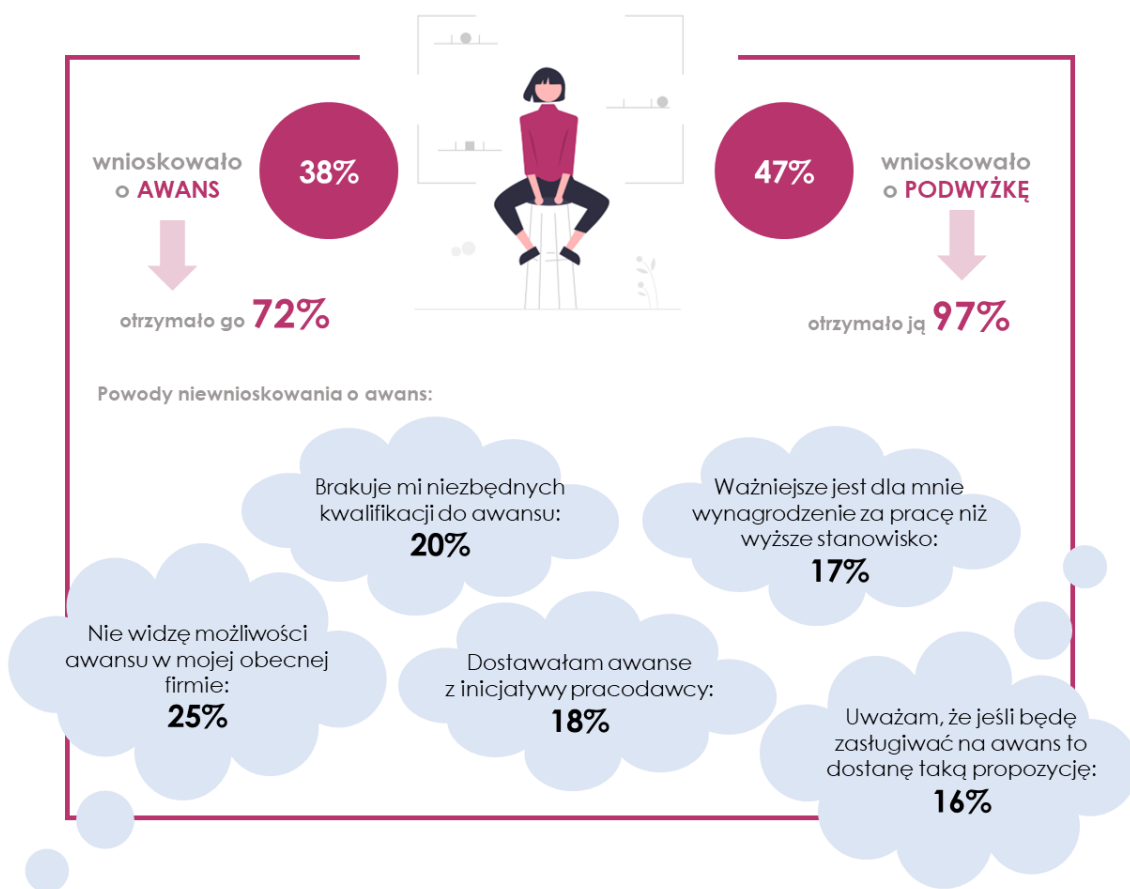


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=212

Zdecydowana większość kobiet wskazała, że nie planuje zmiany pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy - warianty odpowiedzi raczej i zdecydowanie nie wskazało w sumie 90% badanych. Osoby, które rozważyły zmianę zatrudnienia w większości nie wiedzą jeszcze czy nowej pracy będą szukać w tym samym zawodzie czy w innym (39%). Pracę w tym samym zawodzie, w którym pracowały w trakcie realizacji badania planowało podjąć 31% kobiet, a 30% badanych zadeklarowało przebranżowienie się.

Niemal połowa kobiet (49%), która kiedykolwiek podejmowała pracę nigdy nie wniosowała o awans, a 41% badanych nigdy nie wniosowała o podwyżkę. Co czwarta z nich (25%) zadeklarowała, że w firmie, w której była zatrudniona nie miała możliwości awansu, a co piąta (20%) uznała, że brakowało jej niezbędnych kwalifikacji. 18% badanych otrzymało awans z inicjatywy pracodawcy. Spośród kobiet wnioskujących o awans (38%), otrzymało ją 72% kobiet, natomiast spośród wnioskujących o podwyżkę (47%) otrzymało ją 97%.

Grafika 6. Wnioskowanie o awans i podwyżkę.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. Na pytania Czy w swojej karierze zawodowej zdarzyło się Pani kiedykolwiek wnioskować o: awans/podwyżkę? odpowiadało N=2237 kobiet. Na pytanie: Czy otrzymała Pani awans? odpowiadało N=813 osób; ...podwyżkę? N=1028. Na pytanie: Dlaczego nigdy nie wnioskowała Pani o awans? odpowiadało N=1139 osób.

Podsumowanie

Pracujące Pomorzanki z reguły odczuwają satysfakcję z wykonywanej pracy – najbardziej usatysfakcjonowane były kierowniczki oraz przedsiębiorczynie. Poziom satysfakcji wzrasta wraz z wykształceniem, ogólnym poczuciem zadowolenia z życia oraz oceną konkurencyjności własnych kompetencji na rynku pracy. Osoby, które nie są zadowolone z wykonywanej pracy, przyczyn takiego stanu rzeczy upatrują się przede wszystkim w niskich zarobkach i braku podwyżek.

9 na 10 kobiet nie ma w planach zmiany pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Jedna trzecia rozważających poszukiwanie nowej pracy planuje się przebranżowić.

Wyniki badań wskazują, że wiele kobiet nie podejmuje inicjatywy w staraniach o awans i podwyżki, co może wynikać z różnych czynników, takich jak brak pewności siebie lub brak informacji o możliwościach awansu w swoich miejscach pracy. Chociaż niewiele kobiet próbuje ubiegać się o awans i podwyżkę, to te, które to robią, odnoszą sukces.

2.11. Funkcjonowanie polityki równości w miejscu pracy

Niniejszy rozdział jest poświęcony analizie funkcjonowania polityki równości w firmach, skupiając się na kilku kluczowych obszarach: rekrutacji pracowników, wsparciu rodzicielskiemu i opiekuńczemu, kierowaniu zespołem i zatrudnianiu kobiet. Przyjrano się również doświadczeniom pracowników, które były związane z nierównym traktowaniem i dyskryminacją w miejscu pracy. Przeanalizowano, w jaki sposób firmy podejmują wyzwanie związane z zapewnieniem równości pracownikom.

REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

Jak wynika z wywiadów zogniskowanych prowadzonych z udziałem pomorskich przedsiębiorców, do najważniejszych cech, których oczekuje się od pracowników należą:

- Sumienność i zaangażowanie – jak wskazali badani cechy te są ważne niezależnie od płci;
- Dyspozycyjność – pracodawcy wskazywali, że częściej charakteryzuje ona mężczyzn niż kobiety, jeśli jednak stanowisko wymaga dyspozycyjności, to zajmujące je kobiety także posiadają tę cechę;
- Posiadane kwalifikacje – niezależnie od płci pracodawcom zależy, by pracownik posiadał określone na danym stanowisku kompetencje i kwalifikacje i wymaga się ich od pracowników obu płci w równym stopniu;
- Doświadczenie zawodowe – jest przez pracodawców mile widziane, ale najczęściej nie niezbędne, przedsiębiorcy są gotowi doszkolić pracownika i nauczyć go wykonywania zadań zgodnie z własnymi zasadami;
- Dobra organizacja pracy – pracodawcy wskazywali, że jest to bardzo ważna cecha, zależna raczej od charakteru i zajmowanego stanowiska, nieco częściej posiadana jest jednak przez kobiety niż mężczyzn, co ich zdaniem wynika z umiejętności zarządzania gospodarstwem domowym i wykonywania wielu obowiązków jednocześnie.

Pracodawcy nie ukrywali jednak, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej niejednokrotnie zwracają także uwagę na płeć, co wynika z typu pracy, którego dotyczy rekrutacja, w szczególności w przypadku prac fizycznych związanych z branżą budowlaną, gdzie w zdecydowanej większości zatrudniani są mężczyźni. W przypadku prac związanych z obsługą klienta czy reprezentowaniem przedsiębiorstwa „na zewnątrz” zdecydowanie chętniej zatrudniane są kobiety.

Jeśli chodzi o moją branżę, to kobiety są mile widziane, bo w obsłudze klienta zarząd sobie tak życzy i hostessy, jeśli robimy tak zwane dni otwarte.

Źródło: wywiad grupowy z pomorskimi przedsiębiorcami

Co ciekawe, wskazali oni jednak, że coraz częściej zdarza się, że nawet na stanowiska zmaskulinizowane, wymagające siły fizycznej, wolą zatrudnić kobietę niż mężczyznę. Dzieje się tak, gdyż wielokrotnie okazało się, że mężczyzna z dnia na dzień rezygnuje z zatrudnienia, kradnie lub nadużywa alkoholu. Zdaniem części pracodawców to kobiety, mimo mniejszej siły fizycznej, są bardziej zaangażowane w pracę, odpowiedzialne i lojalne. Z tego samego powodu pracodawcy bardzo chętnie zatrudniają samotne matki. Mimo, iż wydawać by się mogło, że taka pracownica może być częściej nieobecna w pracy, pracodawcy wskazują, że to właśnie te osoby są najlepiej zorganizowane, odpowiedzialne i zależy im na pracy, są więc dobrymi i lojalnymi pracownikami.

I pracodawcy ogólnie mają większe zaufanie, powoli zaczynają mieć do kobiet, które wiedzą, że mają na swoim utrzymaniu dzieci, dom, dużo jest pań po rozwodzie i taka pracownica jest pożądana, bo wiemy, że jest to ktoś, kto będzie solidnie pracował, nie zniknie z dnia na dzień, bo ma swoje zobowiązania.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

Kobiety wracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka stają przed wieloma nowymi dla nich wyzwaniami. Po długiej nieobecności na rynku pracy, mierzą się z obawami dotyczącymi wiary we własne kompetencje zawodowe, obawiają się ponownego wdrażania do obowiązków zawodowych, przede wszystkim zaś obawiają się konieczności połączenia roli mamy z rolą pracownika. Równocześnie jednak zaczynają postrzegać swoją karierę zawodową z innej perspektywy, chcą bowiem dzielić swój czas tak, by móc być ze swoim dzieckiem, a jednocześnie pragną nadal spełniać się zawodowo, do czego potrzebne są im rozwiązania pozwalające godzić życie osobiste z życiem zawodowym.

Blisko trzy na cztery kobiety pracujące zadeklarowały, że w ich miejscu pracy nie ma żadnych udogodnień dla matek z dziećmi lub osób zajmujących się opieką nad osobami zależnymi (71%). Częściej niż w pozostałych podregionach województwa pomorskiego, udogodnienia takie posiadają mieszkanki Trójmiasta (28%). Najczęściej wskazywały na nie również osoby z wykształceniem wyższym (21%), pracujące w średnich i dużych firmach (odpowiednio: 28% i 25%). Warto wspomnieć, że na posiadanie udogodnień w pracy częściej wskazywały matki dzieci do 7 roku życia (23% vs. 15% w pozostałych grupach). Być może to one jako najbardziej zainteresowane wsparciem, częściej o nim wiedzą.

Kobiety biorące udział w badaniu, które posiadały w pracy wspomniane wyżej ułatwienia, wymieniły wśród nich: elastyczne godziny czasu pracy (54%), dodatkowe wolne dni (46%) oraz możliwość częściowej pracy zdalnej (37%). Warto wspomnieć, że na możliwość częściowej pracy zdalnej częściej zwróciły uwagę osoby z wykształceniem wyższym (46%), natomiast osoby z niższym wykształceniem częściej wymieniły możliwość elastycznego czasu pracy (zawodowe: 81%, średnie: 66%).

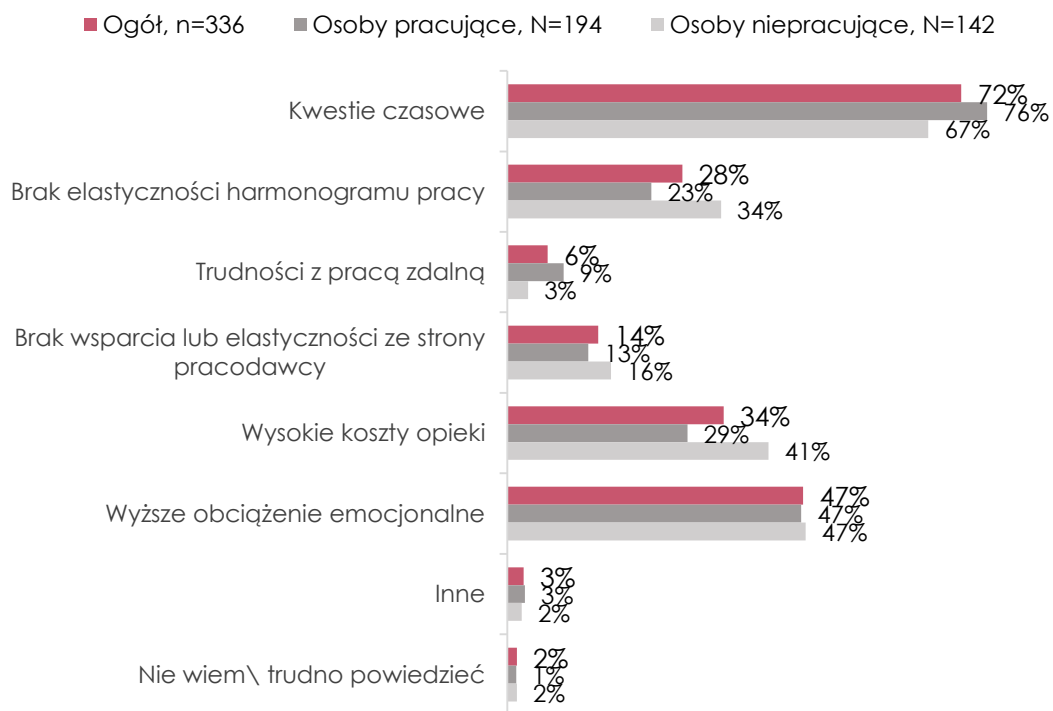
Z dostępnych udogodnień korzysta około 2/3 kobiet (68%). Najczęściej korzystają z elastycznych godzin pracy (36%) oraz z dodatkowych dni wolnych (24%). Zdecydowana większość badanych deklaruje, że nie potrzebuje żadnych dodatkowych udogodnień, które byłyby dla nich pomocne w godzeniu zadań opiekuńczych z pracą zawodową (79%). Istotnie częściej są to mieszkanki wsi (84%), kobiety w wieku 35-49 lat (81%) i kobiety z wykształceniem zawodowym (84%).

Wśród wymienionych udogodnień najczęściej pojawiły się elastyczne godziny pracy (3%), praca zdalna (2%), a także lepszy dostęp do placówek opiekuńczych i krótszy czas pracy (po 1%).

Badane kobiety nie zauważały trudności w łączeniu pracy z opieką nad dziećmi lub osobami zależnymi (83%). 17% badanych dostrzega takie trudności często lub czasami. Najczęściej są to osoby z najmłodszej grupy wiekowej (26%), osoby z wyższym wykształceniem (20%) i posiadające dzieci do 7 roku życia (28%). Wśród najczęściej wymienianych trudności znalazły się kwestie czasowe (72%), które wymieniane są przede wszystkim przez osoby z wykształceniem wyższym (79%). Pozostałe wskazywane trudności to wyższe obciążenie emocjonalne (47%) oraz wysokie koszty opieki (34%).

Osoby pracujące, częściej deklarowały, że czasami napotykać takie trudności (14%) niż niepracujące. Grupa niezatrudnionych z kolei istotnie częściej deklarowała, że z takimi trudnościami ma do czynienia często (7%), zwracała również uwagę na wysokie koszty opieki (41%) oraz na brak elastyczności harmonogramu pracy (34%). To właśnie w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi należałoby się zatem doszukiwać powodów pozostawania bez zatrudnienia u części kobiet.

Wykres 37. Jaki największe trudności Pani zauważa?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Warto jednak wskazać, że podczas wywiadów jakościowych wskazywano na znacznie większe trudności w godzeniu życia osobistego z obowiązkami zawodowymi. Jak wskazali przedstawiciele instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych i rynku pracy, kobiety posiadające dzieci do lat 3 mają większy niż inni problem z utrzymaniem zatrudnienia. Z powodu częstych zwolnień lekarskich i braku dyspozycyjności niektórzy przedsiębiorcy nie są zadowoleni z pracy takich kobiet. Zwalnianie z powodu posiadania małego dziecka jest niedozwolone, pracodawcy wykorzystują jednak inne sposoby, by kobieta sama zrezygnowała z pracy – są to wielokrotne upomnienia, pominięcia w premii, ewentualna degradacja. Jeden z uczestników wywiadu zogniskowanego wspominał o zjawisku kary za macierzyństwo i premii za ojcostwo. Zgodnie z nim kobiety ze wspomnianych przed chwilą powodów częściej tracą pracę lub są degradowane po zostaniu matką, zaś mężczyźni, jako główni żywicieli rodziny, są wtedy premiowani, otrzymują awanse. W jeszcze trudniejszej sytuacji są kobiety, które poszukują zatrudnienia mając małe dzieci. Jak wskazują zarówno przedsiębiorcy, jak i przedstawiciele instytucji rynku pracy oraz same kobiety, pracodawcy nie chcą zatrudniać osób, które nie są dyspozycyjne i zanim wdroszą się w obowiązki, zmuszone są wziąć zwolnienie lekarskie na dziecko.

Ja jeszcze, jeśli mogę dodać w kontekście mam, to mówi się o czymś takim... o zjawisku kary za macierzyństwo, a premii za ojcostwo, tak. Czyli kobiety częściej tracą pracę będąc mamami niż mężczyźni będąc ojcami, tak. Premiowane jest to, że ojciec jako żywiciel rodziny dostaje znacznie częściej awanse, bo chce się ich utrzymać w pracy. Natomiast kobiety są karane za to, że są mamami właśnie w kontekście tego, że nie są tak dyspozycyjne albo mogą być tak niedyspozycyjne będąc mamami.

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami instytucji rynku pracy, pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych

Jak wskazał jeden z doradców zawodowych, wcześniej pracujący także w domu pomocy społecznej, coraz większe wyzwanie stanowić będzie także pogodzenie życia zawodowego z opieką nad osobami starszymi – rodzicami czy teściami. W dużej mierze to właśnie na kobiety spada ciężar opieki nad osobami zależnymi, które niejednokrotnie wymagają całodobowej opieki. W takiej sytuacji kobieta albo rezygnuje z pracy albo stara się znaleźć opiekę, wciąż jednak musi pozostawać dyspozycyjna w przypadku wizyty u lekarza czy nagłego pogorszenia stanu zdrowia.

Ja też spotkałam się z takim problemem, że pracodawca, jeżeli zmienia się między dziećmi pracę z różnych względów, to pracodawca widząc, że ktoś ma małe dzieci, nie jest chętny zatrudnić, bo wiadomo, że te dzieci wymagają więcej opieki, częściej chorują, to jest trudny moment, żeby w ogóle wejść na ten rynek pracy, więc czasami sytuacja zmusza nas do tego, przynajmniej w moim przypadku tak było, żeby przeczekać ten okres, zostać z dziećmi w domu, brać pracę gorzej płatną, odchowac dzieci i wrócić na rynek pracy kiedy najcięższy okres jest za nami.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

I powiem państwu, że opieka nad osobą zależną w dzisiejszym świecie nie jest ani łatwa, ani prosta i uważam, że bardzo utrudnia taką pracę. I tak samo jak bierze się zwolnienia lekarskie na dzieci, tak czasami zdarza się, a może teraz nawet coraz częściej bierze się dni opieki lekarskiej na rodzica czy osobę, którą ma się pod opieką.

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami instytucji rynku pracy, pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych

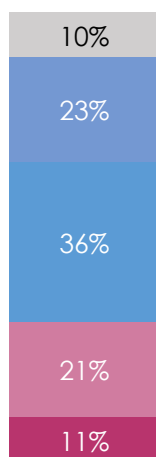
KIEROWANIE ZESPOŁEM I ZATRUDNIANIE KOBIEC

W poniższym podrozdziale przyjrano się sytuacji kobiet piastujących stanowiska kierownicze w firmach. Opisano ich ścieżkę kariery, trudności jakie musiały pokonać, chęć dalszego rozwoju kompetencji menadżerskich oraz doświadczenia we współpracy z innymi kobietami.

Kobiety na stanowiskach kierowniczych były zatrudnione w małych i średnich firmach (odpowiednio 10-49 osób: 38%, 50-249 osób: 22%). Co trzecia osoba pracująca na stanowisku kierowniczym widziała potrzebę rozwoju swoich kompetencji menadżerskich (32%), ale zdecydowana większość z nich nie miała takiej potrzeby (59%). Potrzeba rozwoju swoich kompetencji najczęściej dotyczyła kobiet zamieszkujących duże miasta – odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak* wśród mieszkanek miast pow. 100 tys. mieszkańców stanowiły 50%, natomiast wśród mieszkanek miast 50-99 tys. mieszkańców udział ten wynosił 47%. Taka potrzeba częściej charakteryzowała osoby z wykształceniem wyższym (35%). Osoby z wykształceniem zawodowym i średnim częściej nie mają potrzeby podnoszenia swoich kompetencji kierowniczych (odpowiednio: 59% i 46%).

Wykres 38. Czy odczuwa Pani potrzebę dalszego rozwoju kompetencji menadżerskich

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie wiem, trudno powiedzieć

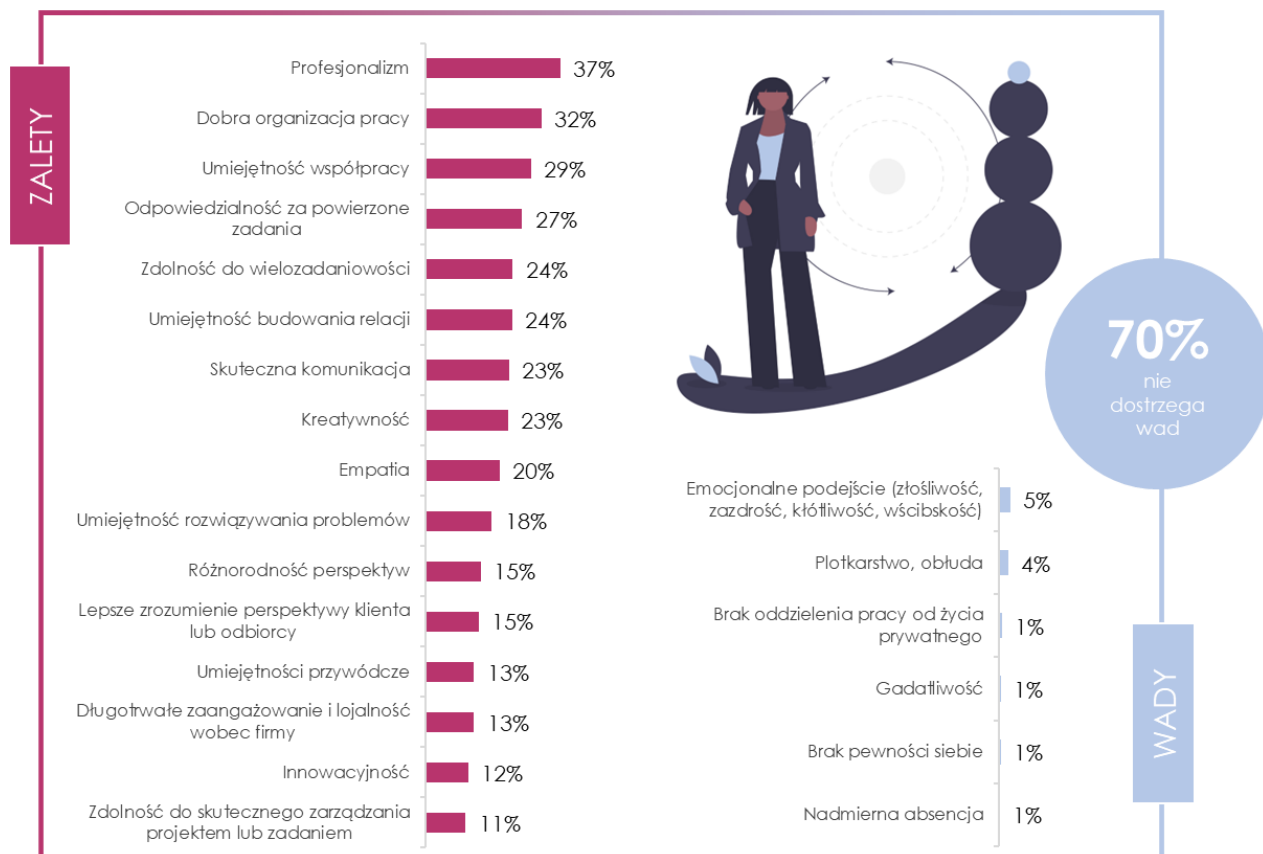


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=460

Kierowniczki zostały poproszone o wskazanie głównych zalet pracy z kobietami. Wśród najczęściej wymienionych cech znalazły się: profesjonalizm (37%), dobra organizacja pracy (32%) oraz umiejętność współpracy (29%). Zdecydowana większość kobiet na stanowiskach kierowniczych nie widzi wad w pracy z kobietami (70%). Co piątej trudno było odpowiedzieć na tak zadane pytanie - odsetek odpowiedzi *nie wiem, trudno powiedzieć* wyniósł 18%.

Wśród najczęściej wymienianych wad pracy z kobietami pojawiło się emocjonalne podejście (5%) oraz plotkarstwo i obłuda (4%). Kobiety wskazywały również na brak pewności siebie, gadatliwość, nadmierna absencja oraz brak oddzielania pracy od życia prywatnego (po 1% dla każdego wskazania). Co istotne, na niewystarczający work-life balance istotnie częściej wskazywały kierowniczki obszaru Trójmiasta (4%).

Grafika 7. Zalety i wady współpracy z kobietami.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=460, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Kobiety na kierowniczych stanowiskach zostały poproszone o podzielenie się doświadczeniami, jakie miały w drodze do obecnego stanowiska. 13% kierowniczek zauważyło problem z utrzymaniem równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Co dziesiąta osoba zwróciła uwagę na trudność z wniesieniem własnego wkładu finansowego np. w szkolenia menadżerskie (10%), natomiast co jedenasta osoba wymieniła brak wsparcia ze strony innych pracowników (np. kolegów, menadżerów, podwładnych – 9%). Dwie na pięć kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych nie doświadczyło żadnych trudności w drodze do obecnego stanowiska (63%) – częściej były to mieszkanki wsi (71%) oraz miast między 20 a 49 tys. mieszkańców (74%). Z kolei mieszkanki małych miasteczek do 20 tys. mieszkańców częściej niż pozostałe grupy doświadczyły braku wsparcia ze strony współpracowników (21%).

Piastując obecne stanowisko, część kobiet napotyka na rozmaite trudności. Takie sytuacje przydarzają się często 2% badanych, natomiast czasem 12% - najczęściej na obszarze Trójmiasta 22%. Wśród doświadczanych trudności kobiety najczęściej wymieniają problem z budowaniem autorytetu (49%), brak wsparcia i mentorstwa (31%) oraz brak równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (30%).

Profesjonalizm (45%), dobra organizacja pracy (37%), umiejętność współpracy (32%), odpowiedzialność za powierzone zadania (31%) a także umiejętność rozwiązywania problemów (29%) to najczęściej identyfikowane cechy, które zdaniem kobiet pozwoliły im dotrzeć na obecne stanowisko.

Podczas wywiadów jakościowych zdecydowanie mocniej wybrzmiał wątek tzw. *szklanego sufitu*, tj. niewidzialnej bariery utrudniającej kobietom obejmowanie stanowisk kierowniczych. Pracodawcy ograniczają możliwości samorozwoju i awansu kobiet – mimo iż w konkretnych przypadkach pracodawcy znajdują inne niż uprzedzenie wytłumaczenie na decyzje związane z brakiem awansowania kobiet, to na poziomie całej populacji widoczna jest znacząca nierówność w obejmowaniu stanowisk kierowniczych przez kobiety i mężczyzn. Największe różnice widoczne są w przypadku branż, gdzie poszczególne stanowiska nie są silnie zdominowane przez jedną z płci. W takich branżach (m.in. medycyna, nauka, bankowość) nawet jeśli to kobiety stanowią nieco większy odsetek pracowników, kierownikami i dyrektorami zostają najczęściej mężczyźni. Dodatkowy czynnik utrudniający awansowanie stanowić może sytuacja rodzinna kobiet, w tym m.in. przyjęty w gospodarstwie podział obowiązków, w szczególności dotyczący opieki nad dziećmi. Okazuje się bowiem, że w przypadku delegacji czy szkolenia wyjazdowego to kobieta częściej rezygnuje z możliwości rozwoju, gdyż nie może (lub nie chce) opuszczać rodziny, a jej miejsce zajmuje dyspozycyjny mężczyzna.

Badacz: A jaka płeć dominuje u was na stanowiskach kierowniczych?

Uczestnik 1: Kadra niższego stopnia to przede wszystkim kobiety, mężczyźni kadra wyższego szczebla.

Uczestnik 2: U nas jest tak samo.

Źródło: wywiad grupowy z pomorskimi przedsiębiorcami

DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z NIERÓWNYM TRAKTOWANIEM

Niniejszy rozdział dotyczy doświadczeń kobiet związanych z nierównym traktowaniem zarówno podczas rekrutacji jak i w miejscu pracy.

Jedynie 5% badanych deklaruje, że doświadczyła nierównego traktowania ze względu na płeć w czasie procesu rekrutacji, istotnie częściej były to mieszkanki Trójmiasta (8%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (7%).

Nierówne traktowanie w ich przypadku dotyczyło ogólnej dyspozycyjności (51%, natomiast wśród kobiet posiadających dzieci do 7 roku życia – 74%) oraz szczegółowych pytań na temat życia osobistego, planów rodzinnych oraz stanu cywilnego (43%). Co czwarta kobieta odczuła niechęć ze strony rekruterów, usłyszała bezpośrednie komentarze dotyczące płci (po 26%) oraz usłyszała komentarze dotyczące jej wyglądu oraz ubioru (25%).

Wykres 39. Na czym polegało to traktowanie?

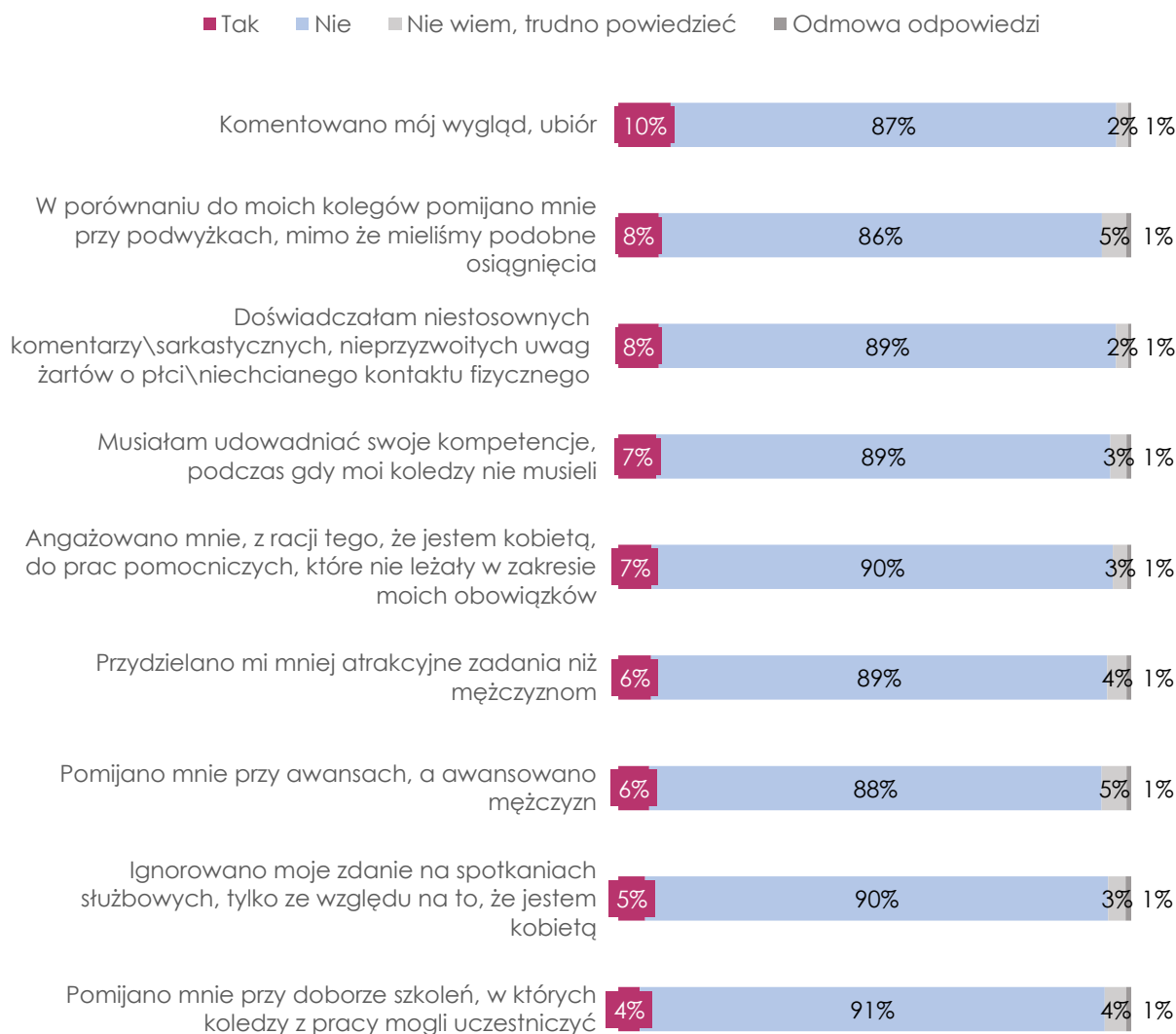


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=166, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Co dwunasta kobieta mająca jakiegokolwiek doświadczenie w pracy zawodowej spotkała się z przejawem dyskryminacji ze względu na płeć (8%). Najczęściej były to mieszkanki Trójmiasta (11%), osoby w kategorii wiekowej 50-59 lat (11%), a także osoby z wykształceniem wyższym (10%).

Pytając o poszczególne przejawy dyskryminacji, na doświadczenie przynajmniej jednego wskazało 23% kobiet. Co dziesiąta kobieta spotkała się z komentarzami na temat swojego wyglądu lub ubioru (10%) - częściej zwracały na to uwagę mieszkanki miast pow. 100 tys. mieszkańców (14%) i osoby niepracujące (13%). Co dwunasta kobieta doświadczyła pomijania przy podwyżkach w porównaniu do kolegów, pomimo podobnych osiągnięć, a także spotykała się z niestosownymi komentarzami, sarkastycznymi uwagami, żartami z płci lub przejawami molestowania w miejscu pracy (po 8%). Z koniecznością udowadniania swoich kompetencji oraz z angażowaniem do prac pomocniczych spotkało się 7% kobiet. 6% badanych spotkało się z przydzielaniem prac mniej atrakcyjnych niż mężczyznom, taki sam odsetek pomijano przy awansach pomimo awansowania mężczyzn. Zdanie 5% kobiet ignorowano na spotkaniach, natomiast 4% kobiet stwierdziło, że były pomijane przy doborze szkoleń. Niemal każdy przejaw dyskryminacji istotnie częściej zauważają mieszkanki dużych miast (pow. 100 tys. mieszkańców), nie odnotowano natomiast istotnych zależności pomiędzy doświadczeniami dyskryminacji a wielkością firmy, w której pracuje respondentka.

Wykres 40. Czy kiedykolwiek w pracy zawodowej doświadczyła Pani następujących sytuacji związanych z nierównym traktowaniem ze względu na płeć?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, N=2237.

Kobiety doświadczające dyskryminacji w większości nie zgłaszały takiego zdarzenia (71%). Na zgłoszenie zdecydowała się co czwarta osoba (25%), najczęściej mieszkanka Trójmiasta (37%). Brak zgłoszenia zdarzenia dyskryminującego był przede wszystkim związany z brakiem wiedzy, do kogo w firmie takie zgłoszenie można kierować (26%), brakiem wiary w skuteczność takiego działania (19%) oraz chęcią uniknięcia stresów i problemów (18%). Co piąta osoba z doświadczeniem dyskryminacyjnym odmówiła podania powodu niezgłoszenia go (21%).

Co ósma badana знаła inną kobietę, która doświadczyła w miejscu pracy nierównego traktowania ze względu na płeć (12%). Były to głównie osoby z podregionu gdańskiego i trójmiejskiego (odpowiednio: 15% i 18%), nieco częściej kobiety pracujące aniżeli niepracujące (13% vs. 10%) oraz osoby z wyższym wykształceniem (14%). Niemal połowa z nich znała 1-2 takie kobiety (48%), a 28% znało od 3 do 5 takich kobiet.

Podczas wywiadów jakościowych również wskazano na szereg przejawów dyskryminacji kierowanych wobec kobiet. Podobnie jak w przypadku badań ilościowych, badane kobiety wielu zachowań dyskryminujących wcale za takie nie uważały. Według

deklaracji raczej nie spotykały się one z zachowaniami niepożądanymi, gdy jednak zostały zapytane o występowanie konkretnych zjawisk, często przytakiwały.

Wśród najczęściej stwierdzanych przez kobiety oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy, pomocy społecznej i organizacji pozarządowych nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn wskazać należy na nierówne wynagrodzenie na tym samym stanowisku. Wśród niektórych pracodawców wciąż pokutuje przekonanie, że mężczyzna jako „główny żywiciel rodziny” powinien zarabiać więcej niż kobieta, której zarobek stanowi jedynie dodatkowy wkład w domowy budżet. Dodatkowo wielu pracodawców wspomniało, że kobiety częściej niż mężczyźni korzystają ze zwolnień lekarskich na dziecko, w związku z czym są mniej dyspozycyjne niż mężczyźni i częściej mogą powodować opóźnienia w realizacji zadań. Różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku, posiadając podobne wykształcenie i doświadczenie są wciąż obecne w różnych branżach – kobiety uczestniczące w wywiadach grupowych wskazywały zarówno na instytucje naukowe, szpitale czy zakłady usługowe. Utrzymywanie się nierównych wynagrodzeń utrwała m.in. narzucane przez pracodawców utajnienie wynagrodzeń, dzięki któremu nie muszą mierzyć się z niezadowolonymi pracownikami wynikającym z niesprawiedliwego, ich zdaniem, podziału wynagrodzenia między poszczególne osoby, w tym wysokość wynagrodzeń wypłacanych kobietom i mężczyznom.

„
Na pewno motywowałyby,
gdyby kobieta miała
świadomość, że robiąc to samo
co mężczyzna zarobi tyle samo,
a nie dowiaduje się pocztą
pantoflową, że kolega zarabia
więcej, bo jest facetem, to nie
wpływa dobrze na atmosferę.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z
województwa pomorskiego

„
Ja też spotkałam się z takim problemem, że pracodawca, jeżeli zmienia się między dziećmi pracę z różnych względów, to pracodawca widząc, że ktoś ma małe dzieci, nie jest chętny zatrudnić, bo wiadomo, że te dzieci wymagają więcej opieki, częściej chorują, to jest trudny moment, żeby w ogóle wejść na ten rynek pracy, więc czasami sytuacja zmusza nas do tego, przynajmniej w moim przypadku tak było, żeby przeczekać ten okres, zostać z dziećmi w domu, brać pracę gorzej płatną, odchowić dzieci i wrócić na rynek pracy kiedy najcięższy okres jest za nami.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

„
Jakiś czas temu rozliczałam przedsiębiorstwo, zakład zatrudniający fotografów i był mężczyzna i kobieta, mieli jednakowe umowy, a rozbieżność wynagrodzenia była bardzo duża, bo około 50%. Najpierw nie dociekałam, ale potem zapytałam, dlaczego Pan zarabia 50% więcej niż Pani, oni są w podobnym wieku, miałam wgląd do wszystkich dokumentów, obydwójce byli wyciecznymi fotografami, a Pani, która zatrudniła, powiedziała, no wiesz, przecież to jest mężczyzna, czy ty sobie wyobrażasz, że bym ja mogła dać mężczyźnie taką niską pensję jak kobiecie i zapytałam czy on coś innego robi, no nie, ale jest mężczyzną mi odpowiedziano.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

Jak wynika z badań jakościowych, zachowania dyskryminacyjne widoczne są już w ofertach pracy. Przepisy prawa pracy wykluczają stosowanie niedozwolonych elementów dyskryminujących na etapie rekrutacji, mimo to w ogłoszeniach wciąż zdarzają się dyskryminujące sformułowania, m.in. poszukiwanie osób „młodych i dynamicznych” czy „mile widziane osoby przed 30. rokiem życia”.

Kolejnym etapem, na którym widoczne są zachowania dyskryminujące, są rozmowy kwalifikacyjne. Zdaniem przedstawicieli instytucji rynku pracy, na tym etapie z niedozwolonymi zachowaniami częściej spotykają się kobiety, które pytane są o plany związane z założeniem rodziny, opiekę nad małymi dziećmi czy wsparcie rodziny w przypadku choroby dziecka. Mimo iż pytania o dziecko oraz o inne kwestie dotyczące sfery prywatnej danej osoby nie powinny padać na rozmowie kwalifikacyjnej, kobiety wciąż się z takimi pytaniami spotykają. Sami przedsiębiorcy podczas wywiadu grupowego przyznali, że podczas rekrutacji stosują pewne wykluczenia. Jeden z nich wskazał, że podczas trwającej obecnie rekrutacji nie jest wskazane zatrudnianie młodych kobiet z uwagi na obawę przed zajściem w ciążę i przejściem na urlop macierzyński. Kolejny wskazał, że w jego branży niewskazane jest natomiast zatrudnianie osób młodych, poniżej 27. roku życia, które często zmieniają pracę i nie można na nich polegać, większość zaś stwierdziła, że w wielu branżach i przedsiębiorstwach istnieją obawy przed zatrudnianiem osób po 50. roku życia. Mimo iż takie osoby posiadają najczęściej bogate doświadczenie zawodowe, pracodawcy obawiają się je zatrudniać z uwagi na większe ryzyko zachorowań i udania się na rentę lub wcześniejszą emeryturę. Pracodawcy nie chcą także przyuczać pracownika, który, w ich mniemaniu, będzie w ich firmie jedynie tymczasowo, obawiają się również braku integracji osoby 50+ z młodszym zespołem. Ciekawe jest jednak to, że kobiety, które doświadczały pytań dotyczących dzieci, planowania ciąży itd., nie odbierały tego jako objaw dyskryminacji i przekroczenia granic, a raczej jako standardowe pytania pojawiające się podczas rozmowy o pracę.

U mnie jest teraz rekrutacja i jednak [zatrudnianie – przyp. red.] młodych kobiet nie jest wskazane, bo pracodawca obawia się, że zaraz pójdzie na macierzyński i znowu nie będzie rąk do pracy. Branża transportowo-spedycyjna, tylko, że na transporcie mężczyźni jeżdżą, są kierowcami, a administracją w większości są kobiety. Młodych kobiet raczej nie preferujemy, jeżeli jest 30 to jest okej.

Źródło: wywiad grupowy z pomorskimi przedsiębiorcami

Na rozmowach kwalifikacyjnych trzeba tak zapytać, żeby nie zapytać, żeby kandydat sam powiedział, czy ma dzieci czy nie.

Źródło: wywiad grupowy z pomorskimi przedsiębiorcami

[...] ja też na każdej rozmowie, przesłam przez różne zawody i na każdej rozmowie był poruszany temat a propos dzieci, zdrowia, choroby. Bardzo na to patrzą. Zwłaszcza jak jest to młoda osoba, to mają w głowie, że zaraz dziecko albo jak dziecko jest, to właśnie choroby, bardzo na to zwracają uwagę.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

Podczas wywiadów jakościowych wskazywano także, że mimo iż mężczyźni mają prawo do urlopów rodzicielskich czy zwolnień lekarskich na dziecko, stosunkowo rzadko z nich korzystają. Powodów jest kilka: wciąż dość powszechne przekonanie o tym, że to matka powinna zajmować się dzieckiem, wyższe zarobki mężczyzny niż kobiety (co wiąże się ze stratą większej ilości pieniędzy) oraz niechęć części pracodawców wobec zwolnień i urlopów mężczyzn związanych z opieką nad dzieckiem, co widoczne jest szczególnie w zmaskulinizowanych zawodach i zakładach pracy.

Podsumowanie

Kwestia płci ma znaczenie w czasie rekrutacji do pracy szczególnie wtedy, gdy wykonywane w niej zadania będą wymagały użycia dużej siły fizycznej. W pozostałych sytuacjach, zgodnie z deklaracjami pracodawców, kobiety są chętnie zatrudniane. Są doceniane za swoją odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę, dobrą organizację oraz umiejętności komunikacyjne. Na takie cechy swoich współpracowniczek zwracają uwagę również kobiety piastujące stanowiska kierownicze.

Kobiety, które wracają na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka starają się dzielić swój czas pomiędzy obowiązki zawodowe a rodzinne. Taka potrzeba wymaga często wsparcia i elastycznego podejścia pracodawcy.

Jedynie co trzecia kobieta zadeklarowała, że w ich miejscu pracy są udogodnienia dla pracujących matek lub osób zajmujących się osobami zależnymi. Są to: elastyczny czas pracy, dodatkowe wolne dni, możliwość częściowej pracy zdalnej. Pomimo tak niewielkiej skali udogodnień dla matek, większość badanych nie zauważyła trudności w łączeniu pracy z opieką nad dziećmi. Być może jest to związane z tym, że samodzielnie szukają rozwiązań, które umożliwiają im powrót na rynek pracy (przedszkola, pomoc osób trzecich⁸).

Problem z godzeniem obowiązków rodzicielskich i zawodowych dostrzegają jednak przedstawiciele instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych oraz rynku pracy. Zwracają oni uwagę na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn po narodzeniu dziecka – bywa, że kobiety są degradowane, częściej tracą pracę. Mężczyźni z kolei jako jedyni żywicieli rodziny są premiowani i otrzymują awanse.

Co dwunasta kobieta posiadająca jakiegokolwiek doświadczenie w pracy zawodowej deklaruje, że miała do czynienia z przejawami dyskryminacji. Niemal co czwarta doświadczyła przynajmniej jednego zachowania dyskryminacyjnego, o które została zapytana w ankiecie. Taka różnica w odsetkach wskazań może być związana z różnym poziomem świadomości oraz wrażliwości na dyskryminację. Jak wskazują wyniki badania, wpływ na to ma wykształcenie badanych, a także miejsce zamieszkania. Zachowania dyskryminacyjne mogą być różnie definiowane przez respondentki i trudne w interpretacji.

2.12. Rozwiązania mające wspierać godzenie życia zawodowego i osobistego

DZIAŁANIA STOSOWANE PRZEZ POMORSKICH PRACODAWCÓW

Godzenie życia zawodowego i osobistego to jeden z kluczowych czynników, na który pracownicy zwracają uwagę podczas poszukiwania zatrudnienia. Temat ten wciąż w większym stopniu dotyczy kobiet niż mężczyzn, jednak zmieniająca się rola mężczyzny i coraz większe zaangażowanie w wychowanie dzieci i obowiązki domowe powoduje, że także mężczyźni coraz częściej zwracają uwagę na zachowanie work-life balance.

Działaniem, które zdaniem kobiet biorących udział w wywiadach jakościowych w największym stopniu wpływa na możliwość godzenia życia zawodowego i osobistego jest elastyczność zatrudnienia, rozumiana zarówno jako możliwość pracy zdalnej (całkowicie lub częściowo, kilka dni w tygodniu), jak i elastyczność godzin pracy, tj. możliwość dostosowania grafiku do osobistych zobowiązań oraz możliwość decydowania o godzinie rozpoczęcia pracy (często są czas między 7 a 9 rano). Elastyczny czas pracy najczęściej oferowany jest w firmach, w których pracownik nie ma kontaktu z klientem i posiada choć częściowo samodzielne stanowisko. Na terenie województwa pomorskiego możliwość pracy zdalnej

⁸ patrz rozdział: 6.3.

dotyczy najczęściej firm znajdujących się na terenie Trójmiasta. Dla pracodawców najważniejsze jest zrealizowane zadanie, nie zaś moment jego wykonania. Takie rozwiązania nie mogą być wprowadzone na każdym stanowisku, stąd w części przedsiębiorstw rozwiązania związane z elastycznym czasem pracy czy pracą zdalną dotyczą jedynie administracji. Należy jednak wskazać, że nie każda firma, która może wprowadzić takie rozwiązania, ostatecznie się na nie decyduje. Część pracodawców stwierdziła, że pracownik jest bardziej wydajny, gdy pracuje w biurze.

Znacząca elastyczność czasu pracy jest jak najbardziej dobrze postrzegana właśnie ze względu na to, że tutaj nie ma takich barier przed jakąś sytuacją losową, że się jeszcze będzie musiał martwić jakby tą pracą, że

Inną formą elastyczności preferowaną zdecydowanie częściej przez kobiety niż przez mężczyzn, w szczególności zaś przez kobiety powracające do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, jest możliwość pracy na część etatu (1/2 lub 3/4 etatu). Dzięki takiemu rozwiązaniu kobieta może jednocześnie powrócić na rynek pracy i spędzić więcej czasu z dziećmi.

Jak wykazały badania jakościowe oraz analiza ofert pracy, pracodawcy coraz częściej proponują swoim pracownikom dodatkowe świadczenia, takie jak darmowa opieka medyczna, pakiet sportowy czy pakiet benefitów, z których pracownicy mogą dowolnie korzystać (np. na działania kulturalne, gastronomię). Niektóre firmy pakiety medyczne rozszerzają także o pakiety skierowane do dzieci pracowników. W celu integracji pracowników i zadbania o dobrą atmosferę pracy organizowane są działania rozrywkowe, na które zapraszane są także bliscy pracowników.

Warto wspomnieć także o dość wyjątkowych działaniach wyróżniających przedsiębiorstwa na tle innych. Są to działania nastawione na godzenie życia zawodowego i osobistego, rozwój osobisty oraz tworzenie relacji między pracodawcą a pracownikiem:

- programy mentoringowe (stworzenie relacji między mentorem a uczniem i pomoc we wdrożeniu się w nowe obowiązki);
- programy onboardingowe (wdrażanie nowego pracownika, zdobywanie przez niego niezbędnej wiedzy, umiejętności i zachowań);
- specjalne programy dla potencjalnych pracowników, w ramach których prowadzone są szkolenia, które mają ich wyposażyć w kompetencje i umiejętności przydatne w przyszłej pracy;
- wsparcie finansowe oddolnych działań pracownika nastawionych na rozwój – szkoleń, kursów, nauki w szkołach wyższych;
- webinary, podczas których pracownicy dzielą się swoimi doświadczeniami, ale też poznają się, integrują;
- dodatkowe, pełnopłatne dni urlopowe;
- tzw. dwie godziny dla rodziny, w ramach których pracownik może raz w miesiącu poświęcić dwie godziny pracy na czas dla siebie, rodziny;
- okazjonalne prezenty dla pracowników i ich rodzin, dofinansowanie kolonii i półkolonii;

To jest jakiś tam lokal, który jest jakby tylko i wyłącznie dla pracowników. No i właśnie ze względu na to jest zainteresowanie zdecydowanie, bo akurat nie ma problemu, to jest też blisko budynku, więc też jakoś tak szybciej mobilnie. To jest jak typowy żłobek, tylko po prostu jest jakby przystosowany do firmy.

Źródło: wywiad indywidualny z przedstawicielką działu HR pomorskiego przedsiębiorstwa

Bym powiedziała, że jakieś takie szkolenia takie typowo techniczne to jednak mężczyźni, natomiast przedsięwzięcia, takie grupy, które są jakby wewnętrznie, wewnątrz firmy, które są właściwie na miejscu to kobiety. W ten sposób, że jeśli coś ponad, to jednak ta kobieta jakby woli być na miejscu.

Źródło: wywiad indywidualny z przedstawicielką działu HR pomorskiego przedsiębiorstwa

- dofinansowanie do żłobka/ przedszkola przeznaczonego dla dzieci pracowników, znajdującego się blisko miejsca pracy;
- przestrzenie wypoczynkowe dla pracowników, zapewnienie wyżywienia w godzinach pracy;
- brak pomijania podczas przyznawania premii w przypadku przebywania na urlopie rodzicielskim.

Badani przedsiębiorcy wskazali, że wdrażane przez nich rozwiązania są skuteczne i spełniają oczekiwania pracowników, gdyż stanowią odpowiedź na zgłaszane przez nich potrzeby, niejednokrotnie przed wdrożeniem są z nimi konsultowane i wspólnie ustalany jest zakres i kompromis między potrzebami i oczekiwaniami pracowników a możliwościami pracodawcy.

Z wywiadów z kobietami oraz przedstawicielami działów HR pomorskich przedsiębiorstw wynika, że potrzeby kobiet i mężczyzn, mimo coraz częstszego wspólnego realizowania obowiązków domowych, nieco się różnią. Jak wskazano, dla kobiet zdecydowanie najważniejsza jest elastyczność pracy umożliwiająca dostosowanie godzin i miejsca pracy do planu dnia rodziny. Kobiety doceniają także działania integracyjne oraz benefity w postaci dofinansowań i dni wolnych związanych z posiadaniem rodziny. Ważne jednak, by oferowane działania odbywały się stacjonarnie i nie wymagały od kobiet poświęcania czasu przeznaczonego na rodzinę. Dla mężczyzn znacznie częściej, oprócz możliwości pracy zdalnej, ważna jest możliwość rozwoju, na którą mogą poświęcić swój czas wolny, nie wykluczając także wyjazdu na dłużej niż jeden dzień.

Przedsiębiorcy wskazali, że benefity oferowane pracownikom przynoszą korzyści nie tylko pracownikom, ale także im samym. Oferowane rozwiązania powodują większe zaangażowanie pracowników, zwiększają ich lojalność i przywiązanie, oprócz tego budują także pozytywny wizerunek firmy jako „ludzkiej”, wspierającej swoich pracowników. Umożliwienie pracy zdalnej powoduje zaś, że pracownicy rzadziej wykorzystują zwolnienia lekarskie, zarówno na siebie, jak i na chore dzieci, godząc obowiązki zawodowe z opieką nad potomstwem.

Zaangażowanie przedsiębiorców we wsparcie swoich pracowników, w tym szczególnie rodziców, doceniane jest przez coraz większą liczbę instytucji rynku pracy i organizacji pozarządowych. Jedną z nich jest Fundacja Mamo Pracuj zajmująca się wspieraniem kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci. Fundacja ta stworzyła ogólnopolską Bazę Pracodawców Przyjaznych Rodzicom⁹. Znajdują się tam pracodawcy z całej Polski, którzy swoimi działaniami chcą wspierać rodziców w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego. Baza stanowi wyróżnienie ujętych w niej firm wspierając budowanie wizerunku pracodawcy przyjaznego rodzinie, jest także zbiorem dobrych praktyk pokazujących, w jaki sposób przedsiębiorstwa mogą wspierać pracujących rodziców. Oprócz tego Fundacja publikuje

„Duże mamy to szczęście, że współpracujemy z firmami, które są świadome różnych działań i wspierają kobiety, które powracają do nich do pracy po tej przerwie różnorako. Czasami to są programy mentoringowe, to są osoby, które pomagają się wdrożyć takim mamom w szczególności, bo tatów jest tutaj akurat mniej w tym obszarze. To są np. dodatkowe też, pełnopłatne, urlopy. [...] A tak naprawdę do tych pracodawców, u których była wcześniej dana kobieta zatrudniona, tak. I np. nie pomija się tych osób przy podnoszeniu wynagrodzeń czy np. przy premiach rocznych nawet jeżeli przez 12 miesięcy kobieta jest na zwolnieniu lekarskim albo urlopie macierzyńskim czy rodzicielskim.

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami instytucji rynku pracy, pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych

⁹ Baza Pracodawców Przyjaznych Rodzicom: <https://mamopracuj.pl/baza-pracodawcow/> [dostęp: 25.09.2023].

oferty pracy przyjazne mamom, przedsiębiorcom zaś pomaga dotrzeć do grupy kandydatek posiadających cenne kwalifikacje i umiejętności.

Należy jednak wskazać, że powyższe rozwiązania wdrażane są najczęściej w dużych, często zagranicznych przedsiębiorstwach, których sytuacja finansowa pozwala na wprowadzanie udogodnień dla pracowników. Ponadto, są to zakłady pracy, gdzie świadomość korzyści, jakie niosą takie rozwiązania, jest wysoka, a pracodawcom zależy na utrzymaniu pracownika i zwiększeniu jego efektywności. W wielu firmach pracownicy wciąż nie otrzymują żadnych dodatkowych benefitów, a pracodawcy nie wspierają podwładnych w godzeniu życia zawodowego i osobistego. Jako powód rezygnacji z wdrażania ułatwień, oprócz kwestii finansowych, była obawa przed niezadowolaniem części pracowników – jak wskazali pracodawcy takie trudności występują szczególnie w dużych zakładach, gdzie pogodzenie interesów dużej grupy osób jest bardzo trudne, trudno także zapewnić wszystkim pracownikom takie same warunki pracy. By więc uniknąć nieporozumień i problemów, przedsiębiorcy wolą nie wprowadzać nowych rozwiązań.

Budowanie takiego pozytywnego wizerunku dla pracownika daje taką lojalność i życzliwe podejście do pracownika bez zależności czy jest kobietą czy mężczyzną.

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami pomorskich przedsiębiorców

U mnie chyba ze względu na ilość osób pracujących, żeby to pogodzić, żeby każdy był zadowolony, żeby nikt nie był stratny przy pracy zmianowej, chyba wolą pewnych rzeczy nie wdrażać i nie mieć problemów, bo zawsze komuś coś nie pasuje.

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami pomorskich przedsiębiorców

Działania wspierające godzenie życia zawodowego i osobistego wdrażane są nie tylko przez pracodawców, ale także instytucje rynku pracy, ośrodki pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowe. Instytucje te pozwalają wielu kobietom wykonać pierwszy krok na drodze do powrotu na rynek pracy, wspierając szczególnie kobiety długotrwale bezrobotne, nieposiadające kwalifikacji, zagubione i niepewne siebie czy mające trudność z pogodzeniem życia zawodowego z opieką nad dzieckiem. Wśród działań tych dominują różnorodne projekty nastawione na wsparcie kobiet w powrocie na rynek pracy. Są to zarówno projekty finansowane z środków własnych, jak i z funduszy europejskich. W ramach tych działań kobiety mają szansę otrzymać dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej, podniesienie kompetencji i kwalifikacji czy opiekę nad dzieckiem.

DZIAŁANIA, KTÓRE W WIĘKSZYM STOPNIU WSPARŁYBY GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I OSOBISTEGO

Jak wskazano wcześniej, zdaniem uczestników badań jakościowych jednym z najważniejszych udogodnień pozwalających na godzenie życia zawodowego i osobistego jest elastyczność czasu pracy. Mimo iż coraz więcej przedsiębiorstw umożliwia swoim pracownikom pracę zdalną, wiele zakładów pracy broni się przed tym rozwiązaniem, nie chcąc zmieniać dotychczasowego systemu pracy w obawie przed utratą kontroli i wynikającymi z tego nadużyciami ze strony pracowników.

Być bardziej wyrozumiałym, że jak kobiety są z dziećmi, no to jak kobieta powie, że nie może zostać dzisiaj dłużej, to nie powinien pracodawca być obrażony, czy źle nastawiony do takich osób, powinien wykazywać wyrozumiałość, że nie zawsze można zostać, wyjechać czy pracować w nocnych godzinach.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

Kolejnym z rozwiązań, z których chciałyby korzystać zwłaszcza kobiety powracające na rynek pracy, szczególnie te, które posiadają dzieci, jest praca na 1/2 lub 3/4 etatu. Obecnie prawo do zmniejszenia wymiaru czasu pracy posiadają osoby, które są zatrudnione na podstawie stosunku pracy, posiadają przynajmniej sześciomiesięczny staż pracy i sprawują opiekę nad dzieckiem do lat 4. Z uprawnień tych są więc wyłączone osoby pracujące na podstawie innej umowy, rodzice starszych dzieci oraz osoby, które z innych powodów chciałyby zmniejszyć wymiar czasu pracy. Decyzja o zgodzie na zmniejszenie wymiaru czasu pracy należy w takim przypadku jedynie do pracodawcy, którzy wolą jednak zatrudniać pracowników na pełen etat w obawie przed wysokimi kosztami utrzymania pracownika. Podczas badań jakościowych kobiety wskazywały, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy mogłoby znacząco pomóc w godzeniu obowiązków życia osobistego i zawodowego – opieki nad dziećmi, schorowanymi osobami starszymi czy innymi obowiązkami stanowiąc często okres przejściowy między brakiem pracy a pracą na pełen etat.

Innym, dość kontrowersyjnym dla niektórych kobiet rozwiązaniem, które jednak musiałaby zostać wdrożone na poziomie centralnym, byłoby wydłużenie godzin funkcjonowania żłobków i przedszkoli nawet do godziny 22:00, dzięki czemu rodzice pracujący na drugą zmianę mieliby zapewnioną opiekę nad potomstwem. Duże ułatwienie stanowiłyby także przedszkola i żłobki przyzakładowe, których wciąż w Polsce funkcjonuje niewiele. Powstanie takich instytucji pozwoliłoby nie tylko zapełnić lukę w braku żłobków i przedszkoli, ale także znacząco ułatwiłoby rodzicom godzenie życia zawodowego i osobistego poprzez zapewnienie opieki nad dzieckiem i ograniczenie konieczności zawożenia i odwożenia dziecka do placówki. Z drugiej jednak strony stworzenie takich miejsc jest dla przedsiębiorców bardzo kosztowne, wymaga także zebrania odpowiedniej liczby chętnych rodziców.

Najmniej materialną a jednocześnie najbardziej potrzebną i najczęściej wspomnianą przez kobiety formą wsparcia jest zrozumienie i wyrozumiałość ze strony pracodawcy. Niejednokrotnie kobiety nie chcą taryfy ulgowej i są w stanie zrealizować swoje obowiązki, chciałyby jednak, by pracodawca rozumiał ich sytuację życiową, konieczność pracy zdalnej, wzięcia zwolnienia na dziecko czy elastyczności grafiku pracy z uwagi na konieczność opieki nad rodzicem.

A druga rzecz, we wszystkich naszych badaniach jeden główny benefit mocno wybrzmiewa znowu w kontekście mam, z którymi współpracujemy to, to jest zrozumienie ze strony pracodawcy. Zrozumienie sytuacji, potrzeb, które są no trochę inne jednak niż przed urodzeniem dziecka.

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami instytucji rynku pracy, pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych

Podsumowanie

Pracodawcy na Pomorzu coraz bardziej zdają sobie sprawę z potrzeby godzenia życia zawodowego i osobistego przez swoich pracowników. Elastyczność godzin pracy a zwłaszcza praca zdalna stanowi kluczowe działania ułatwiające tę harmonię. Coraz częściej pracodawcy oferują swoim pracownikom dodatkowe świadczenia, takie jak opieka medyczna czy benefity. Kobiety szczególnie doceniają elastyczność pracy, natomiast mężczyźni zwracają uwagę na możliwość rozwoju zawodowego. Niektóre inicjatywy wspierające pracowników są promowane także przez instytucje pozarządowe, jednak nadal istnieją wyzwania w tym zakresie, takie jak opór przed pracą zdalną spowodowany obawą pracodawców przed wynikającymi z tego tytułu możliwymi nadużyciami.

2.13. Znajomość prawa na rynku pracy

Zgodnie z deklaracjami złożonymi podczas wywiadów jakościowych, kobiety wykazują się znajomością swoich podstawowych praw. Jak wykazano jednak w poprzednich rozdziałach, wiele zachowań dyskryminujących jest przez nie postrzegana jako zachowania być może nieodpowiednie, ale jednak akceptowalne. Znaczącym utrudnieniem w korzystaniu z przysługujących praw jest jednak ich zmienność, przez co nie tylko kobiety, ale same instytucje oraz pracodawcy mają problem, by za tymi zmianami nadążyć, prawidłowo je zinterpretować i wdrożyć. Przykładem jest niedawna zmiana prawa w zakresie pracy zdalnej¹⁰ i przysługujące niektórym pracownikom prawa do złożenia wniosku o pracę zdalną. W wielu przedsiębiorstwach wystąpiły konflikty w związku z odmienną interpretacją zapisów prawa.

Działania promujące równość płci prowadzone są głównie przez organizacje pozarządowe. Jeden z uczestników wskazał, że reprezentowana przez niego instytucja realizuje działania (szkolenia, webinary) nt. działalności nierejestrowanej, możliwości, które mają kobiety na początku prowadzenia działalności, przysługujących ulgach, dodatkach. Elementy takich działań pojawiają się także na szkoleniach organizowanych przez urzędy pracy dla osób bezrobotnych. Mimo to takich działań wciąż jest zbyt mało, do wielu kobiet informacje o ich prawach na rynku pracy w ogóle nie docierają. Zdaniem przedstawicieli instytucji rynku pracy informacje na temat praw na rynku pracy powinny być przekazywane już w szkole, ale także w szeroko dostępnych formach, m.in. właśnie webinarach czy szkoleniach.

Kobiety uczestniczące w wywiadach grupowych wskazały dodatkowo, że takie szkolenia powinny zapewniać sami pracodawcy, szczególnie w momencie zatrudnienia nowego pracownika lub powrotu pracownika do pracy po dłuższej przerwie. Wskazywano przy tym, że takie działania powinny być prowadzone nie tylko wśród dużych korporacji, które często w swoich statutach mają zapisy równościowe, ale także, a może przede wszystkim, wśród małych i średnich przedsiębiorstw nieposiadających specjalistów zajmujących się kadrami, czasem zaś nieznanymi prawami pracy w tym zakresie. Dodatkowo wskazano, że należałoby dotrzeć przede wszystkim do przedsiębiorców w małych miastach i na wsiach oraz do dużych zakładów produkcyjnych, gdzie problem braku poszanowania praw pracowników, w tym szczególnie praw kobiet jest ich zdaniem największy.

„
Ja mam niestety taką smutną konstatację, że często w tych szkoleniach albo tych działaniach uczestniczą ludzie, którzy są świetnie zorientowani i doskonale znają te wszystkie prawa, a ludzie, którzy np. są w mniejszych miasteczkach tak jak tu państwo mówią albo prowadzą duże zakłady produkcyjne, z którymi też niestety mamy styczność, oni nie do końca są tym zainteresowani. I wydaje mi się, że szkopał jest w tym, żeby trafić do osób, które niespecjalnie się tym interesują.

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami instytucji rynku pracy, pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych

¹⁰ Więcej informacji na stronie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej: <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna> [dostęp: 21.09.2023].

[...] brałam udział w takich zajęciach aktywizacyjnych, więc wiem, że są na przykład często dla kobiet po 40, przynajmniej o takich słyszałam, zajęcia aktywizacyjne, które od takiej strony postrzegania kobiety jako pracownika, a nie matki z dziećmi, ale też pomoc w uświadomieniu jakie są prawa, jakie urlopy, jak ma się dzieci, czy krótszy czas pracy, przerwy, pisanie CV.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

Na przykład też fajnym byłoby, jeżeli wraca pracownik po dłuższej przerwie, tutaj kobieta po macierzyńskim, wychowawczym to oprócz badań lekarskich fajnie, gdyby w ogóle została poinformowana, że w związku z tym, że ma małe dziecko, przysługuje jej to i to. Bo ja spotkałam się z sytuacją, że wróciła dziewczyna młoda, po pierwszym dziecku [...] i nawet nie wiedziała, że może odmówić wykonywania nadgodzin. Takie krótkie przeszkolenie, do którego pracodawca byłby zobowiązany, żeby informować pracownika do czego on ma prawo, do czego jest upoważniony.

Źródło: wywiad grupowy z kobietami z województwa pomorskiego

Podsumowanie

Kobiety wykazują wiedzę na temat swoich podstawowych praw, lecz zachowania dyskryminujące często uznają za akceptowalne. Zmienność przepisów prawnych stanowi utrudnienie w korzystaniu z przysługujących im praw, zarówno dla kobiet, jak i dla instytucji i pracodawców. Szkolenia z zakresu znajomości prawa pracy powinny być prowadzone głównie przez pracodawców i powinny być kierowane do nowych pracowników oraz pracowników wracających do pracy po przerwie. Ważne jest także, aby takie działania były skierowane również do małych i średnich firm oraz docierały do różnych regionów, gdzie problem braku poszanowania praw pracowników, szczególnie kobiet, może być znaczący.

2.14. Sytuacja osób bezrobotnych i biernych zawodowo

Poniższy rozdział skupia się na doświadczeniach kobiet bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Przyjrano się powodom niepodjęcia przez nich pracy. Pomorzanki poszukujące zatrudnienia zapytano również o sposoby poszukiwania pracy, korzystanie z dostępnego wsparcia i potrzeb w tym zakresie.

POWODY NIEPODEJMOWANIA PRACY

Średni czas pozostawania bez pracy kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo w województwie pomorskim wynosi około 39 miesięcy i waha się w przedziale od 1 do 336 miesięcy. W celu sprawdzenia czy istnieją różnice między tymi dwiema grupami wykonano test t studenta. Okazał się on istotny statystycznie ($t=-12,27$; $p<0,001$), co oznacza, że kobiety bierne zawodowo statystycznie pozostają bez pracy dłużej niż kobiety bezrobotne – odpowiednio ok. 55 i 23 miesięcy.

Tabela 3. Czas pozostawania bez pracy kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo (w miesiącach)

grupa	N	M	min	max	t	d
bezrobotne	392	23,09	1	276	-12,27***	-0,78
biernie zawodowo	520	54,91	1	336		
ogółem	876	39	1	336		

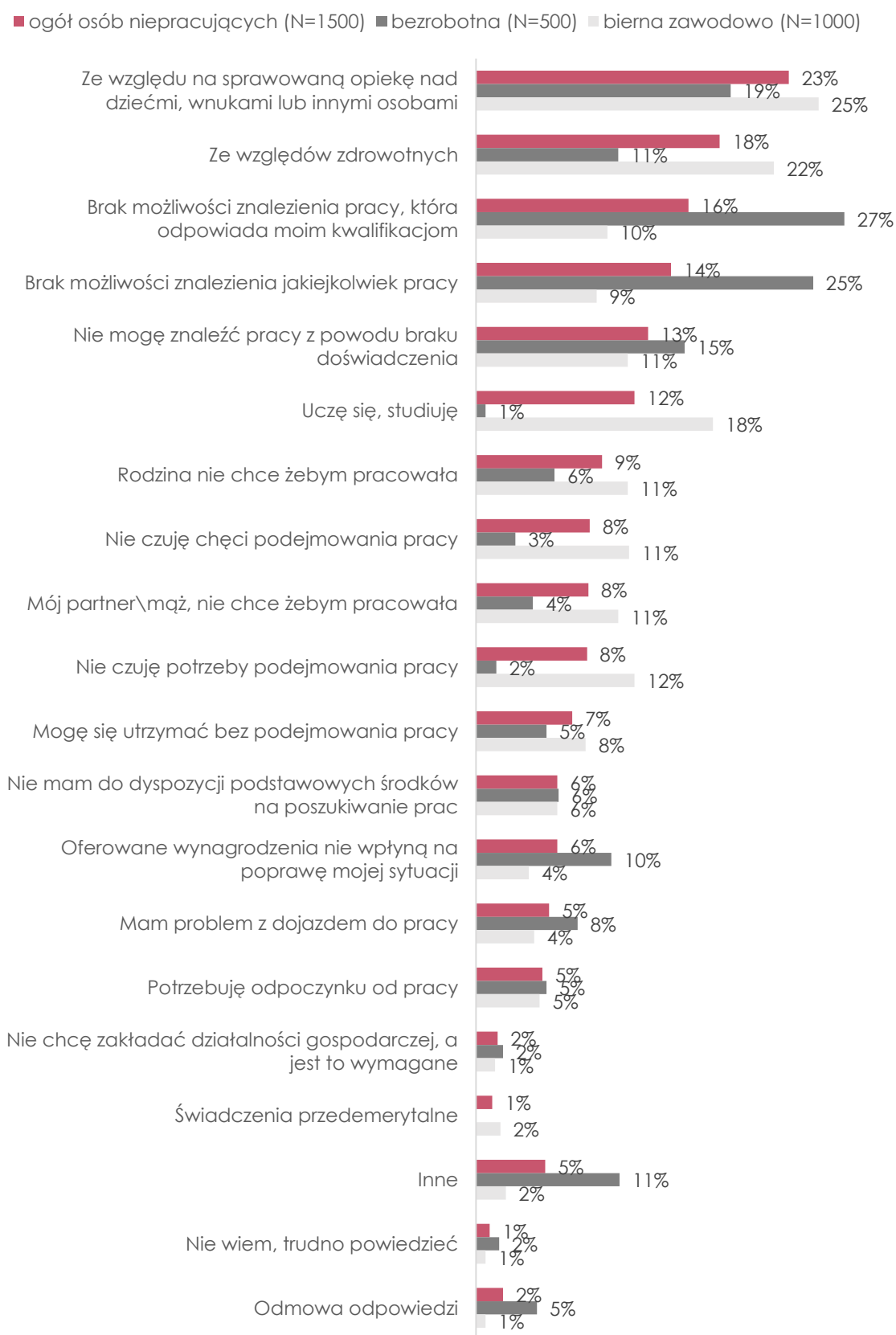
*** $p<0,001$ (test jednostronny).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

Najczęstszą deklarowaną przyczyną pozostawania bez pracy jest konieczność opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi (23%). Jak już wspomniano widoczne są różnice między sytuacją rodzinną kobiet pracujących i niepracujących, co może powodować większe obciążenie obowiązkami domowymi i opiekuńczymi. Kobiety niepracujące posiadały średnio więcej dzieci (1,8 w stosunku do 1,6 dzieci w gospodarstwach kobiet, które pracują). Różnicę widać również w średniej liczbie dzieci do lat 7., która w przypadku pracujących wynosiła 0,18, a wśród niepracujących 0,30 (z czego wśród biernych zawodowo: 0,34). Kobiety bierne zawodowo częściej niż pozostałe posiadają dwójkę, trójkę lub czwórkę dzieci do 7. roku życia (odpowiednio: 8%, 1% i 0,4%, dla kobiet pracujących odsetki te wynoszą: 3%, 0,1%, 0,1%). W grupie niepracujących znalazło się też więcej kobiet opiekujących się dzieckiem z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą (9% w stosunku do 2% wśród kobiet pracujących).

Prawie co szósta kobieta wskazywała względy zdrowotne (18%) oraz brak możliwości znalezienia pracy, która odpowiadałaby jej kwalifikacjom (16%). Zaobserwowano występujące różnice między kobietami bezrobotnymi i biernymi zawodowo - o ile te pierwsze częściej stwierdzały brak koherencji między posiadanymi umiejętnościami a wymaganiami rynku (27% vs 10%) oraz niemożność znalezienia jakiegokolwiek pracy (25% vs 9%), o tyle te drugie częściej upatrywały przyczyn w konieczności zapewnienia opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (25% vs 19%) oraz względach zdrowotnych (22% vs 10%). Wśród pierwszej z grup częściej wskazywano również rodzinę oraz partnera, jako czynniki powstrzymujące przed podjęciem zatrudnienia (odpowiednio 11% vs 6% oraz 10% vs 4%).

Wykres 41. Powody pozostawania bez pracy kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAPI.

Jak wspomniano we wcześniejszej części raportu, kobiety opiekujące się swoimi wnukami to często osoby niepracujące, biernie zawodowo. Warto przyrzeć się deklarowanym przez nie powodom pozostawania bez pracy. Poza najczęściej wymienianym brakiem potrzeby (29%) i chęci (28%) do podejmowania pracy, 27% kobiet, które regularnie zajmują się swoimi wnukami przyznaje, że to rodzina nie chce, aby pracowały. Należy dodać, że co 11 osoba zajmująca się regularnie wnukami ma pod opieką również osobę zależną. Nasuwa się wniosek, że pomoc w opiece nad wnukami jest z jednej strony wyborem kobiet, a z drugiej – oczekiwaniem członków rodziny.

Co ważne, kobiety zajmujące się swoimi wnukami krytycznie oceniają swoje kompetencje na rynku pracy. Pytane o to, czy posiadane przez nich kwalifikacje mogą być konkurencyjne na rynku, częściej niż inne grupy odpowiadają zdecydowanie *nie* (32%). Nie planują się dokształcać w najbliższej przyszłości (90% odpowiedzi *raczej i zdecydowanie nie*).

Wybory, jakich dokonuje ta grupa kobiet zdają się być podyktowane ich światopoglądem na role płciowe. Częściej niż pozostałe kobiety sądzą, że mężczyźni lepiej radzą sobie na stanowiskach kierowniczych (55% dla odpowiedzi *zdecydowanie i raczej popierających to stwierdzenie*). Częściej w zgadzają się ze stwierdzeniem, że mężczyźni wykazują większe zdecydowanie w kwestiach zawodowych (67%), większość zgadza się też ze stwierdzeniem, że mężczyźni są bardziej dyspozycyjni niż kobiety (78%).

Jak wskazują wyniki badania jakościowego, także osoby pracujące w urzędach pracy jako jeden z głównych powodów rezygnacji z pracy i pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo przez kobiety, wskazywały na sprawowanie opieki nad dziećmi. Dotyczyło to szczególnie sytuacji, gdy kobieta posiada więcej niż dwójkę dzieci. Kobiety rezygnują z pracy zawodowej nie tylko w sytuacji, gdy są jedynym rodzicem wychowującym dzieci, ale także wtedy, gdy ojciec dziecka dużo pracuje, prowadzi własną działalność gospodarczą lub wyjeżdża za granicę. W sytuacji, gdy partnerzy podejmują decyzję, że jeden z rodziców powinien zostać w domu, by zająć się opieką nad dziećmi, w ogromnej większości to kobieta rezygnuje z zatrudnienia lub nie wraca do pracy po urlopie macierzyńskim, co z jednej strony wynika z utartych ról społecznych i przypisanej kobiecie roli opiekunki, z drugiej zaś z wyższych zarobków mężczyzny. Kobiety chcą wrócić na rynek pracy, ale za kilka lat, gdy dzieci dorosną – pójdą do przedszkola, do szkoły lub staną się dużo bardziej samodzielne i mobilne.

Kolejnym problemem jest występowanie subiektywnych barier, które obniżają kobiecą determinację do poszukiwania zatrudnienia. Do najczęściej pojawiających się barier doradcy zawodowi zaliczyli niską samoocenę oraz niechęć przed poszukiwaniem zatrudnienia wynikającą z obawy przed trudnościami związanymi z nowymi obowiązkami (np. obsługa komputera, obsługa maszyn), ale także przed zmianą przyzwyczajeń i koniecznością pogodzenia życia zawodowego z obowiązkami domowymi. Osoby długotrwale bezrobotne, często nieposiadające kwalifikacji ani doświadczenia zawodowego, nie mają planu na ścieżkę zawodową, nie wiedzą jak i gdzie zacząć albo więc rezygnują z poszukiwania pracy albo szukają wsparcia w urzędach pracy.

POSZUKIWANIE PRACY

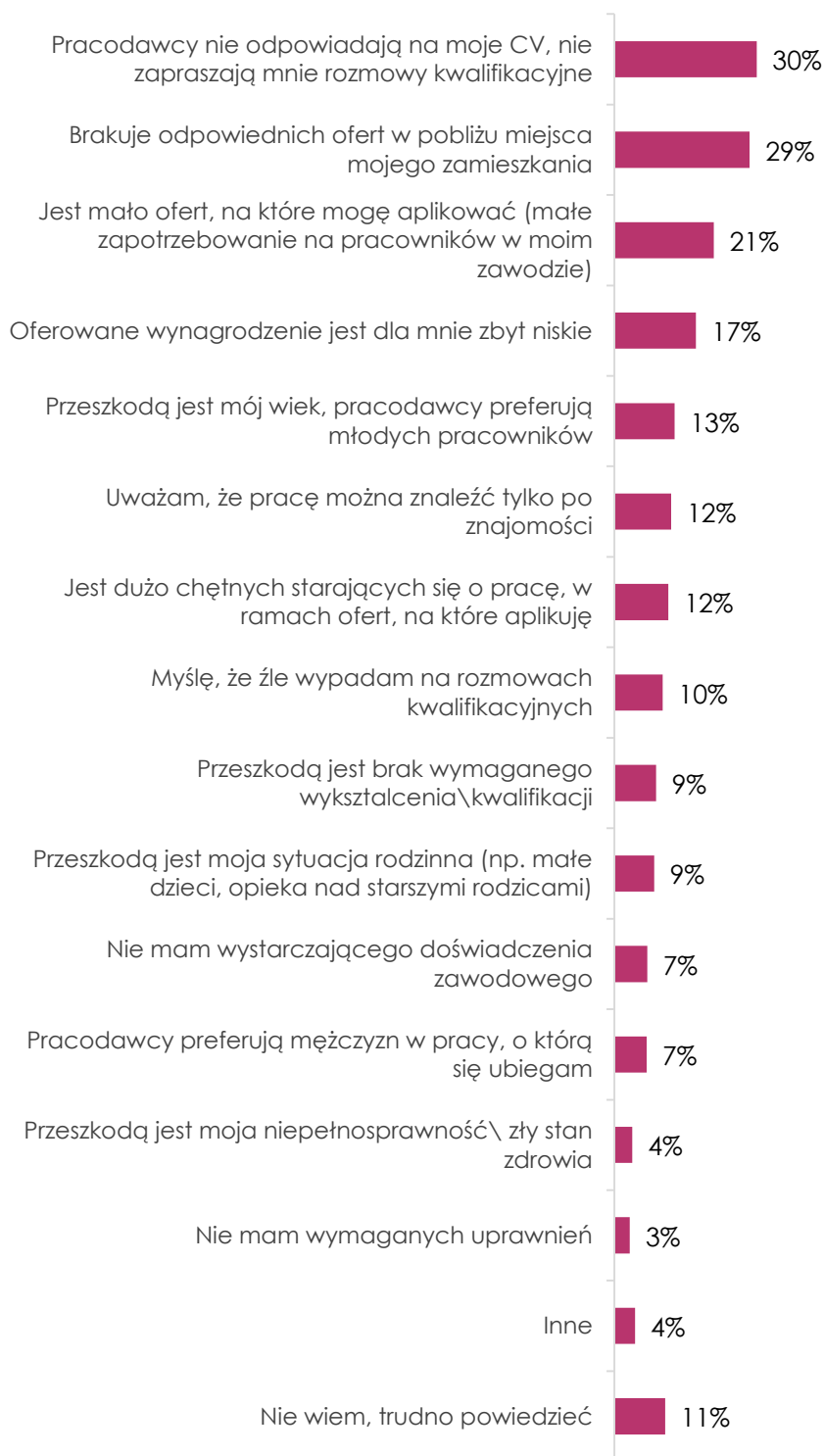
Średni czas poszukiwania pracy przez kobiety bezrobotne wynosi ok. 9 miesięcy i waha się w przedziale od 1 do 84 miesięcy. Zbadano czy intensywność poszukiwania pracy, ocena szans na uzyskanie zatrudnienia oraz deklaracja zmiany zawodu w celu podjęcia pracy determinują dłuższy czas poszukiwania pracy¹¹. Ustalono, że niska ocena szans wiąże się z dłuższym czasem pozostawania bez zatrudnienia. Warto dodać, że większość kobiet oceniła zarówno szanse, jak i intensywność poszukiwania zatrudnienia jako ponadprzeciętne, a co trzecia zadeklarowała, że jest w stanie zmienić zawód w celu uzyskania zatrudnienia (31% dla zagregowanych odpowiedzi *zdecydowanie tak i raczej tak*). 43% respondentek zadeklarowało, że mogłoby pracować w usługach lub handlu, co siódma jako pracowniczka biurowa (15%), a jedna na dziesięć wykonywać prace proste (10%). Najczęstszym wskazywanym powodem wyboru określonego kierunku przekwalifikowania się jest predyspozycja do pracy w tym zawodzie (46%), a co trzecia respondentka uważała, że łatwo w nim znaleźć pracę (35%) oraz uzyskać zadowalające wynagrodzenie (32%).

Dłuższy czas poszukiwania pracy zaobserwowano wśród kobiet korzystających z usług powiatowego urzędu pracy (58%), z pośrednictwa prywatnego biura pracy (18%), zaś krótszy wśród respondentek przeglądających ogłoszenia internetowe (59%) oraz wysyłających CV bezpośrednio do firmy, która jest interesująca (37%).

30% badanych kobiet stwierdziło, że przyczyną trudności w znalezieniu zatrudnienia jest brak odpowiedzi ze strony pracodawcy, a brak odpowiednich ofert pracy w okolicach miejsca zamieszkania wskazało 29% respondentek. Pierwsza z przyczyn najczęściej dotyczyła mieszkańek podregionu starogardzkiego (45%), zaś druga gdańskiego (40%). Co piąta respondentka (21%) była zdania, że jest mało ofert, na które można aplikować, a 17% badanych, że oferowane wynagrodzenie jest za niskie. Niesatysfakcjonujące wynagrodzenie było najczęściej wskazywane przez mieszkanki Trójmiasta (27%). 13% kobiet zadeklarowało, że barierę stanowił wiek, duża liczba osób aplikujących na stanowisko (12%) oraz że konieczne jest posiadanie znajomości (12%).

¹¹ Na podstawie modelu wielokrotnej regresji hierarchicznej, gdzie zmienną zależną jest czas poszukiwania pracy.

Wykres 42. Jak Pani sądzi, dlaczego nie udaje się Pani znaleźć pracy?



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAPI, N=500, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki nie sumują się do 100%.

Podczas panelu ekspertów wskazano dodatkowo na brak przygotowania części kobiet, w tym szczególnie kobiet długotrwale bezrobotnych i biernych zawodowo, do procesu rekrutacji. Część z nich w ogóle nie posiada CV lub dokument ten jest źle przygotowany

(znajdują się tam zbędne informacje, nieprofesjonalne zdjęcie czy brak opisu stanowisk pracy), przez co rekruterzy nawet nie biorą ich pod uwagę podczas rekrutacji. Bariere stanowi także kolejny etap rekrutacji, czyli rozmowa kwalifikacyjna. Doradcy zawodowi i osoby prowadzące szkolenia z zakresu aktywizacji zawodowej i społecznej wskazywali, że wiele kobiet, często z powodu niskiej samooceny i braku wiary we własne umiejętności, robi złe wrażenie na rekruterach, przez co nie otrzymują zatrudnienia.

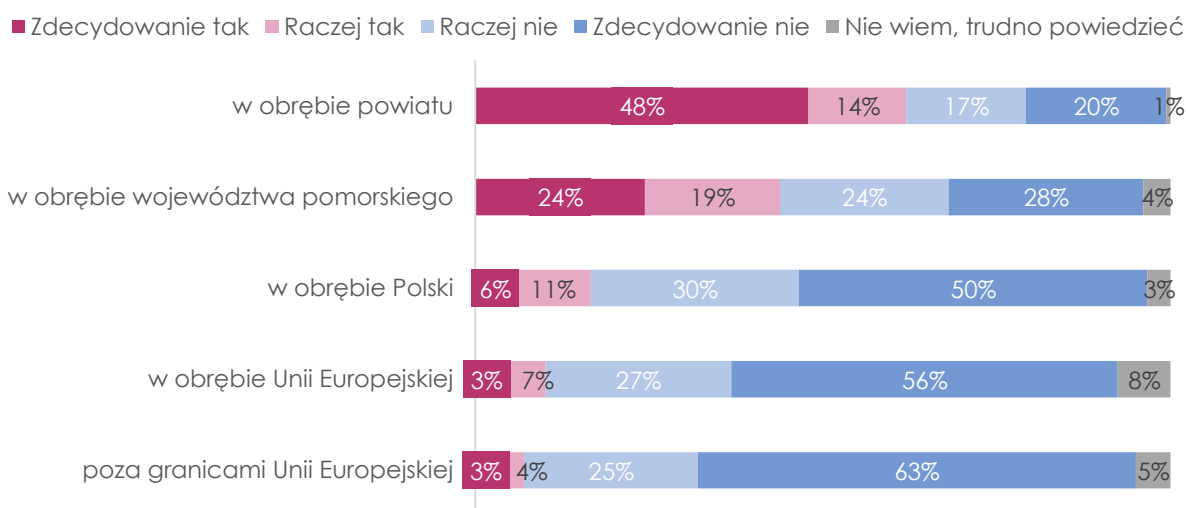
[...] do tego klubu pracy był zapraszany grupowo albo 50 plus, albo młode dziewczyny, które chciały wejść na rynek pracy i jak Pani mówiła, było uczenie pisania CV, rozmowy kwalifikacyjne, nauka podstawowa komputera, rozmowy i wychodziły wzmocnione i szły na rynek pracy.

Źródło: panel ekspertów

Najczęściej deklarowaną motywacją do podjęcia zatrudnienia była chęć powrotu do aktywności zawodowej (43%). 32% respondentek stwierdziło, że przyczyną jest sytuacja finansowa, a 30% wskazało na poczucie zależności od innych. Tego typu deklaracje najczęściej zgłaszały mieszkanki podregionu słupskiego (odpowiednio 41% i 42%). 24% badanych kobiet uważało, że bez pracy czuje się odizolowaną od ludzi a 25% uznało, że praca daje poczucie wolności i niezależności. Co piąta badana zadeklarowała, że długa przerwa w zatrudnieniu powoduje trudniejszy powrót na rynek (19%), a co szósta stwierdziła, że praca daje poczucie pewności siebie (18%).

Wyniki badania ilościowego wykazały, że większość kobiet była skłonna zmienić swoje miejsce zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia w obrębie powiatu (62% dla zagregowanych odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak), a 43% potwierdziło gotowość do zmiany zamieszkania w obrębie województwa pomorskiego. Ponadto co szósta badana kobiet była gotowa do zmiany miejsca zamieszkania w obrębie Polski (17%), a jedna na dziesięć stwierdziła, że mogłaby się przeprowadzić w obrębie Unii Europejskiej (10%), albo nawet do kraju poza Unią Europejską (7%).

Wykres 43. Czy byłaby Pani skłonna zmienić miejsce zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia?



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAPI.

Choć badania ilościowe wskazały na stosunkowo wysoki odsetek kobiet deklarujących możliwość zmiany miejsca zamieszkania na rzecz podjęcia zatrudnienia, eksperci uczestniczący w panelach byli odmiennego zdania. Stwierdzili oni, że odległość miejsca zamieszkania od większych miejscowości, w których znajdują się przedsiębiorstwa stanowi jedną z największych barier podejmowania zatrudnienia przez kobiety, równocześnie jednak jedynym rozwiązaniem tego problemu mogłoby być usprawnienie funkcjonowania transportu publicznego. Eksperti podkreślali, że zmiana miejsca zamieszkania, szczególnie w

obrębie większym niż gmina, jest dla kobiet bardzo problematyczna, wiąże się bowiem także ze zmianą placówek opiekuńczo-wychowawczych i oświatowo-wychowawczych dzieci, a niejednokrotnie także oddaleniem od członków rodziny, którzy pomagają w wychowywaniu dzieci lub którzy sami takiej opieki potrzebują.

Akceptowalny czas dojazdu do pracy w jedną stronę to średnio 41 minut. Najdłużej dojeżdżać mogłyby badane z podregionu starogardzkiego (44 minuty), a najkrócej z podregionu słupskiego (34 minuty). Zauważalne są też różnice w odpowiedziach ze względu na wielkość miejscowości, w której mieszkają respondentki. Mieszkanki wsi akceptują najdłuższy ze wszystkich czas dojazdu do pracy – 45 minut, najkrótszy wskazały natomiast miastach od 100 do 200 tys. mieszkańców – 35 min.

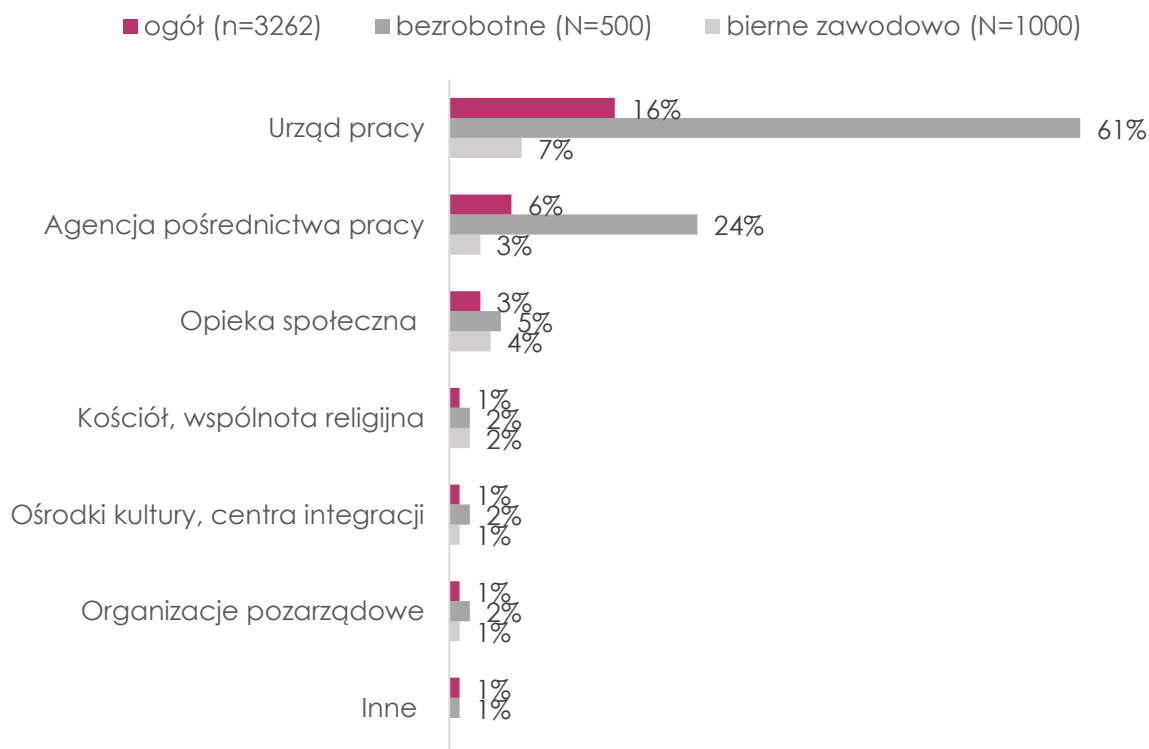
Wśród środków transportu, z jakich respondentki mogłyby korzystać podczas dojazdu do pracy większość wymieniła autobus (73%) – najczęściej ten wariant odpowiedzi wskazywały mieszkanki podregionu starogardzkiego (82%). 43% kobiet zadeklarowało, że mogłaby dojeżdżać samochodem, a 41% pociągiem. Własny środek transportu dotyczył częściej badanych z podregionu chojnickiego (65%), a komunikacja kolejowa była najczęściej deklarowana w przypadku mieszanek podregionu starogardzkiego i Trójmiasta (po 51%). Około 2% respondentek stwierdziło, że nie dysponuje żadnym środkiem transportu.

Średni minimalny akceptowany poziom wynagrodzenia w nowej pracy został ustalony na poziomie 4014,18 zł netto miesięcznie. Najniższą średnią wartość minimalnego wynagrodzenia za pracę zadeklarowały mieszkanki podregionu słupskiego - 3384,69 zł netto miesięcznie oraz kobiety z miast od 50 do 99 tys. mieszkańców – 3413,89 zł netto miesięcznie.

Wśród powodów niezarejestrowania się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna co piąta kobieta zadeklarowała, że nie wierzy w skuteczność podejmowanych w urzędzie działań (22%). Najczęściej takiego uzasadnienia używały mieszkanki podregionu gdańskiego (40%). 17% badanych kobiet nie rejestrowało się, ponieważ nie odczuwało takiej potrzeby. Jednakże aż 44% respondentek miało trudność z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie.

Respondentki najczęściej deklarowały, że instytucją, do której zgłaszają się po pomoc jest urząd pracy (16%), w tym zdecydowana większość osób bezrobotnych (61%). Najczęściej takiej pomocy udzielono mieszkankom podregionu słupskiego (20%), a najrzadziej chojnickiego (11%). Co siedemnasta kobieta deklarowała korzystanie z usług agencji pośrednictwa pracy (6%), a wśród kobiet bezrobotnych – co czwarta (24%). Natomiast pomocy z opieki społecznej otrzymało 3% badanych, najczęściej z podregionu gdańskiego (5%).

Wykres 44. Czy w ciągu ostatnich 5 lat w celu poszukiwania pracy korzystała Pani z pomocy którejś z wymienionych instytucji?

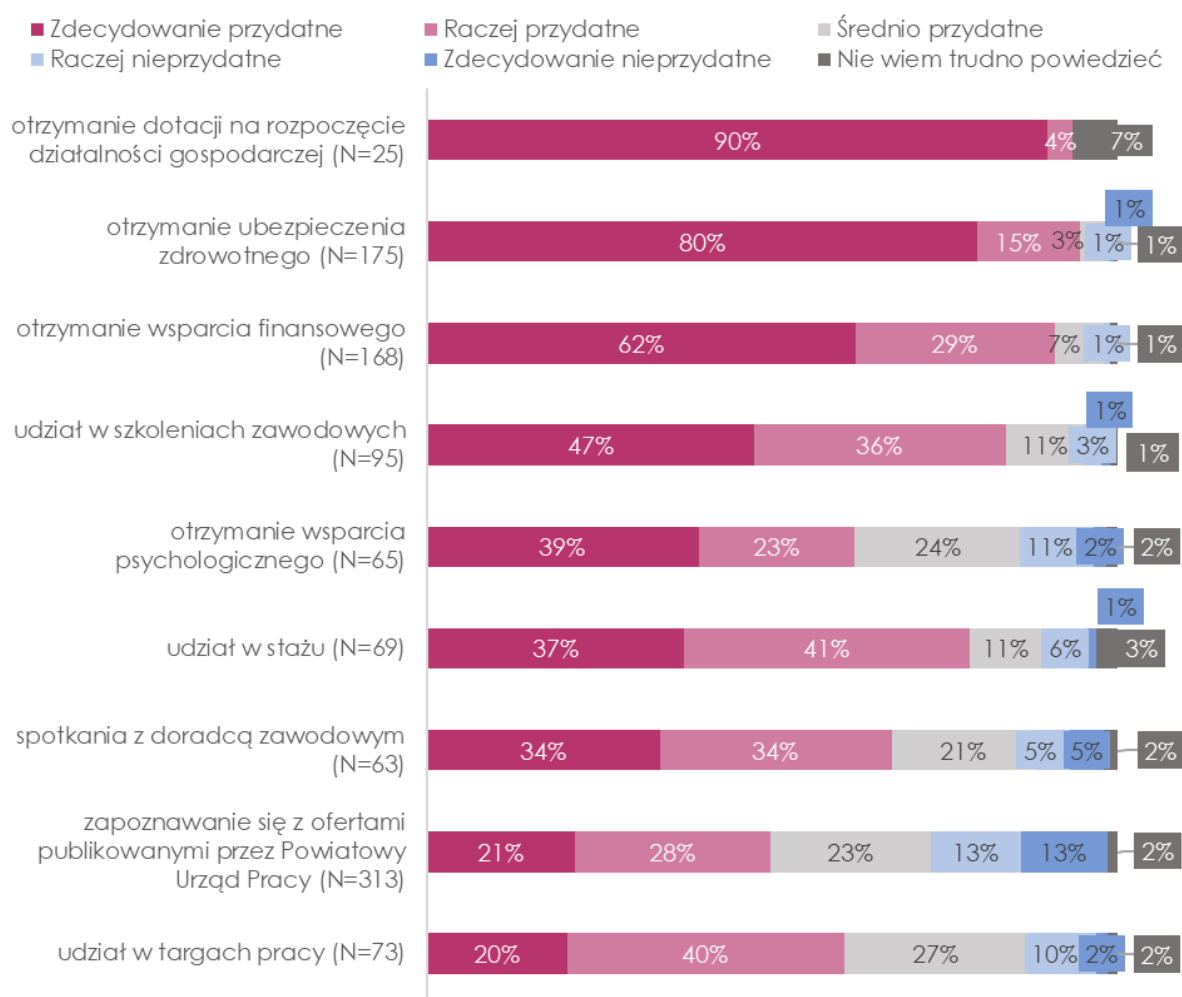


Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAPI.

Większość kobiet (81%) nie korzystała z żadnej formy wsparcia. Co dziesiąta respondentka deklarowała, że zapoznawała się z ofertami pracy publikowanymi przez powiatowe urzędy pracy. W tym zakresie można zaobserwować istotne różnice pomiędzy bezrobotnymi (37%), a biernymi zawodowo (5%). Co siedemnasta mieszkanka województwa pomorskiego potwierdziła, że otrzymała ubezpieczenie zdrowotne (6%), a co dwudziesta uzyskała wsparcie finansowe (5%). Obie formy pomocy częściej dotyczyły kobiet niepracujących (odpowiednio 10% i 9%) niż pracownic (1% i 2%).

Wśród kobiet, które otrzymały dany typ pomocy badane najlepiej oceniały otrzymanie ubezpieczenia zdrowotnego (95% dla zagregowanych odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej przydatne), dotacji na rozpoczęcie działalności (94%) oraz wsparcie finansowe (91%). Natomiast najniżej oceniono taką formę wsparcia, jak zapoznanie się z ofertami publikowanymi przez powiatowy urząd pracy (49%).

Wykres 45. Proszę ocenić, na ile to wsparcie jest/było przydatne w poszukiwaniu pracy?



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania CAPI.

Co druga badana kobieta nie potrzebowała żadnego dodatkowego wsparcia (51%), a 22% respondentek oczekiwało wsparcia finansowego, a kolejne 14% oczekiwało udzielenia pomocy przy szukaniu pracy.

Podsumowanie

Średni czas pozostawania bez pracy kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo w województwie pomorskim wynosi ok. 39 miesięcy. Najczęstszą wskazywaną przyczyną pozostawania bez pracy była konieczność opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, względy zdrowotne oraz brak możliwości znalezienia pracy.

Średni czas poszukiwania pracy przez kobiety bezrobotne wynosi ok. 9 miesięcy. Im dłuższy czas pozostawania bez pracy, tym trudniej kobietom podjąć zatrudnienie i odnaleźć się na rynku pracy. Wśród głównych powodów wskazano na brak odpowiedzi potencjalnych pracodawców na CV (30%), na co wpływ może mieć brak przygotowania do procesu rekrutacyjnego (źle skonstruowane CV, nieumiejętność prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej) oraz brak odpowiednich ofert w pobliżu miejsca zamieszkania (29%).

Główną motywacją badanych kobiet do podjęcia zatrudnienia była chęć powrotu do aktywności zawodowej i poczucie bycia potrzebną (43%), potrzeba poprawy sytuacji finansowej oraz zwiększenie niezależności. By znaleźć pracę kobiety deklarowały możliwość

zmiany zamieszkania głównie w obrębie powiatu, nieco rzadziej zaś w obrębie województwa. Jak wykazały jednak badania jakościowe, wiele kobiet nie podejmuje zatrudnienia właśnie z powodu dużej odległości miejsca zamieszkania od zakładów pracy i równoczesnego braku transportu publicznego, nie podejmując równocześnie żadnych działań w kierunku zmiany miejsca zamieszkania. Akceptowalny czas dojazdu do pracy w jedną stronę wynosi średnio 41 minut.

Instytucją, do której badane kobiety najczęściej zgłaszają się po pomoc w znalezieniu pracy, jest urząd pracy (16%), rzadziej zaś agencja pośrednictwa pracy (6%), w zdecydowanej większości jednak niepracujące kobiety w ciągu ostatnich 5 lat nie skorzystały z żadnej formy wsparcia.

2.15. Wartości i przekonania kobiet

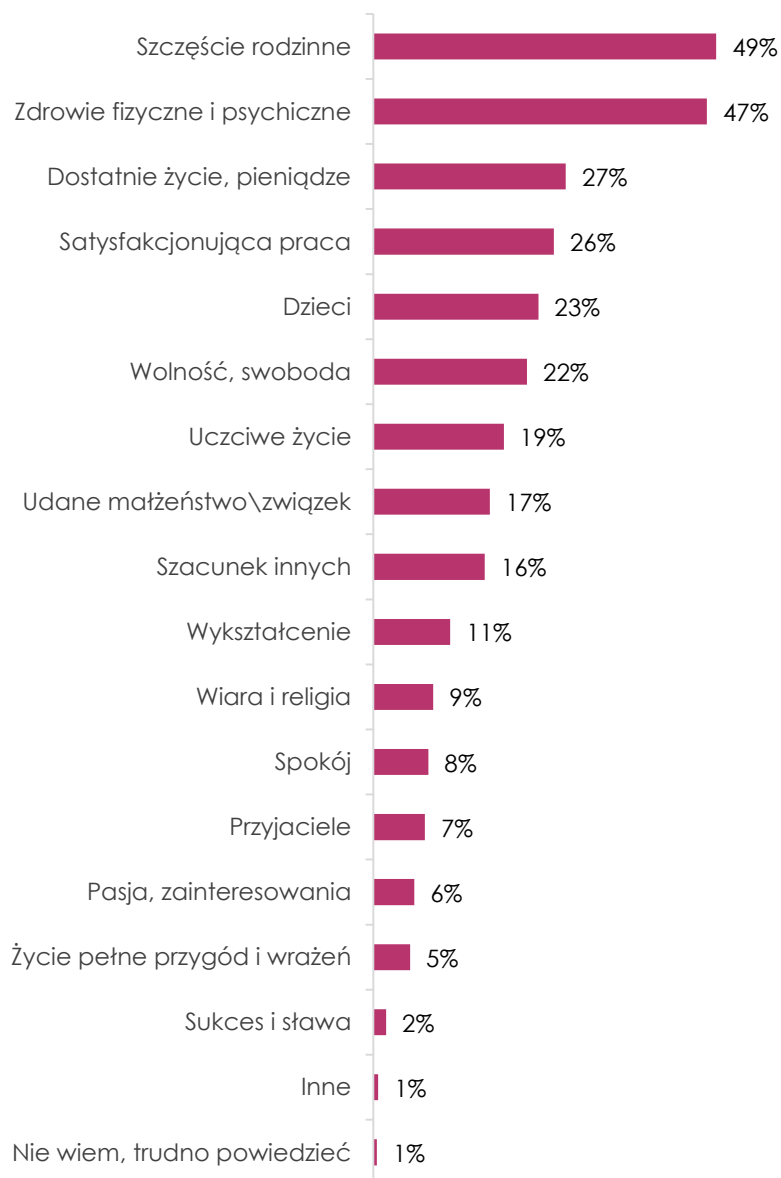
Posiadane wartości mają wpływ na podejmowane decyzje. Określają, co jest dla danej osoby ważne, czym się chce kierować. Przekonania wspierają wartości, stanowią pewien rodzaj filtru, za pośrednictwem którego interpretowana jest rzeczywistość. Wartości i przekonania kształtują się od najmłodszych lat życia, ma na nie wpływ środowisko, w którym wychowuje się człowiek, lokalna kultura i tradycje.

W poniższym rozdziale przedstawiono informacje na temat tego, jakie aspekty pracy zawodowej są ważne dla osób uczestniczących w badaniu. Ponadto, przeanalizowano także przekonania dotyczące płci w kontekście pracy, które mogą odzwierciedlać głęboko zakorzenione społeczne normy i oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn w miejscu zatrudnienia.

Szczęśliwe życie to dla kobiet przede wszystkim szczęście rodzinne (49%) oraz zdrowie fizyczne i psychiczne (47%). Warto wspomnieć, że zdrowie fizyczne i psychiczne było pierwszym wyborem największego odsetka kobiet (31%), natomiast szczęście rodzinne jako najważniejsze wybrała co czwarta kobieta (24%).

Na dostatnie życie i satysfakcjonującą pracę wskazała więcej niż co czwarta kobieta (odpowiednio: 27% i 26%). Co ciekawe, na satysfakcjonującą pracę jako czynnik wpływający na szczęśliwe życie częściej wskazywały osoby pracujące aniżeli niepracujące (31% vs. 20%).

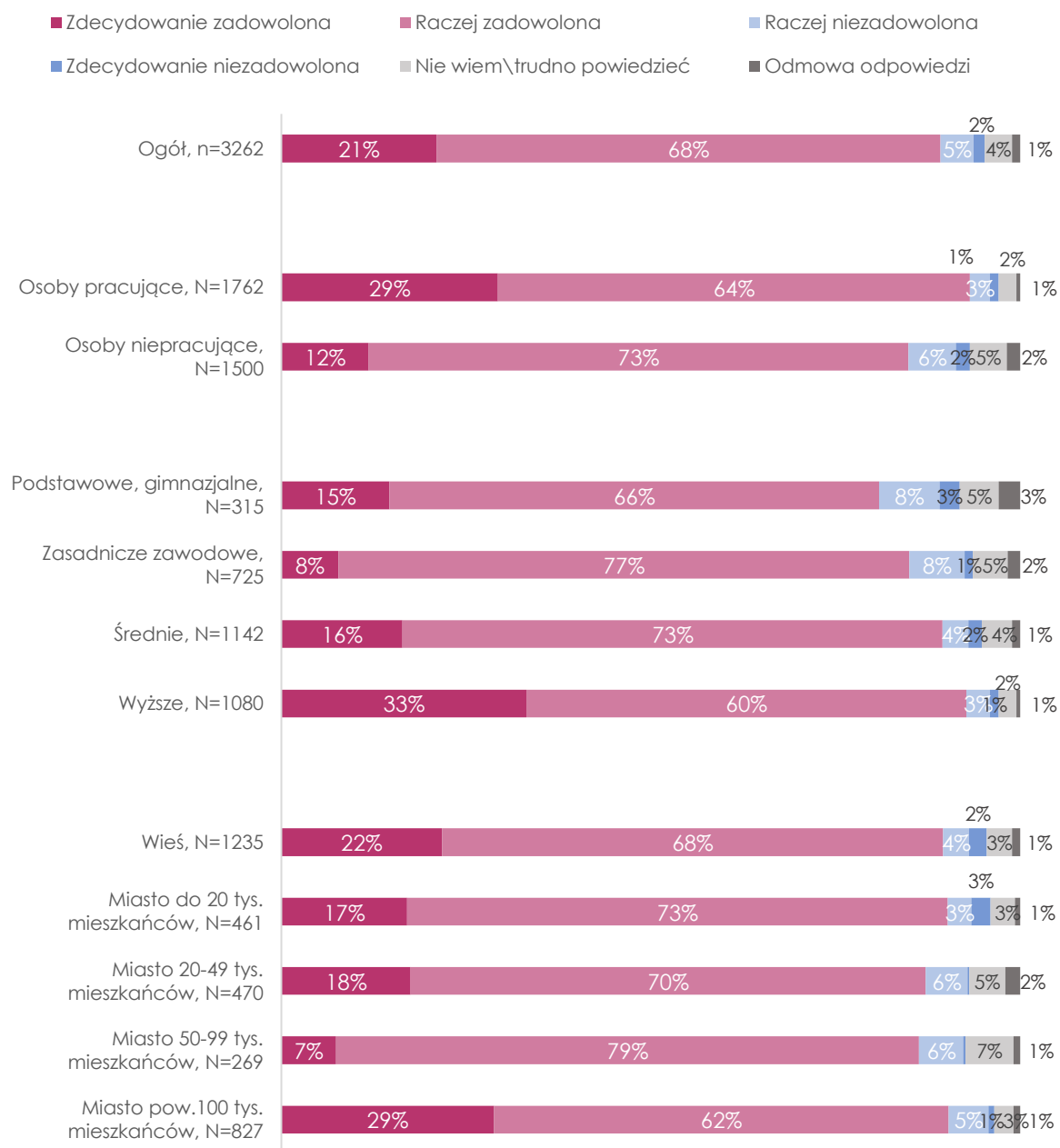
Wykres 46. Jakie czynniki są dla Pani najważniejsze do tego, aby wieść szczęśliwe życie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. Możliwość wskazania maksymalnie 3 odpowiedzi, n=3262.

Zdecydowana większość kobiet zadeklarowała, że jest *raczej zadowolona* ze swojego życia (68%). Co piąta badana osoba stwierdziła, że jest *zdecydowanie zadowolona* (21%). Zdecydowanie zadowolone z życia były najczęściej mieszkanki Trójmiasta (28%) oraz osoby z młodszych grup wiekowych (24%).

Wykres 47. Na ile obecnie jest Pani ogólnie zadowolona ze swojego życia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI.

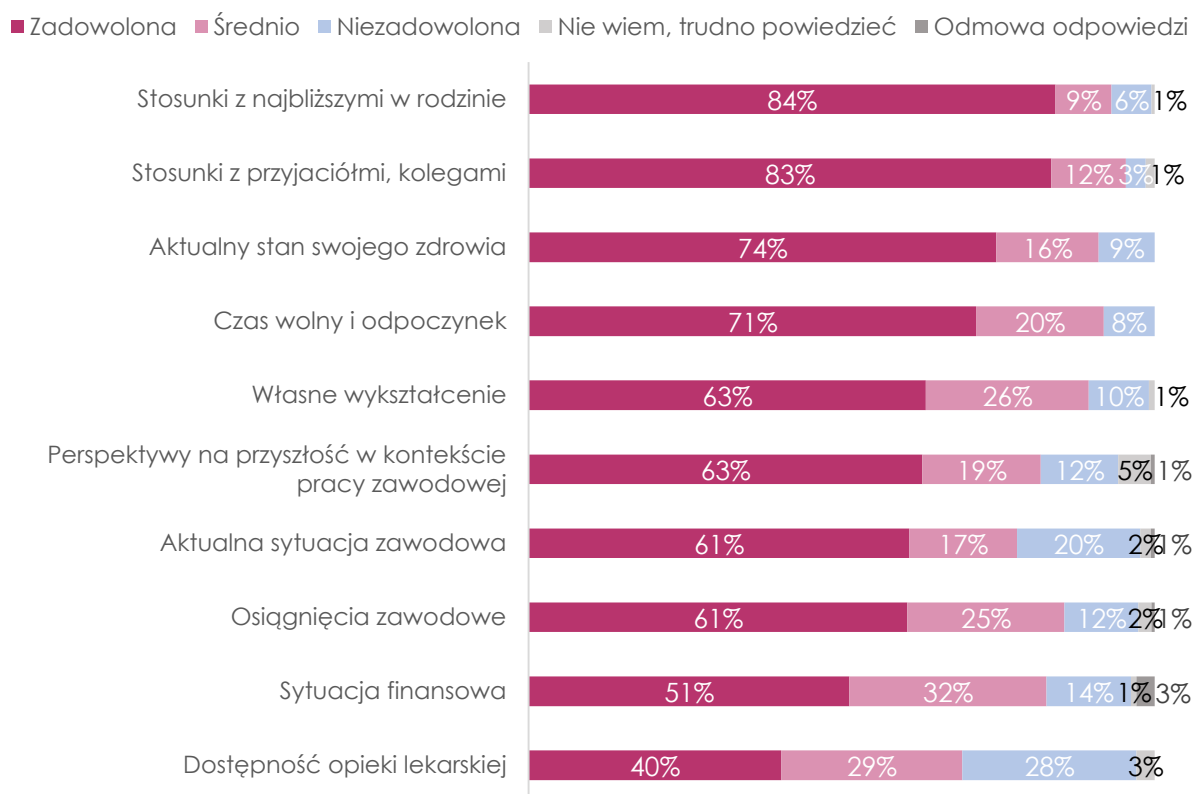
Kobiety, które podejmują pracę zarobkową są zdecydowanie bardziej zadowolone z życia niż kobiety bezrobotne i biernie zawodowo. Istotną kwestią w ocenie satysfakcji życiowej jest pozostawanie w związku romantycznym. Wyższym zadowoleniem z życia charakteryzowały się kobiety, które mogły dzielić się swoimi obowiązkami z pozostałymi domownikami. Wzrost zadowolenia z życia był determinowany przez sytuację finansową gospodarstwa domowego oraz powiązany z poczuciem niezależności – im lepsza sytuacja, im większa niezależność, tym większe ogólne szczęście badanych. Co ciekawe, istotną rolę w poczuciu szczęścia odgrywają również stereotypy dotyczące płci. Te wspierające przekonanie o nadrzędnej roli mężczyzny jako żywiciela rodziny oraz kobiety jako gospodyni domowej obniżały poziom szczęścia, a przekonania o lepszych umiejętnościach decyzyjnych mężczyzn oraz te dotyczące wystarczającej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy - je podwyższały¹².

Większość mieszanek województwa pomorskiego biorących udział w badaniu oceniła pozytywnie wszystkie analizowane aspekty życia. Kobiety najwyżej ceniły sobie stosunki z najbliższymi w rodzinie (84%) oraz z przyjaciółmi i kolegami (83%). Zależność ta była bardziej dostrzegalna wśród kobiet pracujących (odpowiednio: 85% i 88%) niż bezrobotnych i biernych zawodowo (83% i 78%). Jedna na trzy kobiety korzystnie ocenia swój stan zdrowia (74%), a nieco mniej respondentek (71%) – czas wolny i odpoczynek. W obu przypadkach zadowolenia z tych elementów spadało wraz z wiekiem.

Około połowa badanych oceniła pozytywnie swoją sytuację finansową (51%). Im wyższe wykształcenie, tym więcej osób zadowolonych było ze swoich finansów - wśród osób z wykształceniem wyższym odsetek wyniósł 66%. Negatywna ocena sytuacji finansowej miała związek z sytuacją zawodową – średnio i niezadowolone częściej były kobiety niepracujące (38% i 21%). Najbardziej spośród wszystkich elementów została oceniona dostępność opieki lekarskiej – było z niej zadowolone 2 na 5 kobiet. Najwyższe niezadowolenie z dostępności opieki medycznej zaobserwowano w miastach od 50 do 99 tys. mieszkańców (36%). Wzrastało ono wraz z wiekiem respondentek i w najmłodszej grupie wiekowej ukształtowało się na poziomie 20%, natomiast w najstarszej na poziomie 37%.

¹² Wnioskowanie na podstawie stworzonego modelu wielokrotnej regresji hierarchicznej dla ogólnego zadowolenia z życia.

Wykres 48. Na ile jest Pani zadowolona z następujących aspektów życia?

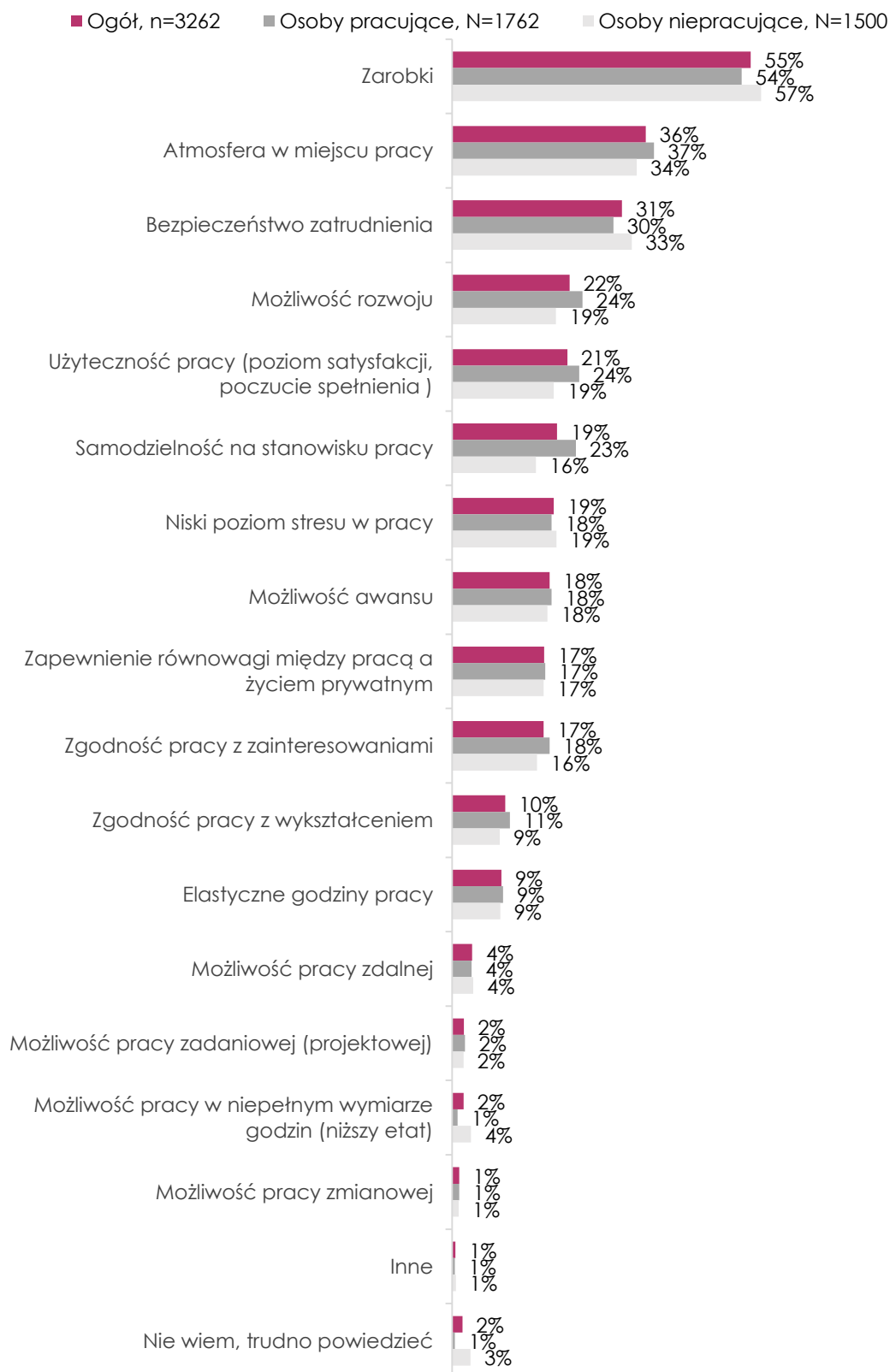


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. n=3262, z wyłączeniem odpowiedzi „nie dotyczy”.

Pomorzanki zostały poproszone o wskazanie, który aspekt związany z pracą jest dla nich najważniejszy. Ponad połowa kobiet przyznała, że tym elementem są zarobki (55%). Ten aspekt zatrudnienia jest szczególnie ważny dla kobiet zamieszkujących miasta pow. 100 tys. mieszkańców, dla osób z najmłodszej grupy wiekowej (58%), a także nieco częściej dla osób niepracujących niż pracujących (57% vs. 54%).

Na atmosferę w miejscu pracy wskazało 36% badanych. Czynnikiem ten jest istotniejszy dla kobiet należących do kategorii wiekowej 50-59 lat (41%) oraz dla kobiet pracujących na stanowiskach szeregowych (42%). Trzecim najczęściej wskazywanym elementem było bezpieczeństwo zatrudnienia (31%) – aspekt ten miał szczególne znaczenie dla kobiet między 35 a 49 rokiem życia (35%), dla osób niepracujących (33%), a przede wszystkim dla bezrobotnych (37%).

Wykres 49. Które z aspektów związanych z pracą zawodową są dla Pani ważne?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI. Możliwość wskazania 3 odpowiedzi, odsetki nie sumują się do 100%.

Analizując przekonania dotyczące różnic płciowych, wśród badanych mieszkanek województwa pomorskiego zaobserwowano, że połowa z nich stwierdziła, iż mężczyźni są częściej dyspozycyjni niż kobiety – 52% dla zagregowanych odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej prawdziwe) oraz że aktualnie równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest zapewniona w wystarczającym zakresie (51%). Przeświadczenie o większej dyspozycyjności mężczyzn niż kobiet dotyczyło przede wszystkim kobiet w wieku 35-59 lat (35-49 lat – 55%, 50-59 lat – 57%). Z kolei przekonanie o wystarczającej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy podzielały przede wszystkim kobiety na stanowiskach kierowniczych (57%) i matki posiadające dzieci poniżej 7 roku życia (57%).

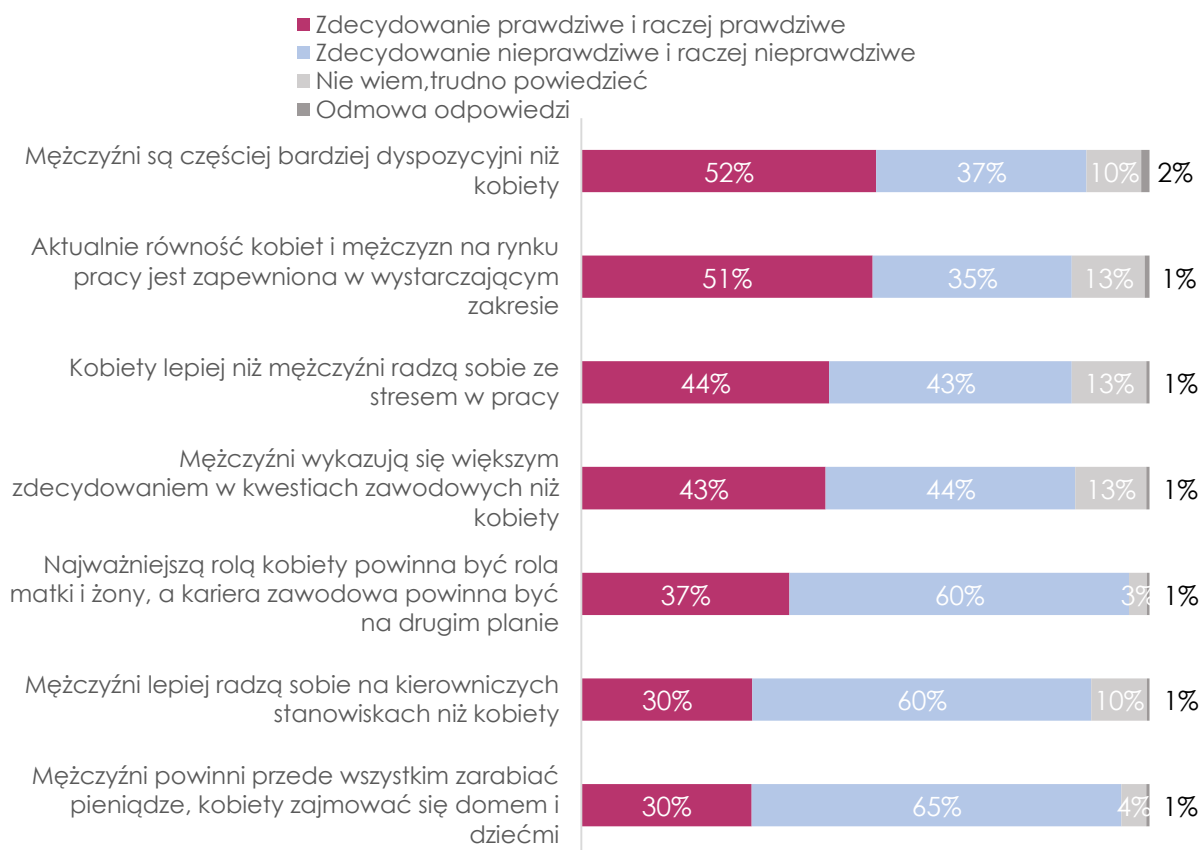
44% respondentek było zdania, że kobiety lepiej radzą sobie ze stresem w pracy. Takiego zdania były częściej kobiety między 50 a 59 rokiem życia (48%), a także kierowniczki (52%).

43% badanych stwierdziło, że mężczyźni wykazują się większym zdecydowaniem w kwestiach zawodowych niż kobiety. Takie przekonanie towarzyszyło częściej kobietom między 50 a 59 rokiem życia (48%), osobom niepracującym (45%), szczególnie biernym zawodowo (47%).

Przekonanie o tym, że najważniejszą rolą kobiety powinna być rola żony i matki podzielało 37% respondentek. Były to głównie osoby bierne zawodowo (43%) oraz z wykształceniem podstawowym oraz zawodowym (44% i 46%). Pogląd ten był istotnie częściej bliski matkom posiadającym dzieci do 7 roku życia (43%).

Najrzadziej badane zgadzały się ze stwierdzeniami, że mężczyźni lepiej radzą sobie na kierowniczych stanowiskach oraz, że powinni oni przede wszystkim zarabiać pieniądze, a kobiety zajmować się domem i dziećmi (po 30%). Zwolenniczkami tradycyjnego podziału ról w rodzinie częściej były kobiety z najstarszej grupy wiekowej (33%), osoby niepracujące (36%) i bierne zawodowo (37%). Przekonanie to istotnie częściej podzielały kobiety z wykształceniem podstawowym oraz zawodowym (po 40%).

Wykres 50. Na ile Pani uznaje, że poniższe przekonania są prawdziwe lub nieprawdziwe?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=3262.

Podczas wywiadów indywidualnych i grupowych kobiety deklarowały podobne wartości i przekonania, wskazując na większą dyspozycyjność mężczyzn, ich większe zdecydowanie w kwestiach zawodowych (m.in. dążenie do awansu, podnoszenie kwalifikacji) oraz kluczowe znaczenie roli matki i żony w życiu kobiety. Badane wskazywały jednak na rosnące znaczenie roli zawodowej i chęć pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym szczególnie wśród młodych kobiet, w czym, ich zdaniem, powinni wspierać ich mężczyźni-partnerzy oraz pracodawcy. Wskazuje to na stopniową zmianę wartości kobiet i chęć obecności na rynku pracy na równych warunkach – podczas wywiadów jakościowych badane wskazywały na szereg trudności, z jakimi muszą mierzyć się kobiety – pogodzenie opieki nad dziećmi z pracą zawodową, zarządzanie domową logistyką, szklany sufit utrudniający awans, niższe wynagrodzenia czy uprzedzenia pracodawców wobec zatrudniania kobiet w szczytce wieku rozrodczego.

Na wartości i przekonania kobiet utrudniające im wejście na rynek pracy wskazywali także eksperci obecni na panelach ekspertów. Z ich doświadczeń wynika, że stosunkowo duża część kobiet ma przekonanie, iż to kobieta powinna „poświęcić się” dla rodziny albo całkowicie rezygnując z życia zawodowego, albo ograniczając je tak, by w jak największym stopniu dostosować je do obowiązków domowych i opiekuńczych. To z kolei wpływa na fakt, iż czują się mniej wartościowymi pracownikami, boją się wnioskować o awans, zmieniać pracę czy zgłaszać nieprawidłowości. Zdaniem ekspertów, kobiety mają także mniejsze poczucie sprawczości, niższą samoocenę i często niewielką wiarę we własne umiejętności, są niepewne siebie.

[z jakimi trudnościami mierzą się kobiety – przyp. red.] Jeżeli chodzi o moje klientki, to na pewno to będzie niska samoocena. Potem właśnie problemy związane z tym, że się muszą zajmować dziećmi.

Źródło: wywiad grupowy z przedstawicielami instytucji rynku pracy, pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych

Dotyczy to szczególnie kobiet długotrwale bezrobotnych, o niskich kwalifikacjach czy w wieku przedemerytalnym, ale doświadczają go także kobiety powracające na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem czy aktywne zawodowo. Część kobiet boryka się także z syndromem oszusta - nie wierzą we własne możliwości, kompetencje ani osiągnięcia często pomimo twardych dowodów na to, że je posiadają.

Praca nad zmianą przekonań jest szczególnie trudna, wymaga czasu i polega głównie na aktywizacji społecznej i wzmacnianiu kompetencji miękkich. Zdaniem części ekspertów jest to konieczny pierwszy krok przygotowujący do aktywizacji zawodowej kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo oraz do wsparcia kobiet już obecnych na rynku pracy. Oprócz tego konieczna jest praca nad szkodliwymi przekonaniami już w dzieciństwie, w czym pomoc mogłaby szkoła.

Bo jeżeli chcemy przełamywać stereotypy, to w rodzinie, jeżeli jest patriarchy, to wiele może się zmienić i dziecko przygląda temu co się dzieje w rodzinie, więc szkoła jest tym miejscem, które jeszcze może jakieś nowe idee dać.

Źródło: panel ekspertów

Podsumowanie

Kobiety utożsamiają szczęśliwe życie przede wszystkim ze szczęściem rodzinnym, które uważają za najwyższą wartość w swoim życiu. Zadowolenie ze swojego życia zadeklarowało 68% badanych kobiet, z czego największy odsetek stanowiły kobiety młode, aktywne zawodowo oraz mieszkanki Trójmiasta. Zadowolenie z sytuacji finansowej deklarowały częściej kobiety pracujące, co wynikać może z dwóch powodów – wyższego dochodu przypadającego na jednego członka rodziny, ale także z większej niezależności finansowej kobiet pracujących.

Badania ilościowe wskazały, że najważniejszymi aspektami związanymi z pracą zawodową są dla kobiet zarobki, atmosfera w pracy oraz stabilność zatrudnienia. Potwierdzają to przeprowadzone badania jakościowe oraz panele z ekspertami – oprócz dość oczywistej kwestii zarobków, które pozwalają utrzymać gospodarstwo domowe i opłacić opiekę nad dziećmi, kobiety zwracają uwagę na pewność zatrudnienia i atmosferę, przez co rozumieć można zarówno kontakt ze współpracownikami, jak i życzliwość i wsparcie pracodawcy w godzeniu życia zawodowego i osobistego.

Ponad połowa badanych kobiet wskazała, że ich zdaniem mężczyźni są bardziej dyspozycyjni niż kobiety (52%) oraz że aktualnie równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest zapewniona w wystarczającym zakresie (51%). Badania jakościowe wykazały natomiast pewną sprzeczność w przekonaniach kobiet z ich doświadczeniami, gdyż zarówno podczas wywiadów grupowych z kobietami, jak i podczas paneli ekspertów wskazywano na wielokrotne łamanie praw pracownika (m.in. poprzez zadawanie osobistych pytań podczas rozmowy rekrutacyjnej).

3. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Źródłem wypracowanych wniosków oraz rekomendacji, które zaprezentowano w ujęciu problemowym w dalszej części niniejszego raportu, były panele eksperckie, które zrealizowano w ramach badań jakościowych z uwzględnieniem wyników otrzymanych w ilościowej części badania. Wypracowany w trakcie spotkań z ekspertami materiał w postaci rekomendacji należy traktować jako przyczynek do dalszej dyskusji celem wypracowania przyszłych szczegółowych działań na rzecz wsparcia kobiet w kontekście aktywizacji zawodowej.

Opieka nad dziećmi

WNIOSEK: Młode kobiety stosunkowo często nie wracają do pracy po urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Część z nich decyduje się na pozostanie w domu ze względu na chęć samodzielnej opieki nad dzieckiem, część jednak rezygnuje z dalszej pracy ze względu na niską dostępność placówek opiekuńczych (w szczególności zaś braku dostępności placówek publicznych) oraz wysokie koszty uczęszczania dziecka do placówek prywatnych. Z uwagi na niższe wynagrodzenie oraz fakt, iż to kobiety pełnią główną rolę opiekuńczą w rodzinie, to właśnie one zdecydowanie częściej rezygnują z pracy.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się dofinansowanie opieki nad dziećmi w placówkach prywatnych w większym zakresie niż jest to zapewniane obecnie – wyższe dofinansowanie opieki żłobkowej i dofinansowanie prywatnej opieki przedszkolnej, w szczególności dla rodzin, w których oboje rodziców pracuje. Dodatkowo zaleca się wydłużenie godzin otwarcia placówek opiekuńczych oraz świetlic dla dzieci szkolnych (elastyczny godzinowo dostęp do opieki), dzięki czemu możliwe będzie dostosowanie godzin opieki do godzin pracy.

Rekomenduje się także wspieranie tworzenia placówek przyzakładowych, w tym szczególnie zachęcanie do tworzenia placówek opiekuńczych we współpracy kilku przedsiębiorstw zlokalizowanych obok siebie. Takie placówki także mogłyby być częściowo finansowane z środków publicznych (wsparcie dla przedsiębiorców podejmujących inicjatywę).

Opieka nad osobami zależnymi

WNIOSEK: Z przeprowadzonych badań wynika, że funkcję opiekuńczą nad osobami zależnymi (w tym głównie nad schorowanymi rodzicami oraz dziećmi z niepełnosprawnością) najczęściej pełnią kobiety. Z uwagi na trudność w dostępie do usług opiekuńczych (instytucjonalnych i środowiskowych), ich wysoką cenę oraz konieczność poświęcenia osobie zależnej bardzo dużej ilości czasu, kobiety niejednokrotnie rezygnują z zatrudnienia lub znacząco je ograniczają.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się rozwój opieki nad osobami zależnymi, w tym szczególnie rozwój opieki wytchnieniowej, która pozwoli opiekunom na odpoczynek czy załatwienie własnych spraw.

Ponadto, rekomenduje się rozwój opieki środowiskowej, w tym rozwój i promocję usług sąsiedzkich, w ramach, których wsparcie sąsiedzkie będzie wynagradzane przez gminę¹³. Rozwój usług środowiskowych i sąsiedzkich pozwoli odciążać opiekunów, a w konsekwencji być może także podjąć zatrudnienie, przynajmniej na część etatu.

¹³ Zmiany w prawie pozwalające na finansowanie przez gminę usług opiekuńczych (dodane i zmienione przepisy art. 50 ustawy o pomocy społecznej) wchodzi w życie 1 listopada 2023 roku. Do tej pory usługi sąsiedzkie realizowane były w ramach różnego rodzaju projektów, w tym także projektów współfinansowanych ze środków unijnych.

Miejsce zamieszkania a praca

WNIOSEK: Jednym z powodów niepodejmowania zatrudnienia przez kobiety z terenu województwa pomorskiego jest odległość miejsca zamieszkania od większych miejscowości, w których znajdują się zakłady pracy. Z badań ilościowych wynika, że kobiety są skłonne zmienić miejsce zamieszkania w celu znalezienia pracy, wyniki te nie znajdują jednak odzwierciedlenia w badaniach jakościowych i doświadczeniach osób wspierających aktywność zawodową kobiet. Według nich znacznie ważniejsze jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania transportu publicznego, który umożliwiłby kobietom dojazd nie tylko do zakładu pracy, ale także dostęp do opieki medycznej, instytucji oświatowych czy kulturalnych.

REKOMENDACJA: W pierwszej kolejności rekomenduje się analizę dostępności komunikacyjnej wszystkich miejscowości znajdujących się na terenie województwa pomorskiego na podstawie której możliwe będzie zapewnienie dojazdu do każdej z tych miejscowości zgodnie z zapotrzebowaniem.

Jednak z uwagi na fakt, że dostosowanie funkcjonowania komunikacji publicznej do działalności poszczególnych przedsiębiorstw jest właściwie niemożliwe, rekomenduje się także dofinansowanie pracodawców, którzy samodzielnie lub we współpracy z właścicielami innych zakładów pracy znajdujących się w ich sąsiedztwie zapewniliby dojazd pracownikom zamieszkującym dalsze miejscowości.

Obowiązki domowe i opieka nad dziećmi

WNIOSEK: Stosunkowo duża część kobiet rezygnuje z pracy na rzecz realizacji obowiązków domowych i opieki nad dziećmi. Sytuację tę potwierdzają wyniki analizy desk research, według których 13% kobiet pozostawała biernymi zawodowo z uwagi na obowiązki rodzinne i obowiązki związane z prowadzeniem domu. Przeniesienie na kobiety całkowitej odpowiedzialności za realizację tych obowiązków i przeciążenie nimi wynika niejednokrotnie z wartości i przekonań kobiety i/ lub jej partnera wywodzących się najczęściej z tradycyjnego modelu rodziny, w którym dorastali.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się realizację kampanii świadomościowych, których celem byłoby promowanie partnerskiego modelu rodziny i sprawiedliwego podziału obowiązków. Kampanie świadomościowe mogłyby być prowadzone nie tylko poprzez standardowe kanały (plakaty, spoty reklamowe), ale warto wykorzystać także inne metody, np. pojawienie się zagadnienia wartości pracy kobiety w filmach i serialach popularnych wśród osób z różnych kategorii wiekowych, dzięki czemu kampanie te mogłyby dotrzeć do szerokiego grona odbiorców i być przez nich lepiej przyswojone.

Oprócz tego kampanie świadomościowe powinny być prowadzone w szkołach, wśród osób młodych, najbardziej otwartych na zmiany, które dopiero tworzą i kształtują swoje wartości i przekonania.

Występowanie poczucia winy

WNIOSEK: Wszystkie kobiety uczestniczące w badaniach jakościowych zgodnie wskazywały na występowanie u nich permanentnego poczucia winy wynikającego z łączenia pracy zawodowej i opieki nad dziećmi. Wiele kobiet uważa, że spędzając długie godziny w pracy niewystarczająco dużo czasu poświęca rodzinie, równocześnie jednak w przypadku konieczności otrzymania zwolnienia lekarskiego (na siebie lub na dziecko) lub odmowy

wykonywania nadgodzin, czują się winne wobec pracodawcy, niejednokrotnie uznając się za mniej wartościowego pracownika.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się wprowadzenie mentoringu dla kobiet, w ramach którego na terenie gmin (np. w ramach spotkań grupy wsparcia) odbywać się będą spotkania z kobietami, które osiągnęły sukces zawodowy. Ważne, by mentorki profilem zawodowym były zbliżone do dominujących lokalnie branż oraz by były mieszkankami danej gminy. Dzięki temu kobiety mogłyby odzyskać wiarę we własne możliwości i zobaczyć, że innym, mimo przeciwności i podobnych trosk i problemów, udało się połączyć życie zawodowe z osobistym i osiągnąć (różnorodnie pojmowany) sukces zawodowy.

Niskie wykształcenie i brak kwalifikacji

WNIOSEK: Jednym z powodów trudności w znalezieniu zatrudnienia lub zmiany pracy na lepszą (lepiej płatną, na wyższym stanowisku) jest niskie wykształcenie oraz brak kwalifikacji. Równocześnie, badania ilościowe wykazały, że jedynie 14% kobiet planuje w najbliższych miesiącach podnieść swoje kwalifikacje, a z dokształcania się we własnym zakresie w związku z obowiązkami domowymi i opiekuńczymi rezygnuje częściej niż co piąta badana kobieta. Podczas paneli ekspertów dodano, iż realizowane przez pracodawców szkolenia często są niedostosowane do możliwości czasowych kobiet (odbywają się poza godzinami pracy), zaś podczas szkoleń dla kobiet niepracujących nie oferuje się wsparcia w zakresie opieki nad dziećmi.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się organizację szkoleń dla kobiet, podczas których zdobędą one kwalifikacje poparte certyfikatem. Tematyka i zakres szkoleń powinny być ustalane z lokalnymi przedsiębiorcami, którzy mogliby stać się potencjalnymi pracodawcami osób uczestniczących w szkoleniach. Zaleca się jednak, by oprócz szkoleń obecnie najczęściej kierowanych do kobiet (kosmetologia, księgowość, praca biurowa, gastronomia) realizować także znacznie większą liczbę szkoleń na stanowiska techniczne, zdominowane obecnie przez mężczyzn (programowanie, SEO, grafika, obsługa maszyn). Co ważne, zwiększeniu powinna ulec dostępność do szkoleń online, co ułatwiłoby kobietom wzięcie w nich udziału. Organizator szkoleń stacjonarnych powinien zapewnić także opiekę nad dziećmi, dzięki czemu w szkoleniach będą mogły brać kobiety będące samotnymi matkami czy te, na których spoczywa całkowity obowiązek opieki nad dziećmi.

Ponadto, przed rozpoczęciem szkolenia kobieta powinna uczestniczyć w rozmowie z doradcą zawodowym, który pomoże jej uporządkować kwalifikacje, rozpoznać mocne i słabe strony oraz odkryć predyspozycje, a następnie skieruje na odpowiednie szkolenie. Oprócz tego, dla osób z niską motywacją do doszkalania się, warto rozważyć wprowadzenie działań mentoringowych i coachingowych, aby zachęcić je do uczestnictwa w rozmaitych formach kształcenia ustawicznego.

Rekomenduje się także organizację większej liczby wydarzeń aktywizujących kobiety, w których udział brać będą nie tylko lokalni przedsiębiorcy, ale także przedstawiciele instytucji aktywizujących społecznie i zawodowo, osoby świadczące porady prawne, doradcy zawodowi czy przedstawiciele lokalnych organizacji pozarządowych. Wydarzenia mogą przyjąć formę festynu, podczas którego oprócz działań skierowanych do kobiet, obecne będą także animacje dla dzieci, dzięki czemu kobiety będą mogły zapoznać się z proponowaną podczas wydarzenia ofertą.

Psychospołeczne bariery niepodjęcia zatrudnienia

WNIOSEK: Dużą barierę w podejmowaniu zatrudnienia przez kobiety niepracujące, w tym szczególnie kobiety długotrwale bezrobotne i bierne zawodowo oraz kobiety po 50. roku życia, stanowi niska samoocena, brak pewności siebie i brak poczucia sprawczości. Obawa

przed nowym środowiskiem, niskie kwalifikacje i nieumiejętność poruszania się po rynku pracy powodują wycofanie się kobiet i niechęć do poszukiwania zatrudnienia. Część kobiet rezygnuje także z poszukiwania pracy, by nie utracić świadczeń socjalnych lub z wygody wskazując, że podjęcie zatrudnienia im się „nie opłaca”. Dodatkowym czynnikiem utrudniającym znalezienie zatrudnienia jest brak umiejętności przygotowania CV i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się, by proces aktywizacji kobiet długotrwale pozostających bez zatrudnienia był rozbudowany i by aktywizacja zawodowa w uzasadnionych przypadkach poprzedzona była aktywizacją społeczną, która będzie kłaść nacisk na pracę nad pewnością siebie i naukę kompetencji miękkich, w tym przede wszystkim umiejętności komunikacyjnych (przydatnych zarówno podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jak i późniejszego wykonywania zadań), zarządzania czasem (osoby długotrwale pozostające poza rynkiem pracy mają często problem z wdrożeniem się w tryb funkcjonowania praca-dom), elastyczności i odporności na stres. Wsparcie udzielane poszczególnym osobom powinno być oparte na indywidualnym planie działania i na każdym etapie powinno być faktycznie dostosowane do indywidualnych kompetencji, możliwości i preferencji kobiety.

W każdej gminie, w wybrane dni każdy mieszkaniec powinien mieć także możliwość skorzystania z usług doradcy zawodowego, który będzie prowadził usługi nie tylko dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo (jak w przypadku powiatowych urzędów pracy), ale także dla osób pracujących, które chciałyby się przekwalifikować lub podnieść swoje kwalifikacje. By przełamać stereotyp powiązania doradztwa zawodowego ze statusem osoby bezrobotnej oraz by w większym stopniu zachęcić potencjalnych zainteresowanych do skorzystania ze wsparcia, usługa ta powinna być dostępna poza budynkiem urzędu pracy. Szczególna promocja doradztwa zawodowego prowadzona powinna być wśród kobiet.

Rekomenduje się także tworzenie grup wsparcia kobiet w każdym samorządzie. Przykładem mogą być rady kobiet działające już w niektórych gminach (np. Słupska Rada Kobiet). Grupy wsparcia mogą przyjmować różnorodne formy i zajmować się różnymi działaniami (ciało doradczo-konsultacyjne w sprawach kobiet, organizacja spotkań dla kobiet, mentoring). Tworzenie takich rad czy sieci wsparcia mogłoby zostać wpisane w gminne programy współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Dyskryminacja na rynku pracy

WNIOSEK: Kobiety wciąż doświadczają dyskryminacji na rynku pracy. Dotyczy to głównie kobiet młodych oraz po 50. roku życia. Przedsiębiorcy obawiają się zatrudniać kobiety, które potencjalnie mogą zajść w ciążę lub które mają dzieci. Mają także opory przed zatrudnianiem kobiet 50+ z uwagi na ewentualne choroby czy problem w odnalezieniu się w zespole. Kobiety spotykają się z przejawami dyskryminacji już na etapie rekrutacji (np. pytania o dyspozycyjność, posiadanie dzieci i plany rozrodcze), w późniejszym czasie część z nich boryka się zaś z nierównościami płacowymi, szklanym sufitem (utrudnioną możliwością awansu) czy nieprzychylnymi komentarzami lub degradacją z powodu opieki nad chorym dzieckiem. Mimo rosnącej świadomości kobiet na temat ich praw na rynku pracy, wciąż wiele z nich nie postrzega wymienionych zachowań jako dyskryminacji.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się prowadzenie kampanii świadomościowych i paneli edukacyjnych wśród przedsiębiorców i rekruterów dotyczących praw kobiet na rynku pracy. Ważnym jest, by kampanie prowadzone były językiem korzyści, tj. by nie straszyć przedsiębiorców konsekwencjami, a by pokazywać im korzyści z zatrudniania kobiet, podkreślać ich lojalność i zaangażowanie w pracę.

Luka płacowa

WNIOSEK: Mimo iż kobiety częściej niż mężczyźni mają wyższe wykształcenie, to mężczyźni zarabiają więcej – na wyższe wynagrodzenia męża/ partnerki wskazało 48% badanych. Częściej niż co czwarta kobieta (27%) nie posiada także środków finansowych do indywidualnego wykorzystania na dowolny cel. Dane analizy desk research potwierdzają, że na terenie województwa pomorskiego to mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety. Przedstawiciele badanych instytucji wskazali na występowanie luki płacowej ze względu na płeć, tj. różnicy między średnimi stawkami godzinowymi brutto, które otrzymują mężczyźni i kobiety (wskaźnik luki płacowej wśród pracowników zatrudnionych na umowie o pracę wynosi 12%, zaś w przypadku osób pracujących na umowie zlecenie 19%). Eksperti wskazali, że wśród części pracodawców wciąż występuje przekonanie, że mężczyźni powinni zarabiać więcej niż kobiety jako „główni żywiciele rodziny”, zaś kobiety, szczególnie te będące młodymi matkami, są mniej wartościowymi i dyspozycyjnymi pracownikami.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się, by w ramach kampanii świadomościowych i edukacyjnych kierowanych do przedsiębiorców uwzględnić także kwestię równości wynagrodzeń i walki ze stereotypami związanymi z różnymi wynagrodzeniami dla kobiet i mężczyzn wykonujących tą samą pracę, ale także z niższymi wynagrodzeniami w zawodach sfeminizowanych (pracownicy administracji, nauczyciele, pracownicy instytucji pomocowych).

Awanse i podwyżki

WNIOSEK: Wyniki badań wskazują, że wiele kobiet nie podejmuje inicjatywy w staraniach o awanse i podwyżki, co może wynikać z różnych czynników, takich jak brak pewności siebie lub brak informacji o możliwościach awansu w swoich miejscach pracy. Chociaż niewiele kobiet próbuje ubiegać się o awanse i podwyżki, to te, które to robią, odnoszą sukces.

REKOMENDACJA: Inicjatywa w promowaniu pracowników nie powinna leżeć jedynie po ich stronie. Także pracodawcy i przełożeni powinni aktywnie doceniać pracownice, ich osiągnięcia i zachęcać do rozmów na temat awansu i wynagrodzenia. To może pomóc w wyeliminowaniu różnic w dostępie do awansów i podwyżek. Rekomenduje się zatem prowadzenie działań edukacyjnych wśród pracodawców, które wskażą korzyści związane z promowaniem pracowników.

Ponadto kobiety mogą być bardziej skłonne ubiegać się o awans, gdy czują się pewnie w swoich kompetencjach i umiejętnościach. Programy wsparcia, doradztwo zawodowe i możliwości szkoleniowe mogą pomóc w zwiększeniu pewności siebie i gotowości do ubiegania się o awanse.

Udogodnienia w miejscu pracy

WNIOSEK: Jednym z kluczowych działań, które pomaga kobietom pogodzić życie zawodowe i osobiste, jest wprowadzanie udogodnień w miejscu pracy. Do najważniejszych i najbardziej pożądaných udogodnień należą: elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej, praca na część etatu oraz dodatkowe dni wolne. Nie każda firma, która może wprowadzić takie rozwiązania, ostatecznie się na nie decyduje. Wdrażane są one głównie przez duże przedsiębiorstwa prywatne, mające siedzibę na terenie Trójmiasta. Część przedsiębiorców niechętnie podejmuje działania na rzecz wsparcia swoich pracowników w godzeniu życia zawodowego i osobistego, uważając, że pracownicy mogą ich nadużywać, a wprowadzanie rozwiązań jedynie dla części zatrudnionych (np. elastyczny czas pracy dla pracowników biurowych) jest czynnikiem, który może poróżnić pracowników i zwiększyć ich wymagania wobec pracodawcy.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się prowadzenie kampanii świadomościowych i paneli edukacyjnych wśród przedsiębiorców zachęcających do wprowadzania rozwiązań pozwalających na godzenie życia zawodowego i osobistego, w szczególności zaś do wprowadzania:

- elastycznego czasu pracy;
- pracy zdalnej (lub hybrydowej);
- elastyczności grafiku (w przypadku stanowisk, które ze względu na swoją specyfikę nie pozwalają na pracę zdalną lub rozpoczynanie pracy o różnych godzinach);
- działań onboardingowych kierowanych nie tylko do nowych pracowników, ale także do pracowników, którzy powracają do pracy po dłuższej przerwie (np. kobiety powracające po urlopie macierzyńskim, wychowawczym).

Prowadzone działania powinny pokazywać przedsiębiorcom, jakie korzyści dla ich firmy może przynieść wprowadzanie tych rozwiązań (m.in. lojalność i zaangażowanie pracowników, mniejsza rotacja na stanowiskach pracy).

Dodatkowym działaniem mogłoby być wprowadzanie profitów dla firm, które wdrażają rozwiązania work-life balance (np. ulgi podatkowe, promocja przedsiębiorstwa na terenie województwa, Polski).

Promocja działań wspierających kobiety

WNIOSEK: Podczas paneli ekspertów ustalono, że na terenie województwa pomorskiego realizowane są różnorodne działania wspierające kobiety w aktywizacji społecznej, zawodowej czy kulturalnej. O działaniach tych nie wiedzą jednak ani potencjalni zainteresowani, ani przedstawiciele innych instytucji. Problemem jest więc przepływ informacji między instytucjami oraz między instytucjami i mieszkańcami, zbyt słaba promocja działań na rzecz aktywizacji mieszkańców województwa pomorskiego oraz brak współpracy lokalnych instytucji.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się stworzenie platformy internetowej, która w jednym miejscu w sposób przejrzysty zgromadzi informacje dotyczące działań prowadzonych przez wszystkie pomorskie instytucje i organizacje pozarządowe, a zainteresowany poprzez wyszukiwarkę będzie mógł szybko odnaleźć interesujące go kwestie dotyczące m.in.:

- możliwości otrzymania wsparcia prawnego, materialnego, finansowego, psychologicznego;
- różnorodnych szkoleń, kursów czy webinarów (kompetencje twarde, miękkie, samorozwój);
- sieci wsparcia kobiet, ale także innych grup, stowarzyszeń, w których działalność można się zaangażować;
- wydarzeń kulturalnych skierowanych do różnych grup zainteresowań i grup wiekowych.

Informacje zgromadzone na platformie powinny być także przekazywane stacjonarnie w ramach mobilnych punktów, tak by informacje docierały do mieszkańców każdej z gmin, niezależnie od ich kompetencji cyfrowych.

Ponadto, warto zadbać o organizację spotkań networkingowych, w których mogłyby uczestniczyć przedstawicielki i przedstawiciele instytucji zajmujących się wsparciem kobiet w obszarach zawodowych i społecznych. Spotkania networkingowe mogą przyjmować różne formy: konferencje branżowe, seminaria, spotkania przy kawie, lunche. Są one istotnym narzędziem w wymianie informacji, kontaktów i pomysłów pomiędzy osobami wspierającymi kobiety w województwie, ale również w całym kraju. Mogą być również podłożem do zainicjowania wspólnych działań.

WNIOSEK: Podczas analizy wyników oraz przedstawienia ich ekspertom zajmującym się tematyką kobiet na rynku pracy zauważono potrzebę pogłębienia niektórych zagadnień związanych z badanymi zagadnieniami oraz przydatność powtórzenia badań w ciągu kolejnych kilku lat w celu porównania wyników, analizy zmian, jakie zaszły na rynku pracy oraz sprawdzenia, jakie działania wspierające kobiety na rynku pracy udało się wdrożyć.

REKOMENDACJA: Rekomenduje się kontynuację badań dotyczących obecności kobiet na pomorskim rynku pracy. Wśród poruszanych zagadnień powinny pojawić się te związane z awansem i luką płacową, wartościami i przekonaniami kobiet i na temat pracy kobiet, opieki nad osobami zależnymi (w tym szczególnie małymi dziećmi oraz osobami starszymi) oraz działań wspierających pracę kobiet wdrażanych przez pomorskich pracodawców.

Badania powinny być prowadzone cyklicznie, by móc wychwycić i ocenić zachodzące zmiany związane z obecnością kobiet na pomorskim rynku pracy oraz by w odpowiedni sposób na te zmiany reagować.

4. SPIS RYSUNKÓW

Grafika 1. Miejsce zamieszkania kobiet, które wzięły udział w badaniu	4
Grafika 2. Poziom wykształcenia kobiet biorących udział w badaniu	5
Grafika 3. Sytuacja zawodowa kobiet biorących udział w badaniu	6
Grafika 4. Sytuacja osobista i status związku kobiet biorących udział w badaniu	7
Wykres 1. Z kim Pani zamieszkuje?	8
Wykres 2. Wiek dzieci badanych kobiet	8
Wykres 3. Czy dziecko uczęszcza do przedszkola lub żłobka?	8
Wykres 4. Jaki wydatek ponosi Pani miesięcznie w związku z opieką w placówce opiekuńczej?	9
Wykres 5. Powody nieuczęszczania przez dzieci do żłobka lub przedszkola	10
Wykres 6. Problem z zapewnieniem dziecku/dzieciom miejsca w placówce znajdującej się w dogodnej lokalizacji	11
Wykres 7. Korzystanie z nieodpłatnej pomocy osób trzecich do opieki nad dzieckiem/dziećmi	11
Wykres 8. Korzystanie z odpłatnej pomocy osób trzecich do opieki nad dzieckiem/dziećmi ..	12
Wykres 9. Posiadanie wnuków	12
Wykres 10. Sprawowanie opieki nad wnukami przez kobiety, które je posiadają	13
Wykres 11. Sprawowanie opieki nad osobami zależnymi	14
Wykres 12. Osoby zależne będące pod opieką badanych	14
Wykres 13. Częstotliwość sprawowania opieki nad osobami zależnymi	15
Wykres 14. Częstotliwość korzystania z usług opiekuńczych nad osobami zależnymi	15
Wykres 15. Ograniczenie lub rezygnacja z poszczególnych aktywności w związku z obowiązkami domowymi i opiekuńczymi	17
Wykres 16. Ograniczenia względem pracy zawodowej spowodowane obowiązkami domowymi lub opiekuńczymi	18
Wykres 17. Wykonywanie obowiązków domowych i opiekuńczych przez różne osoby w gospodarstwie domowym	19
Wykres 18. Szczególne obciążenie wykonywaniem obowiązków domowych lub opiekuńczych	20

Wykres 19. Powody szczególnego obciążenia respondentek obowiązkami domowymi lub opiekuńczymi.....	22
Wykres 20. Ocena podziału obowiązków w gospodarstwach domowych badanych	24
Wykres 21. Najlepszy model życia w rodzinie według badanych	25
Wykres 22. Źródła utrzymania gospodarstwa domowego	27
Wykres 23. Decydenci finansowi w gospodarstwach domowych	30
Wykres 24. Najwyższe zarobki w gospodarstwach domowych.....	30
Wykres 25. Posiadanie środków finansowych do indywidualnego wykorzystania na dowolny cel.....	31
Wykres 26. Poczucie niezależności finansowej	31
Wykres 27. Posiadanie problemów zdrowotnych wpływających na możliwość wykonywania pracy	33
Wykres 28. Plany dokończania się w najbliższych 6 miesiącach	34
Wykres 29. Planowane formy dokończania się	35
Wykres 30. Ocena posiadanych kompetencji i kwalifikacji w kontekście konkurencyjności na rynku pracy	36
Wykres 31. Główne trudności związane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej.....	37
Wykres 32. Główne zalety związane z prowadzeniem własnej firmy	38
Wykres 33. Co skłoniłoby Panią do założenia własnej działalności?	39
Wykres 34. Jakie główne obawy związane z prowadzeniem własnej firmy Pani towarzyszą? ..	40
Wykres 35. Czy praca, którą Pani obecnie wykonuje jest dla Pani satysfakcjonująca?	43
Wykres 36. Dlaczego obecna praca nie daje Pani satysfakcji?	44
Wykres 37. Jaki największe trudności Pani zauważa?.....	48
Wykres 38. Czy odczuwa Pani potrzebę dalszego rozwoju kompetencji menadżerskich	50