



! Pomorskie



## Najskuteczniejsze metody aktywizacji kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy w województwie pomorskim



RAPORT Z BADANIA EMPIRYCZNEGO  
MONIKA KWIECIŃSKA-ZDRENKA

PRACOWNIA BADAŃ SOMA | Pod Krzywą wieżą 12/1, 87-100 Toruń

**porp** Pomorskie  
Obserwatorium  
Rynku  
Pracy  
[porp.pl](http://porp.pl)

## Spis treści

1. Wprowadzenie .....	2
2. Zakres badania i metodologia badań .....	3
3. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie pomorskim .....	7
4. Powody wyłączenia kobiet z rynku pracy i czynniki blokujące aktywność zawodową .....	11
5. Czynniki sprzyjające powrotowi na rynek pracy .....	19
6. Projekty wsparcia dla kobiet.....	22
6.1. Założenia realizatorów projektów i rezultaty działań .....	22
6.1.1. Skuteczność i trwałość projektów .....	27
6.1.2. Motywacje kobiet przystępujących do projektów aktywizacyjnych .....	28
6.1.3. Dostępność projektów .....	31
7. Strategie i motywacje przedsiębiorców .....	32
7.1. Postrzeganie kobiet pracowników przez pracodawców .....	32
7.2. Postawy przedsiębiorców .....	33
7.3. Zachęty/ułatwienia dla kobiet.....	36
8. Podsumowanie.....	38

## 1. Wprowadzenie

Badanie „Najskuteczniejsze metody aktywizacji kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy w województwie pomorskim” jest odpowiedzią na problem wciąż niskiej aktywności zawodowej kobiet w okresie przerwy związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem oraz po 50 roku życia. Problem ten występuje na rynku pracy województwa pomorskiego, pomimo obserwowanego rosnącego zapotrzebowania na pracowników oraz spadku liczby bezrobotnych. Przeanalizowania wymagają powody, dla których firmy mające problemy z rekrutacją, niechętnie sięgają po niewykorzystane zasoby pracy z regionu.

W 2017 r. w Pomorskiem wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15-29 lat wynosił 44,0%, natomiast kobiet w wieku 50 lat i więcej - 28,7%. W porównaniu do wskaźników zatrudnienia mężczyzn w tych samych grupach wiekowych są one znacznie niższe (mężczyźni odpowiednio 56,0% i 71,3%). Natomiast udział kobiet wśród bezrobotnych jest wyższy niż mężczyzn i w latach 2017-2018 kształtował się na poziomie ok. 60%. W urzędach pracy zarejestrowanych jest ok. 30 tys. bezrobotnych kobiet, w tym blisko 10 tys. kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka i ponad 13 tys. powyżej 50 roku życia. Do niewykorzystanych zasobów pracy należą też osoby pozostające w bierności zawodowej, wśród których w województwie pomorskim kobiety stanowią większość, tj. 63,0% (dane za III kwartał 2018 r.). Najważniejszą przyczyną ich bierności jest przechodzenie na emeryturę – 52,5% (250 tys. kobiet) oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu – 23,7% (113 tys. kobiet).

Zderzenie wielkości niewykorzystanych lokalnych zasobów pracy i narastających problemów z rekrutacją pracowników wymusza stawianie pytań o przyczyny tych zjawisk. Badanie wskazuje najważniejsze bariery podjęcia pracy doświadczane przez kobiety oraz postawy pracodawców i ich gotowość do podejmowania działań, które część z tych barier mogłyby minimalizować.

W ramach badania podjęto również próbę identyfikacji prowadzonych działań skierowanych do wskazanych grup kobiet oraz wypracowania, na ich podstawie, modelowego wsparcia kobiet długotrwale pozostających bez zatrudnienia. Badanie zakładało, aby wsparcie takie było kompleksowe, skuteczne i adekwatne do obecnej sytuacji na rynku pracy oraz uwzględniało skoordynowanie działań prowadzonych w tym zakresie przez różne instytucje i organizacje.

Realizacja postawionego celu wymagała analizy problemu aktywizowania kobiet długo pozostających poza rynkiem pracy z różnych perspektyw – samych kobiet, instytucji, które podejmują działania aktywizacyjne, jak i pracodawców.

## 2. Zakres badania i metodologia badań

### Zakres przedmiotowy badania

Realizując cel główny badania jakim jest opracowanie modelowego wsparcia kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy w zakresie ich aktywizacji, które uwzględniałoby obecną sytuacją na rynku pracy, skupiono się na następujących kwestiach:

1. Powodach wyłączenia kobiet z rynku pracy/bierności zawodowej.
2. Czynnkach sprzyjających i blokujących ponowną aktywność zawodową, w tym:
  - Roli działań aktywizacyjnych dla znoszenia tych blokad i uruchomienia potencjału kobiet biernych zawodowo.
  - Typach działań aktywizacyjnych, które są najskuteczniejsze.
  - Motywacjach kobiet przystępujących do takich projektów.
3. Postawach przedsiębiorców wobec kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy.
4. Rozwiązaniach przyjaznych kobietom wprowadzanych przez przedsiębiorców.
5. Czynnkach skłaniających przedsiębiorców do stosowania przyjaznego wsparcia, które ułatwiałyby kobietom utrzymanie zatrudnienia lub powrót na rynek pracy.

W ramach badania sformułowano pytania badawcze przedstawione w tabeli poniżej:

Pytanie badawcze
Jakie były powody wyłączenia kobiet z rynku pracy? Które z nich są zdeterminowane cechami lokalnego/regionalnego rynku pracy, lokalnych rozwiązań instytucjonalnych (dostępność opieki dla dzieci i innych osób zależnych, itp.) oraz cechami indywidualnymi (motywacje, autocharakterystyka, ważność aktywności zawodowej w hierarchii wartości)? Czy powody te różnią się zależnie od dynamiki rozwojowej miejsca zamieszkania badanych kobiet?
Jakie są czynniki sprzyjające i blokujące aktywność zawodową u kobiet w wieku 50+ oraz u kobiet wyłączonych z rynku pracy na długi czas z powodu macierzyństwa?
Jakie są motywacje kobiet przystępujących/nieprzystępujących do projektów wspierających ich powrót na rynek pracy? Czego oczekują po tego rodzaju projektach (np. czy wiążą z nimi nadzieje i plany zawodowe, czy uczestnictwo ma charakter rytualny/symboliczny – dla wykazania przed instytucjami, otoczeniem, sobą zdolności do podejmowania takiej aktywności)?
Jakie cechy projektów wsparcia sprzyjają korzystaniu z nich kobiet wyłączonych z rynku pracy? Jakie zachęty stosowane w projektach wsparcia sprzyjają udziałowi w projekcie?
Jaka jest skuteczność projektów? Jak wiele kobiet po jego zakończeniu wraca na rynek pracy? Czy jest to trwały powrót (czy też kończy się po zakończeniu projektu)?
Jaka jest dostępność projektów wsparcia dla kobiet wyłączonych z rynku pracy? Czy kobiety wiedzą o takich projektach, gdzie szukają informacji, kto skłania je do udziału w projekcie (instytucje rynku pracy, ośrodki pomocy, agencje zatrudnienia, przedsiębiorcy, instytucje szkoleniowe)?

<b>Pytanie badawcze</b>
Czy istniejące instrumenty wsparcia są skoordynowane? Czy są komplementarne?
Jakie są potrzeby wsparcia kobiet wyłączonej z rynku pracy ze względu na urodzenie dziecka a jakich u kobiet wyłączonej ze względu na wiek? Czy te potrzeby się od siebie różnią?
Czy stosowane/dostępne instrumenty wsparcia są dostosowane do potrzeb kobiet zależnie od powodu wyłączenia z rynku pracy?
Jakie są motywacje przedsiębiorców wprowadzających przyjazne wsparcie dla kobiet powracających do pracy?
Dlaczego pracodawcy doświadczający problemów z rekrutacją pracowników, nie stosują przyjaznych zachęt? Jakie są przyczyny zewnętrzne (typ branży, rodzaj niezbędnych kwalifikacji pracowników, lokalizacja przedsiębiorstwa, poziom bezrobocia/liczba osób poszukujących zatrudnienia, etap rozwoju firmy), a jakie związane z nastawieniem pracodawców do stosowania rozwiązań przyjaznych dla pracowników, w tym wyobrażenie o obowiązkach pracodawcy?

### **Metody badania i zakres podmiotowy badania**

Badanie empiryczne poprzedzono i uzupełniono **analizą danych zastanych**. Celem analizy danych zastanych była identyfikacja:

- wsparcia/działań/projektów zrealizowanych na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy (w szczególności w województwie pomorskim) pod względem dobrych praktyk,
- czynników zachęcających kobiety do podejmowania aktywności zawodowej,
- czynników zachęcających pracodawców do zatrudniania kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy.

Badaniem empirycznym objęte zostały następujące kategorie respondentów:

1. **Liderzy/liderki wsparcia aktywizującego** dla kobiet, tj. przedstawiciele instytucji/organizacji pozarządowych, które realizowały działania aktywizujące dla kobiet długotrwale pozostających bez zatrudnienia w województwie pomorskim.
  - 5 IDI przedstawicieli organizacji pozarządowych/instytucji realizujących działania aktywizujące dla kobiet długotrwale bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia.
2. **Pracodawcy stosujący/nie stosujący zachęt dla kobiet** powracających do pracy po długim okresie pozostawania bez zatrudnienia:
  - 1 FGI z przedstawicielami pracodawców, którzy stosują zachęty dla kobiet powracających do pracy po długiej przerwie w aktywności zawodowej,
  - 1 FGI z przedstawicielami pracodawców, którzy mają problemy z rekrutacją pracowników, ale nie stosują zachęt dla kobiet powracających do pracy po długiej przerwie w aktywności zawodowej,
  - 5 IDI i 7 TDI z przedstawicielami pracodawców wprowadzających przyjazne wsparcie dla kobiet, które chcą powrócić na rynek pracy po długim okresie pozostawania bez zatrudnienia.

3. **Kobiety, które założyły i prowadzą własną działalność gospodarczą** po długim okresie pozostawania poza rynkiem pracy:
  - 5 IDI z kobietami, które po długim okresie pozostawania bez zatrudnienia założyły i prowadzą własną działalność gospodarczą.
4. **Kobiety w wieku 50+, które powróciły/nie powróciły na rynek pracy** (min. 3 miesiące po uzyskaniu wsparcia):
  - 1 FGI z kobietami, które powróciły na rynek pracy,
  - 1 FGI z kobietami, które mimo wsparcia nie powróciły na rynek pracy.
5. **Kobiety, które po urodzeniu dzieci powróciły/nie powróciły na rynek pracy** (min. 3 miesiące po uzyskaniu wsparcia):
  - 1 FGI z kobietami, które powróciły na rynek pracy,
  - 1 FGI wywiad z kobietami, które mimo wsparcia nie powróciły na rynek pracy.

Wywiady były prowadzone w lokalizacjach o różnym potencjale gospodarczym/dynamice rozwojowej, co mogło przekładać się zarówno na skuteczność działań aktywizacyjnych, ale także na liczbę dostępnych pracowników na rynku pracy (i w efekcie na to, jakie zachęty muszą być stosowane przez pracodawców, żeby przyciągnąć pracowników).

Badanie było realizowane w trzech typach lokalizacji. Były to:

1. **miasto o dynamicznym rozwoju** (rynek pracownika) wybrany obszar: Trójmiasto

IDI: 4 kobiety, które założyły i prowadzą działalność

FGI: 2 z przedsiębiorcami (stosującymi i niestosującymi zachęt)

FGI: 1 z kobietami (50+, które powróciły na rynek pracy)

IDI: 2 pracodawców stosujących przyjazne wsparcie dla kobiet

TDI: 1 pracodawca doświadczający problemów z rekrutacją pracowników, zatrudniający kobiety

IDI: 2 przedstawicieli organizacji/institucji realizujących działania aktywizacyjne

2. **miejsowość/miasto o dużej/rosnącej podaży miejsc pracy**

wybrany obszar: powiat gdański, lęborski, kartuski, kościerski, kwidzyński, słupski, sztumski, tczewski, wejherowski

IDI: 1 kobieta, która założyła i prowadzi działalność gospodarczą

FGI: 2 z kobietami (matki po urodzeniu dzieci, które powróciły lub nie powróciły na rynek pracy – odpowiednio Tczew i Wejherowo)

IDI: 3 pracodawców stosujących przyjazne wsparcie dla kobiet

TDI: 6 pracodawców doświadczających problemów z rekrutacją pracowników, zatrudniający kobiety

IDI: 3 przedstawicieli organizacji/institucji realizujących działania aktywizacyjne

3. **miejsowości o niskiej dynamice rozwoju** (rynek pracodawcy) wybrany obszar: powiat człuchowski

FGI: 1 z kobietami (50+, które nie powróciły na rynek pracy)

**Dobór próby** miał różny charakter dla różnych grup badanych. Ze względu na spodziewaną niską dostępność części osób badanych, dobór próby był wielostopniowy. Badanie realizowano etapowo i według narastającej trudności z dostępnością.

Jako pierwsi badaniu poddani byli liderzy wsparcia i (wyłącznie) z ich pomocą docierano do kobiet uczestniczących w projektach działań aktywizacyjnych. Korzystano z ich wsparcia także w dotarciu do przedsiębiorców.

Badanie organizacji było dwuetapowe. Pierwszą fazę stanowiło badanie telefoniczne, służące weryfikacji wstępnej listy, pod kątem typów aktywności podejmowanych przez organizacje i obejmowanie nimi interesujących badaczy grup osób nieaktywnych zawodowo. Po tym etapie wstępna lista organizacji została — ograniczona do 5 (zaznaczono je pogrubioną czcionką). Wybrano organizacje oferujące najciekawsze programy aktywizacji poza metropolią oraz takie, które skierowane były wyłącznie do kobiet (Fundacja Rodzin Marynarza, Gdyńskie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości).

Wstępna lista organizacji (z wyłączeniem powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej):

1. Fundacja Ekspert
2. Fundacja Gospodarcza
3. Fundacja Oparcia Społecznego „Fosa”
4. Fundacja Partycypacji Społecznej
5. Fundacja Progresja (Słupsk)
6. **Fundacja Rodzin Marynarza**
7. Gdańska Fundacja Innowacji Społecznych
8. Gdańskie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości
9. Junona (Kwidzyn)
10. **Fundacja Gospodarcza Pro Europa** (Kwidzyn)
11. Stowarzyszenie „Waga”
12. Stowarzyszenie „Wolna Przedsiębiorczość”
13. Centrum Praw Kobiet
14. Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta Koło Gdańskie
15. **Fundacja Pokolenie, Tczew**
16. **Stowarzyszenie „Podaj Rękę” Marek Olechnowicz, Cedry Wielkie**
17. Fundacja Edukacji i Działań Społecznych, Kartuzy
18. Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego, Słupsk
19. **Gdyńskie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości**

#### **Rekrutacja pracodawców do udziału w badaniu**

**Istotną trudnością w badaniu okazało się dotarcie do przedsiębiorców** – podjęto wielokrotne i zróżnicowane, ale umiarkowane skuteczne próby rekrutacji do badania: 1. rekrutacja bezpośrednia firm, które stosują praktyki przyjazne pracownikom, 2. rekrutacja za pośrednictwem i pomocą liderów wsparcia, 3. rekrutacja za pośrednictwem organizacji

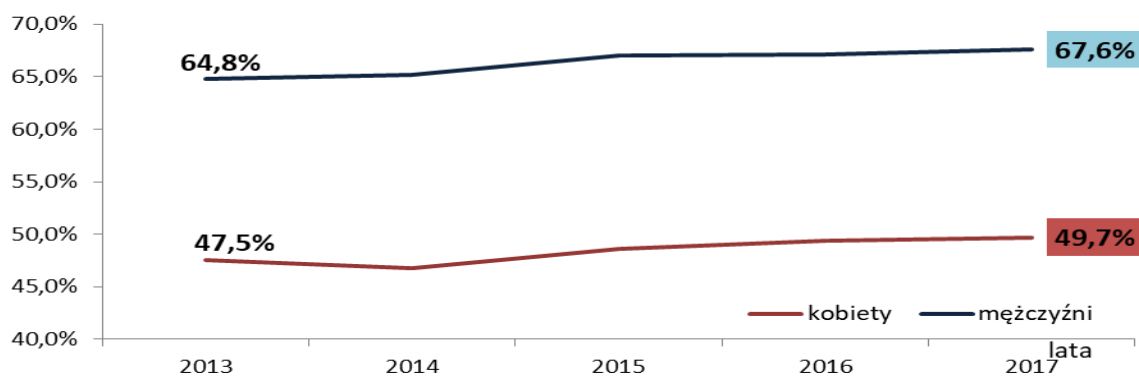
zrzeszających pracodawców, 4. rekrutacja z pomocą instytucji rynku pracy (powiatowe urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy).

Połączenie różnych metod rekrutacji ostatecznie pozwoliło na zrealizowanie założeń badania, jednak zmusza do refleksji nad niechęcią przedsiębiorców do uczestnictwa w badaniu. Wydaje się, że można szukać dwóch podstawowych przyczyn takich postaw. Od kilku lat generalnie obserwuje się narastającą niechęć przedsiębiorców do udziału w badaniach m.in. ze względu na zjawisko dużej ilości badań do nich kierowanych (dotyczy do zwłaszcza przedsiębiorstw średnich i dużych). Inną przyczyną może być także tematyka badania – przedsiębiorcy zapraszani do badania mogli przypuszczać, że przedmiot badania wymusza na nich deklarację podejmowania działań społecznie odpowiedzialnych (stosowania przemyślanej polityki kadrowej na bazie przesłanek innych niż tylko ekonomiczne) lub ich niepodejmowania, narażając się tym samym na (potencjalnie) negatywną ocenę.

### 3. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie pomorskim

Aktywnych zawodowo kobiet w Pomorskim jest ok. pół miliona, z czego 446 tys. pracuje. Kobiety są mniej aktywne zawodowo niż mężczyźni. Współczynnik aktywności zawodowej<sup>1</sup> kobiet, w 2017 r. był niższy o blisko 20 pkt. proc. w porównaniu do mężczyzn.

**Wykres 1. Współczynnik aktywności zawodowej wg płci w województwie pomorskim (w wieku 15 lat i więcej) w latach 2013-2017**



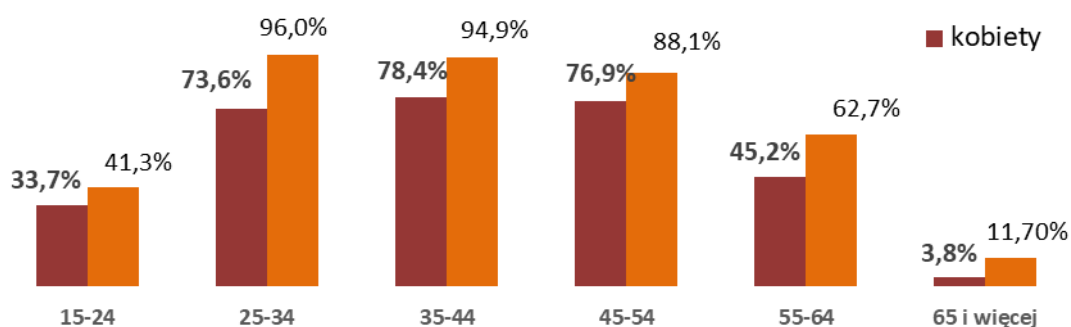
Źródło: EUROSTAT.

Różnice między płciami są szczególnie duże w przedziałach wiekowych do 35 roku życia, a więc w momencie, kiedy pod opieką w rodzinie pozostają małe dzieci oraz po 50 roku życia, czyli w wieku, gdy zaczynają się pojawiać w rodzinie wnuki. Częściowo ta różnica wynika także z niższego, w przypadku kobiet wieku emerytalnego.

<sup>1</sup> Współczynnik aktywności zawodowej – udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności



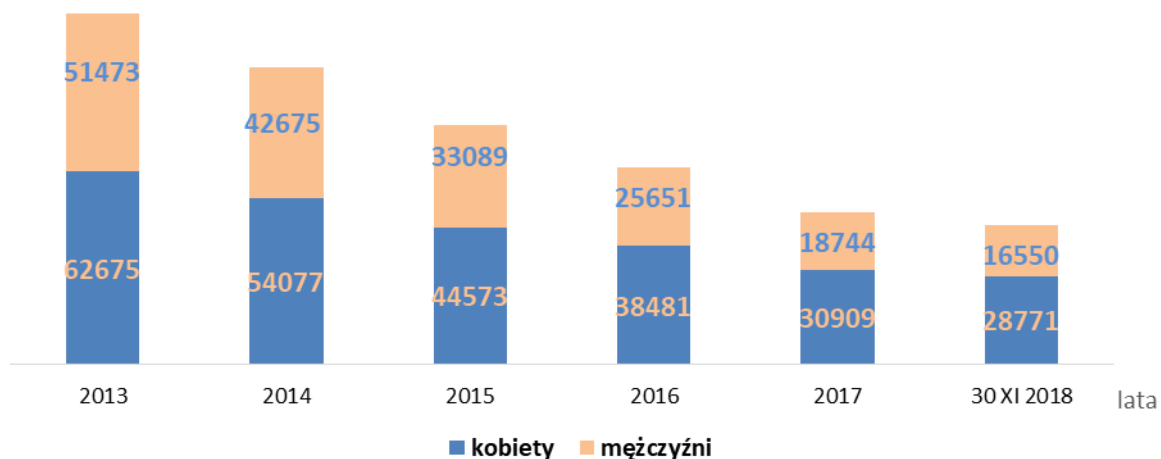
**Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej wg wieku i płci w województwie pomorskim w 2017 r.**



Źródło: EUROSTAT.

Kobiet, które rejestrują się w pomorskich urzędach pracy jako bezrobotne jest ok. 30 tys. (o ok. 40% więcej niż mężczyzn). Ich liczba z roku na rok maleje, ale dynamika spadku jest niższa niż u mężczyzn. W związku z tym w ogólnej liczbie bezrobotnych udział kobiet rośnie, a mężczyzn maleje. W końcu 2013 r. kobiety stanowiły 54,9% ogólnej liczby bezrobotnych (mężczyźni – 45,1%), a w listopadzie 2018 r. ich udział wzrósł do 63,5% (mężczyzn spadł do 36,5%).

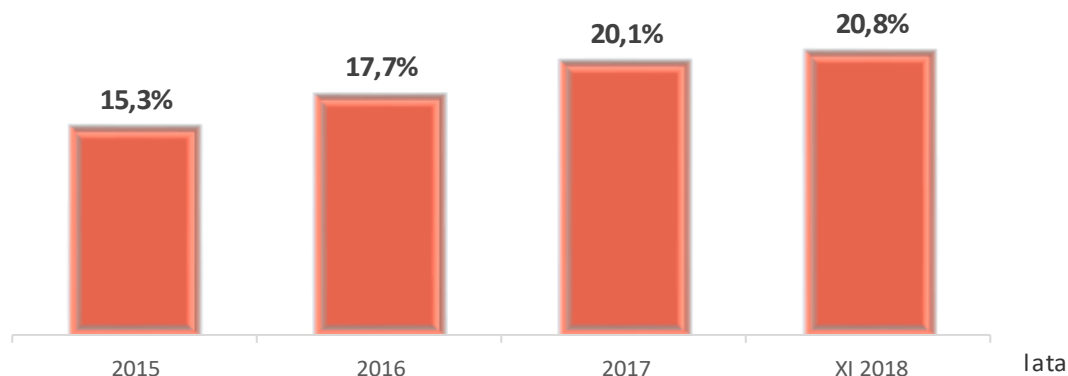
**Wykres 3. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego w podziale na płeć w latach 2013-2018 (stan na koniec okresu)**



Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MRPiPS-01.

Jedna trzecia bezrobotnych kobiet to osoby młode do 30 roku życia, blisko jedna czwarta posiada jedynie wykształcenie gimnazjalne i poniżej, prawie połowa pozostaje w długotrwałym bezrobociu. Od kilku lat obserwuje się wśród bezrobotnych rosnący udział kobiet, które nie powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

**Wykres 4. Udział kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka w województwie pomorskim w ogólnej liczbie bezrobotnych w latach 2015 – 2018 (stan na koniec okresu)**

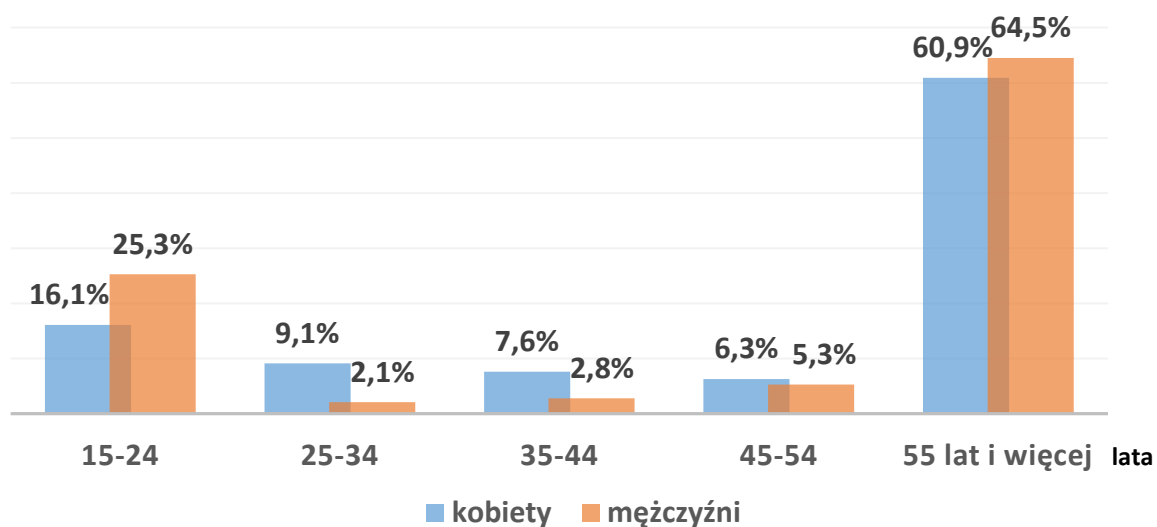


Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MRPIPS-01.

W województwie pomorskim poza rynkiem pracy pozostaje 476 tys. kobiet w wieku 15 lat i więcej (mężczyzn 280 tys.). O 26 tys. więcej kobiet pozostaje w bierności zawodowej niż pracuje - na 1 000 pracujących kobiet 1 061 nie pracuje i nie szuka pracy (dane za III kwartał 2018 r.).

Największy odsetek kobiet i mężczyzn biernych zawodowo (powyżej 60,%) stanowią osoby zbliżające się do wieku emerytalnego i w wieku emerytalnym (55 lat i więcej), na drugim miejscu są osoby młode w wieku 15-24 lata, z których duża część kontynuuje naukę w szkołach średnich, policealnych lub wyższych.

**Wykres 5. Struktura wiekowa kobiet i mężczyzn biernych zawodowo w województwie pomorskim w 2017 r.**



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS.

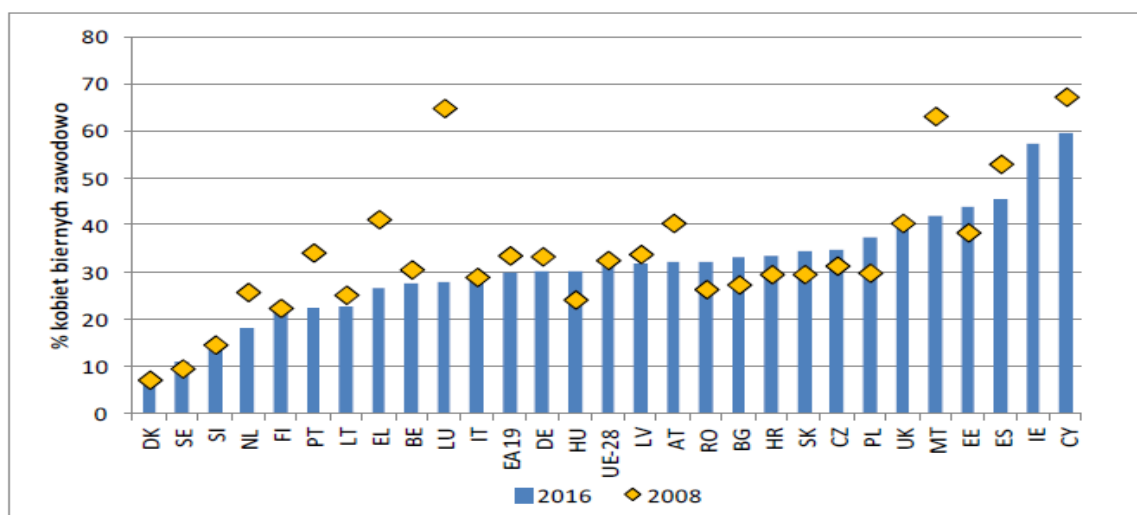
Kobiety pozostające w bierności zawodowej z różnych przyczyn to niewykorzystany potencjał pomorskiego rynku pracy. Aby je zaktywizować zawodowo niezwykle ważne jest poznanie przyczyn braku aktywności zawodowej oraz barier w podejmowaniu pracy, a także poznanie ich oczekiwań wobec potencjalnego pracodawcy.

W badaniach ilościowych przeprowadzonych przez WUP w Gdańsku w 2017 r. kobiety długotrwale bezrobotne<sup>2</sup>, jako bariery wejścia/powrotu na rynek pracy wskazywały głównie na opiekę nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności, brak doświadczenia i stażu pracy, a także zbyt niskie wykształcenie, nieznanomość języków obcych, brak znajomości, brak kwalifikacji. Bariery te są możliwe do zlikwidowania bądź możliwe jest umniejszenie ich negatywnego oddziaływania.

Z badania Deloitte<sup>3</sup> wynika, że Pomorzanki lubią pracę w domu, ale nie odrzucają zawodowej roli kobiety. Ponad 60% badanych kobiet w Pomorskiem (najwyższy odsetek w Polsce) potwierdziło, że prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia co praca zawodowa. Z drugiej strony większość Pomorzanek uważa, że zarówno kobiety jak i mężczyźni powinni zarabiać na utrzymanie domu, kobiety powinny mieć możliwość realizować się zawodowo, oraz że kobiety pracując zawodowo dają pozytywny przykład swoim dzieciom.

Pod względem odsetka kobiet biernych zawodowo związanych z opieką nad dzieckiem lub niesamodzielnymi dorosłymi wśród kobiet w wieku 20-64 lata sytuacja w Polsce jest jedną z mniej korzystnych. Wskaźnik ten w 2016 roku był większy niż przeciętny w Unii Europejskiej, a większy odsetek kobiet biernych zawodowo ze wskazanych powodów był jedynie w 6 państwach.

**Wykres 6. Bierność zawodowa związana z opieką nad dzieckiem lub niesamodzielnymi dorosłymi, lub inne obowiązki rodzinne i osobiste w latach 2008–2016 (kobiety w wieku 20–64 lata)**



Źródło: Eurostat, BAEL (lfsa\_igar)

Źródło: Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych kobiety na rynku pracy, Komisja Europejska 2017.

<sup>2</sup> [Niewykorzystane zasoby pracy w województwie pomorskim](#), 2017 r.

<sup>3</sup> Na podstawie raportu Deloitte i Coca-cola „[Ukryty potencjał polskiego rynku pracy. Kobiety nieaktywne zawodowo](#)”, 2018 r.

## 4. Powody wyłączenia kobiet z rynku pracy i czynniki blokujące aktywność zawodową

Badanie pozwala dostrzec, że **powody wyjścia z rynku pracy** różnią się przede wszystkim ze względu na to, w jakim momencie życiowym były kobiety uczestniczące w badaniu (także **ze względu na wiek**).

**Kobiety powyżej 50 roku życia** wskazywały na trzy główne powody utraty pracy:

- **rozwiązanie zakładu** pracy lub likwidacja stanowiska pracy;
- **zły stan zdrowia**, który prowadził do zwolnienia w związku z powtarzającymi się lub przedłużającymi się zwolnieniami lekarskimi, albo do odejścia na życzenie (niemożność poradzenia sobie z obowiązkami);
- **obowiązki rodzinne**: opieka nad starszą osobą lub przedłużone wyłączenie z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi (po dorostaniu dzieci, nie zdołały podjąć pracy).

Pojedyncze osoby wskazywały także inne powody, tj. konflikt z pracodawcą związany z brakiem możliwości rozwoju zawodowego (awansu i podwyżki), a liderzy wsparcia uzupełniali tę listę o trudności w poradzeniu sobie przez kobiety ze zmianami, współzależnieniem lub uzależnieniem od alkoholu.

**Dla młodszych kobiet** momentem, który prowadzi do odejścia z rynku pracy jest najczęściej:

- **urodzenie dziecka**, powiązane z tradycyjnym postrzeganiem podziału zadań (kobiety powinny opiekować się dziećmi, mężczyźni pracować i utrzymywać rodzinę), sprzyja temu polityka zatrudnieniowa firm i większa gotowość do zatrudniania mężczyzn – zwłaszcza do prac prostych – problem ten nasila się w przypadku matek dwójki, trójki dzieci, rodzonych jedno po drugim;
- w przypadku kobiet aktywnych zawodowo przed urodzeniem dziecka, powodem wypadnięcia z rynku pracy są też **zmiany strukturalne w zakładzie pracy**.

Bywa, że nieobecność na rynku pracy ze względu na urodzenie dziecka jest przedłużana bardziej niż wymaga tego opieka nad dziećmi – przykładami są te z badanych kobiet, które wróciły/podjęły próbę powrotu na rynek pracy ok. 50 roku życia, po usamodzielnieniu się (dorosłych lub niemal dorosłych już) dzieci.

Barierę wejścia/powrotu na rynek pracy uwarunkowane są często **miejscem zamieszkania**. Na możliwość podjęcia zatrudnienia ma wpływ m.in. odległość od ośrodków, w których oferowana jest praca. O barierach powrotu na rynek pracy decydują również cechy społeczno-demograficzne kobiet, a wśród nich przede wszystkim **wykształcenie, typ i poziom kwalifikacji zawodowych oraz pozycja społeczno-zawodowa**.

Kobiety, które mają wysokie wykształcenie, a w momencie zmiany (do której dochodzi, czy to ze względu na urodzenie dziecka, czy zmiany strukturalne firmy) także stabilną pozycję zawodową, a nierzadko też finansową, traktują wypadnięcie z rynku pracy jako nową szansę do określenia siebie i swoich życiowych potrzeb na nowo.

Inaczej jest z kobietami o niskiej społeczno-zawodowej pozycji. W tym drugim przypadku wyraźnie ujawniają się i dominują **negatywne konsekwencje długiego pozbawienia pracy**:

- **dezaktualizacja kwalifikacji, obniżenie samooceny, lęk przed innymi, lęk przed oceną zewnętrzną, nieporadność, niezdolność do samodzielnego decydowania o sobie, pogłębienie niezaradności, oduczenie odpowiedzialności** [IDI liderzy wsparcia]:
  - same kobiety mówią o poczuciu niższości, poczuciu przegranej, przeżywaniu utraty pracy jako swoistego upokorzenia;
  - doświadczają narastającej trudności w poradzeniu sobie z codziennymi czynnościami, w tym także w poradzeniu sobie ze sprawowaniem funkcji wychowawczych;
  - wątpią, czy zasługują na pomoc: „po co pchać się w kolejkę, jeżeli wiele osób tego [pomocy] potrzebuje, tak?”; „zanim trafiłam do fundacji, to uważałam, że moje problemy są zbyt małe, żeby korzystać z pomocy, że przecież jest tylu ludzi na świecie, którym ta fundacja może pomóc i że ja sobie poradzę sama. Okazało się, że nie” [FGI kobiety po urodzeniu dziecka];
- **obniżenie potrzeb życiowych**: „mają 300 zł na miesiąc i to im wystarczy, bo taki mają styl życia; minimalizują swoje potrzeby, (...) w swoim środowisku są zżyci i nie myślą, żeby się stąd wyrwać (...) nawet nie pomyślą, że można inaczej żyć” [IDI liderzy wsparcia];
- **zależność ekonomiczna od partnera**, prowadząca do nadmiernego wpływu otoczenia społecznego (np. partnera życiowego) na podejmowaną (lub niepodejmowaną) aktywność – duża podatność na wpływ innych [IDI liderzy wsparcia];
- **przenoszenie się zależności od innych na kolejne sfery życia**, np. liderzy wsparcia obserwują istnienie zjawiska „ukrytej bezdomności” (żyją w bardzo złych warunkach) jako alternatywy dla zależności od innych przez mieszkanie u kogoś [IDI liderzy wsparcia].

W opinii przedstawicieli badanych organizacji „część takich kobiet nie chce pomocy, nie chce wrócić na rynek pracy” [IDI liderzy wsparcia]. Wskazali oni przy tym, że kobiety te zostały zakwalifikowane do bezrobotnych z trzeciego profilu pomocy (będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy). Potwierdzają to wypowiedzi badanych kobiet, z których część pogodzona jest z brakiem pracy, nie poszukuje jej aktywnie, nie podejmuje działań dających szansę na trwałą zmianę w ich życiu, a z działań aktywizacyjnych korzystają z obawy, że jeśli odmówi to straci socjalne przywileje lub dla poczucia chwilowej zmiany (często bez nadziei, że aktywizacja cokolwiek może dla nich zmienić).

Wszystkie wskazane powyżej konsekwencje długiego pozostawania poza rynkiem pracy stanowią grupę tzw. **barier mentalnych**, a wśród nich: brak gotowości na zmianę lub pomysłu, jak należałoby ją przeprowadzić, wyuczona bezradność, uzależnienie od systemu pomocy społecznej. Te cechy, razem ze – wskazywanym wcześniej – obniżającym się poczuciem własnej wartości i przekonaniem o braku szansy (i zasługiwaniu) na zmianę, prowadzą do „samowykluczenia mentalnego” [IDI liderzy wsparcia] – kobiety same wycofują się i rezygnują z aktywnych działań na rzecz zmiany tak długo, jak długo nie prowadzi to do poważnego kryzysu życiowego (zagrożenia bezdomnością, powierzeniem dzieci w pieczę zastępczą, bycie ofiarą przemocy ze strony partnera).

Barierom psychologicznym towarzyszy także pewna **racjonalność ekonomiczna**. Bezrobotne kobiety nierzadko zadłużają się, żeby móc zaspokoić bieżące potrzeby rodziny. Nie mając wiedzy o dostępnych rozwiązaniach finansowych [IDI liderzy wsparcia] zakładają, że znaczącą

część wynagrodzenia musiałyby przeznaczać na spłatę długów lub dla uniknięcia tego, musiałyby pracować bez umowy. Praca „na czarno” wiąże się z różnymi zagrożeniami, ale także – dla części z nich – nie spełnia funkcji dodatkowych jaką ma praca (np. wykazanie możliwości wzięcia kredytu, zdolności finansowej niezbędnej do sprawowania opieki nad dziećmi, ubezpieczenia zdrowotnego dla kobiety i jej dzieci, itp.).

Badane kobiety, rozważając powrót na rynek pracy, biorą także pod uwagę koszt, jaki muszą ponieść, żeby móc funkcjonować na rynku pracy (**koszt opieki nad dziećmi – opiekunki prywatnej lub koszt żłobka i przedszkola, bądź obu tych obciążeń**). Zdaniem liderów wsparcia nie bez znaczenia jest porównanie poziomu wynagrodzeń i benefitów socjalnych otrzymywanych przez kobiety (zwłaszcza środków z programu Rodzina 500+ - ten wątek omawiamy szerzej w dalszej części raportu). Ten aspekt jest szczególnie ważny na obszarach o mniejszej dynamice rozwoju oraz w odniesieniu do kobiet o niższych kwalifikacjach. W obu tych przypadkach kobiety mogą sięgać głównie po oferty mało atrakcyjne, w których otrzymywałyby najniższe wynagrodzenie:

- „zarobki są za małe w porównaniu z kosztem opieki [IDI liderzy wsparcia]; zbyt wysoki koszt żłobka czy przedszkola, w Tczewie są głównie żłobki prywatne, drogie (jest dofinansowanie z miasta, ale musiałby się o to starać żłobek)” [IDI liderzy wsparcia];
- „różnica wynagrodzeń i benefitów socjalnych jest za mała i prowadzi do kalkulowania opłacalności podjęcia pracy (...) wynagrodzenia są zbyt niskie, żeby ludzie byli zainteresowani pracą, a z drugiej strony trudno im więcej płacić, gdy nie mają kwalifikacji” [IDI liderzy wsparcia].

Dodatkowo kobiety mieszkające na obszarach półperyferyjnych lub peryferyjnych zmagają się z **barierami infrastrukturalnymi**, które nie występują w centralnych ośrodkach regionu:

- brak publicznych (bezpłatnych lub niskopłatnych) miejsc opieki dla dzieci, zwłaszcza najmłodszych, w tym brak świetlicy szkolnej (lub zajęć pozalekcyjnych w szkole) potrzebnej, przy nieregularnym planie lekcji, zwłaszcza dla dzieci najmłodszych;
- infrastruktura jest mało dostępna, opieka instytucjonalna dla dzieci dostępna jest w godzinach, które utrudniają wykonywanie pełnoetatowej pracy [IDI liderzy wsparcia];
- brak możliwości dojazdu do miejsca pracy – „autobus jeździ jeden dziennie, jak to pogrozić z dojazdem na czas do pracy i po dziecko” [IDI liderzy wsparcia].

Do **barier strukturalnych**, częściej występujących poza centrum regionu, należy zaliczyć także specyfikę lokalnego rynku pracy, w tym charakterystykę ofert pracy: **przewaga ofert pracy niskokwalifikowanej, prac prostych, często także na stanowiskach produkcyjnych**, gdzie „preferowani są mężczyźni w zatrudnianiu, to się nie zmieniło” [IDI liderzy wsparcia]. „Jest to często praca zmianowa dla kobiet o niskim wykształceniu (i często zdezaktualizowanych umiejętnościach zawodowych), ale niezwykle trudna do pogodzenia z życiem rodzinnym” [IDI liderzy wsparcia]. Badane kobiety mieszkające na takich obszarach wskazywały też na:

- małą ilość ofert i ich nieaktualność: „firmy muszą zgłosić do PUP, że szukają pracownika, ale te miejsca dawno są już dla kogoś przeznaczone”<sup>4</sup>;
- niewiele ofert, które mogą podjąć osoby w zaawansowanym wieku lub nie w pełni sprawne: niewymagających dużej aktywności ruchowej, dźwigania, itp.;
- stosunek pracodawców do osób starszych: „wolą zatrudnić młodych”, „biorą nas tylko tam, gdzie młodzi nie chcą”, „nas to już nikt inny nie chce”; „czuję się jak dinozaur”;
- niekorzystne strategie zarządzania polityką kadrową przez pracodawców: obniżanie kosztów, np. przez zatrudnianie stażystów i stałą ich wymianę.

**Z innymi barierami zmagają się kobiety młode o dobrej pozycji zawodowej przed urodzeniem dziecka.** Tu barierą staje się swoisty zwrot wartości. Pod wpływem założenia rodziny, dokonują przewartościowania swojego życia, często uznając, że nie mogą podjąć pracy, która powodowałaby ograniczenie kontaktu z dzieckiem, a jednocześnie brakuje im pomysłu, jak pogodzić macierzyństwo z życiem zawodowym:

- „przesunięcie w czasie macierzyństwa powoduje, że jest to macierzyństwo dojrzałe, przemyślane i łatwiej jest kobietom zrezygnować z innych spraw” (jak kariera zawodowa – dopisek SOMA) [IDI liderzy wsparcia];
- mają świadomość, że jest to czas na zmiany, „nie chcą wracać do tego, co było i chcą regulować same swój czas pracy – jeśli mają tylko jedno dziecko, są często gotowe zaryzykować i założyć własną firmę” [IDI liderzy wsparcia].

Szczególnym przypadkiem są kobiety samotnie sprawujące opiekę nad dzieckiem (m.in. partnerki marynarzy) – partner jest aktywny zawodowo (i poza domem), co przy braku pomocy ze strony starszego pokolenia (dziadkowie są nadal aktywni zawodowo), powoduje, że kobieta staje się w istocie jedynym opiekunem dziecka, co uniemożliwia lub znacząco utrudnia jej aktywność.

Kobiety bierne zawodowo łączy doświadczanie podobnych barier strukturalnych, infrastrukturalnych i ekonomicznych, ale są też czynniki, które mają duży wpływ na aktywność zawodową jednej ze wskazanych grup kobiet, a na aktywność drugiej grupy już zdecydowanie mniejszy. Są to:

- **obowiązki rodzinne**

- to problem dotyczący zawsze młode matki i tylko część kobiet w wieku 50+.

W grupie wiekowej 50+ częściej zdarza się, że kobiety nie są (już lub jeszcze) obciążone opieką nad osobami zależnymi: „Długo nie pracowałam, bo wychowuję nastolatkę i miałam zdanie, że muszę być ciągle w domu i kontrolować. Myślałam, że muszę być przy tej mojej najmłodszej, ale ona jest samodzielna. Zrobiła się taka dorosła. Mogę jej ufać. Kilka lat miałam przerwy, ale potem chciałam ruszyć” [FGI kobiety];

---

<sup>4</sup> Respondentka błędnie przywołuje niestosowane rozwiązanie – pracodawcy nie mają obowiązku zgłaszania do PUP ofert pracy. Nie zmienia to jednak intencji wypowiedzi, tj. wyrażonego przekonania, że ogłoszenie wakatów w zakładzie pracy jest spóźnione w stosunku do tego, jak szybko nieformalnymi kanałami, rozprzestrzenia się informacja o naborze, co powoduje, że tylko niektórzy mają szansę ubiegać się o zatrudnienie odpowiednio szybko.

- **sprawność fizyczna/zdolność do pracy/stan zdrowia**

- to problem dotyczący częściej kobiety w wieku 50+ niż młode matki:

„Ja pracowałam 17 lat, zachorowałam. Przez 7 lat, będąc na rencie przy częściowej niezdolności do pracy. Zmusiło mnie do tego życie. Dzieci wyfrunęły z domu, więc zostałam sama. Pomimo choroby postanowiłam wrócić na rynek i podjęłam pracę (...), szukałam tej pracy według mojej niepełnosprawności. Z orzeczeniem w końcu mi się udało znaleźć taką pracę dostosowaną do moich warunków” [FGI kobiety];

- **czynnik społeczny – tworzenie więzi społecznych**

- to częściej kobiety w wieku 50+ częściej szukają w pracy możliwości inkluzji społecznej (bycia z ludźmi, zyskania pozytywnej samooceny): „Wolałabym iść do pracy, bo jestem bardzo towarzyską osobą, a tak w domu siedzę właściwie sama. Generalnie rodzina z politowaniem patrzy na człowieka. Czasami to jest upokarzające, bo nie z własnej winy, tak się życie potoczyło. Praca w markecie na układanie towarów to nie ukrywam byłam i czy Pani da radę, bo trzeba i ciągać i skakać po stołach, no to nie podołam.” [FGI kobiety];

- **czynniki ekonomiczne - dostęp do świadczeń socjalnych**

- dotyczy to szczególnie młodych matek (z wyjątkiem kobiet opiekujących się jednym dzieckiem), które mają możliwość korzystania z dofinansowania z programu Rodzina 500+ (o tym programie piszemy w dalszej części raportu), przez co stosują nieco inny sposób kalkulacji ekonomicznej wartości pracy;

- **determinacja do podjęcia pracy i ryzyka:**

- kalkulacja ryzyka (zysków i strat) jest zależna od sytuacji indywidualnej, jednak młode matki mają częściej poczucie, że mogą więcej stracić niż zyskać podejmując pracę: „Ja zawsze doбираłam pracę do swoich dzieci. (...) Jak patrzę, jak się zmienia świat i ta cała technologia i te dzieci są zamknięte w tych telefonach i tabletach, to zawsze uważałam, że muszę szybko wrócić do domu, żeby mieć kontrolę i móc się zająć dziećmi w inny sposób, nie zamykając ich w chorej technologii. Dla mnie na pierwszym miejscu zawsze była rodzina, później praca. Ja zawsze uważałam, że pracę można zmienić, dopasować, a jednak te dzieciaki rosną, kiedyś wyjdą i my je kształtujemy w jakiś sposób. To było zawsze moje” [FGI kobiety]; „Ja to i tak czekam aż moje dziecko podrośnie i jak będzie miało dwa latka, to chcę je posłać do przedszkola, a sama pójść do pracy” [FGI kobiety];

- z kolei kobiety w wieku 50+ z czasem – po wielokrotnych nieudanych próbach podjęcia pracy - wytracają determinację do podjęcia zatrudnienia; przeświadczenie, że nie ma ofert pracy dla kobiet w tym wieku;

- **poziom aspiracji**

- kobiety młode poszukują pracy odpowiednio atrakcyjnej (dopasowanej do poziomu wykształcenia, indywidualnych predyspozycji, odpowiednio płatnej), natomiast kobiety w wieku 50+ są gotowe podjąć dowolną pracę, która pozwoli im zmienić sytuację życiową: „Pracodawcom wydaję się, że nie podołamy [kobiety w wieku 50+], oni sceptycznie podchodzą do naszych zdolności, komputer, informatyka... co często nie jest prawdą, oni nawet nie chcą sprawdzić. Patrzą na metrykę i myślą, że babcia. Teraz to nawet 60tka nie



jest 'babciowa', tak jak było 20 czy 30 temu. W ilu pracach byśmy sobie dały lepiej rady niż Ci młodszy. Jeżeli jest zdrowie to czemu nie [FGI kobiety];

- **aktywność i sposoby poszukiwania pracy**

- kobiety młode wykazują większą aktywność, gotowość do samodzielności i korzystania z nowoczesnych narzędzi, a kobiety w wieku 50+ zdają się na pomoc instytucjonalną w poszukiwaniu pracy;

- **stosunek do możliwego do uzyskania wsparcia:**

- młode matki są bardziej krytycznie nastawione do skuteczności szkoleń i działań aktywizacyjnych niż kobiety w wieku 50+;

- **nastawienie pracodawców**

- wprawdzie wśród pracodawców dominują postawy ostrożne lub niechętne wobec zatrudniania kobiet 50+ („Była Pani z urzędu pracy, biuro rachunkowe, skorzystało ze stażu z PUP i zatrudniło panią, która miała dojeżdżać do Gdańska do portu – była 1 dzień. Po 4 h stwierdziła, że nie ma siły już patrzeć w komputer, ma chore oczy i to nie jest dla niej praca” [FGI pracodawcy stosujący zachęty]) ale częściej niż w przypadku młodych matek pojawiają się też opinie o wysokim potencjale tej grupy: „To jest stara szkoła, że jak człowiek zwiąże z pracodawcą, to chciałby mu się poświęcić. Osiem godzin pracy, a siedzi dłużej” [FGI pracodawcy stosujący zachęty], „[kobiety 50+] są rewelacyjne, jak przyjdą, będą chciały pracować (...) szybko nie pójdzie, bo zmiana na inną jest problemem” [FGI pracodawcy stosujący zachęty], „[kobiety 50+] znają życie, potrafią podejść do środowiska pracy i chcą pracować (...) na początku próbują, a potem to po prostu świetni pracownicy” [FGI pracodawcy niestosujący zachęt],

- niechęć pracodawców do młodych matek, obawa przed częstą absencją oraz niską/ograniczoną dyspozycyjnością lub koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów: „Mam koleżankę i jej pracodawca jak się dowiedział, że ona jest w ciąży, to wręczył jej wypowiedzenie, żeby ona wcześniej mu nie dała zwolnienia [FGI kobiety].

Przekonanie o takich nastawieniach wśród kobiet powoduje użycie tego jako pretekstu do nieszukania pracy: „Żaden pracodawca nie wytrzyma jak pracownik mu się będzie ciągle zwalniał, a przecież dzieci chorują” [FGI kobiety], chociaż w grupie pracodawców zdarzają się także ci, którzy dostrzegają ich determinację: „Lepsze są osoby, które są i młode, ale wracają z urlopu macierzyńskiego, mają małe dziecko i potrzebują stabilizacji” [FGI pracodawcy stosujący zachęty].

### **Program Rodzina 500+ a pozostawanie kobiet poza rynkiem pracy**

Wpływ programu 500+ na rynek pracy i sytuację kobiet na nim zauważają liderzy wsparcia i pracodawcy. Problem nie pojawia się wprost w wywiadach przeprowadzonych z kobietami pozostającymi poza rynkiem pracy.

Świadczenie 500+ pojawia się w kilku wątkach:

**1. Problem gotowości podjęcia pracy przez kobiety**, związany z brakiem chęci do podjęcia pracy/ utrzymania zatrudnienia ze względu na to, że świadczenie 500+ zapewnia środki do zaspokojenia potrzeb, choćby na minimalnym poziomie.

Wprowadzenie świadczenia 500+ powoduje, że minimalne wynagrodzenia oferowane na rynku pracy nie są atrakcyjne. Poziom wynagrodzeń jest niski w porównaniu z zasiłkami i świadczeniami, w tym 500+. W efekcie kobiety zachowują się racjonalnie i nie podejmują pracy, wymagającej od nich wysiłku organizacyjnego, emocjonalnego (rozstanie z dzieckiem), szczególnie w warunkach rozmaitych deficytów (np. dostępu do taniej opieki nad dziećmi, trudności z dojazdem, itp.).

„Ale też tak naprawdę w moim przekonaniu problemem jest to, że jakby niestety przy niskich kwalifikacjach, zarobki na rynku pracy są po prostu niewystarczające. Ta podstawowa kwota, gdzie ludzie bez dodatkowych kwalifikacji mogą pozyskać, no to jest niewystarczające, żeby wynająć mieszkanie, żeby się usamodzielnic, żeby utrzymać dzieciaki i jeszcze mieć na opiekunkę czy droższe placówki wychowawcze. Więc to jest bariera w moim przekonaniu największa. (...) To wielokrotnie nam się sprawdza, bo jeśli wyliczamy dochód z zasiłków, czy do tego dołączamy rozliczenie miesięczne samego mieszkania, już bez dojazdów gdziekolwiek, kobieta zostaje zazwyczaj na zero, bądź ze 100 zł, z którymi nie wiadomo tak na prawdę co począć, jak rozdysonować. I w tym momencie zaczyna się spirala długów, czyli pierwsze ‘prowidenty’” [IDI liderzy wsparcia].

„Proszę zwrócić uwagę na materialny czy realny wskaźnik, element wpływający na tę sytuację wśród kobiet [pozostawanie poza rynkiem pracy]. Szczekamy na kobiety, że dostają 500+ i że nie idą do pracy no i dobrze, ktoś musi się tymi dziećmi zajmować. Ale pierwszą rzeczą jest niskie wynagrodzenie, pójdziesz do pracy i tak nic z tego nie masz, a drugie, które działa równolegle, że pomoc społeczna jest zbyt społeczna, to znaczy za dobrze jest być w pomocy społecznej, wobec tego, no nie opłaca im się pracować, sytuacja życiowa między - podejmuję pracę, a korzystam z OPS, jest na korzyść OPS i to jest problem państwowy, to nie jest problem osoby czy kobiety, bo ona myśli racjonalnie i nie można się na nie obrażać. Po co pójść do pracy. Jak tego się nie zrozumie, to można miliardy pieniędzy wtoczyć z Unii, a i tak to będzie zmarnowane” [IDI liderzy wsparcia].

Zdaniem części badanych, nawet wynagrodzenia znacząco przekraczające poziom minimalny nie są atrakcyjne dla kobiet utrzymujących się ze świadczeń socjalnych, w tym 500+.

„Ale te pakiety, które idą od miasta, łącznie z tym 500+ mają taki efekt: kobieta, która ma 3 dzieci dostaje 4230 zł. Przepraszam, w żadnym miejscu czy to instytucji samorządowej, czy państwowej nie dostanie tego na rękę, bo brutto to jest taka kwota” [FGI pracodawcy nie stosujący zachęt].

Przywołany cytat wskazuje też na to, że „500+” staje się narzędziem do tworzenia przesadzonych obrazów świadczeń socjalnych i ich wielkości. Tego typu informacje i sądy nie są weryfikowane przez tych, którzy je przyjmują i powielają. Ma to negatywną konsekwencję – prowadzi bowiem do uogólnionego przekonania, że kobiety-matki otrzymujące świadczenie 500+ nie będą zainteresowane podjęciem pracy ze względu na oferowane wynagrodzenie i **powoduje pomijanie ich w procesie rekrutacji.**

„Jest mało przedszkoli, większość sporo płatna, jak taka osoba sobie przeliczy – ma wydać prawie 1 tys. za przedszkole, to ona woli zostać w domu, dostać 500+ i nie dawać tego 1 tys.” [FGI pracodawcy stosujący zachęty].

### **Wprowadzenie świadczenia 500+ zdaniem pracodawców prowadzi w efekcie do samowykluczenia kobiet z rynku pracy.**

„Być może te kobiety [matki korzystające ze świadczenia 500+] nie chcą pracować, one nie są wykluczone tylko siebie wykluczają świadomie” [FGI pracodawcy stosujący zachęty].

**2. Wzrastają trudności prowadzenia działań aktywizacyjnych**, gdyż mniej kobiet gotowych jest do udziału w takich działaniach, ze względu na spodziewaną niską atrakcyjność finansową pracy, jaką będzie można uzyskać po ich zakończeniu. Organizacje aktywizujące mają trudności z rekrutacją, skłonieniem kobiet do podjęcia wysiłku zmiany własnej sytuacji, zwłaszcza w tych powiatach, gdzie dominują oferty pracy niskopłatnej i wymagającej dużego wysiłku organizacyjnego (np. praca zmianowa). Według liderów wsparcia kobiety rozważają warianty zmiany sytuacji finansowej w wyniku podjęcia działań aktywizacyjnych, i dalej pracy, oraz sytuacji, w której są w danym momencie i oceniają, że zmiana, jaką mogą osiągnąć jest zbyt mała, żeby warto było ją rozpoczynać.

„My pracujemy na tak zwanym żywym organizmie i tak naprawdę dołożenie wszystkim po równo to 500+ zaostrzyło sytuację i jest gorzej niż było, gdy zaczynaliśmy, bo no ludzie liczą sobie i im się to nie opłaca fizycznie” [IDI lider wsparcia].

Wzmocnienia finansowe, które ułatwiają możliwość udziału kobiet/osób bezrobotnych w działaniach aktywizacyjnych są nieatrakcyjne. Poniżej przywołujemy wypowiedź kobiety, która nie korzysta ze świadczenia 500+, ale odnosi to do kwoty stypendium, które uzyskała w trakcie aktywizacji.

„Tak, tu w Gdyni mnie skierowali [do CIS]. Najpierw rejestracja, później pośrednictwo i jak tam poszłam to mnie skierowano na klub pracy, płacą 66 zł. 500 zł to by mi starczyło. Trzy tygodnie chodziłam, uczyłam się szukać pracy, no takie ogólne było bardzo fajnie, grupa była taka kilku osobowa męsko-damska, uczyliśmy się szukać pracy, metod poszukiwania, potem autoprezentacji, CV pisaliśmy, takie tam rzeczy. Mnie to ciążyło, bo ja musiałam z Gdańska przyjeżdżać codziennie, rodzice mieszkali w Gdyni, a ja jeździłam, a oni za przyjazdy nie zwracali, no więc to była moja pierwsza przygoda z Urzędem pracy” [FGI kobiety 50+ pozostające poza rynkiem pracy].

### **3. Przewidywane są długofalowe konsekwencje wprowadzonego rozwiązania**

Coraz niższa wartość kwalifikacji i kompetencji zawodowych kobiet pozostających poza rynkiem pracy dzięki możliwości korzystania z 500+:

„Ale pomyślałam tak – zostaję z dzieckiem w domu i co dalej – pytają się mnie co pani robiła – ‘no siedziałam z dzieckiem w domu’ (...) Przy tym pokoleniu Y, oni sobie wyliczą, nie mają ambicji. Myślą tu i teraz – liczy się kasa” [FGI pracodawcy stosujący zachęty].

Trwały wpływ na postawy kobiet wobec pracy, dla których przestaje ona być wartością:

„Była taka pani – jak mi nie dacie więcej to mam 500+. Pytanie czy jako HR nie wejść w buty takiej grupy – zaproponować im coś co ich zmotywuje i przyciągnie do tego, żeby zainwestować, ale jak przebić 500+? (...) Chyba państwo by musiało uderzyć w samoświadomość, że pracując człowiek inwestuje w swoją przyszłość, rozwija się, inwestuje w emeryturę” [FGI pracodawcy stosujący zachęty].

**4. Postawa Państwa do utrzymania programu zasiłków i świadczeń socjalnych i rozwiązania jego konsekwencji poprzez **przerzucenie odpowiedzialności problemów rynku pracy powiązanych z systemem socjalnym na pracodawców.****

Badanie wskazuje, że nie należy liczyć na to, że pracodawcy – nawet pod wpływem szczególnych zachęt lub działań edukacyjnych – będą zmieniali podejście do zatrudnienia kobiet i stosowali przyjazne dla nich wsparcie, jeśli jednocześnie będą musieli konkurować z systemowymi rozwiązaniami socjalnymi (500+) wprowadzanymi przez państwo.

„To pomieszanie porządków. Mamy tak dobrze, dajmy po 500+, no to chrońmy kobietę w ciąży, a nie zmuszajmy kapitalistów, żeby je chronili. Polityka społeczna nie jest polityką biznesu. Jak słyszę, że trzeba wychowywać, trzeba akcje oświatowe, trzeba Unijne środki dla pracodawców, żeby ich przekonywać. (...) Pracodawca jest zwolniony z obowiązku i na prawdę on liczy [pieniądze]” [IDI liderzy wsparcia].

Z drugiej strony, pojedynczy badani dostrzegają też, że świadczenie 500+ w granicznych sytuacjach jest pomocne. Obrazuje to sytuacja kobiety pozbawionej możliwości opieki nad dziećmi, w której budżet domowy, gdyby oparty był na świadczeniu 500+, alimentach (z funduszu alimentacyjnego) i choćby minimalnych zarobkach pozwoliłby na samodzielne funkcjonowanie i odbudowanie rodziny oraz do zaspokojenia bieżących jej potrzeb.

„[o kobiecie, której – ze względu na bezdomność – dzieci przebywają w pieczy zastępczej] Wydaje nam się, że gdyby miała pracę i miała możliwość, żeby ktoś wynajął jej lokum, to byłaby w stanie tym dzieckiem się zająć. Bo na tyle dałaby radę. Ona i alimenty ma, no i 500+, więc gdyby też zarobiła coś to by się utrzymała” [IDI liderzy wsparcia].

„Ja mam kontakt z ludźmi z tych niższych społeczności, z tych 500+ i to wszystko idzie do konsumpcji” [IDI pracodawcy nie stosujący zachęt].

## 5. Czynniki sprzyjające powrotowi na rynek pracy

Badani, zarówno same kobiety, jak i przedstawiciele organizacji, które je wspierają, wskazywali także na te czynniki, które sprzyjają powrotowi na rynek pracy.

W ocenie badanych kobiet, takim czynnikiem jest przede wszystkim **silna wewnętrzna potrzeba zmiany** – nie zawsze materialna, ale także „potrzeba bycia z innymi ludźmi”, potrzeba usamodzielnienia się i niezależności finansowej – „jak długo można żywić się korzystając z lodówki ojca”; potrzeba zmiany siebie lub samorozwoju. Taka motywacja częstsza jest (w ocenie liderów wsparcia) u kobiet, które wcześniej były aktywne zawodowo.

Potrzeba zmiany jest motorem działań także kobiet, które są w przełomowym momencie życia, na progu kryzysu lub już doświadczają kryzysu, np. związanego z relacjami z partnerem lub szerszym otoczeniem, po zakończeniu długoletniego leczenia lub zmianie sytuacji rodzinnej: śmierci partnera, rozwodu/rozstania, przekazania dzieci do pieczy zastępczej, kryzysu emocjonalnego, itp.:

„Ja nie pracowałam od 2012. Były jakieś prace, ale jakieś miesięczne, gdy zaszłam w ciążę z najstarszym synem. Potem co drugi rok było następne dziecko i następne, bo mam trójkę. (...) Rodzili się co dwa lata. Każdy był mały i po pierwsze nie miałam z kim ich zostawiać, bo od urodzenia dziecka sobie sama radzę z wychowaniem, bo mąż jakby był a go nie było. Teraz już w ogóle go nie ma, więc jesteśmy sami od roku. Teraz to już jest całkiem inna historia. Wyszłam z taką oczyszczoną głową. Trochę mi się życie posypało. Ja się nie wstydzę tego, bo ja byłam na leczeniu alkoholowym. Wstydziałam się jak piłam, a teraz się tego w ogóle nie wstydzę. Leczę się, uczęszczam na terapię i to jest dla mnie najważniejsze, żeby dzieci miały spokój, ciszę, normalny dom rodzinny. Ja pracuję, dzieci są w przedszkolach, żłobkach i to mnie najbardziej cieszy. (...) miałam rozprawę z mężem, ponieważ usiłował mnie zabić (...) jestem bardzo wdzięczna [za pomoc od lidera wsparcia] niekiedy dostawałam kopy, żeby podnieść się do góry, trójka małych dzieci nie widziałam ich przez około pół roku, także je odzyskałam właśnie pomogły mi przy pracy, pozbyć się domu, który przypominał sam koszmar, teraz mieszkam gdzie indziej, stan psychiczny mój się poprawił, dzieciaków tak samo, chce mi się żyć po prostu, no bajka. W porównaniu z tym, co przeszłam gdybym mogła to bym im kupiła 1000 kwiatów, zmienili moje życie o 180 stopni” [FGI-kobiety].

Motywacją do zmiany może być też **doświadczenie sytuacji przymusu**: np. w rodzinach marynarzy, mężczyźni nie mają ubezpieczenia społecznego w Polsce, kobiety szukają więc rozwiązania, które da im dostęp do zabezpieczenia socjalnego i zdrowotnego (ma to być motywacją do założenia działalności gospodarczej/podjęcia pracy lub rejestracji w PUP), dzięki czemu zabezpieczają dostęp do opieki również dla dzieci:

„... że jeśli funkcjonujemy jako rodzina, mamy męża, albo ojca dzieci, to bardzo często praca jest ważna, żebyśmy mieli to ubezpieczenie podstawowe chociażby nawet składki zdrowotne, bo nasi mężowie nie są objęci w Polsce żadną opieką społeczną i zdrowotną, więc ubezpieczenie zdrowotne naszych dzieci jest zależne od nas i jeżeli mamy zatrudnienie, to możemy podpiąć nasze dzieci pod ubezpieczenie nie płacąc za nie dodatkowo. Tak, to jest bardzo ważna kwestia, że nie pracują w Polsce. I nie mają w Polsce żadnych przywilejów pod tym kątem. (...) Dążymy do tego, żeby mieć działalność, bo chcemy mieć historię, ślad, żeby mieć to ubezpieczenie, zdarza się, że są ubezpieczenia zagraniczne, gdzie można podpiąć dziecko, ale głównie w większości przypadków jest tak, że jest to na barkach kobiety. Bo za NFZ trzeba 600zł zapłacić, nawet przy działalności jest to więcej” [IDI lider wsparcia].

Wskazywany tu przymus może mieć też charakter „**przymusu wewnętrznego**”, a nie przybierać postaci zewnętrznych okoliczności. Jest to silne wewnętrzne przekonanie o potrzebie zmiany, odkrycia sposobu na pogodzenie życia rodzinnego z rozwiniętą przed

jego rozpoczęciem potrzebą samorealizacji i aktywności. To z takiego środowiska (wcześniej bardzo aktywnych zawodowo kobiet) rekrutują się uczestniczki projektów wspierających przedsiębiorczość kobiet. Kobiety objęte tą formą pomocy mają często wysokie kompetencje zawodowe i społeczne, wypadły z rynku pracy często ze względu na zmianę hierarchii wartości (lub dokonały jej po tym, jak po urodzeniu dziecka straciły pracę), niejako z własnego wyboru, przeddefiniowują sobie same i są pogodne z tym, że zmiana jest naturalnym elementem procesu rozwoju. Takie podejście ma skutkować odkrywaniem w sobie pasji, talentów, pomysłów, i gotowości szukania alternatywnej, wobec dotychczasowej, ścieżki zawodowej, która pozwoli im godzić swoją potrzebę rozwoju z życiem rodzinnym [IDI liderzy wsparcia]. To kobiety, które nie chcą dokonywać wyboru: praca albo rodzina, ale mieć je obie. Ważną cechą tych kobiet jest, że nie wypadły one całkowicie z rynku pracy. Często w okresie przerwy w pracy podejmują tymczasowe zadania zawodowe: czasem towarzysząc zawodowo partnerowi, czasem w nieregularny sposób - jak badana fotografka, która przez ostatnie lata nieregularnie wykonywała zdjęcia w ramach umów zlecenie, czy wręcz hobbystycznie – jak przedsiębiorczyni organizująca „baby shower”, która przy okazji towarzyskich przysług odkryła w sobie talent organizacyjny, lub wykonując czynności około profesjonalne jak kobiety organizujące stowarzyszenie „Rodzina Marynarza”. Do czynników sprzyjających powrotowi na rynek pracy należą też działania liderów wsparcia – organizacji prowadzących **działania aktywizujące** (opisujemy je w rozdziale 6).

## 6. Projekty wsparcia dla kobiet

Część ze wskazanych (w rozdziale 4) barier wejścia/ powrotu kobiet na rynek pracy szczególnie bariery mentalne, wymuszające zmianę racjonalności dokonywanej kalkulacji ekonomicznej lub wyposażające w umiejętności organizacji i godzenia życia zawodowego i rodzinnego niwelują działania aktywizacyjne.

### 6.1. Założenia realizatorów projektów i rezultaty działań

#### **Adresaci działań**

Działania trzech z pięciu badanych organizacji (Fundacja „Pokolenia”, Stowarzyszenie „Podaj Rękę”, Fundacja Gospodarcza Pro Europa) nie są kierowane wyłącznie do kobiet. Koncentrują one swoje działania na przywróceniu na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych (w tym kobiet), doświadczających wielowymiarowego wykluczenia społecznego. Wynika to na ogół z natury finansowania ich przedsięwzięć – bazują na środkach zewnętrznych uzyskiwanych w ramach konkursów. Reguły takich konkursów wymuszają zwykle docieranie do różnych grup osób wykluczonych.

Odwrotnie jest w przypadku dwóch pozostałych organizacji – tu działania kierowane są wyłącznie do kobiet. Jedną z nich (Fundacja „Rodzina Marynarza”) koncentruje się tylko na jednej grupie kobiet – kobietach związanych z marynarzami – oferując im możliwość skorzystania z rozwiązań konsultacyjnych (konsultacje psychologiczne, prawne), a także skorzystania z doradztwa zawodowego (jednorazowo, w ramach wydarzenia Dzień Zawodowy Kobiet Marynarzy). Działania kierowane są do wszystkich kobiet funkcjonujących w rodzinach żyjących w oddaleniu od siebie, ale w szczególności koncentrują się na młodych matkach. Młode matki to także odbiorcy projektu Miasta Gdynia, realizowanego przez Gdyńskie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości. GCWP proponuje kobietom wykluczonym z rynku pracy ze względu na urodzenie dziecka przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

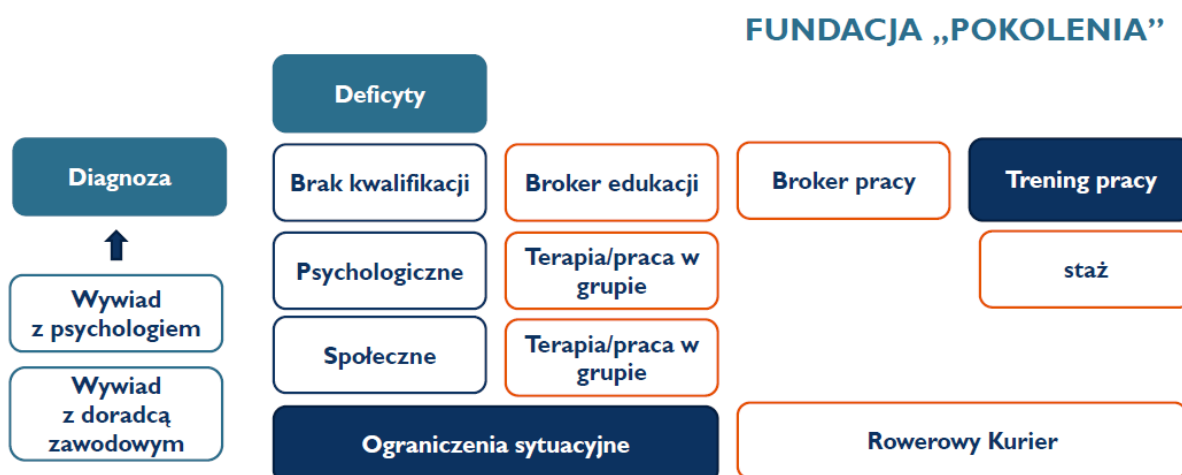
#### **Model działań aktywizacyjnych**

Każda z badanych organizacji wypracowała sobie nieco inny model działania.

**Fundacja „Pokolenia”** funkcjonuje jako centrum organizacji pozarządowych, działa w ramach lokalnego partnerstwa kilku podmiotów – partnerstwo obejmuje zarówno instytucje samorządowe, jak i przedsiębiorstwo społeczne, z dofinansowaniem ze środków unijnych. Wachlarz podejmowanych działań jest szeroki – nie skupiają się wyłącznie na aktywizacji zawodowej, ale kierują swoje działania do osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem z różnych przyczyn (np. ze względu na wiek, dorastanie w placówce opiekuńczo-wychowawczej, pobyt w więzieniu, uzależnienia, itp.). Te doświadczenia sprzyjają myśleniu o procesie włączania jako o całościowym przedsięwzięciu – wymagającym nie tylko wyposażenia osób wykluczonych (z rynku pracy) w umiejętności zawodowe, ale także w kompetencje społeczne. Te postrzegane są jako niezbędne zarówno do tego, aby móc na rynku pracy później funkcjonować, jak i do tego, żeby sprawnie godzić życie zawodowe z codziennymi pozazawodowymi/rodzinnymi wyzwaniami. Fundacja „Pokolenia”

koncentruje się przy tym na pomocy w usuwaniu przeszkód (deficytów) do sprawnego funkcjonowania na poziomie indywidualnym (np. pomagając w znalezieniu zastępczego lokum, asystując podopiecznym w czynnościach urzędowych, oferując im pracę „pod parasolem” w przedsiębiorstwie społecznym – „Rowerowy Kurier”, itp.).

Rysunek 1. Schemat działania Fundacji Pokolenia



Plan aktywizacji jest bardzo zindywidualizowany. Pracę z beneficjentem rozpoczyna się od indywidualnej diagnozy jego potrzeb i deficytów oraz doboru (z jego udziałem) narzędzi naprawczych, a kończy się usamodzielnieniem beneficjentów. Fundacja „Pokolenia” nie współpracuje z pracodawcami (poza przedsiębiorstwem społecznym), ale koncentruje się na tym, by przygotować mentalnie i kompetencyjnie swoich podopiecznych do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy, oferując jednocześnie wsparcie psychologiczne i doradcze także po zakończeniu projektu aktywizacyjnego.

**Stowarzyszenie „Podaj Rękę”** działa samodzielnie lub w partnerstwach z lokalnymi samorządami, także pozyskując na te działania środki zewnętrzne. Szuka rozwiązań szerszych, wpływających nie tylko na rozwiązanie problemu bierności zawodowej, ale także stopniowego usuwania barier strukturalnych, które do niej skłaniają. W rezultacie podejmowane są działania, które wpływają na jakość funkcjonowania całej społeczności (np. organizacja „społecznych taksówek”<sup>5</sup>, które pozwoliły na stworzenie miejsc pracy, ale także

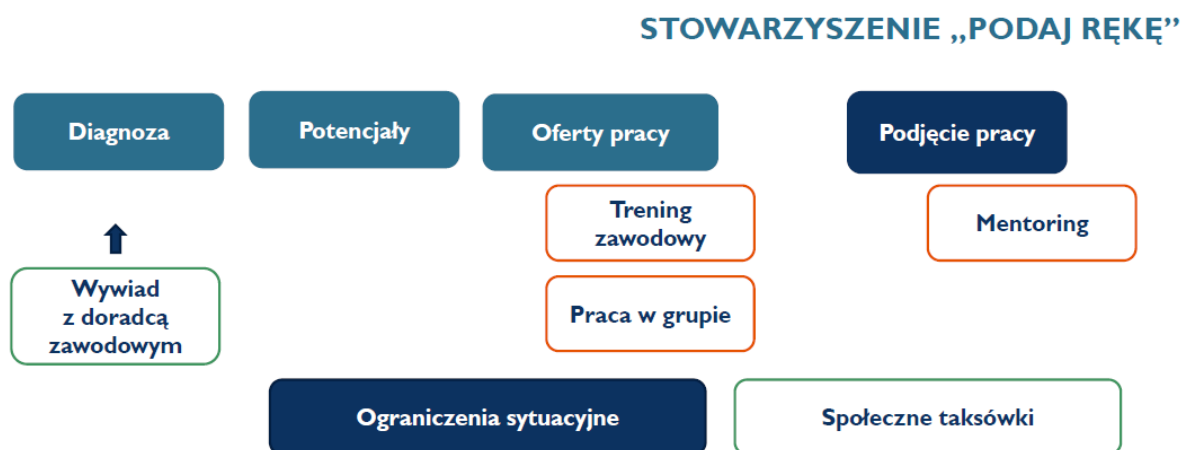
<sup>5</sup> „Społeczne taksówki” to przedsiębiorstwo społeczne funkcjonujące na terenach wiejskich powiatu gdańskiego, które zostało utworzone przez osoby zaktywizowane zawodowo w ramach działań Stowarzyszenia „Podaj rękę”. Firma oferuje – w oparciu o busy – zbiorowe przewozy pasażerskie z małych miejscowości i wsi do miejscowości gminnej. Taksówki wypełniają lukę infrastrukturalną (kursują w godzinach i w miejscach, w których nie ma możliwości skorzystania z transportu autobusem), koszt przejazdu jest niższy niż przejazd samochodem prywatnym dzięki rozłożeniu kosztu na kilka osób. Z transportu korzystają osoby dojeżdżające do pracy w miejscowości gminnej (lub w większych miastach). Zdaniem lidera wsparcia to rozwiązanie jednego z dwóch podstawowych problemów powstrzymujących kobiety od podjęcia pracy: „niektóre gminy bogaczy dają sobie z tym radę, bo mogą dołożyć więcej do transportu lokalnego, ale myślę że 80% gmin ma problem z transportem, a 90% ma problem z opieką [dla dzieci] ze względu na braki budżetów.” [IDI-lider wsparcia]. Jego zdaniem: „Tu [w procesie aktywizacji] nie może chodzić o jakieś doraźne „bonusy” czy zachęty... Trwały efekt przynosi tylko kompleksowe rozwiązywanie problemu/trudności – zaradzamy trudnościom rozwiązując ich źródłowy problem... (np. słaby transport? – powołujemy małe społeczne w ramach Ekonomii Społecznej przedsiębiorstwo z busami, które dojadą tam, gdzie nie chcą jeździć autobusy...)” [IDI lider wsparcia].



wypełnienie luki infrastrukturalnej, stanowiącej istotną blokadę dla mobilności i pozarolniczej aktywności zawodowej mieszkańców).

W Stowarzyszeniu przyjęto nieco inne rozwiązanie aktywizacyjne niż w opisywanej wcześniej Fundacji. Z jednej strony inne jest to, że koncentruje się na potencjałach (nie deficytach) beneficjentów. Z drugiej, przyjęto założenie, że po zakończeniu działań aktywizacyjnych beneficjent powinien być zdolny do podjęcia pracy, ale ze względu na to, że jest to sytuacja nowa i może być wobec niej bezradny i potrzebować pomocy Dlatego też, Stowarzyszenie ustala warunki zatrudnienia dla swoich podopiecznych z ich przyszłym pracodawcą (rozmowy rekrutacyjne prowadzone są w siedzibie Stowarzyszenia, nie u pracodawcy), w tym skłania przedsiębiorców do wdrożenia mentoringu, polegającego na ogół na wyznaczeniu w zakładzie pracy osoby, która w początkowym okresie zatrudnienia będzie mogła wesprzeć wykonywanie zadań zawodowych i pozwoli na względnie gładkie wejście w świat zawodowy nowego pracownika.

Rysunek 2. Schemat działania Stowarzyszenia „Podaj Rękę”



Inaczej funkcjonuje **Fundacja Gospodarcza Pro Europa** – wprowadzie też łączy aktywizację zawodową i społeczną, ale tutaj znacznie silniejsza jest koncentracja na celu, jakim jest podjęcie pracy przez beneficjentów. Determinuje to podejmowane działania. Bardzo duża waga przywiązywana jest do tego, aby beneficjenci działań Fundacji mieli rzeczywistą szansę na podjęcie stażu lub zatrudnienia. Cel ten osiągnąć jest przez jak najlepsze dopasowanie wsparcia do potrzeb pracodawców, które rozpoznawane są albo z pomocą urzędu pracy albo bezpośredniej rozmowy przedstawicieli Fundacji z pracodawcami.



Kompleksowość podejmowanych tu działań jest – do pewnego stopnia – pochodną wymogów stawianych projektom przez instytucje je finansujące. Obrazuje to podejście do projektowanych działań: „Projekt zakłada, że wszyscy uczestnicy projektów podejmują staże, a 80% z nich musi podjąć zatrudnienie. Gdy przychodzą osoby, z którymi nic nie można zrobić, trzeba więcej zająć, więcej indywidualnych kontaktów, rozmów.” [IDI liderzy wsparcia]. Oznacza to, że konieczność uzyskania konkretnego wyniku (tu w postaci podjęcia pracy) wymusza uelastycznienie działań i sposobów pracy z beneficjentami. Może też, być swoistą gwarancją dla instytucji współfinansujących projekt, że osiągnięty będzie założony efekt.

**Modele pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi przyjęte przez te organizacje łączy kilka elementów:**

- **wsparcie ma charakter całościowy** – aktywizacja społeczna jest ważnym i niezbędnym dopełnieniem aktywizacji zawodowej; dopełniana jest często dodatkowymi działaniami (terapia, doradztwo), co pozwala usunąć potencjalne bariery do podjęcia w przyszłości pracy;
- wsparcie ma charakter – w dużym stopniu – **indywidualny**; pracę z klientem prowadzą psychologowie lub wyspecjalizowani trenerzy (coach, mentor);
- indywidualny plan służy **precyzyjnemu określeniu deficytów i/lub potencjałów** (w tym edukacyjnych i społecznych) podopiecznych i **znalezieniu narzędzi naprawczych z udziałem osoby aktywizowanej** (radziej – za nią);
- w przypadku kobiet, szczególnie młodych matek, praca z osobami długotrwale biernymi obejmuje także **wypracowanie z nimi sposobu godzenia życia zawodowego z rodzinnym lub pokazanie modelowych rozwiązań** (takie działania podejmują też dwie pozostałe z badanych organizacji organizując spotkania z aktywnymi zawodowo młodymi matkami);
- **dopasowanie oferty aktywizacji zawodowej do możliwości rynku pracy** na podstawie rozpoznań dokonywanych przez organizację (samodzielnie lub ze wsparciem urzędu pracy);

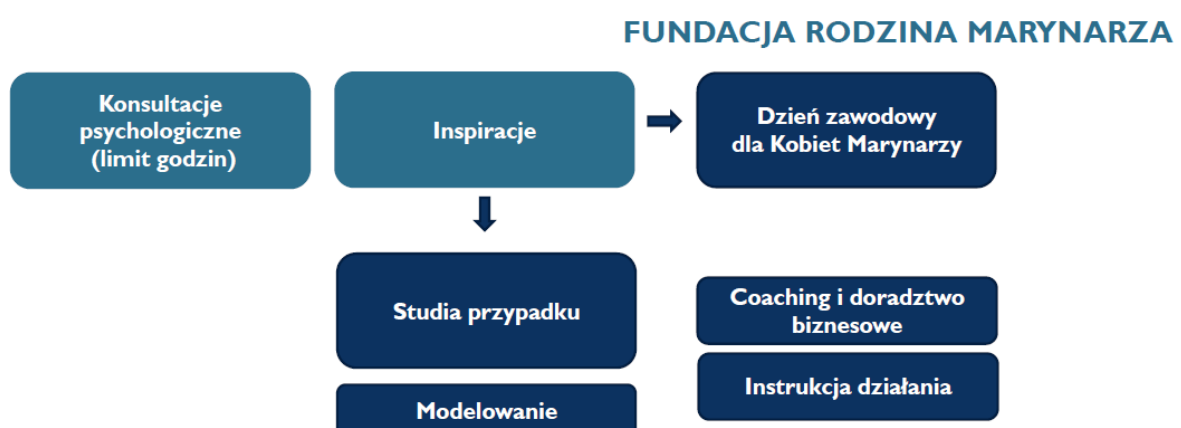
- **wprowadzanie działań ochronnych na rynku pracy w początkowym okresie aktywności** (w przypadku Fundacji Pokolenia – osoby wymagające w szczególności takiej osłony kierowane są do pracy do współpracującego z Fundacją przedsiębiorstwa społecznego, w Stowarzyszeniu „Podaj Rękę” objęte są mentoringiem, utrzymywany jest z nimi regularny kontakt),
- **wprowadzanie rozwiązań dostrzeganych ograniczeń sytuacyjnych** (odnoszących się do charakterystyki infrastruktury lokalnej, jakości i potrzeb rynku pracy, charakterystyki aktywizowanych osób),
- **stopniowanie pomocy** – część korzyści staje się dostępna dla osób aktywizowanych dopiero po pierwszych etapach tego procesu (dopłaty do czynszu, wyposażenie w telefon, itp.), a nie w momencie przystąpienia do projektu.

### Wspomaganie przedsiębiorczości kobiet przez wybranych liderów wsparcia

Inną rolę dla siebie wybrały pozostałe badane organizacje – ich celem jest wyposażenie beneficjentek w wiedzę niezbędną im do podjęcia samodzielnie wysiłku założenia i prowadzenia działalności gospodarczej.

**Fundacja Rodzina Marynarza** poza ofertą konsultacji psychologicznych i możliwości doradztwa biznesowego i dostarczenia planu samodzielnego działania (w ramach Dnia zawodowego dla Kobiet Marynarzy) skupia się w szczególności na inspirowaniu kobiet (partnerek Marynarzy) do działania. Podstawą działania jest prowadzony blog, w którym kobiety dzieląc się swoimi doświadczeniami i śledząc wysiłki wybranych osób wyposażane są w swoisty model godzenia życia rodzinnego z zawodowymi aspiracjami. Przyjęto przy tym, że głównym problemem tej grupy kobiet nie są deficyty kompetencyjne (na ogół odbiorcami działań są dobrze wykształcone kobiety, aktywne zawodowo przed urodzeniem dziecka), ale nieumiejętności godzenia życia zawodowego z (na ogół samotną) opieką nad dzieckiem.

Rysunek 4. Schemat działania Fundacji Rodzina Marynarza



**Gdyńskie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości** także koncentruje się na przekazaniu kobietom wiedzy potrzebnej do podjęcia działalności gospodarczej. Poza szkoleniami (których skuteczność wzmacniano też przez ofertę zajęć animacyjnych dla dzieci

beneficjentek, co zmniejszało liczbę rezygnacji z udziału w projekcie), GCWP – podobnie jak Fundacja Rodzina Marynarza – przekonuje kobiety do założenia firm także przez demonstrowanie przypadków udanych przedsięwzięć podejmowanych przez młode matki. Zajęcia prowadzone są przez kobiety (matki), a jedną z części kursu jest spotkanie z wcześniejszymi beneficjentkami, którym udało się uruchomić działalność.

GCWP stosuje (choć w mniejszym stopniu niż przy działaniach aktywizacji społeczno-zawodowej) działania osłonowe dla swoich beneficjentek – oferuje poza kursem dodatkowe 5 godzin zajęć indywidualnych z coachem oraz przedłużenia działań aktywizacyjnych z pomocą partnera społecznego (organizacji prowadzącej projekty społecznej i zawodowej aktywizacji). Takie rozwiązanie jest korzystne dla tych beneficjentek, które wymagają uzupełnienia społecznych deficytów.

Rysunek 5. Schemat działania Gdyńskiego Centrum Wspierania Przedsiębiorczości

### GDYŃSKIE CENTRUM WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI



Oferta obu tych organizacji (choć działania mają inny charakter i skalę) opiera się na konieczności połączenia wsparcia merytorycznego (wyposażenie w wiedzę, np. jak przygotować biznesplan, gdzie szukać i aktualizować wiedzę o wsparciu podatkowym, dofinansowania, dotacji, jak prowadzić firmy w sieci internetowej, jak korzystać z mediów społecznościowych, itp.) i tzw. miękkiego wsparcia (podniesienie samoświadomości, umiejętności budowania relacji z innymi, utrzymywania motywacji, zarządzania sobą w czasie, itp.): „(nasze beneficjentki – dopisek SOMA) nie mają problemu z kompetencjami zawodowymi, ale z asertywnością, odwagą pójścia na przód” [IDI liderzy wsparcia].

#### 6.1.1. Skuteczność i trwałość projektów

Badani przedstawiciele organizacji oceniają, że ich działania są skuteczne. Miarą tej skuteczności są – z jednej strony – podjęcia pracy przez osoby objęte działaniami, a z drugiej wyraźna zmiana oceny jakości życia i funkcjonowania beneficjentów, obserwowana w trakcie realizacji projektów. Działania kompleksowe (łącznie aktywizację zawodową i społeczną) służą – w ocenie samych organizatorów – trwałości osiągniętych efektów.

Należy tu jednak zauważyć, że istnieje pewne niebezpieczeństwo przyjmowania ilościowych miar skuteczności: „Podejmuje pracę tyle, ile trzeba – 34-43%” [IDI liderzy wsparcia].

Finansowanie zewnętrzne projektu wymusza osiągnięcie założonych celów i określoną skuteczność. Może to prowadzić do rozwiązań krótkotrwałych (np. oferowanie stażu, o którym z góry wiadomo, że nie daje szansy na dalsze zatrudnienie). Badani mają tego świadomość: „staramy się wybierać pracodawców, żeby to nie był pracodawca, który chce mieć na stażu, a potem szuka następnego (...), nie dajemy tych naszych biednych ludzi, którzy chcą [pracować] do takiego pracodawcy, który będzie ich wykorzystywał” [IDI liderzy wsparcia].

Taka filozofia finansowania projektów, ma ważny mankament – powoduje, że organizacje podejmujące działania aktywizacyjne (realizowane poza własną społecznością lokalną) dokonują swoistej kalkulacji szans na powodzenie. Uwzględniają w niej nie tyle charakterystyki osób długotrwale bezrobotnych (te są uznawane za podobne niezależnie o miejsca), ale chłonność i dynamikę lokalnego rynku pracy, na którym takie działania miałyby być podejmowane oraz nastawienia pracodawców. W efekcie w **regionie pojawiają się „białe plamy” – powiaty, w których jedynymi realizatorami działań aktywizacyjnych są powiatowe urzędy pracy lub ośrodki pomocy społecznej**, rządziej oferujące rozwiązania kompleksowe i elastyczne.

Większą trudność w ocenie skuteczności i trwałości swoich działań miały organizacje, które pomagają w podjęciu działalności gospodarczej. Według ich przedstawicieli trudność takiej oceny wiąże się z tym, że skutki przygotowań do podjęcia działalności gospodarczej mogą być odroczone („nasze panie długo się przygotowują do startu”), a firmy mogą nie utrzymać się na rynku, nie tyle z powodów zależnych od motywacji i umiejętności kobiet-przedsiębiorczyń, ale od trafnego wstępnego rozpoznania potencjału rozwojowego firmy, faktycznego zapotrzebowania na dany typ usług lub produktów, zasobności rynku, na którym firma ma funkcjonować, itp.

**Na uwagę zasługuje fakt, że tylko wyjątkowo liderzy wsparcia śledzą skutki podejmowanych działań aktywizacyjnych w systematyczny sposób i przez dłuższy czas.**

#### 6.1.2. Motywacje kobiet przystępujących do projektów aktywizacyjnych

Skuteczność i trwałość działań aktywizacyjnych zależy nie tylko od charakteru wysiłków podejmowanych przez liderów wsparcia, ale także od motywacji osób korzystających z tego wsparcia. Świadomość tej zależności mają badani liderzy. Podkreślają, że „im wyższy poziom determinacji, tym większa szansa na zmianę” i tym bardziej szukają sposobów na zwiększenie u beneficjentek potrzeby zmiany – głównie przez działania doradcze i zajęcia motywujące. Szukają też rozwiązań systemowych, jakim byłoby na przykład wprowadzenia warunkowania otrzymywania przez beneficjentki pomocy socjalnej udziałem w projekcie aktywizacyjnym [IDI liderzy wsparcia].

## **Motywacje kobiet – uczestniczek działań aktywizacyjnych**

Warto przyjrzeć się motywacjom kobiet, które – z sukcesem lub nie – ukończyły projekty aktywizacyjne. Na dość wysoką motywację części uczestników działań aktywizacyjnych wskazuje stosowany sposób rekrutacji do projektów. W części organizacji nie ma prowadzonych działań wspomagających nabór uczestników - uczestnicy zgłaszają się do projektów sami. To sygnał relatywnie wysokiej potrzeby zmiany.

• **Kobiety, które w efekcie działań aktywizacyjnych podjęły zatrudnienie**, deklarują, że do udziału w projekcie popchnęły je:

- brak przekonania, że mają szansę na samodzielne znalezienie pracy (bo nie mają odpowiednich kwalifikacji, pozostawały poza rynkiem pracy zbyt długo lub dotychczasowe próby podjęcia pracy, o ile były podejmowane, zawiodły – także ze względu na typ dostępnych ofert pracy, np. pracy zmianowej);
- przeżywanie przełomu życiowego: traumatyczne przeżycie (ofiara przemocy; rozstanie z partnerem), powrót do kraju po migracji zagranicznej, usamodzielnienie się dorosłych dzieci i poczucie, że nie jest możliwe samodzielne poradzenie sobie z tymi wyzwaniami;
- poczucie osamotnienia (kobiety w wieku 50+) i potrzeba kontaktów z innymi ludźmi; potrzeba „kontaktów z dorosłymi” (młode matki);
- potrzeba uzyskania samodzielności („wróciłam do Polski, mieszkam z tatą (...) musiałam się usamodzielnąć, znaleźć pracę albo dostawać 500+ albo iść do pracy, skończyć naukę i zacząć na siebie zarabiać i ta druga opcja była mi bardziej potrzebna. Sama musiałam (...) żyć, zacząć to dorosłe życie”) [FGI młode matki];
- potrzeba znalezienia dla siebie sposobu zawodowego funkcjonowania (po rezygnacji z dotychczasowej ścieżki zawodowej);
- potrzeba zdobycia konkretnych, wymaganych przez pracodawcę, uprawnień lub kwalifikacji; atrakcyjność samego szkolenia/oferty szkoleniowej do ofert pracy i oczekiwań potencjalnych pracodawców;
- szansa na uzyskanie stażu lub pracy.

Przystępując do projektu aktywizacyjnego miały pewne nadzieje na zmianę, ale większość nie umiała skonkretyzować, na czym te zmiany miałyby polegać – poza zwiększeniem szansy na znalezienie pracy. W tej grupie odpowiedzialność za wyłączenie z rynku pracy kobiety lokowały w sobie: niedostatku własnych kompetencji, kwalifikacji, niezdolności do samodzielnego działania, nieumiejętności pogodzenia spraw codziennych z aktywnością zawodową. Odczuwały wyraźny dyskomfort i obniżenie poczucia jakości życia w związku z złą osobistą kondycją.

• **Motywacje kobiet, które w efekcie działań aktywizacyjnych nie podjęły zatrudnienia** są nieco odmienne. W ich przypadku wyobrażenia o potencjalnym zatrudnieniu są znacznie konkretniejsze niż w uprzednio opisywanej grupie. Łatwiej wymieniają bariery powstrzymujące je od aktywności zawodowej, mają bardziej wyraziste wyobrażenie o tym, jaką pracę chciałyby podjąć (lub jakiej na pewno nie podejmą) i jakie warunki powinien

spełnić pracodawca. Tym, co łączy obie grupy kobiet, jest przekonanie o braku szans na samodzielne znalezienie pracy i konieczność zdania się na pomoc innych.

W tej grupie **odpowiedzialność za dotychczasowe niepowodzenie lokowana jest przez badane kobiety poza nimi**. Winni ich sytuacji są nieuczciwi bądź zbyt wymagający pracodawcy, brak odpowiednich ofert pracy (w tym ofert pracy w miejscu zamieszkania), nieatrakcyjność oferowanych szkoleń i programów powrotu na rynek pracy, niedostosowanie takich programów do oczekiwań rynku pracy i (przewidywanych) zachowań pracodawców, a nawet konstrukcja całego systemu gospodarczego i regulujących go rozwiązań prawnych (np. obecność tzw. umów śmieciowych).

W tej grupie kobiet częściej też podkreślano, że **pozostawanie poza rynkiem pracy jest do pewnego stopnia ich wyborem**, a sytuacja życiowa (pracujący mąż lub wysokość benefitów socjalnych, w tym dodatku 500+) pozwala na to, aby wyłączyć się z rynku pracy do czasu, gdy jego oferta będzie wystarczająco atrakcyjna lub dostępna: „kto chce, to znajdzie pracę” [FGI kobiety matki].

Należy zarazem wprowadzić istotną korektę do zarysowanego powyżej obrazu. Większość z kobiet, które w wyniku aktywizacji nie podjęły zatrudnienia, korzystało z projektów aktywizacyjnych powiatowych urzędów pracy lub ośrodków pomocy społecznej (część z tych działań realizowana była z pomocą zewnętrznych firm szkoleniowych), co może być nie bez znaczenia dla skuteczności.

- **Motywacje kobiet podejmujących działalność gospodarczą w wyniku działań aktywizacyjnych**

Kobiety podejmujące działalność gospodarczą po długim okresie bezrobocia mają inne cechy niż opisywane wcześniej aktywizowane bezrobotne. Mają wysokie (co najmniej średnie) wykształcenie i – do czasu wyłączenia z rynku pracy (ze względu na urodzenie dziecka) – były aktywne zawodowo. Często była to aktywność wymagająca relatywnie wysokich kompetencji, na samodzielnych stanowiskach. Urodzenie dziecka (lub dzieci) spowodowało wyłączenie ich na dłuższy czas z rynku pracy. Nie wróciły do swojej wcześniejszej pracy, bo nie było takiej możliwości (firma przestała istnieć lub zlikwidowano wcześniejsze stanowisko pracy) lub z wyboru, ze względu na trudność pogodzenia pracy z opieką nad dzieckiem. W pierwszym przypadku, rozpoczęcie działalności poprzedzone było próbą znalezienia odpowiedniej pracy. Próby te skończyły się niepowodzeniem ze względu na brak ofert pracy odpowiadających ich kompetencjom i potrzebom. To kobiety, które były zmotywowane do aktywności zawodowej i nie chciały być wyłączone z rynku pracy. Program szkoleniowy lub dotacja na prowadzenie działalności gospodarczej traktują jako narzędzie do realizacji ważnego życiowego celu (samorealizacji, niezależności/stabilizacji ekonomicznej) w sposób nie kolidujący z życiem rodzinnym.

Motywacje jakie nimi kierowały to:

- potrzeba zapewnienia stabilności finansowej rodzinie: „Praca na morzu jest, jutro może nie być.” [IDI kobiety, które założyły działalność];

- potrzeba zapewnienia sobie niezależności ekonomicznej: „Mam nadzieję, że da mi to większą wolność finansową. To się układa w całość, że nie że ktoś pracuje nam nie, ale coś potem do przekazania dzieciom.” [IDI kobiety, które założyły działalność];

ale osiągnięcie tych celów w sposób:

- uwzględniający zmianę priorytetów życiowych: zarówno odnoszących się do dzieci, jak i do siebie samych: „Ten czas umyka, dzieci są coraz starsze. Umyka wiele spraw naszych rodzinnych. Potrzebna jest równowaga we wszystkim” [IDI kobiety, które założyły działalność], „Przeszłam metamorfozę. W moim grafiku są moje ćwiczenia i jest czas dla mnie. Inaczej do tego podchodzę” [IDI kobiety, które założyły działalność];

- umożliwiający regulowanie czasu pracy: „Czasu poświęcanego na pracę jest więcej niż przy pracy etatowej, ale nie stanowi problemu wizyta z dzieckiem u lekarza w południe czy obecność na przedstawieniu w przedszkolu” [IDI kobiety, które założyły działalność].

W części przypadków na takie ukierunkowanie aktywności zawodowej wpływ miało też posiadanie bazy technicznej pozwalającej na daną działalność (odziedziczenie lub przejęcie od męża domu, który wykorzystano do wynajmu) [IDI kobiety, które założyły działalność].

W badaniu znalazła się też kobieta, która dzięki programowi zyskała możliwość zalegalizowania i rozszerzenia prowadzonych wcześniej dorywczo działań.

### 6.1.3. Dostępność projektów

#### **Dostępność projektów w ocenie badanych**

Z przedstawionych powyżej analiz wynika, że w regionie realizowanych jest wiele projektów aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Jednocześnie wskazujemy, że są takie obszary województwa, na których działania te podejmowane są głównie przez urzędy pracy lub ośrodki pomocy społecznej. Takie rozwiązanie ma pewne zalety – pomoc może być kierowana do osób, które w szczególności jej wymagają (wysoka trafność), ale jednocześnie ma pewne wady. Do tych należy w szczególności dysponowanie relatywnie wąskim repertuarem rozwiązań lub tak są postrzegane przez beneficjentki.

Ważniejsze jednak jest jak postrzegane są tego rodzaju działania przez beneficjentki. Działania aktywizacyjne prowadzone przez PUP lub OPS są postrzegane jako nieatrakcyjne („nic tu nie ma, bardzo rzadko pojawiają się oferty inne niż oferowane przez PUP” [FGI kobiety matki]). Takie działania traktowane są z góry jako mniej skuteczne a uczestnicy nie wiążą z nimi nadziei na zmianę. Dzieje się tak dlatego, że uczestnicy takich działań to wieloletni klienci instytucji – przyjmują, że skoro dotychczasowe wieloletnie kontakty z instytucjami nie przyniosły rezultatu, to nie ma powodu, aby kolejny projekt w ich wykonaniu coś zmienił („pochodziłam, posłuchałyśmy, ale co to zmieni” [FGI kobiety matki]). Mimo negatywnej oceny szans na zmianę pod wpływem projektu, przystępują do niego, często w obawie (uzasadnionej lub nie) przed pozbawieniem ich szansy na pomoc socjalną lub inne sankcje - uczestnictwo w projektach aktywizacyjnych realizowanych przez urząd



pracy lub ośrodek pomocy społecznej traktowane jako niezbędne dla zachowania przywilejów („trzeba to zrobić, bo inaczej mnie skreślą” [FGI kobiety matki]).

Z kolei jeden z liderów wsparcia wskazuje na to, że realizacja projektów aktywizacyjnych przez ośrodki pomocy społecznej ma także funkcję stygmatyzacyjną: „OPS narzuca takie tytuły projektów jak ‘projekt dla osób zagrożonych wykluczeniem’ lub ‘dla młodzieży objętej sądowym środkiem’ [Uczestnicy projektu – dopisek SOMA] zrywali nam plakaty informujące o projekcie, bo uważają, że są normalni i co my od nich chcemy” [IDI liderzy wsparcia].

## 7. Strategie i motywacje przedsiębiorców

### 7.1. Postrzeganie kobiet pracowników przez pracodawców

Nieco inna jest perspektywa pracodawców. W wywiadach skupiali się w dużej mierze na trudnościach, z jakimi wiąże się zatrudnianie pracowników, którzy albo mają doświadczenie długotrwałego bezrobocia albo nie mają doświadczenia pracy zawodowej:

- brak zdolności do samodzielnego wykonywania zadań (konieczność nadzoru);
- brak dyscypliny pracowników;
- brak determinacji utrzymania pracy (co powoduje także umiarkowaną gotowość do inwestowania w przygotowanie pracownika do wykonywania pracy lub do podnoszenia jego kwalifikacji);
- niska motywacja i gotowość wysiłku;
- wygórowane oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, benefitów dodatkowych (opieka medyczna, karnety sportowe, sprzęt).

Te cechy przypisywano osobom długotrwanie bezrobotnym, bez względu na płeć.

W przypadku kobiet częściej zwracano uwagę na problemy na etapie naboru pracowników, takie jak:

- **w przypadku kobiet pozostających poza rynkiem pracy z powodu opieki nad dzieckiem:**
  - nieaktualne kwalifikacje zawodowe, związane z dłuższym niż u mężczyzn okresem wyłączenia z rynku pracy nad dzieckiem, w tym brak aktualnych certyfikatów (przy pracach technicznych);
  - wyższe oczekiwania finansowe, ze względu na korzystanie z przywilejów socjalnych (dodatek 500+);
  - niższa elastyczność czasowa i niższa dyspozycyjność;
  - oczekiwanie takich warunków pracy, które umożliwią im realizację tradycyjnego modelu rodziny (zakładającego m.in. odpowiedzialność kobiet za opiekę nad dziećmi, wykonywanie podstawowych obowiązków domowych, jak gotowanie);
  - niski udział kobiet wśród osób ubiegających się o pracę, zwłaszcza, gdy praca ma charakter zmianowy, wymaga wysiłku fizycznego, uznawana jest za zawód męski (kierowca, masaż);
  - niska przewidywalność co stabilności zatrudnienia młodych kobiet w porównaniu z mężczyznami: „zatrudnienia są na okresie próbnym, potem na czas nieokreślony, czekamy do tego czasu nieokreślonego, odpracujemy chwilę i buch, ciąża; czy pani

wróci, nie wiadomo” „boimy się – o tę mamę, która zacznie korzystać ze zwolnień lekarskich”;

- brak zaufania do oferowanych przez potencjalne pracownice umiejętności: „bałbym się, że to doświadczenie z kosmosu”;

- **w przypadku kobiet dojrzałych:**

- krótka dostępność na rynku pracy (niższy wiek emerytalny);

- niski poziom przekonania o własnej wartości, niska decyzyjność skutkująca bardzo niską samodzielnością pracowników;

- niska efektywność;

- zły stan zdrowia.

Część pracodawców (głównie tych stosujących zachęty, ale też pojedynczy nie stosujący zachęt), zwracało jednak uwagę na to, że świadomość powyższych zjawisk i ich powodów, pozwala pracodawcy przygotować odpowiednie rozwiązania, które ułatwiałyby proces powrotu na rynek pracy kobietom (szczegółowo o tym piszemy w rozdz. 5). Gotowość do poszukiwania takich rozwiązań wiąże jednak przede wszystkim z wielkością przedsiębiorstwa („duże zakłady mogą sobie pozwolić, ale zakłady jak mój [mały – dopisek SOMA] nie – trzeba w jakiś sposób za przeproszeniem się pozbyć osoby, która blokuje etat” [FGI pracodawcy]). Wreszcie, część pracodawców ma świadomość, że przedstawiona charakterystyka kobiet może być nazbyt upraszczająca, bo operująca zbyt szeroką kategorią („kobiety”), nie uwzględniającą różnic wewnątrz tej grupy – różnic związanych z wiekiem, wykształceniem, wcześniejszym doświadczeniem zawodowym, momentem życiowym (np. tego, w jakim wieku są dzieci).

## 7.2. Postawy przedsiębiorców

### **Czynniki skłaniające i zniechęcające pracodawców do stosowania ułatwień dla kobiet, zwiększając ich szanse na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia**

Do stosowania tego rodzaju ułatwień skłania pracodawców:

- **możliwość wyraźnego artykułowania potrzeb wobec pracowników** – powstaje rodzaj wzajemnego zobowiązania (pracodawca jest wyrozumiały dla potrzeb pracowników, oni powinni wykazywać równie dużo zrozumienia dla potrzeb pracodawcy);

- **stałość obsady stanowisk, zmniejszenie rotacji kadr:** „To jest stara szkoła, że jak człowiek zwiąże z pracodawcą, to chciałby mu się poświęcić. Osiem godzin pracy, a siedzi dłużej” [FGI-pracodawcy stosujący zachęty];

- **potrzeba zatrzymania kadr, w które pracodawca inwestuje** (np. finansując udział w szkoleniach) i niechęć do ponawiania takich inwestycji w kolejnego pracownika;

- **wyższa satysfakcja pracowników, która przekłada się na jakość pracy;**

- **większa odpowiedzialność pracownika za wyniki**, w przypadku rozpoznania ich potrzeb i traktowanie podmiotowo [IDI pracodawcy];

- **myślenie prospołeczne:** „staramy się dać każdemu szansę”.

Z kolei do stosowania zachęt zniechęca:

- **przekonanie o ich nieskuteczności:** „jeśli pracownik chce pracować, to nie trzeba stosować żadnych zachęt, jak nie chce pracować, to i tak odejdzie, niezależnie od tego, czym go kusić” [IDI pracodawcy];
- **przekonanie, że pracownik nie jest dobrem firmy, ale jest „wymienny”:** „przychodzi następny na staż i już, tania siła robocza” [FGI pracodawcy];
- **przekonanie o niewdzięczności i jednostronności działań:** ułatwienie pracownikowi pracy nie skutkuje tym, że pracownik wspiera pracodawcę w trudniejszych okresach: „to są pracownicy, którzy nie chcą więcej pracować” [FGI pracodawcy] – co oznacza, że nie można na nich liczyć w okresach, kiedy dostępnych jest mniej pracowników (np. w sezonie urlopowym);
- **obawa przed niepotrzebnymi kosztami:** „zmarnowana inwestycja w pracownika” – młode matki często przebywają na zwolnieniu lekarskim – ich zastępowanie jest kosztowne; z kolei starsze pracownice szybko odchodzą na renty lub emerytury – nie warto w nie inwestować;
- **negatywnie postrzeganie pracowników po okresie długotrwałego bezrobocia:** „przychodzą kobiety przysłane z PUP, z trzeciego profilu – one nie chcą pracować, liczą na ubezpieczenie i potem zaraz przynoszą L4” [IDI pracodawcy]; „mają za duże wymagania – kobieta, która ma troje dzieci, dostaje 500+, dostaje od miasta i ma 4230 zł na rękę – gdzie taką pensję dostanie” [FGI pracodawcy];
- **postrzeganie kobiet w wieku 50+ jako mniej wydolnych:** „jest strach, że nie podołają” [FGI pracodawcy].

Niektórzy pracodawcy nie stosują ułatwień dla kobiet, gdyż:

- w ich firmach możliwe jest rozłożenie zadań pracowników tak, żeby nie ponosić strat w sytuacji nieobecności pracownika (z powodu choroby, choroby dziecka, ciąży, urlopu macierzyńskiego),
- uważają, że pracownicy ich firmy są łatwo zastępowalni – zatrudniają pracowników do prac prostych, czyli niewymagających kwalifikacji,
- nie mają trudności z naborem kadr,
- uważają, że ze względu na zmianowy system pracy nie ma możliwości takiego ułożenia grafiku, który uwzględniałby potrzeby pracowników: „te panie po macierzyńskim i tak nie mają z kim zostawić dzieci i tej pracy nie podejmą, nie ma możliwości elastycznego czasu pracy przy ciągłej produkcji w systemie trzymianowym”.

Należy tu jednak podkreślić, że wśród badanych pracodawców (zarówno stosujących, jak i nie stosujących ułatwień wobec pracowników) pojawiali się również tacy, którzy dostrzegają duży potencjał kobiet 50+ jako pracowników:

- „[kobiety 50+] są rewelacyjne, jak przyjdą, będą chciały pracować (...) szybko nie pójdzie, bo zmiana na inną jest problemem” [FGI pracodawcy stosujący zachęty],

- „[kobiety 50+] znają życie, potrafią podejść do środowiska pracy i chcą pracować (...) na początku próbują, a potem to po prostu świetni pracownicy” [FGI pracodawcy niestosujący zachęt].

**Wobec pracowników wysokokwalifikowanych** nawet pracodawcy deklarujący się jako nie stosujący zachęt, wprowadzają ułatwienia (podobne do tych stosowanych przez drugą grupę pracodawców) po to, żeby cennego pracownika zatrzymać.

### **Przedstawiciele instytucji/organizacji prowadzących działania aktywizacyjne o postawach pracodawców (liderów wsparcia)**

Opisywane powyżej postawy pracodawców są zrozumiałe dla liderów wsparcia objętych naszym badaniem. Przedstawiciele badanych organizacji przyjmują na ogół, że świat biznesu i polityki społecznej są przestrzeniami rozdzielonymi: „polityka społeczna nie jest polityką biznesu – w biznesie liczy się pieniądz i pracodawca robi to co musi, i co jest dla niego korzystne” [IDI liderzy wsparcia]. W konsekwencji przyjmują także, że nie jest zasadne oczekiwanie, że pracodawcy zachowają się społecznie odpowiedzialnie, jeśli nie widzą przy tym korzyści dla własnej firmy.

Część z badanych liderów wsparcia akceptuje takie podejście, ale część z nich deklaruje potrzebę aktywnego oddziaływania na takie postawy. Obrazuje to następująca strategia:

„My mamy dwustu potencjalnych pracowników. Nie mamy tygodnia, żeby jacyś pracodawcy się do nas nie odezwali i jednocześnie obrażali [śmiech]. Bo my mówimy ‘okej, my wam damy pracowników, ale pod warunkiem, że przyjedzie jakiś opiekun od was, spotka się na naszym terenie z nimi, gdzie oni są bezpieczni, który oni znają, a nie u was, gdzie oni od razu będą mieli stres i nie wiadomo jakie emocje dodatkowe. I że ten opiekun, który przyjedzie, będzie się nimi opiekował, a my będziemy z tym opiekunem na zasadzie mentoringu. ‘Ale to jak, wy się będziecie wtrącać?’, ‘Nie proszę pana, my będziemy wspierać i was, i ich w tym, żeby pan nie musiał ich wyrzucać po czterech tygodniach z roboty albo po dwóch, bo pan nie będzie miał cierpliwości, a my panu podpowiemy, czy to już jest ten moment przełomowy [kiedy pracownik może być samodzielny – dopisek SOMA]. Pan o tym nie będzie wiedział, bo skąd’” [IDI liderzy wsparcia].

Takie podejście jest deklaracją, że z jednej strony rzeczywiście to podmioty realizujące działania polityki społecznej odpowiadają za rezultaty zmian po stronie podopiecznych i nie można przerzucać tej odpowiedzialności na pracodawcę. Z drugiej strony, to zrozumienie, że perspektywa organizacji aktywizujących i przedsiębiorców musi być różna. Istotne staje się w takich sytuacjach, jak sprawić, żeby pracodawca dostrzegł dla siebie korzyść z działania, które może wydawać mu się nazbyt angażujące i kolidujące z interesem finansowym.

Według przywołanego tu lidera wsparcia trzeba przygotowywać pracodawców na to, że wdrożenie osoby, która przez długi czas była wyłączone z rynku pracy jest procesem, wymagającym wsparcia do momentu osiągnięcia samodzielności przez pracownika.

Dopełnienie tego sposobu myślenia znajdujemy w wypowiedzi **przedstawiciela przedsiębiorstwa społecznego**:

„Staraliśmy się być taką fundacją spinającą potencjały [zaktywizowanych osób i biznesu – dopisek SOMA] i szukaliśmy współpracy z firmami, które chciały zatrudniać nasze osoby. Zauważyliśmy, że to nie jest wystarczające, że nie są chętni. Ale też, że nie każdy ma taką gotowość i kompetencję w zespołach tych firm, żeby rzeczywiście móc prowadzić np. trening pracy, czy mieć wystarczającą cierpliwość do tego, żeby ten okres wdrażania pracownika był dłuższy niż standardowo. [A jest dłuższy], bo często pracujemy z osobami, które mają niższe kompetencje, nie miały takiego wzorca, że praca jest czymś, co jest ważne, co może dawać satysfakcję i nie wiąże się tylko z unikaniem.” [IDI przedsiębiorstwo społeczne].

Widoczna jest wyraźna różnica w podejściu firm i organizacji społecznych. W badanym przedsiębiorstwie społecznym (choć też działa w oparciu o rachunek ekonomiczny) przyjęto, że niezbędnym elementem wdrożenia pracownika jest tzw. trening pracy. W tym wypadku proces ten polega na tym, że pracownik stopniowo jest usamodzielniany: początkowo towarzyszy innemu pracownikowi i przygląda się jego pracy, następnie zmieniają się role – to współpracownik jest obserwatorem i nauczycielem, wreszcie nowy pracownik dostaje samodzielne zadanie, ale jego klientami są obserwatorzy (tajemniczy klient) i dopiero po tym etapie zostaje w pełni samodzielny. Ważnym uzupełnieniem tego podejścia są cotygodniowe krótkie zebrania z pracownikami podsumowujące tydzień i pozwalające na bieżąco rozwiązywać problemy (zanim się nawarstwia i doprowadzą do kryzysu).

Wprawdzie podany przykład dotyczy firmy o szczególnym charakterze, ale zdaniem rozmówcy jest to model, który możliwy jest do przeniesienia do firm czysto komercyjnych. Powielenie takiego wzoru jest relatywnie proste, nie wymaga znaczących nakładów, a może – zdaniem naszego respondenta – przyczynić się do zmniejszenia rotacji kadr w firmie oraz zwiększenia samodzielności, jakości pracy i lojalności tak przygotowanego pracownika.

**Uświadomienie tego pracodawcom wymaga „pracy u podstaw informacyjno-edukacyjnej”.**

### 7.3. Zachęty/ułatwienia dla kobiet

Pracodawcy objęci badaniem wskazali następujące ułatwienia stosowane przez nich wobec zatrudnianych kobiet:

- **elastyczny czas pracy**: możliwość szybszego wyjścia z pracy (po uprzednim zgłoszeniu) i odrobienie tego w innym dniu; „tylko z tą elastycznością trzeba uważać, to tylko ludzi i jak za bardzo popuścisz, wejdą na głowę” [IDI pracodawcy];
- **dostosowanie czasu pracy/grafiku do możliwości komunikacyjnych i obowiązków rodzinnych** (dojazdu do pracy/do domu) pracowników: „Zwracamy uwagę na osoby dojeżdżające. Funkcjonujemy od 7 do 24, a [jedna z usług] całą dobę i osoba dojeżdżająca nie będzie pracowała do 24, jeżeli jej ostatni autobus czy pociąg odjeżdża o 22. Pracuje w tych

ramowych godzinach, gdzie może najwcześniej dojechać i najpóźniej odjechać”; „[ułatwieniem jest] na pewno elastyczny grafik, bo są osoby, które się wymieniają ze swoimi partnerami, mężami opieką nad dzieckiem i my się dostosowujemy do grafiku” [IDI pracodawcy];

- **przygotowanie grafiku z dużym (miesięcznym) wyprzedzeniem** – daje możliwość zaplanowania wszystkich (przewidywalnych) spraw rodzinnych/domowych [IDI pracodawcy]
- **zmniejszenie wymiaru zatrudnienia** [IDI pracodawcy];
- **praca na odległość:** „część pracy można wykonać z dowolnego miejsca, nie muszą przebywać w miejscu pracy” [co wymagało wyposażenia firmy w odpowiedni sprzęt i oprogramowanie – dopisek SOMA] [IDI pracodawcy];
- **elastyczne płace:** ” „Stosujemy elastyczne płace – zaliczki” (potrzebne np. na opłaty przedszkolne, wydatki związane z chorobami dzieci, itp.) [IDI pracodawcy];
- **premie za systematyczną obecność** (ma motywować pracowników do unikania zbędnych absencji) „[przyznajemy] premie dodatkowe za systematyczność chodzenia do pracy – brak niewyjaśnionych nieobecności i to jest dodatkowa złotówka do każdej przepracowanej godziny w miesiącu” [IDI pracodawcy];
- **„job-sharing”** wprowadzenie zasady, że „nie doprowadza się do sytuacji, w której tylko jedna osoba odpowiada za daną działkę – przynajmniej dwie osoby mogą przejąć jej obowiązki. Daje to ogromne poczucie bezpieczeństwa, a kobiecie poczucie, że nie nagina zasad, gdy dziecko choruje i musi wziąć zwolnienie” [FGI pracodawcy];
- **świadczenia socjalne** – dofinansowanie wyjazdów z rodziną („wczasy pod gruszą”); pakiet medyczny, organizacja wyjazdów dla dzieci, bony świąteczne, dofinansowanie opłat przedszkolnych.

Jako zachętę potraktowano też: „zatrudnienie na etacie”, ponieważ daje to wszystkie przywileje pracownicze i zabezpieczenie socjalne bieżące i na przyszłość, daje też większe szanse pracownikowi na stabilizację (np. dzięki możliwości zaciągnięcia w banku kredytu mieszkaniowego, itp.).

Według wiedzy liderów wsparcia najczęściej stosowane są rozwiązania związane z uelastycznianiem grafiku pracy kobiet lub wymiaru zatrudnienia w taki sposób, żeby mogły łatwiej pogodzić obowiązki zawodowe i rodzinne. Dzielą także przekonanie, że takie strategie są stosowane wyjątkowo: tylko w wybranych typach zakładów (w korporacjach) lub stosowany tylko wobec pracowników, których pracodawcy uznają za cennych (dobrze wykształcone, wysoko wykwalifikowane pracownice z unikatowymi umiejętnościami).

## 8. Podsumowanie.

Możliwości skutecznej aktywizacji kobiet w województwie pomorskim w świetle wyników badania empirycznego.

Kobiety, które zbyt długo pozostają poza rynkiem pracy, narażone są na doświadczenie głębokich konsekwencji ekonomicznych, społecznych i psychologicznych, które blokują ich aktywność zawodową.

Konsekwencje długiego pozostawania poza rynkiem pracy są w dużej mierze odwracalne pod warunkiem:

- zapewnienia dostępu do programu aktywizacji, który:
  - jest zindywidualizowany (dostosowany do indywidualnych predyspozycji oraz deficytów aktywizowanych kobiet),
  - jest całościowy – rozwiązuje problemy kobiet ujawniające się w różnych sferach funkcjonowania (nie tylko w sferze zawodowej),
  - łączy trening społeczny z zawodowym oraz ze wsparciem psychologicznym,
  - uwzględnia wewnętrzne zróżnicowanie kobiet biernych zawodowo,
- stworzenia realnej szansy na zmianę sytuacji życiowej w wyniku aktywizacji.

Mimo aktywizacji, kobiety natrafiają na bariery w podjęciu pracy, ze względu na:

- racjonalność ekonomiczną (efekt 500+),
- bariery infrastrukturalne,
- charakterystyki rynku pracy/rodzaje ofert (w dynamicznie rozwijających się dużych miastach jest wysoki popyt na pracowników z wyższym wykształceniem, poza dużymi miastami dominują oferty dla pracowników prac prostych, fizycznych, w systemie zmianowym),
- postawy pracodawców.

Bariery, na jakie napotykać kobiety są zróżnicowane zależnie od:

- wieku i sytuacji życiowej – obciążeniem opieką nad osobami zależnymi,
- wykształcenia, które może być atutem lub blokadą,
- wcześniejszego doświadczenia zawodowego i pozycji zawodowej – doświadczenie pracy przed okresem bierności oraz zajmowana wcześniej, co najmniej średnia, pozycja w hierarchii zawodowej sprzyja zwiększaniu motywacji do powrotu na rynek pracy lub reorientacji zawodowej w efekcie zmiany hierarchii wartości (np. podjęcie działalności gospodarczej po to, żeby łatwiej godzić życie zawodowe z rodzicielstwem),
- motywacji do zmiany i sposobu lokowania odpowiedzialności za własną sytuację – kobiety, które źródło bierności lokują poza sobą (winią za nią okoliczności zewnętrzne, niezależne od nich) łatwiej same wykluczają się z rynku pracy. Motywacja takich kobiet do zmiany jest niższa, często charakteryzuje je wyuczona bezradność, tzn. wielość podjętych prób zmiany i/lub przekonanie o ich bezcelowości i braku własnego wpływu na zmianę skutkuje trwałą niechęcią do działania.

Tylko na część barier aktywności kobiet można wpływać celowymi zabiegami na poziomie regionalnym:

- usuwanie barier infrastrukturalnych (też innowacyjnie, np. poprzez takie rozwiązanie jak „społeczne taksówki”),
- podejmowanie wysokiej jakości działań aktywizacyjnych,
- oddziaływanie na poziom świadomości i postawy przedsiębiorców (także przez włączanie ich w proces aktywizacji).

Pracodawcy mają niską świadomość możliwych rozwiązań i w efekcie zawyżają koszt (finansowy, organizacyjny, społeczny) ich wprowadzenia. Tylko nieliczni pracodawcy są/będą gotowi do wprowadzania przyjaznego wsparcia dla kobiet. Poziom gotowości na takie zmiany jest zależny od wielkości firmy, sposobu organizacji pracy, rodzaju zadań powierzonych kobietom, swobody w dostępie do nowych kadr (zastępowalności pracowników).

Wprowadzenie rozwiązań przyjaznych kobietom, wymaga podniesienia świadomości pracodawców, dotyczącej w szczególności korzyści finansowych i organizacyjnych dla firmy („polityka społeczna nie jest polityką biznesu – w biznesie liczy się pieniądz i pracodawca zrobi to, co musi i co jest dla niego korzystne” [IDI-LW]).

Uczenie takich rozwiązań powinno mieć charakter modelowania – pokazywania przez innych przedsiębiorców, jakie zmiany zachodzą pod wpływem wprowadzanych przez nich rozwiązań.





## WIEDZA

PORP dostarcza wiedzy na temat aktualnych zjawisk i trendów na pomorskim rynku pracy.



## INSPIRACJA

PORP inspiruje do podejmowania trafnych decyzji i nowatorskich inicjatyw w obszarze rynku pracy.



## PARTNERSTWO

PORP tworzy przestrzeń do rozwoju partnerstwa na rzecz podejmowania dialogu i dyskusji o pomorskim rynku pracy.

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU  
ul.Podwale Przedmiejskie 30  
80-824 Gdańsk

**WUP**  
GDAŃSK



JEDNOSTKA  
SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA  
POMORSKIEGO

