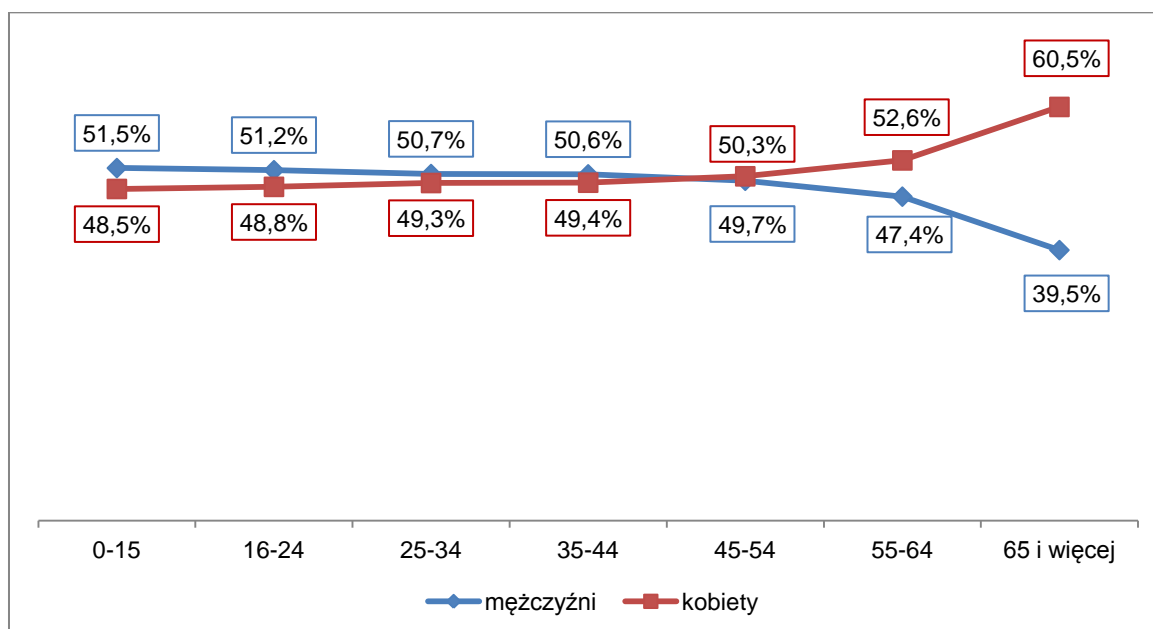


Sytuacja zawodowa kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia na terenie województwa wielkopolskiego

W 2015 r. w województwie wielkopolskim. stanowiły 51,3 % ogólnej populacji wszystkich mieszkańców regionu. Przewaga liczebna kobiet w Wielkopolsce jest widoczna w starszych kategoriach wiekowych, w młodszych grupach zauważalna jest natomiast wyraźna przewaga mężczyzn. Liczba kobiet i mężczyzn zrównuje się w przedziale 45-54, po 55 roku życia liczba mężczyzn stopniowo maleje w stosunku do liczby kobiet.

Wykres nr 1. Ludność województwa wielkopolskiego w 2015 r. z uwzględnieniem płci i grup wieku



Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS

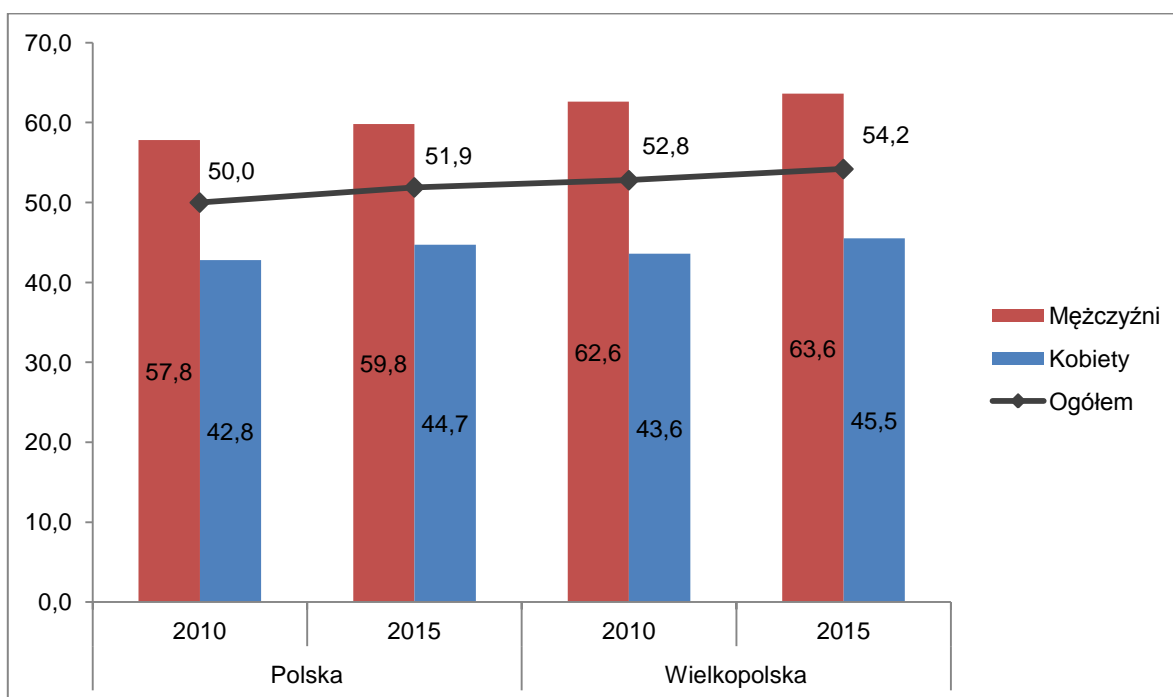
Tendencja ta na przestrzeni ostatnich 15 lat ulega nieznacznym, jednak systematycznym zmianom polegającym na wzroście udziału mężczyzn w starszych kategoriach wiekowych oraz w ogóle populacji.

Dane statystyczne wskazują, że kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. W 2015 r. w województwie wielkopolskim. Udział kobiet wśród absolwentów wszystkich szkół wyższych ogółem wyniósł 65,1% oraz około 60 % wśród wszystkich studiujących. Stanowiły one większość na przeważającej liczbie kierunków,

z wyjątkiem kierunków technicznych gdzie zaobserwowano wyraźnie wyższy udział mężczyzn wśród absolwentów (elektrotechnika – 95,6%, mechatronika – 94,9%, mechanika i budowa maszyn – 93,5%, automatyka i robotyka – 92,3%, elektronika i telekomunikacja – 91,0%, informatyka – 89,9%).

W 2015 r. aktywnych zawodowo było 58% spośród wszystkich aktywnych ekonomicznie mieszkańców Wielkopolski¹, z czego przeważającą większość (94%) stanowiły osoby pracujące. Na przestrzeni ostatnich lat widoczny jest stały wzrost udziału tej grupy względem dwóch pozostałych tj. bezrobotnych i biernych zawodowo. Sytuacja ta znajduje odzwierciedlenie w wartości wskaźnika zatrudnienia, który w 2015 r. wyniósł dla województwa wielkopolskiego 54,2%, co stanowiło drugą najwyższą wartość w kraju.

Wykres nr 2. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem płci



Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS

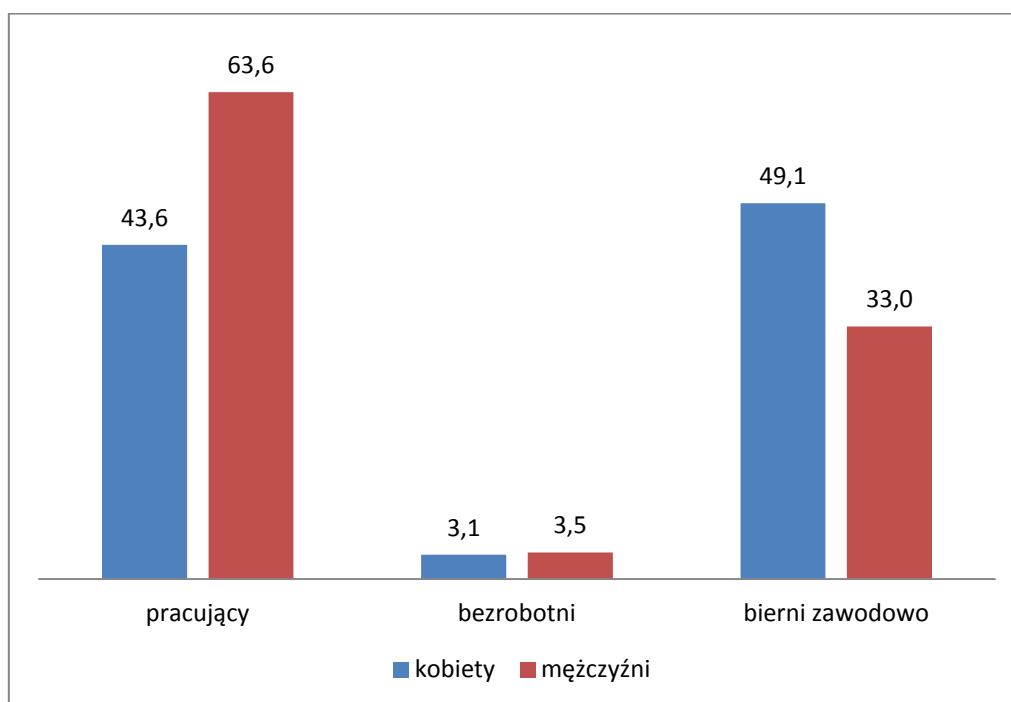
W grupie osób pracujących Wielkopolan zdecydowaną większość stanowią mężczyźni, dla których wskaźnik zatrudnienia w 2015 r. wyniósł 63,6% tj. o ponad

¹ Na podstawie oceny aktywności zawodowej określa się status ludności (w wieku 15 lat i więcej) na rynku pracy. Ludność w wieku 15 lat i więcej dzieli się - z punktu widzenia aktywności ekonomicznej - na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Pracujący i bezrobotni tworzą razem zbiorowość aktywnych zawodowo. W przypadku Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), NSP 2002 i NSP 2011, aktywność ekonomiczną ocenia się na podstawie sytuacji w określonym tygodniu.

18 pkt. proc. więcej niż w przypadku kobiet. Różnica w wartości tego wskaźnika według płci jest najwyższa w skali kraju, co wskazuje na wyraźną różnicę w sytuacji kobiet i mężczyzn na regionalnym rynku pracy. Jednocześnie należy odnotować, że wskaźnik zatrudnienia Wielkopolanek (45,5%) jest jednym z najwyższych w kraju.

Różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na regionalnym rynku pracy znajdują także swoje odzwierciedlenie w strukturze dwóch pozostałych grup tj. bezrobotnych i biernych zawodowo.

Wykres nr 3. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie wielkopolskim wg płci w 2015 r.



Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS

Kobiety częściej niż mężczyźni są bierne zawodowo. W 2015 r. liczba nieaktywnych zawodowo Wielkopolanek wyniosła 640 tys., co stanowiło 63% wszystkich osób biernych w województwie oraz ponad połowę wszystkich aktywnych ekonomicznie kobiet w regionie.

Ponadto kobiety stanowią prawie 58,8 % wszystkich zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa wielkopolskiego i od 2012 r. ich udział notuje systematyczny wzrost w ogóle bezrobotnych. Z analizy danych dotyczących bezrobocia rejestrowanego wynika, że z problemem bezrobocia najczęściej spotykają się kobiety młode. Najlichnieszą grupą wśród bezrobotnych

kobiet zgłaszających się do PUP są kobiety w wieku od 25 do 34 roku życia. Kobiety stanowią aż 66% wszystkich zarejestrowanych do 30 roku życia. Warto podkreślić, że wśród osób zarejestrowanych kobiety dominują wśród osób bezrobotnych nie posiadających doświadczenia zawodowego (69%) oraz osób bez kwalifikacji zawodowych (62%).

W związku z problemami kobiet na rynku pracy, jakie występują od lat w regionie w ramach projektu Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy w 2013 r. zrealizowano na terenie województwa wielkopolskiego badanie „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030”, mające dostarczyć szczegółowych informacji nt. sytuacji społecznej i zawodowej kobiet.

Na podstawie zrealizowanych analiz ustalono, że dwoma najważniejszymi obszarami życia kobiet objętych badaniem była rodzina oraz aktywność zawodowa. Niezależnie od wieku, dla respondentek priorytetem było funkcjonowanie w roli matki, córki oraz żony/partnerki, z czego największe znaczenie miały zadania związane z macierzyństwem.

Tabela nr 1. Istotność pełnionych ról społecznych – ogółem oraz w podziale ze względu na wiek²

Rola społeczna	Wiek			Ogółem
	18-29	30-44	45-60	
Rola matki	4,57	4,81	4,82	4,77
Rola córki	4,55	4,53	4,71	4,59
Rola żony/partnerki	4,54	4,6	4,58	4,58
Rola pracownika	4,27	4,48	4,65	4,48
Rola przyjaciółki/koleżanki	4,48	4,34	4,41	4,4
Rola pracodawcy	3,8	4,01	4,41	4,11

Źródło: Badanie pn. Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku, WUP w Poznaniu, 2013 r.

Drugim najważniejszym obszarem życia dla kobiet objętych badaniem była aktywność zawodowa. Wyniki wyraźnie pokazują, że niezależnie od wieku czy miejsca zamieszkania kobiety chcą pracować, gdyż praca daje im możliwość zaspokojenia własnych potrzeb materialnych oraz pozytywnie wpływa na poczucie

² Opracowanie na podstawie badania CATI Odpowiedź na pytanie „Jak ważne są dla Pani poszczególne funkcje społeczne?” udzielana była w skali 5-cio punktowej (1-całkowicie nieważna, 5-bardzo ważna). Tabela prezentuje średnie ocen. Kolor czerwony – niska istotność, kolor niebieski – wysoka istotność

własnej wartości. W trakcie przeprowadzonych wywiadów indywidualnych oraz grupowych wyraźnie zauważono, że w opinii kobiet realizacja i spełnienie w jednym obszarze często odbywa się kosztem innego, co w efekcie powoduje trudności, związane z koniecznością pogodzenia ról rodzinnych i zawodowych. Dla rozwiązania istniejących trudności, około 1/3 kobiet byłoby gotowych zrezygnować z którejs z pełnionych przez siebie ról /obowiązków. Na takie rozwiązanie zgodziłoby się najczęściej kobiety w wieku 30-44 lat (33%), najrzadziej natomiast kobiety starsze (23,9%). Niezależnie jednak od wieku, pierwszym obszarem, wymienianym jako ten, z którego byłyby gotowe zrezygnować, była praca zawodowa. Wartym podkreślenia jest także fakt, że w przekonaniach respondentek to kobieta, w większym stopniu niż mężczyzna, predestynowana jest do rezygnacji z roli zawodowej na rzecz zajęcia się rodziną.

Wyniki badań pokazują, że jedną z najbardziej angażujących ról w życiu kobiet jest rola matki. Urodzenie dziecka oraz konieczność zapewnienia mu opieki w pierwszych latach życia znacząco wpływa na inne obszary życia kobiety, przede wszystkim aktywność zawodową. Zdecydowanemu ograniczeniu ulega dyspozycyjność kobiet, a silne zaangażowanie, niekiedy trwające kilka lat w opiekę nad dzieckiem sprawia, że kwalifikacje zawodowe często ulegają przedawnieniu przez co powrót na rynek pracy jest w znacznym stopniu utrudniony. W zależności od tego jak długo trwa przerwa w aktywności zawodowej, tym trudniej może być kobiecie powrócić do wykonywania swoich obowiązków zawodowych. W jeszcze trudniejszej sytuacji są osoby, które po urodzeniu dziecka dopiero po raz pierwszy przystępują do poszukiwania zatrudnienia. Grupa ta w trakcie podejmowania aktywności zawodowej musi się zmierzyć z licznymi barierami zarówno zewnętrznymi (m. in. podejście pracodawców, konieczność aktualizacji kwalifikacji zawodowych, brak odpowiednich ofert pracy) jak i wewnętrznymi (lęk o dziecko, obawy związane z koniecznością poruszania się po rynku pracy, niska samoocena). Wszystkie te problemy znajdują swoje odzwierciedlenie w fakcie może tym iż że ponad 27% kobiet zarejestrowanych

w PUP stanowią kobiety które nie powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Świadczy to o znaczących trudnościach jakie ta grupa kobiet napotyka, chcąc ponownie podjąć zatrudnienie.

W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat sytuacji kobiet zaangażowanych w funkcje rodzicielskie, ich problemów oraz ewentualnych możliwości w 2016 r. przeprowadzono badanie, którym objęto kobiety zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy w województwie wielkopolskim posiadające dziecko do 3 roku życia.

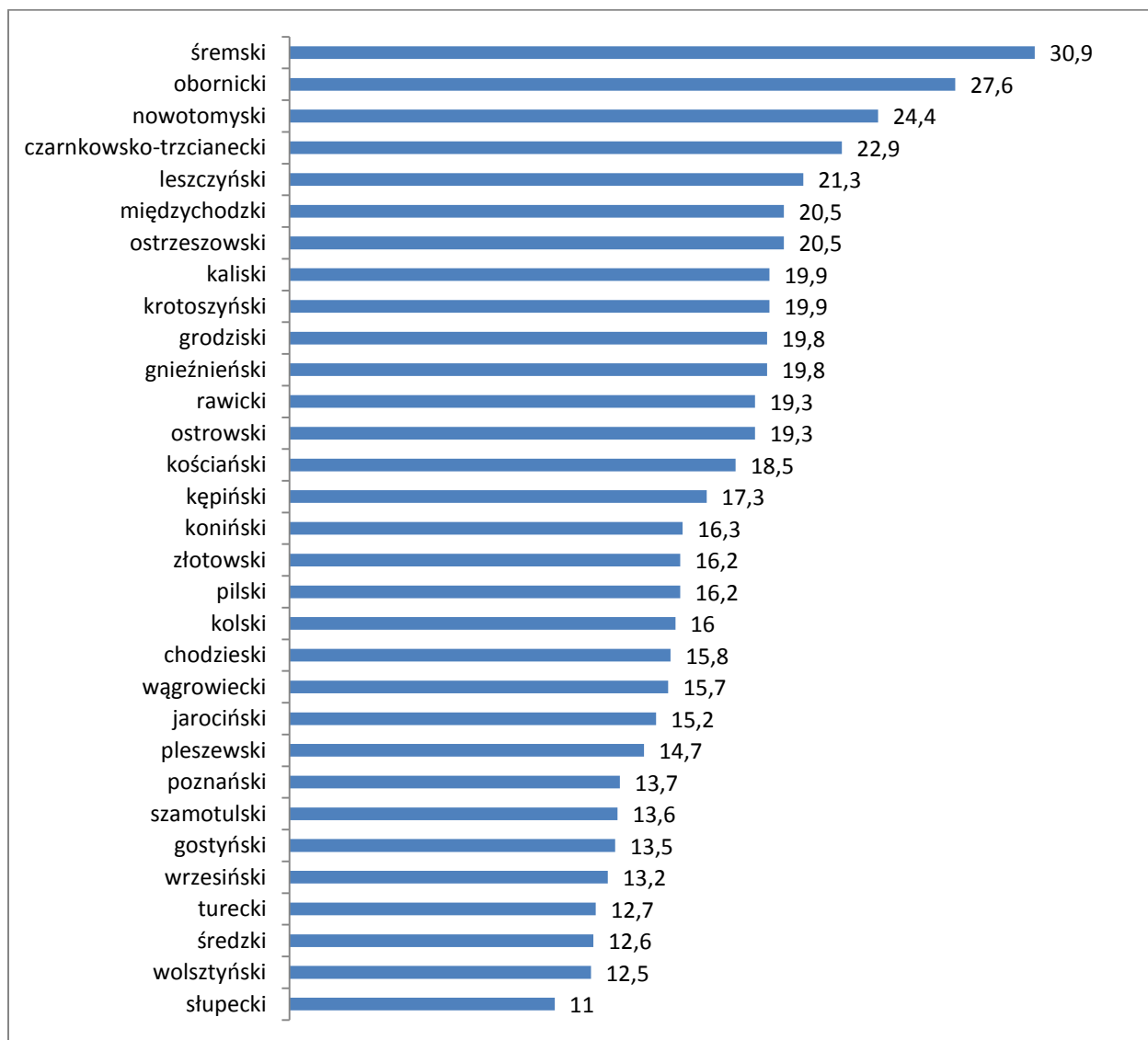
Podstawowym celem badania było wskazanie trudności aktywizacyjnych dotyczących tej grupy bezrobotnych kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem problemów wynikających z konieczności zapewnienia dziecku opieki instytucjonalnej (żłobki/kluby malucha).

Zrealizowane badanie zostało przeprowadzone w dwóch turach:

1. przeprowadzenie ankiety wśród przedstawicieli powiatowych urzędów pracy z województwa wielkopolskiego (31 ankiet) – realizacja lipiec/sierpień 2016.
2. zrealizowanie 1 654 wywiadów kwestionariuszowych z kobietami posiadającymi dziecko do 3 roku życia, zarejestrowanymi w PUP – realizacja sierpień /październik 2016 r.

W końcu II półrocza 2016 r. w powiatowych urzędach pracy zarejestrowane były łącznie 8 502 kobiety posiadające dziecko do 3 roku życia. Najwięcej kobiet z tej grupy było zarejestrowanych w powiatach konińskim oraz poznańskim, co jest związane ze znaczącą liczbą zarejestrowanych tam osób w ogóle, w tym także kobiet. Porównując powiaty Wielkopolski pod względem udziału kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia w ogóle zarejestrowanych kobiet można zaobserwować, że powiatami, w których wartość ta jest największa są powiaty: śremski (30,9%), obornicki (27,6%), nowotomyski (24,4%) oraz czarnkowsko – trzaniecki (22,9%). Na obszarze tych powiatów wystąpił ponadprzeciętny udział tej grupy kobiet w ogóle zarejestrowanych kobiet względem pozostałych powiatów w których średnia wartość w tym zakresie wyniosła 16,5%. Najmniejszy udział kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia w ogóle zarejestrowanych kobiet w PUP wystąpił w powiatach: słupeckim (11,0%), wolsztyńskim (12,5%), średzkim (12,6%) oraz tureckim (12,7%). Nie zaobserwowano znaczącego zróżnicowania w województwie w tym zakresie.

Wykres nr 4. Udział kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia w ogóle zarejestrowanych kobiet w powiatowym urzędzie pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Biuletynu Informacyjnego WUP w Poznaniu oraz informacji z PUP

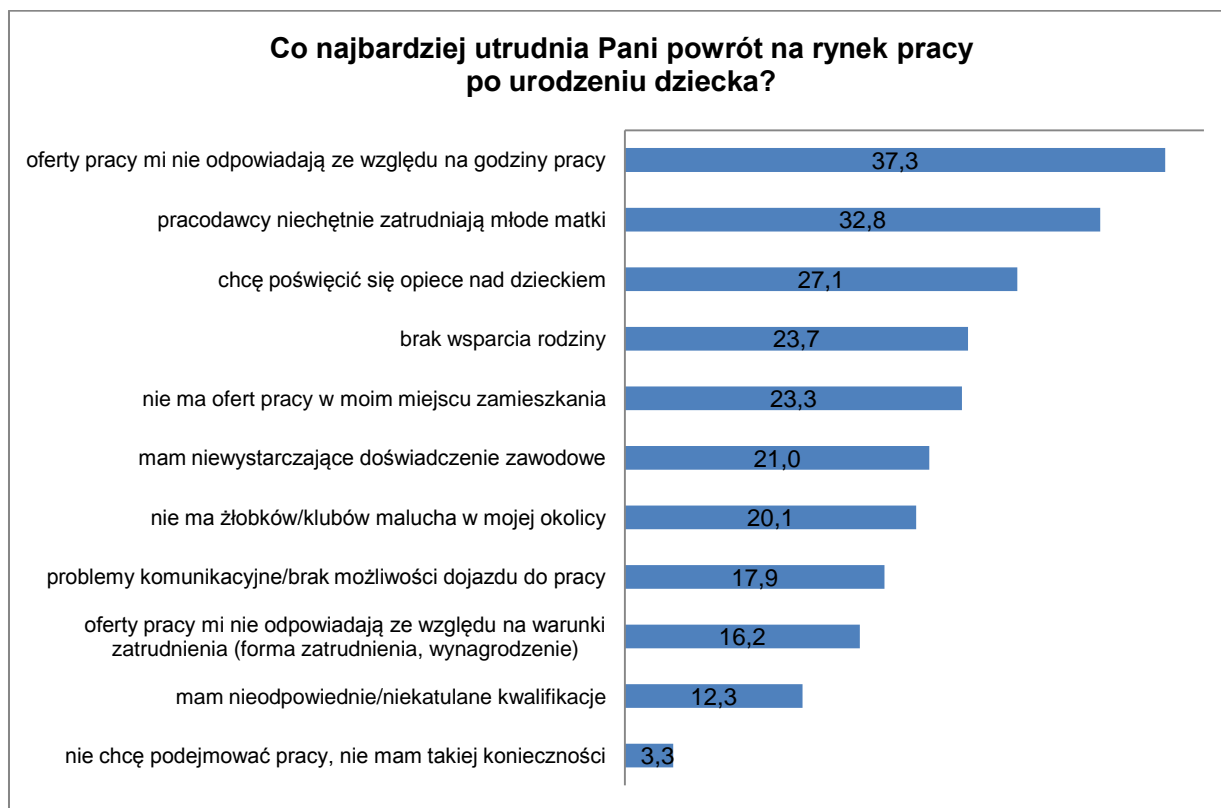
Jednym z kluczowych celów badania było wskazanie barier utrudniające podjęcie aktywności zawodowej kobietom po urodzeniu dziecka. Kwestia ta została poruszona w obu turach badania.

W opinii ponad połowy przedstawicieli powiatowych urzędów pracy znaczącą barierą w aktywizacji kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia jest możliwość pozyskania przez tę grupę wsparcia finansowego ze środków publicznych w związku z posiadaniem dzieci, co w efekcie ułatwia tym osobom podjęcie decyzji o rezygnacji z zatrudnienia. Warto podkreślić, że jedną z przyczyn takiej sytuacji mogą być niskie

wynagrodzenia proponowane na lokalnych rynkach pracy, które są mniej korzystne niż pomoc publiczna.. Kolejnymi najczęściej wskazywanymi czynnikami ograniczającymi aktywność zawodową kobiet posiadających małe dzieci były: niechęć młodych matek do podjęcia zatrudnienia (51,6%), niechęć pracodawców do ich zatrudniania (48,4%) oraz przekonanie młodych kobiet o niemożności pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym (45,2%). W przypadku 13 powiatów wyraźną barierą są trudności z zapewnieniem dziecku opieki instytucjonalnej (brak miejsc w żłobku/klubie malucha w okolicy, czas pracy żłobka/klubu malucha nie jest dopasowany do czasu pracy w miejscu zatrudnienia. Przedstawiciele jedynie 10 powiatowych urzędów pracy jako barierę w aktywizacji uznali specyfikę lokalnego rynku pracy (brak ofert pracy w miejscu zamieszkania, oferty pracy nie odpowiadają oczekiwaniom bezrobotnych). Zdecydowanie rzadziej jako problem w aktywizacji kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia wskazywano nieodpowiednie/nieaktualne kwalifikacje (3 powiaty), niewystarczające doświadczenie zawodowe (2 powiaty), brak wsparcia/presja rodziny wywierana na kobiety uniemożliwiająca podjęcie pracy (2 powiaty) oraz złe opinie na temat poziomu opieki w żłobkach/klubach malucha (1 powiat).

Z perspektywy objętych badaniem ankietowym kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, największą trudnością w podjęciu zatrudnienia są godziny pracy przedsiębiorstw poszukujących pracowników. Wyznaczony, stały czas pracy pociąga za sobą konieczność zapewnienia opieki dziecku w czasie przebywania kobiety w firmie, co dla prawie 40% ankietowanych jest znaczącym utrudnieniem. Placówkami mogącymi zapewniać opiekę dzieciom w czasie pracy rodziców są żłobki/kluby malucha, jednak co piąta respondentka zadeklarowała, że w okolicy którą zamieszkuje nie ma możliwości zapewnienia dziecku opieki instytucjonalnej, ponieważ nie funkcjonują tam żłobki/kluby malucha. Spośród osób, które potwierdziły obecność ww. placówek w okolicy swojego miejsca zamieszkania, aż 40% nie korzysta z ich usług z uwagi na zbyt wysokie koszty związane z zapewnieniem dziecku opieki. Jest to najczęściej wskazywana przyczyna rezygnacji z możliwości zapewnienia dziecku opieki instytucjonalnej. W drugiej kolejności powodem jest niechęć do powierzenia opieki nad dzieckiem obcym osobom - takie wątpliwości ma ponad 23% respondentek.

Wykres nr 5. Okoliczności utrudniające kobietom posiadającym dziecko do 3 roku życia podjęcie aktywności zawodowej



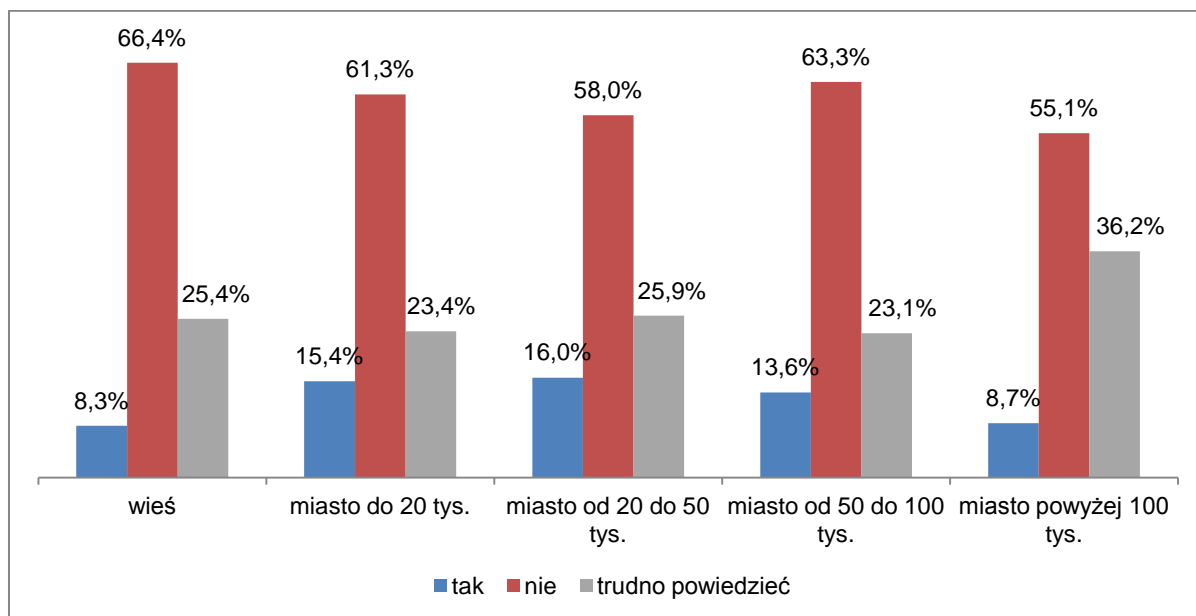
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu zrealizowanego w powiatowych urzędach pracy

Dla około 19% badanych problemem kobiet jest niedopasowanie godzin pracy żłobka/klubu malucha do godzin pracy potencjalnego miejsca zatrudnienia, natomiast 18,6% kobiet stwierdziło, że w miejscu ich zamieszkania nie ma możliwości zapewnienia dziecku opieki instytucjonalnej z uwagi na niewystarczającą ilość miejsc w tych instytucjach.

W opinii aż 63% ankietowanych liczba żłobków w powiecie, jaki zamieszkuje jest niewystarczająca, w przypadku klubów malucha było to - 57,6%. Największy brak możliwości skorzystania z oferty ww. podmiotów był podkreślany przez kobiety zamieszkujące tereny wiejskie. W przypadku klubów malucha największy deficyt tych instytucji zgłaszały kobiety zamieszkujące tereny wiejskie oraz miasta do 20 tys. Należy pamiętać, że problem dostępności do opieki instytucjonalnej dla dzieci do 3 roku życia może dotyczyć nie samej ilości placówek czy miejsc w nich, ale ich

rozmieszczenia w powiecie i łatwości dotarcia do nich przez osoby zamieszkujące np. obszary wiejskie

Wykres nr 6. Czy Pani zdaniem ilość żłobków w Pani powiecie jest wystarczająca? (N=1645)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu zrealizowanego w powiatowych urzędach pracy

Spośród wszystkich ankietowanych na problem braku żłobków najczęściej zwracały uwagę kobiety z powiatów: jarocińskiego, wolsztyńskiego, pleszewskiego oraz słupeckiego.

Tabela nr 2. Czy Pani zdaniem ilość żłobków/klubów malucha w Pani powiecie jest wystarczająca? (N=1645)

POWIAT	Czy w Pani powiecie ilość żłobków jest wystarczająca?		Czy w Pani powiecie ilość klubów malucha jest wystarczająca?	
	TAK	NIE	TAK	NIE
chodzieski	8,3%	75,0%	5,6%	80,6%
czarnkowsko-trzcianecki	9,8%	64,7%	11,8%	60,8%
gnieźnieński	10,8%	67,7%	6,2%	63,1%
gostyński	6,3%	71,9%	6,3%	59,4%
grodziski	10,5%	57,9%	5,3%	47,4%
jarociński	0,0%	83,9%	9,7%	58,1%
kaliski	10,3%	64,1%	7,7%	55,1%
kępiński	11,8%	58,8%	0,0%	52,9%
kolski	8,8%	73,5%	0,0%	79,4%

koniński	10,2%	70,1%	7,3%	65,7%
kościański	24,0%	64,0%	16,0%	52,0%
krotoszyński	12,9%	62,9%	9,7%	53,2%
leszczyński	15,7%	52,9%	17,1%	48,6%
międzychodzki	16,7%	55,6%	11,1%	50,0%
nowotomyski	3,4%	72,4%	6,9%	65,5%
obornicki	10,4%	54,2%	4,2%	52,1%
ostrowski	0,0%	75,6%	4,9%	70,7%
ostrzeszowski	6,5%	74,2%	9,7%	74,2%
piłski	2,9%	69,1%	2,9%	55,9%
pleszewski	8,7%	78,3%	13,0%	65,2%
poznański	11,5%	53,0%	14,2%	43,2%
rawicki	13,7%	52,9%	7,8%	49,0%
słupecki	22,2%	77,8%	8,3%	91,7%
szamotulski	17,9%	50,0%	10,7%	50,0%
średzki	18,8%	46,9%	9,4%	56,3%
śremski	25,8%	41,9%	19,4%	45,2%
turecki	6,7%	64,4%	11,1%	60,0%
wągrowiecki	15,2%	57,6%	9,1%	54,5%
wolsztyński	4,8%	81,0%	4,8%	61,9%
wrzesiński	21,1%	50,0%	13,2%	50,0%
złotowski	12,3%	65,8%	13,7%	56,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu zrealizowanego w powiatowych urzędach pracy

Znaczenie dostępności opieki instytucjonalnej nad dzieckiem dla aktywizacji zawodowej kobiet znajduje potwierdzenie w opiniach przedstawicieli PUP. Aż 23 respondentów uznało, że zwiększenie liczby żłobków poprawiłoby sytuację kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia na rynku pracy. W odniesieniu do klubów malucha takiego zdania była 19 ankietowanych.

W sytuacji niemożności/niechęci skorzystania z możliwości zapewnienia dziecku opieki instytucjonalnej przez żłobek/klub malucha rozwiązaniem bywa także skorzystanie z pomocy rodziny/bliskich. Ponad 23% nie może jednak liczyć na taką pomoc, co dodatkowo ogranicza ich dyspozycyjność.

Prawie co trzecia zapytana kobieta (32,8%) uważa, że znaczącą barierą w ponownym podjęciu pracy zawodowej jest niechęć pracodawców do zatrudniania

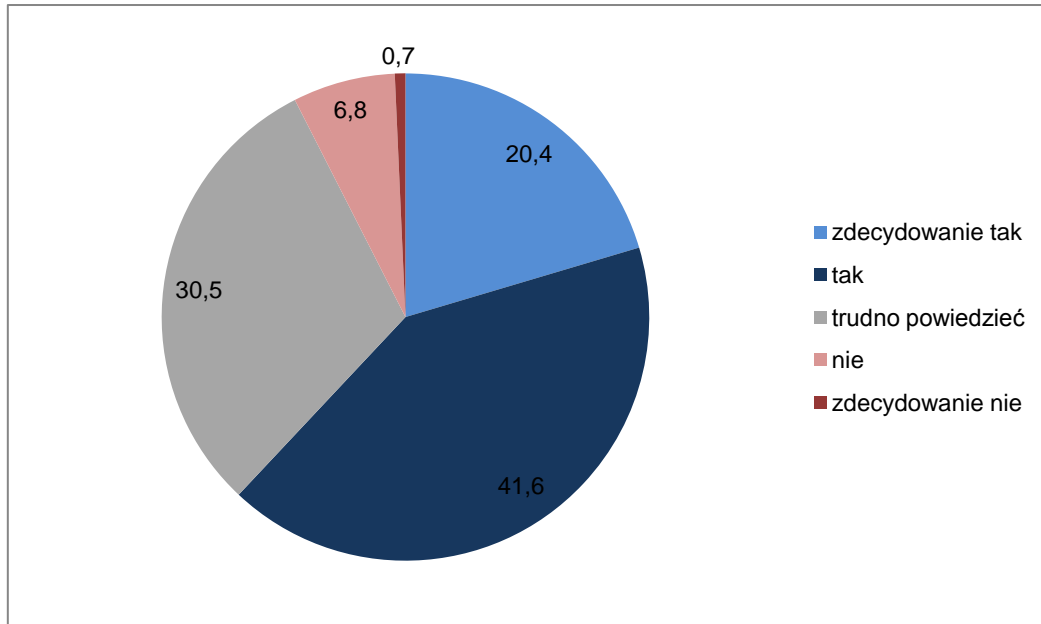
kobiet posiadających małe dzieci. Co ciekawe ponad 27% ankietowanych przyznaje, że powrót na rynek pracy utrudnia im ich chęć poświęcenia się opiece nad dzieckiem, co jak można sądzić w ich odczuciu uniemożliwia im zaangażowanie się w aktywność zawodową. Powyższe wnioski pozwalają zakładać, że zarówno wśród grupy samych bezrobotnych kobiet, jak i wśród poszczególnych pracodawców istnieje przekonanie o mniejszej wydajności zawodowej kobiet posiadających małe dzieci, wynikające z silnego zaangażowania w obowiązki rodzinne.

W przypadku konieczności zapewnienia dziecku opieki w pierwszych latach życia kobiety chcąc powrócić na rynek pracy niejednokrotnie spotykają się z problemami związanymi z dezaktualizacją ich kwalifikacji zawodowych, nieumiejętnością poruszania się po rynku pracy, brakiem doświadczenia zawodowego. Jednym z rozwiązań mogących stanowić alternatywę dla kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia oraz pragnących być aktywnymi na rynku pracy jest podjęcie zatrudnienia w ramach pracy elastycznej, tj. pracy dającej swobodę w zakresie miejsca i czasu pracy (praca zdalna/praca w domu/ praca przez telefon/Internet). Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają pracownikom dopasować delegowane zadania do możliwości w zakresie miejsca oraz czasu, jakim dysponują z uwagi np. na obowiązki rodzinne. Przykładami ww. form zatrudnienia są:

- a) ruchome godziny pracy (system dający możliwość rozpoczęcia i zakończenia pracy w godzinach dopasowanych do możliwości pracownika. Taka forma zakłada przepracowanie podstawowej, określonej liczby godzin w ciągu dnia ale bez ścisłego wskazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy)
- b) pracę z domu (system polegający na wykonywaniu części bądź całości zadań w miejscu zamieszkania, w dużym stopniu uzależniony od charakteru wykonywanej pracy oraz możliwości zapewnienia w miejscu zamieszkania warunków niezbędnych do wykonywania obowiązków zawodowych)
- c) telepracę (forma zatrudnienia umożliwiająca wykonywanie obowiązków służbowych za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej poza zakładem pracy)
- d) wspólny etat (forma zatrudnienia polegająca na podziale obowiązków przypisanych do jednego stanowiska pracy na dwóch lub więcej pracowników)
- e) równoważny czas pracy (system polegający na wydłużaniu czasu pracy w danym terminie, na rzecz skrócenia czasu pracy w innym terminie, system

ten zakłada realizację określonej ilości godzin w określonym czasie, dopuszcza jednak możliwość większego zaangażowania w wybrane dni/tygodnie na rzecz mniejszego zaangażowania w inne dni/tygodnie).

Wykres nr 7. Czy byłaby Pani skłonna odjąć pracę elastyczną? (N=1645)

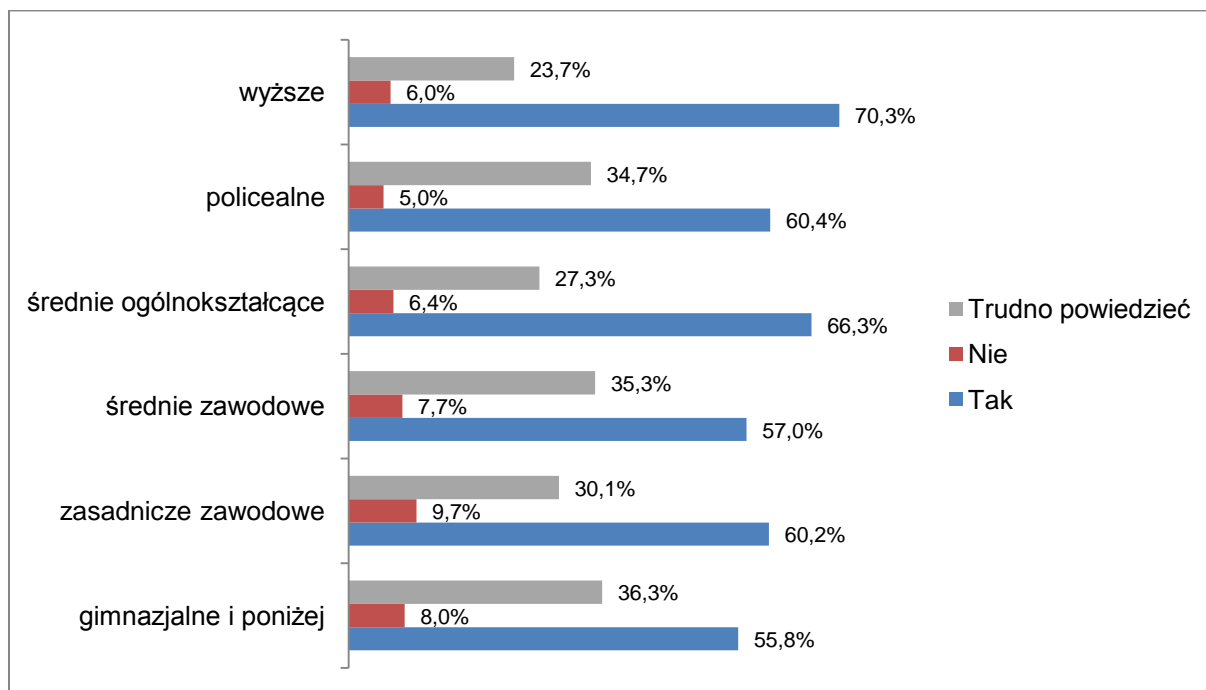


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu zrealizowanego w powiatowych urzędach pracy

Na podstawie uzyskanych wyników badania można stwierdzić, że większość kobiet (62%) posiadających dziecko do 3 roku życia, zarejestrowanych w PUP skorzystałoby z możliwości podjęcia pracy elastycznej. Ponadprzeciętnym zainteresowaniem taką formą zatrudnienia były zainteresowane osoby z wykształceniem wyższym (70,3%), najrzadziej na taką formę zatrudnienia zdecydowałyby się osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej, nie zaobserwowano jednak zależności proporcjonalnej pomiędzy wzrostem wykształcenia a zainteresowaniem podjęciem zatrudnienia w ramach pracy elastycznej. Częściej od pozostałych gotowość do podjęcia pracy elastycznej deklarowały kobiety zamieszkujące miasta powyżej 100 tys. (69,3%), wśród pozostałych grup średnio taką formą zatrudnienia zainteresowane było około 61%. W odniesieniu do wieku grupą najmniej zainteresowaną podjęciem elastycznego zatrudnienia były kobiety powyżej 35 roku życia (55,2%). W przypadku wszystkich pozostałych grup wiekowych wskaźnik ten był powyżej 60%. Spośród wszystkich zapytanych przedstawicieli PUP 18 uznało, że możliwość pracy elastycznej

na terenie powiatu wpłynęłaby korzystnie na sytuację kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia. Prawie 1/3 nie potrafiła się wypowiedzieć w tym zakresie. Elastyczne zatrudnienie może stanowić propozycję dla kobiet poszukujących pracy, jednak warto pamiętać nie jest ono możliwe w każdym zawodzie i firmie, a jego popularność wśród pracodawców wciąż nie jest wysoka.

Wykres nr 8. Czy byłaby Pani skłonna podjąć pracę elastyczną? (N=1645)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu zrealizowanego w powiatowych urzędach pracy

Kolejnym rozwiązaniem mającym wyjść naprzeciw potrzebom kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia jest tworzenie przez pracodawców zakładowych żłobków/klubów malucha. Inicjatywa ta wpisuje się w koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu i może stanowić istotny element pakietu socjalnego oferowanego przez pracodawcę. Możliwość zapewnienia dziecku opieki w żłobku/klubie malucha znajdującym się na terenie zakładu nie tylko umożliwia zapewnienie opieki dzieciom osób zatrudnionych w zakładzie ale także może wpływać korzystnie na integrację współpracowników. Ponadto od początku 2016 r. pracodawcy tworzący zakładowy żłobek, klub dziecięcy albo przedszkole mają możliwość skorzystać z dodatkowych preferencji podatkowych.

Spośród kobiet objętych badaniem aż 90% byłoby gotowe podjąć zatrudnienie w firmie posiadającej przykładowy żłobek/klub malucha. O dużej skuteczności i trafności takiego rozwiązania przekonana jest także większość przedstawicieli powiatowych urzędów pracy objętych badaniem. Aż 25 na 31 wszystkich zapytanych było zdania że zapewnienie opieki dziecku na terenie przedsiębiorstwa zachęciłoby kobiety do podejmowania aktywności zawodowej. Pozostali nie potrafili sprecyzować swojej opinii w tym zakresie. Takim zatrudnieniem zainteresowane są kobiety niezależnie od wieku czy wykształcenia. Zaobserwowano niewielką tendencję w odniesieniu do miejsca zamieszkania, kobiety z miast powyżej 100 tys. deklarowały chęć podjęcia pracy u pracodawcy oferującego taką możliwość najczęściej z pozostałych (96,9%). Nie zmienia to jednak faktu, że wśród pozostałych grup kobiety osoby zainteresowane takim rozwiązaniem były także zdecydowaną większością.

Wnioski końcowe:

Sytuacja kobiet, mimo ogólnie dobrej kondycji wielkopolskiego rynku pracy, w dalszym ciągu odbiega od sytuacji mężczyzn. To kobiety stanowią większość wśród osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Spośród osób zarejestrowanych to one także dominują wśród osób bez doświadczenia czy kwalifikacji zawodowych. Na podstawie wszystkich dokonanych analiz można stwierdzić, że problemy kobiet na rynku pracy wynikają z ich zróżnicowanych potrzeb i sytuacji zawodowo-rodzinnej. Wobec tego zasadne jest wdrażanie programów związanych bezpośrednio z aktywizacją kobiet, z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb.

Jedną z grup wymagających szczególnego wsparcia są kobiety posiadające dziecko do 3 roku życia chcące podjąć aktywność zawodową. Do kluczowych trudności, z jakimi spotyka się ta grupa, z pewnością trzeba zaliczyć problemy związane z koniecznością zapewnienia opieki dziecku w czasie świadczenia pracy. Problem ten dotyczy w szczególności kobiet zamieszkujących tereny wiejskie. Opinie zarówno objętych badaniem kobiet, jak i przedstawicieli powiatowych urzędów pracy wskazują, że na terenie wybranych powiatów (m. in. takich jak jarociński, wolsztyński, pleszewski czy słupecki) sieć podmiotów zapewniających opiekę instytucjonalną dzieciom jest niewystarczająca, ponadto w dużym stopniu problemem jest koszt związany z korzystaniem z usług tego typu placówek. Sytuacja ta rodzi potrzebę

zapewnienia wsparcia systemu opieki nad dziećmi/osobami zależnymi m. in. poprzez promowanie powstawania żłobków lub klubów malucha. Inicjatywą stanowiącą niewątpliwe wsparcie dla aktywnych zawodowo kobiet posiadających dzieci jest tworzenie w miejscu pracy bądź w niedalekiej odległości od niego przedszkoli/żłobków przyzakładowych.

Wyniki badań wskazują także, że jedną z przyczyn trudności w pogodzeniu ról rodzinnych i zawodowych jest utrzymujące się w społeczeństwie przekonanie o konieczności zawodowego poświęcenia się kobiet na rzecz obowiązków związanych z rolą matki. Skutkuje to tym, że to kobiety biorą na siebie pełną odpowiedzialność w zakresie zapewnienia dziecku opieki, co przekłada się na opóźnianie decyzji o podjęciu zatrudnienia lub przerwie w aktywności zawodowej niejednokrotnie trwającej kilka lat. Wobec tego bardzo ważne jest podejmowanie działań przeciwdziałających wciąż istniejącym stereotypom oraz promujących partnerski model rodziny.

Wobec dużego zainteresowania kobiet podjęciem pracy w systemie elastycznym warto promować takie formy świadczenia pracy wśród pracodawców, aby zwiększyć dostępność elastycznego zatrudnienia na rynku.

Poprawa sytuacji kobiet na wielkopolskim rynku pracy jest związana także z koniecznością podjęcia działań w obszarze edukacji młodzieży, przede wszystkim w zakresie udoskonalenia jakości doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, a w efekcie wzrost świadomości edukacyjno – zawodowej osób młodych oraz bardziej trafne, świadome i racjonalne podejmowanie decyzji w tym zakresie. W związku z dynamicznymi zmianami jakim podlega rynek pracy niezwykle ważne jest promowanie wśród kobiet kształcenia ustawicznego, skutkującego gotowością do stałego podnoszenia własnych kwalifikacji i świadomością konieczności elastycznego dopasowania do zmian zachodzących na rynku pracy. Odpowiednio wcześniej wykształcone postawy zawodowe i umiejętności związane z funkcjonowaniem na rynku pracy będą, pomimo przerw związanych z macierzyństwem, procentować w całym życiu zawodowym kobiet.