



Wojewódzki Urząd Pracy
w Poznaniu

Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy

KOBIETY A GLOBALNY I LOKALNY RYNEK PRACY.....	3
BEZROBOTNE KOBIETY W 2004 ROKU	4
IDEA PROMOWANIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI WŚRÓD KOBIET	6
SYTUACJA BEZROBOTNYCH KOBIET NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY W 2004 ROKU ...	9
<i>BEZROBOTNE KOBIETY W WIELKOPOLSCE W 2004 ROKU.....</i>	9
<i>WYKSZTAŁCENIE BEZROBOTNYCH KOBIET.....</i>	9
<i>KOBIETY ZAMIESZKAŁE NA TERENACH WIEJSKICH</i>	14
<i>KOBIETY UPRAWNIONE DO PODOBIERANIA ZASIŁKU DLA BEZROBOTNYCH</i>	14
<i>SYTUACJA KOBIET W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM WEDŁUG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY</i>	15
<i>SYTUACJA ABSOLWENTEK SZKÓŁ WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO ROCZNIK 2003/2004 NA RYNKU PRACY.....</i>	15
DZIAŁANIA NA RZECZ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIET.....	17
<i>MIGRACJA ZAROBKOWA</i>	17
<i>PROGRAMY NA RZECZ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIET REALIZOWANE PRZEZ POWIATOWE URZĘDY PRACY W 2004 R.</i>	17
<i>INFORMACJE DOTYCZĄCE DZIAŁANIA 1.2 SPO RZL ORAZ DZIAŁANIA 1.3 SPO RZL</i>	21
PODSUMOWANIE	22

Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy

Kobiety a globalny i lokalny rynek pracy

Przez długi czas w wielu europejskich krajach, w tym także w Polsce, praca płatna była domeną mężczyzn. Obecnie zaś zmiana struktury zatrudnienia wymuszona regułami gospodarki rynkowej powoduje, że na rynek pracy wkracza coraz więcej kobiet.

Badacze wskazują, że zmienił się zakres i rodzaj zajęć tradycyjnie uważanych za kobiece lub kojarzonych ze „sferą domową”. Kobiety rodzą coraz później i coraz mniej dzieci, bywa też tak, że podejmują pracę zawodową we wczesnej młodości i powracają do niej po urodzeniu dzieci. Wiele wskazuje na to, że stopniowo zanika dawny podział obowiązków domowych między mężczyzn a kobiety, chociaż nie ulega wątpliwości, że kobiety wciąż są tymi obowiązkami obciążone bardziej niż mężczyźni.

Wzrost udziału kobiet w rynku pracy ma też podłoże ekonomiczne. Presja ekonomiczna, w tym bezrobocie mężczyzn, zmusiła wiele kobiet do poszukiwania pracy. Dla wielu rodzin podwójny dochód jest warunkiem utrzymania pożądanego poziomu życia bądź po prostu życiową koniecznością. Zmiany w strukturze gospodarstw domowych, w tym wysoka liczba osób mieszkających samotnie i bezdzietnych oraz wzrost liczby samotnych matek, to kolejne okoliczności sprzyjające wchodzeniu kobiet – z wyboru bądź konieczności – na rynek pracy.

Ponadto dla wielu kobiet praca zawodowa jest spełnieniem osobistych ambicji i odpowiedzią na wezwanie do walki o równouprawnienie, zapoczątkowanej przez ruchy kobiece w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych. Uzyskawszy równość w świetle prawa, kobiety wykorzystują swoje równe szanse w kształtowaniu własnego życia, bowiem we współczesnym społeczeństwie praca zawodowa odgrywa główną rolę, a jej posiadanie jest prawie zawsze warunkiem osobistej niezależności.

W kilkudziesięciu ostatnich latach kobiety uczyniły wielki krok na drodze do równouprawnienia, a główną rolę odegrał w tym procesie wzrost ich aktywności zawodowej. Pomimo jednak formalnego równouprawnienia płci kobiety są wciąż narażone na dyskryminację przede wszystkim na rynku pracy.

Wszelkie analizy na temat szeroko rozumianego rynku pracy i procesów z nim związanych mają siłą rzeczy charakter cząstkowy i stanowią raczej zachętę do dalszej dyskusji aniżeli spójne i wyczerpujące podsumowanie wyników rozważań. Niniejsze opracowanie jest kontynuacją tych rozważań prowadzonych od paru lat przez Wojewódzki Urząd Pracy.

Autorzy opracowania mają jednak świadomość, iż zmiany zachodzące na współczesnych, globalnych i lokalnych rynkach pracy, zachodzą szybciej aniżeli próby ich opisania i wyjaśnienia.

Bezrobotne kobiety w 2004 roku

Przyczyn dyskryminacji zawodowej ze względu na płeć w Polsce poszukują socjologowie, ekonomiści oraz politologowie. Z analiz tych wynika, że mimo stosownych regulacji prawnych, kobiety stanowią jedną z kategorii, która w związku z nierównym dostępem do rynku pracy jest często narażona na związane z tym faktem wykluczenie społeczne. Przerwy w zatrudnieniu, które są spowodowane najczęściej urlopami macierzyńskimi i wychowawczymi, utrwalają stopniowy spadek kobiecych kompetencji zawodowych. Przedłużający się stan nieaktywności zawodowej ugruntowywać może wśród kobiet postawę bierności.

Reintegracja zawodowa kobiet po dłuższej przerwie w zatrudnieniu jest zadaniem napotykanym na szereg trudności, takich jak stereotypy społeczne czy niedostateczne wsparcie instytucjonalne. Paradoksalnie, stereotypy kulturowe często są utrwalane przez same kobiety, które w sposób tradycyjny pełnią role zawodowe i rodzinne. Dłuższa przerwa w zatrudnieniu pociąga za sobą utratę pełni kompetencji zawodowych. Utrata ta jest wprost proporcjonalna do czasu przebywania poza rynkiem pracy. Utrata pracy i tym samym znalezienie się poza rynkiem pracy rzutuje na poziom własnej samooceny i ogólnej aktywności społecznej. W bezpośredniej bliskości niepracujących kobiet pozostaje rodzina, która nie zawsze zapewnia odpowiednie wsparcie i często ogranicza możliwość pozyskiwania doświadczeń i weryfikacji poglądów.

Wśród stereotypów pogłębiających bierność zawodową kobiet wymienia się przekonanie o większych konsekwencjach psychospołecznych bezrobocia mężczyzn. Teza ta wpływa z głęboko zakorzenionego w społeczeństwie, tradycyjnego definiowania ról związanych z płcią. Skrajną postacią tego przeświadczenia jest pogląd, że przedłużające się bezrobocie kobiet może mieć pozytywny wpływ na jakość życia rodzinnego. Stereotyp ten opiera się na przekonaniu, że bezrobotna kobieta może poświęcić więcej czasu opiece i wychowywaniu dzieci, a jej obecność w domu pozytywnie wpływa na całość życia rodzinnego. Ponadto wśród pracodawców panuje przekonanie o generalnie mniejszej dyspozycyjności kobiet. Stereotypy te sprawiają, że reaktywacja zawodowa kobiet jest procesem trudnym i wymagającym wsparcia ze strony różnych struktur społecznych i instytucji.

Kobietom często przypadają w udziale źle opłacane, rutynowe zajęcia. W wielu zawodach zaznacza się silna segregacja płci. Oznacza to, że w powszechnej opinii istnieje „praca dla kobiet” oraz „praca dla mężczyzn”. Kobiety wciąż dominują w takich zawodach jak sekretarki, pielęgniarki, nauczycielki czy przedszkolanki. Segregacja zawodowa ze względu na płeć dotyczy sytuacji, gdy mężczyźni i kobiety znajdują zatrudnienie w różnych zawodach, przede wszystkim na podstawie stereotypów określających, jakie zajęcia są typowo męskie, a jakie kobiece.

Segregacja zawodowa przebiega w wymiarze pionowym i poziomym. Segregacja pionowa to tendencja, by kobiety były skupione w różnych zawodach o małym zakresie władzy, mężczyźni zaś zajmowali stanowiska dające władzę i wpływy. Segregacja pozioma z kolei to tendencja, by mężczyźni i kobiety pracowali w odrębnych zawodach. Na przykład kobiety przeważają w rutynowych zawodach urzędniczych, a mężczyźni na stanowiskach nie w pełni wykwalifikowanych i wykwalifikowanych zawodów fizycznych¹.

Co ciekawe, w ostatnim czasie na gruncie socjologii pracy toczy się jeden z najbardziej zaciętych sporów, który dotyczy faktu, że bardzo wiele kobiet pracuje w niskopłatnych zawodach, w niepełnym wymiarze godzin. Ową stosunkowo niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy socjologowie tłumaczą na różne sposoby. Próbując odpowiedzieć na pytanie, dlaczego kobiety podejmują – jak się zdaje, z własnej woli – pracę w niepełnym wymiarze, wielu badaczy zwraca uwagę na czynniki ograniczające możliwość kobiecego wyboru, takie jak segregacja zawodowa, brak możliwości zapewnienia dzieciom opieki i wciąż utrzymującą się dyskryminację ze względu na płeć. Inni zajmują jednak zdecydowanie odmienne stanowisko twierdząc, że pozycja kobiet na rynku pracy jest wynikiem ich własnych racjonalnych decyzji².

Część socjologów jednak nie zgadza się z twierdzeniem, że brak możliwości zapewnienia dzieciom opieki stanowi barierę dla kobiet, które chciałyby pracować w pełnym wymiarze godzin. Ich zdaniem te i inne mity zostały stworzone przez autorki o poglądach feministycznych i mają charakter czysto polityczny.

Do segregacji zawodowej przyczyniają się zmiany w organizacji pracy oraz uwarunkowane kulturowo pojmowanie ról związanych z płcią. Dobrym przykładem jest zmiana prestiżu prac biurowych. Kiedy zawody biurowe przestały być lukratywne i prestiżowe, zaczęły w nich pracować głównie kobiety. Na początku XX wieku aż do wybuchu II Wojny Światowej praca urzędnika, jak też większość prac biurowych, zarezerwowana była

¹ A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2005, s. 413.

² *Ibidem*, ss. 464-465.

głównie dla mężczyzn. Dopiero mniej więcej w latach 50 ubiegłego stulecia proporcje między kobietami i mężczyznami pracującymi w zawodach urzędniczych i biurowych zaczęły się wyrównywać. Obecnie istnieje postępująca tendencja dalszej feminizacji zawodów urzędniczych, na przykład w 1998 roku prawie 90% pracowników biur w Polsce stanowiły kobiety, a na 2 sekretarzy przypadało 98 sekretarek.

Chociaż przeważająca liczba kobiet pracuje raczej poza domem w pełnym wymiarze godzin, to jednak wiele z nich musi się zadowolić pracą w wymiarze niepełnym. W ostatnich kilkunastu latach, w wyniku wprowadzenia strategii mających zapewnić elastyczność zatrudnienia, a częściowo w efekcie rozwoju sektora usług, wzrosły szanse znalezienia pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Praca w niepełnym wymiarze daje pracownikom znacznie większą swobodę niż praca w pełnym etacie. Dlatego kobiety starające się połączyć pracę zawodową i obowiązki domowe często wybierają tę formę zatrudnienia. W wielu przypadkach okazuje się to bardzo dobrym wyjściem i kobiety, które w innym wypadku byłyby zmuszone w ogóle zrezygnować z pracy zawodowej, dzięki możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin pozostają zawodowo czynne. Jednak taka praca ma swoje niedogodności, takie jak niskie zarobki, niepewność zatrudnienia i małe szanse na awans.

Idea promowania przedsiębiorczości wśród kobiet

Idea przedsiębiorczości sprawia, że coraz więcej osób dostrzega zalety i korzyści płynące z samozatrudnienia. Co za tym idzie, tworzenie miejsc pracy przez osoby bezrobotne możliwe jest dzięki temu, iż dostrzegają one zalety samozatrudnienia, takie jak m. in.:

- niezależność i samodzielność w kierowaniu własnym życiem i realizowaniu życiowych celów i aspiracji;
- możliwość pełnego wykorzystania potencjalnych umiejętności i zdolności, osobistej kreatywności i wrodzonej przedsiębiorczości;
- szansa wysokich zarobków;
- czynny udział w procesach społecznych i poczucie bycia potrzebnym, co wynikać może z faktu prowadzenia własnej działalności – wytwarzania produktów czy świadczenia usług, na które jest społeczne zapotrzebowanie.

Pożądane postawy przedsiębiorcze w największym stopniu zależą od mechanizmów rynkowych oraz polityki finansowej państwa, a także od ogólnego klimatu społecznego, sprzyjającego bądź nie tworzeniu się sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

Kobiety mogą z sukcesem zakładać i prowadzić własne firmy. Choć kobieca przedsiębiorczość znalazła swój wyraz i uznanie przede wszystkim w sektorze usług i handlu detalicznym, to z każdym rokiem coraz więcej kobiet wkracza do sektorów tradycyjnie opanowanych przez mężczyzn, takich jak produkcja, budownictwo, transport czy kopalnictwo.

Na konieczność pobudzenia przedsiębiorczości wśród kobiet i wprowadzenie niezbędnych rozwiązań wskazuje wielu socjologów i ekonomistów skupionych wokół badań rynku pracy. Zdaniem tych badaczy, aby pobudzić kobiecą przedsiębiorczość, niezbędne są:

- specjalne programy kształcenia kobiet, nastawione na ułatwienie znalezienia pracy lub podjęcie pracy na własny rachunek;
- bezpłatne usługi doradcze w zakresie oceny projektów działalności gospodarczej i budowania biznes planu;
- pomoc w nawiązywaniu kontaktów z instytucjami udzielającymi pożyczek i informacja o dostępnych źródłach pozyskiwania kredytów.

Wydaje się, że oprócz wyżej wymienionych, równie ważne są działania w kierunku niwelowania społecznych barier przedsiębiorczości, a więc promowanie równego podejścia do ról pełnionych w społeczeństwie i rodzinie przez kobiety i mężczyzn, promowanie kobiet w rolach nietradycyjnych, w tym w roli menedżerki i właścicielki przedsiębiorstwa, promowanie podręczników szkolnych, które w swych treściach odchodzą od stereotypowego ukazywania zajęć chłopców i dziewczynek oraz kobiet i mężczyzn.

W celu kształtowania postaw przedsiębiorczych, od wczesnych lat życia należy modyfikować system wychowania i wprowadzać do szkół podstawowych i średnich przedmioty rozwijające cechy przedsiębiorcze. Natomiast w stosunku do kobiet bezrobotnych należy tworzyć programy ukierunkowane na przygotowanie ich do samodzielnej działalności gospodarczej, oferujące szkolenie, pomoc finansową, pomoc doradczą i pożyczki. Polityka państwa powinna mieć na względzie tworzenie prawnych i instytucjonalnych warunków sprzyjających rozwojowi sektora małych i średnich przedsiębiorstw, bo to właśnie one są głównym kreatorem miejsc pracy i siłą napędową gospodarki.

W celu ograniczenia bezrobocia wśród kobiet należy:

- wprowadzić instrumenty motywujące kobiety bezrobotne do korzystania z dotacji funduszu pracy na działalność gospodarczą;
- upowszechnić wiedzę o możliwościach i warunkach rozwoju małego biznesu w lokalnym środowisku;
- rozwijać turystykę i agroturyzm poprzez reklamę, uproszczenie zasad rejestracji kwater oraz szkolić osoby chcące świadczyć usługi turystyczne;
- rozwijać na wsiach i w środowiskach lokalnych usługi opiekuńcze dla dzieci, osób niepełnosprawnych i starszych, które staną się potencjalnymi miejscami pracy dla kobiet;
- finansować i wspierać (poprzez system kredytów lub dotacji) działalność inwestycyjną w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, w tym prowadzonych przez kobiety;
- opracowywać lokalne programy promowania nowo zakładanych przez kobiety firm;
- rozpowszechniać informacje o kobietach przedsiębiorcach, które odniosły sukces w działalności gospodarczej;
- szkolić kobiety bezrobotne w zakresie przygotowania do prowadzenia własnej firmy;
- prowadzić długofalowe badania dostarczające informacji do analiz i ocen udziału kobiet w rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw w miastach i na wsi;
- wprowadzić we wszystkich publikowanych danych statystycznych GUS, w tym także dotyczących sektora małych i średnich firm, podział według płci.

Większość z powyżej wymienionych działań z powodzeniem może być realizowana na szczeblu lokalnym poprzez powiatowe urzędy pracy oraz inne instytucje zajmujące się rynkiem pracy, na przykład gminne centra informacji, które obecnie działają w co trzeciej gminie województwa wielkopolskiego.

Mając na uwadze duży potencjał kobiet w zakresie przedsiębiorczości (co uwidacznia się w fakcie, iż w Polsce występuje jeden z najwyższych w Europie odsetek kobiet przedsiębiorców)³, należy postulować, aby urzędy pracy położyły szczególny nacisk na walkę z bezrobociem za pomocą samozatrudniania właśnie w tej grupie bezrobotnych.

³ *Raport Banku Światowego – Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, s. 51.

Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Kategoria	2004 rok	Styczeń – maj 2005
Ogółem	426	744
Kobiety	211	302
Mężczyźni	215	442

Wydaje się również, iż skuteczne w tym zakresie okazać się może tworzenie lokalnych partnerstw: urzędy pracy-organizacje pozarządowe działające na rzecz kobiet-pracodawcy. Tego typu współpraca zaowocować może z jednej strony precyzyjnym określeniem zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy na pracowników o określonych kwalifikacjach bądź na dany rodzaj działalności gospodarczej, z drugiej natomiast właściwymi skierowaniami bezrobotnych kobiet przez urzędy pracy.

Sytuacja bezrobotnych kobiet na wielkopolskim rynku pracy w 2004 roku**Bezrobotne kobiety w Wielkopolsce w 2004 roku**

Liczba bezrobotnych kobiet w województwie wielkopolskim w 2004 r. była nieznacznie większa niż liczba bezrobotnych mężczyzn i wyniosła 127938 osób, co stanowiło 55,1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W porównaniu do roku 2003 udział kobiet w populacji bezrobotnych zmniejszył się o 3,2%.

Największym odsetkiem bezrobotnych kobiet charakteryzowały się powiaty: kępiński (72,8%), krotoszyński (59,7%), obornicki (59,7%) oraz wrzesiński (58%). W nieco lepszej sytuacji znalazły się mieszkanki powiatów: grodzkiego (41,5%) i wolsztyńskiego (48,6%), gdzie odsetek nie przekroczył 50 procent. Również w powiecie kolskim odsetek bezrobotnych kobiet utrzymał się na podobnym poziomie (52,5%).

Zmiany liczby bezrobotnych kobiet w województwie wielkopolskim w 2004 roku w stosunku do 2003 roku

wyszczególnienie	liczba osób bezrobotnych w Wielkopolsce w 2004 r.		% udział bezrobotnych kobiet do ogółu bezrobotnych	liczba bezrobotnych w Wielkopolsce w 2003 r.		% udział bezrobotnych kobiet do ogółu bezrobotnych	% wzrost/spadek liczby kobiet w stosunku do roku 2003
	ogółem	kobiety		ogółem	kobiety		
1	2	3	4	5	6	7	8
województwo	232 251	127 938	55,1	247 872	132 100	53,3	-3,2

Wykształcenie bezrobotnych kobiet

Zarejestrowane kobiety w powiatowych urzędach pracy Wielkopolski w końcu 2004 r. w większości posiadały wykształcenie na poziomie szkoły zasadniczej zawodowej 40820

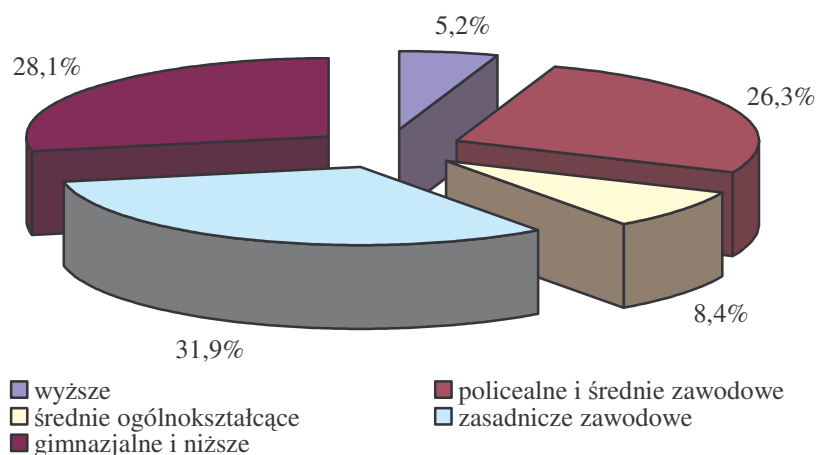
osób, tj. 31,9% ogółu bezrobotnych kobiet. W porównaniu do roku 2003 nastąpił w tej grupie spadek zarówno pod względem liczby o 3741 osób, jak i odsetka o 8,4%. Niepokojący jest fakt, iż nadal na wysokim poziomie utrzymywała się liczba kobiet z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Stwarza to poważne trudności z wejściem tej grupy kobiet na rynek pracy. Stanowiły one w liczbie 36002 aż 28,1% ogółu bezrobotnych kobiet. W porównaniu z rokiem ubiegłym liczba ta zmalała o 1547 osób, tj. 4,1%. Równie liczna jest grupa kobiet pozostających bez pracy z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym 33683 osoby, tj. 26,3% ogółu bezrobotnych kobiet. W porównaniu do roku 2003 nastąpił niewielki spadek o 98 osób, co stanowi 0,3%.

Znacznie mniejszą grupę stanowią bezrobotne kobiety z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 10752 osoby. W porównaniu do roku 2003 liczba kobiet z tym wykształceniem nieznacznie wzrosła (o 221 osób).

Podobnie jak w latach poprzednich, najmniej liczna jest grupa kobiet posiadających wykształcenie wyższe 6681 osób, co stanowi 5,2% ogółu bezrobotnych kobiet w województwie wielkopolskim. Odnotowano w tej kategorii wzrost w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, liczby zarejestrowanych kobiet o 1003 osoby. W porównywanym okresie nastąpił wzrost liczby bezrobotnych kobiet z wykształceniem wyższym o 17,7%.

Ogółem w województwie liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się w porównaniu do roku 2003 o 4162 osoby co stanowi spadek o 3,2%.

Wykształcenie bezrobotnych kobiet



Zmiany liczby bezrobotnych kobiet według wykształcenia – porównanie roku 2004 z rokiem 2003

Wykształcenie	2004 rok			2003 rok			% wzrost/spadek liczby bezrobotnych kobiet w stosunku do roku 2003	liczbowy wzrost/spadek w stosunku do roku 2003
	liczba bezrobotnych		% udział liczby bezrobotnych kobiet wg wykształcenia do ogółu bezrobotnych kobiet	liczba bezrobotnych		% udział liczby bezrobotnych kobiet wg wykształcenia do ogółu bezrobotnych kobiet		
	ogółem	kobiety		ogółem	kobiety			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Wyższe	10 084	6 681	5,2	8 942	5 678	4,3	17,7	1 003
policealne i średnie zawodowe	50 214	33 683	26,3	51 166	33 781	25,6	-0,3	-98
średnie ogólnokształcące	14 152	10 752	8,4	13 638	10 531	8,0	2,1	221
zasadnicze zawodowe	85 322	40 820	31,9	97 487	44 561	33,7	-8,4	-3 741
gimnazjalne i niższe	72 479	36 002	28,2	76 639	37 549	28,4	-4,1	-1 547
Ogółem	232 251	127 938	100	247 872	132 100	100	-3,2	-4 162

Z powyższych danych wynika, iż niezależnie od stopnia wykształcenia, problemy z wejściem na rynek pracy mają wszystkie kobiety. Niepokojący jest fakt znacznego wzrostu udziału w populacji osób bezrobotnych kobiet z wyższym wykształceniem. Jest to dowód na to, że nawet wyższe wykształcenie nie gwarantuje uprzywilejowanej pozycji na coraz bardziej wymagającym rynku pracy.

Kobiety zamieszkałe na terenach wiejskich

Bezrobotne kobiety w województwie wielkopolskim w 2004 r. niemal w połowie zamieszkiwały tereny wiejskie 57552 osoby, tj. 45%. W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego ich liczba spadła o 1550 osób (2,6%). Spadek spowodowany jest głównie zmniejszeniem liczby bezrobotnych kobiet w ogóle bezrobotnych. Odsetek na koniec 2004 r. pozostawał na poziomie 54,4%

Bezrobotne kobiety z terenów wiejskich – porównanie roku 2004 z 2003

rok	liczba bezrobotnych				% udział bezrobotnych kobiet zamieszkałych na wsi do ogółu bezrobotnych mieszkańców wsi
	ogółem	kobiety	zamieszkali na wsi		
			ogółem	kobiety	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
2004	232 251	127 938	105 810	57 552	54,4
2003	247 869	132 100	112 966	59 102	52,3

Kobiety uprawnione do pobierania zasiłku dla bezrobotnych

W województwie wielkopolskim uprawnione do pobierania zasiłku dla bezrobotnych w 2004 roku były 38333 osoby, co stanowiło 16,5% ogółu bezrobotnych w województwie. W porównaniu do roku poprzedniego nastąpił spadek liczby osób uprawnionych do zasiłku o 11,1%.

Również wśród kobiet liczba uprawnionych w końcu 2004 roku zmniejszyła się i wyniosła 16783 osoby, co stanowiło spadek o 10,7% do roku poprzedniego. Odsetek kobiet uprawnionych do zasiłku w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet utrzymał się w roku 2004 na podobnym poziomie co w roku poprzednim, tj. 43,8%.

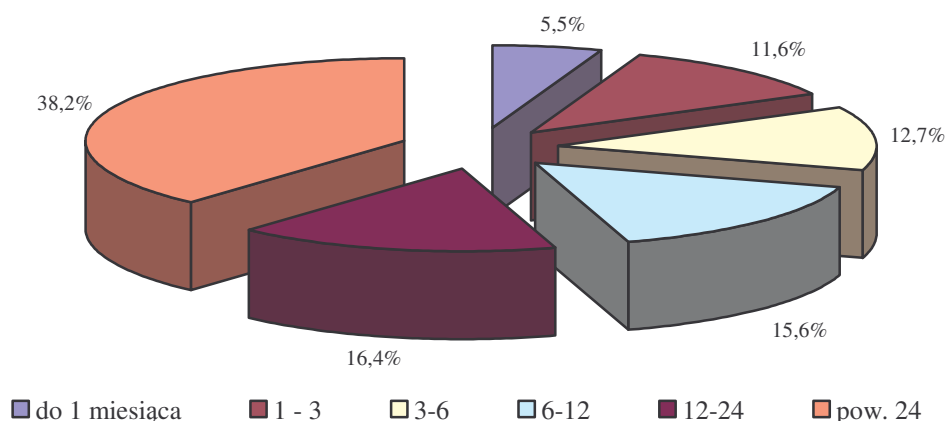
Procentowy udział bezrobotnych kobiet uprawnionych do zasiłku w ogólnej liczbie bezrobotnych oraz w ogólnej liczbie kobiet

rok	bezrobotni uprawnieni do zasiłku		% udział bezrobotnych kobiet z prawem do zasiłku do ogółu uprawnionych
	ogółem	zasiłek kobiety	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
2004	38 333	16 783	43,8
2003	43 100	18 784	43,6

Sytuacja kobiet w województwie wielkopolskim według czasu pozostawania bez pracy

Zdecydowanie niepokojąca była w 2004 r. sytuacja kobiet na rynku pracy pod względem czasu pozostawania bez pracy. Zdecydowaną większość stanowiły tu kobiety pozostające w statystykach powiatowych urzędów pracy powyżej 24 miesięcy (48930 osób), co stanowiło 38,2% ogółu bezrobotnych kobiet. Liczną grupą były także kobiety przebywające bez pracy od 12 do 24 miesięcy 20942 osoby (16,4%). Bezrobotne kobiety pozostające bez pracy do 1 miesiąca stanowiły 7060 osób, tj. 5,5% .

Bezrobotne kobiety według czasu pozostawania bez pracy



Sytuacja absolwentek szkół województwa wielkopolskiego rocznik 2003/2004 na rynku pracy

Sytuacja kobiet na rynku pracy uzależniona jest niewątpliwie już od momentu wyboru ścieżki edukacyjnej. Podejmując decyzję o wyborze szkoły a przede wszystkim kierunku kształcenia, młode kobiety powinny być przygotowane na to, iż ich dalsza droga zawodowa przebiegała będzie w różny sposób.

Sytuacja młodych absolwentek szkół województwa wielkopolskiego na rynku pracy jest trudna. Absolwenci rocznika 2003/2004 ukończyli 1494 szkoły w liczbie 138458 osób, w tym kobiety stanowiły ponad połowę populacji, tj. 54,9% (76034 osoby).

Kobiety stanowiły ponad połowę absolwentów większości typów szkół. Największy udział kobiet widoczny jest w szkołach policealnych 3023 osoby, tj. 65,8% ogółu absolwentów tego typu szkoły. Absolwentki szkół policealnych charakteryzuje także największy odsetek zarejestrowań 75,1%.

Kobiety stanowiły większość również wśród osób kończących studia wyższe 65,1% (20527 osób). W tej grupie kobiet odsetek zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wyniósł zaledwie 9,4%. Świadczy to o większych możliwościach kobiet z wykształceniem

wyższym, a także o zdecydowanie większym zapotrzebowaniu na pracowników z takim wykształceniem.

Odmienna sytuacja panuje wśród absolwentów szkół średnich artystycznych. Ze względu na swoją specyfikę, kończy je stosunkowo niewielka liczba absolwentów w porównaniu do absolwentów pozostałych typów szkół. Przy 62,5% udziale kobiet w ogóle absolwentów, odsetek bezrobotnych kobiet wyniósł tylko 1%.

Niepokojąca jest natomiast sytuacja wśród kobiet kończących licea ogólnokształcące. Procentowy udział absolwentek rocznika 2003/2004 wyniósł 59,8%. Bezrobocie wśród absolwentek liceów ogólnokształcących ukształtowało się na poziomie 13,1%. Fakt ten jest o tyle niepokojący, iż są to młode kobiety, które po ukończeniu szkoły nie posiadają żadnego przygotowania praktycznego do poruszania się na rynku pracy.

Zasadnicze szkoły zawodowe to również przewaga kobiet wśród absolwentów. Absolwentki stanowiły niewiele ponad połowę ogółu absolwentów. Sytuacja kobiet na rynku pracy z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest na średnim poziomie. Przy 52% udziale kobiet w ogóle absolwentów tego typu szkoły, odsetek wyniósł 29,3%. Bezrobocie generuje tu głównie kierunek kształcenia sprzedawca oraz kucharz małej gastronomii.

Wśród szkół o mniejszym udziale kobiet w populacji absolwentów znalazły się szkoły średnie zawodowe oraz szkoły dla dorosłych. Mimo tego aż 34,4% absolwentek szkół średnich zawodowych pozostawało bez pracy po ukończeniu szkoły (3373 osoby). Przy podobnym udziale kobiet w ogóle absolwentów (ponad 48%), kobiety z wykształceniem zdobytym w szkołach dla dorosłych w znacznie mniejszym stopniu zasiły statystyki powiatowych urzędów pracy. Zarejestrowało się zaledwie 8,9% absolwentek.

Podsumowując, można stwierdzić, iż im wyższe wykształcenie, tym sytuacja na rynku pracy wśród analizowanej grupy jest korzystniejsza. Konieczność zdobywania nowych doświadczeń, podnoszenia kwalifikacji, a także promocja przedsiębiorczości powinny być wpajane już na etapie nauki. Znacznie ułatwiłoby to wejście młodych ludzi na wymagający rynek pracy, bez konieczności stawania się klientami powiatowych urzędów pracy.

Działania na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet

Migracja zarobkowa

Migracja zarobkowa jest jednym ze sposobów znalezienia zatrudnienia, zwłaszcza w okresach trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Zgłaszane przez pracodawców zagranicznych w 2004 r. oferty pracy dotyczyły pracy w różnych zawodach, m.in. typowo kobiecych, jak np. pielęgniarstwa. Poszukiwano także pracowników do prac nie wymagających kwalifikacji zawodowych i znajomości języka obcego. Osoby wykształcone w konkretnym zawodzie, ze stażem pracy i znajomością języka obcego, były chętnie zatrudniane przede wszystkim przez pracodawców niemieckich, francuskich, norweskich, cypryjskich, słoweńskich, irlandzkich i angielskich. Zgłaszane przez pracodawców oferty dotyczyły branży rolniczej, hotelarskiej, gastronomicznej, mięsnej, budowlanej i medycznej. Jednak wśród kobiet największym zainteresowaniem cieszyła się praca krótkoterminowa (na okres do 6 miesięcy przy pracach nie wymagających kwalifikacji zawodowych i znajomości języka obcego, np. zbiór truskawek i cytrusów) którą jest łatwiej uzyskać ze względów proceduralnych. Zainteresowanie tego typu pracami częściowo wynika także z faktu braku gotowości kobiet (zwłaszcza posiadających rodzinę) do podjęcia pracy długoterminowej. Największa liczba osób ubiegała się w 2004 roku o pracę za granicą w ramach ofert pracodawców zagranicznych i indywidualnych umów sezonowych do Hiszpanii. W większości pracę tę podejmowały kobiety, natomiast ogółem o pracę w Hiszpanii ubiegało się 918 osób. Największa ich liczba znalazła zatrudnienie przy zbiorze truskawek i cytrusów – 764 osoby, w tym 208 w ramach umów indywidualnych. Do prac tych werbowane były i wyjeżdżały kobiety głównie z terenów wiejskich o najwyższej stopie bezrobocia w województwie wielkopolskim.

Mimo podjętych działań, mobilność kobiet w zakresie zarobkowania za granicą, zwłaszcza długoterminowego, jest niewielka. Spowodowane jest to między innymi posiadanymi przez kobiety kwalifikacjami zawodowymi, poziomem znajomości języka obcego, posiadaniem rodziny – i w związku z tym niechęcią do dłuższego wyjazdu, jak też zapotrzebowaniem pracodawców zagranicznych na pracowników w konkretnych zawodach, w większości wykonywanych przez mężczyzn.

Programy na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet realizowane przez powiatowe urzędy pracy w 2004 r.

Aktywizacja zawodowa kobiet jako odrębnej grupy społecznej jest zróżnicowana w poszczególnych powiatach. Duży wpływ na taką sytuację ma rozwój przedsiębiorczości,

liczba potencjalnych pracodawców oraz udział bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Analiza danych, nadesłanych przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski, dostarczyła informacji na temat realizacji programów na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet w województwie. W 2004 roku zrealizowano 12 takich programów.

W 10 powiatach województwa wielkopolskiego (czarnkowsko-trzcianecki, grodziski, kępiński, kościański, nowotomyski, pleszewski, poznański, śremski, turecki, wrzesiński) realizowano programy ściśle nakierowane na aktywizację kobiet. W pozostałych powiatach kobiety aktywizowane były w ramach poszczególnych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Spośród realizowanych w 2004 roku programów, dwa stanowiły kontynuację programów rozpoczętych w 2003 roku, 8 zostało rozpoczętych i zakończonych w 2004 roku, a realizacja 3 zostanie zakończona w 2005 roku.

Na powyższe programy wydatkowano łącznie środki w wysokości 940603 zł, z czego 623082 zł (66,2%) stanowiły środki Funduszu Pracy, natomiast 317522 zł (33,8%) był to wkład własny partnerów programów. Łącznie aktywizowano 266 kobiet, z czego 216 ukończyło programy, natomiast 137 uzyskało zatrudnienie, co dało 63,4% efektywność zatrudnieniową.

Najwyższymi wskaźnikami efektywności zatrudnienia wykazały się programy: „Szansa” w powiecie wrzesińskim, gdzie wszystkie 20 kobiet, które ukończyły program, uzyskało dalsze zatrudnienie oraz „Zacznijmy jeszcze raz” w powiecie kościańskim, gdzie na 56 kobiet kończących program 52, czyli 93% uzyskało dalsze zatrudnienie. Program „Szansa” był programem prac interwencyjnych, którego celem było zwiększenie szans stałego zatrudnienia dla kobiet zwalnianych w wyniku upadłości zakładu pracy. Natomiast program „Zacznijmy jeszcze raz”, obejmował szkolenia i poradnictwo zawodowe dla kobiet zatrudnianych przez Inter Groclin Auto S.A w Grodzisku Wielkopolskim.

Programy powiatowe realizowane na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet w 2004 roku

Lp.	Powiat	Nazwa programu	Partnerzy	Liczba aktywizowanych kobiet	Forma aktywizacji	Kwota wydatkowana na program		Czas trwania programu	Osoby, które ukończyły program	Zatrudnieni po programie	Efektywność programu (%)
						Środki Funduszu Pracy (zł)	Środki partnerów programu (zł)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	czarnkowsko-trzcianecki	"Ponownie praca"	Zakład Przerobu Drewna Ludmiła Wojewoda-Wieleń, Odlewnia Żeliwa "Drawski" S.A.-Drawski Młyn, "MAT-TOM" Spółka. z o.o.-Drawsko, Dom Małego Dziecka w Krzyżu Wlkp., Zajazd "Sarenka"-Piłka	27	Program specjalny (efundacja kosztów zatrudnienia w wysokości najniższego wynagrodzenia i należnej składki na ubezpieczenie społeczne).	108 500,0	32 500,0	od 12.03.2004. do 27.04.2005. 3 osoby 6 m-cy, 24 osoby 12 m-cy	3	2	66,7
2.	grodziski	"Nowa droga zawodowa Twoją szansą na zatrudnienie"	"Inter Groclin Auto" S.A. w Grodzisku Wlkp.	40	szkolenie	76 573,0	127 880,0	01.06.2004 do 30.11.2004	40	34	85,0
3.	kepiński	"Złota nitka"	przedsiębiorca z powiatu kepińskiego	6	program specjalny (jednorazowa refundacja wynagrodzenia)	30 000,0	24 000,0	30.01.2004r.-29.01.2005r. zaniechanie realizacji projektu od września 2004r. (z uwagi na upadłość przedsiębiorcy)	-	-	-
4.	kościański	Zacznijmy jeszcze raz	Inter Groclin Auto S.A w Grodzisku Wielkopolskim, "Customs Skład" Pruszków	56	szkolenia, poradnictwo zawodowe	100 997,4	0	01.07.04 - 31.12.04	56	52	93
5.	nowotomyski	Powrót na Rynek Pracy	Inter Groclin Auto, Ośrodek Doskonalenia Zawodowego Gostyń	10	szkolenie	7 800,0	0	2004 rok	10	6	0,6
		Powrót na Rynek Pracy	Zespół Szkół Ogólnokształcących i podmioty gospodarcze	14	szkolenie	11 200,0	0	2004 rok	14	0	0

6.	pleszewski	Porozumienie z dn.02.04.04 § 8 pomiędzy Min. Gosp. Prac. i Pol. Społ a Min Rol. i Rozw. Wsi	Urzędy Gmin z terenu powiatu pleszewskiego	12	staże	58 000,0	0	1.05.04-30.11.04	12	4	33
7.	miasto Poznań i powiat poznański	szansa dla aktywnych kobiet	instytucje szkolące	32	szkolenie	44 738,7	0	Podstawowy kurs szycia 15.11-11.12.2004, kurs opiekunki środowiskowej i w domach opieki społecznej 17.11.2004-11.02.2005	15	1	6,67
8.	śremski	Obywatelska Pomoc Prawna	1. Starosta Śremski-Powiatowy Urząd Pracy 2. Gmina Śrem-Ośrodek Pomocy Społecznej	1	program specjalny	12 584,0	15 050,0	1.12.2003 - 31.12.2004	1	1	100,0
		Centrum Innowacyjno-Wdrożeniowe	1. Starosta Śremski-Powiatowy Urząd Pracy 2. Gmina Śrem-Śremski Ośrodek Wspierania Małej Przedsiębiorczości	1	program specjalny	23 359,0	2 111,0	15.12.2003 - 14.12.2005	0	0	w trakcie realizacji
9.	turecki	„Z myślą o kobietach”	1.Powiatowy Urząd Pracy w Turku-koordynator programu 2. Urząd Gminy Brudzew 3. Urząd Miasta i Gminy Dobra: Zespół Szkół Publicznych 4. Urząd Gminy Przykona 5.Urząd Gminy i Miasta Tuliszków 6. Urząd Gminy Turek 7. Urząd Gminy Władysławów 8. Urząd Miejski w Turku	45	roboty publiczne	79 185,0	54 241,0	01.03.2004-31.05.2004	45	17	37,4
10.	wrzesiński	„Szansa”	Pracodawca- GTC Sabina Chwiłowicz,Grzegorz Chwiłowicz Spółka Jawna	22	prace interwencyjne	70 144,0	61 740,0	2004 rok	20	20	100,0
Ogółem:				266	-	623 081,1	317 522,0	-	216	137	63,4

Informacje dotyczące Działania 1.2 SPO RZL oraz Działania 1.3 SPO RZL

Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) jest jednym z pięciu sektorowych programów realizujących założenia Narodowego Planu Rozwoju. Głównym celem SPO RZL jest wypracowanie odpowiednich ścieżek kształcenia, szkolenia i pracy, a tym samym stworzenia odpowiednich warunków dla rozwoju zasobów ludzkich. Pozostałe cele programu koncentrują się na wspieraniu aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, rozwoju przedsiębiorczości, czy też inicjatyw przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu pełniąc rolę instytucji wdrażającej realizował w 2004 r. na terenie Województwa Wielkopolskiego dwa Działania w ramach Priorytetu I SPO RZL.

Priorytet I Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej

Opierał się na rozwoju i modernizacji instrumentów i instytucji rynku pracy, rozwoju instytucji obsługi rynku pracy, w tym zwiększeniu standardów zatrudnienia, podnoszeniu kwalifikacji pracowników, doskonaleniu metod i narzędzi pracy, rozwoju systemu szkoleń dla bezrobotnych. Jednym z warunków prawidłowej realizacji Priorytetu jest objęcie działaniem odpowiedniej ilości kobiet.

Działanie 1.2 Perspektywy dla młodzieży

Miało na celu promowanie zatrudniania w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, samozatrudnienia, kształcenia dostosowanego do potrzeb rynku pracy, wolontariatu, rozwoju poradnictwa zawodowego.

Dzięki podnoszeniu kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w szkoleniach współfinansowanych z EFS osoby bezrobotne z województwa wielkopolskiego w liczbie 7247, z czego 61,8% stanowiły bezrobotne kobiety zwiększyły swoje szanse na rynku pracy. System doradztwa dał bezrobotnym możliwość podjęcia właściwych działań w celu skutecznego poszukiwania pracy. W ramach projektu aż 2513 kobiet podniosło swoje kwalifikacje.

Działanie 1.3 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia

Celem Działania 1.3 była redukcja liczby osób bezrobotnych pozostających bez pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, organizacja szkoleń doradczych, podnoszenie kwalifikacji osób zagrożonych bezrobociem. W ramach realizacji tego Działania wzięło udział 2935 kobiet długotrwale bezrobotnych, tj. 47,6% ogółu uczestników. Z tej grupy 1811 kobiet podniosło swoje kwalifikacje zawodowe.

Podsumowanie

Wielkopolska podobnie jak cały kraj charakteryzuje się przeważającą liczbą kobiet, zarówno w populacji mieszkańców, jak i populacji osób bezrobotnych. Zróżnicowanie zaznacza się także na poziomie powiatów. Dlatego też niezwykle istotne jest dopasowanie działań aktywizujących kobiety na rynku pracy do specyfiki i możliwości poszczególnych powiatów.

Niezwykle istotny jest fakt, iż w porównaniu do roku 2003 wzrosła o 3,5% liczba aktywizowanych kobiet. Pozwoliło to na zmniejszenie się liczby długotrwale bezrobotnych kobiet w województwie w 2004 r. w porównaniu do roku poprzedniego o 4545 osób. Wzrosło również zaangażowanie partnerów rynku pracy, o czym świadczy kwota zaangażowanych przez nich środków (wzrost o 93692 zł.). Wzrosła także liczba zatrudnianych po programach kobiet o 114,1%. Efektywność zwiększyła się w porównaniu do roku 2003 o 15,6%.

Kobietom po utracie pracy trudniej jest powrócić na rynek pracy. Większe bezrobocie panuje wśród kobiet niż mężczyzn, widać to zwłaszcza na przykładzie długotrwałego bezrobocia. Często jest to efektem praktyk dyskryminacyjnych stosowanych przez pracodawców. Potwierdza to raport Banku Światowego „Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?”. Nie tylko sytuacja na rynku pracy jest niekorzystna dla kobiet. Także – zdaniem twórców raportu – dyskryminuje je inny wiek emerytalny niż mężczyzn, przez co emerytura kobiet jest dużo niższa niż mężczyzn. Kobiety napotykały na poważne bariery w dostępie do kredytów, co powoduje, że ich możliwości otwarcia własnej firmy są dużo gorsze. Z Raportu wynika, że rola kobiet w procesie prywatyzacji była i jest marginalizowana.

Raport podkreśla dużą przedsiębiorczość polskich kobiet, szczególnie na obszarach wiejskich. **Wskaźnik przedsiębiorczości kobiet w Polsce jest jednym z najwyższych w Europie⁴**. Kobiety nie tylko samozatrudniają się, ale tworzą miejsca pracy dla innych. Niestety nadal jest to zbyt mała liczba przy rozmiarach bezrobocia w Polsce.

Stereotypy dotyczące kobiet i mężczyzn przekładają się na sytuację kobiet w pracy zawodowej. Pracodawcy zupełnie bezpodstawnie uważają, że kobieta jest „niewdzięcznym” pracownikiem, bowiem posiada szereg uprawnień, np. do opieki nad dzieckiem. Mylne przekonanie, że kobiety posiadają inne umiejętności niż mężczyźni, więc są predestynowane do wykonywania prac określanych jako typowo kobiece, nie chcą awansować, są złymi

⁴ Raport Banku Światowego – Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?, s. 47.

kierownikami, zabierają pracę mężczyznom i lepiej znoszą bezrobocie. Te stereotypy leżą u podstaw barier w awansowaniu kobiet.

Brak faktycznego równouprawnienia wpływa również na ograniczenie rozwoju gospodarczego. Konieczne działania mające na celu złagodzenie tego wpływu, to m.in. zrównanie progów emerytalnych kobiet i mężczyzn aktywnych zawodowo, elastyczne ramy zatrudnienia, pozwalające kobietom na łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, system pożyczek i kredytów dla kobiet rozpoczynających działalność gospodarczą, będący rodzajem rekompensaty za ograniczony dostęp kobiet do rynku pracy, ustawiczne kształcenie zawodowe dla kobiet-przedsiębiorców, a także lepiej rozwinięta sieć instytucjonalnej opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny wymagającymi opieki ze strony kobiet.

Twórcy raportu Banku Światowego potwierdzają tę tezę. Ich zdaniem stereotypy społeczne mogą ograniczać wpływ wprowadzanych w życie przepisów działających na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn, stąd potrzeba zmian w programach nauczania, kontrola metod rekrutacji i selekcji pracowników, a także popularyzacja idei obiektywnej, neutralnej oceny pracownika w miejscu pracy.

Na szczególną uwagę zasługują również wyniki badań EUROSTAT przedstawiające sytuację kobiet na rynku pracy. Jak wynika z opublikowanych badań EUROSTATU, wskaźnik zatrudnienia kobiet maleje wraz ze wzrostem liczby posiadanych przez nie dzieci. Zależność taka wśród mężczyzn jest nieco mniej widoczna. Reguła ta potwierdza się w przeważającej większości krajów UE. Łącznie we wszystkich krajach UE wskaźnik zatrudnienia kobiet między 20 a 49 rokiem życia i posiadających jedno dziecko (poniżej 12 roku życia) wynosił 65%, dla kobiet z dwójką dzieci stanowił 58%, natomiast z trojgiem lub jeszcze większą ich liczbą 41%. W przypadku mężczyzn sytuacja wygląda nieco inaczej. Ojcowie mający dwoje dzieci są chętniej zatrudniani niż ci z jednym dzieckiem lub posiadający troje lub więcej. Odpowiednio wskaźniki zatrudnienia w tych trzech przypadkach wyniosły 92%, 91% oraz 86%.

W Polsce sytuacja wygląda podobnie. Dla Polek wskaźnik zatrudnienia spada odpowiednio z blisko 64% (kobiety z jednym dzieckiem) do 44,7% (trójka lub więcej), dla Polaków osiągnął około 85%, 86% oraz 78%. Badanie pokazało także, że chętniej zatrudniane są kobiety, które mają dzieci starsze, powyżej 12 roku życia, niż te z dziećmi poniżej tej granicy (odpowiednio wskaźnik 75% i 60%). Natomiast wskaźnik zatrudnienia w przypadku mężczyzn jest wyższy gdy posiadają dziecko, które nie przekracza 12 lat (91%), niż tych ze starszym dzieckiem (blisko 86%).

W „Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia w województwie wielkopolskim na 2005 rok” zostały podane działania wspierające kobiety na rynku pracy, prowadzące do wzrostu zatrudnienia kobiet i podniesienia ich statusu zawodowego i społecznego.

W ramach wyrównywania szans kobiet na rynku pracy niezbędne jest przede wszystkim określenie potrzeb i problemów kobiet na tym rynku. W związku z powyższym Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu – zgodnie z założeniami ww. opracowania - przeprowadził w I kwartale 2005 roku badanie ankietowe wśród bezrobotnych kobiet będących klientami powiatowych urzędów pracy w województwie wielkopolskim.

W opinii Wielkopolanek podstawową przyczyną większych trudności kobiet niż innych grup społecznych z wejściem lub powrotem na rynek pracy jest obciążenie obowiązkami rodzinnymi, a w szczególności konieczność opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi. Brak ofert postrzegany jest przez kobiety jako podstawowa trudność występująca na lokalnym rynku pracy. Bezrobotne kobiety uważają, iż najważniejszymi czynnikami decydującymi o otrzymaniu atrakcyjnej pracy jest poziom wykształcenia oraz znajomość języków obcych.

Mieszkancki Wielkopolski są skłonne poprawić swoje szanse na rynku pracy i są gotowe przekwalifikować się, relatywnie duża grupa osób deklaruje chęć podjęcia każdej, nawet nisko płatnej pracy niezwiązanej z posiadanym wykształceniem. Znacznie mniejszą gotowość bezrobotne kobiety wykazują do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania

Mimo wysokiego bezrobocia i często długiego okresu bierności zawodowej Wielkopolanki oczekują ofert pracy, które w mniejszym lub większym stopniu spełniałyby ich oczekiwania. Karierę degresywną zaakceptowałyby ponad 48% respondentek. Mimo wysokiego bezrobocia i braku perspektyw znalezienia pracy jedynie niespełna 28% kobiet deklaruje gotowość do stworzenia sobie miejsca pracy poprzez samozatrudnienie. Aż 42% nie wiąże swojej przyszłości z samodzielnym prowadzeniem działalności gospodarczej.

Urzędy pracy w ramach pomocy bezrobotnym kobietom proponowały przede wszystkim udział w kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, a także odbycie stażu. Największa liczba kobiet skorzystała z kursu komputerowego i kursu obsługi kasy fiskalnej. Bezrobotne, pomocy poszukiwały głównie w urzędach pracy; blisko połowa respondentek nie posiada wiedzy na temat innych instytucji, w których mogłyby otrzymać pomoc lub poradę dotyczącą problemów rynku pracy. Zaledwie 4,7% badanych szukało pomocy poza powiatowym urzędem pracy, w instytucjach takich jak Klub Pracy, MOPR, Gminne Centrum Informacji, Biuro Karier, lub u radcy prawnego.

Mając na względzie wnioski z badań, konieczne jest przeprowadzenie aktywnej promocji poszukiwania pracy oraz samozatrudnienia wśród kobiet. W ramach realizacji tych założeń planowane są spotkania pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu oraz pracowników powiatowych urzędów pracy Wielkopolski z przedstawicielami GCI i ABK w celu przekazania informacji dotyczących instrumentów rynku pracy (możliwości pomocy finansowej dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne, a także dla samych bezrobotnych, świadczenia dla osób bezrobotnych m.in. podejmujących dalszą naukę, odbywających szkolenie, staż itp.). Za pośrednictwem gminnych centrów informacji, klubów pracy oraz akademickich biur karier planowane są spotkania z bezrobotnymi kobietami, na których zostaną one poinformowane o możliwościach aktywnego poszukiwania pracy, a także o możliwości podjęcia własnej działalności gospodarczej.

W celu promocji aktywnego poszukiwania pracy przez kobiety oraz ich samozatrudnienia, partnerzy wspólnie przygotowują materiały informacyjne na ww. tematy oraz zawierające adresy instytucji, w których należy dokonać formalności związanych z podjęciem działalności gospodarczej.

Aby wyrównać szanse na rynku pracy między kobietami i mężczyznami należy podjąć szereg działań, które wpłyną na poprawę sytuacji kobiet i będą zapobiegać ich dyskryminacji na rynku pracy. W ramach promocji antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy będzie prowadzenie kampanii informacyjnej z zakresu przepisów Kodeksu pracy dotyczących kobiet jako pracowników. W ramach realizacji planowanych działań przewidziana jest współpraca z MGIP oraz Pełnomocnikiem Wojewody do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w celu opracowania materiałów informacyjnych zarówno dla bezrobotnych jak i samych pracodawców. Materiały będą udostępnione w PUP, ABK, GCI, a także w siedzibach zrzeszeń pracodawców, organizacji pozarządowych zajmujących się tematyką kobiecą.

Reasumując opisaną powyżej sytuację zarówno kobiet na rynku pracy jak i pracodawców, którzy mogą przyczynić się do wzrostu zatrudnienia kobiet, należy zrealizować powyżej wymienione działania na rzecz wejścia kobiet na rynek pracy oraz ich reintegracji zawodowej. W związku z tym potrzebna jest ścisła współpraca instytucji rynku pracy z podmiotami działającymi na rzecz kobiet oraz włączenie samych zainteresowanych w procesy decyzyjne. Zakłada się, że realizacja tych działań zapewni zmniejszenie bezrobocia wśród kobiet oraz pozwoli osiągnąć niemierzalne efekty wśród tej kategorii bezrobotnych:

- wzrost świadomości bezrobotnych kobiet związany z możliwościami na regionalnym rynku pracy,

- wzrost umiejętności poszukiwania zatrudnienia wśród bezrobotnych kobiet przekładający się na wzrost zatrudnienia,
- wzrost liczby kobiet korzystających z doradztwa zawodowego,
- zwiększenie szans zwalnianych kobiet na znalezienie nowego miejsca pracy poprzez wzrost kwalifikacji osobistych i zawodowych, który mogą osiągnąć dzięki ich udziałowi w programach pomocy, zgodnie z aktualnymi wymogami rynku pracy, zwiększenie zdolności komunikacyjnych i motywacji do poszukiwania pracy,
- wzrost gotowości pracodawców do zatrudniania kobiet.