



Złożenie pracy online:
2011-09-12 21:22:41
Kod pracy:
5894

Maria Szabla
(nr albumu: 18014*Z/LIC)

Praca licencjacka

**Potrzeby, oczekiwania i motywacja do podjęcia pracy kobiet
bezrobotnych w powiecie nowosądeckim**

**Needs, expectations and motivation to work of unemployed women in
the district of Nowy Sącz**

Wydział: Przedsiębiorczości i Zarządzania

Kierunek: Zarządzanie

Specjalność: zarządzanie projektami

Promotor: dr Anna Tylikowska

Pragnę wyrazić serdeczne podziękowania

Pani dr Annie Tylikowskiej

za wskazówki, cenne rady i życzliwość

okazaną mi przy pisaniu niniejszej pracy.

Streszczenie

Zjawisko bezrobocia dotyka obecnie wielu ludzi, bez względu na wiek czy wykształcenie. W szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy znajdują się kobiety. Kobiety napotykały wyraźną barierę zatrudnienia, zarówno wówczas, kiedy pierwszy raz wchodzi na rynek pracy, jak i wtedy, kiedy są bezrobotne. Stopa bezrobocia kobiet jest trwale wyższa niż mężczyzn.

Celem niniejszej pracy jest ukazanie potrzeb, oczekiwań i motywacji do podjęcia pracy kobiet bezrobotnych. Badanie za pomocą stworzonego własnoręcznie kwestionariusza ankiety zostało przeprowadzone na terenie Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w urzędzie. Przeprowadzone badanie potwierdziło słuszność postawionych hipotez. Badanie wykazało, że programy przeciwdziałania bezrobociu świadczone przez urząd pracy w dużej części spełniają potrzeby i oczekiwania bezrobotnych kobiet. Formy te, w szczególności szkolenia, kursy i staże cieszą się dużym zainteresowaniem wśród ankietowanych kobiet. Kobiety mają świadomość faktu, że zdobywanie nowych bądź podnoszenie swoich dotychczasowych kwalifikacji pozwoli im lub zwiększy możliwość zdobycia pracy, niekiedy bardzo atrakcyjnej.

Słowa kluczowe: rynek pracy, aktywność zawodowa, równość płci, bezrobocie, dyskryminacja, motywacja, przedsiębiorczość, ankieta

Summary

The phenomenon of unemployment currently affects many people, regardless of their age or education. Women are prone to suffer more from being unemployed. Women face a clear barrier when comes to the employment, not only when they just enter the job market, but also when being unemployed. Women's unemployment rate is permanently higher than men.

The aim of this thesis is to present the needs, expectations and motivation to work of unemployed women. Study using personally developed questionnaire was conducted in the District Labour Office for the District Nowosadecki among unemployed women registered at the office. The study confirmed the validity of hypotheses stated. The study showed that unemployment prevention programs provided by the employment office in large part meet the needs and expectations of unemployed women. Training courses and training turn out to be very popular among the women surveyed. They were aware of the importance of acquiring

new and upgrading their existing skills in order to increase the possibility of finding a job, potentially very attractive one.

Keywords: labour market, professional activity, sexual equality, unemployment, discrimination, motivation, enterprise, survey

Spis treści

Wstęp.....	6
Rozdział 1.....	8
Ogólna charakterystyka rynku pracy i bezrobocia.....	8
1.1 Rynek pracy i jego instytucje	8
1.2 Pojęcie bezrobocia i osoby bezrobotnej	16
1.3 Główne rodzaje bezrobocia	21
1.4 Przyczyny i skutki bezrobocia.....	24
Rozdział 2.....	30
Sytuacja kobiet na rynku pracy: ich potrzeby, oczekiwania i motywacja do pracy.....	30
2.1 Aktywność zawodowa kobiet w Polsce	30
2.2 Kobiety a mężczyźni – równość płci.....	34
2.3 Problemy kobiet na rynku pracy	37
2.4 Przedsiębiorczość kobiet	42
2.5 Zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy	47
Rozdział 3.....	54
Metodologia i wyniki badań własnych.....	54
3.1 Bezrobocie w powiecie nowosądeckim	54
3.1.1 Demograficzno - gospodarczy profil powiatu nowosądeckiego	54
3.1.2 Stan bezrobocia i stopa bezrobocia w powiecie nowosądeckim.....	55
3.1.3. Bezrobotni według płci, wieku, wykształcenia, zawodów.....	58
3.1.4 Usługi i instrumenty rynku pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego	64
3.2 Przedmiot badań.....	71
3.3 Metoda badawcza	72
3.4 Charakterystyka badanej grupy	73
3.5 Wyniki badań empirycznych.....	77
3.6 Podsumowanie i wnioski.....	87
Zakończenie	90
Bibliografia.....	91
Spis tabel, rysunków i wykresów	95
Załącznik	97

Wstęp

Sprawy zatrudnienia i bezrobocia są jednymi z kluczowych problemów współczesnego świata, stanowiąc przedmiot zainteresowania polityków oraz badaczy zjawisk społecznych i ekonomicznych. Bezrobocie dotyka wielu społeczności na świecie. Grupą społeczną silnie dotkniętą bezrobociem są kobiety. Z ogólnie dostępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że bezrobocie panujące wśród kobiet jest ciągle wyższe niż wśród mężczyzn. Pomimo, iż od wielu lat panuje zasada równości płci, to jednak kobiety są w gorszej sytuacji na rynku pracy. Brak pracy utrudnia, bądź wręcz uniemożliwia kobietom pełne uczestnictwo w życiu społecznym. Utrudnia nawiązywanie kontaktów, prezentację swoich dokonań, kwalifikacji, budzi lęk, poczucie beznadziejności i niepewności. Bezrobocie jest zagrożeniem cywilizacyjnym, zarówno ze społecznego jak i gospodarczego punktu widzenia.

Celem niniejszej pracy jest przedstawienie problemów, potrzeb, oczekiwań oraz motywacji do podjęcia zatrudnienia kobiet bezrobotnych. Praca składa się z trzech rozdziałów. W pierwszym z nich omówione zostało pojęcie rynku pracy oraz instytucji, które oddziałują na funkcjonowanie tegoż rynku. Opisany w nim został szeroko rozumiany termin bezrobocia, jego rodzaje, a także przyczyny i skutki, jakie wywołuje to niepokojące zjawisko.

Drugi rozdział poświęcony jest sytuacji kobiet na rynku pracy. Pokazana w nim została aktywność zawodowa kobiet na rynku pracy, ich problemy i oczekiwania podczas poszukiwania pracy. Przedstawiono motywację i bariery w rozwoju kobiecej przedsiębiorczości. Opisana została kwestia równych praw kobiet i mężczyzn oraz zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Ostatni, trzeci rozdział, zawiera ogólną charakterystykę powiatu nowosądeckiego oraz sytuację bezrobocia istniejącego na tym terenie. Opisane w nim zostały usługi i instrumenty rynku pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego swoim klientom. W tym rozdziale, mającym charakter empiryczny, został przedstawiony problem badawczy, który brzmi następująco: *Czy aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu świadczone przez urząd pracy spełniają potrzeby i oczekiwania kobiet bezrobotnych związane z poszukiwaniem pracy?* Postawiona została następująca hipoteza główna: *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu świadczone przez urząd pracy spełniają potrzeby i oczekiwania bezrobotnych kobiet i są pomocne w znalezieniu pracy* oraz sformułowane zostały hipotezy szczegółowe: *Kobiety rejestrują się w urzędach pracy w celu realizowania swoich potrzeb*

i oczekiwań. Szkolenia i kursy motywują kobiety do podnoszenia swoich kwalifikacji bądź zmiany zawodu, uczą swobodnego poruszania się po lokalnym rynku pracy. Uczestnictwo w stażach zawodowych umożliwia kobietom zdobycie praktyki zawodowej i cennego doświadczenia, które pozwoli im na szybsze znalezienie stałego zatrudnienia.

Ponadto w ostatnim rozdziale scharakteryzowana została metoda badawcza, którą zastosowałam w swojej pracy, czyli metoda ankietowa. Narzędziem badawczym w niniejszej pracy jest kwestionariusz ankietowy wypełniony własnoręcznie przez respondentki. Pod koniec tego rozdziału zaprezentowane zostały wyniki badań, które zweryfikowały sformułowane wcześniej hipotezy.

Rozdział 1

Ogólna charakterystyka rynku pracy i bezrobocia

Jednym z najtrudniejszych problemów społeczno-ekonomicznych współczesnej gospodarki jest zjawisko bezrobocia. W rozdziale tym zostanie wyjaśnione pojęcie rynku pracy oraz instytucji, które aktywnie pośredniczą oraz bezpośrednio oddziałują na funkcjonowanie tegoż rynku. Omówione zostanie szeroko rozumiane pojęcie bezrobocia, jego rodzaje, a także przedstawione zostaną przyczyny i skutki, jakie wywołuje to niepokojące zjawisko.

1.1 Rynek pracy i jego instytucje

Rynek pracy jest jednym z czterech rynków analizowanych w ekonomii. Oprócz niego funkcjonuje rynek dóbr i usług, rynek kapitału i rynek pieniądza. Podstawową funkcją tegoż rynku jest utrzymanie w dłuższym okresie równowagi między popytem na pracę a podażą na nią. Funkcja ta jest realizowana w procesie negocjacji między przedstawicielami pracodawców i pracowników, w wyniku których określone są prawa i obowiązki obu stron. Na rynku pracy w roli towaru jako przedmiotu wymiany występuje praca. Może być ona rozumiana w dwojaki sposób. Po pierwsze jako usługa pracy, a po drugie jako siła robocza, czyli kapitał ludzki¹.

Rynek pracy jest rodzajem rynku ekonomicznego. Należą do niego wszystkie formy i procesy zatrudnienia pracowników przez pracodawców, a także instytucje, terminy i czynniki ustalenia warunków zatrudnienia, pracy oraz płac. Na rynku pracy rozróżniamy dwa rodzaje podmiotów. Jeden z nich stanowią pracodawcy, drugi zaś pracownicy, w tym osoby poszukujące pracy.

Na procesy zachodzące na rynku pracy mają wpływ nie tylko podmioty rynku, ale także relacje między podażą a popytem na pracę oraz czynniki takie jak: poziom bezrobocia, wysokość płacy realnej, motywacja do pracy, odpowiednie wykorzystanie zasobów pracy. Rynek pracy jest obszarem działania, na którym dochodzi do porównania wolnych zasobów siły roboczej z ofertą miejsc pracy. Prawidłowe funkcjonowanie rynku pracy przyczynia się do powstawania równowagi ekonomicznej, poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa poszczególnych grup społecznych. Można powiedzieć, że jest ono niezbędnym czynnikiem w procesie utrzymywania ładu społecznego.

¹ J. Unlot, Ekonomiczne problemy rynku pracy, Biblioteka pracownika socjalnego, Katowice 1999, s. 21-23

Rynek pracy jest miejscem, gdzie stykają się podaż z popytem, a także kształtuje się cena. Działa on prawidłowo wtedy, kiedy popyt i podaż na pracę pozostają w równowadze. W procesie kształtowania się równowagi na rynku pracy ustala się pewien poziom płac, dokonuje się selekcji zawodów, specjalizacji pracy i sprawnej alokacji zasobów pracy.

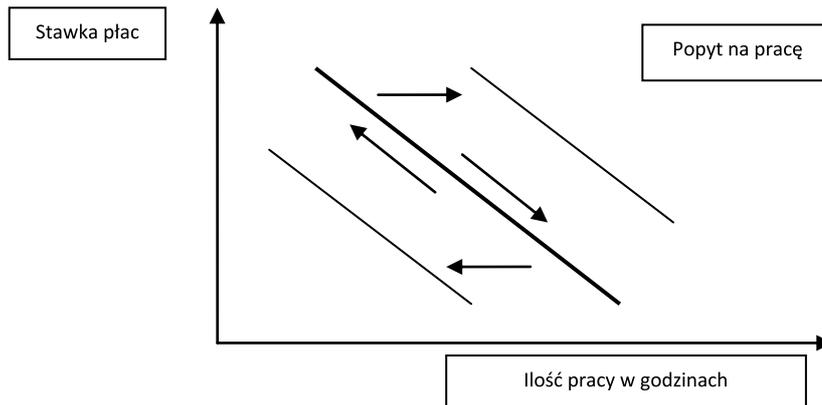
W gospodarce rynkowej siłą napędową rynku pracy jest **popyt na pracę**. Popyt na pracę jest zapotrzebowaniem na potencjał ludzi zdolnych do pracy. W praktyce jest on równy liczbie oferowanych miejsc pracy w gospodarce. Popyt wyraża ujemną zależność pomiędzy płacą realną a wielkością zatrudnienia w danej chwili, zakładając, że inne czynniki nie ulegają zmianie. Zwiększenie wysokości poziomu płac realnych powoduje zwiększenie liczby osób chętnych do podjęcia danej pracy i zarazem spadek wielkości popytu na pracę². Duży wpływ na popyt na pracę mają m.in.: wzrost gospodarczy, liczba i rodzaj pracodawców, poziom techniki i technologii, sposoby zarządzania przedsiębiorstwami, stopień wykorzystania zdolności wytwórczych, zapotrzebowanie na usługi pracodawców³.

Powszechnie znane w literaturze prawo popytu mówi, że wraz ze wzrostem ceny produktu zmniejsza się popyt na ten produkt (przy założeniu *ceteris paribus*), natomiast wraz ze spadkiem ceny popyt wzrasta. Sytuacja ta oznacza, że istnieje odwrotna relacja między popytem a ceną dobra. Prawo popytu znajduje także zastosowanie do popytu na pracę, gdzie głównym czynnikiem kształtującym jego wielkość jest właśnie cena pracy, czyli płaca realna. Zmianę stawki płac odzwierciedla ruch wzdłuż krzywej popytu na pracę, natomiast zmianę poziomu wydajności pracy bądź popytu na produkty płacy przesuwanie się krzywej wzdłuż osi. Zależność popytu od wysokości płac pokazuje poniższy wykres.⁴

² Przestrzenno-czasowa analiza rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej, pr. zbior. pod red. A. Maliny, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008 s. 16-18

³ Z. Sadowski, T. Wach, Leksykon pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego, Wydawnictwo Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2003, s. 45

⁴ W. Jarmołowicz, M. Knapińska, Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji społecznej, Akademia Ekonomiczna, Poznań 2005, s. 20



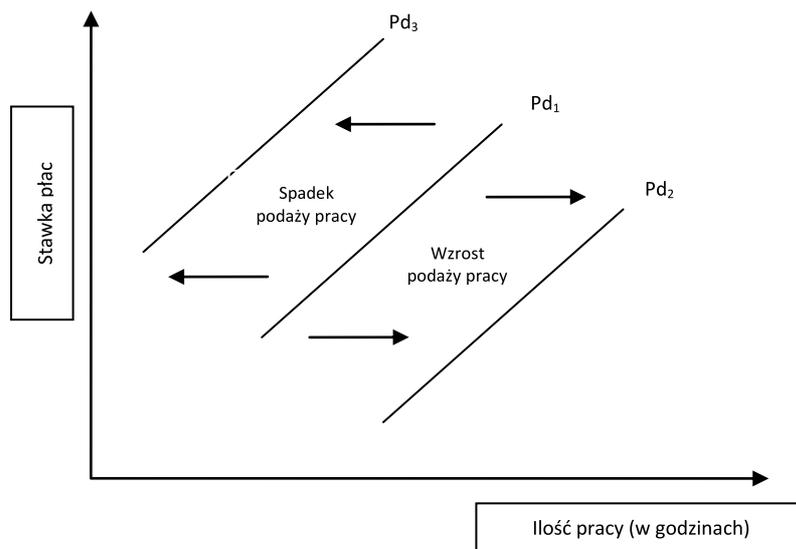
Rys. 1. Krzywa popytu na pracę
(Źródło W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji społecznej*, Akademia Ekonomiczna, Poznań 2005, s. 21)

Odmienną stroną rynku wyraża **podaż pracy**. Przedstawia ona dodatnią zależność między liczbą pracowników chętnych do podjęcia pracy w danej chwili a poziomem płac realnych, przy założeniu, że inne czynniki nie ulegają zmianie. Na kształtowanie się podaży pracy wpływają przede wszystkim: płaca realna, wiek emerytalny, procesy migracyjne i emigracyjne, procesy demograficzne, przeciętny czas trwania nauki⁵.

Wysokie tempo rozwoju gospodarczego powoduje zwiększenie zapotrzebowania na pracę i wyższe wynagrodzenie za jej wykonywanie, co sprzyja wzrostowi podaży pracy. Wzrost ten może być stymulowany przez stosowanie w polityce społeczno-ekonomicznej korzystnych dla podejmowania pracy rozwiązań, szczególnie w takich dziedzinach jak: polityka płac, polityka socjalna i rodzinna, system ubezpieczeń społecznych, system kształcenia zawodowego. Podaż na pracę w dużym stopniu zależy od poziomu życia ludności oraz jej tradycji i obyczajów.

Szczególną rolę w kształtowaniu dochodów ludności, a tym samym podaży pracy, odgrywa płaca realna, której wzrost sprzyja zwiększeniu podaży, a spadek osłabia motywację do podejmowania pracy. Sytuację tę obrazuje poniższy rysunek.

⁵Przestrzenno-czasowa analiza rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej, pr. zbior. pod red. A. Maliny ..., op. cit., s. 18



Rys. 2. Wpływ płacy realnej na wielkość podaży pracy
(Źródło J. Unolt, Ekonomiczne problemy rynku pracy, Biblioteka pracownika socjalnego, Katowice 1999, s. 36)

Można zauważyć, że po przekroczeniu pewnej granicy wzrostu płac realnych ich wprost proporcjonalny związek z podażą pracy ulega załamaniu, ponieważ osoby uzyskujące wysokie zarobki przedkładają czas wolny nad możliwości uzyskania dodatkowego dochodu z pracy. Innym czynnikiem ograniczającym wpływ pracy na wielkość podaży pracy jest relacja między płacą a wysokością zasiłku, jaki może otrzymać osoba bezrobotna z powodu braku możliwości uzyskania pracy. Jeśli wynagrodzenie za pracę tylko nieznacznie przekracza zasiłek dla bezrobotnych, brak jest wówczas dostatecznie silnych bodźców płacowych do poszukiwania pracy, przynajmniej w okresie, w którym zasiłek ten przysługuje. Łatwości uzyskania wspomnianego zasiłku dla bezrobotnych może być przyczyną wzrostu pozornego bezrobocia rejestrowanego przez powołane do tego organy.

W wyniku oddziaływania na siebie popytu na pracę i podaży pracy na rynku pracy może wystąpić jedna z podanych sytuacji:

- równowaga popytu z podażą pracy, kiedy liczba wolnych miejsc pracy równa się liczbie osób poszukujących pracy;
- niedobór potencjału, kiedy liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób poszukujących pracy;
- nadwyżka potencjału pracy, gdy liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób poszukujących pracy.

Pełna równowaga na rynku pracy oznacza stan, w którym potrzeby pracodawców, jak i pracobiorców są całkowicie zaspokojone. Temu stanowi towarzyszyłoby pełne wykorzystanie stanowisk pracy, na miarę potrzeb podyktowanych popytem na wytwarzane dobra i usługi, przy jednoczesnym zatrudnieniu osób, które poszukują pracy. Identyfikacja takiego stanu ma jednak znaczenie teoretyczne, ponieważ w dłuższym przedziale czasu jest on praktycznie niemożliwy. Wynika to stąd, że rynek pracy jest dynamicznym, a nie statycznym układem stosunków między popytem na pracę a podażą pracy, na skutek czego stosunki te stale się zmieniają i mogą tylko przybliżyć się do punktu równowagi.

Niedobór potencjału na rynku pracy oznacza z jednej strony pełne zatrudnienie, które w praktyce przeradza się w zatrudnienie nadmierne z towarzyszącym mu niewykorzystaniem czasu pracy i kwalifikacji, z drugiej zaś strony niepełne wykorzystanie zainwestowanego kapitału rzeczowego (maszyn i urządzeń produkcyjnych) z powodu braku rąk do pracy. Konsekwencją tej sytuacji jest niska wydajność pracy, słaba dyscyplina pracy oraz nadmierna płynność zatrudnionych osób, związana z brakiem poszanowania pracy.

Nadwyżka potencjału pracy jest cechą charakterystyczną na rynku pracy. W tej sytuacji istnieje nadmiar wolnej siły roboczej, która w danych warunkach nie może uzyskać pracy. Oznacza to wystąpienie bezrobocia, które ma charakter przymusowy bądź dobrowolny. Pracodawcy korzystając z występującej nadwyżki potencjału mają możliwość doboru kandydatów do pracy stosownie do swoich potrzeb oraz możliwość dobrego wykorzystania czasu pracy i kwalifikacji zatrudnionej siły roboczej, którą cechuje duże poszanowanie pracy i wysoka wydajność. Ujemną konsekwencją tej sytuacji jest naruszenie odczuwanej przez pracowników potrzeby bezpieczeństwa zatrudnienia i związana z tym obawa przed utratą pracy. W tej sytuacji zachodzą również warunki do nieprzestrzegania prawnie usankcjonowanych należności pracownika w zakresie utrzymania trwałości stosunku pracy, wymiaru czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń⁶.

Analizy rynku pracy wykazują, że w warunkach gospodarki rynkowej system edukacji szkolnej może kształcić w zawodach i specjalnościach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy, przyczyniając się przez to do wzrostu bezrobocia. Może również edukować niedostateczną liczbę specjalistów i absolwentów w niektórych zawodach. Niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy prowadzi do nieodpowiedzialnego wydatkowania środków publicznych na sektor edukacji. Z punktu widzenia planowania systemu edukacji, jak i w dziedzinie przeciwdziałania bezrobociu, istotne znaczenie ma opracowanie systemu

⁶J. Unlot, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit. s. 34-37

prognozowania popytu na pracę według kwalifikacji. Zmiany na rynku pracy w procesie transformacji gospodarki pokazały potrzebę prognozowania zmian w zakresie podaży i popytu na pracę⁷.

Rynek pracy ma strukturę podmiotową i reprezentowany jest przez instytucje rynku pracy. Zainteresowanie instytucjami rynku pracy nasiliło się w latach 80. i 90. XX w., kiedy to ze względu na narastający problem bezrobocia w wielu krajach europejskich zaczęto doszukiwać się przyczyn zróżnicowania bezrobocia w sztywności europejskiego rynku pracy⁸.

Podmiotami polityki zatrudnienia są wszystkie organy, instytucje, organizacje oraz osoby i ich zespoły, których zadaniem jest realizacja celów polityki zatrudnienia. Polityka ta jest realizowana na różnych poziomach. Dominujące znaczenie ma poziom mikroekonomiczny. Na dalszym planie znajduje się poziom lokalny i regionalny. Na tym poziomie istotne są przedsięwzięcia terenowych władz rządowych i samorządowych oraz inicjatywy społeczne. Wyróżnia się także poziom makroekonomiczny, czyli krajowy oraz poziom ponadnarodowy. Ten ostatni jest najbardziej widoczny w skali Unii Europejskiej.

Państwowe podmioty polityki zatrudnienia mają za zadanie prowadzić spójną politykę zatrudnienia we wszystkich jej dziedzinach. Podmioty te znajdują się na różnych szczeblach instytucjonalnych. Instytucje rynku pracy oraz organy władzy szczebla centralnego mają za zadanie wypracować podstawowe pomysły polityki zatrudnienia. Nadają jej ramy prawne, ustalają zakres obowiązków i uprawnień pozostałych podmiotów. Kontrolują realizację zadań stawianych innym podmiotom.

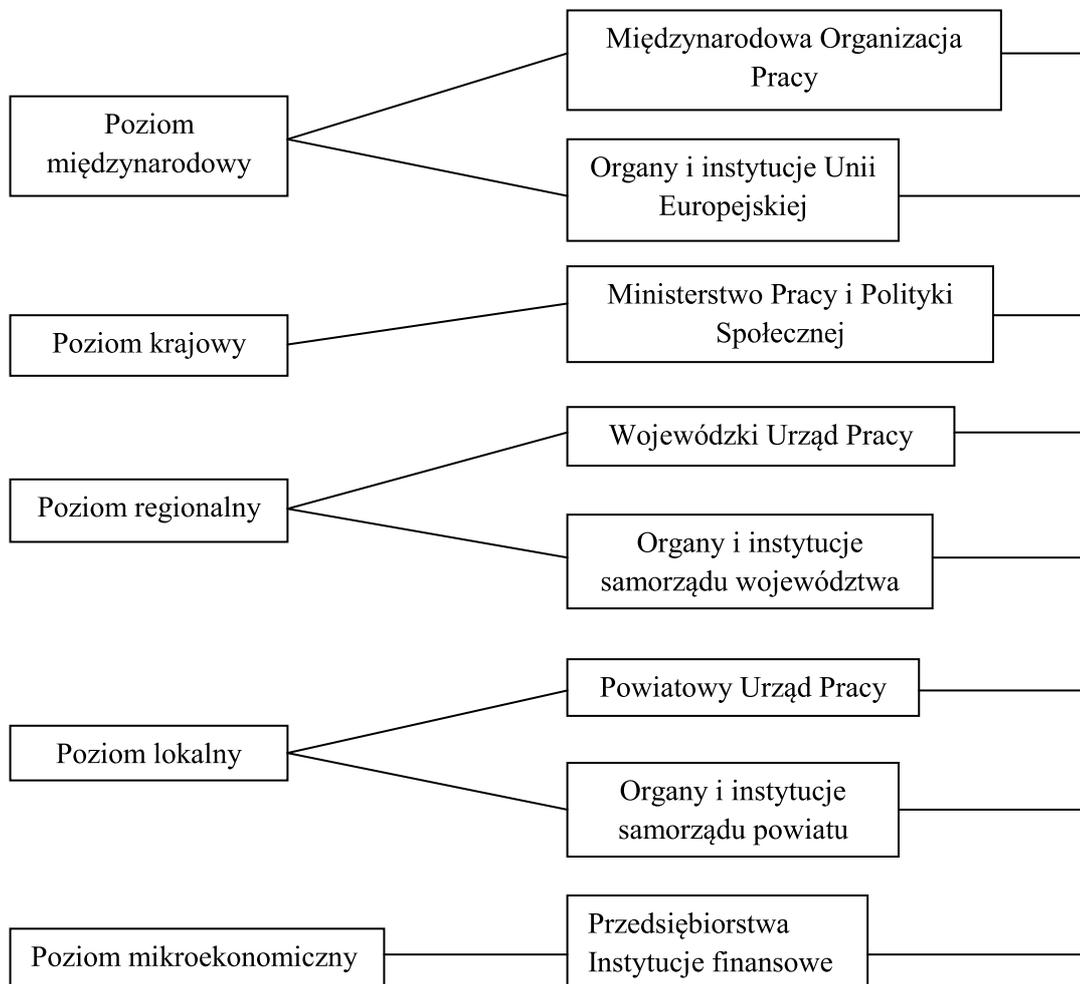
Rządowe i samorządowe podmioty działające na poziomie regionalnym odpowiadają za pełne wykorzystanie zasobów roboczych w regionie oraz synchronizację przestrzenną decyzji centralnych. Biorąc pod uwagę przestrzenny zasięg działalności można wyodrębnić podmioty prowadzące swą działalność w zasięgu ogólnopństwowym, regionalnym, lokalnym oraz w skali konkretnego zakładu.

Pozycję instytucjonalną różnych podmiotów państwowych regulują przepisy *Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*. Zadania polityki zatrudnienia na poziomie krajowym realizuje minister zajmujący się problematyką pracy. Na poziomie regionalnym wojewoda i samorządy województwa, a na poziomie lokalnym samorządy powiatowe. Organy te mają za zadanie współpracować z organizacjami i instytucjami zajmującymi się

⁷ R. Horodeński, C. Sadowska - Snarska, Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok-Warszawa 2003, s. 79

⁸ I. Kukulak - Dolta, J. Pichla, Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007, s. 23

problematyką zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, w szczególności z organizacjami pracodawców i bezrobotnych⁹. Hierarchię podmiotów polityki rynku pracy obrazuje poniższy rysunek.



Rys. 3. Podmioty polityki rynku pracy

(Źródło W. Jarmołowicz, M. Knapińska, Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji społecznej, Akademia Ekonomiczna, Poznań 2005, s. 152)

Głównym celem instytucji rynku pracy jest realizacja zadań z zakresu łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz promocji zatrudnienia. Podejmowanie takich działań ma dążyć do zwiększenia mobilności na rynku pracy, pełnego a zarazem produktywnego zatrudnienia, osiągnięcia wysokiej jakości pracy, wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej.

⁹ W. Jarmołowicz, M. Knapińska, Polityka państwa na rynku pracy..., op. cit. s. 151

Zgodnie z *Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* do instytucji rynku pracy należą:

- **publiczne służby zatrudnienia** – tworzą je organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą. Zadaniem publicznych służb zatrudnienia jest przede wszystkim promowanie zatrudnienia i niesienie pomocy osobom bezrobotnym do powrotu na rynek pracy.
- **Ochotnicze Hufce Pracy** - są one państwowymi jednostkami wyspecjalizowanymi w działaniach na rzecz młodzieży szczególnie zagrożonej wykluczeniem społecznym i bezrobotnych do 25 lat. Głównym ich celem jest stwarzanie młodzieży warunków prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego poprzez organizowanie i wspieranie różnych form wychodzenia z ubóstwa, bezrobocia i patologii społecznej.
- **agencje zatrudnienia** – są nimi podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi z zakresu pośrednictwa pracy, w kraju i za granicą, poradnictwa zawodowego, a także doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Usługi tych podmiotów mogą być kierowane do pracodawców jak i pracobiorców.
- **instytucje szkoleniowe** – mogą nimi być zarówno publiczne jak i nie publiczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Oferują szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Szkolenia dla tej grupy osób są finansowane z środków publicznych. Instytucje te muszą być wpisane do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na adres tej instytucji.
- **instytucje dialogu społecznego** - na rynku pracy instytucjami tego rodzaju są organizacje pracodawców, bezrobotnych, organizacje pozarządowe oraz związki zawodowe lub ich organizacje, pod warunkiem, że wśród ich zadań statutowych znajduje się realizacja zadań obejmująca promocję zatrudnienia, aktywizację zawodową osób, a także łagodzenie skutków bezrobocia.
- **instytucje partnerstwa lokalnego** – są nimi grupy instytucji realizujące na podstawie umowy projekty i przedsięwzięcia na rzecz rynku pracy¹⁰.

Spośród wymienionych instytucji rynku pracy, największy udział w działaniach podejmowanych w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz

¹⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity) Dz. U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

aktywizacji zawodowej, mają publiczne służby zatrudnienia. Jakość usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia powinna być sukcesywnie podnoszona. Jest to możliwe dzięki wprowadzaniu nowych rozwiązań i doskonaleniu narzędzi ułatwiających świadczenie usług i zwiększających zadowolenie klientów. Takim, nowym jakościowo, rozwiązaniem jest uruchomienie Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”. Jest to centrum kontaktowe klientów służb zatrudnienia z całej Polski, dostępne poprzez infolinię oraz portal internetowy¹¹. Instytucje te powinny wpływać silnie na motywację do podjęcia pracy osób, które korzystają z ich usług, wspierać je, a zarazem przyczyniać się do poprawy sytuacji na rynku pracy.

Zdaniem W. Jarmołowicza i M. Knapińskiej, w funkcjonowaniu podmiotów w polityce gospodarczej wobec rynku pracy powinny nastąpić pilne zmiany, zwłaszcza w płaszczyźnie pogłębiania współpracy pomiędzy tymi podmiotami. Chodzi o takie zmiany, które będą wiązać się z potrzebą kształtowania bardziej rozwiniętej i skutecznej polityki zatrudnienia, rynku pracy, jako właściwej gospodarki rynkowej dostosowanej do warunków integracji europejskiej, między innymi zmiany w systemie urzędów pracy, w ich kompetencjach i sposobie działania¹².

1.2 Pojęcie bezrobocia i osoby bezrobotnej

Podanie precyzyjnej i uniwersalnej definicji bezrobocia jest trudne, ponieważ jest ono zjawiskiem złożonym i wieloaspektowym.

Dla ekonomistów bezrobocie jest czynnikiem napędzającym inflację poprzez zwiększenie wydatków budżetowych, socjologowie ostrzegają przed patologiami społecznymi takimi jak przestępczość, alkoholizm, rozpad rodzin, narkomania. Psychologowie podkreślają negatywne konsekwencje osobowościowe bezrobocia, takie jak apatia, rosnąca frustracja, bierność. Bezrobocie to nie tylko dramat dla samego bezrobotnego, dla jego rodziny i najbliższego otoczenia, ale także dramat dla całego społeczeństwa¹³.

Istnieje wiele definicji bezrobocia. Ich wspólną cechą jest uznanie za bezrobotnych osób poszukujących pracy, a zarazem nie mogących jej znaleźć. O bezrobociu mówimy w sytuacji, gdy w gospodarce występują osoby, które nie mają pracy, ale aktywnie jej poszukują i są gotowe do jej podjęcia.

¹¹ <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=488> (data odczytu 03.02.2011)

¹² W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Polityka państwa na rynku pracy...*, op. cit. s. 153

¹³ W. Ratyński, *Problemy i dylematy polityki społecznej w Polsce*, Difin, Warszawa 2003, s. 39

Bezrobocie jest jednym z zasadniczych problemów, z którymi boryka się społeczeństwo w dzisiejszych czasach. Wyrazny wzrost bezrobocia nastąpił w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych naszego stulecia. Wywołało ono negatywne skutki społeczne i ekonomiczne nie tylko dla ludzi, którzy nie mają pracy, ale również dla gospodarki naszego kraju.

Bezrobocie powoduje pogorszenie poziomu życia ludzi bezrobotnych, frustrację, ogólne niezadowolenie, a także rozwój niekorzystnych zjawisk społecznych. Dla gospodarki oznacza ono niepełne wykorzystanie zasobów siły roboczej¹⁴.

Bezrobocie jest zjawiskiem, które wpływa na funkcjonowanie gospodarki narodowej, jest zatem przedmiotem zarówno analizy makro jak i mikroekonomii. O bezrobociu w skali makro mówimy w sytuacji, gdy na określonym obszarze geograficznym duża liczba osób zdolnych do podjęcia pracy pozostaje bez zatrudnienia. Z bezrobociem w skali mikro mamy do czynienia wtedy, kiedy tracimy pracę z powodu braku kwalifikacji lub innych umiejętności pozwalających objąć i utrzymać określone stanowisko.

Podstawowym miernikiem poziomu bezrobocia jest stopa bezrobocia, czyli ukazywana w procentach relacja pomiędzy liczbą zarejestrowanych osób bezrobotnych a liczbą osób czynnych zawodowo (to jest zdolnych w prawnie określonych warunkach do podjęcia pracy). Ta ostatnia grupa obejmuje wszystkich zdolnych do pracy w wieku od 15 do 65 roku życia (kobiety do 60), także bezrobotnych¹⁵.

Według E. Kryńskiej stopa bezrobocia jest głównym miernikiem nierównowagi na rynku pracy. Stopa ta informuje o ludności aktywnej zawodowo, która nie ma pracy przez dłuższy czas. Zbyt wysoka stopa mówi nam o wystąpieniu problemów społecznych i politycznych oraz o pojawieniu się trudności gospodarczych w kraju. Celem polityki ekonomicznej i społecznej powinno być nie tylko zmniejszenie liczby bezrobotnych, lecz także minimalizacja stopy bezrobocia¹⁶. Innym wskaźnikiem dotyczącym bezrobocia i zatrudnienia jest stopa aktywności zawodowej oraz stopa zatrudnienia.

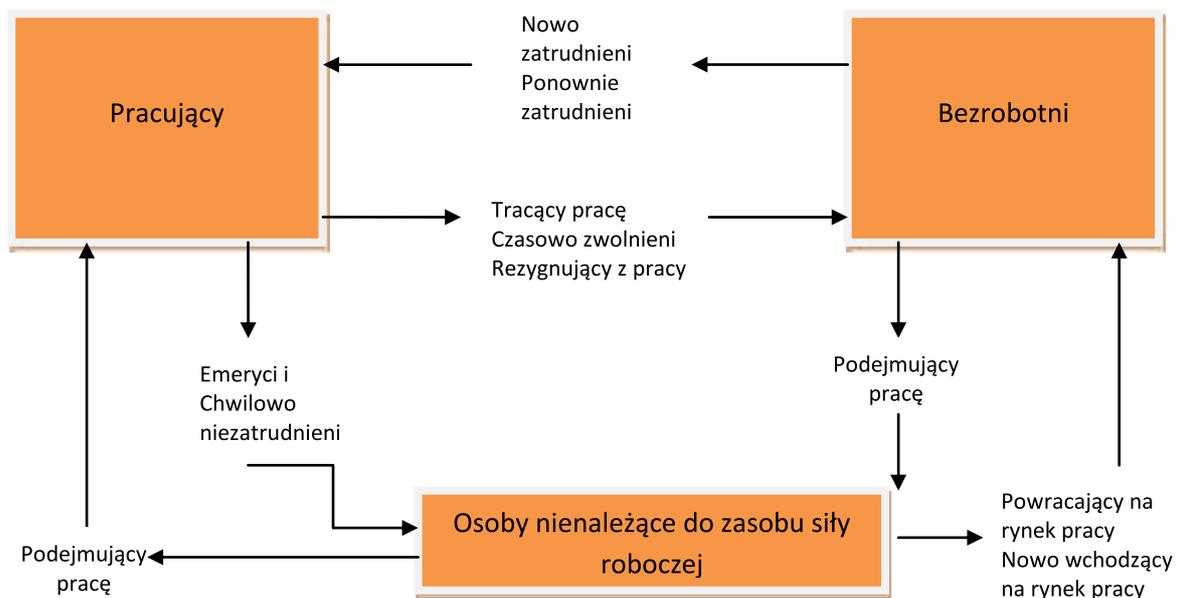
Bezrobocie jest zasobem, którego wielkość mierzy się w określonym punkcie czasu. Jego poziom jest coraz wyższy, jeżeli dopływy (bezrobotni, którzy właśnie utracili pracę) są większe niż odpływy (ludzie, którzy znaleźli nową pracę lub przestali zaliczać się do

¹⁴ R. Milewski, Podstawy ekonomii, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002 s. 532

¹⁵ <http://www.bezrobocie.info.pl/> (data odczytu 03.02.2011)

¹⁶ E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998 s. 22

zasobu siły roboczej)¹⁷. Dopływy i odpływy bezrobotnych na rynku są bardzo duże. Głównym źródłem dopływu bezrobotnych są poszukiwania pracy po ukończeniu szkoły, po przebytej chorobie lub w związku z zaprzestaniem pracy we własnym gospodarstwie. Odpływy bezrobotnych wynikają z pomyślnie zakończonych poszukiwań pracy oraz decyzji opuszczenia szeregów siły roboczej. Bezrobotni znajdują pracę albo z niej rezygnują tj. przestają należeć do siły roboczej. Przeciętnie w ciągu miesiąca 43% bezrobotnych opuszcza szeregi bezrobotnych.¹⁸ Przepływy na rynku pracy ilustruje poniższy rysunek.



Rys. 4. Przepływy na rynku pracy

(Źródło D.Beeg, S. Fischer, R. Dornbusch, Makroekonomia, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 248)

Najważniejszymi cechami charakteryzującymi bezrobocie w Polsce są:

- duże zróżnicowanie przestrzenne;
- przewaga kobiet wśród osób bezrobotnych;
- zjawisko sezonowości;
- wysoki udział procentowy młodzieży bezrobotnej;
- wpływ poziomu wykształcenia na szansę uzyskania zatrudnienia;

¹⁷ D. Beeg, S. Fischer, R. Dornbusch, Makroekonomia, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 249

¹⁸ R. Hall, J.B. Taylor, Makroekonomia, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 134-139

- trudna sytuacja na rynku pracy absolwentów szkół, którzy mają trudności z pozyskaniem i utrzymaniem pierwszej pracy;
- zjawisko bezrobocia długookresowego¹⁹.

Istnieją trzy możliwości stania się bezrobotnym. Niektórzy pracownicy zostają zwolnieni z pracy, bo stają się zbędni. Inni przejściowo tracą pracę, oczekują jednak, że wkrótce zostaną zatrudnieni przez tę samą firmę. Jeszcze inni sami odchodzą z pracy. Dopływ powiększający zasób bezrobotnych składa się z ludzi do tej pory niezaliczanych do zasobu siły roboczej. Chodzi o absolwentów szkół i tych, którzy kiedyś opuścili zasób siły roboczej, a teraz wracają w poszukiwaniu pracy. Ludzie przestają być bezrobotni przemieszczając się w odwrotnych kierunkach. Niektórzy znajdują pracę. Inni rezygnują z poszukiwań i na stałe opuszczają zasób siły roboczej. Niektórzy członkowie tej ostatniej grupy osiągają po prostu wiek emerytalny, co umożliwia im otrzymanie emerytury, jednak wielu innych to zniechęceni pracownicy, którzy utracili nadzieję na znalezienie pracy²⁰.

Bezrobocie jest najważniejszą kwestią w gospodarce rynkowej kraju i wymaga pełnego zaangażowania władz w procesie rozwiązywania tego narastającego problemu.

Źródłami informacji o rynku pracy i poziomie bezrobocia w Polsce na szczeblu województw są rejestry wojewódzkich urzędów pracy oraz wojewódzkie urzędy statystyczne, natomiast w skali całego kraju – Główny Urząd Statystyczny. Głównym źródłem informacji gromadzonych przez wojewódzkie urzędy pracy jest rejestracja bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy. Uzyskane tą drogą dane pozwalają na dokonywanie bieżącej oceny skali bezrobocia rejestrowanego, jego przestrzennego zróżnicowania i tendencji rozwojowych, jak również rozpoznawanie zbiorowości bezrobotnych według podstawowych cech demograficznych, cech społeczno-zawodowych oraz czasu pozostawania bez pracy.²¹

Rejestry urzędów pracy dostarczają informacji o liczbie bezrobotnych zarejestrowanych spełniających wymogi uzyskania statusu bezrobotnego, które są sformułowane w *Ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*²².

Obliczanie bezrobocia na podstawie liczby osób zarejestrowanych przez urzędy pracy jest metodą szeroko stosowaną na świecie. W Polsce znalazła ona zastosowanie w latach dziewięćdziesiątych. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych zależy w dużej mierze od

¹⁹ G. Zielińska, Problemy pracy w perspektywie XXI wieku, s. 24 cyt. za: Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998, s. 24

²⁰ D. Beeg S.Fischer, R. Dornbusch Makroekonomia, ..., op. cit. 249-250

²¹ J. Unlot, Ekonomiczne problemy rynku..., op. cit. s. 68-69

²² E. Kryńska, Dylematy polskiego rynku pracy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001 s. 165

przyjęcia warunków uprawniających do rejestracji oraz od stopnia motywacji osób chcących się rejestrować. Naturalną motywacją do rejestracji jest możliwość znalezienia pracy za pośrednictwem urzędu. Motywacja ta może być osłabiona, jeśli szanse znalezienia miejsca pracy w taki sposób są nieduże²³.

Powołując się na *Ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 20 kwietnia 2004 r.*, osobą bezrobotną jest osoba niezatrudniona i niewykonywająca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie, a jeżeli jest osobą niepełnosprawną, przynajmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieucząca się w szkole w systemie dziennym, zarejestrowana we właściwym dla miejsca zameldowania stałego bądź czasowego powiatowym urzędzie pracy, jeżeli:

- ukończyła 18 lat;
- kobieta nie ukończyła 60 lat, a mężczyzna 65 lat;
- nie nabyła prawa do emerytury, renty szkoleniowej lub socjalnej, nie pobiera zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego lub wychowawczego, zasiłku chorobowego;
- nie jest właścicielem nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych lub nie podlega ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu z tytułu stałej pracy, jako domownik w takim gospodarstwie;
- nie podlega pozarolniczej działalności gospodarczej;
- nie uzyskuje miesięcznych dochodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych, w wysokości przekraczającej połowę najniższego wynagrodzenia;
- nie pobiera z pomocy społecznej zasiłku stałego;
- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru policyjnego²⁴.

Ze względu na niepewność danych o rynku pracy uzyskiwanych na podstawie urzędowej rejestracji bezrobotnych, jak również z uwagi na coraz większą potrzebę dostosowania tych

²³ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2002, s. 21

²⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity) Dz. U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

danych do standardów międzynarodowych, od połowy 1992 r. Główny Urząd Statystyczny zaczął prowadzić metodę reprezentacyjną badania rynku pracy pod nazwą Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Metoda tego badania opiera się na zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i jest stosowana w większości krajów zachodnioeuropejskich. Sposób ten stwarza możliwość dokonywania porównań danych o rynku pracy między tymi krajami. Podstawę cyklicznych badań stanowią wyniki ankiet przeprowadzanych przez wojewódzkie urzędy statystyczne w losowo wybranych gospodarstwach domowych. Badanie to dotyczy znacznie szerszej populacji aniżeli tylko składającej się z osób bezrobotnych. Badanie aktywności ekonomicznej ludności daje bogaty zbiór informacji o cechach demograficznych, społecznych i zawodowych w dużo szerszej skali niż badania bezrobocia rejestrowanego. Cenną właściwością tych informacji jest to, że obejmują one nie tylko bezrobocie jawne, lecz także bezrobocie ukryte, występujące zarówno w środowiskach miejskich, jak i wiejskich²⁵.

BAEL opiera się na definicji bezrobotnego przyjętej przez Międzynarodową Organizację Pracy. Bezrobotnymi według BAEL są osoby w wieku 15—74 lata, które spełniają jednocześnie 3 warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi;
- aktywnie poszukiwały pracy;
- były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Do tej grupy bezrobotnych należą także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć²⁶.

1.3 Główne rodzaje bezrobocia

Złożony, wielowymiarowy charakter bezrobocia powoduje dużą różnorodność form jego przejawiania się. W literaturze wyodrębnia się wiele odmian bezrobocia. Bogactwo spotykanych klasyfikacji wynika z różnorodnego charakteru wykorzystanych danych

²⁵ J. Unlot, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit. s. 70-71

²⁶ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwartalna_inf_o_rynku_pracy_3k_2010.pdf (data odczytu 04.02.2011)

statystycznych o bezrobociu jak i z niejednorodnych poglądów na temat przyczyn bezrobocia oraz sposobów jego ograniczania²⁷. Poniżej prezentuję kilka z nich.

Ze względu na **przyczyny bezrobocia** wyróżnia się:

- bezrobocie frykcyjne;
- bezrobocie strukturalne;
- bezrobocie wynikające z niedostatku popytu (keynesowskie);
- bezrobocie klasyczne.

Bezrobocie frykcyjne stanowi niemożliwy do obniżenia minimalny poziom bezrobocia występujący w każdym rozwijającym się społeczeństwie. Tworzą je osoby, których ułomności uniemożliwiają podjęcie pracy zawodowej. Do tej kategorii zalicza się także osoby chwilowo pozbawione pracy ze względu na zmianę zawodu²⁸. Bezrobocie to ma charakter dobrowolny. Występuje wtedy, kiedy ludzie przechodzą z jednego miejsca pracy do drugiego. Bezrobocie frykcyjne jest związane z ruchliwością i mobilnością młodszych pracowników lub absolwentów. Jest ono objawem normalnego funkcjonowania rynku pracy oraz stanowi element dynamicznie rozwijającej się gospodarki.²⁹

Bezrobocie strukturalne powstaje z powodu niedopasowania kwalifikacji pracowników i zapotrzebowania pracodawców w sytuacji, kiedy struktura popytu na pracę i produkcji ciągle się zmieniają. Bezrobocie to spowodowane jest niedopasowaniem kwalifikacji pracowników, w związku z innowacjami technologicznymi, brakiem kompetencji i trudnościami w dostosowaniu się do zmian systemu produkcyjnego. Może mieć ono charakter dosyć trwały, gdyż jego likwidacja wymaga zazwyczaj zmiany zawodu, kwalifikacji czy miejsca zamieszkania.

Bezrobocie wynikające z niedostatku popytu (keynesowskie) pojawia się wtedy, kiedy faktyczna produkcja jest mniejsza od potencjalnej. Do czasu dostosowania się płac i cen spadek łącznego popytu prowadzi do spadku produkcji i zatrudnienia. Niektórzy pracownicy są skłonni pracować za dotychczasową płacę realną, ale nie mogą znaleźć pracy.

Bezrobocie klasyczne pojawia się wtedy, kiedy płaca jest rozmyślnie utrzymywana powyżej poziomu, przy którym krzywe podaży i popytu się przecinają. W modelu klasycznym zakłada się, że giętkie płace i ceny utrzymują gospodarkę w stanie pełnego

²⁷ E. Kwiatkowski, Bezrobocie. Podstawy teoretyczne..., op. cit., s. 46

²⁸ D. Beeg, S. Fischer, R. Dornbusch, Makroekonomia..., op. cit., s. 251

²⁹ S. Sadowski, T. Wach, Leksykon pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego..., op. cit., s. 217

zatrudnienia. Bezrobocie klasyczne może być spowodowane działalnością związków zawodowych lub ustawodawstwem określającym wysokość płac minimalnych powodującym, że płace są utrzymywane na poziomie wyższym od poziomu równowagi.³⁰

Ze względu na **czas pozostawania bezrobotnym** mówi się o:

- bezrobociu długookresowym;
- bezrobociu krótkookresowym;
- bezrobociu długotrwałym.

Krótkookresowe bezrobocie występuje wtedy, kiedy osoba bezrobotna pozostaje bez pracy przez okres do 6 miesięcy. Osoby te mają stosunkowo dużą szansę na znalezienie pracy.

Długookresowe bezrobocie występuje wtedy, kiedy osoby bezrobotne pozostają bez pracy przez okres od 6 do 12 miesięcy. Szanse ich zatrudnienia maleją, ale są wciąż stosunkowo wysokie.

Długotrwałe bezrobocie, zwane także chronicznym, to takie bezrobocie, kiedy ludzie bezrobotni pozostają bez pracy powyżej 12 miesięcy. Wraz z upływem czasu osoby te mają coraz to mniejsze szanse na powrót na rynek pracy. Ich kwalifikacje ulegają zmniejszeniu, doświadczenie i wiadomości zapominaniu, a zniechęcenie sprawia, że prowadzone przez nich poszukiwania zatrudnienia są coraz to mniej intensywne. Długotrwałe bezrobocie powoduje wzrost wydatków budżetowych na zasiłki dla bezrobotnych i realizację aktywnych programów przeciwdziałania bezrobociu. Zwiększa również emigrację wysoko wykształconych osób niemogących znaleźć zatrudnienia w kraju. Zmniejszenie bezrobocia trwającego dłuższy czas jest znacznie trudniejsze niż tego o charakterze przejściowym³¹.

W gospodarce rynkowej może istnieć także:

- bezrobocie naturalne (jawne);
- bezrobocie ukryte.

³⁰D. Beeg, S. Fischer, R. Dornbusch, Makroekonomia..., op. cit., s. 252

³¹Przestrzenno-czasowa analiza rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej, pr. zbior. pod red. A. Maliny ..., op. cit., s. 89

Z **naturalnym bezrobociem** mamy do czynienia wtedy, kiedy na rynku pracy panuje równowaga. Obejmuje ono zarówno bezrobocie frykcyjne jak i strukturalne. Należą do niego wszystkie osoby bezrobotne zarejestrowane w oficjalnych statystykach.

Ukryte bezrobocie dotyczy ludzi nieujętych w statystykach bezrobocia, ponieważ są oni zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mimo wyrażenia gotowości do pracy w pełnym wymiarze, bądź też pracują na stanowiskach niewymagających posiadanych przez nich kwalifikacji oraz zaprzestali poszukiwania pracy po długim okresie bezskutecznych prób jej podjęcia. Bezrobocie ukryte często jest rozumiane jako „bezrobocie wśród osób zatrudnionych”³².

1.4 Przyczyny i skutki bezrobocia

Próby teoretycznego wyjaśniania przyczyn bezrobocia dobrowolnego i przymusowego podejmują dwie konkurujące ze sobą szkoły: **neoklasyczna i keynesistowska**.

Szkoła neoklasyczna opiera się na założeniu funkcjonowania doskonałego rynku pracy, który odznacza się następującymi cechami:

- zarówno pracodawcy jak i pracownicy dążą do maksymalizacji swoich korzyści, przy czym jedni i drudzy mają dostęp do pełnej informacji o rynku pracy (miejscach pracy, płacach, innych warunkach pracy);
- warunki pracy, w tym również płace są doskonale elastyczne;
- istnieje niczym nieograniczona mobilność siły roboczej.

Na takim rynku pracy płaca występuje jako cena pracy, a jej zmiany wpływają jednocześnie na reakcje pracodawców jak i pracowników. Działania te polegają na tym, że wzrost płacy realnej powoduje zmniejszenie popytu na pracę przy jednoczesnym wzroście podaży pracy, i odwrotnie – spadek płacy realnej wywołuje zwiększenie popytu na pracę i spadek jej podaży. W ujęciu teorii neoklasycznej rynek pracy charakteryzuje skłonność do ustalania się równowagi między popytem a podażą pracy, co oznacza jednocześnie utrzymywanie się stanu pełnego zatrudnienia. Teoria ta tłumaczy występowanie zjawiska bezrobocia ograniczeniami w działaniu swobodnych mechanizmów rynkowych, wynikającymi głównie z integracji związków zawodowych, które sprzeciwiają się obniżeniu

³² 7. Sadowski, T. Wach, Leksykon pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego..., op. cit., s. 219

poziomu płac zgodnie z wymogami gospodarki rynkowej i zmuszają w ten sposób pracodawców do redukcji zatrudnienia.

Inne stanowisko w kwestii działania mechanizmu kształtującego sytuację na rynku pracy zajmuje **szkoła keynesistowska**. Przedstawiciele tej szkoły wyrażają pogląd, iż w warunkach swobodnego działania tego mechanizmu rynek pracy nie zachowuje równowagi, a popyt na pracę utrzymuje się na niższym poziomie niż jej podaż. Sytuacja ta wynika z trudności w zbyciu wytworzonych dóbr na skutek ograniczonego popytu na nie przez potencjalnych nabywców. Trudności te powodują ograniczenie produkcji i zatrudnienia, a w konsekwencji trwałe bezrobocie. Keynesiści twierdzą, że swobodnie działające mechanizmy rynkowe nie zmierzają do osiągnięcia na rynku pracy stanu równowagi, ale wcześniej czy później prowadzą do bezrobocia.

Przedstawione próby teoretycznego wyjaśnienia przyczyn bezrobocia uwzględniają tylko związek bezrobocia z płacą realną. Jednak jest to ujęcie zbyt jednostronne. Poza przyczynami płacowymi na powstanie bezrobocia mają także wpływ czynniki ekonomiczne i pozaekonomiczne, determinujące zarówno popyt na pracę jak i podaż.

Do czynników pozapłacowych ograniczających popyt na pracę można zaliczyć:

- szybki postęp techniczny i technologiczny;
- restrukturyzację gospodarki prowadzącą do przyspieszonego rozwoju nowoczesnych gałęzi produkcji;
- niedostatek środków finansowych oraz niedorozwój instytucji powołanych do przeciwdziałania bezrobociu przez stosowanie aktywnych form ograniczania tego zjawiska³³.

Istnieje wiele przyczyn, dla których osoby zainteresowane podjęciem pracy nie znajdują zatrudnienia. Główną przyczyną powstawiania bezrobocia jest niedopasowanie kwalifikacji bezrobotnych do wymagań stawianych kandydatom do pracy przez ich przyszłych pracodawców oraz wszelakie regulacje prawne, które z jednej strony zniechęcają i odstraszały przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy, a z drugiej osłabiają motywację bezrobotnych do podejmowania zatrudnienia. Niekorzystny stan koniunktury gospodarczej i towarzyszący mu przejściowy brak zapotrzebowania na produkowane dobra także wpływa na wysokość bezrobocia, ale nie jest czynnikiem, który pozwalałby wyjaśnić duże i trwałe różnice w poziomie bezrobocia pomiędzy krajami.

³³ J. Unlot, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit. s. 45-49

Do najważniejszych czynników odpowiedzialnych za niską skłonność pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy należą wysokie pozapłacowe koszty pracy. Są nimi różnice pomiędzy całkowitym kosztem zatrudniania pracownika, który ponosi pracodawca, a tym, co pracownik dostaje „do ręki”. Im wyższe są koszty pozapłacowe, tym zatrudnianie pracowników staje się bardziej kosztowne. W efekcie, pracodawcy ograniczają wielkość zatrudnienia, a osoby chcące podjąć pracę - pozostają bezrobotne. Wysokie koszty zachęcają do ukrywania dochodów i do świadczenia pracy „na czarno”, czyli do powstawania szarej strefy. Taki sam efekt wywołuje wysoki poziom płacy minimalnej.

Świadczenia socjalne i zasiłki dla bezrobotnych stanowią źródło dochodu dla osób, które nie pracują zawodowo. Im wyższe i dłużej dostępne są te dochody, tym słabsza jest motywacja bezrobotnych do podejmowania pracy. W efekcie, czas pozostawania osób poza zatrudnieniem wydłuża się, co z kolei przyczynia się do utraty przez nich posiadanych kwalifikacji i zmniejsza szanse na podjęcie pracy.

Wcześniejsze emerytury są źródłem wysokich pozapłacowych kosztów pracy. Koszt tych świadczeń jest finansowany z podatków i obowiązkowych składek płaconych przez osoby pracujące. Większa liczba nowych emerytów oznacza konieczność zwiększenia klina podatkowego (różnicy między wydatkami pracodawcy na pensję a faktycznie otrzymywanym wynagrodzeniem), a to z kolei zmniejsza szanse osób młodych na podjęcie zatrudnienia.

Doświadczenia wielu krajów wskazują, że znaczący i trwały wzrost liczby pracujących i towarzyszący mu spadek bezrobocia jest możliwy w następstwie wprowadzenia reform instytucjonalnych, które zwiększają skłonność przedsiębiorstw do tworzenia nowych miejsc pracy i wzmacniają motywację bezrobotnych do podejmowania zatrudnienia³⁴.

Do negatywnych skutków ekonomicznych bezrobocia zaliczamy niewykorzystanie potencjału pracy jako czynnika wzrostu gospodarczego. Stratę tę wyraża różnica między potencjalnym poziomem produktu narodowego brutto a poziomem rzeczywistym tego produktu. Innym skutkiem ekonomicznym jest obniżenie materialnego poziomu życia, a niekiedy nawet zagrożenie egzystencji jednostek i rodzin. Wzrastają wydatki budżetowe w związku z przeznaczeniem ich części na zasiłki dla bezrobotnych i świadczenia socjalne oraz na formy przeciwdziałania bezrobociu. Osoby wykształcone, zwłaszcza ludzie młodzi, decydują się na emigrację, gdyż nie mogą znaleźć pracy w kraju.

³⁴ <http://www.for.org.pl/upload/File/Zeszyt-bezrobocie.pdf> (data odczytu 11.02.2011)

Obok ekonomicznych skutków bezrobocia występują również negatywne skutki psychospołeczne. Długotrwałe bezrobocie powoduje frustrację poszczególnych jednostek i całych grup, spowodowaną niemożnością włączenia się ludzi w nurt społecznego procesu pracy i związanym z tym poczuciem nieprzydatności. Utrzymująca się frustracja wpływa ujemnie na stan zdrowia fizycznego, kondycję psychiczną dotkniętych nią jednostek, czego przejawem jest skrócenie długości życia, a nawet wzrost liczby samobójstw.

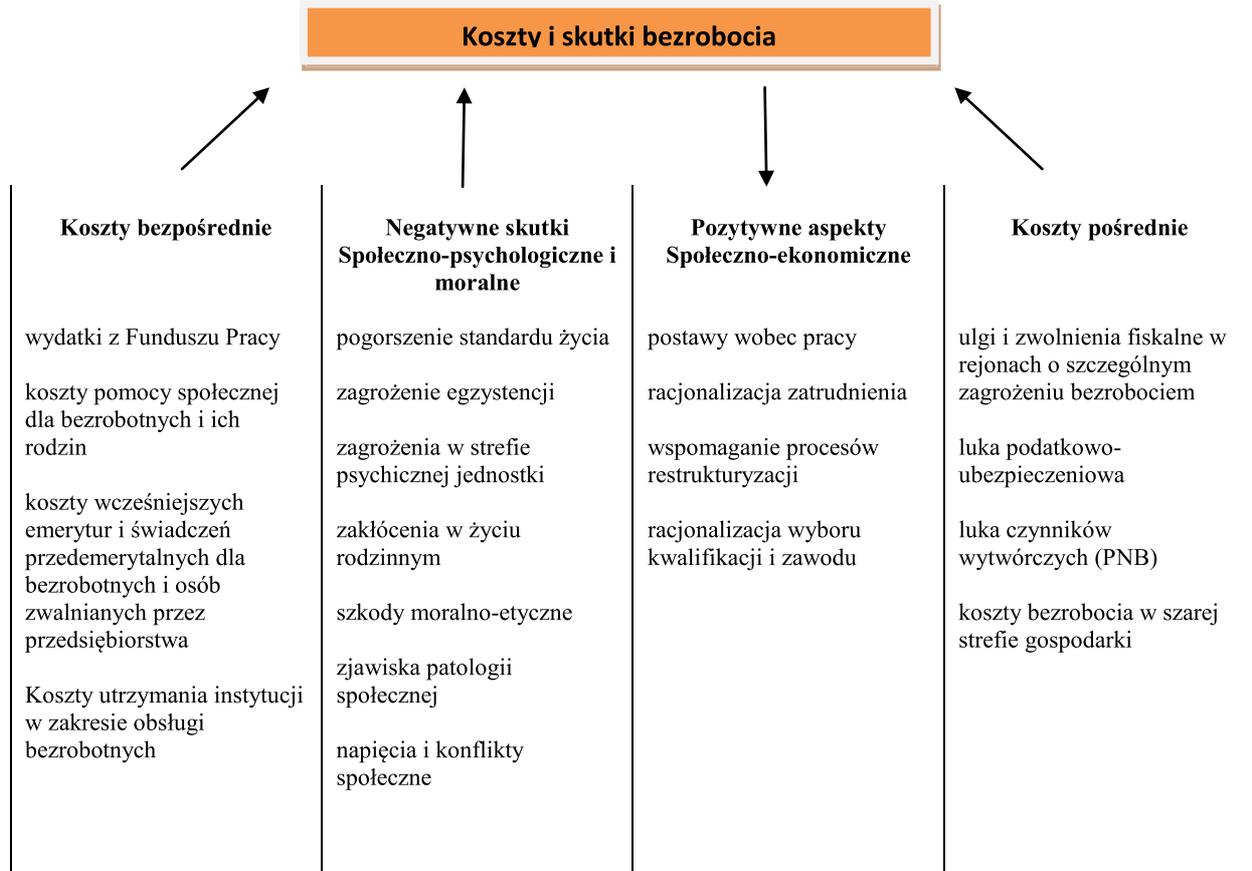
Bezrobocie szerzy patologię społeczną przejawiającą się w postaci alkoholizmu, narkomanii, przestępczości. Szczególnie groźne są przejawy patologii wśród młodzieży dotkniętej bezrobociem, gdyż niemożność uzyskania pracy skłania młodych ludzi do poszukiwań nielegalnych, często przestępczych źródeł dochodu.

Indywidualnymi konsekwencjami bezrobocia (zwłaszcza długotrwałego) dla większości ludzi bezrobotnych są:

- pogorszenie standardu życia, a nawet ubóstwo;
- problemy z zagospodarowaniem wolnego czasu;
- utrata poczucia własnej wartości;
- ograniczenie lub zaniechanie uczestnictwa w życiu politycznym, kulturalnym i w życiu społeczności lokalnej;
- poczucie niepotrzebności i osamotnienia;
- załamanie poczucia sensu życia;
- stany depresji i frustracji prowadzące do utraty zdrowia³⁵.

Koszty i skutki bezrobocia obrazuje poniższy rysunek:

³⁵ W. Ratyński, Problemy i dylematy polityki ..., op. cit. s. 103



Rys. 5. Koszty i skutki bezrobocia

(Źródło: S. Borkowska, P. Bohdziewicz, *Lokalna. Polityka rynku pracy*, Uniwersytet Łódzki – ON-BEPiSP Łódź 1995, s. 92.)

Długotrwałe bezrobocie rodzi konsekwencje polityczne. W skrajnych przypadkach utrzymujące się masowe bezrobocie może być przyczyną różnego rodzaju niepokojów społecznych, takich jak strajki, demonstracje czy rozruchy. Niepokoje te są szczególnie niepożądane w okresie transformacji systemu gospodarczego, gdyż mogą zahamować, a nawet odwrócić proces dokonujących się przemian ustrojowych kraju³⁶.

Niezależnie od tego, z jakiej perspektywy ujmujemy zjawisko bezrobocia, ma ono zawsze negatywne skutki. Oznacza utratę produkcji oraz znaczne pogarszanie się sytuacji materialnej tych, którzy nie mają pracy³⁷. Bezrobocie staje się problemem gdy jego skala jest duża, a znaczna

³⁶ J. Unlot, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit. s. 51-52

³⁷ J. Woś, *Wprowadzenie do ekonomii*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 1997, s. 113

część bezrobotnych jest przez długi czas wyeliminowana z rynku pracy, tzn. stopa bezrobocia długotrwałego jest wysoka³⁸.

Należy jednak dostrzec również pozytywne skutki bezrobocia, szczególnie wtedy, kiedy nie przekracza ono dopuszczalnych społecznych granic. Istnienie bezrobocia wzmaga konkurencję o miejsca pracy między przyszłymi pracownikami, rodzi silną motywację do doksztalcania się, przyspiesza procesy wzrostu poziomu kwalifikacji zawodowych siły roboczej. Jest czynnikiem umożliwiającym poprawę efektywności gospodarowania w skali mikroekonomicznej. Groźba utraty pracy zwiększa motywację pracowników do solidnej pracy i większej dyscypliny. Ogranicza nadmierną płynność zatrudnienia. Istnienie wolnej siły roboczej pozwala pracodawcom podejmować działania w zakresie redukcji nadmiernego zatrudnienia³⁹.

³⁸ Lokalne strategie przeciwdziałania bezrobociu i biedzie, pod red. W. Warzywody-Kruszyńskiej, Instytut Socjologii UŁ, Łódź 2001, s. 104

³⁹ Kwiatkowski, Bezrobocie ..., op. cit. s. 77

Rozdział 2

Sytuacja kobiet na rynku pracy: ich potrzeby, oczekiwania i motywacja do pracy

W rozdziale tym zostanie przedstawiona sytuacja kobiet na rynku pracy - to jak kształtuje się ich aktywność zawodowa, jakie mają problemy i oczekiwania podczas poszukiwania zatrudnienia. Przedstawione będą także motywacje i bariery w rozwoju kobiecej przedsiębiorczości. Opisane zostaną kwestie równego prawa kobiet i mężczyzn w sferze pracy, a także zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

2.1 Aktywność zawodowa kobiet w Polsce

Jak wynika z licznych publikacji przeprowadzonych w Polsce badań rynku pracy, kobiety generalnie są w mniejszym stopniu aktywne zawodowo niż mężczyźni.

Aktywność zawodowa kobiet stała się zjawiskiem na skalę społeczną w latach 60. i 70. XX stulecia. Polityka państwa w tym czasie zmierzała w kierunku ułatwiania kobietom aktywności zawodowej poprzez tworzenie instytucji opieki nad dziećmi: żłobków i przedszkoli, świetlic szkolnych. Wprowadzony został płatny urlop macierzyński, a z czasem także trzyletni bezpłatny urlop wychowawczy. Wraz z przemianami systemowymi, które dokonały się w Polsce na przełomie lat 80. i 90., zmienił się rynek pracy. Pojawiło się bezrobocie spowodowane upadkiem nierentownych zakładów lub ich przekształceniami własnościowymi. Upadały zakłady przemysłu lekkiego, w których większość zatrudnionych osób stanowiły kobiety. Tak więc kobiety częściej niż mężczyźni traciły pracę i stawały się bezrobotnymi⁴⁰.

Z analiz struktury bezrobocia wynika, że na początku okresu transformacji kobiety dominowały wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne we wszystkich przedziałach wiekowych, bez względu na staż pracy i wykształcenie. Reformy systemowe realizowane w Polsce przyczyniły się do zmiany stopnia aktywności zawodowej społeczeństwa. Na stopień aktywności zawodowej ludności ma wpływ wiele czynników. Najważniejsze z nich to: poziom rozwoju gospodarczego kraju, poziom wykształcenia społeczeństwa, struktura demograficzna ludności, tradycja, kultura, uregulowania prawne określające dezaktywację zawodową. Proces dezaktywizacji kobiet nasilił się wraz z przejściem od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej. Wpływ na zaobserwowane zmiany wywarły

⁴⁰ Raport- Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009, pdf
<http://www.kongreskobiet.pl/> (data odczytu 20.03.2011)

czynniki takie jak: wydłużenie okresu kształcenia, przerwy w zatrudnieniu wynikające z korzystania z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, zmiany w zakresie polityki rodzinnej, a także możliwości nabycia świadczeń emerytalnych⁴¹.

Zdaniem I. Kotowskiej, kobiety dezaktywizują się zdecydowanie za wcześnie – na długo przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Programy wcześniejszych emerytur i orzeczenia o niepełnosprawności pozwalają uzyskać renty inwalidzkie i stwarzają możliwość dezaktywizacji z zachowaniem indywidualnych źródeł utrzymania. Te możliwości są masowo wykorzystywane i zdecydowana większość kobiet wycofuje się z rynku pracy, a stopa ich aktywności obniża się, gdy osiągają wiek od 55 do 64 lat. W tym przedziale wiekowym stopa aktywności mężczyzn jest dwa razy wyższa niż kobiet. Taki stan rzeczy stał się możliwy dzięki większej dostępności wcześniejszych świadczeń emerytalnych dla kobiet i ich niższemu wiekowi emerytalnemu. Za najważniejszą przyczynę braku zatrudnienia w wieku przedemerytalnym uznaje się trudności w znalezieniu pracy, „zmęczenie pracą”, niepełnosprawność oraz długotrwałą chorobę. Obowiązki rodzinne jako powód wycofania z rynku pracy klasyfikowane są na dalszym miejscu i dotyczą w szczególności kobiet. Warto zauważyć, że w wieku przedemerytalnym występują największe możliwości elastycznej organizacji czasu pracy i możliwość zatrudnienia niepełnowymiarowego.⁴²

Jednym z ważniejszych czynników wpływających na sytuację kobiet na polskim rynku pracy jest struktura według wieku, czyli proporcje pomiędzy liczebnością poszczególnych grup wiekowych. Największe znaczenie ma tutaj liczba kobiet w wieku przedprodukcyjnym (poniżej 18 lat), produkcyjnym (18-59 lat) i poprodukcyjnym (powyżej 59 lat), ponieważ zależy od niej liczba nowych miejsc pracy, które powinny być tworzone w gospodarce, w miarę jak najstarsze roczniki kobiet wycofują się z rynku pracy, a najmłodsze na niego wkraczają. Opierając się na raporcie aktywności kobiet na rynku pracy można stwierdzić, że 60% polskich kobiet jest w wieku produkcyjnym (18-59 lat), i można się spodziewać, że ta grupa będzie aktywna na rynku pracy⁴³.

W Polsce przed 1989 rokiem większość kobiet w wieku produkcyjnym pracowała i nie istniało zjawisko bezrobocia, jednak po przemianach w gospodarce *współczynnik aktywności zawodowej* zaczął stopniowo się obniżać. Współczynnik aktywności zawodowej mierzony

⁴¹ M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, Szklany sufit i ruchome schody-kobiety na rynku pracy, CEDEWU.PL, Warszawa 2007, s. 9

⁴² Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet, pod red. I. Kotowskiej, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 251, 252

⁴³ Aktywność kobiet na rynku pracy – raporty, A. Zadrożna, czerwiec 2006, MPiPS http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867743&pT=details&sP=CONTENT_objectID,888993 (data odczytu 20.03.2011)

jest od 1992 roku, kiedy badanie BAEL zostało przeprowadzone po raz pierwszy. Różnice w aktywności zawodowej pomiędzy kobietami a mężczyznami są duże. Wśród kobiet większy jest odsetek osób biernych zawodowo, natomiast mniejszy niż wśród mężczyzn odsetek osób pracujących i bezrobotnych. Na różnice te ma wpływ kilka czynników. Przede wszystkim kobiety dłużej się uczą, poziom wykształcenia wśród kobiet jest wyższy i więcej z nich kontynuuje naukę na studiach. Im lepiej wykształcona kobieta, tym większa szansa, że będzie ona aktywna zawodowo. Najlepiej wykształcone kobiety pracują prawie tak samo często jak mężczyźni, zaś gorzej wykształcone częściej pozostają bierne zawodowo. Część kobiet poświęca się wychowaniu dzieci i prowadzeniu domu, w związku z czym rezygnują z pracy. Tego rodzaju decyzje podejmują prawie wyłącznie kobiety.

Na aktywność zawodową kobiet i mężczyzn wpływa w pewnym stopniu ich stan cywilny. Z badań raportu wynika, iż współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet rozwiedzionych, które same muszą zapewnić sobie utrzymanie, tylko nieznacznie ustępuje współczynnikowi wśród rozwiedzionych mężczyzn i jest wyższy niż współczynnik dla panien, kobiet zamężnych i wdów. Najniższy współczynnik aktywności zawodowej odnotowywany jest wśród wdów, ponieważ w tej grupie przeważają osoby starsze, w wieku emerytalnym. Zwracając uwagę na terytorialne zróżnicowanie współczynnika aktywności zawodowej kobiet w Polsce, okazuje się, że współczynnik ten najwyższy jest w województwach o dużym udziale ludności wiejskiej, ponieważ kobiety będące członkami gospodarstwa domowego użytkującego gospodarstwo rolne zazwyczaj uznawane są w badaniu BAEL za osoby pracujące, nawet jeśli ich praca przynosi niewielkie dochody lub poświęcają na nią znacznie mniej czasu niż w przypadku pracy najemnej⁴⁴.

Elastyczny rynek pracy jest szansą na wyższą aktywność zawodową kobiet. Grupą szczególnie zainteresowaną, jeżeli chodzi o zatrudnienie nietypowe lub na część etatu, a także elastyczny czas pracy, są kobiety. Najwyższe wskaźniki aktywności zawodowej w Polsce uzyskują panie w wieku 30-50 lat. Najmniej zaangażowane są młode Polki w wieku 20-24. Mniejszy wymiar czasu pracy lub też nietypowa forma zatrudnienia są dla żon i matek idealnym sposobem rozwiązania konfliktu, jaki rodzi się między karierą zawodową, a rolą spełnianą przez nie w rodzinie. Kraje Europy zachodniej mogą pochwalić się wzrostem zatrudnienia swoich obywaterek, ponieważ kobiety opiekujące się swoimi dziećmi zamiast całkowicie rezygnować z pracy, ograniczają jedynie czas, jaki jej do tej pory poświęcały. W Polsce występuje jednak tendencja przeciwna. Matki całkowicie porzucają swoją

⁴⁴ Tamże, s. 8 - 13.

aktywność zawodową na czas zajmowania się potomstwem albo pracują na pełen etat, podczas gdy dzieckiem zajmuje się kto inny. Specyficzny dla naszego kraju jest znacznie niższy poziom zatrudnienia wśród kobiet zamieszkujących tereny wiejskie. Tam też panie znacznie częściej decydują się na pełną aktywność na rynku pracy lub rezygnują z niej całkowicie.

Istotną barierą na drodze do zwiększenia aktywności zawodowej Polek jest niski poziom dostępu do usług opiekuńczych. Polska ma jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia w Europie. Dzieci do 3 roku życia stanowią u nas jedynie 2% dzieci objętych opieką w instytucjach. Dla porównania, przykładowo w Szwecji jest to aż 39,5%. Równie niekorzystnie kształtuje się sytuacja jeżeli chodzi o małe dzieci wieku 3-5 lat. Tylko 36,2% korzysta z opieki instytucjonalnej, podczas gdy we wspomnianej już Szwecji jest to 86,6%. Inną przeszkodą jest także zbyt mała liczba miejsc w żłobkach czy przedszkolach, które nie są w stanie przyjąć wszystkich chętnych⁴⁵.

Nie wszystkie osoby aktywne zawodowo pracują, ponieważ część z nich nie może znaleźć zatrudnienia. Odsetek osób pracujących opisywany jest przez wskaźnik zatrudnienia, definiowany jako stosunek liczby pracujących do liczby osób w wieku 15 lat i więcej. Dla kobiet wynosi on 39,2% i jest wyraźnie niższy niż w przypadku mężczyzn (53,2%). Wskaźnik zatrudnienia dla kobiet kształtuje się w Polsce na dość niskim poziomie - jedynie dwie na pięć kobiet w wieku 15 lat i więcej pracuje zawodowo. Istotnym czynnikiem, który wpływa na sytuację kobiet na rynku pracy, jest ich skłonność i chęć do doszkalania się. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach pozwala na podnoszenie kwalifikacji i ułatwia utrzymanie bądź znalezienie pracy. Z reguły kobiety rzadziej kierowane są na szkolenia przez pracodawców, jednak są dużo bardziej aktywne przy podejmowaniu nauki z własnej inicjatywy. W porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej odsetek kobiet aktywnych zawodowo jest w Polsce dość niski. Niższy niż w Polsce współczynnik aktywności zawodowej obserwowany jest jedynie we Włoszech, na Węgrzech, w Grecji, w Hiszpanii, w Luksemburgu⁴⁶. Zarówno współczynnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia są w Unii Europejskiej wyższe dla mężczyzn, niż dla kobiet. Taka sytuacja występuje także w Polsce.

⁴⁵ Elastyczny rynek pracy szansą na wyższą aktywność zawodową kobiet – artykuł <http://www.kobieta.info.pl/kobieta-w-pracy/462-elastyczny-rynek-pracy-szans-na-wysz-aktywno-zawodow-kobiet> (data odczytu 20.03.2011)

⁴⁶ Aktywność kobiet na rynku pracy – raporty..., op. cit. s. 13, 19

2.2 Kobiety a mężczyźni – równość płci

Równość płci jest stanem, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki, a przedstawiciele obu płci mają równy dostęp do wszelkich zasobów, z których korzystają w życiu (środków finansowych, zatrudnienia, szans rozwoju zawodowego i osobistego). Stan ten oznacza możliwość wyboru przez każdego człowieka drogi życiowej bez żadnych ograniczeń, przejawiających się w stereotypowym postrzeganiu płci, przypisywaniu im określonych ról społecznych oraz funkcjonujących i powiązanych z tą perspektywą uprzedzeń (m.in. wśród pracodawców).

Duża część europejskich przepisów prawnych dotyczy równości kobiet i mężczyzn. Składają się na nie głównie postanowienia traktatów i przepisy dyrektyw dotyczące dostępu do zatrudnienia, równości wynagrodzenia, ochrony macierzyństwa, urlopu rodzicielskiego, zabezpieczenia społecznego i dyskryminacji. Ważne miejsce wśród tych przepisów zajmuje również orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Sytuację kobiet i mężczyzn pod względem równości w Unii Europejskiej można przedstawić następująco:

- wskaźnik zatrudnienia kobiet rośnie, jednak nadal jest niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn, pomimo faktu, że więcej kobiet niż mężczyzn studiuje i kończy studia uniwersyteckie;
- kobiety nadal zarabiają średnio o 17.8% mniej niż mężczyźni (w przeliczeniu na przepracowaną godzinę) i liczba ta nie ulega zmianie;
- kobiety wciąż jeszcze rzadziej zajmują kierownicze stanowiska w gospodarce i polityce, choć w ostatnim dziesięcioleciu sytuacja uległa poprawie;
- istnieją bardzo duże różnice w podziale obowiązków domowych między mężczyznę i kobietę;
- kobiety są bardziej zagrożone ubóstwem niż mężczyźni;
- kobiety są głównymi ofiarami przemocy seksualnej, częściej padają ofiarą handlarzy „żywym towarem”⁴⁷.

Według Komisji Europejskiej równość płci jest kwestią różnorodności i sprawiedliwości społecznej oraz warunkiem osiągnięcia celów trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej. Najnowszy *Raport Unii Europejskiej w sprawie równości kobiet i mężczyzn* mówi, że zwalczanie nierówności płci utrzymujących

⁴⁷ Równość kobiet i mężczyzn, artykuł, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=pl>
(data odczytu 31.03.2011)

się we wszystkich sferach życia społecznego stanowi długoterminowe wyzwanie, gdyż obejmuje zmiany strukturalne i zmiany zachowania oraz ponowne zdefiniowanie ról kobiet i mężczyzn. Postępy następują powoli, a różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn utrzymują się w odniesieniu do stopy zatrudnienia, płac, godzin pracy, odpowiedzialnych stanowisk, podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i obowiązków domowych oraz zagrożenia ubóstwem.

Uczestnictwo kobiet w rynku pracy zaczyna rosnąć, co jest pozytywną zmianą i stanowi ważny wkład we wzrost gospodarczy w UE. W ciągu ostatniej dekady stopa zatrudnienia kobiet wzrosła o 7,1%, osiągając w 2008 r. poziom 59,1%, który jest bliski docelowemu poziomowi określone w strategii lizbońskiej (60% w 2010 r.). Średnia różnica między stopą zatrudnienia kobiet i mężczyzn zmniejszyła się z 18,2% w 1998 r. do 13,7% w 2008 r. Tę pozytywną tendencję przerwał jednak kryzys gospodarczy, który bardzo poważnie wpłynął na dane liczbowe dotyczące rynku pracy i bezrobocia. W okresie od maja 2008 r. do września 2009 r. stopa bezrobocia na szczeblu UE rosła w szybszym tempie w przypadku mężczyzn (z 6,4% do 9,3%) niż kobiet (z 7,4% do 9,0%). Mocno ucierpiały sektory przemysłowy i budowlany, zdominowane przez mężczyzn. W ciągu ostatnich miesięcy stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn wzrastały jednak w tym samym tempie, co odzwierciedla prawdopodobnie rozszerzanie się kryzysu na inne sektory, bardziej zróżnicowane pod względem płci niż sektory początkowo dotknięte kryzysem. Ponadto ze względu na fakt, że zatrudnienie kobiet skupia się w sektorze publicznym, mogą być one niewspółmiernie narażone na utratę zatrudnienia z powodu cięć budżetowych⁴⁸.

Doświadczenie z poprzednich kryzysów pokazuje, że zatrudnienie mężczyzn zasadniczo wraca do poprzedniego poziomu szybciej niż zatrudnienie kobiet. W przypadku osób, które straciły pracę, ryzyko, że nie znajdą nowego zatrudnienia, jest wyższe wśród kobiet. Wśród kobiet istnieje większe prawdopodobieństwo znalezienia się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, np. z powodu częstszego zawierania umów na niepewnych warunkach, niedobrowolnego podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu i utrzymującej się niekorzystnej różnicy w wynagrodzeniach (średnio 17,6% w UE w 2007 r.), co negatywnie wpływa na ich dochody w okresie całego życia, zabezpieczenie społeczne i emerytury, prowadząc do wyższego wskaźnika zagrożenia ubóstwem, w szczególności po

⁴⁸ Raport - Równość kobiet i mężczyzn w UE 2010 z dnia 25-01-2010, s. 4
<http://analizy.mpips.gov.pl/index.php/raporty-i-publicacje-topmenu-58/40/61-raport-growno-kobiet-i-mezczyznq.html> (data odczytu 01.04.2011)

przejściu na emeryturę. W 2007 r. wskaźnik zagrożenia ubóstwem był wyższy w przypadku kobiet (17%) niż mężczyzn (15%).

Na równość płci na rynku pracy mają duży wpływ wyzwania długoterminowe. Pomimo, że w ostatnich latach znacząco zwiększył się poziom wykształcenia wśród kobiet, a liczba kobiet wśród absolwentów szkół wyższych jest większa niż mężczyzn, nadal przeważają one w tradycyjnie „kobiecych” i często gorzej wynagradzanych sektorach (usługi zdrowotne i usługi w zakresie opieki, edukacja itp.), zajmując mniej odpowiedzialne stanowiska we wszystkich sferach społecznych. Brak dostępu do usług w zakresie opieki dla osób jej wymagających (dzieci, osoby niepełnosprawne, osoby starsze), odpowiednich systemów urlopowych i elastycznych form zatrudnienia dla obojga rodziców często utrudnia kobietom uczestniczenie w rynku pracy lub podjęcie pracy w pełnym wymiarze czasu. W 2008 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy pracowało 31,1% kobiet w porównaniu z 7,9% mężczyzn. Kobiety posiadające dzieci pracują rzadziej (stopa zatrudnienia niższa o 11,5%) w porównaniu z kobietami nieposiadającymi dzieci, podczas gdy mężczyźni posiadający dzieci pracują częściej niż mężczyźni nieposiadający dzieci (stopa zatrudnienia wyższa o 6,8%). Silny wpływ rodzicielstwa na uczestnictwo w rynku pracy wiąże się z tradycyjnym podziałem ról ze względu na płeć oraz z brakiem placówek opieki nad dziećmi w wielu państwach członkowskich. Zajmowanie się innymi osobami wymagającymi opieki również ma znaczący wpływ na możliwość utrzymania się na rynku pracy kobiet i mężczyzn; wyzwanie to jest jeszcze większe ze względu na starzenie się społeczeństwa. W 2005 r. ponad 20 milionów Europejczyków w wieku od 15 do 64 lat (12,8 milionów kobiet i 7,6 milionów mężczyzn) miało obowiązki związane z opieką nad dorosłymi osobami wymagającymi opieki. Obowiązki te wpływają na niską stopę zatrudnienia kobiet w wieku od 55 do 64 lat (36,8% w 2008 r., o 18,2 punktów procentowych mniej niż stopa zatrudnienia mężczyzn). Brak odpowiednich środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym może także wpływać na decyzję kobiet i mężczyzn o nieposiadaniu dzieci lub posiadaniu mniejszej liczby dzieci, co stanowi problem w odniesieniu do starzenia się społeczeństwa i podaży na rynku pracy w przyszłości, a w konsekwencji – w odniesieniu do wzrostu gospodarczego. W krajach, w których istnieją korzystne warunki w zakresie opieki nad dziećmi, urlopów rodzicielskich i elastycznych form zatrudnienia, zarówno stopa zatrudnienia kobiet, jak i wskaźniki urodzeń są znacznie wyższe.

Mimo, że w ostatnich latach w UE nastąpił wzrost liczby kobiet uczestniczących w procesach decyzyjnych lub wyznaczanych na stanowiska decyzyjne, to w sferze gospodarczej i politycznej władza pozostaje niezmiennie w rękach mężczyzn. W UE średnio

zaledwie jeden na czterech członków parlamentów narodowych i ważniejszych ministrów rządów krajowych jest kobietą, chociaż sytuacja ta różni się w poszczególnych państwach członkowskich. Pewną poprawę można było zauważyć po wyborach do Parlamentu Europejskiego w 2009 r., kiedy to udział kobiet wzrósł z 31% do 35%. W sektorze gospodarczym dane liczbowe przedstawiają mniej pozytywny obraz. Kobiety stanowią na przykład zaledwie jedną dziesiątą członków zarządów najważniejszych europejskich przedsiębiorstw oraz 3% wśród prezesów zarządów⁴⁹.

2.3 Problemy kobiet na rynku pracy

Bezrobocie szczególnie dotkliwie doświadczą kobiety, zwłaszcza te, które ukończyły 35 rok życia. Tę grupę dotyka zjawisko długotrwałego, tzw. chronicznego bezrobocia. W najtrudniejszej sytuacji znajdują się panie z populacji 50+, bez konkretnego wyuczonego zawodu, tj. te z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnym. Sfrustrowane, często pełne pretensji do całego świata poszukują zatrudnienia, przy czym z miesiąca na miesiąc ich szanse na rynku pracy maleją.

Jak wynika z projektu „ABC Gospodarki Społecznej” przeprowadzonego na kobietach bezrobotnych, długotrwałe bezrobotne kobiety są bierne w poszukiwaniu pracy i zdane tylko na pośrednictwo urzędu pracy, ich aktywność sprowadza się najczęściej do przychodzenia do PUP w wyznaczonym terminach. Brak własnej inicjatywy w poszukiwaniu pracy, to główny czynnik powodujący ich długotrwałe bezrobocie. Oczekują propozycji pracy od Powiatowych Urzędów Pracy, same nie przejawiają aktywności w jej poszukiwaniu. Drzemiący w nich stereotyp, że pracę się dostaje, a nie samodzielnie się jej szuka, przesądza niejednokrotnie o braku możliwości wyjścia z impasu, jakim jest bezrobocie. Często to kobiety sfrustrowane, może nie bezpośrednio sytuacją braku pracy, lecz płynącymi z tego faktu skutkami, tj. złą sytuacją materialną. Bezrobotne kobiety oczekują pomocy ze strony urzędu pracy głównie w zakresie zapewnienia zatrudnienia, część z nich gotowa jest przekwalifikować się, bądź podwyższyć kwalifikacje, niektóre z nich są skłonne szukać pomocy u pracowników urzędów pracy, bądź uczestniczyć w zajęciach grupowych, ponieważ nie potrafią poruszać się po wybrednym rynku pracy.

Zebrane w badaniach informacje i ustalone korelacje upoważniają do sformułowania wielu ogólnych stwierdzeń i praktycznych wniosków:

⁴⁹ Tamże, s. 5 - 6.

- u zdecydowanej większości kobiet bezrobocie powoduje obniżenie poziomu ekonomicznego ich rodzin;
- zdecydowana większość kobiet jest gotowa do podjęcia pracy; silna motywacja wynika przede wszystkim z ich sytuacji materialnej;
- dla bezrobotnych kobiet praca zawodowa poza domem nie stanowi najważniejszej wartości w życiu, której byłyby skłonne wszystko podporządkować;
- kobiety nie sądzą, aby były dyskryminowane w dostępie do pracy ze względu na płeć;
- istnieje duże zainteresowanie bezrobotnych kobiet szkoleniami i przekwalifikowaniami; szczególnie absolwentek liceów ogólnokształcących, które pragną zdobyć jakieś kwalifikacje zawodowe, oraz bezrobotnych, które chcą podwyższać swoje kwalifikacje;
- istnieje potrzeba zindywidualizowanego podejścia w urzędach pracy do bezrobotnych kobiet, uwzględniającego ich sytuację rodzinną, poziom zamożności, miejsce zamieszkania, wykształcenie itp.;
- należy stworzyć system motywacji dla pracodawców, aby zatrudniali kobiety, zwłaszcza posiadające liczne rodziny, w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- należy zbadać sytuację życiową długotrwale bezrobotnych, samotnych matek i w razie potrzeby udzielić im maksymalnej pomocy w uzyskaniu zatrudnienia;
- trzeba upowszechnić przekonanie, że czasy, kiedy przez całe życie wykonywało się jeden zawód, bezpowrotnie minęły⁵⁰.

Poważnym problemem bezrobocia kobiet jest duży odsetek długotrwale bezrobotnych oraz przez dłuższy czas poszukujących pracy. Po 1989 r. ciągle większy jest odsetek długotrwale bezrobotnych kobiet niż mężczyzn. I tak, w II kwartale 2005 r. udział długotrwale bezrobotnych kobiet wynosił 54,3%, wobec 52,1% mężczyzn. W II kwartale 2006 r., pomimo polepszenia tych wskaźników, nadal są one mniej korzystne w przypadku kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 53,1% i 49,4%). Zachodzi obawa, że długotrwale bezrobotne kobiety będą miały także w przyszłości trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Nie należy pomijać faktu, że ryzyko utraty pracy wiąże się również z cechami indywidualnymi i psychologicznymi (które postrzegane są zazwyczaj wyłącznie jako efekty utraty pracy), takimi jak skłonność do łamania prawa, depresja, obniżona wola życia,

⁵⁰ D. Binek, Oczekiwania bezrobotnych kobiet wobec rynku pracy, artykuł 17.05.2010 r.
<http://projekt-abc.pl/Oczekiwania-bezrobotnych-kobiet-wobec-ryнку-pracy.html> (data odczytu 02.04.2011)

niezadowolenie z życia, pesymizm. Zła kondycja psychiczna, uzależnienia i anomia (zachowanie niezgodne z normami społecznymi) zwiększają zagrożenie bezrobociem, a utrata pracy nasila jedynie te negatywne symptomy.

Z badań empirycznych projektu *Aktywność kobiet na rynku pracy*, w opinii bezrobotnych kobiet trudności na rynku pracy są wynikiem:

- niewielkiej liczby ofert pracy skierowanych do kobiet (większość z nich dotyczy zawodów związanych z ciężką pracą, a więc dla mężczyzn);
- preferencyjnego traktowania przez pracodawców mężczyzn, nawet w przypadku „uniwersalnych” ofert, odpowiednich w równym stopniu dla obu płci;
- dużych rozmiarów zatrudnienia emerytów i rencistów, ze względu na ich niższe koszty pracy (brak obowiązku opłacania za nich składek);
- małej atrakcyjności ofert pracy, ze względu na niskie zarobki (najniższe ustawowe stawki), wyczerpujący charakter pracy, konieczność długich dojazdów;
- wewnętrznie sprzecznych ofert pracy i wymagań pracodawców (młody wiek w połączeniu ze znacznymi umiejętnościami i doświadczeniem);
- nierealnych oczekiwań pracodawców, nieadekwatnych wobec potrzeb stanowiska pracy;
- niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet mających dzieci oraz w starszym wieku, a także na umowy stałe, przy preferowaniu umów zleceń bądź też pracy na czarno;
- małej skuteczności szkoleń i kursów, nie zwiększających szans na zatrudnienie, a dających tylko poczucie podnoszenia własnych kompetencji;
- preferencyjnego traktowania krewnych i znajomych przy staraniach o pracę.

Z kolei w opinii pracodawców, pochodzących z tych samych badań empirycznych, najważniejszymi czynnikami wpływającym na rozmiary bezrobocia kobiet są:

- obawy skorzystania przez nie z urlopu macierzyńskiego;
- ogólnie mniejsza ilość ofert pracy dla kobiet;
- małe zaangażowanie kobiet w prowadzenie własnej działalności;
- niesprawdzanie się kobiet w niektórych zawodach;
- obciążenie obowiązkami rodzinnymi;
- niechęć do zmian.

Postrzeganie kobiet przez pryzmat macierzyństwa i obowiązków rodzinnych charakterystyczne jest nie tylko dla pracodawców. Pewnym rozwiązaniem prawnym tej sytuacji miało być wprowadzenie urlopów rodzicielskich dla mężczyzn. Badania pokazują jednak, że z urlopów wychowawczych korzysta mniej niż 2% mężczyzn, a z prawa do dodatkowych dwóch dni opieki nad dzieckiem korzysta zaledwie co siódmy.

Należy mieć na uwadze także fakt pojawiającego się w naszym kraju zjawiska tzw. bezrobocia dziedzicznego lub rodzinnego. Ograniczenia finansowe rodziny, trudności szkolne, wczesne przerywanie edukacji, brak aspiracji kształcenia i w rezultacie niskie kwalifikacje zawodowe powodują, że dzieci osób bezrobotnych też pozostają bezrobotne. Następuje więc „dziedziczenie” bezrobocia, a także ubóstwa czy wykluczenia społecznego, które dotyczą obu płci⁵¹.

Podsumowując, sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest trudna, zdecydowanie gorsza niż mężczyzn. Brak zatrudnienia i dyskryminacja w pracy jest podstawową barierą w osiągnięciu przez kobiety samodzielności finansowej. Do najważniejszych ograniczeń pełnego dostępu kobiet do rynku pracy można zaliczyć:

- dyskryminację kobiet na rynku pracy: mniejsze możliwości awansu, tzw. „szklany sufit”, niższe zarobki, wyższą stopę bezrobocia kobiet;
- niski współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce;
- mało elastyczny rynek pracy w Polsce, niski poziom wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia, w tym zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- traktowanie pracy w domu i wychowywania dzieci jako okresu bierności zawodowej, brak systemowych rozwiązań chroniących kobiety pracujące w domu.

Dane statystyczne wskazują, że bariery te w ciągu ostatniego dziesięciolecia pogłębiły się. Z jednej strony wiąże się to z ogólnym pogorszeniem się sytuacji na rynku pracy. Jednak ostatnie, niewielkie ożywienie na tym rynku, które Główny Urząd Statystyczny odnotował w ciągu ostatnich dwóch lat, dotyczyło głównie mężczyzn. Tym samym sytuacja kobiet uległa dalszemu pogorszeniu, pogłębiając jeszcze bardziej istniejące już dysproporcje⁵².

⁵¹E. Karpowicz red., Rynek pracy, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2007, str. 128-129
[http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/8CA214806CD7BD30C12572D5002C3699/\\$file/Rynek_pracy.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/8CA214806CD7BD30C12572D5002C3699/$file/Rynek_pracy.pdf)
(data odczytu 05.04.2011)

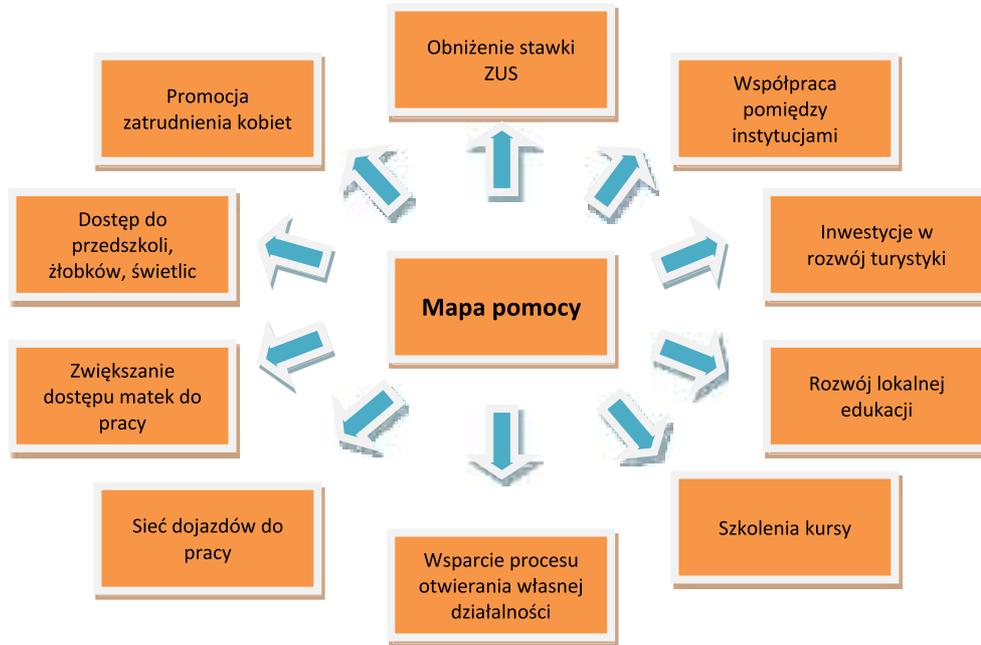
⁵²M. Skrzek - Lubasińska, Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy, Wykład wygłoszony podczas ogólnopolskiej konferencji pn.: „Zwiększenie udziału kobiet w obszarach decyzyjnych poprzez osiągnięcie samodzielności ekonomicznej i politycznej”, Wrocław 2006
http://www.femina.org.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=76&Itemid=35
(data odczytu 05.04.2011)

Z publikacji *Sytuacja kobiet na rynku pracy w podregionie nowosądeckim* w ramach projektu *Kobieta aktor na rynku pracy* wynika, że kobiety bezrobotne potrzebują pomocy od innych instytucji. Oczekują wsparcia polegającego na zwiększeniu ich szans na rynku pracy między innymi poprzez:

- podnoszenie swoich kwalifikacji na kursach, szkoleniach, studiach;
- zdobycie doświadczenia zawodowego (tego rodzaju pomocy oczekują kobiety, które nie podjęły jeszcze pracy lub też posiadają niewielkie staże pracownicze);
- potrzebę wsparcia w formie materialnej, finansowej lub rzeczowej, co świadczy o ich złej kondycji ekonomicznej;
- kontakt z doradcą zawodowym świadczącym usługi poza urzędem pracy;
- zwiększenie dostępu do ofert pracy w prasie i Internecie;
- skorzystanie z pomocy w zapewnieniu opieki nad jej dziećmi;
- pomoc w organizacji dojazdów do miejsca pracy;
- pomoc w zakresie opieki nad innymi członkami rodziny;
- kontakt z psychologiem.

Jak wynika z badań, liczba oczekiwań wobec podmiotów, które mogłyby poprawić sytuację kobiet na rynku pracy, jest dość zróżnicowana i skierowana zarówno do władz lokalnych, jak i ośrodków decyzyjnych wyższego szczebla. Jednym z postulatów skierowanym do władz wyższego szczebla jest obniżenie stawki ZUS. Mogłoby się to przyczynić do zmniejszenia wpływu szarej strefy i zwiększenia zatrudnienia na legalnych etatach. Byłoby to również zachętą do zakładania własnej działalności przez bezrobotne kobiety. Władze lokalne powinny dbać o interesy już działających małych i średnich przedsiębiorstw, co mogłoby zaowocować zwiększeniem liczby powstających w nich etatów. Według badanych kobiet należałoby zwiększyć kontrolę nad pracodawcami, tak, aby przedsiębiorcy faktycznie zatrudniali przeszkolone osoby po odbytych w ich przedsiębiorstwach stażach zawodowych, co przyczyniłoby się do zmniejszenia bezrobocia. Ważne też dla kobiet jest ułatwienie i wspieranie procesu otwierania własnej działalności, usprawnienie sieci komunikacyjnej łączących ich miejsca zamieszkania z miastami, w których powstają nowe miejsca pracy, oraz zwiększenie dostępu do żłobków i przedszkoli. Starsze z kobiet, po 40 i 50 roku życia, chciałyby, aby zachęcać pracodawców do zatrudnienia najstarszych kobiet zarejestrowanych w urzędzie np. poprzez dofinansowanie miejsc pracy tworzonych dla tych kategorii bezrobotnych. Zatrudnienie kobiet z tej grupy wiekowej

powinno być promowane wśród pracodawców jako metoda stabilizacji kadr, sposób na zapewnienie wysokiego poziomu kompetencji i doświadczenia zawodowego wśród pracowników⁵³. Rysunek przedstawia schemat mapy pomocy, jakiej oczekują bezrobotne kobiety.



Rys. 6. Schemat mapy pomocy

(Źródło: E. Miszczuk, M. Miszczuk-Wereszczyńska, publikacja Sytuacja kobiet na rynku pracy w podregionie nowosądeckim, Inter Active, Kraków 2010, s.73)

2.4 Przedsiębiorczość kobiet

W zdecydowanej większości krajów kobiety napotykały przeszkody na drodze do zatrudnienia, promocji własnych umiejętności oraz awansu na wyższe stanowisko. Pewnym polem dającym możliwości realizacji tych potrzeb jest przedsiębiorczość, a uzyskana dzięki niej autonomia i niezależność przyciągają coraz większą grupę kobiet. Od lat toczy się dyskusja nad potrzebą wprowadzenia na rynki pracy większej liczby kobiet. Powodów jest wiele. Po pierwsze, niewystarczająca jest liczba wykwalifikowanych mężczyzn, po drugie istnieje potrzeba wykorzystania całego potencjału narodowego dla zapewnienia globalnej konkurencyjności, po trzecie badania dowodzą, że pewne specyficzne uzdolnienia kobiet (zdolność do współpracy i integrowania ludzi, zdolności adaptacyjne, elastyczność, a także

⁵³ E. Miszczuk, M. Miszczuk-Wereszczyńska, publikacja Sytuacja kobiet na rynku pracy w podregionie nowosądeckim, Inter Active, Kraków 2010, s.120-125

umiejętność znoszenia porażek) są obecnie szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju gospodarczego państw. Według wielu badań przeprowadzonych przez Narodową Fundację Kobiet Właścielek Firm z siedzibą w Waszyngtonie, przedsiębiorstwa należące do kobiet stanowią około 1/3 wszystkich firm.

Restrukturyzacja gospodarek krajów transformacji ustrojowej, a wraz z nią rozbudowa sektora prywatnego, spowodowała wzrost liczby i znaczenia średnich i małych przedsiębiorstw. Wyniki badań Westminsterskiej Fundacji na Rzecz Demokracji mówią, że cechą charakterystyczną polskiego i innych rynków pracy w krajach transformujących się jest zmniejszenie się liczby kobiet pracujących najemnie, przy jednoczesnym wzroście liczby kobiet zakładających własne firmy. Opierając się na badaniach przeprowadzonych wśród polskich, amerykańskich i rumuńskich kobiet – właścielek firm, można stwierdzić, że głównymi motywami założenia własnego biznesu według tych kobiet są:

- potrzeba niezależności;
- brak elastyczności na rynku pracy;
- ograniczone możliwości awansu zawodowego;
- możliwość podejmowania własnych decyzji;
- potrzeba bardziej elastycznych godzin pracy w celu zaspokojenia wymagań rodziny;
- poczucie kontroli, wolności i niezależności.

Kobiety – przedsiębiorcy we wszystkich trzech krajach spotykają się z barierą w sferze postaw mężczyzn, którzy zdaniem badanych kobiet nadal uważają, że podstawowym obowiązkiem kobiety jest dbanie o dom i rodzinę.⁵⁴

Samozatrudnienie kobiet i bycie pracodawcą dla innych osób jest silnie powiązane z wykształceniem, wiekiem i miejscem zamieszkania. Kobiety – właścicielki firm w miastach, w odróżnieniu od mieszkających na wsi, charakteryzują się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia, w tym w szczególności te, które są pracodawcami. 24,5% kobiet, które prowadzą swoją działalność posiada wykształcenie wyższe, w porównaniu do 13,3% mężczyzn - przedsiębiorców z dyplomem uczelni wyższej. Wśród kobiet pracujących na rachunek własny w miastach stosunkowo najwięcej jest ekonomistek (22% wobec 4% wśród mężczyzn) i techników (20% wobec 33% wśród mężczyzn), a następnie humanistek z wyższym wykształceniem (kobiety 15%, mężczyźni 9%) i inżynierów (15% wobec 26% wśród mężczyzn). Sektory, które można wyróżnić jako obszary działalności kobiet

⁵⁴ B. Balcerzak-Paradowska (red), Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery. Rozdz. II, B. Kołaczek, Sektor prywatny jako środowisko pracy, IP i SS, Warszawa 2003, s. 110-111

przedsiębiorców w miastach, to: branża handlowa, przetwórstwo przemysłowe oraz usługi niematerialne (obsługa nieruchomości i firm, pośrednictwo finansowe, hotele i restauracje), a sektory mężczyzn – przedsiębiorców to: handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe i transport.

Przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety są na ogół niewielkie, w większości nie zatrudniają one pracowników. W 2005 roku mężczyźni przedsiębiorcy prawie 2-krotnie częściej niż kobiety - przedsiębiorcy byli pracodawcami, co piąty przedsiębiorca - mężczyzna zatrudniał pracowników, w porównaniu do co piątej kobiety - przedsiębiorczyni. Średnia liczba pracowników zatrudnianych przez kobiety w ich firmach wynosiła w 2002 r. około 5 osób (przez mężczyzn blisko 9 osób). Kobiety są częściej identyfikowane jako pomagający członkom swojej rodziny w prowadzeniu przedsiębiorstwa lub gospodarstwa. Bariery przedsiębiorczości dotyczą w takim samym stopniu kobiet jak i mężczyzn⁵⁵.

Założenie własnej firmy jest łatwiejsze niż przebijanie się przez niewidzialne bariery w drodze do stanowiska kierowniczego. Dane dla Polski pokazują, że wiele kobiet skorzystało z szans, jakie pojawiły się w gospodarce po 1989 roku. Zagrożenie bezrobociem i mniejsze szanse na zatrudnienie w sektorze formalnym są jedną z istotnych przyczyn zainteresowania kobiet samozatrudnieniem. Tempo przyrostu firm zakładanych przez kobiety było w latach 1990–1997 wyraźnie wyższe niż w wypadku mężczyzn. W 1993 roku liczba pracujących na rachunek własny poza rolnictwem indywidualnym była trzykrotnie wyższa niż w 1985 roku, w tym kobiet – pięciokrotnie. W następnym okresie – w latach 1998–2007 – liczba pracujących na własny rachunek, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, malała. Zmniejszył się także udział kobiet wśród przedsiębiorców: z 37% w 1998 do 35% w 2008 roku. Dane GUS wskazują, że w III kwartale 2008 roku liczba kobiet pracujących na rachunek własny (bez pomagających członków rodzin) wynosiła 1024 tys. (łącznie z indywidualnym rolnictwem). Należy podkreślić, że w miastach osoby takie stanowią mniejszą grupę niż na wsi i dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Z analizy danych statystycznych i badań jakościowych wynika, że przedsiębiorczynie to na ogół kobiety w wieku 40 lub więcej lat, zamężne, stosunkowo dobrze wykształcone, jeśli pominąć pracujących w rolnictwie, wśród których dominują osoby z podstawowym wykształceniem. O ile mężczyźni - przedsiębiorcy to przeważnie technicy i inżynierowie, robotnicy wykwalifikowani, to kobiety - właścicielki firm są częściej ekonomistkami, humanistkami lub bez konkretnego zawodu, czyli z ukończonym liceum ogólnokształcącym.

⁵⁵ Kobieta pracująca, Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie małopolskim, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Kraków 2006, str. 25

Dostrzegalne są także różnice w profilu prowadzonej działalności, ale zarówno kobiety, jak i mężczyźni lokują się najczęściej w rolnictwie oraz handlu i naprawach, a następnie – kobiety w produkcji i usługach niematerialnych, a mężczyźni w budownictwie i usługach materialnych (np. transporcie). W miastach profile działalności mężczyzn przedsiębiorców są skoncentrowane w czterech branżach: handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe i transport (razem 75%). Kobiety, poza tym, że lokują się w handlu (46%), charakteryzują się większym rozproszeniem profili działalności. Badania prowadzone w 2001 roku na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) wskazują, że kobiety - przedsiębiorcy korzystają z kredytów równie często jak mężczyźni, z tym, że częściej niż mężczyźni z kredytów na inwestycje, podczas gdy mężczyźni częściej z kredytów obrotowych i z leasingu. Ogólnie rzecz biorąc, co czwarte przedsiębiorstwo korzystało z kredytu, by uruchomić własną działalność gospodarczą, a w chwili badania kredytami było obciążonych 30% przedsiębiorstw. Główne bariery rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce mają charakter ekonomiczny i sprowadzają się do niskiego popytu, dużej konkurencji, stosunkowo wysokich kosztów pracy oraz braku kapitału i ograniczonego dostępu do źródeł finansowania. Z wypowiedzi przedsiębiorców wynika, że więcej barier jest przez nich dostrzeganych i odczuwanych, gdy już prowadzą firmę. Wskazują oni na wysokie podatki, nadmiar biurokracji, brak płynności finansowej, niejasne przepisy prawne i dużą konkurencję. W dalszej kolejności – na brak ustalonych reguł rozwoju małych i średnich firm, na brak pieniędzy na inwestycje oraz brak wiedzy, w tym szczególnie z zakresu prawa podatkowego. Ogólnie kobiety częściej niż mężczyźni wskazują na występowanie barier, a w szczególności uskarżają się na wysoką konkurencję i niejasne przepisy prawne. Kobiety dodatkowo doświadczają barier o charakterze kulturowym, związanych z postrzeganiem ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Tradycyjny model socjalizacji i patriarchalny model społeczny nie sprzyjają rozwijaniu w kobietach poczucia własnej wartości i wiary w sukces. Od kobiet oczekuje się, że będą przede wszystkim dobrymi żonami i matkami, dlatego przy podejmowaniu decyzji o założeniu własnej firmy mają więcej wątpliwości i obaw związanych z tym, czy sobie poradzą, czy są na tyle przedsiębiorcze i skłonne do ryzyka, żeby osiągnąć sukces w biznesie. Mimo tych trudności i braku programów wspomagających kobiety w uzyskaniu zatrudnienia i promujących wśród nich przedsiębiorczość, Polska ma stosunkowo wysokie wskaźniki udziału kobiet wśród osób pracujących na rachunek własny, jak i udziału samozatrudnionych wśród ogółu pracujących kobiet. Zmniejszanie się zarówno liczby kobiet przedsiębiorców, jak i wskaźników charakteryzujących zjawisko

przedsiębiorczości wskazuje, że warunki dla rozwoju sektora MSP są w Polsce wciąż trudne, a przepisy o działalności gospodarczej nie sprzyjają tym, którzy decydują się na własną firmę.

Najwyższe udziały kobiet samozatrudnionych mają Grecja, Portugalia, Włochy i Polska. Wynika to z tradycji, ale i z determinacji kobiet wobec ograniczonych możliwości podjęcia pracy w sektorze formalnym. Świadczy też o cechach przedsiębiorczych tkwiących w kobietach. Wiele kobiet decyduje się na założenie własnej firmy z wyboru, a nie wyłącznie z konieczności. Wyniki reprezentatywnego badania na próbie dorosłych Polek, przeprowadzonego w lipcu 2007 roku wskazały, że 52% kobiet opowiada się za własną firmą, jako lepszą formą aktywności zawodowej niż praca na etacie (na tę wskazało 36%). Własna firma daje bowiem samodzielność w podejmowaniu decyzji i szanse na wyższe niż w sferze publicznej zarobki. Prowadzenie własnego biznesu łączy się z poczuciem satysfakcji i samorealizacji, a także ułatwia łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi⁵⁶.

Wśród kobiet przeważa opinia, że z powodzeniem mogą prowadzić własną działalność gospodarczą. Pomagają im w tym takie cechy jak: pracowitość, odpowiedzialność i dokładność, a przeszkadzają lub utrudniają w znacznej mierze: sprawy domowe, męska zazdrość, zmienność nastrojów, kłótniowość, bezradność, niezdecydowanie.

Zarówno wśród osób badających problem przedsiębiorczości kobiet, jak i wśród elit rządzących, istnieje świadomość konieczności podejmowania działań wspomagających rozwój przedsiębiorczości kobiet i stwarzania możliwości podejmowania przez kobiety decyzji o założeniu własnej firmy. Do nich zaliczyć należy działania na rzecz ograniczenia społecznych barier przedsiębiorczości, czyli promowanie równościowego podejścia do ról pełnionych w społeczeństwie i rodzinie przez kobiety i mężczyzn, promowanie kobiet w rolach nietradycyjnych (pracodawcy, menadżerowie, właścicielki przedsiębiorstwa) oraz działania praktyczne, takie jak:

- opracowanie specjalnych programów kształcenia kobiet, z nastawieniem na ułatwienie im znalezienia pracy lub podjęcia pracy na własny rachunek;
- bezpłatne usługi doradcze w zakresie oceny projektów działalności gospodarczej i tworzenia biznes planu;
- pomoc w nawiązywaniu kontaktów z instytucjami udzielającymi pożyczek i informacja o dostępnych źródłach pozyskiwania kredytów.

⁵⁶ Raport - Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009, <http://www.kongreskobiet.pl/> (data odczytu 20.04.2011)

Wraz ze wzrostem zainteresowań kobiet prowadzeniem własnej działalności gospodarczej pojawiło się także wiele organizacji pozarządowych, fundacji, stowarzyszeń działających m.in. w kierunku edukowania, informowania, pomagania kobietom, chcącym podjąć takie wyzwanie. Dla przykładu można wymienić kilka o zasięgu krajowym takich, jak: *Bussines Centre Club*, *Polska Federacja Niezależnych Przedsiębiorców*, *Międzynarodowa Fundacja Kobiet w Łodzi*, *Międzynarodowe Forum Kobiet*, *Polskie Stowarzyszenie Kobiet Właścielek w Warszawie*, a spośród instytucji rządowych – *Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw*⁵⁷.

2.5 Zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy

Podstawowe gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn, takie jak równość wobec prawa, prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji, zostały zawarte w Konstytucji RP (1997). Znajduje w niej również artykuł dotyczący bezpośrednio równości na rynku pracy: „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”⁵⁸.

Przed rokiem 1996 kodeks pracy nie zawierał żadnej wzmianki na temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn, dopiero w 1996 roku znalazły się w nim przepisy dotyczące tej kwestii. Kodeks zakazał nierównego traktowania osób w stosunkach pracy ze względu na płeć (oraz wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania). Jednak te regulacje nie zostały opatrzone odpowiednimi przepisami wykonawczymi, co ograniczało dochodzenia praw kobiet przed sądem. Ponadto kodeks nie formułował zakazu dyskryminacji przy przyjmowaniu do pracy, choć badania organizacji kobiecych dowodzą, że jest ona stosowana na przykład w postaci pytań rekrutacyjnych dotyczących liczby i wieku dzieci. Dopiero ustawa z dnia 24 sierpnia 2002 roku, zmieniająca kodeks pracy, szerzej zajęła się problematyką dyskryminacji i równości płci. Na podstawie tej ustawy wprowadzono do treści kodeksu pracy zupełnie nowy rozdział zatytułowany „*Równe traktowanie kobiet i mężczyzn*”. Przepisy tego rozdziału oraz inne zmienione artykuły weszły w życie z dniem 1 stycznia 2002 roku. Wprowadzenie tych uregulowań jest niewątpliwie konsekwencją wymogów nałożonych

⁵⁷ B. Balcerzak-Paradowska (red), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery...*, op. cit. s.116, 119

⁵⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Rozdz. II, art. 33, ust. 2

na Polskę w ramach procesu dostosowawczego praw polskiego do prawa wspólnotowego Unii Europejskiej. W myśl tych znowelizowanych przepisów, za dyskryminację można uznać sytuację, w której na przykład kobiecie odmawia się pracy właśnie dlatego, że jest kobietą, a także, gdy mimo takich samych kwalifikacji, jakie ma mężczyzna, zarabia mniej, nie awansuje tak jak on, czy też nie jest kierowana na szkolenia. W roku 2002 do ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu wprowadzono zakaz ogłaszania ofert pracy z zaznaczeniem płci (dotyczy to pracodawców i agencji zatrudnienia). Kobieta, która czuje się dyskryminowana w miejscu pracy, ma prawo żądać odszkodowania.

Zgodnie z unijnymi standardami w dziedzinie równości płci, w kodeksie pracy znajduje się także definicja dyskryminacji pośredniej, która również stanowi naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Za dyskryminację pośrednią uznaje się dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć. Przykładem może być zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, które wyklucza korzystanie z niektórych rozwiązań zabezpieczania społecznego, premiowania, i tym podobne (w większości przypadków pracę tego typu podejmują kobiety). Kodeks pracy podaje przykłady zachowań, które naruszają zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn. Są to: odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach ponoszących kwalifikacje zawodowe. Pracodawca musi udowodnić - jeśli traktuje nierówno różne grupy - że kierował się innymi względami niż płeć. Nowością jest regulacja, że to na pracodawcy ciąży obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu tych nowych przepisów. W 2002 roku usunięto przepisy zabraniające kobietom wykonywania niektórych prac, a w ich miejsce utworzono wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Od 2003 roku wprowadzono do kodeksu pracy przepisy zakazujące molestowania seksualnego. Są one skierowane przede wszystkim przeciw dyskryminacji kobiet w miejscu pracy. Jako ostatnie wprowadzono w życie przepisy dotyczące lobbingu w miejscu pracy, co także powinno przyczynić się do zmniejszenia skali dyskryminacji ze względu na płeć⁵⁹.

⁵⁹ E. Kotowska, Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce, Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992-2007, U. Sztanderska, G. Grotkowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, str. 74-75

Mimo istniejących w polskim prawodawstwie zapisów, mówiących o obowiązku równego traktowania osób na rynku pracy ze względu na płeć, często zauważalna jest dyskryminacja kobiet poszukujących pracy lub też już zatrudnionych. Powszechnie zauważalny jest brak równości w płacach, możliwości awansu, czy też podczas nawiązywania lub rozwiązywania stosunku pracy. Ponadto dyskryminacja objawia się w dostępie kobiet do wykonywania określonych zawodów. Bardzo często o zatrudnieniu kobiet nie decydują ich faktyczne kwalifikacje zawodowe, staż pracy lub poziom wykształcenia, lecz stereotypowe spojrzenie, nie rzadko charakterystyczne dla pracodawców, na role zawodowe kobiet i mężczyzn. W polskim społeczeństwie funkcjonuje norma mówiąca, że to przede wszystkim kobieta powinna zajmować się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci.

Polscy pracodawcy działający na wolnym rynku, zmagający się z konkurencją są często zmuszeni coraz to więcej wymagać od pracowników. Oprócz odpowiednio wysokich kwalifikacji, zaangażowania i innowacyjności personelu, zatrudniający bardzo cenią sobie dyspozycyjność. Tym samym pracodawcy postrzegają kobiety jako silnie obciążone obowiązkami rodzinnymi, traktują obowiązki prawne mające na celu ochronę pracy pań, uwzględniające ich funkcje macierzyńskie, jako ich kolejny mankament⁶⁰.

W przypadku kobiet dyskryminacja na rynku pracy często pojawia się na samym początku ich kariery zawodowej, czyli w momencie, kiedy chcą rozpocząć swoją pierwszą pracę. Często pracodawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej zadają niezręczne pytania, które mają charakter wprost dyskryminacyjny, a niewiele osób jest na tyle odważnych, aby zwrócić na to uwagę lub odmówić odpowiedzi. Poruszane kwestie podczas rozmowy z pracodawcą dotyczą ich aktualnego związku, czy jest on poważny, czy kobieta zamierza zawrzeć związek małżeński, czy planuje mieć potomstwo, czy już ma dzieci, a jeśli tak, to w jakim wieku. Pracodawca chce móc prognozować, czy kobieta nie odejdzie na urlop macierzyński czy wychowawczy, czy nie będzie podczas ciąży często na zwolnieniach lekarskich, czy też nie będzie brała opieki nad swoimi małoletnimi dziećmi. Z punktu widzenia pracodawcy pracownik korzystający z tych świadczeń jest bezproduktywny, ponieważ wiąże się to z absencją w pracy, a co za tym idzie, obowiązki pracownika spadają na inne osoby. Rzeczą niedopuszczalną jest, aczkolwiek niestety stosowaną przez nielicznych pracodawców, zawieranie kontraktów z pracownicą przed jej zatrudnieniem. Przedmiotem kontraktu jest zobowiązanie pracownicy, iż nie zajdzie w ciążę przez określony w umowie czas. Jest to

⁶⁰ M. Kalski, P. Łazarczyk, Raport- Ocena równości szans bezrobotnych kobiet na rynku pracy województwa opolskiego, Opole 2004, s. 5- 6 <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/badania/Raport1.pdf> (data odczytu 28.04.2011)

naruszenie praw człowieka, ale wiele kobiet się na to godzi, ponieważ nie chcą ryzykować utraty pracy czy szansy na zatrudnienie.

Ponadto kobiety otrzymują przeciętnie niższe wynagrodzenie niż mężczyźni, za pracę na takich samych stanowiskach, jakkolwiek tendencja ta słabnie. Średnia różnica płac kobiet i mężczyzn za pracę o tej samej wartości wynosi 22%, natomiast w przypadku osób z wyższym wykształceniem różnica ta sięga aż 31%⁶¹. Trudną sytuację mają również matki, które chcą powrócić na rynek pracy po urlopach macierzyńskich czy wychowawczych. Takie kobiety nie są atrakcyjnymi kandydatkami do pracy, ponieważ ich umiejętności czy wiedza merytoryczna zdezaktualizowały się podczas nieobecności na rynku pracy. Zawody tak bardzo się zmieniają na przestrzeni kilku lat, a czasem nawet – w niektórych przypadkach – miesięcy, iż należy włożyć ogromny wysiłek, aby tę lukę zappełnić. Niestety pracodawcy często wolą zatrudnić osoby, które nie miały przerwy w pracy, aby nie ponosić kosztów szkolenia na dane stanowisko.

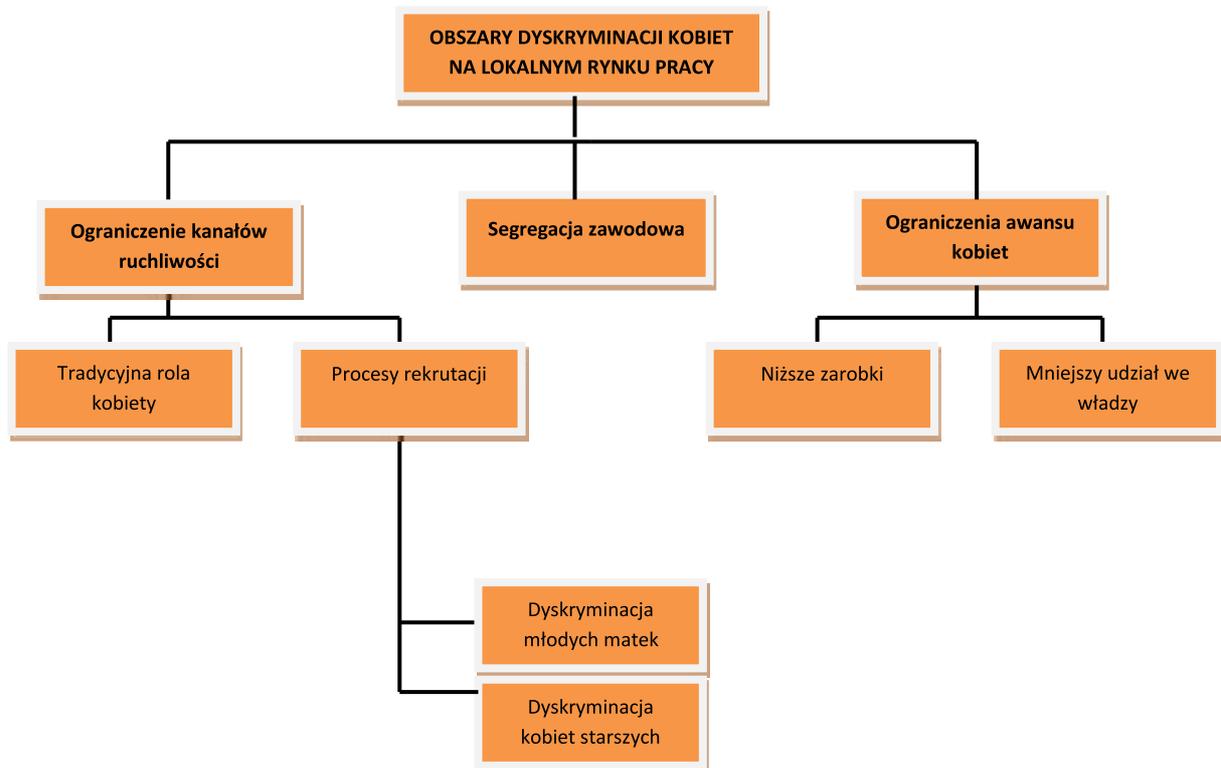
Innym elementem dyskryminującym jest wiek. I chociaż dotyczy on zarówno kobiet jak i mężczyzn, to zazwyczaj częściej odbija się na kandydatkach do pracy. Najcięższą sytuację w tym obszarze mają kobiety po czterdziestym i pięćdziesiątym roku życia. Pracodawcy bardzo często postrzegają kobiety w tym przedziale wiekowym, jako te, które są mniej wydajne od młodych, wolniej pracują, częściej chorują i korzystają ze zwolnień lekarskich. Poza tym często uważają starsze kobiety za mniej elastyczne i otwarte na nowości, sądzą, że trudno zmienić ich nawyki i nie potrafią się uczyć. Przekłada się to na gorszy dostęp tych pracownic do szkoleń i kursów podnoszących umiejętności. Niestety na rynku pracy nie docenia się doświadczenia zawodowego kobiet starszych. Kobiety są spostrzegane, oprócz roli pracownika, jako osoby, których zadaniem życiowym jest urodzenie oraz opieka nad własnym potomstwem. Niestety nie wszyscy pracodawcy wiedzą, że można te dwie płaszczyzny pogodzić. Trudno jest im zrozumieć, że kobieta posiadająca doświadczenie w wychowywaniu dzieci może być dobrym pracownikiem, ponieważ dysponuje umiejętnościami, kwalifikacjami, które nabyła jako matka, a świetnie może wykorzystać jako pracownik⁶².

Kolejnym wskaźnikiem dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest fakt, że w większym stopniu dotyka je bezrobocie. Najwyższe odsetki odnotowujemy w dwóch grupach wiekowych: kobiety od 20 do 24 roku życia (41,9%), jak również te z przedziału 50

⁶¹ Raport kobiecych organizacji pozarządowych dla Komitetu ONZ ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet <http://www.docstoc.com/docs/22699194/SYTUACJA-KOBIET-W-POLSCE> (data odczytu 28.04.2011)

⁶² M. Czarnota, Dyskryminacja kobiet na rynku pracy op. cit.

-54 lata, które doświadczają podwójnej dyskryminacji: ze względu na płeć i wiek. Należy przy tym pamiętać, że kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Nie odzwierciedla tego jednak w najmniejszym stopniu struktura zatrudnienia na rynku pracy. Na sytuację kobiet na rynku pracy wpływa również ograniczony dostęp do żłobków i przedszkoli. Problem ten dotyczy przede wszystkim samotnych matek, które zmuszone są godzić obowiązki zawodowe z rodzicielskimi. Na sytuację ekonomiczną kobiet wpływa również dyskryminujący system świadczeń emerytalnych, który przewiduje możliwość wcześniejszego wieku emerytalnego dla kobiet⁶³. Poniższy rysunek przedstawia obszary, w których kobiety mogą spotkać się z dyskryminacją.



Rys. 7. Schemat obszarów dyskryminacji kobiet

Źródło: (E. Miszczuk, M. Miszczuk-Wereszczyńska, publikacja Sytuacja kobiet na rynku pracy w podregionie nowosądeckim, Inter Active, Kraków 2010, s.73)

⁶³ Raport kobiecych organizacji pozarządowych dla Komitetu ONZ op. cit.

Biorąc pod uwagę dane statystyczne oraz opinie kobiet na temat możliwości znalezienia pracy, można stwierdzić, iż kobiety na polskim rynku pracy nadal spotykają się z dyskryminacją. W literaturze w odniesieniu do sytuacji mniejszych szans otrzymania pracy przez kobiety niż mężczyzn stosuje się pojęcie tzw. dyskryminacji statystycznej. Zjawisko to polega na stosowaniu w ocenie przydatności kandydata do podjęcia pracy na danym stanowisku charakterystyk dotyczących grupy, do której on należy, zamiast jego indywidualnych cech. Pracodawcy, posiadając różne zdolności i wiedzę w zakresie rozpoznawania prawdziwej produktywności tak kobiet, jak i mężczyzn, zakładają, iż kobiety pracują mniej wydajnie w porównaniu do mężczyzn. Założenie takie przyjmują na podstawie przeciętnej produktywności grupy, często w oderwaniu od rzeczywistości. Zjawisko dyskryminacji statystycznej jest jednym z głównych powodów, dla których kobiety mają większe niż mężczyźni trudności w znalezieniu pracy, jej utrzymaniu, a także zdobyciu awansu zawodowego. Mężczyźni postrzegani są bowiem jako pracownicy bardziej dyspozycyjni, choć często o niższych kwalifikacjach. Kobiety z racji pełnienia tzw. tradycyjnej roli w rodzinie postrzegane są częściej jako gorsi pracownicy. W związku z tym pracodawcy są też niejako „uprzedzeni” do subpopulacji kobiet, jako do osób mniej dyspozycyjnych i mniej pożądanых w ich firmie. Te „uprzedzenia” mogą częściowo być wynikiem „rozbudowanych” socjalnie uprawnień kobiet. Im więcej przywilejów przysługujących kobietom, tym mniej chętnie pracodawcy je zatrudniają i tym wyższa stopa bezrobocia wśród pań. Niektóre przepisy antidyskryminacyjne mogą więc paradoksalnie wpływać na zwiększanie się dyskryminacji kobiet na rynku pracy i umniejszanie ich szanse na znalezienie pracy.

Sposobami walki ze zjawiskiem dyskryminacji statystycznej kobiet na rynku pracy podawanymi najczęściej w literaturze przedmiotu są: dostarczanie lepszej i bardziej wiarygodnej informacji na temat ich faktycznej produktywności oraz walka ze stereotypami. Realizacją w praktyce tak dość teoretycznie określonych celów zajmuje się specjalnie wyznaczona do tego instytucja do spraw równości kobiet i mężczyzn. Zadaniem jej jest zatem dążenie do zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn poprzez prowadzenie działań informacyjno - edukacyjnych na rzecz podnoszenia świadomości społecznej. Aktywne i konkretne działania – np. kampanii reklamowej przeprowadzonej na szeroką skalę w mediach – w celu podjęcia i kontynuowania walki ze stereotypowym kojarzeniem kobiety, jako jedynej i niezastąpionej strażniczki ogniska domowego i wypełniającej tzw. tradycyjne role w rodzinie, w stronę podejścia partnerskiego oraz dzięki temu budowanie nowego

wizerunku kobiety – pracującej czy business woman⁶⁴. Reasumując, dyskryminacja kobiet jest od dawna znanym powszechnie zjawiskiem, mającym miejsce w większości państw świata.

⁶⁴ B. Kalinowska - Nawrotek, Nierówności płci na rynku pracy, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową Akademii Ekonomicznej w Poznaniu
http://www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/zeszyty/Zeszyt4/29_kalinowska-nawrotek.pdf (data odczytu 28.04.2011)

Powiat nowosądecki sąsiaduje z powiatami: brzeskim, gorlickim, limanowskim, nowotarskim, tarnowskim oraz miastem Nowy Sącz. W części południowej graniczy ze Słowacją. Cechuje się licznymi walorami przyrodniczo – kulturowymi. Powiat obejmuje swoim zasięgiem atrakcyjne turystycznie tereny: doliny rzeczne Dunajca wraz z jego dopływami: Popradem i Kamienicą, oraz tereny górskie: pasma Beskidów – Sądeckiego, Niskiego oraz Wyspowego. Ponad 40% terenu powiatu stanowią lasy i użytki rolne. Z tych względów dominujące w gospodarce regionu dziedziny stanowią turystyka oraz rolnictwo.

Z analizy struktury ludności wg płci wynika, że powiat nowosądecki charakteryzuje się ciągłym przyrostem ludności i równowagą płci. Kobiety stanowią 50,2% ogółu ludności, a mężczyźni 49,8%. Struktura ta wykazuje tendencję stabilną i relacja płci od kilku lat praktycznie się nie zmienia. W powiecie nowosądeckim na 100 mężczyzn przypada 101 kobiet⁶⁵. Sytuację tę przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Ludność powiatu nowosądeckiego wg płci

Lata stan na 31.12.	2002 rok	2003 rok	2004 rok	2005 rok	2006 rok	2007 rok	2008 rok	2009 rok
Ogółem, z tego:	193 540	194 983	196 054	197 279	198 630	200 015	201 412	202 701
Mężczyźni	96 570	97 248	97 735	98 323	99 004	99 591	100 209	100 865
Kobiety	96 970	97 735	98 319	98 956	99 626	100 424	101 203	101 836

(Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011)

3.1.2 Stan bezrobocia i stopa bezrobocia w powiecie nowosądeckim

Dane zawarte w *Informacji o realizacji zadań przez PUP dla PN w 2010r.* mówią, że rok 2010 w powiecie nowosądeckim zakończył się wzrostem liczby bezrobotnych. Na koniec grudnia 2010r. liczba bezrobotnych w powiecie nowosądeckim wynosiła **12642** osoby. W stosunku do listopada 2010r. ilość osób bezrobotnych wzrosła o 672 osoby.

Najczęstsze przyczyny rejestracji bezrobotnych w urzędzie pracy w 2010 roku to:

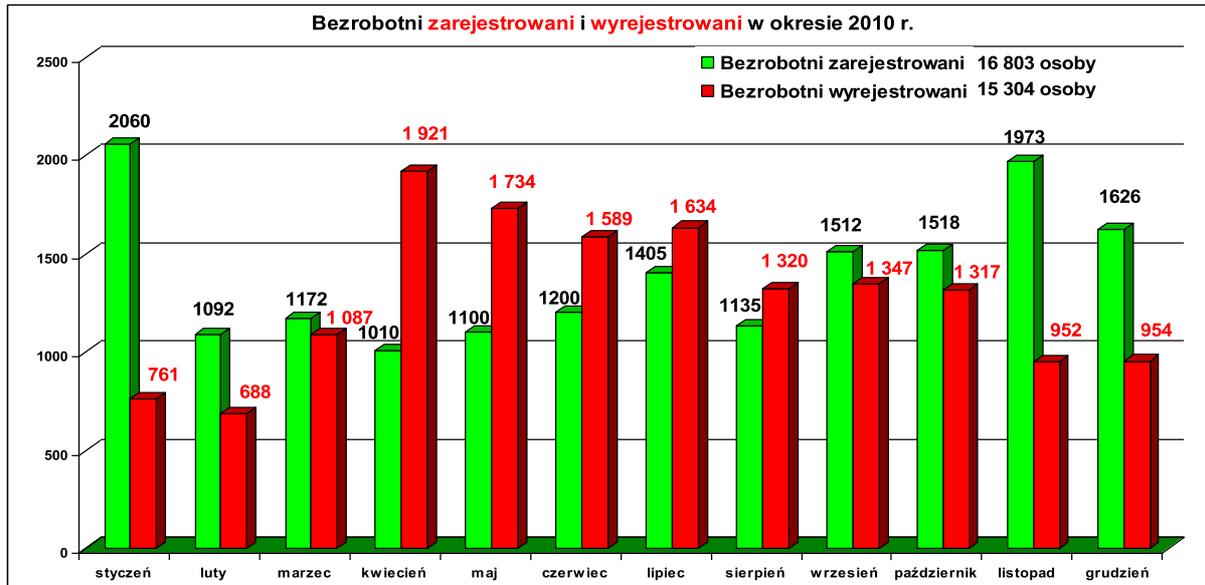
- zakończenie umów na czas określony;
- liczne przypadki rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę;

⁶⁵ Informacja o realizacji zadań przez PUP dla PN w 2010 r., <http://www.pup.powiat-ns.pl/nasz-urzad/statystyka/inne-opracowania/> (data odczytu 30.04.2011)

- zakończenie prac sezonowych związanych z pracami takimi jak: budownictwo, roboty drogowe, rolnictwo, gastronomia;
- upływ okresu subsydiowanego zatrudnienia;
- ukończenie szkoły ponadgimnazjalnej i chęć szukania pracy lub skorzystania z propozycji stażu przez absolwentów;
- powrót po pracy za granicą;
- powrót po urlopie wychowawczym (kobiety);
- powrót po okresie wyłączenia z rejestru bezrobotnych z powodu nie potwierdzenia gotowości do pracy;
- możliwość korzystania z ubezpieczenia zdrowotnego i wymogi opieki społecznej.

W roku 2010 w powiatowym urzędzie zarejestrowało się łącznie 16803 osoby (więcej mężczyzn – 8848, tj. 52,7% ogółu rejestrujących się w roku, a mniej **kobiet** – **7955**, tj. 47,3%). Wyrejestrowało się w ciągu roku 15304 osoby, z tego **6850 kobiet** i 8454 mężczyzn. Większa liczba osób rejestrujących się oznacza, że sytuacja na lokalnym rynku pracy jest trudna⁶⁶. Najwięcej bezrobotnych w 2010r. zarejestrowało się miesiącu styczniu - 2060 osób i w listopadzie - 1973 osoby. Najmniej w miesiącu kwietniu 1010 osób. Dane z całego roku 2010 pokazują, że liczba bezrobotnych jest wysoka, a do poprawy sytuacji na rynku pracy konieczny jest wzrost liczby ofert pracy, bo tylko w ten sposób będzie można lokować nadwyżkę siły roboczej. Sytuację tę pokazuje poniższy wykres.

⁶⁶ Tamże, s. 22-25



Wykres 1. Bezrobotni zarejestrowani i wyrejestrowani w 2010r. w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego

(Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011)

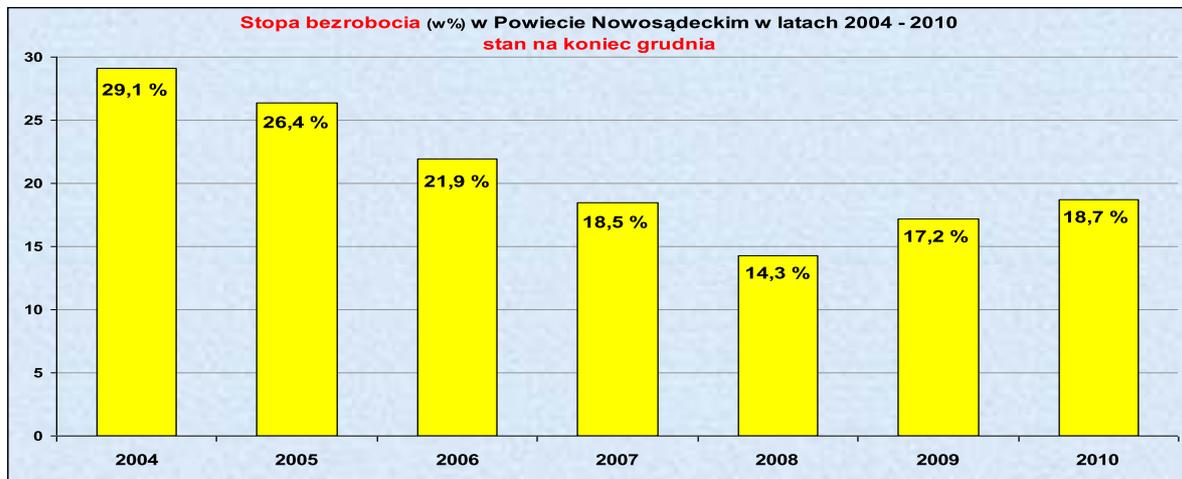
Jak wynika z danych prezentowanych przez urząd pracy, **stopa bezrobocia** na koniec grudnia 2010r. w **powiecie nowosądeckim** wyniosła **18,7%**. W stosunku do miasta Nowego Sącza (10,1%), województwa (10,4%) oraz kraju (12,3%) jest ona niepokojąco wysoka. Dla porównania stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej to 9,6%. Najwyższą stopę bezrobocia w 2010r. odnotowano w Hiszpanii - 20,2%, najniższą w Holandii - 4,3%. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego stopa bezrobocia w powiecie nowosądeckim, mieście Nowy Sącz, województwie oraz kraju w 2010r. kształtowała się w sposób przedstawiony poniżej, w tabeli 3.1.3

Tabela 2. Stopa bezrobocia (%) Źródło: GUS

Miesiące	Powiat Nowosądecki	Miasto Nowy Sącz	Województwo Małopolskie	Kraj
Grudzień 2009 r.	17,2	10,2	9,7	11,9
Styczeń 2010 r.	18,8	11,2	10,5	12,7
Luty 2010 r.	19,3	11,5	10,8	13,0
Marzec 2010 r.	19,4	11,3	10,7	12,9
Kwiecień 2010 r.	18,3	10,9	10,3	12,3
Maj 2010 r.	17,5	10,1	9,9	11,9
Czerwiec 2010 r.	17,0	9,5	9,6	11,6
Lipiec 2010 r.	16,7	9,6	9,5	11,4
Sierpień 2010 r.	16,4	9,5	9,4	11,3
Wrzesień 2010 r.	16,3	9,7	9,5	11,5
Październik 2010 r.	16,6	9,9	9,6	11,5
Listopad 2010 r.	17,8	10,0	9,9	11,7
Grudzień 2010 r.	18,7	10,1	10,4	12,3

(Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011)

Analizując stopę bezrobocia w powiecie nowosądeckim na przestrzeni lat 2004 – 2010 można stwierdzić, że do roku 2008 stopa ta sukcesywnie malała, a od roku 2008 zaczęła wzrastać. Sytuację tę widać wyraźnie na poniższym wykresie.

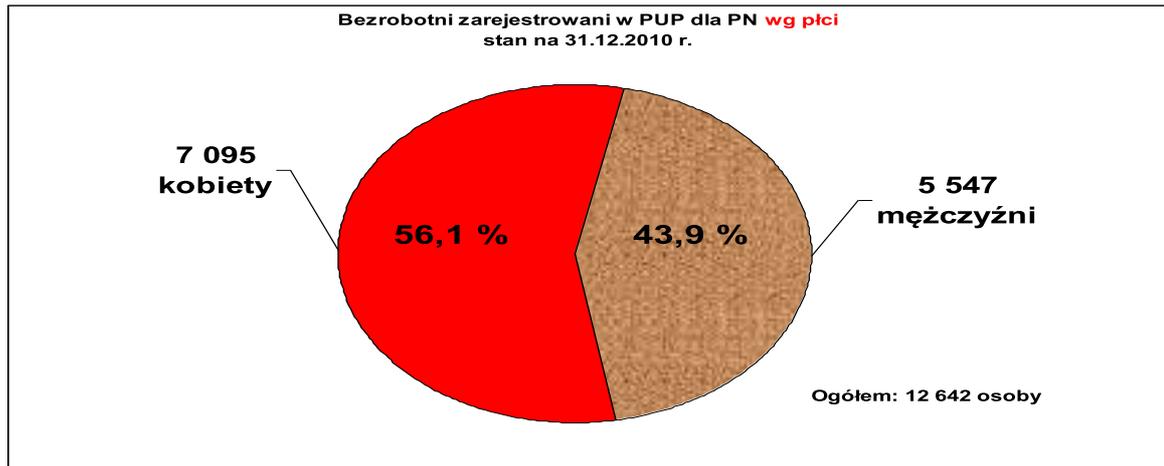


Wykres 2. Stan bezrobocia w % w powiecie nowosądeckim w latach 2004 -2010 (Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011)

3.1.3. Bezrobotni według płci, wieku, wykształcenia, zawodów

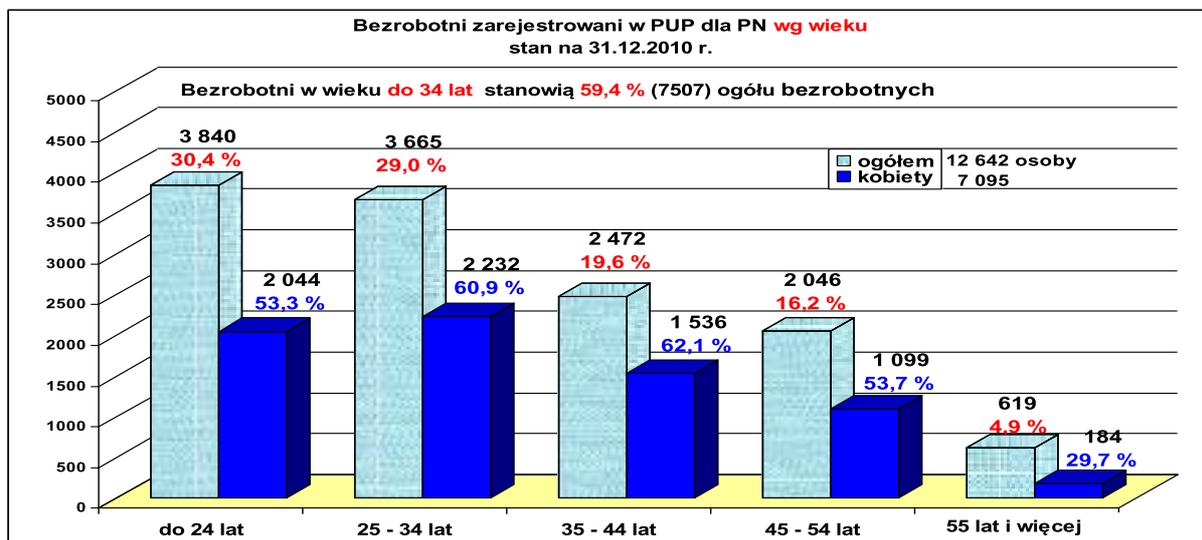
W *Informacji o realizacji zadań przez PUP dla PN w 2010r* czytamy, że na koniec grudnia 2010 r. w ewidencji osób bezrobotnych większość stanowiły **kobiety**. Wiele z tych kobiet nie pracuje od lat, ponieważ nie ma dla nich ofert pracy. Kobiety z wykształceniem średnim i wyższym, których jest prawie 60% w ogólnej populacji kobiet, chciałyby pracować w biurach i urzędach, a takich ofert na lokalnym rynku pracy i Nowym Sączu (oprócz miejsc stażowych) nie ma. Panie, które posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe i niższe chętnie podjęłyby innego rodzaju pracę, ale tu z kolei barierę stanowi proponowane niskie wynagrodzenie i pozostałe warunki pracy, które nie są do zaakceptowania przez kandydatki. Często obowiązki rodzinne zarówno wobec dzieci jak i zależnych członków rodziny są przyczyną mniejszej elastyczności kobiet⁶⁷. Na poniższym wykresie widać, że zarejestrowanych jest więcej kobiet bezrobotnych niż mężczyzn i sytuacja ta nie zmienia się od kilku lat.

⁶⁷ Tamże, s. 29



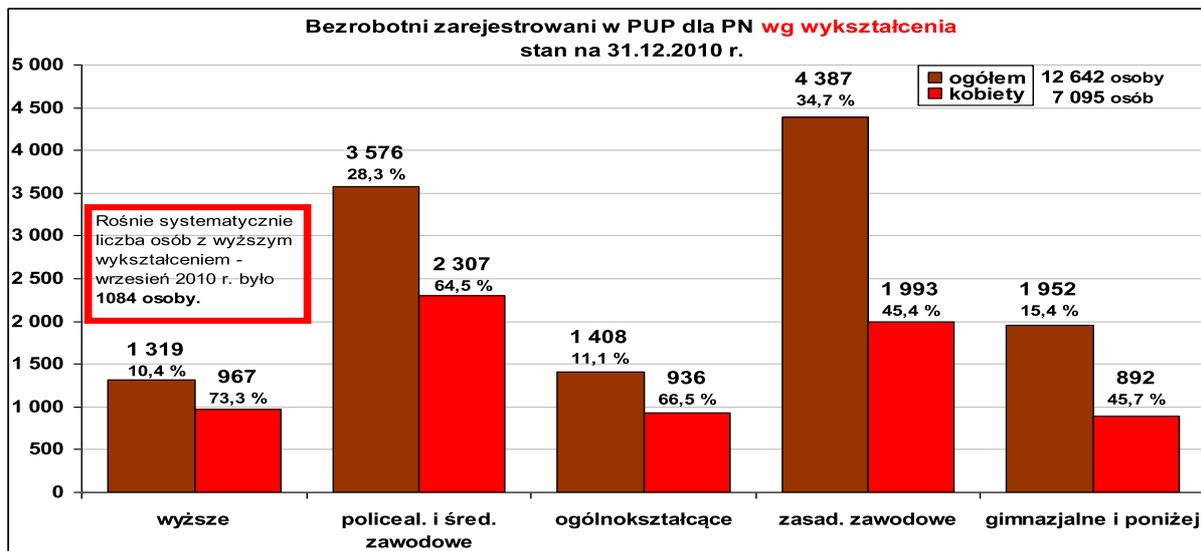
Wykres 3. Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie dla Powiatu Nowosądeckiego według płci, stan na 31.12. 2010r. (Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011)

Jak wynika z danych statystycznych obecnie bardzo duże problemy ze znalezieniem pracy mają osoby młode, a więc te, które nie ukończyły 35 roku życia – odpowiednie dane pokazane są na wykresie poniżej. W tej grupie znajduje się sporo osób wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy. Niestety, lokalny rynek pracy nie jest w stanie zmieścić tak dużej grupy bezrobotnych. Głównym ograniczeniem zatrudnienia młodych ludzi jest brak miejsc pracy na naszym lokalnym rynku pracy.



Wykres 4. Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie dla Powiatu Nowosądeckiego według wieku, stan na 31.12. 2010r. (Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011)

Struktura według wykształcenia bezrobotnych w powiecie nowosądeckim od kilku lat niewiele się zmienia. Nadal najliczniejszą grupą są bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (4387 osób). Na drugim miejscu są bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (3576 osób). Rośnie liczba osób z wykształceniem wyższym – głównie kobiet. Jeszcze na koniec 2006 roku z wykształceniem wyższym były zarejestrowane 544 osoby, co stanowiło 4,0% ogółu bezrobotnych. Na koniec 2010 r. liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem wynosiła 1319 osób, co stanowiło 10,4% ogółu bezrobotnych. Liczby te pokazują, że z roku na rok coraz więcej zarejestrowanych jest osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Wśród zarejestrowanych w urzędzie pracy dominują osoby po popularnych kierunkach studiów ekonomicznych i pedagogicznych. Z każdym rokiem tych specjalistów przybywa, gdyż zainteresowanie nauką na wymienionych kierunkach nie maleje. Z publikacji *Informacja o realizacji zadań przez PUPPN za rok 2010* wynika, że propozycji pracy dla osób z wyższym wykształceniem na terenie lokalnego rynku pracy brakuje i jednocześnie jest poważna obawa, że będzie nadal rosła liczba osób z takim wykształceniem. Na terenie powiatu dominują firmy małe i mikro, a te poszukują przede wszystkim wykwalifikowanych robotników, sprzedawców, kasjerów. Rzeczywistość jest taka, że coraz więcej osób pracuje na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji za niewielkie wynagrodzenie⁶⁸. Na poniższym wykresie można zobaczyć opisaną powyżej sytuację.



Wykres 5. Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie dla Powiatu Nowosądeckiego według wykształcenia, stan na 31.12. 2010r. (Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011)

⁶⁸ l'amże, s. 32

Struktura bezrobotnych wg zawodów w 2010r. na terenie powiatu nowosądeckiego pozostaje bez zmian w stosunku do poprzednich lat, jak wynika z informacji podanej przez urząd pracy. Najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” - 2926 osób, co stanowi 23,1% ogółu bezrobotnych. Grupa ta w znacznej części jest zdominowana przez mężczyzn. Drugą liczną grupą są „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” w liczbie 2771 osób, w grupie tej znajduje się aż **2255 kobiet**. Dominujący zawód to sprzedawca (1223 osoby, w tym 1139 kobiet). Jak wynika ze statystyk, prawie co szósta zarejestrowana bezrobotna kobieta to sprzedawczyni. Trzecią grupę pod względem wielkości stanowią zarejestrowani „technicy i inny średni personel” - 1625 osób, w tym **1065 kobiet**⁶⁹. Sytuację tę przedstawia tabela zamieszczona poniżej.

Tabela 3. Struktura osób bezrobotnych wg grup zawodowych zarejestrowanych w PUP dla PN w 2010r.

Nazwa grupy	Bezrobotni ogółem 31.12.2010 r.	w tym		
		kobiety	absolwenci	
			razem	kobiety
Bez zawodu	1 594	900	380	179
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy kierownicy	25	10	0	0
Specjaliści	1 338	1 005	371	277
Technicy i inny średni personel	1 625	1 065	220	120
Pracownicy biurowi	541	433	26	20
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2 771	2 255	138	115
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	144	92	2	0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2 926	696	158	12
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	592	79	10	0
Pracownicy przy pracach prostych	1 086	560	5	2
Siły zbrojne	0	0	0	0
	12 642	7 095	1 290	725

(Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.20)

⁶⁹ Tamże, s. 36

Tabela poniżej prezentuje listę trzydziestu zawodów wg największej liczby osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w roku 2010

Tabela 4. Zawody najliczniejsze wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych w PUP dla PN w 2010r.

Lp.	Nazwa	Ilość ogółem
1.	Bez zawodu	1 594
2.	Sprzedawca	1 223
3.	Murarz	411
4.	Robotnik budowlany	378
5.	Kucharz	378
6.	Technik ekonomista	354
7.	Robotnik gospodarczy	314
8.	Krawiec	296
9.	Ślusarz	247
10.	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	224
11.	Kucharz małej gastronomii	218
12.	Kelner	216
13.	Ekonomista	198
14.	Kierowca samochodu ciężarowego	197
15.	Technik prac biurowych	178
16.	Cukiernik	176
17.	Pomoc kuchenna	175
18.	Mechanik pojazdów samochodowych	132
19.	Sprzątaczkę biurową	128
20.	Technik administracji	113
21.	Technik mechanik	112
22.	Fryzjer	107
23.	Specjalista administracji publicznej	106
24.	Stolarz	100
25.	Cieśla szalunkowy	99
26.	Mechanik samochodów osobowych	89
27.	Magazynier	89
28.	Technik budownictwa	86
29.	Pedagog	84
30.	Szwaczka	76

Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011)

Analizując powyższą tabelę autor publikacji stwierdza, iż tak jak w poprzednich latach na pierwszym miejscu znajduje się zawód sprzedawca. Dalej zauważyć można te same liczne zawody, co w latach poprzednich, o tylko nieco zmienionych pozycjach w rankingu. Coraz liczniej prezentuje się grupa osób bez zawodu - 1594 osoby. Są to osoby, które aby zaistnieć na rynku pracy powinny zostać objęte w pierwszej kolejności aktywizacją edukacyjną – muszą zdobyć kwalifikacje zawodowe, które poprawią ich pozycję na rynku pracy. Bezrobotni bez zawodu stanowią 15,5% ogółu bezrobotnych.

Rozpatrując strukturę zawodową bezrobotnych warto zwrócić uwagę, że 1338 osób bezrobotnych to „specjaliści”, czyli osoby posiadające wykształcenie wyższe. W grupie tej ponad **75% to kobiety**. Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym rośnie i można sądzić, że lokalny rynek pracy może sobie z tym problemem nie poradzić. Interesujących informacji dostarcza również analiza wykształcenia wyższego ze względu na ukończony kierunek i ilość osób zarejestrowanych w tym zawodzie, co pokazuje tabela poniżej⁷⁰.

Tabela 5. Wykaz zawodów osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym zarejestrowanych w PUP dla PN w 2010r.

Lp.	Zawód	Ilość osób
1.	Ekonomista	198
2.	Specjalista administracji publicznej	106
3.	Pedagog	84
4.	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	69
5.	Pielęgniarka	68
6.	Nauczyciel nauczania początkowego	37
7.	Nauczyciel wychowania fizycznego	36
8.	Fizjoterapeuta	34
9.	Specjalista do spraw marketingu i handlu	33
10.	Prawnik legislator	28
11.	Specjalista do spraw rachunkowości	26
12.	Specjalista do spraw badań społeczno-ekonomicznych	26
13.	Specjalista do spraw finansów	21
14.	Nauczyciel języka polskiego	20
15.	Inżynier organizacji i planowania produkcji	19
16.	Nauczyciel wychowania fizycznego	18
17.	Nauczyciel przedszkola	18
18.	Filolog – filologia obcojęzyczna	15
19.	Nauczyciel języka angielskiego	15
20.	Pedagog szkolny	15
21.	Inżynier rolnictwa	15
22.	Specjalista zastosowań informatyki	14
23.	Nauczyciel matematyki	13
24.	Politolog	13
25.	Socjolog	12
26.	Inżynier mechanik – technologia mechaniczna	11

(Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011)

Autor publikacji wnioskuje, że zarówno dla osób bez zawodu jak i „specjalistów” nie ma ofert pracy na lokalnym rynku pracy. O ile jest szansa, że osoby bez zawodu podejmą

⁷⁰ Tamże, s.37-38

pracę niewymagającą wysokich kwalifikacji, to nie ma pewności, czy taką pracą zainteresują się osoby z wykształceniem wyższym.

3.1.4 Usługi i instrumenty rynku pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego

Na podstawie przepisów *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego oferuje swoim klientom dostępne usługi i instrumenty rynku pracy. Wśród ofert urzędu znajdują się:

1. Pośrednictwo pracy

Polega ono na udzielaniu pomocy bezrobotnym i osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników. Pośrednictwo pracy jest wykonywane nieodpłatnie i polega na:

- udzielaniu pomocy zarejestrowanym i niezarejestrowanym w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia;
- informowaniu zarejestrowanych i niezarejestrowanych o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy;
- udostępnianiu zarejestrowanym i niezarejestrowanym zgłoszonych i aktualnych ofert pracy: w siedzibie urzędu, na stronie internetowej urzędu www.pup.powiat-ns.pl, oraz w internetowej bazie ofert pracy www.psz.praca.gov.pl;
- kierowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy na wolne miejsca pracy przy uwzględnieniu kwalifikacji zawodowych bezrobotnych, poszukujących pracy i wymagań pracodawcy, niezbędnych do zatrudnienia na określonym stanowisku pracy;
- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami;
- informowaniu bezrobotnych o możliwościach uzyskania innej pomocy celem zwiększenia szans zatrudnienia m.in.: usługi EURES, szkolenia, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, zajęcia aktywizacyjne w klubie pracy, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, poszukiwanie pracy poprzez agencje zatrudnienia;
- dostępności usług pośrednictwa pracy dla poszukujących pracy i pracodawców;
- dobrowolności – oznaczającej wolne od przymusu korzystanie z usług pośrednictwa pracy;

- równości – oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną;
- jawności – oznaczającej, że każde wolne miejsce pracy zgłoszone do urzędu pracy podawane jest do wiadomości bezrobotnym i poszukującym pracy⁷¹.

2. Usługi EURES

EURES to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych działających w obszarze zatrudnienia (takich jak związki zawodowe, organizacje pracodawców, władze lokalne i regionalne). EURES został powołany przez Komisję Europejską, aby wspierać mobilność pracowników na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), w skład którego wchodzi państwa Unii Europejskiej oraz Norwegia, Islandia, Lichtenstein i Szwajcaria. EURES ma na celu umożliwienie poszukiwania pracy poza terenem własnego kraju, ułatwienie swobodnego przepływu informacji dotyczących miejsc pracy w Europie. Usługi EURES są przeznaczone zarówno dla pracodawców jak i osób poszukujących pracy. Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w ramach sieci EURES informuje osoby zarejestrowane, niezarejestrowane i pracodawców o możliwości zatrudnienia, warunkach życia i pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i w państwach EOG oraz o sytuacji na rynkach pracy tych państw. W ramach usługi EURES dla osób bezrobotnych m.in. prowadzi bazę CV osób poszukujących pracy za granicą w ramach sieci Europejskich Służb Zatrudnienia i upowszechnia oferty pracy zagranicznych pracodawców, zainteresowanych zatrudnieniem polskich obywateli, przekazane przez wojewódzki urząd pracy. W ramach usługi dla pracodawców krajowych z terenu objętego działaniem PUP dla Powiatu Nowosądeckiego przekazuje oferty pracy przeznaczone dla obywateli EOG do wojewódzkiego urzędu pracy w celu ich upowszechnienia za granicą i uczestniczy w realizacji ofert pracy EURES polskiego pracodawcy.

⁷¹ Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011

3. **Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa.**

Usługi poradnictwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy są świadczone przez doradców zawodowych dla: osób bezrobotnych, osób poszukujących pracy oraz pracodawców. Usługi poradnictwa zawodowego świadczone w Powiatowym Urzędzie Pracy obejmują:

- udzielanie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy porad ułatwiających wybór lub zmianę zawodu, podjęcie pracy lub zmianę zatrudnienia, podniesienie kwalifikacji zawodowych, lepsze przystosowanie do środowiska zawodowego;
- organizowanie i prowadzenie zajęć grupowych dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, z wykorzystaniem standaryzowanych metod pracy;
- kierowanie osób bezrobotnych i poszukujących pracy na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy lub szkolenia zawodowego;
- udzielanie pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy, w tym na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych;
- udzielanie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia.

Poradnictwo zawodowe w Powiatowym Urzędzie Pracy jest realizowane zgodnie z zasadami:

- dostępności usług poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz dla pracodawców;
- dobrowolności korzystania z usług poradnictwa zawodowego;
- równości w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową;
- swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia;
- bezpłatności usług poradnictwa zawodowego;
- poufności i ochrony danych osobowych bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług poradnictwa zawodowego⁷².

⁷² Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011

4. Klub Pracy

Klub Pracy, działający w Powiatowym Urzędzie Pracy, ma na celu udzielenie pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w aktywnym poszukiwaniu pracy. W czasie zajęć odbywających się w ramach Klubu Pracy, uczestnicy uzyskują wiedzę i zdobywają umiejętności ułatwiające rozwiązywanie problemów związanych z ich sytuacją zawodową. Klub Pracy wykorzystuje takie formy pracy jak:

- szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy;
- zajęcia aktywizacyjne;
- dostęp do informacji i elektronicznych baz danych.

Z oferty Klubu Pracy mogą korzystać: bezrobotni, osoby poszukujące pracy, osoby zagrożone zwolnieniem, absolwenci, młodzież ucząca się. Dzięki szkoleniom w Klubie Pracy uczestnicy:

- nabywają wiedzę z zakresu technik i metod poszukiwania pracy stosując je w praktyce;
- poznają podstawowe zagadnienia dotyczące rynku pracy;
- dokonują analizy lokalnego rynku pracy;
- nawiązują kontakty pomocne w znalezieniu zatrudnienia;
- dopasowują swoje kwalifikacje i umiejętności do oferty rynku pracy;
- określają swoją sylwetkę zawodową;
- dokonują bilansu swoich mocnych i słabych stron⁷³.

5. Szkolenia

Szkolenia stanowią jedną z podstawowych usług rynku pracy świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy na rzecz klientów - osób bezrobotnych, pracodawców i osób poszukujących pracy. Szkolenie to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy (w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia). Celem usługi szkolenia jest:

- świadczenie pomocy w nabyciu nowej wiedzy i umiejętności, zdobyciu zawodu lub zmianie i podniesieniu kwalifikacji;
- zwiększenie szans na uzyskanie zatrudnienia po ukończonym szkoleniu;

⁷³ Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011

- umożliwienie pracownikom uzyskania nowych kwalifikacji i utrzymania miejsca pracy;
- umożliwienie pracodawcom zmiany struktury kwalifikacji pracowników.

Szkolenia mają charakter indywidualnych (na wniosek bezrobotnego) lub grupowych kursów. Na wniosek bezrobotnego może być udzielona pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia w wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia, pozwalająca na sfinansowanie szkolenia podejmowanego bez skierowania PUP. Pożyczka jest nieoprocentowana, udzielana na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawieranej przed rozpoczęciem szkolenia, a okres jej spłaty wynosi maksymalnie 18 miesięcy od ustalonej w umowie daty zakończenia szkolenia. Także, na wniosek bezrobotnego może być sfinansowany do wysokości 100% koszt studiów podyplomowych, jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli bezrobotny przedstawi deklarację pracodawcy, że po ukończeniu studiów podyplomowych zostanie zatrudniony. W trakcie odbywania studiów przysługuje stypendium szkoleniowe w wysokości 20% zasiłku⁷⁴.

6. Instrumenty Rynku Pracy

Do instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego należą:

- **prace interwencyjne** – to zatrudnienie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Polegają na zatrudnieniu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy przez pracodawcę, jeżeli zatrudnienie nastąpiło w wyniku umowy zawartej z urzędem pracy;
- **roboty publiczne** - to zatrudnienie osób bezrobotnych przy realizacji prac, których organizatorem są w szczególności gminy lub organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Starosta zwraca organizatorowi robót publicznych przez okres do 6 miesięcy (do 12 miesięcy przy refundacji, za co drugi miesiąc) część poniesionych kosztów na wynagrodzenia, nagrody oraz składki

⁷⁴ Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011

na ubezpieczenia społeczne w wysokości uzgodnionej – nie wyższej niż 50% przeciętnego wynagrodzenia;

- **staże** - to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy Starostą a Pracodawcą według programu określonego w umowie. Przy ustalaniu programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego;
- **dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej** – o środki na podjęcie działalności gospodarczej może ubiegać się osoba posiadająca status osoby bezrobotnej. Bezrobotny zamierzający podjąć działalność gospodarczą może złożyć wniosek
 - o przyznanie ze środków Funduszu Pracy jednorazowo środków na jej podjęcie, w tym kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa dotyczących tej działalności. Szczegółowe warunki udzielania pomocy oraz jej zabezpieczenia określa Regulamin przyznawania bezrobotnym przez Starostę Nowosądeckiego środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz form zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków;
- **wyposażenie i doposażenie stanowisk pracy dla skierowanych osób bezrobotnych** - wniosek o refundację kosztów wyposażenia stanowiska pracy może złożyć podmiot zamierzający wyposażyć lub doposażyć stanowisko pracy, prowadzący działalność gospodarczą w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej oraz niepubliczne przedszkola i niepubliczne szkoły;
- **prace społecznie użyteczne** - to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej;
- **dodatek aktywizacyjny** – przysługuje, gdy w wyniku skierowania przez Powiatowy Urząd Pracy bezrobotny podjął zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie i otrzymuje wynagrodzenie brutto niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę (dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości stanowiącej różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, nie większej jednak niż 50% zasiłku podstawowego przez okres, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek) lub

z własnej inicjatywy podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową (bez względu na wymiar czasu pracy i osiągnięte wynagrodzenie brutto) dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości do 50% zasiłku podstawowego, przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek;

- **stypendium na dalszą naukę** - przysługuje bezrobotnemu bez kwalifikacji zawodowych, który w okresie 12 miesięcy od dnia zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy podjął dalszą naukę w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych, będącej szkołą publiczną lub niepubliczną o uprawnieniach szkoły publicznej, albo w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych. Stypendium przysługuje pod warunkiem nieprzekroczenia wysokości dochodu na osobę w rodzinie w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, uprawniającego do świadczeń z pomocy społecznej. Stypendium jest przyznawane na wniosek bezrobotnego w wysokości 100% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, na okres 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia nauki;
- **refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną** - przysługuje bezrobotnym, samotnie wychowującym co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia. Starosta może, po udokumentowaniu poniesionych kosztów, refundować koszty opieki nad tym dzieckiem / dziećmi w wysokości uzgodnionej, nie wyższej jednak niż połowa zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na każde dziecko, na opiekę, którego poniesiono koszty, jeżeli bezrobotny podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany na staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub szkolenie oraz pod warunkiem osiągnięcia z tego tytułu miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- **zwrot kosztów zakwaterowania;**
- **zwrot kosztów dojazdu**⁷⁵.

⁷⁵ Źródło: www.pup.powiat-ns.pl, data odczytu 30.04.2011

3.2 Przedmiot badań

Sformułowanie problemu jest pierwszym etapem procesu badawczego. Problem badawczy określany jest wówczas, gdy podczas przeprowadzania analizy aktualnego stanu wiedzy powstaje trudność dokonania analizy, na przykład wtedy, gdy stwierdza się, iż posiadana wiedza jest niepełna lub mało precyzyjna⁷⁶. Problem wyrażony jest w postaci pytania, które wskazuje na wielkość braku w dotychczasowej wiedzy. Problem badawczy odgrywa istotną rolę w badaniach, gdyż pomaga w dobraniu odpowiedniej metody badań, a jego poprawne sformułowanie pozwala na jego rozwiązanie. Jego sformułowanie jest etapem decydującym o powodzeniu badania. Po uświadomieniu sobie istoty problemu badawczego, należy go sprecyzować w postaci jednego lub kilku pytań badawczych⁷⁷, stanowiących punkt wyjścia badań empirycznych.

Główny problem badawczy stawiany w niniejszej pracy to:

- *Czy aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu świadczone przez urząd pracy spełniają potrzeby i oczekiwania kobiet bezrobotnych związane z poszukiwaniem pracy?*

Kolejnym krokiem procedury badawczej jest sformułowanie hipotezy głównej, a następnie hipotez szczegółowych. Hipoteza oznacza przypuszczenie wysunięte dla objaśnienia jakiegoś zjawiska, wymagające sprawdzenia⁷⁸. Hipotezy to proponowane odpowiedzi, ponieważ zostaną one zweryfikowane dopiero po przeprowadzeniu badań empirycznych. Słowo „hipoteza” wywodzi się z języka greckiego *hypóthesis* i oznacza przypuszczenie, domysł. Według T. Kotarbińskiego *hipoteza to takie przypuszczenie dotyczące zachodzenia pewnych zjawisk lub zależności, które pozwala wyjaśnić jakiś niewytłumaczalny dotąd problem*⁷⁹. Powinna być tak sformułowana, aby możliwe było jej zweryfikowanie. Hipoteza wyznacza kierunek w badaniach oraz w analizie rezultatów⁸⁰.

⁷⁶ R. A. Podgórski, *Metodologia badań socjologicznych. Kompendium wiedzy metodologicznej dla studentów*, Bydgoszcz – Olsztyn 2007, s. 83.

⁷⁷ *Badania marketingowe*, pod red. K. Mazurek-Łopacińskiej, , Podstawowe metody i obszary zastosowań, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego, Wrocław 1998. s. 23

⁷⁸ <http://www.sjp.pl/co/hipoteza> (data odczytu 17.05.2011)

⁷⁹ <http://pl.wikipedia.org/wiki/Hipoteza>(data odczytu 17.05.2011)

⁸⁰ *Badania marketingowe*, pod red. K. Mazurek-Łopacińskiej..., op. cit. s. 26

Hipoteza główna niniejszej pracy brzmi:

- *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu świadczone przez urząd pracy spełniają potrzeby i oczekiwania bezrobotnych kobiet i są pomocne w znalezieniu pracy.*

Hipotezy szczegółowe są następujące:

- *Kobiety rejestrują się w urzędach pracy w celu realizowania różnych potrzeb i oczekiwań.*
- *Szkolenia i kursy motywują kobiety do podnoszenia swoich kwalifikacji bądź zmiany zawodu, uczą swobodnego poruszania się po lokalnym rynku pracy.*
- *Uczestnictwo w stażach zawodowych umożliwia kobietom zdobycie praktyki zawodowej i cennego doświadczenia, które pozwoli im na szybsze znalezienie stałego zatrudnienia.*

W celu zdobycia danych niezbędnych do zweryfikowania moich hipotez, będę wykorzystywać w procesie badawczym odpowiednie metody i techniki badawcze, omówione w poniższym podrozdziale.

3.3 Metoda badawcza

Następnym etapem w procesie badawczym jest właściwy dobór metody oraz techniki badawczej. Do najczęściej stosowanych metod ilościowych badań rynku należy metoda ankietowa. Polega ona na pisemnym komunikowaniu się badacza z respondentem. Technika badawcza określa narzędzie, za pomocą którego dokonane zostaną badania. Narzędziem badawczym w niniejszej pracy jest kwestionariusz ankietowy. Kwestionariusz jest listą pytań na jeden lub więcej tematów, uporządkowaną merytorycznie i graficznie. Pytania w kwestionariuszu mogą mieć formę zdania pytającego, oznajmującego, wskazującego lub równoważnika zdania. Ich celem jest wywołanie u respondenta określonych reakcji słownych. Nie istnieją ścisłe reguły dotyczące budowy kwestionariusza, ale obowiązują pewne zasady, które wynikają z doświadczeń związanych z jego konstrukcją i odnoszą się m.in. do długości kwestionariusza mierzonej nie tyle liczbą pytań, ile czasem trwania badania, wyboru pytań, ich stopniowania od najogólniejszych do bardziej szczegółowych. Do podstawowych elementów kwestionariusza zalicza się:

- informację o instytucji przeprowadzającej badania;
- tytuł (temat) badania;

- zwięzłą informację na temat celu badania;
- dodatkowe wyjaśnienia (np. uzasadnienie wyboru danego respondenta, podkreślenie anonimowości badań);
- instrukcje kwestionariuszowe (wyjaśniające, jak odpowiadać na poszczególne pytania);
- pytania kwestionariuszowe;
- dane dotyczące podmiotu badania (metryczka)⁸¹.

Opracowanie kwestionariusza jest jednym z najważniejszych i najbardziej odpowiedzialnych zadań w całym badaniu ankietowym. Od konstrukcji kwestionariusza zależy w dużym stopniu powodzenie przedsięwzięcia badawczego⁸². Kwestionariusz wykorzystany w moich badaniach został tak skonstruowany, aby obejmował swoim zakresem zagadnienia związane z badanym problemem. Ankieta zawierała część wprowadzającą skierowaną do respondentów, a także jedenaście pytań otwartych i pytania metryczkowe. Metryczka obejmowała pytania dotyczące wieku, statusu rodzinnego, wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy. Badanie za pomocą kwestionariusza ankiety zostało przeprowadzone na terenie Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiaty Nowosądeckiego.

3.4 Charakterystyka badanej grupy

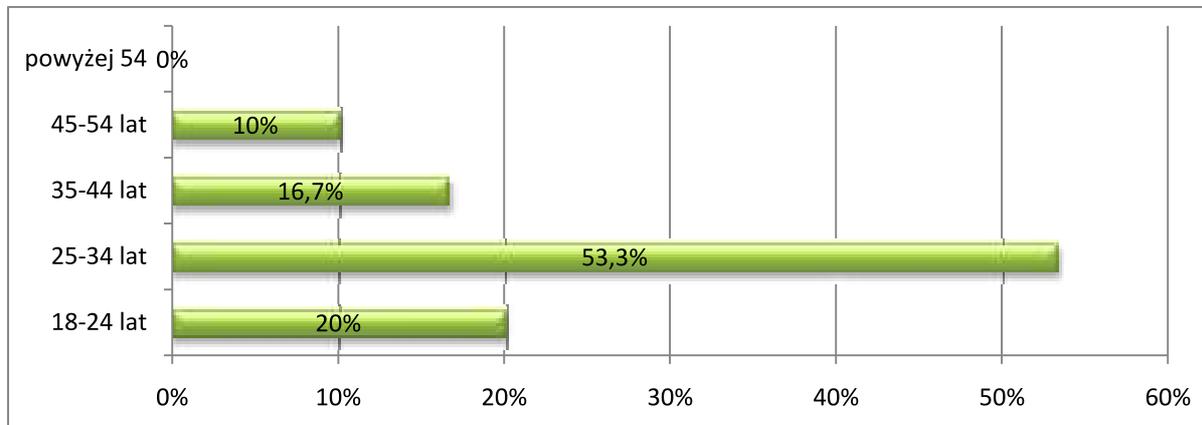
Grupą badawczą, do której docelowo skierowana została ankieta były kobiety zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy. Grupa ta liczyła 30 kobiet w różnym wieku. Ankieta została przeprowadzona w ciągu dwóch dni od 1 do 2 czerwca 2011 roku. Przed przekazaniem ankiety, każda kobieta bezrobotna została poinformowana o celu ankiety i o zasadności jej przeprowadzenia. Przekazana została również informacja, że ankieta jest anonimowa. Następnie kobiety bezrobotne otrzymywały ankietę i zostały poproszone o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania. Po przeanalizowaniu formularzy sporządziłam interpretację, którą przedstawiam w poniższym podrozdziale.

⁸¹ Badania rynku – metody zastosowania pod red. nauk. Z. Kędzior, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2005, s. 110

⁸² Badania marketingowe, pod red. K. Mazurek-Łopacińskiej..., op. cit. s. 101

Metryczka

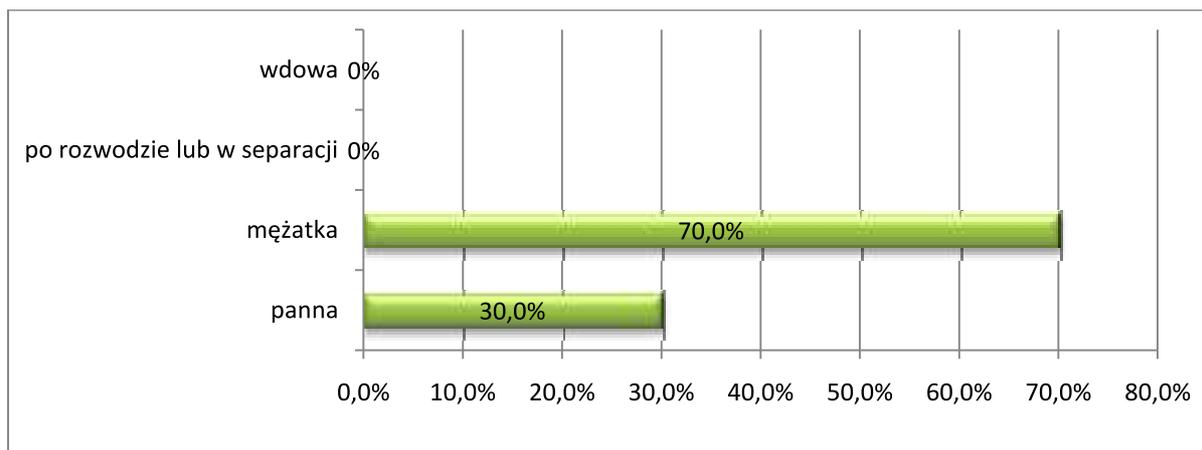
Wiek



Wykres 6. Wiek respondentek (Źródło: opracowanie własne)

W badaniu brały udział kobiety w różnym wieku. Najliczniejszą grupą były kobiety młode, w przedziale wiekowym między 25 a 34 rokiem życia. Spora część, bo 20% to kobiety bardzo młode, które zaraz po ukończeniu szkoły zarejestrowały się w urzędzie pracy. 16,7% ankietowanych była w wieku 35 – 44 lat. Niewielką liczbę stanowiły kobiety w wieku 45+ (10%).

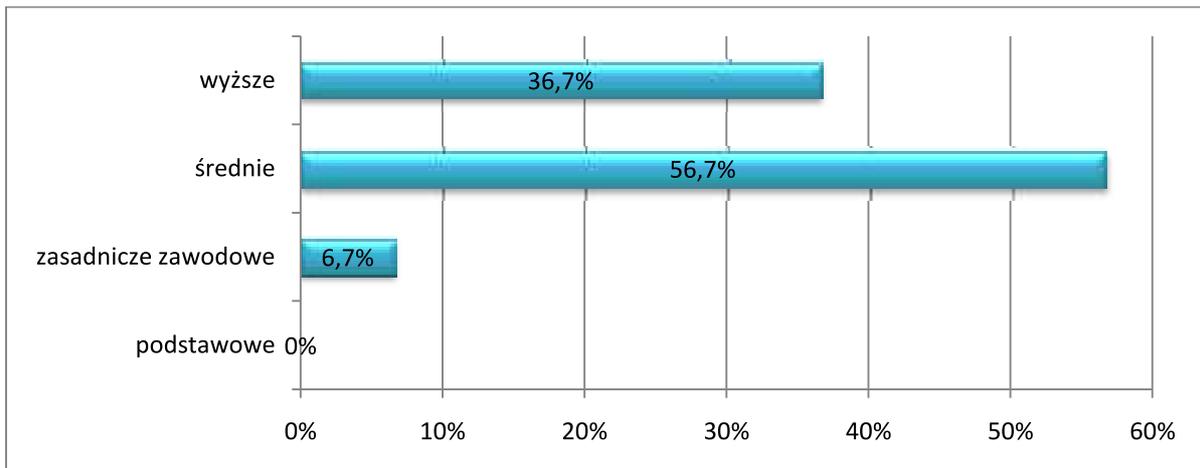
Status rodzinny



Wykres 7. Status rodzinny (Źródło: opracowanie własne)

70% ankietowanych kobiet deklaruje, że są mężatkami, a 30% z nich to panny. Wśród ankietowanych nie było wdów oraz kobiet po rozwodzie bądź separacji.

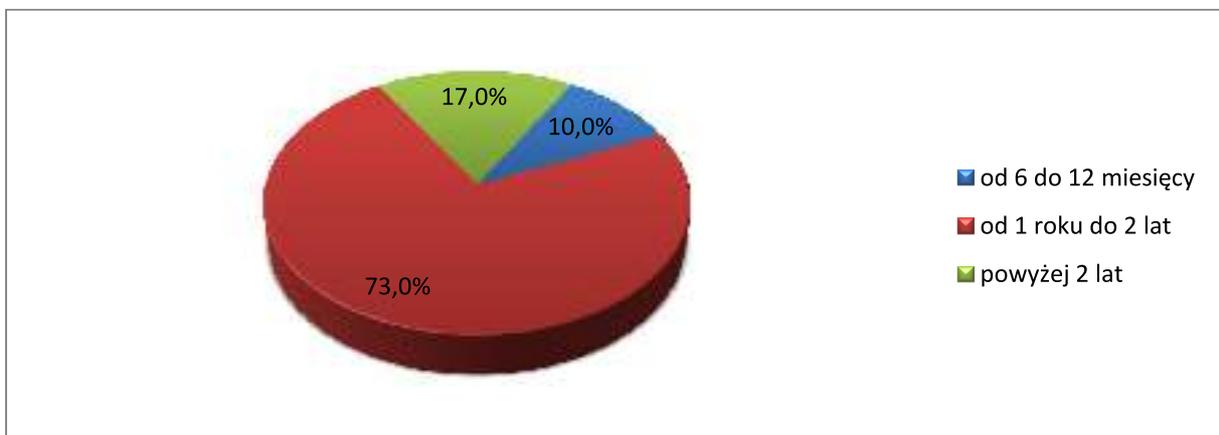
Wykształcenie



Wykres 8. Wykształcenie kobiet (Źródło: opracowanie własne)

Wśród badanych wyróżniały się kobiety z wykształceniem średnim (56%), następnie z wykształceniem wyższym (36,6%). Wykształceniem zasadniczym legitymowało się 6,7% respondentek. W badaniu nie uczestniczyły kobiety z wykształceniem podstawowym. Można stwierdzić, że poziom wykształcenia badanej grupy bezrobotnych kobiet był wysoki.

Jak długo pozostaje Pani bez pracy?



Wykres 9. Czas pozostawania bez pracy (Źródło: opracowanie własne)

Z analizy czasu pozostawania bez pracy wynika, że zdecydowana większość badanych kobiet, bo aż 73%, figuruje w rejestrze bezrobotnych od 1 roku do 2 lat. Drugą grupą są kobiety zarejestrowane powyżej 2 lat, trzecią grupę stanowią kobiety widniejące w ewidencji osób bezrobotnych od 6 do 12 miesięcy. Z przedstawionych powyżej wyników badań można wywnioskować, że większość respondentek to kobiety długotrwale bezrobotne. Długotrwałe bezrobocie może prowadzić do zmniejszenia aktywności zawodowej kobiet.

Tabela 6. Metryczka

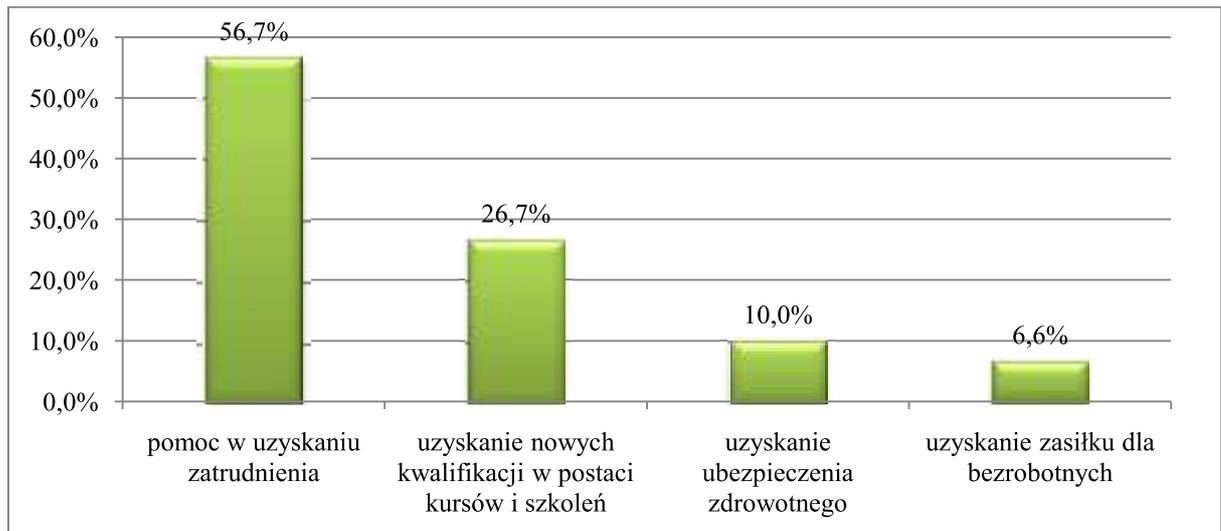
Nr pytania	Treść pytania	Kobiety % udział
1.	Wiek	
	18-24 lat	20%
	25-34 lat	53,3%
	35-44 lat	16,7%
	45-54 lat	10%
	powyżej 54	0%
2.	Status rodzinny	
	panna	30%
	mężatka	70%
	po rozwodzie lub w separacji	0%
	wdowa	0%
3.	Wykształcenie	
	podstawowe	0%
	zasadnicze zawodowe	6,7%
	średnie	56,7%
	wyższe	36,7%
4.	Jak długo pozostaje Pani bez pracy?	
	poniżej 3 miesięcy	0%
	od 3 do 6 miesięcy	0%
	od 6 do 12 miesięcy	10%
	od 1 roku do 2 lat	73%
	powyżej 2 lat	17%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego

3.5 Wyniki badań empirycznych

W tym podrozdziale chciałbym przedstawić oraz przeanalizować wyniki przeprowadzonej ankiety wśród kobiet bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie dla Powiatu Nowosądeckiego. Wyniki badań ankietowych obejmują dane, które odpowiadają na problem badawczy i weryfikują hipotezy postawione w mojej pracy.

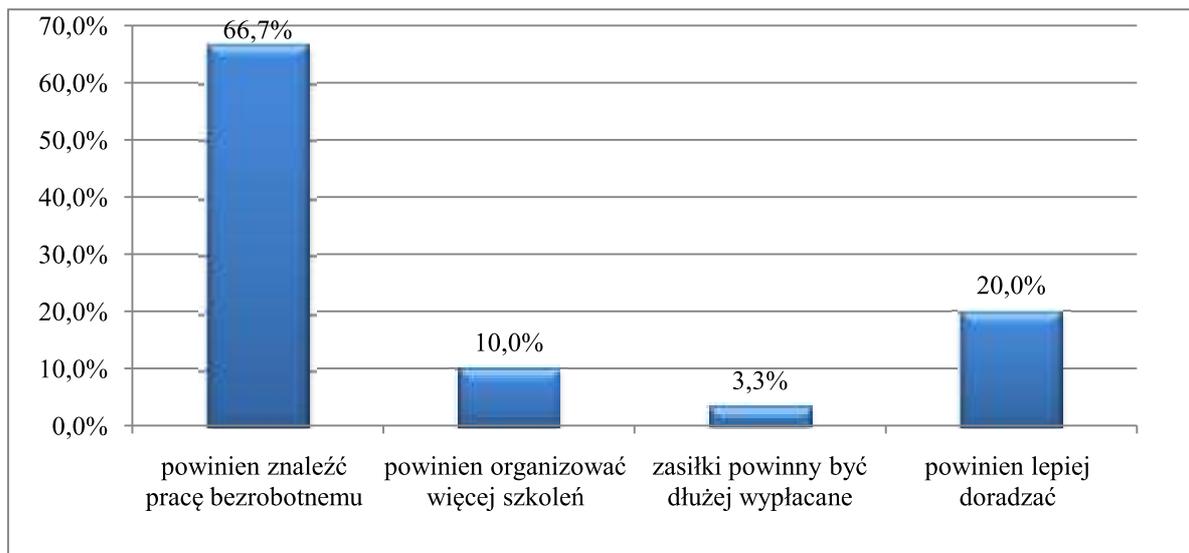
1. Pytanie pierwsze ankiety brzmiało następująco: ***W jakim celu zarejestrowała się Pani w urzędzie pracy ?***



Wykres 10. Cel rejestracji kobiet w urzędzie pracy (Źródło: opracowanie własne)

W pierwszym pytaniu mojego kwestionariusza ankiety badane kobiety określały powód ich rejestracji w urzędzie pracy. Z uzyskanych danych wynika, iż głównym motywem rejestracji kobiet jest uzyskanie pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Tak uważa 57% ankietowanych kobiet. Z całą pewnością oczekują one od urzędu ofert pracy. Spora część kobiet (27%) chciałaby uzyskać nowe kwalifikacje i umiejętności zawodowe, co gwarantowałoby im uczestnictwo w szkoleniach i kursach organizowanych przez urząd. Dla mniejszej grupy kobiet (10%) rejestracja jest potrzebna po to, aby zdobyć ubezpieczenie zdrowotne oraz do uzyskania zasiłku dla osób bezrobotnych (6,6%).

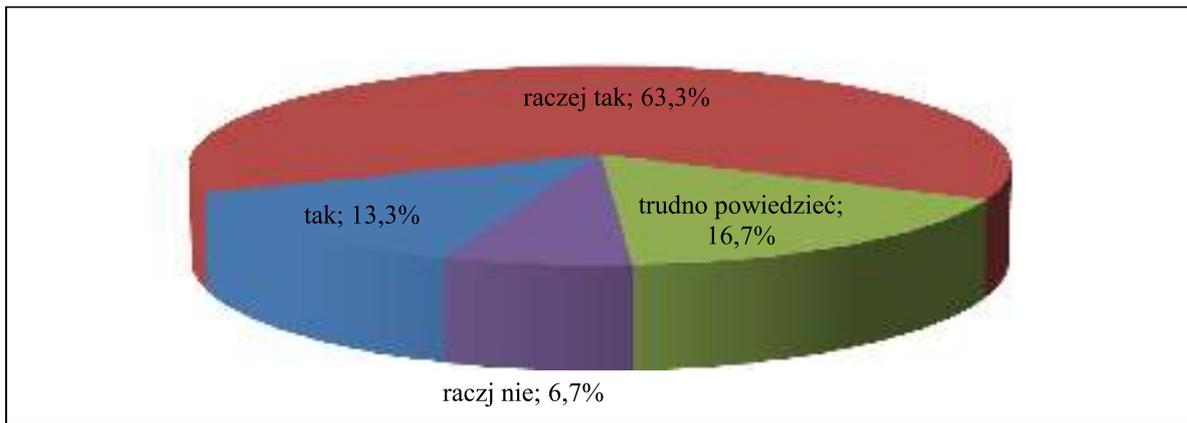
2. Pytanie drugie: *Jakie są Pani oczekiwania wobec urzędu pracy?*



Wykres 11. Oczekiwania kobiet bezrobotnych wobec urzędu pracy (Źródło: opracowanie własne)

W drugim pytaniu respondentki miały zdecydować, jakie są ich oczekiwania wobec urzędu pracy. 66,7% badanych kobiet uważa, że za pośrednictwem urzędu pracy powinny znaleźć zatrudnienie. 20% kobiet oczekuje od pracowników urzędu lepszego doradztwa zawodowego. Za większą ilością szkoleń przeprowadzanych przez urząd opowiedziało się 10% ankietowanych kobiet. Dla 3,3% kobiet ważny jest fakt, aby zasiłki dla osób bezrobotnych były wypłacane przez dłuższy okres, niż dotychczas jest to realizowane.

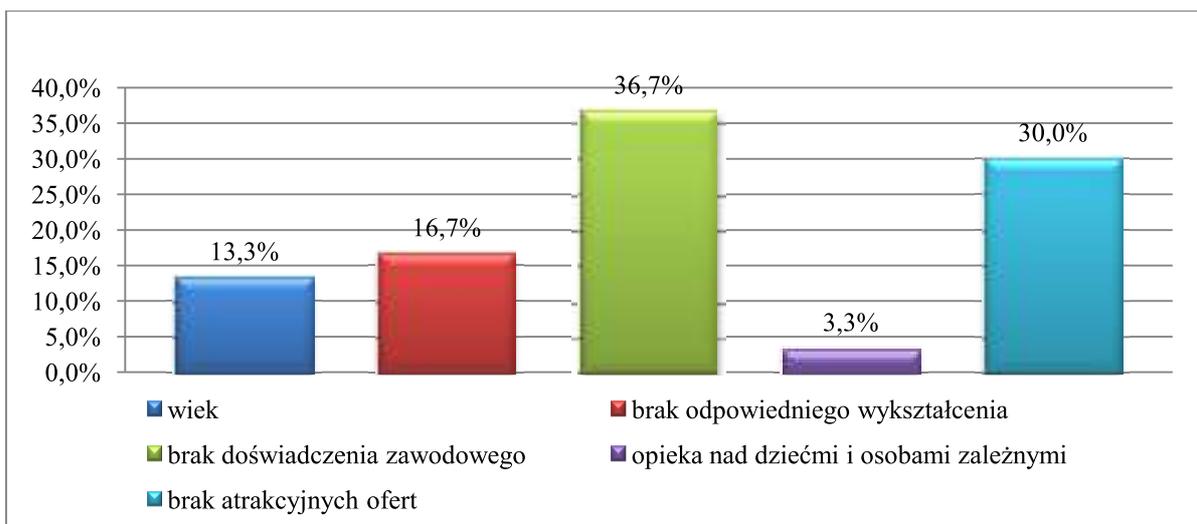
3. Pytanie trzecie: *Czy Pani potrzeby są zaspokajane przez urząd pracy?*



Wykres 12. Zaspokajanie potrzeb przez urząd pracy (Źródło: opracowanie własne)

Na pytanie dotyczące zaspokajania indywidualnych potrzeb kobiet przez urząd pracy większość (63,3%) z nich odpowiedziała, że raczej są zaspokajane. 13,3% respondentek twierdzi, że urząd pracy w pełni zaspokaja ich potrzeby a 16,7% kobiet nie jest do końca przekonana, co do zaspokojenia swoich potrzeb i odpowiedziała „trudno powiedzieć”. Urząd raczej nie zaspokaja potrzeb 6,7% kobiet. Żadna z badanych osób nie stwierdziła, że urząd pracy zdecydowanie nie spełnia, chociażby po części, ich potrzeb.

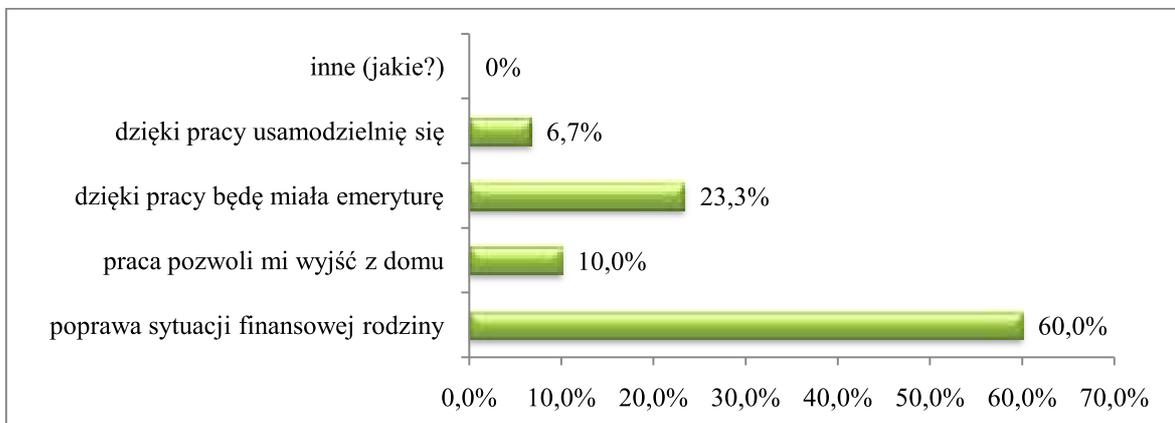
4. Pytanie czwarte: *Jakie są Pani zdaniem przyczyny utrudniające poszukiwanie pracy?*



Wykres 13. Przyczyny utrudniające poszukiwanie pracy (Źródło: opracowanie własne)

Główną przyczyną utrudniającą poszukiwanie zatrudnienia według badanych kobiet jest brak posiadanego przez nie doświadczenia zawodowego. Pracodawca woli zatrudnić na stanowisku pracy osobę z doświadczeniem zawodowym, niż taką, która nie posiada go wcale. Na drugim miejscu znajduje się problem braku atrakcyjnych ofert pracy na naszym lokalnym rynku pracy, tak uważa 30% ankietowanych. Dużym utrudnieniem przy poszukiwaniu pracy dla badanych kobiet jest brak odpowiedniego wykształcenia na dane stanowisko pracy. Zdaje sobie z tego sprawę 16,7% pań. Sporym ograniczeniem jest także wiek (13,3%) pań oraz konieczność opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (3,3%).

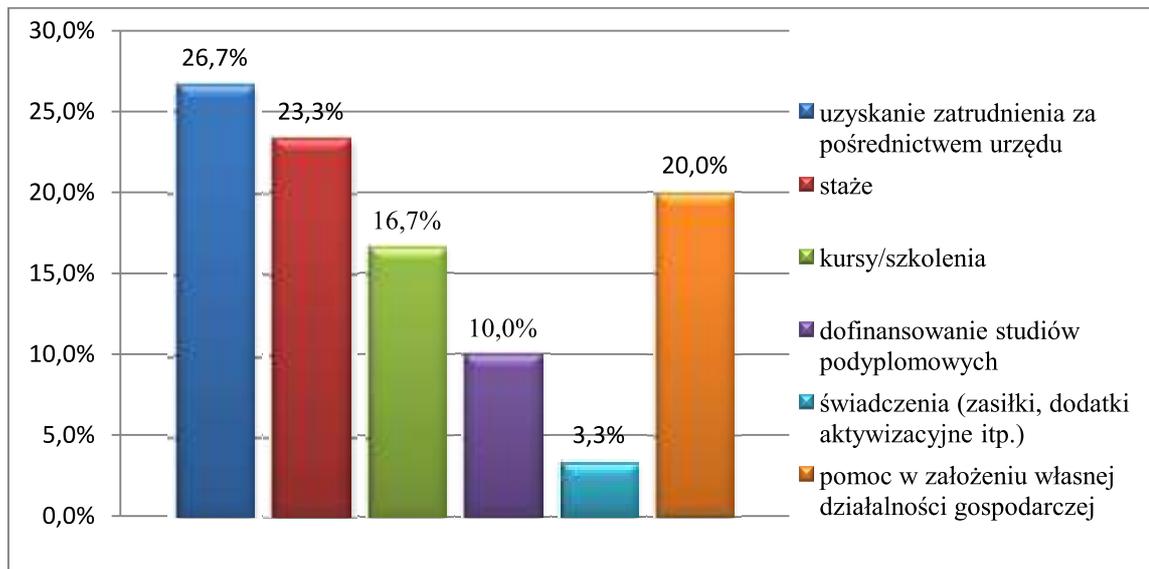
5. Pytanie piąte brzmiało: ***Jakie są powody poszukiwania przez Panią zatrudnienia?***



Wykres 14. Powody poszukiwania zatrudnienia przez kobiety (Źródło: opracowanie własne)

W świetle uzyskanych wyników rzuca się w oczy przede wszystkim finansowy aspekt pracy. Decydującym powodem poszukiwania zatrudnienia przez badane kobiety jest chęć poprawy sytuacji finansowej rodziny. Tak twierdzi 60% ankietowanych kobiet. Istotnym elementem jest też fakt, iż dzięki pracy będą mieć później emeryturę. Tak uważa 23,3% badanych kobiet. Innymi powodami chęci podjęcia zatrudnienia, jest możliwość wyjścia z domu (10%) oraz usamodzielnienie się kobiet (6,7%).

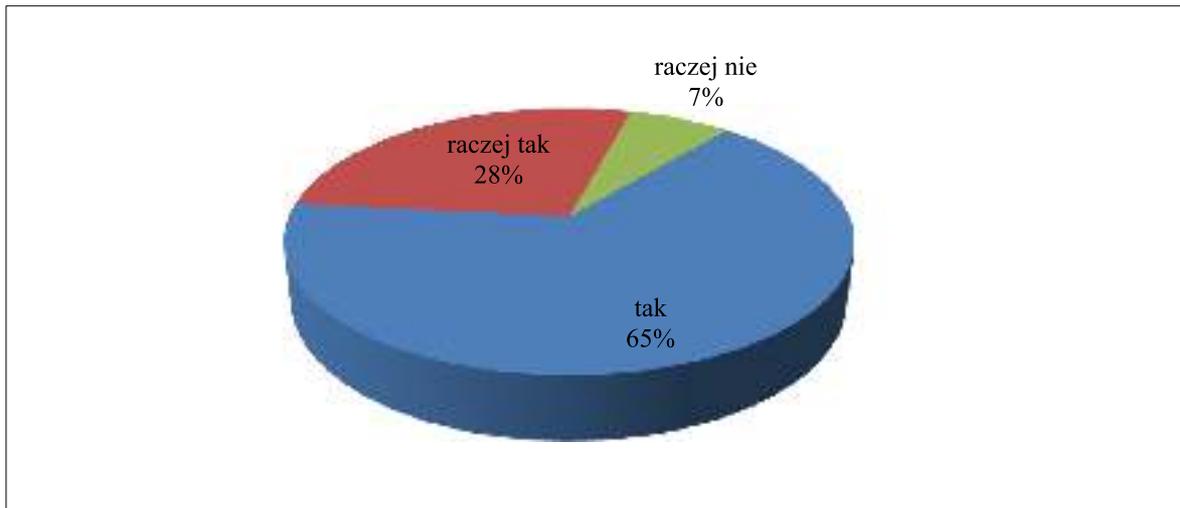
6. Pytanie szóste: **Z jakich form pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy chciałaby Pani skorzystać w najbliższym czasie?**



Wykres 15. Formy pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (Źródło: opracowanie własne)

Najpowszechniejszą formą wsparcia wymienianą przez ankietowane kobiety jest pośrednictwo pracy i pomoc w uzyskaniu zatrudnienia (26,7% ankietowanych), a więc podstawowa usługa, świadczona przez urząd pracy. Kobiety chciałyby skorzystać z ofert pracy zamieszczonych w urzędzie i otrzymać pracę. Duża część ankietowanych (23,3%) chętnie skorzystałaby z możliwości odbycia stażu zawodowego. Część respondentek (20%) chciałaby uzyskać środki na otwarcie działalności gospodarczej, co pomogłoby im w podjęciu samozatrudnienia. 16,7% badanych kobiet chętnie podjęłoby się dodatkowych kursów i szkoleń. 10% kobiet chciałoby skorzystać z dofinansowania studiów podyplomowych przez urząd pracy, co umożliwiłoby im podniesienie swoich kwalifikacji. Niewielka liczba kobiet (3,3%) zainteresowana jest pomocą w zakresie świadczeń w postaci zasiłku, dodatku aktywizacyjnego itp. Respondentki nie są zainteresowane pobieraniem stypendium w okresie kontynuowania nauki oraz poradnictwem zawodowym.

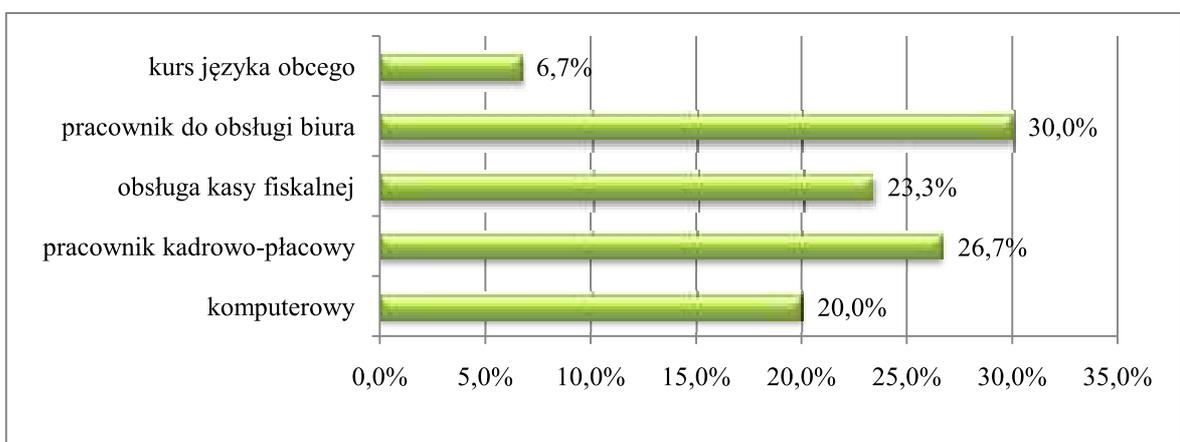
7. Pytanie siódme: ***Czy chciałaby Pani skorzystać ze szkolenia oferowanego przez urząd pracy?***



Wykres 16. Chęć skorzystania ze szkolenia oferowanego przez urząd (Źródło: opracowanie własne)

Szkolenia są formą aktywności edukacyjnej, która bardzo interesuje ankietowane kobiety. Jak ukazuje powyższy wykres, bezrobotne kobiety w zdecydowanej większości, bo aż 65%, chciałyby skorzystać ze szkolenia oferowanego przez urząd pracy. Spora część kobiet (28%) zgłasza gotowość udziału w szkoleniach. Można powiedzieć, że szkolenia cieszą się dużym zainteresowaniem wśród ankietowanych kobiet.

8. Pytanie ósme: ***Proszę wskazać rodzaj szkoleń, kursów mogących podnieść Pani kwalifikacje i pomóc w znalezieniu pracy.***



Wykres 17. Kursy i szkolenia mogące podnieść kwalifikacje i pomóc w znalezieniu pracy (Źródło: opracowanie własne)

Kolejne pytanie, jakie zostało postawione kobietom, dotyczyło wskazania rodzaju szkoleń, kursów mogących podnieść ich kwalifikacje zawodowe i ewentualnie pomóc w znalezieniu zatrudnienia. Podniesienie wykształcenia bądź zmiana zawodu jest zadaniem wymagającym dużego zaangażowania ze strony badanych kobiet. Jak widać ankietowane kobiety były zainteresowane szkoleniami i kursami o różnej tematyce. Bezrobotne kobiety najczęściej wybierały takie szkolenia jak: pracownik do obsługi biura (30%), pracownik kadrowo płacowy (26,7%). Zainteresowaniem cieszył się również kurs obsługi kasy fiskalnej (23,3%) oraz kurs komputerowy (20%). Mniejszym powodzeniem cieszył się kurs języka obcego (6,7%).

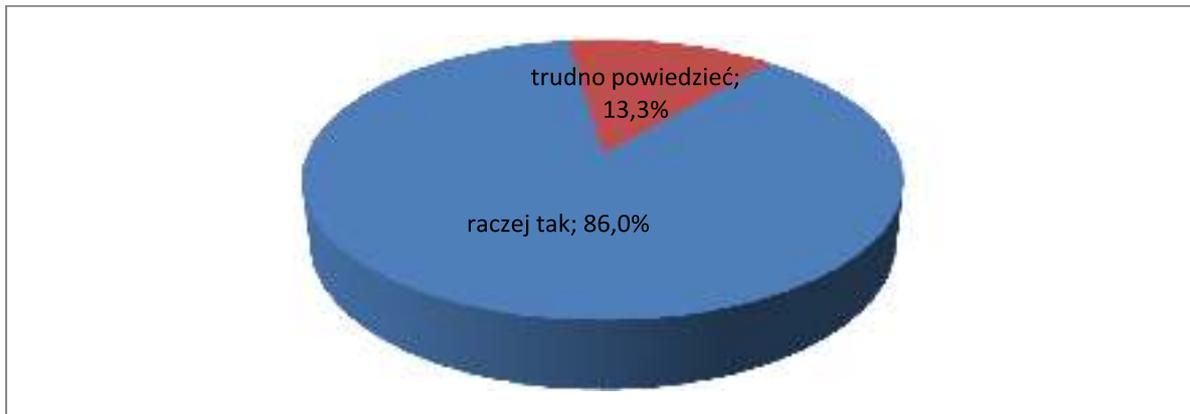
9. Pytanie dziewiąte: *Czy chciałaby Pani w obecnej chwili podjąć staż zawodowy?*



Wykres 18. Chęć podjęcia stażu zawodowego (Źródło: opracowanie własne)

Na pytanie dotyczące chęci podjęcia stażu zawodowego wyraźna większość respondentek (60% badanych kobiet) odpowiedziała, że raczej tak, podjęłyby taką formę pomocy ze strony urzędu. 30% ankietowanych kobiet nie jest zdecydowana co do podjęcia stażu w obecnej chwili, a 10% z nich nie jest wcale zainteresowanych taką formą aktywności zawodowej. W chwili, kiedy nie ma ofert pracy dla bezrobotnych kobiet, ważną formą pomocy ze strony urzędu jest staż. Pozwoli on bezrobotnym kobietom nabyć umiejętności praktyczne do wykonywania zawodu oraz na jakiś czas poprawić sytuację finansową.

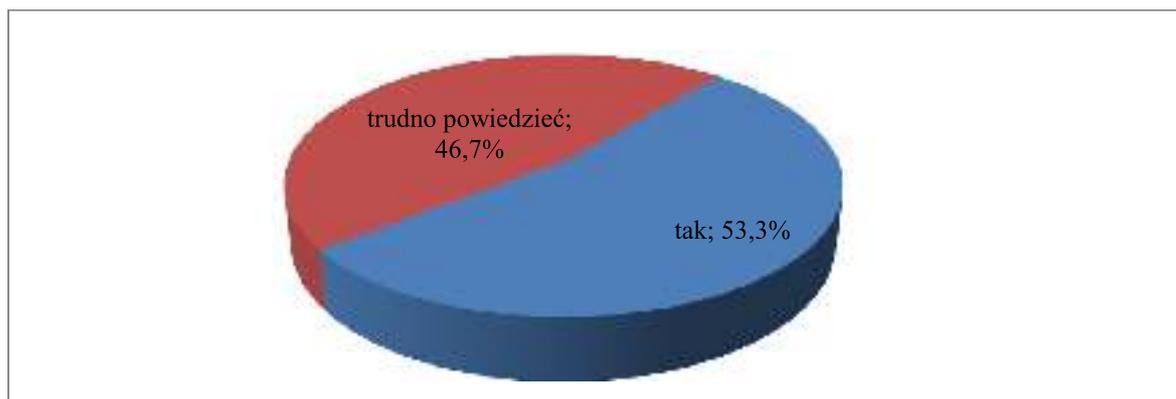
10. Pytanie dziesiąte: ***Czy uczestnictwo w stażu pozwoliłoby Pani zdobyć doświadczenie zawodowe?***



Wykres 19. Doświadczenie zawodowe po odbytych stażach zawodowych (Źródło: opracowanie własne)

W tym pytaniu ankietowane kobiety zostały zapytane o to, czy sądzą, że po odbyciu stażu zawodowego zdobędą nowe doświadczenie zawodowe. 86,7% kobiet twierdzi, że taka forma pracy raczej pozwoli im zdobyć nowe doświadczenie i będzie im pomocna w późniejszym podjęciu pracy. Dla 13,3% kobiet trudno jest określić, czy odbycie stażu zapewni im doświadczenie. Żadna z kobiet nie stwierdziła, że staż nie da im żadnego doświadczenia.

11. Pytanie jedenaste: ***Czy Pani zdaniem po ukończeniu stażu zawodowego zwiększy się szansa znalezienia przez Panią stałego zatrudnienia?***



Wykres 20. Szansa znalezienia pracy po ukończeniu stażu zawodowego (Źródło: opracowanie własne)

Zwiększenie szans na stałe zatrudnienie po zakończeniu stażu zawodowego widzi 53,3% ankietowanych respondentek. Nie do końca przekonanych co do możliwości podjęcia pracy po odbytych stażach u pracodawcy jest 46,7% kobiet. Większość kobiet ma nadzieję, że

po stażu u danego pracodawcy, wzrosnie ich możliwość uzyskania stałego bądź czasowego zatrudnienia.

Tabela 7. Tabela zbiorcza wyników badań ankietowych

Nr pytania	Treść pytania	Kobiety % udział
1.	W jakim celu zarejestrowała się Pani w urzędzie pracy ?	
	pomoc w uzyskaniu zatrudnienia	56,7%
	uzyskanie nowych kwalifikacji w formie kursów i szkoleń	26,7%
	uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego	10,0%
	uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych	6,6%
2.	Jakie są Pani oczekiwania wobec urzędu pracy?	
	powinien znaleźć pracę bezrobotnemu	66,7%
	powinien organizować więcej szkoleń	10,0%
	powinien lepiej doradzać	20,0%
	zasiłki powinny być dłużej wypłacane	3,3%
	inne (jakie?)	0%
3.	Czy Pani potrzeby są zaspakajane przez urząd pracy?	
	tak	13,3%
	raczej tak	63,3%
	trudno powiedzieć	16,7%
	raczej nie	6,7%
	zdecydowanie nie	0%
4.	Jakie są Pani zdaniem przyczyny utrudniające poszukiwanie pracy?	
	wiek	13,3%
	brak odpowiedniego wykształcenia	16,7%
	brak doświadczenia zawodowego	36,7%
	opieka nad dziećmi lub osobami zależnymi	3,3%
	brak atrakcyjnych ofert pracy	30,0%
	inne (jakie?)	0%
5.	Jakie są powody poszukiwania przez Panią zatrudnienia?	
	poprawa sytuacji finansowej rodziny	60,0%
	praca pozwoli wyjść z domu	10,0%
	dzięki pracy będę miała emeryturę	23,3%
	dzięki pracy usamodzielnę się	6,7%
	inne (jakie?)	0%
6.	Z jakich form pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy chciałaby Pani skorzystać w najbliższym czasie?	
	uzyskanie zatrudnienia za pośrednictwem urzędu	26,7%
	staże	23,3%
	kursy/szkolenia	16,7%
	poradnictwo zawodowe	0%
	stypendium w okresie kontynuowania nauki	0%

	dofinansowanie studiów podyplomowych	3,3%
	świadczenia (zasiłki, dodatki aktywizacyjne itp.)	20,0%
	pomoc w założeniu własnej działalności gospodarczej	20,0%
7.	Czy chciałaby Pani skorzystać ze szkolenia oferowanego przez urząd pracy?	
	tak	65,0%
	raczej tak	28,0%
	trudno powiedzieć	0%
	raczej nie	7,0%
	zdecydowanie nie	0%
8.	Proszę wskazać rodzaj szkoleń, kursów mogących podnieść Pani kwalifikacje i pomóc w znalezieniu pracy.	
	komputerowy	20,0%
	samodzielny księgowy	0%
	pracownik kadrowo-płacowy	26,7%
	obsługa kasy fiskalnej	23,3%
	kucharz	0%
	kelner/barman	0%
	pracownik do obsługi biura	30%
	kosmetyczka, fryzjer	0%
	florystyka	0%
	języka obcego	6,7%
	inne (jakie?)	0%
9.	Czy chciałaby Pani w obecnej chwili podjąć staż zawodowy?	
	tak	0%
	raczej tak	60%
	trudno powiedzieć	30%
	raczej nie	10%
	zdecydowanie nie	0%
10.	Czy uczestnictwo w stażu zawodowym pozwoliłoby Pani zdobyć doświadczenie zawodowe?	
	tak	0%
	raczej tak	86,7%
	trudno powiedzieć	13,3%
	raczej nie	0%
	zdecydowanie nie	0%
11.	Czy Pani zdaniem po ukończeniu stażu zawodowego zwiększy się szansa znalezienia przez Panią stałego zatrudnienia?	
	tak	53,3%
	raczej tak	0%
	trudno powiedzieć	46,7%
	raczej nie	0%
	zdecydowanie nie	0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych wśród kobiet zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego.

3.6 Podsumowanie i wnioski

Analiza danych uzyskanych w toku badań przeprowadzonych wśród 30 bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego pozwala na wyciągnięcie końcowych wniosków.

W badaniu dominowały kobiety z przedziału wiekowego 24 – 34 lat (53,3%). Pozostałe ankietowane to kobiety bardzo młode do 24 lat (20%) oraz kobiety między 45 a 50 rokiem życia (10%). Jeśli chodzi o stan cywilny, zdecydowanie większą część ankietowanych stanowią mężatki (70%), reszta to panny. Wśród ankietowanych kobiet nie było wdów ani kobiet rozwiedzionych bądź w separacji. Najpopularniejszym typem wykształcenia wśród badanych kobiet jest wykształcenie średnie (56,7%). 36,7% kobiet legitymuje się wykształceniem wyższym. Niższy jest natomiast udział w badaniu kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym (6,7%). Biorąc pod uwagę czas pozostawania bez pracy zdecydowana większość badanych kobiet to kobiety długotrwale bezrobotne, zarejestrowane w urzędzie od roku do dwóch lat (73%). Powyżej dwóch lat zarejestrowanych jest 17% respondentek. Pozostałe, tj. 10% badanych kobiet, bez pracy pozostaje od 3 do 6 miesięcy. Większość ankietowanych osób to panie z dosyć wysokim wykształceniem (szkoła średnia, uczelnia wyższa), kobiety młode, w większości mężatki.

Głównym powodem rejestracji w urzędzie pracy dla większości (56,7%) badanych respondentek jest możliwość uzyskania zatrudnienia za pomocą urzędu. Kobiety oczekują odpowiednich dla nich ofert pracy. Pragną także uzyskać nowe kwalifikacje za pomocą kursów i szkoleń organizowanych przez urząd. Innym powodem, dla którego kobiety rejestrują się w urzędzie pracy, jest chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Tak uważa 10% ankietowanych kobiet. Pozostałe wybory wskazują na możliwość uzyskania zasiłku należącego się osobom bezrobotnym.

Celem urzędu pracy jest między innymi udzielanie pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia. Takiej formy pomocy potrzebuje większość (66%) ankietowanych kobiet. Kobiety oczekują również zwiększenia ilości organizowanych szkoleń, lepszego doradztwa w kwestii dotyczącej poszukiwania pracy. Dla niewielkiej części kobiet ważne jest, by zasiłki dla osób bezrobotnych były wypłacane przez dłuższy okres, niż to jest czynione dotychczas. Znaczna część respondentek na pytanie dotyczące zaspokajania ich potrzeb przez urząd odpowiadała, że raczej są one zaspokajane. Badane zostały zapytane, jakie są ich zdaniem przyczyny utrudniające poszukiwanie pracy. Z punktu widzenia respondentek jedną z przyczyn utrudniającą im znalezienie pracy jest brak posiadanego przez nie doświadczenia

zawodowego (36%) oraz brak atrakcyjnych dla nich ofert pracy. Utrudnieniem jest także brak odpowiedniego wykształcenia do konkretnej oferty, jaką im urząd proponuje, oraz bariera wiekowa respondentek. Za najistotniejszy powód poszukiwania pracy respondentki uznały fakt, iż dzięki pracy poprawi się ich sytuacja finansowa. Tak twierdzi ponad połowa badanych kobiet. Kolejną pozycję zajmuje odpowiedź, że dzięki pracy będą mogły w przyszłości nabyć emeryturę. Ważne jest również dla respondentek, że zatrudnienie umożliwi im usamodzielnienie się oraz stworzy możliwość wyjścia z domu.

Na pytanie, z jakich form pomocy ze strony urzędu chciałyby skorzystać i zarazem, która z form będzie dla nich najatrakcyjniejsza, kobiety odpowiedziały w pierwszej kolejności, że jest to pośrednictwo pracy i za jego pomocą możliwość znalezienia zatrudnienia (26,6%). Dużym zainteresowaniem cieszy się wśród ankietowanych kobiet możliwość odbycia stażu zawodowego (23,3%). Uczestnictwo w stażu zawodowym daje badanym możliwość nabycia praktycznych umiejętności potrzebnych do wykonywania zawodu. Przyciągają uwagę także szkolenia i kursy. Z analizy danych można spodziewać się wzrostu liczby chętnych do założenia własnej działalności gospodarczej. Za taką formą pomocy opowiedziało się 20% badanych kobiet. Spory odsetek kobiet (16,7%) planuje skorzystać z kursów i szkoleń oferowanych przez urząd. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się dofinansowania do studiów podyplomowych i świadczenia (dodatek aktywizacyjny, zasiłki itp.).

Bezrobotne kobiety zostały zapytane o to, czy chciałyby skorzystać ze szkolenia organizowanego przez urząd pracy. Jak wynika z przeprowadzonego badania, szkolenia cieszą się dużym zainteresowaniem wśród kobiet. Za skorzystaniem z oferowanych szkoleń opowiedziało się aż 65% kobiet, 28% raczej by chciało skorzystać ze szkolenia. Najczęściej wybieranym kierunkiem szkolenia było szkolenie dające uprawnienia do obsługi biura, szkolenie o tematyce pracownik kadrowo-płacowy, obsługa kasy fiskalnej. Zainteresowaniem cieszył się także kurs komputerowy, jak i kurs języka obcego. Badane kobiety wykazują chęć uczestnictwa w organizowanych szkoleniach i kursach, które z pewnością przyczynią się do podwyższenia ich kwalifikacji zawodowych oraz będą pomocne w znalezieniu zatrudnienia przez respondentki.

W świetle uzyskanych danych widać wyraźne zainteresowanie również stażami zawodowymi. Na pytanie: Czy chciałaby Pani w obecnej chwili podjąć staż zawodowy? większość z ankietowanych kobiet odpowiedziała, że raczej tak, podjęłaby w tej chwili oferowany staż. Tylko nieliczna grupa (7%) nie jest wcale zainteresowana tą formą przeciwdziałania bezrobociu. Według badanej grupy kobiet uczestnictwo w stażu zawodowym pozwoli im zdobyć nowe doświadczenie zawodowe oraz zwiększy szansę na

znalezienie pracy. Tak sądzi zdecydowana większość badanej grupy. 46,7% respondentek nie jest w stanie określić, czy ukończenie stażu zawodowego będzie miało jakiś wpływ na znalezienie stałego zatrudnienia.

Przeprowadzone badania potwierdziły słuszność postawionej hipotezy głównej, która brzmiała następująco: ***Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu świadczone przez urząd pracy spełniają potrzeby i oczekiwania bezrobotnych kobiet i są pomocne w znalezieniu pracy.*** Z badań wynika, że programy przeciwdziałania bezrobociu świadczone przez urząd w dużej części spełniają potrzeby i oczekiwania bezrobotnych kobiet. Tak stwierdza 63,3% ankietowanych pań. Takie formy pomocy ze strony urzędu dają możliwość zdobycia kobietom nowych, bądź podniesienia dotychczasowych kwalifikacji, uzyskanie nowego doświadczenia zawodowego i są pomocne w poszukiwaniu pracy. Tego zdania jest zdecydowana większość respondentek.

Kolejna postawiona hipoteza brzmiała: ***Kobiety rejestrują się w urzędach pracy w celu realizowania swoich potrzeb i oczekiwań.*** Badania ankietowe dowodzą słuszności tej tezy. Celem rejestracji kobiet w urzędzie pracy jest potrzeba uzyskania zatrudnienia. Kobiety oczekują od urzędu pracy udzielenia pomocy w znalezieniu pracy. Ważną sprawą jest także możliwość skorzystania z kursów i szkoleń organizowanych w urzędzie. Istotnym jest też fakt, iż rejestracja w urzędzie daje możliwość ubezpieczenia zdrowotnego ankietowanym kobietom oraz uzyskania zasiłku.

Następna hipoteza to: ***Szkolenia i kursy motywują kobiety do podnoszenia swoich kwalifikacji bądź zmiany zawodu, uczą swobodnego poruszania się po lokalnym rynku pracy.*** Z badań wynika, że szkolenia cieszą się dużym zainteresowaniem wśród kobiet. Chętnych do skorzystania z tej formy aktywizacji zawodowej było 65% badanych kobiet. Bezrobotne kobiety wykazują chęć uczestnictwa w organizowanych szkoleniach i kursach, podnoszenia swoich kwalifikacji, mają świadomość faktu, że zdobywanie nowych umiejętności, zawodów pozwoli im na uzyskanie pracy, niekiedy bardzo atrakcyjnej.

Wyniki przeprowadzonej ankiety potwierdzają również słuszność ostatniej hipotezy, która brzmiała następująco: ***Uczestnictwo w stażach zawodowych umożliwia kobietom zdobycie praktyki zawodowej i cennego doświadczenia, które pozwoli im na szybsze znalezienie stałego zatrudnienia.*** Zarówno szkolenia jak i staże zawodowe są pozytywnie postrzegane przez badaną grupę kobiet. Duża część grupy kobiet, bo 86,7% twierdzi, że odbycie stażu pozwoli im zdobyć nowe i cenne doświadczenie zawodowe, które mogą wykorzystać w chwili podjęcia pracy. Zdaniem ponad połowy kobiet ukończenie stażu daje większą możliwość znalezienia stałego zatrudnienia.

Zakończenie

Bezrobocie stanowi jeden z poważniejszych problemów, zarówno w Polsce jak i w innych krajach. Według danych statystycznych sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż sytuacja mężczyzn. Jak wynika z różnych publikacji, w najtrudniejszej sytuacji są bezrobotne kobiety mające powyżej 35 lat, osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych oraz kobiety długotrwale bezrobotne, czyli przebywające bez pracy ponad 12 miesięcy. Te kobiety mają bardzo duże problemy ze znalezieniem zatrudnienia, głównie z powodu małej mobilności i ograniczania się do szukania pracy w miejscu zamieszkania, braku motywacji do znalezienia zatrudnienia oraz oczekiwania na oferty z urzędu pracy, których niestety na naszym lokalnym rynku pracy nie ma zbyt wiele. Chociaż kobiety są bardziej aktywne w poszukiwaniu pracy i mają wyższe kwalifikacje zawodowe od mężczyzn, częściej napotykać na bariery przy poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia.

Obszar powiatu nowosądeckiego zmagają się także z problemem wysokiego bezrobocia. Zgodnie z danymi PUP dla PN stopa bezrobocia na koniec grudnia 2010 wynosiła 18,7%. W porównaniu do stopy bezrobocia w kraju – 12,3% (grudzień 2010) była ona niepokojąco wysoka. Grupą dominującą wśród zarejestrowanych bezrobotnych już od kilku lat są kobiety. Powiat nowosądecki obok powiatów limanowskiego i dąbrowskiego charakteryzuje się najwyższym poziomem bezrobocia w województwie małopolskim.

Ogromną rolę w przeciwdziałaniu zjawisku bezrobocia wśród kobiet odgrywa aktywna polityka rynku pracy przejawiająca się m.in. poprzez organizację staży zawodowych, szkoleń dla kobiet bezrobotnych. Działania te wpływają na nabycie doświadczenia zawodowego, pozwalają na przekwalifikowanie zgodnie z wymogami lokalnego rynku pracy. Powinny przyczynić się do szybszego znalezienia stałej pracy. Udzielenie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy czy prace interwencyjne zwiększają możliwość utworzenia nowych miejsc pracy. Programy w postaci robót publicznych i prac społeczno – użytecznych pozwalają na podtrzymanie aktywności zawodowej osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Jak wynika z przeprowadzonego przeze mnie badania wśród kobiet bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pacy dla Powiatu Nowosądeckiego, aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu świadczone przez urząd pracy cieszą się dużym zainteresowaniem wśród kobiet. W sytuacji, kiedy na lokalnym rynku nie ma ofert pracy, uważam, że takie formy aktywizacji zawodowej są potrzebne, gdyż niejednokrotnie są one jedynym źródłem dochodu tych kobiet.

Bibliografia

1. ASM Centrum Badań i Analiz rynku Sp. z o.o., Kobieta pracująca, Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie małopolskim, Kraków 2006, str. 25
2. Balcerzak-Paradowska B., pod red., Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery. Rozdz. II, Kołaczek B., Sektor prywatny jako środowisko pracy, IP i SS, Warszawa 2003, s. 110-111
3. Beeg D., Fischer S., Dornbusch R., Makroekonomia, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 249
4. Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., Szklany sufit i ruchome schody-kobiety na rynku pracy, CEDEWU.PL, Warszawa 2007, s. 9
5. Hall R., Taylor J.B., Makroekonomia, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 134-139
6. Horodeński R., Sadowska - Snarska C., Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok-Warszawa 2003, s. 79
7. Jarmołowicz W., Knapińska M., Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji społecznej, Akademia Ekonomiczna, Poznań 2005, s. 20
8. Kędzior Z. pod red. nauk., Badania rynku – metody zastosowania Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2005, s. 110
9. Kotowska E., Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce, Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992-2007, Sztanderska U., Grotkowska G., Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, str. 74-75
10. Kotowska I., pod red. Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet., Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 251, 252
11. Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Warszawa 1998 s. 22
12. Kryńska, E. Dylematy polskiego rynku pracy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001 s. 165
13. Kukulak - Dolta I., Pichla J., Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007, s. 23
14. Kwiatkowski E., Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2002, s. 21

15. Malina A., pod red. Przestrzenno-czasowa analiza rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej, pr. zbior., Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008 s. 16-18
16. Mazurek-Łopacińska K., pod red. Badania marketingowe, Podstawowe metody i obszary zastosowań, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego, Wrocław 1998. s. 23
17. Milewski R., Podstawy ekonomii, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002 s. 532
18. Miszczuk E., Miszczuk-Wereszczyńska M., publikacja Sytuacja kobiet na rynku pracy w podregionie nowosądeckim, Inter Active, Kraków 2010, s.120-125
19. Podgórski R. A., Metodologia badań socjologicznych. Kompendium wiedzy metodologicznej dla studentów, Bydgoszcz – Olsztyn 2007, s. 83.
20. Ratyński W., Problemy i dylematy polityki społecznej w Polsce, Difin, Warszawa 2003, s. 39
21. Sadowski Z., Wach T., Leksykon pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego, Wydawnictwo Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2003, s. 45
22. Unlot J., Ekonomiczne problemy rynku pracy, Biblioteka pracownika socjalnego, Katowice 1999, s. 21-23
23. Warzywoda-Kruszyńska W., pod red. Lokalne strategie przeciwdziałania bezrobociu i biedzie, Instytut Socjologii UŁ, Łódź 2001, s. 104
24. Woś J., Wprowadzenie do ekonomii, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 1997, s. 113
25. Zielińska G., Problemy pracy w perspektywie XXI wieku, s. 24 cyt. za: Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998, s. 24

Akty prawne

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity) Dz. U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.
2. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Rozdz. II, art. 33, ust. 2

Strony internetowe

1. <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=488> (data odczytu 03.02.2011)
2. <http://www.bezrobocie.info.pl/> (data odczytu 03.02.2011)
3. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwartalna_inf_o_rynku_pracy_3k_2010.pdf (data odczytu 04.02.2011)
4. <http://www.for.org.pl/upload/File/Zeszyt-bezrobocie.pdf> (data odczytu 11.02.2011)
5. Raport- Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009, pdf
<http://www.kongreskobiet.pl/> (data odczytu 20.03.2011)
6. Aktywność kobiet na rynku pracy – raporty, A. Zadrożna, czerwiec 2006, MPiPS
<http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867743&pT=details&sP=CONTENT,objectID,888993> (data odczytu 20.03.2011)
7. Elastyczny rynek pracy szansą na wyższą aktywność zawodową kobiet – artykuł
a. <http://www.kobieta.info.pl/kobieta-w-pracy/462-elastyczny-rynek-pracy-szans-na-wysz-aktywno-zawodow-kobiet> (data odczytu 20.03.2011)
8. Równość kobiet i mężczyzn, artykuł,
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=pl> (data odczytu 31.03.2011)
9. Raport - Równość kobiet i mężczyzn w UE 2010 z dnia 25-01-2010, s. 4
<http://analizy.mpips.gov.pl/index.php/raporty-i-publicacje-topmenu-58/40/61-raport-growno-kobiet-i-mczyznq.html> (data odczytu 01.04.2011)
10. D. Binek, Oczekiwania bezrobotnych kobiet wobec rynku pracy, artykuł 17.05.2010 r.
<http://projekt-abc.pl/Oczekiwania-bezrobotnych-kobiet-wobec-rynku-pracy.html> (data odczytu 02.04.2011)
11. E. Karpowicz red., Rynek pracy, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2007, str. 128-129
[http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/8CA214806CD7BD30C12572D5002C3699/\\$file/Rynek_pracy.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/8CA214806CD7BD30C12572D5002C3699/$file/Rynek_pracy.pdf) (data odczytu 05.04.2011)
12. M. Skrzek - Lubasińska, Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy, Wykład wygłoszony podczas ogólnopolskiej konferencji pn.: „Zwiększenie udziału kobiet w obszarach decyzyjnych poprzez osiągnięcie samodzielności ekonomicznej i politycznej”, Wrocław 2006
http://www.femina.org.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=76&Itemid=35 (data odczytu 05.04.2011)
13. Raport - Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009,
<http://www.kongreskobiet.pl/> (data odczytu 20.04.2011)

14. M. Kalski, P. Łazarczyk, Raport- Ocena równości szans bezrobotnych kobiet na rynku pracy województwa opolskiego, Opole 2004, s. 5- 6
<http://www.wup.opole.pl/dokumenty/badania/Raport1.pdf> (data odczytu 28.04.2011)
15. Raport kobiecych organizacji pozarządowych dla Komitetu ONZ ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet
<http://www.docstoc.com/docs/22699194/SYTUACJA-KOBIET-W-POLSCE>(data odczytu 28.04.2011)
16. B. Kalinowska - Nawrotek, Nierówności płci na rynku pracy, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową Akademii Ekonomicznej w Poznaniu
http://www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/zeszyty/Zeszyt4/29_kalinowska-nawrotek.pdf
(data odczytu 28.04.2011)
17. Informacja o realizacji zadań przez PUP dla PN w 2010 r., <http://www.pup.powiat-ns.pl/nasz-urząd/statystyka/inne-opracowania/> (data odczytu 30.04.2011)
18. <http://www.pup.powiat-ns.pl>, (data odczytu 30.04.2011)
19. <http://www.sjp.pl/co/hipoteza> (data odczytu 17.05.2011)

Spis tabel, rysunków i wykresów

Spis tabel

Tabela 1. Ludność powiatu nowosądeckiego wg płci.....	55
Tabela 2. Stopa bezrobocia (%) Źródło: GUS.....	57
Tabela 3. Struktura osób bezrobotnych wg grup zawodowych zarejestrowanych w PUP dla PN w 2010r.....	61
Tabela 4. Zawody najliczniejsze wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych w PUP dla PN w 2010r.....	62
Tabela 5. Wykaz zawodów osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym zarejestrowanych w PUP dla PN w 2010r.....	63
Tabela 6. Metryczka.....	76
Tabela 7. Tabela zbiorcza wyników badań ankietowych.....	85

Spis rysunków

Rys. 1. Krzywa popytu na pracę.....	10
Rys. 2. Wpływ płacy realnej na wielkość podaży pracy.....	11
Rys. 3. Podmioty polityki rynku pracy.....	14
Rys. 4. Przepływy na rynku pracy.....	18
Rys. 5. Koszty i skutki bezrobocia.....	28
Rys. 6. Schemat mapy pomocy.....	42
Rys. 7. Schemat obszarów dyskryminacji kobiet.....	51
Rys. 8. Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu.....	54

Spis wykresów

Wykres 1. Bezrobotni zarejestrowani i wyrejestrowani w 2010r. w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego.....	56
Wykres 2. Stan bezrobocia w % w powiecie nowosądeckim w latach 2004 -2010.....	58
Wykres 3. Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie dla Powiatu Nowosądeckiego według płci, stan na 31.12. 2010r.....	59
Wykres 4. Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie dla Powiatu Nowosądeckiego według wieku, stan na 31.12. 2010r.....	59
Wykres 5. Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie dla Powiatu Nowosądeckiego według wykształcenia, stan na 31.12. 2010r.....	60
Wykres 6. Wiek respondentek.....	73
Wykres 7. Status rodzinny.....	74

Wykres 8. Wykształcenie kobiet.....	74
Wykres 9. Czas pozostawania bez pracy.....	75
Wykres 10. Cel rejestracji kobiet w urzędzie pracy.....	77
Wykres 11. Oczekiwania kobiet bezrobotnych wobec urzędu pracy.....	78
Wykres 12. Zaspokajanie potrzeb przez urząd pracy.....	79
Wykres 13. Przyczyny utrudniające poszukiwanie pracy.....	79
Wykres 14. Powody poszukiwania zatrudnienia przez kobiety.....	80
Wykres 15. Formy pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego.....	81
Wykres 16. Chęć skorzystania ze szkolenia oferowanego przez urząd.....	82
Wykres 17. Kursy i szkolenia mogące podnieść kwalifikacje i pomóc w znalezieniu pracy.....	82
Wykres 18. Chęć podjęcia stażu zawodowego.....	83
Wykres 19. Doświadczenie zawodowe po odbytych stażach zawodowych.....	84
Wykres 20. Szansa znalezienia pracy po ukończeniu stażu zawodowego.....	84

Załącznik

Ankieta

Ankieta, którą Pani otrzymała, stworzona została w celu przeprowadzenia badań do pracy licencjackiej pisanej w Wyższej Szkole Biznesu – National-Louis University w Nowym Sączu. Odpowiedzi, których Pani udzieli w ankiecie, pomogą w lepszym zrozumieniu problemów, potrzeb i oczekiwań kobiet bezrobotnych, rejestrujących się w urzędzie pracy.

Proszę o uważne czytanie pytań i udzielanie szczerych odpowiedzi. Ankieta jest całkowicie anonimowa, a zebrane dane zostaną wykorzystane tylko i wyłącznie do celów badawczych i nie będą udostępniane osobom trzecim. Przy każdym pytaniu znajduje się instrukcja dotycząca formy odpowiedzi. Za wypełnienie ankiety i pomoc w badaniach serdecznie dziękuję.

1. W jakim celu zarejestrowała się Pani w urzędzie pracy ?

(Można wybrać **dwie** odpowiedzi i postawić znak X)

- pomoc w uzyskaniu zatrudnienia
- uzyskanie nowych kwalifikacji w formie kursów i szkoleń
- uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego
- uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych

2. Jakie są Pani oczekiwania wobec urzędu pracy?

(Proszę wybrać **jedną** odpowiedź i postawić znak X)

- powinien znaleźć pracę bezrobotnemu
- powinien organizować więcej szkoleń
- zasiłki powinny być dłużej wypłacane
- powinien lepiej doradzać
- inne (jakie?).....

3. Czy Pani potrzeby są zaspakajane przez urząd pracy?

(Proszę wybrać **jedną** odpowiedź i postawić znak X)

- tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

4. Jakie są Pani zdaniem przyczyny utrudniające poszukiwanie pracy?

(Można wybrać **dwie** odpowiedzi i postawić znak X)

- wiek
- brak odpowiedniego wykształcenia
- brak doświadczenia zawodowego
- opieka nad dziećmi lub osobami zależnymi
- brak atrakcyjnych ofert pracy
- inne (jakie?).....

5. Jakie są powody poszukiwania przez Panią zatrudnienia?

*(Proszę wybrać **jedną** odpowiedź i postawić znak X)*

- poprawa sytuacji finansowej rodziny
- praca pozwoli wyjść z domu
- dzięki pracy będę miała emeryturę
- dzięki pracy usamodzielnę się
- inne (jakie?).....

6. Z jakich form pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy chciałaby Pani skorzystać w najbliższym czasie? *(Można wybrać **dwie** odpowiedzi i postawić znak X)*

- uzyskanie zatrudnienia za pośrednictwem urzędu
- staże
- kursy/szkolenia
- poradnictwo zawodowe
- stypendium w okresie kontynuowania nauki
- dofinansowanie studiów podyplomowych
- świadczenia (zasiłki, dodatki aktywizacyjne itp.)
- pomoc w założeniu własnej działalności gospodarczej

7. Czy chciałaby Pani skorzystać ze szkolenia oferowanego przez urząd pracy?

*(Proszę wybrać **jedną** odpowiedź i postawić znak X)*

- tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

8. Proszę wskazać rodzaj szkoleń, kursów mogących podnieść Pani kwalifikacje i pomóc w znalezieniu pracy. *(Można wybrać **dwie** odpowiedzi i postawić znak X)*

- komputerowy
- samodzielny księgowy
- pracownik kadrowo-płacowy
- obsługa kasy fiskalnej
- kucharz
- kelner/barman
- pracownik do obsługi biura
- kosmetyczka, fryzjer
- florystyka
- języka obcego
- inne (jakie?).....

9. Czy chciałaby Pani w obecnej chwili podjąć staż zawodowy?

*(Proszę wybrać **jedną** odpowiedź i postawić znak X)*

- tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

10. **Czy uczestnictwo w stażu zawodowym pozwoliłoby Pani zdobyć doświadczenie zawodowe?** (Proszę wybrać **jedną** odpowiedź i postawić znak X)

- tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

11. **Czy Pani zdaniem po ukończeniu stażu zawodowego zwiększy się szansa znalezienia przez Panią stałego zatrudnienia?** (Proszę wybrać **jedną** odpowiedź i postawić znak X)

- tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

12. **Wiek**

- 18-24 lat
 25-34 lat
 35-44 lat
 45-54 lat
 powyżej 54

13. **Status rodzinny**

- panna
 mężatka
 po rozwodzie lub w separacji
 wdowa

14. **Wykształcenie**

- podstawowe
 zasadnicze zawodowe
 średnie
 wyższe

15. **Jak długo pozostaje Pani bez pracy?**

- poniżej 3 miesięcy
 od 3 do 6 miesięcy
 od 6 do 12 miesięcy
 od 1 roku do 2 lat
 powyżej 2 lat

Dziękuję bardzo za poświęcony czas.