



# Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku



Raport pełny z badania



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego  
Wojewódzki Urząd Pracy  
w Poznaniu

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Poznań, kwiecień 2013 r.





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego  
Wojewódzki Urząd Pracy  
w Poznaniu

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku

## Raport pełny z badania



Poznań, kwiecień 2013 r.

## **Instytucja Pośrednicząca zlecająca badanie**

Samorząd Województwa Wielkopolskiego  
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu  
Ul. Kościelna 37  
60-537 Poznań

[www.efs.wup.poznan.pl](http://www.efs.wup.poznan.pl)  
[www.obserwatorium.wup.poznan.pl](http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl)

### **Główni odbiorcy publikacji:**

Instytucje rynku pracy  
Organizacje pracodawców  
Organizacje samorządu gospodarczego  
Samorząd Województwa Wielkopolskiego  
Samorzady powiatowe  
Instytucje oświatowe

### **Data wydania publikacji**

Kwiecień 2013

### **Nakład**

50 egz.

**ISBN 978-83-937170-0-2**

**Na podstawie wyników badań wykonanych przez:**

Invest & Consulting S.A  
Ul. Rolna 14  
40-555 Katowice

**Invest & Consulting Group Sp. z o.o.**

**realizacja badań CATI:**

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. Ul.  
Grunwaldzka 5  
99-301 Kutno



Na zlecenie

**Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu**

Publikacja bezpłatna



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego  
Wojewódzki Urząd Pracy  
w Poznaniu

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie i publikacja współfinansowane ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



## Spis treści

1	Wprowadzenie.....	7
2	Metodologia badania .....	9
2.1.1	Metody i techniki badawcze.....	9
2.1.2	Wykonanie badania .....	12
3	Charakterystyka społeczno-demograficzna kobiet w województwie Wielkopolskim	13
3.1	Profil demograficzny .....	13
3.2	Profil społeczny .....	21
3.2.1	Sytuacja rodzinna.....	21
3.2.2	Wykształcenie.....	24
3.3	Profil ekonomiczny.....	27
3.3.1	Liczba kobiet aktywnych zawodowo, w tym pracujących.....	27
3.3.2	Własne źródło utrzymania.....	33
3.3.3	Zawód wyuczony.....	33
3.3.4	Zawód wykonywany .....	36
3.4	Specyfika poszczególnych subregionów województwa wielkopolskiego w kontekście miejsc pracy dla kobiet.....	40
3.5	Podsumowanie .....	46
4	Aktywność zawodowa kobiet w kontekście pozostałych pełnionych ról społecznych	49
4.1	Role społeczne pełnione przez kobiety.....	49
4.2	Czynniki, które wpływają na hierarchię ról kobiet.....	51
4.3	Czynniki, które wpływają na znaczenie w hierarchii ról pracy zawodowej.....	53
4.3.1	Przewidywania wobec podejmowania aktywności zawodowej.....	53
4.3.2	Wartości kojarzone z pracą zawodową .....	54
4.4	Ewolucja postrzegania hierarchii ról z upływem czasu .....	57
4.5	Wzajemne zależności i ewentualny konflikt pełnionych ról.....	59
4.6	Podsumowanie .....	67
5	Postawy kobiet wobec aktywności zawodowej.....	70
5.1	Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej.....	70
5.2	Bariery odczuwane przez kobiety na rynku pracy.....	70
5.3	Ocena szans na poprawę sytuacji zawodowej.....	78
5.4	Podejmowanie działań na rzecz poprawy sytuacji zawodowej .....	84
5.5	Postawy wobec kształcenia ustawicznego .....	92

5.5.1	Gotowość do podwyższenia poziomu wykształcenia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych .....	92
5.5.2	Oczekiwane formy kształcenia, szkolenia lub przekwalifikowania zawodowego .....	96
5.6	Przedsiębiorczość kobiet .....	98
5.7	Korzystanie z innych, niż praca zarobkowa i praca rejestrowana, form aktywności zawodowej .....	107
5.7.1	Wolontariat.....	107
5.7.2	Praca nierejestrowana .....	110
5.8	Podsumowanie .....	113
6	Uwarunkowania systemu edukacyjnego w kontekście stymulowania aktywności zawodowej kobiet .....	120
6.1	Diagnoza.....	120
6.2	Rekomendowane działania.....	123
7	Program działań na rzecz umożliwienia przekwalifikowania kobiet po osiągnięciu 50-go roku życia .....	126
8	Prognoza potrzeb kadrowych w kontekście miejsc pracy dla kobiet.....	132
8.1	Ogólna prognoza koniunktury gospodarczej w regionie .....	132
8.2	Zapotrzebowanie na określone zawody w najbliższych latach.....	135
8.2.1	Zawody, w których występuje nadwyżka niewykorzystanej siły roboczej.....	135
8.2.2	Zawody, na które prognozowane jest zapotrzebowanie.....	136
8.2.3	Prognoza branż i zawodów przyszłościowych w kontekście miejsc pracy dla kobiet.....	138
8.3	Uwarunkowania wykorzystania potencjału branży opiekuńczo-medycznej w kontekście miejsc pracy dla kobiet.....	143
9	Weryfikacja wstępnych hipotez badawczych .....	146
10	Rekomendacje.....	150
	Spis rysunków .....	163
	Spis tabel .....	166
	Bibliografia .....	169



## 1 Wprowadzenie

Niniejszy raport prezentuje wyniki badania pn. „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”. Badanie zostało zrealizowane na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu przez konsorcjum firm: Invest & Consulting Group Sp. z o.o. oraz ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., w terminie od stycznia do kwietnia 2013 r.

**Celem głównym badania był opis i ocena sytuacji społecznej i zawodowej kobiet w województwie wielkopolskim oraz określenie prognoz dotyczących funkcjonowania kobiet na rynku pracy ujętych w perspektywie dwóch dekad.**

Badanie realizuje następujące **cele szczegółowe** :

- I. Określenie profilu cech społeczno – demograficznych kobiet zamieszkujących województwo wielkopolskie.
- II. Określenie hierarchii ról pełnionych przez kobiety a także perspektywy zmiany w tym zakresie z uwzględnieniem przynależności kobiet do określonych kategorii wiekowych.
- III. Wskazanie na szanse i zagrożenia wynikające dla kobiet z faktu podejmowania przez nie aktywności zawodowej, wobec zmian społeczno – demograficznych, jakie pojawiają się w perspektywie kolejnych dwóch dekad.
- IV. Określenie prognozy potrzeb kadrowych w poszczególnych branżach w województwie wielkopolskim, które mogą generować miejsca pracy dla kobiet, z uwzględnieniem subregionów.
- V. Charakterystyka postaw kobiet wobec podjęcia aktywności zawodowej, z uwzględnieniem przynależności kobiet do określonych kategorii wiekowych.
- VI. Określenie działań, jakie są konieczne dla promowania i wsparcia postaw przedsiębiorczych wśród kobiet.
- VII. Przygotowanie programu działań, jakie powinny być podjęte przez organizacje i instytucje społeczne po to, aby możliwe było przekwalifikowanie kobiet po osiągnięciu wieku 50 lat, mając na uwadze zmiany wynikające z nowych przepisów dotyczących wieku emerytalnego, polegających na podniesieniu dolnego progu wieku dla kobiet i mężczyzn uprawniającego do otrzymywania przez nich emerytur. Wskazanie kierunków działań zmierzających do ograniczenia oddziaływania istniejących barier oraz zaproponowanie adekwatnych form i narzędzi wspierania kobiet w regionie, jakie powinny zostać wdrażane i/lub promowane przez: organy rządowe i samorządowe, instytucje rynku pracy, instytucje związane z oświatą, opieką zdrowotną, gospodarką regionu, instytucje pomocy społecznej.

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

W trakcie badania weryfikowane były następujące hipotezy badawcze:

- (I) Hierarchia ról pełnionych przez kobiety różni się w poszczególnych grupach wiekowych.
- (II) Pozycja roli zawodowej kobiet wzrasta, wraz zew wzrostem wykształcenia kobiet.
- (III) Gotowość kobiet do podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej maleje, wraz ze wzrostem wieku.
- (IV) Większość kobiet chcących zdobyć lub utrzymać zatrudnienie jest w stanie pracować za mniejsze wynagrodzenie lub podjąć dodatkowy wysiłek w postaci szkoleń, kursów.
- (V) Zmiany społeczno-demograficzne, jakie pojawią się w perspektywie kolejnych dwóch dekad, pociągają za sobą wyzwania, których efektem będzie nasilenie znaczenia konfliktu „rodzina-praca”.

Raport stanowi źródło informacji, niezbędnych podczas planowania strategicznego i operacyjnego dla: organów samorządowych i rządowych, instytucji rynku pracy, instytucji związanych z oświatą, opieką zdrowotną, gospodarką regionu oraz instytucji pomocy społecznej.

## 2 Metodologia badania

### 2.1.1 Metody i techniki badawcze

W badaniu wykorzystano następujące techniki badawcze:

#### 1. Analiza danych zastanych (desk research).

Pełna lista dokumentów objętych analizą zaprezentowana jest w bibliografii raportu.

#### 2. Wywiad telefoniczny (CATI) z kobietami, zamieszkującymi województwo wielkopolskie.

Wywiady CATI zrealizowano na próbie N=1000 respondentek. Badaniem objęte zostały kobiety, reprezentujące 3 przedziały wiekowe:

- 18-29 lat,
- 30-44 lata,
- 45-59 lat

oraz zamieszkujące województwo wielkopolskie przynajmniej od 10 lat.

Próba badawcza została dobrana w sposób losowo-warstwowy, gdzie warstwy wyznaczone były przez 6 subregionów województwa wielkopolskiego:

- podregion kaliski
- podregion koniński
- podregion leszczyński
- podregion pilski
- podregion poznański
- podregion m. Poznań

Zastosowano dobór proporcjonalny względem liczby kobiet zamieszkujących w poszczególnych subregionach oraz należących do określonych kategorii wiekowych. Strukturę badanej próby prezentuje tabela 1.

**Tabela 1 Próba respondentek badania CATI.**

Miejsce zamieszkania respondentki (subregion)	Przedział wieku respondentek			Ogółem
	18-29	30-44	45-59	
kaliski	57	68	67	192
koniński	56	67	65	188
leszczyński	49	55	54	158

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Miejsce zamieszkania respondentki (subregion)	Przedział wieku respondentek			Ogółem
	18-29	30-44	45-59	
m. Poznań	51	59	56	166
pilski	36	40	41	117
poznański	52	68	59	179
Ogółem	301	357	342	1000

Zródło: Opracowanie własne.

Realizacja badania CATI poprzedzona była badaniem pilotażowym, które odbyło się w terminie od 31 stycznia 2013 r. do 02 lutego 2013 r. na próbie N=20 respondentek. W wyniku realizacji pilotażu zmodyfikowana została ankieta badania. Właściwe wywiady CATI realizowane były w lutym 2013 r.

### 3. Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) z kobietami, zamieszkującymi województwo wielkopolskie.

Przeprowadzono ogółem N=30 wywiadów pogłębionych z kobietami, zamieszkującymi województwo wielkopolskie – po 10 z kobietami, reprezentującymi poszczególne przedziały wiekowe:

- 18-29 lat,
- 30-44 lata,
- 45-59 lat.

Dobór respondentek był celowy ze względu na miejsce zamieszkania. Przyjęto, że dla uzyskania odpowiedniego zróżnicowania respondentek, w badaniu uwzględnione zostaną dwa subregiony województwa wielkopolskiego, skrajne pod względem poziomu aktywności zawodowej kobiet<sup>1</sup>:

- subregion m. Poznań (wraz subregionem poznańskim) – jako subregiony o najwyższym poziomie aktywności zawodowej kobiet,
- subregion pilski – jako subregion o najniższym poziomie aktywności zawodowej kobiet.

Dodatkowo uwzględniony został w badaniu podział na tereny wiejskie i miejskie. Pełną strukturę próby respondentek IDI prezentuje tabela 2.

<sup>1</sup> Na potrzeby niniejszego badania jako miarę poziomu aktywności zawodowej kobiet przyjęto wysokość odsetka kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne w odniesieniu do ogółu mieszkanek danego subregionu w wieku produkcyjnym, przy czym za obowiązujące granice wieku przyjęto: 18-64 lata w przypadku mężczyzn, 18-59 lat w przypadku kobiet.

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

**Tabela 2 Próba respondentek wywiadów pogłębionych IDI.**

Miejsce zamieszkania respondentek (subregion)	Przedział wieku respondentek			Ogółem
	18-29 lat	30-44 lata	45-59 lat	
piłski	5	5	5	15
-- w tym gminy wiejskie	2	2	2	6
m. Poznań oraz poznański	5	5	5	15
-- w tym gminy wiejskie	2	2	2	6
ogółem	10	10	10	30
-- w tym gminy wiejskie	4	4	4	12

Źródło: Opracowanie własne.

Wywiady IDI realizowane zostały w lutym 2013 r.

#### **4. Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) z kobietami, zamieszkującymi województwo wielkopolskie**

Zrealizowano 6 wywiadów grupowych FGI – po 1 w każdym z subregionów województwa wielkopolskiego. W każdym wywiadzie uczestniczyły kobiety, reprezentujące wszystkie trzy przedziały wiekowe:

- 18-29 lat,
- 30-44 lata,
- 45-60 lat.

**Tabela 3 Liczba uczestniczek wywiadów grupowych FGI.**

Miejsce realizacji FGI	Przedział wieku respondentek			Ogółem
	18-29	30-44	45-59	
Ostrów Wielkopolski (subregion kaliski)	2	3	3	8
Gniezno (subregion koniński)	2	3	3	8
Grodzisk Wielkopolski (subregion leszczyński)	3	3	2	8
Poznań (subregion m. Poznań)	3	2	3	8
Piła (subregion piłski)	2	2	3	7
Środa Wielkopolska (subregion poznański)	2	3	2	7

Źródło: Opracowanie własne.

Wywiady FGI zostały zrealizowane w lutym 2013 r.

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

## **5. Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) z ekspertami związanymi z rynkiem pracy.**

Zrealizowano 5 wywiadów pogłębionych z ekspertami związanymi z rynkiem pracy. Wykonawca dokonał rekrutacji ekspertów w sposób celowy, ze względu na posiadaną przez nich wiedzę i doświadczenie. Podmioty, reprezentowane przez ekspertów:

- Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu (Wydział nauk Politycznych i Dziennikarstwa),
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu,
- Wielkopolski Business Center Club (przedstawicielka projektu „Przedsiębiorczość kobiet”)
- Stowarzyszenie „ONA – Otwarta, Nowoczesna, Aktywna” (przedstawicielka Stowarzyszenia, zaangażowana m.in. w Koniński Kongres Kobiet)
- Stowarzyszenie „Wielkopolska Inicjatywa Regionalna” (ekspertka posiadająca zarazem doświadczenie w pracy w Agencji Rozwoju Regionalnego).

### **2.1.2 Wykonanie badania**

Opracowanie narzędzi badawczych, realizacja badań jakościowych oraz desk research i opracowanie raportu końcowego leżały w gestii Invest & Consulting Group Sp. z o.o. Za realizację badania ilościowego (CATI) odpowiedzialne było ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

### 3 Charakterystyka społeczno-demograficzna kobiet w województwie Wielkopolskim

#### 3.1 Profil demograficzny

##### 3.1.1.1 Wielkość populacji

Województwo Wielkopolskie zamieszkuje 1,7 mln kobiet. Kobiety stanowią ponad połowę (51,4%) ogółu mieszkańców województwa; w poszczególnych subregionach ich udział w populacji stanowi przy tym od 50,7% (subregion pilski) do 53,4% (subregion m. Poznań).

Tabela 4 Liczba mieszkańców województwa wielkopolskiego z wyróżnieniem kobiet.

Miejsce zamieszkania	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	
			Liczba	% ogółu
Subregion kaliski	673024	328195	344829	51,2%
Subregion koniński	660708	324020	336688	51,0%
Subregion leszczyński	551865	271616	280249	50,8%
Subregion pilski	414550	204476	210074	50,7%
Subregion poznański	606341	296620	309721	51,1%
Subregion m. Poznań	552393	257418	294975	53,4%
<b>Ogółem</b>	<b>3458881</b>	<b>1682345</b>	<b>1776536</b>	<b>51,4%</b>

Dane zgodnie z faktycznym miejscem zamieszkania. Stan na 30.06.2012 r.  
Źródło danych: Bank Danych Lokalnych GUS. Opracowanie własne.

##### 3.1.1.2 Miejsce zamieszkania

Większą przewagę liczebną kobiet obserwuje się w miastach, natomiast na wsi zachowana jest równowaga płci<sup>2</sup>. Ogółem około 43% kobiet w Wielkopolsce zamieszkuje tereny wiejskie. Subregionem o najwyższym udziale mieszkanek terenów wiejskich jest przy tym subregion poznański (56% kobiet zamieszkujących ten subregion to mieszkanki terenów wiejskich), najmniejszy odsetek mieszkanek terenów wiejskich przypada natomiast na subregion pilski (44,4%).

<sup>2</sup> Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 raport z wyników w województwie wielkopolskim. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2012.

**Tabela 5** Udział mieszkanek terenów wiejskich wśród kobiet zamieszkujących województwo Wielkopolskie.

Miejsce zamieszkania	Liczba mieszkańców terenów wiejskich		Udział mieszkańców terenów wiejskich wśród ogółu mieszkańców	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
Subregion kaliski	354693	178111	51,5%	51,7%
Subregion koniński	348347	174320	51,6%	51,8%
Subregion leszczyński	298888	149023	53,1%	53,2%
Subregion pilski	188586	93209	44,2%	44,4%
Subregion poznański	340949	172232	55,5%	56,0%
Subregion m. Poznań	-	-	-	-
<b>Ogółem</b>	<b>1531463</b>	<b>766895</b>	<b>43,0%</b>	<b>43,2%</b>

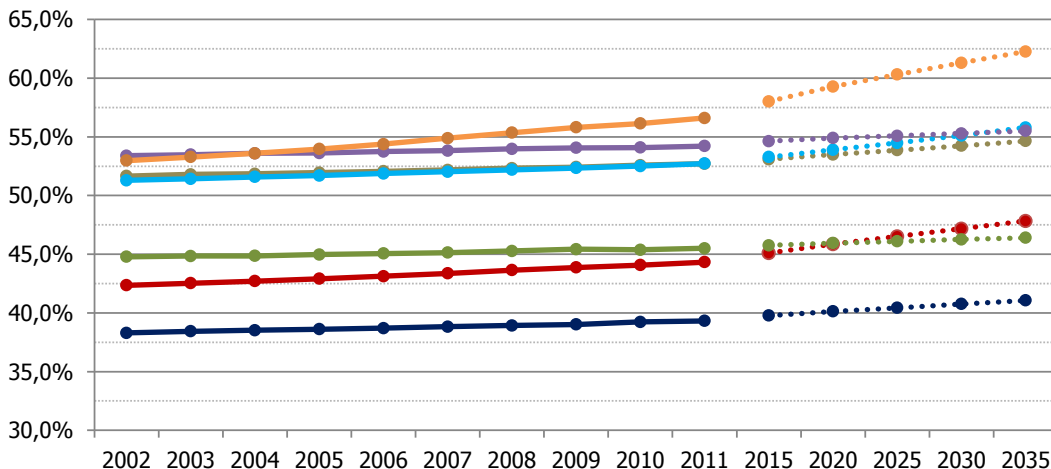
Dane zgodnie z faktycznym miejscem zamieszkania.

Stan na 31.12.2011 r. Źródło danych: Bank Danych Lokalnych GUS.

Warto przy tym zauważyć, że w strukturze ludności województwa według miejsca zamieszkania widać trend powolnego, lecz systematycznego wzrostu udziału mieszkańców terenów wiejskich. Tendencja ta stanowi odzwierciedlenie trendu ogólnopolskiego oraz – według prognoz GUS – utrzyma się w kolejnych latach (rysunek 1).



**Rysunek 1** Udział mieszkańców wsi wśród ogółu mieszkańców województwa – stan faktyczny i prognozowany.



„Stan faktyczny” - dane zgodnie z faktycznym miejscem zamieszkania, stan na 31.12 danego roku.  
Opracowanie własne, źródło danych: Bank Danych Lokalnych GUS.

Szacuje się, że do roku 2030 odsetek ludności zamieszkującej tereny wiejskie wzrośnie w województwie do 47,2%, co stanowi wzrost o 4,8 pkt proc w stosunku do stanu z 2002 roku. Najbardziej radykalny wzrost dotyczyć będzie subregionu poznańskiego – w roku 2030 ludność zamieszkująca tereny wiejskie stanowić będzie 61,3% mieszkańców subregionu, co stanowi o 8,3 pkt proc więcej, w stosunku do roku 2002 (rysunek 1). Z racji, iż (niezależnie od miejsca zamieszkania) nie ulega zmianie na przestrzeni lat ogólna proporcja kobiet i mężczyzn należy wnioskować, że wskazane prognozy znajdują symetryczne odzwierciedlenie w sytuacji kobiet – do roku 2030 większy niż obecnie odsetek mieszkank Wielkopolski będzie mieszkać na terenach wiejskich.

### 3.1.1.3 Struktura wieku

Na koniec 2011 roku 63,1% kobiet zamieszkujących województwo wielkopolskie stanowiły osoby w wieku produkcyjnym (15-59 lat)<sup>3</sup>. Kobiety w wieku przedprodukcyjnym (14 i mniej lat) stanowiły 15,2%, natomiast w wieku poprodukcyjnym (60 i więcej lat) znajdowała się jedna piąta (21,7%) mieszkank Wielkopolski (tabela 6). W poszczególnych subregionach struktura wieku kształtuje się przy tym podobnie; wyjątkiem jest m. Poznań i region poznański, gdzie wyraźnie zarysowują się różnice, będące skutkiem odmiennego przebiegu procesów demograficznych na terenach wiejskich i miejskich<sup>4</sup> - w Poznaniu (tak jak w większości dużych miast) społeczeństwo jest starsze, niż na terenach wiejskich.

**Tabela 6 Struktura ludności województwa względem ekonomicznych grup wieku.**

Subregion	Ogółem			Kobiety		
	Przed- produkcyjny	Produkcyjny	Po- produkcyjny	Przed- produkcyjny	Produkcyjny	Po- produkcyjny
<b>Liczba mieszkańców</b>						
Kaliski	107640	454571	110790	52443	215320	77057
Koniński	107142	448862	104774	51794	211910	73033
Leszczyński	93686	375646	81995	45220	177565	57264
Piński	69635	283863	60965	33749	133468	42820
Poznański	107114	414389	80841	52055	198935	56655
m. Poznań	71136	372562	109866	34619	183356	77629
Ogółem	556353	2349893	549231	269880	1120554	384458
<b>Udział procentowy danej grupy</b>						
Kaliski	16,0%	67,5%	16,5%	15,2%	62,4%	22,3%
Koniński	16,2%	67,9%	15,9%	15,4%	62,9%	21,7%
Leszczyński	17,0%	68,1%	14,9%	16,1%	63,4%	20,4%
Piński	16,8%	68,5%	14,7%	16,1%	63,5%	20,4%
Poznański	17,8%	68,8%	13,4%	16,9%	64,7%	18,4%
m. Poznań	12,9%	67,3%	19,8%	11,7%	62,0%	26,3%
Ogółem	16,1%	68,0%	15,9%	15,2%	63,1%	21,7%

Opracowanie własne, źródło danych: Bank Danych Lokalnych GUS., stan na 31.12.2011 r.

<sup>3</sup> Dla zapewnienia spójności danych generowanych z różnych źródeł, jak i spójności względem danych odnoszących się do lat ubiegłych, w badaniu stosujemy definicje grup wieku spójne z metodologią Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności: wiek przedprodukcyjny – 0-14 lat, wiek produkcyjny – 15-59 lat w przypadku kobiet, 15-64 lat w przypadku mężczyzn, wiek poprodukcyjny – powyżej 60 lat w przypadku kobiet, powyżej 64 lat w przypadku mężczyzn.

<sup>4</sup> Ludność. Stan i struktura demograficzna i społeczno-ekonomiczna. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2003.

*Raport pełny z badania pn.:*

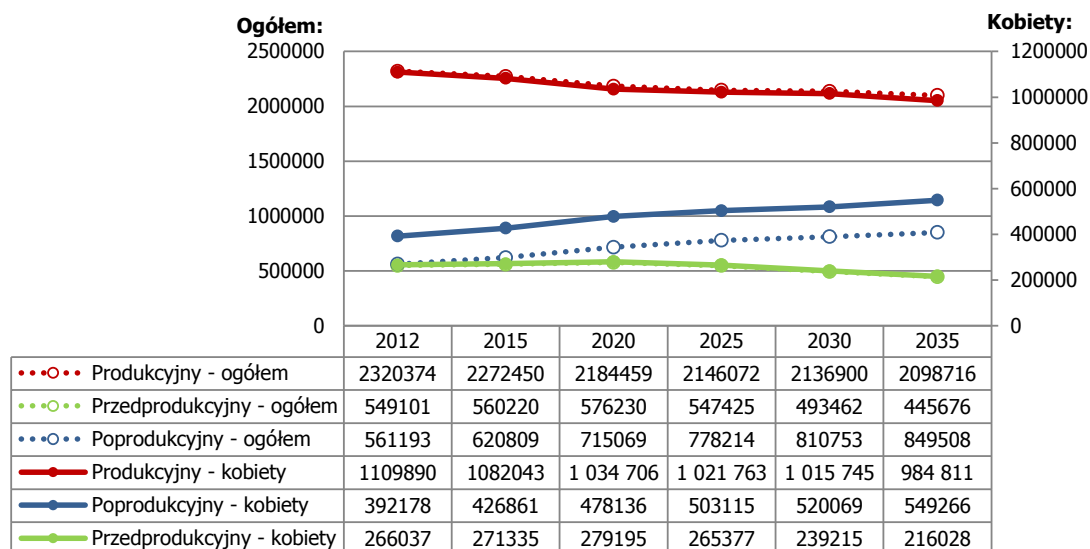
*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

### 3.1.1.4 Prognoza

Prognozy demograficzne wskazują, że struktura ludności ulegnie do roku 2030 znaczącej zmianie, zgodnie z trendami demograficznymi obserwowanymi w całym kraju. W latach 2012-2035 na terenie Wielkopolski prognozowane są<sup>5</sup>:

- spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym – średnio o 0,4% rocznie,
- stały wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym – średnio o 2,1% rocznie,
- początkowy (do 2020 roku) wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym, natomiast w okresie późniejszym prognozowany jest jej spadek – średnio o 1,7% rocznie.

Rysunek 2 Prognoza demograficzna w podziale według ekonomicznych grup wieku.



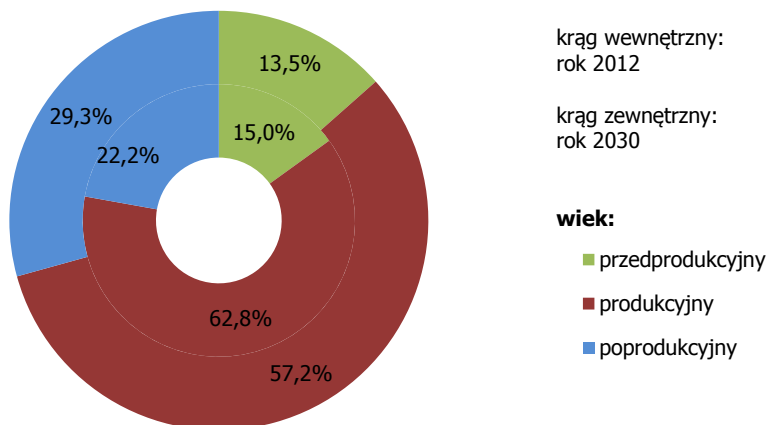
Opracowanie własne. Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny, Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2011 – 2035.

W wyniku omawianych tendencji, w roku 2030 udział ludności w wieku poprodukcyjnym przekroczy 23%, przy udziale osób w wieku produkcyjnym na poziomie około 62%, natomiast w wieku przedprodukcyjnym – około 14%<sup>6</sup> (rysunek 3).

<sup>5</sup> Region Wielkopolska w latach 2012-2035. Prognoza demograficzna według ekonomicznych grup wieku. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2012.

<sup>6</sup> Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2011 – 2035. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011.

Rysunek 3 Prognozowana struktura wieku kobiet zamieszkujących województwo Wielkopolskie.



Opracowanie własne. Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny, Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2011 – 2035.

Omawiane procesy znajdują swoje odzwierciedlenie w sytuacji kobiet. Prognozuje się, że w wyniku zachodzących zmian demograficznych w roku 2030 struktura wieku mieszanek Wielkopolski będzie wyglądać następująco<sup>7</sup>:

- udział kobiet w wieku produkcyjnym będzie niższy niż obecnie i wyniesie 57,2%,
- udział kobiet w wieku przedprodukcyjnym będzie niższy niż obecnie i wyniesie 13,5%,
- wzrośnie znacząco udział wśród kobiet osób w wieku poprodukcyjnym, który wyniesie aż 29,3%.

Strukturę wieku ludności w sumaryczny sposób opisuje parametr współczynnika obciążenia demograficznego, który określa liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym (przed- i poprodukcyjnym), przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym. Biorąc pod uwagę dotychczas obowiązujące granice wieku produkcyjnego (15-59 lat w przypadku kobiet, 15-64 lat w przypadku mężczyzn), wskaźnik obciążenia demograficznego będzie kształtował się następująco:

- w województwie wielkopolskim w roku 2030 na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadnie 61 osób w wieku nieprodukcyjnym (obecnie: 47,8), w tym:
  - 23,1 osoby w wieku przedprodukcyjnym (obecnie: 23,7),
  - aż 37,9 osób w wieku poprodukcyjnym (obecnie: 24,2);

Dane te jednoznacznie wskazują, że **do roku 2030 obecna względna równowaga między liczbą osób zasilających rynek pracy oraz kończących aktywność zawodową zostanie**

<sup>7</sup> Ibidem.

**zaburzona. Wskaźnik dla wieku poprodukcyjnego będzie około 1,6 razy wyższy, niż wskaźnik wieku przedprodukcyjnego – oznacza to znaczną liczebną przewagę osób opuszczających rynek pracy nad tymi, które na rynek pracy wchodzi.**

W odniesieniu do sytuacji kobiet, w roku 2030 na 100 kobiet w wieku produkcyjnym przypadnie 74,8 kobiet w wieku nieprodukcyjnym, w tym:

- o 23,6 kobiet w wieku przedprodukcyjnym (obecnie 24,0),
- o aż 51,2 kobiet w wieku poprodukcyjnym (obecnie: 35,3).

Najwyższy wskaźnik obciążenia demograficznego będzie miał miejsce w subregionach: kaliskim, konińskim oraz pilskim. W odniesieniu do sytuacji kobiet, w subregionach tych na 100 kobiet w wieku produkcyjnym przypadnie około 80 kobiet w wieku nieprodukcyjnym, w tym:

- o kobiet w wieku przedprodukcyjnym - od 23,8 (subregion kaliski) do 25,1 (subregion pilski),
- o kobiet w wieku poprodukcyjnym – od 53,9 (subregion pilski) do 55,3 (subregion kaliski);

Biorąc pod uwagę założenia reformy emerytalnej, której skutkiem jest przesunięcie granic wieku produkcyjnego (15-66 lat), **prezentowane wartości bezwzględne wskaźników obciążenia demograficznego ulegną obniżeniu<sup>8</sup>**, zmniejszy się również dysproporcja między wskaźnikiem obciążenia demograficznego ogółu ludności a wskaźnikiem w grupie kobiet. **W dalszym ciągu jednak wskazane podregiony: pilski i kaliski będą stanowić obszary, gdzie zarówno ogółem jak i w odniesieniu do kobiet sytuacja demograficzna będzie najtrudniejsza.** Dane zawiera tabela 7.

Tabela 7 Prognozowany wskaźnik obciążenia demograficznego<sup>9</sup>

Rok	Województwo wielkopolskie (ogółem)					
	Ogółem			Kobiety		
	"przed"	"po"	"ogółem"	"przed"	"po"	"ogółem"
2012	23,7	24,2	47,8	24,0	35,3	59,3
2015	24,7	27,3	52,0	25,1	39,4	64,5
2020	26,4	32,7	59,1	27,0	46,2	73,2
2025	25,5	36,3	61,8	26,0	49,2	75,2
<b>2030</b>	<b>23,1</b>	<b>37,9</b>	<b>61,0</b>	<b>23,6</b>	<b>51,2</b>	<b>74,8</b>
2035	21,2	40,5	61,7	21,9	55,8	77,7

<sup>8</sup> Region Wielkopolska w latach 2012-2035. Prognoza demograficzna według ekonomicznych grup wieku. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2012.

<sup>9</sup> Z uwzględnieniem obowiązujących przed 2013 rokiem granic wieku produkcyjnego, tj. 15-59 lat w przypadku kobiet, 15-64 w przypadku mężczyzn.

Subregion kaliski										
Rok	Ogółem						Kobiety			
	"przed"	"po"	"ogółem"			"przed"	"po"	"ogółem"		
2012										
2015										
2020										
2025										
<b>2030</b>										
2035										

Subregion koniński										
Rok	Ogółem						Kobiety			
	"przed"	"po"	"ogółem"			"przed"	"po"	"ogółem"		
2012										
2015										
2020										
2025										
<b>2030</b>										
2035										

Subregion leszczyński										
Rok	Ogółem						Kobiety			
	"przed"	"po"	"ogółem"			"przed"	"po"	"ogółem"		
2012										
2015										
2020										
2025										
<b>2030</b>										
2035										

Subregion pilski										
Rok	Ogółem						Kobiety			
	"przed"	"po"	"ogółem"			"przed"	"po"	"ogółem"		
2012										
2015										
2020										
2025										
<b>2030</b>										
2035										

Subregion poznański										
Rok	Ogółem						Kobiety			
	"przed"	"po"	"ogółem"			"przed"	"po"	"ogółem"		
2012										
2015										
2020										
2025										
<b>2030</b>										
2035										

Raport pełny z badania pn.:  
 „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”

Subregion m. Poznań						
Rok	Ogółem			Kobiety		
	"przed"	"po"	"ogółem"	"przed"	"po"	"ogółem"
2012	19,4	30,0	49,4	19,1	43,2	62,3
2015	20,9	33,7	54,6	20,7	48,1	68,8
2020	22,8	38,5	61,3	22,6	53,5	76,1
2025	22,0	39,9	61,9	21,6	53,5	75,1
<b>2030</b>	<b>20,0</b>	<b>39,5</b>	<b>59,5</b>	<b>19,6</b>	<b>52,8</b>	<b>72,4</b>
2035	18,6	41,0	59,6	18,5	56,2	74,7

**Legenda:**

„przed” – liczba osób w wieku przedprodukcyjnym (<15 lat), przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym.

„po” – liczba osób w wieku poprodukcyjnym (60+/65+ lat), przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym.

„ogółem” – liczba osób w wieku nieprodukcyjnym (przed- i poprodukcyjnym) przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym.

Opracowanie własne.

Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny, Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2011 – 2035.

## 3.2 Profil społeczny

### 3.2.1 Sytuacja rodzinna

#### 3.2.1.1 Stan cywilny

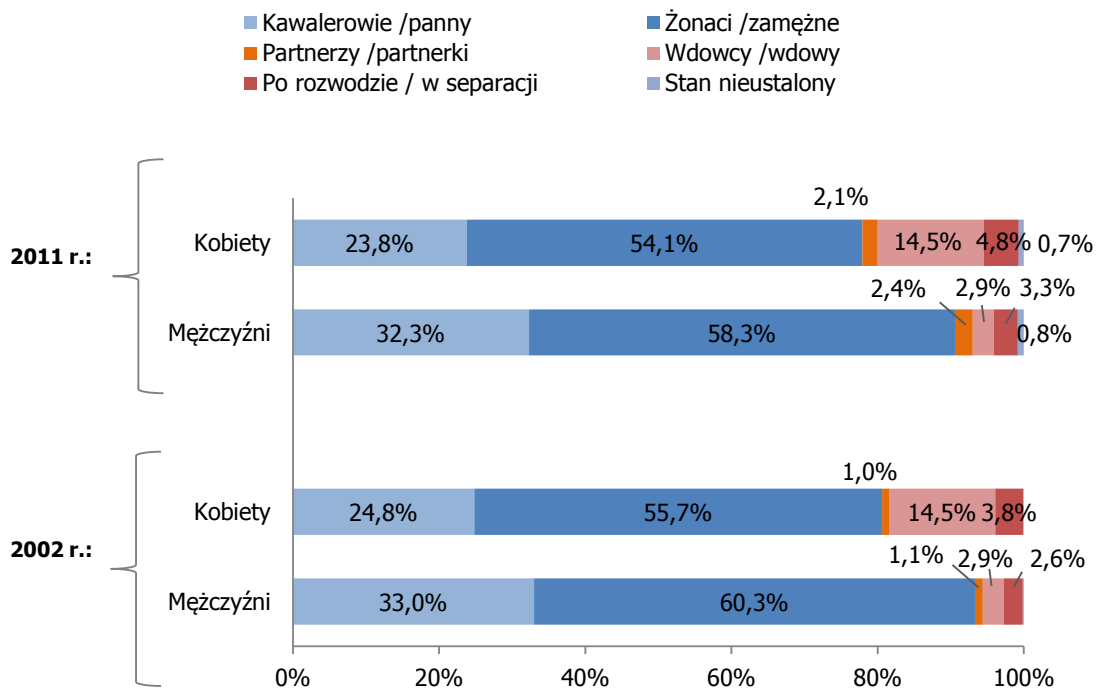
Ponad połowa (56%) mieszanek Wielkopolski pozostaje w związkach małżeńskich (54%) lub partnerskich (2%). Jedną czwartą stanowią panny, 15% - wdowy, a 5% - kobiety po rozwodzie lub żyjące w separacji. Można zauważyć, że wśród mężczyzn więcej jest zarówno osób stanu wolnego, jak i żonatych (odpowiednio: 32% i 58%), natomiast kobiety znacznie częściej zostają wdowami. Różnice wynikają głównie stąd, że w chwili ślubu kobiety zwykle są młodsze niż mężczyźni, natomiast wśród mężczyzn panuje większa umieralność, powodująca częstsze owdowienia kobiet<sup>10</sup>.

Struktura mieszkańców Wielkopolski względem stanu cywilnego nie zmieniła się znacząco na przestrzeni ostatnich 10 lat. Udziały pańien i osób owdowiałych są na porównywalnym poziomie. Zmniejszył się nieco odsetek osób pozostających w małżeństwie (zarówno kobiet, jak i mężczyzn), co jest spowodowane niską liczbą corocznie zawieranych małżeństw. Jak podkreśla się w analizach sytuacji społeczno-ekonomicznej, podejmowaniu decyzji prorodzinnych nie sprzyja trudna sytuacja na rynku pracy dotycząca znaczną liczbę młodych ludzi<sup>11</sup>. Wyraźną zmianą jest natomiast wzrost liczby zawieranych związków partnerskich, których liczba zwiększyła się w ciągu ostatnich 10 lat dwukrotnie.

<sup>10</sup> Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 raport z wyników w województwie wielkopolskim. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2012.

<sup>11</sup> Ibidem.

#### Rysunek 4 Stan cywilny kobiet i mężczyzn.



Opracowanie własne. Źródło danych: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 raport z wyników w województwie wielkopolskim. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2012; Ludność. Stan oraz struktura demograficzna i społeczno-ekonomiczna w 2002 roku, województwo wielkopolskie. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2003.

Podobnie kształtuje się struktura stanu cywilnego respondentek CATI. 62,5% respondentek stanowią osoby zamężne, 26,3% - panny, 1,8% badanych deklarowało pozostawanie w związkach nie usankcjonowanych („partnerskich”).

**Tabela 8 Stan cywilny mieszkanek Wielkopolski w podziale według miejsca zamieszkania.**

Stan cywilny	Miejsce zamieszkania (subregion)						Ogółem
	kaliski	koniński	leszczyński	m. Poznań	pilski	poznański	
Panna	24,5%	17,6%	25,9%	31,3%	37,6%	25,7%	26,3%
Rozwódka	3,1%	4,3%	3,2%	12,0%	10,3%	12,8%	7,4%
W związku partnerskim	1,0%	2,1%	1,3%	3,6%	0,9%	1,7%	1,8%
Wdowa	2,1%	2,1%	1,3%	3,0%	1,7%	1,7%	2,0%
Zamężna	69,3%	73,9%	68,4%	50,0%	49,6%	58,1%	62,5%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

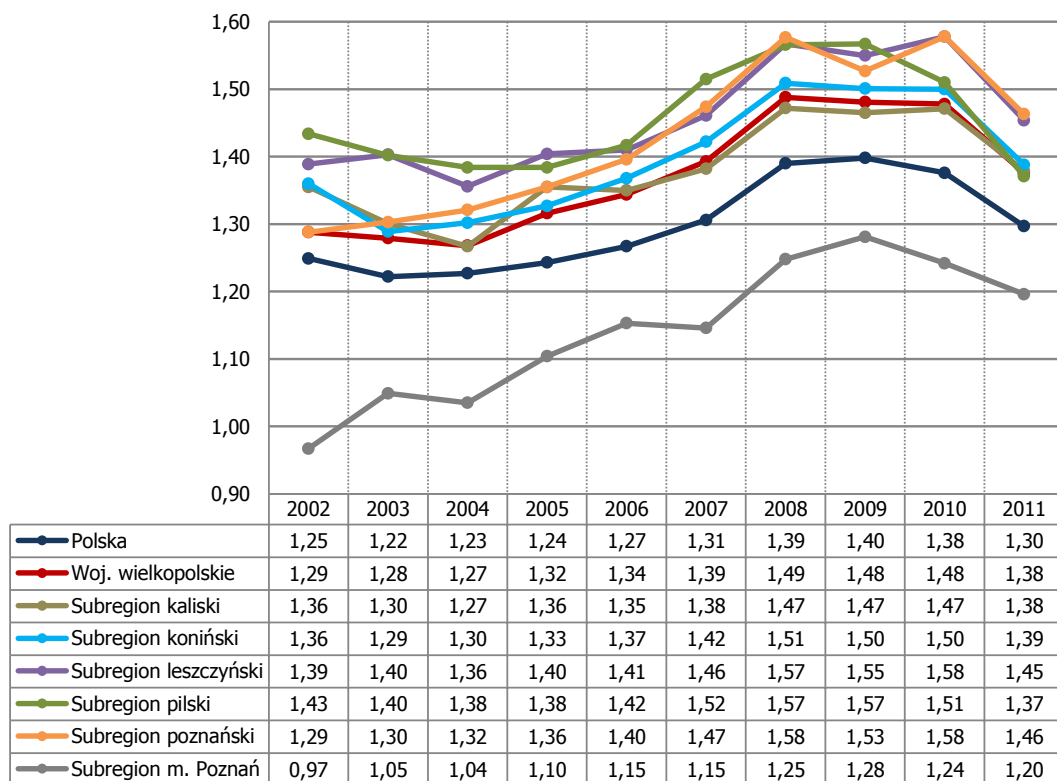
*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*



### 3.2.1.2 Dzietność

Według danych z końca 2011 roku, sto mieszkanek Wielkopolski wydaje na świat statystycznie 138 dzieci<sup>12</sup>. W Wielkopolsce, podobnie jak w całym kraju, w ciągu ostatniej dekady poziom dzietności nie ulegał znaczącym zmianom. Po okresie spadku dzietności przed rokiem 2002, w latach 2002-2008 można mówić o nieznacznym wzroście wskaźnika, przy czym przyrost ten był najwyraźniejszy w latach 2007-2008. Od roku 2009 obserwuje się wyhamowanie wzrostu, a od roku 2010 – spadek dzietności. Warto przy tym zauważyć, że pięć spośród sześciu subregionów województwa charakteryzuje się wyższą dzietnością, niż średnia dla kraju; odmienna sytuacja ma natomiast miejsce w samym mieście Poznaniu, gdzie dzietność pozostaje na wyraźnie niższym, niż średnia województwa i kraju, poziomie. Dane prezentuje rysunek 5.

Rysunek 5 Współczynnik dzietności.



Opracowanie własne. Źródło danych: Bank Danych Lokalnych GUS, stan na 31.12 danego roku.

<sup>12</sup> Dziesięciokrotność współczynnika dzietności. Współczynnik dzietności. Zgodnie z definicją GUS oznacza liczbę dzieci, które urodziłyby przeciętnie kobieta w ciągu całego okresu rozrodczego (15 - 49 lat) przy założeniu, że w poszczególnych fazach tego okresu rodziłyby z intensywnością obserwowaną w badanym roku, tzn. przy przyjęciu cząstkowych współczynników płodności z tego okresu za niezienne

Nawiązując do analiz GUS, wśród przyczyn zjawiska malejącego współczynnika dzietności wymienia się: rosnący poziom wykształcenia, trudności na rynku pracy, zmniejszenie świadczeń socjalnych na rzecz rodziny, brak w polityce społecznej filozofii umacniania rodziny i trudne warunki społeczno-ekonomiczne, w jakich znalazło się pokolenie w wieku prokreacyjnym<sup>13</sup>.

Również dane zgromadzone w ramach badania ankietowego mieszkanek Wielkopolski pokazują wyraźnie zmianę modelu rodziny, jaka zaszła w ostatnich latach. Wśród kobiet w wieku 45-59 lat – a więc osób, które zakładały rodziny średnio 20 lat temu, jedynie 4,4% nie posiada dzieci. Wśród kobiet w wieku 30-44 lat bezdzietnych jest już 13,7%. Zmieniła się także liczba dzieci. Niezmiennie większość (44%-48%) rodzin posiadających potomstwo decyduje się na dwójkę dzieci. Jednak w pokoleniu 45+ co trzecia kobieta posiadająca dzieci miała ich troje a jedynie co piąta – jedno; natomiast w pokoleniu 30-44 l. jest odwrotnie: 37,3% matek posiada tylko 1 dziecko, a na troje zdecydowało się jedynie 14,0%. Nawet przy uwzględnieniu, że wśród kobiet w wieku 30-44 lat sytuacja rodzinna może jeszcze ulec zmianie, skala dysproporcji wskazuje, że w wielkopolskich rodzinach – podobnie jak w całym kraju – dzieci rodzi się coraz mniej.

**Tabela 9 Dzietność mieszkanek Wielkopolski w poszczególnych grupach wiekowych.**

Liczba dzieci	18-29 l.		30-44 l.		45-59 l.		Ogółem	
	%	%*	%	%*	%	%*	%	%*
Brak dzieci	70,8%	-	13,7%	-	4,4%	-	27,7%	-
1 dziecko	18,9%	64,8%	32,2%	37,3%	19,0%	19,9%	23,7%	32,8%
2 dzieci	9,3%	31,8%	42,0%	48,7%	42,7%	44,6%	32,4%	44,8%
3 i więcej dzieci	1,0%	3,4%	12,0%	14,0%	33,9%	35,5%	16,2%	22,4%

\* - odsetek wyznaczony względem kobiet posiadających dzieci. Opracowanie własne na podstawie badania CATI

### 3.2.2 Wykształcenie

W ciągu ostatnich 10 lat obserwuje się wzrost wykształcenia mieszkańców Wielkopolski – tak kobiet, jak i mężczyzn:

- ponad połowa mieszkanek Wielkopolski (51,6%) posiada obecnie co najmniej średnie wykształcenie, podczas gdy 10 lat wcześniej odsetek ten wynosił 43,5%;
- w 2011 roku dyplom ukończenia studiów licencjackich lub magisterskich posiadało 18,4% kobiet, co w porównaniu z rokiem 2002 oznacza wzrost o 8,6 pkt proc. 33,2% kobiet (o 0,5 pkt proc mniej, niż w roku 2002) posiada wykształcenie średnie;

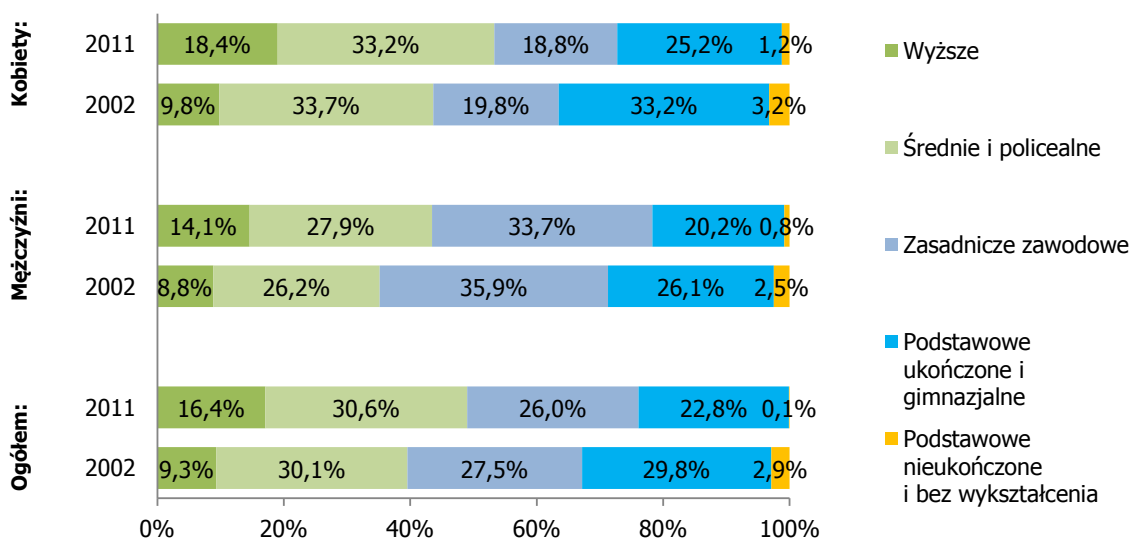
<sup>13</sup> Prognoza ludności na lata 2003-2030. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004.

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

- podobnie jak wśród mężczyzn, znacznie zmniejszył się udział kobiet z wykształceniem podstawowym nieukończonym lub bez wykształcenia szkolnego.

Rysunek 6 Poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn – stan obecny oraz 10 lat wstecz.



Opracowanie własne. Źródło danych: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 raport z wyników w województwie wielkopolskim. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2012

Obserwowany wzrost poziomu wykształcenia w omawianym okresie (lata 2002-2011) widoczny jest w całym kraju. Udział kobiet posiadających przynajmniej średnie wykształcenie w Wielkopolsce (51,6%) jest przy tym zbliżony do średniej krajowej (52,8%), podobnie jak udział kobiet posiadających wykształcenie wyższe (18,4% w Wielkopolsce, 19,0% w kraju)<sup>14</sup>.

Należy jednak zauważyć, że pomimo ogólnego wzrostu poziomu wykształcenia, w Wielkopolsce (podobnie jak w całym kraju) w dalszym ciągu występują znaczne różnice w strukturze wykształcenia ludności w zależności od miejsca zamieszkania. Na terenach wiejskich dominującym poziomem wykształcenia jest zasadnicze zawodowe oraz podstawowe lub gimnazjalne (ogółem ponad 60% mieszkańców wsi), przy czym zwraca uwagę fakt, że na terenach wiejskich mężczyźni częściej legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym (niemal 40% mężczyzn), kobiety natomiast – najniższym (podstawowym lub gimnazjalnym – aż 33,0%).

<sup>14</sup> Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.  
Raport pełny z badania pn.:

„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”

**Tabela 10 Poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn w podziale według miejsca zamieszkania.**

Poziom wykształcenia	Miasto			Wieś		
	Razem	Mężczyźni	Kobiety	Razem	Mężczyźni	Kobiety
Wyższe	20,9%	18,9%	22,6%	10,5%	8,3%	12,6%
Średnie i policealne	35,0%	32,6%	37,2%	24,9%	22,2%	27,6%
Zasadnicze zawodowe	22,0%	28,9%	15,9%	31,2%	39,7%	22,8%
Podstawowe ukończone i gimnazjalne	17,4%	15,1%	19,5%	29,8%	26,6%	33,0%
Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	0,8%	0,7%	0,9%	1,4%	1,1%	1,8%

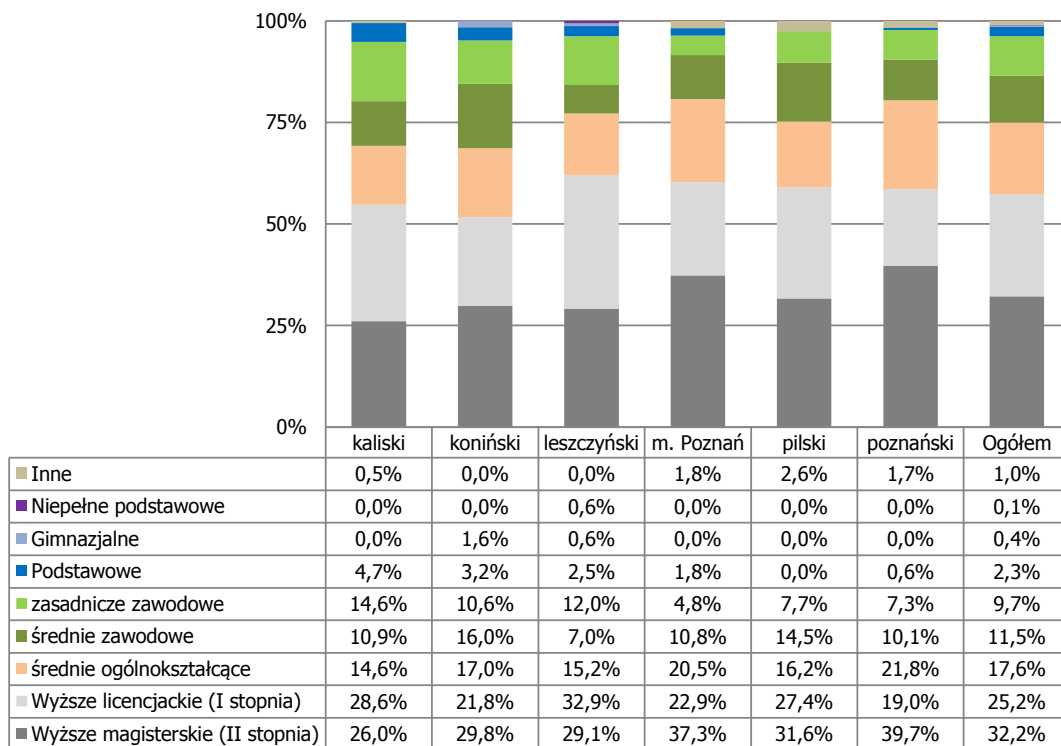
Opracowanie własne. Źródło danych: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 raport z wyników w województwie wielkopolskim. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2012;

Analiza struktury wykształcenia kobiet i mężczyzn prowadzi do następujących wniosków:

- zarówno w miastach, jak i na wsi kobiety częściej od mężczyzn posiadają wykształcenie średnie oraz wyższe, przy czym w miastach wykształcenie co najmniej średnie posiada około 60% kobiet i około 50% mężczyzn, na wsi jest to około 40% kobiet i 30% mężczyzn;
- zarówno w miastach, jak i na wsi kobiety zdecydowanie rzadziej niż mężczyźni mają wykształcenie zasadnicze zawodowe;
- co trzecia kobieta mieszkająca na wsi posiada co najwyżej gimnazjalne wykształcenie lub nie posiada wykształcenia wcale.

Najwyższym wykształceniem legitymują się mieszkanki Poznania i subregionu poznańskiego. W subregionach tych największa jest grupa osób posiadających wykształcenie wyższe, jak również średnie ogólnokształcące. W subregionach: kaliskim, konińskim i pilskim występuje natomiast znaczny udział kobiet z wykształceniem zawodowym (w tym w subregionie konińskim i pilskim dominuje wykształcenie średnie zawodowe, w kaliskim – zasadnicze zawodowe). Dane obrazuje rysunek 7.

Rysunek 7 Poziom wykształcenia kobiet w zależności od miejsca zamieszkania.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

### 3.3 Profil ekonomiczny

#### 3.3.1 Liczba kobiet aktywnych zawodowo, w tym pracujących

**Aktywna zawodowo jest niespełna połowa (48,4%) kobiet zamieszkujących województwo wielkopolskie, w tym:**

- **42,8% mieszkanek Wielkopolski zalicza się do pracujących,**
- **5,6% mieszkanek Wielkopolski stanowią osoby bezrobotne.**

**Ponad połowa (51,6%) kobiet w Wielkopolsce pozostaje biernymi zawodowo. Dla porównania, bierny zawodowo jest tylko jeden na trzech (32,2%) mężczyzn.**

Na przestrzeni ostatnich 10 lat ogólna liczba kobiet aktywnych zawodowo nie uległa znaczącej zmianie, zwiększyła się natomiast w tym okresie (o 2 pkt proc) liczba aktywnych zawodowo mężczyzn. Zmienił się jednak na korzyść rodzaj aktywności zawodowej - **wzrosła liczba osób pracujących, a zmniejszyła się liczba bezrobotnych. Korzystne zmiany dotyczą wszystkich aktywnych zawodowo, choć wśród kobiet zmiany te są na mniejszą skalę:**

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

- liczba kobiet pracujących wzrosła w porównaniu do stanu z końca 2002 roku o 4,1 pkt proc., wśród mężczyzn wzrost ten wyniósł 8,7 pkt proc.;
- wśród kobiet liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 4,2 pkt proc, natomiast liczba bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się w tym samym okresie o 6,7 pkt proc.

Tabela 11 Aktywność ekonomiczna kobiet i mężczyzn – struktura populacji.

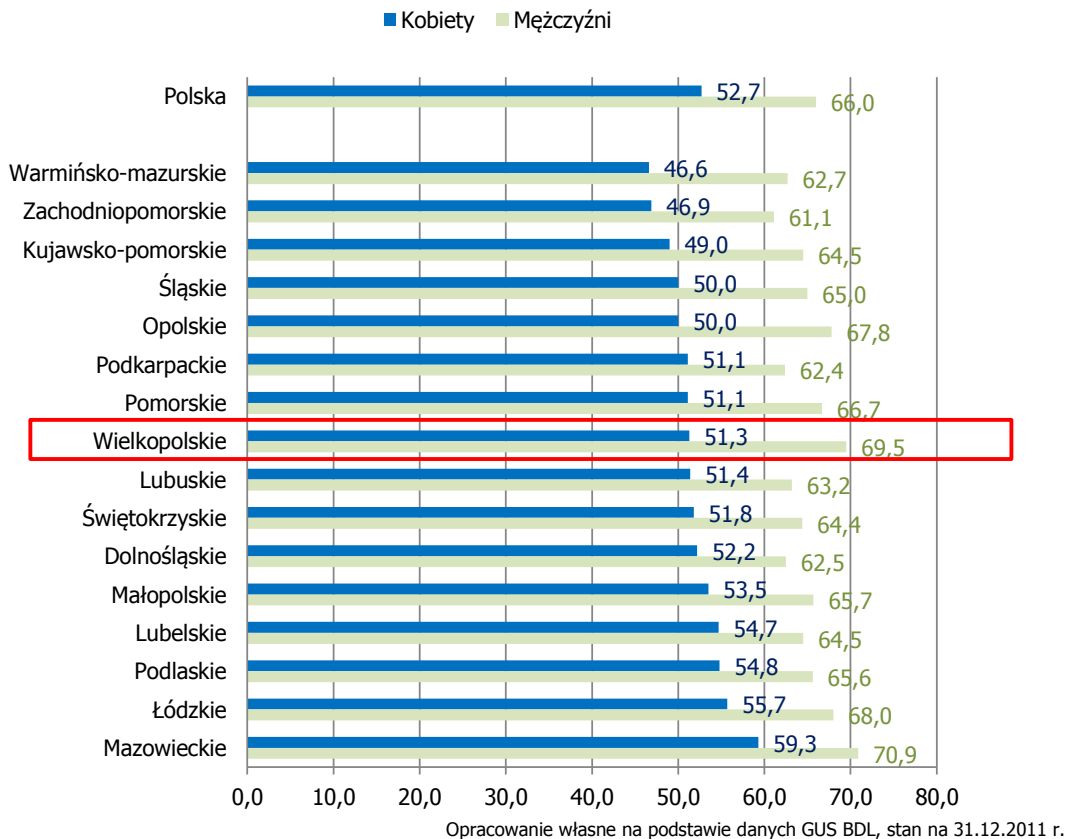
Okres	Kobiety				Mężczyźni			
	Aktywne zawodowo			Biernie zawodowo	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo
	Razem	w tym: pracujące	w tym: bezrobotne		Razem	w tym: pracujący	w tym: bezrobotni	
<b>woj. wielkopolskie</b>								
III kw. 2012	48,4%	42,8%	5,6%	51,6%	67,8%	63,5%	4,3%	32,2%
2011	48,5%	43,3%	5,2%	51,5%	67,9%	63,1%	4,9%	32,1%
2010	49,1%	44,1%	5,0%	50,9%	68,2%	62,9%	5,3%	31,8%
2009	47,5%	43,0%	4,5%	52,5%	65,7%	61,9%	3,8%	34,3%
2008	46,1%	42,4%	3,7%	53,9%	64,9%	61,9%	3,0%	35,1%
2007	46,1%	41,3%	4,8%	53,9%	63,6%	59,4%	4,2%	36,4%
2006	47,2%	39,9%	7,3%	52,8%	64,0%	57,4%	6,6%	36,0%
2005	48,6%	38,7%	9,9%	51,4%	65,8%	56,2%	9,6%	34,2%
2004	49,6%	39,2%	10,4%	50,4%	65,4%	54,9%	10,5%	34,6%
2003	49,9%	40,4%	9,5%	50,1%	65,3%	55,2%	10,1%	34,7%
2002	48,5%	38,7%	9,8%	51,5%	65,8%	54,8%	11,0%	34,2%
<b>Polska</b>								
III kw. 2012	48,4%	43,1%	5,3%	51,6%	59,4%	54,1%	5,3%	32,4%

Opracowanie własne na podstawie wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Źródło danych: Bank Danych Lokalnych GUS. Stan na ostatni dzień danego okresu.

Dysproporcja w aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn jest zjawiskiem obserwowanym w skali całego kraju. Warto jednak zauważyć, że **w Wielkopolsce poziom aktywności zawodowej kobiet jest zbliżony do średniej ogólnokrajowej, natomiast wśród mężczyzn aktywność ekonomiczna przekracza średnie wyniki dla kraju**. Analizując wskaźnik zatrudnienia (rozumiany jako procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii), województwo wielkopolskie znajduje się w czołówce województw, jeśli chodzi o wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (około 69%), natomiast przyjmuje przeciętne wartości, jeśli chodzi o sytuację kobiet (51%, przy rozpiętości wartości od 46% do 59%).

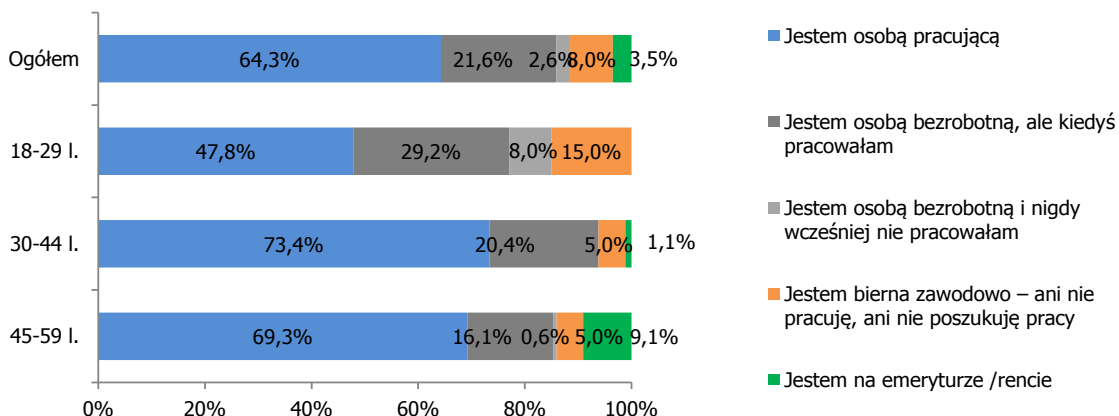
*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Rysunek 8 Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w woj. wielkopolskim na tle pozostałych województw.



W oparciu o wyniki badania CATI można szacować, że **wśród kobiet w wieku 18-59 l. pracuje około 64,3%**, w tym 48% kobiet w wieku 18-29 lat, 73,4% kobiet w wieku średnim (30-44 l.) oraz niespełna 70% w najwyższej grupie wiekowej (45-59 l.).

Rysunek 9 Aktywność zawodowa kobiet uczestniczących w badaniu.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Aktywność ekonomiczna kobiet wykazuje znaczne zróżnicowanie w poszczególnych subregionach. W oparciu o wyniki badania CATI można szacować, że wśród kobiet w wieku 18-59 l. pracuje:

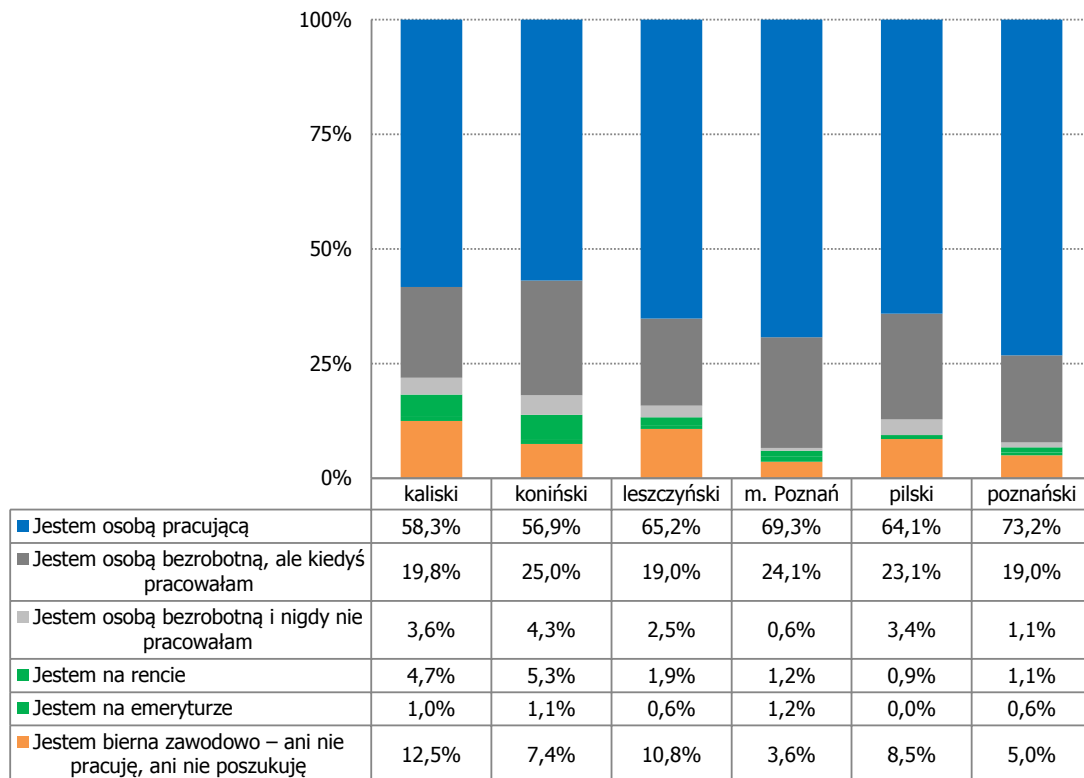
- około 70%-73% mieszanek subregionu poznańskiego i samego Poznania,
- około 64%-65% kobiet w zamieszkujących subregiony pilski i leszczyński,
- 56%-58% mieszanek subregionu kaliskiego i subregionu konińskiego.

W samym Poznaniu i subregionie poznańskim najrzadziej zdarza się przy tym, by osoba bezrobotna nigdy wcześniej nie posiadała zatrudnienia.

Warto zauważyć, że subregiony kaliski i leszczyński charakteryzują się najwyższym (odpowiednio: 12,5% oraz 10,8%) odsetkiem kobiet biernych zawodowo. W subregionach konińskim i pilskim najwyższy jest wśród bezrobotnych kobiet odsetek tych, które nigdy wcześniej nie pracowały. Dane obrazuje rysunek 10.



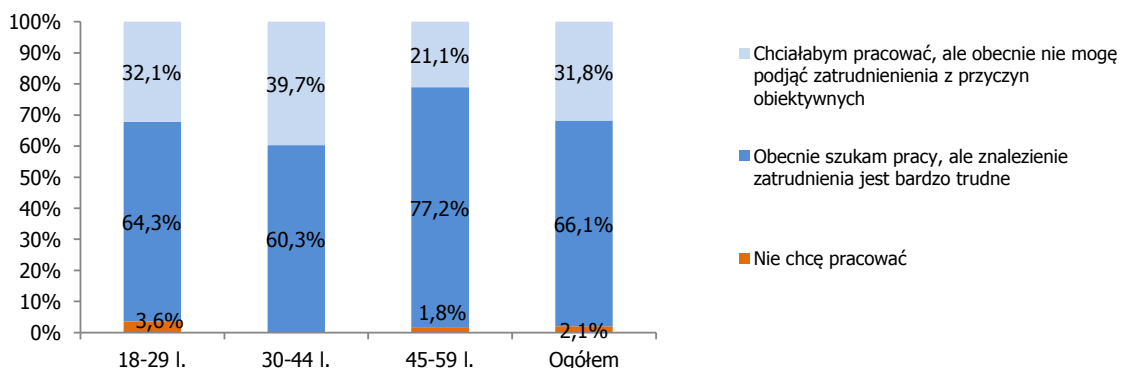
Rysunek 10 Aktywność ekonomiczna mieszkanek Wielkopolski w zależności od miejsca zamieszkania.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wśród osób, które obecnie nie posiadają zatrudnienia około dwóch trzecich stanowią osoby, które chciałyby pracować, jednak mają trudności ze znalezieniem miejsca zatrudnienia, natomiast pozostała jedna trzecia to osoby, które nie mogą podjąć pracy z przyczyn obiektywnych (np. z racji kontynuowania nauki lub z powodu stanu zdrowia). **Przyczyny obiektywne odgrywają przy tym większą rolę w przypadku osób młodszych (18-44 l.), natomiast kobiety z najstarszej grupy wiekowej (45-59 l.) w większości (aż 77%) oceniają, że bezrobocie dotyka je z powodu trudności w znalezieniu zatrudnienia pomimo braku przeszkód obiektywnych.**

Rysunek 11 Przyczyny braku pracy.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które obecnie są bezrobotne.

Zgromadzone dane pokazują ponadto, że **trudność w znalezieniu zatrudnienia pomimo braku przeszkód obiektywnych największe znaczenie odgrywa w subregionach poznańskim i piłskim. W przypadku osób starszych szczególnie trudna sytuacja ma miejsce dodatkowo w subregionie konińskim** (tabela 12).

Tabela 12 Odsetek osób oceniających, że mimo braku przeszkód obiektywnych nie mogą podjąć zatrudnienia.

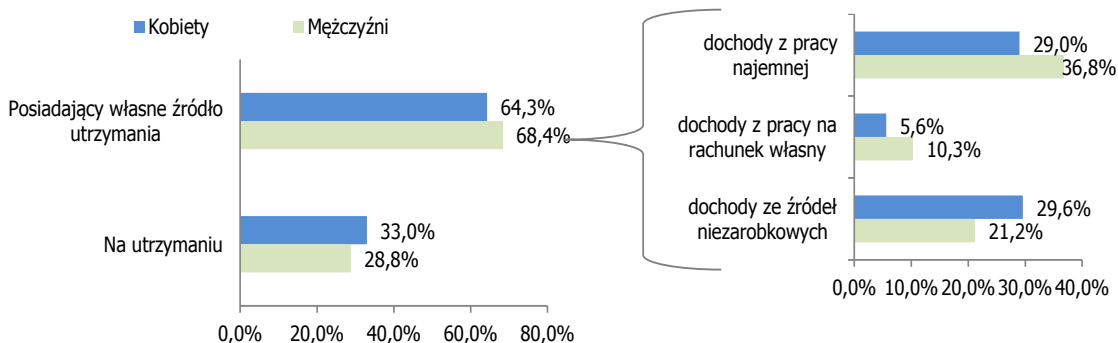
Subregion	Przedział wieku			Ogółem
	18-29	30-44	45-59	
kaliski	65,2%	46,7%	57,1%	57,8%
koniński	60,7%	55,6%	88,9%	63,6%
leszczyński	66,7%	40,0%	66,7%	58,8%
m. Poznań	42,1%	100,0%	63,6%	63,4%
piłski	63,6%	66,7%	87,5%	71,0%
poznański	93,8%	57,1%	92,3%	86,1%
Ogółem	64,3%	60,3%	77,2%	66,1%

Kolor czerwony – jest to istotna przyczyna braku zatrudnienia, kolor niebieski – przyczyna ta odgrywa stosunkowo mniejsze znaczenie. Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które obecnie są bezrobotne.

### 3.3.2 Własne źródło utrzymania

Kobiety nieco rzadziej niż mężczyźni posiadają własne źródło utrzymania. Na utrzymaniu pozostaje 33% kobiet i 29% mężczyzn. Pomimo że struktura podstawowego podziału według źródła utrzymania nie różni się znacząco, to obserwuje się istotne różnice jeśli chodzi o rodzaj własnego źródła utrzymania. **Kobiety rzadziej utrzymują się z pracy zarobkowej (34,6% kobiet wobec 47,1% mężczyzn), w tym – z pracy na własny rachunek (5,6% kobiet wobec 10,3% mężczyzn); częściej niż mężczyźni kobiety utrzymują się natomiast z dochodów ze źródeł niezarobkowych (tj. świadczenia społeczne: emerytury, renty, zasiłki lub świadczenia przedemerytalne).**

Rysunek 12 Główne źródło utrzymania mieszkańców Wielkopolski w podziale na płeć.



Opracowanie własne. Źródło danych: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 raport z wyników w województwie wielkopolskim. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2012;

### 3.3.3 Zawód wyuczony

Mieszkanke województwa wielkopolskiego najczęściej jako swój zawód wyuczony wskazują zawody ekonomiczne<sup>15</sup> (17,3%), w dalszej kolejności rolnicze (8,7%) i nauczycielskie (8,1%). Rozkład danych pokazuje, że mieszkanki m. Poznania wykazują większą różnorodność zawodów wyuczonych, natomiast w subregionach: kaliskim, konińskim, pilskim a także leszczyńskim zróżnicowanie zawodów jest mniejsze. Subregiony kaliski, koniński, leszczyński wykształciły wiele (w porównaniu do pozostałych subregionów) nauczycielek, subregiony koniński i pilski – handlowców; kaliski i leszczyński - rolników. Zestawienie zawodów wyuczonych w podziale według miejsca zamieszkania kobiet pokazuje tabela 13.

<sup>15</sup> Na potrzeby niniejszego opracowania zawody wyuczone kobiet zostały przyporządkowane do kategorii zbiorczych. Wyjaśnienie klucza przyporządkowania znajduje się w legendach do tabel.

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Tabela 13 Zawód wyuczony kobiet w zależności od miejsca zamieszkania.

Zawód	Subregion						Ogółem
	kaliński	koniniski	leszczyński	m. Poznań	piłski	poznański	
Zawód ekonomiczny [1]	18,8%	18,6%	16,5%	10,8%	22,2%	17,9%	17,3%
<b>Brak zawodu</b>	<b>14,6%</b>	<b>17,6%</b>	<b>13,3%</b>	<b>19,3%</b>	<b>12,8%</b>	<b>16,2%</b>	<b>15,8%</b>
Zawód rolniczy	14,1%	8,0%	12,0%	6,6%	5,1%	5,0%	8,7%
Zawód nauczycielski	9,9%	10,1%	12,7%	5,4%	6,0%	3,9%	8,1%
Handlowiec [2]	5,7%	10,6%	5,7%	3,0%	10,3%	5,0%	6,6%
Zawód medyczny [3]	6,8%	6,4%	5,7%	4,2%	4,3%	6,1%	5,7%
Zawód humanistyczny [4]	2,6%	4,8%	4,4%	6,0%	9,4%	6,1%	5,3%
Pracownik branży odzieżowej [5]	6,8%	1,1%	6,3%	5,4%	2,6%	5,0%	4,6%
Administracja [6]	2,6%	3,7%	1,9%	6,0%	6,8%	5,6%	4,3%
Pedagog [7]	2,1%	3,7%	3,8%	4,2%	5,1%	7,3%	4,3%
Zawód ścisły [8]	2,6%	5,3%	2,5%	6,6%	1,7%	2,8%	3,7%
Pracownik branży spożywczej [9]	4,7%	3,7%	6,3%	4,8%	3,5%	1,7%	4,1%
Zawód przyrodniczy [10]	1,0%	1,6%	1,3%	3,0%	4,3%	6,7%	2,9%
Usługi stylistyczne [11]	3,6%	1,1%	3,2%	1,2%	1,7%	2,2%	2,2%
Architekt	0,5%	0,0%	0,6%	1,8%	1,7%	2,2%	1,1%
Filolog	0,0%	0,0%	1,3%	3,6%	0,9%	1,1%	1,1%
Technolog	0,5%	1,1%	1,3%	2,4%	0,0%	0,6%	1,0%
Mechanik	1,0%	0,5%	0,0%	0,6%	0,9%	1,7%	0,8%
Remieślnik - inne zawody	0,0%	1,1%	1,3%	1,2%	0,0%	0,6%	0,7%
Psycholog	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,9%	1,1%	0,6%
Artysta	0,5%	1,1%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,5%
Operator maszyn	1,6%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%	0,5%
Brak odpowiedzi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,1%

[1] - m.n. ekonomista, technicy ekonomiczni; wybrane zawody z grupy dużej: średni personel do spraw biznesu i administracji; [2] - sprzedawca, technicy handlowcy; [3] - lekarz, pielęgniarki, ratownicy medyczni; [4] - socjolog, politolog, prawnicy kulturoznawcy; [5] - szwaczki, krawcowe, technicy odzieżowi; [6] - techniki/ specjaliści ds. administracji, pracownicy biurowi; [8] - informatycy, inżynierowie, księgowi; [9] - kucharze, piekarze, cukiernicy, kelnerki; [10] - chemicy, geodzy, biolodzy, wybrane zawody z grupy dużej: specjaliści ds. nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; [11] - kosmetyczki, fryzjerki

Opracowanie własne na podstawie nadania CATI.

„Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”

Analizując zawody wyuczone kobiet w zależności od wieku należy odrębnie oceniać grupę 18-29 l., w której aż jedna trzecia (31,2%) nie posiada jeszcze wyuczonego zawodu. W grupach starszych natomiast zauważyć można wyraźną zmianę profilu wykształcenia w ostatnich 10-15 latach: że kobiety w wieku 30-44 l. częściej (niż grupa 45+) posiadają wykształcenie ekonomiczne, handlowe, administracyjne i w kierunkach ścisłych. Panie w wieku 45-59 l. częściej kształciły się natomiast w zawodach rolniczych i nauczycielskich. Dane w podziale ze względu na wiek pokazuje tabela 14.

**Tabela 14 Zawód wyuczony kobiet w zależności od wieku.**

Zawód	Przedział wieku			Ogółem
	18-29	30-44	45-59	
Zawód ekonomiczny [1]	19,6%	18,5%	14,0%	17,3%
Brak zawodu	31,2%	6,2%	12,3%	15,8%
Zawód rolniczy	6,0%	7,0%	12,9%	8,7%
zawód nauczycielski	3,7%	7,8%	12,3%	8,1%
Handlowiec [2]	5,3%	8,7%	5,6%	6,6%
Zawód medyczny [3]	4,0%	5,6%	7,3%	5,7%
Zawód humanistyczny [4]	5,0%	7,0%	3,8%	5,3%
Pracownik branży odzieżowej [5]	0,7%	6,7%	5,8%	4,6%
Administracja [6]	3,3%	6,2%	3,2%	4,3%
Pedagog [7]	7,3%	3,9%	2,0%	4,3%
Zawód ścisły [8]	2,7%	5,6%	2,6%	3,7%
Pracownik branży spożywczej [9]	2,0%	3,4%	4,4%	3,3%
Zawód przyrodniczy [10]	1,0%	3,6%	3,8%	2,9%
Usługi stylistyczne [11]	4,3%	2,0%	0,6%	2,2%
Architekt	2,0%	0,8%	0,6%	1,1%
Filolog	0,0%	2,0%	1,2%	1,1%
Technolog	0,3%	0,6%	2,0%	1,0%
Mechanik	0,3%	1,1%	0,9%	0,8%
Rzemieślnik - inne zawody	0,0%	0,8%	1,2%	0,7%
Psycholog	0,0%	1,1%	0,6%	0,6%
Artysta	0,7%	0,3%	0,6%	0,5%
Operator maszyn	0,0%	0,8%	0,6%	0,5%
Brak odpowiedzi	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%

[1] - m.in. ekonomiści, technicy ekonomiści, wybrane zawody z grupy dużej: średni personel do spraw biznesu i administracji; [2] - sprzedawcy, technicy handlowcy; [3] - lekarze, pielęgniarki, ratownicy medyczni; [4] - socjologzy, politologzy, prawnicy, kulturoznawcy; [5] - szwaczki, krawcowe, technicy odzieżowi; [6] - technik/ specjalista ds. administracji, pracownicy biurowi; [8] - informatycy, inżynierowie, księgowi; [9] - kucharze, piekarze, cukiernicy, kelnerki; [10] - chemicy, geolodzy, biologzy, wybrane zawody z grupy dużej: specjaliści do spraw nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; [11] - kosmetyczki, fryzjerki

Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

### 3.3.4 Zawód wykonywany

Rozkład odpowiedzi na pytanie o zawód wykonywany pokazuje, że kobiety w Wielkopolsce najczęściej znajdują zatrudnienie w zawodach ekonomicznych, w administracji i handlu, jak również w branży edukacyjnej (zawody pedagogiczne i nauczycielskie – 16,4%). Szczegółowa analiza zawodów wyuczonych i wykonywanych prowadzi do następujących obserwacji:

- Zawody ekonomiczne, w których wykształconych jest najwięcej kobiet, należą do najczęściej wykonywanych. Przy tym:
  - względna równowaga między liczbą kobiet wykształconych w zawodach ekonomicznych, a liczbą kobiet w nich pracujących ma miejsce w subregionie pilskim,
  - w subregionie kaliskim stosunkowo nieliczna jest grupa kobiet pracujących w zawodzie, w porównaniu do liczby kobiet, dla których ten zawód jest wyuczonym,
  - w Poznaniu mimo względnie niewysokiego (na tle pozostałych subregionów) odsetka kobiet wskazujących wykształcenie w kierunku zawodów ekonomicznych, należą one do najczęściej wykonywanych;
- profil nauczycielski stanowi główny obszar zainteresowania i zarazem główny obszar aktywności kobiet w subregionach: kaliskim, konińskim, leszczyńskim, natomiast mniejsze znaczenie odgrywa w subregionie m. Poznań i poznańskim;
- niewielki odsetek kobiet znajduje zatrudnienie zgodne z posiadanym zawodem w przypadku zawodów rolniczych. Najbardziej niekorzystna sytuacja ma przy tym miejsce w subregionach kaliskim i leszczyńskim, gdzie (odpowiednio) 14% i 12% kobiet wskazuje, że posiada wykształcenie w kierunku zawodów rolniczych, jednak zatrudnionych w tym obszarze jest tylko 2,2% i 5,3% (odpowiednio);
- aż 10% kobiet pracujących w subregionie kaliskim (najwięcej spośród wszystkich subregionów) jest pracownikami fizycznymi;
- branżą w której znaczna grupa kobiet znajduje zatrudnienie pozostaje handel. Na stanowiskach sprzedawczyń (rzadziej – innych stanowiskach handlowych) pracuje około 15% kobiet, w tym najczęściej pracę w handlu podejmują mieszkanki subregionów poznańskiego i konińskiego.

Dane w podziale według miejsca zamieszkania pokazuje tabela 15.

Tabela 15 Zawód wykonywany przez kobiety w zależności od miejsca zamieszkania.

Zawód	Miejsce zamieszkania (subregion)						Ogółem
	kaliski	koniniński	leszczyński	m. Poznań	piłski	poznaniński	
Pedagog / nauczyciel	20,2%	24,7%	20,0%	12,6%	15,1%	9,1%	16,4%
Zawód ekonomiczny [1]	10,1%	16,5%	20,0%	17,6%	20,5%	12,1%	15,9%
Administracja [2]	15,7%	16,6%	7,4%	16,0%	17,8%	16,7%	15,4%
Handlowiec [3]	14,6%	17,5%	10,5%	15,1%	9,6%	20,5%	15,2%
Zawód medyczny [4]	9,0%	6,2%	5,3%	6,7%	6,8%	7,6%	6,9%
Zawód humanistyczny [5]	4,5%	3,1%	6,3%	10,9%	6,8%	7,6%	6,8%
Pracownik fizyczny [6]	10,1%	3,1%	3,2%	2,5%	1,4%	6,1%	4,5%
Własna działalność gospodarcza	5,6%	3,1%	4,2%	0,8%	1,4%	5,3%	3,5%
Pracownik branży spożywczej [7]	1,1%	1,0%	5,3%	1,7%	2,7%	2,3%	2,3%
Usługi stylistyczne [8]	4,5%	0,0%	3,2%	1,7%	0,0%	1,5%	1,8%
Zawód rolniczy	2,2%	1,0%	5,3%	0,0%	1,4%	0,0%	1,5%
Stanowisko kierownicze	1,1%	1,0%	2,1%	1,7%	1,4%	0,8%	1,3%
Zawód przyrodniczy [9]	1,1%	1,0%	1,1%	1,7%	2,7%	0,0%	1,2%
Zawód ścisły [10]	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	1,4%	3,0%	1,2%
Operator maszyn	0,0%	1,0%	2,1%	0,0%	2,7%	0,8%	1,0%
Architekt	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	2,7%	0,8%	0,8%
Pracownik biurowy [11]	0,0%	1,0%	1,1%	0,8%	1,4%	0,8%	0,8%
Pracownik branży odzieżowej [12]	0,0%	1,0%	1,1%	0,8%	1,4%	0,8%	0,8%
Rzemieślnik - inne zawody	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	2,7%	0,8%	0,8%
Technolog	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,5%
Artysta	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,3%
Brak odpowiedzi	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,8%	0,3%
Mechanik	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,3%
Filolog	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,2%

[1] - m.in. ekonomista, technicy ekonomii, wybrane zawody z grupy duże; średni personel do spraw biznesu i administracji; [2] - techniki/ specjalista ds. administracji, pracownicy biurowi; [3] - sprzedawcy, technicy handlowcy; [4] - ekanze, pielęgnatki, ratownicy medyczni; [5] - socjolog, politolog, prawnicy, kulturoznawcy; [6] - sprzątaczk, pakowacz, pracownicy produkcji; [7] - kucharze, piekarze, cukiernicy, kelnerki; [8] - kosmetyczki, fizjoterapeuci; [9] - chemicy, geolodzy, biologowie, wybrane zawody z grupy duże; specjalista ds. spraw naukowych, matematycznych i technicznych; [10] - informatycy, inżynierowie, księgowi; [11] - asystentka dyrektora/ prezesa/ zarządu; [12] - szwaczki, krawcowe, technicy odzieżowi;

Opracowanie własne na podstawie nadania CATI. Odsetek wyznaczony w odniesieniu do liczby kobiet, które posiadają zatrudnienie.

„Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”

Zgodnie z tym, co zostało zasygnalizowane w analizie rozkładu zawodów wyuczonych, branża nauczycielska/pedagogiczna to głównie domena kobiet starszych (aż 25,5% pracujących w grupie wiekowej 45-59 l.). Można również zauważyć, że wysoka średnia wieku panuje wśród przedstawicielek zawodów medycznych. W handlu (przeważnie – na stanowiskach sprzedawczyń) znajduje natomiast zatrudnienie znaczna grupa osób młodych (tabela 16).

Zarówno wypowiedzi ekspertów, jak i rozkład zawodów najczęściej wykonywanych przez uczestniczki badania (tabela 15) wskazują, że **branże/ sektory, które stanowią główne miejsca zatrudnienia dla mieszkank Wielkopolski to:**

- edukacja (większość nauczycieli szkół to kobiety)
- administracja publiczna
- administracja /obsługa biura
- usługi finansowe (z zastrzeżeniem, że kobiety dominują wśród pracowników niższego szczebla)
- handel
- usługi gastronomiczne
- usługi osobiste

Eksperci rynku pracy uczestniczący w badaniu podkreślali, że **region Wielkopolski nie różni się pod tym względem od średniej krajowej– wymienione branże tradycyjnie należą do silnie „sfeminizowanych” w skali całego kraju.**



Tabela 16 Zawód wykonywany przez kobiety w zależności od wieku.

Zawód	Przedział wieku		
	18-29	30-44	45-59
Pedagog / nauczyciel	10,9%	12,0%	25,5%
Zawód ekonomiczny [1]	14,6%	15,9%	16,8%
Administracja [2]	16,8%	17,1%	12,5%
Handlowiec [3]	27,0%	15,1%	7,7%
Zawód medyczny [4]	2,9%	7,0%	9,6%
Zawód humanistyczny [5]	6,6%	7,8%	5,8%
Pracownik fizyczny [6]	3,6%	4,7%	4,8%
Własna działalność gospodarcza	0,7%	4,3%	4,3%
Pracownik branży spożywczej [7]	2,9%	2,7%	1,4%
Usługi stylistyczne [8]	4,4%	1,6%	0,5%
Zawód rolniczy	0,7%	1,9%	1,4%
Stanowisko kierownicze	0,0%	2,7%	0,5%
Zawód przyrodniczy [9]	1,5%	0,4%	1,9%
Zawód ścisły [10]	1,5%	0,8%	1,4%
Operator maszyn	0,7%	0,4%	1,9%
Architekt	0,0%	1,6%	0,5%
Pracownik biurowy [11]	0,7%	1,2%	0,5%
Pracownik branży odzieżowej [12]	0,0%	1,6%	0,5%
Rzemieślnik - inne zawody	1,5%	0,4%	1,0%
Technolog	1,5%	0,0%	0,5%
Artysta	0,7%	0,4%	0,0%
Brak odpowiedzi	0,0%	0,4%	0,5%
Mechanik	0,7%	0,4%	0,0%
Filolog	0,0%	0,0%	0,5%

[1] - m.in. ekonomiści, technicy ekonomiści, wybrane zawody z grupy dużej: średni personel do spraw biznesu i administracji; [2] - technik/ specjalista ds. administracji, pracownicy biurowi; [3] - sprzedawcy, technicy handlowcy; [4] - lekarze, pielęgniarki, ratownicy medyczni; [5] - socjologzy, politolodzy, prawnicy, kulturoznawcy; [6] - sprzątaczkę, pakowacze, pracownicy produkcji; [7] - kucharze, piekarze, cukiernicy, kelnerki; [8] - kosmetyczki, fryzjerki; [9] - chemicy, geolodzy, biologzy, wybrane zawody z grupy dużej: specjaliści do spraw nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; [10] - informatycy, inżynierowie, księgowi; [11] - asystentka dyrektora/ prezesa/ zarządu; [12] - szwaczki, krawcowe, technicy odzieży;

Opracowanie własne na podstawie nadania CATI.

### 3.4 Specyfika poszczególnych subregionów województwa wielkopolskiego w kontekście miejsc pracy dla kobiet

Jak stwierdzono wcześniej, w Wielkopolsce poziom aktywności zawodowej kobiet jest zbliżony do średniej ogólnokrajowej, natomiast wśród mężczyzn aktywność ekonomiczna przekracza średnie wyniki dla kraju. Stan i perspektywy zatrudnienia kobiet na wielkopolskim rynku pracy są determinowane przez specyfikę uwarunkowań gospodarki w województwie i w poszczególnych subregionach kraju.

Gospodarkę województwa wielkopolskiego cechuje występowanie znacznego zróżnicowania. Poziom rozwoju gospodarczego poszczególnych subregionów charakteryzuje się znaczną dysproporcją, co wynika ze zróżnicowanych uwarunkowań rozwoju społecznego i gospodarczego i potencjałów rozwojowych w poszczególnych obszarach.

#### **Subregion poznański i m. Poznań**

W stolicy województwa oraz na obszarach położonych na wschód i zachód od niej występuje największa koncentracja aktywności gospodarczej. Sprzyja temu lepsze skomunikowanie i przebieg korytarza paneuropejskiego. Aglomeracja poznańska odgrywa wiodącą rolę w sferach produkcyjnej, usługowej, instytucji otoczenia biznesu, nauki i kultury. Podstawowe wskaźniki, pokazujące dysproporcje rozwojowe między aglomeracją poznańską a pozostałymi obszarami:

- w samym mieście Poznaniu zlokalizowanych jest ponad ¼ wszystkich podmiotów sektora MŚP w województwie;
- w Poznaniu powstaje co roku 5-9 tysięcy nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych (z roku na rok przyrost jest coraz większy). Jest to największy przyrost w skali województwa – dla porównania, w subregionie pilskim (gdzie wskaźnik osiąga wartość najmniejszą) wartość ta jest dwukrotnie niższa;
- wskaźnikiem świadczącym o stopniu aktywności gospodarczej mieszkańców regionu jest udział liczby osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym. W podregionie miasto Poznań oraz podregionie poznańskim wskaźnik ten osiąga maksymalne wartości w skali województwa (odpowiednio 19% i 15%)<sup>16</sup>;

Dominująca rola gospodarcza tego subregionu przekłada się na specyficzny profil społeczno-demograficzny jego mieszkanek. Kobiety zamieszkujące Poznań i subregion poznański posiadają lepsze, niż w pozostałych regionach, wykształcenie, ponadto wykazują większą różnorodność zawodów wyuczonych. Subregion m. Poznań charakteryzuje zarazem bardzo niska dzietność. W Poznaniu społeczeństwo jest starsze, niż na terenach wiejskich. Proces starzenia

---

<sup>16</sup> Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie wielkopolski. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2011.

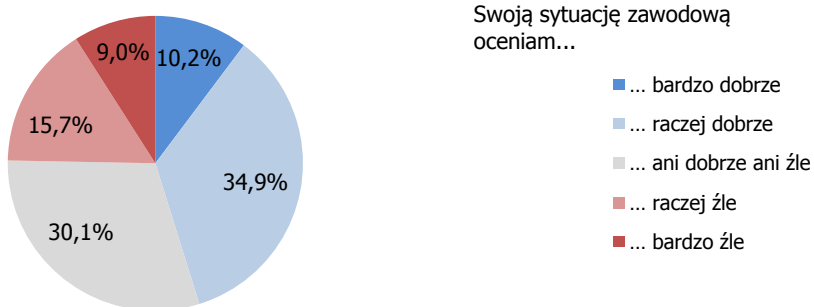
*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

społeczeństwa jest jednak spowolniony przez migracje osób w wieku produkcyjnym do Poznania, w związku z poszukiwaniem pracy.

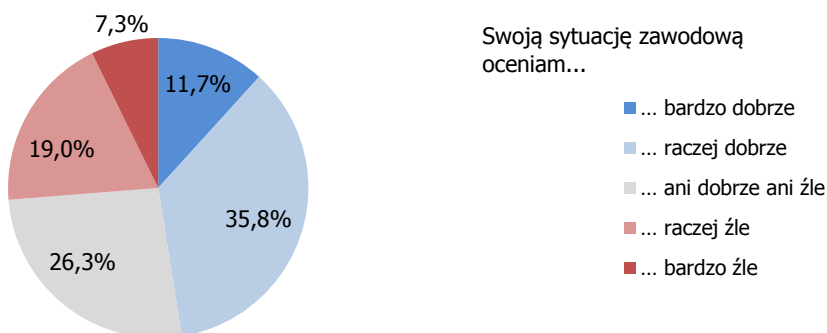
Pracuje najwięcej w skali województwa (około 70%-73%) mieszkanki regionu. Zawody wykonywane przez kobiety charakteryzują się znaczną różnorodnością. Najczęściej wykonywane są: zawody ekonomiczne, administracyjne, w branży handlowej. Wyraźnie częściej niż w innych subregionach kobiety wykonują w tym regionie zawody humanistyczne oraz ścisłe. Subregiony m. Poznania oraz poznański charakteryzują się stosunkowo wysoką (na tle pozostałych regionów) subiektywną oceną własnej sytuacji kobiet na rynku pracy.

**Rysunek 13 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki m. Poznania.**



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

**Rysunek 14 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki subregionu poznańskiego.**



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

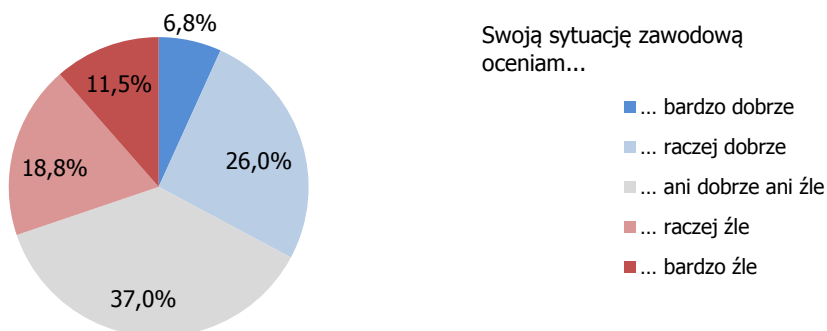
## Subregion kaliski

Na tym obszarze rozwinięty jest przemysł spożywczy, włókienniczy i odzieżowy oraz elektromaszynowy. Najwyższa jest tu także produkcja i wydajność rolnictwa. Główne ośrodki gospodarcze w tej części regionu to Kalisz i Ostrów Wlkp.<sup>17</sup>.

W subregionie kaliskim pracuje najmniej w skali województwa (około 58%) kobiet. Znaczna liczba kobiet ma wykształcenie zawodowe (w tym przeważa wykształcenie zasadnicze zawodowe). Zawody wyuczone to przede wszystkim: nauczycielki, rolnicy, handlowcy. Zawody wykonywane przez kobiety koncentrują się przede wszystkim na branży nauczycielskiej, w następnej kolejności: w administracji oraz handlu. Aż 10% kobiet posiadających zatrudnienie pracuje jako pracownicy fizyczni – odsetek ten przyjmuje najwyższą wartość w skali województwa. Stosunkowo nieliczna jest grupa kobiet pracujących w zawodach ekonomicznych, w porównaniu do liczby kobiet, dla których ten zawód jest wyuczonym. Podobna sytuacja (wrażna przewaga kobiet wykształconych w danym kierunku, nad wykonującymi dany zawód) ma miejsce w odniesieniu do zawodów rolniczych.

Mieszkancki subregionu kaliskiego krytycznie oceniają swoją sytuację na rynku pracy. Pozytywnie ocenia ją 32,8% jednak porównywalnie dużo (30,3%) wyraża jednocześnie ocenę negatywną.

Rysunek 15 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanku subregionu kaliskiego.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Prognoza demograficzna plasuje subregion kaliski wśród regionów, gdzie w perspektywie 20 lat najtrudniejsza będzie sytuacja demograficzna.

<sup>17</sup> Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie wielkopolski. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2011.

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

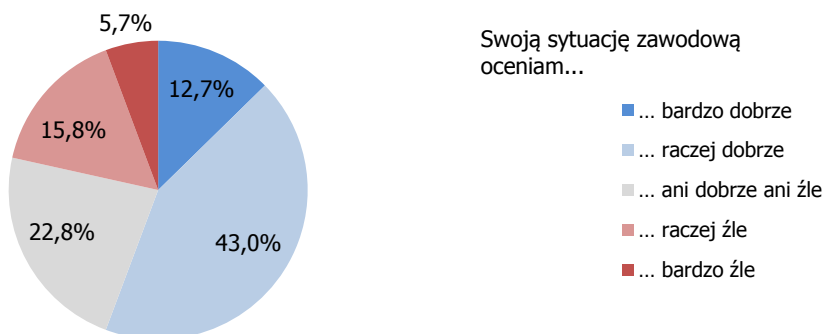
## Subregion leszczyński

Na tym obszarze rozwinięty jest, podobnie jak w sąsiednim subregionie kaliskim, przemysł spożywczy, włókienniczy i odzieżowy oraz elektromaszynowy, znaczącą rolę odgrywa także rolnictwo. Głównym ośrodkiem gospodarczym w tej części regionu jest Leszno<sup>18</sup>.

Pracuje około 65% mieszkank subregionu. Zawody wyuczone kobiet to przede wszystkim (podobnie jak w subregionie kaliskim) nauczycielki, rolnicy. W zawodach rolniczych obserwuje się w przypadku kobiet znaczną przewagę osób, dla których ten zawód jest wyuczonym, nad osobami, które w tych zawodach pracują. Kobiety podejmują zatrudnienie przede wszystkim w branży nauczycielskiej oraz (równie często) jako ekonomistki. Stosunkowo niewiele kobiet (na tle województwa) posiada w tym subregionie wykształcenie w kierunkach medycznych.

Można zauważyć, że subregion leszczyński należy do najlepiej postrzeganych przez kobiety w kontekście sytuacji zawodowej – aż 55% mieszkank subregionu ocenia swoją sytuację na rynku pracy pozytywnie, wobec niewiele ponad 20% głosów krytycznych.

Rysunek 16 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki subregionu leszczyńskiego.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

## Subregion koniński

Wschodnia część województwa, z głównym ośrodkiem w Koninie to przede wszystkim kompleks paliwowo-energetyczny (górnictwo węgla brunatnego, produkcja energii elektrycznej, hutnictwo aluminium)<sup>19</sup>.

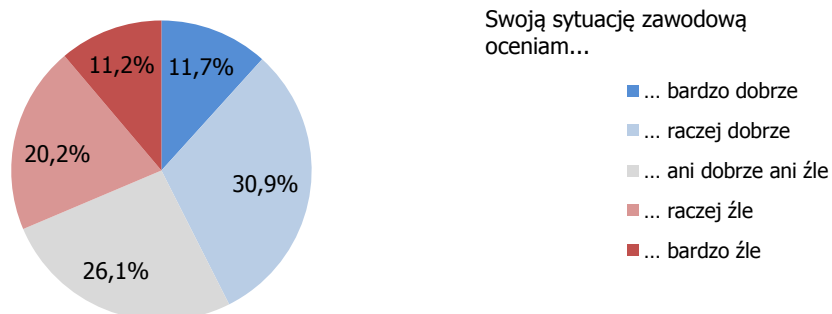
Charakter zakładów pracy w regionie nie sprzyja aktywności zawodowej kobiet. Pracuje też niewielki odsetek mieszkank regionu (56%). Swoją sytuację na rynku pracy kobiety zamieszkujące subregion koniński oceniają negatywnie. Około 42% oceniają niejednoznacznie.

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> Ibidem.

Ponad 40% kobiet ocenia ją pozytywnie, jednocześnie ponad 31% kobiet ocenia, że ich sytuacja jest zła.

Rysunek 17 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej –mieszkanek subregionu konińskiego.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Zawody wyuczone i wykonywane przez kobiety najczęściej koncentrują się na branżach nauczycielskiej. W następnej kolejności kobiety znajdują miejsca pracy w handlu i administracji.

### Subregion pilski

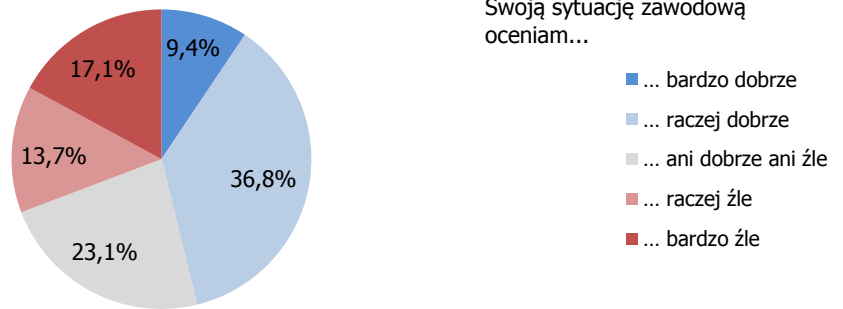
Północna część Wielkopolski to tzw. „zielone płuca Wielkopolski”, wyróżniające się walorami krajobrazowymi i przyrodniczymi, dysponująca silnym ośrodkiem gospodarczym w Pile. Ogólna kondycja gospodarcza regionu oceniana jest jako słaba. Najniższy w skali województwa jest w subregionie pilskim wskaźnik liczby osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym (10%, podczas gdy w wiodącym Poznaniu jest to 19%). Najmniejsza jest liczba nowo powstających podmiotów gospodarczych (przypadających na 10 tys. mieszkańców). Region charakteryzuje również najmniejszy (9%) podmiotów sektora MŚP funkcjonujących w województwie, i najmniejszy coroczny ich przyrost.<sup>20</sup>

Znaczna liczba kobiet w tym subregionie ma wykształcenie zawodowe (w tym: dominuje średnie zawodowe). Wśród zawodów wyuczonych dominują zawody handlowe, wśród wykonywanych – praca w branży ekonomicznej, administracji. Pracuje około 64% kobiet.

Ponad 30% mieszkanek regionu ocenia swoją sytuację na rynku pracy jako „złą” lub „raczej złą”, pozytywnie natomiast ocenia swoją sytuację około 45% kobiet.

<sup>20</sup> Ibidem.

Rysunek 18 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki subregionu pilskiego.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W subregionie pilskim prognozowana jest w perspektywie najbliższych 20 lat najtrudniejsza sytuacja demograficzna – największa liczebna przewaga osób opuszczających rynek pracy nad tymi, które na rynek pracy wchodzi.

### 3.5 Podsumowanie

#### Struktura społeczno-demograficzna kobiet

Województwo Wielkopolskie zamieszkuje 1,7 mln kobiet. Kobiety stanowią ponad połowę (51,4%) ogółu mieszkańców województwa, przy czym większą przewagę mają wśród mieszkańców miast, na wsi natomiast proporcja jest wyrównana.

Ponad połowa (56%) mieszanek Wielkopolski pozostaje w związkach, w tym przede wszystkim małżeńskich (54%) oraz sporadycznie nierejestrowanych<sup>21</sup> (2%). Liczba związków partnerskich wzrosła przy tym dwukrotnie w skali ostatnich 10 lat, podczas gdy liczba zawieranych małżeństw nieznacznie spadła (o 1,6 pkt proc).

Na 100 kobiet przypada statystycznie 138 dzieci, co świadczy o nieco wyższym, niż średnia dla kraju, lecz ogólnie niewysokim wskaźniku dzietności. Dane zgromadzone w ramach badania ankietowego potwierdziły zarazem, że zmianie uległ w ostatnich 20 latach model rodziny. Dzieci rodzone są później i jest ich mniej.

Mieszkanek Wielkopolski posiadają coraz lepsze wykształcenie. Ponad połowa mieszanek województwa (51,6%) posiada obecnie co najmniej średnie wykształcenie (10 lat wcześniej - 43,5%). 18,4% kobiet posiada dyplom ukończenia studiów (magisterskich lub licencjackich). Zarówno w miastach, jak i na wsi kobiety posiadają wykształcenie średnie oraz wyższe częściej od mężczyzn. Negatywnym zjawiskiem jest fakt, że częściej od mężczyzn posiadają również wykształcenie najwyższe gimnazjalne (lub brak wykształcenia). Najwyższym wykształceniem legitymują się mieszkanki Poznania i subregionu poznańskiego. W subregionach tych największa jest grupa osób posiadających wykształcenie wyższe, jak również średnie ogólnokształcące. W subregionach: kaliskim, konińskim i pilskim występuje natomiast znaczny udział kobiet z wykształceniem zawodowym (w tym w subregionie konińskim i pilskim dominuje wykształcenie średnie zawodowe, w kaliskim – zasadnicze zawodowe).

63,1% kobiet zamieszkujących województwo wielkopolskie jest obecnie w wieku produkcyjnym (15-59 lat). Prognozuje się, że w wyniku zachodzących zmian demograficznych w roku 2030

<sup>21</sup> W ankiecie określanych mianem „partnerskich”.



**Aktualna sytuacja kobiet na Wielkopolskim rynku pracy z uwzględnieniem subregionów oraz na tle kraju**

struktura wieku mieszkanek Wielkopolski będzie wyglądać następująco<sup>22</sup>:

- udział kobiet w wieku produkcyjnym będzie niższy niż obecnie i wyniesie 57,2%,
- udział kobiet w wieku przedprodukcyjnym będzie niższy niż obecnie i wyniesie 13,5%,
- wzrośnie znacząco udział wśród kobiet osób w wieku poprodukcyjnym, który wyniesie aż 29,3%.

Szczególnie niekorzystnie sytuacja demograficzna będzie przedstawiać się przy tym w subregionach: pilskim i kaliskim.

Aktywna zawodowo jest niespełna połowa (48,4%) kobiet zamieszkujących województwo wielkopolskie, w tym:

- 42,8% mieszkanek Wielkopolski zalicza się do pracujących,
- 5,6% mieszkanek Wielkopolski stanowią osoby bezrobotne.

Ponad połowa (51,6%) kobiet w Wielkopolsce pozostaje biernymi zawodowo. Dla porównania, bierny zawodowo jest tylko jeden na trzech (32,2%) mężczyzn.

Liczba biernych i aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn nie zmienia się znacząco na przestrzeni ostatnich 10 lat. Nastąpiły jednak korzystne zmiany w strukturze osób aktywnych zawodowo – wzrosła liczba pracujących, zmniejszył się natomiast udział bezrobotnych. Zmiany te dotyczą zarówno kobiet jak i mężczyzn, jednak wśród kobiet poprawa obserwowana jest na mniejszą skalę.

Jak wskazują wyniki badania CATI, wśród kobiet w wieku 18-59 l. pracuje:

- około 64,3%, w tym 48% kobiet w wieku 18-29 lat,
- 73,4% kobiet w wieku średnim (30-44 l.)
- niespełna 70% w najwyższej grupie wiekowej (45-59 l.).

<sup>22</sup> Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2011 – 2035. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011.

Aktywność zawodowa kobiet jest silnie zróżnicowana w poszczególnych subregionach województwa. W oparciu o wyniki badania CATI szacuje się, że wśród kobiet w wieku 18-59 l. pracuje:

- około 70%-73% mieszkank subregionu poznańskiego i samego Poznania,
- około 64%-65% kobiet w zamieszkujących subregiony pilski i leszczyński,
- jedynie 56%-58% mieszkank subregionu kaliskiego i subregionu konińskiego.

W skali kraju, województwo wielkopolskie znajduje się w czołówce województw, jeśli chodzi o wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (około 69%), natomiast przyjmuje przeciętne wartości, jeśli chodzi o sytuację kobiet (51%, przy rozpiętości wartości od 46% do 59%).

Na sytuację kobiet na wielkopolskim rynku pracy w znacznym stopniu rzuca specyfika uwarunkowań gospodarczych. Charakterystyczna dla województwa jest znaczna dysproporcja rozwojowa między aglomeracją Poznańską a pozostałymi subregionami. Przekłada się to na znaczne zróżnicowanie w poszczególnych subregionach zarówno w zakresie samej aktywności zawodowej kobiet, jak i w zakresie potencjału tworzenia dla nich nowych miejsc pracy.

### **Zawody wyuczone i wykonywane przez kobiety**

Mieszkanke województwa najczęściej jako swój zawód wyuczony wskazują zawody ekonomiczne (17,3%), w dalszej kolejności: rolnicze (8,7%) i nauczycielskie (8,1%).

Branże/ sektory, które stanowią główne miejsca zatrudnienia dla mieszkank Wielkopolski pokrywają się z rozkładem branż, postrzeganych jako sfeminizowane w skali całego kraju:

- edukacja
- administracja publiczna
- administracja /obsługa biurowa
- usługi finansowe
- handel
- usługi gastronomiczne
- usługi osobiste

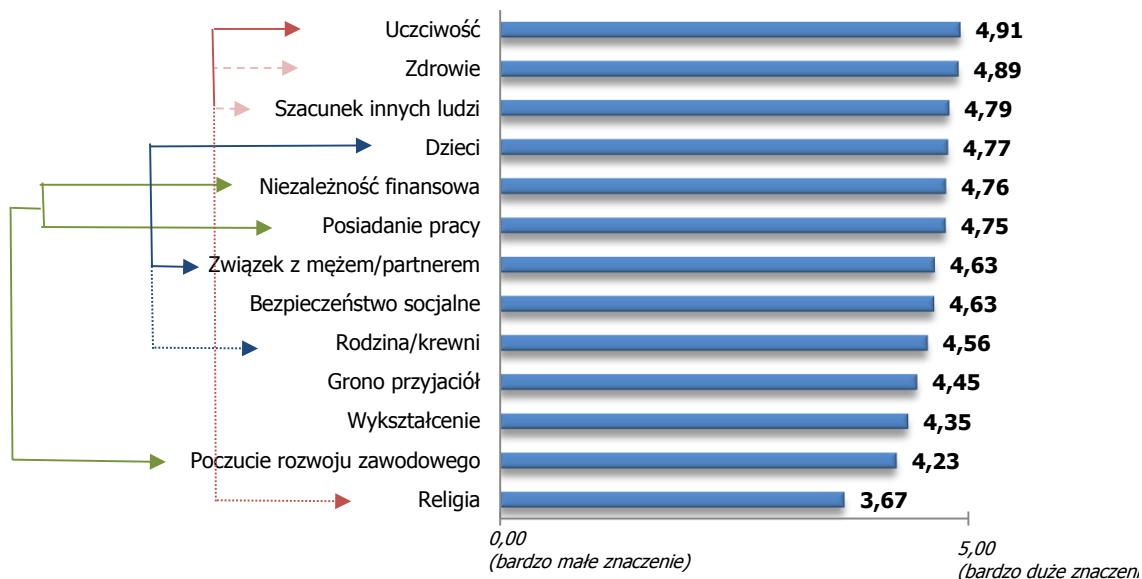
## 4 Aktywność zawodowa kobiet w kontekście pozostałych pełnionych ról społecznych

### 4.1 Role społeczne pełnione przez kobiety

W badaniu ilościowym zapytaliśmy mieszkanki Wielkopolski, jak ważne są dla nich poszczególne aspekty życia. Rozkład uzyskanych odpowiedzi wskazuje, że **do wartości najbardziej cenionych przez kobiety należą 3 kategorie, które podsumować można wspólnie jako podstawowe i związane z „dobrym” funkcjonowaniem w społeczności – zdrowie, uczciwość i szacunek innych ludzi. Na drugim miejscu w rankingu „ważnych” aspektów życia plasują się dzieci, na trzecim (z nieznaczną różnicą w punktacji) – posiadanie pracy i niezależność finansowa.**

Badanie ujawniło przy tym interesujące zależności: wśród wartości rodzinnych, wartość „dziecko” plasuje się nieco wyżej niż „związek”; w kręgu wartości związanych z aktywnością zawodową, **sam fakt posiadania pracy oraz (wiążąca się z tym) niezależność finansowa zostały przez kobiety ocenione jako zdecydowanie ważniejsze, niż poczucie rozwoju zawodowego.** Na ostatnim miejscu w rankingu ocenianych obszarów znalazła się religia. Jest to zarazem jedyny obszar, którego średnia ocen jest niższa niż 4,00 (niższa niż poziom wskazujący na „duże” znaczenie).

Rysunek 19 Istotność poszczególnych aspektów życia w opinii mieszanek Wielkopolski.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedź na pytanie „Jak ważne są dla Pani poszczególne aspekty życia?” udzielana była w skali 5-cio punktowej (1-bardzo małe znaczenie, 5-bardzo duże). Średnią ocen wyznaczono z pominięciem odpowiedzi „nie potrafię ocenić”.

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Daje się przy tym zauważyć, że postrzeganie różnych obszarów wartości zmienia się w kolejnych grupach wiekowych. Uczciwość, zdrowie, szacunek innych ludzi, dzieci – to wartości cenione przez wszystkie respondentki, jednak bardziej przez osoby dojrzałe (i najstarsze). Wiek jest także zmienną znacznie różnicującą zaangażowanie religijne – dla kobiet młodych wartość religii plasuje się na średnim poziomie 3,4 (znaczenie „przeciętne”), natomiast w wieku 45+ osiąga poziom 3,93 („duże”). Osiągnięcie późnego wieku średniego (45-59 l.) sprawiło ponadto, że kobiety silniej akceptowały znaczenie w ich życiu bezpieczeństwa socjalnego oraz – co znaczące – posiadania pracy i niezależności finansowej. Interesująca jest obserwacja, że również wartości takie jak grono przyjaciół także odgrywają największą rolę w wieku 45+. Z otrzymanego rozkładu odpowiedzi wynika, że wiek 18-29 l. to z kolei czas kiedy silniej, niż w innych okresach życia kobiety cenią sobie poczucie rozwoju zawodowego, związek z mężem/partnerem (przy niewielkim jeszcze znaczeniu macierzyństwa) oraz wykształcenie.

**Tabela 17 Istotność poszczególnych aspektów życia w opinii mieszkanek Wielkopolski w zależności od wieku.**

	<b>18-29 l.</b>	<b>30-44 l.</b>	<b>45-59 l.</b>
Uczciwość	4,84	4,93	4,95
Zdrowie	4,83	4,93	4,90
Szacunek innych ludzi	4,70	4,79	4,86
Dzieci	4,52	4,85	4,92
Niezależność finansowa	4,71	4,79	4,76
Posiadanie pracy	4,71	4,71	4,83
Związek z mężem/partnerem	4,65	4,67	4,58
Bezpieczeństwo socjalne	4,54	4,66	4,68
Rodzina/krewni	4,57	4,56	4,55
Grono przyjaciół	4,43	4,42	4,49
Wykształcenie	4,40	4,29	4,38
Poczucie rozwoju zawodowego	4,33	4,19	4,17
Religia	3,40	3,66	3,93

Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Odpowiedź na pytanie „Jak ważne są dla Pani poszczególne aspekty życia?” udzielana była w skali 5-cio punktowej (1-bardzo małe znaczenie, 5-bardzo duże). Średnią ocen wyznaczono z pominięciem odpowiedzi „nie potrafię ocenić”. Kolor czerwony – niska istotność, kolor niebieski – wysoka istotność.

Co jest przez kobiety traktowane jako sukces życiowy? – badanie pokazało, że kobiety definiują sukces poprzez osiągnięcia w obszarach, które wskazały jako najważniejsze.

- Rodzina. Dla wielu pań posiadanie potomstwa jest największym sukcesem.

*Mój syn, tak mi się wydaje. Mój największy sukces i moje największe szczęście. Wszystko, co robię, robię dla niego i mam nadzieję, że wyrośnie na porządnego człowieka i poradzi sobie w życiu (mieszkanca subregionu m. Poznań, 33 l., pracująca zawodowo)*

Życie rodzinne nie zawsze jest tożsame z dziećmi. Dla niektórych pań sukcesem jest fakt posiadania męża czy utrzymywania dobrych relacji z rodzicami. Kwestie rodzinne jako sukces najrzadziej były postrzegane u kobiet z kategorii wiekowej 18-29 l.

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

- Praca. Nie trzeba mieć spektakularnych osiągnięć, by uznać pracę za sukces. Kobiety, które wskazywał, że praca stanowi ich sukces życiowy, były szczęśliwe z samego faktu posiadania miejsca zatrudnienia.

Pracę w kategoriach sukcesu życiowego częściej postrzegają przy tym kobiety młodsze, natomiast panie z kategorii wiekowej 45-60 l., będąc już bliżej emerytury, bardziej skupiają się na wypełnieniu obowiązków zawodowych niż dążą do znaczących osiągnięć na tym polu.

- Studia. Osiągnięcie wyższego wykształcenia częściej wybierają osoby młodsze, które nie mają sukcesów na innym polu.

Osoby z dodatkowym bagażem doświadczeń potrafią zupełnie inaczej spojrzeć na tego typu pytanie. Dla większości respondentek sukces był rozumiany jako osiągnięcie pewnego celu. Dla kobiety z poważnymi problemami zdrowotnymi sukcesem może być po prostu powrót do zdrowia:

*Doświadczenie choroby ukształtowało mnie na tyle, że ja na co dzień nie myślę o sukcesie, bo ja się po prostu cieszę, że jestem w teraźniejszości, że żyję, tylko tyle. [...] Samo życie i zdrowie jest sukcesem (mieszkanca subregionu m. Poznań, 52 l., pracująca zawodowo)*

## 4.2 Czynniki, które wpływają na hierarchię ról kobiet

To, jak ukształtowana jest hierarchia wyznawanych wartości przekłada się na sposób, w jaki kobiety postrzegają znaczenie poszczególnych pełnionych przez siebie ról społecznych – roli rodzinnej, zawodowej czy społecznej /towarzyskiej. **Wnioski z badania są jednoznaczne – dla kobiet najważniejsza jest pełniona przez nie rola rodzinna: matki, córki, żony /partnerki (w podanej kolejności). W drugiej kolejności znaczenie ma rola pracownika, a jeszcze dalszej - rola przyjaciółki /koleżanki. Ostatnie miejsce zajmuje w rankingu istotności pełnionych ról rola pracodawcy (tabela 18).**

Tabela 18 Istotność pełnionych ról społecznych – ogółem oraz w podziale ze względu na wiek.

Rola społeczna	Wiek			Ogółem
	18-29 l.	30-44 l.	45-60 l.	
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	4,60	4,58	4,58
Rola pracownika	4,27	4,48	4,65	4,48
Rola przyjaciółki/koleżanki	4,48	4,34	4,41	4,40
Rola pracodawcy	3,80	4,01	4,41	4,11

Opracowanie własne 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.

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Obserwacje te potwierdziły się zarówno w badaniu ankietowym, jak i w wywiadach o charakterze jakościowym. Uczestniczki wywiadów indywidualnych oraz grupowych zgodnie oceniały, że najważniejszymi obszarami w ich życiu są **rodzina oraz praca**. Panie rzadko wskazywały wśród swoich priorytetów na odpoczynek czy zainteresowania. Jeżeli już o nich wspominały, to pojawiały się komentarze, iż straciły na znaczeniu, gdyż brakuje na nie czasu. Na podstawie badań można postawić tezę, że **jeśli kobiety mają dzieci, to praktycznie zawsze rodzina, dziecko stają się priorytetem. Praca zawodowa pozostaje jednak drugim najważniejszym obszarem w życiu.**

Hierarchia wartości u respondentek różni się w zależności od kategorii wiekowej, jaką one reprezentują. Dla najmłodszych, często uczących się jeszcze kobiet, nie posiadających własnej rodziny głównymi wartościami pozostają studia i znalezienie pracy. Jednak również na tym etapie życia pojawienie się dzieci przewartościowuje hierarchię i na znaczeniu zyskują czas spędzony z dziećmi oraz zapewnienie im bytu. Kobiety potwierdzają, iż na początku dorosłego życia istotny był rozwój osobisty, kariera, praca, ale szybko wygrywały wartości rodzinne:

*Jeżeli byłam na studiach, to wtedy była nauka, rozwój zawodowy, kiedy urodziły się dzieci, to one były w tym momencie ważniejsze (mieszkanca subregionu pilskiego, 33 l., pracująca zawodowo)*

**Szczególnie wiek 30-44 lat pozostaje okresem, gdy priorytetową rolą jest dla kobiet opieka nad rodziną.** Potwierdzeniem dla powyższej tezy jest fakt, że w tym przedziale wiekowym na rolę zawodową, jako wiodącą w swoim życiu, wskazywały najczęściej kobiety bezdzietne, przy czym były to osoby zarówno pracujące jak i poszukujące zatrudnienia.

Co ciekawe, **znaczenie pracy wzrastało z wiekiem respondentek** – częściej o tym, że najważniejsza jest praca, mówiły osoby najstarsze.

*Dla mnie praca, zawsze praca. Ja pracuję od 31 lat i nie wyobrażam sobie życia bez pracy. Czasem pomarzy sobie człowiek, żeby mieć kilka dni wolnego, ale mimo wszystko po urlopie jak się wraca to się człowiek cieszy. Rodzina też jest ważne, ale dla mnie ta praca jest najważniejsza (Małgorzata, 50 l., pracująca zawodowo).*

Na taki rozkład odpowiedzi z pewnością wpływa jednak okoliczność, że kobiety w najwyższej grupie wiekowej z reguły posiadają potomstwo już usamodzielnione, najczęściej pełnoletnie, często posiadające własne rodziny. Drugą, obok pracy, przynajmniej równorzędną co do znaczenia wartością pozostaje jednak dla kobiet najstarszych rodzina. Także w tej grupie wiekowej potwierdziła się również obserwacja, że przewartościowanie hierarchii ról następuje, gdy w rodzinie pojawiają się małe dzieci – w tym przypadku, posiadanie wnuków.

## 4.3 Czynniki, które wpływają na znaczenie w hierarchii ról pracy zawodowej

Jak zostało zasygnalizowane powyżej, praca zawodowa odgrywa duże znaczenie w życiu kobiet – stanowiąc drugą co do ważności pozycję w hierarchii ról pełnionych przez kobiety, tuż po priorytetowej roli rodzinnej. Znaczenie pracy wzrasta przy tym wraz z wiekiem, a najwyraźniejszą rolę odgrywa w wieku 45-59 lat, gdy zmniejsza się znaczenie czynników rodzinnych. W niniejszym rozdziale bliżej przeanalizujemy skalę podejmowania przez kobiety zatrudnienia oraz motywy, którymi się kierują.

### 4.3.1 Przewidywania wobec podejmowania aktywności zawodowej

**Badanie pokazało, że kobiety chcą pracować.** Kobiety z najmłodszej grupy wiekowej niemal jednogłośnie (od 95% do 99%) deklarują chęć pracy zawodowej w perspektywie najbliższych 5, 10 i 20 lat. Podobnie kobiety z średniej grupy wiekowej – 95%-97% z nich zamierza (chciałoby) pracować w perspektywie najbliższych 5 lub 10 lat oraz 83% - w perspektywie 20 lat. Kobiety reprezentujące najwyższą grupę wiekową swoją aktywność na rynku pracy szacują na 5 lat (80%), co druga (56%) osoba w tym wieku zakłada, że zamierza pracować jeszcze lat 10 (tabela 19).

Tabela 19 Odsetek kobiet przewidujących, że będą aktywne zawodowo za 5, 10 i 20 lat.

Subregion	18-29			30-44			45-59		
	za 5 lat	za 10 lat	za 20 lat	za 5 lat	za 10 lat	za 20 lat	za 5 lat	za 10 lat	za 20 lat
kaliski	98%	96,5%	93,0%	94%	94,1%	89,7%	64%	31,3%	11,9%
koniński	98%	96,4%	98,2%	99%	94,0%	80,6%	65%	41,5%	15,4%
leszczyński	100%	100,0%	100,0%	95%	89,1%	78,2%	63%	38,9%	11,1%
m. Poznań	100%	98,0%	92,2%	95%	93,2%	81,4%	86%	71,4%	25,0%
pilski	100%	97,2%	94,4%	93%	90,0%	75,0%	78%	61,0%	24,4%
poznański	98%	98,1%	94,2%	99%	98,5%	85,3%	85%	69,5%	23,7%
Ogółem	99,0%	97,7%	95,3%	97%	95%	83%	80,1%	56,3%	19,9%

Prezentowane są odsetki odpowiedzi „tak” na pytanie: „Czy zamierza Pani być aktywną zawodowo/pracować za 5 /10 /20 lat?”. Odpowiedzi nie udzielały osoby będące obecnie na rencie /emeryturze. Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Analiza zgromadzonych danych w podziale według miejsca zamieszkania kobiet prowadzi do wniosku, że **nie ma istotnych różnic w aktywności zawodowej kobiet młodych, ale miejsce zamieszkania wpływa na aktywność zawodową kobiet starszych:**

- kobiety młode (18-29 l.) szacują swoją aktywność zawodową podobnie, niezależnie od miejsca zamieszkania (różnice między poszczególnymi subregionami są niewielkie);
- w wieku 30-44 l. różnice są nieznaczne, gdy chodzi o aktywność zawodową w najbliższej perspektywie (za 5, 10 lat) natomiast stają się wyraźniejsze, gdy kobiety szacują stan na najbliższych 20 lat. W takiej perspektywie największą aktywność

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

(rozumianą jako zamiar wykonywania pracy) przejawiają mieszkanki subregionów kaliskiego i poznańskiego, natomiast mniejszą – mieszkanki subregionów pilskiego i leszczyńskiego;

- różnice są najwyraźniejsze w najstarszej grupie wiekowej. Kobiety w wieku 45-59 l. z subregionów: kaliskiego, konińskiego i leszczyńskiego przejawiają wyraźnie mniejszą aktywność, niż mieszkanki subregionu poznańskiego czy miasta Poznania.

#### 4.3.2 Wartości kojarzone z pracą zawodową

Jak zostało to już wcześniej zasygnalizowane, **podstawową wartością pracy zawodowej jest w opinii kobiet zaspokojenie potrzeb materialnych**. Poproszone o wskazanie 3 najważniejszych korzyści, jakie niesie praca zawodowa, około 90% kobiet w badaniu ilościowym wskazuje właśnie aspekt finansowy. Jest to najważniejsza korzyść z pracy zawodowej dla kobiet w każdej grupie wiekowej (rysunek 20).

*Wydaje mi się, że to jest sytuacja bardzo naturalna, bo pracujemy, żeby mieć dochody. To jest najistotniejsze (mieszkanca subregionu poznańskiego, 39 l., pracująca zawodowo, IDI)*

**Drugim aspektem o istotnym znaczeniu jest zwiększenie poczucia własnej wartości.**

W badaniu ilościowym na taki aspekt wskazało około 60% badanych. W ramach wywiadów grupowych panie podkreślały ponadto konieczność większego zadbania o siebie oraz większą otwartość na otoczenie, które wpływa na większą pewność siebie i wyższą samoocenę kobiet:

*[Praca daje] zmęczenie, ale także chęć wyjścia z domu, konieczność zadbania o siebie. Osoby, które nie pracują, nie mają ku temu motywacji, są zaniedbane (Magdalena, 36 l., pracująca na 2 etatach, FGI)*

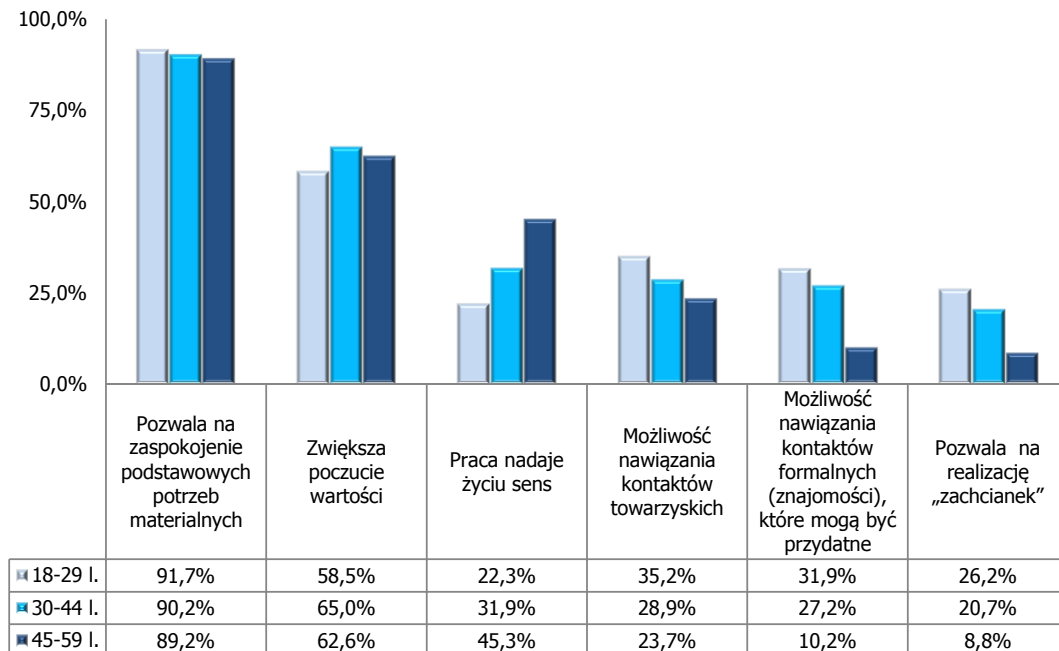
Panie podkreślały, że praca zawodowa oddziałuje na wielu płaszczyznach, a aspekt finansowy jest ściśle powiązany z pozostałymi. Oto wypowiedź jednej z uczestniczek wywiadów pogłębionych:

*Praca zawodowa w dzisiejszych czasach to bardzo duży skarb, bez tego, moim zdaniem, to człowiek dostałby w głowę, jakby tak siedział w domu. Może dlatego kobiety rezygnują z dzieci, bo chcą zachować głowę. Kiedyś nie słyszało się o jakiś poporodowych depresjach, czy wyrzucaniu dzieci, a teraz na każdym kroku. To jest z tym związane, że ona w tym szpitalu, już przy porodzie myśli, czy jeszcze będzie pracować i od samego początku ona tego dziecka nienawidzi, bo będą problemy z pracodawcą, bo ją wyrzuci, bo powie, że dziękuje. To co ma zrobić z tym dzieckiem, jak na przykład jest sama? Jak jeszcze jest chłopak, który pracuje i ma kasę, to się utrzyma dwójkę, a jak sama? To już jest dół (mieszkanca subregionu pilskiego, 29 l., pracująca zawodowo)*



W dalszej kolejności, **rzadziej niż jako źródło dochodów i jako czynnik rozwoju osobowościowego, praca postrzegana jest jako możliwość nawiązania kontaktów towarzyskich lub biznesowych, a dopiero na ostatnim miejscu - jako możliwość realizacji własnych „zachcianek”**. Rozkład wszystkich ocen prezentuje rysunek 20.

Rysunek 20 Ocena korzyści płynących z pracy zawodowej – podział ze względu na wiek badanych.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi (kobiety wskazywały 3 najważniejsze ich zdaniem korzyści, jakie daje praca zawodowa).

Godny podkreślenia jest fakt, że – jak pokazują wyniki badania – **o ile zaspokojenie potrzeb materialnych jest tak samo ważne dla wszystkich badanych kobiet, to aspekty prospołeczne pracy postrzegane są w różny sposób w zależności od wieku**.

- Kobiety najmłodsze (18-29 l.) wyraźnie częściej niż pozostałe postrzegają pracę jako źródło nawiązywania kontaktów towarzyskich oraz biznesowych. W tym wieku kobiety nieco inaczej postrzegają również profity finansowe; częściej niż osoby starsze są skłonne traktować dochody z pracy jako źródło zaspokajania własnych potrzeb („zachcianek”).
- **Wraz ze wzrostem wieku kobiet, systematycznie maleje znaczenie pracy jako źródła zaspokajania własnych zachcianek, praca przestaje też odgrywać znaczenie dla kontaktów towarzyskich. Następuje natomiast przewartościowanie w kierunku docenienia przez kobiety możliwości spełnienia poprzez pracę.**

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

O ile w najmłodszej grupie wiekowej 58% kobiet przyznawało, że praca zwiększa ich poczucie wartości, to w grupie 30-44 l. odsetek ten wzrasta już do 65%. **Praca zaczyna być wraz z upływem wieku traktowana jako coraz ważniejszy komponent życia – stwierdzenie, że „praca nadaje życiu sens” wyraża jedna na pięć kobiet młodych, jedna na trzy – w wieku 30-44 l. i aż 45% - w wieku 45-59 l.**

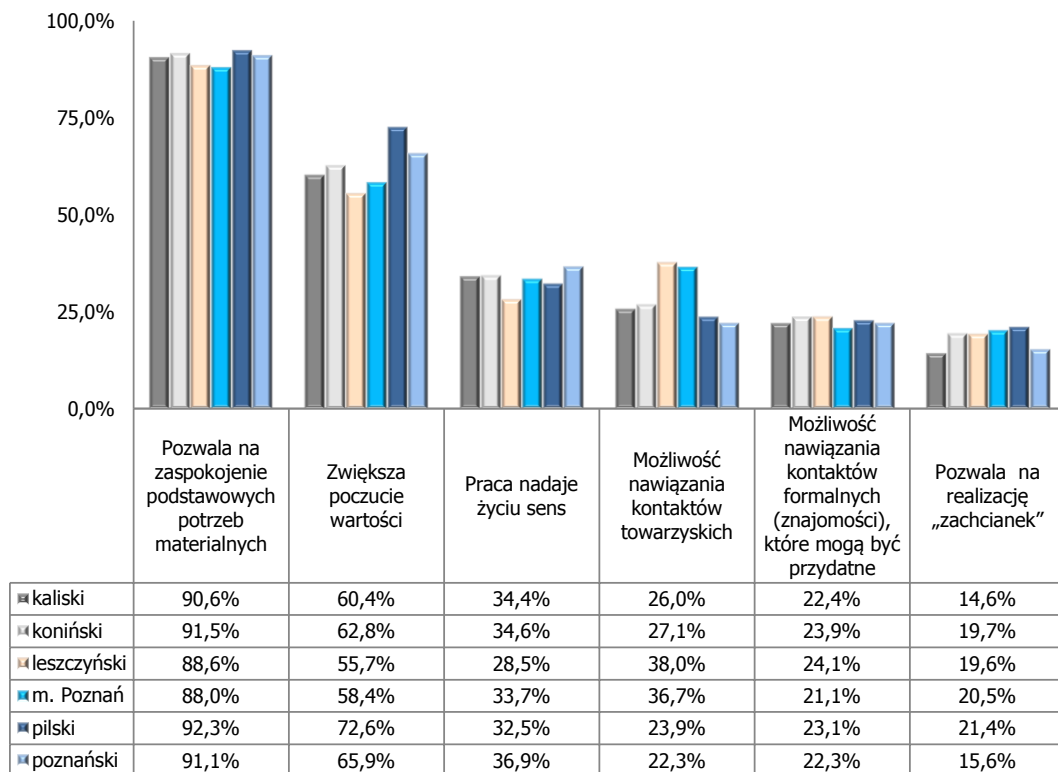
Warto zwrócić uwagę, że mimo przywiązywania wraz z wiekiem coraz większej wagi do pracy zawodowej, kobiety szybko przestają ją traktować jako źródło kontaktów formalnych, które mogłyby być przydatne w życiu i/lub karierze. Świadomość, że praca zawodowa pozwala na nawiązanie ważnych kontaktów biznesowych wyraża 31,9% kobiet w najmłodszej grupie wiekowej, jednak w wieku 30-44 l. odsetek ten spada do 27%, a w wieku 45-59 l. możliwość nawiązania kontaktów biznesowych staje się istotna jedynie dla 10% pracujących kobiet. Taki rozkład ocen również potwierdza, że **możliwość rozwoju osobistego poprzez pracę jest dla kobiet ważniejsza, niż pozycja zawodowa.**

W wypowiedziach kobiet dają się ponadto zaobserwować pewne **różnice terytorialne:**

- Poznań wraz z subregionem leszczyńskim stanowią regiony, gdzie kobiety w nieco mniejszym stopniu postrzegają pracę jako źródło podstawowych potrzeb materialnych, w mniejszym stopniu uzależniają też od pracy własne poczucie wartości, natomiast częściej niż pozostałe mieszkanki województwa dostrzegają wartość płynącą z nawiązania kontaktów towarzyskich;
- odwrotnie przedstawia się sytuacja w subregionach pilskim i poznańskim. W tych rejonach kobiety częściej postrzegają pracę jako źródło podstawowych potrzeb materialnych, zarazem zdecydowanie częściej traktują ją jako źródło własnej wartości.

Dane ilustruje rysunek 21.

Rysunek 21 Ocena korzyści płynących z pracy zawodowej – podział ze względu na miejsce zamieszkania.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi (kobiety wskazywały 3 najważniejsze ich zdaniem korzyści, jakie daje praca zawodowa).

#### 4.4 Ewolucja postrzegania hierarchii ról z upływem czasu

Zależności wynikające z różnic wieku, jakie zarysowały się w wypowiedziach kobiet na temat hierarchii ról społecznych - priorytetowa pozycja roli rodzinnej w wieku 30-44 l. oraz rosnące znaczenie, jakie wraz z upływem czasu odgrywa praca zawodowa dla poczucia własnej wartości i nadania sensu życiu kobiet - potwierdzają się w znacznym stopniu, gdy kobiety opowiadają o swoich wyobrażeniach na przyszłość.

W generalnym ujęciu, kobiety młode liczą, że podejmą pracę, w większości zakładają również założenie rodziny. W ich przewidywaniach właśnie rola matki oraz żony/partnerki nabierze wiodącego znaczenia za 5, 10 czy 20 lat; mniej ważna, ale również znacząco ważniejsza niż obecnie będzie rola „pracowniczkii”.

Tabela 20 Istotność pełnionych ról społecznych – obecnie i w perspektywie najbliższych 20 lat, w zależności od wieku kobiet.

Rola społeczna	18-29 l.				30-44 l.				45-59 l.			
	Obecnie	za 5 lat	za 10 lat	za 20 lat	Obecnie	za 5 lat	za 10 lat	za 20 lat	Obecnie	za 5 lat	za 10 lat	za 20 lat
<b>Matki</b>	4,57	4,81	4,82	4,74	4,81	4,79	4,68	4,58	4,82	4,74	4,67	4,63
<b>Córki</b>	4,55	4,56	4,61	4,57	4,53	4,57	4,61	4,58	4,71	4,75	4,73	4,77
<b>Żony / partnerki</b>	4,54	4,71	4,76	4,74	4,60	4,68	4,70	4,67	4,58	4,61	4,61	4,55
<b>Pracownika</b>	4,27	4,55	4,57	4,53	4,48	4,57	4,55	4,44	4,65	4,54	4,49	4,46
<b>Przyjaciółki/koleżanki</b>	4,48	4,46	4,44	4,40	4,34	4,34	4,34	4,30	4,41	4,41	4,40	4,39
<b>Pracodawcy</b>	3,80	4,22	4,27	4,29	4,01	4,32	4,37	4,38	4,41	4,42	4,41	4,27

Opracowanie własne na podstawie badania CATI (N=1000 respondentek).

Wypowiedzi w ramach wywiadów indywidualnych wskazują przy tym, że młode kobiety są świadome przewartościowania, jakie nastąpi w ich życiu wraz z osiągnięciem tych celów – w większości przewidują, że praca zejdzie wobec założenia rodziny na drugi plan.

*U mnie to zupełnie inaczej będzie wyglądać, bo ona razie mieszkam z rodzicami. Zupełnie inaczej jest jak się ma swoją własną rodzinę. Jak będę miała rodzinę i swoje dzieci to one będą na pewno ważniejsze, prace będzie dopiero na kolejnym miejscu (Ewa, 21 l., FGI)*

Należy jednak podkreślić, że odnotowano w badaniu również głosy wskazujące na odmienny rozwój sytuacji. **Zdaniem części respondentek wywiadów pogłębionych rola zawodowa będzie dominować nad rolą rodzinną**, czego początki obserwowane są już teraz. Wskazując, co jest przyczyną takiej sytuacji respondentki podkreślały, że **nie tyle jest to wybór własny kobiet, co wymagania współczesności**. Uznawały, iż problem tkwi w **sytuacji na rynku pracy oraz braku wsparcia dla kobiet posiadających dzieci**:

*Rola zawodowa kobiety będzie się wysuwać na pierwszy plan i kobiety już rezygnują, chociażby z macierzyństwa na rzecz pracy, bo niejednokrotnie muszą stawać przed wyborem: albo się zajmują dziećmi, albo pracują, bo nie ma przedszkoli, nie ma żłobków, dziadkowie muszą pracować do sześćdziesiątego siódmego roku życia (mieszkanka subregionu pilskiego, 25 l., pracująca zawodowo, IDI)*

Zagadnienie połączenia sfery rodzinnej z zawodową zostało szerzej omówione w kolejnych rozdziałach. W tym miejscu można jednak podsumować, że model ról podejmowanych przez kobiety w przyszłości będzie w znacznym stopniu kształtować się zgodnie z warunkami życia

*Raport pełny z badania pn.: „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

w naszym kraju. Jeżeli znajdzie potrzeba, to panie będą gotowe rezygnować nawet ze swoich życiowych priorytetów, którymi – jak pokazało badanie – dla większości kobiet są wartości rodzinne.

Godna podkreślenia jest również obserwacja, że **wraz z wiekiem rośnie w ocenie kobiet znaczenie roli siebie jako „pracodawcy”**. Jak pokazują rozkłady odpowiedzi badanych (tabela 20), kobiety w wieku 30-44 lat w obecnym momencie szacują istotność tego obszaru średnio na 4,01 (w skali 5-cio punktowej) oraz przewidują że będzie odgrywać jeszcze większe znaczenie w przyszłości; dla obecnych 45-59-latek duże znaczenie roli pracodawcy jest natomiast faktem (średnia ocen 4,4 w chwili obecnej) i według ich własnych przewidywań nie straci na znaczeniu również w najbliższych latach.

#### 4.5 Wzajemne zależności i ewentualny konflikt pełnionych ról

Wywiady indywidualne i grupowe potwierdzają, że kobiety odczuwają trudności z harmonijnym pogodzeniem wszystkich pełnionych przez siebie ról. **Prawie wszystkie kobiety przyznały, że realizacja pewnych ról odbywa się kosztem innych.** Problemy z godzeniem obowiązków w różnych obszarach życia zauważają najczęściej kobiety w przedziale wiekowym 30-44. Zdecydowanie rzadziej takie kłopoty mają osoby młodsze oraz te z przedziału wiekowego 45-60. Najczęściej zaniedbywane są:

- **Rodzina.** Kobiety mają poczucie, że zbyt mało czasu spędzają z rodziną i dziećmi.

Najczęściej kobiety wskazują, że zaniedbywanie rodziny wynika z poświęcania czasu pracy zawodowej. Jak wskazują wypowiedzi uczestniczek – praca zawodowa stawia przed kobietami wyzwania, wymagające znacznych nakładów sił, czasu oraz zaangażowania, co odbija się na sposobie, w jaki realizują się w pozostałych obszarach.

*Brak czasu dla rodziny, dla siebie. Pracujemy o wiele dłużej niż powinniśmy pracować, wiadomo, że są takie czasy, że musimy pracować. Jak przychodzimy do domu, to chcielibyśmy poświęcić się dzieciom, i nie wiadomo w efekcie co jest ważniejsze praca czy rodzina? (Małgorzata, 53 l., FGI)*

*Praca jest w dzisiejszych czasach na tyle absorbująca, tyle wymaga się od nas kobiet pracujących, że często na jakimś polu są jakieś zaniedbania. W pracy trzeba dać z siebie wszystko, potem trzeba przyjść do domu i czasem brakuje sił i czasu, żeby wszystko było perfekcyjnie (Dagmara, 33 l., pracująca zawodowo, FGI)*

Daje się przy tym zauważyć, że wkładane w pracę zawodową zaangażowanie, ze względu na sytuację ekonomiczną i znaczenie pracy jako źródła utrzymania

wyduje się koniecznością, dlatego do takich okoliczności trzeba próbować się dostosować.

Kobiety posiadające dzieci relatywnie częściej wskazywały na problemy z godzeniem obowiązków z różnych sfer życiowych. Te respondenci, które nie powzięły decyzji o założeniu pełnej rodziny, przeczuwają, że kłopoty z łączeniem obowiązków pojawiłyby się wraz z narodzeniem dziecka.

- **Obowiązki domowe.** Jak pokazują opinie badanych pań, jest to jeden z pierwszych obszarów, z którego dobrowolnie się rezygnuje, gdy zachodzi potrzeba wyboru pomiędzy różnymi pełnionymi zadaniami.

*Moja praca i moje dzieci wyleczyły mnie z perfekcjonizmu i wiele rzeczy odpuszczam. Kiedyś nie mogła sobie pozwolić na to, że nie było pozmywane czy posprzątane, a teraz wolę z dzieckiem poczytać książkę czy poukładać klocki [...] To, że nie mam okien tak czystych jak moja teściowa, nie doprowadza mnie teraz do szału. (Dagmara, 33 l., pracująca zawodowo, FGI)*

- **Odpoczynek.** Podejmując próby pogodzenia wszystkich obowiązków, większość kobiet przyznaje, że czynią to kosztem czasu, który mógłby być przeznaczony na odpoczynek, relaks lub sen.
- **Zainteresowania.** Kobiety godzą się na rezygnację z własnych potrzeb, by spełnić się w dwóch najważniejszych, ich zdaniem, obszarach. Rzadko wspominały, aby w ogóle spełnianie własnych zainteresowań odgrywało w ich życiu znaczną rolę. Nawiązując do słów jednej z uczestniczek – przy próbie pogodzenia wszystkich obszarów „doba jest za krótka”.

Zainteresowania nie są zaniedbywane jedynie u respondentek, które pracują w wymarzonej zawodzie i łączą swoją pasję z pracą.

**Pomimo wspomnianych trudności, jakie wiążą się z koniecznością pogodzenia ról rodzinnych i zawodowych, mieszkanki Wielkopolski zdecydowanie doceniają korzyści z prowadzonej przez siebie aktywności zawodowej.** Na pytanie „Jak Pani ocenia wpływ swojej pracy zawodowej na życie rodzinne?” **tylko od 3,4% do 6,5% kobiet pracujących wskazuje, że straty przeważają nad odczuwanymi korzyściami.** Ponad jedna trzecia pracujących kobiet wskazuje, że korzyści bilansują straty. Kolejnych 28,0% pracujących pań wskazuje, że praca zawodowa nie ma w ogóle wpływu na ich życie rodzinne, co należy również interpretować jako brak konfliktu pełnionych ról. **Jednoznaczne stwierdzenie że fakt wykonywania pracy zawodowej przynosi więcej korzyści, niż strat w kontekście życia rodzinnego wyraża około 29% pracujących kobiet.**

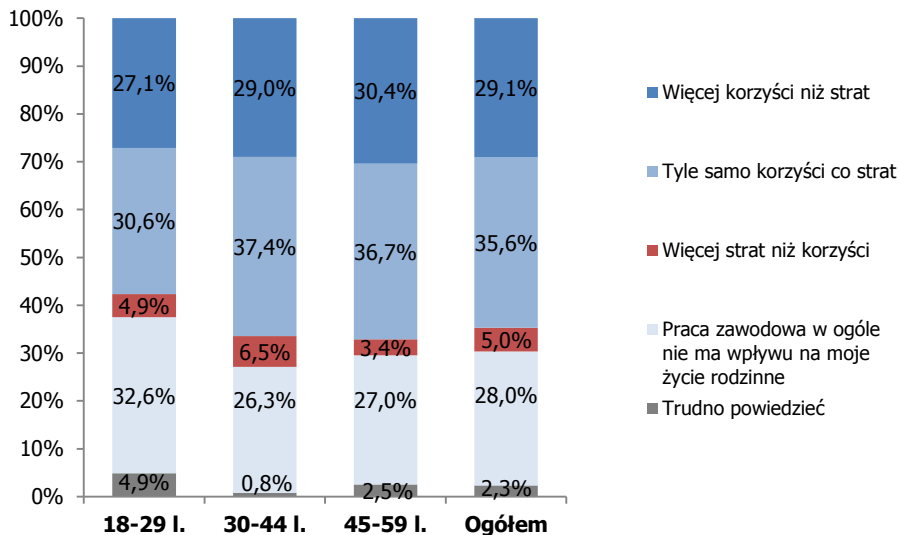
Poglądy kobiet nie różnią się przy tym znacząco w poszczególnych grupach wiekowych. Zwraca uwagę jedynie zależność, że opcję o „braku wpływu” najczęściej wskazywały kobiety

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

najmłodsze a także kobiety najstarsze – co może potwierdzać wcześniej opisane obserwacje, że to fakt sprawowania opieki nad potomstwem jest głównym źródłem ewentualnego konfliktu życia zawodowego z rodzinnym. Brak posiadania potomstwa wymagającego opieki likwiduje natomiast wiele napięć.

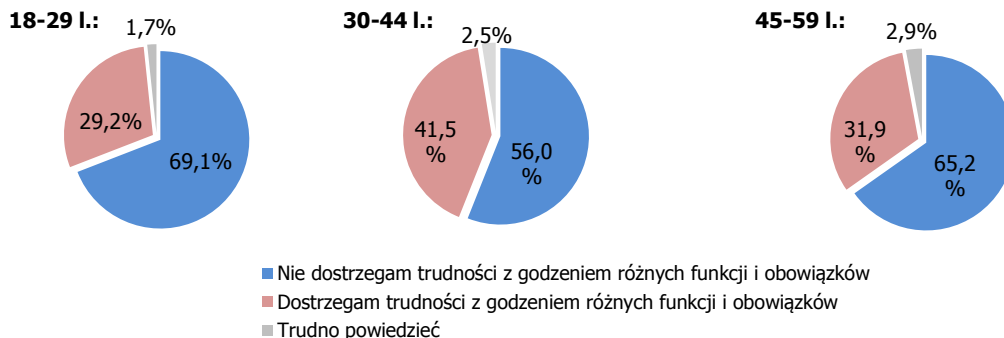
Rysunek 22 „Jak Pani ocenia wpływ swojej pracy zawodowej na życie rodzinne?”



Opracowanie własne na podstawie badania CATI . Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby pracujące.

W kontekście powyższych obserwacji nie zaskakuje więc fakt, że **to w grupie 30-44 l. kobiety najczęściej przyznają, że napotykają trudności z pogodzeniem różnych funkcji i ról społecznych** – trudności takie dostrzega aż 41,5% badanych w tej grupie wiekowej, podczas gdy w pozostałych grupach odsetek wynosi około 30%.

Rysunek 23 Odsetek kobiet dostrzegających trudności z godzeniem różnych funkcji i obowiązków życiowych w poszczególnych grupach wiekowych.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI .

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Aż 43,2% wszystkich sytuacji konfliktowych wiąże się z pełnieniem przez kobiety roli macierzyńskiej, w tym najczęściej problem pojawia się na styku ról: matki i osoby zatrudnionej (tabela 21).

Tabela 21 Odsetek kobiet, uznających określone role społeczne za trudne do pogodzenia.

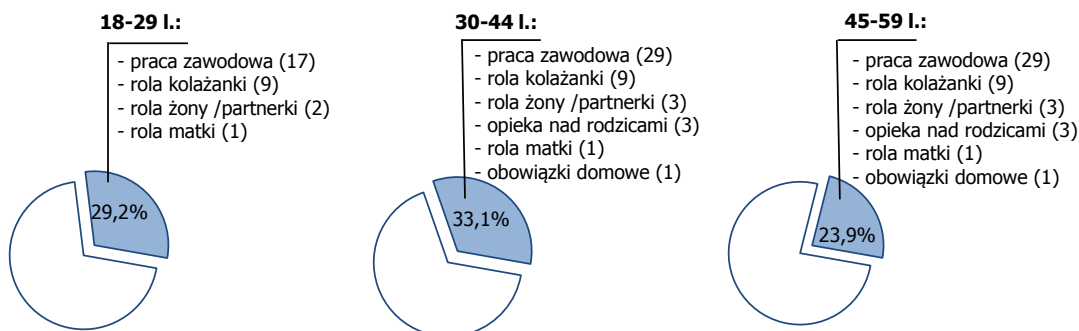
	Rola matki	Rola żony /partnerki	Rola córki	Rola pracownicy	Rola pracodawcy	Rola koleżanki
Rola matki	13,0%	6,7%	3,2%	15,1%	2,6%	2,6%
Rola żony /partnerki		3,8%	3,2%	6,7%	0,0%	3,2%
Rola córki			4,9%	3,2%	0,9%	4,1%
Rola pracownicy				8,1%	1,4%	2,0%
Rola pracodawcy					2,0%	0,0%
Rola koleżanki						7,0%
Ogółem	43,2%	23,5%	19,4%	36,5%	7,0%	18,8%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które wcześniej zadeklarowały, że odczuwają trudności z godzeniem różnych funkcji i obowiązków. Wartość na skrzyżowaniu wiersza i kolumny oznacza odsetek osób, które wskazały że dane dwie role generują konflikt, wśród ogółu osób przyznających że odczuwają bariery. Wartość na skrzyżowaniu wiersza i kolumny oznaczonych tą samą kategorią oznacza przypadki, gdy respondentki uznały że jedna rola generuje w ich życiu konflikty ról, nie łącząc jej jednak z innymi.

Dla rozwiązania istniejących trudności, około 1/3 kobiet byłoby gotowych zrezygnować z którejś z pełnionych przez siebie ról /obowiązków. Na takie rozwiązanie zgodziłoby się najczęściej kobiety w wieku 30-44 l. (33%), najrzadziej natomiast kobiety starsze (23,9%). **Niezależnie jednak od wieku, pierwszym obszarem, wymienianym jako ten, z którego byłyby gotowe zrezygnować, jest dla kobiet praca zawodowa.**

Rysunek 24 Gotowość kobiet do rezygnacji z określonych obszarów aktywności w imię eliminacji konfliktów pełnionych ról i obowiązków.

□ Nie ■ Gotowość do rezygnacji z określonych ról /obowiązków



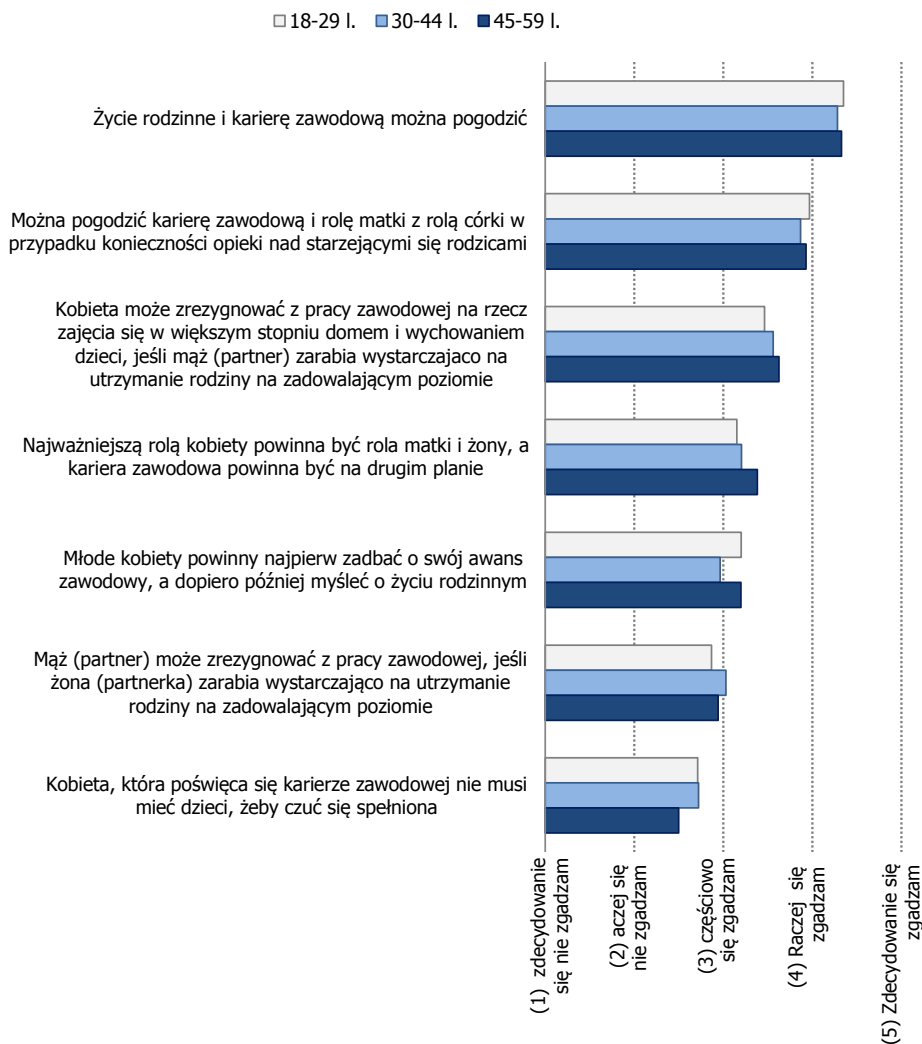
Opracowanie własne na podstawie badania CATI .



Znamienny jest fakt, że **w przekonaniach respondentek to kobieta, w większym stopniu niż mężczyzna, predestynowana jest do rezygnacji z roli zawodowej na rzecz zajęcia się rodziną.** W hipotetycznej sytuacji polegającej na tym, że drugie z partnerów (niezależnie od płci) zarabia wystarczająco wiele, by utrzymać rodzinę, kobiety zdecydowanie częściej zajmowały stanowisko, że to „kobieta może zrezygnować z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się domem i dziećmi”, rzadko natomiast przyznawałyby możliwość dokonania takiego wyboru mężczyznom (rysunek 25).

Poglądy na temat tego, czy kobiety powinny najpierw zająć się awansem zawodowym, czy jako wyłączny priorytet traktować rolę matki i żony, są wśród respondentek niejednoznaczne. **Jednak tylko niewielka część badanych jest gotowa przyznać, że kobieta, która poświęca się karierze zawodowej, nie musi mieć dzieci aby czuć się spełniona.** W świetle wyników badania należy przyjąć, że **w hierarchii wartości kobiet praca stanowi dopełnienie życia rodzinnego – w sytuacji konfliktu w pierwszej kolejności rezygnuje się z aspektu zawodowego, jednak najbardziej pożądanym wariantem, do którego kobiety starają się dążyć, jest pogodzenie obydwu sfer.**

Rysunek 25 Istotność pełnionych ról społecznych w kontekście ich wzajemnej zależności.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Harmonijne pogodzenie różnych ról i obowiązków kobiety starają się realizować samodzielnie oraz przy pomocy innych. Uczestniczki badania podkreślały, iż pogodzenie różnych obszarów jest dla nich wyzwaniem wymagającym samokontroli i zaparcia, a także dobrej organizacji:

*Jak człowiek ma i pracę i zainteresowania, to musi to jakoś pogodzić i się zmobilizować, dokręcić śrubkę i na wszystko starczy czasu (mieszkanka subregionu m. Poznań, 28 l., pracująca zawodowo, IDI)*

*Raport pełny z badania pn.: „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Aż 90% kobiet w badaniu ilościowym przyznaje, że w pewnych okolicznościach liczy na pomoc w rozwiązywaniu problemów. **Kobiety poszukują wsparcia w realizacji codziennych zadań przede wszystkim u najbliższych.** Panie które mają taką możliwość, przekazują obowiązki domowe dzieciom i mężom, rzadziej proszą o różnorakie wsparcie rodziców (tabela 22). Dopiero w dalszej kolejności oczekiwane jest wsparcie ze strony pracodawców oraz instytucji rynku pracy. Jak podkreślały respondentki w ramach wywiadów indywidualnych - kobiety nie liczą na wsparcie instytucjonalne, są wręcz zawiedzione funkcjonowaniem pomocy w Polsce.

**Tabela 22 Oczekiwane przez kobiety źródła wsparcia w rozwiązaniu problemów z pogodzeniem pełnionych przez nie ról /obowiązków.**

Oczekiwane źródła wsparcia	Przedział wieku respondentek			Ogółem
	18-29 l.	30-44 l.	45-59 l.	
Oczekuję wsparcia ze strony męża / partnera	65,9%	60,1%	53,2%	59,4%
Oczekuję wsparcia ze strony najbliższych krewnych (rodzice, teściowie)	43,2%	49,3%	32,1%	42,3%
Oczekuję wsparcia ze strony pracodawcy	25,0%	20,3%	10,1%	18,3%
Oczekuję wsparcia ze strony instytucji rynku pracy Powiatowy Urząd Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy	9,1%	15,5%	13,8%	13,3%
Nie oczekuję żadnego wsparcia	5,7%	11,5%	15,6%	11,3%
Oczekuję wsparcia ze strony instytucji pomocy społecznej (ośrodki pomocy społecznej, wsparcia kryzysowego, pomocy rodzinie itd.)	5,7%	9,5%	11,0%	9,0%
Oczekuję wsparcia ze strony dalszych krewnych	5,7%	3,4%	3,7%	4,1%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI . Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby które wcześniej wskazały, że odczuwają trudności w pogodzeniu różnych ról /obowiązków. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

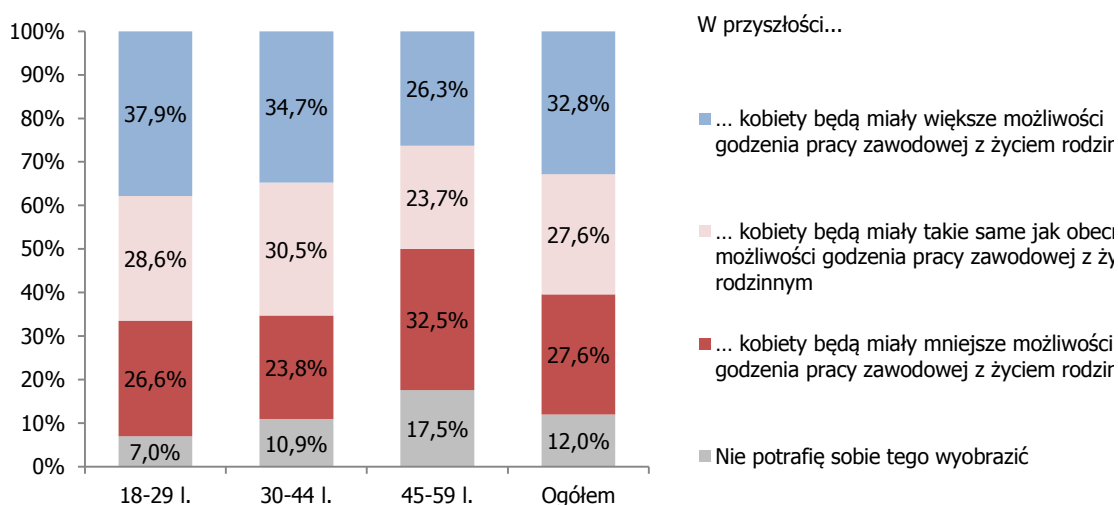
Interesujące jest przy tym, że im starsze są kobiety, tym mniej oczekują wsparcia ze strony pracodawców, a bardziej – ze strony instytucji rynku pracy. Wśród kobiet najmłodszych wsparcia ze strony pracodawcy oczekiwaloby 25% a ze strony instytucji rynku pracy – 9%, natomiast w wieku starszym proporcja jest odwrotna (10% - pracodawcy, 13,8% - instytucje rynku pracy). W najwyższej grupie wiekowej nabiera znaczenia również pomoc ze strony instytucji pomocy społecznej (11,0%, co oznacza dwukrotny wzrost względem najmłodszej grupy wiekowej).

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Kobiety mające dzieci częściej korzystają ze wsparcia w rozwiązywaniu konfliktów niż bezdzietne respondentki. Potwierdza się to również w formach wsparcia, gdyż potrzebowały lub potrzebują wsparcia przy opiece nad potomstwem.

**Większość kobiet podziela pogląd, że w przyszłości godzenie obowiązków wynikających z pełnienia różnych ról społecznych nie będzie łatwiejsze.** Około 27% badanych nie spodziewa się żadnych zmian w tym zakresie, a kolejnych 27% przewiduje wręcz pogorszenie sytuacji i wzrost trudności godzenia roli zawodowej z życiem rodzinnym. Pozytywnych zmian oczekuje około jedna trzecia kobiet, w tym częściej osoby młode (przed 45 rokiem życia).

**Rysunek 26 Przewidywania kobiet wobec możliwości pogodzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego w przyszłości.**



Opracowanie własne na podstawie badania CATI .

Kobiety odwołują się przede wszystkim do warunków życia w kraju. Na pytanie, z czego będą wynikać trudności, padały odpowiedzi, że państwo nie oferuje odpowiedniego wsparcia, a instytucje, które mogłyby wspierać kobiety w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych (np. żłobki, przedszkola) są zbyt mało odstępne.

## 4.6 Podsumowanie

### **Role społeczne pełnione przez kobiety**

Jak pokazało badanie, dla kobiet najważniejsza jest pełniona przez nią rola rodzinna: matki, córki, żony /partnerki (w podanej kolejności). W drugiej kolejności znaczenie ma rola pracownika, a jeszcze dalszej - rola przyjaciółki /koleżanki. Ostatnie miejsce zajmuje w rankingu ważności pełnionych ról rola pracodawcy.

Na podstawie badań można postawić tezę, że *jeśli kobiety mają dzieci, to praktycznie zawsze rodzina, dziecko stają się priorytetem*. Praca zawodowa pozostaje jednak drugim najważniejszym obszarem w życiu. Co istotne, wraz z wiekiem praca zawodowa zyskuje na znaczeniu.

Podstawową wartością pracy zawodowej jest w opinii kobiet zaspokojenie potrzeb materialnych (na ten aspekt, jako najważniejszy, wskazuje około 90% kobiet), i ten priorytet postrzegany jest podobnie w każdej grupie wiekowej.

Duże znaczenie odgrywają jednak również aspekty prospołeczne pracy, a te ewoluują wraz z osiąganiem wyższego wieku. Im starsze stają się kobiety, tym bardziej maleje znaczenie pracy jako źródła zaspokajania własnych zachcianek, praca przestaje też odgrywać znaczenie dla kontaktów towarzyskich. Następuje natomiast przewartościowanie w kierunku docenienia przez kobiety możliwości spełnienia poprzez pracę. O ile w najmłodszej grupie wiekowej 58% kobiet przyznawało, że praca zwiększa ich poczucie wartości, to w grupie 30-44 l. odsetek ten wzrasta już do 65%. Praca zaczyna być wraz z upływem wieku traktowana jako coraz ważniejszy komponent życia – stwierdzenie, że „praca nadaje życiu sens” wyraża jedna na pięć kobiet młodych, jedna na trzy – w wieku 30-44 l. i aż 45% - w wieku 45-59 l.

### **Konflikt ról**

Prawie wszystkie kobiety przyznały, że odczuwają trudności z harmonijnym pogodzeniem wszystkich pełnionych przez siebie ról. Trudności najczęściej napotykają osoby w wieku 30-44 l. Taki rozkład ocen nie dziwi, gdyż aż 43,2% wszystkich sytuacji konfliktowych wiąże się z pełnieniem przez kobiety roli macierzyńskiej, w tym przede wszystkim – połączenia roli matki z wykonywaniem pracy zawodowej. Kobiety mają poczucie, że

zbyt mało czasu spędzają z rodziną i dziećmi, z powodu konieczności poświęcenia znacznej ilości czasu i zaangażowania pracy zawodowej.

Dla rozwiązania istniejących trudności, około 1/3 kobiet byłoby gotowych zrezygnować z którejś z pełnionych przez siebie ról /obowiązków. Na takie rozwiązanie zgodziłoby się najczęściej kobiety w wieku 30-44 l. (33%), najrzadziej natomiast kobiety starsze (23,9%). Niezależnie od wieku, pierwszym obszarem, wymienianym jako ten, z którego byłyby gotowe zrezygnować, jest dla kobiet praca zawodowa. Badanie potwierdziło, że w przekonaniach respondentek to kobieta, w większym stopniu niż mężczyzna, predestynowana jest do rezygnacji z roli zawodowej na rzecz zajęcia się rodziną.

Najczęściej przyjmowaną jednak w praktyce przez kobiety postawą jest próba pogodzenia wszystkich ról i obowiązków. W sytuacji konfliktu w pierwszej kolejności rezygnuje się z aspektu zawodowego, jednak najbardziej pożądanym wariantem, do którego kobiety starają się dążyć, jest pogodzenie obydwu sfer.

Kobiety poszukują przy tym wsparcia przede wszystkim u najbliższych. Wsparcie instytucjonalne postrzegane jest jako nieskuteczne i mało dostępne. Między innymi ze względu na brak wsparcia instytucjonalnego większość kobiet podziela pogląd, że w przyszłości godzenie obowiązków wynikających z pełnienia różnych ról społecznych nie będzie łatwiejsze.

### **Oczekiwania wobec pełnionych w przyszłości ról społecznych**

Analizując przewidywania kobiet wobec hierarchii pełnionych przez nie ról społecznych w perspektywie 5, 10 i 20 lat można zauważyć, że prawdopodobnie zostanie zachowana hierarchia wartości priorytetowych dla kobiet w różnych przedziałach wiekowych. Kobiety młode liczą, że podejmą pracę, w większości zakładają również założenie rodziny. W ich przewidywaniach właśnie rola matki oraz żony/partnerki nabierze wiodącego znaczenia za 5, 10 czy 20 lat; mniej ważna, ale również znacząco ważniejsza niż obecnie będzie rola „pracowniczkii”.

W badaniu pojawiły się jednak głosy, że uwarunkowania gospodarcze mogą przyczynić się do rezygnacji kobiet z części planów rodzinnych, na rzecz poświęcenia się w większym stopniu pracy zawodowej. Jest to potwierdzenie wstępnej hipotezy

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

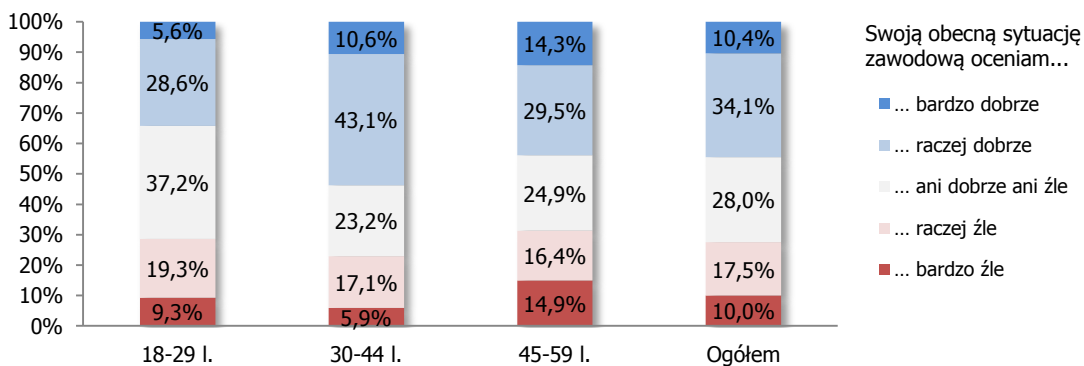
badawczej, że zmiany społeczno-demograficzne, jakie pojawią się w perspektywie kolejnych dwóch dekad pociągają za sobą wyzwania, których efektem będzie nasilenie konfliktu „rodzina-praca” wśród czynników określających postawy kobiet na rynku pracy.

## 5 Postawy kobiet wobec aktywności zawodowej

### 5.1 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej

Swoją sytuację zawodową uczestniczki badania oceniają umiarkowanie optymistycznie. Jedna trzecia kobiet ocenia ją jako „raczej dobrą”, a 10% - jako „bardzo dobrą”. Dla 28% badanych sytuacja jest „ani dobra, ani zła”. Porównywalny odsetek ocenia ją negatywnie – w tym 17,5% jako „raczej złą” a 10% - jako „bardzo złą”. Najlepiej swoją sytuację zawodową oceniają kobiety w wieku 30-44 l. (łącznie 53,7% wskazań pozytywnych). Kobiety najmłodsze często nie potrafią jednoznacznie ocenić (aż 37,2% wskazań „ani dobra, ani zła”). Najgorzej sytuację zawodową postrzegają kobiety najstarsze – w grupie tej prawie jedna trzecia (31,3%) postrzega swoją sytuację negatywnie.

Rysunek 27 Ocena własnej sytuacji zawodowej w zależności od wieku respondentek.



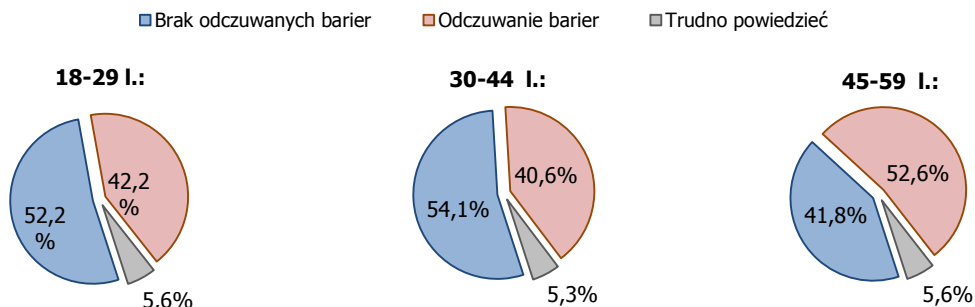
Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

### 5.2 Bariery odczuwane przez kobiety na rynku pracy

**Przeciętnie 45% kobiet przyznaje, że odczuwają bariery lub ograniczenia związane z funkcjonowaniem na rynku pracy. Problem ten występuje na nieco mniejszą skalę do 44 roku życia (około 40%), natomiast nabiera gwałtownie znaczenia w grupie wiekowej 45-59 l. – odsetek kobiet wskazujących na obecność barier wzrasta do 52,6%.**



Rysunek 28 Odczuwanie przez kobiety barier związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Podstawowym utrudnieniem związanym z funkcjonowaniem na rynku pracy jest w opinii większości kobiet trudna sytuacja koniunkturalna – na lokalnych rynkach **brak jest wolnych miejsc pracy**. Na okoliczność tę wskazuje więcej niż jedna trzecia kobiet w wieku 18-29 l. oraz 30-44 l., nieco rzadziej natomiast kobiety w wieku starszym.

Wśród pozostałych barier kobiety wymieniają najczęściej:

- **Wiek.** Aż 44% uczestniczek badania ilościowego w wieku 45-59 l. odczuwa, że barierą w funkcjonowaniu na rynku pracy jest ich wiek. Po osiągnięciu 45 roku życia wiek kobiet nabiera większego znaczenia w ich postrzeganiu jako pracownika, niż posiadane doświadczenie i dotychczasowe osiągnięcia.

*Kobiety po 40 roku życia są traktowane tak, jakby nie istniały i nic nie umiały (Teresa 56 l., FGI)*

*Późniejszy wiek może też przeszkadzać pracodawcy, bo się zastanawia, czy dana osoba nie będzie chorować lub wolniej przyswajać wiedzę (Ewa, 46 l., pracująca zawodowo, FGI)*

Wszystkie uczestniczki wywiadów pogłębionych w najwyższej kategorii wiekowej zauważyły problem, wiążący się z osiągnięciem przez (potencjalne) pracowniczki wyższego wieku, przy czym im starsze były respondentki, tym częściej podnosiły tę kwestię.

Należy nadmienić, że również młody wiek może być ograniczeniem. Wskazywały na to panie z trzech kategorii wiekowych. Można jednak przypuszczać, że miały one na myśli barierę związaną z brakiem doświadczenia lub macierzyństwem, które pojawiały się u innych pań.

- **Nieadekwatne do potrzeb pracodawców kwalifikacje.** Problem dotyka około 14% kobiet starszych i ponad 20% kobiet w wieku 18-29 l. i 30-44 l.
- **Brak doświadczenia zawodowego.** Dotyka 19,7% wśród kobiet 18-29 l. W wyższych przedziałach wiekowych problem podnoszony był rzadziej, jednak również miały miejsce takie przypadki.

*Najlepiej byłoby mieć 25 lat i 30letni albo 40letni staż pracy. Taka jest kolej rzeczy, że zaczyna się tą pracę, ale nie z bagażem praktycznym nie wiadomo jakim, tylko po prostu zaczynamy i się uczymy wszystkiego, ale dzisiaj się wymaga tego, żeby przyjść do pracy i wszystko umieć (mieszkanka subregionu pilskiego, 55 l., pracująca zawodowo, IDI)*

- **Macierzyństwo.** Niezależnie od wieku kobiety dostrzegają problem z łączeniem roli matki z rolą pracownika. Zarówno kobiety w wieku 18-29 lat, jak i 30-44 najczęściej wymieniały to ograniczenie. Najstarsze respondentki rzadziej wskazywały na ten problem. Można zauważyć, że kobiety posiadające potomstwo częściej skarżą się na tego typu utrudnienia, ale dostrzegają problem również w odniesieniu do otoczenia:

*Przede wszystkim posiadanie dziecka to jest problem dla pracodawcy, ponieważ dla niego wiąże się to z tym, że pracownika może przez jakiś czas nie być w pracy (Magdalena, 28 l., pracująca zawodowo)*

*Stan rodziny jest ważny. Ja się z tym nie spotkałam, ale moja znajoma poszła do pracy w szkole i pierwsze co usłyszała od dyrekcji, to „czy zamierza mieć pani dzieci, bo jeśli tak to niestety umowy nie podpiszemy” (Dagmara, 33 l., pracująca zawodowo)*

*Właśnie z takimi, że jest kobieta, tym bardziej młoda, jeżeli jest przed ślubem to wiadomo, że będzie zaraz jakiś ślub. Jak jest po ślubie to od razu wiadomo, że będą dzieci. Wręcz są pytania, czy planuje, czy się nie planuje dzieci (mieszkanka subregionu pilskiego, 33 l., pracująca zawodowo, IDI)*

*Pracodawca woli faceta przyjąć niż kobietę, która ma roczne dziecko, poleci zaraz na zwolnienie, bo dziecko ząbkuje, ma grypę czy coś. Faceta nikt nie pyta, czy ma dzieci, a kobiety się pyta. Kobieta może zająć w ciążę, facet nie. Nasze fizyczne uwarunkowania powodują, że niekoniecznie jesteśmy atrakcyjne dla pracodawcy (mieszkanka subregionu pilskiego, 32 l., pracująca zawodowo, IDI)*

„Macierzyństwo” jako barierę w funkcjonowaniu na rynku pracy wymieniło w badaniu ilościowym 11% kobiet. Warto jednak zauważyć, że przez grupę kobiet w wieku, gdy dominują funkcje macierzyńskie (30-44 l.) zdecydowanie częściej, niż

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

w pozostałych grupach wskazywana była jako dodatkowa „bariera wynikająca z płci”. Taki rozkład ocen sugeruje, że rzeczywista skala występowania barier związanych z macierzyństwem może być więc nawet większa. **Dyskryminacja płci odczuwana przez kobiety wiąże się bowiem przede wszystkim z wykonywaniem przez nie funkcji macierzyńskich** („Kobieta może zająć w ciążę, facet nie. Nasze fizyczne uwarunkowania powodują, że niekoniecznie jesteśmy atrakcyjne dla pracodawcy”).

Warto nadmienić, że wprawdzie każdej kategorii wiekowej respondentek przeważał osąd, iż z racji, że to kobietom przypisane są przede wszystkim funkcje rodzinne, **większe szanse na znalezienie dobrej pracy mają mężczyźni**, ale można zauważyć pewną tendencję - im młodsze kobiety, tym częściej pojawia się odpowiedź, iż obie płcie są już postrzegane na równi.

Kobiety w większości twierdziły, że w związku z odczuwanymi barierami potrzebują większego wsparcia na rynku pracy od mężczyzn. Zdaniem badanych, kobiety potrzebują większego wsparcia niż mężczyźni, ponieważ są słabsze zarówno fizycznie, jak i psychicznie

*O ile kobiety poradzą sobie z papierkami, to bardziej potrzebują motywacji do działania, takiej otuchy, dobrego słowa, wsparcia psychicznego (Dagmara, 33 l., pracująca zawodowo)*

Kobiety wykonują ponadto – niezależnie od prowadzenia aktywności zawodowej - większość obowiązków domowych. Żadna z uczestniczek wywiadów grupowych zogniskowanych nie uważa, by to mężczyźni potrzebowali wsparcia, a tylko dwie respondentki były zdania, iż pomoc potrzebna jest przedstawicielom obojga płci w takim samym stopniu.

Określone bariery odgrywają różne znaczenie w poszczególnych subregionach. Daje się zauważyć, że główne bariery – brak wolnych miejsc pracy, niedostateczny poziom kwalifikacji lub doświadczenia, a także bariera wieku – wskazywane były częściej przez kobiety zamieszkujące regiony o stosunkowo lepszej sytuacji gospodarczej, takie jak Poznań i subregion leszczyński. Interpretując taki rozkład ocen należy przypomnieć, że te dwa subregiony należą jednocześnie do obszarów, gdzie kobiety stosunkowo w mniejszym stopniu postrzegają pracę jako źródło podstawowych potrzeb materialnych, natomiast praca jest przez nie nieco częściej postrzegana przez pryzmat aspektów rozwojowych (np. możliwość nawiązania kontaktów i znajomości). Z postrzeganiem pracy w kontekście rozwoju osobistego wiąże się zazwyczaj zwiększenie oczekiwań wobec miejsc pracy – stwierdzenie o „braku miejsc pracy” należy interpretować jako „brak miejsc pracy, którą chciałabym/ mogłabym wykonywać”. Otrzymany rozkład ocen pozwala więc wnioskować, że mieszkanki terenów lepiej rozwiniętych gospodarczo wykazują się większą świadomością sytuacji na rynku pracy, w warunkach zwiększonej konkurencji są bardziej krytyczne w ocenie posiadanych kwalifikacji lub doświadczenia, ale również mają wobec miejsc pracy większe wymagania.

Tabela 23 Bariery związane z funkcjonowaniem kobiet na rynku pracy w podziale według wieku.

Bariera	Wiek			
	18-29	30-44	45-59	Ogółem
Brak miejsc pracy	33,1%	35,2%	21,1%	29,0%
wiek	8,7%	16,6%	44,4%	25,4%
Kwalifikacje	22,0%	20,0%	14,4%	18,4%
Macierzyństwo	13,4%	17,9%	5,0%	11,5%
Brak doświadczenia	19,7%	2,8%	3,3%	7,7%
Lokalizacja	7,9%	5,5%	7,2%	6,9%
Płeć	2,4%	9,0%	4,4%	5,3%
Brak odpowiedzi	5,5%	4,8%	4,4%	4,9%
Inne	4,7%	2,8%	6,7%	4,9%
Nepotyizm i kumoterstwo	6,3%	6,2%	2,2%	4,6%
Bariery finansowe	6,3%	2,1%	5,0%	4,4%
Niskie zarobki	4,7%	2,1%	4,4%	3,8%
Forma zatrudnienia	5,5%	4,1%	1,7%	3,5%
Biurokracja	3,1%	2,8%	2,8%	2,9%
Zdrowie	0,8%	2,8%	3,9%	2,7%
Niepełnosprawność	1,6%	2,8%	1,1%	1,8%
Brak pomocy dla poszukujących pracy	3,1%	1,4%	0,0%	1,3%
Niedostosowanie się do rynku	2,4%	2,1%	0,0%	1,3%
Brak tanich kursów/szkoleń	1,6%	1,4%	0,6%	1,1%
Mentalność	0,0%	0,0%	2,2%	0,9%
Brak stabilizacji	0,0%	0,7%	1,1%	0,7%
Dyspozycyjność	0,0%	1,4%	0,6%	0,7%
Za wysokie wykształcenie	2,4%	0,0%	0,0%	0,7%

Bariera	Subregion						
	kaliski	koniński	leszczyński	m. Poznań	pilski	poznański	Ogółem
Brak miejsc pracy	35,8%	41,9%	61,3%	31,0%	53,2%	32,2%	40,4%
wiek	28,4%	27,4%	38,7%	58,6%	23,4%	37,3%	35,5%
Kwalifikacje	19,4%	21,0%	32,3%	34,5%	17,0%	32,2%	25,6%
Macierzyństwo	13,4%	14,5%	16,1%	24,1%	4,3%	22,0%	16,0%
Brak doświadczenia	4,5%	8,1%	16,1%	12,1%	12,8%	15,3%	10,8%
Lokalizacja	9,0%	19,4%	19,4%	5,2%	6,4%	1,7%	9,6%
Płeć	9,0%	0,0%	6,5%	12,1%	10,6%	6,8%	7,4%
Brak odpowiedzi	13,4%	4,8%	6,5%	3,4%	4,3%	6,8%	6,8%
Inne	4,5%	8,1%	9,7%	6,9%	4,3%	8,5%	6,8%
Nepotyizm i kumoterstwo	1,5%	9,7%	12,9%	6,9%	10,6%	1,7%	6,5%
Bariery finansowe	3,0%	3,2%	12,9%	3,4%	8,5%	10,2%	6,2%
Niskie zarobki	3,0%	3,2%	9,7%	6,9%	4,3%	6,8%	5,2%
Forma zatrudnienia	3,0%	3,2%	3,2%	5,2%	6,4%	8,5%	4,9%
Biurokracja	3,0%	3,2%	6,5%	5,2%	6,4%	1,7%	4,0%
Zdrowie	6,0%	0,0%	6,5%	1,7%	4,3%	5,1%	3,7%
Niepełnosprawność	1,5%	3,2%	3,2%	0,0%	4,3%	3,4%	2,5%
Brak pomocy dla poszukujących pracy	1,5%	1,6%	6,5%	0,0%	2,1%	1,7%	1,9%
Niedostosowanie się do rynku	1,5%	1,6%	3,2%	1,7%	0,0%	3,4%	1,9%
Brak tanich kursów/szkoleń	1,5%	0,0%	3,2%	3,4%	0,0%	1,7%	1,5%
Mentalność	1,5%	0,0%	3,2%	0,0%	2,1%	1,7%	1,2%
Brak stabilizacji	3,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,9%
Dyspozycyjność	3,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Za wysokie wykształcenie	1,5%	0,0%	3,2%	1,7%	0,0%	0,0%	0,9%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Pytanie o charakterze otwartym, udzielone odpowiedzi zostały zgrupowane do powyższych kategorii.

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Kobiety uczestniczące w badaniu wskazywały swoje pomysły na likwidację barier i ograniczeń rynku pracy. Dwie propozycje przejawiały się najczęściej:

- Przeważała opinia, że **pomocą powinien zająć się Urząd Pracy**. Kobiety podkreślały jednak, że musiałby on zostać zreformowany, by mógł działać sprawniej. Niezbędne jest w ocenie kobiet prowadzenie bardziej dokładnego monitoringu zapotrzebowania na rynku pracy na określonych pracownikach, w celu trafnego doboru działań szkoleniowych i przekwalifikowujących. Respondentki wskazują również, że aby zwiększyć skuteczność pomocy, pracownicy urzędów powinni wykazywać się większą aktywnością w podejściu do osoby poszukującej wsparcia – oczekiwałyby, że pomoc udzielana będzie w większym stopniu z inicjatywy pracownika urzędu, a nie będzie zależeć od stopnia ich własnej determinacji.

*[Szukanie pracy] destrukcyjnie wpływało po każdym „nie”. To nie było zachęcające, ale za dużo ofert ze strony UP nie miałam. Zero zainteresowania było. Sama chodziłam, sama drążyłam, gdzie drzwi otworzyć, aby cokolwiek więcej się dowiedzieć. Chociażby, bo dla osoby bezrobotnej to jest taka pierwsza furka, bo gdzie indziej? Powiem szczerze, że nigdzie mnie nie skierowano i nikt się nie zainteresował. Najważniejsze było tylko żeby się stawić i zostawić podpis. Ja tak odebrałam (mieszkanka subregionu pilskiego, 54 l., pracująca zawodowo, IDI)*

- **Zwiększenie dostępu do instytucjonalnej opieki nad dziećmi**. Kobiety oczekują tworzenia większej liczby żłobków i przedszkoli. Dodatkowo powinny one być otwarte zdecydowanie dłużej. Zdaniem badanych, wówczas pracodawca przestałby pytać o chęć posiadania potomstwa, ponieważ nie stanowiłoby to utrudnienia w łączeniu roli matki i pracownika.
- Dodatkowo kobiety wskazywały, iż zmiany, na przykład usprawnienie funkcjonowania urzędów pracy, winny być inspirowane przez regulacje krajowe:

*Państwo powinno wspierać pracowników, powinny być przeprowadzane kontrole pracodawców, Urzędów Pracy. Pracodawcy dostają pieniądze za utworzenie stanowisk dla niepełnosprawnych, a niekoniecznie dana osoba takie stanowisko obejmuje (Wioletta, 43 l., pracująca zawodowo)*

Szczególnym przedmiotem zainteresowania była w niniejszym **badaniu bariera związana z wiekiem**. W wypowiedziach kobiet, które wiek deklarowały, że doświadczyły dyskryminacji ze względu na wiek, widać różne postawy:

- aktywne działanie - poprzez przekwalifikowania lub podnoszenie własnych kompetencji. Opcję taką wybrało około 8% respondentek w badaniu CATI, które twierdzą, że doświadczyły tego typu bariery wieku.

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

*Podejmuję działania ,szkolenia ,ponieważ chcę w dalszym ciągu prowadzić własną firmę. / Próbuję dorównać młodym. / Przekwalifikowałam się i zakładam działalność gospodarczą. / Staram się być na bieżąco./ Chodzę na szkolenia i kursy. / Uczestniczę w szkoleniach w centrum integracji społecznej.*

- poszukiwanie jakiegokolwiek zatrudnienia (również około 8%).

*Biorę taką pracę, jaka jest możliwa. / Poszukuję pracy. /Składam cv i czekam na odpowiedź.*

- **znaczna grupa kobiet starszych jest jednak zdania, że problem jest nierozwiązywalny. Postępujący wiek i procesy, które się z tym wiążą, są nieodwracalne. Aż około 80% respondentek, które doświadczają barier na rynku pracy wynikających z wieku, nie podejmuje żadnych działań w kierunku poprawy swojej sytuacji.**

*W moim wieku nie da się odmłodzić. / Za mało miejsc pracy dla osób w średnim wieku. / Nie mam na to wpływu.*

Wagę problemu podkreślały wszystkie respondentki. Na podstawie zgromadzonych informacji nasuwa się wniosek, że w postrzeganiu osób starszych na rynku pracy **dominuje negatywny obraz osoby starszej wiekiem**, która nie jest w stanie „nadażyć” za osobami młodymi, w związku z tym musi pogodzić się z takim stanem rzeczy („nie mam na to wpływu”) lub próbować „nadrabiać” swoje niedostatki np. poprzez ciągłe kursy lub szkolenia. **Nie akcentuje się natomiast obszarów, w których kobiety starsze mają znaczną przewagę nad młodymi: większa dyspozycyjność niż kobiet młodszych ( wynikająca z mniejszego zaangażowania w opiekę nad dziećmi), a przede wszystkim posiadane doświadczenie, które mogłyby przekazać innym.** Warto przy tym podkreślić, że – jak podkreślały same kobiety oraz uczestniczący w badaniu eksperci – **problemy osób starszych wiekiem na rynku pracy są takie same dla kobiet i mężczyzn.**

Eksperti rynku pracy uczestniczący w badaniu podkreślali również obecność innych czynników, które przez same kobiety były jedynie nieśmiało sygnalizowane lub nie są przez nie dostrzegane.

Pierwszym z nich jest zjawisko „szklanego sufitu”, tj. bariery związane z awansem i zajmowaniem kierowniczych stanowisk przez kobiety.

Wymieniono przy tym dwie główne przyczyny takiego stanu rzeczy. **Przyczyna zewnętrzna** – kobiety nie są traktowane poważnie. Nawijając do spostrzeżeń uczestniczących w badaniu ekspertów, nie należą do rzadkości sytuacje, gdy kobiety spotykają się z protekcyjnym tonem lub np. podważaniem opinii przez kolegów. W ocenach ekspertów, problem nabiera

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

szczególnie dużego znaczenia w sektorze prywatnym. Nie bez znaczenia jest jednak również **bariera wewnętrzna** – inwestycja we własną karierę zawodową wymaga poświęcenia większej ilości czasu oraz środków. Kobiety prowadzące życie rodzinne mają skrupuły, by te zasoby zamiast dla dobra rodziny, wydać „na siebie”.

Ta kwestia powiązana jest z drugim czynnikiem, warunkującym sytuację kobiet na rynku pracy. Eksperti nadmieniają, że splot barier i uwarunkowań często znajduje odzwierciedlenie w tym, że kobiety same nie podejmują działań mających na celu osiągnięcie stanowisk kierowniczych. Stawiając wśród priorytetów rodzinę, są bardziej skłonne zrezygnować z własnych ambicji.

Jedna z ekspertek zwróciła uwagę na bardzo interesującą kwestię modelu kobiecości, promowanego w czasopiśmie kobiecych, według którego kobieta powinna przede wszystkim doskonale wyglądać, a także perfekcyjnie radzić sobie z obowiązkami domowymi, zawodowymi i rodzinnymi. Brak natomiast pozytywnych modeli budowania własnej wartości, czy samoświadomości. Podprogowy przekaz utwierdza kobiety w istniejących stereotypowych rolach. Poszerzanie perspektyw kobiet, poprzez promocję pozytywnych modeli opartych na samoświadomości oraz mądrej ocenie własnej wartości wydaje się być istotnym elementem, który powinien cechować kierowane do nich kampanie promujące aktywność zawodową. Jest to zadanie dla instytucji rynku pracy, a przede wszystkim organizacji kobiecych.

### 5.3 Ocena szans na poprawę sytuacji zawodowej

Sytuacja na rynku pracy i brak stabilności sprawiają, że kobietom trudno wyobrazić sobie swoją przyszłość za 5, 10, 20 lat. Najmniejsze problemy takie pytanie sprawiło osobom z przedziału wiekowego 45-60 l. Większość przewiduje przejście na emeryturę, przy czym dominująca jest postawa wyczekiwania tego momentu jako chwili, gdy będzie można w większym niż obecnie stopniu oddać się aktywności związanej z własnymi zainteresowaniami lub poświęcić więcej czasu rodzinie.

Nie wszystkie respondentki jednak utożsamiają emeryturę z czymś pozytywnym. Jak pokazano we wcześniejszych rozdziałach - dla wielu kobiet starszych praca staje się często sensem życia; nie zaskakuje więc fakt, że perspektywa zakończenia kariery zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego, u kilku respondentek budziło obawy i niepewność.

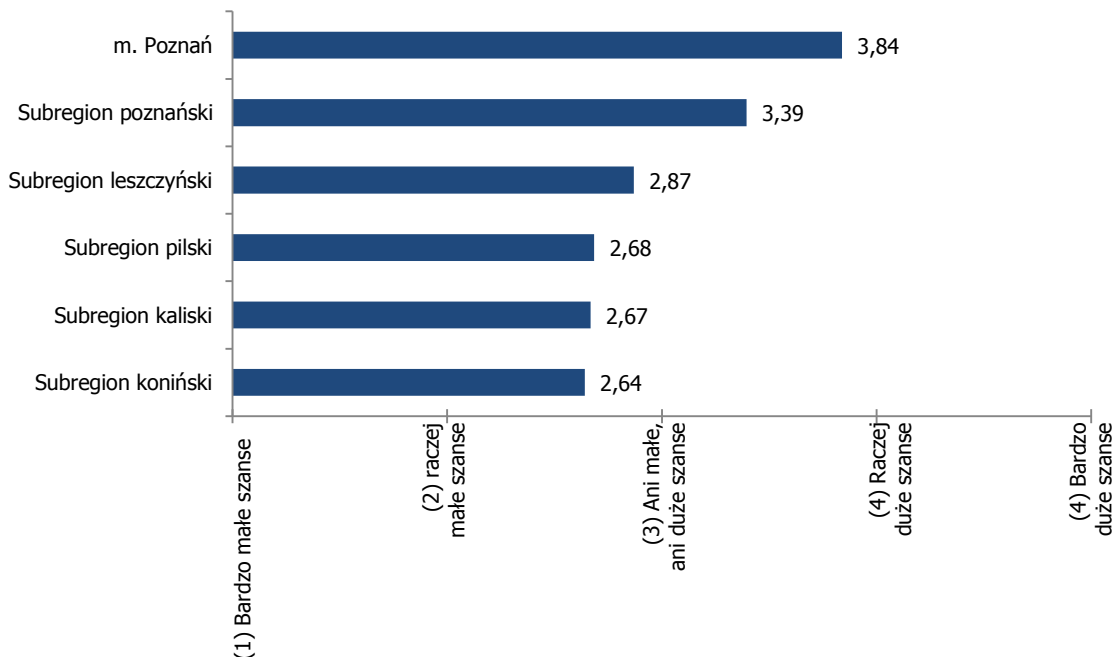
Znamienny jest fakt, że wśród respondentek z średniej grupy wiekowej (30-44 l.) przewidywania co do sytuacji zawodowej w perspektywie 20 lat są generalnie negatywne. Tylko dwie spośród badanych kobiet wyraziły w swoich przewidywaniach, że ich sytuacja będzie lepsza niż obecnie. W opiniach większości 30-44-latek dominuje natomiast przekonanie, że wraz z osiągnięciem wyższego wieku (orientacyjnie: za 20 lat) jako osoby starsze, będą w trudniejszej niż obecnie sytuacji na rynku pracy. Taki rozkład ocen stanowi potwierdzenie faktu, iż osoby starsze stanowią szczególnie defaworyzowaną grupę na rynku pracy.

*Za 5 lat na pewno będę jeszcze przydatna na rynku pracy po tym, co w tej chwili realizuje i co zamierzam realizować [...] Za 10 lat pewnie będzie gorzej, bo będę starsza, będą młodszy i lepsi, a za 20 lat będzie jeszcze gorzej (mieszkanca subregionu pilskiego, 30 l., pracująca zawodowo, IDI)*

**Mieszkancki województwa Wielkopolskiego w większości nie orientują się, jakie warunki panują na rynku pracy w różnych częściach województwa.** Znaczna część kobiet przyznawała, że nie posiada wiedzy o sytuacji w innych, niż zamieszkiwany przez nią, subregionach. Jeśli jednak panie decydowały się na ocenę, generalnie źle oceniały warunki do rozwoju zawodowego i realizacji aspiracji zawodowych w całym województwie. Spośród wszystkich subregionów, jedynie subregion m. Poznania wraz z całym subregionem poznańskim postrzegany jest jako dający stosunkowo duże szanse (średnia ocen odpowiednio 3,84 oraz 3,39 w skali 5-cio punktowej). W pozostałych subregionach warunki do rozwoju zawodowego kobiet oceniane są raczej słabo.



**Rysunek 29 Ocena warunków do rozwoju zawodowego i realizacji aspiracji zawodowych przez kobiety w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego.**



Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Na pytanie „Jakie warunki do rozwoju zawodowego i realizacji aspiracji zawodowych przez kobiety istnieją w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego?” udzielano odpowiedzi w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo małe szanse, a 5 bardzo duże szanse. Prezentowane średnie ocen zostały wyznaczone z pominięciem odpowiedzi „nie potrafię ocenić”.

Kobiety w różnym wieku różnie oceniają przy tym stojące przed nimi perspektywy, jeśli chodzi o realizację określonych celów zawodowych. Respondentki badania CATI, które obecnie są zatrudnione zapytaliśmy w badaniu, które z aspiracji zawodowych chciałyby zrealizować oraz jak oceniają swoje szanse na ich osiągnięcie w perspektywie najbliższych 5, 10 i 20 lat. Badanie obejmowało cztery podstawowe cele zawodowe – osiągnięcie stabilizacji zawodowej, awans na samodzielne stanowisko, awans na stanowisko kierownicze oraz wzrost wynagrodzenia.

- **Stabilizacja zawodowa.** Osiągnięcie stabilizacji zawodowej jest celem dla około 47% pracujących kobiet. Pozostałych 53% ocenia swoją sytuację zawodową jako stabilną lub jest zdania, że ten aspekt nie dotyczy ich sytuacji. Brak stabilizacji częściej zgłaszany był przez osoby młodsze (80% w grupie wiekowej 18-29 lat wobec 25% w grupie 45-59 l.).

Mniej niż połowa respondentek (47,4%) przewiduje, że stabilizacja zawodowa nastąpi w bieżącym roku. W ocenie kolejnych 45% będzie stabilizacja nastąpi najwcześniej za około 5 lat. Można przy tym zauważyć, że szybciej osiągnięcia stabilizacji zawodowej spodziewają się mieszkanki Poznania, subregionu pilskiego

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

oraz kaliskiego, natomiast konieczność dłuższego oczekiwania na osiągnięcie stabilizacji wyrażają mieszkanki subregionu konińskiego.

- **Awans.**

**Praca na samodzielnym stanowisku** należy do (niespełnionych) aspiracji zawodowych około 36% kobiet.

Najszybciej spełnienia aspiracji o pracy na samodzielnym stanowisku spodziewają się mieszkanki Poznania (aż 57% w bieżącym roku). Perspektywa realizacji celu wydaje się ponadto nieco bliższa mieszkankom subregionu konińskiego, niż kaliskiego czy poznańskiego. Duże zróżnicowanie ocen widać w subregionie pilskim – aż 58% pracujących kobiet spodziewa się, że otrzymają samodzielne stanowisko już w bieżącym roku, jednak zarazem w podregionie tym (jako jedynym) znaczna grupa kobiet (19%) umieszcza realizację tego celu w odległej perspektywie przynajmniej 10 lat.

Na samodzielne stanowisko najszybciej spodziewają się awansować kobiety najstarsze (aż 75,9% w tym roku). Najmniej optymistycznie oceniają swoje szanse kobiety w wieku 30-44 l.

**Do awansu na stanowisko kierownicze** aspiruje około jedna trzecia kobiet, przy czym znacznie częściej są to kobiety młodsze (aż 68% w grupie 18-29 l. oraz około 44% w grupie 30-44 l.) niż starsze (jedynie 22% w grupie 45-59 l.). Częściej awans na stanowiska kierownicze planują mieszkanki Poznania, subregionu pilskiego i subregionu poznańskiego. Szanse na realizację swoich zamiarów respondentki w większości upatrują w perspektywie co najmniej 5 lat.

Na podstawie materiału badawczego zebranego w ramach wywiadów jakościowych można stwierdzić, że kobiety mają stosunkowo niskie aspiracje zawodowe. W wywiadach grupowych, zaledwie jedna uczestniczka stwierdziła, że pragnie osiągnąć awans. Podstawowym celem dla większości respondentek jest praca w wyuczonym zawodzie.

Podczas badania zaobserwowano tendencję spadku aspiracji zawodowych wraz z wiekiem. Przedstawicielki kategorii wiekowej 30-44 rzadziej wskazują na plany osiągnięcia wyższego stanowiska, ale już wśród najstarszych badanych kobiet jest to szczególnie widoczne, gdyż żadna z respondentek wywiadów indywidualnych nie miała w planach awansu. Skupiały się one na zbliżającej się emeryturze:

*Na ten moment dopracować do emerytury. [...] Po prostu wolę pojechać na działkę, odpocząć, zając się kwiatami. Spędzić ten czas inaczej, bo wiem z czym*

*to się wiąże. [Awans] to jest odpowiedzialność i dużo czasu poświęcić trzeba (mieszkanca subregionu pilskiego, 54 l., pracująca zawodowo, IDI)*

- **Uzyskanie podwyżki.** Wzrost wynagrodzenia osiągnęło (lub nie jest nim zainteresowanych) około 15% kobiet, w tym najczęściej (około 20%) deklaracja taka padała ze strony mieszanek subregionów kaliskiego i konińskiego, a najrzadziej ze strony mieszanek Poznania i subregionów: poznańskiego i pilskiego.

Niezależnie od regionu zamieszkania, kobiety niemal zgodnie wskazywały, że szanse na wzrost płac mają już w tym roku (od 88% do 96%). Podwyżka szybciej nastąpi w przewidywaniach osób powyżej 45 roku życia; osoby młodsze (18-29 l. i 30-44 l.) były w większym stopniu skłonne szacować okres do spełnienia aspiracji o wyższych zarobkach w perspektywie 5 lat.

Aspiracje oraz plany zawodowe są zależne od aktualnej sytuacji oraz posiadanego doświadczenia. Respondentki wcześniej sugerowały, że brak pracy wpływa na nieprzywiązywanie uwagi do własnego wizerunku, ograniczenie kontaktów towarzyskich oraz zawężenie aspiracji zawodowych:

*Strata pracy rujnuje wszystkie aspiracje, jakie się kiedyś miało, nawet jak się podejmuje nową. Tym bardziej w swoim zawodzie. Jest trudno się przebić i trzeba wszystko zaczynać od nowa, ale czasem nie ma na to czasu, bo najlepsze lata przeszły, wspięliśmy się na wyżynę i jak to wszystko runie, to człowiek czuje się zmęczony tym, co robił i chciałby rozbić już coś innego, nawet od podstaw, ale zupełnie coś innego. Człowiek jest wtedy wypalony zawodowo. (Anna, 40 l., pracująca zawodowo, FGI)*

Tabela 24 Perspektywy osiągnięcia wybranych celów zawodowych w podziale ze względu na miejsce zamieszkania kobiet.

Stabilizacja zawodowa	Subregion						Ogółem
	kaliski	koniński	leszczyński	Poznań	pilski	poznański	
W tym roku	50,0%	40,4%	41,9%	51,5%	55,3%	45,3%	47,4%
Najwcześniej za 5 lat	38,1%	55,3%	46,5%	42,6%	44,7%	43,8%	45,0%
Najwcześniej za 10 lat	7,1%	4,3%	9,3%	5,9%	0,0%	10,9%	6,6%
Najwcześniej za 20 lat	4,8%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
Już osiągnęłam/nie zainteresowana	62,5%	56,1%	58,3%	40,9%	49,3%	51,1%	53,0%

Awans na samodzielne stanowisko	Subregion						Ogółem
	kaliski	koniński	leszczyński	Poznań	pilski	poznański	
W tym roku	38,5%	50,0%	39,1%	57,4%	58,1%	42,9%	48,3%
Najwcześniej za 5 lat	56,4%	47,2%	56,5%	42,6%	22,6%	55,1%	47,0%
Najwcześniej za 10 lat	5,1%	2,8%	4,3%	0,0%	19,4%	2,0%	4,7%
Najwcześniej za 20 lat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Już osiągnęłam/nie zainteresowana	65,2%	66,4%	77,7%	53,0%	58,7%	62,6%	63,9%

Awans na stanowisko kierownicze	Subregion						Ogółem
	kaliski	koniński	leszczyński	Poznań	pilski	poznański	
W tym roku	23,1%	19,4%	35,5%	38,5%	50,0%	29,6%	32,6%
Najwcześniej za 5 lat	66,7%	58,1%	32,3%	51,9%	34,4%	48,1%	49,4%
Najwcześniej za 10 lat	10,3%	19,4%	22,6%	9,6%	9,4%	18,5%	14,6%
Najwcześniej za 20 lat	0,0%	3,2%	9,7%	0,0%	6,3%	3,7%	3,3%
Już osiągnęłam/nie zainteresowana	65,2%	71,0%	69,9%	54,8%	57,3%	58,8%	62,8%

Uzyskanie podwyżki	Subregion						Ogółem
	kaliski	koniński	leszczyński	Poznań	pilski	poznański	
W tym roku	92,2%	93,1%	96,5%	87,3%	95,5%	88,2%	91,6%
Najwcześniej za 5 lat	6,7%	6,9%	3,5%	12,7%	4,5%	10,1%	7,8%
Najwcześniej za 10 lat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,2%
Najwcześniej za 20 lat	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,4%
Już osiągnęłam/nie zainteresowana	19,6%	18,7%	16,5%	11,3%	12,0%	9,2%	14,5%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby pracujące.

Raport pełny z badania pn.:  
 „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”

Tabela 25 Perspektywy osiągnięcia wybranych celów zawodowych w podziale ze względu na wiek kobiet.

Stabilizacja zawodowa	Wiek			Ogółem
	18-29 l.	30-44 l.	45-59 l.	
W tym roku	45,2%	47,7%	50,8%	47,4%
Najwcześniej za 5 lat	50,4%	45,3%	33,9%	45,0%
Najwcześniej za 10 lat	3,5%	5,5%	15,3%	6,6%
Najwcześniej za 20 lat	0,9%	1,6%	0,0%	1,0%
<i>Już osiągnęłam/nie zainteresowana</i>	20,1%	51,1%	75,1%	53,0%

Awans na samodzielne stanowisko	Wiek			Ogółem
	18-29 l.	30-44 l.	45-59 l.	
W tym roku	46,5%	42,3%	75,9%	48,3%
Najwcześniej za 5 lat	48,5%	52,9%	20,7%	47,0%
Najwcześniej za 10 lat	5,1%	4,8%	3,4%	4,7%
Najwcześniej za 20 lat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Już osiągnęłam/nie zainteresowana</i>	31,3%	60,3%	87,8%	63,9%

Awans na stanowisko kierownicze	Wiek			Ogółem
	18-29 l.	30-44 l.	45-59 l.	
W tym roku	24,5%	31,6%	66,7%	32,6%
Najwcześniej za 5 lat	51,0%	51,8%	33,3%	49,4%
Najwcześniej za 10 lat	19,4%	14,0%	0,0%	14,6%
Najwcześniej za 20 lat	5,1%	2,6%	0,0%	3,3%
<i>Już osiągnęłam/nie zainteresowana</i>	31,9%	56,5%	88,6%	62,8%

Uzyskanie podwyżki	Wiek			Ogółem
	18-29 l.	30-44 l.	45-59 l.	
W tym roku	88,1%	90%	96,7%	91,6%
Najwcześniej za 5 lat	11,9%	9%	2,7%	7,8%
Najwcześniej za 10 lat	0,0%	0%	0,5%	0,2%
Najwcześniej za 20 lat	0,0%	1%	0,0%	0,4%
<i>Już osiągnęłam/nie zainteresowana</i>	6,9%	11%	22,8%	14,5%

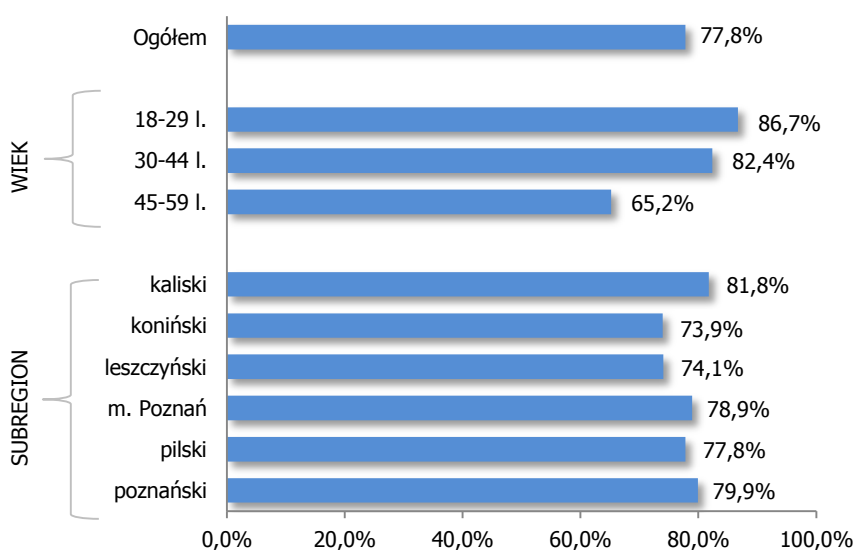
Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby pracujące.

## 5.4 Podejmowanie działań na rzecz poprawy sytuacji zawodowej

Okolo 78% kobiet pragnęłyby poprawy swojej sytuacji zawodowej. Co interesujące, kobiety najstarsze (które częściej od pozostałych grup oceniały sytuację negatywnie) są jednocześnie najmniej skłonne do podejmowania działań służących poprawie ich sytuacji na rynku pracy. Największą aktywnością w tym zakresie wykazują się natomiast kobiety młode.

W podziale według miejsca zamieszkania, częściej gotowość do poprawy sytuacji zawodowej wyrażają kobiety zamieszkujące regiony, gdzie sytuacja ta oceniana jest gorzej (subregion kaliski, pilski, poznański) oraz – co jest wyjątkiem od tej zasady – mieszkanki Poznania.

Rysunek 30 Odsetek kobiet pragnących poprawić swoją sytuację zawodową.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Gdy chodzi o sytuację na rynku pracy, kobiety kierują oczekiwania przede wszystkim w stronę instytucji publicznych. **Najwięcej (43,6%) kobiet oczekiwałoby wsparcia ze strony urzędów pracy, kolejnych 39,5% wskazuje że konieczne jest wprowadzenie regulacji prawnych w skali całego kraju (wsparcie władz państwa).** W ocenie kobiet mniejsze znaczenie odgrywają w kontekście możliwości poprawy sytuacji na rynku pracy władze lokalne, na których wsparcie liczyłoby 25% badanych – tyle samo badanych oczekuje pomocy ze strony najbliższych krewnych. Rozkład odpowiedzi pokazuje ponadto że kobiety nie wiążą poprawy sytuacji zawodowej z działaniami instytucji oświaty ani pomocy społecznej.

**Tabela 26 Podmioty, ze strony których kobiety oczekują wsparcia w zakresie poprawy swojej sytuacji zawodowej.**

Źródła oczekiwanej pomocy	Wiek			Ogółem
	18-29	30-44	45-59	
Ze strony instytucji rynku pracy (PUP, WUP)	53,3%	43,2%	32,7%	43,6%
Od władz państwa	42,9%	37,8%	37,7%	39,5%
Od władz lokalnych	26,1%	29,3%	20,2%	25,6%
Ze strony najbliższych krewnych	30,3%	24,8%	19,7%	25,2%
Ze strony instytucji związanych z gospodarką regionu	9,2%	17,0%	15,7%	14,0%
Ze strony instytucji oświaty	11,5%	11,6%	10,8%	11,3%
Ze strony instytucji pomocy społecznej	6,9%	4,1%	6,3%	5,7%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które zadeklarowały że chciałyby poprawić swoją sytuację zawodową.

- **Ze strony instytucji rynku pracy** oczekiwane jest przede wszystkim wsparcie w pozyskaniu potrzebnych na rynku pracy kwalifikacji oraz pomoc w dotarciu do ogłoszeń o wolnych miejscach pracy.

**Tabela 27 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy.**

Forma wsparcia	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Organizacja kursów i szkoleń	190	38,5%
Znalezienia pracy/tworzenia miejsc pracy	165	33,4%
Wsparcie finansowe/Dofinansowania	42	8,5%
Udzielanie porad	25	5,1%
Organizacja praktyk	10	2,0%
Likwidacja biurokracji, zmiana przepisów	4	0,8%
Poprawa zatrudnienia osób starszych	2	0,4%
Inne	31	6,3%
Trudno powiedzieć	25	5,1%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

- Niemal równie często jak ze strony urzędów pracy, kobiety oczekują wsparcia ze strony władz państwa. W opinii badanych brak miejsc pracy oraz przepisy hamujące rozwój przedsiębiorczości i przyjmowanie pracowników, są problemami ogólnokrajowymi.

**Tabela 28 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony**

Forma wsparcia	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Znalezienia pracy/tworzenia miejsc pracy	80	17,8%

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

<b>Forma wsparcia</b>	<b>Liczba wskazań</b>	<b>Odsetek wskazań</b>
Likwidacja biurokracji, zmiana przepisów	55	12,2%
Wsparcie finansowe/Dofinansowania	55	12,2%
Organizacja kursów i szkoleń	43	9,6%
Wsparcie dla matek wychowujących dzieci	39	8,7%
Podniesienie płac oraz rent i emerytur	32	7,1%
Inna polityka gospodarcza	28	6,2%
Kontrola warunków zatrudnienia	17	3,8%
Udzielanie porad	15	3,3%
Poprawa warunków zatrudnienia osób starszych	8	1,8%
Zmniejszenie wieku emerytalnego	5	1,1%
Likwidacja biurokracji, zmiana przepisów	1	0,2%
Inne	25	5,6%
Trudno powiedzieć	46	10,2%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

- Do władz lokalnych kierowane są w znacznym stopniu postulaty, których adresatami, jak się wydaje, powinny być instytucje szkoleniowe, rząd („stworzenie nowych miejsc pracy”) lub instytucje rynku pracy („dofinansowania”).

**Tabela 29** Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy.

<b>Forma wsparcia</b>	<b>Liczba wskazań</b>	<b>Odsetek wskazań</b>
Organizacja kursów i szkoleń	67	25,1%
Stworzenie nowych miejsc pracy	62	23,2%
Dofinansowania	33	12,4%
Kontrola warunków zatrudnienia	13	4,9%
Likwidacja biurokracji, poprawa przepisów	10	3,7%
Udzielanie porad	10	3,7%
Wsparcie dla matek wychowujących dzieci	8	3,0%
Wsparcie finansowe	8	3,0%
Poprawa warunków zatrudnienia osób starszych	6	2,2%
Poprawa relacji między władzą a mieszkańcami	3	1,1%
Poprawa warunków zatrudnienia kobiet	3	1,1%
Trudno powiedzieć	31	11,6%

*Raport pełny z badania pn.: „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*



<b>Forma wsparcia</b>	<b>Liczba wskazań</b>	<b>Odsetek wskazań</b>
Inne	13	4,9%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

- Rozkłady odpowiedzi ujawniają, że w kontekście sytuacji na rynku pracy duże znaczenie ma dla kobiet wsparcie emocjonalne ze strony najbliższych. Nie bez znaczenia jest również udzielane przez rodzinę wsparcie finansowe oraz pomoc w zapewnieniu opieki na dziećmi kobiet pracujących.

**Tabela 30** Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy.

<b>Forma wsparcia</b>	<b>Liczba wskazań</b>	<b>Odsetek wskazań</b>
Wsparcie emocjonalne	68	28,7%
Wsparcie finansowe	36	15,2%
Pomoc przy opiece nad dziećmi	35	14,8%
Pomoc w znalezieniu pracy	30	12,6%
Pomoc w obowiązkach	22	9,3%
Udzielenie porady	8	3,4%
Udzielenie porad	1	0,4%
Inne	3	1,3%
Trudno powiedzieć	34	14,3%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

- Oczekiwania wobec instytucji związanych z gospodarką regionu pokrywają się z tymi, które kierowane są wobec urzędów pracy.

**Tabela 31** Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy.

<b>Forma wsparcia</b>	<b>Liczba wskazań</b>	<b>Odsetek wskazań</b>
Organizacja kursów i szkoleń	30	20,0%
Wsparcie finansowe/Dofinansowania	28	18,7%
Znalezienia pracy/tworzenia miejsc pracy	25	16,7%
Udzielanie porad	18	12,0%
Inna polityka gospodarcza	8	5,3%
Organizacja praktyk	3	2,0%

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

<b>Forma wsparcia</b>	<b>Liczba wskazań</b>	<b>Odsetek wskazań</b>
Wsparcie dla matek wychowujących dzieci	3	2,0%
Poprawa warunków zatrudnienia osób starszych	2	1,3%
Trudno powiedzieć	21	14,0%
Inne	12	8,0%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

- Oczekiwania wobec instytucji oświaty są najmniej precyzyjne. Około 45% postulatów dotyczy działań szkoleniowych. Kobiety kierują jednak również takie oczekiwania, jak „wsparcie finansowe” czy „likwidacja biurokracji”. Odnosi się wrażenie, że kobiety mają pomysł, jakie bariery należy zlikwidować, jednak słabo orientują się w kompetencjach poszczególnych instytucji.

**Tabela 32 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy.**

<b>Forma wsparcia</b>	<b>Liczba wskazań</b>	<b>Odsetek wskazań</b>
Organizacja kursów i szkoleń	51	45,5%
Wsparcie finansowe/Dofinansowania	18	16,1%
Poprawa warunków zatrudnienia	10	8,9%
Organizacja praktyk	6	5,4%
Poprawa warunków kształcenia w szkołach oraz uczelniach wyższych	5	4,5%
Poprawa warunków kształcenia	4	3,6%
Likwidacja biurokracji, poprawa przepisów	3	2,7%
Udzielanie porad	3	2,7%
Wsparcie dla matek wychowujących dzieci	1	0,9%
Znalezienia pracy	5	4,5%
Trudno powiedzieć	5	4,5%
Inne	1	0,9%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

- Ze strony instytucji pomocy społecznej oczekuje się przede wszystkim wsparcia finansowego.

**Tabela 33 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy.**

<b>Forma wsparcia</b>	<b>Liczba wskazań</b>	<b>Odsetek wskazań</b>
Wsparcie finansowe/Dofinansowania	17	34,7%
Znalezienia pracy	6	12,2%
Organizowanie kursów i szkoleń	5	10,2%
Udzielanie porad	4	8,2%
Trudno powiedzieć	12	24,5%
Inne	5	10,2%

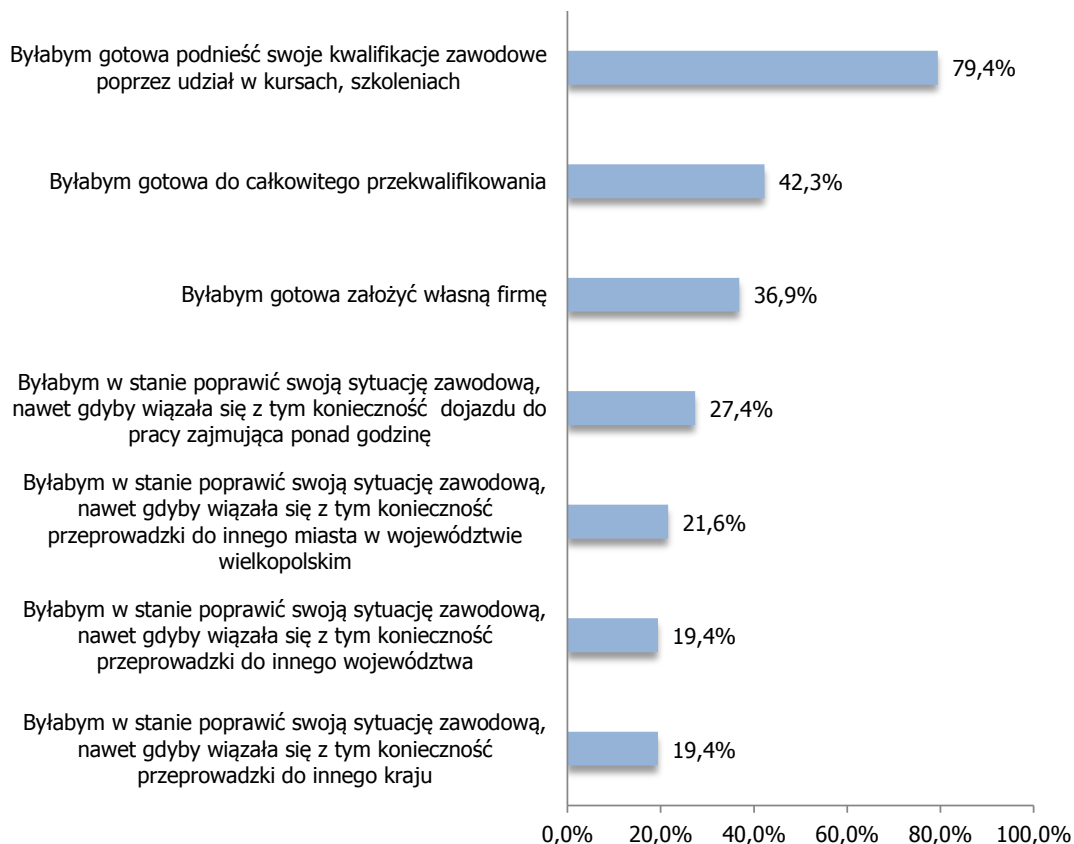
Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

### **Badanie pokazuje, że dla podniesienia swojej sytuacji zawodowej kobiety są przede wszystkim gotowe podejmować działania edukacyjne:**

- niemal 80% kobiet deklaruje, że dla poprawy swojej sytuacji zawodowej są gotowe podnosić swoje kwalifikacje, poprzez udział w kursach lub szkoleniach.
- również liczna grupa (42,3%) gotowa byłaby nawet na całkowite przekwalifikowanie.
- więcej niż jedna trzecia kobiet (niemal 37%) byłaby gotowa założyć własną firmę.

**Znacznie mniejszym zainteresowaniem kobiety darzą rozwiązania, wiążące się z mobilnością zawodową** – 27,4% byłoby gotowych zgodzić się na konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę, 21,6% - na przeprowadzkę do innego miasta. Na przeprowadzkę do innego województwa, tak samo jak do innego kraju, gotowa byłaby co piąta kobieta (19,4%). Dane obrazuje rysunek 31.

**Rysunek 31** Gotowość kobiet do podjęcia określonych działań na rzecz poprawy swojej sytuacji zawodowej.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które zadeklarowały że chciałyby poprawić swoją sytuację zawodową. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

Jak wspomniano, kobiety najstarsze wykazują się stosunkowo najmniejszą gotowością do podjęcia działań mających na celu poprawić swoją sytuację zawodową. Można ponadto zaobserwować, że te, które wyrażają taką chęć, są również rzadziej niż kobiety młodsze otwarte na poszczególne rozwiązania – w odniesieniu do każdej z ocenianych w badaniu konkretnych form działań na rzecz poprawy swojej sytuacji zawodowej kobiety najstarsze najrzadziej wskazywały, że byłyby gotowe z niej skorzystać.

- Gotowość do podniesienia kwalifikacji wyraża 86% kobiet najmłodszych i 81% kobiet w wieku 30-44 lat. Na całkowite przekwalifikowanie się zdecydowałyby się 41% młodych kobiet i aż połowa (49,3%) kobiet w wieku 30-44 l.
- Gotowość do założenia własnej firmy najwyższa jest wśród kobiet najmłodszych – na takie działanie byłyby gotowa aż połowa z nich (49,0%). Wśród kobiet w wieku 30-44 l.

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

na założenie własnej działalności zdecydowałoby się 35% pań, wśród najstarszej grupy wiekowej – 25%.

- Daje się zauważyć, że mobilność zawodowa dotyczy przeważnie wyłącznie kobiet młodych. W grupie wiekowej 18-29 l. dojazd do pracy trwający dłużej niż 1 godzinę, konieczność przeprowadzki do innego miasta, województwa lub kraju traktowane są z porównywalnym, stosunkowo dużym zainteresowaniem (na każde z tych rozwiązań zdecydowałoby się jedna trzecia kobiet). Powyżej 30 roku życia gotowość do podjęcia tego typu działań jest dwukrotnie niższa (spada do poziomu kilkunastu procent).

**Tabela 34 Gotowość kobiet do podjęcia określonych działań na rzecz poprawy swojej sytuacji zawodowej – podział ze względu na wiek.**

Forma działania	Wiek		
	18-29	30-44	45-59
Byłabym gotowa podnieść swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w kursach, szkoleniach	86,6%	81,6%	68,2%
Byłabym gotowa do całkowitego przekwalifikowania	41,4%	49,3%	34,1%
Byłabym gotowa założyć własną firmę	49,0%	35,0%	25,1%
Byłabym w stanie poprawić swoją sytuację zawodową, nawet gdyby wiązała się z tym konieczność dojazdu do pracy zajmująca ponad godzinę	31,8%	26,2%	23,8%
Byłabym w stanie poprawić swoją sytuację zawodową, nawet gdyby wiązała się z tym konieczność przeprowadzki do innego miasta w województwie wielkopolskim	31,8%	19,4%	12,6%
Byłabym w stanie poprawić swoją sytuację zawodową, nawet gdyby wiązała się z tym konieczność przeprowadzki do innego województwa	30,7%	16,0%	10,8%
Byłabym w stanie poprawić swoją sytuację zawodową, nawet gdyby wiązała się z tym konieczność przeprowadzki do innego kraju	28,4%	16,0%	13,5%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które zadeklarowały że chciałyby poprawić swoją sytuację zawodową. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

Zainteresowanie kobiet poszczególnymi działaniami na rzecz poprawy sytuacji zawodowej różni się, w zależności od miejsca zamieszkania.

- Stosunkowo najmniejszą gotowość do podejmowania działań, zarówno w zakresie rozwoju kwalifikacji jak i dotyczących zwiększenia mobilności zawodowej, przejawiają mieszkanki subregionu leszczyńskiego.
- Podobne do siebie są rozkłady odpowiedzi kobiet zamieszkujących subregiony: koniński, poznański i m. Poznań.
- Wysoką na tle pozostałych mieszanek województwa determinacją wykazują się natomiast kobiety zamieszkujące subregion pilski – aż 51% deklaruje gotowość do

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

całkowitego przekwalifikowania, 49% - do założenia własnego przedsiębiorstwa, a od 30% do 38% gotowych byłoby wykorzystać rozwiązania, które wymagałyby od nich mobilności.

**Tabela 35 Gotowość kobiet do podjęcia określonych działań na rzecz poprawy swojej sytuacji zawodowej – podział ze względu na miejsce zamieszkania.**

Forma działania	Subregion					
	kaliski	koniński	leszczyński	m. Poznań	piłski	poznański
Byłabym gotowa podnieść swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w kursach, szkoleniach	75%	81%	74%	84%	81%	81%
Byłabym gotowa do całkowitego przekwalifikowania	37%	44%	36%	44%	51%	45%
Byłabym gotowa założyć własną firmę	33%	34%	28%	38%	49%	42%
Byłabym w stanie poprawić swoją sytuację zawodową, nawet gdyby wiązała się z tym konieczność dojazdu do pracy zajmująca ponad godzinę	29%	28%	21%	31%	31%	26%
Byłabym w stanie poprawić swoją sytuację zawodową, nawet gdyby wiązała się z tym konieczność przeprowadzki do innego miasta w województwie wielkopolskim	21%	20%	14%	20%	38%	21%
Byłabym w stanie poprawić swoją sytuację zawodową, nawet gdyby wiązała się z tym konieczność przeprowadzki do innego województwa	17%	20%	8%	21%	35%	20%
Byłabym w stanie poprawić swoją sytuację zawodową, nawet gdyby wiązała się z tym konieczność przeprowadzki do innego kraju	17%	20%	11%	21%	30%	20%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które zadeklarowały że chciałyby poprawić swoją sytuację zawodową.

## 5.5 Postawy wobec kształcenia ustawicznego

### 5.5.1 Gotowość do podwyższenia poziomu wykształcenia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych

Postawy kobiet wobec kształcenia ustawicznego weryfikowano w badaniu w dwojaki sposób. W pierwszej kolejności zapytano kobiety: „czy kształcenie ustawiczne jest w dzisiejszych czasach ważne? Dlaczego?”. Odpowiadając na tak postawione pytanie, uczestniczki wywiadów zgodnie uznały, że kształcenie ustawiczne jest obecnie niezwykle istotne. Nie wystąpiły większe różnice w wypowiedziach ze względu na wiek, stan cywilny, fakt posiadania dzieci, czy zatrudnienie. Zdaniem respondentek ciągłe zmiany, jakim podlega gospodarka, wymagają stałego monitorowania sytuacji na rynku pracy. Według niektórych badanych nawet jeżeli nie przynosi wymiernych korzyści w postaci lepszego miejsca pracy, wyższych zarobków czy awansu, to warto całe życie się kształcić, by być na bieżąco. W ocenie kobiet przynosi to nie tylko korzyści w postaci większej pewności siebie i wzrostu poczucia własnej wartości, ale

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

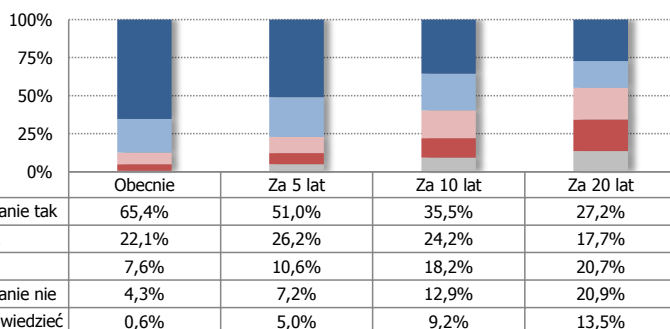
również przekłada się bezpośrednio na większe szanse znalezienia i utrzymania pracy zawodowej. Zdecydowana większość badanych kobiet twierdziła również, że wobec braku stabilności oraz przy zmieniającym się rynku pracy zwłaszcza osoby powyżej 45 roku życia powinny być przygotowane na zmianę swoich kwalifikacji zawodowych.

**Dalsza część wywiadów pokazała jednak, że rzeczywista otwartość kobiet na kształcenie się przez całe życie jest mniejsza, niżby wynikało z tych deklaracji.**

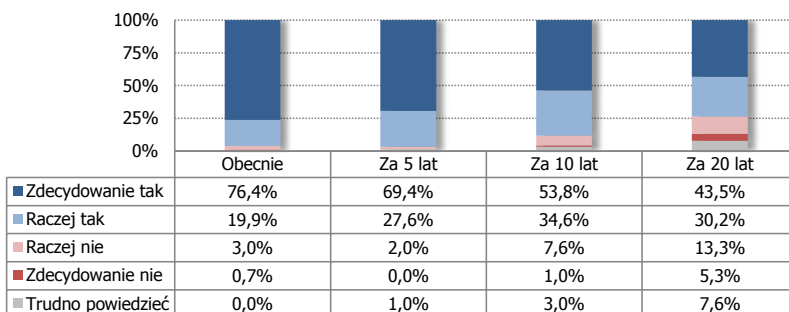
Gdyby miało to stanowić szansę na poprawę sytuacji zawodowej, 87,5% kobiet twierdzi, że byłyby gotowe podwyższyć swój poziom wykształcenia lub uzupełnić swoje kwalifikacje zawodowe. Zwraca jednak uwagę fakt, że zainteresowanie kobiet koncentruje się na bieżącej perspektywie, natomiast **im później działania edukacyjne miałyby nastąpić, tym mniej chętne byłyby kobiety do ich podjęcia**. 77% kobiet byłoby gotowych uzupełniać wiedzę lub kwalifikacje „za 5 lat”, „za 10 lat” – 59,7% natomiast „za 20 lat” – około 43%. **Zgromadzone dane wskazują, że wraz z wiekiem maleje gotowość kobiet do podejmowania działań edukacyjnych**. Kobiety najstarsze już teraz wykazują mniejszą skłonność do przekwalifikowania lub uzupełnienia wykształcenia, niż kobiety w wieku 18-29 l. lub 30-44 l. Kobiety młodsze natomiast same przewidują, że gdy same osiągną wyższy wiek, ich aktywność w tym zakresie zmniejszy się. Dane obrazuje rysunek 32.

**Rysunek 32 Gotowość kobiet do podnoszenia wykształcenia i/lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych w kontekście szansy na poprawę sytuacji zawodowej (ogółem).**

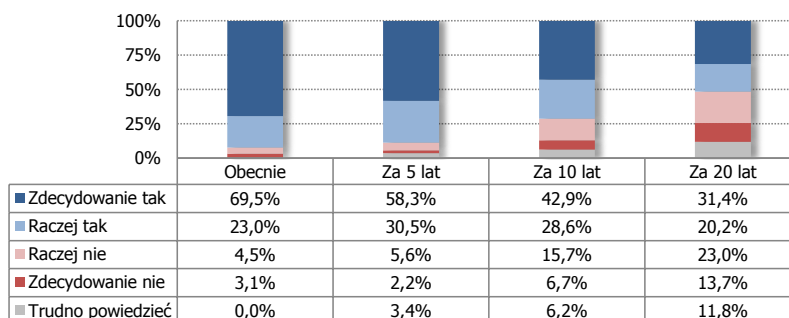
Czy byłaby Pani gotowa podwyższyć poziom swojego wykształcenia lub uzupełnić swoje kwalifikacje zawodowe, gdyby była to szansa na poprawę swojej sytuacji zawodowej?



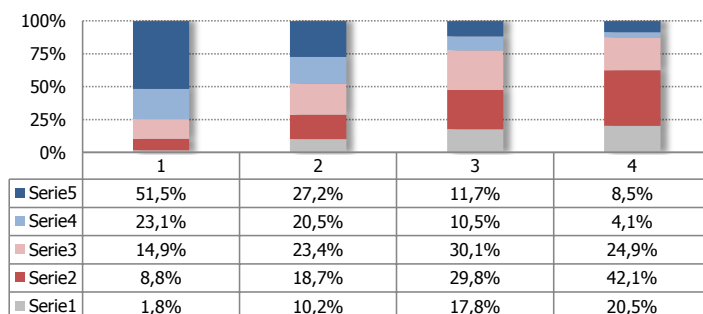
**18-29 l.**



**30-44 l.**



**45-59 l.**



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

*Raport pełny z badania pn.: „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*



Wydaje się, że czynnikiem, który w największym stopniu determinuje malejącą wraz z upływem czasu gotowość do podnoszenia kwalifikacji jest **świadomość, że wraz z rosnącym wiekiem własne zdolności adaptacyjne stają się mniejsze:**

*Ja uważam, że to jest bardzo trudne. W tym wieku, 45 lat to jest się już ukształtowanym. Ja bym miała się teraz przekwalifikować na zupełnie coś innego? Nie wyobrażam sobie tego. Myślę, że to jest bardzo trudne, ale nie mówię, że niewykonalne (mieszkanca subregionu poznańskiego, 55 l., pracująca zawodowo)*

Kobiety, pytane o czynniki, które zachęciłyby je do podnoszenia kwalifikacji odpowiadały, że odpowiednią mobilizacją byłoby zapewnienie utrzymania pracy, otrzymania jej czy uzyskania większej stabilizacji. Zachętą jest więc perspektywa realnych korzyści z dokonanych działań.

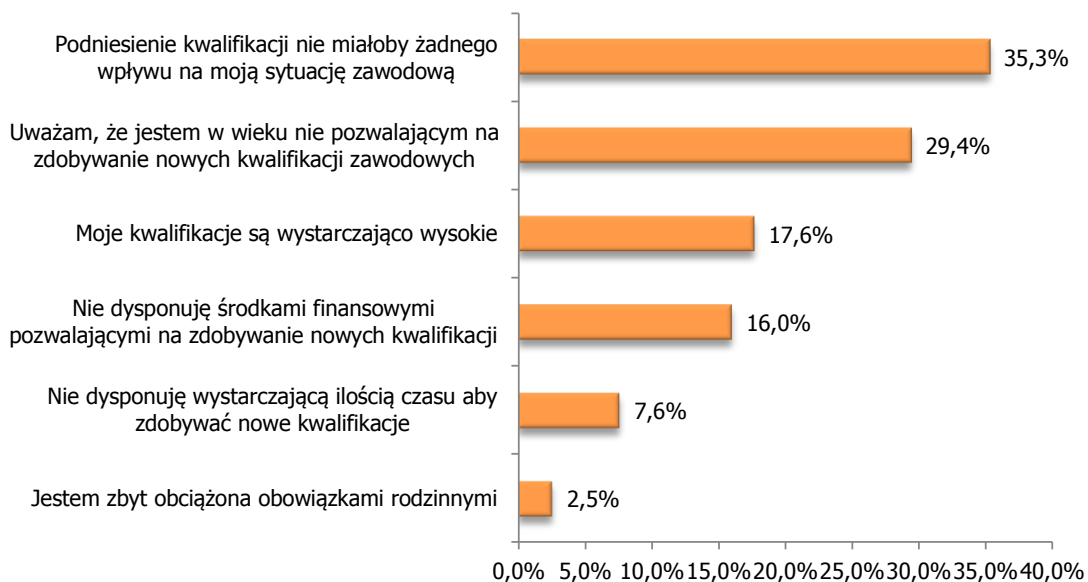
*[Zachęciłaby mnie] pewność, że nie utracimy pracy, że jest po co się starać (Katarzyna, 31 l., pracująca zawodowo, FGI)*

*Ważne jest też to, żeby ta praca była. Człowiek robi te kursy, podniesie kwalifikacje, ale nie będzie miał możliwości na wykorzystanie tej zdobytej wiedzy i zdobyć doświadczenie w zawodzie. Powinny być oferowane jakieś staże, praktyki. Ja poszłabym nawet za darmo do pracy na pół roku na te 4 godz., ale żeby można było coś robić, zdobyć to doświadczenie (Katarzyna 34 l., FGI)*

Warto nadmienić, że większość kobiet, które deklarują, że nie byłyby gotowe do podnoszenia swoich kwalifikacji twierdzi, iż korzystały w przeszłości z tego typu działań, jednak nie przyniosły one spodziewanego efektu w postaci poprawy sytuacji zawodowej. Taki rozkład ocen wskazuje, że nieskuteczne działania szkoleniowe, które nie przynoszą wymiernych korzyści, ale jedynie zniechęcają i mogą utrudniać aktywizację tych samych osób w przyszłości.

Pozostałe argumenty, które decydują o braku zainteresowania kobiet działaniami edukacyjnymi to przekonanie, że działania i tak nie miałyby realnego wpływu na ich sytuację zawodową. 29,4% respondentek było zdania, że są w wieku nie pozwalającym na zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych. W opinii 17,6% badanych kobiet posiadane przez nie kwalifikacje są wystarczające i nie istnieje potrzeba ich uzupełniania. Dla 16,0% barierą w podjęciu nauki są środki finansowe. Nie jest natomiast problemem czas lub obowiązki rodzinne. Należy przy tym pamiętać, że w grupie osób, które nie zdecydowałyby się na podnoszenie kwalifikacji, zdecydowanie dominują osoby starsze (45-59 l.).

**Rysunek 33 Przyczyny dla których kobiety nie są skłonne podejmować działań na rzecz podniesienia kwalifikacji lub wykształcenia.**



Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które na pytanie o gotowość do podnoszenia kwalifikacji odpowiedziały „zdecydowanie nie” lub „raczej nie”. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

### 5.5.2 Oczekiwane formy kształcenia, szkolenia lub przekwalifikowania zawodowego

**Kobiety zainteresowane są przede wszystkim kursami specjalistycznymi, związanymi z wyuczonym /wykonywanym przez nie zawodem.** Z takiej formy podnoszenia kwalifikacji skorzystałoby 43,3% badanych. W następnej kolejności za celowe uważane są **kursy językowe** (39,5%) oraz **kursy specjalistyczne**, pozwalające na przekwalifikowanie zawodowe. Warto zauważyć, że ostatnia z wymienionych opcji budzi szczególnie duże zainteresowanie wśród kobiet w wieku 30-44 l. – odsetek zainteresowanych wynosi 31,9% podczas gdy w pozostałych grupach wiekowych nie przekracza 20%. Stosunkowo niewielka grupa zainteresowana jest natomiast kursami komputerowymi (od 9,6% wśród grupy najmłodszej, do niespełna 16% wśród pań po 45 roku życia).

Więszym zainteresowaniem cieszą się generalnie różnorakie formy podnoszenia kwalifikacji, niż działania zmierzające do podniesienia poziomu wykształcenia. Spośród tych, największe zapotrzebowanie panuje na studia podyplomowe (22,1%) – szczególnie wśród kobiet w wieku 30-44 l. (30,3%), a także studia magisterskie (w grupie najmłodszej 38,6%, w grupie 30-44 l. – 15,7%). Dane prezentuje tabela 36.

**Tabela 36 Gotowość kobiet do podjęcia określonych działań na rzecz podniesienia aktywności zawodowej lub wykształcenia.**

Działania na rzecz podniesienia kwalifikacji zawodowych / wykształcenia	Liczba zainteresowanych kobiet				Odsetek w próbie			
	18-29 l.	30-44 l.	45-59 l.	Ogółem	18-29 l.	30-44 l.	45-59 l.	Ogółem
Rozpocząć / ukończyć kurs/y specjalistyczny/e związany/e z moim zawodem	140	168	125	433	46,5%	47,1%	36,5%	43,3%
Rozpocząć / ukończyć kurs językowy	137	158	100	395	45,5%	44,3%	29,2%	39,5%
Rozpocząć / ukończyć kurs/y specjalistyczny/e pozwalające na przekwalifikowanie zawodowe	57	114	66	237	18,9%	31,9%	19,3%	23,7%
Rozpocząć / ukończyć studia podyplomowe	80	108	34	222	26,6%	30,3%	9,9%	22,2%
Rozpocząć / ukończyć studia wyższe (magisterskie)	116	56	19	191	38,5%	15,7%	5,6%	19,1%
Rozpocząć / ukończyć kurs komputerowy	29	49	54	132	9,6%	13,7%	15,8%	13,2%
Rozpocząć / ukończyć studia wyższe (licencjackie)	46	32	12	90	15,3%	9,0%	3,5%	9,0%
Rozpocząć / ukończyć studia doktoranckie	39	21	10	70	13,0%	5,9%	2,9%	7,0%
Rozpocząć / ukończyć inne kursy	13	10	11	34	4,3%	2,8%	3,2%	3,4%
Rozpocząć / ukończyć szkołę średnią (technikum lub liceum)	10	15	7	32	3,3%	4,2%	2,0%	3,2%
Rozpocząć / ukończyć szkołę policealną lub pomaturalną	6	10	10	26	2,0%	2,8%	2,9%	2,6%
Rozpocząć / ukończyć gimnazjum	3	1	0	4	1,0%	0,3%	0,0%	0,4%
Rozpocząć / ukończyć zasadniczą szkołę zawodową	0	0	3	3	0,0%	0,0%	0,9%	0,3%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które na pytanie o gotowość do podnoszenia kwalifikacji odpowiedziały „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi..

W nawiązaniu do opinii ekspertki, reprezentującej stowarzyszenie ONA, do kursów szczególnie potrzebnych oraz cieszących się oceną bardzo skutecznych w opinii kobiet, które z nich skorzystały należy dodać **kursy prawa jazdy**.

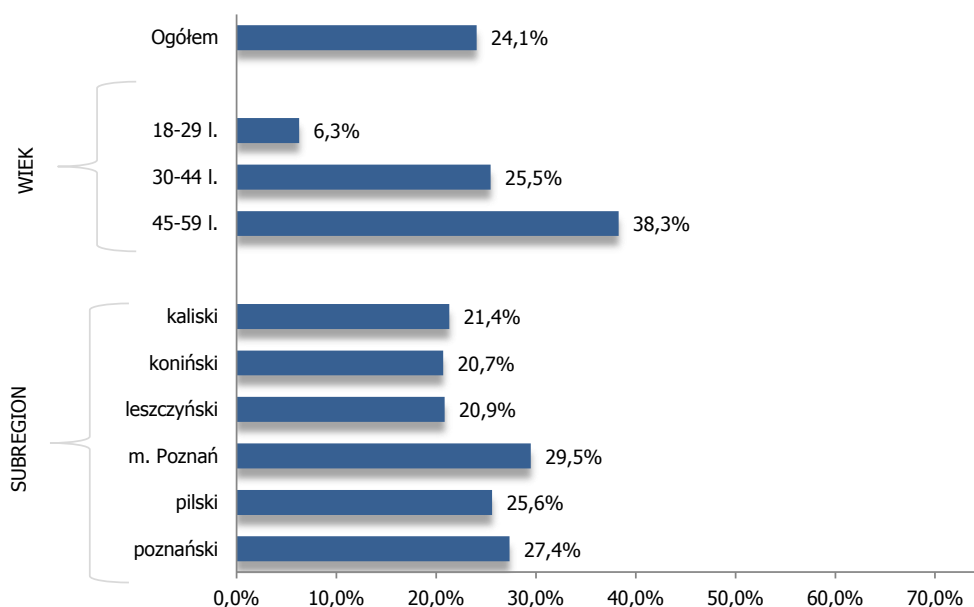
*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Respondentki oczekują wsparcia w udostępnieniu możliwości podnoszenia kwalifikacji ze strony instytucji rynku pracy oraz ustawodawcy. Takie odpowiedzi rozkładają się dość równomiernie w każdej grupie wiekowej. Szczególnie istotne jest w ocenie kobiet, by kwalifikacje były podnoszone w obszarach, w których jest na to zapotrzebowanie.

## 5.6 Przedsiębiorczość kobiet

Prowadzenie dotychczas działalności gospodarczej zadeklarowało w badaniu około 24% kobiet. Największą aktywnością wykazują się mieszkanki Poznania (29,5%), znaczny odsetek kobiet prowadzących działalność gospodarczą istnieje również w subregionie poznańskim i pilskim. Godny podkreślenia jest fakt, że własną działalność prowadzą znacznie częściej kobiety najstarsze – aż 38,3% w grupie wiekowej 45-59 l., wobec 25% - w grupie 30-44 l. i jedynie 6,3% wśród osób przed 30 rokiem życia.

Rysunek 34 Odsetek kobiet, które prowadziły (lub prowadzą obecnie) działalność gospodarczą.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI

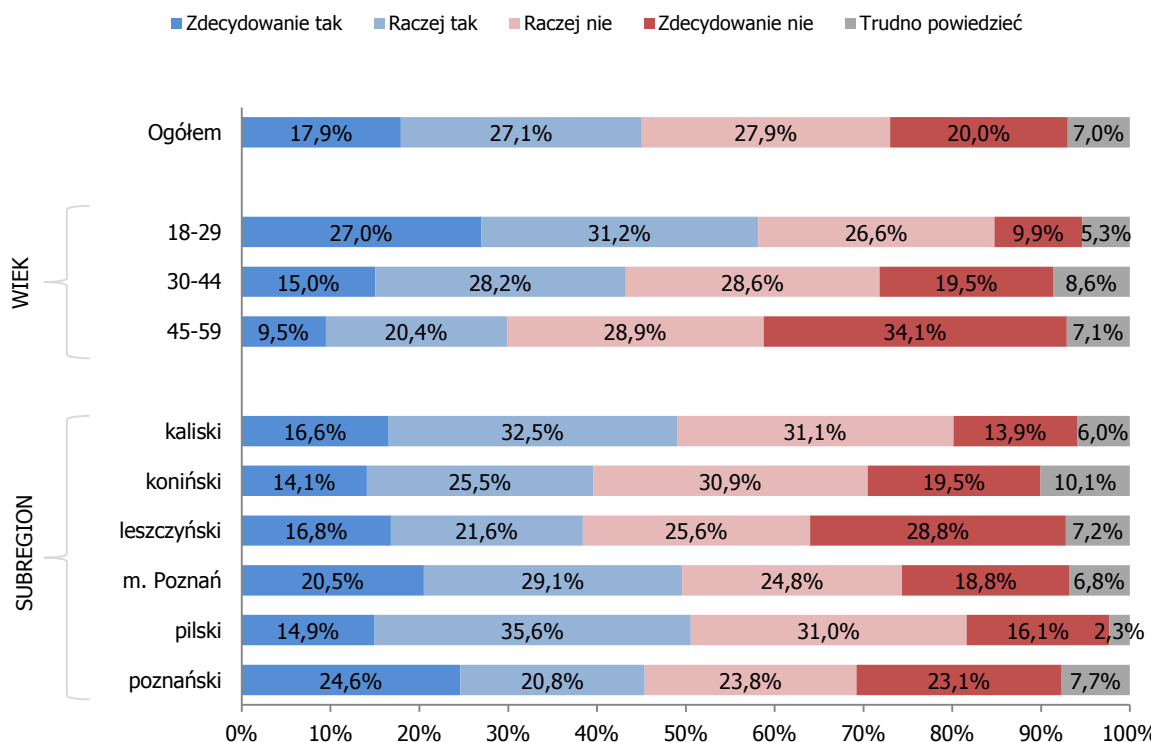
Częstotliwość prowadzenia przez kobiety własnej działalności gospodarczej zestawiono z gotowością do podjęcia się tej działalności przez osoby, które dotąd własnych przedsiębiorstw nie prowadziły. Dają się zaobserwować następujące zależności:

- subregiony pilski i miasto Poznań są regionami o wysokiej przedsiębiorczości kobiet. Wysoki odsetek kobiet, które prowadzą lub prowadziły działalność gospodarczą idzie w parze z wysokim zainteresowaniem tą formą wśród pań, które nigdy nie próbowały samozatrudnienia;

*Raport pełny z badania pn.: „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

- w subregionie kaliskim, mimo iż rzeczywisty odsetek kobiet-przedsiębiorczyń jest stosunkowo niewielki, potencjalne zainteresowanie samozatrudnieniem należy do najwyższych w skali województwa;
- niską przedsiębiorczością wykazują się mieszkanki subregionów konińskiego i leszczyńskiego. W rejonach tych niski jest odsetek kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą, stosunkowo niewielkie jest również deklarowane zainteresowanie tą formą przez potencjalne przedsiębiorczynie;
- w poszczególnych grupach wiekowych zainteresowanie prowadzeniem własnej działalności przedstawia się odwrotnie, niż rzeczywista aktywność kobiet. Kobiety najmłodsze najrzadziej prowadzą działalność (6,3%), jednak wykazują bardzo duże zainteresowanie jej podjęciem w przyszłości (58,2%). W grupie najstarszej najwięcej kobiet prowadzi lub prowadziło własne przedsiębiorstwo, natomiast najmniejsze jest jednocześnie zainteresowanie jej podjęciem przez panie, które dotychczas z takiej formy nie korzystały.

**Rysunek 35 Gotowość kobiet do podjęcia działalności gospodarczej.**



Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby, które nie prowadziły dotychczas działalności gospodarczej.

Szczegółową analizę czynników, które warunkują podejmowanie przez kobiety decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej przeprowadzono w rozróżnieniu na te czynniki, które okazały się decydujące dla kobiet, które podjęły się prowadzenia własnej firmy oraz na te, które wskazywane są przez osoby nie mające dotychczas takiego doświadczenia.

- **Główną motywacją do założenia działalności gospodarczej jest dla kobiet możliwość poprawy swojej sytuacji materialnej.** Czynnikiem ten był wskazywany przez 42,7% kobiet, które założyły własną działalność oraz byłby decydujący w przypadku 46,0% kobiet, które rozważały założenie działalności w sposób hipotetyczny.
- **Na drugim miejscu decydujące znaczenie dla uruchomienia własnej działalności miała możliwość pogodzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych** jaką w opinii kobiet daje praca na własny rachunek.
- **Kolejnym znaczącym argumentem przemawiającym za założeniem własnej firmy jest brak innych możliwości zatrudnienia** (wskazywany przez 28%-33% kobiet).

Należy przy tym zauważyć, że o ile w przewidywaniach kobiet, które dotąd nie prowadziły działalności gospodarczej, możliwość pogodzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym wydaje się być aspektem bardzo istotnym (37,8%), o tyle w praktyce aspekt ten okazał się być decydujący znacznie rzadziej (28,6% wskazań w grupie kobiet, które podjęły działalność), zrównał się natomiast z czynnikiem „brak innych możliwości zatrudnienia”.

- Pozostałe aspekty są mniej istotne:
  - dla około 23% kobiet, które założyły własną działalność, decydującym czynnikiem było dążenie do samodzielności;
  - 20,3% kierowało się sprzyjającą sytuacją na rynku;
  - 14,1% podjęło decyzję ze względu na fakt posiadania doświadczenia w danej branży;
  - znikomy jest odsetek przedsiębiorczyń, które poprzez założenie własnej firmy dążyły do zalegalizowania prowadzonej uprzednio działalności.

Dane obrazuje tabela 37.

Tabela 37 Czynniki o największym znaczeniu dla zakładania przez kobiety działalności gospodarczej – podział ze względu na wiek.

Wiek		Chęć legalizacji prowadzonej działalności	Doświadczenie w branży	Sprzyjające sytuacja na rynku	Dążenie do samodzielności	Brak innych możliwości zatrudnienia	Możliwość połączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową	Możliwość poprawy swojej sytuacji materialnej (finansowej)
18-29 l.	↑	4,6%	19,9%	18,8%	34,0%	32,6%	52,5%	48,9%
	↓	10,5%	10,5%	15,8%	31,6%	47,4%	31,6%	36,8%
30-44 l.	↑	2,6%	9,0%	22,6%	24,1%	36,1%	44,4%	43,2%
	↓	5,5%	15,4%	28,6%	27,5%	25,3%	39,6%	46,2%
45-59 l.	↑	2,4%	9,0%	14,2%	17,1%	30,8%	10,0%	45,5%
	↓	3,1%	13,7%	15,3%	18,3%	27,5%	20,6%	41,2%
Ogółem	↑	3,3%	13,0%	18,8%	25,8%	33,3%	37,8%	46,0%
	↓	4,6%	14,1%	20,3%	22,8%	28,2%	28,6%	42,7%

↑ motywatory "na przyszłość" - czynniki, które mogłyby zachęcić kobiety do założenia własnej działalności

↓ motywatory "dotychczasowe" - czynniki które zadecydowały o założeniu przez kobietę własnej działalności

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Motywatory „na przyszłość” – odpowiedzi udzielały kobiety, które dotąd nie prowadziły działalności gospodarczej. Motywatory „dotychczasowe” – odpowiedzi udzielały kobiety, które prowadzą lub prowadziły własną działalność gospodarczą. Możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

Postawy kobiet różnią się przy tym w poszczególnych grupach wiekowych.

- **Kobiety najmłodsze (18-29 l.) nie posiadające doświadczenia w pracy na własny rachunek** oceniając, które czynniki byłyby dla nich decydujące by założyć działalność gospodarczą **największe znaczenie przypisywały możliwości połączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową** oraz **aspektem finansowym** odpowiednio 52,5% oraz 48,9%).

**W nielicznej grupie kobiet w tym wieku, które założyły własną działalność gospodarczą** kierowano się natomiast przede wszystkim **brakiem innych możliwości zatrudnienia** (47,4%). Możliwość połączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową oraz aspekt finansowy odegrały w praktyce mniejsze znaczenie, niż w przewidywaniach (okazały się decydujące dla około 32%-36% przedsiębiorczych kobiet).

Na około 31% - 34% należy szacować odsetek kobiet w wieku 18-29 lat, które decydują o założeniu działalności gospodarczej podjęłyby (lub podejmują) kierując się dążeniem do samodzielności. Warto zauważyć, że aspekt samodzielności najważniejszy jest właśnie w najmłodszej grupie wiekowej.

Interesujące wyniki przynosi analiza rozkładu odpowiedzi dotyczących czynników związanych z analizą rynku - „doświadczenie w branży” oraz „sprzyjająca sytuacja na rynku”. Kobiety młode (18-29 l.) stosunkowo rzadko kierowały się zakładając działalność sprzyjającą sytuacji na rynku (15% wśród osób które prowadzą działalność gospodarczą), pomimo iż w ich własnych przewidywaniach aspekt ten powinien mieć większe znaczenie (na decydującą rolę czynnika „sprzyjająca sytuacja na rynku” wskazywało 18% kobiet, które działalności dotąd nie prowadziły). Tymczasem **w każdej kolejnej grupie wiekowej zależność była odwrotna** – w grupach wiekowych 30+, 45+ w sytuacji hipotetycznej („co mogłoby Panią zachęcić do założenia działalności gospodarczej?”) posiadanie doświadczenia w branży lub sprzyjająca sytuacja na rynku wydawały się kobietom mniej istotne, niż okazało się to w przypadku rzeczywistej decyzji. Możliwym wytłumaczeniem jest fakt, że kobiety nabywają doświadczenia w branży wystarczającego, w ich ocenie, by podjąć się samodzielnej działalności dopiero po przynajmniej kilku latach pracy, więc w naturalny sposób dotyczy to częściej kobiet dojrzałych. Jako drugą możliwość można postawić hipotezę, że u kobiet dojrzałych i starszych decyzje w coraz większym stopniu (większym nawet, niż kobiety sobie to uświadamiają) kierowane są ostrożnością oraz racjonalną oceną możliwości sukcesu takiego przedsięwzięcia.

- **W grupie 30-44 l. największej, spośród wszystkich grup wiekowych, wagi nabiera znaczenie własnej działalności jako środka umożliwiającego godzenie pracy zawodowej i życia rodzinnego** (decydujące dla niemal 40% przedsiębiorczyń). W tej grupie wiekowej każdy z czynników: dążenie do samodzielności, sprzyjająca sytuacja na rynku, brak innych możliwości zatrudnienia ma porównywalne znaczenie (około 25%-28%).
- **W najstarszej grupie wiekowej interesująca jest obserwacja, że kobiety dwukrotnie częściej, niżby to przewidywały, decydują się na założenie działalności gospodarczej w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym.** Tylko 10% kobiet w tej grupie wiekowej ocenia, że kierowałyby się taką motywacją zakładając działalność gospodarczą; jednak wśród kobiet, które działalność już założyły, argument pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym okazuje się być decydujący dla aż 20%.

Pewne zależności dają się również zauważyć w podziale ze względu na miejsce zamieszkania:

- możliwość poprawy sytuacji finansowej odegrała największe znaczenie w przypadku przedsiębiorczyń z subregionu leszczyńskiego i poznańskiego, małe natomiast – w przypadku mieszkanek subregionu kaliskiego;
- w subregionach kaliskim, leszczyńskim oraz w samym Poznaniu liczba kobiet wskazujących, że założenie własnej działalności gospodarczej nastąpiło w wyniku sprzyjającej sytuacji gospodarczej jest porównywalna (w tym w przypadku Poznania –

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*



nawet wyższa) niż liczba kobiet, dla których założenie działalności było jedyną alternatywą wobec braku innych miejsc pracy;

- przeciwna sytuacja ma miejsce w subregionie konińskim - można zauważyć, że mało kobiet zakładając działalność kierowało się sprzyjającą sytuacją na rynku, za to aż 30% - brakiem innych możliwości zatrudnienia. Brak innych możliwości zatrudnienia oraz potrzeba poprawy sytuacji materialnej stanowią w subregionie konińskim dominujące motywy założenia własnej działalności. Kobiety przewidują wprawdzie, że istotne znaczenie miałyby również potrzeba połączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi oraz dążenie do samodzielności, jednak w praktyce względy te okazały się istotne dla niewielu prowadzących własną działalność kobiet.

Dane w podziale według miejsca zamieszkania prezentuje tabela 38.

**Tabela 38 Czynniki o największym znaczeniu dla zakładania przez kobiety działalności gospodarczej – podział ze względu na miejsce zamieszkania.**

Subregion		Chęć legalizacji prowadzonej działalności	Doświadczenie w branży	Sprzyjające sytuacja na rynku	Dążenie do samodzielności	Brak innych możliwości zatrudnienia	Możliwość połączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową	Możliwość poprawy swojej sytuacji materialnej (finansowej)
Kaliski	↑	2,6%	15,2%	17,9%	23,8%	35,8%	41,7%	49,0%
	↓	0,0%	12,2%	24,4%	17,1%	26,8%	36,6%	36,6%
Koniński	↑	7,4%	11,4%	14,1%	24,2%	32,2%	31,5%	49,7%
	↓	5,1%	10,3%	7,7%	15,4%	30,8%	15,4%	38,5%
Leszczyński	↑	2,4%	9,6%	17,6%	28,0%	25,6%	39,2%	43,2%
	↓	9,1%	12,1%	21,2%	30,3%	27,3%	30,3%	48,5%
m. Poznań	↑	1,7%	15,4%	25,6%	29,9%	29,1%	41,0%	47,0%
	↓	6,1%	16,3%	32,7%	20,4%	28,6%	20,4%	40,8%
Piłski	↑	1,1%	9,2%	16,1%	27,6%	47,1%	37,9%	40,2%
	↓	3,3%	10,0%	20,0%	36,7%	30,0%	23,3%	43,3%
Poznański	↑	3,1%	16,2%	22,3%	23,1%	33,8%	36,2%	43,8%
	↓	4,1%	20,4%	14,3%	22,4%	26,5%	42,9%	49,0%
Ogółem	↑	3,3%	13,0%	18,8%	25,8%	33,3%	37,8%	46,0%
	↓	4,6%	14,1%	20,3%	22,8%	28,2%	28,6%	42,7%

↑ motywatory "na przyszłość" - czynniki, które mogłyby zachęcić kobiety do założenia własnej działalności

↓ motywatory "dotychczasowe" - czynniki które zdecydowały o założeniu przez kobietę własnej działalności

Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Motywatory „na przyszłość” – odpowiedzi udzielały kobiety, które dotąd nie prowadziły działalności gospodarczej. Motywatory „dotychczasowe” – odpowiedzi udzielały kobiety, które prowadzą lub prowadziły własną działalność gospodarczą.

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Podczas wywiadów grupowych i indywidualnych uczestniczki decydowały również o tym, jakie cechy powinna posiadać przedsiębiorcza kobieta. Każda z pań przedstawiała inną charakterystykę, przez co wymieniono łącznie prawie 40 cech. Najczęściej respondentki wskazywały jednak na aspekty **odwagi** oraz **otwartości**. Kolejnymi cechami, które powtarzały się wśród pań z różnych miejscowości, były: otwartość, pewność siebie, zdecydowanie i przebojowość.

Niewiele respondentek stwierdziło, że posiada wybrany przez grupę zestaw cech. Interesujące jest, że w wywiadach pogłębionych kobiety z przedziału wiekowego 30-44 l. częściej niż kobiety reprezentujące pozostałe kategorie wiekowe uznawały, iż są odpowiednio nacechowane. Jednak by rozpocząć działalność gospodarczą potrzeba czegoś więcej – przede wszystkim, dobrego pomysłu na działalność.

Powyższe czynniki składają się na obraz **kobiety przedsiębiorczej** z terenu Wielkopolski. Jest to kobieta w średnim wieku (40+). Na założenie własnej działalności zdecydowała się w znacznym stopniu ze względu na posiadane doświadczenie w branży – wcześniej pracowała nie na własny rachunek, jednak sytuacja na rynku pracy doprowadziła do założenia przez nią własnej działalności. Nie bez znaczenia dla decyzji był fakt, że wraz ze wzrostem wieku dzieci, a także w związku z osiągnięciem pewnej stabilizacji finansowej, zmniejszyła się jej obawa do podjęcia ryzyka związanego z założeniem własnej działalności.

Warto w tym miejscu podkreślić, że wyobrażenia kobiet o zestawie cech „przedsiębiorczej kobiety” częściowo pokrywają się z opinią ekspertów rynku pracy. Zwracali oni jednak uwagę, że równie ważne jak otwartość, odwaga, umiejętność podejmowania ryzyka są dla osiągnięcia sukcesu ważne: umiejętność samodzielnego planowania, zdolność gospodarowania czasem. Te kwestie nie pojawiały się w wypowiedziach samych kobiet. Są to natomiast umiejętności, których w znacznym stopniu można kobiety nauczyć. Wydaje się, że instytucje szkoleniowe, które przygotowują kobiety do podjęcia własnej działalności, powinny uwzględnić te elementy w swojej działalności.

Uczestniczki badania zgadzają się, że potrzebne jest wsparcie w rozwijaniu przedsiębiorczości u kobiet. Dane, które są podstawą do opisanych poniżej wniosków, prezentuje tabela 39.

Tabela 39 Działania, które w opinii kobiet należy podjąć, aby stały się one bardziej przedsiębiorcze.

Działanie	Wiek			Ogółem
	18-29	30-44	45-59	
Organizacja kursów i szkoleń	29,4%	32,0%	24,8%	28,8%
Dofinansowanie	7,6%	10,3%	7,6%	8,6%
Udzielanie porad	3,9%	4,7%	6,0%	4,9%
Wsparcie matek wychowujących dzieci	5,2%	4,7%	3,7%	4,5%
Wyrównanie warunków pracy dla M i K	3,4%	4,7%	4,8%	4,4%
Promocja przedsiębiorczości wśród kobiet	5,2%	4,1%	2,5%	3,9%
Wsparcie dla matek wychowujących dzieci	1,6%	1,9%	3,4%	2,3%
Tworzenie miejsc pracy	2,3%	0,4%	2,1%	1,6%
Wyższy poziom kształcenia	1,6%	1,1%	2,1%	1,6%
Podniesienie zarobków	0,8%	0,0%	2,1%	0,9%
Likwidacja biurokracji	0,5%	0,9%	0,9%	0,8%
Kobiety są przedsiębiorcze	0,3%	0,2%	0,0%	0,2%
Nie trzeba podejmować dodatkowych działań	0,0%	0,9%	0,2%	0,4%
Inne	3,1%	2,8%	6,7%	4,2%
Trudno powiedzieć	35,2%	31,3%	33,3%	33,1%

Działanie	Subregion					
	kaliski	koniński	leszczyński	m. Poznań	piłski	poznański
Organizacja kursów i szkoleń	24,4%	32,3%	31,0%	27,2%	32,5%	27,0%
Dofinansowanie	9,1%	7,0%	4,5%	9,7%	13,4%	8,7%
Udzielanie porad	1,2%	6,6%	6,5%	4,1%	1,9%	8,3%
Wsparcie matek wychowujących dzieci	5,0%	4,4%	3,5%	5,5%	1,9%	5,8%
Wyrównanie warunków pracy dla M i K	4,5%	4,4%	4,5%	5,5%	2,5%	4,1%
Promocja przedsiębiorczości wśród kobiet	4,5%	2,6%	5,0%	4,6%	4,5%	2,5%
Wsparcie dla matek wychowujących dzieci	3,3%	1,7%	3,0%	1,4%	1,3%	2,9%
Tworzenie miejsc pracy	1,2%	1,3%	2,0%	0,9%	1,9%	2,1%
Wyższy poziom kształcenia	2,9%	0,4%	1,0%	1,8%	2,5%	0,8%
Podniesienie zarobków	1,7%	0,4%	0,5%	0,0%	1,3%	1,7%
Likwidacja biurokracji	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	3,2%	1,7%
Kobiety są przedsiębiorcze	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,4%
Nie trzeba podejmować dodatkowych działań	0,0%	0,4%	1,5%	0,0%	0,0%	0,4%
Inne	6,2%	1,7%	2,5%	5,5%	7,0%	2,9%
Trudno powiedzieć	36,0%	36,7%	34,5%	32,7%	26,1%	30,7%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Raport pełny z badania pn.:  
 „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”

- **Najważniejszą w opinii kobiet formą pomocy, mobilizującą do podjęcia działalności gospodarczej byłoby udzielenie konsultacji i doradztwa**, by odpowiednio ocenić rynek i posiłkować wiedzę, jak prowadzić swój biznes. Ta forma wsparcia wymieniana jest zdecydowanie najczęściej (przez 28,8% uczestniczek badania ilościowego). W wywiadach jakościowych kobiety wspominały, że istotne jest nie tylko wsparcie w samym procesie zakładania działalności, ale również w pierwszej fazie jej prowadzenia.

*Wsparcie byłoby potrzebne, żeby poprowadzić przez te pierwsze kroki. Taka pomoc z zewnątrz, że zgłaszam się, chce założyć działalność gospodarczą, ale nie na zasadzie tylko pierwszych informacji i szkolenia, jak poprowadzić działalność gospodarczą, ale nawet przez pewien czas taka pomoc prowadzenia „za rękę”. [Powinien to robić] Urząd Pracy (mieszkanka subregionu pilskiego, 30 l., pracująca zawodowo, IDI)*

Proponowane tematy takich kursów to:

- reklama,
  - marketing,
  - asertywność,
  - komunikacja międzyludzka,
  - szkolenie w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej,
- **Drugą najważniejszą formą pomocy (choć wyraźnie mniej istotną, niż doradztwo – wskazywaną przez około 8%) jest w opinii kobiet wsparcie finansowe na starcie własnej działalności.** Wsparcie mogłoby przy tym mieć różną postać. Respondentki proponowały tanie kredyty, mniejsze podatki lub dofinansowania.

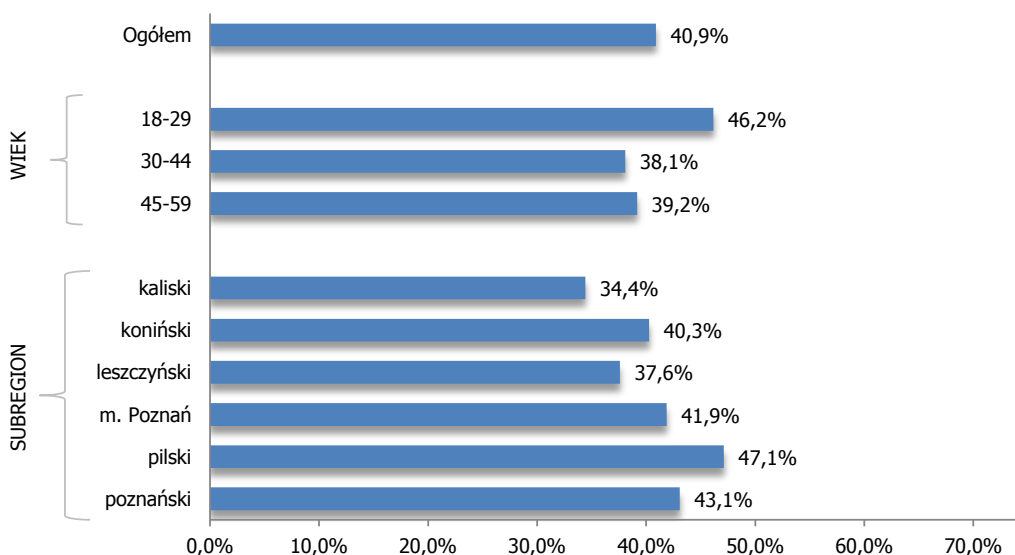
Wypowiedzi kobiet nie różnią się przy tym znacząco w grupach wiekowych ani w zależności od miejsca zamieszkania.

## 5.7 Korzystanie z innych, niż praca zarobkowa i praca rejestrowana, form aktywności zawodowej

### 5.7.1 Wolontariat

Okolo 40% mieszkank Wielkopolski deklaruje, że pracowały kiedyś w formie wolontariatu<sup>23</sup>. Najbardziej aktywne są w tym zakresie kobiety najmłodsze (46,2%) oraz mieszkanki subregionu pilskiego (47,1%), najmniej popularne jest udzielanie się w formie wolontariatu wśród mieszkank subregionów kaliskiego i leszczyńskiego.

Rysunek 36 Odsetek kobiet, które pracowały kiedykolwiek w formie wolontariatu.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Formy wolontariatu były różne. Część kobiet pomagała przy Wielkiej Orkiestrze Świątecznej Pomocy, szkoleniach lub w ośrodkach pomocy:

*Ja jak byłam w szkole, to chodziłam z puszkami PCK i zbieraliśmy dla dzieci z PCK na święta. Byłam też wolontariuszką WOŚP. Nic nie zarabiałam będąc wolontariuszką. Chciałam komuś pomóc (Patrycja, 21 l., poszukująca pracy, FGI)*

*Ja założyłam świetlicę, która ma już 7. rok, dokarmiamy dzieci, pilnujemy, odrabiamy z nimi lekcje, pomagamy rodzicom, pomagamy finansowo. Nie miałam co ze sobą zrobić na tej rencie, poczułam taką wewnętrzną potrzebę pomocy (Teresa, 56 l., FGI)*

<sup>23</sup> Wykonywanie dobrowolnie i bez wynagrodzenia pracy na rzecz innych osób lub instytucji.

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Chęć pomocy może wynikać z własnych doświadczeń oraz potrzeb:

*Ja udzielam się w Związku Niewidomych. Prowadzę tam koło dla niewidomych, organizuję święta, wycieczki. Moja córka niedowidzi, więc wiem z doświadczenia, że tacy ludzie potrzebują pomocy i chciałam im od siebie taką pomoc dać. Ja już wcześniej się udzielałam. Od dzieciństwa myślałam o tym, żeby pomagać. Ja nigdy nie pomyślałam, żeby z tej pomocy czerpać jakieś korzyści finansowe. Robię to cały czas bezinteresownie (Danuta, 49 l., FGI)*

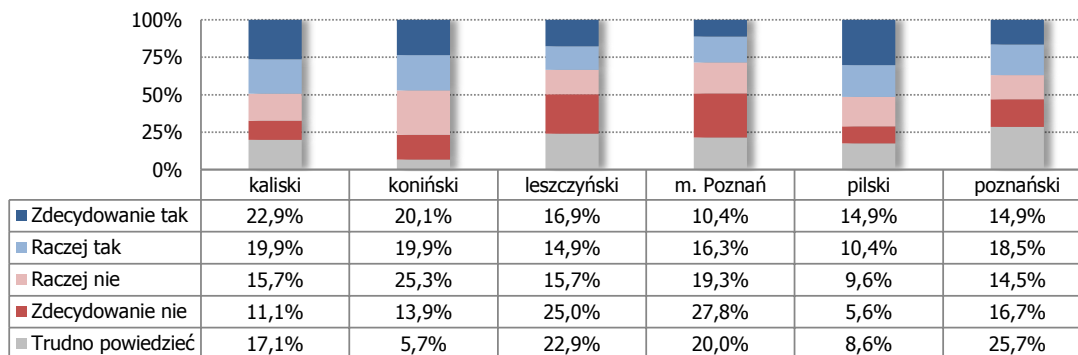
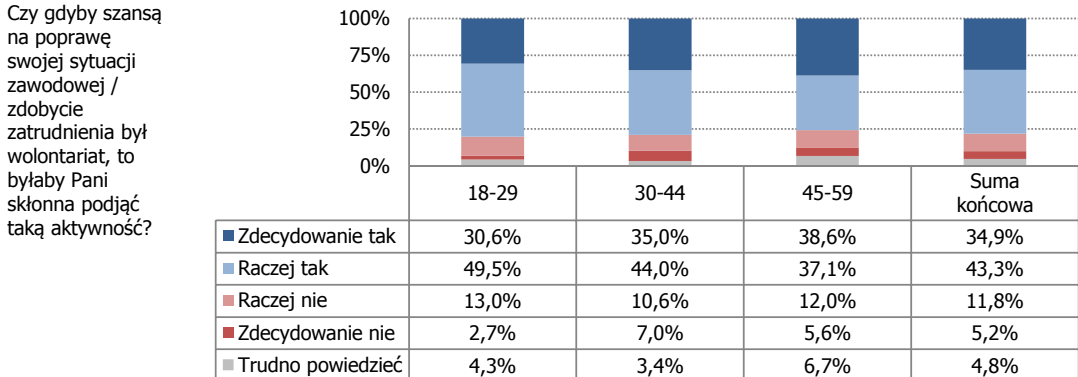
*Ja pracowałam i pracuję nadal. Czuję potrzebę pomocy. Sytuacji finansowej mi to nie poprawia, bo to jest wolontariat, robię to zupełnie charytatywnie. Uważam, że trzeba komuś pomóc. Jak już tylko skończyłam studium medyczne, chodziłam na oddział pediatryczny, później moja córka zachorowała na nowotwór i była leczona w Poznaniu. Było tam takie koło wolontariatu i tam też pomagałam, jak niektórzy rodzice nie mogli być przy dzieciach, to opiekowałam się tymi dziećmi. Teraz chodzę do świetlicy socjoterapeutycznej. Pomagam dzieciom w odrabianiu lekcji, czytamy książki, układamy puzzle itp. Chcę się odwdziżyć za to, że ktoś mi kiedyś pomógł, mi i mojemu dziecku (Dagmara, 33 l., pracująca zawodowo, FGI)*

*Ja jestem wolontariuszką w fundacji. Ja tam się dostałam, bo potrzebowałam korepetycji dla moich dzieciaków. Wymieniamy się tam własnymi umiejętnościami (Magdalena, 43 l., pracująca zawodowo, FGI)*

**Przeważająca część kobiet deklaruje, że gdyby wolontariat był szansą na poprawę sytuacji zawodowej, to podjęłyby się tego rodzaju aktywności.** Odsetek kobiet deklarujących potencjalne zainteresowanie wolontariatem w takich okolicznościach wynosił około 80% w każdej grupie wiekowej. Z zauważalnie mniejszym zainteresowaniem wolontariat spotyka się u mieszkanki Poznania i subregionu leszczyńskiego – można wnioskować, że w subregionach gdzie kobiety relatywnie dobrze oceniają swoją sytuację zawodową i szanse na rynku pracy, wolontariat odgrywa mniejsze znaczenie jako forma poprawy pozycji zawodowej i albo jest ceniony z innych względów (m. Poznań – stosunkowo duża liczba kobiet udzielających się w formie wolontariatu) albo ogólnie kobiety rzadziej z tej formy korzystają (subregion leszczyński).

**Rysunek 37 Zainteresowanie podjęciem pracy w formie wolontariatu, gdyby był szansą na poprawę sytuacji zawodowej w podziale według wieku i miejsca zamieszkania.**

Czy gdyby szansą na poprawę swojej sytuacji zawodowej / zdobycie zatrudnienia był wolontariat, to byłaby Pani skłonna podjąć taką aktywność?



Opracowanie własne na podstawie badania CATI

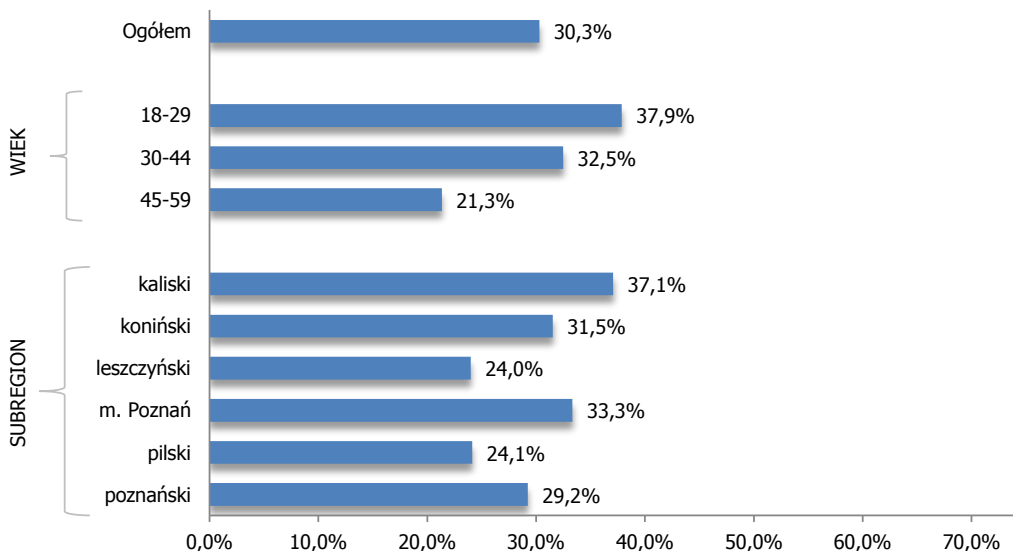
Zainteresowanie kobiet wolontariatem zwiększa się, gdy jest on rozważany w kontekście wpływu na poprawę sytuacji zawodowej – kobiety chętniej zdecydowałyby się na podjęcie pracy w charakterze wolontariuszek, gdyby istniała realna możliwość podjęcia dzięki temu w przyszłości pracy zarobkowej.

Wśród kobiet, które nie zdecydowałyby się na tego typu aktywność, dominowała opinia, iż nie mogą sobie na to pozwolić z powodów finansowych, z uwagi na dzieci będących na ich utrzymaniu. Były to kobiety posiadające dzieci, przeważnie z kategorii wiekowej 30-44 l. Rzadko odpowiadały negatywnie panie, które obecnie pozostają bez pracy. To może świadczyć, że są one gotowe na taką ewentualność w każdej chwili.

## 5.7.2 Praca nierejestrowana

Około 30% kobiet przyznało, że pracowały kiedyś bez umowy („na czarno”). Z różnych form pracy nierejestrowanej korzystają przede wszystkim osoby młode (37,9% wśród osób w wieku 18-29 l.) a w podziale według miejsca zamieszkania – mieszkanki Poznania i subregionu kaliskiego.

Rysunek 38 Odsetek kobiet, które pracowały kiedykolwiek bez umowy („na czarno”).



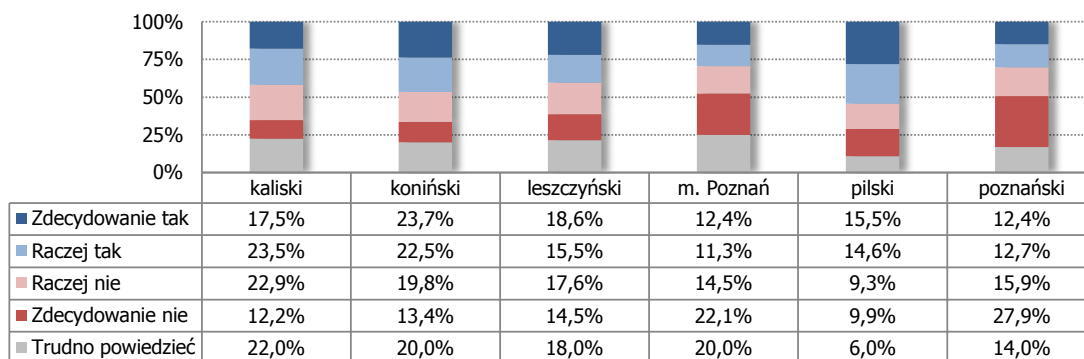
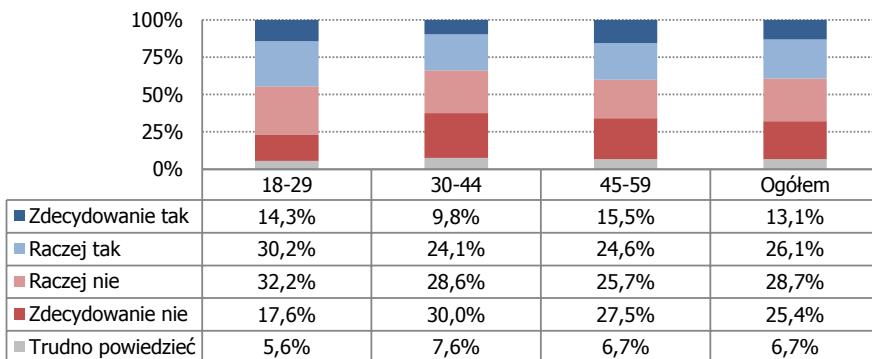
Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Stosunkowo niewiele kobiet przyznaje, że gotowe byłyby podjąć się pracy nierejestrowanej nawet w sytuacji, gdyby docelowo miało się to przyczynić do poprawy ich pozycji zawodowej. Nieco chętniej na takie rozwiązanie przystąpiłyby kobiety młode (18-29 l. – około 44%), najmniej chętnie osoby w wieku 30-44 l. (około 34%, w tym niespełna 10% odpowiedzi „zdecydowanie tak”).



**Rysunek 39 Zainteresowanie podjęciem pracy nierejestrowanej gdyby miała stanowić szansę na poprawę sytuacji zawodowej, w podziale według wieku i miejsca zamieszkania.**

Czy gdyby szansą na poprawę swojej sytuacji zawodowej / zdobycie zatrudnienia była praca bez umowy ("Na czarno") to czy byłaby Pani skłonna podjąć się takiej działalności?



Opracowanie własne na podstawie badania CATI

W wywiadach indywidualnych kobiety wskazywały, że byłyby skłonne podjąć się pracy „na czarno” przede wszystkim w sytuacji, jeżeli pozostawałyby bezrobotne i nie miałyby innego źródła dochodu:

*Jeżeli nie miałabym co dać dzieciom do jedzenia, to podejrzewam, że tak. Nie byłoby to dla mnie jakimś problemem (mieszkanka subregionu pilskiego, 33 l., pracująca zawodowo, IDI)*

*To na pewno wiązałoby się z moją sytuacją rodzinną, materialną, ze wszystkim i myślę, że wtedy bym się nie zastanawiała, czy ta praca jest „na czarno”, czy „na bialo”, czy „na czerwono”, tylko starałabym się podjąć tą pracę ze względu na to, żeby poprawić warunki materialne rodziny. Na pewno większość ludzi to robi, że się nie zastanawia, kiedy jest trudna sytuacja rodzinna, bo ja nie jestem zwolenniczka pracy „na czarno”. To nie jest nic dobrego, bo ludzie dochodzą do jakiegoś tam wieku, zostają bez środków do życia, nie kwalifikują się do świadczeń emerytalno-rentowych i to się staje problemem, bo wtedy nie chcą ich dzieci, nikt, zostają sami sobie. Nie jest to wesołe*

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

*i staje się to wielkim problemem naszym. Ale to wszystko zależy od sytuacji, w jakiej się znajdujemy (mieszkanka subregionu pilskiego, 57 l., pracująca zawodowo, IDI)*

*Wtedy ma się zupełnie inne priorytety. Jak ma się na utrzymaniu rodzinę, to nie patrzy się, jaka to jest praca czy legalna czy „na czarno”, ważne, żeby były jakieś pieniądze (Ilona, 19 l., poszukująca pracy, FGI)*

*Jak się nie ma pracy, to wszystko jest pomocne (Arleta, 48 l., poszukująca pracy, FGI)*

*Niestety tak i to obojętnie za ile (Magdalena, 37 l., poszukująca pracy, FGI)*

Zarówno kobiety gotowe, by podjąć pracę w szarej strefie, jak i te zdecydowanie temu przeciwne nie wierzą w to, że taka forma zatrudnienia mogłaby przynieść im wymierne korzyści w postaci doświadczenia, nie ufałyby również, że po okresie pracy na takich zasadach uda się zdobyć umowę o pracę:

*Myślę, że ludzie pracują „na czarno” nie po to, żeby się czegoś nauczyć tylko żeby po prostu zdobyć pieniądze (mieszkanka subregionu m. Poznań, 22 l., niepracująca zawodowo, IDI)*

*Pracodawcy oferują pracę „na czarno” i jak mój klient płacze mi niemalże do rękawa, że jemu obiecano dwa tysiące złotych, a dostał dwieście, to ja dziękuję bardzo za takie coś. Mi się włącza syndrom nieufności, jak widzę takie sytuacje. Nie i koniec (mieszkanka subregionu pilskiego, 25 l., pracująca zawodowo, IDI)*

*Nie wiem, czy bym się odważyła. Jestem takim człowiekiem, że nie wiem, czy bym chciała. (...) Wiem, że dużo ludzi tak pracuje, przez kilka lat, ale nie wiem, czy bym chciała. Chyba bym szukała innych rozwiązań i nie wierzyłabym w to, że jeżeli ktoś mnie zatrudnia „na czarno”, nagle przyjmie mnie na umowę. Chyba w to bym nie uwierzyła, bo znam przypadki, że ludziom tak mydlą oczy, a przychodzi co do czego, to jednak nie dają (mieszkanka subregionu pilskiego, 23 l., pracująca zawodowo, IDI)*

## 5.8 Podsumowanie

### Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy

Swoją sytuację zawodową uczestniczki badania oceniają umiarkowanie optymistycznie. Jedna trzecia kobiet ocenia ją jako „raczej dobrą”, a 10% - jako „bardzo dobrą”. Dla 28% badanych sytuacja jest „ani dobra, ani zła”. Porównywalny odsetek ocenia ją negatywnie – w tym 17,5% jako „raczej złą” a 10% - jako „bardzo złą”.

Najlepiej swoją sytuację zawodową oceniają kobiety w wieku 30-44 l. (53,7% ocen pozytywnych) oraz mieszkanki Poznania i subregionu leszczyńskiego (45%-55% ocen pozytywnych). Najgorzej sytuację zawodową postrzegają kobiety najstarsze (aż 31,3% ocen negatywnych), a także mieszkanki subregionów kaliskiego, konińskiego i pilskiego – gdzie liczba głosów pozytywnych tylko nieznacznie przeważa nad liczbą głosów negatywnych.

Badanie wykazało przy tym, że kobiety nie mają dobrej orientacji w warunkach, jakie panują na rynku pracy w subregionach sąsiednich względem ich miejsca zamieszkania. Większość pań nie potrafi ocenić warunków do podjęcia pracy i rozwoju zawodowego w poszczególnych regionach województwa. Jeśli podejmują się oceny, przeważnie zwycięża pogląd, że najlepsze warunki oferuje Poznań z subregionem poznańskim.

### Bariery i ograniczenia odczuwane przez kobiety na rynku pracy

Przeciętnie 45% kobiet przyznaje, że odczuwają bariery lub ograniczenia związane z funkcjonowaniem na rynku pracy. Problem ten występuje na nieco mniejszą skalę do 44 roku życia (około 40%), natomiast nabiera gwałtownie znaczenia w grupie wiekowej 45-59 l. – odsetek kobiet wskazujących na obecność barier wzrasta do 52,6%.

Najczęściej wskazywanym utrudnieniem jest trudna sytuacja gospodarcza i brak wolnych miejsc pracy. Wśród pozostałych utrudnień największe znaczenie mają:

- (1) Macierzyństwo. Problemy w połączeniu roli matki z rolą pracownika dostrzegają wszystkie kobiety, niezależnie od wieku. Kobiety odczuwają, że ze względu na pełnienie funkcji macierzyńskich (w tym: ze względu na potencjalną

możliwość pełnienia ich w przyszłości) są przez pracodawców traktowane jako mniej atrakcyjni pracownicy, niż mężczyźni.

- (2) Bariera wieku. Na istnienie barier na rynku pracy wynikających z osiągnięcia starszego wieku wskazuje aż 44% badanych w wieku 45-59 l.
- (3) Nieadekwatne do potrzeb pracodawców kwalifikacje – dotyczy około 14% kobiet starszych i ponad 20% kobiet w wieku 18-29 l. i 30-44 l.
- (4) Brak doświadczenia zawodowego – jest barierą dla niemal 20% kobiet w wieku 18-29 l.

Kobiety oczekują wsparcia w tym zakresie przede wszystkim ze strony instytucji rynku pracy – poprzez aktywną pomoc w dotarciu do ofert pracy oraz działania szkoleniowe. Oczekiwania kierowane są również w stronę władz lokalnych i krajowych, w kontekście zwiększenia dostępności zakładów instytucjonalnej opieki nad dziećmi (w szczególności poprzez zwiększenie liczby placówek, wydłużenie godzin otwarcia).

### **Prognozy dotyczące podejmowania przez kobiety aktywności zawodowej**

W związku z omawianymi procesami demograficznymi, niezbędne jest wydłużenie okresu podejmowania przez kobiety aktywności zawodowej. Badanie pokazało, że kobiety mają tego świadomość oraz że chcą pracować. Kobiety z najmłodszej grupy wiekowej niemal jednogłośnie (od 95% do 99%) deklarują chęć pracy zawodowej w perspektywie najbliższych 5, 10 i 20 lat. Podobnie kobiety z średniej grupy wiekowej – 95%-97% z nich zamierza (chciałoby) pracować w perspektywie najbliższych 5 lub 10 lat oraz 83% - w perspektywie 20 lat. Kobiety reprezentujące najwyższą grupę wiekową swoją aktywność na rynku pracy szacują na 5 lat (80%), co druga (56%) respondentka w tym wieku zakłada że zamierza pracować jeszcze lat 10. Województwo wielkopolskie nie odbiega przy tym pod względem aktywności zawodowej kobiet od średniej dla kraju.

Istnieją różnice w prognozowanej aktywności zawodowej kobiet w ujęciu według poszczególnych subregionów. Analiza zgromadzonych danych prowadzi do wniosku, że nie ma istotnych różnic w aktywności zawodowej kobiet młodych, ale miejsce

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

**Pożądane działania na rzecz podniesienia/uzupełnienia kwalifikacji zawodowych kobiet**

zamieszkania wpływa na aktywność zawodową kobiet starszych. Różnice są najwyraźniejsze w najstarszej grupie wiekowej. Kobiety w wieku 45-59 l. z subregionów: kaliskiego, konińskiego i leszczyńskiego przejawiają wyraźnie mniejszą aktywność, niż mieszkanki subregionu poznańskiego czy miasta Poznania. W kontekście tego, że w subregionach: pilskim i kaliskim prognozowana jest najtrudniejsza sytuacja demograficzna w perspektywie najbliższych 20 lat, niska gotowość kobiet w wieku średnim i wyższym do podejmowania aktywności zawodowej może w tych subregionach stanowić szczególnie problem i wymaga koncentracji działań aktywizujących.

Około 77% kobiet pragnęłoby poprawy swojej sytuacji zawodowej.

Kobiety najstarsze wykazują się przy tym stosunkowo najmniejszą gotowością do poprawy swojej sytuacji zawodowej. Można ponadto zaobserwować, że te, które wyrażają taką chęć, są również mniej niż kobiety młodsze otwarte na poszczególne rozwiązania – w odniesieniu do każdej z ocenianych w badaniu konkretnych form działań na rzecz poprawy swojej sytuacji zawodowej kobiety najstarsze najrzadziej wskazywały, że byłyby gotowe z niej skorzystać

Badanie pokazuje, że dla podniesienia swojej sytuacji zawodowej kobiety są przede wszystkim gotowe podejmować działania edukacyjne.

- Około 80% kobiet deklaruje, że dla poprawy swojej sytuacji zawodowej są gotowe podnosić swoje kwalifikacje, poprzez udział w kursach lub szkoleniach.
- 42,3% gotowa byłaby nawet na całkowite przekwalifikowanie.

Kobiety zainteresowane są przede wszystkim kursami specjalistycznymi, związanymi z wyuczonym /wykonywanym przez nie zawodem. Z takiej formy podnoszenia kwalifikacji skorzystałoby 43,3% badanych. W następnej kolejności za celowe uważane są kursy językowe (39,5%) oraz kursy specjalistyczne, pozwalające na przekwalifikowanie zawodowe. Warto zauważyć, że ostatnia z wymienionych opcji budzi szczególnie duże

zainteresowanie wśród kobiet w wieku 30-44 l. – odsetek zainteresowanych wynosi 31,9% podczas gdy w pozostałych grupach wiekowych nie przekracza 20%.

Spośród innych rozważanych w badaniu działań na rzecz poprawy sytuacji zawodowej, więcej niż jedna trzecia kobiet (niemal 37%) byłaby gotowa założyć własną firmę, natomiast znacznie mniejszym zainteresowaniem kobiety darzą rozwiązania, wiążące się z mobilnością zawodową – 27,4% byłoby gotowych zgodzić się na konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę, 21,6% - na przeprowadzkę do innego miasta. Na przeprowadzkę do innego województwa, tak samo jak do innego kraju, gotowa byłaby co piąta kobieta (19,4%).

## **Przedsiębiorczość kobiet**

Prowadzenie dotychczas działalności gospodarczej zadeklarowało w badaniu około 24% kobiet.

- Regionami o wysokiej przedsiębiorczości kobiet są subregiony pilski i m. Poznań. Wysoki odsetek kobiet, które prowadzą lub prowadziły działalność gospodarczą idzie w parze z wysokim zainteresowaniem tą formą wśród pań, które nigdy nie próbowały samozatrudnienia.
- W subregionie kaliskim, mimo iż rzeczywisty odsetek kobiet-przedsiębiorczyń jest stosunkowo niewielki, potencjalne zainteresowanie samozatrudnieniem należy do najwyższych w skali województwa.
- Niską przedsiębiorczością wykazują się mieszkanki subregionów konińskiego i leszczyńskiego. W rejonach tych niski jest odsetek kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą, stosunkowo niewielkie jest również deklarowane zainteresowanie tą formą przez potencjalne przedsiębiorczynie.

Interesujący jest fakt, że własną działalność prowadzą znacznie częściej kobiety najstarsze – aż 38,3% w grupie wiekowej 45-59 l., wobec 25% - w grupie 30-44 l. i jedynie 6,3% wśród osób przed 30 rokiem życia. Warto zauważyć, że kobiety najmłodsze najrzadziej prowadzą działalność (6,3%), jednak wykazują bardzo duże zainteresowanie jej podjęciem w przyszłości (58,2%).

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

## **Potencjał zawodowy osób po 45 roku życia**

Główną motywacją do założenia działalności gospodarczej jest dla kobiet aspekt finansowy – możliwość poprawy swojej sytuacji materialnej (42,7% kobiet, które założyły własną działalność oraz 46,0% kobiet, które rozważały założenie działalności w sposób hipotetyczny). Na drugim miejscu decydujące znaczenie dla uruchomienia własnej działalności ma możliwość połączenia dzięki pracy na własny rachunek obowiązków rodzinnych i zawodowych. Porównywalnie istotny, jak możliwość połączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, jest brak innych możliwości zatrudnienia.

Najważniejszą w opinii kobiet formą pomocy, mobilizującą do podjęcia działalności gospodarczej byłoby udzielenie konsultacji i doradztwa, by odpowiednio ocenić rynek i posiąść wiedzę, jak prowadzić swój biznes. Drugą najważniejszą formą pomocy (choć wyraźnie mniej istotną, niż doradztwo) jest w opinii kobiet wsparcie finansowe na starcie własnej działalności.

Aż 44% uczestniczek badania ilościowego w wieku 45-59 l. odczuwa, że barierą w funkcjonowaniu na rynku pracy jest ich wiek. Po osiągnięciu 45 roku życia dotychczasowe osiągnięcia oraz doświadczenie przestają mieć znaczenie, gdyż wszystko przekreśla wiek. Aż 77% kobiet w wieku 45+, które nie posiadają zatrudnienia ocenia, że bezrobocie dotyka je z powodu trudności w znalezieniu zatrudnienia pomimo braku przeszkód obiektywnych. Warto przy tym podkreślić, że problemy osób starszych wiekiem na rynku pracy są w ocenie respondentek takie same dla kobiet i mężczyzn.

Na podstawie zgromadzonych informacji nasuwa się wniosek, że w postrzeganiu osób starszych na rynku pracy dominują negatywne opinie na ich temat.

- Osoby starsze mają poczucie, że są oceniane przez pryzmat wydajności, która w naturalny sposób (z powodu zmniejszenia sił fizycznych) jest mniejsza, niż u młodszych pracowników.
- Po osobach starszych spodziewa się, że na ich sposób pracy będą rzutować nawyki, nabyte we wcześniejszych

miejscach pracy. Osoby młode nie mają jeszcze nawyków związanych z pracą w firmie, łatwiej przystosowują się do panującej w danej organizacji kulturę organizacyjnej, co może stanowić atut w oczach pracodawców.

Nie akcentuje się natomiast obszarów, w których kobiety starsze mają znaczną przewagę nad młodymi: większa dyspozycyjność (odchowane potomstwo), a przede wszystkim posiadane doświadczenie, które mogłyby przekazać innym.

W nawiązaniu do ocen ekspertów rynku pracy należy dodać, że – paradoksalnie - rozwiązania prawne mające w swoim założeniu chronić osoby starsze na rynku pracy, działają na ich niekorzyść. Okres ochronny przed emeryturą zniechęca pracodawców do zatrudniania osób starszych, gdyż niesie to dla firmy potencjalne ryzyko, że firma narażona będzie na koszty w przypadku niskiej efektywności pracownik (której, w z naturalnym procesem spadku wydajności pracowników w wieku starszym, można się spodziewać).

Aż około 80% pań, które doświadczają barier na rynku pracy wynikających z wieku nie podejmuje żadnych działań w kierunku poprawy swojej sytuacji. Pozostałe podejmują przede wszystkim działania edukacyjne – uczestniczą w kursach lub szkoleniach, aby uzupełnić kwalifikacje.

### **Postawy wobec wolontariatu i pracy w szarej strefie**

W formie wolontariatu pracowało około 40% mieszkank województwa. Najbardziej aktywne są w tym zakresie kobiety najmłodsze (46,2%) oraz mieszkanki subregionu pilskiego (47,1%), najmniej popularne jest udzielanie się w formie wolontariatu wśród mieszkank subregionów kaliskiego i leszczyńskiego.

Przeważająca część kobiet deklaruje, że gdyby wolontariat był szansą na poprawę sytuacji zawodowej, to podjęłyby się tego rodzaju aktywności. Kobiety, które nie zdecydowałyby się na tego typu aktywność, uzasadniały, iż nie mogą sobie na to pozwolić z powodów finansowych.

Okolo 30% kobiet przyznało, że pracowały kiedyś bez umowy („na czarno”). Z różnych form pracy nierejestrowanej korzystają przede wszystkim osoby młode a w podziale według miejsca zamieszkania – mieszkanki Poznania i subregionu kaliskiego.



Stosunkowo niewiele kobiet przyznaje przy tym, że gotowe byłyby podjąć się pracy nierejestrowanej nawet w sytuacji, gdyby docelowo miało się to przyczynić do poprawy ich pozycji zawodowej. Kobiety wskazywały, że byłyby skłonne podjąć się pracy „na czarno” przede wszystkim w sytuacji, jeżeli pozostawałyby bezrobotne i nie miałyby innego źródła dochodu, jednak panuje wśród kobiet spora nieufność wobec tego typu form zatrudnienia.

## 6 Uwarunkowania systemu edukacyjnego w kontekście stymulowania aktywności zawodowej kobiet

### 6.1 Diagnoza

Eksperci uczestniczący w badaniu zwracali uwagę, że określone aspekty funkcjonowania kobiet na rynku pracy są bezpośrednią pochodną słabości systemu kształcenia młodzieży w Polsce. Poniżej prezentujemy najważniejsze problemy, wypunktowane przez ekspertów. Dotyczą one systemu kształcenia młodzieży, ale również istotnych aspektów funkcjonowania systemu kształcenia ustawicznego, które znajdują odniesienie także w Wielkopolsce.

- **Doradztwo zawodowe nie spełnia swoich funkcji.** Brakuje tradycji systematycznego badania u dzieci i młodzieży kompetencji i predyspozycji zawodowych. Decyzję o podjęciu wyboru zawodu uczniowie podejmują bardzo wcześnie – praktycznie kończąc gimnazjum – tymczasem nie oferuje się im pomocy w rozpoznaniu własnych możliwości oraz nie informuje o możliwych ścieżkach edukacyjnych i zawodowych..

W konsekwencji wybór szkoły i zawodu często odbywa się na zasadzie dostępności określonych placówek (np. z uwagi na niższe wymagania rekrutacyjne), nie na zasadzie rzetelnej oceny własnych predyspozycji. Eksperci podkreślali, że taka motywacja często uzależniona jest od trudnej sytuacji finansowej, która również ogranicza możliwość wyboru placówek edukacji. W przypadku dziewcząt znaczenie odgrywa również stereotypowe postrzeganie zawodów technicznych i ścisłych jako zbyt trudnych dla kobiet.

Brak wiary we własne siły, ograniczone możliwości finansowe lub brak świadomości własnych predyspozycji są powodami, dla których w efekcie wiele młodych osób dokonuje wyboru ścieżki edukacji nawet pomimo świadomości, jakie kierunki są przeszłościowe. W nawiązaniu do stanowisk ekspertów, bardziej świadome wybory następują przy tym w rodzinach, które mają tradycje przedsiębiorczości. Na terenach, gdzie panuje bardziej tradycyjny model rodziny, zgodnie z którym ciężar utrzymania spoczywa głównie na mężczyznach, młodzież często wyrasta w przeświadczeniu, że podejmie pracę w takim samym charakterze, a nieraz – w tym samym zakładzie, jak ojciec, dziadek. Nie przypadkowo wymieniane są w tym miejscu postacie męskie. Specyfika regionu, zwłaszcza charakter zakładów pracy decyduje o tym, czy w rodzinach panuje tradycja pokładania głównego ciężaru utrzymania na mężczyznach. Jak wskazywali eksperci, w regionach, gdzie od lat dominująca rolę w przemyśle wiodły zakłady pracy takie jak huty czy elektrownie – przykładem może być subregion koniński – tradycje są odmienne; większą wartość przypisuje się do pracy mężczyzn, oraz częściej ma miejsce sytuacja, gdy kobiety pracy nie podejmują lub po przerwaniu pracy np. z powodów macierzyńskich - nie wracają do niej.

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

- **System kształcenia nie zapewnia możliwości praktycznej nauki zawodu.** Młodzież nie mając możliwości praktyki, nie ma możliwości zweryfikowania swoich wyobrażeń o wybranej ścieżce zawodowej, co mogłoby pozwolić na ewentualną zmianę kierunku kształcenia. Ekspertki uczestniczący w badaniu wskazywali, że reforma szkolnictwa zawodowego zaowocowała aktualnie deficytem osób o konkretnych umiejętnościach zawodowych na rynku – praktyczne umiejętności zawodowe zdobywa się dopiero u pracodawcy.
- **Szkoły zawodowe nie kształcą kadr w zawodach, na jakie jest zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.** Szkoły zawodowe nie kształcą kadr w zawodach, na jakie zapotrzebowanie wynika z charakteru lokalnych przedsiębiorstw. Jest to ważna wskazówka dla instytucji szkoleniowych – dobór tematyki szkoleń powinien ściśle wynikać z tego, na jaki rodzaj pracowników istnieje zapotrzebowanie lokalnie.
- **System kształcenia nie zapewnia młodzieży umiejętności poruszania się po rynku pracy.** Młodzież nie monitoringu ma dostępu do wiedzy o zapotrzebowaniu na pracowników, ani w wiedzę i podstawowe umiejętności w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej.
- **Brakuje w regionie skutecznych narzędzi bieżącego monitoringu zapotrzebowania na pracowników.** Dane gromadzone przez różne instytucje nie są popularyzowane w formie spójnego systemu dostarczającego kompleksowej, systematycznej prognozy zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje.
- **System kształcenia ustawicznego winien w sposób bardziej elastyczny reagować na potrzeby rynku pracy.**
- **Wiele programów ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych jest nieskutecznych.** Do głównych przyczyn takiego stanu rzeczy należą:
  - słabo funkcjonujące doradztwo w zakresie zapotrzebowania na zawody i usługi w lokalnych społecznościach. W efekcie zdarza się, że osobom zakładającym własną działalność udziela się środków na przedsięwzięcia, którymi rynek jest już nasycony;
  - zbyt wąsko określona grupa beneficjentów. Przykładowo kobiety w wieku 30-49 l. często nie kwalifikują się do programów wspierających, podczas gdy wydają się być ważną grupą mogącą skutecznie wykorzystać środki na własną działalność gospodarczą;

- **Brakuje programów aktywizacji na rynku pracy dedykowanych wyłącznie dla kobiet.** Programy takie powinny składać się z dwóch elementów: nauki kompetencji twardych – dotyczących konkretnych umiejętności oraz miękkich – dotyczących przełamywania barier psychologicznych, odczuwanych przez kobiety. Wskazane jest rozróżnienie ze względu na wiek – osoby w wieku 50+ wymagają innego rodzaju wsparcia, niż młodsze.

## 6.2 Rekomendowane działania

**Jakie działania powinny zostać podjęte przez instytucje państwowe i organizacje społeczne, dotyczące kształcenia kobiet tak, aby**

- **nabyte umiejętności okazały się przydatne na rynku pracy?**
- **nabyte wiedza, umiejętności i kwalifikacje mogły służyć rozwijaniu wśród nich postaw przedsiębiorczych?**

**W jaki sposób system edukacyjny powinien wspomagać kobiety w zakresie dotyczącym przygotowania ich do**

- Wdrożenie skutecznych narzędzi bieżącego monitoringu zapotrzebowania na pracowników.
- Popularyzacja wśród kobiet (i mężczyzn) informacji płynących z monitoringu w formie spójnego systemu dostarczającego kompleksowej, systematycznej prognozy zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje.
- Wykorzystanie informacji płynących z monitoringu - dobór tematyki szkoleń powinien ściśle wynikać z tego, na jaki rodzaj pracowników istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.
- Modernizacja doradztwa zawodowego w szkołach
  - objęcie uczniów doradztwem powinno następować na jak największą skalę i być wdrażane na jak najwcześniejszych etapach rozwoju,
  - doradztwo zawodowe powinno zawierać elementy kształtowania postaw przedsiębiorczych i wyposażać w podstawową wiedzę z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej.
- Prowadzenie programów aktywizacji na rynku pracy dedykowanych wyłącznie dla kobiet. Programy takie powinny łączyć dwa elementy:
  - naukę kompetencji twardych – dotyczących konkretnych umiejętności
  - naukę kompetencji miękkich – dotyczących przełamywania barier psychologicznych, odczuwanych przez kobiety w kontekście własnej pozycji na rynku pracy

Wskazane jest rozróżnienie ze względu na wiek oraz fakt wykonywania wcześniej zatrudnienia.

- Na etapie edukacji szkolnej, istotne jest objęcie dziewcząt od najwcześniejszych lat profesjonalnym doradztwem zawodowym, w celu trafnego rozpoznania własnych kwalifikacji i predyspozycji przed podjęciem decyzji o wyborze danego zawodu,

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

## **podjęcia pracy oraz przekwalifikowania?**

a także w celu dostarczenia informacji o perspektywach i możliwościach podjęcia pracy w określonych zawodach na lokalnym/ regionalnym rynku pracy.

- Realizacja kierunków zamawianych, które m.in. ze względu na stypendium pomagają znieść barierę finansową. W kontekście sytuacji kobiet, dodatkowo wskazane wydaje się prowadzenie przez różnorodne podmioty (organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, we współpracy z podmiotami zajmującymi się sferą edukacji) kampanii promujących podejmowanie przez kobiety nauki na kierunkach ścisłych i technicznych. Wydaje się, że jednym z głównych elementów tego typu kampanii powinno być uświadamianie odbiorców (odbiorczyń) przekazu, że nie wykracza to poza ich potencjał, a możliwości dziewcząt nie różnią się tym zakresem od chłopców.
- W odniesieniu do osób dorosłych, system kształcenia ustawicznego powinien bardziej elastycznie reagować na potrzeby rynku pracy.

## **Jakie programy związane z polityką społeczną i socjalną powinny zostać podjęte, aby kobiety były konkurencyjne dla mężczyzn na rynku pracy?**

- Modernizacja kształcenia zawodowego w szkołach – dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do zapotrzebowania na rynku na określonych pracowników, zwiększenie elementów praktycznej nauki zawodu.
- Modernizacja doradztwa zawodowego w szkołach - objęcie uczniów doradztwem powinno następować na jak największą skalę i być wdrażane na jak najwcześniejszych etapach rozwoju, doradztwo zawodowe powinno zawierać elementy kształtowania postaw przedsiębiorczych i wyposażać w podstawową wiedzę z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej
- Zwiększenie dostępności placówek oferujących instytucjonalną opiekę nad dziećmi.
- Wdrożenie programów promujących pracodawców,

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

**Jakie działania powinny zostać podjęte aby propagować i wdrażać programy związane z przekwalifikowaniem się kobiet oraz ideą kształcenia ustawicznego?**

którzy wdrażają rozwiązania pro-rodzinne dla swoich pracowników.

- Realizacja kampanii społecznych promujących: partnerski model podziału obowiązków rodzinnych, zakładanie własnej działalności gospodarczej przez kobiety, podejmowanie przez kobiety pracy zawodowej, korzyści z wydłużonej granicy wieku emerytalnego, kształcenie przez całe życie.

*Adresat rekomendacji: organizacje pozarządowe we współpracy z instytucjami rynku pracy. Źródło finansowania: zasoby organizacji pozarządowych oraz środki publiczne z wykorzystaniem środków unijnych.*

- Popularyzacja wśród kobiet (i mężczyzn) informacji płynących z monitoringu w formie spójnego systemu dostarczającego kompleksowej, systematycznej prognozy zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje.

*Adresat rekomendacji: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. Źródło finansowania: środki publiczne z wykorzystaniem środków unijnych.*

## 7 Program działań na rzecz umożliwienia przekwalifikowania kobiet po osiągnięciu 50-go roku życia

Dotychczasowe wyniki badania prowadzą do wniosku, że kobiety w wieku starszym stanowią szczególnie defaworyzowaną grupę kobiet na rynku pracy.

- Kobiety po 45 roku życia najgorzej, ze wszystkich grup, postrzegają swoją sytuację zawodową. Na obecność barier wskazuje 52% kobiet w wieku 45+, podczas gdy w pozostałych grupach wiekowych jest to około 40%.
- Aż 44% uczestniczek badania ilościowego w wieku 45-59 l. odczuwa, że ich wiek stanowi barierę w funkcjonowaniu na rynku pracy.
- Aż 77% kobiet w wieku 45+, które nie posiadają zatrudnienia ocenia, że bezrobocie dotyka je z powodu trudności w znalezieniu zatrudnienia pomimo braku przeszkód obiektywnych.

Istotny jest przy tym fakt, że problemy dotyczące na rynku pracy osoby starsze są w znacznym stopniu wspólne dla obydwu płci.

Niniejszy rozdział podsumowuje wyniki badania w zakresie odnoszącym się do diagnozy sytuacji kobiet po 45 roku życia na rynku pracy. Na podstawie zgromadzonych danych, opierając się na wypowiedziach samych respondentek oraz ocenach ekspertów rynku pracy, prezentujemy w zbiorczy sposób okoliczności, które składają się na sytuację kobiet starszych na rynku pracy: atuty, ograniczenia oraz propozycje przezwyciężenia barier.

### ATUTY KOBIET PO 45 ROKU ŻYCIA NA RYNKU PRACY

#### 1. Oddanie dla pracy.

Badanie wykazało, że praca zawodowa nabiera wraz z wiekiem coraz większego znaczenia. Wraz ze wzrostem wieku kobiet, w większym stopniu doceniają one możliwości spełnienia poprzez pracę. Stwierdzenie, że „praca nadaje życiu sens” wyraża jedna na pięć kobiet młodych, jedna na trzy – w wieku 30-44 l. i aż 45% - w wieku 45-59 l.

*Bardziej cenię tą osobę, która dwadzieścia lat przepracowała, ma doświadczenie, inne podejście do życia, bardziej docenia to, że pracuje i tym podobne. To jest takie moje prywatne zdanie, bo z tego co obserwuję, to wszędzie jest na odwrót (mieszkanca subregionu m. Poznań, 28 l., pracująca zawodowo)*

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*



## **2. Związanie z danym miejscem pracy.**

W wieku dojrzałym i starszym kobiety poszukują większej stabilizacji. Mając za sobą etap zdobywania pierwszych doświadczeń, są bardziej niż osoby młode skłonne by związać się na stałe z danym miejscem pracy.

*Osoby w takim wieku są bardziej oddane firmie niż osoby młode. Osoba młoda wie, że ma jeszcze wszystko przed sobą i może „skakać z kwiatka na kwiatek”, a osoba starsza potrzebuje jakiejś stabilizacji i prowadzi swój uregulowany tryb życia (Julita, 26 l., poszukująca pracy, FGI).*

## **3. Doświadczenie.**

Eksperti rynku pracy uczestniczący w badaniu podkreślali, że doświadczenie zawodowe to nie tylko konkretny zasób praktycznych umiejętności zawodowych, ale przekłada ono także się na inny sposób planowania i przewidywania – umiejętności, których nie posiadają osoby młode.

## **4. Brak obciążeń wynikających z macierzyństwa.**

Niniejsze badanie potwierdziło, że jedną z ważniejszych barier odczuwanych przez kobiety na rynku pracy jest poczucie, iż w ocenie pracodawców kobiety są mniej konkurencyjne na rynku pracy od mężczyzn ze względu na pełnienie funkcji macierzyńskich (lub potencjalną możliwość zaistnienia takiej okoliczności w przyszłości). W grupie 45-59 l. fakt posiadania odchowanego potomstwa przekłada się na większą dyspozycyjność kobiet; zarówno w wymiarze obecności w pracy (brak potrzeby korzystania z urlopów macierzyńskich, opieki zdrowotnej nad dziećmi) jak i w wymiarze psychicznym (zniknięcie odgrywanego znaczącą rolę we wcześniejszym okresie życia dylematu „praca-dom”).

- 1. Pracodawcy zatrudniając pracowników patrzą przez pryzmat wydajności. W związku z tym, że z wiekiem słabną siły fizyczne, pogarsza się stan zdrowia, zmieniają się również możliwości edukacyjne, pracownice w wieku starszym są dla pracodawców nieatrakcyjne. Atuty posiadane przez grupę w starszym wieku tracą wobec mniejszej wydajności na znaczeniu.**

*Nie wiem, jakie pracodawca daje kryteria, ponieważ znam takie osoby, które mogłyby pracować, mają wymagane od pracodawcy doświadczenie, nie są wypalone, czyli mają już odchowane dzieci, mają możliwości, a nie są zatrudniane, nie wiem dlaczego. Ja bym takie osoby zatrudniała, bo mogłabym im zaufać. To są takie pułapki, bo wymagano, aby osoby były młode, doświadczone, a skąd mają zdobyć to doświadczenie? Ciężko to określić. Moim zdaniem powinny być atrakcyjne, ale dlaczego dla pracodawcy nie są, nie mam pojęcia (mieszkanca subregionu pilskiego, 28 l., pracująca zawodowo)*

- 2. W nawiązaniu do wypowiedzi ekspertów rynku pracy należy stwierdzić, że - paradoksalnie - rozwiązania prawne mające w swoim założeniu chronić osoby starsze na rynku pracy, mogą działać na ich niekorzyść.** Okres ochronny przed emeryturą zniechęca pracodawców do zatrudniania osób starszych, gdyż niesie to dla firmy potencjalne ryzyko, że firma narażona będzie na koszty w przypadku niskiej efektywności pracownik (której, w z naturalnym procesem spadku wydajności pracowników w wieku starszym, można się spodziewać).
- 3. Eksperti zwracali uwagę na okoliczność postrzegania przez pracodawców osób starszych jako mało elastycznych. Oznacza to, że po osobach starszych spodziewa się, że na ich sposób pracy będą rzutować nawyki, nabyte we wcześniejszych miejscach pracy, podczas gdy osoby młode nie mają jeszcze nawyków związanych z pracą w firmie, łatwiej przystosowują się do panującej w danej organizacji kultury organizacyjnej, co może stanowić atut w oczach pracodawców.**
- 4. Jak pokazały wyniki badania, wprowadzie rośnie świadomość, że w dzisiejszych czasach kształcenie ustawiczne stanowi absolutną konieczność, to jednak kobiety starsze są mniej skłonne do podejmowania działań na rzecz przekwalifikowania lub uzupełnienia kwalifikacji.** Decydująca wydaje się obawa, że wraz ze wzrostem wieku, działania edukacyjne realizuje się z większą trudnością.

## **(1) Umiejętne przekwalifikowanie osób starszych do pełnienia innych zadań – modyfikacja ścieżki kariery.**

Osoby starsze winny być przekwalifikowywane do pełnienia innych zadań, w których posiadane przez nie doświadczenie i nabyte umiejętności będą zagospodarowane i wykorzystane, pomimo iż „ilościowa” wydajność pracy może być niższa.

Organizacja działań szkoleniowych może stanowić obszar odpowiedzialności instytucji rynku pracy. Wdrożenie omawianego rozwiązania wymaga jednak przede wszystkim woli współpracy ze strony pracodawców. Do pracodawców należałoby wdrożenie rozwiązań, które umożliwiłyby lepsze zagospodarowanie potencjału osób starszych.

Przykładowym rozwiązaniem w zawodach fizycznych może być zmiana modelu wynagrodzenia pracowników - przejście po osiągnięciu pewnego wieku z wynagrodzenia uzależnionego od wydajności pracy na wynagrodzenie być może nieco niższe, jednak stałe.

Innym możliwym rozwiązaniem, wymagającym współpracy na linii instytucje rynku pracy – pracodawcy, jest tworzenie tzw. „banków pracy” - instytucjonalnych rozwiązań polegających na gromadzeniu informacji o osobach starszych i miejscach pracy, tak aby pośredniczyć w wykonywaniu przez osoby zadań na rzecz jednego lub różnych pracodawców, jednak w charakterze adekwatnym do sił.

Problem braku wykorzystania potencjału osób starszych ze względu na niższą wydajność spotyka w podobnym stopniu kobiety, jak i mężczyźni i jest problemem w skali całego kraju. Jak wskazywali eksperci rynku pracy – rozwiązaniem problemu mogłoby być wdrożenie rozwiązań w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które promowałyby tzw. „model ekspercki” – wykorzystanie osób starszych jako „coachów”, mentorów, trenerów, ekspertów – przekazujących bardziej dynamicznym, lecz nie posiadającym doświadczenia młodym pracownikom swoją wiedzę. Wysoką świadomością w tym zakresie wykazała się jedna z respondentek wywiadów indywidualnych:

*Jedyną realną szansą, wydaje mi się, jest wprowadzenie jakichkolwiek ustaw regulujących zagospodarowanie takich osób [powyżej 50 roku życia] jako skarbnicy doświadczenia, czyli wprowadzenie jakiegoś nowego systemu zarządzania pracownikami, zwłaszcza tymi, którzy są w wieku przedemerytalnym i emerytalnym, czyli wprowadzenie, tak zwanego, systemu zarządzania wiedzą na skalę państwową (mieszkanca subregionu poznańskiego, 32 l., niepracująca zawodowo, IDI)*

**(2) Eksperti rynku pracy uczestniczący w badaniu podkreślali, że dla zwiększenia konkurencyjności starszych pracowników na rynku pracy, niezbędne byłoby wprowadzenie rozwiązań ustawowych rekompensujących pracodawcom ryzyko, jakie niesie ze sobą zatrudnienie osoby starszej –takich jak przyznanie ulg lub obniżonych stawek ubezpieczeń.**

**(3) Prowadzenie kampanii społecznych skierowanych do osób starszych oraz do pracodawców.**

➤ **Przekaz kierowany do osób starszych<sup>24</sup>:**

- uświadamianie swojej wartości na rynku pracy;
- uświadamianie konieczności kształcenia w każdym wieku oraz tego, że wiek nie jest barierą w uzupełnieniu kwalifikacji ((niwelowanie negatywnych stereotypów w tym zakresie)
- uświadamianie konieczności otwartości i elastyczności na nowe warunki, panujące w nowym miejscu pracy /związane z wykonywanie nowych zadań oraz na wiedzę, jaką osoby starsze mogą nabyć od osób młodych;
- informowanie o istniejących i powstających rozwiązaniach na rzecz poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy;
- pokazanie „dobrych praktyk” kobiet 45+, które poprzez działania edukacyjne podjęły zatrudnienie.

Eksperti podkreślali ponadto, że negatywne postawy w zakresie kształcenia ustawicznego pojawiają się tym częściej, im niżej wykształcone są kobiety. Należy wziąć pod uwagę że dotarcie z przekazem do tej grupy jest stosunkowo trudniejsze.

➤ **Przekaz kierowany do pracodawców:**

- promowanie atutów osób starszych pracy jako potencjalnych pracowników;
- wskazywanie konkretnych metod wykorzystania atutów osób starszych;
- informowanie o istniejących i powstających rozwiązaniach premiujących pracodawców zatrudniających osoby starsze;
- pokazanie „dobrych praktyk” pracodawców, potrafiących wykorzystać potencjał zawodowy osób w starszym wieku.

---

<sup>24</sup> Używamy w tym miejscu określenia „osoba”, pomimo iż badanie dotyczyło sytuacji kobiet, z racji, iż rekomendacja odnosi się do problemów, które wydają się być uniwersalne dla obydwu płci.

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

**(4) Stworzenie dedykowanych programów szkoleniowych i projektów, kierowanych wyłącznie do grupy kobiet „50+”.**

Eksperti rynku pracy zwracali przy tym uwagę, że odmiennego wsparcia potrzebują kobiety, które nigdy nie pracowały, a odmiennego – te, które utraciły w związku z wyższym wiekiem zatrudnienie. Programy kierowane do kobiet w starszym wieku winny uwzględniać to rozróżnienie. Tematyka szkoleń, jakie oferowane są osobom starszym, winna być aktualizowana w oparciu o bieżące rozpoznanie potrzeb pracodawców oraz z uwzględnieniem zapotrzebowania na pracowników w skali lokalnej.

## 8 Prognoza potrzeb kadrowych w kontekście miejsc pracy dla kobiet

Prognoza potrzeb kadrowych opiera się na wybranych publikacjach dotyczących sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie wielkopolskim oraz na opiniach ekspertów rynku pracy, uczestniczących w badaniu. Założenia badania nie przewidywały badania potrzeb kadrowych bezpośrednio wśród wielkopolskich pracodawców. Korzystając z danych zastanych, opieramy się więc na danych historycznych. Z racji powyższych względów, posiadane dane zastane weryfikowane były przez wypowiedzi zaproszonych do badania ekspertów rynku pracy.

### 8.1 Ogólna prognoza koniunktury gospodarczej w regionie

Opierając się na wynikach badania „Barometr przedsiębiorstw. Wielkopolskie Obserwatorium Gospodarcze - Badanie koniunktury, trendów gospodarczych i strategii zarządzania zmianą w przedsiębiorstwach Wielkopolski<sup>25</sup>, można odnotować, że badanie koniunktury przedsiębiorstw w ostatnich latach daje sygnały coraz bardziej pozytywnego postrzegania bieżącej sytuacji gospodarczej oraz perspektyw jej poprawy w najbliższej przyszłości przez przedsiębiorców. Prognozy są jednak ostrożne oraz wskazują na znaczne zróżnicowanie koniunktury w poszczególnych subregionach i powiatach.

- Najbardziej optymistycznie, spośród przedsiębiorstw w województwie, oceniają stan i perspektywy rozwoju gospodarki oraz koniunkturę przedsiębiorcy z Poznania oraz subregionu poznańskiego.
- Nieznacznie ujemną wartość przyjmuje wskaźnik koniunktury przedsiębiorstw w subregionach: leszczyńskim i pilskim (co należy uznać za pozytywny sygnał).
- W skali powiatów, pozytywna ocena bieżącej sytuacji gospodarczej oraz perspektyw jej poprawy panuje w powiatach:
  - gnieźnieńskim,
  - jarocińskim,
  - krotoszyńskim,
  - leszczyńskim,
  - poznańskim,
  - m. Poznaniu,
  - m. Kaliszu,
  - ostrzeszowskim.

---

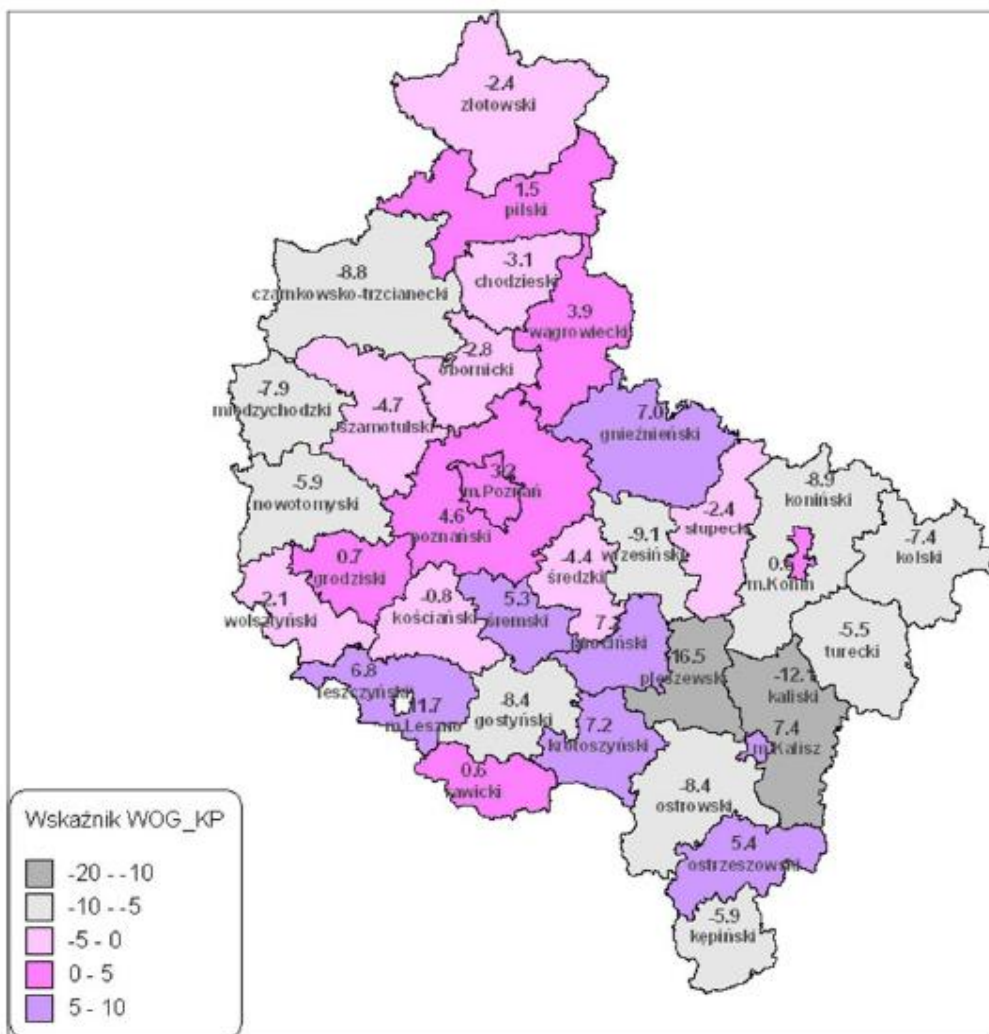
<sup>25</sup> SENSE Consulting Sp. z o.o. oraz TNS Pentor Poznań. Poznań, 2011 r.

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

- Pesymistyczne przewidywania panują wśród przedsiębiorców z terenu subregionów: kaliskiego i konińskiego. Szczególnie negatywne oceny bieżącej sytuacji gospodarczej oraz perspektyw jej poprawy panują w powiatach leżących wzdłuż zachodniej granicy województwa (czarnkowsko-trzcianeckim, międzychodzkiem, nowotomyskim) oraz wzdłuż granicy wschodniej (powiaty: koniński, kolcki, turecki, kaliski, pleszewski, ostrowski, kępiński).

Rysunek 40 Syntetyczny wskaźnik koniunktury przedsiębiorstw w Wielkopolsce<sup>26</sup>.



Źródło: Wielkopolskie Obserwatorium Gospodarcze - Badanie koniunktury, trendów gospodarczych i strategii zarządzania zmianą w przedsiębiorstwach Wielkopolski. SENSE Consulting Sp. z o.o. oraz TNS Pentor Poznań. Poznań, 2011 r.

<sup>26</sup> Zgodnie z metodologią przyjętą w badaniu Badanie koniunktury, trendów gospodarczych i strategii zarządzania zmianą w przedsiębiorstwach Wielkopolski, wskaźnik jest uśrednioną wartością wskaźników opisujących sytuację gospodarczą kraju, regionu, powiatu, branży i samego Przedsiębiorstwa.

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

- Najbardziej optymistyczne sygnały ożywienia płyną z **sektora usług** oraz **produkcji przemysłowej**.
- Najbardziej pozytywnie oceniają sytuację gospodarczą i perspektywy jej rozwoju przedstawiciele przedsiębiorstw związanych z:
  - wytwarzaniem energii i zaopatrywaniem w nią,
  - pośrednictwem finansowym,
  - obsługą nieruchomości i usługami,
  - administracją publiczną i ochroną narodową,
  - transportem, magazynowaniem i łącznością,
  - ochroną zdrowia i pomocą społeczną.
- Najtrudniejsza wydaje się być sytuacja w **handlu, rolnictwie i budownictwie**.
- Najsłabsze wyniki koniunktury sygnalizują przedstawiciele przedsiębiorstw związanych z branżami takimi jak:
  - hotelarstwo i gastronomia
  - budownictwo
  - handel hurtowy i detaliczny
  - działalność usługowa komunalna i społeczna,
  - górnictwo, rolnictwo, łowiectwo i rybactwo.
- Zdecydowanie najsilniejsze sygnały poprawy koniunktury wysyłają przedstawiciele firm dużych (50 i więcej pracowników) oraz przedstawiciele firm działających wyłącznie na rynku regionalnym i krajowym (a słabsze wśród tych, które działają wyłącznie na rynku lokalnym).



## 8.2 Zapotrzebowanie na określone zawody w najbliższych latach

### 8.2.1 Zawody, w których występuje nadwyżka niewykorzystanej siły roboczej

Wyniki prognozy koniunktury znajdują swoje odzwierciedlenie w strukturze napływu bezrobotnych do wielkopolskich urzędów pracy. Osoby wykształcone w zawodach handlowych, rolniczych i związanych z budownictwem generują największy napływ bezrobotnych (tabela 40). Należy zauważyć, że znaczna część nadwyżkowych grup zawodowych - w szczególności: sprzedawcy sklepowi, kucharze, krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni, piekarze, cukiernicy i pokrewni – wpisuje się zarazem w główne zawody wyuczone kobiet.

Tabela 40 Bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy województwa wielkopolskiego w podziale na grupy zawodów

Zawód	%
<b>Według dużych grup zawodów (43 grupy)</b>	
Sprzedawcy i pokrewni	22,1
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych	10,7
Pracownicy usług osobistych	10,4
Średni personel do spraw biznesu i administracji	7,7
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5,4
Inne zawody	43,7
<b>Według grup zawodów elementarnych (444 zawody)</b>	
Sprzedawcy sklepowi	13,0
Kucharze	3,5
Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	3,2
Ślusarze i pokrewni	2,8
Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	2,7
Mechanicy pojazdów samochodowych	2,7
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	2,2
Stolarze meblowi i pokrewni	2,2
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1,9
Inne zawody	65,8

Opracowanie własne na podstawie: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie wielkopolskim w I półroczu 2012 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2012 r..

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

W szczególności kobiety, które zarejestrowały się w wielkopolskich urzędach pracy w I półroczu 2012 roku, posiadały najczęściej kwalifikacje uprawniające do wykonywania zawodu: sprzedawcy (7118 osób), technika ekonomisty (1897 osób), krawcowej (1596 osób), szwaczki (1128 osób), kucharki (1042 osoby), fryzjerki (1016 osób), technika handlowca (682 osoby), technika żywienia i gospodarstwa domowego (626 osób) oraz technika prac biurowych (625 osób).

**Tabela 41 Napływ bezrobotnych kobiet w I półroczu 2012 roku w podziale na duże grupy zawodów**

<b>Duże grupy zawodów (43 grupy zawodów)</b>	<b>%</b>
Sprzedawcy i pokrewni	22,1
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych	10,7
Pracownicy usług osobistych	10,4
Średni personel do spraw biznesu i administracji	7,7
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5,4
Inne zawody	43,7

Opracowanie własne na podstawie: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie wielkopolskim w I półroczu 2012 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2012 r..

## 8.2.2 Zawody, na które prognozowane jest zapotrzebowanie

Przeprowadzona przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu analiza<sup>27</sup> danych wyłoniła w I półroczu 2012r. w regionie grupę zawodów deficytowych, tj. takich, gdzie ma miejsce przewaga średniej liczby zgłaszanych ofert, nad średnią liczbą osób bezrobotnych posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Do zawodów takich zaliczają się:

- robotnik gospodarczy;
- przedstawiciel handlowy, telemarketer, doradca klienta, konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej. **Można przypuszczać, że częściowo zastąpią one zawód sprzedawcy, który od lat cechuje się silną nadwyżką w regionie;**
- doradca finansowy (prognoza koniunktury gospodarczej również wykazała pozytywne sygnały wśród firm zajmujących się doradztwem finansowym);
- technik prac biurowych;
- kierowca samochodu ciężarowego;
- pracownik ochrony fizycznej bez licencji;

<sup>27</sup> Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie wielkopolskim w I półroczu 2012 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2012 r..

- spawacz metodą MAG;
- sprzątaczką biurową;
- ubojowy;

Wzrost wykształcenia i potrzeb gospodarki regionu sprawiają, że zapotrzebowanie na określone zawody będzie ewoluować w kolejnych latach. Prognozy dokonane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu<sup>28</sup> wskazują, że w perspektywie najbliższych lat (do roku 2020) należy spodziewać się następujących zmian w strukturze pracujących według wielkich grup zawodowych w województwie wielkopolskim:

#### **Do roku 2020 nastąpi:**

- spadek udziału pracowników z grupy Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy z 7% do 6%,
- spadek udziału pracowników z grupy Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy z 10% do 6%,
- wzrost udziału pracowników z grupy Specjaliści z 16% do 20%,
- wzrost udziału pracowników z grupy Technicy i inny średni personel z 10% do 11%,
- Udziały liczby pracowników z pozostałych grup nie ulegną zmianie.

*Źródło: Region Wielkopolska w latach 2012-2020. Zapotrzebowanie na zawody. Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy w Poznaniu, Poznań 2012 r.*

Przebieg zmian w liczbie pracujących w latach w poszczególnych wielkich grupach zawodowych będą przy tym następujący<sup>29</sup>:

- Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – wzrost a następnie spadek i stabilizacja na około 89 tys. osób,
- Specjaliści - wzrost do około 273 tys. osób,
- Technicy i inny średni personel - wzrost i stabilizacja na około 143 tys. osób,
- Pracownicy biurowi - wzrost i stabilizacja na około 89 tys. osób,
- Pracownicy usług i sprzedawcy - wzrost i stabilizacja na około 205 tys. osób,
- Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy - spadek do około 86 tys. osób,
- Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy - wzrost i spadek do około 222-223 tys. osób,
- Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń - stabilizacja i spadek do około 135 tys. osób,

<sup>28</sup> Region Wielkopolska w latach 2012-2020. Zapotrzebowanie na zawody. Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy w Poznaniu, Poznań 2012 r.

<sup>29</sup> Ibidem.

- Pracownicy przy pracach prostych - wzrost i stabilizacja na około 113 tys. osób.

Nawiązując do wyników prognozy koniunktury gospodarczej w regionie, można ponadto wskazać, że potencjał tworzenia nowych miejsc pracy będzie związany z branżami:

- związanymi z wytwarzaniem energii i zaopatrywaniem w nią,
- związanymi z obsługą nieruchomości i usługami,
- transportem, magazynowaniem i łącznością,
- ochroną zdrowia i pomocą społeczną.

Warto przy tym zaznaczyć, że na rosnące znaczenie ostatniej z wymienionych branż – zawodów związanych z ochroną zdrowia i pomocą społeczną – zwracali uwagę eksperci uczestniczący w badaniu. Eksperci byli zgodni co do tego, że zachodzące zmiany demograficzne sprawiają, że kwestia opieki nad osobami starszymi, która w Europie Zachodniej już teraz stanowi znaczny problem, w najbliższych 20 latach nabierze dużego znaczenia również w naszym kraju. Sytuacja społeczna wymusi utworzenie wielu nowych miejsc pracy, związanych z opieką nad osobami starszymi – w zawodach medycznych, pielęgniarstwie, terapeutycznych, w formie całodobowych lub dziennych domów opieki czy dla osób świadczących usługi opiekuńczo-medyczne również w domach. Proces starzenia się społeczeństwa przyspieszony jest dodatkowo przez migrację osób młodych w poszukiwaniu zatrudnienia.

Analiza prognozowanych zmian w strukturze pracujących według wielkich grup zawodowych wykazuje dużą stabilność zjawiska w czasie<sup>30</sup>. Należy nadmienić, że również eksperci rynku pracy uczestniczący w badaniu prognozują, że w większym stopniu niż rozwój konkretnych branż, będzie mieć miejsce intensywny rozwój form pracy, umożliwiających w większym stopniu łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym:

- wykorzystane w większym stopniu innowacji technologicznych, np. e-handlu,
- telepraca.

### **8.2.3 Prognoza branż i zawodów przyszłościowych w kontekście miejsc pracy dla kobiet**

Wnioski z dokonanych analiz pozwoliły na opracowanie katalogu najważniejszych branż i zawodów, co do których można prognozować, iż będą generowały nowe miejsca pracy dla kobiet. Należy podkreślić, że właściwą podstawą dla uszczegółowienia niniejszego katalogu byłyby cykliczne badania zapotrzebowania na pracowników, przy czym wskazane jest wykorzystanie minimum następujących źródeł: badania bezpośrednie wśród lokalnych

---

<sup>30</sup> Ibidem.

przedsiębiorców oraz analiza ofert pracy z uwzględnieniem źródeł wykraczających poza oferty dostępne w urzędach pracy (takich jak oferty publikowane na internetowych portalach pośrednictwa pracy).

**Tabela 42 Branże i zawody przyszłościowe w kontekście miejsc pracy dla kobiet.**

Lp.	Branża / zawód	Perspektywa tworzenia miejsc pracy	Potencjalna skala zapotrzebowania	Uzasadnienie prognozowanego zapotrzebowania na pracowników branży/zawodu	Dotychczasowa skala wykorzystania miejsc pracy przez kobiety
1.	<p>Branża</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• handlowa</li> </ul> <p>Zawody /stanowiska:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• przedstawiciel handlowy,</li> <li>• telemarketer,</li> <li>• doradca klienta,</li> <li>• konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej</li> </ul>	Krótkookresowa (wzrost a następnie stabilizacja)	Całe województwo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych wskazuje na deficytowy charakter wskazanych zawodów;</li> <li>• Prognoza WORP przewiduje wzrost i stabilizację na około 205 tys. osób w grupie pracowników usług i sprzedawców</li> <li>• Oceny ekspertów wskazują na tradycyjnie sfeminizowany charakter branży handlowej, brak podstaw do przewidywania odwrócenia tej tendencji;</li> <li>• Zawody sprzyjają wykorzystaniu form pracy n odległość /pracy w elastycznym wymiarze.</li> </ul>	<p>Znaczna.</p> <p><i>Branża handlowa należy do głównych obszarów zatrudnienia kobiet.</i></p>

Lp.	Branża / zawód	Perspektywa tworzenia miejsc pracy	Potencjalna skala zapotrzebowania	Uzasadnienie prognozowanego zapotrzebowania na pracowników branży/zawodu	Dotychczasowa skala wykorzystania miejsc pracy przez kobiety
2.	<p>Branża:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>wytwarzanie energii i zaopatrywanie w nią,</li> <li>obsługą nieruchomości</li> <li>transportem, magazynowaniem i łączność</li> </ul> <p>Zawody /stanowiska:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>specjaliści</li> </ul>	Długookresowa	Przed wszystkim Poznań, subregion poznański, miasta stanowiące ośrodki subregionów.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prognoza WOSP przewiduje, że w wyniku wzrostu wykształcenia i potrzeb gospodarki regionu będzie mieć miejsce stały wzrost zapotrzebowania na specjalistów;</li> <li>Wskazane branże należą do tych, gdzie prognozowana jest poprawa koniunktury</li> </ul>	<p>Niewielka.</p> <p><i>Branże nie należą do najczęściej wykonywanych przez kobiety. Ponadto ma miejsce znaczne zróżnicowanie terytorialne – zawody powiązane z obejmowaniem stanowisk specjalistycznych dostępne są przeważnie tylko w Poznaniu i subregionie poznańskim.</i></p>

Lp.	Branża / zawód	Perspektywa tworzenia miejsc pracy	Potencjalna skala zapotrzebowania	Uzasadnienie prognozowanego zapotrzebowania na pracowników branży/ zawodu	Dotychczasowa skala wykorzystania miejsc pracy przez kobiety
3.	Branża: <ul style="list-style-type: none"> <li>• doradztwo finansowe</li> </ul> Zawody/ stanowiska: <ul style="list-style-type: none"> <li>• doradca finansowy</li> </ul>	Przynajmniej krótkookresowa	Całe województwo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zawód deficytowy według monitoringu zawodów WUP;</li> <li>• Przewidywania przedsiębiorców w badaniu WOG wskazują na pozytywne sygnały wśród firm zajmujących się doradztwem finansowym</li> </ul>	Znaczna, jeśli uwzględnić zawody pokrewne: księgowość, zawody ekonomiczne

Lp.	Branża / zawód	Perspektywa tworzenia miejsc pracy	Potencjalna skala zapotrzebowania	Uzasadnienie prognozowanego zapotrzebowania na pracowników branży/ zawodu	Dotychczasowa skala wykorzystania miejsc pracy przez kobiety
4.	<p>Branża:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ochrona zdrowia i pomoc społeczna</li> </ul> <p>Zawody i stanowiska:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pielęgniarki</li> <li>lekarze geriatrzy</li> <li>zawody związane z opieką nad dziećmi</li> <li>zawody związane z opieką nad osobami starszymi</li> </ul> <p>zawody związane z profilaktyką zdrowia i urody</p>	Długookresowa	<p>Całe województwo.</p> <p>Opieka nad osobami starszymi – duże zapotrzebowanie będzie mieć miejsce zwłaszcza w subregionach piłskim i kaliskim, gdzie prognozowana sytuacja demograficzna będzie najtrudniejsza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wobec niedostatecznej liczby żłobków, przedszkoli a zarazem rosnącego zapotrzebowania na pracę zawodową kobiet, wzrasta zapotrzebowanie na indywidualne lub grupowe formy opieki nad dziećmi. Część ekspertów podkreślała, że obecna sytuacja może dla wielu kobiet stanowić motywację do założenia własnej działalności gospodarczej ukierunkowanej na ten rodzaj działalności, jako rozwiązanie, które umożliwi połączenie pracy i opieki nad własnym dzieckiem.</li> <li>Prognozy demograficzne wskazują na konieczność tworzenia licznych miejsc pracy w zawodach związanych z opieką nad osobami starszymi</li> </ul>	Znaczna (por. tabela 43)



### 8.3 Uwarunkowania wykorzystania potencjału branży opiekuńczo-medycznej w kontekście miejsc pracy dla kobiet

Szczególnym przedmiotem zainteresowania była w niniejszym badaniu branża opiekuńczo-medyczna, jako potencjalne źródło miejsc pracy dla kobiet. Rozważenie potencjału branży medyczno-opiekuńczej w kontekście tworzenia miejsc pracy dla kobiet zasługuje na szczególną uwagę wobec prognozowanych zmian demograficznych, w wyniku których w przeciągu najbliższych 20 lat nastąpi duże zapotrzebowanie na zawody związane z szeroko pojętą opieką nad osobami starszymi.

Warto zwrócić uwagę, że w opinii części ekspertów przypisanie branży medycznej akurat do kobiet jest przejawem „szufladkowania”. Zawody opiekuńczo-medyczne równie dobrze może wykonywać kobieta, jak i mężczyzna, jednak są to zawody sfeminizowane. W branży „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” kobiety stanowią aż 83% ogółu zatrudnionych, przy czym poziom ten jest nawet wyższy w sektorze prywatnym (87%-88%). Wielkopolska nie różni się pod tym względem od reszty kraju. Dane pokazuje tabela 43.

Tabela 43 Stan zatrudnienia w sekcji Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna w Wielkopolsce i w kraju.

Rejon	Ogółem			Sektor publiczny			Sektor prywatny		
	Ogółem	W tym: Kobiety		Ogółem	W tym: Kobiety		Ogółem	W tym: Kobiety	
		Liczba	Odsetek		Liczba	Odsetek		Liczba	Odsetek
Polska	677590	564713	83,3%	535880	441401	82,4%	141710	123312	87,0%
Wielkopolska	52215	43658	83,6%	41308	34040	82,4%	10907	9618	88,2%

Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL. Stan na 31.12.2011 r.

Wypowiedzi kobiet uczestniczących w badaniu wskazują, że zdają one sobie sprawę, że przekwalifikowanie w kierunku zawodów opiekuńczo-medycznych może stanowić szansę na poprawę sytuacji na rynku pracy. Odpowiedzi rozkładają się w zbliżony sposób we wszystkich trzech kategoriach wiekowych.

Respondentki zauważają jednak problemy związane z pracą w branży opiekuńczo-medycznej. Zgromadzone wypowiedzi sprowadzają się do następujących kategorii:

- **brak pewności, czy praca w usługach opiekuńczo-medycznych będzie opłacalna.**

*Bardzo chętnie podjęłabym taką pracę, myślę, że szybko przywiązuję się do ludzi, przeżywałabym każdą trudną sytuację, ale myślę że mam coś takiego w sobie, że*

*Raport pełny z badania pn.:*

*„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

*sprawdziłabym się w takiej roli. Ale u nas jest bardzo zaniedbany system socjalny. Nie wiem, czy ludzi starszych na to będzie stać, wątpię. Nikt się nie interesuje matkami samotnie wychowującymi dzieci. Zamiast pielęgniarek środowiskowych powinni być opiekunowie medyczni. Państwo powinno dotować ten zawód. Mnie kiedyś proponowano 600 złotych za opiekę nad osobą starszą po udarze. A to jest praca odpowiedzialna (Małgorzata 53 l.)*

- **brak informacji na temat możliwości zatrudnienia, brak systemu pośrednictwa między osobami pomagającymi, a (potencjalnymi) klientami:**

*Jest bardzo duże zapotrzebowanie tylko, że za mało jest to rozpowszechnione. Nawet osoby poszukujące opieki dla osób potrzebujących nie wiedzą, gdzie się udać, żeby taką pomoc uzyskać, bo pielęgniarek środowiskowych jest bardzo mało. Jeżeli byłaby stworzona możliwość skończenia kursów w tym kierunku, wystarczyłoby tylko to, w jaki sposób opiekować się taką osobą, niekoniecznie robić jej zastrzyki. Tak jak opiekują się takimi osobami za granicą. Ja mam koleżanki, które chodzą, pracują, ale robią to „na czarno”, bo nie są nigdzie zgłoszone, dowiedziały się o tej pracy na zasadzie takiego „głuchego telefonu”, jeden drugiemu powiedział. Łatwiej jest kobiecie zostać samej, bo ona lepiej sobie poradzi i to samotni panowie zazwyczaj potrzebują większej opieki (Krystyna, 60 l., pracująca zawodowo)*

Spośród uczestniczek wywiadów pogłębionych na pytanie, czy rozważały możliwość podjęcia pracy w branży opiekuńczo-medycznej, twierdząco odpowiedziała połowa badanych. Częściej myślały o tym osoby w przedziale wiekowym 45-59 l. Respondentki przyznające, że myślały o takim przekwalifikowaniu zaznaczały jednak, że do tego zawodu nie każdy się nadaje. Zawody opiekuńczo-medyczne wymagają znacznego zaangażowania i oddania:

*Jeżeli chciałoby się to robić, to trzeba naprawdę kochać tych ludzi. Nie mówię, że ja nie kocham, ale trzeba by było oddać siebie całego, żeby im pomagać, być przy nich (mieszkanca subregionu poznańskiego, 55 l., pracująca zawodowo, IDI)*

*Nie mam takich predyspozycji osobowościowych, jak ja mam iść na wyjazd do DPS-u, to potem choruję i spać nie mogę, bo mi się śnią ci wszyscy starzy, chorzy, biedni ludzie. Nie nadaję się do tego (mieszkanca subregionu pilskiego, 25 l., pracująca zawodowo, IDI)*

Z drugiej strony kobiety deklarują, że jeżeli sytuacja na rynku pracy zmusiłaby je do szukania pracy w branży opiekuńczo-medycznej, to mimo oporów zdecydowałyby się:

*Taki temat ostatnio przypadkowo wyszedł, bo znajoma ma taką firmę i gdzieś taka ochota była, ale to nie znaczy, że ja bym chciała. Jeśli bym straciła pracę, to bym się mogła przekwalifikować jak najbardziej (mieszkanca subregionu poznańskiego, 50 l., pracująca zawodowo, IDI)*

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Interesującym jest, iż kobiety nie posiadające obecnie zatrudnienia nie postrzegają branży opiekuńczo-medycznej jako swojej szansy. Część wypowiedzi wskazywała, że w ocenie kobiet może to być szansa na przekwalifikowanie dla osób, które nie posiadają wysokich kwalifikacji w zawodzie dotychczas wyuczonym:

*Nie myślałam na ten temat dlatego, że uważam, że mam zbyt wysokie kwalifikacje (mieszkanca subregionu poznańskiego, 32 l., niepracująca zawodowo)*

## 9 Weryfikacja wstępnych hipotez badawczych

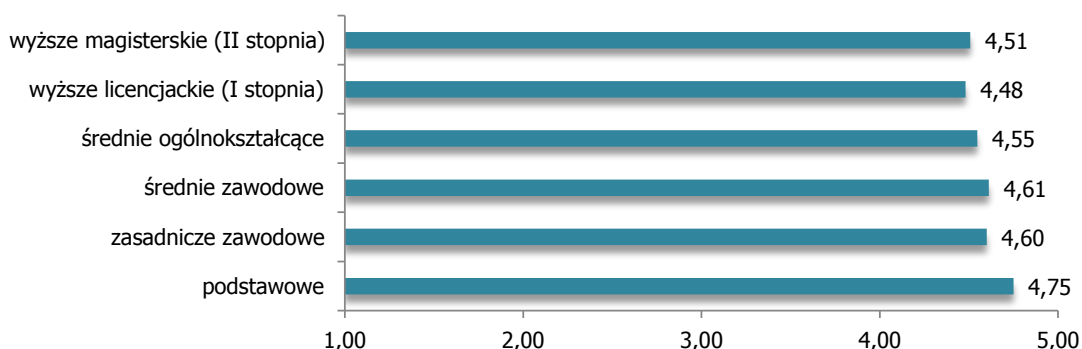
### (I) Hierarchia ról pełnionych przez kobiety różni się w poszczególnych grupach wiekowych.

Badanie potwierdziło hipotezę. Dla najmłodszych, często uczących się jeszcze kobiet, dopóki nie posiadają jeszcze własnej rodziny, głównymi wartościami pozostają studia i znalezienie pracy. Wiek 30-44 lat pozostaje okresem, gdy priorytetową rolą jest dla kobiet opieka nad rodziną. Powyżej 45 roku życia wzrasta natomiast znaczenie pracy zawodowej, przy czym można zauważyć, że wraz ze wzrostem wieku zmianie ulega przewartościowanie pracy - w coraz mniejszym stopniu jest ona postrzegana jako źródło utrzymania, natomiast wzrasta znaczenie pracy jako wartości samej w sobie, która pozwala kobietom na rozwój, a nieraz stanowi nawet sens życia.

### (II) Pozycja roli zawodowej w hierarchii ról kobiet wzrasta wraz z poziomem wykształcenia.

Analizując rozkład średnich ocen istotności obszaru „praca” w kontekście pozostałych pełnionych ról społecznych można zauważyć, że różnice w poszczególnych grupach ze względu na poziom wykształcenia są niewielkie oraz wskazują raczej na trend przeciwny: osoby o wykształceniu wyższym (magisterskim lub licencjackim) przyznawały roli „pracownicy” najniższe oceny (średni poziom 4,48-4,51 w skali 1-5), wyżej oceniały znaczenie roli „pracownicy” osoby z wykształceniem zawodowym (średnim lub zasadniczym), natomiast najwyżej (4,75) – osoby z wykształceniem podstawowym.

Rysunek 41 Średnia ocena znaczenia w życiu kobiet roli „pracownicy” w podziale ze względu na poziom wykształcenia.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI. Odpowiedzi udzielały wyłącznie osoby pracujące.

Taki rozkład ocen wskazuje, że dla kobiet posiadających niski poziom wykształcenia rola „pracownika” jest przynajmniej tak samo ważna, jak dla kobiet posiadających wykształcenie średnie lub wyższe. Uzasadnieniem tego stanu rzeczy może być fakt, że wszystkie

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

kobiety postrzegają znaczenie pracy przede wszystkim w kontekście zaspokojenia podstawowych potrzeb materialnych, który to aspekt stanowi podstawową korzyść z wykonywania pracy zawodowej, niezależnie od poziomu wykształcenia respondentek (rysunek 42).

**Rysunek 42 Ocena korzyści, jakie daje praca zawodowa w zależności od wieku.**

	Pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb materialnych	Pozwala na realizację „zachcianek”	Zwiększa poczucie wartości	Praca nadaje życiu sens	Możliwość nawiązania kontaktów towarzyskich	Możliwość nawiązania kontaktów formalnych (znajomości), które mogą być przydatne
Wyższe magisterskie (II stopnia)	88,5%	16,1%	72,0%	37,3%	27,0%	26,1%
Wyższe licencjackie (I stopnia)	90,4%	23,5%	58,3%	33,0%	29,6%	20,0%
średnie ogólnokształcące	94,3%	22,2%	58,0%	30,7%	34,7%	21,0%
średnie zawodowe	90,5%	18,3%	62,3%	35,7%	30,6%	21,8%
zasadnicze zawodowe	89,7%	13,4%	47,4%	21,6%	25,8%	21,6%
Gimnazjalne	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%	25,0%	25,0%
Podstawowe	91,3%	4,3%	43,5%	26,1%	17,4%	17,4%

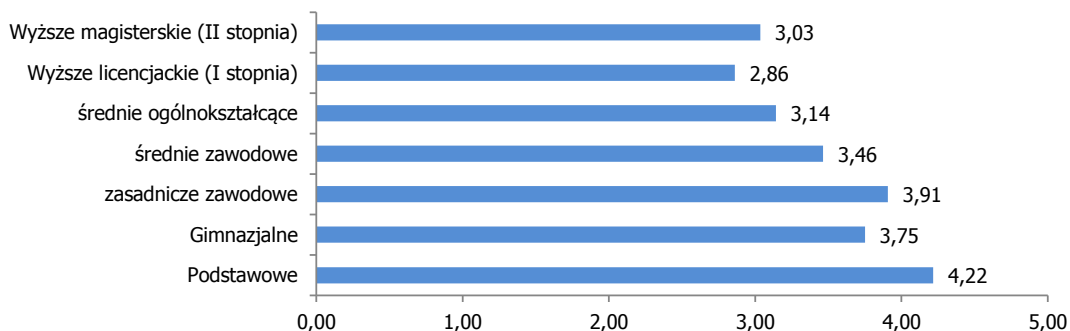
Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Można jednak zauważyć, że im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej kobiety wskazywały, że praca zwiększa poczucie wartości (wykształcenie średnie i wyższe – 58%-72%, wykształcenie podstawowe, gminazjalne lub zasadnicze zawodowe – nie więcej niż 50%). Prawdopodobną przyczyną jest fakt, że zmiana poziomu wykształcenia przeważnie wiąże się ze zmianą rodzaju wykonywanej pracy, która może przynosić więcej satysfakcji.

Badanie pokazało również, że im wyższy był poziom wykształcenia kobiet, tym mniej skłonne były one przyznać, że najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony, a kariera zawodowa powinna być na drugim planie (rysunek 43).

**Rysunek 43 Średnia ocen akceptacji dla stwierdzenia**

- "Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony, kariera zawodowa powinna być na drugim planie" (1,00 - zdecydowanie nie zgadzam się, 5,00 - zdecydowanie się zgadzam)



Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

*Raport pełny z badania pn.: „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Należy więc stwierdzić, że badanie nie potwierdziło jednoznacznie hipotezy. Wzrost poziomu wykształcenia sprawia, że kobiety w większym stopniu postrzegają pracę jako źródło własnej wartości oraz w mniejszym stopniu gotowe są przyznać, że kariera zawodowa powinna wobec roli matki i żony schodzić na drugi plan. Jednak posiadanie pracy zawodowej jest podobnie ważne dla wszystkich pracujących kobiet, niezależnie od ich poziomu wykształcenia. Prawdopodobnym uzasadnieniem jest fakt, że praca zawodowa stanowi dla kobiet przede wszystkim źródło dochodów, pozwalające na zaspokojenie podstawowych potrzeb materialnych.

### **(III) Gotowość kobiet do podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej maleje, wraz ze wzrostem wieku.**

Badanie nie dostarczyło jednoznacznych argumentów zaprzeczających tej hipotezie.

Za jej odrzuceniem przemawia fakt, że (jak wspomniano wcześniej) wraz z wiekiem zmienia się wymiar postrzegania pracy zawodowej i nabiera ona coraz większego znaczenia w życiu kobiet (stwierdzenie, że „praca nadaje życiu sens” wyraża jedna na pięć kobiet młodych, jedna na trzy – w wieku 30-44 l. i aż 45% - w wieku 45-59 l.).

Analiza rozkładu odpowiedzi kobiet na pytanie o spodziewaną aktywność zawodową w perspektywie najbliższych 5, 10 lub 20 lat wskazuje jednak, że wraz ze wzrostem wieku, maleje gotowość kobiet do prowadzenia aktywnego życia zawodowego:

- kobiety z najmłodszej grupy wiekowej (18-29 l.) niemal jednogłośnie (od 95% do 99%) deklarują chęć pracy zawodowej w perspektywie najbliższych 5, 10 i 20 lat;
- kobiety z średniej grupy wiekowej (30-44 l.) – 95%-97% z nich zamierza (chciałoby) pracować w perspektywie najbliższych 5 lub 10 lat oraz 83% - w perspektywie 20 lat;
- kobiety reprezentujące najwyższą grupę wiekową (45-59 l.) swoją aktywność na rynku pracy szacują na 5 lat (80%), co druga (56%) pani w tym wieku zakłada, że zamierza pracować jeszcze lat 10.

Warto przy tym nadmienić, że w wywiadach pogłębionych większość respondentek przejście na emeryturę postrzegała w kategoriach pozytywnych - jako nadejście chwili, gdy będzie można w większym niż obecnie stopniu oddać się aktywności związanej z własnymi zainteresowaniami lub poświęcić więcej czasu rodzinie.

Nie bez znaczenia dla takiego rozkładu ocen jest z pewnością fakt, że w ocenie większości respondentek wraz ze wzrostem wieku sytuacja na rynku pracy pracownika (w porównywalnym stopniu kobiety i mężczyźni) staje się coraz trudniejsza. Wypowiedzi badanych wskazują, że w odczuciu kobiet sytuacja osób starszych na rynku pracy jest szczególnie trudna i nie mają poczucia, by były atrakcyjne dla pracodawców. W tym kontekście, ostrożne przewidywania kobiet co do własnej aktywności zawodowej w starszym wieku są w pewnym stopniu uzasadnione.

**(IV) Większość kobiet chcących zdobyć lub utrzymać wynagrodzenie jest w stanie pracować za mniejsze wynagrodzenie lub podjąć dodatkowy wysiłek w postaci szkoleń, kursów.**

Hipotezę należy uznać za potwierdzoną. Przeważająca część (około 80%) kobiet deklaruje, że gdyby stanowiło to szansę na poprawę sytuacji zawodowej, podjęłyby się pracy w formie wolontariatu. Gdyby miało to stanowić szansę na poprawę sytuacji zawodowej, około 87% kobiet byłoby również gotowych podwyższyć swój poziom wykształcenia lub uzupełnić swoje kwalifikacje zawodowe. Zwraca jednak uwagę fakt, że im później działania edukacyjne miałyby nastąpić, tym mniej chętne byłyby kobiety do ich podjęcia.

**(V) Zmiany społeczno-demograficzne, jakie pojawią się w perspektywie kolejnych dwóch dekad, pociągają za sobą wyzwania, w efekcie których wśród czynników określających postawy kobiet na rynku pracy większego znaczenia nabierze konflikt „rodzina – praca”.**

Hipotezę należy uznać za potwierdzoną. Na podstawie wyników badania postawiliśmy tezę, że w hierarchii wartości kobiet praca stanowi dopełnienie życia rodzinnego – w sytuacji konfliktu w pierwszej kolejności rezygnuje się z aspektu zawodowego, jednak najbardziej pożądanym wariantem, do którego kobiety starają się dążyć, jest pogodzenie obydwu sfer. Prawie wszystkie kobiety uczestniczące w badaniu potwierdziły jednak, że odczuwają trudności z harmonijnym pogodzeniem wszystkich pełnionych przez siebie ról, aż 43,2% wszystkich sytuacji konfliktowych wiąże się przy tym z pełnieniem przez kobiety roli macierzyńskiej, w tym najczęściej problem pojawia się na styku ról: matki i osoby zatrudnionej.

W przekonaniach kobiet priorytetową rolę odgrywa pełnienie przez nie roli „matki”. Zarazem sytuacja na rynku pracy, w szczególności w kontekście prognozowanych zmian demograficznych, czyni koniecznym podejmowanie przez nie przez jak najdłuższy czas pracy zawodowej, czego kobiety są doskonale świadome. Respondentki badania sygnalizowały, że już teraz konieczność podjęcia zatrudnienia ogranicza lub przesuwają w czasie plany kobiet związane z macierzyństwem. Większość kobiet podziela pogląd, że w przyszłości godzenie obowiązków wynikających z pełnienia różnych ról społecznych nie będzie łatwiejsze. Około 27% badanych nie spodziewa się żadnych zmian w tym zakresie, a kolejnych 27% przewiduje wręcz pogorszenie sytuacji i wzrost trudności godzenia ról zawodowej z życiem rodzinnym. Pozytywnych zmian oczekuje tylko jedna trzecia kobiet, w tym częściowej osoby młode (przed 45 rokiem życia).

Na taki rozkład ocen z pewnością ma wpływ niedostateczne wsparcie kierowane w stronę kobiet ze strony instytucji rynku pracy i rządu – w szczególności, w ocenie kobiet jednym z podstawowych problemów jest niedostateczna dostępność placówek instytucjonalnej opieki nad dziećmi.

## 10 Rekomendacje

Niniejszy rozdział podsumowuje zgromadzone wnioski z badania i wskazuje na kierunki działań, jakie powinny być podjęte przez organy samorządowe i rządowe, instytucje rynku pracy oraz instytucje pomocy społecznej w celu przeciwdziałania zjawisku wykluczenia i marginalizacji kobiet na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet w wieku 45+.

**Tabela 44** Rekomendowane kierunki działań, jakie powinny być podjęte w celu przeciwdziałania zjawisku wykluczenia i marginalizacji kobiet na rynku pracy

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
1	Zwiększenie konkurencyjności kobiet na rynku pracy, poprzez:		
1.1	Promowanie rozwiązań ułatwiających kobietom godzenie życia rodzinnego i zawodowego, poprzez:		Jak wykazało badanie, pełnienie funkcji macierzyńskich stanowi w ocenie kobiet jedną z istotnych przyczyn, dla których ich sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza niż mężczyźn. Poprawa sytuacji zależy od wdrożenia konkretnych rozwiązań, które ułatwiłyby kobietom godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi lub osobami zależnymi. Równoległe wskazane jest wdrażanie działań, które zachęcałyby pracodawców do zatrudniania kobiet. Na podstawie wyników badania, przede wszystkim na kobietach spoczywa obowiązek opieki nad dziećmi i to
1.1.1	Rozwój sieci placówek opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola).	Samorząd Województwa Wielkopolskiego	



Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
1.1.2	Promocja elastycznych form zatrudnienia i pracy na odległość.	Samorząd Województwa Wielkopolskiego	one w pierwszej kolejności rezygnują z aktywności zawodowej na rzecz obowiązków rodzicielskich. Można zakładać, że rozwój sieci placówek opieki nad dziećmi doprowadziłby do zwiększenia ich dostępności dla większej ilości rodzin, przez co kobiety, których dzieci miałyby zapewnioną profesjonalną opiekę w odpowiednich placówkach rzadziej byłyby skłonne do rezygnowania z pracy zawodowej.
1.1.4	Promowanie rozwiązań zmierzających do zwiększenia partnerskiego modelu rodziny poprzez kampanie społeczne.	Organizacje pozarządowe z terenu Wielkopolski	Rozwiązania, jakie wiążą się ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia mogłyby znacząco wpłynąć na podniesienie aktywności zawodowej kobiet, z uwagi na fakt, że praca charakteryzująca się elastycznością czasu miejsca i formy wykonywania obowiązków, przy właściwej organizacji i zarządzaniu czasem przez pracownika umożliwiłaby jednoczesne sprawowanie opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi.
1.1.3	Przyjęcie rozwiązań ustawowych zapewniających bezpieczeństwo socjalne osobom, które zamiast pracy zawodowej podejmują się opieki w domu nad dziećmi /starzejącymi się rodzicami/ innymi osobami wymagającymi opieki (np. prawo do ubezpieczeń społecznych).	Organy ustawodawcze <i>(rekomendacja o charakterze horyzontalnym)</i>	Na podstawie wyników badania można stwierdzić, że w dalszym ciągu widoczny jest podział ról, w którym to na kobiecie spoczywa obowiązek opieki, zarówno nad dziećmi jak i osobami zależnymi. Dążenie do zmiany w świadomości społecznej tego schematu na rzecz partnerskiego modelu rodziny mogłoby doprowadzić do zachęcenia ojców do godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, przez co

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
1.1.5	Promowanie przedsiębiorców, którzy wdrażają rozwiązania przyjazne rodzinie wśród swoich pracowników	Organy ustawodawcze ( <i>rekomendacja o charakterze horyzontalnym</i> )	kobiety rzadziej decydowałyby się na całkowitą rezygnację z aktywności zawodowej. Mogłoby to także wpłynąć na nastawienie pracodawców do zatrudniania kobiet, zwłaszcza młodych.
1.2	Wsparcie konkurencyjności kobiet poprzez system edukacji, poprzez działania takie jak:		Istotnym elementem działań na rzecz podniesienia konkurencyjności kobiet na rynku pracy jest wyposażenie kobiet w kwalifikacje zawodowe, przydatne na rynku pracy. Kluczowe działania w tym zakresie obejmują: objęcie młodzieży lepszym doradztwem zawodowym (objęcie uczniów doradztwem powinno następować na jak największą skalę i być wdrażane na jak najwcześniejszych etapach rozwoju, doradztwo zawodowe powinno zawierać elementy kształtowania postaw przedsiębiorczych i wyposażać w podstawową wiedzę z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej), modernizację kształcenia zawodowego (dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do zapotrzebowania na rynku na określonych pracowników, zwiększenie elementów praktycznej nauki zawodu). Prowadzenie stałego monitoringu zapotrzebowania na zawody oraz
1.2.1	Modernizacja doradztwa zawodowego w szkołach - objęcie uczniów doradztwem powinno następować na jak największą skalę i być wdrażane na jak najwcześniejszych etapach rozwoju, doradztwo zawodowe powinno zawierać elementy kształtowania postaw przedsiębiorczych i wyposażać w podstawową wiedzę z zakresu prowadzenia działalności	Instytucje związane z oświatą we współpracy z instytucjami rynku pracy	

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
	gospodarczej.		zmian jakim podlega rynek pracy oraz przekazywanie tych informacji osobom młodym wraz z promowaniem podejmowania kształcenia w prognozowanych zawodach deficytowych (np. zachęcanie dziewcząt do nauki i studiowania na kierunkach ścisłych i technicznych) Charakter rekomendowanych działań został szczegółowo omówiony w rozdziale 6.
1.2.2	Modernizacja kształcenia zawodowego w szkołach – dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do zapotrzebowania na rynku na określonych pracowników, zwiększenie elementów praktycznej nauki zawodu.	Instytucje związane z oświatą	
1.2.3	Promocja kształcenia kobiet na kierunkach zamawianych w celu kształcenia kadr zgodnie z wymaganiami współczesnej gospodarki.	Instytucje związane z oświatą, organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy	
1.3	Zwiększenie dostępności wsparcia		Podstawowym celem działań podejmowanych przez instytucje

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
	ze strony instytucji rynku pracy.		ryнку pracy jest dążenie do pełnego i produktywnego zatrudnienia, poprzez m. in. rozwój zasobów ludzkich czy zwiększenie mobilności na rynku pracy. Z uwagi na trudną sytuację kobiet na rynku pracy, instytucje rynku pracy powinny podejmować przedsięwzięcia zmierzające do jej poprawy.
1.3.1	Realizacja dedykowanych programów skierowanych wyłącznie do kobiet. Programy powinny uwzględniać możliwie różnorodne grupy docelowe (w tym np. pomijaną często grupę 30-44 l.)	Instytucje rynku pracy, instytucje szkoleniowe	Ekspertki rynku pracy uczestniczący w badaniu zwracali uwagę na brak w regionie oferty programów wsparcia, kierowanych wyłącznie do kobiet. Wydaje się, że zastosowanie takiego ograniczenia wpłynęłoby korzystnie na jakość programów, pozwalając dostosować wsparcie do specyfiki problemów, jakie na rynku pracy spotykają kobiety.
1.3.2	Realizacja programów wsparcia (programów szkoleniowych, działań aktywizacyjnych na rynku pracy) dedykowanych dla kobiet z terenów wiejskich i terenów położonych z dala od centralnych ośrodków gospodarczych regionu.	Instytucje rynku pracy, instytucje szkoleniowe	Bariery, które kobiety napotykają na rynku pracy – niedostateczna liczba miejsc pracy, stereotypowe postrzeganie przez pracodawców kobiet jako mniej dyspozycyjnych, z racji pełnienia funkcji macierzyńskich (co nieraz znajduje potwierdzenie w praktyce), poczucie winy związane z poczuciem zaniedbywania rodziny przez kobiety, które wykonują pracę zawodową – koncentrują się w mniejszych ośrodkach, z dala od dużych miast. Tymczasem działania organizacji pozarządowych, dostępność programów wspierających kobiety na rynku pracy większa jest w dużych

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
			miastach – tak więc tam, gdzie pomoc jest najbardziej potrzebna, problemy kumulują się. Wskazanie jest skierowanie dedykowanych programów do tej grupy docelowej.
1.3.3	<p>Zwiększenie dostępności do bieżącej informacji o zapotrzebowaniu na zawody na lokalnym rynku pracy, poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wdrożenie skutecznych narzędzi bieżącego monitoringu zapotrzebowania na pracowników</li> <li>• popularyzację informacji płynących z monitoringu w formie spójnego systemu dostarczającego kompleksowej, systematycznej prognozy zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje</li> </ul>	Instytucje rynku pracy	<p>Diagnoza funkcjonowania doradztwa zawodowego dokonana przy udziale ekspertów rynku pracy wskazała na brak w regionie skutecznych narzędzi bieżącego monitoringu zapotrzebowania na pracowników. Również wyniki badania wykazały, że mieszkanki Wielkopolski generalnie nie mają orientacji co do tego, jakie warunki do rozwoju zawodowego panują w poszczególnych subregionach województwa wielkopolskiego. Dostarczenie kompleksowej informacji dotyczącej procesów zachodzących na lokalnych rynkach pracy oraz w skali całego województwa pozwoli na dokonywanie przez kobiety bardziej świadomych wyborów np. w zakresie uzupełnienia kwalifikacji, a co za tym idzie – pozwoli na zwiększenie ich konkurencyjności na rynku pracy.</p>

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
1.4	<p>Niwelowanie barier, ograniczających konkurencyjność kobiet na rynku pracy, a mających charakter wewnętrzny, poprzez działania takie jak:</p>		<p>Jak pokazało badanie, istotnym elementem kampanii promujących aktywność zawodową kobiet jest wsparcie „miękkie”, polegające na ośmieleniu, otwieraniu perspektyw kobiet. Może się to odbywać poprzez organizację warsztatów dla kobiet, pokazywanie doświadczeń innych kobiet i przede wszystkim wymianę dobrych praktyk.</p>
1.4.1	<p>Realizacja kampanii społecznych skierowanych do kobiet, promujących:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zakładanie własnej działalności gospodarczej przez kobiety,</li> <li>• podejmowanie przez kobiety pracy zawodowej,</li> <li>• korzyści z wydłużonej granicy wieku emerytalnego,</li> <li>• kształcenie przez całe życie.</li> </ul> <p>oraz kampanii ogólnospołecznych promujących partnerski model podziału obowiązków rodzinnych.</p>	<p>Organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy Media, edukacja</p>	<p>Wskazane jest uwzględnienie elementu kształtowania kompetencji miękkich w tym zakresie w programach szkoleniowych, kierowanych w stronę kobiet. Pod rozwagę można wziąć rozwiązanie, zaproponowane przez jednego z ekspertów, w postaci nawiązania współpracy z lokalną prasą kobiecą w celu publikacji artykułów tematycznych dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy, przede wszystkim w kontekście promowania potencjalnych szans i możliwości.</p>

<b>Lp.</b>	<b>Rekomendacja</b>	<b>Adresaci</b>	<b>Uzasadnienie</b>
2	Wsparcie przedsiębiorczości kobiet, poprzez:		
2.1	<p>Udzielanie doradztwa w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dostarczenie wiedzy na temat źródeł uzyskania dofinansowania</li> <li>• dostarczenie wiedzy w zakresie rozpoczynania działalności</li> <li>• promocja „dobrych praktyk”</li> </ul>	<p>Instytucje rynku pracy Edukacja</p>	<p>Zarówno eksperci rynku pracy, jak i same kobiety zgodnie przyznają, że najważniejsze wsparcie, jakiego kobiety oczekiwałyby w celu promowania własnej przedsiębiorczości polega na działaniach informacyjnych. Dostarczenie wiedzy w zakresie podmiotów, które mogą świadczyć wsparcie oraz świadczone usługi doradcze zwiększają dostępność formy, jaką jest własna działalność gospodarcza, co przełoży się na większe zainteresowanie kobiet jej zakładaniem.</p>
2.2	<p>Kształcenie kompetencji bazowych (np. tworzenie biznesplanu, zarządzanie czasem)</p>	<p>Instytucje rynku pracy Edukacja</p>	
2.3	<p>Stworzenie sieci punktów świadczących pomoc w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zakładania własnej działalności gospodarczej</li> <li>• działalności doradczej dla kobiet prowadzących</li> </ul>	<p>Samorząd Województwa Wielkopolskiego, instytucje rynku pracy, instytucje oświatowe</p>	

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
	h działalność gospodarczą np. w okresie pierwszych 3 lat od jej utworzenia.		
2.4	Popularyzacja wiedzy na temat ośrodków świadczących pomoc w zakresie zakładania własnej przedsiębiorczości.	Samorząd Województwa Wielkopolskiego, instytucje rynku pracy, instytucje oświatowe	
3	Podnoszenie aktywności zawodowej osób starszych		



Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
3.1	przekwalifikowanie osób starszych mające na celu dostosowanie umiejętności i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy	Instytucje rynku pracy potencjalnie we współpracy z pracodawcami. Instytucje oświatowe/edukacja	Osoby starsze (kobiety w podobnym stopniu jak mężczyźni) stanowią grupę, która napotyka szczególne ograniczenia na rynku pracy. Analiza potencjału zawodowego pracowników (w tym: kobiet) po 45 roku życia prowadzi do wniosku, że główne bariery, z jakimi grupa ta ma do czynienia, wiążą się z postrzeganiem pracowników starszych jako mniej wydajnych, a przez to mniej konkurencyjnych niż osoby młode.
3.2	Promowanie zatrudnienia osób starszych – np. poprzez przyznanie ulg lub obniżonych stawek ubezpieczeń.	Organy ustawodawcze <i>(rekomendacja o charakterze horyzontalnym)</i>	W kontekście prognozowanych zmian demograficznych, wskazane jest intensyfikacja działań na rzecz podnoszenia aktywności zawodowej osób starszych. Osoby starsze winny być przekwalifikowywane do pełnienia innych zadań, w których posiadane przez nie doświadczenie i nabyte umiejętności będą zagospodarowane i wykorzystane, pomimo iż „ilościowa” wydajność pracy może być niższa. Badanie wykazało, że kobiety w wieku 45+ mają świadomość konieczności uczestniczenia w działaniach szkoleniowych lub przekwalifikujących, jednak często obawiają się trudności z tym związanych, argumentując że być może w ich wieku jest na to już za późno. Z tego względu działania na rzecz przekwalifikowania winny być wspierane przez stosowne kampanie społeczne, kierowane zarówno do pracodawców, jak i samych kobiet 45+. Kampanie
3.3	Prowadzenie kampanii społecznych skierowanych do osób starszych oraz do pracodawców. <u>Przekaz kierowany do osób starszych:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uświadamianie swojej wartości na rynku pracy;</li> <li>• uświadamianie konieczności</li> </ul>	Organizacje i instytucje szkoleniowe, instytucje rynku pracy, NGO	

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
	<p>kształcenia w każdym wieku oraz tego, że wiek nie jest barierą w uzupełnieniu kwalifikacji (likwidacja obawy, że jest to „poza moim zasięgiem”);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uświadamianie konieczności otwartości i elastyczności na nowe warunki, panujące w nowym miejscu pracy /związane z wykonywaniem nowych zadań oraz na wiedzę, jaką osoby starsze mogą nabyć od osób młodych;</li> <li>• informowanie o istniejących i powstających rozwiązaniach na rzecz poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy;</li> <li>• pokazanie „dobrych praktyk” kobiet w wyższym wieku, które poprzez działania</li> </ul>		<p>społeczne powinny być skierowane zarówno do kobiet 45+( w których nacisk byłby położony na uświadamianie kobietom ich wartości na rynku pracy oraz promowanie kształcenia się każdym wieku oraz uświadamianie konieczności otwartości i elastyczności na nowe warunki panujące w miejscu pracy. Ponadto kampanie społeczne skierowane do kobiet 45+ powinny informować o istniejących rozwiązaniach i inicjatywach podejmowanych w celu poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy czy pokazywanie „dobrych praktyk” kobiet, które podjęły działania edukacyjne i podjęły zatrudnienie. Kampanie powinny być skierowane również do pracodawców. Powinny one przede wszystkim promować atuty osób starszych jako potencjalnych pracowników ale także wskazywać na korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika 45+.</p>

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
	edukacyjne podjęły zatrudnienie.		
4	Wdrażanie rozwiązań, które przyczynią się do zwiększenia liczby kobiet zatrudnionych w branży opiekuńczo-medycznej, poprzez:		
4.1	Stworzenie przez wielkopolskie instytucje rynku pracy systemu pośrednictwa między osobami pomagającymi lub zainteresowanymi podjęciem się tego działalności w branży opiekuńczo-medycznej, a (potencjalnymi) klientami.	Instytucje rynku pracy	<p>W kontekście zachodzących procesów demograficznych prognozuje się, że w ciągu najbliższych 20 lat będzie wzrastać zapotrzebowanie na świadczenie usług opiekuńczo-medycznych, w szczególności skierowanych do osób starszych i schorowanych. Jednak pomimo, iż kobiety zdają sobie sprawę, że takie przekwalifikowanie jest szansą, z rezerwą podchodzą do możliwości jej wykorzystania. Badanie wskazało, że ograniczeniem dla rozwoju miejsc pracy w branży opiekuńczo-medycznej są w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• brak informacji na temat możliwości zatrudnienia,</li> <li>• brak pewności, czy praca w usługach opiekuńczo-medycznych będzie opłacalna.</li> </ul> <p>Wobec tego powinny zostać podjęte działania mające na celu dokładne zweryfikowanie szans zatrudnienia w branży opiekuńczo-medycznej, określenie wymogów wobec osób chcących podjąć</p>

Lp.	Rekomendacja	Adresaci	Uzasadnienie
			zatrudnienie w branży opiekuńczo - medycznej oraz wprowadzenie sprawnego systemu pośrednictwa pomiędzy osobami przygotowanymi do podjęcia tego typu zatrudnienia z instytucjami, ośrodkami lub osobami zgłaszającymi zapotrzebowanie na tego typu pracowników.

## Spis rysunków

Rysunek 1 Udział mieszkańców wsi wśród ogółu mieszkańców województwa – stan faktyczny i prognozowany. ....	15
Rysunek 2 Prognoza demograficzna w podziale według ekonomicznych grup wieku. ....	17
Rysunek 3 Prognozowana struktura wieku kobiet zamieszkujących województwo Wielkopolskie. ....	18
Rysunek 4 Stan cywilny kobiet i mężczyzn. ....	22
Rysunek 5 Współczynnik dzietności. ....	23
Rysunek 6 Poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn – stan obecny oraz 10 lat wstecz. ....	25
Rysunek 7 Poziom wykształcenia kobiet w zależności od miejsca zamieszkania. ....	27
Rysunek 8 Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w woj. wielkopolskim na tle pozostałych województw. ....	29
Rysunek 9 Aktywność zawodowa kobiet uczestniczących w badaniu. ....	30
Rysunek 10 Aktywność ekonomiczna mieszkanki Wielkopolski w zależności od miejsca zamieszkania. ....	31
Rysunek 11 Przyczyny braku pracy. ....	32
Rysunek 12 Główne źródło utrzymania mieszkańców Wielkopolski w podziale na płeć. ....	33
Rysunek 13 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki m. Poznania. ....	41
Rysunek 14 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki subregionu poznańskiego. ....	41
Rysunek 15 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki subregionu kaliskiego. ....	42
Rysunek 16 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki subregionu leszczyńskiego. ....	43
Rysunek 17 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki subregionu konińskiego. ....	44

*Raport pełny z badania pn.:  
„Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku”*

Rysunek 18 Subiektywna ocena własnej sytuacji zawodowej – mieszkanki subregionu pilskiego. ....	45
Rysunek 19 Istotność poszczególnych aspektów życia w opinii mieszkanek Wielkopolski. ....	49
Rysunek 20 Ocena korzyści płynących z pracy zawodowej – podział ze względu na wiek badanych. ....	55
Rysunek 21 Ocena korzyści płynących z pracy zawodowej – podział ze względu na miejsce zamieszkania. ....	57
Rysunek 22 „Jak Pani ocenia wpływ swojej pracy zawodowej na życie rodzinne?” .....	61
Rysunek 23 Odsetek kobiet dostrzegających trudności z godzeniem różnych funkcji i obowiązków życiowych w poszczególnych grupach wiekowych. ....	61
Rysunek 24 Gotowość kobiet do rezygnacji z określonych obszarów aktywności w imię eliminacji konfliktów pełnionych ról i obowiązków. ....	62
Rysunek 25 Istotność pełnionych ról społecznych w kontekście ich wzajemnej zależności. ....	64
Rysunek 26 Przewidywania kobiet wobec możliwości pogodzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego w przyszłości. ....	66
Rysunek 27 Ocena własnej sytuacji zawodowej w zależności od wieku respondentek. ....	70
Rysunek 28 Odczuwanie przez kobiety barier związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy. ....	71
Rysunek 29 Ocena warunków do rozwoju zawodowego i realizacji aspiracji zawodowych przez kobiety w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego. ....	79
Rysunek 30 Odsetek kobiet pragnących poprawić swoją sytuację zawodową. ....	84
Rysunek 31 Gotowość kobiet do podjęcia określonych działań na rzecz poprawy swojej sytuacji zawodowej. ....	90
Rysunek 32 Gotowość kobiet do podnoszenia wykształcenia i/lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych w kontekście szansy na poprawę sytuacji zawodowej (ogółem). ....	94
Rysunek 33 Przyczyny dla których kobiety nie są skłonne podejmować działań na rzecz podniesienia kwalifikacji lub wykształcenia. ....	96

Rysunek 34 Odsetek kobiet, które prowadziły (lub prowadzą obecnie) działalność gospodarczą. ....	98
Rysunek 35 Gotowość kobiet do podjęcia działalności gospodarczej. ....	99
Rysunek 36 Odsetek kobiet, które pracowały kiedykolwiek w formie wolontariatu. ....	107
Rysunek 37 Zainteresowanie podjęciem pracy w formie wolontariatu, gdyby był szansą na poprawę sytuacji zawodowej w podziale według wieku i miejsca zamieszkania. ....	109
Rysunek 38 Odsetek kobiet, które pracowały kiedykolwiek bez umowy („na czarno”). ....	110
Rysunek 39 Zainteresowanie podjęciem pracy nierejestrowanej gdyby miała stanowić szansę na poprawę sytuacji zawodowej, w podziale według wieku i miejsca zamieszkania. ....	111
Rysunek 40 Syntetyczny wskaźnik koniunktury przedsiębiorstw w Wielkopolsce. ....	133
Rysunek 41 Średnia ocena znaczenia w życiu kobiet roli „pracownicy” w podziale ze względu na poziom wykształcenia. ....	146
Rysunek 42 Ocena korzyści, jakie daje praca zawodowa w zależności od wieku. ....	147
Rysunek 43 Średnia ocen akceptacji dla stwierdzenia. ....	147

## Spis tabel

Tabela 1 Próba respondentek badania CATI. ....	9
Tabela 2 Próba respondentek wywiadów pogłębionych IDI. ....	11
Tabela 3 Liczba uczestniczek wywiadów grupowych FGI. ....	11
Tabela 4 Liczba mieszkańców województwa wielkopolskiego z wyróżnieniem kobiet. ....	13
Tabela 5 Udział mieszkanek terenów wiejskich wśród kobiet zamieszkujących województwo Wielkopolskie. ....	14
Tabela 6 Struktura ludności województwa względem ekonomicznych grup wieku. ....	16
Tabela 7 Prognozowany wskaźnik obciążenia demograficznego ....	19
Tabela 8 Stan cywilny mieszkanek Wielkopolski w podziale według miejsca zamieszkania. ....	22
Tabela 9 Dzietność mieszkanek Wielkopolski w poszczególnych grupach wiekowych. ....	24
Tabela 10 Poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn w podziale według miejsca zamieszkania. .	26
Tabela 11 Aktywność ekonomiczna kobiet i mężczyzn – struktura populacji. ....	28
Tabela 12 Odsetek osób oceniających, że mimo braku przeszkód obiektywnych nie mogą podjąć zatrudnienia. ....	32
Tabela 13 Zawód wyuczony kobiet w zależności od miejsca zamieszkania. ....	34
Tabela 14 Zawód wyuczony kobiet w zależności od wieku. ....	35
Tabela 15 Zawód wykonywany przez kobiety w zależności od miejsca zamieszkania. ....	37
Tabela 16 Zawód wykonywany przez kobiety w zależności od wieku. ....	39
Tabela 17 Istotność poszczególnych aspektów życia w opinii mieszkanek Wielkopolski w zależności od wieku. ....	50
Tabela 18 Istotność pełnionych ról społecznych – ogółem oraz w podziale ze względu na wiek.	51
Tabela 19 Odsetek kobiet przewidujących, że będą aktywne zawodowo za 5, 10 i 20 lat. ....	53



Tabela 20 Istotność pełnionych ról społecznych – obecnie i w perspektywie najbliższych 20 lat, w zależności od wieku kobiet. ....	58
Tabela 21 Odsetek kobiet, uznających określone role społeczne za trudne do pogodzenia. ....	62
Tabela 22 Oczekiwane przez kobiety źródła wsparcia w rozwiązaniu problemów z pogodzeniem pełnionych przez nie ról /obowiązków. ....	65
Tabela 23 Bariery związane z funkcjonowaniem kobiet na rynku pracy w podziale według wieku. ....	74
Tabela 24 Perspektywy osiągnięcia wybranych celów zawodowych w podziale ze względu na miejsce zamieszkania kobiet. ....	82
Tabela 25 Perspektywy osiągnięcia wybranych celów zawodowych w podziale ze względu na wiek kobiet. ....	83
Tabela 26 Podmioty, ze strony których kobiety oczekują wsparcia w zakresie poprawy swojej sytuacji zawodowej. ....	85
Tabela 27 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy. ....	85
Tabela 28 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony. ....	85
Tabela 29 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy. ....	86
Tabela 30 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy. ....	87
Tabela 31 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy. ....	87
Tabela 32 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy. ....	88
Tabela 33 Oczekiwane przez kobiety wsparcie ze strony instytucji rynku pracy. ....	89
Tabela 34 Gotowość kobiet do podjęcia określonych działań na rzecz poprawy swojej sytuacji zawodowej – podział ze względu na wiek. ....	91
Tabela 35 Gotowość kobiet do podjęcia określonych działań na rzecz poprawy swojej sytuacji zawodowej – podział ze względu na miejsce zamieszkania. ....	92
Tabela 36 Gotowość kobiet do podjęcia określonych działań na rzecz podniesienia aktywności zawodowej lub wykształcenia. ....	97
Tabela 37 Czynniki o największym znaczeniu dla zakładania przez kobiety działalności gospodarczej – podział ze względu na wiek. ....	101

Tabela 38 Czynniki o największym znaczeniu dla zakładania przez kobiety działalności gospodarczej – podział ze względu na miejsce zamieszkania.....	103
Tabela 39 Działania, które w opinii kobiet należy podjąć, aby stały się one bardziej przedsiębiorcze.....	105
Tabela 40 Bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy województwa wielkopolskiego w podziale na grupy zawodów.....	135
Tabela 41 Napływ bezrobotnych kobiet w I półroczu 2012 roku w podziale na duże grupy zawodów .....	136
Tabela 42 Branże i zawody przyszłościowe w kontekście miejsc pracy dla kobiet. ....	139
Tabela 43 Stan zatrudnienia w sekcji Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna w Wielkopolsce i w kraju. ....	143
Tabela 44 Rekomendowane kierunki działań, jakie powinny być podjęte w celu przeciwdziałania zjawisku wykluczenia i marginalizacji kobiet na rynku pracy .....	150

## Bibliografia

- 1) dane GUS
- 2) „Region Wielkopolska w latach 2012-2035. Prognoza demograficzna według ekonomicznych grup wieku”. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu - Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań 2012.
- 3) „Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2020 roku. Diagnoza społeczno-gospodarcza”. Poznań 2005.
- 4) „Profile socjodemograficzne, potencjały i deficyty rozwojowe osób w kategoriach wiekowych 45-60K/65 M, 61K/66M-75, 75+ w Wielkopolsce”. Pentor Research International Poznań Sp. z o.o. na zlecenie Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Poznaniu, Poznań 2012.
- 5) „Polska. Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?”. Bank Światowy, 2004.
- 6) „Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków”. Pod red. J. Czapińskiego i T. Panka, Warszawa 2009
- 7) sprawozdania MPIPS wraz z załącznikami
- 8) „Pracodawcy jako kreatorzy polityki kadrowej na rynku pracy – prognoza zatrudnienia w regionie 2012”. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu - Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań 2012.
- 9) „Barometr przedsiębiorstw”. Wielkopolskie Obserwatorium Gospodarcze, Poznań 2011.
- 10) „Postawy bezrobotnych kobiet wobec poszukiwania pracy i rozwoju kariery zawodowej w Wielkopolsce”. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu - Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań 2012.
- 11) „Kobieta aktywna. Badanie wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, pozwalające poznać ich opinie o pomocy oferowanej przez instytucje rynku pracy, postrzeganiu stereotypowej roli kobiety oraz pozwalające określić poziom aktywności wśród kobiet na rynku pracy”. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu - Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań 2007.
- 12) „Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2011 roku”. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.

- 13) „Osoby powyżej 50 r. z. na rynku pracy w 2011 roku”. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
- 14) „Bilans Kapitału Ludzkiego”
- 15) Ekspertyza pt.: „Prawo sprzyjające przedsiębiorczości kobiet. Rekomendacje zmian”. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011.





Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu  
Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy  
ul. Kościelna 37  
60-537 Poznań

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Publikacja bezpłatna**