KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

RAPORT KOŃCOWY
Z BADANIA EWALUACYJNEGO

Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Niniejszy dokument jest **raportem końcowy** przygotowanym na potrzeby badania ewaluacyjnego pt.: *„Kobieta na podkarpackim runku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”.*

Zespół odpowiedzialny za wykonanie raportu końcowego:

- Katarzyna Puchalska– kierownik projektu
- prof. nadzw. dr hab. Bogusław Plawgo - ekspert
- dr Marcin Zarzecki – członek zespołu badawczego
- Łukasz Noiszewski – członek zespołu badawczego
- Anna Drelich – członek zespołu badawczego

Zgodnie z wymaganiami Zamawiającego zawartymi w SOPZ strukturę raportu końcowego skonstruowano w oparciu o następujące elementy:

a) jednostronicowe *résumé,* w którym zostały zebrane najistotniejsze wnioski i rekomendacje;
b) spis treści;
c) wprowadzenie (opis przedmiotu, głównych założeń i celów badania, opis okoliczności towarzyszących badaniu);
d) opis zastosowanej metodologii (w tym opis próby badawczej) oraz źródeł informacji wykorzystywanych w badaniu;
e) opis wyników badania (wraz z ich analizą i interpretacją) w tym wyraźne przedstawienie odpowiedzi na wszystkie sformułowane pytania badawcze: rozdziały analityczne powinny zawierać podsumowania i wnioski cząstkowe;
f) wnioski (podsumowanie badania z uwzględnieniem specyfiki badanego obszaru) i powiązane z nimi rekomendacje. Rekomendacje powinny zawierać opis pożądanego stanu oraz propozycję (propozycje) sposobu(ów) osiągnięcia tego stanu, a więc powinny odpowiadać na następujące pytania: Jak powinna wyglądać rzeczywistość? / Jaka zmiana powinna zostać dokonana?; Co należy zrobić, by osiągnąć pożądany stan? / Co należy zrobić, by przeprowadzić pożądaną zmianę? Rekomendacje powinny być obiektywne, pragmatyczne i precyzyjne, by można je było wdrożyć.
g) elementem podsumowującym jest wypracowana przez Wykonawcę tabela rekomendacji, zawierająca zidentyfikowane problemy, wagę problemu, wnioski, proponowane rozwiązania (rekomendacje) wraz ze sposobem ich wdrożenia, oczekiwany efekt, adresata oraz odniesienie do miejsca w raporcie. W przypadku tych rekomendacji, które wykraczają poza obowiązujące ramy formalno-prawne. Wykonawca jest zobowiązany do opatrzenia ich stosowną adnotacją, stwierdzającą ten fakt.
h) aneksy (w tym aneksy przedstawiające zestawienia i analizę danych, źródła informacji wykorzystywanych w badaniu, narzędzia badawcze, bibliografię, dodatkowe informacje na temat metodologii badania, spis tabel oraz wykresów zamieszczonych w raporcie).

1. Resume

Opracowany raport miał na celu przedstawienie wyników badania ewaluacyjnego pn. *„Kobieta na podkarpackim runku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”.*
Realizatorem badania jest IBC GROUP Central Europe Holding S.A. Projekt realizowano w okresie od 17 listopada 2011 do 24 maja 2012 r. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie. Badanie ewaluacyjne było współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Głównym celem badania jest dokonanie kompleksowej analizy sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy województwa podkarpackiego, oraz zidentyfikowanie ewentualnych nierówności, na które powinna być zwrócona uwaga w trakcie wdrażania komponentu regionalnego PO KL. W celu osiągnięcia celów badania zastosowano wiele metod i technik badawczych takich jak: analiza danych zastanych, pogłębione wywiady indywidualne, badania telefoniczne metodą CATI, zogniskowane wywiady grupowe, triady, panele ekspertów oraz studia przypadków.
Badanie podzielono na dziesięć obszarów badawczych. Wśród najważniejszych wniosków wynikających z badania należy wymienić:

- Wyniki analizy przeprowadzonych w ramach badania potwierdziły istotnie gorszą sytuację kobiet na podkarpackim rynku pracy w porównaniu do sytuacji mężczyzn. Wskazują na to zarówno widoczne dysproporcje między osobami kobietami i mężczyznami pod względem aktywności zawodowej, wskaźników zatrudnienia, odsetka osób bezrobotnych czy długości pozostawania bez pracy. Wysoka stopa bezrobocia i wskaźnik zatrudniania kobiet w województwie podkarpackim świadczą o wyższej niż w innych regionach Polski chęci kobiet do podejmowania pracy płatnej, przy równoczesnym występowaniu różnych barier w dostępie do pracy.
- Niekorzystnym zjawiskiem w regionie jest niska aktywność zawodowa kobiet. Jedną z głównych zidentyfikowanych barier w zwiększaniu aktywności zawodowej kobiet jest słabo rozwinięta sieć usług związanych z opieką nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi i osobami starszymi. Konieczne jest stworzenie kadry w tym zakresie np. przeszkolenie osób opiekunów osób starszych, niepełnosprawnych oraz niezbędne jest zaangażowanie jednostek samorządu terytorialnego w tworzenie placówek zapewniających usługi dostępne również dla osób o najniższych przychodach.
- Analiza bezrobocia według płci oraz grup wiekowych wykazała, iż wyjątkowo wysoka stopa bezrobocia występuje w grupie osób młodych w wieku 15-24 lata. Niekorzystna tendencja utrzymującego się dużego bezrobocie wśród młodzieży oznacza, że aktualne profile kształcenia i oferta edukacyjna są niedopasowane do zapotrzebowania ze strony pracodawców. Konieczne jest więc wczesne doradztwo uławiające wybór kierunku kształcenia i ścieżki zawodowej np. na poziomie szkoły podstawowej - brakuje ponadto dostępu do edukacji wczesnoszkolnej. Na poziomie szkolnictwa wyższego konieczny jest monitoring najbardziej poszukiwanych kierunków kształcenia pod kątem potrzeb rynku pracy i monitoring losów absolwentów, który umożliwi stwierdzenie, które kierunki są dochodowe i najlepiej odpowiadają na potrzeby rynku pracy.
- U części wnioskodawców występuje niska znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzna rynku pracy – przede wszystkim w zakresie celów stosowania rozwiązań wyrównywania szans. W celu przełamania tych barier eksperci wskazywali na konieczność przygotowania opracowania zawierającego interpretację wytycznych dot. równości szans kobiet i mężczyzn z przykładami, skierowanego zarówno do wnioskodawców projektów, pracodawców jak i do asesorów. Elementem wspomagającym powinny być również szkolenia dedykowane tej tematyce.
- Jak wskazują wyniki badania równolegle do działań prowadzonych wśród kobiet, ważnym obszarem jest edukacja w zakresie przestrzegania prawa i promocja zasady równości szans wśród pracodawców. Działania skierowane do pracodawców powinny objąć również w szerokim zakresie promocję i propagowanie rozwiązań takich jak elastyczny czas pracy czy elastyczne formy zatrudniania. Propagowanie wśród pracodawców wiedzy nt. przepisów prawnych w zakresie równości szans dotyczy szczególnie sektora MŚP – brakuje programów edukacyjnych w tym zakresie kierowanych do pracodawców np. w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy w stosunku do osób w szczególnej sytuacji np. kobiet z małymi dziećmi – praca po godzinach, delegacje itp. Konieczne jest również uwzględnienie w szkoleniach dla osób otwierających własną działalność gospodarczą aspektów dotyczących przestrzegania przepisów kodeksu pracy oraz zasad równościowych np. jakich informacji nie można żądać od pracownika na etapie aplikowania o pracę (wieku, wykształcenia czy zdjęcia).
- Wyniki potwierdzają inną – mniejszą trwałość wsparcia w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej wśród kobiet wiejskich (większy odsetek firm jest zamykanych po okresie roku), co oznacza konieczność zwiększonych działań ukierunkowanych na pomoc w opracowywaniu biznes planów. Ponadto większość badanych kobiet zwracała uwagę na konieczność zapewnienia wsparcia już na etapie rozpoczęcia działalności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w postaci założeń projektowych uwzględniających objęcie pomocą osób, które wystartowały z własną firmą.
- Wspólnym problemem kobiet i mężczyzn mieszkających na wsi, w porównaniu do osób mieszkających w miastach, istotnym przy podejmowaniu zatrudnienia i korzystaniu ze wsparcia są utrudnienia komunikacyjne (długie i czasochłonne dojazdy) oraz wysokie koszty dojazdów. Brak dobrych połączeń w wielu przypadkach wyklucza podjęcie w innym powiecie, pracy zmianowej czy w weekendy, ze względu na trudności z dojazdem. Dlatego istotnym wskaźnikiem poprawy sytuacji niektórych osób było skorzystanie z dofinansowywanych kursów prawa jazdy i dzięki temu uzyskanie większej niezależności komunikacyjnej i poprawa mobilności.

2. Spis treści

1. Resume ... 3
2. Spis treści ... 4
3. Wprowadzenie ... 5
4. Opis zastosowanej metodologii ... 6
5. Wyniki badania ... 8
5. 1. Charakterystyka sytuacji kobiet na rynku pracy woj. podkarpackiego ... 8
5. 2. Czynniki wpływające na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy województwa podkarpackiego ... 20
5. 3. Czynniki w największym stopniu utrudniające sytuację kobiet na rynku pracy województwa podkarpackiego ... 22
5. 4. Konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy ... 26
5. 5. Diagnoza poziomu ewentualnych nierówności ... 32
5. 6. Ocena wsparcia ... 59
5. 7. Studia przypadków ... 111
6. Wnioski i rekomendacje ... 135
7. Aneksy ... 163
Spis tabel ... 163
Spis wykresów ... 163
Bibliografia ... 166
Metodologia badania – dodatkowe informacje ... 169
Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) ... 169
Charakterystyka badanej próby ... 170
Studia przypadków (case study) ... 171
Triady ... 171
Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) i panele eksperckie ... 171
Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) ... 172
Charakterystyka badanej próby ... 173
Narzędzia badawcze ... 174
Dyspozycje do wywiadu - zogniskowane wywiady grupowe (FGI) ... 197
z udziałem podmiotów realizujących projekty ... 197
Dyspozycje do wywiadu - triady ... 199
z udziałem podmiotów realizujących projekty Priorytet VIII ... 199
Dyspozycje do wywiadu – panele eksperckie ... 201
Analiza statystyczna danych w ramach badania CATI ... 204
Analiza statystyczna danych ... 204
Operat losowania oraz struktura próby ... 204
Walidacja i analiza zbioru danych ... 205

3. Wprowadzenie

Jednym z głównych problemów współczesnego rynku pracy jest zjawisko nierównego traktowania kobiet i mężczyzn. Polega ono na innym traktowaniu kobiet i mężczyzn podobnie uzdolnionych, wykwalifikowanych i posiadających tę samą zdolność do pracy.

Przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest obowiązkiem prawnym wynikającym z zapisów Traktatu Amsterdamskiego oraz Rozporządzeń Rady Europejskiej i dotyczy wszystkich instytucji korzystających ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Polskie prawo zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do pracy, szkolenia, awansu zawodowego i warunków zatrudnienia. Zwalczenie dyskryminacji ze względu na płeć nie jest tylko kwestią sprawiedliwości społecznej, ale jest także konieczne ze względów gospodarczych. Równość płci w zatrudnieniu to kluczowy warunek silnego wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy. Jest niezbędna, by stawić czoło obecnym wyzwaniom demograficznym starzejącego się społeczeństwa i spadających wskaźników dzietności. Może także pomóc zapewnić zrównoważony rozwój finansowy systemów opieki społecznej.

Głównym celem przeprowadzonego badania było dokonanie kompleksowej analizy sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy województwa podkarpackiego, oraz zidentyfikowanie ewentualnych nierówności, na które powinna być zwrócona uwaga w trakcie wdrażania komponentu regionalnego PO KL. Sytuacja obu grup docelowych została porównana w odniesieniu do ich uczestnictwa w projektach EFS (kobiety i mężczyźni, jako grupy docelowe projektów) w kontekście zapotrzebowania na odpowiednio ukierunkowane działania.
Cele szczegółowe badania, prowadzące do osiągnięcia celu głównego to:

1. Określenie, w jakim stopniu (pośrednim czy bezpośrednim) interwencja z funduszy unijnych podejmowana w ramach komponentu regionalnego PO KL, przyczyniła się do poprawy sytuacji kobiet na podkarpackim rynku pracy.
2. Identyfikacja najbardziej typowych problemów na poziomie systemowym oraz projektowym w realizacji zasady równości płci w PO KL w województwie podkarpackim, sformułowanie rekomendacji mających na celu rozwiązywanie i przeciwdziałanie wyżej wymienionym problemom.
3. Zdiagnozowanie poziomu ewentualnych nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami na podkarpackim rynku pracy.
4. Rekomendacja pakietu działań i instrumentów zamierzających do przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet na podkarpackim rynku pracy.
5. Identyfikacja tzw. dobrych praktyk w zakresie wdrażania zasady równości płci w PO KL w województwie podkarpackim.

Przedmiotem badania była analiza sytuacji kobiet i mężczyzn na podkarpackim rynku pracy w kontekście działań finansowanych z EFS.
Badaniem objęte zostały osoby korzystające ze wsparcia projektowego w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie podkarpackim, w przypadku, których od momentu zakończenia udziału we wsparciu upłynęło nie mniej niż 12 miesięcy.
Badaniem objęte zostały osoby korzystające ze wsparcia w ramach następujących projektów PO KL realizowanych w województwie podkarpackim:
Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich - osoby o statusie „bezrobotny" i „nieaktywny zawodowo" w bazie PEFS w chwili przystąpienia do projektu realizowanego w ramach następujących Działań i Poddziałań Priorytetu VI PO KL:

- ⇒ **Poddziałania 6.1.1** Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe.
- ⇒ **Działanie 6.2** Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samo zatrudnienia.

Priorytet VII Promocja integracji społecznej - osoby o statusie „bezrobotny" i „nieaktywny zawodowo" w bazie PEFS, które zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach następujących Działań i Poddziałań Priorytetu VII PO KL:

- ⇒ **Poddziałania 7.1.1** Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej.

⇒ **Poddziałanie 7.1.2** Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie.
⇒ **Poddziałanie 7.2.1** Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – projekty konkursowe.

Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki - osoby o statusie „zatrudniony" w bazie PEFS, które zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach następujących Działań i Poddziałań Priorytetu VIII PO KL:

⇒ **Poddziałanie 8.1.1** Wsparcie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw – projekty konkursowe.
⇒ **Poddziałanie 8.1.2** Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie – projekty konkursowe.
⇒ **Poddziałanie 8.2.1** Wsparcie współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw – projekty konkursowe.
⇒ **Poddziałanie 8.2.2** Regionalne Strategie Innowacji.

Ze względu na brak kontynuacji niektórych działań PO KL lub zawieszenie ich realizacji, Wykonawca uwzględnił ocenę efektów tych działań w ograniczonym zakresie (tylko na poziomie opisu działań i instrumentów wsparcia zamierzających do przeciwdziałania dyskryminacji w tych właśnie działaniach). Dotyczy to następujących działań i poddziałań:

- **Działanie 6.3** Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich.
- **Działanie 7.3** Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji.

Analiza objęła projekty realizowane na obszarze województwa podkarpackiego.
Badanie ewaluacyjne zostało przeprowadzone przy wykorzystaniu podejścia badawczego uwzględniającego poniższe kryteria ewaluacyjne:

⇒ **Kryterium adekwatności** rozumianej, jako zgodność celów realizowanych przedsięwzięć z potrzebami odbiorców;
⇒ **Kryterium efektywności** rozumianej, jako stosunek nakładów do otrzymanych wyników przedsięwzięcia;
⇒ **Kryterium skuteczności** działań, rozumianej, jako stopień, w jakim osiągnięto zakładane cele;
⇒ **Kryterium spójności** rozumianej, jako komplementarność celów przedsięwzięcia oraz dostosowanie środków do celów;
⇒ **Kryterium trwałości** pozwalające ocenić czy pozytywne efekty związane z realizacją przedsięwzięcia będą mogły utrzymać się w perspektywie długookresowej i generować dodatkowe efekty.

Bezpośrednim odbiorcą i użytkownikiem badania jest Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie pełniący rolę Instytucji Pośredniczącej. Pozostałymi odbiorcami badania są wojewódzkie instytucje rynku pracy, które dzięki tej kompleksowej analizie będą mogły zwiększyć efektywność swoich działań na rzecz poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn na podkarpackim rynku pracy.
Dzięki realizacji badania Instytucja Pośrednicząca w systemie wdrażania PO KL w województwie podkarpackim uzyska kompleksową i usystematyzowaną wiedzę na temat sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy województwa podkarpackiego, celem zidentyfikowania ewentualnych nierówności, na które powinna zostać zwrócona uwaga w trakcie wdrażania komponentu regionalnego PO KL.

4. Opis zastosowanej metodologii

W badaniu wykorzystane zostały dwa typy źródeł informacji: pierwotne oraz wtórne. Pierwotne - informacje zgromadzone w czasie badań terenowych. Wtórne (desk research) - informacje już istniejące pochodzące m.in. z analizy dokumentów PO KL, danych PEFS, danych z macierzy, danych ze statystyki publicznej oraz z opracowań i raportów badawczych dotyczących przedmiotu badania.
Uzyskanie pełnej i wiarygodnej odpowiedzi na postawione pytania badawcze umożliwiło zastosowanie następujących technik ilościowych i jakościowych:

➔ **Analiza dokumentów (Desk Research)** – analizie poddano dokumenty dotyczące Programu PO KL (dokumentacja konkursowa, sprawozdania z realizacji itp.), dane PEFS, dane z macierzy danych

(zbiory danych z badań realizowanych na zlecenie Zamawiającego związanych z tematyka badania), danych ze statystyki publicznej oraz z opracowań i raportów badawczych dot. rynku pracy, sytuacji kobiet itp.

- ➔ **Pogłębione wywiady indywidualne (IDI) –** zostało przeprowadzonych ogółem 98 wywiadów pogłębionych. Badaniem objęto dwie grupy respondentów: 5 pracowników zajmujących się zarządzaniem, wdrażaniem i kontrolą projektów w ramach trzech badanych Priorytetów PO KL z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie pełniącego funkcję IP oraz 93 wywiady z kobietami uczestniczącymi w projektach dofinansowywanych ze środków EFS w ramach PO KL.
- ➔ **Badanie (CATI) –** zrealizowano 1100 wywiadów z osobami objętymi wsparciem projektowym w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie podkarpackim. Badanie zostało poprzedzone pilotażem na próbie 60 respondentów.
- ➔ **Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) –** przeprowadzono trzy FGI w podziale na poszczególne Priorytety, z udziałem podmiotów realizujących projekty (ogółem 24 osoby).
- ➔ **Triady –** przeprowadzono trzy triady z przedstawicielami pracodawców biorących udział w projektach realizowanych w ramach VIII Osi Priorytetowej (ogółem 9 osób).
- ➔ **Panele eksperckie –** odbyły się w końcowej fazie realizacji badania. Przeprowadzono trzy panele z udziałem ogółem 16 przedstawicieli instytucji pracodawców, central związkowych, instytucji i podmiotów realizujących projekty, wiodących organizacji pozarządowych, instytucji oświatowych, uczelni wyższych).
- ➔ **Studia przypadków (case study)** - zostały przeprowadzone na podstawie zgromadzonego materiału badawczego w ramach wywiadów indywidualnych z kobietami, objęły analizę sytuacji kobiet - przykłady dobrych praktyk wpływu udziału projekcie na życie jego uczestniczek.

Wszystkie zastosowane w badaniu metody i techniki wraz z informacjami na temat respondentów (źródeł danych) oraz informacjami o liczebności próby badawczej przedstawia *Tabela 1*.

Tabela 1. Zestawienie metod i technik badawczych wraz z informacjami o liczebności próby

Metody i techniki badawcze	Źródła danych / opis respondentów	Próba badawcza
Analiza danych zastanych	Analiza obejmie dokumenty programowe i inne strategiczne publikacje i raporty istotne z punktu widzenia celów badania, macierze danych	nd
Wywiady typu CATI	Wywiady typu CATI z osobami objętymi wsparciem projektowym w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie podkarpackim	Pilotaż na próbie 60 wywiadów n=1100 osób
Indywidualne wywiady pogłębione IDI	Indywidualne wywiady pogłębione z wybranymi kobietami uczestniczącymi w projektach (wg. określonych kategorii)	93 wywiady
	Indywidualne wywiady pogłębione z pracownikami Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie pełniącego funkcję IP	5 wywiadów
Triady	Wywiady z przedstawicielami pracodawców biorących udział w projektach realizowanych w ramach VIII Osi Priorytetowej	3 triady
Zogniskowane wywiady grupowe FGI	Zogniskowane wywiady grupowe z udziałem podmiotów realizujących projekty	3 FGI
Panel ekspertów	Panel ekspertów z udziałem przedstawicieli instytucji pracodawców, central związkowych, instytucji i podmiotów realizujących projekty, wiodących organizacji pozarządowych, instytucji oświatowych, uczelni wyższych)	3 panele ekspertów

Metody i techniki badawcze	Źródła danych / opis respondentów	Próba badawcza
Studia przypadków	Pogłębiona analiza sytuacji kobiet - przykłady dobrych praktyk wpływu udziału projekcie na życie jego uczestniczek.	10 case study

Źródło: opracowanie własne IBC GROUP.

5. Wyniki badania

5. 1. Charakterystyka sytuacji kobiet na rynku pracy woj. podkarpackiego

Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy województwa podkarpackiego w odniesieniu do sytuacji mężczyzn

Pytania badawcze:

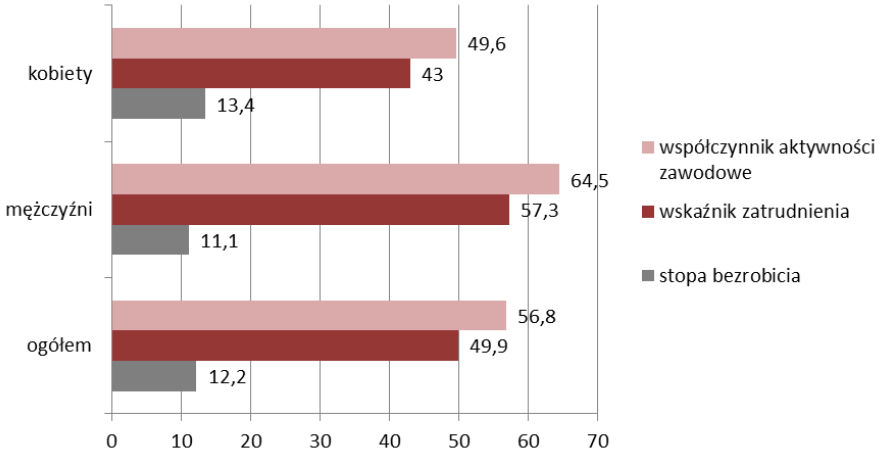
- Jak w świetle dostępnych danych statystycznych wygląda sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podkarpackim w odniesieniu do sytuacji mężczyzn?
- Jak w świetle dostępnych danych statystycznych wygląda sytuacja kobiet i mężczyzn na podkarpackim rynku pracy w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy kobiet i mężczyzn w pozostałych regionach kraju? (przekrój międzywojewódzki)

Analiza danych statystycznych (GUS, NDL, BAEL) oraz raportów dot. rynku pracy[1] wskazuje na istotnie gorszą sytuację kobiet na podkarpackim rynku pracy w porównaniu do sytuacji mężczyzn.

O specyfice Podkarpacia decydują takie czynniki jak stosunkowo młody wiek ludności województwa (więcej niż połowa ludności nie osiągnęła wieku 33 lat), niski poziom zurbanizowania - w miastach zamieszkuje 41% ogółu ludności (analogiczny wskaźnik dla kraju wynosi 61%[2]) oraz wysokie wskaźniki bezrobocia (3 miejsce w kraju).

W województwie podkarpackim tylko nieco ponad połowa ludności jest aktywna zawodowo (56,8%), odsetek biernych zawodowo wynosi 43,2%[3]. Można zauważyć, że proporcje między osobami aktywnymi i biernymi zawodowo są odmienne wśród kobiet i mężczyzn. Podczas gdy dwóch na trzech mężczyzn było aktywnych zawodowo, wśród kobiet jedynie co druga. Wśród kobiet brak aktywności zawodowej deklaruje 60% osób z tej grupy.

Wykres 1.Wskaźniki aktywności zawodowej według płci w województwie podkarpackim w II kwartale 2011 r. (%)



[1] Patrz: dokumenty i opracowania zamieszczone w bibliografii

[2] *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2011,* Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2011.

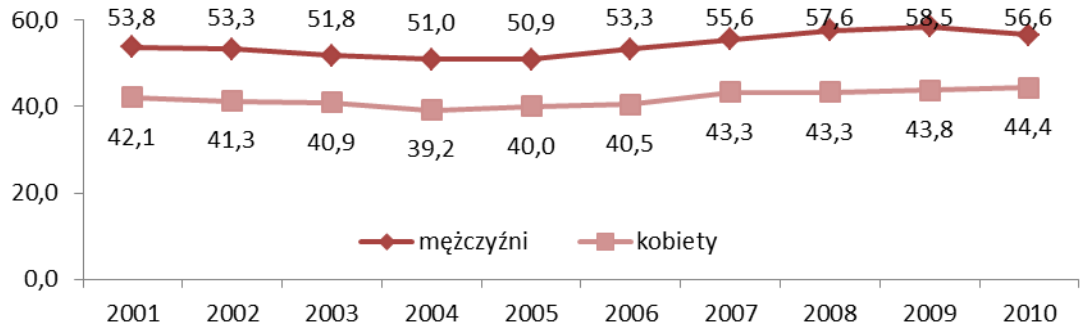
[3] II kwartał 2011 r. według danych GUS z badania BAEL

Źródło: *Opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2011 r.* GUS. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_aktyw_ekonom_ludn_II_kw_2011.pdf
Spośród ogółu pracujących kobiety stanowią 45%. Choć częściej pracują w pełnym wymiarze godzin – (315 tys.) niż niepełnym (61 tys.), to dominują w grupie osób zatrudnianych na część etatu (sześciu na dziesięciu podkarpackich pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin było kobietami).

Inaczej kształtowała się sytuacja w grupie osób bezrobotnych - w II kwartale 2011 r. liczba bezrobotnych kobiet była równa liczbie bezrobotnych mężczyzn i wyniosła 58 tys. osób. Jednak nie oznacza to, że zjawisko bezrobocia w takim samym stopniu dotyka kobiety, co mężczyzn. Jeśli wziąć pod uwagę stopę bezrobocia to sytuacja kobiet kształtowała się gorzej (patrz: Wykres 1.). Bezrobotnych kobiet było 13,4%, wskaźnik ten był wyższy o 2,3 punkty procentowe od analogicznej miary w populacji mężczyzn. Obserwując kluczowe wskaźniki dotyczące rynku pracy, jeszcze większą różnicę na niekorzyść kobiet widać w odsetku zatrudnionych. Jedynie 43% kobiet w województwie podkarpackim pracowało, wśród mężczyzn natomiast – 57,3%. Dysproporcja we wskaźniku zatrudnienia między płciami wyniosła więc aż 14,3 punktu procentowego.

Należy także zwrócić uwagę na fakt, że gorsza sytuacja kobiet w stosunku do sytuacji mężczyzn na podkarpackim rynku pracy nie jest zjawiskiem nowym. Gdy prześledzi się średnioroczne wskaźniki zatrudnienia na przestrzeni ostatnich 10 lat widoczne jest, że dysproporcje w odsetku zatrudnionych kobiet i zatrudnionych mężczyzn są stałe. Najmniejszą różnicę w odsetku zatrudnionych kobiet i mężczyzn odnotowano w latach 2003 i 2005 – wyniosła ona wtedy 10,9 punktu procentowego, największą natomiast w 2009 r. – 14,7 punktu procentowego. Warto również zaznaczyć, że najlepszy z punktu widzenia wysokości wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet był rok 2010 – pracowało wtedy 44,4% mieszkanek Podkarpacia w wieku 15+.
Zjawisko bezrobocia charakteryzuje się zmienną dynamiką, jednak wyższa stopa bezrobocia wśród kobiet niż wśród mężczyzn ma charakter stały. W latach 2001-2010 ani razu stopa bezrobocia wśród mężczyzn nie była wyższa od stopy bezrobocia wśród kobiet. Najwyższy współczynnik bezrobocia wśród kobiet odnotowano w roku 2002, bez pracy pozostawało wtedy aż 19,2% kobiet, najniższy natomiast był w roku 2008 i wyniósł – 9,1%.

Wykres 2.Wskaźnik zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn w województwie podkarpackim w latach 2001-2010



Źródło*: Opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o dane GUS oraz dane Banku Danych Lokalnych, II kwartał 2011 r.*

W ramach badania analizie poddano również sytuację kobiet i mężczyzn na podkarpackim rynku pracy - w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy kobiet i mężczyzn w pozostałych regionach kraju.
Pod względem liczby zarejestrowanych bezrobotnych w listopadzie 2011 r., województwo podkarpackie zajmowało 3 miejsce w kraju z 141 tys. zarejestrowanymi bezrobotnymi. Na tle kraju sytuacja kobiet w tym wymiarze była nieco lepsza niż mężczyzn, gdyż pod względem liczby zarejestrowanych bezrobotnych kobiet województwo podkarpackie zajmowało 6 miejsce w kraju (76 tys.). Osoby bezrobotne mieszkające w tym województwie stanowiły 7% z wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w Polsce, odsetek ten był równy dla obu płci.

Dane z urzędów pracy pokazane w liczbach bezwzględnych nie obrazują jednak złożoności sytuacji na rynku pracy. Do prowadzania porównań między regionami lepszymi miarami są wskaźniki aktywności ekonomicznej ludności. Stopa bezrobocia określana na podstawie deklaracji ludności w badaniach BAEL za lata 2008-2010, sytuuje województwo podkarpackie w zakresie średniorocznych wskaźników, poniżej średniej dla kraju. Stopa bezrobocia na Podkarpaciu w roku 2010 była o 2 punkty procentowe wyższa niż średnia dla kraju i wynosiła 11,6%. Wyższe niż w podkarpackim stopy bezrobocia odnotowano tylko w dwóch województwach: zachodniopomorskim (12,3%) i świętokrzyskim (12%).

Płeć różnicuje sytuację bezrobocia w województwie podkarpackim na tle innych województw. Rok 2010 był drugim z rzędu, gdy stopa bezrobocia kobiet w tym województwie była najwyższa w kraju i wyższa od średniej dla Polski o 2,3 punktu procentowego. Należy również podkreślić, że Podkarpacie cechuje najwyższy wskaźnik długotrwałego bezrobocia. Większość długotrwale bezrobotnych stanowią kobiety.

Tabela 2. Stopa bezrobocia w latach 2008-2010 według województw i płci (%)

	ogółem			kobiety			Mężczyźni		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Polska	**7,1**	**8,2**	**9,6**	**8,0**	**8,7**	**10,0**	**6,4**	**7,8**	**9,3**
Łódzkie	6,7	7,6	9,2	7,5	8,1	9,5	6,1	7,1	9,0
Mazowieckie	6,0	6,0	7,4	6,4	6,2	7,2	5,7	5,8	7,7
Małopolskie	6,2	8,0	9,1	7,1	8,4	9,8	5,2	7,6	8,5
Śląskie	6,6	6,7	9,1	7,5	7,7	10,4	5,8	5,9	7,9
Lubelskie	8,8	9,7	9,9	8,7	9,3	9,5	8,9	10,0	10,2
Podkarpackie	**8,2**	**10,0**	**11,6**	**9,1**	**11,1**	**12,3**	**7,5**	**9,3**	**11,2**
Podlaskie	6,4	7,1	10,3	6,7	7,0	9,3	6,2	7,2	10,7
Świętokrzyskie	8,8	10,9	12,0	8,6	10,2	12,1	8,7	11,4	12,2
Lubuskie	6,5	9,6	10,5	7,1	9,4	10,8	6,0	10,1	10,3
Wielkopolskie	6,1	7,5	8,8	8,0	9,5	10,1	4,6	5,8	7,7
Zachodniopomorskie	9,6	10,3	12,3	10,2	10,6	11,6	9,1	10,1	13,0
Dolnośląskie	9,1	10,1	11,3	10,3	10,3	11,4	8,1	9,9	11,2
Opolskie	6,6	9,8	9,7	7,3	10,6	10,6	6,0	9,2	9,1
Kujawsko-pomorskie	9,1	10,4	10,6	10,1	10,6	11,9	8,3	10,2	9,7
Pomorskie	5,5	6,4	9,3	6,8	6,6	9,5	4,4	6,2	9,3
Warmińsko-mazurskie	7,5	8,5	9,7	9,0	9,9	10,8	6,0	7,3	8,9

Źródło: *Opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o dane GUS oraz dane Banku Danych Lokalnych.*

Tabela 3.Wskaźnik zatrudnienia w latach 2008-2010 według województw i płci (%)

	ogółem			kobiety			mężczyźni		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Polska	50,4	50,4	50,4	42,9	43,2	43,4	58,6	58,5	58,1
Łódzkie	51,6	50,8	51,6	44,5	43,2	44,4	59,5	59,1	59,5
Mazowieckie	55,3	55,3	54,2	47,9	48,7	47,7	63,6	62,7	61,4
Małopolskie	50,4	50,0	50,1	43,8	43,3	43,3	57,9	57,4	57,9
Śląskie	48,3	49,0	48,1	41,3	41,9	41,2	56,0	56,9	55,8
Lubelskie	50,4	50,4	50,7	44,3	44,1	44,8	57,1	57,2	57,2
Podkarpackie	**50,2**	**50,9**	**50,3**	**43,3**	**43,8**	**44,4**	**57,6**	**58,5**	**56,6**
Podlaskie	51,1	51,0	49,2	44,3	44,3	43,4	58,7	58,4	55,4
Świętokrzyskie	51,6	49,9	50,1	44,6	43,7	43,8	59,3	56,7	56,9
Lubuskie	49,0	48,5	49,8	40,8	41,7	43,3	58,3	55,9	57,2
Wielkopolskie	51,6	51,8	53,1	42,4	42,9	44,1	61,9	61,9	62,9
Zachodniopomorskie	45,6	46,8	46,2	38,9	39,7	40,1	53,3	54,6	53,0
Dolnośląskie	48,1	48,5	48,5	40,0	41,1	41,5	57,1	56,9	56,5

Opolskie	47,8	48,4	48,6	39,1	40,0	39,9	57,8	57,7	58,2
Kujawsko-pomorskie	47,7	49,1	48,9	38,8	40,9	41,0	57,3	58,1	57,7
Pomorskie	49,8	49,0	50,7	42,5	40,9	43,1	58,2	58,2	59,1
Warmińsko-mazurskie	47,5	48,0	48,3	39,5	40,3	41,0	56,3	56,3	56,2

Źródło: *Opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o dane GUS oraz dane Banku Danych Lokalnych.*

W III kwartale 2011 r. odsetek kobiet wśród bezrobotnych w Polsce wyniósł 53%, zaś w województwie podkarpackim – 50,1%[4]. Odsetek kobiet wśród ogółu bezrobotnych w województwie podkarpackim powoli się zmienia, co można wyjaśniać wsparciem oferowanym przedsiębiorcom i osobom bezrobotnym za pośrednictwem projektów dofinansowywanych ze środków UE.

Lepiej niż stopa bezrobocia na tle innych województw kształtuje się podkarpacki wskaźnik zatrudnienia. Pod względem udziału osób zatrudnionych w populacji w wieku 15+ województwo podkarpackie w 2010 r. zajmuje szóstą pozycję, z wynikiem 50,3%, co jest niemalże równe ogólnopolskiej średniej w tym zakresie (50,4%). Również i w tym wymiarze można zaobserwować różnice między kobietami a mężczyznami, jednak mają ona odwrotny kierunek niż w przypadku bezrobocia. Współczynnik zatrudnienia kobiet na Podkarpaciu jest wyższy niż w innych regionach, a nawet niż średnia dla kraju (43,4%) i wynosi 44,4%. Województwami, którym Podkarpacie w 2010 r. ustępowało pod względem odsetka pracujących kobiet są tylko mazowieckie, wielkopolskie, łódzkie i lubelskie. Zauważyć też trzeba, że wyższy wskaźnik zatrudnienia kobiet w podkarpackim niż przeciętna w kraju nie jest odstępstwem od normy, utrzymywał się on stale w latach 2008-2010. **Te dwa zjawiska relatywnie wysokie stopa bezrobocia i wskaźnik zatrudniania kobiet w województwie podkarpackim w porównaniu z innymi województwami świadczą o wyższej niż w innych regionach Polski chęci kobiet do podejmowania pracy płatnej.** Ten wniosek potwierdzają dane o aktywności ekonomicznej. W 2010 r. województwo podkarpackie miało trzeci najwyższy wskaźnik aktywności zawodowej w Polsce (56,9%) i był on o 1,1 punktu procentowego wyższy niż średnia dla kraju. **Mieszkanki Podkarpacia były niemalże liderkami w wysokości tego wskaźnika (50,6%), ustępując jedynie mieszkankom Mazowsza (51,4%) i przewyższając średnią dla kraju o 2,4 punktu procentowego[5].**

Należy podkreślić, że jednym z głównych problemów strukturalnych podkarpackiego rynku pracy i barierą ograniczającą zwiększanie aktywności zawodowej kobiet oraz zwiększenia zatrudnienia w tej grupie jest brak miejsc pracy. Jest to kluczowa bariera, która wymaga podjęcia szeroko zakrojonych działań, których celem będzie tworzenie miejsc pracy dla kobiet oraz promocja przedsiębiorczości kobiet.

Kobiety stanowią 43% ogółu pracujących, tymczasem wskaźnik feminizacji kształtuje się na poziomie 105. Na mniejszą liczbę ofert pracy skierowanych do kobiet wskazuje analiza stanowisk. Jeśli obserwować strukturę bezrobocia według zawodów do najliczniej reprezentowanych grup zawodowych należą profesje, w których większość bezrobotnych stanowią kobiety.

Analizując strukturę bezrobotnych kobiet w województwie podkarpackim w zastawieniu ze strukturą w całym kraju widać wyraźnie (patrz: Tabela 4.), że prawie 1/3 bezrobotnych kobiet w województwie podkarpackim to osoby, które próbują wejść na rynek pracy po raz pierwszy, udział tej grupy w roku 2008 był o 10 punktów procentowy wyższy niż w całym kraju. Pochodną tego zjawiska jest to, że również udział kobiet do 25 roku życia i absolwentek jest trochę wyższy niż średnia dla Polski. Interesujące jest natomiast to, że podkarpackie charakteryzuje się dość niskim udziałem bezrobotnych kobiet w wieku 50+, w roku 2007 wynosił on 10% a w roku 2008 – 11%.

[4]Bank Danych Lokalnych, GUS 2011.

[5] Chociaż wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn w województwie podkarpackim znacznie przewyższał wskaźnik aktywności kobiet (o 13,2 punktu procentowego) to w zestawieniu z danymi dla innych województw był dość niski. Zatrudnienie mężczyzn w województwie podkarpackim w 2010 r. kształtowało się na poziomie 63,8% i było nieznacznie niższe niż przeciętne w kraju (o 0,3 punktu procentowego), jednak niższy odsetek zatrudnienia mężczyzn odnotowano jedynie w sześciu województwach.

Tabela 4. Szczególne kategorie bezrobotnych kobiet w latach 2007 i 2008

	2007				2008			
	Polska		woj. podkarpackie		Polska		woj. podkarpackie	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%
OGÓŁEM	**1017,3**	**100%**	**73,1**	**100%**	**833,4**	**100%**	**64,1**	**100%**
poprzednio pracujące	754,7	74%	50,0	68%	622,4	75%	44,5	69%
w tym zwolnione z przyczyn dot. zakładu pracy	36,5	4%	2,3	3%	26,0	3%	2,0	2%
dotychczas nie pracujące	262,7	26%	23,2	32%	211,1	**21%**	19,7	**31%**
w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	47,6	5%	4,3	6%	50,6	6%	4,4	7%
do 25 roku życia	200,2	20%	**15,8**	**22%**	180,3	**22%**	14,7	**23%**
długotrwale bezrobotne	679,9	67%	50,7	69%	468,7	**56%**	39,4	**61%**
powyżej 50 roku życia	170,2	17%	7,7	10%	138,3	**17%**	7,0	**11%**
bez kwalifikacji zawodowych	329,5	32%	17,9	24%	257,3	31%	14,8	**23%**
samotnie wychowujące co najmniej 1 dziecko do 7 roku życia	73,0	7%	2,6	**4%**	109,7	13%	5,1	**8%**
niepełnosprawne	34,4	3%	1,3	2%	37,4	4%	1,8	3%

Źródło: dane za rok 2007 - *Bezrobocie Kobiet w 2007 roku*, Warszawa 2008; dane za rok 2008 - *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia kobiet w 2008 roku,* Warszawa 2009

Zdecydowane różnice w strukturze wieku bezrobotnych widoczne są między płciami (patrz: Wykres 3). W województwie podkarpackim w listopadzie 2011 r. Najwyższe udziały kobiet wystąpiły wśród bezrobotnych w grupach wiekowych: 25-34 lat (61%), 35-44 lat (59%) i 18-24 lat (55%). Mężczyźni dominowali jedynie wśród bezrobotnych po 55 roku życia.

Z analiz prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie wynika, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni nie posiadają żadnego stażu zawodowego. *Na koniec czerwca 2011 r. bez stażu była blisko jedna trzecia bezrobotnych kobiet, mężczyźni natomiast stanowili w tej grupie 23,4%*[6]*. Kobiety przeważają również wśród długotrwale bezrobotnych, pozostających bez pracy powyżej 2 lat. Na koniec 2011 roku kobiety stanowiły w tej grupie ponad 25,7%, mężczyźni natomiast 181% (różnica procentowa 7,6%).* Najczęściej są to osoby młode w wieku od 18 do 34 lat (56, 1% ogółu bezrobotnych kobiet), stosunkowo długo pozostające bez pracy - 45,8% ogółu zarejestrowanych kobiet pozostaje w ewidencji Urzędu Pracy powyżej12 miesięcy (z tego 32,2% dłużej niż 2 lata). Trudności tych nie eliminuje wyższy poziom wykształcenia.

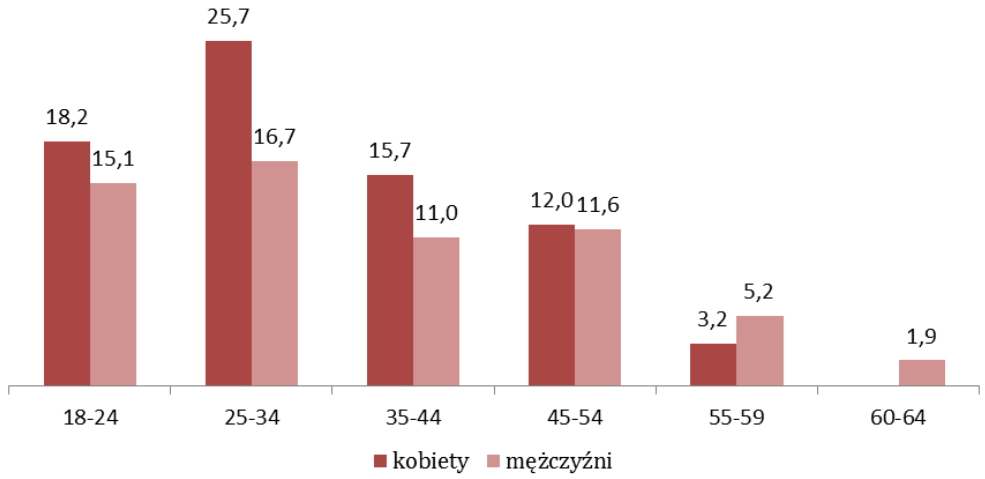
Dane ogólnopolskie wskazują, że wśród osób bezrobotnych bez stażu zawodowego kobiety stanowią 22,18%, a mężczyźni 17,3%. Zarówno odsetek bezrobotnych mężczyzn jak i kobiet bez doświadczenia zawodowego jest więc na Podkarpaciu większy niż w Polsce, co wynika ze struktury wiekowej populacji województwa i dużej liczby osób młodych.

W zakresie struktury płci i długości pozostawania bez pracy województwo Podkarpackie nie różni się od innych regionów – różnice te są jednak bardziej zauważalne niż w przypadku pozostałych województw, gdzie wśród osób pozostających bez pracy dłużej niż 2 lata co prawda przeważają kobiety 17%, mężczyźni stanowili 13,3%, jednak różnica procentowa jest mniejsza niż na Podkarpaciu (3,7%)[7].

Niepokojące jest i to, że wśród bezrobotnych mieszkanek Podkarpacia jest wyższy niż średnia dla Polski udział kobiet, które posiadają kwalifikacje zawodowe. W 2008 r. udział bezrobotnych kobiet bez kwalifikacji zawodowych w województwie podkarpackim wynosił 23% i był o 8 punktów procentowy niższy niż w całym kraju.

[6] *Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie podkarpackim w I półroczu 2010 r.*, WUP w Rzeszowie, Rzeszów sierpień 2011.
[7] *Dane GUS Bank Danych Regionalnych, 2011 rok.*

Wykres 3. Bezrobotni w województwie podkarpackim według płci i wieku w listopadzie 2011 (dane w tys. osób)



Źródło: *Opracowanie własne IBC GROUP w oparciu:* http://www.psz.praca.gov.pl./main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970

Analizując sytuację kobiet na podkarpackim rynku pracy należy również wspomnieć o migracjach zarobkowych. W sytuacji ograniczonej liczby ofert pracy dla kobiet czasowe wyjazdy np. zagraniczne są jedną z alternatyw radzenia sobie z brakiem pracy na lokalnym rynku. Jest to wystarczająco silny motyw do wyjazdów międzywojewódzkich czy zagranicznych. Analiza danych zgromadzonych w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych z kobietami korzystającymi ze wsparcia wskazuje, że średnio jedna na pięć respondentek ma za sobą takie doświadczenia i traktuje migracje (głównie o charakterze zarobkowym), jako tymczasowe rozwiązanie wynikające z braku zatrudnienia na lokalnym rynku pracy (patrz m.in. przypadek 4. w ramach case study - *Aktywność własna drogą do pozyskania zatrudnienia*). Sygnalizowanym zjawiskiem są ponadto migracje zarobkowa mężczyzn, podczas gdy kobiety zostają w domu, na gospodarstwie zajmując się opieką i wychowaniem dzieci.
„Ja za granicą byłam. Póki mogłam to jeździłam, ale później mąż pojechał, przy dziecku ktoś musi być, bo ja to jestem taka, że nie zostawię go. Na razie to, co mąż [zarabia] to nam wystarcza i będziemy widzieć co będzie dalej. Ja będę chciała tutaj, w Polsce, żeby być bliżej dzieci, a co pokaże życie to będziemy widzieć." (R29 wywiady IDI, kobieta w wieku 34 lata, mężatka, 2 dzieci, miejsce zamieszkania miejscowość do 20 tys. mieszkańców)

Przestrzenne zróżnicowanie sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podkarpackim

Pytania badawcze:

- Czy można mówić o przestrzennym i związanym z płcią zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy w województwie podkarpackim?
- W których powiatach, subregionach, obszarach (miasto-wieś) sytuacja na rynku pracy kobiet różni się od sytuacji mężczyzn? I z czego to może wynikać?

Podobnie, jak w pozostałych regionach kraju, również województwo podkarpackie jest obszarem wewnętrznie zróżnicowanym. Znajdują się na terenie tego województwa obszary, na których sytuacja na rynku pracy jest relatywnie dobra i takie, gdzie poziom bezrobocia jest wysoki, a znaczna część mieszkańców zagrożona jest ubóstwem i wykluczeniem społecznym.
Analizując przestrzenne zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy niewątpliwie należy wziąć pod uwagę dwa wymiary, sytuację ludności mieszkającej na wsi i w miastach oraz w poszczególnych powiatach.
Województwo podkarpackie charakteryzuje się dużą liczbą osób zamieszkujących na wsi, w związku z tym w końcu grudnia 2010 r. było drugim w kraju województwem po mazowieckim, z największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych kobiet zamieszkałych na wsi.

Podczas gdy w mazowieckim było 50,2 tys. bezrobotnych kobiet zamieszkujących na wsi (co stanowiło 47,7% ogółu bezrobotnych zamieszkałych na wsi w województwie mazowieckim), w podkarpackim było ich o 5 tys. mniej - 45,4 tys. kobiet (51,2%)[8]. Przewaga kobiet wśród bezrobotnych na podkarpackich terenach wiejskich powoli maleje w porównaniu do lat wcześniejszych. Na koniec 2007 r. stanowiły one 63% ogółu bezrobotnych na wsi, gdy średnia dla kraju wynosiła 45%[9], a na koniec 2008 roku odsetki te wyniosły odpowiednio - 62% i 46%[10]. Zauważyć również warto, że, pomimo iż zarówno liczba bezrobotnych kobiet na wsi, jak i odsetek bezrobotnych kobiet w województwie podkarpackim są wyższe niż w innych regionach kraju, mieszkanki wsi stanowią na przestrzeni ostatnich kilku lat około 1/3 bezrobotnych kobiet w tym województwie, pozostałe kobiety mieszkają w miastach.
Z jednej strony należy zwrócić uwagę na stopę bezrobocia liczoną w stosunku do ludności pracującej poza rolnictwem indywidualnym, która świadczy pośrednio o bezrobociu ukrytym na wsi (co ma wpływ na poziom rejestrowanego bezrobocia wśród ludności wiejskiej). Stopa liczona w odniesieniu do ludności pracującej poza rolnictwem indywidualnym (bez podziału na miasto i wieś), w końcu 2009 r. wyniosła 16,3% i w stosunku do stanu w końcu 2008 r. zwiększyła się o 3,7 punktu procentowego. Zjawiska tego nie można dokładnie określić między innymi z uwagi na to, że część ludności wiejskiej, mimo że stanowi niewykorzystaną siłę roboczą, nie spełnia kryterium niezbędnego do uzyskania statusu bezrobotnego, określonego przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.).
Z drugiej strony większa liczba bezrobotnych kobiet w miastach wskazuje na niedostosowanie struktury zawodów wykonywanych przez kobiety do potrzeb gospodarki i faworyzowanie mężczyzn przy zatrudnieniu w przemyśle, który pełni ważną rolę w gospodarce województwa podkarpackiego. Udział produkcji przemysłowej w PKB województwa wynosi około 30%.[11]. W strukturze gałęziowej przemysłu województwa, dominują przemysły: lotniczy, elektromaszynowy, chemiczny i spożywczy, które wytwarzają łącznie prawie 70% produkcji przemysłowej województwa. Ważną rolę odgrywają także: przemysł szklarski, materiałów budowlanych, drzewny oraz lekki.

Słabą stroną rynku pracy województwa podkarpackiego jest ponadto relatywnie wysoki poziom zatrudnienia w sektorze rolniczym (ok. 23%). Duża liczba osób utrzymująca się z pracy na roli świadczy o stosunkowo niskiej konkurencyjności regionalnych zasobów pracy. Dodatkowo występujące zjawisko przeludnienia obszarów wiejskich prowadzi do bezrobocia ukrytego i może być czynnikiem skłaniającym do migracji zarobkowej (wyjazdów w poszukiwaniu pracy).

Sytuacja zawodowa kobiet mieszkających na obszarach wiejskich, w stosunku do kobiet zamieszkujących miasta istotnie się różni. Kluczową kwestię stanowi tutaj ograniczony dostęp do opieki nad dziećmi, co przy wczesnym macierzyństwie kobiet mieszkających na wsi, jest barierą uniemożliwiającą im podjęcie zatrudnienia. Konsekwencją takiego stanu jest bardzo późne wchodzenie na rynek pracy (dopiero, gdy dzieci pójdą do szkoły) oraz brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego. Ponadto kobiety mieszkające na wsi oprócz opieki nad dziećmi często zajmują się również osobami zależnymi. Najważniejsze czynniki kształtujące sytuację kobiet na obszarach wiejskich przedstawiono poniżej.

Warto jeszcze zwrócić uwagę na pewne wspólne problemy kobiet i mężczyzn mieszkających na wsi, w porównaniu do osób mieszkających w miastach. **Jak pokazują wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych kluczową kwestię zarówno przy podejmowaniu zatrudnienia jak i przy korzystaniu ze wsparcia stanowią bariery komunikacyjne i wysokie koszty dojazdów.** Brak dobrych połączeń w wielu przypadkach wyklucza podjęcie pracy zmianowej czy w weekendy, ze względu na trudności z dojazdem. Istotnym wskaźnikiem poprawy sytuacji zawodowej osób mieszkających w rejonach słabo skomunikowanych z głównymi miastami regionu będzie poprawa sieci dróg i połączeń komunikacyjnych. Jednym z czynników istotnych dla uczestników projektów mieszkających na terenach poza miejskich, branych pod uwagę przy wyborze formy wsparcia była możliwość uzyskania zwrotu kosztów dojazdu. Ponadto jak pokazują wyniki badania istotnym elementem wsparcia dla części kobiet było skorzystanie z dofinansowywanych kursów prawa jazdy i dzięki temu uzyskanie większej niezależności komunikacyjnej i poprawy mobilności.

[8] *Sytuacja kobiet na rynku pracy w 2010 roku*, MPiPS, Warszawa 2011.
[9] Obliczenia własne na podstawie danych z *Bezrobocie Kobiet w 2007 roku*, MPiPS Warszawa 2008.
[10] Obliczenia własne na podstawie danych z *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia kobiet w 2008 roku*, MPiPS, Warszawa 2009.
[11] http://www.wrota.podkarpackie.pl/pl/obsluga_inwestora/gospodarka

Analiza przestrzenna dokonana ze względu na typ powiatu[12] wykazała zróżnicowanie zjawiska wykluczenia społecznego w powiatach rolniczych i przemysłowych. Do obszarów przemysłowych tj. należy zaliczyć wszystkie miasta na prawach powiatu: Rzeszów. Przemyśl, Krosno oraz Tarnobrzeg oraz częściowo pozostałe 46 miast regionu, w których znaczna część mieszkańców znajduje zatrudnienia w przemyśle (np. Mielec, Sanok, Dębica, Stalowa Wola). Na Podkarpaciu część powiatów ma charakter mieszany rolniczo – przemysłowy np. powiaty tarnobrzeski, rzeszowski czy łańcucki. Przykładowo w tym ostatnim zdecydowaną większość obszaru powiatu stanowią użytki rolne (68,4%), a 1/5 obszaru powierzchni zajmują lasy i grunty leśne (20%). W powiecie zlokalizowanych jest 31 wsi. Należy jednak do powiatów o dość dużym nasyceniu działalnością gospodarczą - przemysł powiatu skoncentrowany jest w mieście Łańcut oraz w jego bezpośrednim sąsiedztwie. Przy klasyfikacji osób z powiatów rolniczo-przemysłowych stosowany jest również przekrój w podziale na miejsce zamieszkania miasto – wieś.

Różnice te potwierdzają wyniki przeprowadzonego badania. Zjawiska charakterystyczne dla obszarów wiejskich (powiatów rolniczych) to:

- Wczesne macierzyństwo kobiet.
- Wysoki odsetek osób bez doświadczenia zawodowego ponad - 25% osób korzystających ze wsparcia pomocy społecznej nigdy nie pracowało zawodowo (w przypadku kobiet m.in. ze względu na wczesne macierzyństwo i większą niż w miastach, liczbę posiadanych dzieci).
- Brak możliwości (instytucjonalnych lub finansowych) zostawienia dzieci pod opieką osób spoza rodziny.
- Opieka nie obejmuje tylko dzieci, ale kobiety znacznie częściej niż mieszkanki miast zajmują się innymi osobami (rodzicami, dziadkami, starszymi krewnymi). Stanowi to dodatkowe utrudnienie w podjęciu stałej pracy ze względu na brak dyspozycyjności tj. konieczność pracy w stałych godzinach pracy, tak aby móc zmienić innego członka rodziny, który w tym czasie opiekuje się osoba zależną. Ponadto oprócz pracy w stałych godzinach, opiekunowie osób zależnych nie podejmują pracy w godzinach nocnych, pracy zmianowej czy pracy w weekendy.
- Użytkowanie gospodarstwa rolnego, prowadzenie drobnych upraw na własne potrzeby itp. (ważne jest tutaj również zjawisko tzw. bezrobocia ukrytego).
- Percepcja pracy etatowej, jako mniej stabilnego zajęcia niż praca w gospodarstwie *„Pracuję na rolnictwie. Mam ubezpieczenie krusowskie i to mnie tak trochę trzyma. Po prostu mam tu ubezpieczenie. Jak tak widzę jak poniewierają ludźmi na rynku pracy i nie można nic znaleźć. Oferta jest, pójdzie się, już jej nie ma." R16*
  „Ten rynek pracy jest bardzo ubogi i to jest takie przewijanie. Jak jest praca - to na chwilę. Zatrudnić - dyspozycyjność, przede wszystkim. Jak sklep to dyspozycyjność. Wprawdzie takich maluteńkich dzieci nie mam, ale tak, to sobie przypilnuję. Póki co to ubezpieczenie krusowskie jest, a dalej zobaczymy." R16
- Niższy poziom zainteresowania rozpoczęciem działalności gospodarczej przez kobiety na obszarach wiejskich. Jak wskazywały badane osoby na terenach wiejskich znacznie trudniej jest otworzyć i prowadzić dochodową działalność gospodarczą *„Choć wydaje mi się, że rok utrzymać się na rynku to by się utrzymał człowiek, ale to nie jest sztuka tak też utrzymać się przez rok i zwinąć interes. Człowiek zastanawia się nad czymś żeby coś wypaliło, ale tutaj rynek cały zawalony jest już wszystkim. Dębica małe miasto. Tu na wsi nie wyobrażam sobie żeby cokolwiek złożyć, żeby cokolwiek poszło, bo to jest jednak wieś." R48*
- Niska aktywność w zakresie poszukiwania pracy – co powiązane jest z brakiem lub niskim poziomem doświadczenia zawodowego osób z terenów rolniczych. Jak wskazują wyniki wywiadów, część spośród badanych kobiet w wieku 30-35 lat mieszkająca na trenach wiejskich nigdy nie pracowała zarobkowo, koncentrując się przede wszystkim na opiece nad dziećmi, prowadzeniu gospodarstwa domowego itp. Wśród kobiet tych dominuje więc postawa oczekiwania na pomoc w znalezieniu pracy oraz w zakresie rozmowy z pracodawcą, umiejętności zachowania się w miejscu pracy itp.
- W przypadku kobiet mieszkających na wsi występuje mniejsza niż w przypadku mieszkańców miast, gotowość do zmiany miejsca zamieszkania, a także mniejszą gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia pracy. Podawane przyczyny to przywiązanie do miejsca zamieszkania czy niechęć do zmuszania dzieci do zmiany otoczenia i szkoły. W powiatach typu

[12] *Wykluczenie społeczne i ubóstwo w województwie podkarpackim,* M. Kuta-Pałach, K. Malicki, M. Pokrzywa, S. Wilk, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2011.

rolniczego najmniej respondentów rozważało podjęcie własnej działalności gospodarczej (15% wobec 23% w powiatach turystycznych i 42% w przemysłowych)

- Na obszarach wiejskich istotnym problemem jest dojazd do pracy, z małych miejscowości. Zjawisko to podobnie jak i wysokie koszty dojazdów do pracy stanowi szczególnie utrudnienie dla kobiet mieszkających na wsi, gdzie kobiety rzadziej niż mężczyźni posiadają prawo jazy. Jak wskazują wyniki badania jest to istotna bariera ograniczająca możliwości podjęcia pracy *„Tutaj w okolicy nie ma fotografów, żeby przyjmowali do obróbki zdjęć. W Jaśle są takie zakłady. Dalej nie szukałam, bo nie miałabym jak dojechać. Nie mam ani prawa jazdy, ani samochodu. Największy problem jest zimą, tutaj w ogóle nie da się przejechać."* (R28, wywiady IDI, respondentka kobieta 25 lat, panna, samotnie wychowująca jedno dziecko)
  „Ja prawa jazdy nie posiadam. Autobusy mamy jak mamy, co chwila nam je likwidują, także brak dojazdu (…) Bo można tam jeszcze rowerem dojechać. A do Mielca jest 18 kilometrów, to jak?" R14

Osoby z powiatów przemysłowych charakteryzują się:

- Najniższym średnim okresem pozostawania bez pracy
- Większą mobilnością przy poszukiwaniu pracy
- Gotowością do uczestnictwa w szkoleniach
- Ogólnie bardziej aktywną postawą

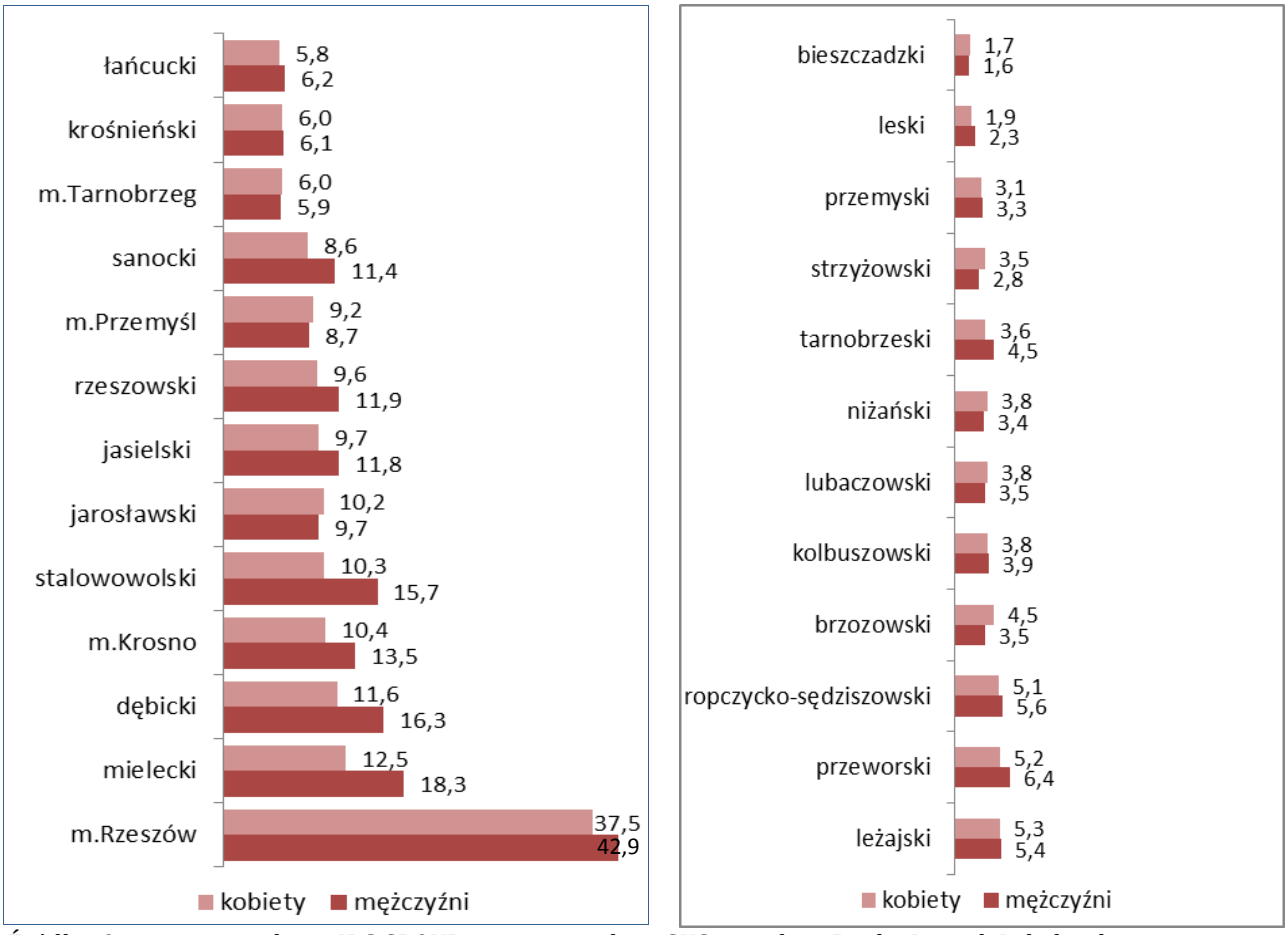
Podobnie jak i w przypadku kobiet mieszkających na obszarach wiejskich, również kobiety z powiatów przemysłowych - jako jedna z głównych przyczyn niemożności znalezienia pracy wskazują konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi.

Drugim wymiarem charakterystyki przestrzennego zróżnicowania województwa podkarpackiego pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy jest jego wewnętrzny podział terytorialny – województwo posiada 25 powiatów (z tego 21 stanowią powiaty ziemskie oraz 4 powiaty grodzkie). Różnią się one od siebie zarówno liczbę zatrudnionych, jaki bezrobotnych, a ponadto, co jest kluczowe również proporcjami płci w tych grupach. Wśród istotnych niekorzystnych zjawisk występujących na lokalnym rynku pracy wskazano także zróżnicowanie stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa.

Analizując dane w zakresie zatrudnienia w 2010 r. widać, że na tle innych dwa powiaty wyróżniają się znaczną feminizacją zatrudniania, są to powiat: brzozowski i strzyżowski - kobiety stanowią w nich odpowiednio - 56,1% i 55,9% zatrudnionych. Są to jednak powiaty charakteryzujące się dość niską liczbą zatrudnionych ogółem. Powyżej średniej dla województwa udziału kobiet w zatrudnionych (46,1%) znajduje się jeszcze 11 powiatów, w tym wszystkie 4 miasta na prawach powiatu. Powiatem o najmniejszym udziale kobiet wśród zatrudnionych jest powiat stalowowolski (39,5%).
Jest to powiat, który zamieszkuje 107 470 mieszkańców (7 miejsce pod względem liczby mieszkańców w województwie), spośród których większość - blisko 60% zamieszkuje największe miasto powiatu Stalową Wolę[13]. Wśród mieszkańców proporcje płci są zbliżone i wynoszą - 51% kobiet i 49% mężczyzn. Te same proporcje występują wśród osób zarówno zamieszkujących miasta jak i obszary wiejskie. Struktura podmiotów gospodarczych zlokalizowanych w powiecie stalowowolskim wskazuje na występowanie wysokiego odsetka przedsiębiorstwa prowadzących działalność w obszarze budownictwa (958 podmiotów), przemysłową - przetwórstwo przemysłowe (704) czy w zakresie transportu i gospodarka magazynowej (496), w których zdecydowanie częściej zatrudnienie znajdują mężczyźni niż kobiety[14].

[13] *Dane GUS Bank Danych Regionalnych, 2011 rok.*
[14] Ibidem

Wykres 4. Liczba zatrudnionych w województwie podkarpackim według płci i powiatu w 2010 r. (dane w tys. osób)



Źródło*: Opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o dane GUS oraz dane Banku Danych Lokalnych, 2010 r.*

Powiaty różnią się również w zakresie liczby osób bezrobotnych. Ogólna stopa bezrobocia w listopadzie 2011 r. wahała się w poszczególnych powiatach od 6,9% (miasto Krosno) do 23,7% (powiat niżański).

Kobiety stanowiły ponad połowę bezrobotnych w większości, bo w 64% powiatów. Najwyraźniej dominowały w powiecie tarnobrzeskim (57%), dębickim (56,1%), brzozowskim (55,3%) i mieleckim (55,2%). Warto zaznaczyć, że powyżej średniej w zakresie stopy bezrobocia kobiet dla całego województwa (51,6%), znajdowały się też wszystkie miasta na prawach powiatu.

Z analizy raportów[15] dotyczących osób długotrwale bezrobotnych w województwie podkarpackim wyłania się obraz dwóch dominujących ośrodków - Krosna i Rzeszowa, gdzie łatwiej jest o zdobycie i utrzymanie pracy zarobkowej. Miejscami, które zostały najgorzej ocenione pod względem możliwości zdobycia pracy są okolice Brzozowa i Ropczyc - kobiety znacznie trudniej znajdują tam zatrudnienie od mężczyzn. Wynika to między innymi z faktu, że najczęściej oferowane miejsca pracy dotyczą stanowisk o niskich wymaganiach kwalifikacyjnych (także słabo płatne) w sektorze zawodów typowo męskich (kierowcy tir-ów, prace przy budowach, operatorzy specjalistycznych maszyn etc.).

Badania wskazują ponadto na fakt nierówności między kobietami, a mężczyznami występujący również w szarej strefie zatrudnieniowej. Potwierdzają to wyniki badania – w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych respondentki wielokrotnie zwracały uwagę na fakt łatwiejszego znalezienia pracy przez mężczyzn (jakiejkolwiek pracy - również tej dorywczej czy sezonowej). Przekłada się to na długość pozostawania bez pracy –utrata pracy przez kobiety wiąże się z dłuższym procesem poszukiwania pracy i z mniejszymi możliwościami jej znalezienia.

[15] Raport *„Byli długotrwale bezrobotni na rynku pracy województwa podkarpackiego" oraz* Raport *„Sytuacja osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy województwa podkarpackiego w opiniach pracowników publicznych służb zatrudnienia".*

Największym udziałem kobiet pracujących wśród przebadanych charakteryzowały się powiaty turystyczne. Kobiety chętniej zatrudnia się w zawodach związanych z gastronomią i turystyką, najczęściej jednak są to prace sezonowe.
W powiatach przemysłowych znacząco częściej występuje zjawisko samotnego macierzyństwa. Ten typ powiatu charakteryzował się także najwyższym odsetkiem osób bezrobotnych wśród badanych (74%). Ponad połowa respondentów pozostawała bez pracy od ponad 36 miesięcy – to najniższy wskaźnik w porównaniu do innych typów powiatu. Częściej niż w przypadku innych powiatów, jako przyczynę niemożności znalezienia pracy podawano konieczność opieki nad dziećmi. Osoby z Krosna i Stalowej Woli prezentowały bardziej aktywną postawę wobec działań na rzecz podjęcia pracy – prawie 80% respondentów zadeklarowało, że co najmniej kilka razy w miesiącu podejmują takie starania. Częściej zgłaszano także zapotrzebowanie na wsparcie w postaci kursów lub szkoleń mogących pomóc w znalezieniu pracy.

Podsumowanie i najważniejsze wnioski:

1. Wyniki analizy danych statystycznych oraz raportów dot. rynku pracy[16] przeprowadzone w ramach badania potwierdziły istotnie gorszą sytuację kobiet na podkarpackim rynku pracy w porównaniu do sytuacji mężczyzn. Wskazują na to zarówno widoczne dysproporcje między osobami kobietami i mężczyznami pod względem aktywności zawodowej, wskaźników zatrudnienia, odsetka osób bezrobotnych czy długości pozostawania bez pracy.
2. Innym zidentyfikowanym, niekorzystnym zjawiskiem w regionie jest niska aktywność zawodowa kobiet. Średnio dwóch na trzech mężczyzn jest aktywnych zawodowo (64%), podczas gdy wśród kobiet jedynie co druga (49,6%). Różnice występują także w zakresie odsetka osób zatrudnionych. Jedynie 43% kobiet w województwie podkarpackim pracuje, wśród mężczyzn natomiast – 57,3%.
3. Odnotowany współczynnik aktywności zawodowej wśród mężczyzn jest istotnie większy od współczynnika odnotowanego wśród kobiet - szczególnie niska aktywność zawodowa wśród kobiet jest istotnym problemem lokalnego rynku pracy. Wyraźne różnice w przyczynach większej bierności zawodowej kobiet w porównaniu z mężczyznami można zauważyć w bardzo zróżnicowanych kategoriach przyczyn – brak ofert pracy dla kobiet, słabo rozwinięta sieć opieki nad dziećmi w wieku do lat 7 oraz niższy wiek emerytalny kobiet.
4. Niekorzystna tendencja utrzymującego się dużego bezrobocia wśród młodzieży może oznaczać, że aktualne profile kształcenia i oferta edukacyjna są niedopasowane do zapotrzebowania ze strony pracodawców.
5. Płeć różnicuje bezrobocie w województwie podkarpackim - biorąc uwagę stopę bezrobocia sytuacja kobiet kształtuje się znacznie gorzej, niż mężczyzn, również na tle innych województw.
6. Analiza bezrobocia według grup wiekowych wykazała, iż wyjątkowo wysoka stopa bezrobocia występuje w grupie osób młodych w wieku 15-24 lat. Dane wskazują ponadto, że Podkarpacie cechuje najwyższy wskaźnik długotrwałego bezrobocia. Większość długotrwale bezrobotnych stanowią kobiety. Długi okres pozostawania bez pracy sprawia, iż kwalifikacje osób poszukujących pracy często podlegają dezaktualizacji. Problemem staje się nie tylko mała liczba ofert pracy, ale także niskie lub niedostosowane do potrzeb rynku pracy kwalifikacje. Dlatego wysoki odsetek osób długotrwale pozostających bez pracy idzie często w parze z wysokim udziałem osób bez kwalifikacji zawodowych. Brak kwalifikacji stanowi poważny problem – postępująca modernizacja gospodarki, rosnąca konkurencja na rynku pracy sprawiają, że wymagania kwalifikacyjne stawiane kandydatom do pracy ciągle są podnoszone.
7. Jednym z głównych problemów strukturalnych podkarpackiego rynku pracy i barierą ograniczającą zwiększanie aktywności zawodowej oraz zwiększenia zatrudnienia wśród kobiet - jest deficyt miejsc pracy. Jak wykazała analiza współczynnik zatrudnienia kobiet na Podkarpaciu jest wyższy niż w innych regionach kraju, co w zestawieniu z relatywnie wysoką stopą bezrobocia kobiet świadczy o wyższej niż w innych regionach Polski chęci kobiet do podejmowania pracy płatnej, przy równoczesnym występowaniu barier w dostępie do pracy. Wynikają one m.in. z niskich lub niedostosowanych do potrzeb rynku pracy kwalifikacji, co przekłada się na mniejszą liczbę ofert pracy dla kobiet. Jest to szczególnie widoczne w odniesieniu do struktury zawodów wykonywanych przez kobiety. Wśród najliczniej reprezentowanych grup zawodowych należą profesje, w których większość bezrobotnych stanowią kobiety. Mniejsza liczba ofert pracy dotyczy zarówno pracy

[16] Patrz: dokumenty i opracowania zamieszczone w bibliografii

sezonowej jak i stałej, co oznacza konieczność zmiany dotychczasowego podejścia w zakresie realizowanej tematyki kursów i szkoleń zawodowych skierowanych do kobiet.

8. Województwo podkarpackie charakteryzuje się dużą liczbą osób zamieszkujących na wsi - jest drugim ponadto w kraju województwem po mazowieckim, z największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych kobiet zamieszkałych na wsi (51,2%)[17]. Pomimo iż zarówno liczba bezrobotnych kobiet na wsi, jak i odsetek w województwie podkarpackim są wyższe niż w innych regionach kraju, mieszkanki wsi stanowią na przestrzeni ostatnich kilku lat około 1/3 bezrobotnych kobiet w tym województwie, pozostałe kobiety mieszkają w miastach.
9. Sytuacja zawodowa kobiet mieszkających na obszarach wiejskich, w stosunku kobiet zamieszkujących miasta istotnie się różni. Kluczową kwestię stanowi tutaj ograniczony dostęp do opieki nad dziećmi, co przy wczesnym macierzyństwie kobiet mieszkających na wsi, jest barierą uniemożliwiającą im podjęcie zatrudnienia. Konsekwencją takiego stanu jest bardzo późne wchodzenie na rynek pracy- jak pokazują wywiady z badanymi kobietami część respondentek w wieku 30-35 nigdy nie pracowała zarobkowo (poza gospodarstwem). jak potwierdzają wyniki niniejszego badania kobiety mieszkające na wsi znacznie częściej niż kobiety mieszkające w miastach, oprócz opieki nad dziećmi zajmują się również osobami zależnymi (np. starszymi krewnymi).
10. Zjawisko niskiej aktywności zawodowej kobiet może być powiązane z migracją zarobkową mężczyzn. Kobiety charakteryzują się zdecydowanie mniejszą gotowością do migracji niż mężczyźni, często, więc zostają w domu i zajmują się dziećmi, podczas gdy mężowie pracują za granicą. Również w tym obszarze istotną rolę zwiększania aktywności zawodowej kobiet łączyć należy z rozwojem systemu opieki nad dziećmi i osobami starszymi.
11. Kobiety charakteryzują się nie tylko mniejszą gotowością do migracji zarobkowych, a także mniej chętnie wybierają zagranicę, jako kierunek takiego wyjazdu. Charakterystyczne dla kobiet są wyjazdy zarobkowe określane jako „sztafetowe" – zamienne świadczenie pracy w danym miejscu cyklicznie, przez różne osoby. W sytuacji ograniczonej liczby ofert pracy dla kobiet czasowe wyjazdy zagraniczne stanowią jedną z alternatyw radzenia sobie z brakiem pracy na lokalnym rynku.

[17] *Sytuacja kobiet na rynku pracy w 2010 roku*, MPiPS, Warszawa 2011.

5. 2. Czynniki wpływające na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy województwa podkarpackiego

- Czy istnieją czynniki, które w istotny sposób (również statystycznie) wpływają na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy województwa podkarpackiego?

Analiza dostępnej literatury przedmiotu[18] oraz danych z badań terenowych pozwoliła na wskazanie czynników wpływające na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy województwa podkarpackiego.
Wśród kluczowych czynników wymienić należy przede wszystkim:

- **Rozwiązania umożliwiające pogodzenie życia rodzinnego z pracą zawodową – elastyczne formy zatrudnienia np. telepracy, pracy zdalnej (w domu) czy elastyczny czas pracy np. w niepełnym wymiarze czasu czy elastyczne godziny pracy.** Jest to grupa czynników, które z jednej strony umożliwiają w większym stopniu pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego, ale, z drugiej strony, w sytuacji, gdy korzystają z tych rozwiązań najczęściej kobiety, prowadzą do braku równowagi płci zmniejszając pozycję kobiet w miejscu pracy.
  Wymiar zatrudnienia i czasu pracy istotnie przekłada się na różnicę w dochodach i szanse awansu zawodowego. Określenie konsekwencji tych czynników wymaga bezwzględnie ujęcia w analizie perspektywy różnej sytuacji kobiet i mężczyzn. Wyniki wywiadów wskazują, że są to mało rozpowszechnione formy zatrudniania kobiet przez pracodawców w woj. podkarpackim.
  Jest to jedno z rozwiązań, które według badania *Diagnoza społeczna 2009 było* najlepiej oceniane przez Polaków. Wśród innych znalazły się wydłużenie urlopu macierzyńskiego, zwiększenie zasiłków (wychowawczego, na dzieci) oraz lepsze możliwości opieki poza domem dzieci do lat 7[19]. Badania wskazują, że występowanie czynników takich jak elastyczne formy zatrudnienia czy elastyczny czas pracy związane są z wielkością firmy (im większa firma, tym częściej występują), sektorem gospodarki (częściej w sektorze publicznym niż prywatnym), siedzibą (częściej w dużych miastach niż małych i na wsi), stopniem feminizacji wśród pracowników (im większy odsetek kobiet, tym częstsze występowanie)[20].
- **Jednym z kluczowych czynników zmiany sytuacji kobiet na rynku pracy jest stworzenie możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi w wieku do 7 lat. Rozwój infrastruktury przedszkoli i żłobków - rozwój dostępnych, przystępnych cenowo (również do osób o najniższych zarobkach) ośrodków opieki nad dziećmi ma fundamentalne znaczenie dla godzenia przez kobiety życia rodzinnego z zawodowym.** W przypadku braku odpowiedniego systemu wsparcia instytucjonalnego (żłobków, przedszkoli, opiekunów osób starszych), opieki nad dziećmi i osobami starszymi najczęściej podejmują się kobiety, kosztem swojego życia zawodowego. Wyniki badania wskazują ponadto, że nie tylko brak możliwości zapewnienie trwałej opieki nad dziećmi jest barierą. Również na poprawę sytuacji kobiet miałby wpływ dostęp do tanich usług *babysitter* czyli opiekunek do dziecka np. w sytuacji kobiet pracujących zapewnienie opieki w czasie, gdy dzieci chorują. Konieczne jest, więc tworzenie programów do osób, w których będzie można zdobyć doświadczenie i uprawnienia konieczne w tym zakresie np. kurs pierwszej pomocy, podstawy wiedzy psychologicznej czy metodyki nauczania niezbędnych do pracy z dziećmi.
- **Istotnym czynnikiem polepszającym sytuację kobiet na rynku pracy oprócz zapewnienia opieki nad dziećmi byłoby wdrożenie rozwiązań systemowych w zakresie opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi.** Zarówno instytucje oferujące opiekę nad dziećmi, a także osobami starszymi i niepełnosprawnymi powinny być dostosowane do zapotrzebowania i możliwości finansowych osób również o najniższych zarobkach. Problem ten jest widoczny szczególnie widoczny wśród kobiet mieszkających na wsi (wywiady IDI), które zajmują się nie tylko dziećmi, ale i innymi osobami zależnymi (krewnymi, osobami starszymi, dziadkami). Również w tym zakresie istnieje szeroki obszar możliwości tworzenia kadr, które stanowić będą zaplecze w realizacji tego typu usług.
- **Wzrost wykształcenia kobiet -** badania wskazują, że czas pozostawania bez pracy przez kobiety jest ściśle skorelowany z ich poziomem wykształcenia[21]. Kobiety charakteryzujące się wykształceniem

[18]Por. *Polityka równości płci – Polska 2007*, Raport UNDP, Warszawa, 2007; *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010*, Raport Komisji Europejskiej, Bruksela, 2006; *Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010,* Raport Komisji Europejskiej, Bruksela, 2009.
[19]Por. *Diagnoza Społeczna 2009. Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków*, Warszawa, 2009.
[20]Por. *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem*, I. E. Kotowska, E. Słotwińska-Rosłanowska, M. Styrc, A. Zadrożna, Warszawa, 2007.
[21]M.in. badania POD WIATR – Analiza ograniczeń w powrocie do pracy kobiet po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka.

wyższym (licencjackim lub magisterskim) są w mniejszym stopniu narażone na dłuższe pozostawanie bez pracy i utrudniony powrót do aktywności zawodowej po okresie zakończenia urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Oznacza to konieczność kierowania wsparcia przede wszystkim do kobiet słabo wykształconych. Widoczny jest silny związek poziomu wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy, który w bardzo dużym stopniu ogranicza gorzej wykształconym kobietom możliwość powrotu do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka.

- **Jak pokazują wyniki badań poziom wykształcenia stanowi wymóg formalny w ubieganiu się o pracę. Jego brak jest bardzo trudny do uzupełnienia zwłaszcza w przypadku kobiet posiadających dzieci i mających trudności z zapewnienia im opieki.**
  „Tak, szukałam też w innych dziedzinach, ale większość pracodawców wymagała wykształcenia wyższego, zawodowego lub średniego. Ja mam gimnazjalne i nie chcieli mnie nigdzie przyjąć." (R28; wywiady IDI, respondentka kobieta 25 lat, panna, samotnie wychowująca jedno dziecko).
- **Możliwość zdobycia kwalifikacji i doświadczenia zawodowego – jest to istotny czynnik poprawy sytuacji młodych kobiet,** zwłaszcza tych wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka (dzieci). Czynnikiem ułatwiającym zdobycie doświadczenia jest uczestnictwo w stażach i praktykach w ramach projektów z poddziałania 6.1.1 oraz 6.1.3 PO KL.
- **Wspieranie przedsiębiorczości kobiet, ich możliwości samorealizacji i rozwoju zawodowego -** czynnikiem ułatwiającym jest wspieranie osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej w ramach z działania 6.2 PO KL poprzez doradztwo, szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarcze oraz przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości.
  Ważnym aspektem wspierającym jest również prowadzenie kampanii społecznych oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia kobiet oraz upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu rozwoju przedsiębiorczości.
- **Propagowanie wśród pracodawców wiedzy nt. przepisów prawnych w zakresie równości szans (dotyczy to szczególnie sektora MŚP)** – brakuje programów edukacyjnych w tym zakresie kierowanych do pracodawców np. w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy w stosunku do osób w szczególnej sytuacji np. kobiet z małymi dziećmi – praca po godzinach, delegacje itp. Szkolenia dla osób otwierających własną działalność gospodarczą w zakresie przepisów kodeksu pracy oraz zasad równościowych np. jakich informacji nie można żądać od pracownika na etapie aplikowania o pracę (wieku, wykształcenia czy zdjęcia).
- **Wprowadzenie na poziomie wykonawczym przepisów w zakresie zapewnienia równości wynagrodzeń (brak procedur wykonawczych do istniejących przepisów prawnych).** Jako istotny element poprawy sytuacji kobiet należy wymienić przestrzeganie przez firmy zasad równości szans – przejrzyste, merytokratyczne procedury zatrudnienia; brak segregacji poziomej i pionowej; brak nierówności płacowych, jako efektu płci; zbliżone odsetki kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach tego samego szczebla.
- **Istotnym czynnikiem prócz zapewnienia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawnych np. zapewnienie tego samego stanowiska kobietom po powrocie z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego jest edukowanie kobiet w zakresie ich praw wynikających z kodeksu pracy czy instytucji, jakie mogą reprezentować ich interesy.**
  „Kobiety w trudnej sytuacji w ogóle nie zdają sobie sprawy jakie mają prawa. Jakie instytucje mogą reprezentować ich interesy. W jaki sposób mogą dochodzić swoich roszczeń. To jest ogromny obszar prawny i taki który jest w gestii tak samo opieki społecznej czy urzędów gmin, które powinny tworzyć programy antydyskryminacyjne. Według naszej wiedzy, bo mamy monitoringi i to są sprawy, które właśnie działają na pograniczu praw kobiet i mężczyzn dla którego jak gdyby w ogóle są niedostrzegalne." (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
- **Zmiany postaw społecznych** – istotne znaczenie dla poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy mają postawy społeczne, w tym stereotypy związane z płcią m.in. rola matki nakazująca pozostanie z dzieckiem, rola męża - żywiciela rodziny, nierówny podział obowiązków domowych, którymi obarczane są kobiety. Jak pokazują wyniki wywiadów z kobietami, większość kobiet zamężnych posiadających dzieci znajduje się na utrzymaniu męża. Stanowi on główne źródło utrzymania rodzin (kobiet) mieszkających na wsi – *„KRUS i mąż, wypłata męża."*R16
- **Postawy społeczne towarzyszą również postrzeganiu zawodów stereotypowo uznawanych za typowo męskie, a wykonywanych przez kobiety** np. wiele osób wyraża zdziwienie, że w Rzeszowie jest 9 kobiet - kierowców autobusów. Niezbędne jest więc budowanie świadomości

społecznej i wzrost postaw pro równościowych, co sprzyja poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy. Olbrzymią rolę w formułowaniu, utrwalaniu i zmianie postaw społecznych odgrywa m.in. edukacja (edukacja szkolna, szkolenia dla dorosłych) oraz wizerunek prezentowany w mediach.

- **Na poprawę sytuacji kobiet potencjalnie wpływ mogą mieć rozwiązania zwiększające partycypację mężczyzn w wychowaniu dzieci oraz wykorzystywanie przez nich swoich uprawnień urlopowych związanych z narodzinami dziecka[22],** a także promowanie partnerskiego podziału ról mi między kobietami, a mężczyznami.

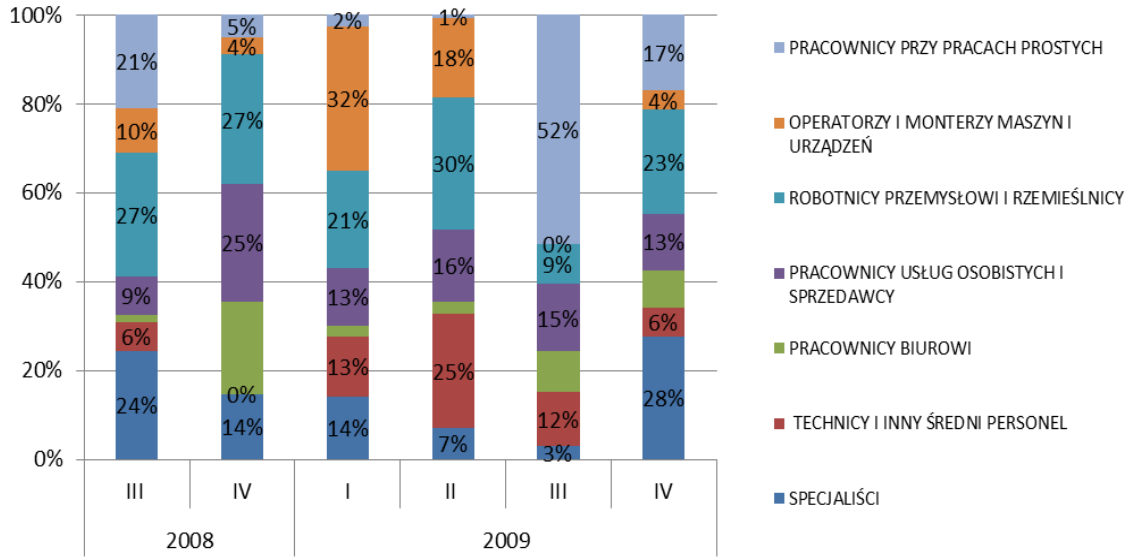
5. 3. Czynniki w największym stopniu utrudniające sytuację kobiet na rynku pracy województwa podkarpackiego

- Jakie czynniki w największym stopniu utrudniają sytuację kobiet na rynku pracy województwa podkarpackiego?

- **Rynek pracy nieprzyjazny kobietom –** jedną z głównych barier, na którą wskazują uczestnicy badania, jest brak pracy dla kobiet, wynikający braku dostosowania struktury stanowisk do potrzeb rynku pracy.
  „Idę do Urzędu Pracy, widzę ogłoszenie: murarz, operator walca drogowego – zawody męskie. A mało zawodów dla kobiet. Mało ofert pracy dla kobiet. A poza tym coraz częściej się trafia, jeżeli już jest ogłoszenie, które mnie interesuje, to patrzę, a tam pisze, że poszukują osoby ze stopniem niepełnosprawności. No to wtedy się zastanawiam, czy dopiero trzeba być niepełnosprawnym, żeby znaleźć pracę? To mnie strasznie denerwuje i ja sobie nie wyobrażam, ja nie wiem jak to będzie. I tak samo moi znajomi, też mam znajomych, którzy, tak jak mówiłam wcześniej, nie pracują. Też mają problem z tą pracą." R10
  „Głównie serwisy do kserokopiarek, takie budowlane, elektronik, elektromonter. Głownie oferty skierowane są dla mężczyzn" (R2). Ponadto obserwowalne jest zjawisko segregacji zawodowej kobiet tj. nierównomiernego rozmieszczenia kobiet i mężczyzn w różnych zawodach. **Obserwując strukturę bezrobocia według zawodów widać wyraźnie, że w województwie podkarpackim 15 najliczniej reprezentowanych grup zawodowych to profesje, w których większość bezrobotnych stanowią kobiety.** Dotyczy to w szczególności następujących grup: szwaczki, hafciarki i pokrewni; sprzedawcy i demonstratorzy; krawcy, kapelusznicy i pokrewni; pracownicy ds. finansowych i handlowych, gdzie indziej niesklasyfikowani[23]. Natomiast patrząc na udział kobiet wśród bezrobotnych poprzednio pracujących, według sekcji PKD widać, że w 8 na 13 sekcji dominują kobiety, szczególna ich nadreprezentacja wśród bezrobotnych jest w sekcjach takich jak: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (79%), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (76%), edukacja (73%) i handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (66%)[24].
- **Istotną barierę stanowi również brak umiejętności i wiedzy aktualnie wymaganych na rynku pracy. Struktura wykształcenia niedopasowana do potrzeb rynku pracy – brak popytu na absolwentów niektórych kierunków czy zawodów** (zarówno osoby z niskim jak i z wysokim wykształceniem odczuwają ten problem – przykład absolwentka wychowania fizycznego).

[22]Por. *Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010,* Raport Komisji Europejskiej, Bruksela, 2009.
[23]*Struktura bezrobocia w województwie podkarpackim w przekroju kwalifikacyjno – zawodowym i regionalnym*, Raport opracowany przez Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2007.
[24]*Analiza trendów rozwojowych sektora usług rynkowych w 2010*, Raport z badań w ramach projektu Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa, 2011.

Wykres 5. Struktura stanowisk pracy w podziale na wielkie grupy zawodowe (PKZIS), w których poszukiwani są nowi pracownicy według kwartałów



Źródło*: opracowanie własne na podstawie Podkarpacki monitoring rynku pracy, Raporty 1-6, pod red. Elżbiety Wojnickiej, Rzeszów 2008-2009*

Badania ankietowe prowadzone wśród pracodawców przez Wyższą Szkołą Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie przez 1,5 roku (od III kwartału 2008 r. do IV kwartału 2009 r.) pokazują, że między poszczególnymi kwartałami w sposób znaczny waha się nie tylko liczba wolnych miejsc pracy, ale również ich struktura jeśli chodzi o zawód. Interesujące jest, że w czasie, gdy dostępnych jest najmniej wolnych miejsc pracy, wyraźnie wzrasta udział prac prostych (III kwartał 2009). Wydaje się, że dość stabilna sytuacja jest natomiast w grupach zawodów *pracownicy usług osobistych i sprzedawcy* oraz *robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* – w grupach tych mieszczą się zawody, które wcześniej zostały wymienione, jako te, w których większość bezrobotnych stanowią kobiety.

- **Uczestnicy badania zwracali uwagę na konieczność podjęcia działań, których efektem będzie powstawanie nowych miejsc pracy.** Jak wskazują wnioskodawcy projektów perspektywy rozwoju przedsiębiorstw w sytuacji kryzysu są mocno ograniczone i wiele przedsiębiorstw nie planuje wzrostu zatrudnienia.

  „Mam taką refleksję, że EFS mimo wszystko nie jest w stanie zmienić rynku pracy w taki sposób jak życzyłyby sobie instytucje pośredniczące. Dlatego, że EFS nie generuje miejsc pracy, i o jakich efektach możemy mówić, jeżeli mamy w gospodarce załóżmy 60 miejsc pracy i podnosimy kwalifikacje uczestników to po prostu biją się między sobą z lepszymi kwalifikacjami i to jest efekt, który osiągnęliśmy, natomiast cudów tutaj nie zrobimy." (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

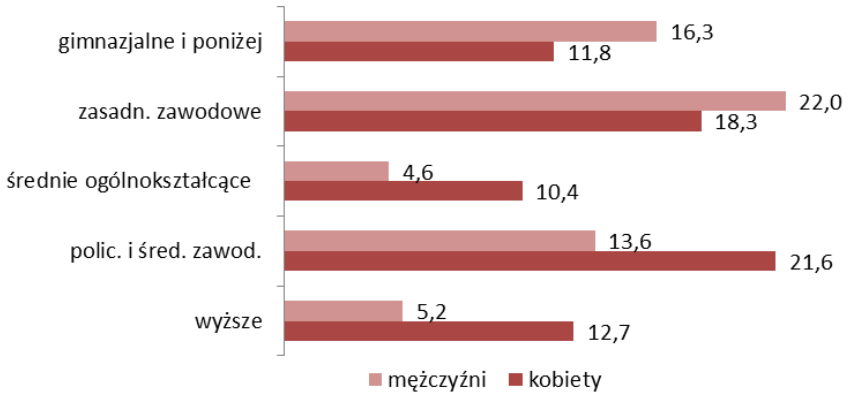
  „Do szóstki akurat robimy ankietę telefoniczną z przedsiębiorstwami dużymi i średnimi, w tym momencie obdzwoniliśmy 100 dużych , a propos czy jest zapotrzebowanie na konkretne szkolenie pod tym kątem, a jak później przeszkolimy te osoby, żeby jeszcze ewentualnie poprzez staż tej osoby sprawdzenia, żeby jeszcze w ten sposób ewentualnie spróbować osiągnąć ten wskaźnik zatrudnienia. Jak pytamy czy w 2012 planują jakieś zatrudnienia, nie planujemy i w przyszłym roku nie ma takiego zapotrzebowania. Ponadto pracodawcy wolą zatrudnić już wykwalifikowaną osobę, której nie będą musieli uczyć do zawodu, o to też pytamy w ankiecie, ale też jest taka kwestia, że tak czy inaczej nie mają potrzeby zatrudnienia." (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
- **Stopa bezrobocia na podkarpackim rynku pracy jest zróżnicowana geograficznie - w projektach realizowanych na poziomie lokalnym może pojawić się problem ze spełnieniem przyjętych założeń w zakresie wskaźników zatrudnienia.** Wnioskodawcy wskazywali na konieczność uwzględnienia sytuacji na lokalnym rynku pracy w zakresie wskaźników zatrudnienia i odniesienie ich do założeń projektowych.

  „To jest specyfika, jak gdyby grupy docelowej. To są osoby pracujące w Priorytecie VIII, natomiast przy założeniach teraz szóstki, gdzie jest wskaźnik zatrudnienia 35% wśród osób bezrobotnych,

przeglądając dane statystyczne. W danych powiatach ilość osób na jedno wolne miejsce było 40 - to są po prostu założenia bardzo nierealne. Albo takie, że chcemy, żeby się poprawiło. A jak Pan wspomniał generowanie miejsc pracy nie od nas zależy." (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

- **Istotnym czynnikiem utrudniającym podjęcie pracy kobietom jest podział ról i obowiązków w rodzinie.** Na pytania o źródło utrzymania część kobiet (głównie te posiadające dzieci i niepracujące) odpowiadają, że *„utrzymują się z męża". „Taki w zasadzie mamy model życia, że żona w domu zajmuje się dziećmi a ja zarabiam".*
- **Do czynników utrudniających podjęcie pracy należy zaliczyć wymóg formalny w ogłoszeniach o pracę dotyczący wykształcenia -** widoczny jest statystycznie istotny związek pomiędzy poziomem wykształcenia kobiet a czasem ich pozostawania bez pracy - im wyższy poziom wykształcenia kobiet, tym krótszy czas pozostawania na bezrobociu. Wydaje się, że jest to bariera wejścia na rynek pracy, czyli czynnik ograniczający podjęcie pracy - dla części kobiet pomimo posiadania doświadczenia zawodowego brak wykształcenia blokuje otrzymanie pracy. Ogranicza to również możliwości w zakresie wsparcia, gdyż jak twierdzą badane *„Jak szkoły nie ma, to i kurs nie pomoże".*
- **Bezrobotne kobiety w województwie podkarpackim są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Sytuacja kobiet nieposiadających wykształcenia jest jednak znacznie gorsza, gdyż w przeciwieństwie do mężczyzn kobiety te często nie posiadają żadnego doświadczenia zawodowego.** Zajście w ciążę w młodym wieku wiąże się z przerwaniem nauki, a konieczność zapewnienia opieki znacznie ogranicza ich aktywność zawodową *„Wtedy chodziłam jeszcze do szkoły, więc szkołę przerwałam ze względu na ciążę, a potem już nie kontynuowałam nauki".* (R38)
- **W statystykach urzędów pracy kobiety przeważają wśród osób z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, a także policealnym i średnim zawodowym**. Mężczyźni natomiast częściej legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. Zjawisko to widoczne jest również w danych dla województwa podkarpackiego, wśród osób bezrobotnych mieszkających na jego terenie według danych z listopada 2011 r. kobiety stanowiły 71% wśród osób z wyższym wykształceniem, 70% - z średnim ogólnokształcącym i 61% - z policealnym i średnim zawodowo (Wykres 8.).

Wykres 6. Bezrobotni w województwie podkarpackim według płci i wykształcenia w listopadzie 2011 (dane w tys. osób)



Źródło: *Opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o:* http://www.psz.praca.gov.pl./main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970

- **Mniejsza mobilność zawodowa kobiet** – u mężczyzn mobilność spowodowana jest koniecznością tracąc jedną pracę szukają innej, biorąc pod uwagę inny zawód, aby móc utrzymać rodzinę. Kobiety są mniej mobilne zawodowo, utrwala to podział na zawody męskie i kobiece, gdyż blokuje przemieszczanie się kobiet pomiędzy zawodami.
- **Wymagania pracodawców odnośnie doświadczenia i praktyki nawet przy wykonywaniu prostych pracy** - *„Szukam jako kasjer, no cokolwiek. Właściwie na dzień dzisiejszy to cokolwiek. To nie musi być kasa. Nawet jako pomoc do kuchni, ogłaszają się, to doświadczenie trzeba mieć, nawet do takiej pracy." R9*

- **Brak doświadczenia/ praktyki w przypadku chęci przekwalifikowania się przez kobiety** *"Zaczęłam szukać w innym zawodzie, ale wie Pani inny zawód, potrzebne są kwalifikacje. Chciałam się przekwalifikować, ale trudno jest coś znaleźć. Każdy chce żeby ktoś coś umiał, miał wprawę. Póki był tutaj kiedyś zakład krawiecki, było dużo tych miejsc pracy." R15*
  Jak pokazują wyniki badania *„Między migracją a szarą strefą – formy adaptacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych"*[25] ponad połowa respondentów nie posiada żadnych doświadczeń zawodowych (nigdy do tej pory nie pracowała zarobkowo). W ramach projektu przebadano łącznie 4 897 osób, z czego 33,9% stanowili uczniowie techników, 21,1% uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, 21,1% liceów ogólnokształcących, 18,7% studenci studiów pierwszego stopnia, zaś 5,6% studenci studiów drugiego stopnia lub uczący się w trybie jednolitych studiów. Wśród respondentów przeważały kobiety 50,2% w stosunku do mężczyzn 44,4% (5,4% nie podało informacji nt. płci) oraz osoby pochodzące ze wsi (55,9% ogółu respondentów).
- **Brak pracy na umowę o pracę i praca w szarej strefie –** jak pokazują wyniki badań dla kobiet w znacznie większym istotna jest forma zatrudnienia niż dla mężczyzn. Kobiety poszukują przede wszystkim pracy na umowę o pracę *„pracy legalnej",* pełnoetatowej, zapewniającej im stabilność i trwałe zatrudnienie. Tymczasem obecnie na rynku pracy wielu pracodawców preferuje system rotacji pracowników, nie zatrudniając ich na dłużej niż 2-3 miesiące *„Pracodawcom jest wygodnie. Wybiera stażystów, jeden kończy, drugi przychodzi i tak jest w kółko. Może też, dlatego tak jest a nie inaczej. Ale nie ma się po prostu co oszukiwać. Wygodniej jest przyjąć stażystę, niż pracownika. I tak to wygląda. I nawet w sklepie. Ja już nie mówię o nie wiadomo jakiej pracy. Nawet w sklepie to tym bardziej. Stażysta jeden, następny trzeci i tak dalej." R19*
- **Rzadko wykorzystywane przez pracodawców elastyczne formy zatrudnienia np. brak możliwości skrócenie czasu pracy, żeby był on bardziej elastyczny ze względu na dzieci**
  „Nikt tam się mną nie przejmował, że ja mam dzieci, że ja mam rodzinę".
  „Myślę o powiększaniu rodziny, jakoś to też powinni brać pod uwagę. Jeżeli się planuje dzieci w przyszłym etapie no to żeby były jakieś udogodnienia dla kobiet mających dzieci. (…) Mniejszą ilość godzin pracy, godziny… żebym, bo czasem coś się wydarzy, że jakieś luźniejsze, że można przesunąć. R49.
  Na konieczność promowania np. poprzez kampanie czy akcje społeczne działań w zakresie propagowania elastycznych form zatrudniania zwracali uwagę również wnioskodawcy *„Dlatego projektami ciężko jest te problemy rozwiązywać (…) Jest opór po drugiej stronie, bo jednak każdy chce mieć tego pracownika uwiązanego na miejscu osiem godzin. Dyspozycyjnego. Więc powinny być projekty dla pracodawców dotyczące elastycznych form zatrudnienia. Czy żeby pracodawcy nie traktowali ciąży jako choroby i tego, że kobieta raz na jakiś czas choruje na ciąże."*
  „Propagowanie jakiś elastycznych form jeżeli chodzi o kobiety. Tylko w realny sposób. Nie tak jak to jest naciąganie na siłę. Jeżeli ktoś ma pracę biurową to czy konieczne jest, żeby cały czas siedział w tym biurze." (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
- **Nastawienie pracodawców w zakresie zatrudniania osób bezrobotnych** - wyniki badań pokazują, że osoby bezrobotne są niechętnie zatrudniane przez pracodawców[26]. Prawie co drugi z pracodawca(43%) pytany o to, czy kiedykolwiek w swoich firmach zatrudniał osoby bezrobotne – odpowiada, że nigdy. Tylko średnio, co piąty pracodawca twierdzi, iż w przeszłości takie osoby były zatrudniane. Ponad jedna trzecia badanych wskazała, że osoby niegdyś bezrobotne, które uzyskały zatrudnienie, utrzymują stanowisko w tym samym zakładzie pracy. Ta ostatnia teza wydaje się stanowić dobry punkt wyjścia do zachęcania innych pracodawców, by w procesie rekrutacyjnym nie pomijać osób długotrwale bezrobotnych i rozwinąć politykę czy też kampanię promującą takie zatrudnienia. Wszak jedną z obaw wyrażanych przez pracodawców związanych z zatrudnieniem osób znajdujących się poza rynkiem pracy, jest niepokój czy będą oni w stanie utrzymać się na danym stanowisku i sprostać wymaganiom. Przykłady dobrych praktyk wskazują, że jest to możliwe.
- **Bariery mentalne i stereotypy panujące wśród pracodawców, które mają istotny wpływ na faworyzowanie mężczyzn przy zatrudnianiu.**

[25] W opisywanym badaniu posłużono się metodą badań panelowych – w pierwszej ich fazie (styczeń-maj 2009) przeprowadzono badania ankietą audytoryjną wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych, tj. szkół zasadniczych zawodowych, techników, liceów ogólnokształcących oraz osób kończących studia I i II stopnia (lub jednolite magisterskie). Jej zasadniczym celem było określenie dotychczasowej ścieżki edukacyjnej, planów związanych z najbliższą przyszłością (edukacyjną i/lub zawodową) oraz charakterystyk społeczno demograficznych uczniów/studentów. Druga faza badań (grudzień 2009 – kwiecień 2010) zrealizowana została wśród uczestników pierwszej fazy, którzy wyrazili zgodę na udział w fazie drugiej, przy pomocy techniki CATI lub CAWI.

[26] Raport *" Długotrwałe bezrobocie w opiniach pracodawców terenu województwa podkarpackiego" (badanie FGI), w ramach projektu Skutecznie przeciw długotrwałemu bezrobociu, DB Center.*

„Problemem też jest mentalność pracodawców, że on na wszelki wypadek woli zatrudnić mężczyznę, bo kobieta pójdzie na urlop, albo dziecko, bo ona wg przepisów BHP może mniej udźwignąć, więc musi mieć potem w zespole drugiego mężczyznę, to nie daje do zespołu podstawowego dwóch ratowników więc ona musi jeździć w zespole specjalistycznym z lekarzem, bo tam się rozkładają kilogramy na te osoby, to są takie rzeczy przyziemne, ale przez to niestety mentalność pracodawców akurat w tej branży jest taka, że chętniej zatrudnią mężczyznę, łatwiej dostanie angaż jako kierowca ratownik, więc jak kobieta ma jakieś tam certyfikaty dodatkowe w CV to ma też jednak tą pracę pewniejszą. Teoretycznie wychodzi na to samo, czyli cel jest ten sam podnieść kwalifikacje, ale jednak kobiety w tej branży są bardziej zmotywowane do tego żeby sobie to CV wzmocnić." (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

- **Negatywne opinie kobiet pracodawców nt. zatrudniania kobiet.**
  „Mam taki przykład z tych warsztatów „Zatrudnij siebie i innych". Wiadomo, mężczyźni, kobiety i była sprawa urlopów chorobowych, macierzyńskich itd. O dziwo, dla mnie to był szok, ale nie tylko mężczyźni strasznie negatywnie się wypowiadali, ale też kobiety, że zatrudniając kobietę, taka kobieta będzie co dwa tygodnie przynosić zwolnienie lekarskie w ciąży. I podawali przykłady, jakaś tam kobieta zrujnowała firmę, bo co dwa tygodnie przynosiła, a to jest tak, że przez 20 parę dni płaci chorobowe pracodawca, a później już ZUS. I przez to firma bardzo cierpiała. Ogólnie było bardzo dużo negatywnych, że jak się zatrudni kobietę, to ona zajdzie w ciążę, pójdzie na urlop i że same straty itd. Ja byłam w szoku, że same kobiety się pogrążają." R50

Omawiając sytuację specyficznych grup kobiet na rynku pracy nie można zapomnieć o kobietach, które chcą podjąć zatrudnienie po przerwie związanej z urodzeniem dziecka.
Na koniec 2010 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce kobiety, które nie mogły znaleźć zatrudnienia po takiej przerwie stanowiły 18,3%[27]. **W zakresie liczby kobiet, które są bezrobotne ze względu na przerwę związaną z urodzeniem i wychowaniem dzieci Podkarpacie zajmowało 3 miejsce kraju, z około 15 tys. kobiet w takiej sytuacji. Główną barierą w podjęciu pracy jest konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi – problem ten był wskazywany wielokrotnie, niezależnie od miejsca zamieszkania respondentki. Ogranicza to także możliwość korzystania z kursów doszkalających i jest głównym powodem rezygnacji ze zmiany miejsca zamieszkania czy wyjazdu za granicę w celach zarobkowych.**

Wśród pozostałych należy wymienić te czynniki, które mają wymiar subiektywny, wewnętrzny takie jak nierealistyczne oczekiwania w stosunku do pracy, brak kultury pracy w rodzinie, demotywowanie przez partnera/ męża lub jego niechęć do podjęcia pracy przez żonę, partnerkę, a także bariery związane z pozostawieniem dziecka pod czyjąś opieką czy niechęć do opieki instytucjonalnej np. żłobków,[28]

5. 4. Konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy

Pytania badawcze:

- Czy długotrwałe pozostawanie bez pracy ma różne konsekwencje w stosunku do mężczyzn i kobiet? Jakie są to konsekwencje?

Dane dotyczące długotrwałego bezrobocia wskazują na istotnie gorszą pozycję kobiet na rynku pracy w stosunku do mężczyzn. Według badań przeprowadzonych wśród państw członkowskich Unii Europejskiej wśród kobiet istnieje wyższe niż u mężczyzn ryzyko, że nie znajdą nowego zatrudnienia po stracie pracy. Kwestia ta jest szczególnie istotna w kontekście trwającego od kilku lat kryzysu ekonomicznego[29]. Według danych MPiPS w Polsce między końcem 2009 r. a końcem 2010 r. liczba bezrobotnych kobiet wzrosła o 5% a mężczyzn o 1,5%.

Płeć jest podstawowym czynnikiem różnicującym czas pozostawania bez pracy. Według danych ogólnopolskich z końca 2010 r. średni czas pozostawania bez pracy wyniósł dla kobiet 10,4 miesiąca, podczas gdy dla mężczyzn wskaźnik ten był równy 8,9 miesiąca. Analiza cech społeczno-demograficznych wykazała, że różnica ta występowała, mimo iż kobiety były młodsze i lepiej wykształcone od mężczyzn[30].

[27] *Rynek Pracy w Polsce 2010*, MPiPS, Warszawa 2011.
[28] Por. *Mama w pracy - społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Raport opracowany przez HRP, Łódź. 2009.
[29] Tamże.
[30] Por. *Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni*, MPiPS, 2010.

Kobiety w całej Polsce przeważają wśród długotrwale bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy. Pod koniec 2010 r. odsetek kobiet wśród ogółu bezrobotnych wyniósł 51,9%. Wśród pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy – 56,7%, zaś wśród bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy – 60,7%[31]. Wśród bezrobotnych kobiet zauważyć można również wyższy odsetek osób długotrwale bezrobotnych w stosunku do bezrobotnych pozostających bez pracy poniżej 12 miesięcy (49,9%), niż w przypadku mężczyzn (42,6%)[32]. Mimo, że jak wskazywano długotrwale bezrobotne kobiety są młodsze i lepiej wykształcone od długotrwale bezrobotnych mężczyzn, to także w tym przypadku pozostają one dłużej bez pracy - średnio 16,3 miesiąca w końcu 2009 r., a mężczyźni 15,3 miesiąca[33]. Taką samą prawidłowość dotyczącą wykształcenia zaobserwowano w województwie podkarpackim[34].

Badania fokusowe (prowadzone metodą *focus group interview*) omówione w raporcie *„Sytuacja osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy województwa podkarpackiego w opiniach pracowników publicznych służb zatrudnienia"*[35], wskazują, iż spośród różnych grup najtrudniej jest się odnaleźć na rynku pracy kobietom oraz matkom samotnie wychowującym dzieci (najczęściej zjawisko to dotyka kobiet między 30 a 40 rokiem życia wychowujących dzieci, nieposiadających żadnego doświadczenia zawodowego). Także w oczach pracodawców do osób najbardziej zagrożonych długotrwałym bezrobociem należą kobiety (22,9%) oraz matki samotnie wychowujące dzieci (12,5%), co pokazują wyniki badań opisanych m.in. w raporcie *„Długotrwałe bezrobocie w opiniach pracodawców terenu województwa podkarpackiego".* Niezależnie od płci brak wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego i konkretnych umiejętności osłabia szanse na zdobycie miejsca zatrudnienia.

Wyniki badania wskazują, że przyczyny długotrwałego bezrobocia są inne w przypadku kobiet, a inne u mężczyzn. U kobiet o długości pozostawania bez pracy decydują m.in. następujące czynniki:

A. Macierzyństwo i trudności z powrotem do pracy po urodzeniu dziecka/ dzieci

- Kwestią mającą wpływ na długość pozostawania bez pracy jest sytuacja kobiet po urodzeniu dziecka. Według statystyk MPiPS z końca 2010 r. kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka pozostawały bezrobotne średnio 14 miesięcy[36].
- Według ogólnopolskich badań matek około – co piąta z nich (18,3%) nie wróciła do pracy po narodzinach dziecka, z czego jedynie co druga (51,8%) zrezygnowała dobrowolnie. Zależało to ściśle od wykształcenia respondentek i ich statusu zatrudnienia w chwili urodzenia dziecka. Do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka wróciło 87% matek z wykształceniem wyższym, nieco ponad 70% z wykształceniem średnim i około już tylko 60% z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym.
- W przypadku kobiet pracujących na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony - do pracy po przerwie związanej z wróciło 78%, w przypadku umowy na czas określony niewygasającej w trakcie ciąży – 52%, w przypadku umowy na czas określony wygasającej w trakcie ciąży – 43%[37].

Analiza zaprezentowanych poniżej czynników zewnętrznych wskazuje, że rozwiązania instytucjonalne dla aktywnych zawodowo matek są niewystarczająco, co zmusza część z nich do odejścia z rynku pracy lub przyjęcia niesatysfakcjonujących warunków pracy.

B. Trudności w znalezieniu pracy, która umożliwia godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych

Według badań zespołu I. E. Kotowskiej kobiety wracające do pracy po urlopie wychowawczym wskazują na trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Przede wszystkim wiąże się to ze sztywną organizacją pracy i niewielkimi ustępstwami ze strony pracodawców. Trudności te istotnie także ograniczają zaangażowanie kobiet na rynku pracy i są przyczyną wycofania się

[31] Tamże.
[32] Por. *Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni*, MPiPS, 2010.
[33] Tamże.
[34] Por. *Raport o rynku pracy oraz zasobach ludzkich w regionie Podkarpacia*, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego, Advisory Group TEST Human Resources, Kraków, 2009.
[35] Próba objęła kobiety pozostające bez pracy dłużej niż 36 miesięcy (ponad 52,9% kobiet), druga co do liczebności kategoria to kobiety pozostające poza rynkiem pracy do 18 miesięcy (ponad 30%). Dla mężczyzn kategorie te układają się w odwrotnej kolejności. Najczęściej czas trwania bezrobocia nie przekraczał 18 miesięcy (47,6%), zaś średnio, co trzeci mężczyzna pozostawał niezatrudniony powyżej 36 miesięcy.
[36] Tamże.
[37] Por. *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem*, I. E. Kotowska, E. Słotwińska-Rosłanowska, M. Styrc, A. Zadrożna, Warszawa. 2007.

z niego[38]. Ciąża jest czynnikiem znacząco zmniejszającym szanse podjęcia pracy przez kobiety bezrobotne i bierne zawodowo[39].

„To znaczy nie, tu chodzi o dyspozycyjność, że np. czy jestem dyspozycyjna w każdej chwili, wiadomo, że jak się ma rodzinę dziecko, wiadomo jak się ma to 8 godzin i ja wiem, że chodzę na zmianę do pracy to sobie muszę tak zorganizować czas, ze wiem, ale jakby ktoś kazał mi zostać 2 albo 3 godziny dłużej to wiadomo, że już tego czasami mogę nie zrobić, bo wiadomo. Ale tak to..." R39

„Jak chcę do lekarza, to nie ma problemu. Dostanę wolne." R3

„No wie Pani co zależy w jakich godzinach, bo jak jest np. ja szukałam na własną rękę i w Dębicy w kiosku tutaj koło szpitala, ale to jest od 5 rano do 11 w nocy np. na dwie zmiany. Ale ja na 5 nie mam czym dojechać. Na 6 mogę dojechać bo tutaj na 6 ludzie dojeżdżają do pracy. Ale na 5 już nie, później też wieczór też nie ma powrotu, bo ostatni autobus jest o 22. Prawo jazdy nie mam niestety bo jestem, strasznie się boję jechać, w życiu bym nie była kierowcą. (...) Choćby nie wiem co to". Dalej ta sama badana: „Tutaj też nie ma dojazdu. W ogóle tu jest jeden autobus np. do Jasła jakbym chciała dojechać i to wszystko". R39

C. Przerwanie nauki lub brak jej kontynuacji ze względu na macierzyństwo

„Wtedy chodziłam jeszcze do szkoły, więc szkołę przerwałam ze względu na ciążę, a potem już nie kontynuowałam nauki". (R38)

D. Brak doświadczenia w szukaniu pracy i niewiedza o sposobach poszukiwania pracy

Brak stażu zawodowego powoduje, że część kobiet ma problemy z poruszaniem się na rynku pracy. Są to problemy dotykające zarówno kobiet z doświadczeniem zawodowym, które np. po 10 latach pracy w jednym miejscu traciły zatrudnienie jak i młodych kobiet, które skończyły szkołę i próbują swoich sił na rynku pracy.

E. Mała aktywność w poszukiwaniu pracy

Czynnikiem istotnie różnicującym osoby, które pozostają długotrwale bezrobotne a tymi, które znajdują pracę jest ich aktywność własna w szukaniu pracy. Jak pokazują przykłady badanych kobiet część z nich biernie czeka na pracę *„Szukanie pracy to polega na tym, żeby złożyć podanie i tyle. I czekać na pracę."* R18 (kobieta 22 lata)

„Nie wiem gdzie mam składać swoje CV, bo tam gdzie wiedziałam, to już poskładałam".

„Za małą mam siłę przebicia, za mało jest aktywna w poszukiwaniu tej pracy. Za mało mam umiejętności negocjacyjnych." R4

Przeciwieństwem są osoby aktywne, które same wybierają pracodawców, u których chciałyby pracować i samodzielnie ubiegają się o staż czy zatrudnienie subsydiowane (przykład z case study).

Analiza danych przeprowadzona w ramach desk research wskazuje, że konsekwencje długotrwałego bezrobocia dla kobiet i mężczyzn w województwie podkarpackim są różne. Zdiagnozowanie tych różnic nie stanowiło głównego celu badania, niemniej jednak poniżej wskazane zostały te konsekwencje, które najbardziej różnicują kobiety i mężczyzn.

Wśród kluczowych obserwowanych w badaniu konsekwencji długotrwałego bezrobocia, należy wymienić skutki:

I. Społeczne

- **Alienacja społeczna - ograniczenie sieci znajomości, osłabienie więzi towarzyskich** *„Wszyscy rozmawiają nt. pracy, co robią itp."*
- **Ograniczenie kontaktów zawodowych**
- **Zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn konsekwencją długotrwałego pozostawania bez pracy jest dezaktualizacja lub utrata kwalifikacji zawodowych** *„Wypadnięcie z tego rynku, z kontaktów. Nawet same te sklepowe sprawy. Bo wtedy dopiero kasy wchodziły fiskalne. To jeszcze takiego obycia wymagało." R16*
- **Poczucie wyobcowania i społecznego stygmatyzowania -** osoby długotrwale bezrobotne nie tylko tracą sieć znajomości, ale i są społecznie stygmatyzowane, jako osoby niezaradne życiowo, co może prowadzić do zmian w mentalności, utraty wiary we własne siły i możliwości zmiany swojej sytuacji życiowej.
- **Pogorszenie stanu psychofizycznego – spadek aktywności życiowej, zaniżone poczucie własnej wartości**
- **Bierność i brak aktywności w szukaniu pracy** - osoby długo pozostające bez pracy mają poczucie, że wyczerpały wszystkie możliwości *„Chciałabym szukać dalej, ale nie wiem gdzie"* R4

[38]Tamże.
[39]Tamże.

Wyniki badań wskazują, że pogodzenie się ze swoją sytuacją dotyczy zdecydowanej większości osób długotrwale bezrobotnych, bez względu na płeć. Tylko, co 10 osoba, podejmuje starania przemiany swojej sytuacji na rynku pracy. Zaś wola walki i siła motywacji okazują się być czynnikiem najsilniej determinującym szanse pozytywnego zakończenia procesu rekrutacyjnego. Badane kobiety, które znalazły pracę wskazywały, że jest to w dużej mierze efekt ich długotrwałych poszukiwań i dużej aktywności – jak mówiły respondentki *„Praca to nie kwestia szczęścia". „Tak, kolejne firmy odwiedzałam osobiście, zostawiałam CV, ogłoszeń raczej takich nie ma na jakiś inspektorów czy inżynierów, wszystko trzeba osobiście odwiedzić. Stronę Urzędu Pracy też, ale potem sama sobie znalazłam ten staż." R6*

- **Negatywizm i niska ocena szans znalezienia pracy - badani bezrobotni w zależności od płci różnie oceniali swoje przyszłe szanse na znalezienie pracy. Na uwagę zasługuje znacznie bardziej krytyczne spojrzenie kobiet na kategorię *„niewielkie szanse na znalezienie pracy"*, oraz zdecydowanie niższe odsetki odpowiedzi wskazujących na ich optymizm w kwestii wyjścia z bezrobocia.**

Zdecydowanie najwięcej osób ocenia swoje szanse jako *„niewielkie"*, przy czym wśród kobiet jest to niemal, co druga pytana osoba (48%) zaś u mężczyzn częściej, niż co trzeci pytany (37,1%). Niemal równie często mężczyźni odpowiadali, że mają średnie szanse na stałą posadę (36,1%). Podobna liczba kobiet i mężczyzn odpowiedziała, że ma „średnie" szanse na stałe zatrudnienie, odpowiednio 15, 2% oraz 15,1%. Również kobiety pozostające bez pracy do 24 miesięcy od momentu zakończenia urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego zapytane o ocenę szans znalezienia stałej pracy, widzą swoją przyszłość raczej pesymistycznie. Tylko średnio jedna na pięć kobiet (głównie są to kobiety z wyższym wykształceniem) ocenia swoje szanse pozytywnie.

- **Depresja, a w skrajnych przypadkach jak wskazywały kobiety, również próby samobójcze** *„Depresja, to nie jest taki najgorszy stan. Człowiek na takie poczucie niespełnienia, tego że nie może się realizować, nie może spełniać swoich marzeń, że mam pracę, na coś sobie zbieram, wychodzę do ludzi. Wpada się w taką depresję, taki marazm i czuje się mniej wartościowy od innych. Nie idzie się na imprezę, bo ja nie pracuję, koleżanka pracuje i wszyscy rozmawiają na temat pracy. Przynajmniej ja ma takie odczucie, że człowiek staje się taki odsunięty czasami."* R2
- **Wśród badanych kobiet nie pojawiły się wskazania na występowanie takich skutków długotrwałego bezrobocia jak alkoholizm czy przestępczość.**

II. Ekonomiczne

- **Pogorszenie się sytuacji materialnej rodziny** – spadek dochodów rodziny i ubóstwo
- **Podejmowanie zatrudnienia w szarej strefie**
- **Brak niezależności finansowej** – czynnik wskazywany zwłaszcza przez młode kobiety *„Poczucie jakiegoś niedowartościowania. Ogólnie taki zły stan psychiczny. Jak się dłużej pracy nie znajduje, to jednak człowiek chciałby być niezależny, wydaje mi się, że chyba każda kobieta chciałaby być niezależna finansowo." R10*
- **Ze względów finansowych ograniczony dostęp do przekwalifikowania się czy uzyskania dodatkowych atutów zwiększających prawdopodobieństwo otrzymania zatrudnienia** np. prawo jazdy, znajomość języka obcego, obsługa komputera.
- **Starsze kobiety zwracają uwagę na problem obniżenia wysokości swojej emerytury, gdyż nie odprowadzają składek** *„Przede wszystkim to wiadomo, że każdy myśli o tym, co będzie później, że za parę lat ja tyle lat przepracowałam i ja nic nie będę miała z tego w końcu. Z czego mi naliczą tą emeryturę. Chciałabym pójść do pracy, ale co z tego, jak nigdzie jej nie ma. A jest ciężko, mój mąż jest po zawale a teraz dostał zasiłek rehabilitacyjny, ma 750 zł i jest nas troje na utrzymaniu. Ja nie mam żadnego dochodu, dziecko, które chodzi do szkoły, no i mąż, który musi brać leki. Przecież bym poszła byle gdzie, nawet na czarno, żeby sobie dorobić te parę groszy".*

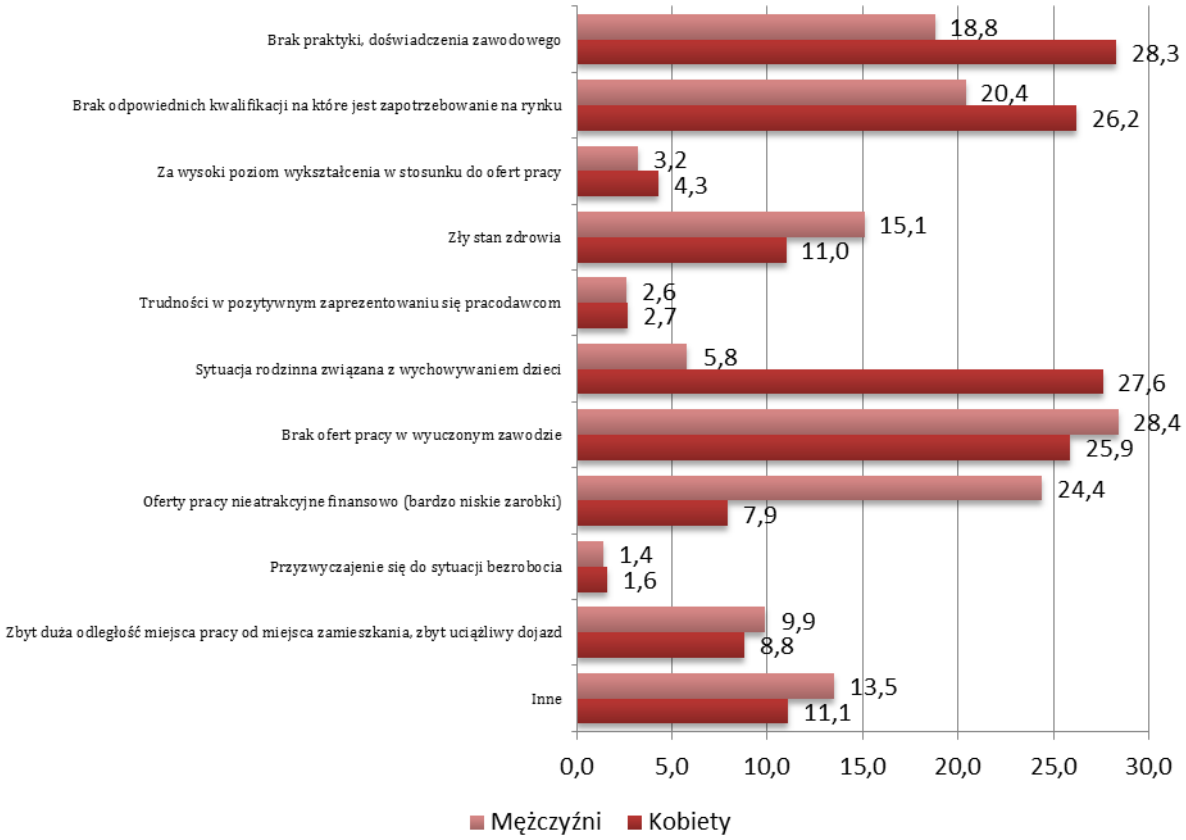
Istnieje opisane w literaturze przedmiotu zjawisko dziedziczenia bezrobocia, które prowadzi do powstawania całych enklaw osób bezrobotnych oraz przekazywania pasywnych wzorców roszczeniowości wobec systemu opieki socjalnej, w miejsce aktywnego ponoszenia starań w celu zmiany swoich kwalifikacji czy podejmowania prób zdobycia środków stałego dochodu.

***

Kobiety i mężczyźni inaczej oceniają konsekwencje pozostawania w dłuższym okresie bezrobotnymi. Kobiety w wyższym stopniu różnicują w swoich odpowiedziach konsekwencje tego

stanu rzeczy stanowiące największe utrudnienie na rynku pracy. Częściej niż mężczyźni (19,1%) kobiety (28,5%) jako najsilniejszą barierę wskazywały na brak doświadczenia zawodowego oraz brak odpowiednich kwalifikacji, na które jest popyt na rynku (kobiety 20,8%, zaś mężczyźni 15,9%). Dla częściej niż co piątego mężczyzny (20,9%) największą przeszkodę stanowi brak ofert w wyuczonym zawodzie, kobiety odczuwają tę uciążliwość rzadziej (13,5%). Dla częściej niż co szóstej kobiety (16,1%) silną przeszkodę stanowi sytuacja rodzinna związana z wychowywaniem dzieci. Dla mężczyzn odsetek wskazań tej opcji był znikomy (5%).
Znacznie częściej od kobiet (2,6%), mężczyźni (12,7%) wskazywali jako odpowiedź fakt niskiej atrakcyjności ofert pracy ze względu na proponowane zarobki. Inne opcje odpowiedzi jak: zbyt wysokie wykształcenie do oferowanych stanowisk, zły stan zdrowia, trudności w zaprezentowaniu się pracodawcom, czy fakt przyzwyczajenia się do sytuacji bezrobocia, czy zbyt uciążliwy dojazd konieczny do podjęcia danej pracy uzyskały dla obu płci mniej różnicujący poziom wskazań.

Wykres 7.Największe utrudnienie / przeszkoda w znalezieniu satysfakcjonującej pracy



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na podstawie macierzy BEZROBOTNI, „Skutecznie przeciw długotrwałemu bezrobociu. Osoby długotrwale bezrobotne na rynku pracy województwa podkarpackiego, Raport z badań, BD Center", n=1196.

Interesujących danych dostarczają informacje zebrane od pracodawców. Pracodawcy, którzy już zatrudniali osoby długotrwale bezrobotne najczęściej, jako czynnik zniechęcający do takich działań wskazywali wysokie koszty szkolenia takich osób (30,3%)[40]. Tylko trzy procent mniej badanych pracodawców, u których takie osoby wciąż pracuje podziela tę odpowiedź (27,2%). Powód ten jest również największą obawą takich przedsiębiorców, którzy nie mają doświadczenia w zatrudnianiu bezrobotnych (29,5%).
Częściej niż co dziesiąty pracodawca zatrudniający wcześniej osoby powracające na rynek pracy wskazuje, że bezrobocie rozleniwia i obniża ich motywację (10,9%). Wszyscy pracodawcy niezależnie od tego

[40] *„Skutecznie przeciw długotrwałemu bezrobociu. Długotrwałe bezrobocie w opiniach pracodawców z terenu województwa podkarpackiego, Raport z badań"*, BD Center.

czy kiedykolwiek zatrudniali osoby pozostające bez pracy, czy bez takich doświadczeń, podkreślają trudność wynikającą z utraty kwalifikacji (odpowiednio 10,1%, 10,2%, 12,3%).

Na uwagę zasługuje fakt, iż pracodawcy, którzy nie mają doświadczenia we współpracy z osobami długotrwale bezrobotnymi inaczej postrzegają ich problemy (nie znają ich). Zatem w polityce przełamywania barier na rynku pracy należy zwrócić uwagę na stereotypowe postrzeganie osób powracających na rynek pracy jako niezaradnych i mało przebojowych (21,7%), czy poglądu, że skoro im się tak długo nie udawało pokonać trudności to lepiej nie ryzykować (9,4%).

Tabela 5. Firmy zatrudniające osoby długotrwale bezrobotne a negatywne aspekty zatrudniania takich osób

	Czy firma zatrudniała osoby długotrwale bezrobotne?			
Co może zniechęcać do zatrudniania osób długotrwale bezrobotnych?	Tak, w przeszłości n=119	Tak, osoby te nadal w niej pracują n=206	Nigdy nie zatrudniano długotrwale bezrobotnych n=224	Ogółem n=572
Wymagają zbyt wysokich nakładów na szkolenia - lepiej wybierać osoby z odpowiednimi kwalifikacjami	30,30%	27,20%	29,50%	28,70%
Są niezaradni, mało przebojowi	15,10%	14,60%	21,70%	18,20%
Długotrwałe bezrobocie rozleniwia, obniża motywację do pracy	10,90%	13,10%	8,60%	10,70%
Osoby długotrwale bezrobotne tracą kwalifikacje z upływem czasu	10,10%	10,20%	12,30%	11,00%
Są to osoby nastawione roszczeniowo, trudno się z nimi współpracuje	9,20%	9,70%	8,60%	9,10%
Mogą szybko zrezygnować	8,40%	7,30%	5,70%	6,80%
Istnieje obawa, że szybko wpadają w nałogi	5,90%	10,20%	2,90%	6,10%
Wcześniej zatrudniane osoby długotrwale bezrobotne okazały się nieprzydatne	5,90%	5,30%	1,20%	3,70%
Skoro nie udało im się tak długo znaleźć pracy, to lepiej nie ryzykować	4,20%	2,40%	9,40%	5,80%
Ogółem	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

Źródło: *Opracowanie własne IBC GROUP na podstawie macierzy PRACODAWCY. „Skutecznie przeciw długotrwałemu bezrobociu. Długotrwałe bezrobocie w opiniach pracodawców z terenu województwa podkarpackiego, Raport z badań", BD Center.*

Dla pracodawców, bez różnicy czy mają doświadczenia z zatrudnianiem osób bezrobotnych, czy też nie - największą zachętą do podejmowania ich zatrudnienia byłoby refundowanie kosztów zatrudnienia. Na drugim miejscu oceniono propozycję zwolnień podatkowych dla zatrudniających osoby bezrobotne (odpowiednio 29,2%, 17,1%, 28,5%). Jako najmniej zachęcającą przyjęto propozycję możliwości wpływania na profil kształcenia osoby długotrwale bezrobotnej (odpowiednio 14,2%, 15,2% oraz 14,2%). Można zatem powiedzieć, że fakt zatrudniania, bądź nie osób długotrwale bezrobotnych nie różnicował odpowiedzi respondentów w tej kwestii.

5. 5. Diagnoza poziomu ewentualnych nierówności

Przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest obowiązkiem prawnym wynikającym z zapisów Traktatu Amsterdamskiego oraz Rozporządzeń Rady Europejskiej i dotyczy wszystkich instytucji korzystających ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Polskie prawo zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn zarówno w zakresie dostępu do pracy, szkolenia, jak i awansu zawodowego czy warunków zatrudnienia. Zwalczenie dyskryminacji ze względu na płeć nie jest tylko kwestią sprawiedliwości społecznej, ale jest także konieczne ze względów gospodarczych. Równość płci w zatrudnieniu to kluczowy warunek silnego wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy. Jest niezbędna, by stawić się czoło obecnym wyzwaniom demograficznym starzejącego się społeczeństwa i spadających wskaźników dzietności. Może także pomóc zapewnić zrównoważony rozwój finansowy systemów opieki społecznej.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn opiera się na stosowaniu dwóch wspierających się podejść[41]:

1. **Polityka równości szans płci** (*gendermainstreaming)* – oznacza uwzględnianie perspektywy płci na każdym etapie wszystkich procesów politycznych, projektów i działań dotyczących życia politycznego, ekonomicznego i społecznego, aby w ich wyniku kobiety i mężczyźni odnosili równe korzyści.
2. **Konkretne działania wspierające równość szans płci** (*specificactions*) – konkretne działania podejmowane w celu dokonania rzeczywistej i określonej zmiany społecznej.

W tym kontekście należy zaznaczyć, że zasada równości płci jest zasadą stosowaną wobec obu płci (tj. niedyskryminującą np. płci męskiej), ograniczającą dyskryminację obu płci na rynkach pracy, przypisującą obu płciom równe prawa, dostęp do zasobów, szanse życiowe i wartość społeczną oraz uwzględniającą różnice między płciami dotyczące m.in. potrzeb, doświadczeń i priorytetów.

Rodzaje i poziomy dyskryminacji

Dyskryminacja (*łac. discriminatio – rozróżnienie*) - polega na nierównym, gorszym traktowaniu osób ze względu na przynależność do jakiejś grupy. Zjawisko nierównego traktowania kobiet i mężczyzn jest jednym z głównych problemów współczesnego rynku pracy. Polega ono na innym traktowaniu kobiet i mężczyzn podobnie uzdolnionych, wykwalifikowanych i posiadających tę samą zdolność do pracy.
Przejawami dyskryminacji na rynku pracy są trzy główne zjawiska: segregacja zawodowa, różnica w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz istotna różnica w poziomie bezrobocia, szczególnie długookresowego, wśród kobiet i mężczyzn[42].

Polski kodeks pracy definiuje pojęcie dyskryminacji, wyróżniając dyskryminację bezpośrednią i pośrednią:
A. Dyskryminacja bezpośrednia polega na tym, że pracownik może być porównywalnie gorzej traktowany niż inni pracownicy ze względu na: płeć, wiek, wyznanie, przekonania polityczne, niepełnosprawność, religię orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, przynależność związkową, jak również ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony lub nieokreślony. Przez gorsze traktowanie uznawane jest postawienie pracownika w sytuacji mniej korzystnej niż pozostali. W polskim prawie dyskryminowanie bezpośrednie odejmuje również sytuacje hipotetyczne, czyli takie, które mogłyby się zdarzyć, a nie muszą.
B. Dyskryminacja pośrednia polega na zastosowaniu jakiegoś kryterium względem grupy pracowników, które różnicuje je w porównaniu z pozostałymi. Są to niepozorne działania, które wyróżniają jednych od drugich i w rzeczywistości można je wytłumaczyć tylko poprzez odwołanie się do kryterium dyskryminującego.

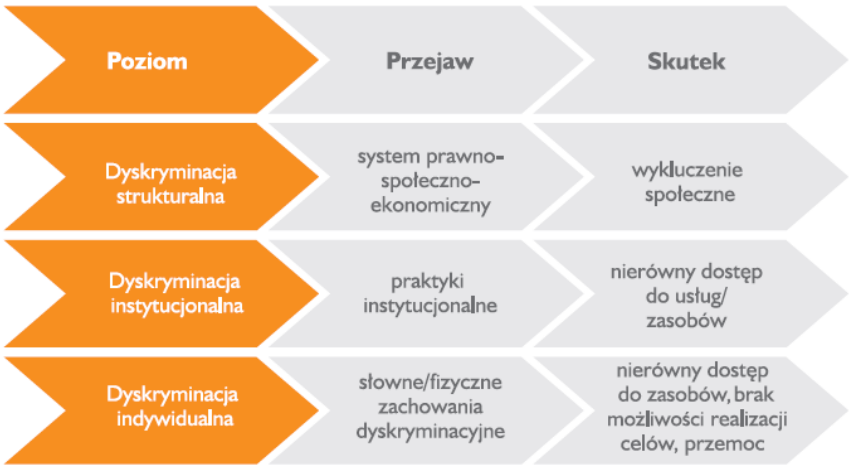
Dyskryminacja to zjawisko występujące na kilku poziomach: indywidualnym, instytucjonalnym oraz strukturalnym[43].

---

[41] Por. *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*, MRR, Warszawa, 2010 oraz *Badanie ewaluacyjne realizacji perspektywy równości płci w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006*, Pentor Research.
[42] *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego,* Raport z badań opracowany przez CBOS, Warszawa, 2010.

- **Dyskryminacja indywidualna** to zróżnicowane traktowanie osoby ze względu na jej cechę, np. przy podejmowaniu decyzji w jej sprawie. Dyskryminacją na poziomie indywidualnym jest molestowanie seksualne bądź odmowa zatrudnienia z powodu płci, wieku czy pochodzenia etnicznego.
- **Dyskryminacja instytucjonalna** to takie praktyki instytucji – w zamierzeniu neutralne i uniwersalne, również te nieoficjalne, które, w efekcie, utrudniają osobom o określonych cechach korzystanie z zasobów i usług, należących się każdemu. Mogą to być bariery architektoniczne dla osób niepełnosprawnych, ale także np. niezatrudnianie w Urzędzie ds. cudzoziemców czy uchodźców osób znających języki obce, kiedy wiadomo, że głównymi klientami są osoby nieposługujące się językiem polskim.
- **Dyskryminacja strukturalna** to takie rozwiązania polityczne, prawne lub ekonomiczne, których celem lub skutkiem jest gorsze położenie osób posiadających daną cechę (płeć, niepełnosprawność itp.). Przykładem dyskryminacji strukturalnej jest nierówny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn, skutkujący dla kobiet mniejszym zabezpieczeniem na starość. Skutkiem dyskryminacji strukturalnej jest również wykluczenie społeczne.

Schemat 1. Poziomy dyskryminacji



Źródło: *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy* pod redakcją Małgorzaty Borowskiej i Mai Branki, Warszawa 2010 rok

Obszary nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy

Pytania badawcze:

- Czy można wskazać obszary, na których szczególnie widać nierówności między kobietami a mężczyznami? Jeśli tak to, jakie to obszary?

Badania potwierdziły istnienie dyskryminacji kobiet na rynku pracy w woj. podkarpackim, zwłaszcza w związku z opieką nad dziećmi lub planowanym macierzyństwem. Status kobiet na rynku pracy pozostaje w sferze głównie równości formalnej.
Poniżej zaprezentowano główne obszary nierówności zidentyfikowane w badaniu, które widoczne są na różnych poziomach tj. zarówno w obszarze w dyskryminacji strukturalnej jak i indywidualnej.

DYSKRYMINACJA STRUKTURALNA I INSTYTUCJONALNA

Analiza danych dot. sytuacji kobiet na rynku pracy woj. podkarpackiego oraz dane zgromadzone w trakcie wywiadów wskazują na występowanie istotnych barier w dostępie do pracy kobiet i mężczyzn.
Dane z krajów UE wskazują, że ryzyko znalezienia się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy rośnie w przypadku zawierania umów na niepewnych warunkach, niedobrowolnego podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i niekorzystnej różnicy w wynagrodzeniach (mniejsze zasoby

[43] *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy* pod redakcją Małgorzaty Borowskiej i Mai Branki, Warszawa 2010 rok

kapitałowe, niższe emerytury). Wszystkie te czynniki odwołują się do sytuacji kobiet na rynku pracy, co oznacza, że to one są w większym stopniu niż mężczyźni obarczone ryzykiem utraty pracy[44].

1. Badane kobiety wielokrotnie zwracały uwagę na problem dostępu do pracy – deficyty ofert pracy dla kobiet oraz wskazywanie w ogłoszeniach preferowanej płci, a także wieku potencjalnego pracownika. Ponadto jak podawały respondentki struktura ogłoszeń uwzględnia przede wszystkim zawody stereotypowo przypisane mężczyznom.

– *„Idę do Urzędu Pracy, widzę ogłoszenie: murarz, operator walca drogowego – zawody męskie. A mało zawodów dla kobiet. Mało ofert pracy dla kobiet. A poza tym coraz częściej się trafia, jeżeli już jest ogłoszenie, które mnie interesuje, to patrzę, a tam pisze, że poszukują osoby ze stopniem niepełnosprawności. No to wtedy się zastanawiam, czy dopiero trzeba być niepełnosprawnym, żeby znaleźć pracę? To mnie strasznie denerwuje i ja sobie nie wyobrażam, ja nie wiem jak to będzie. I tak samo moi znajomi, też mam znajomych, którzy, tak jak mówiłam wcześniej, nie pracują. Też mają problem z tą pracą." R10*
– *„Głównie serwisy do kserokopiarek, takie budowlane, elektronik, elektromonter. Głownie oferty skierowane są dla mężczyzn."* R2

2. Kobiety wskazywały zarówno na problemy z pozyskaniem pracy, ale także z jej utrzymaniem. Przekłada się to na długość pozostawania bez pracy –utrata pracy przez kobiety wiąże się z dłuższym procesem poszukiwania pracy i z mniejszymi możliwościami jej znalezienia.

– *„Ten rynek pracy jest bardzo ubogi i to jest takie przewijanie. Jak jest praca to na chwilę." R16*
– *„Jak byłam po szkole zaraz to dwa, trzy miesiące w spółdzielni pracowałam. Potem od sierpnia do marca, bodajże, następnego roku. Była redukcja etatów i zaczęło się bezrobocie. Później na bezrobociu trafiło mi się w sklepie. Bo szukałam oczywiście pracy i znalazłam ją w sklepie. Ale sklep po 4,5 roku splajtował. Byłam chwilę na bezrobociu, znowu zaczęłam szukać pracy. Znalazłam w sklepie też. Ale później było wyjście za mąż, urodzenie dzieci. Ta umowa do dnia porodu. I tak się skończyła moja przygoda z tą pracą zawodową." R16*

3. W przeciwieństwie do mężczyzn kobietom, trudniej jest znaleźć pracę nie tylko etatową, ale również dorywczą. Badania wskazują ponadto na fakt nierówności między kobietami, a mężczyznami występujący nawet w szarej strefie zatrudnieniowej.

– *„Mężczyzna to znajdzie pracę na budowie, w polu, porąbie komuś drzewa, w tych cięższych pracach to szybciej mężczyzna pójdzie. Uważam, że mężczyźnie łatwiej znaleźć pracę nawet, jako kierowcy."R4*
– czy pracę sezonową *„Latem jest więcej pracy dla mężczyzn, ze względu chociażby na prace w budownictwie. Kobietom łatwiej znaleźć pracę w jakiś firmach usługowych sklepach."* R20

- Jedną z głównych konsekwencji istniejących trudności na rynku pracy jest rezygnacja przez kobiety z aspiracji zawodowych, ograniczenie ich rozwoju kariery zawodowej oraz obniżenie aspiracji płacowych. Trudności ze zdobyciem pracy dotyczą także kobiet z wykształceniem wyższym - tym, którym udało się podjąć pracę, często odbywa się to kosztem rezygnacji z możliwości wykonywania zawodu, w którym się kształciły *„Trzeba pracować tam gdzie jest miejsce"* R40.

4. Brak pracy dla kobiet, jest również czynnikiem wskazywanym, jako przyczyna niepodejmowania pracy przez kobiety mieszkające na wsi (brak alternatyw)

– *„Pracuję w rolnictwie. Mam ubezpieczenie krusowskie i to mnie tak trochę trzyma. Po prostu mam tu ubezpieczenie. Jak tak widzę jak poniewierają ludźmi na rynku pracy i nie można nic znaleźć. Oferta jest, pójdzie się, już jej nie ma." R16*

5. Kobiety poszukujące pracy wskazują, na występowanie na rynku pracy dyskryminacji instytucjonalnej. Kryteria przyjmowania osób i wymagań do pracy nie są przejrzyste, w sytuacji ograniczonej liczby miejsc pracy częste są przypadki nepotyzmu.

– *„No przede wszystkim wykształcenie, bo jeśli studiuje się prawo, a dostaje się do agencji restrukturyzacji to chyba trochę nie po kolei. Chciałam gdzieś w sądzie, albo jakaś prokuratura, ale przyjmowali tam osoby po całkiem innych studiach, w ogóle niezwiązanych np. po biologii dziewczyna jest do prokuratury przyjęta. A ja z wykształceniem, co by się tam przydało."*
– *„Mam znajomości mam pracę, nie mam znajomości, nie mam pracy. To już w każdej dziedzinie. Ja bym poszła, tu znajomy, a tu rodzina, rodzina, tam rodzina."* R5
– *„Pytałam się, tak chodziłam po tych zakładach. Do dzisiejszego dnia tak to jest, jak ma się jakieś znajomości to się ma pracę. I nie musi się mieć nie wiadomo, jakiego wykształcenia i ma się tą pracę. A jak się nie ma nikogo takiego, co by gdzieś Panią gdzieś tam polecił, czy popchnął to się siedzi w domu. Tak sobie zawsze marzyłam, że ja to kiedyś pójdę do pracy. No i poszłam." R44*

[44]Por. *Równość kobiet i mężczyzn - rok 2010*, Raport Komisji Europejskiej, Bruksela, 2009.

DYSKRYMINACJA ZAWODOWA

Równość płci obejmuje takie pojęcia jak dyskryminacja i stereotypy. Wśród obszarów nierówności między kobietami, a mężczyznami można wymienić także wynikające ze stereotypów przekonanie, że pewne zawody są nieodpowiednie dla danej płci czy wieku. Wywiady realizowane z kobietami potwierdzają występowanie zjawiska dyskryminacji w stosunku do kobiet podejmujących pracę w zawodach technicznych czy prowadzących działalność w męskich branżach takich jak budownictwo, energetyka czy zatrudnionych w zielonych zawodach. Zjawisko to prezentuje przypadek 3. *Bariery młodych kobiet otwierających działalność w męskiej branży - pozytywny przykład trwałości wsparcia w postaci prowadzenia własnej działalności gospodarczej* (*patrz Rozdział studia przypadków*).

- W woj. podkarpackim obserwowalne jest zjawisko segregacji zawodowej kobiet – tj. nierównomiernego rozmieszczenia kobiet i mężczyzn w różnych zawodach.
- Tradycyjne zawody kobiece przypisane są im poprzez stereotyp kobiecości, według którego kobieta najlepiej realizuje się w kontaktach i relacjach międzyludzkich. Respondentki wskazywały, że kobiecie dużo trudniej jest znaleźć pracę w zawodzie technicznym niż mężczyznom *„Chyba właśnie to było trudnością, że byłam kobietą. To był taki kierunek techniczny. Różnie patrzyli zwłaszcza w takich firmach wykonawczych, gdzie jest robota w terenie, wyjazdy. I tam patrzyli na kobiety gorzej". R6*
- Skutkiem segregacji zawodowej, są trudności w uzyskaniu zatrudnienie przez kobiety w zawodzie, który nie jest im kulturowo przypisany. Świadczą o tym wypowiedzi kobiet, które zdecydowały się na skończenie technicznego kierunku studiów i rozpoczęły pracę w branżach typowo męskich *„Inspektorzy nadzoru, którzy pracują w terenie to są najczęściej mężczyźni. Kobiecie jest trudniej zostać inspektorem, są też oczywiście, ale jest ich o wiele mniej."* R6
- Jak wskazują odpowiedzi badanych - kobiety są często postrzegane, jako gorsze nieposiadające predyspozycji i traktowane lekceważąco czy *„z przymrużeniem oka"*

– *„Czasem się zdarza, że ktoś nie bierze serio. Zobaczy mnie i pomyśli sobie, że co to za dziewuszka (…) No mogłoby się wydarzyć i bardzo często, ogólnie tak się słyszy, a nawet w czasie studiów, że panowie prowadzący mówili, że kobieta to się do tego nie nadaje. Koleżanki, które były ze mną na roku również maja pracę i bez problemu żadnego sobie radzą, więc jakiejś takiej dyskryminacji z tego powodu nie odczuwałyśmy". R21*

– *„Widzę dyskryminację kobiet w branży budowlanej… Byłam na takiej rozmowie kwalifikacyjnej, gdzie do obowiązków pracownika należały wyjazdy na budowę i było chyba trzech kandydatów. Ta pani, u której byłam na rekrutacji mówiła, że trzy takie ciekawe oferty mają z branży. Do obowiązków należało jeżdżenie na budowę i doglądanie tam różnych spraw. Myślę, że tutaj kobiety są dyskryminowane. Jest to też taki kierunek, który wiąże się niejednokrotnie z wyjazdami, gdzie pracuje się na budowach. Wiąże się to z delegacjami. Kobiety, wiadomo rodzina, mają mniejsze możliwości na wyjazdy i mniejsze chęci."* R50

- Jak podkreślały kobiety istotnym elementem wspierającym zmiany w zakresie dyskryminacji zawodowej na rynku pracy powinno być pokonywanie barier w stereotypowym myśleniu zarówno pracodawców, jaki i ogólnie mężczyzn: *„Zmiana myślenia u mężczyzn, że kobiety sobie nie poradzą." R6*

RÓŻNICE WYNAGRODZEŃ

Innym przejawem dyskryminacji są różnice w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn - analizy wskazują, że czynnikiem istotnie różnicującym zarobki jest płeć. Według badania *Diagnoza Społeczna 2009* przeciętny deklarowany dochód kobiet jest o ponad 20% niższy od dochodu mężczyzn.

- Różnica na niekorzyść kobiet jest obserwowana wśród osób należących do tej samej grupy zawodowej, o podobnych kompetencjach i podobnych stanowiskach (takie szczegółowe porównanie nawet zwiększa różnicę do 28%). Wyjątek stanowią nauczyciele akademiccy (wyrównane zarobki) oraz prawnicy (kobiety w zawodzie prawnika zarabiają więcej od mężczyzn)[45].
- Dokonana analiza własna danych zebranych od ponad 4000 osób w ramach badania *„Między migracją a szarą strefą – formy adaptacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych"* wskazuje na występowanie istotnych statystycznie różnic w oczekiwaniach młodych kobiet i mężczyzn w zakresie poziomu ich wynagrodzeń. Oczekiwania płacowe mężczyzn zdecydowanie przewyższają oczekiwania kobiet, widoczne jest także większe zróżnicowanie w oczekiwaniach płacowych mężczyzn.

[45] Diagnoza Społeczna 2009 r.

Tabela 6. Jaka jest dolna granica miesięcznej pensji netto (do ręki), za którą zgodziłby się Pani/Pan podjąć pracę po studiach?

Płeć	Mediana	Średnia	Odchylenie standardowe	Minimum	Maksimum	Rozstęp	N
1) Kobieta	1300	1446,4	879,4	100	15000	14900	2319
2) Mężczyzna	1500	2079,5	2934,0	100	91671	91571	2035
Ogółem	1500	1742,3	2129,3	100	91671	91571	4354

Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o zbiór danych z badania *„Między migracją a szarą strefą – formy adaptacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych"(n=4354)*

Tabela 7. A jaką kwotę wynagrodzenia po studiach uznałby Pan(i) za optymalną, tj. taką która umożliwiłaby godne życie?

Płeć	Mediana	Średnia	Odchylenie standardowe	Minimum	Maksimum	Rozstęp	N
1) Kobieta	2000	2081,9	1279,2	650	30000	29350	2295
2) Mężczyzna	2000	2672,2	2339,7	700	32400	31700	2031
Ogółem	2000	2359,1	1877,3	650	32400	31750	4326

Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o zbiór danych z badania *„Między migracją a szarą strefą – formy adaptacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych"(n=4326)*

- Jak pokazują wyniki badań część kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka spotyka się ze zmniejszeniem dotychczasowych zarobków (ok. 6%). Niemniej warto zauważyć, że 8% spośród respondentek zadeklarowało uzyskanie wyższych dochodów niż przed urodzeniem dziecka[46].
- Istotną barierę w rozwiązaniu problemu dyskryminacji kobiet w obszarze wynagrodzeń jest mniejsza dostęp do pracy kobiet w woj. podkarpackim, a co za tym idzie i aspiracje finansowe kobiet są zdecydowanie niższe niż mężczyzn. I to zarówno w obszarze płacy minimalnej jak i płacy uznanej za optymalną. Oznacza, to że kobiety już na etapie rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą występują z pozycji pracownika oczekującego niższych zarobków. Istotny jest tutaj fakt zdecydowanie mniejszych aspiracji płacowych w zakresie wynagrodzenia uznawanego za optymalne – kobiety cenią się zdecydowanie niżej niż mężczyźni.

ASPIRACJE ZAWODOWE

Ważną, powiązaną z wynagrodzeniami obserwacją jest fakt innych oczekiwań kobiet i mężczyzn względem pracy.

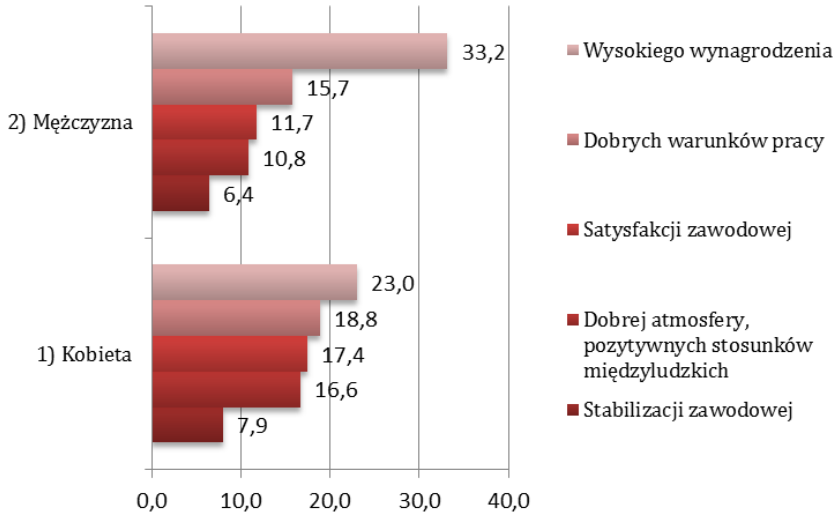
- Dla większości badanych mężczyzn kluczowy jest czynnik finansowy – przede wszystkim poziom wynagrodzenia i dobre warunki pracy, dalej atmosfera pracy oraz możliwości awansu. Dla kobiet istotne są czynniki pozapłacowe – widać to szczególnie wyraźnie, gdy zapytano respondentów o to, który z czynników jest najbardziej istotny. W przypadku kobiet - wszystkie czynniki pozapłacowe odgrywają znacznie większą rolę niż w przypadku mężczyzn. Kobiety szukając pracy podejmują, więc inne decyzje niż mężczyźni. Świadomie rezygnując z większego wynagrodzenia na rzecz możliwości podnoszenia kwalifikacji, satysfakcji zawodowej, stabilizacji, czy dobrej atmosfery pracy.

6. Wyniki badania (wywiady IDI z kobietami) wskazują, że istniejące trudności na rynku pracy powodują rezygnację przez kobiety z aspiracji zawodowych, wpływają na ograniczenie ich rozwoju kariery zawodowej oraz na obniżenie aspiracji płacowych. Rzadko respondentki wskazywały na oczekiwania zawodowe wynikające z ich aspiracji czy zainteresowań zawodowych - nawet kobiety po studiach wskazują, że *„Podejmują pracę, jaka się trafi".*

– *„Tak, ale później jak już byłam bez pracy, jak już dłuższy czas się dołowałam, to szukałam pracy nawet, jako kasjer-sprzedawca. Jako osoba do sprzedaży kwiatów w kwiaciarni też jak była oferta. Już po prostu brałam to, co było. Chciałam, próbowałam to, co było do zaoferowania." R10*

[46] *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem*, I. E. Kotowska, E. Słotwińska-Rosłanowska, M. Styrc, A. Zadrożna, Warszawa. 2007.

Wykres 8. Który z wymienionych przez Pana/Panią czynników jest najważniejszy?/ Jaka jest Pana/Pani płeć? (%)



Uwaga: Na wykresie przedstawiono 5 kluczowych czynników. *Pozostałe odpowiedzi* stanowią - kobiety 16,2%, mężczyźni 22,2%.

Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o zbiór danych z badania *„Między migracją a szarą strefą – formy adaptacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych"(n=4631)*

FORMY ZATRUDNIENIA

Analizując dane dotyczące wynagrodzeń należy wspomnieć o jeszcze jednym obserwowanym zjawisku – większość badanych mężczyzn, co prawda ma większe aspiracje płacowe, ale również jest bardziej niż w przypadku kobiet elastyczna w zakresie podejmowania pracy bez umowy.

- Co drugi mężczyzna podejmuje pracę bez umowy. Odsetek mężczyzn pracujących na umowę jest dwukrotnie niższy (15%) niż w przypadku kobiet (30,2%).[47]
- Kobiety zdecydowanie częściej poszukują pracy legalnej, objętej umową o pracę. Potwierdzają to wyniki wywiadów z kobietami, które nawet podejmując pracę bez umowy liczą na zmianę tej sytuacji w przyszłości.
  - *„Znaleźć pracę na czarno to znajdzie, znajdzie tą pracę, ale o zarejestrowanie to już jest ciężko".*R3 *„Umowa, tak liczę, może mnie kiedyś zarejestrują" R3*
  - *„A to z urlopem były problemy (...) Bo wiadomo za ladą stać, to by pasowało, żeby pracownik zawsze był. To trudności były z wzięciem urlopu." R16*
  - *„Rodzaj pracy lubię, tylko chciałabym pracować żeby to była praca legalna". R4 (praca opiekuna w hospicjum)*
- Badanie wykazało, że w przypadku kobiet pojawiają się także sytuacje zawierania umów czasowych np. podpisywanych do dnia porodu.
  „I ta umowa do dnia porodu. Bo jakby ta umowa była przedłużona może dalej, nie do dnia porodu. Tak to miejsce już było zajęte, bo umowa się skończyła. Jakby było to przedłużone, to prędzej by się człowiek zmotywował, że trzeba wrócić do pracy. A tak to małe dziecko. Kto zostanie? A to jak już nie ma pracy i tak to zeszło." R16
- Jak pokazują wyniki badań, kobiety, jako optymalne miejsce pracy preferują przede wszystkim firmy z sektora państwowego ze względu na mniejsze ryzyko utraty pracy niż w firmie prywatnej oraz zatrudnienie na umowę o pracę. Niższe oczekiwania płacowe kobiet oraz wybór miejsca pracy pod kątem stabilności zatrudnienia to inne czynniki różnicujące kobiety od mężczyzn na rynku pracy.

[47] Raport Między migracją a szarą strefą – formy adaptacji zawodowej absolwentów szkół ponad gimnazjalnych

Tabela 8. Czy w ciągu ostatniego roku kalendarzowego (tj. na przestrzeni 2008 roku) czerpał(a) Pan(i) jakieś dochody z pracy najemnej wykonywanej bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy-zlecenia, umowy o dzieło lub jakiejkolwiek innej pieniądze/ Jaka jest Pana/Pani płeć?

		Jaka jest Pana/Pani płeć?		Ogółem
		Kobieta	Mężczyzna	
1) Moje dochody w ogóle nie były opodatkowane	Liczebność	287	558	845
	%	**36,7%**	**51,4%**	45,3%
2) Większa część dochodów była nieopodatkowana („na rękę"), część zaś opodatkowana	Liczebność	42	90	132
	%	**5,4%**	**8,3%**	7,1%
3) Mniej więcej taka sama część moich dochodów była opodatkowana, jak nieopodatkowana („na rękę")	Liczebność	22	66	88
	%	2,8%	6,1%	4,7%
4) Większa część dochodów była opodatkowana, część zaś otrzymałem nieopodatkowaną, „na rękę"	Liczebność	34	77	111
	%	4,4%	7,1%	5,9%
5) Całe moje dochody były opodatkowane	Liczebność	236	163	399
	%	**30,2%**	**15,0%**	21,4%
6) Nie miałe(a)m żadnych dochodów	Liczebność	160	132	292
	%	20,5%	12,2%	15,6%
Ogółem	Liczebność	781	1086	1867
	%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Źródło: opracowanie własne w oparciu o zbiór danych z badania *„Między migracją a szarą strefą – formy adaptacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych"(n=1867)*

MACIERZYŃSTWO I PODZIAŁ RÓL

Na pozycję kobiet na rynku pracy w znaczącym stopniu wpływa fakt posiadania dzieci - stopa zatrudnienia kobiet z małymi dziećmi jest niższa niż kobiet bezdzietnych w analogicznej kategorii wiekowej. Innym istotnym czynnikiem jest także opieka nad dorosłymi osobami, które tego wymagają (przede wszystkim rodziną)[48]. Jak pokazują wyniki badania jest to szczególnie wyraźnie widoczne wśród kobiet mieszkających na wsi.

Należy również zwrócić uwagę na asymetrię obowiązków domowych według płci. Posiadanie dziecka dla mężczyzny oznacza zwiększone o 100% prawdopodobieństwo aktywności zawodowej w stosunku do mężczyzny bezdzietnego. W przypadku matek prawdopodobieństwo aktywności zawodowej jest niższe o 75% w stosunku do kobiety bezdzietnej. Wpływ dziecka na aktywność zawodową rodziców w znacznym stopniu zależy od jego wieku. Najsilniejsze oddziaływanie można zaobserwować w przypadku, gdy dziecko ma 2 lata, a potem w wieku 3-7 lat. Około 8-12 roku życia wpływ dziecka na aktywność zawodową rodziców przestaje być statystycznie istotny[49]. Istotną rolę odgrywa, więc rozwój instytucjonalnych form opieki nad dziećmi, który umożliwi zwiększenie aktywności zawodowej kobiet.

- Zarówno kobiety jak i mężczyźni uważają, że pojawienie się dziecka jest wskazaniem do ograniczenia zaangażowania kobiety na rynku pracy. Wychowanie dzieci nie wpływa natomiast na oczekiwania dotyczące pracy mężczyzn[50].
- Analiza raportów dotyczących osób długotrwale bezrobotnych na podkarpackim rynku pracy[51], czytelnie wskazuje na fakt, iż sytuacja kobiet jest bardziej złożona i trudniejsza niż sytuacja mężczyzn - jako jedną z najczęstszych podawanych przyczyn bezrobocia wśród kobiet był fakt macierzyństwa.

[48]Tamże.
[49]Por. Diagnoza Społeczna 2009. Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków, Warszawa 2009.
[50]Tamże.

- Kobiety często spotykają się ze zwolnieniem z pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, bądź występuje brak woli ze strony pracodawcy do przedłużania umów z matkami posiadającymi pod opieką małe dzieci[52].
- Analogicznych trudności doświadczają młode matki wchodzące na rynek pracy, które z powodu konieczności opieki nad małymi dziećmi np. w razie choroby, są traktowane przez pracodawców, jako gorszy kandydat do pracy. Opinie takie pojawiają się zarówno w wypowiedziach osób obecnie bezrobotnych, jak i tych kobiet, które zdecydowały się założyć własną działalność gospodarczą.
- Macierzyństwo wpływa nie tylko poziom aspiracji zawodowych kobiet, ale także istotnie determinuje ich decyzje związane z wyborem miejsca pracy ze względu na konieczność wzięcia pod uwagę czynników pozwalających łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. W sytuacji ograniczonej liczby ofert pracy dla kobiet, jest to istotna bariera utrudniająca kobietom podjęcie pracy.
- Kobiety wracające po urlopach macierzyńskich/ wychowawczych poszukują pracy w stałych godzinach, w systemie nie zmianowym, nie w godzinach nocnych. Ten ostatni aspekt jest szczególnie podkreślany przez kobiety samotnie wychowujące dziecko *„Mojego dziecka w nocy nie zostawię samego."* R3
- Istotna jest dla nich także odległość pracy od miejsca zamieszkania (szybki powrót do domu w celu odebrania dzieci z przedszkola/ żłobka) *„Głównie chodzi o to, żeby było jak najbliżej, jak najszybciej wrócić do domu. O to mi chodzi".* R3

– *„Oczekiwałam stabilności takiej i pracy na miejscu. Pracując w Strzyżowie, mieszkając w Strzyżowie wiadomo, że do pracy ma się raptem 15 mi. To jest bardzo pomocne, tak samo można wyjść, zwolnić się w trakcie pracy i wrócić z powrotem załatwiając coś w przedszkolu czy odwożąc dziecko do dentysty. Czy odwieźć do domu". R52*

- Nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami są również widoczne w procesie rekrutacji do pracy. Jednym z przejawów dyskryminacji jest pytanie młodych kobiet o sytuację rodzinną, o plany prokreacyjne czy o stan cywilny.

  „Ja miałam nie raz pytanie o dzieci, tak to jest niestety. Młoda mężatka. No i pytanie: planuje pani dzieci? No wiadomo, że planuję. Pewnie, że tak. Nie będę nikogo oszukiwać. Na każdej rozmowie jest to pytanie. Pewnie, że planuję. (…) A pracodawca już patrzy inaczej. No nie powinno ono padać, ale pada. " R19 (kobieta 26 lat, mężatka, bez dzieci, wykształcenie średnie)

  „Będąc na rozmowie zapytano mnie czy planuje małżeństwo, ja odpowiedziałam, że na pewno w najbliższej przyszłości tak, ale konkretnej daty nie podam. Zapytałam, czy jak bym zmieniła stan cywilny, miałoby jakiś wpływ na moją pracę? Nie zapytano mnie o dzieci, tylko czy ma zamiar wyjść za mąż." R2
- Średnio, co szósta badana kobieta doświadczyła jednej z form dyskryminacji ze względu na płeć podczas rozmów aplikacyjnych – blisko 15% kobiet przyznaje, że spotkało się z sytuacją, kiedy na rozmowie kwalifikacyjnej pracodawca pytał o plany macierzyńskie[53]. Zanotowano tylko 3 przypadki (1% badanych), w których pracodawca wymagał podpisania oświadczenia, iż kobieta (kandydat do pracy) nie będzie miała dzieci po przyjęciu do pracy. W przypadku żadnej z badanych kobiet pracodawca nie żądał wykonania badania wykluczającego ciążę respondentki.

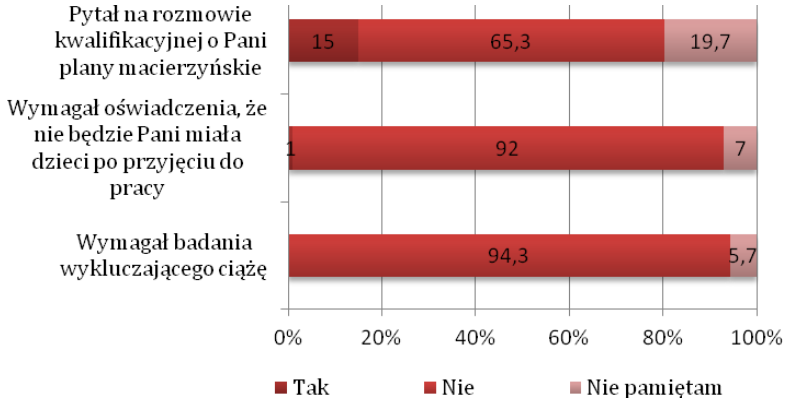
---

[51] *Byli długotrwale bezrobotni na rynku pracy województwa podkarpackiego, Długotrwałe bezrobocie w opiniach pracodawców terenu województwa podkarpackiego, Osoby długotrwale bezrobotne na rynku pracy województwa podkarpackiego, Sytuacja osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy województwa podkarpackiego w opiniach pracowników publicznych służb zatrudnienia (raporty z badań FGI oraz IDI)*

[52] *Skutecznie przeciw długotrwałemu bezrobociu – podniesienie efektywności wsparcia dla bezrobotnych długotrwale,* Raport opracowany przez BD Center Paweł Walawender, Rzeszów 2009.

[53] *POD WIATR – Analiza ograniczeń w powrocie do pracy kobiet po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka.*

Wykres 9. Czy potencjalny pracodawca ...?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o wyniki badania kobiet pozostających bez pracy do 24 miesięcy od moment u zakończenia urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, w ramach projektu *POD WIATR – Analiza ograniczeń w powrocie do pracy kobiet po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka, n=300.*

- Warto podkreślić, że część zwłaszcza młodych kobiet obawia się, że ciąża stanie się powodem zwolnienia z pracy lub nie przedłużenia umowy o pracę. Większość badanych kobiet 77,9% nie odwleka poinformowania pracodawcy o fakcie zajścia w ciążę, średnio co piąta kobieta wstrzymywała się z przekazaniem tej informacji przełożonemu (20%), jako główną przyczynę podając obawę przed zwolnieniem[54]. Analizy statystyczne wykazały, iż między odwlekaniem decyzji o poinformowaniu o zajściu w ciąże a wykształceniem badanych kobiet istnieje statystycznie istotny związek. Widoczne jest także, że obawa przed reakcją pracodawcy dotyczy przede wszystkim młodych kobiet w wieku 18-24 lata. W sytuacji kobiet starszych z większym doświadczeniem i których sytuacja na rynku pracy jest bardziej stabilna, odsetek ten jest znacznie mniejszy.
- Wyniki badań wskazują, że tylko niewielki odsetek kobiet informując o ciąży, spotkał się z negatywną reakcją przełożonego (około 7%) - blisko 60% przyznaje, że reakcja ta była pozytywna[55]. Pozytywne reakcje pracodawców zostały potwierdzone także odpowiednimi deklaracjami ze strony pracodawców. Najczęściej zapewniali oni swoje pracownice, że po urodzeniu dziecka będzie czekało na nie miejsce pracy. Proponowali także zmniejszenie liczby obowiązków oraz zmianę warunków pracy. Badane oprócz deklaracji przełożonych mogły w większości liczyć na ich pomoc, jak i wsparcie ze strony współpracowników (77,8%).

OBSZARY NIERÓWNOŚCI - WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO CATI

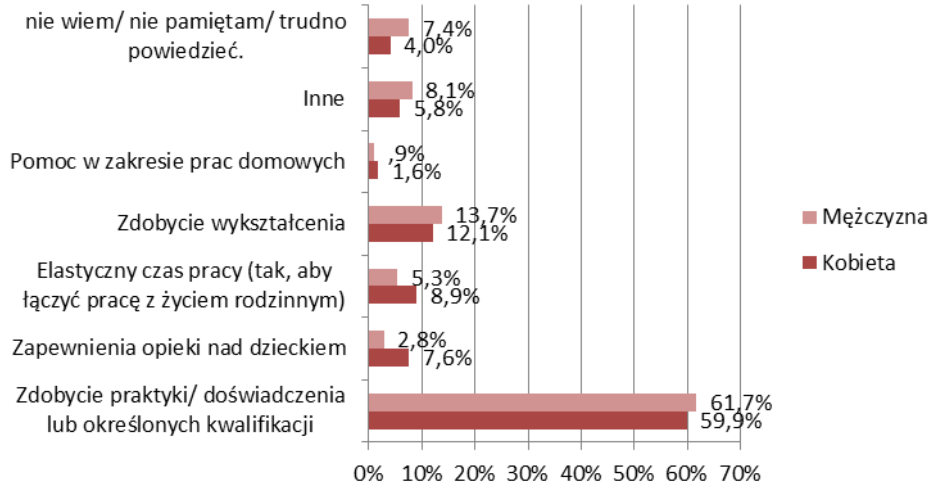
Wywiady telefoniczne z beneficjentami korzystającymi ze wsparcia wykazują znaczącą asymetrię pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn na regionalnym rynku pracy. Zróżnicowanie wskazań według płci obrazuje różnice percepcyjne w doświadczanych barierach i atrybutach sukcesu/powodzenia na rynku pracy ujawniając jednoznacznie przekonanie badanych na temat niekorzystnej sytuacji kobiet na rynku pracy.
W pomiarze CATI zidentyfikowano czynniki, które według respondentów mają decydujący wpływ na redukcję subiektywnie i obiektywnie negatywnej sytuacji zawodowej osób pozostających bez pracy.
Rozkłady częstości empirycznej wskazań nie różnicują kobiet i mężczyzn w zakresie najważniejszych charakterystyk prowadzących do polepszenia stanu trwałego wykluczenia z rynku pracy.

Na pierwszym miejscu, jako czynnik pozytywnej zmiany podkreśla się konieczność konstruowania startowego kapitału zawodowego przez praktyki, doświadczenia oraz kwalifikacje. Również poziom wykształcenia ujawnia dominację rynku pracy jako obszaru zmerykrotyzowanego (na którym poziom wykształcenia poszerza perymetr możliwości zawodowych). Różnice w punktach procentowych między opiniami kobiet i mężczyzn znajdują się w granicach założonego błędu statystycznego,

[54] *POD WIATR – Analiza ograniczeń w powrocie do pracy kobiet po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka.*
[55] *POD WIATR – Analiza ograniczeń w powrocie do pracy kobiet po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka.*

ze znamiennym wyjątkiem kategorii elastyczny czas pracy (tak aby łączyć pracę z życiem rodzinnym) oraz kategorii odpowiedzi zapewnienie opieki nad dzieckiem. Kobiety podkreślają funkcjonowanie w sytuacji barier związanych z rynkiem pracy a dotyczących problemów godzenia ról społeczno-zawodowych, roli rodzinnej i roli zawodowej. Znacząco różnicuje to horyzont wyznaczany przez konieczność tzw. krystalizacji ról i wpływa na zawężenie możliwych wyborów zawodowych.

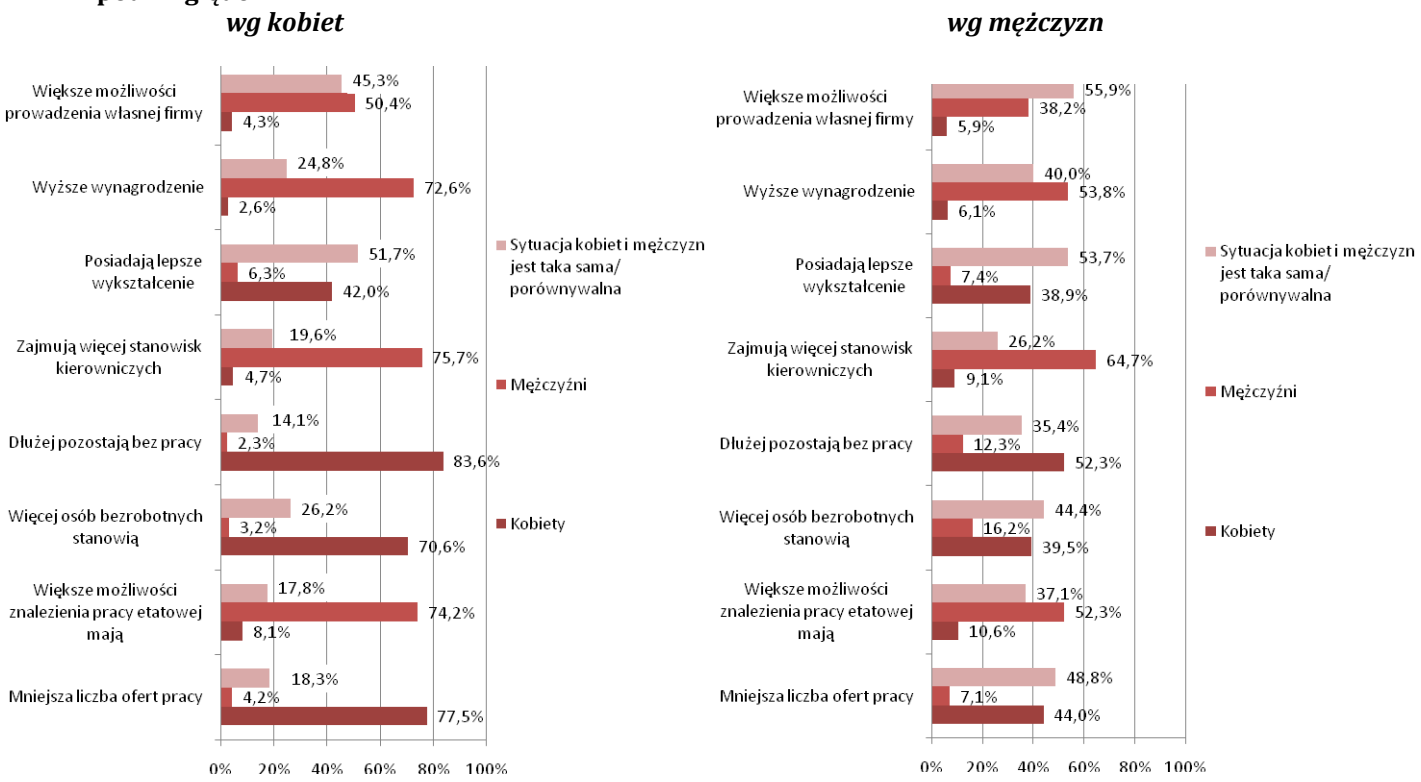
Wykres 10. Co Pana(i) zdaniem pozwoliłoby polepszyć sytuację zawodową osób pozostających bez pracy? Prosimy wskazać jeden najważniejszy czynnik.



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

W kafeterii pytań uszczegóławiających zbadano obszary zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Kobiety pod względem większości parametrów częściej niż mężczyźni określają swoją sytuację na rynku pracy jako bazującą na zjawisku ekskluzji społecznej według płci. Przede wszystkim kobiety identyfikują jako obszar wykluczenia z rynku pracy małą liczbę ofert pracy dedykowanych dla kobiet – 77,5% wskazań, dłuższy niż w przypadku mężczyzn okres pozostawania bez pracy – 83,6%, większy odsetek bezrobotnych kobiet niż mężczyzn – 70,6%. Zdaniem badanych kobiet nierówność szans na rynku pracy jest wzmacniana przez strukturalne mechanizmy, które sprawiają, ze mężczyźni mają większe możliwości prowadzenia własnej firmy, mają wyższe wynagrodzenie, zajmują więcej stanowisk kierowniczych oraz mają większe możliwości znalezienia pracy etatowej. Z drugiej strony kobiety podkreślają, ze mają lepsze niż mężczyźni wykształcenie. W opinii mężczyzn wiele z zastrzeżeń wskazywanych przez kobiety znajduje potwierdzenie, ale równocześnie mężczyźni mają tendencję do częstszego przypisywania równoważności i porównywalności sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Strategia równoważności możliwości i statusów prowadzi w konsekwencji do pozornej obiektywizacji problemu nierówności szans na rynku pracy przez podkreślenie strukturalnych (w domyśle instytucjonalnych) czynników reprodukcji nierówności warunkowanej regułami konkurencyjnej gry rynkowej.

Wykres 11. Czy Pana(i) zdaniem występują różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy pod względem ...?



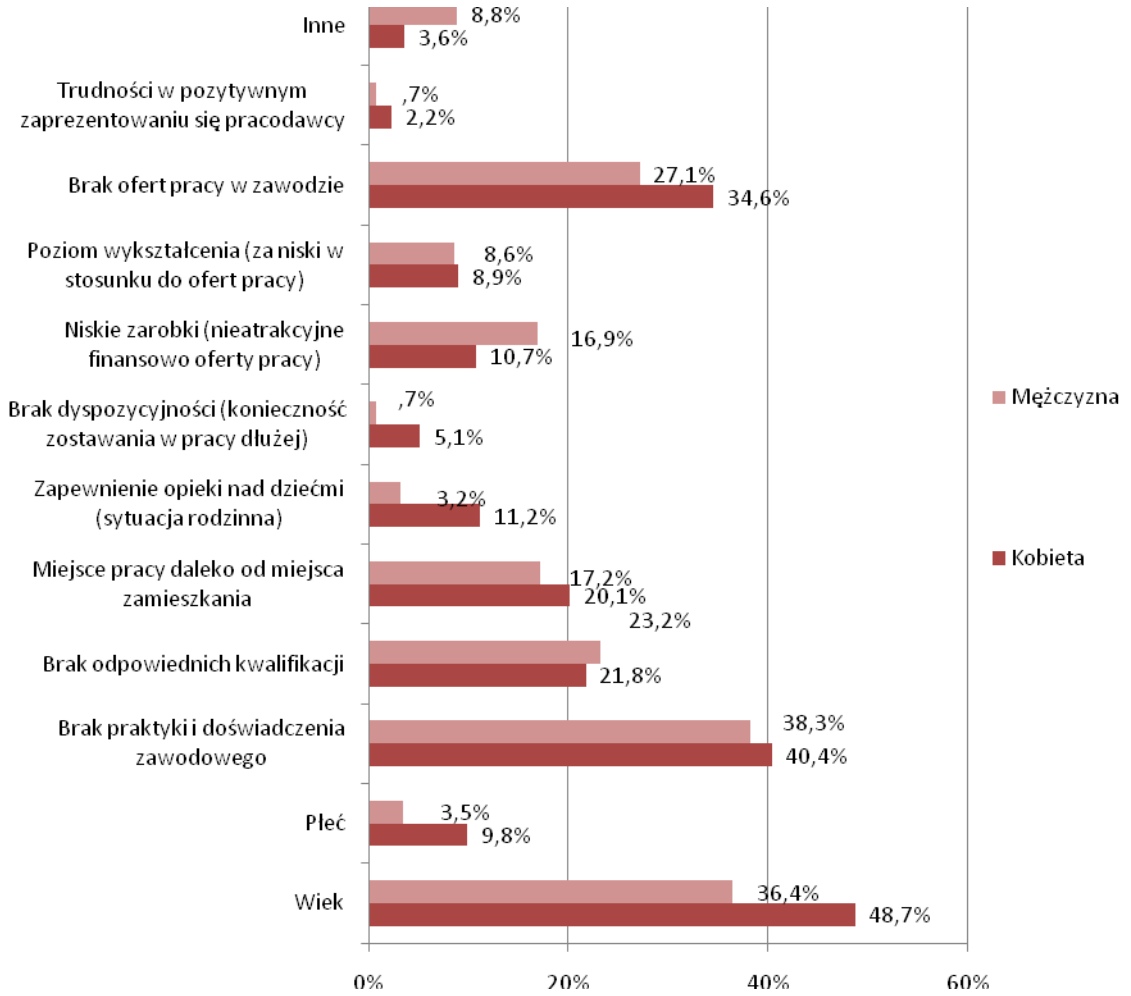
Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102 z tego 671 stanowiły kobiety oraz 431 mężczyźni.

Zmienna płeć nie dominuje, jako podstawowy wyznacznik nierówności na rynku pracy, zwłaszcza wtedy, gdy zestawiana jest z innymi czynnikami. Według respondentów, niezależnie od płci, kluczową barierę w pozyskaniu pracy stanowi wiek, dalej brak praktyki i doświadczenia zawodowego oraz brak ofert pracy w zawodzie.

Należy jednak mieć na uwadze kontekst społeczno-polityczny związany z okresem realizacji badania. Wydaje się, że realizacja badania w okresie publicznej dyskusji nad rządową reformą systemu emerytalnego i wydłużenia granicznego wieku pracy dla kobiet i mężczyzn miała wpływ na opinie respondentów. W konsekwencji uwaga badanych skoncentrowana była na kategorii wieku, jako podstawowym czynniku dyskryminacji. Obawy związane z problemem znalezienia pracy i aktywizacją zawodową osób 50+ zdeterminowały zatem rozkład odpowiedzi..

Kobiety charakteryzują się większym poziomem obawy związanej z dyskryminacją na rynku pracy ze względu na wiek niż mężczyźni i jest to logiczna konsekwencja obaw przed kumulacją czynników wykluczenia, które w przypadku kobiet miałyby tendencję do koncentracji (zjawisko podwójnej dyskryminacji). Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni podkreślają brak ofert pracy w zawodzie i brak doświadczenia zawodowego oraz czynnik związane z koniecznością godzenia ról, jak miejsce pracy daleko od miejsca zamieszkania (niska mobilność uwarunkowana rolą rodzinną), zapewnienie opieki nad dziećmi w czasie pracy i brak dyspozycyjności. Ponadto kobiety o 6,3 punktu procentowego częściej niż mężczyźni ujawniają jako czynnik deprywacji ekonomicznej płeć. Przypisywanie płci relatywnie odległej pozycji pośród czynników wykluczenia z rynku pracy należy interpretować ogólną złą oceną sytuacji na rynku pracy.

Wykres 12. Co Pana(i) zdaniem stanowi największą przeszkodę w znalezieniu pracy?



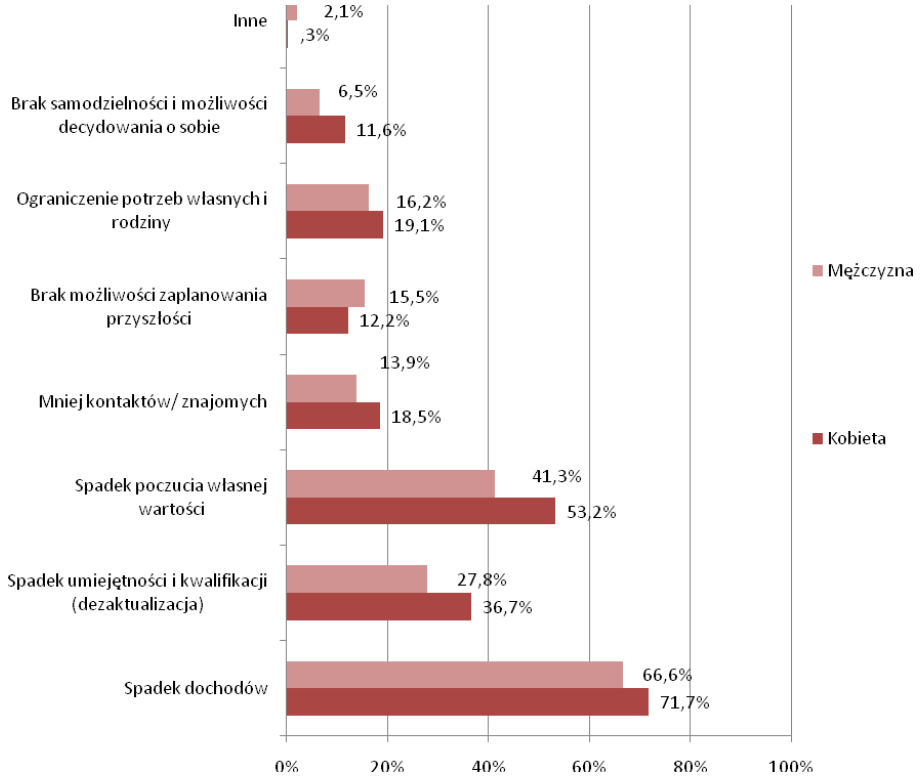
Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Negatywne konsekwencje pozostawiania bez pracy, zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn, obrazują stan deprywacji ekonomicznej, społecznej i psychicznej. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni odczuwają deprywację związaną ze spadkiem dochodów (lęk przed niemożnością zaspokojenia potrzeb egzystencjalnych) oraz deprywację psychiczną (spadek samooceny). Spośród wszystkich przebadanych beneficjentów korzystających ze wsparcia - w chwili obecnej średnio co druga osoba nie pracuje. Wśród kobiet odsetek osób pracujących jest zdecydowanie niższy (43,2%) niż wśród mężczyzn (54,8%), większy jest natomiast odsetek osób długotrwale bezrobotnych (zarejestrowanych dłużej niż rok). Kobiety są w znacznie większym stopniu narażone na długotrwałe bezrobocie. Dlatego jak pokazują wyniki badania mimo iż kobiety wskazują te same, co mężczyźni czynniki, to znacznie częściej wskazują na deprywację ekonomiczną (spadek dochodów i utrata niezależności finansowej - kobiety 72%; mężczyźni 67%), deprywację psychiczną (spadek samooceny – kobiety 53; mężczyźni 41%) oraz deprywację społeczną (redukcja więzi towarzyskich – kobiety 19%, mężczyźni 14%) jako odczuwalne skutki pozostawania bez pracy. W większym stopniu są także narażone na dezaktualizację kwalifikacji, co również znalazło odzwierciedlenie wśród wskazań respondentów – kobiety częściej (37%) wskazywały na spadek umiejętności i kwalifikacji niż mężczyźni (28%).

W przypadku kobiet praca stanowi możliwość poszerzenia sieci towarzyskiej poza ograniczoną obowiązkami rodzinnymi. Stan bezrobocia odczuwany jest zatem jako redukcja interakcji zewnętrznych i minimalizacja kontaktów interpersonalnych. Kobiety także bardziej niż mężczyźni obawiają się zawężania możliwości kształcenia i nabywania umiejętności zawodowych. W systemie wartości

autotelicznych kobiety przypisują większą wartość merytorycznym czynnikom wyboru zawodu niż mężczyźni, a zatem w sytuacji trwałego bezrobocia prezentują wysoki poziom lęku przed ograniczeniem możliwości zwiększania kapitału zawodowego. Praca jest w opinii kobiet sposobnością do uzyskania autonomii, możliwością emancypacji ekonomicznej i niezależności społecznej i z tego względu stan pozbawienia pracy lub brak realizacji potrzeby aktywizacji zawodowej prowadzi do poczucia deprywacji tożsamościowej bazującej na pozytywnym obrazie „ja" idealnego.

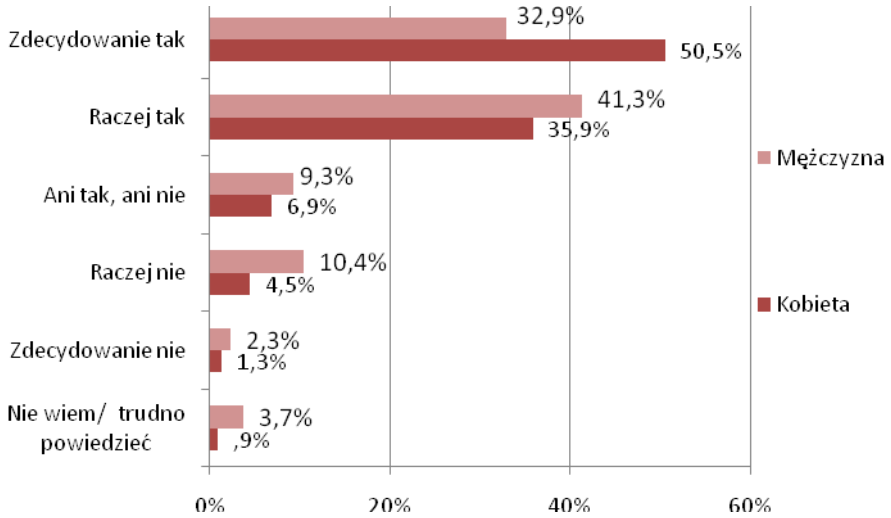
Wykres 13. Jakie są Pana(i) zdaniem negatywne konsekwencje pozostawania bez pracy?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Zarówno badane kobiety i badani mężczyźni charakteryzują się bardzo niskim poziomem identyfikacji programów i działań na rzecz wyrównywania szans obu płci na rynku pracy. Zdecydowana większość – 91% kobiet i 89,3% mężczyzn przyznała, że nie zna żadnych programów ani działań prowadzonych w tym zakresie. Niski poziom poinformowania wskazuje na konieczność prowadzenia szeroko zakrojonych działań przybliżających tematykę równości szans beneficjentom -ogółem wszyscy badani zgłaszali konieczność funkcjonowania programów/działań służących wyrównywaniu sytuacji obu płci na rynku pracy, przy czym poziom determinacji kobiet (mierzony skalą odpowiedzi „zdecydowanie tak") o 17,6 punktu procentowego był większy niż odsetek odpowiedzi mężczyzn.

Wykres 14. Czy Pana(i) zdaniem potrzebne są programy/ działania na rzecz wyrównywania sytuacji obu płci na rynku pracy?



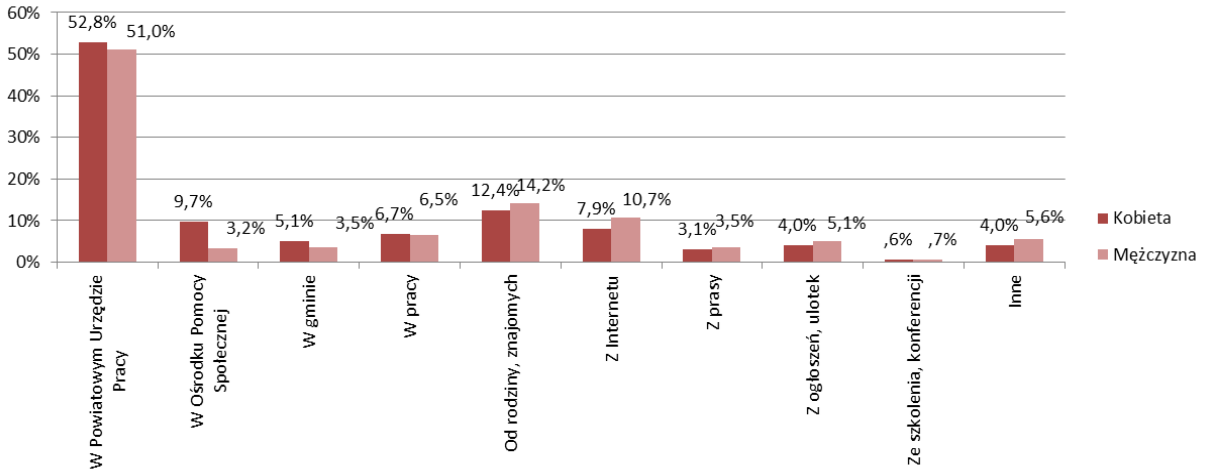
Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Głównym, wskazywanym przez badanych źródłem informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia był Powiatowy Urząd Pracy, a następnie rodzina i znajomi oraz Internet. Pozostałe źródła informacji, takie jak szkolenia i konferencje, ogłoszenia prasowe, ulotki, informacje przekazywane w gminie lub miejscu pracy akcydentalnie spełniały funkcję informacyjno-promocyjną. W przypadku kobiet Ośrodki Pomocy Społecznej stanowiły ważne źródło informacji o możliwym wsparciu i pomocy, co jest konsekwencją większego niż w przypadku mężczyzn poszukiwania wsparcia socjalnego i prawnego przez kobiety w lokalnych instytucjach wsparcia rodziny.

Kobiety mieszkające na wsi, oprócz tradycyjnych źródeł informacji, jako dobry kanał dotarcia wskazywały np. ogłoszenia w kościele *„Gmina ogłosiła w kościele i poszłam i zapytałam czy mogłabym się załapać na taki kurs, czy jest możliwość. Oczywiście mogłam." (*R29 wywiady IDI, kobieta w wieku 34 lata, mężatka, 2 dzieci, miejsce zamieszkania miejscowość do 20 tys. mieszkańców). Inne respondentki spotykały się informacją nt. projektów w różnego rodzaju instytucjach działających na danym terenie

- *„Panie z GOPS-u zawiadamiały, to już one. Bardzo ładnie to przedstawiały, wszystko było wypisane, szkolenia, godziny, dawały nam wydruki, informowały. Trzeba im podziękować za to." R16*
- *„Kiedyś poszłam do biura pośrednictwa pracy szukać zatrudnienia i okazało się, że tam organizują takie szkolenia."* R17

Wykres 15. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o możliwości skorzystania ze wsparcia, pomocy?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Podsumowanie i najważniejsze wnioski:

1. Na pierwszym miejscu, jako czynnik redukcji nierówności na rynku pracy podkreśla się konieczność konstruowania startowego kapitału zawodowego przez praktyki, doświadczenia oraz kwalifikacje (poziom wykształcenia poszerza zakres możliwości zawodowych).
2. Kobiety pod względem większości parametrów częściej niż mężczyźni określają swoją sytuację na rynku pracy jako bazującą na zjawisku ekskluzji społecznej według płci.
3. Kobiety podkreślają funkcjonowanie na rynku pracy w sytuacji konieczności godzenia ról społeczno-zawodowych.
4. Zdaniem badanych kobiet nierówność szans na rynku pracy jest wzmacniana przez strukturalne mechanizmy, które sprawiają, ze mężczyźni mają większe możliwości prowadzenia własnej firmy, mają wyższe wynagrodzenie, zajmują więcej stanowisk kierowniczych oraz mają większe możliwości znalezienia pracy etatowej. Z drugiej strony kobiety podkreślają, że mają lepsze niż mężczyźni wykształcenie. Mężczyźni mają tendencję do częstszego przypisywania porównywalności sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, co prowadzi w pozornej obiektywizacji problemu nierówności szans na rynku pracy.
5. Według respondentów kluczowym czynnikiem deprywacji ekonomicznej jest wiek. Kobiety charakteryzują się jednak większym poziomem obawy związanej z dyskryminacją na rynku pracy ze względu na wiek niż mężczyźni i jest to logiczna konsekwencja obaw przed kumulacją czynników wykluczenia.
6. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni odczuwają deprywację związaną ze spadkiem dochodów oraz deprywację psychiczną (spadek samooceny). W przypadku kobiet stan bezrobocia odczuwany jest jako redukcja interakcji zewnętrznych.
7. Głównym źródłem informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia był Powiatowy Urząd Pracy, a następnie rodzina i znajomi oraz Internet. Badani charakteryzują się bardzo wysokim poziomem identyfikacji programów lub działań na rzecz wyrównywania szans obu płci na rynku pracy – powyżej 90% wskazań.
8. Jednym z głównych obszarów nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy woj. podkarpackiego jest mniejszy dostęp kobiet do pracy. Jest to kluczowa bariera, która wymaga podjęcia szeroko zakrojonych działań, których celem będzie tworzenie miejsc pracy dla kobiet czy promocja przedsiębiorczości kobiet. Zdiagnozowane nierówności w większości mają wymiar strukturalny, a co za tym idzie wymagają zmian systemowych.
9. Mniejszy dostęp do pracy kobiet istotnie wpływa na ich szanse zatrudnienia. Struktura bezrobocia według zawodów wskazuje, że do najliczniej reprezentowanych grup zawodowych należą profesje, w których większość bezrobotnych stanowią kobiety. Ze względu na strukturę zawodów kobietom trudniej jest znaleźć nie tylko pracę etatową, ale i dorywczą.
10. Kobiety mają problem nie tylko z pozyskaniem pracy, ale także z jej utrzymaniem.
11. Innym obserwowanym obszarem nierówności jest mniejszy dostęp kobiet do pracy w zawodach technicznych czy w męskich branżach takich jak budownictwo, energetyka - kobietom dużo trudniej jest znaleźć pracę w zawodzie technicznym niż mężczyznom. Kobiety, które pracują w zawodach technicznych są często postrzegane, jako gorsze, nieposiadające predyspozycji czy traktowane lekceważąco.
12. Widocznym obszarem nierówności są różnice w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Kobiety różnią się nie tylko pod względem płac, które otrzymują - inna pozycja kobiet na rynku pracy niż mężczyzn, decyduje o mniejszych możliwościach rozwoju i kariery zawodowej, rezygnacji z aspiracji zawodowych oraz obniżeniu ich aspiracji płacowych. Oczekiwania finansowe kobiet są zdecydowanie niższe niż mężczyzn. Oznacza to, że kobiety już na etapie rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą mają inny status - występują z pozycji pracownika oczekującego niższych zarobków.
13. Kobiety rzadziej niż mężczyźni zasiadają na stanowiskach kierowniczych. Sytuacja ta dotyczy także branż silnie sfeminizowanych jak np. szkolnictwo (poza wyższym), gdzie funkcje dyrektorskie pełnią najczęściej mężczyźni[56].
14. Ze względu na niższe zarobki, zatrudnienie za niższe wynagrodzenie i na niepewnych warunkach oraz niepłatne obowiązki związane z opieką wskaźnik zagrożenia ubóstwem jest wyższy dla kobiet niż dla mężczyzn.

[56]Por. Badanie ewaluacyjne realizacji perspektywy równości płci w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006, Pentor Research

15. Na pozycję kobiet na rynku pracy w znaczącym stopniu wpływa fakt posiadania dzieci. Wpływ dziecka na aktywność zawodową rodziców w znacznym stopniu zależy od jego wieku. Istotną rolę odgrywa więc rozwój instytucjonalnych form opieki nad dziećmi, który umożliwi zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Innym istotnym czynnikiem jest także zapewnienie opieki nad osobami zależnymi, jest to szczególnie wyraźnie widoczne wśród kobiet mieszkających na wsi.
16. Przy wyborze miejsca pracy kobiety w przeciwieństwie do mężczyzn biorą pod uwagę czynniki pozwalające im łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Jest to szczególnie widoczne u kobiet posiadających dzieci, które przede wszystkim zwracają uwagę na godziny i miejsce pracy – praca w stałych godzinach, w systemie nie zmianowym czy w godzinach nocnych.
17. Dane jednoznacznie wskazują na konieczność zrównania szans kobiet i mężczyzn poprzez m.in. elastyczne formy zatrudnienia, elastyczne godziny pracy, czy rozwój ośrodków opieki nad dziećmi.
18. Wskazane bariery i obszary nierówności napędzają różne formy dyskryminacji kobiet w pracy – są źródłem niższych zarobków kobiet, ograniczeń związanych z awansowaniem i dostępem do kierowniczych stanowisk czy problemów z przekwalifikowaniem się w zawodzie.

Interwencje w ramach komponentu regionalnego PO KL

Udział kobiet w projektach realizowanych w ramach wybranych działań komponentu regionalnego PO KL – ogólne tendencje[57]

Pytania badawcze:

- Jaki jest udział kobiet w projektach realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL w porównaniu do mężczyzn?
- Czy są jakieś Działania/Poddziałania/formy wsparcia w ramach PO KL, gdzie te różnice są znaczne? Czy można wyróżnić takie Działania/Poddziałania/formy wsparcia, gdzie kobiety /mężczyźni występują, jako grupa niedoreprezentowana?
- W jakich projektach (w ramach których działań/poddziałań) najchętniej uczestniczą kobiety, a w jakich mężczyźni? Jakie czynniki decydują, że udział ten jest różny w określonych działaniach?
- Czy szczegółowe kryteria formułowane przez WUP w dokumentacji konkursowej są adekwatne do sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie? Jeśli można wskazać jakieś zastrzeżenia do tej kwestii - na co powinna zostać zwrócona uwaga w tym zakresie?

Spośród realizowanych w ramach PO KL Priorytetów, niniejsza analiza skupiła się na Priorytecie VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, VII Promocja integracji społecznej oraz VIII Regionalne kadry gospodarki. Poniżej zamieszczono najważniejsze zbiorcze wnioski wynikające z porównań pomiędzy poszczególnymi Priorytetami w zakresie udziału kobiet i mężczyzn czy wieku beneficjentów korzystających ze wsparcia.

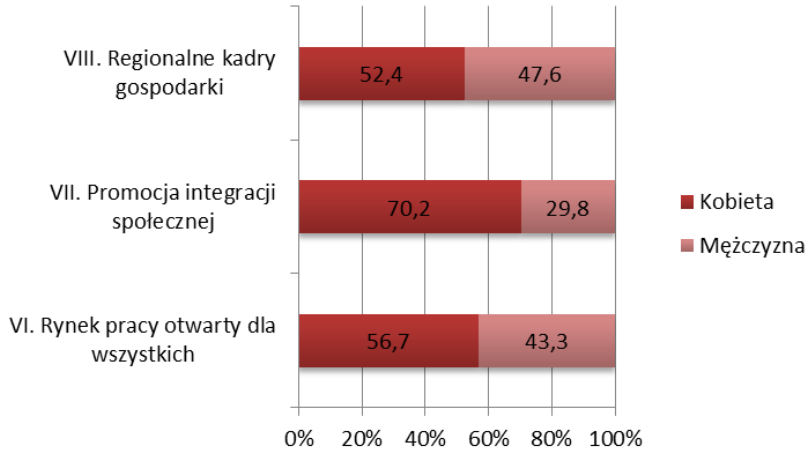
- Porównując liczbę uczestników - największy procentowo udział – 69% objął Priorytet VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich, następnie Priorytet VII - 16,8% oraz VIII - 14,2%.
- **Ze wsparcia w ramach wszystkich analizowanych działań PO KL skorzystało nieco więcej kobiet 58,3% niż mężczyzn 41,7%.**
- **Największa dysproporcja pomiędzy kobietami, a mężczyznami zaznaczyła się w Priorytecie VII Promocja integracji społecznej, gdzie kobiety stanowiły 70,2% osób objętych wsparciem. W pozostałych Priorytetach udział kobiet był nieco wyższy, niż mężczyzn i wynosił dla VIII - 52,4% kobiet, a dla VI - 56,7% kobiet.**
- Osoby objęte wsparciem w ramach PO KL to stosunkowo młoda zbiorowość. Największa grupa uczestników projektów (niemal 60%) była w wieku do 24 lat (w tym 19, 9% stanowiły osoby do 18 roku życia). Kolejne kategorie wiekowe reprezentowane były przez coraz mniejszą liczbę beneficjentów. Co piąta osoba korzystająca ze wsparcia jest w wieku 25-34 lata (20,6%), nieco mniej bo 14,5% stanowią osoby w wieku 35-49 lata. Najmniej liczną grupę korzystających ze wsparcia stanowiły osoby powyżej 50 lat (6,5%).
- Osoby młode, do 24 roku życia zdecydowanie przeważają w każdym z Priorytetów. Szczególnie jest to widoczne w przypadku Priorytetu VI - Rynek pracy otwarty dla wszystkich, gdzie osoby

[57] Dane pochodzą z bazy PEFS

młode (bezrobotne) stanowiły 69% wszystkich osób objętych wsparciem. Dla porównania w Priorytecie VIII – stanowiły one 32,1%, a w VII - 37,7%.

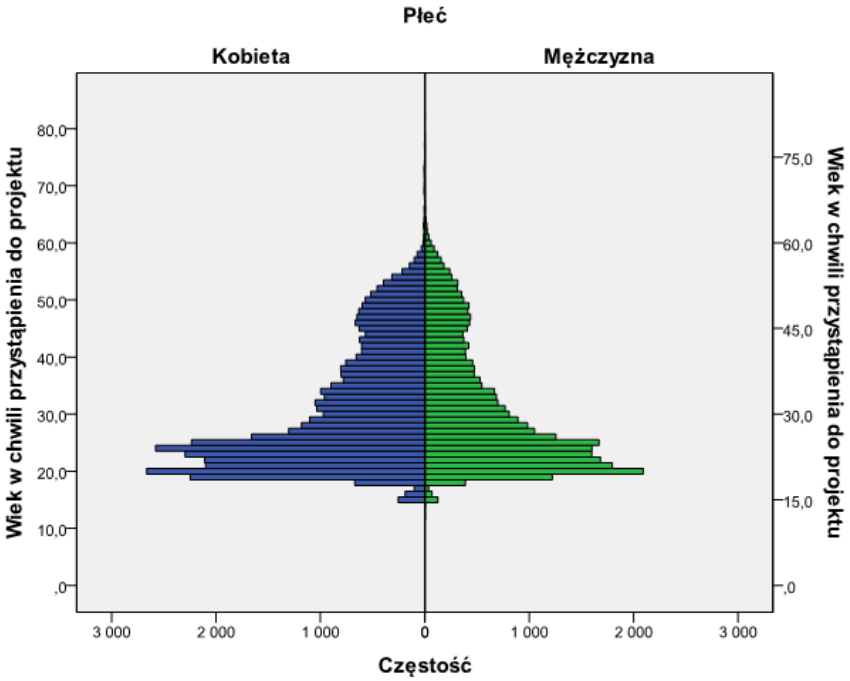
- Najstarszą pod względem wieku grupą beneficjentów były osoby korzystające ze wsparcia w ramach Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki - 43,2% czyli osoby pracujące, powyżej 35 roku życia.
- Najlepiej wykształconą grupą osób objętych wsparciem byli uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki – 36,7% z nich miało wykształcenie wyższe, a 39,6% ponadgimnazjalne. W ramach Priorytetu VII Promocja integracji społecznej – obejmujące osoby w szczególnie trudnej sytuacji, co czwarta osoba miała wykształcenie podstawowe (24,9%).
- **Pomiędzy kobietami i mężczyznami biorącymi udział we wsparciu PO KL zaznaczyły się istotne różnice w strukturze wiekowej w poszczególnych Priorytetach. W Priorytecie VIII wśród osób pracujących, posiadających doświadczenie zawodowe widoczny jest większy udział kobiet powyżej 35 roku życia które stanowią niemal połowę uczestniczek projektów (48,3%), podczas gdy w tym samym przedziale wiekowym, udział mężczyzn w projektach jest zdecydowanie mniejszy i wynosi 38%. Odwrotną tendencję widać wśród osób młodych do 24 roku życia, wśród których więcej jest mężczyzn (36,4%) niż kobiet (28,2%). Widać, więc wyraźnie, że starsze kobiety chętniej podnoszą własne kwalifikacje i umiejętności niż starsi mężczyźni, starając się je dostosować do potrzeb rynku pracy.**
- Interesujące różnice w strukturze wiekowej beneficjentów uwidaczniają się w Priorytecie VII Promocja integracji społecznej. W projektach w równym stopniu uczestniczyli mężczyźni ze wszystkich grup wiekowych – odsetek wahał się od 20,5% w grupie osób najmłodszych do 18 roku życia, podobnie w pozostałych grupach wiekowych z wyjątkiem osób powyżej 50 roku życia, które stanowiły 15,6%. W przypadku kobiet największy udział zanotowano w grupie wiekowej 25-34 lata – 32,3%, a najmniejszy wśród kobiet najstarszych 9% oraz najmłodszych 13,8%.
- Tylko w Priorytecie VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich, skierowanym do osób bezrobotnych struktura wiekowa osób korzystających ze wsparcia jest prawie taka sama w przypadku kobiet i mężczyzn. Ze wsparcia skorzystało najwięcej osób młodych w wieku do 24 lat - 70,5% kobiet i 67,2% mężczyzn. Dla porównania wśród osób w wiek 50 lat wsparciem objęto zaledwie 2,7% kobiet i 4,8% mężczyzn.
- Analizie poddana została sytuacja zawodowa uczestników projektów w podziale na płeć. W kilku przypadkach zaznaczyły się istotne różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn. Analizując zbiorczo wsparcie z którego korzystali beneficjenci - kobiety w zdecydowanej większości dominowały w kategoriach: „Zatrudniony – pracownik w gorszym położeniu" (83,3%), „Zatrudniony w organizacji pozarządowej" (70,6%) oraz „Osoby długotrwale bezrobotne" (67%). Natomiast kategorie określające sytuację zawodowe w której przeważali mężczyźni to „Zatrudniony w małym i/lub średnim przedsiębiorstwie" (91,1%) oraz „Samozatrudnienie" (72,1%).
- Zdecydowana większość osób objętych wsparciem w ramach poszczególnych Priorytetów zakończyła swój udział zgodnie z zaplanowaną ścieżką. Tylko 5,4% osób przerwało uczestnictwo w projekcie. Największy odsetek 7,9% tych osób zanotowano w priorytecie VII Promocja integracji społecznej obejmujące osoby korzystające z pomocy opieki społecznej, zagrożonych wykluczeniem społecznym (11% w ramach działania 7.2 oraz 7% osób w ramach działania 7.1), a najmniejszy wśród osób korzystających ze wsparcia w ramach Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki – 3,3%.

Wykres 16 Odsetek osób korzystających ze wsparcia w ramach PO KL- w podziale na Priorytety i płeć



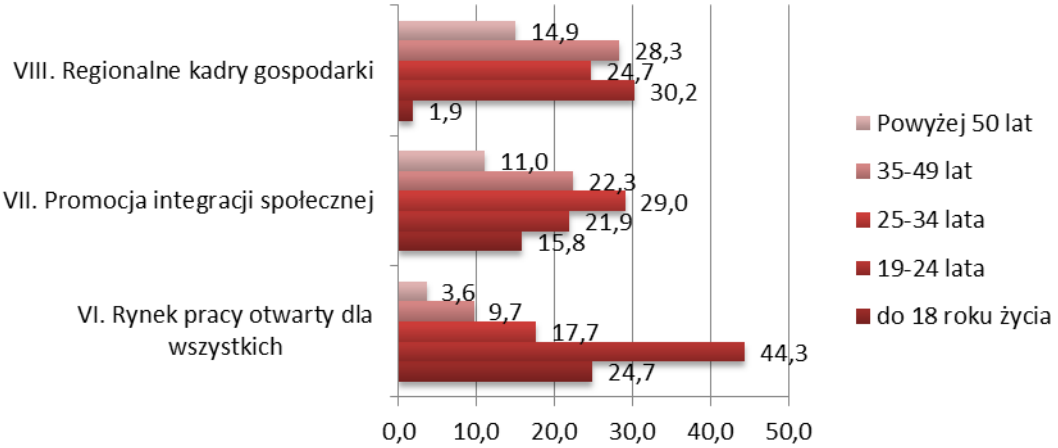
Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o bazę PEFS 2011 r. (n=71 116)

Wykres 17 Struktura wiekowa kobiet i mężczyzn w chwili przystąpienia do projektu



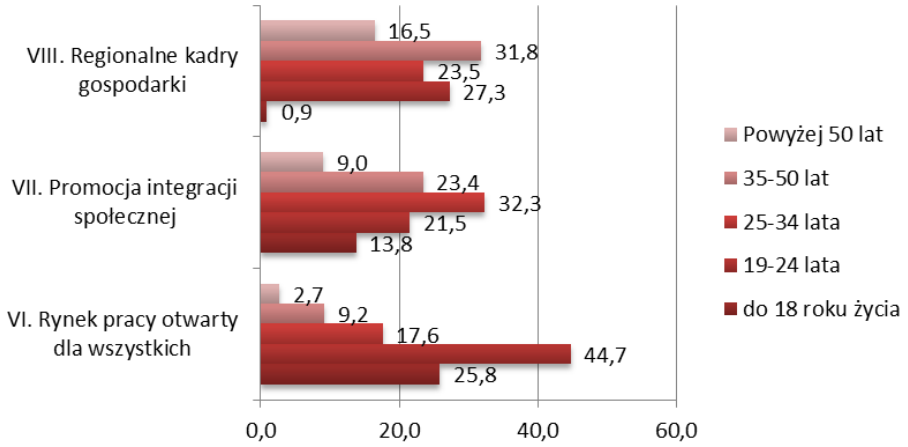
Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o bazę PEFS 2011 r. (n=71 116).

Wykres 18 Odsetek osób korzystających ze wsparcia w ramach PO KL- w podziale na Priorytety i wiek (%)



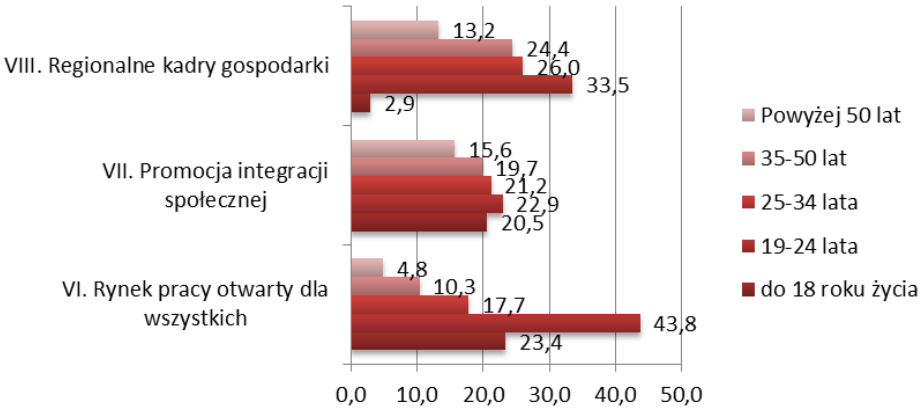
Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o bazę PEFS 2011 r. (n=71 116)

Wykres 19 Struktura wiekowa kobiet korzystających ze wsparcia w ramach PO KL - w podziale na Priorytety (%)



Źródło: opracowanie własne w oparciu o bazę PEFS 2011 r.,n=40 915

Wykres 20 Struktura wiekowa mężczyzn korzystających ze wsparcia w ramach PO KL - w podziale na Priorytety (%)



Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o bazę PEFS 2011 r., n=29 194

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

- W ramach VI Priorytetu wsparciem objęto ogółem 50.788 osób, z czego z pomocy skorzystało 29.108 kobiet i 21.680 mężczyzn. Widać więc wyraźnie, że **wśród wszystkich osób, które zakończyły udział w projektach Priorytetu VI przeważają kobiety , które stanowiły 57,3% osób korzystających ze wsparcia. Mężczyźni stanowią 42,7% beneficjentów.**
- Jednym z celów Priorytetu VI jest zmniejszanie bezrobocia wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy - kobiet, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób bezrobotnych zamieszkujących na obszarach wiejskich. **Wśród osób młodych do 24 roku życia mieszkających na wsi widoczna jest znacznie większa dysproporcja pomiędzy kobietami, które stanowiły 60,9% osób objętych wsparciem, a mężczyznami (39,1%).**
- **W znacznie słabszym stopniu formy wsparcia oferowane w ramach poszczególnych działań/ poddziałań Priorytetu VI trafiają w potrzeby osób starszych, w tym w potrzeby kobiet w wieku powyżej 50 lat.** Wskazuje na to najniższy wskaźnik realizacji produktu w przypadku osób starszych w wieku 50 - 64 lata - na koniec okresu sprawozdawczego wykonanie wskaźnika kształtuje się na poziomie 21,94% założonej wartości na 2013 rok (czyli wartość procentowa realizacji wskaźnika to - 78,06%). W odniesieniu do Planu Działania na rok 2011 wykonanie planu po pierwszym półroczu 2011 roku wynosiło 48,75% (2 198 osób na 4 509 założonych).
- **Należy tutaj zwrócić uwagę, że o ile w przypadku innych grup wiekowych ze wsparcia częściej korzystają kobiety, to w przypadku osób starszych uwidacznia się przewaga mężczyzn - 56,6%, w stosunku do liczby kobiet uczestniczących w projektach 43,4%.**
- **Mniejszy udział w projektach osób starszych wynika z innych potrzeb w zakresie wsparcia tej grupy beneficjentów. O ile w przypadku osób młodych jedną z głównych barier jest brak doświadczenia zawodowego, który można zniwelować poprzez staże i praktyki zawodowe, to w przypadku osób starszych posiadających doświadczenie zawodowe, użyteczność niektórych form wsparcia (nie tylko staży, ale i takich form jak indywidualny plan działania, czy diagnoza potrzeb szkoleniowych) jest ograniczona, gdyż potrzeby tej grupy beneficjentów są zupełnie inne.**
- Oprócz osób starszych niski stopień realizacji wskaźnika uzyskano w stosunku dla osób niepełnosprawnych - na koniec okresu sprawozdawczego wykonanie wskaźnika kształtuje się na poziomie 40%.
- **W kategorii osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy w sposób znaczący przekroczono zakładane wysokości wskaźników w przypadku osób długotrwale bezrobotnych oraz zamieszkujących tereny wiejskie.** Wynosiły one odpowiednio: 268,51% oraz 165,97% założonej wartości wskaźnika na 2013 rok. Co istotne, pomocą dla osób długotrwale bezrobotnych znacznie częściej były zainteresowane kobiety (64,1% osób, które zakończyły udział w projekcie) niż mężczyźni (35,9% osób, które zakończyły udział w projekcie).
- **Kobiety dominowały także wśród bezrobotnych osób młodych (15-24 lata), które otrzymały wsparcie w ramach projektu w okresie pierwszych 100 dni od dnia zarejestrowania w urzędzie pracy – 60,5%. Można zatem uznać, iż ze wsparcia oferowanego w ramach Priorytetu VI skorzystały założone w Planie Działań kategorie beneficjentów, a realizacja była zgodna z założonymi celami.**

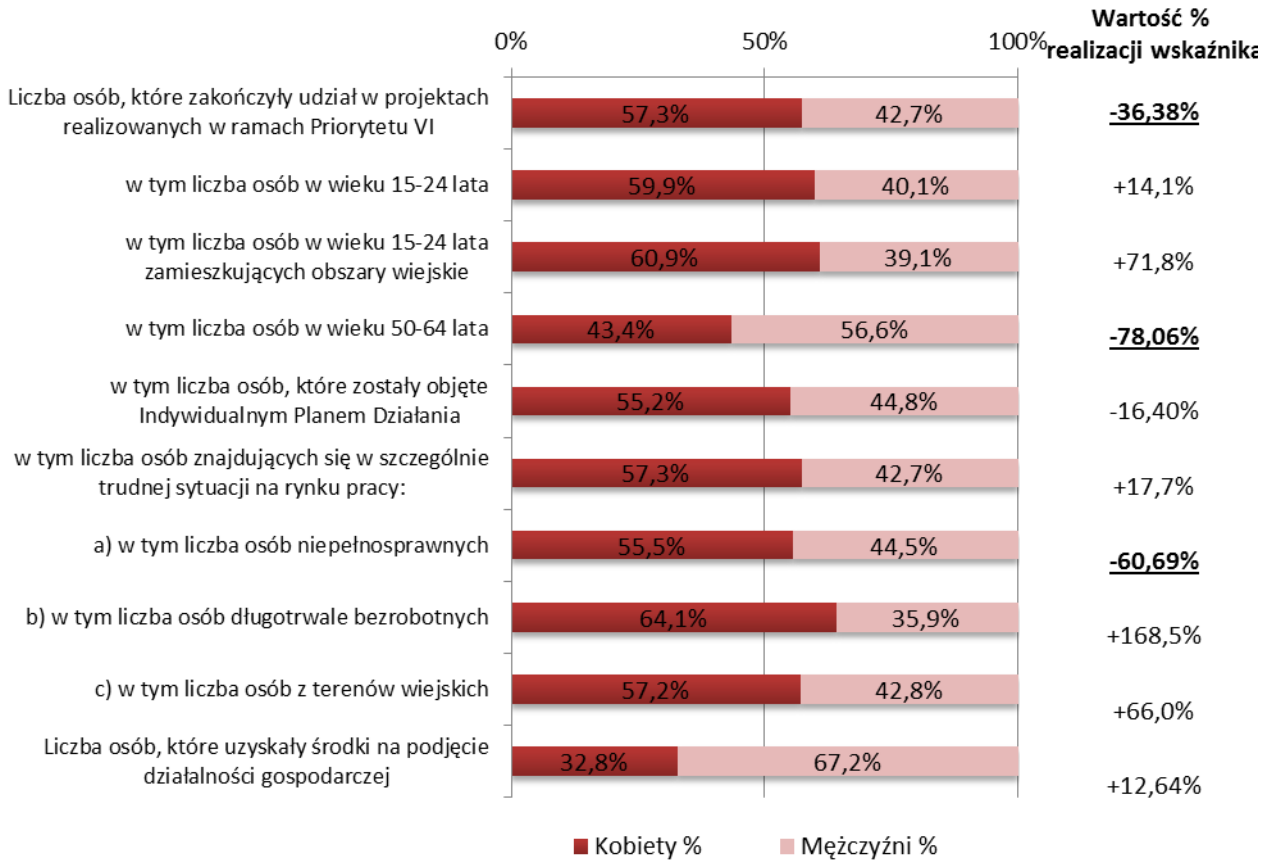
Grupy nadreprezentowane we wskaźnikach dla VI Priorytetu POKL założonych na 2013 r. dotyczących osób, które zakończyły udział w projektach to:

- osoby w wieku 15-24 lata (wykonanie 114,12%, w tym 59,87% kobiet) w tym zamieszkujące obszary wiejskie (wykonanie 171,84%, w tym 60,92% kobiet);
- osoby zamieszkujące tereny wiejskie (wykonanie 165,97%, w tym 57,21% kobiet);
- osoby długotrwale bezrobotne (wykonanie 268,51%, w tym 64,11% kobiet).

Grupy niedoreprezentowane we wskaźnikach założonych na 2013 r. dotyczących osób, które zakończyły udział w projektach to:

- osoby niepełnosprawne (wykonanie 39,31%, w tym 55,48% kobiet);
- osoby w wieku powyżej 50 roku życia (21,94%, w tym 56,55% mężczyzn).

Wykres 21. Struktura uczestnictwa we wsparciu w ramach Priorytetu VI PO KL kobiet i mężczyzn oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia.



Uwaga: Wartość % realizacji wskaźnika „+" oznacza przekroczenie wykonania założeń powyżej 100%, wartość „–" oznacza poziom deficytu (odsetek brakujący do wykonania 100%).

Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2011 zgodnie (ze stanem na pierwsze półrocze 2011 roku).

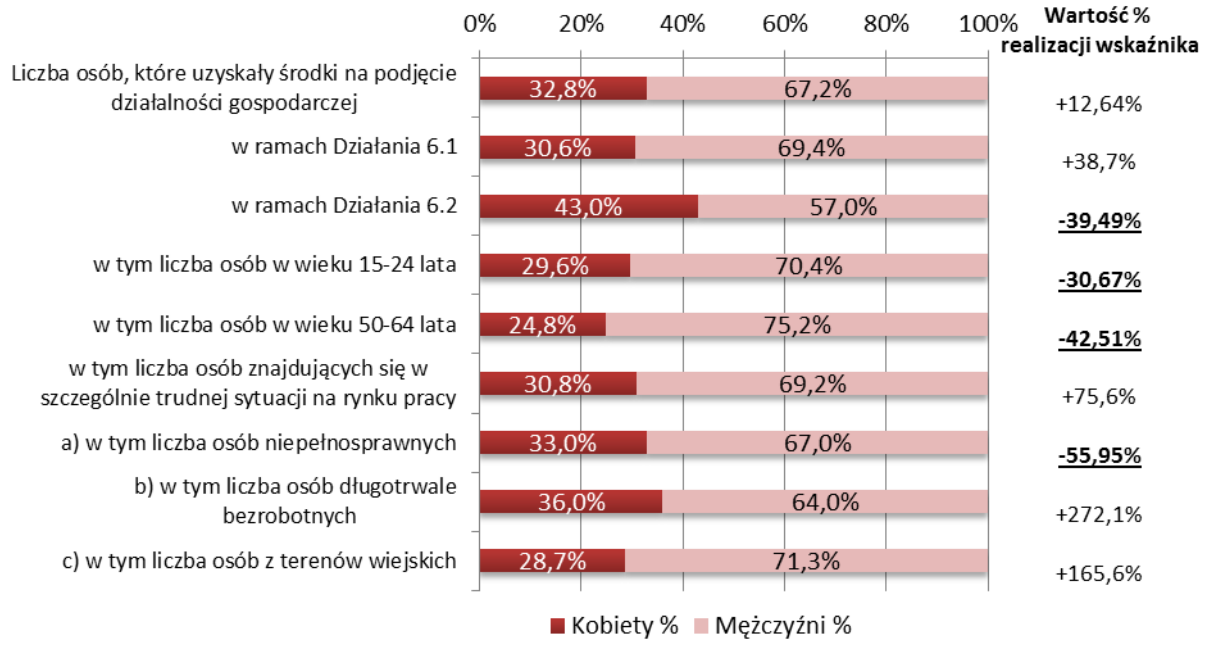
- **Ogółem liczba osób, które w okresie od 2008 do połowy 2011 roku pozyskały środki na otwarcie własnej działalności gospodarczej w ramach Priorytetu VI w województwie podkarpackim wyniosła 8.216, z czego zdecydowaną większość (67,2%) stanowili mężczyźni, tylko co trzeci beneficjent (32,8%) to kobieta [58].** Większość osób (82%) skorzystała ze wsparcia w ramach działania 6.1 *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspierania aktywności zawodowej w regionie*, a 18% w ramach działania 6.2 *Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samo zatrudnienia.*
- Wśród osób, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej rysuje się wyraźna dysproporcja dla kobiet i mężczyzn w podziale na Poddziałanie 6.1. oraz 6.2. Być może istotną rolę odgrywa tutaj typ wnioskodawcy - w Poddziałaniu 6.1.3 projektodawcą są Powiatowe Urzędy Pracy, w działaniu 6.2 wszystkie podmioty. W ramach Działania 6.1. odsetek kobiet, które zostały objęte wsparciem wynosił maksymalnie 35,5% - były to osoby długotrwale bezrobotne. Prawdopodobną przyczyną podjęcia własnej działalności gospodarczej mógł być fakt zniechęcenia wynikający z bezowocnego poszukiwania pracy.

[58] Źródło: *Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2011* zgodnie ze stanem na pierwsze półrocze 2011 roku.

W działaniu 6.2. w którym projekty realizują różne podmioty - proporcja kobiet i mężczyzn objętych wsparciem była nieco bardziej wyrównana niż w przypadku Działania 6.1. Odsetek liczby kobiet, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej wynosił 43%, zaś mężczyzn 57%.

- **Należy jeszcze podkreślić jedną ważną różnicę między działaniami 6.1 i 6.2, a dotyczącą osób starszych w wieku 50-64 lata. Zainteresowanie założeniem własnej firmy jest w tej grupie** wiekowej zdecydowanie mniejsze niż wśród osób młodych**. Jednakże** w ramach działania 6.2 deficyt osób mogących skorzystać z tej formy wsparcia, jest dwukrotnie większy niż w działaniu 6.1. – wskazuje na to wartość procentowa realizacji wskaźnika.
- Także odsetek kobiet (24,8%) zakładających własną działalność, jest najmniejszy w porównaniu do mężczyzn (75,2%)właśnie w grupie wiekowej 50+. Wynika to z innej w przypadku kobiet i mężczyzn skłonności do podejmowania ryzyka czy z pełnionych ról społecznych np. pełnienia opieki nad wnukami.
- Dysproporcja między kobietami, a mężczyznami w zakresie zakładania i prowadzenia własnej działalności powiększa się również wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (69,2% mężczyźni, 30,8% kobiety). Tendencja ta ma charakter stały i widoczna jest zarówno wśród osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych jak również zamieszkujących tereny wiejskie. Świadczy to o znacznie większej skłonności mężczyzn do zakładania własnej działalności gospodarczej (we wszystkich przedziałach wiekowych) oraz prezentowaniu bardziej przedsiębiorczej postawy na rynku pracy w porównaniu do kobiet.

Wykres 22. Struktura uczestnictwa we wsparciu – odsetek kobiet i mężczyzn, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej w ramach Priorytetu VI PO KL oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia



Uwaga: Wartość % realizacji wskaźnika „+" oznacza przekroczenie wykonania założeń powyżej 100%, wartość „–" oznacza poziom deficytu (odsetek brakujący do wykonania 100%).

Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2011 zgodnie (ze stanem na pierwsze półrocze 2011 roku).

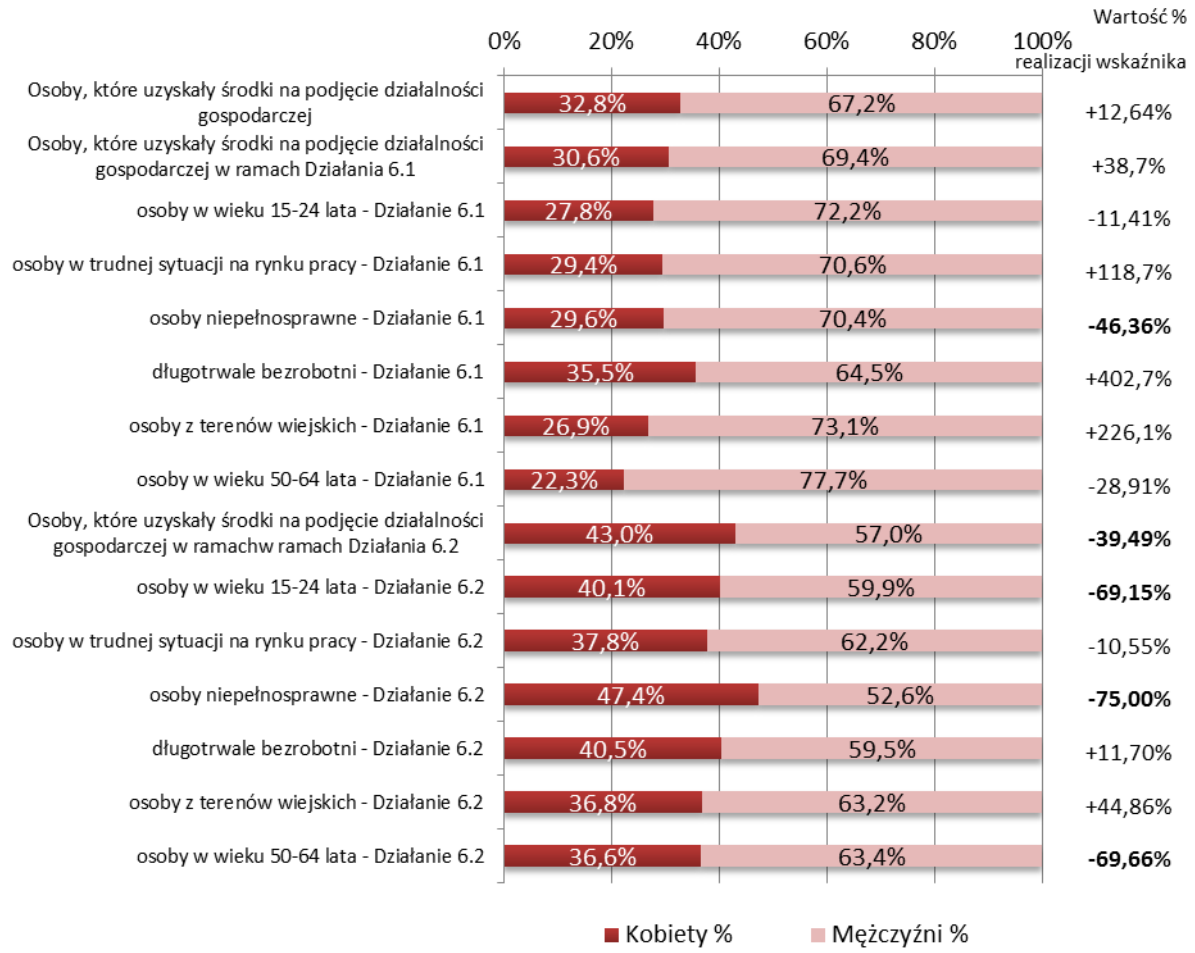
Grupy nadreprezentowane we wskaźnikach dla VI Priorytetu POKL założonych na 2013 r**. dotyczących osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej** to:

- osoby długotrwale bezrobotne (wykonanie 372,11%, w tym 63,96% mężczyzn);
- osoby z terenów wiejskich (wykonanie 265,64%, w tym 71,31% mężczyzn);

Grupy niedoreprezentowane we wskaźnikach założonych do osiągnięcia do końca 2013 r. dotyczących osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej to:

1. osoby w wieku do 25 roku życia (wykonanie 69,33%, w tym 70,39% mężczyzn);
2. osoby niepełnosprawne (wykonanie 44,05%, w tym 67% mężczyzn);
3. osoby w wieku powyżej 50 roku życia (wykonanie 57,49%, w tym 75,19% mężczyzn).

Wykres 23. Struktura uczestnictwa we wsparciu – odsetek kobiet i mężczyzn, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej w ramach Priorytetu VI PO KL w podziale na działania 6.1 i 6.2 oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia



Uwaga: Wartość % realizacji wskaźnika „+" oznacza przekroczenie wykonania założeń powyżej 100%, wartość „–" oznacza poziom deficytu (odsetek brakujący do wykonania 100%).

Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2011 zgodnie (ze stanem na pierwsze półrocze 2011 roku).

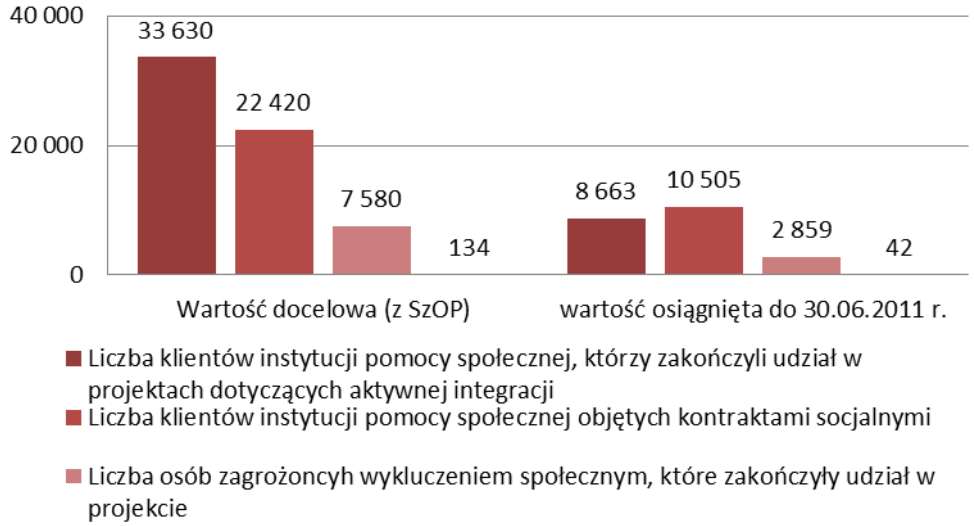
Priorytet VII – Promocja integracji społecznej

- Ogółem w ramach VII Priorytetu objęto wsparciem 8.663 osób - klientów instytucji pomocy społecznej, którzy zakończyli udział w projektach dotyczących aktywnej integracji. Blisko 60% (5.269) stanowią osoby z terenów wiejskich. Stopień realizacji wskaźnika zakładanego na 2013 rok dotyczącego liczby klientów instytucji pomocy społecznej, którzy zakończyli udział w projektach dotyczących aktywnej integracji wynosił w pierwszym półroczu 2011 roku - 25,76%.
- **Liczba klientów instytucji pomocy społecznej objętych kontraktami socjalnymi w ramach realizowanych projektów wyniosła w analizowanym okresie 10.505 osób, co stanowi 46,86% wykonania założeń. Przeważająca większość osób korzystających z form pomocy społecznej**

to kobiety. Dominują one wśród wszystkich osób, które zakończyły udział w projektach – stanowiąc **72,3**% beneficjentów.

- **Kobiety przeważają także wśród** poszczególnych **pod kategorii** stanowiących grupy docelowe: **klientów** instytucji pomocy społecznej **objętych** kontraktami socjalnymi w ramach realizowanych projektów – 70,8**%, klientów** instytucji pomocy społecznej z terenów wiejskich, którzy zakończyli udział w projektach – 70,9%.
- Kobiety przeważają nie tylko wśród beneficjentów pomocy społecznej, ale także wśród pracowników instytucji świadczących tego typu usługi. Stanowią one aż 93,3% pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej bezpośrednio zajmujących się aktywną integracją, którzy w wyniku wsparcia z EFS podnieśli swoje kwalifikacje w systemie pozaszkolnym.
- Wysokie wskaźniki realizacji dla liczby instytucji wspierających ekonomię społeczną, które otrzymały wsparcie w ramach Priorytetu (300%) oraz liczby inicjatyw z zakresu ekonomii społecznej wspartych z EFS (2070%) wskazują na duże zapotrzebowanie w zakresie pomocy społecznej oraz ekonomiki społecznej.

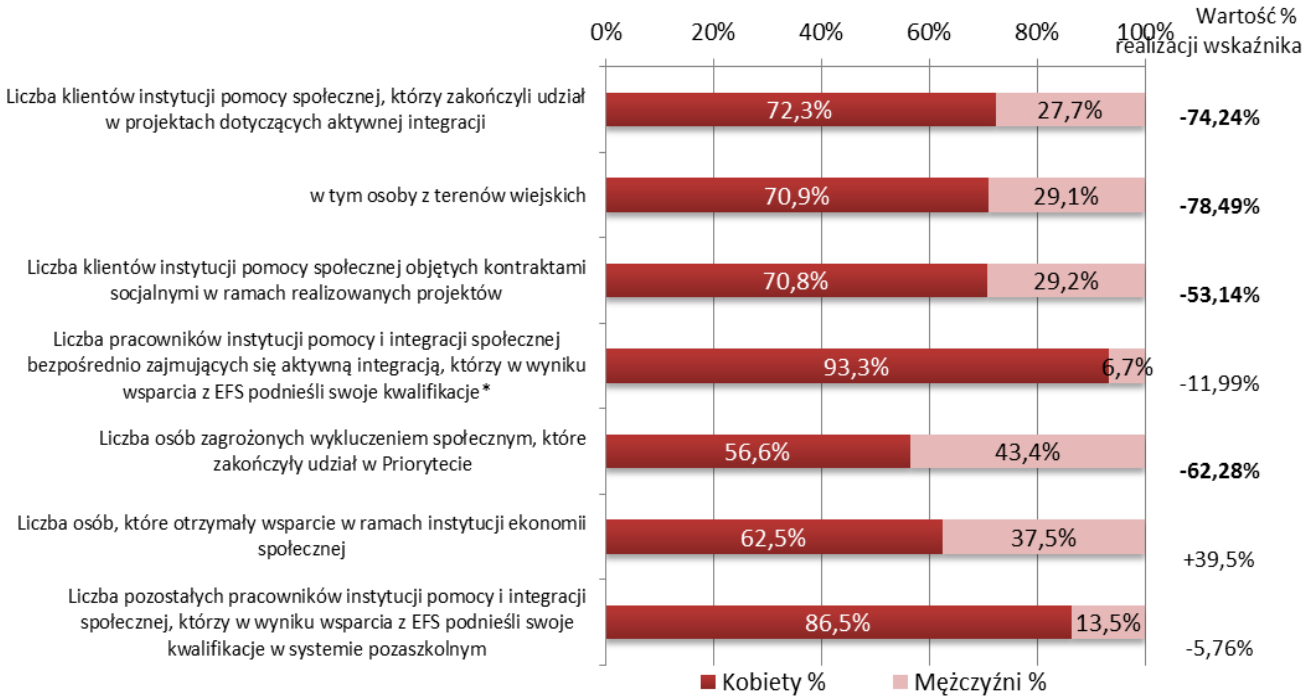
Wykres 24. Wskaźniki produktu *Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2011 (VI, VII i VIII)*, w których odnotowano niski stopień realizacji wartości docelowej



Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2011 zgodnie (ze stanem na pierwsze półrocze 2011 roku).

- Najniższe wskaźniki względem pozostałych osiągnięto dla liczby projektów wspierających rozwój inicjatyw na rzecz aktywizacji i integracji społeczności lokalnych w porównaniu do wartości docelowych wskaźnik został osiągnięty w 31,34% oraz liczby osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w Priorytecie – 37,72% w porównaniu do wartości docelowych.

Wykres 25. Struktura uczestnictwa we wsparciu – odsetek kobiet i mężczyzn, które skorzystały ze wsparcia w ramach Priorytetu VII PO KL oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia



*w systemie pozaszkolnym

Uwaga: Wartość % realizacji wskaźnika „+" oznacza przekroczenie wykonania założeń powyżej 100%, wartość „–" oznacza poziom deficytu (odsetek brakujący do wykonania 100%).

Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2011 zgodnie (ze stanem na pierwsze półrocze 2011 roku).

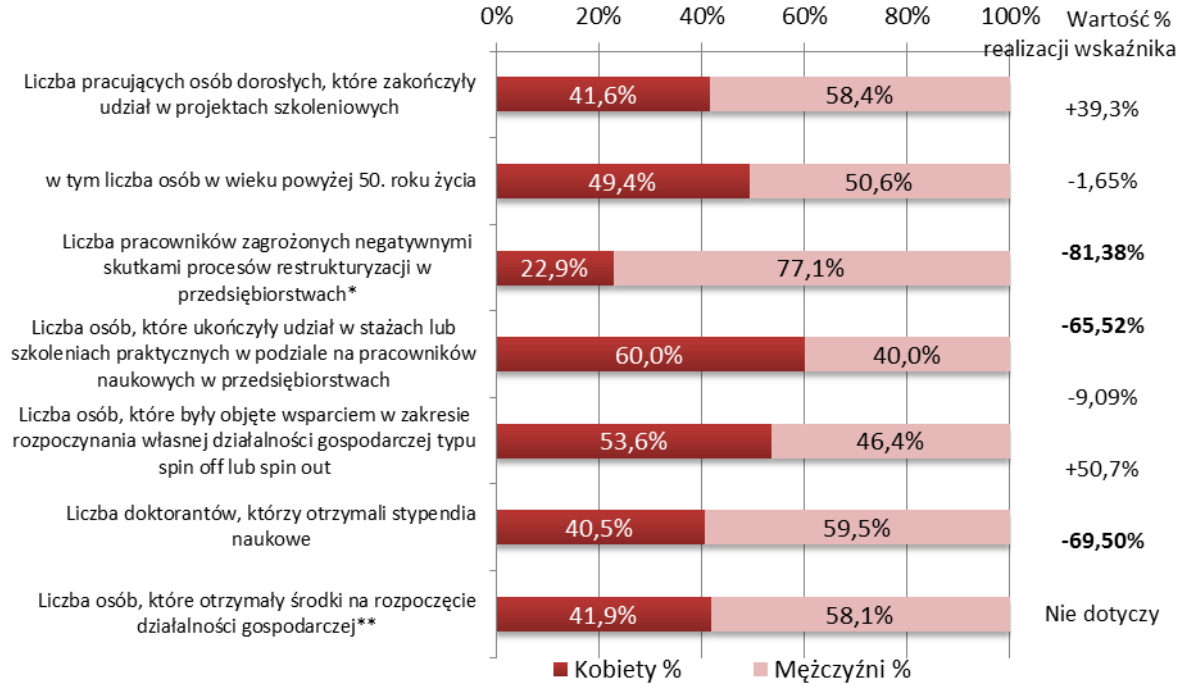
Priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki

- Wsparciem w ramach Priorytetu VIII objęto ogółem 20.389 pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych. W tym 2.976 stanowią osoby korzystające z projektów w wieku powyżej 50 roku życia.
- Spośród innych rezultatów wymienić należy 110 osób, które zostały objęte wsparciem w zakresie rozpoczynania własnej działalności gospodarczej typu spin off lub spin out.
- Najwyższy poziom realizacji założonych wskaźników osiągnięto dla liczby pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych 139,28% oraz dla osób, które były objęte wsparciem w zakresie rozpoczynania własnej działalności gospodarczej typu spin off lub spin out 150%.
- Wysoki stopień realizacji wskaźnika produktu wynika przede wszystkim z dużego zainteresowania wsparciem w zakresie rozpoczynania własnej działalności gospodarczej typu spin off lub spin out wśród grupy docelowej tego typu projektów.
- **Pod względem udziału kobiet i mężczyzn w oferowanych formach wsparcia w ramach Priorytetu VIII, to był on dla większości z nich wyrównany.**
- Spośród pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych przeważali mężczyźni stanowiący 58,4% ogółu osób korzystających ze wsparcia. Kobiety uczestniczyły w projektach w ramach Priorytetu VIII znacznie rzadziej – wsparciem objęto 41,6% osób.
- Mniejsza dysproporcja zaznaczyła się grupie wiekowej osób powyżej 50 roku życia, spośród których w projektach szkoleniowych udział wzięło 49,9% kobiet i 50,6% mężczyzn.
- W przypadku liczby pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania – przeważali mężczyźni 77,1%, tylko co piąta osoba 22,9% to kobieta.

W przypadku celów Priorytetu VIII żadna z wartości wskaźników rezultatu nie przekroczyła 30%. Najniższa wartość wynosiła 6% i dotyczyła odsetka przedsiębiorstw, których pracownicy zakończyli udział w szkoleniach w ramach Priorytetu.
W licznych przypadkach stopień realizacji docelowego wskaźnika produktu w połowie roku 2011 nie osiągnął poziomu 35%

- liczba podmiotów, którym udzielono wsparcia w zakresie skutecznego przewidywania i zarządzania zmianą - 22,22%,
- liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania - 18,62%,
- liczba osób, które ukończyły udział w stażach lub szkoleniach praktycznych - 34,48%,
- liczba doktorantów, którzy otrzymali stypendia naukowe - 30,50%.

Wykres 26. Struktura uczestnictwa we wsparciu – odsetek kobiet i mężczyzn, które skorzystały ze wsparcia w ramach Priorytetu VIII PO KL oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia



* dotyczy pracowników, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania
**dla tej kategorii osób nie określono wskaźnika do wykonania

Uwaga: Wartość % realizacji wskaźnika „+" oznacza przekroczenie wykonania założeń powyżej 100%, wartość „–" oznacza poziom deficytu (odsetek brakujący do wykonania 100%).

Źródło: opracowanie własne IBC GROUP w oparciu o Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2011 zgodnie (ze stanem na pierwsze półrocze 2011 roku).

Podsumowanie:

1. Grupy nadreprezentowane we wskaźnikach założonych na 2013 r. dotyczących osób, które zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL to:

- osoby w wieku 15-24 lata (wykonanie 114,12%, w tym 59,87% kobiet) w tym zamieszkujące obszary wiejskie (wykonanie 171,84%, w tym 60,92% kobiet);
- osoby zamieszkujące tereny wiejskie (wykonanie 165,97%, w tym 57,21% kobiet);
- osoby długotrwale bezrobotne (wykonanie 268,51%, w tym 64,11% kobiet).

2. Grupy niedoreprezentowane we wskaźnikach założonych na 2013 r. dotyczących osób, które zakończyły udział w projektach to:

- osoby niepełnosprawne (wykonanie 39,31%, w tym 55,48% kobiet);
- osoby w wieku powyżej 50 roku życia (21,94%, w tym 56,55% mężczyzn).

3. Grupy nadreprezentowane we wskaźnikach założonych na 2013 r. dotyczących osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej to:
- osoby długotrwale bezrobotne (wykonanie 372,11%, w tym 63,96% mężczyzn);
- osoby z terenów wiejskich (wykonanie 265,64%, w tym 71,31% mężczyzn);

4. Grupy niedoreprezentowane we wskaźnikach założonych na 2013 r. dotyczących osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej to:
- osoby w wieku do 25 roku życia (wykonanie 69,33%, w tym 70,39% mężczyzn);
- osoby niepełnosprawne (wykonanie 44,05%, w tym 67% mężczyzn);
- osoby w wieku powyżej 50 roku życia (wykonanie 57,49%, w tym 75,19% mężczyzn).

5. Szczegółowe kryteria formułowane w dokumentacjach konkursowych są kluczowym instrumentem poprawy jakości realizowanych projektów, w szczególności zwiększenia efektywności oferowanego wsparcia. Analiza oceny wpływu udziału w projekcie na możliwość zmiany pracy lub pozyskania zatrudnienia wskazuje na istotne różnice pomiędzy mężczyznami i kobietami. Kobiety gorzej oceniają wpływ projektu na ich sytuację zawodową – 62% kobiet w stosunku do 54,3% mężczyzn twierdzi, iż w wyniku udziału w projekcie nic w ich sytuacji zawodowej się nie zmieniło. Podobnie tylko 36,8% kobiet w stosunku do 44,3% mężczyzn wskazuje na poprawę sytuacji zawodowej w efekcie udziału w projekcie. Dane te wskazują na fakt, iż wsparcie kierowane do kobiet jest mniej efektywne niż wsparcie kierowane do mężczyzn. Dane te potwierdzają przeanalizowane w raporcie studia przypadków. Należy wnioskować, iż kryteria szczegółowe konkursów nie są adekwatne do sytuacji kobiet i mężczyzn, a dokładnie – instrument kryteriów szczegółowych nie jest wykorzystany w wystarczającym stopniu w celu zapewnienia równej efektywności wsparcia dla kobiet i mężczyzn.
6. Zgodnie ze sformułowanymi rekomendacjami w tabelach, należy w większym stopniu prowadzić politykę równością na poziomie kryteriów dokumentacji konkursowej zapewniających (gwarantujących) stosowanie w projektach specjalnego wsparcia dla kobiet, dostosowanego do ich specyficznych potrzeb, zwiększających efektywność wsparcia (doradztwo interdyscyplinarne, zapewnienie opieki nad osobą zależną, elastyczna organizacja godzin i czasu wsparcia, staże zawodowe, moduły miękkie i interpersonalne w szkoleniach, promocja elastycznych form zatrudnienia, etc..). Formy wsparcia dostosowane do specyficznych potrzeb kobiet powinny być wymagane w kryteriach konkursowych (kryteria dostępu, kryteria strategiczne).
7. Zastosowanie *standardu minimum* jest wystarczające w zakresie zapewnienia udziału kobiet w projektach PO KL. Analiza danych wskazuje na zadowalający udział kobiet w priorytetach PO KL (Ze wsparcia w ramach wszystkich analizowanych działań PO KL skorzystało nieco więcej kobiet 58,3% niż mężczyzn 41,7%. Największa dysproporcja pomiędzy kobietami, a mężczyznami zaznaczyła się w Priorytecie VII Promocja integracji społecznej, gdzie kobiety stanowiły 70,2% osób objętych wsparciem. W pozostałych Priorytetach udział kobiet był nieco wyższy, niż mężczyzn i wynosił dla VIII - 52,4% kobiet, a dla VI - 56,7% kobiet.). Jednak zasada ta nie gwarantuje uwzględnienia w projektach specyficznych form wsparcia kierowanych do kobiet. Możliwe jest spełnienia standardu minimum bez projektowania wsparcia specyficznego.
8. Należy zwiększyć kompetencje KOP w zakresie oceny jakościowej zaprojektowanego wsparcia. Zważywszy jednak na fakt, iż podniesienia jakości projektów poprzez edukację KOP i wnioskodawców jest procesem długotrwałym, należy „przesuwać" wymagania jakościowe do kryteriów dokumentacji konkursowej poprzez formułowanie kryteriów dostępu (w konkursach dedykowanych problematyce kobiet) oraz kryteriów strategicznych zachęcających wnioskodawców do projektowania wsparcia specyficznego dla kobiet. W sytuacji niskiej świadomości beneficjentów należy w kryteriach konkursowych wskazywać dobre praktyki, metodologie (dostosowane do specyficznych potrzeb kobiet i efektywne) wypracowane w ramach zwalidowanych rezultatów PIW EQUAL oraz projektów innowacyjnych PO KL.

5. 6. Ocena wsparcia

Stopień dopasowania projektów do oczekiwań i potrzeb beneficjentów - ocena skuteczności i trwałości wsparcia (dostosowania do potrzeb, adekwatności itp.)

Pytania badawcze:

- Na ile realizowane projekty odpowiadają oczekiwaniom ich odbiorców (potrzeby kobiet a potrzeby mężczyzn)? Czy można dokonać podziału projektów na lepiej i gorzej oceniane? Jeżeli tak ,to ze względu na jakie kryteria? Czy te kryteria są różne w przypadku kobiet i mężczyzn?
- Czy realizowane projekty oferowały pomoc w wystarczającym stopniu, uwzględniającą odmienne potrzeby oraz sytuację kobiet (np. powrót po macierzyństwie, opieka nad chorym dzieckiem, samotne wychowywanie dziecka/dzieci)?
- Czy formy wparcia oferowane w projektach realizowanych w ramach PO KL (np. szkolenia), przełamują czy utrwalają istniejącą segregację zawodów na tradycyjnie kobiece i męskie?
- Czy w projektach oferowano elastyczne godziny zajęć dopasowywane do specyfiki funkcjonowania obu płci, np. umożliwiające odbiór dzieci z przedszkola lub zmianowy czas pracy?

Badani beneficjenci proszeni o reemisje związane z udziałem w projektach dofinansowanych ze środków UE deklarowali wysoki poziom identyfikacji poszczególnych działań.
Znacząca większość respondentów w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczyła w jednym projekcie unijnym, ale zaobserwowano zróżnicowanie ze względu na płeć – 24,7% kobiet i 15,8% mężczyzn brało udział w więcej niż w jednym projekcie. Wyniki badania wskazują, więc że liczba i rodzaj wsparcia, z jakiego korzystają kobiety i mężczyźni są inne. Kobiety korzystają z większej liczby form wsparcia.

Wyniki analiz wskazują, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni nie posiadają żadnego stażu zawodowego i przeważają wśród długotrwale bezrobotnych, pozostających bez pracy powyżej 2 lat. Blisko co druga (45,8%) z kobiet zarejestrowanych w Urzędzie Pracy na terenie woj. podkarpackiego pozostaje w ewidencji powyżej 12 miesięcy (z tego 32,2% dłużej niż 2 lata). Problem wyjścia z bezrobocia wymaga podejmowania kompleksowych i długotrwałych działań dedykowanych grupom znajdującym się z trudnej sytuacji. Dla większości badanych kobiet, które mają dzieci głównym problemem jest brak praktyki i doświadczenia zawodowego, dlatego również w tym zakresie istotną rolę odgrywa kompleksowe wsparcie obejmujące nie tylko kurs czy szkolenie, ale i staż umożliwiający zdobycie doświadczenia. Jak pokazują wyniki badania rodzaj wsparcia kierowanego do poszczególnych grup respondentów był adekwatny do ich potrzeb. Należy jednak podkreślić, że dostępność tych form, które oceniane są, jako najbardziej efektywne jest mocno ograniczona. Wiele respondentek wskazywało, na długi czas oczekiwania na staż oraz trudności z dostaniem się na staż - z całej grupy taką możliwość miała tylko średnio, co piąta uczestniczka kursu.
Kompleksowe wsparcie kierowane było do grup, które wymagają szczególnej troski i dużego zaangażowana - szczególnie widoczne jest to w Priorytecie VII, w którym projekty kierowano do grup osób wykluczonych społecznie czy osób niepełnosprawnych *„Były osoby niepełnosprawne, z dysfunkcją wzroku, niedowidzące, słabo widzące, niewidome. Mieliśmy takie formy wsparcia jak, to były szkolenia informatyczne i były warsztaty kompetencji zawodowych i w Rzeszowie i w ośrodkach, które skupiają takie osoby z dysfunkcją wzroku. I prowadziliśmy poradnie jeszcze, i to był psycholog i doradca zawodowy."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VII).

Szczególnie trudne do oceny są efekty wsparcia oferowanego w ramach Priorytetu VII.

- *„U nas np. z siódemki realizowany projekt był skierowany bezpośrednio do kobiet. Są to kobiety w bardzo trudnej sytuacji życiowej i w pracy również. Bo są to kobiety, które doznały przemocy i tam gro działań skupia się na doradczych, psychologicznych działaniach, odbudowujących samoocenę. Jak patrzę teraz z perspektywy już roku na ten projekt, na te osoby, to bardzo dużo dają tego typu działania. Z taką grupą specyficzną, taką właśnie wycofaną grupą."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VII).

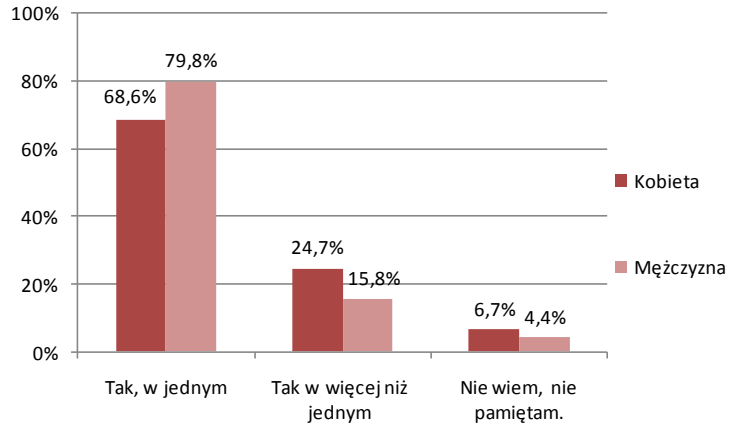
Na osiągnięcie przyjętych rezultatów w projekcie istotny wpływ mają postawy osób korzystających ze wsparcia. Jest to szczególnie widoczne projektach w ramach Priorytetu VII:

- *„Często tak jest w pośrednictwie pracy, że [korzystający ze wsparcia] oni tam mają ten wymóg uczestniczyć w tych formach wskazanych przez urząd bo inaczej zostaną wyrejestrowani i czasem z przymusu i ciężko jest pracować już z taką osobą."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
- *Realizujemy też projekty na zlecenie urzędów pracy i MOPSów. Jeżeli są to osoby, które zgłosiły się na szkolenie, bo chcą się nauczyć to mamy kursy, gdzie było 100% zatrudnienia. Ale mamy też kursy, gdzie nie było żadnego zatrudnienia, niestety muszę przyznać, że to były głównie damskie kursy. Ponieważ kobiety wyszły z założenia, że nam kazano iść na kursy, iść na szkolenia, bo jesteśmy długotrwałe bezrobotne, bo inaczej stracimy zasiłek."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

Należy również zwrócić uwagę na układ danych w bazie PEFS, który uniemożliwia ocenę liczby i rodzaju wsparcia, jaką otrzymali uczestnicy, bowiem w jednej kolumnie zawarto wszystkie formy pomocy, z jakiej korzystał beneficjent ostateczny, przy czym kolejność poszczególnych form wsparcia jest różna. W celu monitoringu niezbędne jest kodowanie danych w odrębnych kolumnach, do których przypisana jest dana forma wsparcia. Pozwoliłoby to śledzić liczbę i rodzaj wsparcia oferowanego beneficjentom.

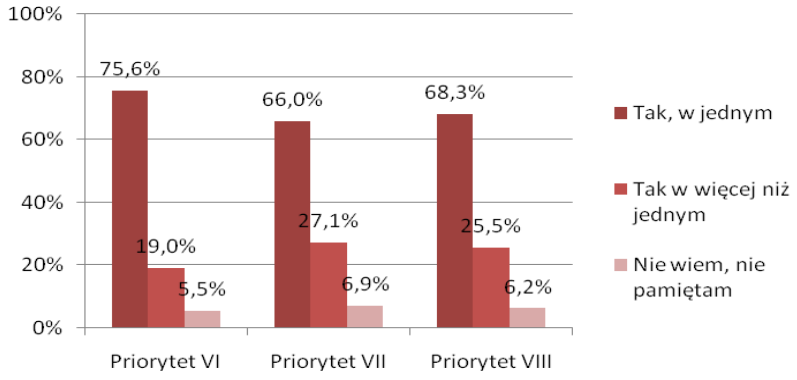
Kobiety charakteryzuje większa aktywność w zakresie uczestnictwa w projektach dofinansowanych przez UE, co jest prawdopodobnie konsekwencją kryterialnych parytetów wyrównywania szans według płci zawartych w standardach oceny wniosków i gwarantowanych odsetków udziału beneficjentów według płci.

Wykres 27. Czy pamięta Pani, w ilu projektach dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej wzięła Pani udział w ciągu ostatnich 3 lat



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

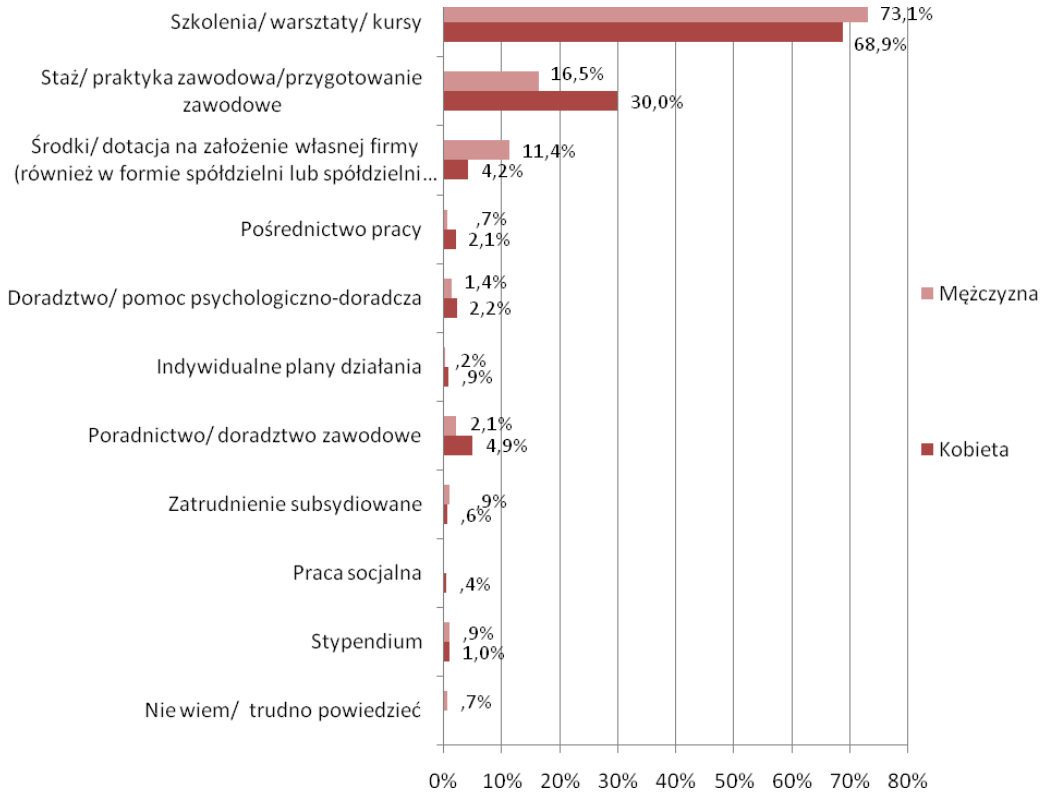
Wykres 28. Czy pamięta Pani, w ilu projektach dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej wzięła Pani udział w ciągu ostatnich 3 lat



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Beneficjenci działań pomocowych i wspierających na rynku pracy najczęściej wskazywali na formy wsparcia obejmujące szkolenia, warsztaty i kursy, następnie staże, praktyki zawodowe i przygotowanie zawodowe oraz dotacje na założenie własnej firmy. Pozostałe formy wsparcia, jak poradnictwo zawodowe, stypendia, praca socjalna, zatrudnienie subsydiowane, pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe oraz indywidualne plany działania miały wymiar indykatywny i odsetkowo niszowy.
W porównaniach ze względu na płeć kobiety częściej niż mężczyźni uczestniczyły w formach wsparcia związanych ze stażami, praktyką zawodową i przygotowaniem zawodowym (różnica 13,5 punktu procentowego), co w związku z diagnozą sytuacji kobiet na rynku pracy – odpowiada ich potrzebom. Kobiety także nieco częściej niż mężczyźni uczestniczyły w projektach oferujących poradnictwo i doradztwo zawodowe. Mężczyźni częściej niż kobiety korzystali z dotacji na założenie własnej firmy (różnica 7,2 punktu procentowego).
Wyniki badania wskazują na stosowanie zróżnicowanego podejścia do potrzeb kobiet i mężczyzn w zakresie wsparcia, wynikającego z ich innej sytuacji na rynku pracy. Analiza głównych obszarów nierówności i czynników wpływających na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy, pokazuje, że poradnictwo i doradztwo zawodowe jest istotnym elementem wsparcia w przypadku kobiet. Wsparcie poprzez staże i praktyki zawodowe odpowiada na potrzeby kobiet w zakresie niwelowania barier związanych z podjęciem pracy.

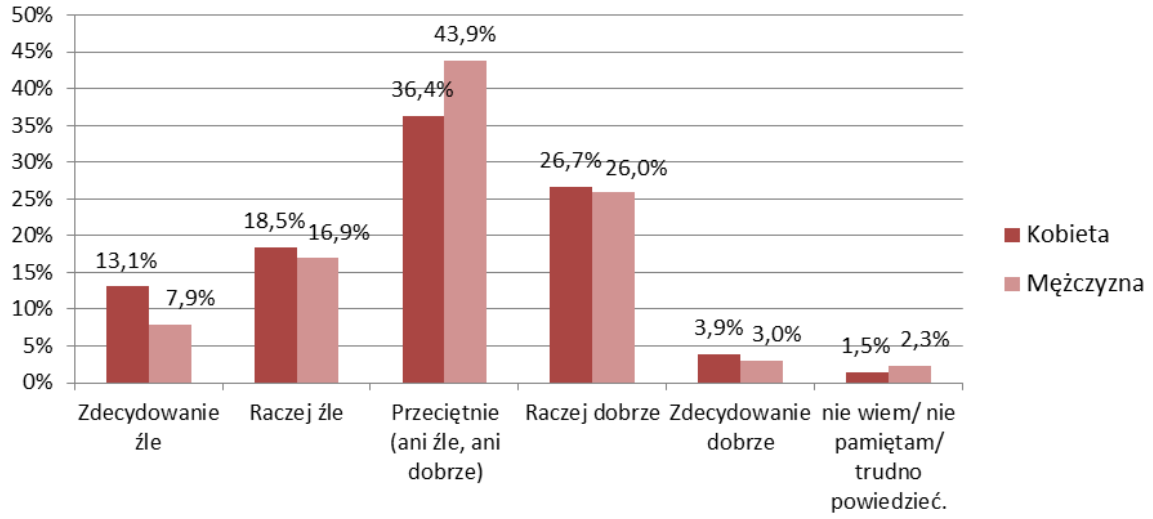
Wykres 29. Z jakiego wparcia Pan(i) korzystał(a)?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

W okresie korzystania z formy wsparcia status respondentów warunkowany był kryteriami uczestnictwa w projektach i działaniach.
Subiektywna ocena sytuacji zawodowej wskazuje na przeciętne lub raczej dobre oceny sytuacji zawodowej beneficjentów w momencie przystępowania do form wsparcia na rynku pracy. Rozkład odpowiedzi warunkuje wyraźnie płeć – kobiety charakteryzuje wyższy odsetek wskazań zdecydowanie źle niż w przypadku mężczyzn (różnica 5,2 punktu procentowego).
Wydaje się, że kobiety przystępują do projektów dofinansowanych ze środków UE w sytuacji zawodowej relatywnie gorszej niż mężczyźni. Stan bazowy kapitału zawodowego determinuje udział w projektach i wybór form wsparcia, np. dominacja stażu i praktyki zawodowej nad dotacjami na założenie własnej firmy, co wymaga większego początkowego zasobu kompetencyjnego.

Wykres 30. Jak w okresie korzystania z formy wsparcia ocenił(a)by Pan(i) swoją sytuację zawodową?



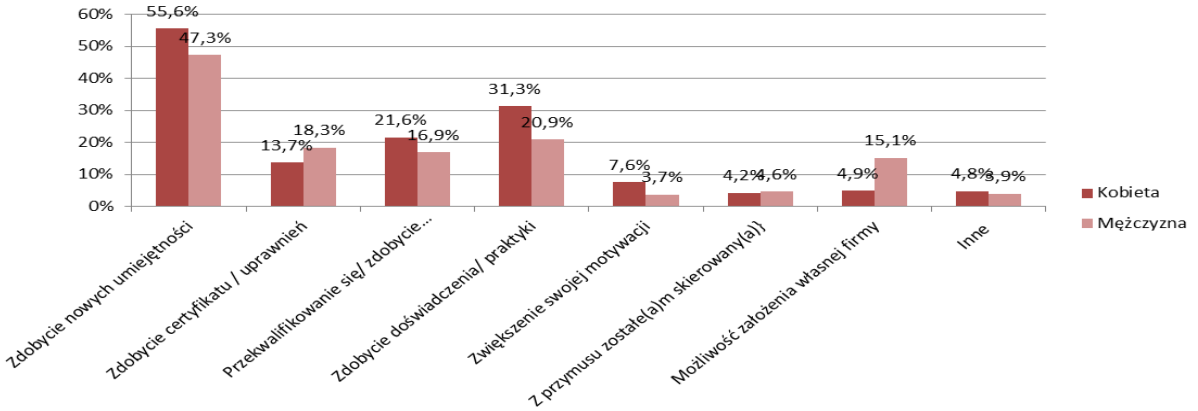
Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Głównym motywem podjęcia decyzji o przystąpieniu do projektu była zdaniem respondentów chęć podwyższenia kompetencji zawodowych (zdobycie nowych umiejętności), zdobycie doświadczeń zawodowych, próba przekwalifikowania się oraz certyfikacja umiejętności.
Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni podkreślały, jako motyw kluczowy pragnienie zdobycia nowych umiejętności (różnica 8,3 punktu procentowego), praktyki zawodowej (różnica 4,7 punktu procentowego), przekwalifikowanie się (różnica 4,7 punktu procentowego) oraz zwiększenie swojej motywacji (różnica 3,9 punktu procentowego).
Determinantą akcesu do projektu mężczyzn zdecydowanie częściej niż kobiet była możliwość założenia własnej firmy (różnica 10,2 punktu procentowego).

Wywiady przeprowadzone z kobietami długotrwale bezrobotnymi wskazują, że istotnym elementem jest czynnik zmiany, chęci podjęcia jakiejś aktywności oraz wzrostu samooceny:

- *„Byłam wtedy na zasiłku, siedziałam w domu, chciałam wypełnić czas." (R35)*
- *„ Człowiek już wie troszkę bardziej jak ma się ubrać, czy tam troszkę się podmalować. Chętniej się z domu wyjdzie, tak trochę nawet". R44*
- *„Żeby się trochę poczuć jakby aktywna troszkę w życiu, nie wiem jak to określić." R51*
- *„W takich małych miasteczkach to może tej pracy aż tak nie dostanę. A tak psychicznie będę mieć takie wsparcie, że jednak się do czegoś jeszcze nadaję. Choćby nawet skorzystanie z tego kursu." R51*

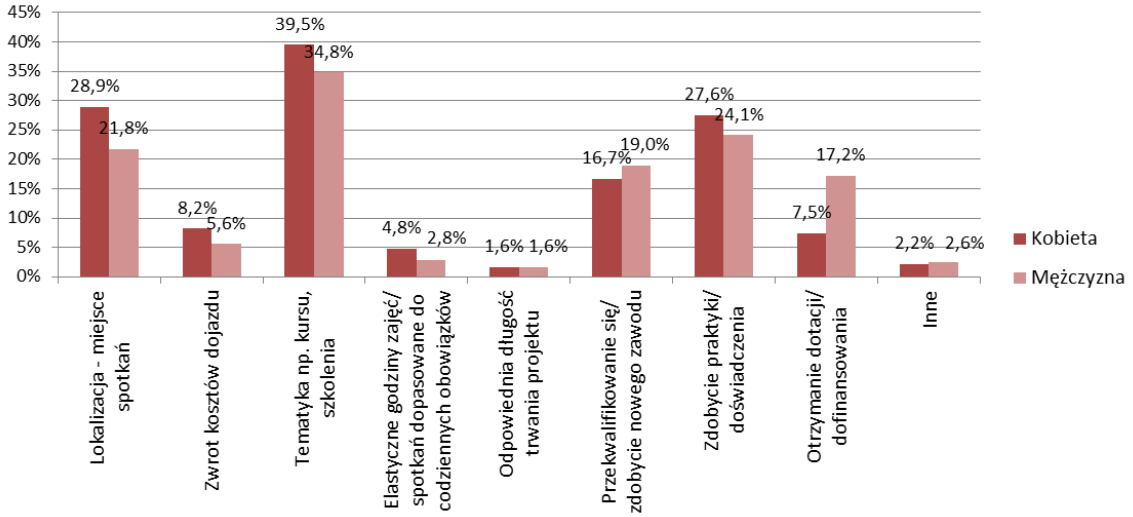
Wykres 31. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w projekcie? Co Pana(-ią) najbardziej do tego przekonało?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Wybór formy wsparcia warunkowany był takimi czynnikami jak tematyka oferowanego kursu lub szkolenia, lokalizacja, możliwość zdobycia praktyki/doświadczenia zawodowego oraz możliwość zdobycia nowego zawodu. Warunkiem przystąpienia do projektu i jednocześnie kryterium wyboru formy wsparcia były dla badanych głownie czynniki merytoryczne lub związane z intencjonalnym powiększaniem kapitału zawodowego przez zdobywanie doświadczenia zawodowego, ale frakcja kobiet wybierających jako determinantę lokalizację jest wyższa niż frakcja mężczyzn (różnica 7,1 punktu procentowego).
Wybór formy wsparcia zapewniającej kobietom dojazd np. na szkolenie odpowiada ich potrzebom i wynika z ich mniejszej mobilności terytorialnej. Dla kobiet również lokalizacja infrastruktury związanej z formą wsparcia ograniczała możliwość wypełniania zobowiązań rodzinnych. Dodatkowo wzmacnia powyższą tezę fakt podkreślania przez kobiety, jako motywatora refundacji kosztów przejazdu oraz elastyczne godziny zajęć.

Wykres 32. Co było dla Pana(i) ważne przy wyborze formy wsparcia?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Szczególnie dla młodych kobiet głównym kryterium wyboru formy wsparcia jest możliwość odbycia stażu, zdobycia praktyki i doświadczenia zawodowego. Mniej istotne jest rodzaj i tematyka szkolenia *„Ja bym nawet dzisiaj szła na inny kurs, tylko żebym potem miała zagwarantowany staż. To w ten czas, ja wiem, że ja to dobrze robię, dobrze się nauczyłam, a co z tego jak ja już pozapominałam. Jak się nie jest w tym temacie, to się zapomina." R5*
Ponadto wśród osób bez doświadczenia zawodowego można zauważyć dużą przypadkowość w wyborze np. szkoleń, często korzystanie w oparciu o dostępność, a nie faktyczne potrzeby.

- *„Ja szukałam, poszłam sama do urzędu pracy i poszukiwałam, chciałam jakiś kurs zrobić. A że nie było wolnych miejsc i Pani mi poleciła bukieciarz – florysta. I dlatego poszłam na ten kurs." R9*
- *„Skierowano mnie do doradcy zawodowego. A później ja sama poszłam się zapytać czy są jakieś kursy, bo myślę może zrobię. Bo mam kurs kasa fiskalna, ale nie mam z fakturowaniem i tylko taki skromny ten kurs. Myślałam, że może, jeśli zrobię ten kurs, to może szybciej gdzieś tam do sklepu. No ale na tamten okres czasu nie było wolnych miejsc już. No i Pani powiedziała, że tu jest fajny kurs i można zrobić." R9*

Pozytywna ocena poszczególnych form wsparcia przekładają się na ocenę standardu uczestnictwa w projekcie. Kobiety w większym stopniu niż badani mężczyźni dobrze oceniają elastyczne podejście np. godziny zajęć dopasowane do potrzeb czy kompleksowe wsparcie – różnorodne, ale obejmujące całościową pomoc np. doradztwo, szkolenie, indywidualny plan działania. Potwierdzają to wywiady z ankietowanymi kobietami.

- *„Te kursy, szczególnie ostatnie dwa pod tym względem były dobrze zorganizowane, więc tutaj nie mogę narzekać. Ale właśnie dobrze byłoby, żeby właśnie wiele było takich, bo tam był tez wyjazd, akurat ostatni to był do Sandomierza. Taki dwudniowy, szkoleniowy. Była świetlica, gdzie mogły matki z dziećmi po prostu przyprowadzić dzieci i była dla nich zapewniona opieka. No wolałabym, żeby to się odbywało w innych godzinach, bo to było w sobotę, w środku dnia, ale wiadomo nie wszystkim dogodzić mogli. Kurs był dobry, chociażby ze względu, na, bo były tam koleżanki,*

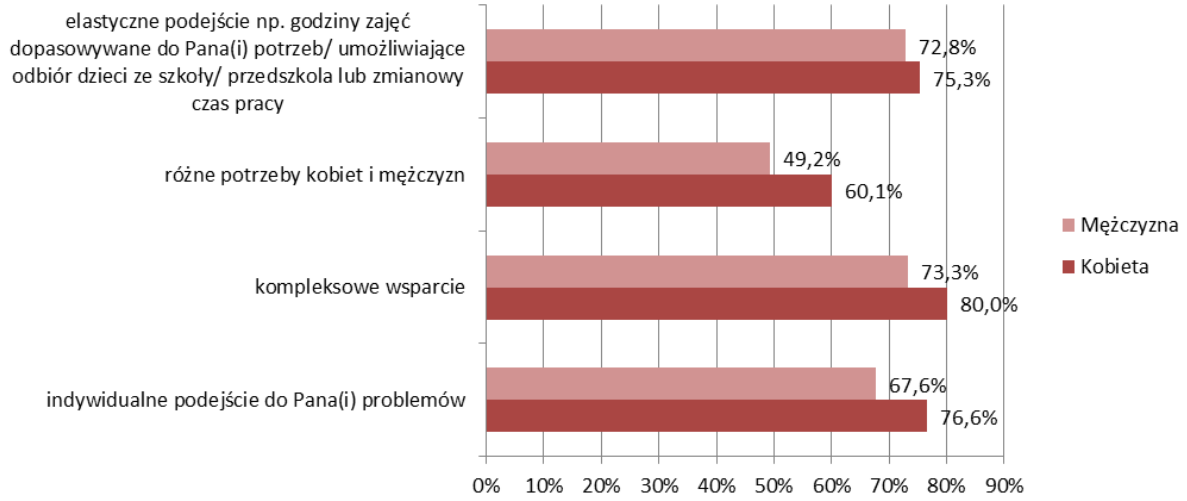
no i koledzy, którzy dzieci mogli po prostu pod opieką doświadczonej opiekunki zostawić, one się bawiły." R20

Ponadto wnioskodawcy starają się dostosować do potrzeb kobiet nie tylko na poziomie projektu, ale również jego obsługi.

- *„Mimo tego, że to był projekt adresowany do kobiet bezrobotnych, nieaktywnych, to jednak patrzyliśmy, żeby jednak wydłużyć, bo agencja generalnie pracuje do 15.30, więc 2 razy w tygodniu wydłużyliśmy czas pracy w do godziny 18.00 żeby np. mąż wrócił z pracy i został z dzieckiem. Wymyśliliśmy też, kącik dla dziecka, kupiliśmy sobie stolik w IKEI, takie różne zabawki, także kobiety mogły sobie spokojnie zostawić dziecko. Nawet dziewczyny z pierwszego projektu mogły sobie przychodzić. Druga koleżanka z pokoju się np. zajmowała wtedy dzieckiem. Także to było dobre, to się spodobało."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VI).

Z perspektywy barier, które ograniczają aktywizację kobiet na rynku pracy, wymienione czynniki decydują o funkcjonalnej ocenie projektu i jego dopasowaniu do zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Wykres 33. Czy w projekcie, w którym Pan(i) uczestniczył(a) zapewniano?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Ocena adekwatności form wsparcia do oczekiwań i potrzeb jednoznacznie ujawnia wysoki poziom zgodności opinii kobiet i mężczyzn. Aż 90% kobiet oraz 90,5% mężczyzn przyznało, że wsparcie było zgodne z potrzebami i oczekiwaniami. Przy tak asymetrycznym rozkładzie dyferencjonowanie wskazań ze względu na płeć jest interpretacyjnie zbędne. Ocena projektów dokonana w ramach poszczególnych form wsparcia poprzez przez wskazanie punktu skali rzutującej na polecanie lub nie polecanie danej formy z perspektywy sumarycznych czynników subiektywnej oceny warunkowana jest filtrem poprzedzającego pytania, a także efektem świeżości i konstrukcją skali.
Ocena form wsparcia przybrała kształt liniowy z redukcją punktów skali. Prawdopodobnie inwersja skali miałaby wpływ na rozkłady odpowiedzi. Poniżej prezentujemy oceny poszczególnych form wsparcia. Do analizy wybrano formy wsparcia, których ocena nie budziła wątpliwości ze względu na podstawy statystyczne.

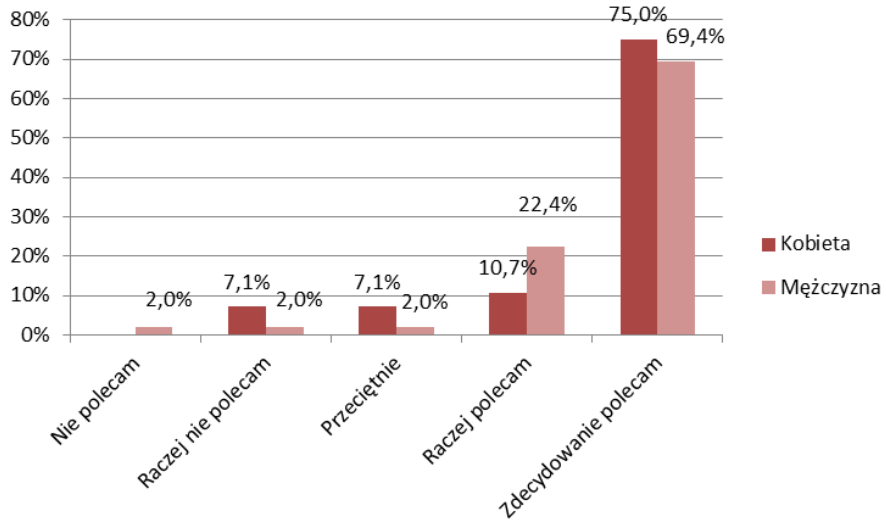
Jedną z najwyżej ocenianych form wsparcia były dotacje na założenie własnej firmy. Mimo, iż ze wsparcia w tym zakresie skorzystało średnio trzykrotnie mniej kobiet niż mężczyzn, to ocena wsparcia jest stosunkowo wysoka w obu grupach. Poleca ją aż 91,8% mężczyzn i 85,7% kobiet (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie polecam i „raczej polecam"). Nieco niższa ocena tej formy wsparcia wśród kobiet koresponduje z widoczną nieco niższą trwałością wsparcia w tej grupie oraz jak wskazują wyniki badań jakościowych z innymi potrzebami kobiet na etapie szkoleń i kursów przygotowujących do prowadzenia własnej firmy i przygotowania biznes planów (dotyczy to szczególnie kobiet na obszarach wiejskich). Pozytywnie tę formę wsparcia oceniały zarówno osoby młode, jak i starsze: *„Moja wcześniejsza praca nie ma nic związanego z tą działalnością. A to raczej kwestia, że zmienia*

się rynek. Jest taki, jaki jest. Dzisiaj się ma pracę jutro nie. Trzeba się jakoś zabezpieczyć. No i praktycznie lubię nieruchomości to zawsze się coś tam dzieje, coś trzeba doczytywać (…) Główne cele to takie żebym nie była zależna od nikogo. Że ktoś mnie zwolni w danym momencie a ja sobie powiem - no, co ja ze sobą zrobię praktycznie? Dzieci na utrzymaniu. Bo jeszcze studiują. Tutaj jeszcze inne zobowiązania finansowe mam. Także nie chciałam pozostać zupełnie bez żadnej perspektywy ani alternatywy po prostu pomyślałam do przodu. No i mam nadzieję, że to w dłuższej perspektywie będzie dobre. No jak na razie przez te dwa lata byłam zadowolona. (…) Doba jest za krótka, noc istnieje jeszcze żeby nadrabiać jakoś. Bo i studia i dodatkowe egzaminy no to były dosyć dużym obciążeniem i zarówno finansowym jak i czasowym, dzieci też wymagały sporo czasu, ale udało mi się to jakoś pogodzić razem." R25 (kobieta 47 lat, prowadząca własne Biuro nieruchomości)

Jak wskazują wyniki badań jakościowych, o efektywności tej formy wsparcia świadczy poziom zainteresowania potencjalnych beneficjentów zdecydowanie przewyższający liczbę dotacji i dostępnych miejsc na kursach związanych z otworzeniem własnej firmy *„Zgłosiło się ponad 300 osób. Przewidywane było 60-80, potem były testy psychologiczne i docelowo wytypowano 40 osób, które szły na te szkolenia 3-miesięczne."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VI). W związku z powyższym uzyskanie dofinansowania jak wskazują wypowiedzi badanych kobiet, nie jest łatwe i wymaga ogromnej determinacji. Większość kobiet starała się uzyskać dofinansowanie w różnych miejscach i kilkakrotnie startowała w naborach *„Starałam się w kilku miejscach i kilka razy, kilkakrotnie i w Rzeszowie i w Stalowej jeszcze. Ale bardzo trudno jest otrzymać. No tutaj to nie wiem, czym to było spowodowane może faktycznie tych punktów później miałam troszkę więcej, później był dodatkowy nabór i z dodatkowego naboru gdzieś więcej pieniążków było. Poleciłabym jak najbardziej, tylko żeby to przemyśleć żeby otworzyć taką działalność, żeby miała jakąś przyszłość czy możliwość rozwoju czy ewentualnie żeby ją można było utrzymać w jakimś zakresie, no żeby nie dokładać czy ewentualnie żeby trochę do przodu. Bo wiadomo na początku to się zawsze dokłada później dopiero są efekty." R25*

Kobiety wysoko oceniały nie tylko samą formę wsparcia, ale i umiejętności zdobyte w trakcie szkoleń i kursów przygotowujących do prowadzenia własnej firmy.
„Tych wszystkich biznesplanów mam 15, zostawiłam sobie na pamiątkę, zszyję i pokażę wnukom. Kiedy sięgnęłam po tę dotację to nie umiałam obsługiwać komputera. Nie wiedziałam jak pisać w Wordzie. Metodą prób i błędów doszłam do wszystkiego sama, miałam ogromną satysfakcję. Choć czasami myślę, że już jestem do tego za stara." R46

Wykres 34. Czy poleciłaby Pani taką formę wsparcia innym osobom w podobnej do Pana(i) sytuacji? - Środki/ dotacja na założenie własnej firmy



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=77

- Kursy dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej większość badanych kobiet oceniła pozytywnie – nie tylko w zakresie technicznych aspektów takich jak organizacja kursu, jego tematyka czy wiedza osób prowadzących, ale także jeśli chodzi o funkcje motywujące uczestników. Zwracano

uwagę, że kursy powinny przybliżać wiedzę niezbędną do uruchomienia i prowadzenia firmy, a równocześnie mieć aspekt motywacyjny czyli pokazywać przykłady ludzi, którym się udało – wiele kobiet bowiem idąc na kurs przeżywa chwile zwątpienia (czy podołają, dadzą sobie radę, co będzie jeśli się nie uda) *„Czego dotyczył no to przygotowanie w ogóle z tego projektu i w ogóle jak tam człowiek chodził i słuchał tego wszystkiego to miał chwile zastanowienia czy podoła temu wszystkiemu? Jednak z rok czasu trzeba było potem utrzymać tą działalność, to było takie ryzyko. Bo w przeciwnym razie trzeba było zwrócić te koszty." R8*

- Tylko pojedyncze kobiety negatywnie oceniły skorzystanie z tej formy wsparcia np. ze względu na bardzo czasochłonny kurs i żmudny proces przygotowania biznes planu. Długotrwały proces nie zawsze kończył się otrzymaniem dotacji *„(…) Najbardziej żałowałam tego, że to był rok stracony, jak dla mnie. Trochę zyskałam dzięki temu, trochę okrzepłam, zakładanie działalności, formalności, ale mimo wszystko bardzo długie odstępy. Tutaj się składa, tu się szkoli, pół roku, nie przesadzam, ale parę miesięcy to trwało. Potem te szkolenia, jeszcze ta rozmowa kwalifikacyjna. Wszystko to trwało, było rozciągnięte w czasie. Prawie rok to trwało, nie pamiętam, już w styczniu myśleliśmy o tym a pod koniec października były wyniki. To jest dużo czasu, tego czasu było mi szkoda." R50*
- Przyczyną może być niska jakość biznes planów oraz zwłaszcza na wsi mniejsze możliwości prowadzenia dochodowej działalności. Sami wnioskodawcy realizujący projekty zwracali uwagę na różną jakość wniosków przygotowywanych przez osoby mieszkające na wsi oraz w mieście. Zdecydowanie niższy poziom wniosków opracowywanych przez osoby mieszkające na wsi wskazuje na konieczność bardziej intensywnego, dodatkowego wsparcia szkoleniowego (w zakresie tworzenia biznesplanów). Również w opiniach części wnioskodawców pojawiają się różnice w poziomie biznes planów opracowywanych przez kobiety i mężczyzn, co znajduje potem odzwierciedlenie w punktacji i ocenie wniosków *„Wniosek odnośnie mieszkańców ze wsi - ponieważ padło uzasadnienie, że te wnioski tych osób na zakładanie działalności bardzo często odpadają i oni nie mają szans w starciu z tymi osobami, które mieszkają w mieście. Bo biznesplany są ciężkie do napisania, są bardzo profesjonalne i o ile w mieście jest jeszcze dużo firm można się gdzieś zapytać można dostać poradę bezpłatną czy płatną o tyle na wsi te osoby są odizolowane od tej formy doradztwa i pomocy. Był tutaj pan, który stwierdzał, że robili badania we wszystkich projektach jest napisane, że mogą brać udział osoby ze wsi tylko nikt nie sprawdził, jaki jest stosunek tych osób ze wsi do osób z miast i że one nie mają szansy wygrania z tymi osobami z miasta, bo ktoś im może pomóc i oni wymyślili coś takiego, raz, że w projekcie powinno być zawarte doradztwo, żeby pomóc tym osobom." (triada)*
- Przy ocenie biznes planów należy zwrócić uwagę na prognozowane przychody. Wiele kobiet zwłaszcza mieszkających na wsi, sygnalizowało, że wielkość stałych świadczeń przekracza ich możliwości zarobkowe i pokrycie kosztów ZUS *„Ja osobiście uważam, że świetna sprawa, jeżeli jest taki projekt, że się pomaga takim kobietom, jak ja. Tylko, że później, jeżeli po 2 latach dostajemy ten ZUS 1000 zł, to jest po prostu taki bucior, gdzie my przy takim rodzaju działalności, jak ja prowadzę kosmetykę, to jest bardzo drogie prowadzenie. Koszty przewyższają niejednokrotnie zyski. No głupi przykład, dzisiaj zrobiłam zakupy na 1100 zł, żeby cokolwiek wyposażyć gabinet, kolejne 1000 muszę wyłożyć na ZUS, czynsz, księgowa itd., itd. Jest to zbyt wąska działalność, firma jednoosobowa. Ja mam wrażenie, że oni tym ZUSem chcą wykończyć nasze jednoosobowe przedsiębiorstwa. To jest tragedia." R45*
- O niższej trwałości wsparcia w przypadku kobiet decydować może również fakt, że zdarzały się sytuacje, iż ze wsparcia korzystały kobiety, które będą realizować biznes plan działalności prowadzonej dalej przez męża. W ich przypadku istnieje duże ryzyko, że po wykorzystaniu dotacji i wsparcia pomostowego kobiety zamkną działalność gospodarczą.
- Podobnie jak i w odniesieniu do innych form wsparcia, istotnym ograniczeniem dla kobiet w porównaniu do mężczyzn w przypadku prowadzenia własnej działalności gospodarczej, jest brak możliwości zapewniania opieki nad dziećmi. Była to jedna z głównych przyczyn wycofywania się z możliwości uruchomienia własnej firmy przez młode kobiety *„Ja napisałam ten wniosek, przygotowałam biznesplan. Po szkoleniu przeanalizowałam, że chyba nie jestem w stanie. Pomyślałam sobie, że mam tą babcię w domu, ale ona ma już 80 lat. I zostawiałam to dziecko z 80-letnią babcią na kilka godzin, co szłam na szkolenie i tak później sobie myślę, jak trzeba będzie pojechać do ZUS? Do Urzędu Skarbowego? Nie ma blisko żłobka. Pomyślałam, co ja zrobię z tym dzieckiem. Tym bardziej, że drugie miało 3 lata. Tu był największy problem." R13*
- Kolejną istotną przyczyną rezygnacji z prowadzenia własnej działalności przez kobiety posiadające małe dzieci jest trudność pogodzenia obowiązków rodzinnych z działalnością, która wymaga większego niż w przypadku pracy etatowej zaangażowania czasu i pracy własnej *„Brak czasu na to, żeby taką działalność prowadzić. Bo mogłabym wykonywać te świadectwa, mogłabym szukać zamówień.*

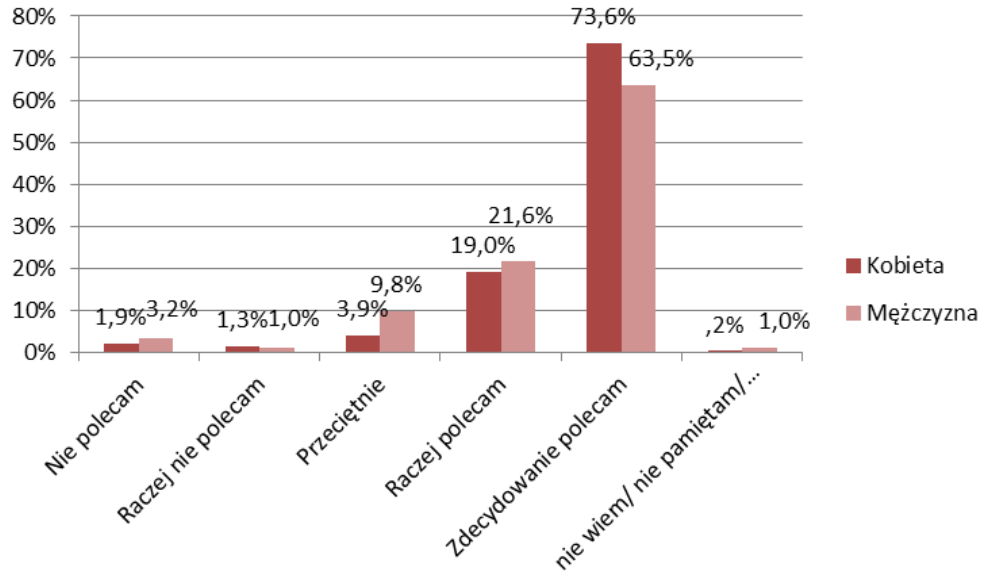
Ale trzeba pojechać, trzeba kilka razy ten dom odwiedzić, to jest czasochłonne, wyszukiwanie tak mi się wydaje." R13

- Respondentki wskazywały również na zbyt małe wsparcie na początku, kiedy rozpoczyna się działalność – zbyt krótkie (pół roku) wsparcie pomostowe *„Ubolewałam trochę, że ze wsparcia pomostowego mogłam korzystać tylko pół roku. To był ostatni nabór, wcześniej można było korzystać z niego przez rok. Na początku opłaty są duże. I ubezpieczenie, jakie trzeba pokryć. Jest bardzo ciężko, jeśli dopiero się zaczyna." R11*
- Jedną z istotnych różnic między osobami mieszkającymi na wsi i w mieście, jest znacznie większy odsetek kobiet opiekujących się osobami zależnymi na wsi. Jak pokazuje case study *nr 1. Mam wiedzę i możliwości, ale się boję- czyli bariery występujące na wsi związane z sytuacją rodzinną, ograniczające możliwość prowadzenia własnej działalności gospodarczej, w* przypadku kobiet opieka nad dziećmi czy osobą zależną istotnie zawęża możliwości zawodowe zwłaszcza w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Wsparcie, które odpowiadałoby na potrzeby kobiet posiadających dzieci powinno być powiązane z zapewnieniem opieki nad dzieckiem.
- Podobnie Przypadek 2. *Miałam dobry pomysł, jednak zamknęłam firmę - wpływ sytuacji rodzinnej na brak trwałości wsparcia* pokazuje, że sytuacja rodzinna może bezpośrednio ograniczać kobiety w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej - działalności, która jest perspektywiczna, zgodna z wykształceniem respondentki i przynosząca jej satysfakcję. I w jaki sposób wpływa na brak trwałości wsparcia, z którego korzystają kobiety. Mimo dobrego biznes planu, pracy i zaangażowania włożonego w przygotowanie i uruchomienie własnej firmy, blisko roczna przerwa w pracy związana z urodzeniem dziecka istotnie wpłynęła na rozwój i przyszłość firmy. Ciąża i urodzenie dziecka były jedną z przyczyn wycofania się z prowadzenia własnej działalności gospodarczej i zamknięcia firmy. Jako lepszą alternatywę (bardziej stabilną i przewidywalną pod względem zarobków) respondentka wybrała pracę w szkole i prowadzenie zajęć na uczelni.
- Osoby ubiegające się o otrzymanie dotacji różnią się poziomem wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz wiedzy bazowej niezbędnej do prowadzenia firmy. Wypowiedzi badanych kobiet wskazują na konieczność zwrócenia uwagi na zróżnicowanie umiejętności uczestników wewnątrz grup. Duże znaczenie odgrywa tutaj właściwie przeprowadzona analiza potrzeb uczestników, testy sprawdzające podstawową wiedzę oraz tworzenie małych, kameralnych grup.
  „W zasadzie każdy powinien indywidualnie, zależy jakie kto ma wykształcenie, jakie kto ma doświadczenie i jaką kto działalność chce otworzyć. Wszystko wiąże się z tym. Ja życzyłabym sobie więcej zajęć stricte ekonomicznych, bo dla mnie było dużo zajęć z komputerem, z biznes planem. Akurat ja mam dość dobrze opanowanego Excela i akurat dla mnie strata czasu. Dużo tego co tam wpisywaliśmy w te rubryczki i pani do każdego podchodziła i sprawdzała czy dobrze. Ale to jest indywidualnie. Były osoby, które praktycznie Excela nie znały, miały więcej czasu. Ja akurat z ekonomii kompletnie się nie znam i dla mnie to było najbardziej stresujące." R50
- Problemem nie tylko dla kobiet prowadzących działalność gospodarczą jest konkurencja i umiejętność radzenia sobie z jej działaniami. W celu zwiększenia skuteczności wsparcia dedykowanego przedsiębiorcom powinno ono zostać poszerzone o szkolenia i o usługi doradcze dla nowo otworzonych firm np. jak rozwijać firmę, być konkurencyjnym, korzystać z kredytów itp.
- Istotnym elementem wsparcia powinny być szkolenia dla kobiet już prowadzących własne firmy w zakresie różnych aspektów związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem. W celu zwiększenia skuteczności wsparcia dedykowanego przedsiębiorcom powinno ono zostać poszerzone o usługi doradcze świadczone na rzecz osób prowadzących firmy np. poprzez współpracę i propagowanie usług świadczonych prze Punkty Kontaktowe Krajowego Systemu Usług. Pomoc, jaką można uzyskać obejmuje poszczególne etapy związane z założeniem firmy, doradztwem w kluczowych obszarach działalności takiej jak marketing, organizacja, finansowanie przedsiębiorstwa czy pomoc w znalezieniu sprawdzonego i zaufanego partnera odpowiadającego wyspecjalizowanym potrzebom przedsiębiorców.
- W przypadku osób pragnących założyć własną działalność zidentyfikowano problemy z dostępem do informacji nt. dotacji, terminów, wymaganych dokumentów itp. Szczególnie duże utrudnienia respondenci widzą w dostępie do informacji na wsi, zwłaszcza tam gdzie nie ma dostępu do Internetu. Informacje o wsparciu często za późno docierają do beneficjentów, co uniemożliwia np. pozyskanie żyrantów, poręczycieli czy pozyskania lokalu *„To taka fikcja, jeśli chodzi o wieś. Szczerze mówiąc my mieszkamy w takiej miejscowości, niby miasto z dostępem do internetu i ciężko znaleźć tutaj informację. A na wsi nie mają szans, żeby ktoś tam faktycznie chciał się dowiedzieć no to musi, jeżeli nie ma dostępu do internetu zjeździć masę instytucji i żeby jeszcze się dowiedział to naprawdę musi mieć dużą determinację, żeby dotrzeć do samej informacji, że coś się zaczyna. Nie, że trwa, bo jak trwa, to że tak*

powiem już jest po ptakach, ale jak się zaczyna lub się będzie zaczynać w takim dogodnym terminie. Tu zero informacji jest." R26

Kolejną stosunkowo wysoko ocenianą formą wsparcia były szkolenia, warsztaty i kursy. Ocena tej formy wsparcia jest bardzo wysoka zarówno wśród kobiet (łącznie „zdecydowanie polecam i „raczej polecam" 92,6%), jak i mężczyzn (85,1%).
Jest to forma , w ramach, której respondenci najczęściej partycypowali. Ze względu na duże zróżnicowanie tematyki i rodzajów szkoleń - ta forma wsparcia była przez większość kobiet oceniana pozytywnie pod względem adekwatności i zgodności z potrzebami, ale zdecydowanie niżej pod względem skuteczności w zakresie pozyskania zatrudnienia. Dla większości pracodawców kurs czy szkolenie nie są wystarczającym czynnikiem decydującym o wyborze danego kandydata do pracy. W przypadku osób nieposiadających doświadczenia zawodowego kurs stanowi dopiero pierwszy etap edukacji, który powinien zostać wsparty praktyką. Jest to szczególnie istotne w przypadku szkoleń zawodowych. Jak podkreślały badane kobiety wsparcie nie zawsze ma bezpośrednie przełożenie na znalezienie pracy, ale często mobilizuje do dalszego uzupełniania umiejętności oraz podnoszenia kwalifikacji.

Wykres 35. Czy poleciłaby Pani taką formę wsparcia innym osobom w podobnej do Pana(i) sytuacji? - Szkolenia/ warsztaty/ kursy



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=777

- Większość kobiet podkreśla konieczność szkoleń kompleksowych z organizacją szkolenia obejmującą dojazd, dopłaty do opieki nad dziećmi czy opieki nad osobą zależną. Jest to szczególnie istotne w przypadku bezrobotnych matek, kobiet samotnie wychowujących dzieci oraz mieszkających na obszarach wiejskich.
- Podobnie jak i w przypadku staży - barierą dla wielu respondentów są trudności z dostaniem się na szkolenie, wynikające z ogromnego zainteresowania i dużej liczby chętnych. Wielokrotnie badane kobiety wskazywały, jako barierę długi czas oczekiwana na szkolenie i w sytuacji podjęcia pracy np. na 3-5 miesięcy, kursy często im przepadają.
- Część badanych kobiet wskazywała na zbyt duże zróżnicowanie poziomu poszczególnych uczestników w grupach szkoleniowych i brak dopasowania poziomu szkolenia do oczekiwań i potrzeb osób szkolonych. Pojedyncze respondentki wskazywały na konieczność dopasowania szkoleń do potrzeb rynku pracy i uwzględnienia aspektów praktycznych np. w zakresie kursów księgowości i finansów praca na programach księgowych, wprowadzanie danych, podstawy księgowania itp.
  „Kosztorysowanie robót budowlanych. Na początku były zajęcia z aktywizacji zawodowej, pisanie CV, swoją prezencję, takie rzeczy. Zajęcia były przyjemne, wesołe. Nauczyć się nauczyłam na tych zajęciach, trochę panie wskazały jak pisać CV, list motywacyjny. Później były zajęcia z kosztorysowania robót budowlanych. To kosztorysowanie było jakby z innej bajki. Bo były różne szkolenia, ale były między innymi paznokcie, makijaż, florysta i to kosztorysowanie. To miały być osoby, które mają jakieś

doświadczenie. Mają jakieś wykształcenie. Były osoby, które nie miały zielonego pojęcia o tym i zaczynaliśmy od zera. Powiem szczerze, myślałam, że to będzie trochę szerzej. To, co się nauczyłam na studiach, szkolenie to w zasadzie było przypomnienie tego, co było na studiach." R50
„Myślałam, że ten kurs będzie inaczej wyglądał. Wyobrażałam sobie, że będzie jakaś Pani księgowa, usiądziemy przed komputerami i będziemy pracować. Tymczasem godzin z komputerem było tylko około dwudziestu. Takiej osobie, która chciałaby się przekwalifikować i ma pierwszy raz styczność z księgowością to taki kurs nic nie da. Ważniejsza jest praktyka, aby gdzieś pracować i się przeszkolić." R17

- Pojawiały się także oczekiwanie dopasowania zakresu tematycznego do wykształcenia beneficjentów i profilowanie kursów czy uwagi dotyczące tempa realizacji programu (za wolne/ zbyt szybkie lub za mało godzin)

- *„Są tylko po prostu już niezadowalające mnie. Bo już te programy np. znam. Już bym chciała bardziej zaawansowane i bardziej we własnym kierunku w budownictwie. Bo tutaj np. uczą Excela, jakieś podstawowe, te rzeczy, a ja już bym chciała takie bardziej już z budownictwem". R49*
- *„Myślę, że szkolenia były dobre. Tylko niektórym można było poświęcić więcej czasu. Tak jak komputery, to wiadomo nie wchodzi do głowy, to od razu, to było troszkę za szybko. To tylko to. Gastronomia to wiadomo, że ma się z tym do czynienia, to szybciej wchodzi. Myślę, że tematy były dobre i na czasie właściwie." R16*
- *„ Jak byłam na te kasy fiskalne. Troszeczkę te szkolenia pomogły. Bo ja, jak mówię, nie miałam z nimi do czynienia. Bo jak odchodziłam dopiero wprowadzano kasy fiskalne. Także ja pracując cztery, pięć, tu jeszcze rok, półtora - to bez kas fiskalnych w ogóle. Także nie miałam obycia z tymi kasami. Rynek idzie do przodu. Czy te komputery, dajmy na to. Były tam też komputery, ale to jest dużo programów, szkoleń. Szkolenie - mało tych godzin troszeczkę. Trochę dzieci pomogą. Włączyć komputer wiadoma sprawa, Internet czy coś, ale już bardziej takie jakieś ikonki, czy specjalistyczne programy, to już człowiek nie ma tego obycia." R16*

- Nadal widoczne jest duże zapotrzebowanie beneficjentów na szkolenia podstawowe np. w zakresie obsługi komputera (patrz studium przypadku nr 8. Kobieta z obszarów wiejskich). Potrzeby w tym zakresie potwierdzają również wnioskodawcy *„Naprawdę jest dużo osób takich, którzy potrzebują takich szkoleń podstawowych. To teraz jest jakby ignorowane."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII)
- *„My mieliśmy tez kursy też na takich terenach, w których nigdy nie było szkoleń. Ludzie z wykształceniem najwyżej średnim w dużej mierze z podstawowym (…) I oni tam byli po prostu zachwyceni tym, że mogą mieć najzwyklejszy kurs podstawowy, nie mieli tam aż takich warunków, jak mają ludzie w Rzeszowie. Ludzie w Rzeszowie by tym pogardzili, a tam po prostu byli zachwyceni."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII)
- Wśród osób pracujących pragnących podnosić kwalifikacje największe potrzeby wiążą się z szkoleniami specjalistycznymi, branżowymi. Barierą może być długość trwania takiego szkolenia. W odniesieniu do szkoleń przeprowadzanych w ramach Priorytetu VIII i kierowanych do osób pracujących, wnioskodawcy rekomendowali skrócenie długości trwania szkoleń. Bowiem ze względu na nieobecności w pracy i konieczność odrabiania zaległości występują problemy z rekrutacją uczestników do projektów *„Jeśli szkolenia są dłuższe, tutaj z kolei pracodawcy nie chcą puszczać na szkolenie, które czasem trwają dwa tygodnie. Takie są przepisy unijne, że ileś godzin to szkolenie musi trwać i niestety pracodawcy, którzy delegują swoich pracowników mówią - ktoś musi pracować (…) Tu musi być tylko dobra wola pracodawcy, że chce szkolić pracowników. Na pewno też wpłynęło na to ostatnie kontrole inspekcji pracy , że ci pracownicy faktycznie jeśli chodzi o specjalistyczne szkolenia to jakby poszli w tym kierunku, że coraz częściej sięgają po te szkolenia.''* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
- Występują różnice w podejściu kobiet a mężczyzn do szkoleń certyfikowanych, kończących się egzaminem zewnętrznym. Mężczyźni częściej niż kobiety mają konkrety cel i szukają szkolenia, po którym mogą otrzymać certyfikat i pozyskać konkretną pracę.
- Badane kobiety wysoko oceniają szkolenia językowe. Tutaj również ważnym aspektem jest zakończenie kursu egzaminem z możliwością otrzymania certyfikatu (patrz przykład opisany w studium przypadku nr 6) *„Kobiety podkreślały, że idąc na rozmowę kwalifikacyjną - przede wszystkim pracodawcy pytają, jakie ma Pani umiejętności i gdzie je zdobyła. Jak wygląda papier, który poświadczy, że ma Pani te zdolności."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VI)
- Kobiety podkreślały, że oprócz szkoleń twardych, zawodowych niezbędne są szkolenia miękkie, interpersonalne, które pomagają w kontakcie z drugim człowiekiem. Jako przykład podawano konieczność budowania pewności siebie w kontaktach z pracodawcą, co jest niezbędną umiejętnością

zarówno dla osób poszukujących pracy (nauczyć kobiety mówić głośno i panować nad stresem) jak i w uczyć kobiety jak prowadzić rozmowy o zarobkach z szefem, co może w przyszłości wpłynąć na ich sytuację na rynku pracy.

- Respondentki wskazywały na konieczność w przypadku szkoleń twardych poprzedzenia ich doradztwem. Umożliwienie realizacji projektów otwartych, zakładających dopasowanie tematyki szkolenia (szkolenia zawodowe) do efektów działań doradcy zawodowego oraz uwzględnienie, jako końcowego etapu stażu zawodowego.
- Wśród postulowanych zmian wskazywano na umożliwienie uczestnikom udziału w szkoleniach poza godzinami pracy.
- Problemem zgłaszanym przez wnioskodawców było podejmowanie w trakcie trwania szkolenia pracy przez uczestników. Jest to szczególnie widoczne w sezonie wiosenno-letnim i dotyczy przede wszystkim mężczyzn z obszarów wiejskich. Powoduje to, że część z nich przerywa udział w szkoleniach. Widać, więc, że występują różnice między kobietami a mężczyznami w zakresie nie tylko wyboru formy wsparcia, ale i inne bariery uczestnictwa w projektach.
- Respondenci wskazują na konieczność zwiększenia udziału zajęć praktycznych oraz na występujące deficyty szkoleń dla osób bezrobotnych połączonych z praktykami, stażami, co daje najpełniejsze szanse na późniejsze zatrudnienie. Wśród rekomendowanych działań należałoby wskazać realizację przy szkoleniach zawodowych obligatoryjnych staży/praktyk dla uczestników *„Było nawet ogłoszenie do kwiaciarni. Ale Pani potrzebowała kogoś z doświadczeniem. Nie, że będzie przyuczać. Tylko od razu z jakimś stażem, doświadczeniem. Także szukałam, chodziłam po kwiaciarniach. Nie tak dawno nawet było ogłoszenie, no ale niestety znowu z doświadczeniem. (…) Dyplom się liczy. Tylko mówię, że oni chcą już kogoś, że gdzieś tam wcześniej już w jakiejś innej kwiaciarni się pracowało."* R9.
  „Szkolenia, które zrobiłam dla osób bezrobotnych, czy dla kobiet, przede wszystkim dla tych, co długo funkcjonowały poza rynkiem pracy. Samo szkolenie jak gdyby za dużo nie dawało, chodzili tak z jednego na drugie. A staże były były zapewnione w bardzo minimalnym procencie (…) A jednak te osoby co po szkoleniu miały możliwość skorzystania ze stażu to raz, że wprowadzali w życie to, czego się nauczyli a dwa nabrali takiej pewności siebie. I może też brakowało trochę takich warsztatów takich motywacyjnych, często związanych z komunikacją i autoprezentacją. A nawet i związanych z wyglądem kogoś, kto jest bezrobotny 15, 18 a nawet 20 lat. Bo doradztwo zawodowe to dużo daje" (panel ekspercki)
- Wśród tematyki szkoleń, uznawanej przez kobiety za najbardziej użyteczną można wymienić: kursy komputerowe, kurs na kasę fiskalną, podstawy kadr i księgowości. Są to szkolenia preferowane przez kobiety najsłabiej wykształcone – jako stwarzające największe możliwość podjęcia pracy np. w sklepie, w hurtowni, w magazynie itp.
- Wyniki badania potwierdzają niską adekwatność szkoleń zawodowych do potrzeb pracodawców, na co w przyszłości należy zwrócić większą uwagę. Tylko nieliczne projekty były z nimi konsultowane (2 w ramach Priorytetu VI oraz 40 projektów typu trzeciego w ramach Poddziałania 8.1.1)[59] *„W jakim stopniu udało mi się podnieść kwalifikacje? Chyba w żadnym, bo nadal nie mogłam znaleźć pracy. To, że ukończy się taki kurs nic nie daje. Jestem zadowolona z tego kursu, ale zawodowe kursy powinny zawierać więcej praktyki."* R17. Jednakże pozytywnie należy ocenić podejmowane działania i zmiany w dokumentacji konkursowej zmierzające do realizacji projektów w odpowiedzi na potrzeby pracodawców *„Teraz jest w ósemce nacisk na projekty z zamkniętą rekrutacją. Skierowane dla przedsiębiorców, gdzie przedsiębiorca określa, czego mu brakuje i w jakim zakresie chce sobie te szkolenia zorganizować. Szczególnie, jeśli te pieniądze idą na specjalistyczne, drogie szkolenia, dzięki którym można tych pracowników mocno wykwalifikować, to wydaje mi się, że to ma sens."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
- Zarówno badane kobiety jak i wnioskodawcy projektów zwracają uwagę na zjawisko wzmożonej rotacji pracowników w przedsiębiorstwach. Duże fluktuacje kadry pracowniczej wpływają na obniżone zainteresowanie szkoleniami części pracodawców (brak chęci inwestowania w pracowników), co stanowi problem dla realizujących projekty w ramach Priorytetu VIII. W związku z powyższym istotnym elementem jest prowadzenie ciągłych działań promujących szkolenia wśród pracodawców.
- Wnioskodawcy projektów wskazywali na potrzebę realizacji mniejszych projektów, które lepiej trafiałyby w potrzeby lokalnych grup, jednakże w tym celu niezbędne są prostsze procedury realizacji projektów *„Teraz te kwoty progowe są określone, więc to generuje też określoną liczbę beneficjentów na określony czas. Wydaje mi się, że mogły być projekty na mniejsze obszary. Na mniejszą ilość*

[59] Raport: *Analiza projektów szkoleniowych realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie podkarpackim.*

beneficjentów realizowane. Mogłoby to być skuteczniejsze. W tym momencie jest strasznie duży poziom administracji. Jak się realizuje taki mały projekt to się nie opłaca. Lepiej zrobić projekt na dwa lata na 200 osób czy na 300 niż mały na kwartał zamknąć i zakończyć." (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII)

- Wśród aspektów technicznych związanych z realizacją szkoleń, wnioskodawcy wskazywali na problem rozliczania kosztów opieki nad osobami zależnymi wynikający z postawionych wymogów –można rozliczyć tylko opiekuna wykwalifikowanego (występują deficyty takich osób), ponadto barierę stanowią wysokie koszty opieki *„Mieliśmy bardzo dużo problem z tą opieką nad osobami zależnymi, dlatego, że. Wiem ze słyszenia, że wiele firm realizujących projekty, czy dla beneficjentów, mimo tego, że założyli tą opiekę, to w praktyce to było bardzo trudne do realizacji. Tak się składało, że praktycznie ponad połowę tych ośrodków 70-80 % trzeba było zwracać.:*
  „U nas była taka sytuacja, że to stawki okazało się, że za dużo przewidzieliśmy 12,5 zł za h, dla opiekunki, to jakieś tam 9 brutto wychodziło, przy czym kiedy ta osoba bezrobotna dostawała stypendium 6 zł. Bo plan był taki, że Pani beneficjentka, która potrzebuje opiekunki dla dziecka lub osoby zależnej sama sobie szuka, byle to nie była osoba z rodziny, spokrewniona (...) przychodziła z taką osobą, z którą podpisywaliśmy umowę. Tylko nasza beneficjentka jeszcze nie wiedziała, że ta opiekunka dostanie więcej pieniędzy za tą opiekę, niż ona to stypendium. I mieliśmy takie przypadki, że mimo iż strony umowy były stowarzyszone, to umowę zrywała beneficjentka."
- Brak dostatecznej wiedzy na temat bieżących i przyszłych potrzeb pracodawców z terenu województwa podkarpackiego może skutkować niedostosowaniem projektów, ich niższą efektywnością oraz niewykorzystaniem wszystkich możliwości POKL Jak wskazują wnioskodawcy brakuje opracowań, badań i analiz statystycznych, które mogłyby być pomocne przy projektowaniu działań.

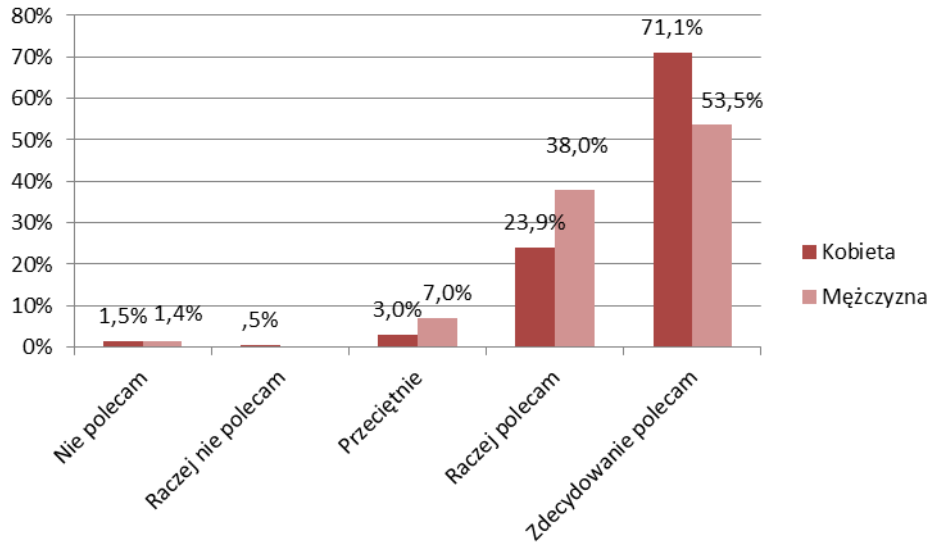
Celem zwiększenia efektywności szkoleń zaproponowano katalog działań, do których należą[60]:

- Lepszy kontakt z pracodawcami na etapie planowania szkolenia, co umożliwi pełniejsze dostosowanie oferty do potrzeb rynku.
- Stosowanie różnorodnych metod szkoleniowych dopasowanych do grupy docelowej.
- Większy udział w projektach zajęć praktycznych.
- Stworzenie możliwości kontynuowania udziału we wsparciu. W przypadku szkoleń kontynuacja nauki na różnych poziomach zaawansowania oraz wsparcie umożliwiające zdobycie praktyki - warsztaty, staże, stypendia.
- Monitorowanie zawodów deficytowych, a także analizowanie potrzeb pracodawców zarówno w kwestii potrzeb obecnie zatrudnionych osób, jak i nowych miejsc pracy.
- Zsynchronizowanie szkoleń z uwzględnieniem ich adekwatności do standardowego procesu szkolnictwa w Polsce.
- Realizacja warsztatów motywacyjnych związanych z komunikacją i autoprezentacją.
- Konieczne jest rozważenie wprowadzenia idei dobrego szkolenia i ustanowienia norm, czy kryteriów, które powinny być spełnione przez wnioskodawców.
- Pełniejsze wypełnienie grup docelowych.
- Wypracowanie mechanizmów wsparcia beneficjentów po zakończeniu realizacji projektu np. osób niepełnosprawnych.
- Lepsze przestrzenne dopasowanie oferty szkoleń do potrzeb regionalnych.

Ocena staży/praktyk zawodowych/przygotowania zawodowego jako formy wsparcia jest wysoka zarówno wśród mężczyzn (łącznie „zdecydowanie polecam" i „raczej polecam" 91,5%) jak i kobiet (łącznie „zdecydowanie polecam i „raczej polecam" 95%).

[60] W oparciu o badania własne oraz Raport: *Analiza projektów szkoleniowych realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie podkarpackim.*

Wykres 36. Czy poleciłaby Pani taką formę wsparcia innym osobom w podobnej do Pana(i) sytuacji? - Staż/ praktyka zawodowa/przygotowanie zawodowe



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=272

Jedną z form pomocy dającą możliwość zdobycia praktycznych kwalifikacji i umiejętności w miejscu pracy, a co za tym idzie i cennego doświadczenia zawodowego są staże,praktyki zawodowe. Jest to forma pomocy skierowana do osób bezrobotnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Do tej grupy zalicza się osoby:

- bezrobotne do 25 roku życia,
- bezrobotne do 27 roku życia, o ile nie minęło 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły wyższej,
- długotrwale bezrobotne albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- bezrobotne powyżej 50 roku życia,
- bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- bezrobotne samotnie wychowujące dziecko do 18 roku życia,
- bezrobotne niepełnosprawne.

Pod pojęciem stażu, rozumie się nabywanie przez osoby pozostające bez zatrudnienia (w tym osoby zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy), umiejętności praktycznych do wykonywania pracy, poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Staż może trwać od 3 do 12 miesięcy, w przypadku osób bezrobotnych do 25 roku życia i do 27 roku życia po studiach, jeżeli od momentu ich ukończenia nie minęło 12 miesięcy. Pozostałe osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy mogą zostać skierowane na staż trwający od 3 do 6 miesięcy. Osobie bezrobotnej odbywającej staż przysługuje:

- stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych (w czasie wypłacania stypendium zasiłek nie przysługuje);
- dwa dni wolne od pracy za każde 30 dni odbywania stażu (za dni wolne przysługuje stypendium);
- ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe oraz stypendium za okres udokumentowanej niezdolności do odbywania stażu;
- dodatkowo, decyzją powiatowego urzędu pracy, osoba bezrobotna może otrzymać zwrot kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca odbywania stażu, a w przypadku, gdy staż odbywa się w miejscowości innej, niż miejsce zamieszkania, także koszt zakwaterowania.

Pod pojęciem praktyki zawodowej rozumie się jedną z form praktycznej nauki zawodu będącą:

- integralną częścią szkolenia, której celem jest zastosowanie i pogłębianie zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy, bądź:
- zdobywaniem nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy, według ustalonego programu, uzgodnionego pomiędzy pracodawcą a osobą odbywającą praktykę.

Okres trwania praktyki zawodowej nie może być krótszy niż 3 miesiące i dłuższy niż 6 miesięcy.

Z przygotowania zawodowego mogą skorzystać osoby bezrobotne, które zamierzają nabyć nowe kwalifikacje lub umiejętności zawodowe poprzez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy wg ustalonego programu uzgodnionego pomiędzy starostą, pracodawcą i bezrobotnym, spełniające jeden z następujących warunków:

- długotrwale zarejestrowane (posiadające status osoby bezrobotnej minimum przez 12 m-cy w okresie ostatnich 24 m-cy) lub kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka;
- wiek powyżej 50 roku życia (decyduje data urodzenia);
- bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego;
- samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia;
- niepełnosprawne;
- osóby bezrobotne, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia.

Minimalny czas trwania przygotowania zawodowego wynosi 3 miesiące, maksymalny - 6 miesięcy.

Nie tylko wyniki badań ilościowych , ale i wywiady indywidualne z poszczególnymi grupami kobiet wykazały, że staże, praktyki zawodowe oraz przygotowanie zawodowe to jedne z najwyżej ocenianych przez beneficjentów form wsparcia.
W przypadku staży i praktyk zawodowych są to formy szczególnie przydatne dla osób, które mają małe doświadczenie zawodowe lub nie posiadają go wcale. Należy jednak podkreślić, że w przypadku osób starszych, które pragną się przekwalifikować istotną rolę w zdobywaniu doświadczenia w zawodzie pełni przygotowanie zawodowe, w którym osoba nabyła umiejętności poprzez uczestnictwo w kursie, szkoleniu.

Staże/ praktyki zawodowe i przygotowanie zawodowe to formy wsparcia ocenianie wysoko zarówno pod względem adekwatności, jaki i skuteczności. Zdecydowanie niższa jest jedynie ocena trwałości wsparcia, które w przypadku części osób oznacza brak kontynuacji zatrudnienia *„Kończy się staż, zatrudnienie subsydiowane – kończy się praca".*

- Wśród uwag dotyczących tych form wsparcia pojawiły się komentarze dotyczące długości trwania praktyk czy przygotowania zawodowego. W niektórych przypadkach są one za krótkie na zdobycie doświadczenia. Pod względem długości trwania najwyżej oceniano minimum wsparcia trwające pół roku, najgorzej 3 miesięczne.
- Dostępność staży, praktyk zawodowych oraz przygotowania zawodowego jest mocno ograniczona. Wiele respondentek wskazywało, że trudno jest się dostać na staż czy praktykę - z całej grupy możliwość odbycia stażu miała tylko średnio, co piąta uczestniczka kursu. W związku z niską dostępnością czas oczekiwania, na skorzystanie z tych zapewniających zdobycie doświadczenia form wsparcia, jest stosunkowo długi.
- Innym sygnalizowanym problemem jest ograniczona dostępność miejsc na stażach ze względu na absolwentów szkół zawodowych. Po odbyciu kursu beneficjentki mają problem z dostaniem się na staż, gdyż miejsca te są w dużej mierze zajęte przez praktykantów ze szkół zawodowych: *„Ale teraz są szkoły, mają praktykantów także rzadko kiedy przyjmą po tych kursach na staż. A to by było dobre, żeby na staż przyjmowali, człowiek czegoś by się więcej nauczył".* R48
- Kobiety uczestniczące w stażach podkreślały, że stosunkowo rzadko staż przeradzał się w umowę o pracę tj. po zakończeniu pracodawca kontynuował zatrudnienie danej osoby tylko na innych warunkach. Większość kobiet wskazywała to, jako istotną wadę tej formy wsparcia, wynikające ze specyfiki rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że wiele kobiet wskazywało, że po odbyciu stażu i zdobyciu doświadczenia np. w pracy biurowej czy w obsłudze klienta następnie znalazło pracę w innym miejscu niż w tym, w który odbywał się staż *„Obeznanie się bardziej z dokumentacją, jak prowadzi się biuro, też pomogło mi w następnej pracy, którą teraz właśnie wykonuję. Praca zespołowa też." R40*
  Samodzielne znalezienie pracodawcy, który zgodzi się na zorganizowanie stażu w swojej firmie jest nadal stosunkowo rzadkim rozwiązaniem stosowanym przez osoby bezrobotne i wymaga propagowania. Rozwiązanie takie dotyczyło szczególnie osób, którym nie udało się zapisać na staż lub czas oczekiwania był zbyt długi np. kobiety mające wykształcenie kierunkowe chciałyby podjąć pracę w konkretnych firmach, instytucjach, ale brakuje im doświadczenia. Zdarzały się ponadto sytuacje, kiedy respondentki same gromadziły informacje i przekonały pracodawców o ubieganie się o dofinansowanie stażu w Urzędzie Pracy lub możliwość zatrudnienia subsydiowanego.

Własna inicjatywa jest pozytywnie oceniana przez pracodawców i stwarza możliwość uzyskania pracy w zawodzie lub zgodnej z wykształceniem kierunkowym. *„Chodziłam po pracodawcach, dzwoniłam i jednak dwie Panie Dyrektor powiedziały, że mnie mogą przyjąć, ale gdybym miała staż urzędu pracy. Poszłam do tej Pani Dyrektor, gdzie bardziej chciałam pracować i poszłam do urzędu pracy, powiedziałam, że znalazłam sobie pracodawcę, w którym dostanę staż. Powiedzieli mi, jaki druk ma pracodawca przyjąć, zawiozłam ten druk Pani Dyrektor do kadr, wypełnili i zawiozłam z powrotem do Urzędu pracy. Potem chodziłam, dzwoniłam do urzędu pracy czy już są pieniądze." R4*

- *„Ja sama znalazłam firmę, która po prostu potrzebowała kogoś na staż po tym kierunku no i ja podałam firmę do urzędu pracy, bo to się tak podaje i po prostu te formalności dość długo trwały. I tam zostałam. U nas taki był warunek, że samemu trzeba sobie znaleźć jakąś firmę, która będzie zainteresowana." R49*

- Większość kobiet nie tylko bardzo wysoko ocenia użyteczność tej formy wsparcia ale i umiejętności, które nabyły w trakcie.

- *„Będąc na tym stażu, to tak zdecydowanie nauczyłam się najwięcej. Nauczyłam się obsługi klienta, rozmowy przez telefon, że się przedstawia, nazwę firmy itd. Nauczyłam się organizacji pracy czasu w biurze, tak sobie organizowałam czas, żeby mieć czas na wszystko, na rozmowę z klientami, dojazd do klienta, i takie prace administracyjno-biurowe, nauczyłam się pozycjonowania linków na stronie (...), tworzenia reklam w. nauczyłam się sumienności, odpowiedzialności. Jeśli chodzi o kontakt telefoniczny, to nauczono mnie, że np. klient pyta o szkolenie, to nie można powiedzieć przepraszam, nie organizujemy, do widzenia, tylko w tej chwili nie organizujemy, ale w planach mamy zamiar, proszę pozostawić numer kontaktowy, w razie czego będziemy się z panem kontaktować. Jeszcze nauczyłam się długotrwałego kontaktu z klientem, czyli nie takie urwanie rozmowy – nie organizujemy – tylko zorganizowaliśmy dla kogoś szkolenie i następnie wysyłaliśmy do niego podziękowanie, za udział w tym szkoleniu. Takie formy zachęcenie, żeby ten klient do nas przyszedł, emaila do niego wysłaliśmy. Takie utrzymywanie dobrych relacji z klientami." R2*

- Nieliczne uwagi dotyczyły braku aspektów praktycznych kursu i towarzyszących im praktyk niezbędnych do wykonywania danego zawodu *„ Powinni więcej z nami działać. My miałyśmy stać, my miałyśmy się przyglądać. Niczego się nie nauczymy na takim czymś, jak będę stać i będę patrzeć jak ona obcina włosy. Miałyśmy te główki fryzjerskie, to znowu nie wolno nam było tych główek obciąć tak jak chciałyśmy."* R3

Ocena doradztwa/pomocy psychologiczno-doradczej jako formy wsparcia jest wysoka zarówno wśród mężczyzn (łącznie „zdecydowanie polecam" i „raczej polecam" 83,3%) jak i kobiet (łącznie „zdecydowanie polecam i „raczej polecam" 93,4%). Również w tym zakresie kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni polecają tę formę wsparcia innym osobom na rynku pracy.

Wysoką efektywność tej formy w połączeniu innymi formami wsparcia potwierdzają wypowiedzi badanych kobiet *„Psycholog radził jak szukać pracy, pisać CV. Jak się nie znajdzie pracy, on tam tłumaczył, żeby się nie załamać i szukać dalej. (...) Więcej, tak jakbym stanęła na głowie i więcej chodziłam i szukałam tej pracy." R3*

„Taki spadochron, tam też kobieta ciekawie prowadziła. Człowiek mógł poznać swoje mocne strony. To jest dla mnie trudne, określić swoje mocne strony." R4

Nieco niższa jest ocena poradnictwa i doradztwa zawodowego jako formy wsparcia. Również i w tym zakresie opinie mężczyzn są bardziej krytyczne (77,8%) niż kobiet - 84,8% łącznie odpowiedzi „zdecydowanie polecam" i „raczej polecam". W porównaniu do innych form wsparcia pośrednictwo pracy, jest oceniane zdecydowanie niżej przez respondentów. Nieco częściej polecają tę formę mężczyźni (66,7%wskazań) niż kobiety (64,3%). Należy zwrócić uwagę, że opinie respondentów w tym zakresie są podzielone i średnio, co trzeci mężczyzna (33%) i co piąta kobieta (21,4%), nie poleca tej formy wsparcia, przede wszystkim ze względu na niską użyteczność, co wskazuje na konieczność zmiany formuły poradnictwa i doradztwa zawodowego.

Na generalnie wysokie oceny istotny wpływ miał czynnik związany z możliwością uzyskania zindywidualizowanej pomocy czy pracy indywidualnej z daną osobą. W ramach szeroko rozumianych usług doradczych uczestnicy uczyli się oceniać swoje mocne i słabe stron (testy psychologiczne), określano ich preferencje zawodowe czy uczono jak efektywnie szukać pracy. Wsparcie to odgrywa istotną rolę motywacyjną dla uczestników projektów.

Należy zwrócić uwagę na istotną różnicę między kobietami a mężczyznami w zakresie korzystania z doradztwa, doradztwa zawodowego czy pomocy psychologicznej. Kobiety w większym stopniu potrzebują takiego wsparcia, które umożliwia im wyjście z długotrwałego bezrobocia, mężczyźni natomiast w większym stopniu są ukierunkowani na skorzystanie z takiego wsparcia, które pozwoli im

na podjęcie określonej pracy np. podnieść konkretne kwalifikacje, zdobyć zawód, certyfikat. *„Na podstawie swojego doświadczenia, od 6 lat prowadzę doradztwo zawodowe z osobami od 50+ po młodzież i uczniów jeszcze młodszych i szczególnie, jeżeli chodzi o osoby bezrobotne to mężczyźni chcą konkretne szkolenie, oni wiedzą, oni przychodzą z gotowym rozwiązaniem dla siebie. Czasem trzeba to zweryfikować oczywiście, ale z tym się spotkałam, każdy ma inne doświadczenia. A kobiety jednak nie do końca wiedzą, co chcą robić i one szukają takiego wsparcia. A nawet trochę, żeby je popchać i poprowadzić. Mężczyźni są jednak bardziej, ci bezrobotni, z którymi miałam do czynienia, bardziej samodzielni, bardziej konkretnie nastawieni, na to, co chcieliby zmienić."(*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

- Większość osób poszukujących pracy bez względu na wiek posiada deficyty wiedzy zarówno na temat przygotowywania CV jak i kanałów poszukiwania pracy. Jest to wiec kluczowa, bazowa forma wsparcia, jeden z elementów, od których zależy sukces poszukiwań.

– *„Miałam bardzo fajną Panią z doradztwa zawodowego. Ja wcześniej uczyłam się pisać CV, ale tamta pani podeszła do mnie w sposób indywidualny, bo wiadomo na studiach to 30 osób i tablica, wiadomo. A w projekcie ta pani ze mną usiadła, wzięła moje mocne i słabe strony i wszystkie szkoły, które pokończyłam. Powiedziała mi jak to pisać, np. jeśli człowiek nie ma doświadczenia, to wypełnić, że nie ma doświadczenia, a zainteresować, tzn. żeby nie zostawały puste kratki. Pani podeszła do mnie w sposób indywidualny i doradziła mi jak fanie pisać CV. Ja na tej podstawie doradzałam innym koleżankom. To była nowa umiejętność. Ktoś mnie nauczył i ja kogoś też nauczyłam. Z tego właśnie doradztwa jestem bardzo zadowolona. Nauczyłam się pisać list motywacyjny, dostałam gotowe listy, tak żebym mogła zmienić pod swoją sytuacje. Jeszcze się dowiedziałam od tej pani jak zainteresować przyszłego pracodawcę, bo np. wydawało mi się, że w CV powinno być tylko zdjęcie, itd., a ona przesłała mi duże formaty jak stworzyć CV. Jeżeli wysyłam do agencji reklamowej, to np. jak jest ciekawy projekt na CV, takich dużo fajnych pomysłów. Może już wcześniej o tym słyszałam, ale nie myślałam, że się to stosuje, że może to tak niepoważnie. Ale to wszystko zależy, do jakiej firmy wysyła się swoje CV. To był taki duży plus."* R2

– Pojedyncze respondentki, jako problem wskazywały sprzeczne informacje uzyskiwane z testów. Ponadto zwłaszcza dla osób słabiej wykształconych niezbędne jest wyjaśnianie krok po kroku celów i możliwych ram pomocy psychologicznej *„Żebym ja to wiedziała, co ja chcę robić... to bym nie miała problemu. Ciągle mówię do koleżanki, że chciałabym wiedzieć, co ja chcę robić. Raz poszłam do Urzędu Pracy, żeby zrobili mi test, w czym jestem najlepsza i miałam przeprowadzony taki test, ale w tym teście było tak, że nadaję się do kontaktów z osobami, a w drugiej połowie testu wyszło tak, żebym raczej tego unikała takich prac, gdzie trzeba kontaktu osobistego." R4*

- *Wnioskodawcy projektów zwracali uwagę na różną, jakość usług w zakresie doradztwa zawodowego i psychologicznego.*

*O*cena stypendium na założenie własnej firmy, jako formy wsparcia jest wysoka zarówno wśród mężczyzn *(„zdecydowani*e polecam" 75%) jak i kobiet (łącznie „zdecydowanie polecam i „raczej polecam" 85,7%). Z drugiej strony zauważamy wysoki odsetek mężczyzn, którzy nie polecają owej formy wsparcia – 25%. Na kształt rozkładu wpływa niska podstawa statystyczna dla wartości zmiennej.

Na zakończenie należy zwrócić uwagę na kwestię segregacji zawodów na tradycyjnie kobiece i męskie. Jedno z pytań badawczych dotyczyło kwestii czy formy wparcia oferowane w projektach realizowanych w ramach PO KL np. szkolenia, przełamują czy utrwalają istniejącą?

Jak pokazują wyniki badań tematyka realizowanych kursów i szkoleń z udziałem kobiet i mężczyzn musi z jednej strony uwzględniać takie czynniki jak wykształcenie uczestników (np. podstawowe), ich dotychczasowe doświadczenie zawodowe lub jego brak czy przygotowanie zawodowe (wcześniej przebyte szkolenia, ścieżkę edukacji poza szkolnej), jak i zapewniać zdobycie takich umiejętności, które są pożądane i zgodne z oczekiwaniami i potrzebami pracodawców tj. takich kompetencji, które pozwolą po zakończeniu szkolenia na podjęcie pracy.

Obserwowane jest powielanie przez poszczególnych wykonawców projektów takich tematów szkoleń i kursów, które niestety nadal utrwalają istniejącą segregację zawodów na tradycyjnie zawody kobiece (np. fryzjerka, florystka, opiekunka osoby starszej) czy męskich (operator dźwigu, monter, elektryk itp). Wywiady z kobietami, które wykonują zawody w branżach zdominowanych przez mężczyzn pokazują, że napotykają one na bariery zarówno w zdobyciu pracy (wynikające z istniejących stereotypów) jak i już w czasie pracy borykają się z np. lekceważącym traktowaniem kolegów i szefów. Należy także zwrócić uwagę, na fakt, że widoczna segregacja zawodów przypisanych tradycyjnie kobietom czy mężczyznom z jednej strony przede wszystkim dotyczy osób najsłabiej wykształconych, które przez to mają ograniczone możliwości zawodowe.

Katalog szkoleń oferowanych tej grupie jest względnie stały. Z drugiej strony obserwowana segregacja może wynikać z oczekiwań rynku pracy i podejścia pracodawców, którzy w określonych zawodach czy na określonych stanowiskach widzą reprezentanta konkretnej płci. Można to zauważyć wyraźnie na przykładzie takiego zawodu jak chociażby kucharz małej gastronomii, który nie jest przypisany tradycyjnie do żadnej z płci, jednak pracodawcy mogą dyskryminować kobiety obsadzając je na stanowiskach wykonawczych i niższego szczebla np. pomocy kuchennej, a mężczyzn na stanowisku osoby rozdzielającej pracę np. kucharza.
Ciekawym przykładem w tym zakresie są także kobiety kierowcy autobusów, które przełamują istniejące stereotypy płciowe. Jeszcze do niedawna był to zawód tradycyjnie przypisywany mężczyznom (podobnie jak kierowca samochodu dostawczego, tira itp.), jednak kobietom stworzono możliwość przygotowania zawodowego do wykonywania pracy kierowy autobusu i co niezwykle istotne - możliwość uzyskania zatrudnienia, po zakończeniu kursu. Komplementarność tych dwóch procesów (szkolenia i podjęcia pracy jest czynnikiem powodzenia w przełamywaniu stereotypów i zmniejszenia obszarów segregacji zawodowej.

Podsumowanie i najważniejsze wnioski:

1. Ocena adekwatności wsparcia jest bardzo wysoka. Dopasowania do oczekiwań i potrzeb beneficjentów jednoznacznie ujawnia wysoki poziom zgodności opinii kobiet i mężczyzn. Zdecydowana większość, bo aż 90% kobiet oraz 90,5% mężczyzn przyznało, że wsparcie było zgodne z ich potrzebami i oczekiwaniami.
2. Kobiety częściej niż mężczyźni korzystały z więcej niż jednej formy wsparcia ponadto częściej uczestniczą w formach związanych ze stażami, praktyką zawodową i przygotowaniem zawodowym a także z usług doradczych. We wszystkich tych aspektach kobiety częściej polecały daną formę wsparcia od mężczyzn.
3. Kobiety przystępują do projektów dofinansowanych ze środków UE w sytuacji zawodowej relatywnie gorszej niż mężczyźni. Stan bazowy kapitału zawodowego determinuje udział w projektach i wybór form wsparcia, np. widać u kobiet dominację stażu i praktyki zawodowej nad dotacjami na założenie własnej firmy, ta ostatnia forma wsparcia wymaga bowiem większego początkowego zasobu kompetencyjnego. Ze wsparcia w zakresie dotacji na założenie własnej firmy skorzystało średnio trzykrotnie mniej kobiet niż mężczyzn. Ocena wsparcia w odniesieniu do tej formy stosunkowo wysoka w obu grupach. Nieco częściej polecają ją mężczyźni - 91,8% niż kobiety 85,7% łącznie odpowiedzi „zdecydowanie polecam i „raczej polecam".
4. Frakcja kobiet wybierających, jako determinantę lokalizację jest wyższa niż frakcja mężczyzn. Wynika to z mniejszej mobilności terytorialnej kobiet, dla których lokalizacja infrastruktury związanej z formą wsparcia ograniczała możliwość wypełniania zobowiązań rodzinnych. Dodatkowo wzmacnia powyższą tezę fakt podkreślania przez kobiety, jako motywatora refundacji kosztów przejazdu oraz elastyczne godziny zajęć.
5. Z perspektywy barier, które ograniczają aktywizację kobiet na rynku pracy, czynniki związane z elastycznym podejściem, różne potrzeby kobiet i mężczyzn, kompleksowe wsparcie oraz indywidualne podejście do problemów decydują o dopasowaniu projektu do zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
6. Komponent regionalne PO KL przyczyniają się do poprawy sytuacji kobiet na podkarpackim rynku pracy. Zwiększa się wskaźnik zatrudnienia kobiet przy jednoczesnym spadku wskaźnika zatrudnienia mężczyzn (z 43,3 do 44,4 kobiet przy z 57,6 do 56,6 mężczyzn w latach 2008-2010). Faktem jest wysoki udział kobiet (większy niż mężczyzn) w POKL. Przekłada się to na poprawienie sytuacji kobiet na rynku pracy w związku ze zdobyciem nowych kwalifikacji oraz umiejętności. Poprawa sytuacji w tym zakresie ma jednak znaczenie długoterminowe i ogólne, gdyż kobiety oceniają dużo gorzej bezpośredni wpływ udziału w projekcie na poprawię ich indywidualnej sytuacji zawodowej. Wpływ PO KL na sytuacje kobiet jest więc pozytywny a ocena ta może być zadowalająca w porównaniach z innymi regionami lub krajem.
7. Analizując dane dotyczące efektywności i trafności wsparcia kierowanego do kobiet należy stwierdzić, iż wpływ PO KL byłby większy, gdyby wprowadzone zostały procedury gwarantujące dostosowanie wsparcia do specyficznych potrzeb kobiet. Zgodnie z wypracowanymi rekomendacjami należy w większym stopniu stosować kryteria konkursowe w zakresie obligowania wnioskodawców do stosowania specyficznych form wsparcia dostosowanych i projektowanych specjalnie dla kobiet (doradztwo interdyscyplinarne, zapewnienie opieki nad osobą zależną, elastyczna organizacja godzin i czasu wsparcia, staże zawodowe, moduły miękkie i interpersonalne w szkoleniach, promocja elastycznych form zatrudnienia, jednorodne grupy).

Wzrost wiedzy i umiejętności kobiet uczestniczących w różnych formach wsparcia - wyniki badania ilościowego CATI

Pytania badawcze:

- W jakim stopniu udało się podnieść wiedzę i umiejętności grup kobiet, uczestniczących w różnych formach wsparcia organizowanych w ramach projektów przyjętych do dofinansowania w województwie podkarpackim? Czy wynik ten jest inny niż w przypadku mężczyzn? Na ile zdobyte umiejętności okazały się przydatne – w pracy wykonywanej dotychczas, przy zmianie pracy albo w zdobyciu zatrudnienia?

- Czy można odnotować zmianę w zakresie wydajności i jakości pracy korzystających ze wsparcia w ramach EFS? Czy są jakieś różnice w tej kwestii pomiędzy kobietami i mężczyznami? Skąd wynikają te różnice?

W ocenie respondentów udział w poszczególnych formach wsparcia w znacznym stopniu umożliwił rozwój kapitału zawodowego o wiedzę i umiejętności zawodowe istotne z perspektywy potrzeb rynku pracy. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni zadeklarowali pozytywną zmianę w tym zakresie szacując jej skalę na przeciętną lub dużą i bardzo dużą z nikłymi odsetkami dla oceny w bardzo małym stopniu lub w małym stopniu.

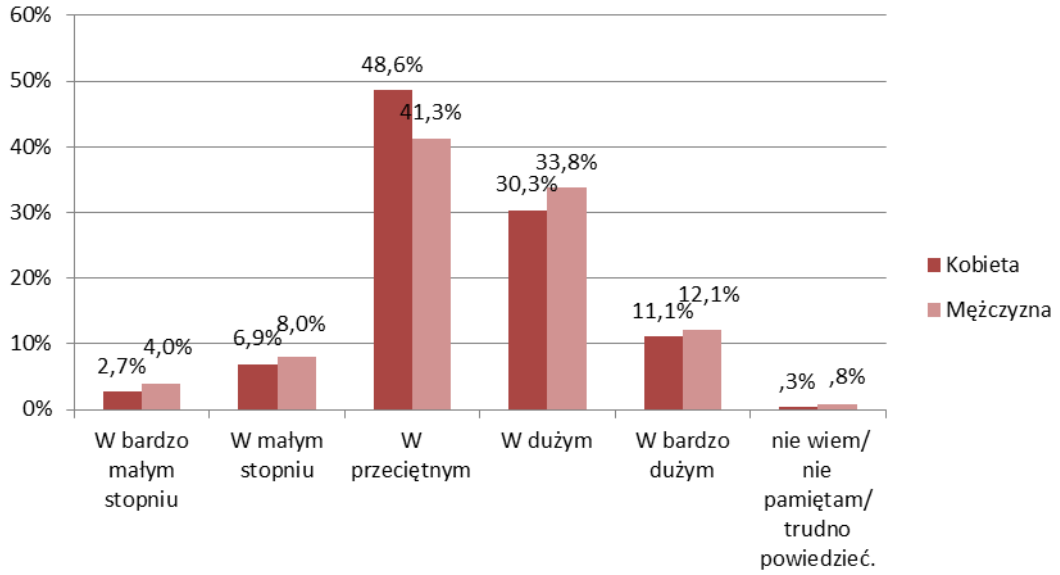
Wśród kobiet średnio co druga badana respondentka oceniła wzrost wiedzy w stopniu przeciętnym (48,6%), skumulowany odsetek kobiet, które wskazywały, że udało w dużym lub bardzo dużym stopniu podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu wynosił 41,4%. Wśród mężczyzn opinie były zbliżone na korzyść bardziej tych pozytywnych 45% w porównaniu do ocen przeciętnych 41,3%.
Dowodzi to obserwowanego przez samych beneficjentów pozytywnego oddziaływania wsparcia na kapitał zawodowy. Badane kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na niższy poziom w ocenie efektywności/skuteczności wsparcia, ale charakteryzowały je większe oczekiwania w tym zakresie i ów punkt odniesień determinuje tendencję do uśredniania indywidualnej oceny.

Wzrost wiedzy uczestników projektów tj. zmiany w sposobie ich funkcjonowania, które przekładają się w dłuższej perspektywie na sferę zawodową ale i prywatną, obserwują również wnioskodawcy.

- *„Projekty stanowczo wpływają na samą, jakość pracy. Ludzie zaczęli też szukać i zrozumieli, że może być inaczej i że można coś ciekawego robić (…) Niektóre rzeczy są niewymierne np. certyfikat certyfikatem, ale ona i koleżanki później poszły na studia. I mają tytuł magistra, a wcześniej go nie miały. To jest tak, że uczestnictwo w projekcie, to był angielski z informatyką i właśnie tego w projekcie nie da się zmierzyć, że one potem idą na studia i zupełnie inaczej funkcjonują. Chodzą na aerobik i to są właśnie te małe rzeczy, które jak się uczestniczy w projekcie to ludzie zaczynają się budzić. Zaczyna im się chcieć i ktoś ich inaczej traktuje. I to, że nie muszą wydać pieniędzy czasem jest minusem, bo ja widzę po ratownikach, że nie szanują tego co dostają bez pieniędzy, ale też właśnie widzę teraz jak się zachowują osoby, które są w wieku 45+. I zupełnie inaczej funkcjonują."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
- *„Myśmy mieli jeszcze taki projekt zahaczający o tematykę BHP, dla przedsiębiorców, dla mikro przedsiębiorstw i mimo, że od projektu minęło już półtora roku to ja czasem jeszcze dostaję telefony, Pani Aniu, a czy ma Pani taką instrukcję do apteczki, albo czy ma Pani ma tego BHP-owca, bo on był u nas na spotkaniu, bo oni już teraz wiedzą, że trzeba o coś zapytać, czegoś trzeba poszukać, bo wcześniej tego nie wiedzieli, także na pewno wzrasta świadomość, a przez to jakość pracy."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

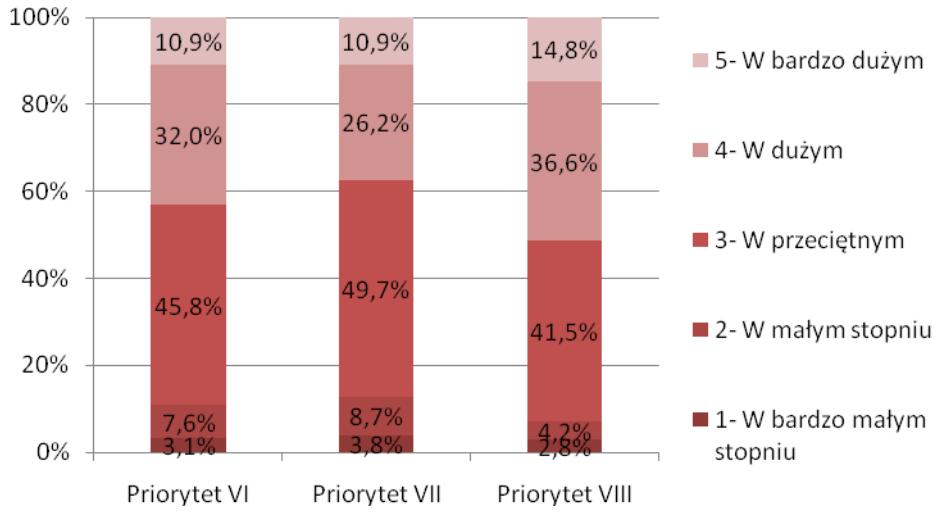
Opinie wnioskodawców realizujących projekty w ramach Priorytetu VI, którzy monitorują efekty prowadzonych działań wskazują, że najbardziej widoczna zmiana - tj. znaczna cześć osób znajduje zatrudnienie, obserwowana jest w przypadku projektów trafiających w potrzeby rynku pracy tj. takich, które są powiązane z potrzebami przedsiębiorców.
*„Szereg osób, które na szkolenia przychodzą, korzystają z tego i starają się tą pracę znaleźć. Nie wszystkim się udaje. Nieraz w zawodzie poza tematyką kursu. Ale z tego, co obserwuję to dużej grupie osób się to udaje. Pamiętam, że w jednym z projektów, pierwszy raz robiliśmy szkolenie z grafiki komputerowej, gdzie osoby bezrobotne przyszły, tutaj był trochę drobny problem z rekrutacją, ale kilka tygodni temu sprawdzałem statystyki, po których kursach ludzie znajdują pracę. To z dwunastu osób osiem znalazło pracę. Trzy Panie założyły działalność gospodarczą (...) Po kursie, który wydawałby się, że jest trudny i trzeba się wiele miesięcy uczuć - to nie ukrywam, że sam byłem zaskoczony. Po projekcie tutaj to było akurat w ramach działania 6.1.1. mieliśmy też 212 osób do przeszkolenia - 125 osób znalazło pracę, to jest naprawdę dużo". (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VI)

Wykres 37. W jakim stopniu udało się Panu(i) podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu?



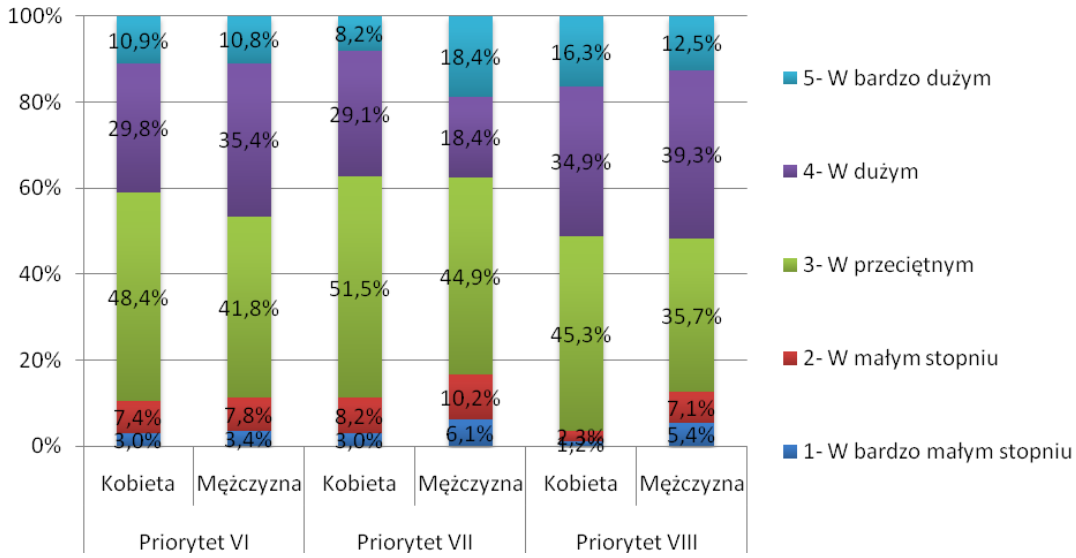
Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=966

Wykres 38. W jakim stopniu udało się Panu(i) podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu?/ Priorytet



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=966

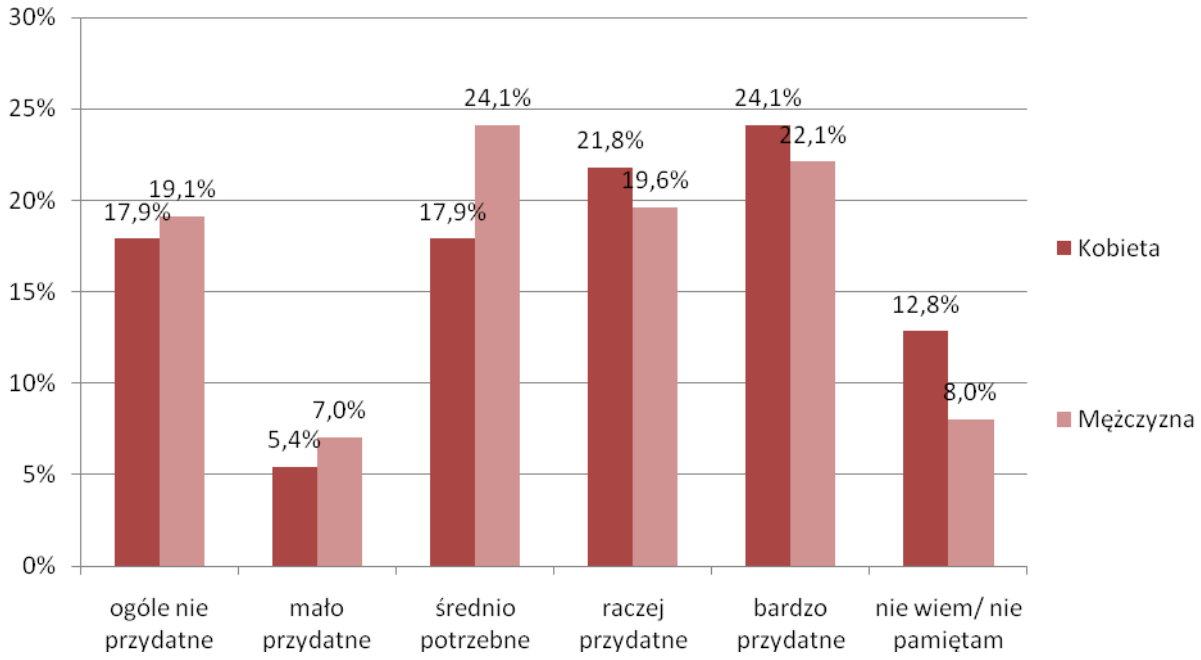
Wykres 39. W jakim stopniu udało się Panu(i) podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu?/ Płeć i Priorytet



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=966

W największym stopniu pozytywnie oceniono wzrost wiedzy i umiejętności wśród beneficjentów korzystających ze wsparcia oferowanego w ramach Priorytetu VIII, czyli kierowanego do osób pracujących. Średnio co druga osoba (51,4%) oceniła wzrost jako duży lub bardzo duży.

Wykres 40. Na ile zdobyte umiejętności/ wiedza okazały się przydatne <u>w pracy wykonywanej dotychczas</u> (w przypadku osób pracujących na roli: w pracy na gospodarstwie)

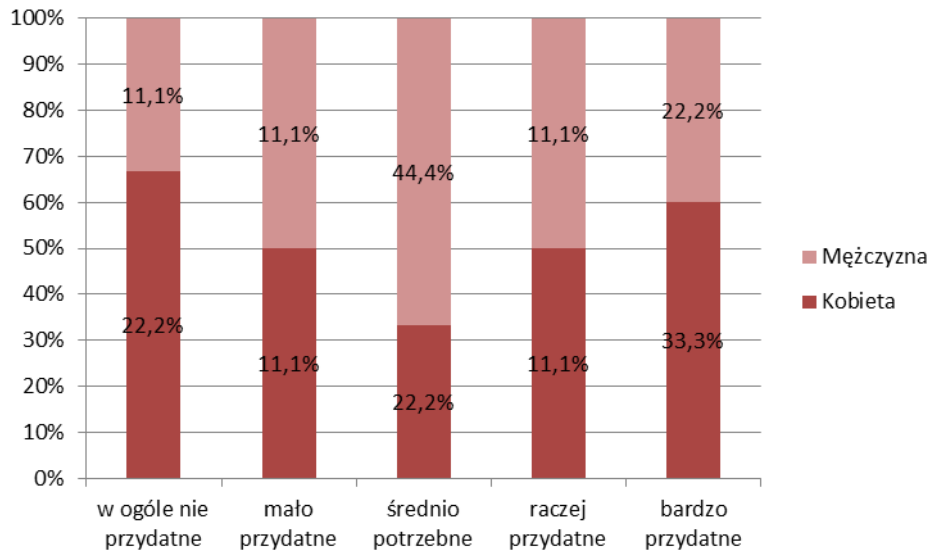


Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=456 (kategoria beneficjenci pracujący)

Spośród respondentów, którzy zadeklarowali udział w formie wsparcia w postaci szkolenia/warsztatów/kursów oraz stażu/praktyki zawodowej/przygotowanie zawodowe 45,9% kobiet stwierdziło, że zdobyty zasób zawodowych umiejętności i wiedzy był zdecydowanie przydatny i raczej przydatny w pracy wykonywanej dotychczas. Odpowiednio 41,7% mężczyzn było tego samego zdania. Z kolei zdaniem 17,9% kobiet zdobyte umiejętności i wiedza okazały się w ogóle nieprzydatne w pracy wykonywanej dotychczas, także w pracy na gospodarstwie.

Zdecydowanie bardziej negatywnie niż przydatność zdobytego zasobu zawodowych umiejętności i wiedzy w pracy wykonywanej dotychczas oceniana jest jej przydatność przy zmianie pracy. Respondenci niezależnie od płci wskazują na nieprzydatność zdobytych w ramach wsparcia w postaci szkolenia/warsztatów/kursów oraz stażu/praktyki zawodowej/przygotowanie zawodowe kapitału wiedzy i umiejętności.

Wykres 41. Na ile zdobyte umiejętności/ wiedza okazały się przydatne przy zmianie pracy

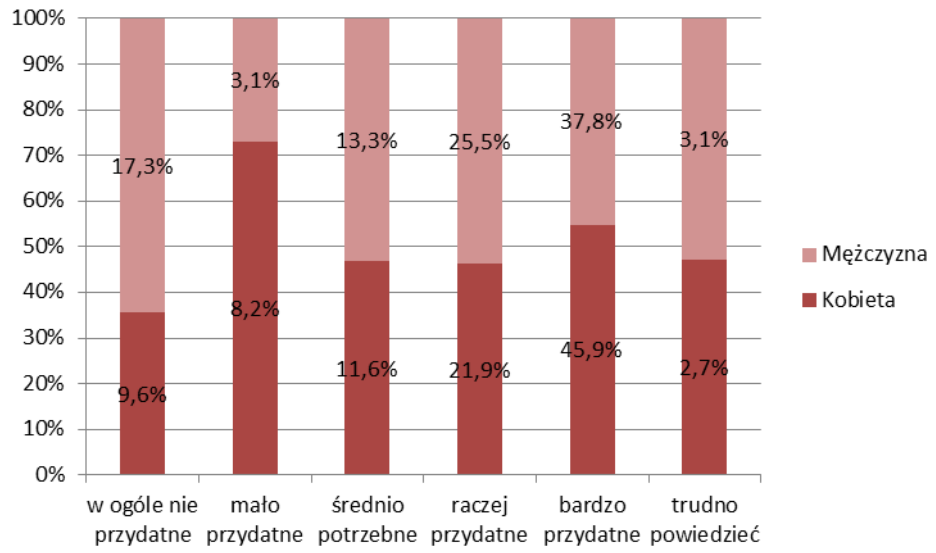


Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu – badanie CATI, n=18 (kategoria beneficjenci, którzy zadeklarowali zmianę pracy)

Prawie połowa badanych kobiet (44,4%), które zmieniły pracę oceniły pozytywnie przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności przy zmianie pracy. Jedna trzecia badanych respondentek (33,3%) oceniła zdobyte kompetencje jako ogólnie nie przydatne lub mało przydatne. W przypadku mężczyzn 33,3% wskazało, iż zdobyta wiedza oraz umiejętności były raczej przydatne lub bardzo przydatne. Dla 11,1% umiejętności okazały się nieprzydatne lub mało przydatne.

Wśród kobiet obecnie pracujących, którym udało się zdobyć zatrudnienie po uczestnictwie we wsparciu przydatność zdobytego kapitału w pozyskaniu zatrudnienia została oceniona w przeważającej mierze w sposób pozytywny – 67,8% badanych zadeklarowało, że zdobyte umiejętności były bardzo lub raczej przydatne. Pozytywne oceny w tym zakresie wyraża 63,3% mężczyzn. W przypadku kobiet odsetek ocen negatywnych (skumulowane kategorie w ogóle nie przydatne, mało przydatne) wynosił 17,8% natomiast w przypadku mężczyzn 20,4%.

Wykres 42. Na ile zdobyte umiejętności/ wiedza okazały się przydatne <u>w zdobyciu zatrudnienia</u>



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=244 (kategoria beneficjenci, którzy zadeklarowali zdobycie zatrudnienia)

Czy można odnotować zmianę w zakresie wydajności i jakości pracy osób korzystających ze wsparcia w ramach EFS? Czy są jakieś różnice w tej kwestii pomiędzy kobietami i mężczyznami?
Wśród czynników mających wpływ na ocenę wydajności pracy można wskazać zarówno poziom siły roboczej i jej jakość tj. kwalifikacje pracowników szeregowych i kadry zarządzającej, ich doświadczenie czy umiejętności korzystania z nowoczesnych narzędzi, ale także takie czynniki jak poziom automatyzacji pracy, stan techniczny maszyn, organizację pracy, czy istniejący w danym przedsiębiorstwie system motywacyjny.
Możliwości oceny - czy i w jakim kierunku nastąpiła zmiana w wydajności pracowników i jakości pracy uczestników projektów są więc ograniczone. Również ze względu na zróżnicowanie wnioskodawców i beneficjentów tj. przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia w ramach EFS ich wielkości, branży, w jakiej działają, struktury zatrudnienia czy zasobów pracy. Ocena zmiany wydajności wymagałaby badań wewnątrzorganizacyjnych zaprojektowanych w taki sposób, aby móc uwzględnić powyżej wymienione czynniki. Warto także zwrócić uwagę na fakt, że w celu oceny wydajności i jakości pracy kobiet i mężczyzn należałoby dokonać porównań w ramach jednego przedsiębiorstwa tak, aby uwzględnić tę samą strukturę stanowisk, poziom wynagrodzeń dostępu do szkoleń i możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce. Takie badania możliwe byłyby w instytucjach finansowych np. w bankach wśród opiekunów klienta czy w firmach z branży produkcyjnej. Wydaje się jednak, że wśród osób pracujących w ocenie wydajności i jakości „czynnik płci" ma znaczenie wtórne – wskazywali na to wnioskodawcy projektów, w stosunku np. do takich czynników jak indywidualny różny poziom chęci do nauki czy motywacja do podnoszenia kompetencji.

W trakcie realizacji PO KL wsparcie otrzymują głównie osoby bezrobotne, w tym osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co obejmuje osoby z szeroko rozumianych grup ryzyka. Jednym z głównych pożądanych efektów wsparcia w odniesieniu do osób bezrobotnych jest pozyskanie zatrudnienia.
Jako punkt odniesienia do analizy zmiany sytuacji kobiet i mężczyzn korzystających ze wsparcia w ramach projektów PO KL, przyjęto dane dotyczące wskaźników zatrudnienia w województwie podkarpackim z roku 2011, które wskazują, że odsetek pracujących kobiet (43%) jest o 14,3 punktu procentowego niższy niż mężczyzn (57,3%). Dysproporcja we wskaźniku zatrudnienia między płciami jest więc istotna i ma względnie stały charakter na przestrzeni ostatnich 10 lat.

Obecnie większość badanych beneficjentów - 62% nie jest zarejestrowana, jako osoba bezrobotna w Urzędzie Pracy, a 47,7% respondentów aktualnie pracuje. Odsetek w badanej próbie niepracujących wynosił 52,3%, z czego 2,8% stanowią osoby wcześniej nigdy niepracujące.
Analizując charakterystykę sytuacji zawodowej i statusu beneficjentów warto zwrócić uwagę, że w ciągu ostatnich 2 lat - 40,1% osób było zarejestrowanych jako osoby bezrobotne dłużej niż rok, krócej niż rok - 17,6%. Pozostałe 42,3% to osoby, które nie były zarejestrowane jako osoby bezrobotne.

Średnio co druga kobieta 43,2% aktualnie pracuje przy czym wśród mężczyzn odsetek ten jest o ponad 10% wyższy i wynosi 54,8%. Odsetek niepracujących beneficjentek wynosił 56,8%, z czego 3,3% stanowiły kobiety niepracujące nigdy wcześniej. W przypadku mężczyzn odsetek niepracujących jest analogicznie niższy i wnosił 45,3% z tego 2,1% to mężczyźni bez żadnego doświadczenia zawodowego. W grupie osób niepracujących nigdy wcześniej przeważały kobiety mieszkające na wsi 58,3% oraz osoby młode do 30 roku życia – 63,3%, ale należy podkreślić, że spośród badanych kobiet w wieku 31-40 lat średnio co trzecia dotychczas nie pracowała 27,3%.

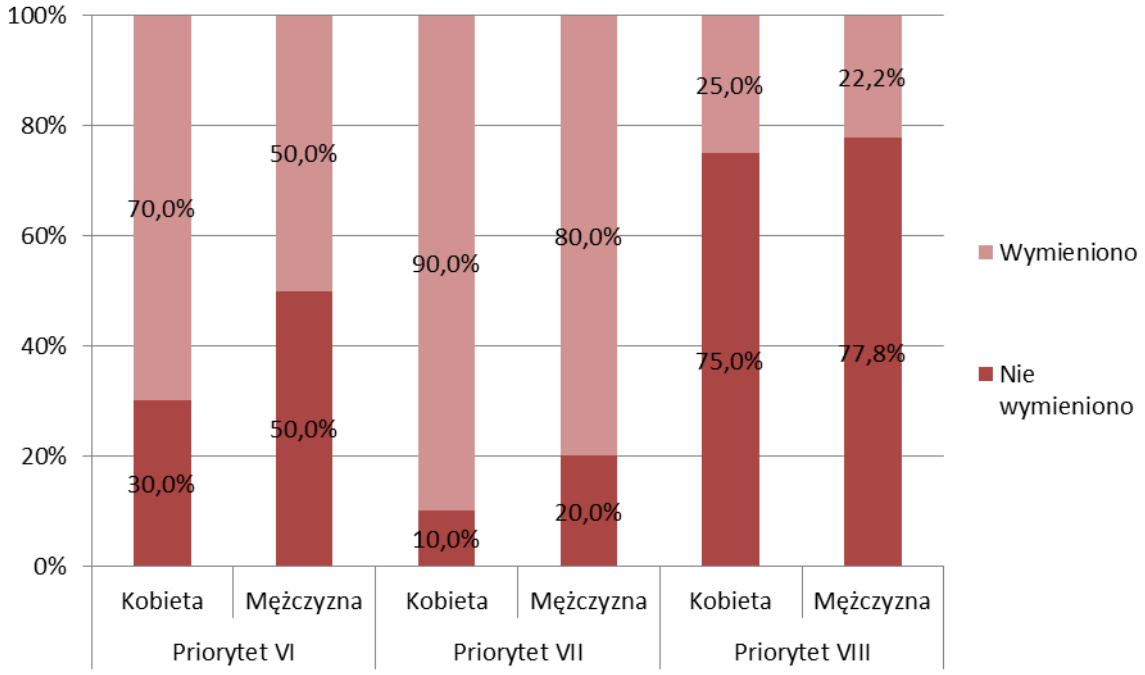
Ocena skutków wsparcia dokonywana w kontekście deklaracji poprawy sytuacji zawodowej jest umiarkowanie pozytywna – zaledwie 39,7% badanych wskazało, że ich sytuacja uległa poprawie, 59% podkreślało brak jakiejkolwiek zmiany, na pogorszenie sytuacji wskazało zaledwie 1,3%. Nieco gorzej swoją sytuację zawodową postrzegają kobiety spośród których pozytywne zmiany dostrzega 36,8%, a wśród mężczyzn 44,3%. Na poziom zadowolenia wpływa bieżącą sytuacja zawodowa beneficjentów.
Zestawiając dane dotyczące aktualnej sytuacji zawodowej respondentów z pytaniem czy wsparcie przyczyniło się do pozyskania zatrudnienia widać wyraźne różnice między kobietami i mężczyznami. Wśród obecnie pracujących - na poprawę sytuacji poprzez pozyskanie zatrudnienia wskazało zdecydowanie więcej kobiet - 64,6% niż mężczyzn 47,5%. Co interesujące na zmianę sytuacji poprzez pozyskanie zatrudnienia wskazało także 44% kobiet i w 31% mężczyzn obecnie nie pracujących. Są to osoby, które podjęły zatrudnienie i ponownie doświadczyły utraty pracy. Powyższe wyniki potwierdzają obserwowane zjawisko trudności w nie tylko w pozyskaniu, ale i utrzymaniu pracy i niższej trwałości zatrudnienia w przypadku kobiet.
Takich różnic nie zanotowano w odniesieniu do kategorii osób, które wskazywały na zmianę sytuacji zawodowej poprzez zmianę pracy (brak różnic między kobietami a mężczyznami).

Tabela 9. Poprawa sytuacji respondentów poprzez podjęcie pracy

1- Znalezienie pracy (zatrudnienia)		D11. Czy obecnie pracuje Pan(i) zarobkowo?				Ogółem	
		Tak		Nie obecnie nie pracuję zawodowo			
		Kobieta	Mężczyzna	Kobieta	Mężczyzna	Kobieta	Mężczyzna
Nie wymieniono	Liczebność	58	74	45	33	103	107
	%	35,4%	52,5%	55,6%	68,8%	42,5%	57,1%
Wymieniono	Liczebność	106	67	36	15	142	82
	%	64,6%	47,5%	44,4%	31,3%	57,5%	42,9%
Ogółem	Liczebność	164	141	81	48	245	189
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=434 (245 kobiet oraz 189 mężczyzn). Są to osoby których sytuacja zawodowa po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS uległa zmianie - kategoria „polepszyła się" poprzez znalezienie pracy.

Wykres 43. Osoby obecnie pracujące zarobkowo w podziale na płeć, które wskazały, że ich sytuacja zmieniła się poprzez znalezienie pracy (kategoria „wymieniono").



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=305 (164 kobiety oraz 141 mężczyzn). Są to osoby których sytuacja zawodowa po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS uległa zmianie - kategoria „polepszyła się" poprzez znalezienie pracy w podziale na płeć i priorytet.

Uwidoczniły się także różnice w ocenie zmiany sytuacją zawodowej w zakresie pozyskania pracy, pomiędzy kobietami a mężczyznami korzystającymi ze wsparcia w ramach różnych Priorytetów. Na najwyższą efektywność wskazywały osoby objęte pomocą w ramach Priorytetu VII jednakże liczebność tej grupy (osoby obecnie pracujące) była bardzo mała - spośród 15 osób, 90% kobiet i 80% mężczyzn wskazało na poprawę ich sytuacji zawodowej poprzez znalezienie zatrudnienia.
W grupie osób pracujących a objętych wsparciem w ramach Priorytetu VI (n=248), kobiety znacznie częściej wskazały, że wsparcie przyczyniło się do znalezienia pracy 70% niż mężczyźni - 50%.

Podsumowanie i najważniejsze wnioski:

1. W ocenie respondentów udział w poszczególnych formach wsparcia w znacznym stopniu umożliwił rozwój kapitału zawodowego o wiedzę i umiejętności zawodowe istotne z perspektywy potrzeb rynku pracy.
2. Blisko co druga spośród badanych kobiet oceniła wzrost swojej wiedzy na poziomie przeciętnych, pozostałe 41% kobiet, wskazywała, że udało im się w dużym lub bardzo dużym stopniu podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu. Wśród mężczyzn opinie były zbliżone na korzyść bardziej pozytywnych w porównaniu do ocen przeciętnych.Kobiety nie tylko częściej od mężczyzn polecają poszczególne formy wsparcia, ale i nieco wyżej oceniają skuteczność i przydatność zdobytej wiedzy zarówno w obecnym miejscu pracy jak i w zdobyciu zatrudnienia.
3. Wszystkie grupy spośród pracujących beneficjentów tj. zarówno kobiety jak i mężczyźni zdecydowanie najwyżej ocenili przydatność zdobytego kapitału w pozyskaniu zatrudnienia czyli na zmianę statusu pracy.

Najbardziej skuteczne formy wsparcia w ramach PO KL 2007-2013

Pytania badawcze:

- Które z zastosowanych form wsparcia były najmniej a które najbardziej skuteczne? Czy można wyróżnić tu jakieś różnice w odniesieniu do kobiet i mężczyzn?
- Jaki był udział projektów promujących przedsiębiorczość i rozwój samodzielnej działalności gospodarczej wśród kobiet w poszczególnych obszarach wsparcia oraz jaka jest trwałość projektów tego typu? Czy jest ona różna w przypadku kobiet i mężczyzn?
- Jaki był udział projektów w zakresie wspierania zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji kobiet w zawodach nietradycyjnych w poszczególnych obszarach wsparcia?

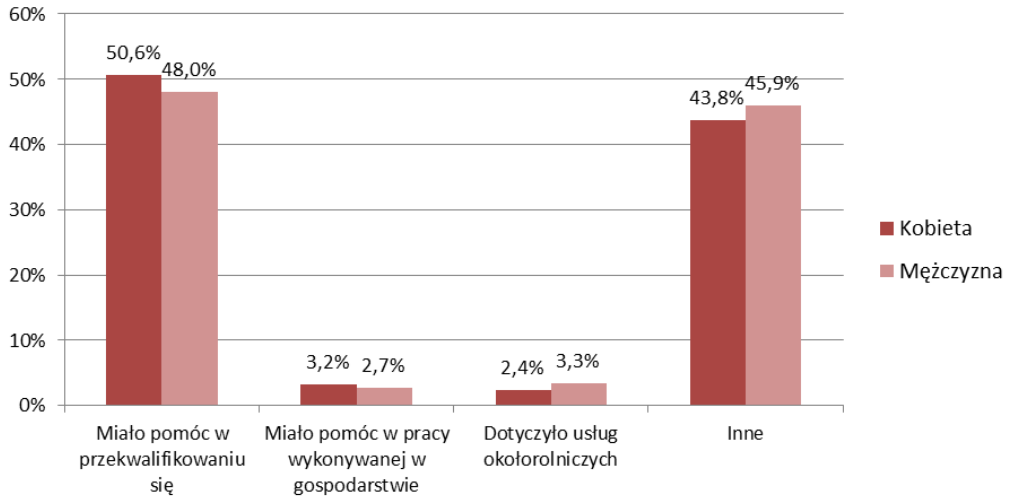
Badanie telefoniczne CATI wykazało, że z perspektywy analizy efektywności form wsparcia, z jakiego korzystali beneficjenci oraz oceny wsparcia szczególnie istotne są założone nie tyle w strategii interwencji cele danego wsparcia, ale subiektywne – definiowane przez beneficjentów – cele i formułowane atrybuty sukcesu zmiany sytuacji na rynku pracy.

Zarówno kobiety jak i mężczyźni – beneficjenci projektów – jako nadrzędny cel wskazywali pomoc w przekwalifikowaniu się (50,6% kobiet oraz 48% mężczyzn). Prawie ½ wskazań obejmuje kategorię odpowiedzi „inne", wśród których pojawiły się następujące, bardziej spersonifikowane cele:

- dodatkowe zdobycie kwalifikacji
- zdobycie drugiego zawodu
- dokształcanie
- otwieranie działalności gospodarczej
- zdobycie doświadczenia zawodowego
- znalezienie zatrudnienia
- pomoc w powrocie do pracy
- pomoc w zdobyciu uprawnień
- satysfakcja podniesienie własnej wiedzy i podniesieniu kwalifikacji
- staż
- stypendium szkolne
- dowartościowanie się

Odsetki odpowiedzi w granicach błędu statystycznego objęły kategorie pomoc w pracy wykonywanej w gospodarstwie oraz usługi około rolnicze.

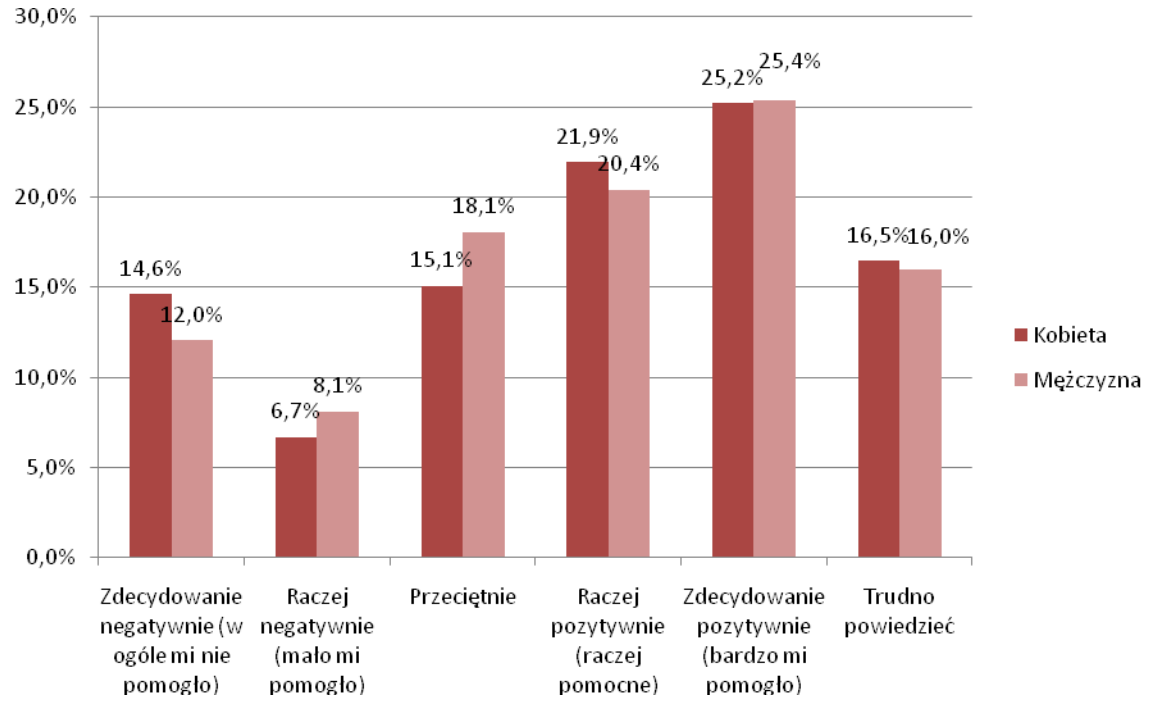
Wykres 44. Czy wsparcie, z którego Pani skorzystała...?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Ocena wsparcia wymaga określenia punktu referencyjnego, który pozwala na spostrzeżenie zmiany, która nastąpiła wskutek przystąpienia beneficjenta do projektu.
W badaniu CATI respondenci dokonali oceny efektów i skuteczności wsparcia w stosunku do trzech stanów statusu zatrudnienia.
Odsetek badanych kobiet twierdzących, że udział w projekcie w żaden sposób nie pomógł im w pracy wykonywanej dotychczas wynosi 14,6%, a analogiczny odsetek mężczyzn wynosi 12%. Rozkład dodatni prawostronny sugeruje identyfikowanie faktu pozytywnej zmiany w sytuacji zawodowej badanych niezależnie od płci.

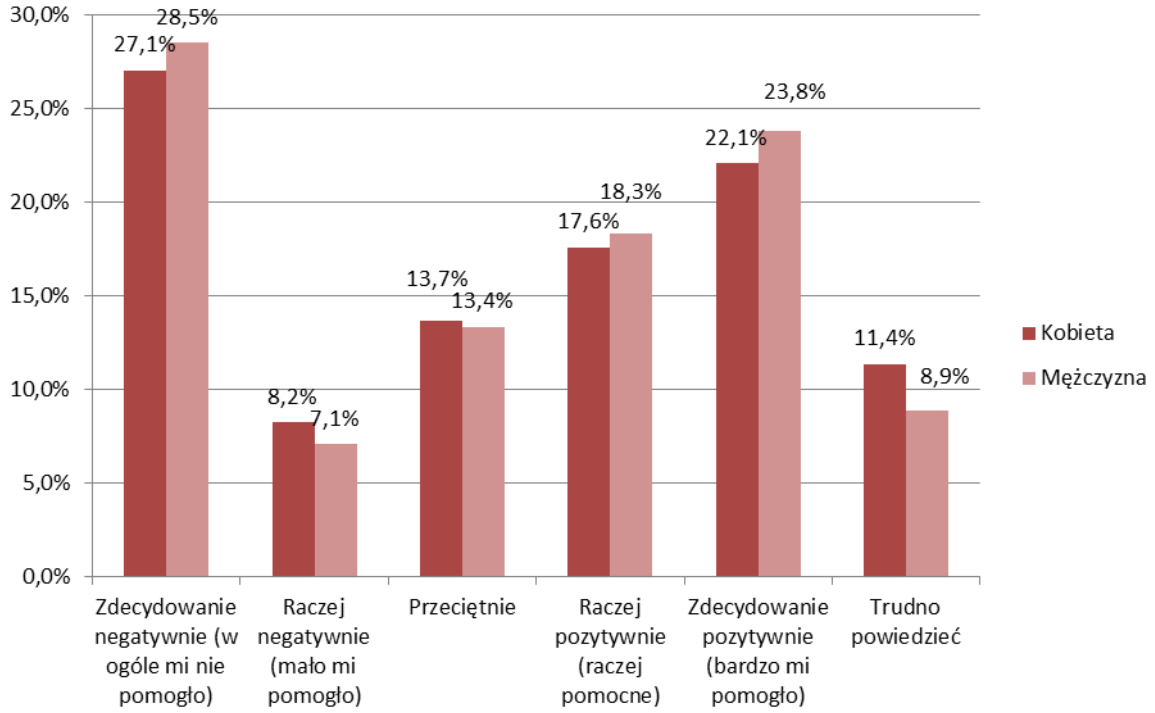
Wykres 45. Jak ocenia Pani wsparcie, z którego Pan(i) skorzystała - w pracy wykonywanej dotychczas



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1024

Celem pytania dotyczącego wpływu wsparcia na zmianę pracy była bezpośrednio ocena wpływu na mobilność zawodową respondentów.
Średnio co trzecia kobieta przyznała że wsparcie, z którego skorzystała bardzo pomogło lub raczej pomogło w zmianie pracy 39,7%. Odsetek mężczyzn jest nieco wyższy - odpowiednio 42,1% mężczyzn.
Z drugiej strony ponad ¼ respondentów zadeklarowała brak związku udziału we wsparciu ze zmianą miejsca pracy. Wydaje się, ze wielość potencjalnych czynników wpływu na relokacje zawodową może zaburzać jednoznaczne wskazanie respondentów na efekt zmiany pracy będący konsekwencją skorzystania ze wsparcia.

Wykres 46. Jak ocenia Pani wsparcie, z którego Pan(i) skorzystała - przy zmianie pracy?

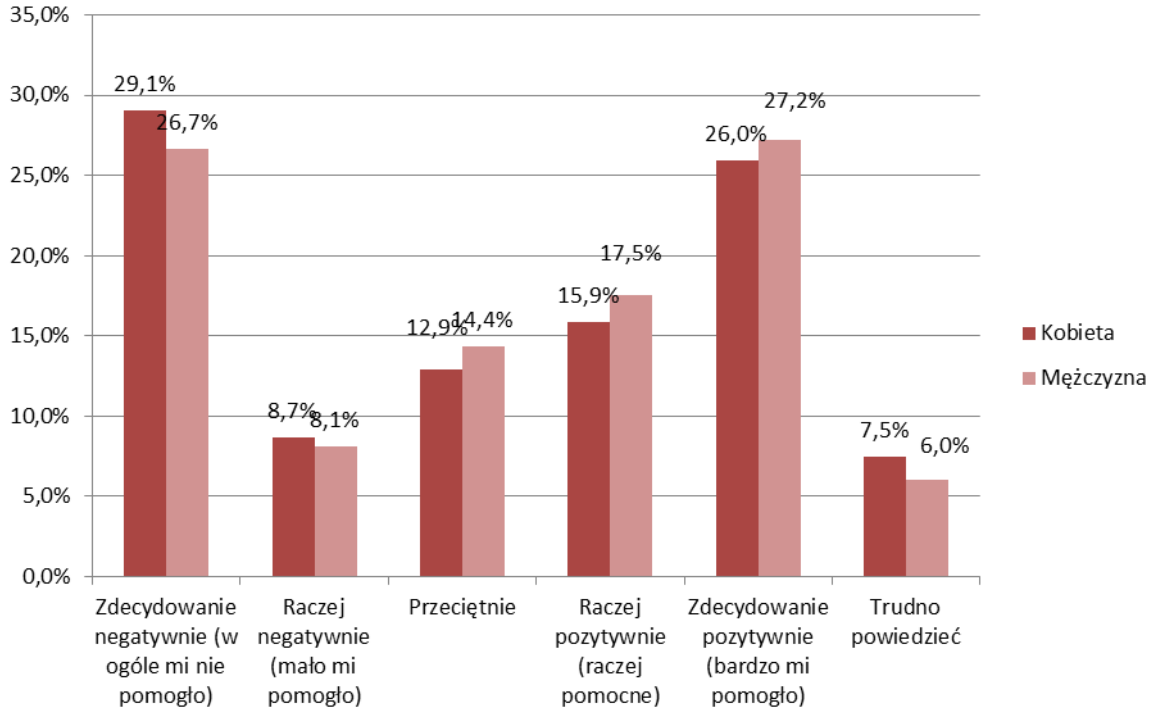


Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1024

Adekwatnie jak w pytaniu dotyczącym zmiany pracy wielość potencjalnych czynników wpływu na zdobycie zatrudnienia może zaburzać jednoznaczne wskazanie respondentów na efekt będący wynikową skorzystania ze wsparcia. 39,7% kobiet stwierdziło, że wsparcie, z którego skorzystały bardzo im pomogło lub raczej mogło w zdobyciu zatrudnienia (odpowiednio 42,1% mężczyzn). Z drugiej strony ponad ¼ respondentów zadeklarowała brak związku udziału we wsparciu ze zdobyciem zatrudnienia.
Kursy i szkolenia, z których najczęściej korzystali beneficjenci należy uznać za formę niewystarczającą do zdobycia pracy. Chociaż pojawiły się przypadki, że posiadanie certyfikatu zdecydowało o wyborze danego kandydata do pracy. W przypadku osób nieposiadających doświadczenia zawodowego kurs stanowi dopiero pierwszy etap edukacji, który powinien zostać wsparty praktyką szczególnie w przypadku szkoleń zawodowych. Jak podkreślały badane kobiety wsparcie nie zawsze ma bezpośrednie przełożenie na znalezienie pracy, ale często mobilizuje do dalszego uzupełniania umiejętności oraz podnoszenia kwalifikacji.

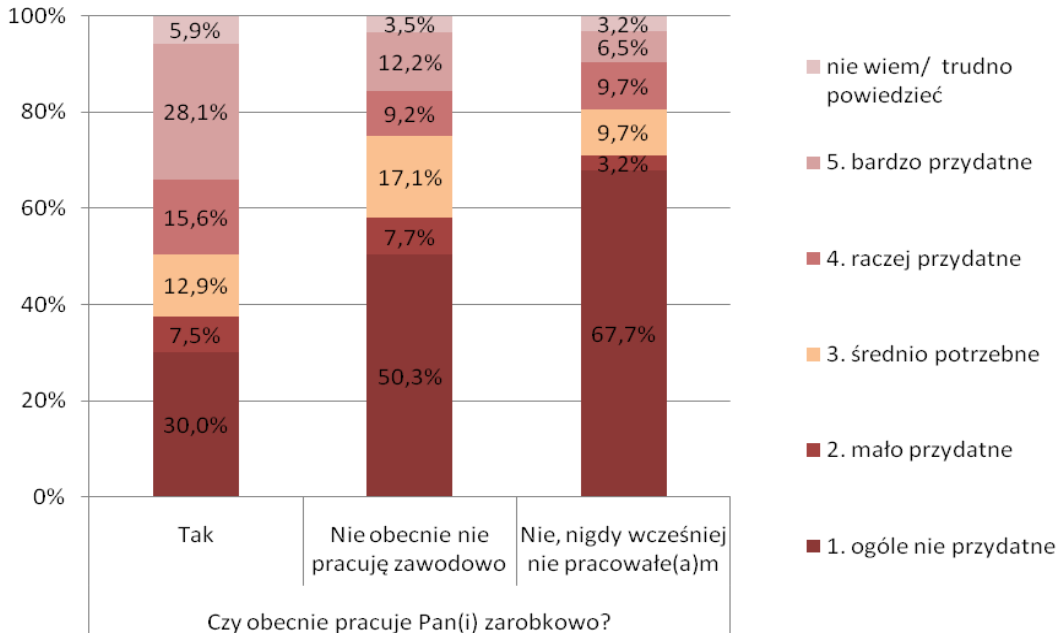
- *„No tak myślałam, że pójdę zrobię ten kurs to nawet jakby jakiejś pracy szukała to zawsze jakiś papierek będę miała. A z drugiej strony. Nawet trochę ten komputerowy, bo tam przy okazji było jak obsługiwać komputer, to wszystko. Nawet ten program taki jest, nie powiem Pani, jaki. No taki ten handlowy. No coś takiego. I to wszystko jak to obsługiwać nam pokazali, jak te faktury, jak tam towary zamawiać i tak sobie myślę, to nawet dobre, bo nie wiedziałam gdzie do tej pracy pójdę, to sobie pomyślałam, że jak raz pójdę do sklepu, czy tam gdziekolwiek to już tam coś będę umiała. Wiadomo, że w każdej pracy musisz się od podstaw wszystkiego uczyć. Choćbym nawet poszła do tego sklepu, to wiadomo, że będę musiała od podstaw jeszcze na bieżąco się uczyć. A już tam sobie myślę, że już tam jakiś zaczątek będzie, że nie będę taka ciemna."* R44
- *„Gdybym miała możliwości, a były takie kursy - to na pewno bym skorzystała jeszcze." R51*

Wykres 47. Jak ocenia Pani wsparcie, z którego Pan(i) skorzystała - w zdobyciu zatrudnienia?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1024

Wykres 48. Jak ocenia Pani wsparcie, z którego Pan(i) skorzystała - w zdobyciu zatrudnienia?/ D11. Czy obecnie pracuje Pan(i) zarobkowo?

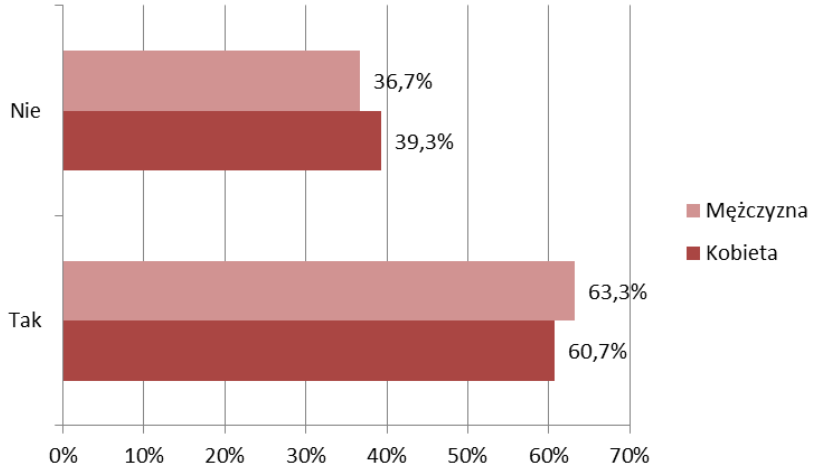


Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Spośród respondentów, którzy zadeklarowali skorzystanie z formy wsparcia w postaci środków/dotacji na założenie własnej firmy (również w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej) 62,3% zadeklarowało, ze założona firma nadal funkcjonuje. Badanie objęło beneficjentów – którzy skorzystali ze wsparcia w roku 2008 (22,1%), 2009 (36,3%) oraz 2010 (41,6%) tj. osoby w przypadku których, upłynął minimum rok od czasu zakończenia udziału w projekcie (skorzystanie ze wsparcia).

Różnica ze względu na kryterium płci w odpowiedziach potwierdzających funkcjonowanie firmy jest nader niewielka i pozwala postawić tezę o dużej skuteczności formy wsparcia związanej z dotacjami na założenie własnej firmy. Niski odsetek respondentów, którzy byli beneficjentami tej formy wsparcia pozwala na wstępne oszacowanie skali efektywności wsparcia na nowo zakładane przedsiębiorstwa. W porównaniu ze średnią krajową przeżywalność przedsiębiorstw będących wynikiem udzielonego wsparcia w postaci dotacji jest bardzo wysoka.

Wykres 49. Czy firma, którą Pan(i) założył(a) nadal funkcjonuje?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=77

O sukcesie formy wsparcia w postaci dotacji świadczy sytuacja firmy w czasowym punkcie pomiaru – ponad 62% badanych stwierdziło, iż w chwili obecnej sytuacja ich firmy jest stabilna, 16,7% wskazało na dobrą sytuacje firmy i na stały jej rozwój a jedynie 8,3% badanych planuje zamknąć firmę w najbliższym czasie. Zdecydowanie kobiety deklarują w największym stopniu, że sytuacja firmy jest stabilna i różnica w punktach procentowych jest miarą sukcesu kobiet, które skorzystały z formy wsparcia w postaci środków/dotacji na założenie własnej firmy.
Trwałość wsparcia jest w grupie mężczyzn i kobiet zbliżona – jednak warto podkreślić, że wśród kobiet odsetek osób, które zamknęły działalność po okresie minimum roku jest nieco wyższy i wynosił 39,3%, a wśród mężczyzn 36,7%.

Tabela 10. Jakie jest Pana(i) wykształcenie? * 7.Czy firma, którą Pan(i) założył(a) nadal funkcjonuje?

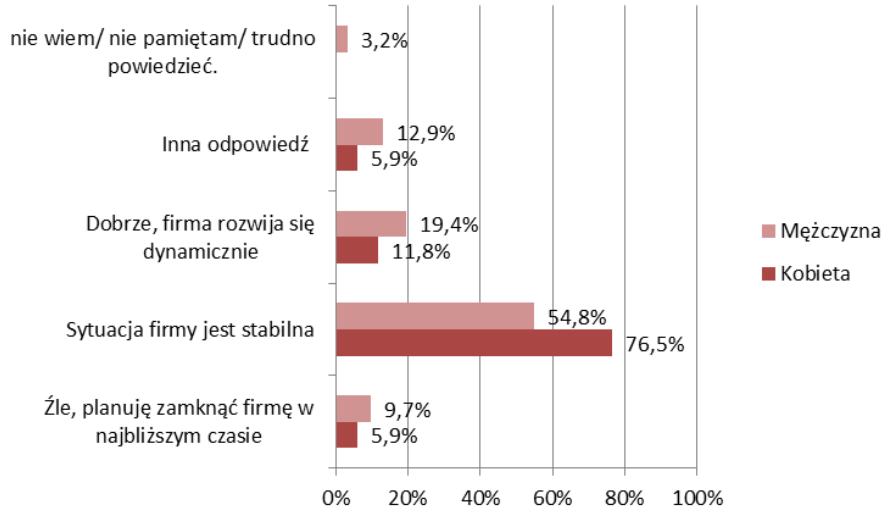
Wykształcenie		Czy firma, którą Pan(i) założył(a) nadal funkcjonuje?		Ogółem
		1.Tak	2.Nie	
Podstawowe i niepełne podstawowe	Liczebność	1	3	4
	Procent	**25,0%**	**75,0%**	100,0%
Gimnazjalne	Liczebność	0	1	1
	Procent	**0,0%**	**100,0%**	100,0%
Zasadnicze zawodowe	Liczebność	20	7	27
	Procent	**74,1%**	**25,9%**	100,0%
Średnie zawodowe/techniczne	Liczebność	12	7	19
	Procent	**63,2%**	**36,8%**	100,0%
Średnie	Liczebność	6	3	9

ogólnokształcące	Procent	**66,7%**	**33,3%**	100,0%
Policealne	Liczebność	0	2	2
	Procent	**0,0%**	**100,0%**	100,0%
Wyższe (w tym licencjat)	Liczebność	9	6	15
	Procent	**60,0%**	**40,0%**	100,0%
Ogółem	Liczebność	48	29	77
	Procent	**62,3%**	**37,7%**	100,0%

Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI n=77 (osoby, które otrzymały dotację na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej)

Wśród głównych czynników decydujących o konieczności zaprzestania prowadzenia działalności, jakie wymieniały respondentki znalazły się: macierzyństwo (np. niemożność ze względu na profil firmy prowadzenia działalności w okresie ciąży), konieczność zapewnienia opieki nad małym dzieckiem (dziećmi), trudności w pogodzeniu obowiązków rodzinnych z pracą - zbyt duże zaabsorbowanie firmą, trudności wynikające z bycia mało mobilnym (np. dojazdy do klientów).

Wykres 50. Jak ocenia Pan(i) sytuację firmy w chwili obecnej?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=77

Odpowiadając na pytanie jaki był udział projektów w zakresie wspierania zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji kobiet w zawodach nietradycyjnych w poszczególnych obszarach wsparcia należy podkreślić, że założenia w zakresie polityki zatrudnienia, nie definiują i nie zawierają wytycznych dotyczących realizacji projektów ukierunkowanych na wspieranie kobiet w zawodach nietradycyjnych. Zgodnie z nową *Strategią na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010-2015* zatwierdzoną 23 września 2010 roku przez Komisję Europejską – mowa jest o zatrudnieniu przede wszystkim w branżach innowacyjnych i ekologicznych.
Zawody nietradycyjne są również definiowane jako te, w których kobiety stanowią mniej niż 25% zatrudnionych i obejmuje to takie sektory jak np. budownictwo, górnictwo czy tzw. zielona gospodarka. Zielone miejsca pracy są to miejsca pracy powstałe poprzez zastosowanie zasad zrównoważonego rozwoju w procesach modernizacyjnych, powiązane np. z sektorem transportu zbiorowego, odnawialnych źródeł energii, budownictwa i gospodarki odpadami.

Analiza projektów przeprowadzonych w ramach Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki wskazuje, że zrealizowano kilka projektów, w których kobiety mogły podnosić kwalifikacje w zawodach

nietradycyjnych według definicji podanej powyżej. Spośród wyselekcjonowanych projektów należy wymienić przede wszystkim:

- Akademię Budowlaną - wsparcie szkoleniowe dla MŚP branży budowlanej w ramach Poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw. Wsparciem w postaci szkoleń/warsztatów/kursów w ramach tego projektu objęto 197 osób z czego 100% stanowili mężczyźni.
- W innym projekcie pt. Budujemy kompetencje - wsparcie szkoleniowe dla przedsiębiorstw z branży budowlanej realizowanym w ramach Poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw (w postaci szkoleń/warsztatów/kursów) udział wzięło 440 osób z czego tylko 43 stanowiły kobiety (9,8%). Pozostałe 90,2% objęło mężczyzn. Zdecydowana większość kobiet uczestniczek projektu miała wykształcenie wyższe (80%), pozostałe posiadały wykształcenie ponadgimnazjalne.
- W ramach trzech projektów realizowanych dla firmy Transsystem - producenta i dostawcy systemów transportu technologicznego oraz jednego z największych producentów konstrukcji stalowych wsporczych, udział wzięło 353 osób z czego 96% stanowili mężczyźni, a tylko 4% objęło kobiety (15 osób). Ze wsparcia skorzystano w ramach poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw oraz 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie i również jak w przypadku pozostałych projektów wsparcie dotyczyło szkoleń, kursów i warsztatów.
- Projekt krośnieńskiej firmy lotniczej pt. Nowe kwalifikacje pracowników firmy Aero-Kros realizowany w ramach Poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw, objął 63 pracowników, spośród których 20% stanowiły kobiety.

Należy także zwrócić uwagę, że w jednym z największych projektów Wiedza to potęga - przygotowanie kadr dla innowacyjnej gospodarki realizowanych w ramach Poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw – udział kobiet nie przekroczył 25%. Spośród 730 uczestników tylko 180 stanowiły kobiety, z tego 60% miało wykształcenie wyższe.

Analiza struktury wykształcenia wskazuje, że zdecydowana większość kobiet podnoszących kwalifikacje w zawodach nietradycyjnych posiadała wykształcenie wyższe.

W trakcie wywiadów z wykonawcami projektów zrealizowanymi w ramach triad i zogniskowanych wywiadów grupowych nie wskazano przykładów odrębnych projektów dedykowanych kobietom, które wspierałyby ich kwalifikacje w zawodach nietradycyjnych. Jak pokazują powyższe przykłady udział kobiet w projektach w zakresie wspierania zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji w zawodach nietradycyjnych należy uznać za niski, co wynika m.in. z małej liczby kobiet pracujących w tych zawodach. Istotną barierę odgrywają stereotypy, z drugiej brak jest promocji takich zawodów wśród kobiet, co powoduje, że rzadko wybierają inne od oczekiwanych, ścieżki kariery.

Podsumowanie i najważniejsze wnioski:

1. Beneficjenci projektów – jako nadrzędny cel udziału w projekcie wskazywali pomoc w przekwalifikowaniu się (50,6% kobiet oraz 48% mężczyzn).
2. W przypadku zatrudnienia i pracy wykonywanej dotychczas (prawie połowa badanych ocenia wsparcie jako zdecydowanie pozytywne lub raczej pozytywne (odpowiednio łącznie dla mężczyzn 45,8% i dla kobiet 47,1% wskazań).
3. 39,7% badanych kobiet stwierdziło, że wsparcie, z którego skorzystały bardzo im pomogło lub raczej mogło w relokacji zawodowej (odpowiednio 42,1% mężczyzn).
4. 41,9% kobiet stwierdziło, że wsparcie, z którego skorzystały bardzo im pomogło lub raczej mogło w zdobyciu zatrudnienia (odpowiednio 44,7% mężczyzn).
5. Należy postawić tezę o dużej skuteczności formy wsparcia związanej z dotacjami na założenie własnej firmy – wysoki wskaźnik przeżywalności przedsiębiorstwa niezależnie od płci beneficjenta.
6. Kobiety deklarują w największym stopniu, że sytuacja firmy jest stabilna i różnica w punktach procentowych jest miarą sukcesu kobiet, które skorzystały z formy wsparcia w postaci środków/dotacji na założenie własnej firmy.

7. Ponad połowa badanych zadeklarowała nieefektywność tj. niską trwałość, zatrudniania subsydiowanego jako formy wsparcia.
8. Udział kobiet w projektach w zakresie wspierania zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji w zawodach nietradycyjnych należy uznać za niski, Najwięcej projektów w tym zakresie zidentyfikowano w ramach Priorytetu VIII, w ramach którego wsparcie kierowane jest do osób pracujących. Główną formą wsparcia w zakresie wspierania zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji kobiet w zawodach nietradycyjnych były szkolenia, kursy i warsztaty. Wsparcie w tym zakresie objęło przede wszystkim kobiety posiadające wykształcenie wyższe.

Zmiana sytuacji kobiet uczestniczących w projektach w ramach PO KL po zakończeniu udziału w projekcie

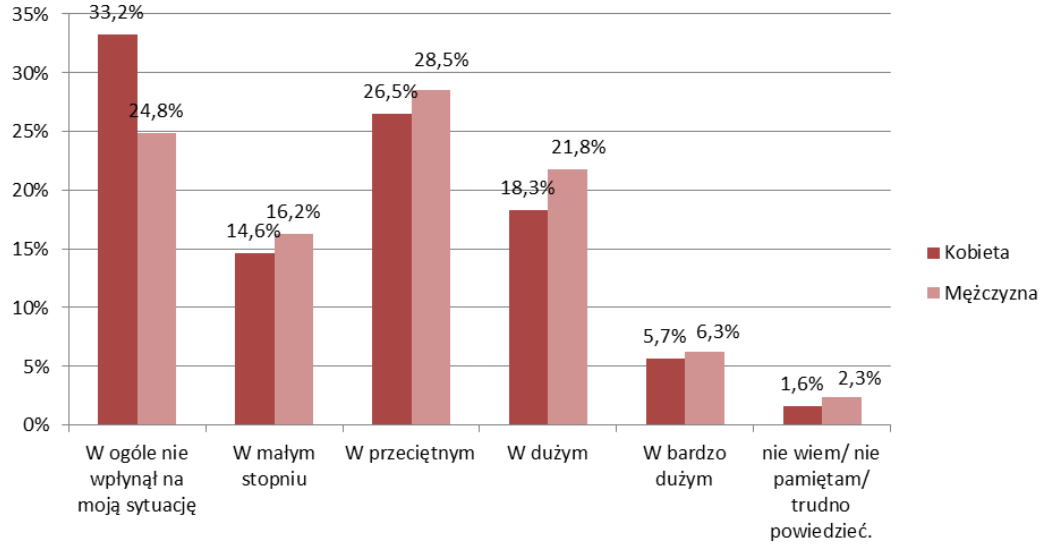
Pytania badawcze:

- W jakim stopniu sytuacja kobiet uczestniczących w projektach w ramach PO KL zmieniła się po zakończeniu udziału we wsparciu?
- Na ile zmiana związana była z uczestnictwem w projekcie? Czy wynik ten jest inny niż w przypadku mężczyzn?
- Na ile zmiana ta dotyczyła znalezienia zatrudnienia? Jakie są przyczyny ewentualnych różnic efektywności zatrudnienia w odniesieniu do kobiet i mężczyzn korzystających z tych samych form wsparcia i rozwiązań projektowych?
- W przypadku braku/niewielkich efektów uczestnictwa w projekcie, – jakie działania należałoby przedsięwziąć, żeby projekty miały większą skuteczność?

Spośród wszystkich przebadanych beneficjentów korzystających ze wsparcia - w chwili obecnej średnio co druga osoba nie pracuje. Wśród kobiet odsetek osób pracujących jest zdecydowanie niższy 43,2%, niż wśród mężczyzn 54,8%, większy jest natomiast odsetek osób długotrwale bezrobotnych (zarejestrowanych dłużej niż rok).

Kobiety są w znacznie większym stopniu narażone na długotrwałe bezrobocie. Dlatego jak wskazują wyniki badania mimo iż wskazują te same, co mężczyźni czynniki, to znacznie częściej wskazują deprywację ekonomiczną (spadek dochodów i utrata niezależności finansowej - kobiety 72%; mężczyźni 67%), deprywację psychiczną (spadek samooceny – kobiety 53; mężczyźni 41%) oraz deprywację społeczną (redukcja więzi towarzyskich – kobiety 19%, mężczyźni 14%) jako odczuwalne skutki pozostawania bez pracy. W większym stopniu są także narażone na dezaktualizację kwalifikacji, co również znalazło odzwierciedlenie wśród wskazań respondentów – kobiety częściej wskazywały na spadek umiejętności i kwalifikacji 37% niż mężczyźni 28%.

Wykres 51. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do polepszenia Pana(i) sytuacji na rynku pracy?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Płeć w żaden sposób nie różnicuje percepcji respondentów wobec potrzeby zwiększenia skuteczności wsparcia – ponad 85% kobiet i 84% mężczyzn deklarują konieczność poprawy w tym zakresie.

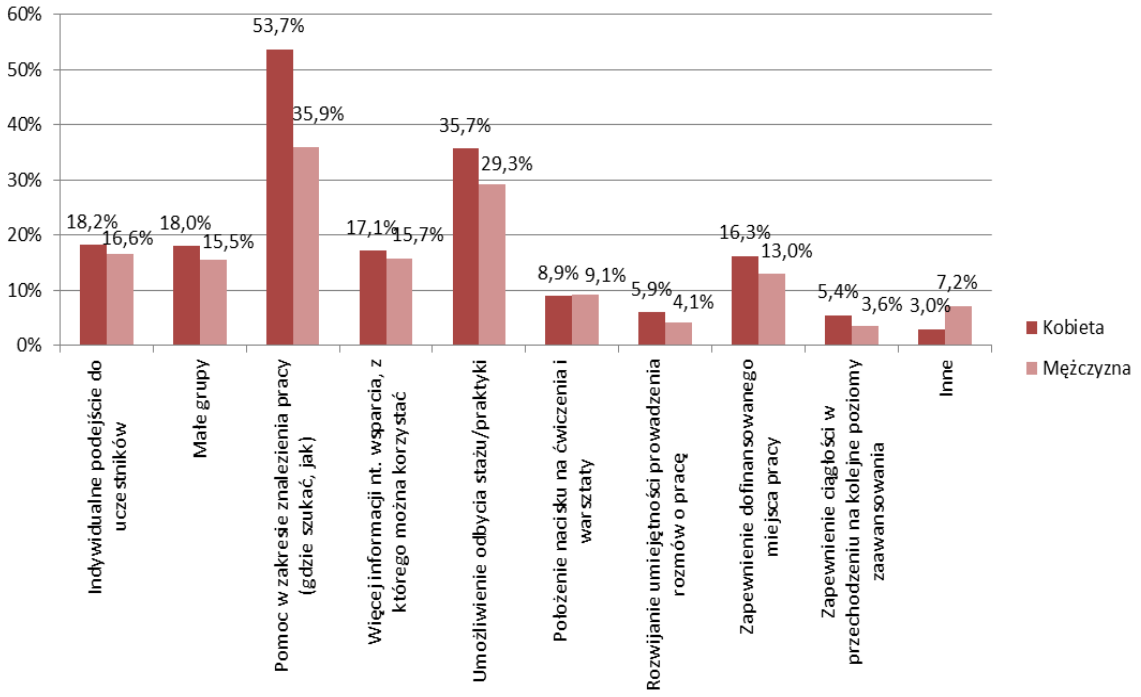
Obserwujemy wyraźne różnice w proponowanych przez badane kobiety i mężczyzn działaniach, które ich zdaniem zwiększa skuteczność wsparcia. Kobiety przede wszystkim ogniskują swoją uwagę na faktycznej pomocy w pozyskaniu pracy - jest to naturalna konsekwencja mniejszej ilości ofert pracy w ich percepcji dedykowanych dla kobiet. W przypadku mężczyzn ich działania w większym stopniu ukierunkowane są na zdobyciu lub wzmocnieniu określonych kompetencji i potwierdzeniu ich certyfikatem. Jak bowiem pokazują wyniki badań mężczyźni wcześniej rozpoczynają pracę i zdobywają doświadczenie zawodowe (np. wykonują prace dorywcze), rzadziej borykają się więc z problemem braku jakiejkolwiek praktyki.
Respondentki ogromną wagę przywiązywały do umożliwienia im odbywania stażu i praktyki w firmach, co wpłynęłoby na rozwój praktycznego zasobu zawodowego i zwiększenia szans na rynku pracy. Zdaniem respondentów (kobiet i mężczyzn) formy wsparcia winny także uwzględniać subsydiarność miejsca pracy, indywidualne podejście do uczestników projektów, pracę w małych grupach oraz klarowną informację na temat form wsparcia, z których można skorzystać.

W przypadku wątku dofinansowania miejsca pracy ujawnia się sprzeczność propozycji z niewielką efektywnością tej formy wsparcia, ale w przypadku pozostałych wskazań są one na tyle wspólne dla kobiet i mężczyzn, iż ich wdrożenie nie winno być jedynie konsekwencją wdrażania polityki równych szans kobiet i mężczyzn.
Jak wskazują wywiady przeprowadzone z kobietami zatrudnienie subsydiowane podobnie jak i część staży zawodowych to formy wsparcia charakteryzujące się niską trwałością. Pracodawcy po zakończeniu projektów często nie kontynuują zatrudnienia.

Wśród innych propozycji dominowały następujące:

- dofinansowanie na modernizacje,
- kursy powinny kończyć się otrzymaniem certyfikatu,
- marketing dla osób zaczynających własną działalność gospodarczą,
- pomoc osobom niepełnosprawnym,
- pomoc poszukującym pracy po 50 roku życia ,
- przedłużenie okresu stażu do roku,
- więcej kursów na konkretne zawody ,
- większa kwota dofinansowania.

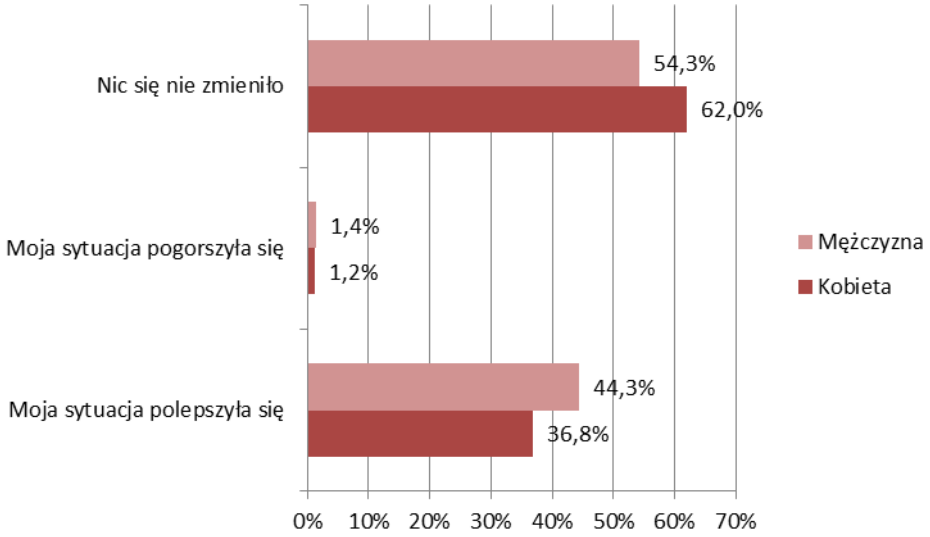
Wykres 52. Jakie działania należałoby przedsięwziąć, żeby zwiększyć skuteczność wsparcia?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Kobiety bardziej negatywnie niż mężczyźni oceniają zmianę swojej sytuacji zawodowej po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS – odpowiednio 62% kobiet i 54,3% mężczyzn wskazało, że ich sytuacja nie uległa zmianie (nie poprawiła się). Pogorszenie sytuacji zanotowano wśród 1,2% kobiet i 1,4% mężczyzn.

Wykres 53.Czy Pana(i) sytuacja zawodowa po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS uległa zmianie?

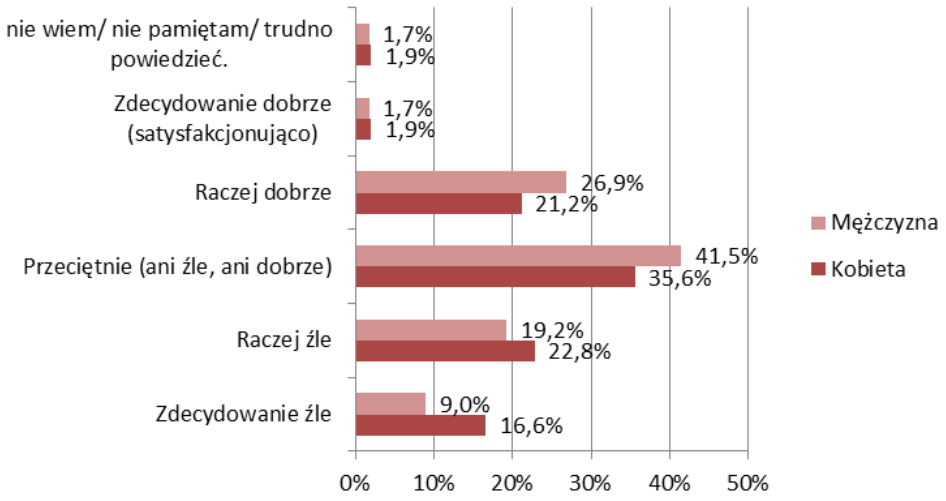


Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Widoczne są różnice między kobietami a mężczyznami w percepcji zmiany ich sytuacji zawodowej po skorzystaniu ze wsparcia. W ramach Priorytetu VI pozytywne zmiany w większym stopniu dostrzegają mężczyźni (50,3%) niż kobiety 42,2%, odwrotnie niż w Priorytecie VII, w którym jednak ze wsparcia trzykrotnie częściej korzystały kobiety.

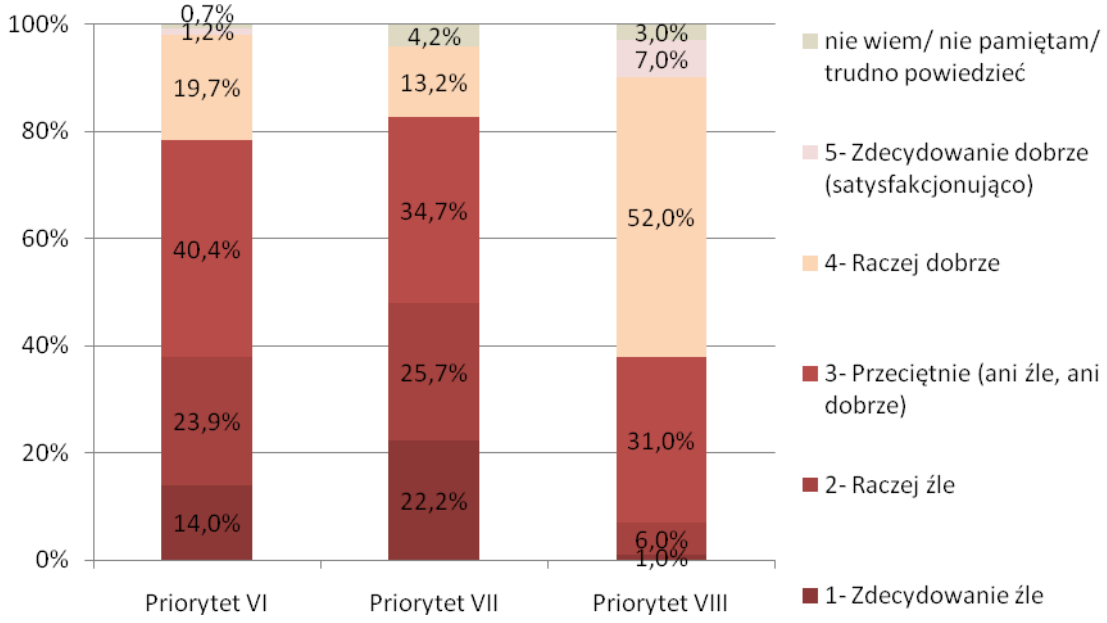
W przypadku Priorytetu VI uzyskany wynik dokładnie pokrywa się odsetkiem beneficjentów, którzy obecnie pracują. W Priorytecie VII odsetek mężczyzn obecnie pracujących jest blisko dwukrotnie wyższy (22%) niż w przypadku kobiet (13%), jednak to kobiety częściej wskazują na zmianę ich sytuacji zawodowej. Wydaje się, że istotnym elementem wsparcia w ramach tego Poddziałania jest aspekt motywacyjny wsparcia.

Wykres 54. Jak obecnie ocenia Pan(i) swoją sytuacja zawodową**?**



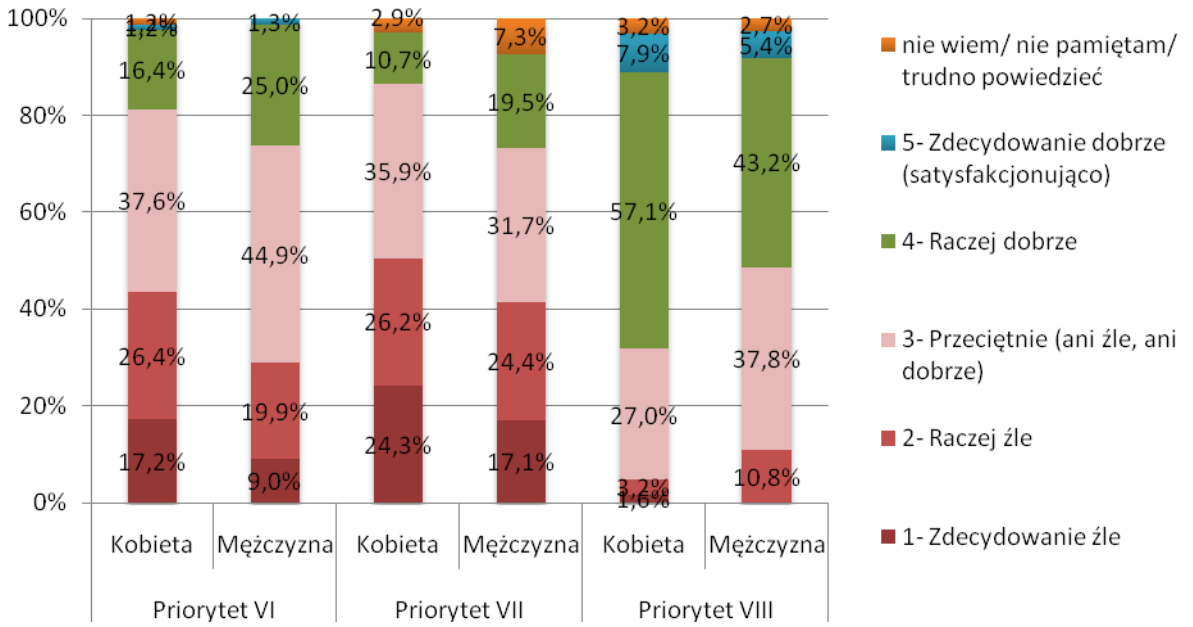
Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Wykres 55 . Jak obecnie ocenia Pan(i) swoją sytuację zawodową?/ Priorytet



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

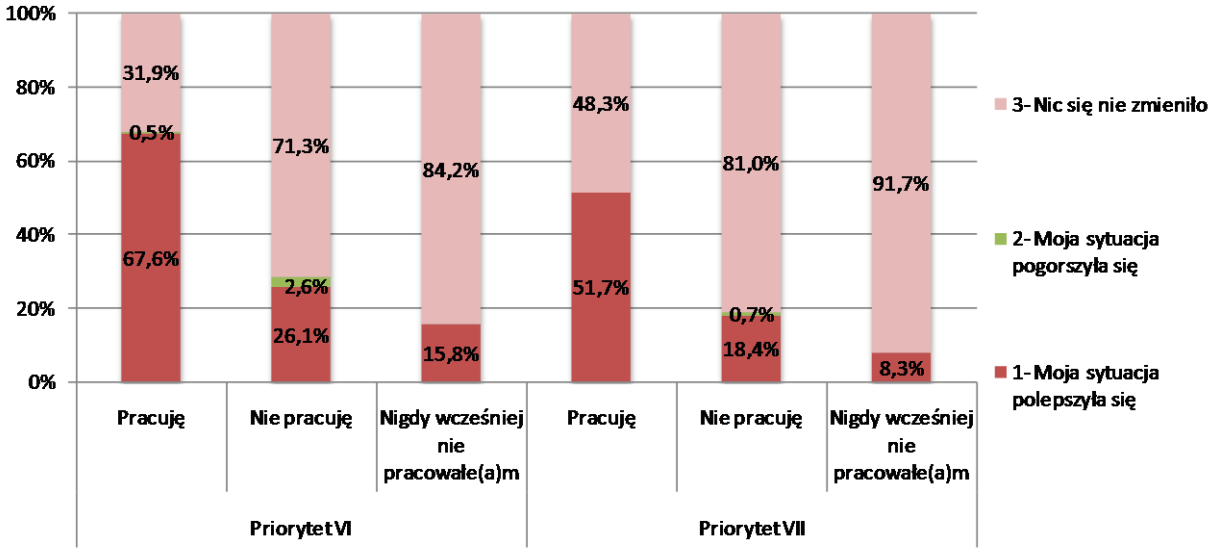
Wykres 56. Jak obecnie ocenia Pan(i) swoją sytuację zawodową?/Priorytet /Płeć



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=1102

Ocena skutków wsparcia jest dokonywana przede wszystkim w kontekście pozyskania zatrudnienia – w grupie beneficjentów korzystających ze wsparcia w ramach Priorytetu VI wśród osób pracujących blisko 70% respondentów wskazało, że ich sytuacja uległa poprawie. Zdecydowanie bardziej negatywna jest ocena sytuacji wśród osób, które nie pracują – tendencja ta jest widoczna również w Priorytecie VII. Z analiz wyłączono Priorytet VIII, w którym dominują osoby pracujące, większość z nich wskazywała na brak zmiany ich sytuacji zawodowej.

Wykres 57. Czy Pana(i) sytuacja zawodowa po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS uległa zmianie?/Priorytet / Czy obecnie Pan(i) pracuje zawodowo?

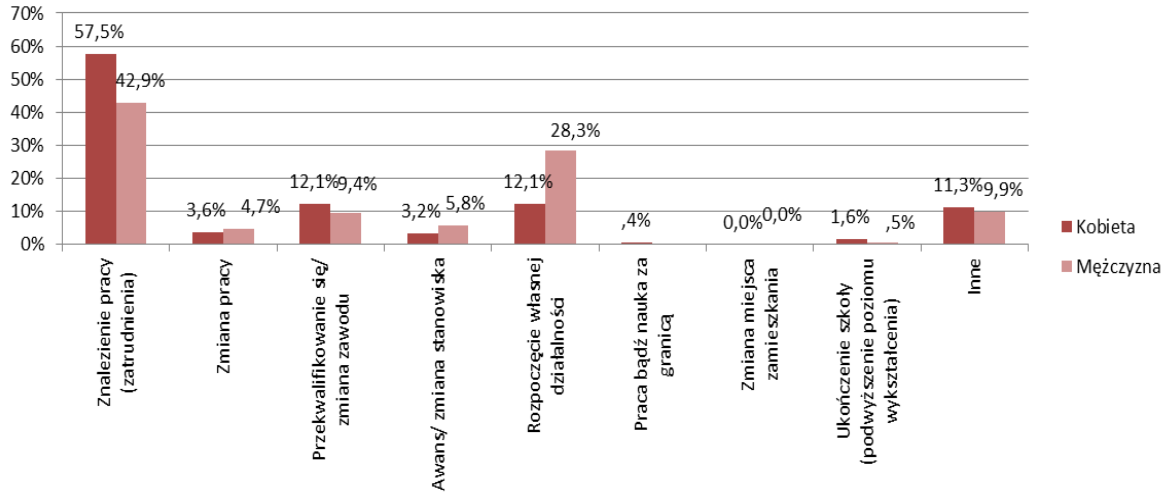


Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n= 769 Priorytet VI oraz n=188 Priorytet VII

Spośród deklarujących poprawę sytuacji zawodowej na rynku pracy wskazywano przede wszystkim na znalezienie pracy (57,5% kobiet i 42,9% mężczyzn), przekwalifikowanie się (12,1% kobiet i 9,4% mężczyzn) i rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (12,1% kobiet i 28,3% mężczyzn). Wśród innych czynników polepszenia sytuacji zawodowej wymieniano następujące:

- własna satysfakcja i zwiększona samoocena,
- certyfikat ukończenia kursu,
- motywacja do założenia własnej działalności gospodarczej,
- podniesienie kwalifikacji,
- podniesiono zarobki dla badanego,
- większa liczba kontrahentów,
- więcej propozycji pracy.

Wykres 58. W jaki sposób sytuacja zawodowa uległa polepszeniu?



Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=438 (wyłącznie osoby, których sytuacja uległa polepszeniu)

Tabela 11. W jaki sposób sytuacja zawodowa uległa polepszeniu?/Priorytet

		Priorytet VI		Priorytet VII		Priorytet VIII	
		Kobieta	Mężczyzna	Kobieta	Mężczyzna	Kobieta	Mężczyzna
1- Znalezienie pracy (zatrudnienia)	Liczebność	114	72	22	6	6	4
	%	61,3%	45,3%	64,7%	66,7%	27,3%	21,1%
2- Zmiana pracy	Liczebność	5	8	2		2	1
	%	2,7%	5,0%	5,9%		9,1%	5,3%
3- Przekwalifikowanie się/ zmiana zawodu	Liczebność	18	14	7	1	5	3
	%	9,7%	8,8%	20,6%	11,1%	22,7%	15,8%
4- Awans/ zmiana stanowiska	Liczebność	2	4			6	7
	%	1,1%	2,5%			27,3%	36,8%
5- Rozpoczęcie własnej działalności	Liczebność	30	54				
	%	16,1%	34,0%				
6- Praca bądź nauka za granicą	Liczebność	1					
	%	,5%					
8- Ukończenie szkoły	Liczebność	2				2	

(podwyższenie poziomu wykształcenia)	%	1,1%				9,1%	
9- Inne jakie?	Liczebność	20	13	4	2	4	4
	%	10,8%	8,2%	11,8%	22,2%	18,2%	21,1%
Ogółem	Liczebność	186	159	34	9	22	19

Źródło: Opracowanie własne IBC GROUP na potrzeby raportu - badanie CATI, n=429
*Tabela nie zawiera braków danych

W porównaniu z bazową subiektywną oceną sytuacji zawodowej respondentów (w okresie korzystania z formy wsparcia) nie obserwujemy zmiany w okresie pomiarowym. W rzeczywistości rozkład odpowiedzi jest podobny i nadal kobiety charakteryzuje wyższy odsetek wskazań zdecydowanie źle niż w przypadku mężczyzn (różnica 7,6 punktu procentowego).
Zmiana sytuacji kobiet na regionalnym i krajowym rynku pracy wymaga rozwiązań systemowych, w tym legislacyjnych, które są częściowo wdrażane, ale ich efektywność będzie zauważalna w dłuższym okresie lub też rozwiązań edukacyjnych związanych z potrzebą redukcji barier poznawczych i psychicznych, które determinują trwanie sytuacji nierównych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Podsumowanie i najważniejsze wnioski:

1. Wśród kobiet obserwowalny jest największy odsetek wskazań, iż projekt w ogóle nie wpłynął na polepszenie sytuacji na rynku pracy – 33,2% odpowiedzi (24,8% wskazań mężczyzn). Kobiety identyfikując więcej barier na rynku pracy związanych z płcią oraz innymi kryteriami wykluczenia, które w przypadku kobiet kumulują się i mając większe oczekiwania względem działań redukujących wykluczenie zawodowe dysponują odmiennym punktem referencyjnym niż mężczyźni. Przekłada się to na zwiększony krytycyzm skutków oddziaływań i poszukiwanie bardziej skutecznych, szybkich i radykalnych form zmiany sytuacji. Kobiety mają także większe oczekiwania względem działań redukujących wykluczenie zawodowe i dysponują odmiennym punktem odniesienia niż mężczyźni. Przekłada się to na zwiększony krytycyzm skutków oddziaływań i poszukiwanie bardziej skutecznych, szybkich i radykalnych form zmiany sytuacji.
2. W przypadku kobiet poziom deprywacji ekonomicznej zwiększa poczucie deprywacji psychicznej (niska samoocena) i społecznej (redukcja więzi towarzyskich).
3. Płeć w żaden sposób nie różnicuje percepcji respondentów wobec potrzeby zwiększenia skuteczności wsparcia – zdecydowana większość respondentów jest przekonana o konieczności zwiększenia skuteczności wsparcia.
4. Kobiety przede wszystkim ogniskują uwagę na faktycznej pomocy w znalezieniu pracy. Jest to naturalna konsekwencja mniejszej ilości ofert pracy dedykowanych dla kobiet.
5. Spośród deklarujących poprawę sytuacji zawodowej na rynku pracy wskazywano przede wszystkim na znalezienie pracy, przekwalifikowanie się i rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.
6. W porównaniu z subiektywną oceną sytuacji zawodowej respondentów w okresie korzystania z formy wsparcia nie obserwujemy zmiany w okresie pomiarowym. Kobiety bardziej negatywnie niż mężczyźni oceniają swoją sytuację zawodową po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS. Wynika to z faworyzowania mężczyzn na rynku pracy i mniejszych szans znalezienia pracy przez kobiety. Zmiana sytuacji kobiet na regionalnym i krajowym rynku pracy wymaga rozwiązań systemowych oraz rozwiązań edukacyjnych np. zmiany ścieżek edukacyjnych kobiet.
7. Ważnym aspektem realizacji PO KL jest to, że dzięki środkom z EFS-u można wyposażać ludzi w nowe kwalifikacje, nowe umiejętności, na które bez wsparcia nigdy by sobie nie mogli pozwolić - dzięki projektom w ramach priorytetu VIII możliwe było finansowanie ważnych i potrzebnych regionowi i mieszkańcom szkoleń np. szkoleń specjalistycznych, takich, które kończą się międzynarodowymi certyfikatami. Dzięki temu wytworzono między innymi dla regionu kadrę lotników o różnego rodzaju licencjach, kadrę personelu naziemnego, związanego z lotnictwem. Koszt takiego szkolenia kształtuje się na poziomie blisko 10 tysięcy i bez środków z EFS byłoby to trudne. Pokazuje to skalę, jak dzięki wsparciu osoby już wysoko wykwalifikowane mogły te kwalifikacje poszerzyć i jak są one cenne.
8. Niezbędne są działania w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i generowania nowych miejsc pracy. Najwięcej nowych miejsc pracy powstaje przy realizacji projektów infrastrukturalnych,

wymagających kwalifikacji zawodowych, związanych z budownictwem, obsługą maszyn czy transportem, a więc w zawodach postrzeganych, jako typowo męskie.

9. Zupełnie inny wymiar ma pomoc oferowana osobom znajdującym się na granicy ubóstwa czy wykluczenia społecznego, czyli projekty realizowane w ramach Priorytetu VII. Podejmowane w ramach projektów działania mają charakter długofalowy, kompleksowy i często wymagają podejmowania niestandardowych działań, tak, aby zmienić sposób myślenia i zmotywować te osoby do zmiany swojego położenia, uzyskania niezależności finansowej.
10. *„W tym projekcie (…) miałam osoby korzystające z pomocy społecznej (…) I tutaj zrobiłam szkolenie na początku projektu z neurolingwistycznego programowania. Z NLP. Dodatkowo, żeby wzmocnić to szkolenie, zaprosiłam tych ludzi do korzystania z hotelu i wyżywienia na najwyższej półce w 4 gwiazdkowym hotelu. Były na to pieniądze w projekcie. Proszę sobie wyobrazić, że nigdy te kobiety nie były w takich hotelach. Nigdy nie jadły w restauracji. Niektóre nawet nie potrafiły nawet jeść nożem i widelcem. Nie jadły w restauracjach, gdzie kelner zmienia, co chwilę zastawę (…) Ale w czasie pobytu - chciały spać w łazience, bo nie widziały takiej. Wszystko mówiły - jak w dynastii. Po szkoleniu to najbardziej to zapamiętały, że one chciałyby zmienić swoje życie ze względu na to, że one chcą żyć inaczej. Większość z nich nie była nigdy w Rzeszowie. W mieście wojewódzkim. Zgubiła się na rynku jedna z drugą panią. Sposób myślenia pokazałam, że może być inny. Dodatkowa rzecz dobra w tym projekcie, że te kobiety mogły pół roku pracować. Bo był staż. Pół roku jedna z drugą panią dostawały pieniądze, co miesiąc. I pokazaliśmy w ten sposób, że może ona być niezależna od mężczyzny. To była silna motywacja do późniejszego szukania pracy." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VII)
11. Projekty realizowane w ramach Priorytetu VI i VII pozwalają inwestować w osoby o niskich kwalifikacjach. Jak pokazują wyniki analiz, to co dominuje na podkarpackim rynku pracy to wysoka stopa bezrobocia zróżnicowana geograficznie. W dużych miastach, takich jak Rzeszów czy Krosno jest ona niższa ze względu na liczbę podmiotów gospodarczych i zakładów (miejsc pracy), zdecydowanie wyższy wskaźnik bezrobocia jest Bieszczadach czy w małych powiatach rolniczych, gdzie nie ma przemysłu, a zatrudnienie ma charakter przede wszystkim sezonowy. Jedyną szansą na zarobkowanie jest samo zatrudnienie albo rozwój sektora usług turystycznych czy agroturystycznych nastawionych także na pewną sezonowość. Czynniki te w istotny sposób wpływają na wskaźniki zatrudnienia założone w projektach. Jak wskazują wypowiedzi wnioskodawców, obawiają się oni zwłaszcza w projektach realizowanych na poziomie lokalnym o spełnienie przyjętych założeń projektowych.
12. W ramach Priorytetu VII wsparciem objęto 33 630 osób (kobiet i mężczyzn) - klientów instytucji pomocy społecznej, którzy zakończyli udział w projektach dotyczących aktywnej integracji, z czego 72% stanowiły osoby z obszarów wiejskich. Są to osoby nisko kwalifikowane, bezrobotne, często długo przebywające w rejestrach osób bezrobotnych lub w przypadku kobiet (patrz przypadku nr 8) nigdy niepracujące poza gospodarstwem. Aktywizacja takich osób jest procesem długotrwałym i trudnym.
13. Zwiększenie efektywności wsparcia w ramach Priorytetu VII możliwe jest poprzez indywidualne podejście do beneficjenta, zapewnienie większego wsparcia psychologicznego np. dłuższa praca z psychologiem, couchem czy z terapeutą. Oferowanie kolejnych kursów czy szkoleń dla tych grup mija się z celem i jest nieefektywne. Problemem dla wnioskodawców jest istniejący system kwalifikowania beneficjentów do projektów.

    *„Kwalifikujemy beneficjentów na podstawie oświadczeń. I teoretycznie powinno to obowiązywać. Urząd kontroli skarbowej twierdzi, że to jest bzdura, że mają być twarde papiery - albo ktoś się kwalifikuje albo nie. Dlatego nie przyjmujemy nikogo do pracy, bo to ma być osoba bezrobotna, która jest zarejestrowana w Urzędzie Pracy. Oświadczenia pełnomocników nas nie interesują. Dawniej mówię, te kontrole to była współpraca. Były na zasadzie partnerskiej, teraz jest to na zasadzie przeciągania liny. Kto bardziej uzbiera, żeby się zabezpieczyć." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VII)
14. W przypadku jednostek takich jak MOPS, GOPS czy PCPR problemem w realizacji projektów są ograniczenia kadrowe oraz obawy przed realizacją większych projektów, które wiążą się z większym ryzykiem projektowym.

    „W moim przypadku problem polega na tym, że ja nie mam osób, które by mogły mi zajmować się tym projektem unijnym, jako tako. I napisać fajny dobry projekt, nawet wybrać całkiem inna grupę beneficjentów, bo to nie ma sensu. Ale przecież mamy rodziny zastępcze, mamy usamodzielnionych wychowanków, myślę, że w połowie Państwo wiedzą, o czym mówię. Czy nawet te ofiary przemocy domowej, dla których można zrobić coś fajnego. A nie ciągle te szkolenia. A tu nie, bo on już był

*na szkoleniu z GOPSu, i przyszedł do mnie. I jeszcze mi mówi, że takiego czy takiego nie ma. To jeszcze kwestia finansowa. Bo my mamy projekty bardzo malutkie, jest to kwestia, tam no stu pięćdziesięciu tysięcy, gdzie tam jeszcze jest wkład własny, bo ja muszę wysłać na turnus rehabilitacyjny, muszę tam dać parę złotych wynagrodzenia, gdzie wynagrodzenia są coraz droższe. I tak naprawdę brakuje też tych środków. A prawda jest taka, że jest dużo tych pieniędzy unijnych tylko wiem, że ja, gdzie jestem sama w tym projekcie, ja się boję wziąć więcej środków. Ja nie wiem czy Państwo mieliście kontrolę kiedyś, ale ja jestem po 2 kontrolach." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VII)

15. Oceniając efekty działań realizowanych w woj. podkarpackim w ramach PO KL należy wspomnieć także o mobilizacji i aktywizacji podmiotów, które nigdy wcześniej lub w niewielkim zakresie miały do czynienia z projektami i ich realizacją. Chodzi o takie jednostki organizacyjne jak samorząd terytorialny, szkoły, ośrodki pomocy społecznej, które realizują także projekty systemowe, a nie miały w tym zakresie żadnych doświadczeń. Przez udział w projektach nie tylko tworzą dla siebie warunki do pracy, do samorozwoju, do podnoszenia kwalifikacji, ale też wyposażają swoje biura w nowoczesny sprzęt, pomoce, w te wszystkie elementy, które są w tej chwili warunkiem nowoczesności w każdej instytucji.

Zasada równości szans w projektach finansowanych z EFS

Pytania badawcze:

- W jakim stopniu udaje się realizować zasadę równości szans w projektach finansowanych z EFS? Jakie pojawiły się problemy w tym zakresie (na poziomie projektowym i systemowym)?
- Jakie są efekty działań podejmowanych w ramach EFS w zakresie równości kobiet i mężczyzn? Jeśli sytuacja w tym zakresie wymaga poprawy, jakie działania należy przedsięwzięć?
- **Identyfikacja najbardziej typowych problemów na poziomie systemowym oraz projektowym w realizacji zasady równości płci w PO KL w województwie podkarpackim, sformułowanie rekomendacji mających na celu rozwiązanie i przeciwdziałanie ww. problemom**

Zgodnie z polityką UE, zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być realizowana poprzez jednoczesne stosowanie dwóch wspierających się podejść: polityki równości szans płci *(gender mainstreaming)* oraz konkretnych działań wspierających równość szans płci *(specific actions*).
W pierwszym przypadku konkretne działania finansowane z EFS najczęściej będą realizowane poprzez: projekty zmieniające relacje między kobietami a mężczyznami (np. promocję godzenia życia zawodowego i prywatnego poprzez większe zaangażowanie mężczyzn w wypełnianie obowiązków rodzinnych) oraz projekty promujące równość szans kobiet i mężczyzn w różnych aspektach wdrażania PO KL np. administracji, edukacji lub sądownictwie (szkolenia dla urzędników z zakresu równości szans, promocja niestereotypowego przekazu w programach nauczania lub w mediach itp.).
W drugim przypadku są to projekty skierowane tylko do jednej płci (np. wsparcie dla długotrwale bezrobotnych kobiet z terenów wiejskich, program profilaktyki chorób układu krążenia skierowany tylko do mężczyzn).

Włączanie problematyki płci do głównego nurtu wymaga zwrócenia szczególnej uwagi na równość szans w planowaniu i wdrażaniu wszystkich inicjatyw EFS, między innymi poprzez projekty, które:

- promują dostęp i uczestnictwo kobiet na każdym szczeblu rynku pracy i pomagają wyrównać wynagrodzenie, jak również wspierają niezależność finansową kobiet
- zachęcają kobiety do przedsiębiorczości i uczestnictwa w dziedzinach takich jak nauka i technologia, w szczególności na stanowiskach decydenckich
- zwalczają stereotypy płciowe w ramach wyboru kariery i zawodu oraz promują kształcenie ustawiczne
- pomagają łączyć pracę z życiem rodzinnym i wspierają placówki opieki nad dziećmi oraz opiekunów osób zależnych od pomocy innych. Wspierają integrację na rynku pracy imigrantek.

Analizy projektów realizowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego pozwoliły na wskazanie kilku rodzajów błędów związanych ze stosowaniem zasady równości szans, które popełniają projektodawcy na etapie planowania. Na tej podstawie można wyróżnić pięć typów projektów[61]:

1) **Projekty „ślepe" na perspektywę płci** – nie odnoszą się do podziału na kobiety i mężczyzn oraz do specyfiki sytuacji każdej z płci.
2) **Projekty tzw. „neutralne"** – na poziomie deklaratywnym występuje brak dyskryminacji; kwestie płci traktowane są mechaniczne (zasada 50/50 jako wytyczna podejścia równościowego); analiza problemu nie uwzględnia specyfiki sytuacji kobiet i mężczyzn.
3) **Projekty „praktyczne"** – odpowiadają na rzeczywiste potrzeby i już na etapie planowania dostrzegany jest w nich podział na kobiety i mężczyzn; opierają się na tradycyjnym podziale ról, przez co mogą utrwalać nierówności; niespójne w zakresie diagnozy i proponowanych działań (zamiast zgodnie z diagnozą zaproponować działania pro równościowe doprowadzają do utrwalenia nierówności).

[61]Por. *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*, MRR, Warszawa, 2010.

4) **Projekty równościowe** – równość płci jest traktowana, jako wartość; struktura płci uczestników/uczestniczek projektów jest adekwatna do podejmowanych problemów; analizy uwzględniają odmienną sytuację kobiet i mężczyzn; płeć stanowi jedną z głównych zmiennych niezależnych analizowanych problemów; projekty są spójne w zakresie diagnozy i proponowanych działań oraz przyczyniają się do realizacji strategicznych celów równości szans płci.
5) **Projekty wdrażające strategię *gender mainstreaming*** – równość szans jest podstawowym celem projektu; przyjmują perspektywę makrospołeczną; odwołują się do poprawy działalności i struktury władz państwowych w zakresie zasady równości szans płci.

Jedynie typ 4 i 5 realizuje zasadę równości szans. Według badań ewaluacyjnych zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach realizowanych w ramach EFS napotyka na różnego rodzaju problemy.

Błędy i trudności na poziomie projektowym[62]:

- Ignorowanie zasady równości płci w projekcie – brak analizy sytuacji wyjściowej kobiet i mężczyzn.
- Brak operacjonalizacji zasady równości płci na etapie projektu.
- Nieuwzględnianie zasady równości płci w treści celów projektu. Brak wskazania wpływu projektu na sytuację kobiet i mężczyzn.
- Posiadanie niewystarczających lub nieodpowiednich danych (ilościowe/jakościowe) dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn lub stworzenie niepełnego obrazu ich sytuacji. Może to skutkować nieadekwatnymi działaniami naprawczymi.
- Nieuwzględnianie płci, jako zmiennej niezależnej w analizach (brak możliwości badania różnic sytuacji kobiet i mężczyzn).
- Jeśli projekt przyjmuje perspektywę równości płci to najczęściej wnikliwa analiza dotyczy przede wszystkim sytuacji kobiet – sytuacja mężczyzn spotyka się ze słabszym zainteresowaniem.
- Niska znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzn wśród projektodawców.
- Traktowanie przez projektodawców zasady równości szans, jako jedynie wymogu formalnego; postrzeganie problematyki równości szans na rynku pracy, jako sztucznie nagłaśnianej i niefundamentalnej.
- Niskie zrozumienie wśród projektodawców idei równości szans i nieumiejętność zastosowania jej we własnym projekcie.
- Niski stopień różnicowania przez projektodawców wsparcia ze względu na płeć lub różnicowanie na podstawie stereotypów, np. kierowanie do kobiet szkoleń w zawodach „typowo" kobiecych a do mężczyzn szkoleń w zawodach „męskich". Działania takie mogą się przyczynić do utrwalenia nierówności.
- Niski stopień różnicowania przez projektodawców sposobów promocji i rekrutacji ze względu na płeć.
- Niedostosowanie form rekrutacji do grup docelowych (np. rekrutowanie niepracujących, biernych zawodowo matek tylko przez urzędy pracy).
- Zastosowanie błędnej proporcji uczestników projektów pod względem płci w stosunku do opisywanego problemu.
- Rekrutowanie zgodnie z zasadą 50/50 lub przy preferencji jednej płci, która nie wynika z problematyki projektu.
- Niewłączanie przez projektodawców kwestii równościowych do szkoleń, mimo iż istniałaby taka możliwość.
- Monitorowanie przez instytucje wdrażające sprawozdań z realizacji projektów jedynie przez pryzmat proporcji uczestnictwa kobiet i mężczyzn w poszczególnych działaniach. Z perspektywy zasady równości płci są to działania niewystarczające. Brakuje m.in. odniesienia do zasady gender mainstreaming i pogłębionych analiz ilościowych i jakościowych.

[62]Por.*Badanie ewaluacyjne realizacji perspektywy równości płci w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006*, Pentor Research; *Realizacja zasad równości płci w projektach badawczych wdrażanych w ramach POKL w województwie podkarpackim – przegląd rozwiązań i wyników badań*, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów 2010; *Główne trudności Projektodawców związane z wdrażaniem zasady równości szans płci we wnioskach o dofinansowanie PO KL*, Ingafor Sp. z o.o., 2010.

Problemy równości szans płci na poziomie systemowym (społecznym)[63]:

- Istnieje ciągle niedostateczny system instytucjonalnych form opieki na dziećmi – część rodziców nie może skorzystać, np. z przedszkoli państwowych lub prywatnych. Presja kulturowa związana z tradycyjnie postrzeganą rolą kobiety przyczynia się do tego, że to właśnie one wychodzą z rynku pracy, aby zaopiekować się dziećmi. Jest to szczególnie istotny problem na obszarach wiejskich.
- Nastąpiła polaryzacja stanowisk związana ze stereotypami płciowymi. Wzrosła liczba zgadzających się i niezgadzających się ze stereotypami kosztem respondentów udzielających odpowiedzi ambiwalentnych (dane za 2007r. w stosunku do 2005r.). Siła stereotypów wzrasta u mężczyzn a maleje u kobiet.
- Wzrósł odsetek osób mających poczucie, że należą do grupy dyskryminowanej (z 5% do 15%), choć poczucie dyskryminacji ze względu na płeć zmalało (dane za 2007r. w stosunku do 2005r.).
- Według ogólnopolskich badań opinii społecznej mężczyźni mają średnio większe szanse niż kobiety na znalezienie pracy.
- Zdaniem ekspertów konsekwencją obecnej sytuacji kobiet na rynku pracy jest spadek dzietności poniżej poziomu prostej zastępowalności pokoleń. W związku z brakiem wystarczających form wsparcia dotyczy to często konieczności dokonania przez nie wyboru między życiem rodzinnym a zawodowym (brak gwarancji powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka, konieczność zapewnienia opieki nad dzieckiem).
- Według ekspertów rozwiązania systemowe polegające na przyznawaniu kobietom przywilejów w rzeczywistości szkodzą zasadzie równości szans, a nawet pogarszają pozycję kobiet na rynku pracy, ponieważ pomniejszają ich konkurencyjność wobec mężczyzn w oczach potencjalnych pracodawców(pozytywnym rozwiązaniem jest np. przyznanie urlopu wychowawczego ojcom, ponieważ sprawia, że przestaje mieć znaczenie dla pracodawcy, jeśli każdy pracownik-rodzic na określony czas wychodzi z rynku).
- Podejmowane badania mają charakter jednowymiarowy. Brakuje perspektywy interdyscyplinarnej uwzględniającej różne specjalności (medycyna, psychiatria, socjologia, psychologia, ekonomia, zarządzanie, kulturoznawstwo, teologia itp.).
- Instytucje realizujące, zarządzające i wdrażające projekty w ramach EFS rzadko podejmują się roli upowszechniania wiedzy wśród projektodawców.

Od kwietnia 2009 roku, czyli od czasu wprowadzenia narzędzia oceny projektu tzw. „standardu minimum" w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, projektodawca, chcąc skorzystać z dofinansowania, musi w planowanych działaniach uwzględniać płeć. Wyniki badania wskazują, że wnioskodawcy przygotowując projekty nadal mają problemy ze stosowaniem zasady równości szans i spełnieniem *Standardu Minimum Wniosku PO KL z perspektywy realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn*.

Większość wnioskodawców uzasadniając potrzebę realizacji projektu zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn (w tym dane ilościowe) i wynikające z niej nierówności ze względu na płeć traktuje, jako podstawę do określenia proporcji uczestnictwa w projekcie oraz uzasadnienia jego realizacji. Dane ilościowe w podziale na płeć powinny dotyczyć zasięgu realizacji projektu a więc np. regionu, powiatu, kraju, instytucji, przedsiębiorstwa, jak również obszaru interwencji np. adaptacyjności, rynku pracy, edukacji, danej branży czy sektora.
Pierwszą zdiagnozowaną barierą jest brak wielu danych statystycznych i informacji dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy np. w zakresie zawodów czy pod kątem różnych branż (jest to szczególnie widoczne w przypadku uzasadniania realizacji szkoleń zawodowych). Część wnioskodawców ze względu na brak badań realizuje je samodzielnie, diagnozując potrzeby poszczególnych grup – poziom wiedzy tych projektodawców jest wyższy w zakresie celów stosowania równości szans płci, nie tylko w zakresie projektowym, ale i systemowym. Wiedza w zakresie równości szans u pozostałych wnioskodawców dotyczy przede wszystkim poziomu projektowego.

Wnioskodawcy określają rezultaty w podziale na płeć i określają, w jaki sposób projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze projektu.
Bardzo rzadko wnioskodawcy sygnalizowali korzystanie z wyjątków, co do których nie stosuje się standardu minimum. Wyjątek stanowią projekty o ograniczonej rekrutacji, która wynika z:

[63]Tamże.

1) profilu działalności projektodawcy (ograniczenia statutowe),
2) realizacji działań pozytywnych (działania te pozwalają na wpłynięcie na niekorzystną sytuację danej płci w konkretnym obszarze, a tym samym wyrównanie jej szans społecznych i zawodowych),
3) zakresu realizacji projektu (na terenie np. zakładu karnego).
Pewne problemy z zasadą równości szans pojawiają się w projektach, które skierowane są do jednej płci. Zakładają one przede wszystkim udział jednej grupy docelowej - kobiet lub mężczyzn np. w projektach skierowanych do strażaków i ratowników medycznych, projektów dla pracowników branż zdominowanych przez mężczyzn lub gdy nie możliwe jest określenie proporcji np. osób zwalnianych w przedsiębiorstwach.

- *„Tam były szkolenia zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn, bo projekt był również szkoleniowy. Może wymienię szkolenia, bo były tylko trzy: to był kierowca zawodowy kategorii C i na 60 osób udało nam się zrekrutować 3 kobiety; później przedstawiciel handlowy z prawem jazdy kat. B i tutaj mieliśmy jasno zaznaczone, że ma być 25 kobiet i 25 mężczyzn i tak rzeczywiście było i ostatni to księgowa z obsługą komputera- 48 kobiet. Same kobiety. Było tak w projekcie i musieliśmy się tego trzymać. Były pretensje nawet, że dlaczego dyskryminacja, ja zadzwonię do PUP-u. My mieliśmy tak wniosek zatwierdzony i musieliśmy się tego trzymać." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VI).

Wnioskodawcy zwracali uwagę, że projektów dedykowanych wyłącznie kobietom jest stosunkowo mało. Ponadto podkreślano, że brakuje projektów dla kobiet przebywających na urlopach macierzyńskich/ wychowawczych podtrzymujących kompetencje kobiet, tak aby umożliwić im płynny powrót do pracy lub na rynek pracy.

Analiza danych zgromadzonych w ramach badania wskazuje, że w projektach realizowanych z udziałem osób pracujących często potrzeby kobiet i mężczyzn są zbliżone. W związku z tym, jak podkreślają wnioskodawcy realizujący projekty w ramach Priorytetu VIII, często proporcje udziału w projektach kobiet i mężczyzn wynikają bardziej z konieczności wywiązania się ze standardów minimum niż z realnych różnic w potrzebach obu grup, które są w związku z tym bagatelizowane.
Jak uzasadniają wnioskodawcy pracujące kobiety i pracujący mężczyźni mają podobny zakres obowiązków, więc ich potrzeby rozwoju zawodowego są zbliżone bez względu na płeć.

- *„Wydaje, że jeżeli chodzi o uczestnictwo to nie ma jakiejś większej różnicy między uczestnictwem mężczyzn a kobiet. Są to pracownicy na ogół biurowi, specjaliści kadrowi, menedżerowie zarządzający. Którzy -zarówno kobiety jak i mężczyźni – pełnią te same funkcje, więc podwyższenie kwalifikacji, umiejętności, interpersonalnych wydaje się, że to jest na takim samym poziomie dotyczy zarówno mężczyzn jak i kobiet."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
- *„U nas był również projekt z wolnego naboru, dla osób, które z własnej inicjatywy chcą wziąć udział w projekcie. To był projekt skierowany dla inżynierów. I z badań nam wyszło, że jeżeli chodzi o liczbę mężczyzn i kobiet to zdecydowanie więcej jest inżynierów mężczyzn. Więc uznaliśmy, że pewnie jest jakaś bariera wejścia, jeżeli chodzi o kobiety, które rzadziej wykonują ten zawód niż mężczyźni. I znaleźliśmy takie badania, które potwierdzały, że kobiety mają mniejsze wynagrodzenie niż mężczyźni. Ale z punktu widzenia szkoleń językowych to mogliśmy tylko przeciwdziałać, że dzięki temu szkoleniu kobiety zostaną bardziej docenione przez pracodawców. Może będą mogły awansować, więc nie różnicowaliśmy, jako tako takich potrzeb ani celów osobno dla kobiet, osobno dla mężczyzn. Faktycznie udało nam się takie odzwierciedlenie mniej więcej w rezultatach uzyskać jak było planowane na początku." (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).*

Warto również zwrócić uwagę na trudności, które pojawiły się w projektach skierowanych do osób chcących założyć własną działalność gospodarczą.
Wyniki wywiadów z kobietami wskazują, że częściej niż mężczyźni rezygnują one już na początkowym etapie - szkolenia w zakresie przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej czy na etapie tworzenia biznes planu, z udziału we wsparciu. **Oznacza to, że kobiety potrzebują znacznie więcej pomocy doradczej i wspierającej zarówno na etapie przed uruchomieniem firmy, jak i po jej założeniu.**

Potwierdzają to opinie wnioskodawców, którzy ze względu na duży odsetek kobiet rezygnujących z ubiegania się o dotację, stoją przed dylematem przyznania dofinansowania osobom, które przygotowały słabszy biznes plan, celem zachowania parytetów.
Złamaniem zasady równości szans i nieprawidłowością z punku widzenia założeń dostępu do wsparcia jest tworzenie dwóch list rankingowych - odrębnie dla kobiet i odrębnie dla mężczyzn, co jednak

praktykowane jest przez niektórych wnioskodawców. Ten element może istotnie wpływać na trwałość oferowanego wsparcia i osłabiać jego skuteczność.

- *„Ja się zajmowałam tylko projektami z 6.2 dla osób, które chcą założyć działalność gospodarczą. No i tak, w pierwszym projekcie, był skierowany dla osób, które chcą założyć działalność gospodarczą. Tutaj nie było podziału kobiety-mężczyźni. No niestety w drugiej edycji musieliśmy zrobić analizę sytuacji kobiet i mężczyzn, no i wyszło nam z analizy, że jednak większość mężczyzn zakłada działalność gospodarczą i ją utrzymuje. W związku z tym napisaliśmy projekt odwrotnie, 40% mężczyzn, 60% kobiet otrzyma dofinansowanie. My stworzyliśmy dwie listy rankingowe. Na etapie rekrutacji nie było problemu, panie poszły 40:60. W etapie już zakładania biznesplanu, oceny biznesplanu zaczęły się komplikacje (...) Projekt chwile też trwa, trzeba przejść szkolenie, zrobić CV, napisać biznesplan. Później jest ocena. Więc od otrzymania dotacji, dofinansowania to jest prawie pół roku. I okazało się, że kobiety zaczynają rezygnować z dofinansowania, mimo tego, że są na liście rankingowej. Więc mieliśmy coraz niższe, osoby coraz niższe, co miały coraz mniej punktów. I co się okazało, że ostatni już mężczyzna miał tam 80 punktów, a najlepsza ostatnia kobieta ledwo powyżej 60. Nie sądzę, znam sytuacje kobiet, więc napisaliśmy do WUPu, że prosimy o zmianę proporcji. A nie chcemy dawać dofinansowania, na jakieś takie byle jakie biznesplany, na działalność która się nie utrzyma". (panel ekspercki)*

Wydaje się, że ujednolicenia wymaga system wyłaniania osób, które otrzymają dotację czy staż, gdyż w tym względnie pojawia się wiele wątpliwości i problemów. Jak wskazują wnioskodawcy w zależności od projektu występują różne podejścia do przyznawania dotacji w oparciu listy rankingowe czy różne formy kwalifikowania na staże, co również wpływa na efektywność wsparcia. Wydaje się, że problem został skutecznie wyeliminowany poprzez wprowadzenie w ramach kryteriów dostępu obligatoryjnych staży/praktyk zawodowych i/lub subsydiowanego zatrudnienia dla każdego uczestnika projektu np. w ramach Poddziałania 6.1.1. PO KL (Plany Działania 2012 rok).

- *„Później kobiety się delikatnie wykruszały, rezygnowały, więc kolejne osoby z listy braliśmy. Mieliśmy dwie listy: kobiety i mężczyźni. W pewnym momencie wyszło tak, że lista mężczyzn powiedzmy 70 punktów mają, a kobiety prawie przy 60 no i doszliśmy, że jednak chcemy dać dotacje mężczyznom, ponieważ mają lepiej przygotowany projekt, są lepiej przygotowani do tego, żeby prowadzić działalność gospodarczą."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VI).
- *„Mogły się zgłosić wszystkie kobiety z całego Podkarpacia, także z terenów wiejskich. U nas to było bez znaczenia. Gorzej było w kolejnym, tym drugim etapie. Bo tu już nie chodzi o kobiety. Chodziło o podział tych osób na bezrobotne i nieaktywne zawodowo. Osoby bezrobotne miały zdecydowanie więcej punktów. Np. miały po 80 pkt. za ocenę za wniosek, a te osoby kształcące się jakby po 40 punktów. Musieliśmy odrzucić mnóstwo kapitalnych wniosków tych osób bezrobotnych, tamte po prostu były kiepskie, ale trzeba było je przyjąć."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VI).

Również w zakresie kwalifikowania na staże praktykowane jest przez niektórych wnioskodawców tworzenie odrębnych list rankingowych dla kobiet i mężczyzn. Takie działania nie zapewniają dostępu do staży osobom, które uzyskały najwyższy wynik, czyli faktycznie najlepszych uczestników.

- *„Skończyło się szkolenie, był egzamin, dosyć ciężki egzamin. Mieliśmy założony parytet, bo we wniosku było założone, że tyle kobiet wyślemy na staże, tyle mężczyzn i co się okazuje? Wyniki egzaminu są takie, że pierwszy mężczyzna, najlepszy, który uzyskał największa ilość punktów był na 11 pozycji rankingowej, a wysyłaliśmy osób 8 na staż. No to trzeba było wysłać 8 kobiet, bo najlepszych, z góry. Ale nie można, bo trzeba wysłać 5 kobiet i 3 mężczyzn. No i tłumaczymy się do urzędu, że Panie się przyłożyły bardziej, bo chciały pokazać, zależało im. No nie da się. No i było 5 pierwszych i 11, 26 i 28 w rankingu Panów."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VI).

To, na co warto zwrócić uwagę, to fakt, że przestrzeganie polityki równości szans wymusza na wnioskodawcach sięgniecie do badań, analiz czy statystyk i realizację projektów, w oparciu o fakty a nie założenia *a priori.* Przynosi to często dosyć zaskakujące efekty.

W wielu przypadkach mimo początkowych obaw czy faktycznie projekt powinien w takim stopniu obejmować np. kobiety, jako grupę docelową, założenia zostają spełnione. To, na co zwracano również uwagę, to fakt, że zdarzały się przypadki projektów, w których zakładano głównie udział kobiet np. w szkoleniach na opiekuna osoby starszej niepełnosprawnej, przyjmując, że to głównie kobiety wykonują taką pracę. A pojawiało się zainteresowanie ze strony mężczyzn. Uwzględnienie tego faktu na etapie konstruowania założeń projektu umożliwiało udział wszystkich zainteresowanych we wsparciu i podjęcie takiej pracy, bez względu na płeć. Wskazuje to, że obecnie stosowane instrumenty wspierające równość płci dobrze spełniają swoje zadanie.

- *„Projekt był skierowany dla osób zatrudnionych z terenu województwa podkarpackiego i miał on na celu zdobycie przez beneficjentów tytułu instruktora praktycznej nauki zawodu. Żeby ten tytuł posiadać należało spełnić kryteria dotyczące wykształcenia - zawodowe i myśmy to uzupełniali o kursy pedagogiczne dla instruktorów praktycznej nauki zawodu. To było głównym celem tego projektu. Mieliśmy założone 600 osób i przyznam się szczerze baliśmy się czy jednak te 50 % kobiet będzie. Ale udało się, byliśmy zaskoczeni, powiem szczerze nie było większego problemu." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

Jak wspominano innym aspektem, na który należy zwrócić uwagę jest problem dostępu do badań i analiz, w oparciu, o które można konstruować założenia projektowe. Trudności dotyczą także wykorzystania danych np. dotyczących struktury wykształcenia.

- *„Realizujemy duży projekt szkoleniowy z zakresu sprzedaży, umiejętności zarządzania i księgowości. Nie mam rozgraniczenia jeżeli chodzi o płeć - bo zarówno kobiety jak i mężczyźni mają równy dostęp. Kryterium uczestnictwa na początku założyliśmy - niepełne wyższe wykształcenie oraz wyższe. Ale w trakcie rekrutacji okazało się, że jest problem w naszym województwie z osobami z wyższym wykształceniem (…) Okazało się, że to jest naprawdę bardzo duży problem w przedsiębiorstwach. Zwłaszcza tych, do których projekt jest skierowany - do pracowników MŚP. Po uzyskaniu zgody na rekrutację ze średnim wykształceniem sytuacja uległa poprawie i w tej chwili rekrutacja przebiega normalnie, przebiega bez większych problemów." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
-

Nadal jak wskazują projektodawcy pojawiają się projekty *„praktyczne"* opierające się na tradycyjnym podziale ról, a które wynikają często ze stereotypów i negatywnego nastawienia samych wnioskodawców. Warto jest zwrócić uwagę na pełen stereotypowych wypowiedzi język, jakim posługują się wnioskodawcy płci męskiej, krytykują zasadę równości szans i używając takich zwrotów jak „one się do tego nie nadają", „to jest irracjonalne" itp. W celu przełamania tych barier eksperci wskazywali na konieczność przygotowania opracowania zawierającego interpretację wytycznych dot. równości szans kobiet i mężczyzn z przykładami, skierowanego zarówno do wnioskodawców projektów, pracodawców jak i do asesorów osób oceniających wnioski. Elementem wspomagającym powinny być również szkolenia dedykowane tej tematyce.

W zakresie wspierania równości szans eksperci zwracali uwagę na konieczność budowania założeń projektowych, tak aby wyposażyć kobiety w wiedzę i dodatkowe kompetencje, które umożliwią im konkurowanie o miejsca pracy z mężczyznami czy awans zawodowy (stworzenie mechanizmów szybszego awansu i zmniejszania zjawiska szklanego sufitu), a tym samym zmniejszą obszary dyskryminacji i wpłyną na poprawę ich sytuacji na rynku pracy. Powoduje to, że zakres wsparcia powinien być różnicowany ze względu na płeć (inne wsparcie dla kobiet w ramach projektów).
„Mówiliśmy o zawodzie kucharza. W zawodzie kucharza pracuje więcej kobiet, ale z kolei ci mężczyźni, którzy pracują zwykle idą wyżej. Róbmy szkolenia na kucharzy z ukierunkowaniem na kobiety, ale na odpowiednio wysokim poziomie, wzbogaćmy je czymś tam jeszcze, jakimiś dodatkowymi kwalifikacjami z zakresu np. zarządzania personelem." (Panel ekspercki)

Przy analizie różnic między kobietami i mężczyznami warto zwrócić uwagę, że oprócz zakładanych np. większych trudności kobiet w zakresie obsługi komputera (mniejszych umiejętności komputerowych kobiet niż mężczyzn),w projektach kończących się egzaminem zewnętrznym należy uwzględniać czynnik stresu, który w przypadku kobiet może być znacznie wyższy (np. w zakresie szkoleń komputerowych czy egzaminów z prawa jazdy).

- *„Jako jedni z pierwszych mieliśmy kursy z egzaminem ECDL[64]. Tutaj kobiety miały najwięcej problemów (…) Myśmy realizowali sam kurs, tylko jednostki akredytowane są zdolne przeprowadzać egzamin ECDL. Tam są czasowe ramy wyznaczone (…) Kobiety, co prawda podchodziły kilka razy, ale te założenia zostały osiągnięte. Ja wiem, że to jest bardziej stresujące, bo właśnie te ramy czasowe je stresowały." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

[64] Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych (ECDL - European Computer Driving Licence) jest certyfikatem, który poświadcza, że jego posiadacz zdał pomyślnie teoretyczny egzamin sprawdzający wiedzę w zakresie podstawowych pojęć technologii informatycznej i sześć egzaminów praktycznych sprawdzających umiejętność obsługi komputera.

- *„Kobiety chętniej się zgłaszały na kursy podstawowe czyli Office plus Internet, na to było więcej kobiet i osób powyżej 45 roku życia. Na strony WWW tworzenie przeważali mężczyźni, natomiast na programy graficzne było pół na pół." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

Traktowanie przez projektodawców zasady równości szans, jako jedynie wymogu formalnego i postrzeganie problematyki równości szans na rynku pracy, jako sztucznie nagłaśnianej i niefundamentalnej, chociaż sporadycznie nadal jest widoczne. Niektórzy wnioskodawcy podkreślają, że uwzględniają kobiety w niektórych typach projektów ze względu na modę lub aby zwiększyć szanse projektu na otrzymanie dofinansowania.
U części wnioskodawców występuje niska znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzna rynku pracy – przede wszystkim w zakresie celów stosowania rozwiązań wyrównywania szans. Problemem sygnalizowanym przez wnioskodawców jest także rozbieżność między etapem zbierania danych a etapem rekrutacji do projektu, często, bowiem nie udaje się szczegółowo określić potencjalnych barier i trudności.

- *„To był projekt realizowany dla mężczyzn głównie. Ale kobiety też założyliśmy, głównie ze względu na modę w owym czasie. I ten standard minimum. I mieliśmy problem z kobietami. Udało nam się w końcu wywiązać, ale na początku były takie badania przeprowadzone, że było to zainteresowanie kobiet. To był kurs operator obrabiarek numerycznych. Pytania były. A zgłaszające się kobiety, jak przychodziło ostatecznie do podpisania umowy to się obawiały, czy to dla nich, czy one się w tym odnajdą." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).
- *„Realizujemy projekty dla zwalnianych pracowników. Teraz mamy np. projekt, w którym jest dowolność czy to będą kobiety czy mężczyźni, wszyscy zwalniani z przyczyn niedotyczących pracownika."*

Część wnioskodawców, nie kieruje się zasadą równości szans a bierze pod uwagę kwestię rekrutacji - grupa jest definiowana stosunkowo szeroko, tak aby umożliwić szybką rekrutację uczestników do projektu.

- *„Pisząc wnioski z ósemki, teraz już mniej z wolnego naboru, jest taki dylemat. Jak napiszemy wniosek, w miarę grupę szeroko definiując grupę, żeby mieć pewną elastyczność w doborze uczestników i skompensować sobie niepowodzenia rekrutacji to na 100% w karcie oceny merytorycznej mamy informację, że jest za ogólnie. Że nie jest specyficznie, że nie jest to określone. Jak określimy, taką pętlę na gardło sobie założymy, że jest za mocno ograniczone, że za bardzo specyficznie. Bo i w tą stronę też już otrzymywaliśmy odpowiedzi." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

Jak wskazują wypowiedzi badanych wnioskodawców, nie zawsze kryteria doboru uczestników do projektów są przemyślane, co powoduje problemy z rekrutacją i z wykonaniem założeń.

- *„U nas były problemy z rekrutacją. Dlatego, że warunki w projekcie nakładały wymogi, które nie zawsze się sprawdzały. Osoba wykluczona to osoba, która może być chora psychicznie. A projekt zakładał opiekę nad osobą niepełnosprawną i chorą, no to jak osoba psychiczna czy z grupą niepełnosprawności może się opiekować starszą osobą. Wykluczenia były ogromne. Ilość kandydatów była bardzo duża, ale po selekcji brakowało nam chętnych. Oczywiście udało się nam zamknąć grupę i na pierwszym takim spotkaniu rekrutacyjnym rozdawaliśmy parasolki, torebki. I nagle nie wiedziałam skąd zrobiło się bardzo dużo ludzi chętnych do projektu. Okazało się, że jedna Pani powiedziała jednej drugiej trzeciej, a to wszystko przyjaciółki przyszły." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VII).

Ogromne potrzeby kobiet w zakresie korzystania ze wsparcia uwidaczniają się na poziomie rekrutacji do projektów. Jak wskazywali wnioskodawcy często do projektów zgłasza się więcej kobiet niż zakładano na etapie tworzenia założeń projektowych, co wymagało modyfikacji zakładanych wskaźników.
Zdarzają się ponadto często sytuacje odmawiania udziału kobietom w projektach ze względu na przyjęte wskaźniki. Popyt na wsparcie w przypadku kobiet zdecydowanie przewyższa podaż. Powoduje to, wydłużenie terminów oczekiwania na szkolenia czy możliwość odbycia stażu. A tym samym w przypadku niektórych kobiet wydłużenie okresu pozostawania osobą bezrobotną.

- *„(…) we wszystkich projektach też kobiety brały udział, w związku z tym, że są najbardziej aktywne w tym poszukiwaniu pracy. Zawsze była to większość. Zakładaliśmy, że 55%-60 może to kobiety. No częściej się zdarzało, że było ich więcej, i ten wskaźnik czy pierwotne założenia, no nie były dochowywane, bo więcej Pań się zgłaszało." (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VII).
- *„Realizujemy kursy komputerowe, zarówno podstawowe jak i bardziej specjalistyczne z programów graficznych. Nie mieliśmy problemów z rekrutacją, określaliśmy sobie zapotrzebowanie, jeżeli chodzi*

o beneficjentów ze względu na płeć. Najczęściej na poziomie, żeby było 60% minimum kobiet i udawało nam się z tego wywiązywać (…) Nie było problemów z rekrutacją, raczej paniom właśnie trzeba było odmawiać." (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

Jak wskazują wypowiedzi badanych beneficjentów projektów realizowanych z Priorytetu VII - kobiety stanowią zdecydowanie łatwiejszą grupę do rekrutacji niż mężczyźni – częściej się zgłaszają, są bardziej chętne do udziału w projektach – chyba, że projekt realizowany jest w systemie wymagającym nieobecności przez dłuższy okres *„Kobieta nie wyjedzie na 14 dni na turnus, bo ona nie zostawi całego domu na głowie mężczyzny."*
Wielu projektodawców wspominało o trudnościach z rekrutacją mężczyzn do projektów. Kobiety chętniej korzystają z pomocy, bardziej angażują się w szkolenia, są bardziej pilne i zdyscyplinowane.

Jako efektywne oceniane są projekty, w których na etapie tworzenia założeń projektowych uwzględniono potrzeby kobiet np. w zakresie zapewnienia kosztów dojazdów czy kosztów opieki nad osobą zależną. Należy jednak podkreślić, że bez względu na formy wsparcia w obu grupach zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn, część osób rezygnuje ze wsparcia gdyż w tym samym czasie udaje im się podjąć pracę.

- *„My mieliśmy dość dużo takiego dodatkowego wsparcia prawda, że to była opieka nad dzieckiem zapewniona, był zwrot kosztów dojazdu do miejsca szkoleń, także tutaj tym rehabilitowaliśmy, czyli one jakby tu troszkę zyskiwały w tym momencie. Udało nam się zrekrutować te 120 osób, mieliśmy tez listę rezerwową, z tym, że oczywiście w trakcie projektu okazało się, że część pań znalazła pracę, część okazało się, że nie radzi sobie dobrze i po prostu rezygnowały z powodów np. zdrowotnych, bo to było tak, że to nie były tylko kobiety, które wracały po urlopie macierzyńskim, ale także takie, które wchodziły po raz kolejny na rynek pracy po przerwie takiej dość długiej, czyli mieliśmy np. panie 45+."* (FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VI).

Należy podkreślić, że konsekwencją stosowania zasady równości szans w projektach jest przeniesienie doświadczeń projektodawców na grunt zawodowy – wnioskodawcy, jako pracodawcy sami w większym zakresie stosują zasady równości szans we własnych firmach (np. dobór pracowników w oparciu o kryteria merytoryczne, jednolity poziom wynagrodzeń).

- *„Sami, jako projektodawcy, stanowiący już naprawdę sporą grupę przedsiębiorców na danych rynkach, kierujemy się zasadą równości szans we własnych firmach. Na zasadzie takiej, że dobieramy personel na zasadach merytorycznych a nie płci, na zasadach takich, że wynagrodzenie osoby na równorzędnych stanowiskach, bez względu na płeć jest takie samo, w ten sposób." (triady)*

Istotną barierą w zakresie stosowania równości szans, jest również bariera w postaci oczekiwań pracodawców i rynku pracy. Wnioskodawcy wskazywali na konieczność zmiany mentalności pracodawców i walki ze stereotypami. Biorąc pod uwagę powyższe uwagi wnioskodawców i ekspertów skuteczność wsparcia w zakresie realizacji równości szans kobiet i mężczyzn wymaga realizacji działań ściśle powiązanych z rynkiem pracy tj. edukowania pracodawców.

- *„Co z tego, że będziemy na starać się te kryteria równości szans kobiet i mężczyzn respektować i spełniać ten standard minimum - jak po powrocie na rynek pracy nikt nie weźmie niańki do dziecka, która jest mężczyzną i mało kto zapłaci kobiecie, która jest operatorem maszyny ciężkiej wynagrodzenie takie jak mężczyźnie. To są problemy mentalnościowe przedsiębiorców."*
- *„Jest nacisk na tworzenie działań tzw. pozytywnych, czyli tworzenie specyficznych działań dla tej grupy, która jest de faworyzowana, ma jakieś bariery wejścia. I to powoduje potem takie paranoje, że za każdym razem zachęca się kobiety do wykonywania zawodów, które nie do końca są niestety ze stereotypowym myśleniem dla nich przewidziane. Rynek pracy nie jest na tyle dojrzały do tego, żeby tą kobietę nawet z dobrymi kwalifikacjami w tym zawodzie zatrudnić. Pisałem kiedyś projekt dla branży spawalniczej, tam była taka sytuacja, że te kobiety, które już weszły do tej branży to owszem staraliśmy się robić dla nich kursy spawalnicze wyższego stopnia, podnosić ich kwalifikacje, ale wiadomo, że one fizycznie się nie nadają" (*FGI z udziałem wnioskodawców projektów w ramach Priorytetu VIII).

Kluczowym problemem w zakresie identyfikacji najbardziej typowych problemów na poziomie systemowym oraz projektowym w realizacji zasady równości płci w PO KL w województwie podkarpackim jest ograniczenie polityki równościowej do *standardu minimum* a co za trym idzie do ilościowej (formalnej) oceny projektów gwarantującej jedynie realizację wskaźników udziału kobiet w PO KL.

Kompetencje KOP oraz świadomość i wiedza wnioskodawców w zakresie polityki równościowej i możliwości zastosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn są niewystarczające dla stosowania w praktyce wsparcia specyficznego dla kobiet. Wyrazem tego jest brak projektów *gender maistreaming*, unikanie wyjątków standardu minimum, sztywne realizowanie wskaźników K i M odbiegające od idei zwiększania szans kobiet oraz pogłębianie tradycyjnego podziału zawodów na męskie i żeńskie w projektach realizujących standard minimum na poziomie formalnym (sztuczne zapewnienie udziału kobiet w grupie docelowej a w konsekwencji projektowanie oferty szkoleniowej „dla kobiet").
Powyższe wskazuje, iż polityka równościowa PO KL może ograniczać się do poziomu dystrybucji środków na płeć, przez co nie może być instrumentem polityki równościowej oraz paradoksalnie może pogłębiać i utrwalać gorszą sytuację kobiet.
W związku z powyższym w tabeli rekomendacji eksperckich sformułowano szczegółowe propozycje działań zwiększających efektywność polityki równościowej w ujęciu poszczególnych priorytetów POKL, instytucji wdrażających i dystrybuujących środki PO KL oraz w stosunku do beneficjentów tych środków.
Kluczowym i najbardziej pilnym działaniem w tym zakresie, zważywszy na długi okres wdrożenia pozostałych rozwiązań, jest „przesuwnie" polityki równościowej ze sfery edukacyjnej i społecznej w obszar zarządzania środkami POKL poprzez formułowanie precyzyjnych kryteriów konkursowych (kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych) obligujących wnioskodawców do stosowania wsparcia specyficznego dostosowanego do potrzeb kobiet oraz korzystania z dobrych praktyk, metodologii i szczegółowych rozwiązań wypracowanych i pozytywnie zwalidowanych w ramach PIW EQUAL oraz projektów innowacyjnych PO KL. To przesunięcie polityki równościowej w obszar działań, za które bezpośrednio odpowiadają instytucje zarządzające PO KL są w obecnym czasie jedynym rozwiązaniem umożliwiającym zwiększenie efektywności POKL w zakresie polityki równościowej w ostatnich latach i ostatnich konkursach obecnej perspektywy finansowej. Pozostałe rekomendacje związane ze zmianą stanu wiedzy i świadomości należy traktować jako wyzwania w stosunku do nowego okresu programowania, które podejmować mogą instytucje projektujące szczegółowe rozwiązania, i priorytetu w przyszłym okresie.

Podsumowanie i najważniejsze wnioski:

1. Przestrzeganie polityki równości szans wymusza na wnioskodawcach sięgniecie do badań, analiz czy statystyk i realizację projektów, w oparciu o fakty a nie założenia a priori. Zdiagnozowaną barierą utrudniającą przestrzeganie zasady równości szans w projektach jest brak wielu danych statystycznych i informacji dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy np. w zakresie zawodów czy pod kątem różnych branż (jest to szczególnie widoczne w przypadku uzasadniania realizacji szkoleń zawodowych). Szkolenia dla wnioskodawców - projektodawcy nie dostrzegają potrzeby stosowania zasady równości szans w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VIII i np. działania 8.2.1
2. W projektach realizowanych z udziałem osób pracujących w ramach Priorytetu VIII często potrzeby kobiet i mężczyzn są zbliżone, często więc proporcje udziału kobiet i mężczyzn wynikają bardziej z konieczności wywiązania się ze standardów minimum niż z realnych różnic w potrzebach obu grup, które są w związku z tym bagatelizowane.
3. Wnioskodawcy obawiają się przygotowywania projektów odpowiadających na potrzeby jednej grupy – kobiet bądź mężczyzn, rzadko więc korzystają z wyjątków, co do których nie stosuje się standardu minimum. Chyba, że w ramach działalności statutowej skoncentrowane są na zapewnieniu pomocy np. wyłącznie kobietom.
4. Wyniki badania wskazują, że kobiety częściej niż mężczyźni rezygnują ze wsparcia w zakresie otrzymania dotacji na otwarcie działalności już na początkowym etapie – w trakcie lub po szkoleniu czy na etapie tworzenia biznes planu.
5. Zdarzają się sytuacje tworzenia odrębnych list rankingowych biznes planów dla kobiet i odrębnie dla mężczyzn, co powodowało odrzucanie dobrych biznes planów na rzecz osób słabszych (zarówno kobiet jak i mężczyzn) i dobierania osób z niższych miejsc rankingowych według założonych parytetów. Ten element może istotnie wpływać na trwałość oferowanego wsparcia w ramach działania 6.2 PO KL i osłabiać skuteczność wsparcia w przypadku osób ze słabszym biznes planem i oznacza niezrozumienie zasady równości szans przez wnioskodawców.
6. Również w zakresie kwalifikowania na staże – widoczne jest zjawisko tworzenie odrębnych list rankingowych dla kobiet i mężczyzn, a potem kierowania na staż osób ze słabszym wynikiem egzaminu, a nie faktycznie najlepszych uczestników w celu zapewnienia parytetów.

7. Jako efektywne realizujące zasadę równości szans oceniano projekty, w których na etapie tworzenia założeń projektowych uwzględniono potrzeby kobiet np. w zakresie zapewnienia kosztów dojazdów czy kosztów opieki nad osobą zależną.
8. W zakresie wspierania równości szans eksperci zwracali uwagę na konieczność budowania założeń projektowych, tak aby wyposażyć kobiety w wiedzę i dodatkowe kompetencje, które umożliwią im konkurowanie o miejsca pracy z mężczyznami czy awans zawodowy (stworzenie mechanizmów szybszego awansu i zmniejszania zjawiska szklanego sufitu), Powoduje to, że zakres wsparcia powinien być różnicowany ze względu na płeć (inne wsparcie dla kobiet w ramach projektów - kucharze).
9. W województwie podkarpackim w latach 2008-2010, a wiec w okresie działań podejmowanych w ramach EFS z zakresie równości kobiet i mężczyzn wzrósł wskaźnik zatrudnienia kobiet z 43,3% do 44,4 podczas gdy wskaźnik zatrudnienia mężczyzn zmalał w tym okresie z 57,6 do 56,6. Wskaźnik ten jest wyższy niż średnia w kraju. Można spodziewać się, iż niezależnie od uwarunkowań makroekonomicznych, w porównaniu do zmian w skali kraju, polityka równościowa przynosi wymierne efekty.
10. O skuteczności polityki równościowej (w zakresie zapewnienia dostępu do wsparcia) świadczy też fakt większego udziału kobiet w projektach PO KL (Ze wsparcia w PO KL skorzystało 58,3% kobiet i 41,7%. Mężczyzn, w tym w Priorytecie VII kobiety stanowiły 70,2% osób objętych wsparciem a w VI - 56,7% kobiet i VIII - 52,4% kobiet).
11. Pozytywna ocena polityki równościowej EFS w województwie podkarpackim (to zastrzeżenie dotyczy całego kraju) kończy się na poziomie analizy ilościowej. *Standard minimum* jest wystarczającym instrumentem zapewnienia udziału kobiet w POKL, jest jednak niewystarczający do zapewnienia realizacji wsparcie dostosowanego do specyficznych potrzeb kobiet, które trwale rozwiązuje ich problemy oraz zmienia ich sytuację zawodową w wyniku udziału w projekcie. Ocena standardu minimum jest oceną formalną (ilościową) i nie zapewnia oceny jakościowej wsparcia, Standard minimum nie daje możliwości (gwarancji) promowania w konkursach projektów jakościowo lepszych, dostosowanych do specyficznych potrzeb kobiet. Kluczowym instrumentem polityki równościowej jest więc jakość KOP przekładająca się na ocenę jakościową projektów i wsparcia oferowane dla kobiet. Drugim czynnikiem jest także świadomość beneficjentów w zakresie zasad równościowych. Podnoszenie świadomości i wiedzy KOP oraz beneficjentów jest jednak procesem długotrwałym i nie gwarantuje realizacji polityki równościowej w zakresie wykraczającym poza realizację wskaźników ilościowych płci (K i M w grupie docelowej i rezultatach projektu). Dlatego też jest wskazane przesunięcie polityki równościowej do kryteriów konkursowych ocenianych ilościowo (zero jedynkowo).
12. Symptomatyczne w tym zakresie są dysproporcje w udziale kobiet w poszczególnych priorytetach PO KL, wskazujące na fakt, iż oferta projektów nie jest dostosowana do potrzeb kobiet w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego (najwięcej barier w korzystaniu ze wsparcia występuje w przypadku kobiet pracujących, które muszą godzić pracę z życiem zawodowym oraz wsparciem organizowanym po godzinach pracy).
13.
14. Niektórzy wnioskodawcy podkreślają, że uwzględniają kobiety w niektórych typach projektów ze względu na modę lub aby zwiększyć szanse projektu na otrzymanie dofinansowania. U części wnioskodawców występuje niska znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzna rynku pracy – przede wszystkim w zakresie celów stosowania rozwiązań wyrównywania szans.
15. Nadal pojawiają się projekty „praktyczne" opierające się na tradycyjnym podziale ról, a które wynikają często ze stereotypów i negatywnego nastawienia samych wnioskodawców.
16. Konsekwencją stosowania zasady równości szans w projektach jest przeniesienie doświadczeń projektodawców na grunt zawodowy – wnioskodawcy jako pracodawcy sami w większym zakresie stosują zasady równości szans we własnych firmach (np. dobór pracowników w oparciu o kryteria merytoryczne, jednolity poziom wynagrodzeń).
17. Istotną barierą w zakresie stosowania równości szans, jest bariera w postaci oczekiwań pracodawców i rynku pracy w zakresie np. zawodów wykonywanych przez kobiety. Wnioskodawcy wskazywali na konieczność zmiany mentalności pracodawców i walki ze stereotypami. Skuteczność wsparcia w zakresie realizacji równości szans kobiet i mężczyzn wymaga realizacji działań ściśle powiązanych z rynkiem pracy tj. edukowania pracodawców.

5. 7. Studia przypadków

W ramach badania opracowano dziesięć studiów przypadku (ang. case study). W metodologii doboru respondentek do case study uwzględniono konieczność pokazania zarówno pozytywnych jak i negatywnych przykładów efektów wsparcia (z uwzględnieniem poszczególnych form pomocy) oraz przedstawienia różnych kategorii respondentek korzystających z pomocy tj. zarówno kobiet młodych, jak i starszych, mieszkanek miast i tych, które mieszkają na wsi czy kobiet, które ze względu na swoją sytuację rodzinną pozostają długotrwale bezrobotne.
Szczegółowej analizie poddano rodzaje i formy wsparcia pozytywnie wpływające na karierę zawodową uczestniczek projektów, formy wsparcia związane z zapotrzebowaniem rynku pracy, specyfiką lokalnego rynku pracy odpowiadające potrzebom uczestniczek szkoleń.
W ramach badania nie zdiagnozowano modelowych dobrych praktyk w zakresie wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Analiza studiów przypadków oraz ocena efektywności zastosowanego daje jednak podstawę do formułowania zaleceń odnośnie dostosowania formy i rodzaju wsparcia do specyficznych potrzeb kobiet. Jako dobre praktyki można wskazać zastosowane rozwiązania w zakresie doradztwa indywidualnego, w tym interdyscyplinarnego (wsparcie psychologa, lekarza, pracownika socjalnego), zapewnienia opieki nad osobą zależną (w ramach dodatków szkoleniowych na ten cel oraz w zakresie organizacji usług w projekcie – na przykład zapewnienie opieki nad dzieckiem w trakcie, gdy uczestniczka korzystała z usług projektu). elastycznej organizacji godzin i czasu wsparcia, staże zawodowe, zastosowane moduły miękkie i interpersonalne w szkoleniach kierowanych do kobiet,
Jako dobrą praktykę należałoby wskazać każdy projekt typu gender maistreaming, lub kierowany specjalnie do kobiet w szczególnej sytuacji oferujący specyficzne, nietypowe wsparcie wykraczające poza tradycyjny katalog szkoleń zawodowych i doradztwa zawodowego zarówno w zakresie sposobu organizacji usług (elastyczna organizacja czasy, miejsca i godzin wsparcia, homogeniczne grupy uczestniczek w tej samej sytuacji lub z tym samym problemem), jak i zakresu merytorycznego tych usług (interdyscyplinarność, przełamywanie tradycyjnego podziału zawodów na męskie i żeńskie, wsparcie przedsiębiorczości kobiet w zakresie specyficznych biznesplanów uwzględniających nie tylko zainteresowania ale również sposób prowadzenia działalności umożliwiający godzenie życia zawodowego i rodzinnego, wdrażanie elastycznych form zatrudnienia w tym telepracy dla kobiet opiekujących się osobą zależną, wsparcie dla mężczyzn wspierających kobiety w aktywizacji zawodowej i integracji społecznej).
Kluczowym obszarem identyfikacji dobrych praktyk a jednocześnie wyzwaniem w zakresie ich adaptacji wdrażania w praktykę PO KL są katalogi zwalidowanych rezultatów (metod, instrumentów) wypracowanych w ramach PIW EQUAL oraz projektów innowacyjnych POKL. Rezultaty te powinny być precyzyjnie i systematycznie (ze względu na fazę realizacji aktualnych projektów innowacyjnych POKL) diagnozowane we współpracy z KST, KIW oraz wdrażane w praktykę w oparciu o prace i konsultacje Podkomitetu Monitorującego POKL oraz Regionalnaej Sieci Tematycznej RST dla województwa podkarpackiego.

W celu zapewnienia respondentom pełnej anonimowości, na potrzeby opracowania studiów przypadku usunięto wszystkie informacje, które pozwoliłby na ich identyfikację takie jak imiona i nazwy własne, nazwy miejsc zamieszkania (np. nazwy miejscowości), nazwy miejsc pracy, miejsc odbywania staży zawodowych czy szczegóły osobiste itp.

PRZYPADEK 1. *Mam wiedzę i możliwości, ale się boję* czyli bariery występujące na wsi związane z sytuacją rodzinną, ograniczające możliwość prowadzenia własnej działalności gospodarczej (Respondentka R13)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Badana ma 35 lat, mieszka na wsi w niewielkiej odległości od Rzeszowa. Jest mężatką posiadającą dwójkę dzieci w wieku 3 oraz 5 lat. Na własne potrzeby dzierżawi użytki rolne. Opiekuje się także osobą zależną, jest to osoba starsza, krewna w wieku ponad 80 lat.
Respondentka posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła studia prawnicze oraz studia podyplomowe. Dotychczasowy staż pracy respondentki wynosi łącznie 5 lat. W ciągu ostatnich dwóch lat była zarejestrowana, jako osoba bezrobotna. Przed zajściem w pierwszą ciążę badana prowadziła własną

działalność gospodarczą. Od roku pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy (na pół etatu), w chwili obecnej zajmuje się projektami unijnymi.

Identyfikacja problemu

Głównym czynnikiem ograniczającym aktywność zawodową respondentki są dzieci. Pierwsza ciąża sprawiła, że badana przerwała prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Powikłania związane z urodzeniem dziecka oraz pojawienie się kolejnego sprawiły, że respondentka mocno ograniczyła swoją aktywność zawodową *„Ciąże były skomplikowane, jedna ciąża była skomplikowana, musiałam iść na długie zwolnienie, później dość długie leczenie i później pojawiło się kolejne dziecko. Cały czas pod kontrolą lekarza, dałam radę. Dopiero po urodzeniu i odchowaniu dzieci wróciłam"*.

Istotnym czynnikiem był brak możliwości zapewnienia dzieciom opieki podczas nieobecności związanej z pracą. Brak żłobka w pobliżu miejsca zamieszkania oraz brak krewnych przyczyniły się do podjęcia decyzji o pozostaniu w domu.
Ostatnio respondentka wzięła udziału w szkoleniu i miała ubiegać się o środki na ponowne założenie własnej działalności gospodarczej, zrezygnowała jednak z uczestnictwa we wsparciu *„Ja napisałam ten wniosek, przygotowałam biznesplan, chyba po szkoleniu przeanalizowałam, że nie jestem w stanie. Pomyślałam sobie, że mam babcię w domu, ale ma już 80 lat i zostawiałam to dziecko z 80-letnią babcią na kilka godzin, co szłam na szkolenie i tak później sobie myślę, jak trzeba będzie pojechać do ZUS, Urzędu Skarbowego, nie ma blisko żłobka, nie brałam pod uwagę, żeby posłać to dziecko do żłobka gdzieś daleko. Pomyślałam, co ja zrobię z tym dzieckiem. Tym bardziej, że drugie miało 3 lata. Tu był największy problem".*

Główną przyczyną decyzji jest niewielka ilość czasu, jaką dysponuje badana wychowując dwójkę dzieci, zwłaszcza, że działalność prowadziłaby sama - wykonując świadectwa energetyczne. Bez zapewnienia dzieciom opieki np. opiekunki czy opieki przedszkolnej prowadzenie przez nią działalności nie jest możliwe *„Też czasochłonne, bo to było pod kątem jak składałam ten wniosek na rozwój jednoosobowej działalności wykonywanie świadectw energetycznych. Ja byłam na etapie studiów podyplomowych. Pewne dotację bym dostała, ale do tej pory nie wykonuje tego zawodu. Nawet jak pracuję, to nie mam czasu. Dzieci bardzo dużo czasu zabierają".* Wychowywanie dzieci determinuje rytm pracy zawodowej, jakiej może podjąć się badana – praca musi mieć przewidywalne ramy czasowe, o czym świadczy następujący cytat: *„(…) że brak czasu na to, żeby taką działalność prowadzić, bo mogłabym wykonywać te świadectwa, mogłabym szukać takich, ale mi... trzeba pojechać, trzeba kilka razy ten dom odwiedzić. To jest czasochłonne, wyszukiwanie... Ja lubię systematyczność. Lubię wiedzieć, że dzisiaj mam pracować 6-8 godzin czy nawet 10, ale lubię o tym wiedzieć"*.

Kolejną przyczyną rezygnacji było przekonanie respondentki, iż źle oszacowała swoje możliwości *„Myślałam troszeczkę inaczej. Nie wiedziałam, że tak będzie jak skończę studia podyplomowe będę miała dzieci. Myślałam, że sobie dorobię, bo mam jeszcze babcię w domu, która mi trochę pomoże. Ale chyba mnie troszeczkę przerosło. Dlatego się wycofałam i nie złożyłam tego wniosku".*
Dodatkowym czynnikiem, który zadecydował o tym, że respondentka zrezygnowała ze wsparcia był brak odwagi *„Tak napisałam biznesplan i chyba mi zabrakło odwagi, bo miałam malutkie dzieci. To było bardzo czasochłonne i brak odwagi... (…) Czasochłonne przygotowanie otworzenia działalności."* W chwili obecnej badana pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy *„Zajmuje się projektami unijnymi. Pracuję właśnie w jednym projekcie unijnym na pół etatu. Nie jest to związane z moim wykształceniem, ale człowiek może nauczyć się wszystkiego"*. Badana jest zadowolona ze swojej pracy i chciałaby ją kontynuować. Zmianę pracy rozważa tylko w sytuacji, gdy nie otrzyma przedłużenia umowy. Cechuje ją jednak pro aktywne podejście do kariery zawodowej – zdaje sobie sprawę, że być może będzie musiała się przekwalifikować *„Przekwalifikować się w tych czasach czasami nieraz okazuje się koniecznością. Wykształcenie wykształceniem, a umiejętności – umiejętnościami".*

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Respondentka wzięła udziału w szkoleniu i miała ubiegać się o środki na założenie własnej działalności gospodarczej, w związku z problemami opisanymi powyżej. Preferowaną przez nią formą wsparcia są kursy i szkolenia. Respondentka wyraziła chęć uczestnictwa w projektach szkoleniowych *„Jak najbardziej jakieś szkoleniowe. Tak myślę, że fajnie by było, chociaż teraz jest coraz mniej tych projektów językowych, bo one się mało przedkładają na podniesienie, awanse. My pracujące osoby w stowarzyszeniach,*

organizacjach non profit, w organizacjach pozarządowych mamy ograniczony dostęp do projektów językowych. Z reguły są teraz szkolenia dla przedsiębiorców – dla osób pracujących w przedsiębiorstwach. My jesteśmy zaszufladkowani, nie możemy. Jakieś szkolenia językowe jak najbardziej. Może bardziej specjalistyczne – komputerowe. Koparka, spawanie, księgowe – nie wchodzi w grę". Podkreślony został aspekt praktyczny szkoleń – powinny one być powiązane z praktyką *„Takie szkolenia mają sens, jeśli są zawodowe – to jak najbardziej. Nie, że dają jakiś papierek, a nie coś wyuczonego jakiś fach".*

Efekty i ocena wsparcia

Beneficjentka była zadowolona ze wsparcia *„Tak, ja skończyłam to szkolenie. Nawet miałam 98% frekwencji. Byłam dobrym uczestnikiem, pilnym".* Poleca innym kobietom tego typu wsparcie: *„(...) tylko mogę powiedzieć z mojego doświadczenia, co odbieram telefony, często dzwonią do nas Panie, które są na zasiłku i pytają o szkolenia dla kobiet typu fryzjerka, jakaś pomoc biurową".*

Wnioski

⇒ Jedną z istotnych różnic między osobami mieszkającymi na wsi i w mieście, jest znacznie większy odsetek kobiet opiekujących się osobami zależnymi na wsi.
⇒ Opieka nad dziećmi determinuje rytm oraz charakter pracy zarobkowej kobiet. W związku z tym mają one zawężone możliwości zwłaszcza w zakresie prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej.
⇒ Wsparcie, które odpowiadałoby na potrzeby kobiet posiadających dzieci powinno być powiązane z zapewnieniem opieki nad dzieckiem.

PRZYPADEK 2. Miałam dobry pomysł, jednak zamknęłam firmę - wpływ sytuacji rodzinnej na brak trwałości wsparcia (RESPONDENTKA R7)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Mieszkanka dużego miasta, w wieku 32 lat, mężatka aktualnie posiadająca jedno dziecko w wieku 1,5 roku. Posiada wykształcenie wyższe – ukończone dwustopniowe studia na kierunku wychowanie fizyczne.
W ciągu ostatnich dwóch lat respondentka była zarejestrowana, jako osoba bezrobotna. Okres rejestracji wyniósł krócej niż rok. Aktualnie zatrudniona jest w szkole, jako nauczycielka wychowania fizycznego dodatkowo prowadzi zajęcia na uczelni. Jest to praca niepełnoetatowa (1/2 etatu) oraz praca na umowę zlecenie. Liczba godzin w szkole ulega stopniowemu zwiększeniu, z perspektywą pracą pełnoetatowej, jest ponadto możliwość rozwoju zawodowego.

Identyfikacja problemu

Respondentka miała problem ze znalezieniem pracy etatowej po studiach. Blisko pięć lat szukała pracy w szkolnictwie, pracując na umowy zlecenia *„Gdybym nie miała innych zajęć, to byłoby ciężko. Kiedy poszukiwałam pracy w szkolnictwie, to w międzyczasie pracowałam, zajmowałam się hipoterapią. Potem też mi się udało te parę godzin na uniwersytecie załapać. Wiadomo to nie był etat, nie było to, czego oczekiwałam. Bo wiadomo etat to i ubezpieczenie i wiadomo wszystkie świadczenia. Tutaj to było takie z doskoku."* Główną przeszkodę w znalezieniu pracy stanowiła nadpodaż osób szukających pracy w charakterze nauczyciela wychowania fizycznego *„Jest dużo nauczycieli wychowania fizycznego poszukujących pracy. Ciężko. Jak składałam podania w szkołach to panie od razu na wstępie <<nie>>. My wf-istów, nauczycieli to już tyle podań otrzymaliśmy - to może Pani zostawić - ale nie, raczej nic z tego. Także chodziłam po tych szkołach, składałam podania, ale bez przekonania." „Jest dużo nauczycieli od wf-u, którzy szukają pracy. Muszą zmienić swój zawód, wiadomo jest postępujący niż demograficzny. Będzie coraz gorzej no i raczej w drugą stronę nie będzie szło."*

Przed pracą w szkole respondentka prowadziła przez dwa lata działalność gospodarczą, na którą otrzymała środki z działania 6.2 PO KL. Jednak ciąża i urodzenie dziecka ograniczyły możliwości

prowadzenia hipoterapii, w której się specjalizowała i z którą wiązała swoją przyszłość zawodową *„Przez parę lat prowadziłam hipoterapię, także mam dosyć szerokie zainteresowania. Poszłam też trochę w innym kierunku. Dzięki mojemu hobby jestem instruktorem jazdy konnej i hipoterapii. Przez parę lat prowadziłam hipoterapię, także tak się ratowałam, taki był okres na przeczekanie, chociaż jest duże zainteresowanie hipoterapią. Można było wtedy też w to dalej brnąć, ale ciężko jest. Trzeba mieć miejsce, w którym się prowadzi hipoterapię i odpowiedniego konia, sprzęt. To akurat miałam, ale tutaj mi przeszkodziła ciąża. Teraz zmieniłam stajnie i już są inne warunki, także ciężko jest do tego wrócić, ale niepowiedziane jest, że nie wrócę, też myślę o tym."* Brak możliwości prowadzenia zajęć w czasie ciąży, a następnie konieczność zapewnienia opieki nad małym dzieckiem wpłynęły na decyzję o zaprzestaniu prowadzenia działalności.
Zbiegło się to z ofertą pracy w szkole, która stworzyła możliwość pracy etatowej. O znalezieniu obecnej pracy w szkole zdecydowało *„szczęście"* - miejsce jej zamieszkania (blisko szkoły) oraz fakt, że poszukiwano nauczyciela - kobiety. Respondentka kilka lat wcześniej złożyła w szkole swoje CV – pozyskanie pracy jest, więc efektem jej aktywności własnej *„Chciały kobietę, ponieważ klasy były dziewczynek. Nie chciały panów, bo mają już dwóch wf-istów."*

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Beneficjentka skorzystała ze wsparcia w ramach działania 6.2 POKL – uczestniczyła w kursie dot. zakładania własnej firmy, a następnie po przygotowaniu biznes planu otrzymała wsparcie na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej w zakresie prowadzenia hipoterapii tj. formy rehabilitacji psychoruchowej, w której wykorzystuje się kontakt z koniem. Ponadto respondentka jest instruktorem pływania i zrobiła specjalny kurs z założeniem wprowadzenia do swojej oferty np. nauki pływania dla osób niepełnosprawnych, tak aby zapewnić bardziej kompleksową obsługę tej grupy odbiorców swoich usług *„Na naukę pływania też miałam chętnych. Żeby w ogóle zacząć takie zajęcia to ja potrzebowałam sprzętu jak deski, zabawki jakieś takie do wody, cuda wianki a takich gadżetów nie ma, których ja potrzebowałam. Napisałam to zapotrzebowanie na kwotę ok 3.000 nawet mniej i odrzucili mi to w ostatnim momencie, bo po prostu zostałam wprowadzona w błąd. Na kursie mówili, że można takie rzeczy pisać i dostanę pieniądze a z drugiej strony potwierdzili, że to nie są środki trwałe. Ale do środków trwałych zaliczyli mi np. czaprak, derki, ochraniacze dla konia to tak, ale już deska do pływania czy piłeczki do wody, jakieś tam płetwy np. to już nie. Mnie się wydaje, że wcześniej się zużyje taki czaprak czy ochraniacze niż taka deska do pływania, prawda."*

Efekty i ocena wsparcia

Beneficjentka prowadziła działalność przez dwa lata, jednakże zajście w ciążę spowodowało, że musiała najpierw ograniczyć działalność, a dalej w konsekwencji zaprzestała jej prowadzenia *„Otworzyłam działalność i miałam zamiar prowadzić tę hipoterapię, ale zaszłam w ciążę i jakby ten pomysł musiałam na razie przystopować. Z tym, bo wiadomo fizycznie nie dałam rady prowadzić takiej działalności. Ale w międzyczasie prowadziłam działalność na uczelni. Bo jak byłam w ciąży to prowadziłam zajęcia, bo chciałam, żeby ta działalność pracowała na siebie i na mnie, na utrzymanie. Później urodziłam dziecko, zmieniłam stajnię i właściwie tej hipoterapii nie zdążyłam poprowadzić. Musiałam zamknąć działalność, bo musiałabym do niej dokładać. Ale mam nadzieję, dążę do tego by hipoterapię jeszcze prowadzić i żeby wrócić do tego, żeby otworzyć działalność. Nawet koleżanka stajnię wybudowała i też ma halę i też właśnie się nakręciła na tę hipoterapię. I tak coś czuję, że tam najprędzej zaczniemy coś działać w tym kierunku."*
Obecna sytuacja (małe dziecko) mocno ogranicza możliwości zawodowe związane z prowadzeniem własnej firmy *„Prowadziłam firmę dwa lata. Na pewno były by lepsze profity z tej działalności, gdybym ją prowadziła w taki sposób jak zaplanowałam do końca."*
Respondentka pozytywnie oceniła formę wsparcia, z której korzystała, zarówno w zakresie kursu jak i wielkości wsparcia finansowego, jakie otrzymała na prowadzenie działalności *„Uczyli nas tam jak założyć działalność gospodarczą. Wprowadzali nas w księgowe aspekty prowadzenia działalności, o których nie miałam zielonego pojęcia. Do tej pory jeszcze czasem muszę zaglądać, czasem do tych pomocy. O chwytach marketingowych, jak się zareklamować. W każdy razie, ja bardzo dobrze wspominam ten kurs. Ja właśnie oczekiwałam takiego wsparcia, żebym mogła ten biznesplan napisać w taki sposób, żeby otrzymać te pieniądze. Poszłam tam z takim konkretnym celem, żeby ruszyć ze swoją działalnością i takie wsparcie otrzymałam."*
Jako sygnalizowane problemy respondentka zgłaszała brak możliwości sfinansowania z uzyskanych środków części wyposażenia niezbędnego do prowadzenia działalności *„Żeby w ogóle zacząć takie zajęcia*

to ja potrzebowałam sprzętu jak deski, zabawki jakieś takie do wody, cuda wianki a takich gadżetów nie ma, których ja potrzebowałam. Napisałam to zapotrzebowanie na kwotę ok 3.000 nawet mniej i odrzucili mi to w ostatnim momencie. Na kursie mówili, że można takie rzeczy pisać i dostanę pieniądze a z drugiej strony potwierdzili, że to nie są środki trwałe. Ale do środków trwałych zaliczyli mi np. derki, ochraniacze dla konia, ale już deska do pływania czy piłeczki do wody, jakieś tam płetwy np. to już nie."

Z wypowiedzi badanej jasno wynika, że nabyte umiejętności oraz opracowany na potrzeby projektu biznes plan stanowią ogromny kapitał na przyszłość. Na razie w sferze planów znajduje się kontynuacja działań, jednakże respondentka głęboko wierzy w sukces i nie wyklucza ponownego rozpoczęcia działalności w tym zakresie *„Bo i teraz mam pracę w szkole i wiem, że w przyszłym roku będę miała jeszcze więcej godzin, także będę miała cały etat, plus jeszcze ta praca na uczelni. Myślę, że to w zupełności mi wystarczy, ale właśnie tak jak wspomniałam z koleżanką też myślimy o hipoterapii i myślę, że będziemy coś działać w tym kierunku. Wiem, że jest takie zapotrzebowanie na rynku. Bo badanie rynku robiłam właśnie w trakcie przygotowywania biznesplanu i mam też wcześniejsze kontakt z tymi ludźmi, którzy potrzebują takiej hipoterapii, znaczy się z rodzicami dzieci, które potrzebują hipoterapii, także i miałam chętnych i badanie rynku zrobione było. Wiem, że to by odniosło sukces. Wiem, że to na sto procent by odniosło sukces."*

Wnioski

⇒ Respondentka jest przykładem absolwenta kończącego nierynkowy kierunek studiów, po którym trudno znaleźć prace ze względu na niski popyt na nauczycieli wychowania fizycznego.

⇒ Ciekawą alternatywę zawodową okazały się zainteresowania respondentki stwarzające możliwość specjalizacji zawodowej w obszarze hipoterapii (forma rehabilitacji psychoruchowej, w której wykorzystuje się kontakt z koniem).

⇒ Beneficjentka skorzystała z kursu dot. zakładania własnej firmy i otrzymała wsparcie na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej w zakresie prowadzenia hipoterapii.

⇒ Analizowany przypadek pokazuje, że sytuacja rodzinna może bezpośrednio ograniczać kobiety w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej - działalności, która jest perspektywiczna, zgodna z wykształceniem respondentki i przynosząca jej satysfakcję. Mimo dobrego biznes planu, pracy i zaangażowania włożonego w przygotowanie i uruchomienie własnej firmy, blisko roczna przerwa w pracy związana z urodzeniem dziecka istotnie wpłynęła na rozwój i przyszłość firmy. I była jedną z przyczyn wycofania się z prowadzenia własnej działalności gospodarczej i zamknięcia firmy. Jako lepszą alternatywę (bardziej stabilną i przewidywalną pod względem zarobków) respondentka wybrała pracę w szkole i prowadzenie zajęć na uczelni.

⇒ To, na co zwracała uwagę respondentka, to konieczność oprócz dotacji na założenie działalności gospodarczej, otrzymania wsparcia finansowego na rozwój firmy.

PRZYPADEK 3. Wsparcie na otworzenie własnej działalności gospodarczej - pozytywny przykład trwałości wsparcia (RESPONDENTKA R21)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Badana ma 27 lat. Jest kobietą zamężną. Mieszka w Rzeszowie. Posiada wykształcenie wyższe na kierunku elektrotechnika. Respondentka była dotychczas zatrudniona w dwóch miejscach pracy. Łączny staż pracy wynosi 4 lata. W chwili obecnej prowadzi własną firmę działającą w branży elektrotechnicznej.

Identyfikacja problemu

Badana pracowała dotychczas w dwóch miejscach (łącznie z własną firmą). Nie ma doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy. W jej opinii, to kierunek ukończonych studiów zadecydował o tym, iż nie borykała się nigdy z problemem poszukiwania pracy. Pierwszą pracę podjęła w trakcie studiów dzięki pomocy jednego z profesorów uczelni, na której studiowała *„Nie mam [doświadczenia w zakresie poszukiwania pracy], bo tylko co skończyłam studia otworzyłam sobie działalność i jak na razie nie mam żadnych doświadczeń w poszukiwaniu pracy, bo nawet na studiach pracę pomógł mi znaleźć mój promotor, u którego pisałam pracę, także na razie nie".* Opisywana praca rokowała dalszy rozwój, badana otrzymała

propozycję przedłużenia współpracy. Bezpośrednio po ukończeniu studiów respondentka aplikowała o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Badana od dwóch lat prowadzi własną firmę.
Otrzymanie wsparcia wpłynęło na zmianę planów dotyczących kariery zawodowej *„To znaczy ja pracowałam na studiach w E. w Krakowie i tam miałam zamiar zostać. Natomiast, jako że się udało dostać właśnie te środki pomocowe, no to otworzyłam sobie działalność u siebie i na razie nie planuje w ogóle tego zmieniać. Także, wcześniej to była po prostu praca, gdzie pracowałam w czasie studiów na umowę o dzieło, więc miałam propozycję, żeby tam zostać dalej".* Firma prowadzona przez badaną dobrze prosperuje nie zamierza ona zmieniać charakteru swojej pracy ani wyjeżdżać za granicę w tym celu *„Finansowo sobie radzę. Nie jest źle, także nie ma, co na razie zmieniać, a może być coraz lepiej".*

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Beneficjentka otrzymała środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Przez pierwsze pół roku prowadzenia działalności korzystała także ze wsparcia pomostowego. Zainteresowanie możliwością skorzystania ze wsparcia zrodziło się w wyniku sugestii krewnej *„Tzn. może od tego zacznijmy, jak w ogóle wpadłam na pomysł, żeby otrzymać to wsparcie. To było bardziej na zasadzie, obserwowałyśmy z moją siostrą, która się zajmowała wtedy, właśnie pracowała przy tych wnioskach, tylko w Krakowie. (…) Natomiast w Krakowie, tam się w Krakowie nie ubiegałam, ale zwróciła mi uwagę, że są takie możliwości otrzymania dotacji, żebym sobie składała, w Rzeszowie coś szukała. No, więc sobie w Rzeszowie wynalazłam projekt, napisałam wniosek, no i udało się dostać, więc trzeba było zacząć myśleć, jak już się okazało, że dostałam się do programu, no to trzeba było zacząć myśleć czy faktycznie chcę to robić. No i po przemyśleniach doszłam do wniosku, ze warto spróbować, no, bo nic na pewno nie stracę na tym. No i spróbowałam i do tej pory się to wszystko jakoś kręci".* Istotna okazała się także pomoc uzyskana od koordynatorów programu *„Natomiast przy samym programie bardzo pomogli nam ludzie, którzy prowadzili ten program".*
Kluczem do sukcesu okazał się dobrze przemyślany biznes plan *„Myślę, że miałam przemyślany biznes plan. Zresztą bardzo rzadko ogólnie kobiety w takich zawodach to są, jednak te techniczne zawody to są zawody, które maja przed sobą przyszłość, prawda. No a kobiety dosyć rzadko w tych zawodach. Ja myślę, że to też miało jakiś wpływa na to, że się dostałam. A tak ogólnie to nie wiem, po prostu dostała się. Dużo punktów miałam.*
Istotnym czynnikiem były także kompetencje w zakresie aplikowania o środki *„To znaczy wie Pan, ja miałam przemyślany biznesplan, ja nawet ceny miałam dokładnie takie później na fakturach, jakie miałam wpisane w biznesplan, także po prostu już na zasadzie zapytań ofertowych i wszystkich danych już od razu było wiadomo, jakie są ceny tych sprzętów* (…) *Tak między Bogiem a prawdą, to było kilka punktów za to, że się dawało wkład własny i tak naprawdę osoby, które nie zaznaczyły, że będą miały wkład własny, miały małe szanse dostać to, bo to było dużo punktów. Tam chyba było 10 punktów za te 10% wkładu własnego. Także każdy praktycznie, który, kto się miał dostawać to po prostu, kto chciał się dostać, to wpisywał, że będzie miał ten udział własny".*

Efekty i ocena wsparcia

Beneficjentka wysoko ocenia zarówno formę wsparcia jak i sposób praktycznej realizacji wsparcia *„(…) i tutaj na przykład ja jestem bardzo zadowolona z tego powodu, że mieliśmy te wszystkie szkolenia dotyczące księgowości, prowadzenia firmy, podpisywania umów, jakiś tam przeróżnych rzeczy. Natomiast to było chyba najbardziej cenne z tego wszystkiego, bo to się przydało, do tej pory się przydaje i to było takie, pomogło, bo człowiek tak naprawdę na początku nie miał zielonego pojęcia, jak to wszystko ma wyglądać".* Przebyty kurs miał istotne znaczenie dla nabycia podstawowej wiedzy koniecznej w przypadku prowadzenia własnej działalności gospodarczej *„To jest tydzień czasu, 8 godzin dziennie, 5 dni po 8 godzin i to było razem 40 godzin i to było tam z zakresu przedsiębiorczości, z zakresu księgowości w firmie, tam było o pracodawcach, jakie wymogi musi spełniać pracodawca. No to akurat na początku to mniej interesuje, natomiast najbardziej to ta księgowość. To był chyba 2 zajęcia z tej księgowości, jako takiej, w małej firmie".*
Beneficjentka wielokrotnie podkreślała, iż dużo się nauczyła i wykorzystuje nabytą podczas kursu wiedzę w codziennej pracy *„Tak, przydaje się, ponieważ księgowość prowadzę sobie sama swojej działalności, więc coś to szkolenie mi musiało dać, prawda".*
Najważniejszym elementem wsparcia dla badanej były środki finansowe, które pokrywały świadczenia na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych *„Bo tak to można zaoszczędzić na czymś innym. Czegoś po prostu nie kupić od razu, natomiast ten ZUS trzeba zapłacić, a nie każdego po prostu stać na to, żeby, nie*

ma żadnych dochodów, no, bo jeszcze nie ma zleceń, więc to jest właśnie taka kwota wystarczająca, bo najważniejszy to jest ten ZUS, prawda. Jak się nie zapłaci ZUS-u to tak, jakby ta działalność nie była prowadzona. Także to najważniejsze w tym wszystkim było opłacenie ZUS-u".

Zdaniem badanej, aby kurs przygotowujący do prowadzenia własnej działalności gospodarczej był bardziej efektywny powinien uwzględniać różny poziom wiedzy uczestników. Podział na grupy zgodnie z tym kryterium przyczyniłby się do podniesienia komfortu uczestnictwa w zajęciach *„Tutaj jeszcze te szkolenia powinny być troszkę podzielone na poziom jednak jakiejś wiedzy na ten temat, bo np. dużo czasu marnowaliśmy na to, że 10 osób o jedną i tą samą rzecz pytało i później brakowało czasu na koniec już".*
Jako istotną zaletę projektu, beneficjentka wskazała prostotę wniosku i łatwość w aplikowaniu o środki *„Natomiast ten program mimo wszystko i tak jest taki najbardziej przyjazny, bo te wnioski nie są trudne. Człowiek może je zrozumieć. Jak czytałam z innych programów te wnioski, to naprawdę są takie, że nie wiadomo jak to ugryźć i w ogóle jak na to spojrzeć. A tutaj ten wniosek jest prosty i cała forma tego projektu jest taka bardzo przystępna dla ludzi mimo wszystko. Taka bardziej, że każdy, kto nawet nie ma o tym zielonego pojęcia jest w stanie przynamniej troszeczkę zrozumieć i sobie z tym poradzić".*

Zdaniem beneficjentki przedsiębiorcy, którzy otwierają własną działalność gospodarczą powinni zostać objęci w ramach wsparcia usługą polegającą na możliwości skorzystania z profesjonalnego doradztwa *„Tak naprawdę to tak wygląda, że człowiek na samym początku nie ma o tym zielonego pojęcia i to tak wszystko nawet nie wie, o co za bardzo zapytać. Także ja myślę, że później jakąś pomoc jeszcze po jakimś czasie mogłaby być taka bardziej, jako wsparcie doradcze, coś takiego. Tu mogłoby być bardziej pomocne, bo to jest czasem, czasem człowiek się musi zastanawiać i kombinować i nawet nie ma pojęcia".*
W opinii badanej beneficjentki w chwili obecnej informacje o możliwości i zasadach skorzystania ze wsparcia nie są wystarczająco rozpropagowane wśród potencjalnych beneficjentów *„Natomiast to jest kwestia inna, bo tutaj się ludziom wydaje, że to jest takie strasznie trudne i że to nie jest tak łatwo dostać ta działalność i tak naprawdę za mało się o tych projektach mówi, bo tak, jak nawet później, jak już dostałam tą dotację i zaczęłam się tym interesować troszeczkę, to bardzo mało tych środków jest wykorzystanych. Dużo ludzi jednak nie wie nawet o tym i nawet nie próbuje tego"*.

Wnioski

- ⇒ Respondentka należy do wąskiej kategorii kobiet, które ukończyły studia na kierunku zdominowanym przez mężczyzn. Wysoki stopień specjalizacji, jaki dzięki temu uzyskała badana przyczynił się do tego, iż nigdy nie była osobą bezrobotną. Kluczową kwestią w procesie poszukiwania pracy jest, zatem stopień dopasowania kompetencji do potrzeb rynkowych.
- ⇒ Analiza opisanego przypadku wskazuje na istotną rolę sieci kontaktów osobistych, które tuż obok własnej aktywności mają ogromne znaczenie nie tylko w poszukiwaniu/pozyskaniu pracy, ale także w uzyskaniu informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia.
- ⇒ Wypowiedzi badanej wskazują, iż działania promujące wsparcie nie są wystarczająco rozpropagowane wśród potencjalnych beneficjentów. Dopiero, gdy beneficjentka zaczęła intensywnie poszukiwać informacji uzyskała wiedzę na temat wsparcia.
- ⇒ Jak ukazuje przypadek analizowanej beneficjentki trwałość wsparcia warunkowana jest wieloma czynnikami. Mogą one mieć charakter osobowy, czyli być zależne od konkretnej jednostki – wysoki stopień determinacji, odpowiednie przygotowanie zawodowe, umiejętność planowania, umiejętność aplikowania. A także charakter obiektywny, czyli niezależny od danej osoby – dopasowanie oferty wsparcia do potrzeb beneficjentów, kompetencja koordynatorów projektów, pomoc udzielona z ich strony.
- ⇒ W celu zwiększenia skuteczności wsparcia dedykowanego przedsiębiorcom powinno ono zostać poszerzone o profesjonalne usługi doradcze świadczone na rzecz osób prowadzących firmy.
- ⇒ Eksperci wskazywali na konieczność tworzenia centrów doradztwa dla kobiet np. centra aktywizacji i przedsiębiorczości kobiet, które mogłyby pomagać tym osobom, które otworzyły i prowadzą własną działalność gospodarczą. Sugerowano utworzenie takich jednostek w formie sieciowej np. przy jednostkach PUP.

PRZYPADEK 4. Aktywność własna drogą do pozyskania zatrudnienia (RESPONDENTKA R4)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Badana ma 35 lat, pochodzi ze wsi. Obecnie od dwóch lat mieszka w dużym mieście. Posiada wykształcenie wyższe, ukończyła studia socjologiczne. Jest osobą bezdzietną i niezamężną. Obecnie badana pracuje dorywczo, bez umowy. Jej staż pracy obejmuje ponad 14 lat, z których większość przepracowała w jednym miejscu *„Pracowałam przez 10 lat w szpitalu trochę, jako rejestratorka w ambulansie rentgenowskim, jako pomoc ambulatoryjna"*. Oprócz pracy w szpitalu respondentka pracowała jeszcze w dwóch miejscach pracy, zajmowała się także pomocą charytatywną, jako wolontariuszka w schronisku. Od 4 lat jest osobą nieposiadającą stałej pracy. W tym czasie wyjeżdżała do pracy za granicę, korzystała z pracy oferowanej przez znajomych polegającej na opiece nad osobami starszymi bądź wykonywaniu dorywczo prac domowych (sprzątanie, pielęgnacja ogrodu). W dużej mierze jest utrzymywana przez matkę. Około rok temu zarejestrowała się w urzędzie pracy, jako osoba bezrobotna. W najbliższym czasie rozpocznie płatny staż w hospicjum.

Identyfikacja problemu

Pracę w szpitalu beneficjentka podjęła ze względu na brak innych alternatyw i trudności w znalezieniu pracy po studiach. Zaczynała od stanowiska rejestratorki, następnie pracowała w charakterze pomocy laboratoryjnej. Utraciła pracę w wyniku zwolnień grupowych. Od tego momentu tj. od 4 lat nie może znaleźć innej pracy, poza dorywczą.
Istotnym problemem badanej jest brak jasno określonych preferencji odnośnie charakteru pracy, jaki chciałaby wykonywać *„Żebym ja to wiedziała, co ja chcę robić... to bym nie miała problemu. Raz poszłam do Urzędu Pracy, żeby zrobili mi test, w czym jestem najlepsza i miałam przeprowadzony taki test. Ale w tym teście było, że nadaję się do kontaktów z osobami, a w drugiej połowie testu wyszło, żebym raczej tego unikała - takich prac, gdzie trzeba kontaktu osobistego. (…) To jest dla mnie trudne, określić swoje mocne strony".*

Mimo dodatkowych uprawnień, które nabyła po skończeniu studiów nadal nie jest w stanie znaleźć pracy, a aktywność, którą podejmowała już się powoli wyczerpuje *„Ja bym bardzo chciała, tylko nie wiem gdzie. Złożyłam, chodzę do stacji krwiodawstwa, skończyłam studium medyczne na kierunku technik analityki medycznej ..."* Dodatkowym utrudnieniem w poszukiwaniu pracy jest brak umiejętności oceny własnych kompetencji jak i oczekiwań.

U respondentki można wyróżnić zarówno przyczyny o charakterze subiektywnym oraz obiektywnym, dla których nie może znaleźć pracy. Jako jedną z głównych wymienia malejącą wraz z upływem czasu aktywność w poszukiwaniu pracy oraz negatywizm, który ma istotny wpływ na sposób prezentowania się przed przedsiębiorcą *„Za małą mam siłę przebicia, za mało jest aktywna w poszukiwaniu tej pracy. Nie wiem dlaczego? Za mało umiejętności negocjacyjnych (…) Gdybym była bardziej aktywna, to bym znalazła. Więcej siły przebicia, więcej uśmiechu, więcej radości".*
Respondentka ma poczucie, że wykorzystała już wszystkie możliwości związane z potencjalnymi miejscami pracy. Z jej słów wynika, iż ma problemy w poruszaniu się na rynku pracy *„Nie wiem gdzie mam składać swoje CV, bo tak, gdzie wiedziałam, to już poskładałam".*
Badana rozważała założenie własnej działalności gospodarczej, ale nie czuła się wystarczająco kompetentna, aby rozpocząć prowadzenie własnej firmy *„Tak, kiedyś marzyłam o tym jak miałam więcej sił, to marzyłam o tym, żeby mieć własną działalność, tylko nie wiedziałam, co mam zrobić. Nawet poszłam do jakiejś instytucji, spytali mnie, jaki ja mam biznes plan. Tak sobie myślałam, w czym jestem dobra. Dobra byłam wtedy w gotowaniu. Mieszkałam z rodziną, to dużo gotowałam i w tej opiece nad osobami starszymi. Ale nic z tego nie wyszło. Nic nie założyłam".*

Respondentka z konieczności wyjeżdżała do pracy za granicą. Brak możliwości podjęcia pracy w kraju wprawiał badaną we frustrację i depresję *„Już za granicę nie chce jechać. Ostatnio jak przyjechałam, to byłam w depresji. Chciałabym w Polsce szukać pracy..."* Przyczyną takiego stanu była wycieńczająca praca *„na czarno"* oraz brak kontaktu z najbliższym otoczeniem *„Brakowało mi tam serdecznej koleżanki, z którą mogłam sobie rozmawiać. Była ciężka praca, o czwartej godzinie wstawałam. O 22.00 godzinie*

dopiero schodziłam. To była praca nielegalna..." Badana jednoznacznie stwierdza, że jest to dla niej istotne, aby mieszkać w kraju i znaleźć tutaj pracę *„Tak, chciałabym tutaj na miejscu. Chciałabym w Polsce się osadzić, mieć w Polsce mieć korzenie. Mieć bezpieczeństwo, bardzo tego potrzebuję".*
Za najważniejsze problemy związane z długotrwałym bezrobociem uważa obniżenie pozytywnej samooceny, depresję, brak pieniędzy, a w konsekwencji izolację społeczną *„Zaniżane poczucie własnej wartości, lęk, co będzie za kilka miesięcy, kilka lat... Taki bezsens, bo nie można zrealizować swoich pragnień, marzeń (…) Jak są pieniądze to się pójdzie gdzieś ze znajomymi, spotka się... ubierze się człowiek lepiej."*

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Dotychczas beneficjentka skorzystała ze wsparcia obejmującego kurs z zakresu kadr i płac, kurs dla sprzedawców, kurs z zakresu obsługi komputera oraz staż w Domu Pomocy Społecznej. Obecnie beneficjentka została zakwalifikowana na staż w hospicjum. Sama podjęła działania, aby uzyskać możliwość odbycia stażu, kontaktowała się z pracodawcami i samodzielnie dopełniła także wszystkich niezbędnych formalności. Możliwość odbycia stażu jest, więc wynikiem jej aktywności własnej *„Chodziłam po pracodawcach, dzwoniłam i jednak dwie Panie Dyrektor powiedziały, że mnie mogą przyjąć, ale gdybym miała staż z Urzędu Pracy. Poszłam do tej Pani Dyrektor, gdzie bardziej chciałam pracować i poszłam do Urzędu Pracy i powiedziałam, że znalazłam sobie pracodawcę, u którego dostanę staż. Powiedzieli mi, jaki druk ma pracodawca przyjąć, zawiozłam ten druk Pani Dyrektor do kadr, wypełnili i zawiozłam z powrotem do Urzędu Pracy. Potem chodziłam, dzwoniłam do urzędu pracy czy są pieniądze..."*

Wypowiedzi beneficjentki wskazują, że ma ona predyspozycje do pracy o charakterze opiekuńczo-pielęgnacyjnym i powoli dostrzega dla siebie perspektywę pracy w tej branży *„W tym hospicjum widziałabym swój rozwój. Chciałabym pracować - rozmawiając z tymi pacjentami".*
Preferowane przez beneficjentkę formy wsparcia, w których chciałaby uczestniczyć to szkolenia, które dają praktyczne umiejętności niezbędne podczas szukania pracy *„Ja nie znam angielskiego. Chciałabym z angielskiego, z negocjacji – to mi chodzi po głowie. (…) Ja bym dodała takie umiejętności ... rozmowy, żeby być silnym w rozmowie z pracodawcą, żeby wiedzieć, co mówić, o czym rozmawiać z nim... Informatyka* [chodzi o kursy komputerowe] *i język angielski".*
Silnie podkreślaną potrzebą jest także wzmocnienie poczucia wiary we własne umiejętności *„Mnie brakuje tego, żebym się wzmocniła, że ja wszystko mogę. Że mogę zarabiać tyle ile chcę, mogę robić to, co przyjemne i zarabiać".*

Jednym z rozwiązań, które rekomenduje respondentka są szkolenia aktywizacyjne/ motywacyjne, jako forma pomocy osobom długotrwale bezrobotnym *„Dla kobiet bezrobotnych to takie szkolenia aktywizacyjne podnoszące poczucie własnej wartości. (…) Żeby je, chociaż zachęcić, żeby poszły do takiej szkoły, żeby skończyły sobie taką szkolę. Potem umiejętnie mogłyby się opiekować swoimi sąsiadkami ...."*

Efekty wsparcia

Dzięki uczestnictwu we wsparciu beneficjentka nabyła wiele umiejętności, które mogą jej się przydać w życiu codziennym (kurs komputerowy) i w pracy zawodowej *„Tak poczułam się pewnej w pracy. Na przykład, na kursie dla księgowych do pracy w kadrach nauczyli mnie jak się oblicza urlopy, jak się liczy za chorobowe, takie sprawy socjalne."* Ponadto uczestnictwo we wsparciu stanowi źródło mobilizacji, dla beneficjentki i zwiększało jej aktywność w poszukiwaniu pracy *„Czasami bardziej aktywnie, czasami mniej aktywnie. Jak uczestniczę w jakimś projekcie z Urzędu Pracy to jestem bardziej aktywna, mam więcej siły. (…) Tak, do poszukiwań, miałam więcej siły, żeby iść rozmawiać z pracodawcami".*
Wysoki poziom satysfakcji ze wsparcia sprawił, ze badana wykazywała własną inicjatywę w poszukiwaniu kolejnych szkoleń *„Tak się dopominałam, chciałam. Chciałam uczestniczyć w jak największej liczbie szkoleń, projektów, bo wiedziałam, że wszędzie mogę się czegoś nauczyć i poczuć się pewniej".*

W wyborze wsparcia beneficjentka kierowała się przede wszystkim deficytami własnej wiedzy *„Znajomość angielskiego to prawie zerowa, informatyka tak samo".* Istotne były także osobiste zainteresowania *„Wybierałam te, które mnie najbardziej interesowały i na co można było się dostać. Te 3-miesięczne wydawały się dla mnie najlepsze. (…) Chciałam się nauczyć, chciałam być lepsza z informatyki, z angielskiego, w kadrach".* Oprócz korzyści wynikających z nabywania nowych umiejętności

respondentka wskazuje także na polepszenie się jej samopoczucia i chęć zmiany *„Myślę, że się coś zmieniło, że w moim samopoczuciu się coś zmieniło, że widziałam już wyjście, że widziałam gdzie mogę iść".*
Istotnym problemem dla beneficjentki było to, iż ukończone kursy/szkolenia nie gwarantowały zdobycia stażu i wykorzystania w praktyce nabytych umiejętności *„Ja nie miałam możliwości po skończeniu kursów uczestniczyć w stażu. Raz się załapałam na staż do Domu Pomocy Społecznej. Jeździliśmy tam na staż chyba przez tydzień i potem znalazłam tam pracę. To raz uczestniczyłam w stażu".* Pomimo więc pozytywnej oceny form wsparcia, beneficjentka podkreśla, że ważny jest dla niej aspekt praktyki i możliwość wykorzystywania zdobytej wiedzy, na co dzień. Uczestnictwo w zajęciach grupowych dodaje kobietom otuchy i daje poczucie, że jest wiele innych osób, które są w podobnej lub gorszej sytuacji *„Tak, spotykałam się z dziewczynami, które są w podobnej sytuacji ... Uświadomiłam sobie, że nie jestem sama w takie sytuacji".*

Uczestnictwo we wsparciu jest szczególnie istotne dla osób długotrwale bezrobotnych, w przypadku, których krąg znajomych i kontaktów społecznych jest ograniczony, i zmniejsza się coraz bardziej w miarę wydłużania się czasu pozostawania bez pracy *„Takie szkolenia, które pomagają w kontakcie z drugim człowiekiem. Tak żeby wejść do środowiska, żeby wyjść z domu, bo utrata pracy, to jest coś strasznego. Potem trzeba wyjść, z powrotem wrócić do ludzi. Odnaleźć się, mieć siłę, wiarę w siebie. Jakieś umiejętności mamy, tylko żeby je odpowiednio wykorzystać".* Wypowiedzi respondentki wskazują na jeszcze jeden problem - długotrwałe bezrobocie powoduje, że osoby, które tego doświadczają mają duży problem z ponownym nawiązaniem kontaktów społecznych *„Według mnie to bardzo, bardzo trudne. Żeby wyjść z izolacji, żeby wyjść z domu i żeby stanąć na nogach. Nie czuć się taką ofiarą, tylko żeby wyjść do ludzi".*

W takich przypadkach szczególnie istotne jest podniesienie wiary we własne umiejętności *„Żeby były takie szkolenia dla kobiet, gdzie kobiety uczą się mówić głośno. Żebym nabrała przekonania, że w tym jestem dobra i to umiem robić, bo w każdej chwili może ktoś mi powiedzieć, że robię to źle. I nie będę udowadniała, że to dobrze robię, chociaż wydaje mi się, że to robię bardzo dobrze".*

Wnioski

⇒ Jak wskazuje analizowany przypadek pomimo posiadania wyższego wykształcenia beneficjenci potrzebują pomocy o charakterze kompleksowym składających się z modułów indywidualnych (w zakresie diagnozy własnych umiejętności, wyznaczania ścieżki postępowania) oraz grupowych (dzielenie się doświadczeniami związanymi z poszukiwaniem pracy, rozwój kompetencji „miękkich" i „twardych", nabywanie kompetencji dotyczących poruszania się na rynku pracy).

⇒ W związku z brakiem umiejętności oceny własnych kompetencji jak i oczekiwań, potrzebną formą wsparcia byłoby doradztwo zawodowe i pomoc psychologiczna.

⇒ Omawiany przypadek wskazuje, że w trudnej sytuacji na rynku pracy mogą się znaleźć osoby również o dotychczas ustabilizowanej sytuacji zawodowej np. posiadające pracę przez ostatnich 10 lat. Istotną barierą dla tych osób jest poruszanie się po rynku pracy.

⇒ Mimo posiadanego doświadczenia zawodowego istotnym problemem może być niezdecydowanie i brak jasno wytyczonej ścieżki zawodowej czy brak określonych preferencji odnośnie charakteru pracy, jaki chciałoby się wykonywać.

⇒ Jedną z głównych barier w poszukiwaniu pracy przez osoby długotrwale bezrobotne jest malejąca, wraz z upływem czasu, aktywność w poszukiwaniu pracy. Osoby takie mają poczucie, że wykorzystały już wszystkie możliwości i dotarły do wszystkich potencjalnych pracodawców. Proces szukania pracy powoli wygasa, zmniejsza się aktywność, dlatego oprócz wsparcia w postaci szkoleń i kursów zawodowych, każde szkolenie powinno zwierać podstawy pomocy w poruszaniu się na rynku pracy i prezentowania się przed pracodawcą.

⇒ Za najważniejsze problemy związane z długotrwałym bezrobociem można uznać obniżenie pozytywnej samooceny i brak poczucia własnej wartości, a także negatywizm i bierność tj. przekonanie, „że i tak się nie uda" (które mają istotny wpływ na sposób prezentowania się przed pracodawcą). Inną konsekwencją długotrwałego poszukiwania pracy jest depresja oraz ograniczenie potrzeb wynikające z braku środków finansowych (które również ogranicza możliwości zaprezentowania się przed pracodawcą, odpowiedniego ubrania się).

⇒ Uczestnictwo we wsparciu jest ważne dla osób długotrwale bezrobotnych, gdyż jedną z konsekwencji długotrwałego pozostawania bez pracy jest izolacja społeczna. Długotrwałe bezrobocie powoduje,

że osoby, które tego doświadczają mają duży problem z ponownym nawiązaniem kontaktów z otoczeniem.

⇒ W przypadku, kiedy krąg znajomych i kontaktów społecznych jest ograniczony, i zmniejsza się coraz bardziej w miarę wydłużania się czasu pozostawania bez pracy, uczestnictwo w zajęciach grupowych dodaje kobietom otuchy, pozwala nawiązać nowe kontakty i daje poczucie, że jest wiele innych osób, które są w podobnej a nawet w gorszej sytuacji.

⇒ Prezentowany przypadek jest jednym z wielu, w których otrzymanie pracy czy możliwości odbycia stażu są wynikiem starań własnych i aktywności osoby poszukującej pracy. Respondentki same przejmują inicjatywę i podejmują konkretne działania, aby uzyskać pracę np. wybierają pracodawcę, u którego chciałyby pracować biorąc pod uwagę swój profil zawodowy, następnie się z nim kontaktują i samodzielnie dopełniają wszelkich niezbędnych formalności. Dotyczy to zarówno odbycia stażu jak i np. zatrudnienia subsydiowanego.

⇒ Jest to zdaniem ekspertów dobry model pracy z osobami bezrobotnymi. Ich aktywność własna i zaangażowanie znacznie zwiększają szanse pozyskania pracy, a w przypadku jej utraty umożliwia skorzystanie z gotowego wzorca zachowań.

⇒ Analiza motywacji i celów związanych z wyborem konkretnej formy wsparcia wskazuje, że osoby posiadające już doświadczenie zawodowe, wybierają kursy, których celem jest podniesienie umiejętności ogólnych i zwiększenie wartości, jako pracownika na rynku pracy niż zdobycie konkretnego zawodu. W analizowanym przypadku przy wyborze szkoleń, respondentka kierowała się deficytami własnej wiedzy i aspektem praktycznym tj. wyborem takich szkoleń, które dają praktyczne umiejętności niezbędne podczas szukania pracy (angielski, kurs negocjacji).

⇒ Podkreślaną potrzebą jest także wzmocnienie poczucia wiary we własne umiejętności. Uczestnictwo we wsparciu stanowiło źródło mobilizacji dla beneficjentki i zwiększało jej aktywność w poszukiwaniu pracy (zmniejszając tym samym jej bierność). Jednym z rozwiązań, które można zarekomendować jest moduł aktywizacyjny/ motywacyjny w ramach szkolenia, jako forma pomocy osobom długotrwale bezrobotnym.

⇒ Jako sygnalizowaną barierę w skorzystaniu ze wsparcia zgłoszono niską dostępność szkoleń (konieczność zapisów).

⇒ Na zakończenie należy podkreślić, że osoby długotrwale bezrobotne wymagają szczególnej pomocy ze względu na stan (często długotrwałej) izolacji społecznej wynikający z braku pracy.

PRZYPADEK 5. Brak doświadczenia zawodowego kluczową barierą w podjęciu zatrudnienia przez młode kobiety (respondentka r10)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Badana mieszka na wsi, posiada gospodarstwo rolne. Opiekuje się osobą zależną. Ukończyła policealną szkołę medyczną. Jest osobą zamężną, posiada jedno dziecko i obecnie przebywa na urlopie wychowawczym. Główne źródło utrzymania stanowią zarobki męża. Ze względu na krótkoterminowość zatrudnienia w licznych miejscach pracy – często bez umowy – badana nie jest w stanie określić długości swojego stażu pracy. Przed urodzeniem dziecka pracowała jako opiekunka do dziecka.

Identyfikacja problemu

Po ukończeniu policealnej szkoły medycznej badana miała trudności ze znalezieniem pracy. Główną barierą w podjęciu pracy był brak doświadczenia w wyuczonym zawodzie, dlatego badana zaczynała od stażu *„To znaczy tak: po liceum poszłam do policealnej szkoły medycznej. Że tak powiem – dalej nie chciałam się kształcić, rozwinąć tego kierunku, ja chciałam po prostu iść do pracy. No, ale jednak po samej szkole policealnej dwuletniej, wiadomo, ciężko jest. No, ale udało mi się załapać na staż, zrobiłam ten staż i po tym stażu myślałam, że będzie łatwiej i składałam wszędzie podania, szukałam, do szpitala dawałam podania, w ogóle w różne miejsca. No i starałam się i chciałam po prostu zacząć pracę. Myślałam, że będzie łatwiej z tym papierkiem, że miałam staż, no, ale jednak nie było to łatwe."* Krótkoterminowo była zatrudniona w licznych miejscach podejmując się wszelkiego typu prac – także bez umowy *„Ja zawsze miałam problem z pracą. Pracowałam pół roku w (…), później byłam w delikatesach, ale byłam może dwa tygodnie czy tydzień. Później pracowałam też bez umowy o pracę w barze szybkiej obsługi, ale też niedługo – może miesiąc (…) No i teraz właśnie od 1. grudnia mam umowę o pracę – zajmowałam się dwójką*

dzieci jako opiekunka, no i teraz jestem na urlopie wychowawczym." Po zakończeniu urlopu wychowawczego badana chciałaby wrócić do pracy, ale jak sama podkreśla, nie będzie to dla niej łatwe *„Raczej wrócę, chciałabym wrócić, ale ja mam zawsze problem ze znalezieniem pracy, właśnie kiepsko jest z pracą…".* Respondentka odczuwa duży poziom frustracji związany z obecną sytuacją na rynku pracy polegającą na tym, że pracodawcy podczas rekrutacji na niemal każde stanowisko pracy wymagają od kandydatów doświadczenia zawodowego *„A najbardziej mnie też irytuje, jak na przykład raz było ogłoszenie do kwiaciarni i też byłam zainteresowana i ja wiem, że tam pisało, że właśnie z doświadczeniem, no, ale z drugiej strony jak można zdobyć doświadczenie, jak nie chcą zatrudniać, prawda? Najpierw trzeba to doświadczenie gdzieś zdobyć. No i to jest zawsze problem, więc podejrzewam, że gdybym była po jakimś kursie bukieciarskim, czy coś takiego, no to pewnie w takiej kwiaciarni bym się pewnie znalazła. No, ale, to jest też takie irytujące, że poszukują z doświadczeniem, a o zatrudnienie ciężko".*

Problem w znalezieniu pracy pogłębia brak ofert pracy dla kobiet *„ (…) ja idę do Urzędu Pracy w Łańcucie, widzę ogłoszenie: murarz, operator walca drogowego – zawody męskie, a mało zawodów dla kobiet, mało ofert dla kobiet, a poza tym coraz częściej się trafia, jeżeli już jest ogłoszenie, które mnie interesuje, to patrzę, pisze tam, że poszukują osoby ze stopniem niepełnosprawności. No to wtedy się zastanawiam, czy dopiero trzeba być niepełnosprawnym, żeby znaleźć pracę. To mnie strasznie denerwuje i ja sobie nie wyobrażam, ja nie wiem jak to będzie. I tak samo moim znajomi, też mam znajomych, którzy, tak jak mówiłam wcześniej, też nie pracują, też jest problem z tą pracą".*
Badana wyraża przekonanie, iż sytuacja na rynku pracy jest zdecydowanie korzystniejsza dla mężczyzn *„Wydaje mi się, że mężczyznom jest łatwiej znaleźć pracę, chociażby, nie wiem, jakieś autostrady, cokolwiek, na budowie, zawsze jest łatwiej, to na pewno. Bez wątpienia. Na pewno mężczyznom jest łatwiej znaleźć pracę".*

Oprócz braku doświadczenia zawodowego w wyuczonym zawodzie, braku miejsc pracy dla kobiet dodatkową barierą w poszukiwaniu pracy jest dla badanej brak prawa jazdy *„(…) przeszkodą było to, że nie mam prawa jazdy, bo po prostu jeszcze nie zrobiłam prawka. I wiem, że zostałabym przyjęta, bo właśnie poszukiwali kasjera-sprzedawcy, ale po prostu nie miałam prawa jazdy".*

Długotrwałe pozostawanie bez pracy w opinii badanej niesie liczne negatywne konsekwencje *„Na pewno problemy finansowe. Poczucie jakiegoś niedowartościowania, no nie wiem, nie wiem, co by jeszcze tutaj powiedzieć – ogólnie taki zły stan psychiczny jednak, jak się dłużej pracy nie znajduje, to jednak człowiek chciałby być niezależny, wydaje mi się, że chyba każda kobieta chciałaby być niezależna finansowo".*
Osobą motywującą badaną do podejmowania aktywności w zakresie podnoszenia własnych kompetencji jest mąż respondentki *„(…) ale mąż mi proponuje, żebym pytała, może jakiś kurs zrobiła, jakieś szkolenie, jeśli można. Kiedyś chciałam taki kurs zrobić, nie wiem, na jaki się zapisałam, to był chyba kurs kosmetyczny czy fryzjerski, jeden z tych, właśnie wtedy, co zrezygnowałam. Nie ukrywam, że chciałabym zrobić."*
Pomimo posiadania małego dziecka (do trzeciego roku życia) oraz sprawowania opieki nad osobą zależną sytuacja rodzinna nie oddziałuje negatywnie na dyspozycyjność badanej *„Nie wymaga to jakichś, nie wiem, specjalnej fatygi, że tak powiem może brzydko. Po prostu opiekujemy się nią [ciotka teściowej]. Teściowa zanosi jej śniadanie, gotujemy obiad i też jej zanosimy. Jeżeli kupujemy (…) zawsze się z nią dzielimy. Mieszkamy w dwóch oddzielnych domach, ale jednak zawsze się myśli o tej osobie i po prostu, jeśli chodzi o ten czas, to nie wygląda jakoś, no nie wiem jak to powiedzieć, jakoś zaburza rytm czy coś w tym stylu".*
W razie pojęcia pracy badana jest w stanie zapewnić we własnym zakresie opiekę nad dzieckiem *„Teściowa chętnie się zajmie dzieckiem, także nie będzie problemu"*.

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Beneficjentka skorzystała ze wsparcia polegającego na odbyciu stażu zawodowego w charakterze terapeuty zajęciowego. Z wypowiedzi badanej wyraźnie widać, że praca w zawodzie rehabilitantki sprawia jej przyjemność *„Tam ćwiczyłam z niepełnosprawną młodzieżą, ten czas bardzo miło wspominam, było bardzo fajnie*". Po stażu badana długo borykała się z brakiem pracy, dlatego zdecydowała się na skorzystanie z kolejnej formy wsparcia w postaci kursu zawodowego. Zrezygnowała jednak z uczestnictwa we wsparciu, gdyż w tym samym czasie otrzymała pracę w sklepie, gdzie była zatrudniona przez kilka miesięcy *„No i później jak skończyłam staż w lipcu, szukałam długo pracy, byłam troszeczkę załamana, no i postanowiłam właśnie załapać się na kurs. Ale znalazłam pracę, okazało się, że udało mi się wreszcie gdzieś załapać – załapałam się do „Świata Pierogów" - sklep, w którym się sprzedawało pierogi. Tam poszłam od stycznia i w związku z tym musiałam zrezygnować z kursu. No i później wyszłam za mąż,*

pracowałam tam pięć miesięcy, wyszłam za mąż, później byłam w Delikatesach, a nie – jeszcze wcześniej byłam (...) bez umowy o pracę, tak chwileczkę i później właśnie po ślubie załapałam się do Delikatesów, ale po prostu sama zrezygnowałam (atmosfera w sklepie nie była zbyt fajna), no i od tamtej pory nie pracowałam już więcej, już po ślubie. Dopiero od 1. grudnia 2010"

.

Informacje na temat wsparcia dotarły do badanej nieoficjalną drogą poprzez kontakty osobiste *„Dowiedziałam się od mojej bratowej, ponieważ kierowniczka warsztatów pochodzi z miejscowości, gdzie mieszka moja bratowa i dowiedziałam się, że jest takie miejsce. I dlatego starałam się właśnie tam, ponieważ też mieszkałam w (...), miałam niedaleko, ponieważ te warsztaty terapii zajęciowej znajdują się w Białobrzegach. Miałam niedaleko, także starałam się i udało się".*

Efekty i ocena wsparcia

Badana bardzo pozytywnie oceniła formę wsparcia, w której uczestniczyła. Udało jej się przedłużyć staż do roku *„Później przedłużałam, ale jak już skończył się staż, odchodziłam z wielkim płaczem, bo było tak fajnie, bardzo fajnie*". Praca z niepełnosprawną młodzieżą dawała jej wiele satysfakcji jednak nie było możliwości, aby podjąć pracę w miejscu odbywania stażu *„Nie było, ponieważ tam jest zatrudniona pani fizjoterapeutka, która ćwiczy z młodzieżą. A na czas, kiedy ja byłam, to tamta pani udzielała się w pracowni plastycznej z drugą osobą, która tam pracowała, a ja bardziej właśnie ćwiczyłam z młodzieżą, zajmowałam się i tak to wyglądało. Bardzo fajnie się współpracowało z niepełnosprawną młodzieżą, bardzo fajnie".*

Pomimo wysokiego stopnia zadowolenia z odbytego stażu nie przyniósł on pożądanego skutku dla badanej i nie przyczynił się do podjęcia pracy w pożądanym charakterze *„Myślałam, że będzie mi o wiele łatwiej znaleźć później pracę, po tym stażu. Ale jak widać musiałam troszkę poczekać, żeby znaleźć pracę i to nie w zawodzie wyuczonym"*. Ze względu na brak możliwości podjęcia pracy jako terapeutka badana próbowała się podjąć jakiejkolwiek pracy *„(...) ale później jak już byłam bez pracy, jak już dłuższy czas się dołowałam itd., to już szukałam pracy nawet jako kasjer-sprzedawca, jako osoba do sprzedaży kwiatów w kwiaciarni też jak była oferta. Już po prostu brałam to, co było, chciałam, próbowałam to, co było do zaoferowania".*

Istotnym walorem udzielonego wsparcia było zwiększenie aktywności respondentki w poszukiwaniu pracy i poprawa samopoczucia psychicznego *„Tak, zdecydowanie bardziej aktywna. Szukałam z nutką nadziei. Myślałam, że będzie łatwiej po prostu, że jakieś doświadczenie mam, że będzie lepiej, ale jak widać, nic z tego".*

W trakcie poszukiwania pracy badana zapisała się na kursy zawodowe związane z pielęgnacją urody, jednak nie podjęła nauki ze względu na pracę, którą udało jej się w tym czasie otrzymać. O kursach dowiedziała się z Urzędu Pracy *„(...) ponieważ zostałam bezrobotna i często odwiedzałam Urząd Pracy więc, ten kurs był taki, taką pocieszającą formą, że jednak człowiek coś do przodu pójdzie, jakiś kurs zdobędę, będę bogatsza o jakieś nowe doświadczenia, że może będzie łatwiej faktycznie coś znaleźć później, ale zrezygnowałam".*

Z wypowiedzi badanej wynika, że obecnie poszukuje pracy na stanowisku fryzjerki lub kosmetyczki i chciałaby odbyć kurs przygotowujący do tego zawodu. W chwili obecnej respondentka odczuwa zmęczenie swoją sytuacją związaną z brakiem pracy *„jednak troszkę jestem zdołowana i pracy nie widać na horyzoncie"*

Badana jest zainteresowana skorzystaniem z kolejnych form wsparcia, w szczególności kursami, które podniosą jej kompetencje *„Chyba raczej tylko o kursach myślałam. Najbardziej jakieś kursy, szkolenia, coś takiego".* Poleciłaby także tego typu wsparcie innym osobom. Za najlepsze kanały dla promocji wsparcia uważa Urzędy Pracy, ogłoszenia prasowe oraz internetowe.

Wnioski

⇒ Beneficjentka reprezentuje dość liczną kategorię kobiet posiadających specjalistyczne wykształcenie, a pomimo to pozostających bez pracy ze względu na brak doświadczenia w pracy zawodowej. Pomimo pełnej dyspozycyjności badanej oraz braku ograniczeń wynikających z ustabilizowanej sytuacji rodzinnej badana nie może znaleźć zatrudnienia.

⇒ Jak wskazuje przykład respondentki podnoszenie kwalifikacji poprzez kursy i staże nie daje gwarancji znalezienia pracy po ich ukończeniu. Rekomendowana zamiana formy wsparcia powinna polegać na powiązaniu stażu z zatrudnieniem w miejscu jego odbywania lub analogicznym.

⇒ Istotną korzyścią, jaką przyniosło uczestnictwo we wsparciu była poprawa samopoczucia badanej i podniesienie aktywności w działaniach związanych z poszukiwaniem zatrudnienia.
⇒ Przypadek badanej potwierdza jak duże znaczenie w pozyskaniu informacji o wsparciu i przystąpieniu do uczestnictwa w nim odgrywają kontakty rodzinne i rozbudowana sieć znajomych.
⇒ Obserwacje badanej oraz doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy wskazują na dodatkową barierę dla kobiet polegającą na mniejszej liczbie ofert pracy przeznaczonych dla kobiet.
⇒ Frustracja pojawiająca się w wyniku długotrwałego pozostawania bez pracy oraz bezskutecznych poszukiwań pracy w wyuczonym zawodzie powoduje obniżenie aspiracji i rezygnację z pracy zgodnej ze swoimi kompetencjami.

PRZYPADEK 6. Osoba korzystająca z różnych form wsparcia najpierw jako osoba bezrobotna, a następnie jako osoba pracująca (RESPONDENTKA R20)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Badana ma 32 lata jest osobą niezamężną, nie posiada dzieci. Legitymuje się wykształceniem wyższym na poziomie licencjatu na kierunku turystyka. Od siedmiu lat pracuje, jako sekretarka. Dodatkowo, posiada uprawnienia do wykonywania zawodu agenta ubezpieczeniowego. Staż pracy badanej wynosi około 9-10 lat. Od momentu rozpoczęcia swojej aktywności zawodowej odbyła w sumie 4 staże zawodowe.

Identyfikacja problemu

Zanim badana podjęła pracę na stanowisku sekretarki pracowała w bardzo zróżnicowanych miejscach *„Poprzednia moja praca była w sklepie spożywczym, a wcześniej byłam prasowaczką w zakładzie odzieżowym. A jeszcze wcześniej, przez krótki czas sekretarką w takiej firmie akwizycyjnej".*

Badana rozważała podjęcie pracy za granicą *„Kilka lat temu, jeszcze na etapie tej pracy w sklepie, miałam propozycje pracy w Stanach Zjednoczonych, jako opiekunka do dzieci. No, ale nie dostałam wizy, więc na tym się skończyło".* Zmiana pracy zawsze wiązała się z wykorzystywaniem siatki prywatnych kontaktów. Badana podkreśla, że tylko w ten sposób udawało jej się dostać pracę *„Przez znajomych. Chociaż tak naprawdę ja takich wielkich trudności nie miałam, bo cale szczęście znaleźli się znajomi, którzy mogli mi w tym pomóc. Ale zawsze to było po znajomości".*

Zmiany pracy podyktowane były różnymi czynnikami „P*ierwsza to była firma bardzo szemrana, więc tam się z nimi pożegnałam, no, bo to była firma akwizycyjna, typu „kup pan gąbki". Ja tam właśnie też byłam w biurze i to moim zdaniem było po prostu oszukiwanie ludzi. I się pożegnałam z tym jak najszybciej (…) Później była ta firma odzieżowa. To po prostu ciężka praca fizyczna na żelazku, no to jak mi się pojawiła propozycja pracy w sklepie, właścicielami byli sąsiedzi to odeszłam. Zwyczajnie w świecie stawy mi nie wytrzymywały. W ciągu półtora miesiąca 8 kg schudłam, to tak, żeby potwierdzić, jaka to świetna na dietę, ale fizycznie naprawdę bardzo wyciągająca (…) Później studiowałam, no a sklep był czynny w soboty również no i był problem z wyjściem na zajęcia. No to stwierdziłam, że studia są dla mnie ważniejsze i po 2,5 roku pracy tam w sklepie, zrezygnowałam".*

Obecnie pracuje na stanowisku sekretarki. Za czynnik ograniczający możliwości rozwoju kariery zawodowej kobiet uważa posiadanie dzieci *„jestem w tej dobrej sytuacji, że nie mam dzieci. I podejrzewam, że gdybym miała, to mógłby być problem, no ze względów czasowych zwyczajnie w świecie".*
Trudności w poszukiwaniu pracy są zdaniem badanej związane z niewielką liczbą ofert pracy dla kobiet lub zbyt wysoko postawionymi wymaganiami *„Brak ofert, albo oferty, w których są bardzo wysokie wymagania i bardzo niewielki, no niewielkie wynagrodzenie i możliwości rozwojowe. Najczęściej takie się spotyka u nas i lepiej być, mieć bardzo wysokie kwalifikacje i pracować na pół etatu za jak najniższą stawkę. Takie są najczęściej oferty. Bo też tak rozmawiam ze znajomymi, to tak to wygląda niestety".*

Kolejnym czynnikiem wpływającym na możliwość podjęcia zatrudnienia jest cykl sezonowy związany z niektórymi pracami *„Latem jest więcej pracy dla mężczyzn, ze względu chociażby na prace w budownictwie. Kobietom łatwiej znaleźć pracę w jakiś firmach usługowych sklepach. Tego typu rzeczy. Także bardzo są pewne kierunki, w których łatwiej jest znaleźć kobietom czy mężczyznom pracę.* Najdłuższy okres, kiedy badana pozostawała bez pracy wynosił około dwóch miesięcy „(…) *najciężej jest wrócić do pracy, jeżeli była jakaś przerwa".*

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Beneficjentka korzystała z kilku form wsparcia. Odbyła półroczny staż z Urzędu Pracy *„Staż to był z urzędu pracy, staż absolwencki. Byłam w szkole, to była szkoła średnia w sekretariacie jako tam pomoc biurowa".* Dodatkowo wzięła także udział w szkoleniu z zakresu kadr i płac, obsługi kontrahenta zagranicznego (połączonym z nauką języka angielskiego), obsługi komputera. Respondentka stara się podwyższać swoje kwalifikacje, mimo iż posiada pracę. Niektóre z form wsparcia były odpłatne w wysokości 10% ich wartości.

Efekty i ocena wsparcia

Ocena wsparcia jest dość zróżnicowana, choć generalnie pozytywna „Pozytywnie, chociaż ja zawsze uznaje, że mogło być więcej, ale generalnie taki dobry plus".

Najmniejszą satysfakcję badana odczuwa z uczestnictwa w kursie dotyczącym kadr i płac ze względu na brak dopasowani poziomu kursu do jej potrzeb i zbyt zaawansowany poziom grupy, w której znalazła się respondentka *„Brałam udział w takim kursie kadrowo – płacowym, ale szczerze mówiąc niewiele się z niego nauczyłam. (…) To było przez kilka tygodni, w soboty spotkania. Sam w sobie był fajny, bo był, ale był zbyt specjalistyczny, jak dla mnie. Dla mnie bardziej byłby potrzebny taki podstawowy. Natomiast tam były panie, które zajmują się kadrami, płacami na co dzień i no bardziej skierowane może były pod osoby z doświadczeniem. Dla mnie tam było takie, niektóre ogólniki wyłapałam, ale takich szczegółów, no po prostu brakowało mi podstaw".* Zdecydowanie lepiej oceniony został kurs języka angielskiego *„Wykorzystać tak szczerze mówiąc nie bardzo mam okazję, chyba, że się zjawi jakiś obcojęzyczny klient, bo i dla takich mamy ofertę. Ale jak najbardziej umiejętności mi się podniosły i miałam, niedawno zdałam egzamin też na certyfikat językowy TELC na poziomie C2".* Badana uważa, iż zdobycie certyfikatu podniosło jej atrakcyjność na rynku pracy *„Chociażby to, że mogę się już w razie potrzeby mogę moje umiejętności poprzeć tym certyfikatem. Do tej pory nie miałam żadnego certyfikatu językowego, no a teraz go mam. Chociażby w ten sposób".*
Wypowiedzi respondentki świadczą o wysokim poziomie motywacji do nauki języka angielskiego o charakterze pozazawodowym *„Bo zależy mi, żeby go znać. Po prostu, żeby móc porozumieć się właśnie z obcokrajowcami i korzystam z serwisów społecznościowych też właśnie mam znajomych za granicą. Tutaj w Polsce ma też znajomych obcojęzycznych i chciałabym móc z nimi rozmawiać".*
Badana nie miała okazji zweryfikować, na ile zdobyte umiejętności mogły okazać się pomocne na rynku pracy, gdyż w momencie uczestnictwa we wsparciu była osobą pracującą *A w tym sensie no wiadomo, podniosło moje umiejętności, kwalifikacje. Także tak. Ale jeżeli chodzi o sam proces szukania pracy, to nie miało wpływu najmniejszego akurat.*

O wsparciu badana dowiadywała się z prasy lub od znajomych. Beneficjentka wyraziła zainteresowanie uczestnictwem we wsparciu w przyszłości *„No na pewno będę szukać jeszcze jakichś kursów, mam nadzieję znaleźć"*. W szczególności interesują ją szkolenia zawodowe *„No jakieś właśnie dotyczące pracy biurowej na pewno. Pewnie jakbym znalazła jakiś kadrowy, to pewnie też bym z niego skorzystała. Jakiś dotyczący obsługi sprzętu, w sumie komputera w sumie nie potrzebuję, ale chyba, że jakiś specyficznych nie wiem programów graficznych, to takich mogłabym skorzystać".* Preferowana lokalizacja potencjalnych szkoleń to miasta takie jak Łańcut czy Rzeszów.

Badana poleciłaby formy wsparcia, z których korzystała innym osobom w podobnej sytuacji. Dodatkowa rekomendacja związana ze wsparciem dotyczyły zapewnienia opieki dzieciom matek, które uczestniczą w kursach.
Badana starała się o uczestnictwo w licznych formach wsparcia. Nie zawsze jednak jej aplikacja została pozytywnie rozpatrzona *„Złożyłam aplikacje i zostałam przyjęta, chociaż ubiegałam się o udział tez w innych kursach i zdaje się dwu, czy trzykrotnie się nie dostałam".*

Wnioski

⇒ Istotnym dla beneficjentów elementem wsparcia są świadectwa potwierdzające nabyte w wyniku uczestnictwa we wparciu kompetencje. Podczas wyboru form wsparcia badana kierowała się w dużej mierze możliwością zdobycia certyfikatów.

⇒ Przypadek ten obrazuje, że osoby, które wcześniej miały problem ze znalezieniem pracy chętnie korzystają ze wsparcia dla osób pracujących w ramach poddziałania 8.1.1 PO KL. Uczestnictwo w kursach pozwala im podnieść i dopasować kompetencje do potrzeb rynku pracy.

⇒ Organizacja szkoleń czy kursów powinna uwzględniać dostępność potencjalnych beneficjentów w określonych porach dnia. Zdaniem respondentki jeśli we wsparciu uczestniczą kobiety pracujące posiadające małe dzieci powinny mieć one możliwość wyboru godzin szkolenia i skorzystania z bezpłatnej opieki nad dzieckiem podczas trwania zajęć.

⇒ Rekrutacja na kursy powinna być poprzedzona pre-testem lub rozmową diagnozującą wiedzę i umiejętności beneficjentki

PRZYPADEK 7. Trudności w dostępie do pracy kobiet mieszkających na wsi (RESPONDENTKA R43)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Badana ma 32 lata, mieszka na wsi, nie prowadzi gospodarstwa rolnego. Jest mężatką posiadającą dwójkę dzieci w wieku 14 oraz 9 lat. Nie ma udokumentowanego żadnego stażu zawodowego. Do tej pory nie udało jej się podjąć legalnej pracy. Badana ukończyła szkołę średnią.

Identyfikacja problemu

Badana jest osobą długotrwale bezrobotną aktywnie poszukującą pracy „Tak, cały czas szukam. Ja najpierw myślałam o dzieciach, a później o pracy i jest mi ciężko. Pierwsze pytania są o wiek. Ja już jestem w takim wieku, że ciężko jest mi znaleźć pracę". Przyczyny problemów w znalezieniu pracy to zdaniem badanej przede wszystkim posiadanie dzieci, młody wiek i związana z tym możliwość zajścia w kolejne ciąże, brak wyższego wykształcenia, brak znajomości języka angielskiego, a nade wszystko brak stażu zawodowego.
Badana nigdy nie pracowała w wyuczonym zawodzie ekonomistki „32 lata to jest już problem, nawet nie dzieci. Czasami zadają mi pytania czy zamierzam zajść w ciąże. Jeśli mój potencjalny pracodawca patrzy na moje wykształcenie to pytają mnie o studia, czy zamierzam się wybrać. Nie potrafię mówić po angielsku w takim stopniu, w jakim wymagają tego np. od sekretarki, to jest kolejna przeszkoda. Nigdy nie miałam stażu jako ekonomista. Kiedy byłam na ekonomii, miałam roczny staż ze szkoły, ale tak naprawdę nigdy nie pracowałam. Nawet w sklepie nie chcą mnie przyjąć".

Brak stażu zawodowego jest spowodowany tym, iż respondentka podjęła decyzję, iż w pierwszej kolejności skoncentruje się na życiu rodzinnym *„ja miałam 23 lata, kiedy skończyłam się uczyć. Syn był mały, więc różnie bywało. Wtedy chciałam iść do pracy, ale pracodawcy wypytywali o dziecko i staż małżeński (…) Gdy mój syn się usamodzielnił to ja miałam 27 lat, było to pewną przeszkodą. Nigdy nie pracowałam, to był mój wybór, aby najpierw mieć dzieci a później zająć się pracą".*

Badana poszukuje pracy przede wszystkim poprzez siatkę własnych kontaktów *„Na własną rękę, pytam znajomych. Z urzędu rzadko. Jeśli jestem się podpisać to przy okazji patrzę na oferty. Ostatni raz na rozmowie z urzędu pracy byłam dwa, trzy lata temu. Wymagany jest biegły angielski".* Ze względu na brak efektów badana nie skupia się na znalezieniu pracy w wyuczonym zawodzie, ale na podjęciu jakiejkolwiek pracy *„W różnych zawodach. Jako sekretarka, szwaczka. Potrafię trochę szyć, lubię prace manualne. Szukałam nawet w ciastkarni, w firmach produkcyjnych".* W związku z tym, badana nie ma wygórowanych oczekiwań związanych z pracą *„Odpowiadałaby mi każda praca, nawet za najniższą krajową".*

Badana ma dużą determinację w poszukiwaniu pracy, jest gotowa dostosować się do różnego trybu pracy „Tak rozumiem, trzeba pracować na zmiany, pracować w domu, opiekować się dziećmi. Dla mnie to nie jest problem. Myślę, że kobiety znajdą we wszystkim plusy. Na początku jest zmęczenie, ale to przechodzi".

Badana kilkukrotnie spotkała się z przejawami dyskryminacji ze strony potencjalnych pracodawców polegającej na uzależnieniu zatrudnienia od sytuacji rodzinnej „Często zdarzają się pytania, czy mam zamiar zajść w ciążę w najbliższym czasie. Trochę mnie to zdegustowało. Odpowiadam, że już mam dwójkę i na razie nie planuję".

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Beneficjentka uczestniczyła w czteromodułowym kursie, na który została skierowana przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej „Całą grupą mieliśmy kurs samodoskonalenia, a później nas podzielili. W mojej grupie było 6 osób, na kasę fiskalną i profesjonalnego sprzedawcę. Reszta poszła na florystykę, miałam nadzieję, że ja też się tam dostanę, ale jednak nie udało się.". Dodatkowo korzystała także z pomocy psychologa. Badana przyznaje, że jako osoba korzystająca z pomocy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej była zobligowana do uczestnictwa w kursie, który jej zaproponowano „Musiałam skorzystać, bo byłam w GOPSie".

Efekty i ocena wsparcia

Fakt uczestnictwa we wsparciu jest oceniany przez badaną pozytywnie „Na pewno to, że nauczyłam się czegoś nowego. Mój pracodawca może stwierdzić, że chciałam coś robić w życiu, ale nie wiem czy tak bardzo zwracają na to uwagę".

Jeśli chodzi o wymierne efekty, które miało przynieść wsparcie to w oczach badanej nie pomogło jej ono w poszukiwaniu czy znalezieniu pracy. Podobnie w przypadku pozostałych osób uczestniczących w kursie „*Wszyscy mieli nadzieję, że podejmiemy jakąś pracę, nie tylko dorywczą. Ja chyba jestem za dużą realistką. Nie wierzę, że jeden kurs może mieć takie znaczenie, że będę mogła zdobyć pracę. Jak nie będę miała pomysłu na siebie to nic z tego nie wyjdzie".*
Bariera w postaci braku stażu pracy ma zdaniem badanej kluczowe znaczenie w poszukiwaniu pracy. Uczestnictwo w kursach bez posiadania minimalnego doświadczenia w pracy zawodowej nie jest wystarczające dla pracodawców *„Przeważnie pracodawca czyta tylko cv, ja nie mam wpisanej żadnej legalnej pracy. Nie wiem czy te kursy coś dają. Może innym. Jeśli ktoś pracował i podjął jakiś kurs, zbliżony tego, co ja miałam lub jakiś inny to może coś dawać. Jeśli ja jestem 'laikiem' w każdej dziedzinie to mam mniejsze szanse".*
Zdaniem badanej kurs, na który została skierowana nie był dopasowany optymalnie do jej potrzeb i oczekiwań *„Mało to dawało. Miałam kurs na kasę fiskalną oraz przygotowanie z ekonomii. Byłam przygotowana do rozmów, mam dużo papierów. To było takie oderwanie, coś innego. Bardzo chciałam iść na florystykę, ale ze względu na moje wykształcenie dostałam kurs na kasę fiskalną. (…) Jak dla mnie, mogłoby być lepiej dopasowane. Pierwszy kurs samodoskonalenia trwał prawie 2 lata, później kurs sprzedawcy i ekonomia. To nie było dla mnie nic nowego. Ostatni kurs na catering dał mi coś nowego, ale trwał tylko 2 tygodnie. To było typowe siedzenie w kuchni i gotowanie. (…) Powinni dawać nam kursy odbiegające od wykształcenia."*

Rekomendacją beneficjentki jest, aby jednostki, które kierują kobiety na kursy, szkolenia czy realizują projekty ze środków EU tworzyły wspólny system dystrybucji informacji na temat ofert pracy i kursów np. poprzez GOPS *„Dobrze byłoby gdyby GOPS, urząd pracy oraz inne prywatne instytucje miały ze sobą łączność. Może to ułatwiłoby w poszukiwaniu pracy. Jeśli ktoś nie pracuje, to nie chce się nawet wychodzić z domu. Zwłaszcza tutaj na wsi, wiem jak ludzie reagują. Wygodniej im jest raz w miesiącu wyjść po pieniądze. Gdyby była taka możliwość, że biuro pracy informuje GOPS o ofertach pracy, to byłoby dobre rozwiązanie. Kiedyś słyszałam, że coś takiego było zrobione w Jasielskim w GOPSie, wysyłali na kurs tego typu jak my. Podpisywało się deklarację, że jeśli znajdą dla nas staż to trzeba iść".*

Wnioski

⇒ Jak wskazuje przykład badanej najważniejszym czynnikiem utrudniającym znalezienie pracy jest brak doświadczenia zawodowego w danej branży/ na danym stanowisku. Jeśli nałożą się dodatkowe czynniki takie jak krótki okres stażu małżeńskiego, posiadanie dzieci, młody wiek, brak odpowiedniego wykształcenia to szanse wyjścia z bezrobocia są niewielkie.

⇒ W analizowanym przypadku badana będąc w wieku 32 lat nigdy nie podjęła legalnej pracy. Nie może więc również udokumentować posiadania żadnego doświadczenia zawodowego.

⇒ Dobieranie kursów według zbieżności ich tematyki z profilem wykształcenia bez uprzedniego zbadania predyspozycji i oczekiwań beneficjentki nie przynosi zamierzonego efektu w postaci przyrostu i wzmocnienia kompetencji. Jeśli uczestniczka kursu posiada już wiedzę na temat tego, co prezentowane jest na zajęciach to nie ma wysokiej motywacji do uczestnictwa w szkoleniu.

⇒ Istotnym rozwiązaniem ułatwiającym poszukiwanie pracy osobom bezrobotnym mieszkającym poza obszarem miejskim jest przekazywanie informacji na temat ofert pracy pomiędzy z Urzędów Pracy do Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej (lub innymi jednostkami, które mogłyby pełnić rolę dystrybutorów informacji).

⇒ Na obszarach wiejskich dojeżdżanie z miejscowości znacznie oddalonych od miast, gdzie znajdują się Urzędy Pracy w celu sprawdzania pojawiających się ofert pracy generuje koszty. Utrudniony dostęp do informacji o ofertach pracy stanowi istotną barierę dla osób pozostających bez pracy.

PRZYPADEK 8. Wsparcie dedykowanego dla osób zamieszkujących tereny powodziowe posiadających rodziny wielodzietne (RESPONDENTKA R62)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Badana ma 43 lata jest mieszkanką wsi, posiada gospodarstwo rolne o powierzchni około 6 ha prowadzone na własne potrzeby. Badana korzystała z dotacji unijnych związanych z prowadzonym gospodarstwem. Od 6 lat opiekuje się osobą zależną – dziewięćdziesięcioletnia sparaliżowana osoba niepełnosprawna. Posiada siedmioro dzieci. Łączny staż pracy badanej wynosi 5 lat. Badana pracowała dotychczas w sklepie, a następnie w okolicznym zakładzie produkcyjnym. Nie ma wielu doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy, gdyż pierwsze zatrudnienie podjęła w momencie ukończenia szkoły zawodowej.
W czasie, gdy mąż nie pracował respondentka wyjechała do pracy za granicę. Za zarobione pieniądze udało się utrzymać w tym czasie rodzinę oraz dokończyć budowę domu. Obecne źródło utrzymania badanej stanowi praca męża i dwojga najstarszych dzieci.

Identyfikacja problemu

W chwili obecnej badana nie może podjąć pracy ze względu na konieczność opieki nad najmłodszym dzieckiem *„Kuzynka ma sklep, tak jak mówię i ona mnie ciągle nęka, żeby iść, tylko, że musi się tak ułożyć, żeby ktoś został w domu z babcią, no i od razu żeby tego małego tam gdzieś zaopiekować się nim w międzyczasie, prawda, bo to nie może takie dziecko zostać bez opieki".* Ze względu na brak przedszkola w najbliższej okolicy badana nie jest w stanie zapewnić opieki nad najmłodszymi dziećmi. Nienormowany czas pracy męża oraz brak prawa jazdy badanej stanowi dodatkowe utrudnienie w zorganizowaniu opieki. Jako najważniejszy problem związany z powrotem do pracy badana identyfikuje trudność związaną z wdrożeniem się w tryb pracy oraz reakcję środowiska w miejscu pracy *„Pierwsze, to przede wszystkim zadomowić się w pracy, bo się człowiek nie boi pracy, tylko takie pierwsze wrażenie, jak mnie zaakceptują, jak się człowiek zaaklimatyzuje. Tak poza tym, to raczej nie ma. Jestem człowiekiem raczej otwartym".*

Badana wyraża proaktywne podejście do pracy *„Jak się człowiek nie boi, to się pracę znajdzie, tylko teraz trzeba by było mieć większe kwalifikacje, bo taki jest rynek pracy, że trzeba być obytym z komputerem, prawo jazdy, większe wymagania pracodawcy robią? Trzeba byłoby być 10h do dyspozycji, nie 8, trzeba być danym o różnych porach, czasami różnie wypadnie".*
Sytuację na lokalnym rynku pracy postrzega jako zmienną i zależną od sezonowości niektórych prac *„Tutaj u nas na razie jest taki rynek pracy, jaki jest. Raz zwalniają, raz przyjmują. Nie ma tak, że od razu znajdziesz pracę. Kończy się sezon budowlany, więc ludzie poszukują pracy, ale zaczyna się i znowu ludzie*

znajdują pracę. Tylko czasami ta praca jest różna" oraz specyfiki wybranych zawodów *„Tak jak np. sklep: 8h czynny i wiadomo, że nie zostawią Cię dłużej, jak on jest czynny. Jednak, gdy się pójdzie np. na zmiany, mają więcej pracy, więc automatycznie godziny pracy się przedłużają".*

Badana nie stwierdza istnienia wyraźniej dyskryminacji ze względu na płeć, nawet w zawodach stereotypowo postrzeganych, jako męskie *„Znam panie, które pracują na dźwigu i raczej są traktowane na równi".*
Za oczywistość uważa jednak fakt selekcji potencjalnych pracownic ze względu na stan cywilny czy sytuację rodzinną *„To znaczy chętniej są przyjmowane panny. To jest tak, że kobieta, która ma dziecko, jak na przykład ja. Dlaczego ja wcześniej nie szukałam pracy tam, gdzie wiem, że nie będę mogła pracować? Sama też nie szukam tam pracy wiedząc, że dzisiaj trzeba być dyspozycyjnym. Jak ja wiem, że nie będę dyspozycyjna w danym czasie to wiem, że mi odmówią. Trzeba też patrzeć z tej drugiej strony. Nie ma szans. U mnie córka poszła do sklepu i jej koleżanka zachorowała i trzeba było z przerwą pracować od rana do wieczora. No dobrze, ale kto wtedy w domu? Ona była wtedy niezależna, mogła, a ja? Wtedy jesteś dyspozycyjny i możesz zostać. Dlatego ktoś mówi, że z jednej strony to jest dyskryminacja, ale z drugiej strony to jest prawda, że jak masz małe dziecko to wiadomo, że zachoruje.* Badana wskazuje na konkretny przykład kuzynki, która ze względu na ciążę miała problemy w pracy *„Jest po studiach, wykształcona. Miała też taką pracę jak Pani, ale wyszła za mąż, jest w ciąży i koniec. Już się źle czuje, nie pojedzie no i automatycznie to taka praca. Ktoś powie: nie każą mi jeździć. Jak ja mam za Ciebie odpowiadać w ciąży, bo Ty jesteś za kierownicą, jeszcze mam wziąć odpowiedzialność za Ciebie, żaden pracodawca nie zgodzi się? Lepiej pójść na chorobowe, bo nie chciałbym/ nie chciałabym, żeby Ci się stała krzywda".*

W konsekwencji braku własnej dyspozycyjności, o której często wspomina badana nie podejmuje ona w chwili obecnej prób poszukiwania pracy, gdyż zdaje sobie sprawę z konfliktu jaki zachodzi pomiędzy jej sytuacją rodzinną a zawodową *„Idź, jak nie wiesz, czy Ci nie każą zostać, jak wiesz, że nie będziesz miała z kim zostawić dziecka. (…) Nie pcham się tam, gdzie wiem, że nie będę mogła sobie poradzić, bo nie da rady".*

Motywacją do skorzystania ze wsparcia była dla badanej chęć powrotu na rynek pracy oraz troska o przyszłą emeryturę *„Stwierdziłam, że chcąc podjąć dzisiaj pracę w sklepie, musze umieć na tym komputerze. Między innymi dlatego. Wcześniej, czy później do pracy trzeba wrócić. Bez pracy nie ma szans. Emerytury nam nie dadzą, każą nam pracować dłużej. Coś trzeba".*

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Badana mieszka na terenach objętych powodzią. Skorzystała ze wsparcia dedykowanego dla osób zamieszkujących tereny powodziowe posiadających rodziny wielodzietne, w których jedno z małżonków pracuje a drugie pozostaje bez pracy. Uczestniczyła w dwóch szkoleniach – korzystała z kursu obsługi kasy fiskalnej oraz kursu obsługi komputera. Dodatkowo korzystała z doradztwa zawodowego – w szkoleniu podnoszącym umiejętności poruszania się na rynku pracy.

Efekty i ocena wsparcia

Ocena wszystkich form wsparcia jest jednoznacznie pozytywna. Najwięcej satysfakcji sprawił badanej przebyty kurs z obsługi komputera *„Wykładowcy byli bardzo wyrozumiali dla tych, którzy nie umieją. To nie tak, że poszedłeś i krzyczeli, bo czegoś nie potrafisz. Po prostu pokazali, wytłumaczyli. Czuliśmy się jak w pierwszej klasie. Takich jak ja (dwie osoby były starsze ode mnie) były z czterdziestką Panie i 35-36. Mówiłyśmy, że tego w szkole nie miałyśmy i bardzo dobrze, że nas tego nauczą. Moim zdaniem dobrze, że takie coś jest organizowane dla tych, co nie umieją, bo dzisiejsza młodzież, która spędza przed komputerem całe dnie, w szkole mają i w przedszkolu. Dlatego ja dzisiaj mogę włączyć śmiało mojemu małemu i wiem, że tam niczego nie zrobię albo zobaczyć, co on w ogóle ogląda. Wcześniej wydawało mi się, że piszą jakieś prace na komputerach, bo dzisiaj młodzież musi wysyłać, dlatego jak ja wejdę, to im coś pokasuję, cos kliknę i po co jest mi potrzebny komputer. Teraz mogę iść śmiało, popatrzeć".*

Badana podkreśla praktyczny wymiar nabytych umiejętności *„Trzeba troszkę tej dokumentacji zrobić, wypełnić (Czy te PITy, rozliczenia). Weszła teraz ustawa, że jeśli cokolwiek się uprawia trzeba wykazać dochód, z czego się ma, to tez trzeba te rachunki robić, umieć odszukać. Dlatego teraz mi się komputer przyda".* Zdobytą na kursie wiedzę mogła przekazać swojemu najmłodszemu dziecku *„Może nie pracuję*

na tym, ale umiem sobie poradzić. Jeśli do mnie listy napiszą, czy inna korespondencja. Temu małemu mogę wytłumaczyć. Doszło do tego, że ten mały, pani mówi, że nie umie rysować, bo mało rączka wyrobiona, to on idzie na komputer i maluje na komputerze. No, bo mama się gdzieś tam uczyła, no to on też się nauczył". Jest przekonana, że gdyby podjęła pracę związaną ze swoim wykształceniem bez problemu potrafiłaby zastosować umiejętności dotyczące obsługi komputera wymagane na tym stanowisku *„Nie wiem, zależy z jaką się w życiu sytuacją spotkam, ale na przykład wiem, że gdybym poszła do magazynu wiem, że praca jest tylko przy komputerze. Dzisiaj się nie szuka po półkach, tylko się na komputerze szuka. Dzisiaj wszystko masz mieć wpisane, ceny, wszystko jest wprowadzane w komputer. Także to musi się przydać, bo dzisiaj sprzedawca jest nie tylko za ladą. Ja swego czasu skończyłam zawodówkę i ja umiałam całą dokumentację zrobić od A do Z całego sklepu. Na dzień dzisiejszy jest to troszkę inaczej. Uczyli nas tego, więc wg mnie bardzo dobrze, bo dzisiaj mogę iść do pracy. Przynajmniej gdyby postawili mnie przed takim prostym komputerem, to sobie dam radę".*
Kurs z obsługi kasy fiskalnej stanowił uzupełnienie wiedzy nabytej przez badaną w szkole zawodowej *„To nie jest znowu trudne, bo każdy się tego może nauczyć, ale jednak to odnowienie wiedzy jest potrzebne".*

Beneficjentka ocenia pozytywnie zarówno poziom merytoryczny kursów jak również sposób organizacji zajęć *„No mówię, nie poszłam tam do końca, ale wydaje mi się, że były dobrze zorganizowane. Przynajmniej Ci wykładowcy, którzy u nas byli, byli tacy, że można było się zapytać, dopytać, traktowali człowieka z góry, że jak jesteś starszy to nie masz prawa nie umieć, dążyli do tego, żeby nas czegoś nauczyć".*
Jeśli chodzi o preferencje i propozycje zmian odnośnie organizacji kursów wskazane przez badaną to przede wszystkim istotne jest, aby odbywały się one w pobliżu miejsca zamieszkania *„Co by mi się podobało? Gdyby takie kursy organizowano po wsiach, żeby był ogólny dostęp. Tak, żeby np. Panie po 50 umiały się z tym obyć. Dzisiaj np. jest handel w sieciach, czy ogłoszenia. Na dzień dzisiejszy ja tez sobie mogę znaleźć tam co mi potrzeba. Teraz poszukam sobie sama. Wiem jak znaleźć, nie zepsuć, to jest potrzebne. W tym roku tez coś organizowali, nie to samo, ale coś podobnego".*
Kursy powinny być łatwo dostępne i bezpłatne *„Mój syn chodzi, tylko, że do Rzeszowa. U nas w Mielcu jest mało tych kursów. Dlatego żeby te kursy były bardziej ogólnodostępne. Jednak potrzebne, bo tak jak tutaj było to bezpłatne. Wiem, że np. na spawaczy kursy były również dofinansowane z unii i jeden pan tutaj nie wiem, czy nie wyjechał nawet za granicę, bo konkretny zawód, konkretna praca".*

W odczuciu badanej największym walorem wsparcia była wymiana doświadczeń oraz możliwość porównania własnej sytuacji do położenia pozostałych uczestników zajęć *„Ja się tam czułam jak na terapii grupowej, gdzie człowiek jak się spotka z problemami różnych ludzi, bo to nie tylko, że człowiek ma swoje problemy, jak sobie z nimi radzić, ale spotkał się z różnymi ludźmi, problemami. To jest jakby stwierdzić: ze mną jeszcze nie jest tak źle. Ta wiara krzepi, czyni cuda".*

Badana chętnie skorzystałaby po raz kolejny ze wsparcia „Ja bym musiała w ogóle się jeszcze dokształcić, ale w papierach urzędowych tego typu rolniczego, bo dzisiaj rolnik to nie tylko grabie, ale i ekonomia".

Wnioski

⇒ Przykład respondentki wskazuje na konieczność realizacji kursów i szkoleń np. komputerowych na poziomie podstawowym, szczególnie w przypadku osób 45+.
⇒ Ze względu na brak w wielu przypadkach wśród kobiet mieszkających na wsi prawa jazdy, istotne aby odbywały się one w pobliżu miejsca zamieszkania (na poziomie lokalnym) lub poprzez możliwość zapewnienia uczestniczkom dojazdu (nie tylko zwrotu kosztów dojazdu).
⇒ Forma wsparcia z jakiej korzystała kobieta przyczyniła się do zmiany jej funkcjonowania w życiu prywatnym szybszy i łatwiejszy dostęp do informacji np. poprzez możliwość wyszukania w internecie ogłoszeń, czy możliwości wypełniania wniosków, PITów.
⇒ Ważnym elementem dla kobiet mieszkających na obszarach wiejskich uczestniczących w kursach, szkoleniach jest możliwość wymiany doświadczeń. Ponadto jak pokazuje analizowany przykład z kursów korzystają również inni członkowie rodziny np. syn.
⇒ Potrzeba zapewnienia opieki nad dzieckiem dotyczy również takich szkoleń jak komputerowe, a w których uczestniczą kobiety posiadające dzieci w wieku poniżej 7 lat.
⇒ Przypadek badanej potwierdza wcześniejsze wnioski, iż wśród kobiet mieszkających na wsi głównym czynnikiem decydującym o przebiegu pracy zawodowej jest sytuacja rodzinna (liczba posiadanych dzieci, opieka nad osoba zależną).

⇒ Głównym ograniczeniem w zakresie podjęcia pracy przez respondentkę jest brak dyspozycyjności – nie podejmuje ona w chwili obecnej prób poszukiwania pracy, gdyż zdaje sobie sprawę z konfliktu, jaki zachodzi pomiędzy jej sytuacją rodzinną a zawodową.
⇒ W zorganizowaniu opieki nad dzieckiem główną barierę stanowi nienormowany czas pracy męża oraz brak posiadania przez respondentkę prawa jazdy, co wyklucza dowożenie dziecka np. do przedszkola.

PRZYPADEK 9. Wsparcie niedopasowana do potrzeb beneficjentki (RESPONDENTKA R72)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Respondentka jest mieszkanką małego miasta. Ma 30 lat i jest mężatką posiadającą blisko trzyletnią córkę. Ogółem jej staż pracy wynosi 7 lat. Do tej pory pracowała w pięciu miejscach pracy.
Ostatnio była przez ponad rok zarejestrowana, jako osoba bezrobotna. Respondentka posiada wykształcenie ponad gimnazjalne – ma zawód technologa nauki o żywności. Od momentu skorzystania ze wsparcia w 2009 roku, jej wykształcenie się nie zmieniło.
Obecnie od pół roku jest zatrudniona jako pracownik restauracji szybkiej obsługi – pracuje na ½ etatu. Jest szkolona pod kątem awansu na instruktora.

Identyfikacja problemu

Po ponad dwuletniej przerwie związanej z urodzeniem dziecka, respondentka chciała powrócić do pracy – poszukiwania trwały dość długo. Będąc w ciąży respondentka była zatrudniona, jednak przez większą część czasu przebywała na zwolnieniu lekarskim. Miała umowę na czas określony, która po porodzie nie została przedłużona. I jak wspomina nie było możliwości powrotu do pracy.
W swoich poszukiwaniach pracy, mimo iż posiada małe dziecko nie zetknęła się z przejawami dyskryminacji np. pytaniami o sytuację rodzinną. Raczej problemem był brak ofert i dostępu do informacji o firmach, w których mogłaby podjąć zatrudnienie. Jak wskazuje wcześniej wykonywała pracę zmianową, obecnie mając małe dziecko zdarza się również, że pracuje na drugą zmianę *„Przed ciążą też pracowałam na trzy zmiany, teraz też zdarza się, że zostaję do godzin nocnych w pracy.”,* ale udaje się jej łączyć pracę zawodową z wychowaniem dziecka.
Szukając pracy ważne było dla niej przede wszystkim jej znalezienie, inne kwestie dotyczące tego jako to będzie praca - były wtórne.

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Respondentka skorzystała tylko z jednej formy wsparcia - ze szkolenia w zawodzie fryzjerki. Wsparcie uzyskała z Poddziałania 6.1.1 *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.* Organizatorem projektu był Urząd Gminy. Udział w projekcie zakończyła w 2009 roku.
Możliwości skorzystania ze wsparcia były dobrze rozpropagowane, a informacje ogólnie dostępne *„Były rozwieszone na słupach i strona internetowa gminy i ksiądz w kościele ogłosił.”*
Respondentka zapisała się na kurs fryzjerki tuż przed rozmową kwalifikacyjną w obecnym miejscu pracy. Idąc na kurs nie wiedziała, więc, czy i kiedy będzie miała pracę *„Nawet nie wiedziałam czy zdążę zrobić ten kurs, czy mi to nie będzie przeszkadzać w pracy”.* Wsparcie, z którego skorzystała nie miało, więc wpływu na pozyskanie przez nią pracy. Respondentka szukała pracy w różnych miejscach i o różnym profilu, w końcu udało się jej pozyskać zatrudnienie w zawodzie zgodnym z jej wykształceniem.

Efekty i ocena wsparcia

Ocena kursu fryzjerskiego była bardzo wysoka – respondentka nabyła niezbędną wiedzę i umiejętności, polecając te szkolenia innym kobietom *„Osiem godzin, pięć dni w tygodniu przez 4 tygodnie. Teoria, praktyka, przed zajęciami praktycznymi zawsze były godziny z teorii. Praktyka na modelach, mogłyśmy farbować, ciąć, kręcić, nie kręcić, układać. Wszystko to, co trzeba i nas interesowało, to żeśmy przerobiły.”*
W szkoleniu wzięły udział wyłącznie kobiety. W jej przypadku była to nauka od podstaw, więc jako główną zmianę rekomendowała przeznaczenie więcej godzin szkolenia na zajęcia praktyczne. Zwłaszcza, że jak zwraca uwagę osoba badana, aby znaleźć pracę w zawodzie fryzjer, niezbędne jest doświadczenie

„Wiadomo, że po tym kursie nie pójdę pracować do salonu fryzjerskiego, bo nie mam takiej wprawy. Ale podstawy i tak jak by ktoś przyszedł do mnie, to mogę zrobić baleyage, przystrzyc to tak. Ale długo mi schodzi. Bo też tu praktyka jest."

Respondentka zwraca uwagę, że inne dostępne kursy nie były dopasowane do jej potrzeb *„Te kursy u nas tutaj, mówię o gminie są - i komputerowy był, i wizaż stylizacja, i jakieś prawo jazdy. W sumie te kursy to są tutaj takie niedopasowane. Bo więcej rzeczy jest dla osób w trudnej sytuacji, korzystających z opieki. Z opieką społeczną nigdy nie miałam do czynienia."*
Wybrała szkolenia fryzjerskie, nie analizując możliwości wykonywania tego zawodu, ale głównie ze względu na zainteresowania i możliwość poszerzenia wiedzy w tym zakresie *„Zawsze mnie to interesowało, zawsze lubiłam jak ktoś przyszedł do mnie ułożyć fryzurę. Żeby się dowiedzieć czegoś więcej jeszcze."*

Problemem dla respondentki jest dostęp do informacji nt. ofert i miejsc pracy. Szukając pracy korzystała z różnych źródeł – z Internetu, z prasy, wśród znajomych, jednak jak wskazuje w małych miejscowościach brakuje miejsc, w których można byłoby uzyskać informacji nie tylko na temat ofert pracy, ale i jakie firmy działają lokalnie, o jakim profilu itp. Odrębnym problemem jest dostęp do ofert i informacji z położonego stosunkowo daleko Urzędu Pracy *„Mogłoby powstać w gminie coś takiego, wiadomo, że gmina jest duża, bo ma pod sobą kilka wiosek, jakieś centrum informacji o ofertach pracy tuta, na miejscu. Fakt, tych ofert jest mało, ale są. Jest też troszkę tych firm na terenie tej gminy, można by to jakoś zebrać i jakąś stronę utworzyć albo tutaj w urzędzie. Wiadomo, że są problemy z dojazdami. Stąd jest blisko, jest 15 km do Mielca, 15 km do Dębicy, ale na terenie gminy też są firmy a nic o nich nie wiadomo. A jak są oferty, to są już w urzędzie pracy i tak dojeżdżają ludzie z daleka. Żeby ułatwić tutaj, tym stąd."*

Wnioski

- Przykład respondentki wskazuje, że największe możliwości znalezienia pracy występują w odniesieniu do konkretnego zawodu, zwłaszcza, jeżeli już dysponuje się jakimkolwiek doświadczeniem zawodowym.
- Respondentka wybrała szkolenia, nie analizując możliwości wykonywania nowego zawodu (fryzjerki), ale głównie ze względu na zainteresowania i możliwość poszerzenia wiedzy w tym zakresie.
- Problemem dla mieszkańców małych miejscowości jest dostęp do lokalnych ofert oraz informacja o potencjalnych miejscach pracy i o pracodawcach z regionu.

PRZYPADEK 10. Przerwanie nauki, jako rezultat wczesnego macierzyństwa (RESPONDENTKA R75)

Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna

Respondentka ma 27 lat i jest mieszkanką wsi. Posiada trójkę dzieci, które wychowuje samotnie mieszkając z teściami. Najstarsze dziecko ma lat 10, a najmłodsze 6. Badana nie prowadzi gospodarstwa rolnego i nie pracuje na roli.
Kobieta była zarejestrowana, jako osoba bezrobotna już kilkakrotnie – między innymi, kiedy była w ciąży i potrzebowała ubezpieczenia. Później pracowała głównie dorywczo np. jako osoba sprzątająca na umowę o dzieło, około 1 godziny dziennie czy pomagając prowadzić dom. Następnie jak podkreślała pracowała bez umowy „B*yło to traktowane jako wolontariat, a była to praca dorywcza".*

W 2011 roku respondentka była zarejestrowana w Urzędzie Pracy przez blisko rok, jako osoba bezrobotna. Obecnie głównym źródłem utrzymania są alimenty, zasiłek rodzinny oraz praca w niepełnym wymiarze godzin (4 godzinny dziennie). Kobieta od 5 miesięcy pracuje na umowę na ½ etatu – opiekuje się osobą niepełnosprawną. Taką pracę wykonuje w sumie od 3 lat, tylko wcześniej pracowała prywatnie (na czarno).

Identyfikacja problemu

Respondentka posiada wykształcenie podstawowe tj. „niepełne technikum odzieżowe" i jak sama podkreśla, głównym problemem w pozyskaniu zatrudnienia jest dla niej, że nie ma wykształcenia *„Szukałam pracy, nawet Pani z GOPSu próbowały mi pomóc, ale się nie udawało. Teraz jest ciężko bez typowego wykształcenia."* Na brak wykształcenia i jej edukację istotny wpływ miało wczesne macierzyństwo – zaszła w ciążę w wieku 16 lat.
Wcześniej, kiedy dzieci były małe koncentrowała się na zapewnieniu im opieki, teraz jak wspomina może się w większym stopniu zająć pracą zawodową *"Siedziałam z dziećmi tyle czasu. Teraz idą do szkoły, a później moja teściowa może się nimi zająć. Trzeba szukać pracy, aby mieć jakąś emeryturę."*

Respondentka planuje w przyszłości podjąć pracę w pobliskim mieście. Nie posiada prawa jazdy, ale połączenia autobusowe są dogodne i umożliwiają dojazdy nawet w niedzielę. Obecna praca na ½ etatu pozwala kobiecie godzić opiekę nad dziećmi i wykonywanie obowiązków zawodowych. Ważnym aspektem są elastyczne godziny pracy, bliskość miejsca pracy, możliwość pracy z ludźmi oraz tolerancyjne podejście pracodawcy.
„Ja mogę ustalić sobie godziny pracy, muszę tylko wypełnić swoje obowiązki. Teraz chodzę na rano, bo dzieci są akurat w szkole. Ta Pani, do której chodzę ma jeszcze syna, więc nie jest sama. Jeżeli byłaby to osoba samotna, to byłoby gorzej. Moje koleżanki załatwiały sobie też zastępstwo na 2-3 tygodnie, bierze się jakby urlop chwilowy."
„Gdybym nie miała możliwości i chęci podjęcia pracy - to nie robiłabym tego. Ponad 5 lat siedziałam w domu i wychowywałam dzieci. Teraz już mogę, jestem świadoma tego, że mogę rano wstać i iść do pracy."
„Ja to lubię, jest kontakt z ludźmi, tutaj robi się to samo, co w domu: sprząta, gotuje się, pierze. Teraz mamy Panią na wózku inwalidzkim, więc trzeba się nią zająć, ale ja to umiem i lubię."

Respondentce szukając pracy zdarzyło się spotkać ze zjawiskiem dyskryminacji ze strony pracodawców, *„Gdy zatrudniają kobiety to zwracają uwagę na to czy jest wolna, mężatka, czy ma dzieci. Jeśli nie ma dzieci to zakładają, że za chwilę będzie miała."*
W trakcie rozmów pojawiały się pytania o sytuację rodzinną, liczbę dzieci *„Kierownik zapytał się mnie ile mam dzieci i na tym skończył rozmowę. Popatrzył na kartkę, pierwsze dziecko urodziłam, kiedy miałam 16 lat, to trochę skreśla."*

Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka

Kobieta była osobą długotrwale bezrobotną i uzyskała wsparcie z Poddziałania 7.1.1 *Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej*. Korzystała z projektu, w którym została objęta kompleksowym wsparciem - doradztwem, poradnictwem zawodowym, szkoleniami i kursami. Respondentka korzystała z kursu w zakresie poszukiwania pracy oraz ze szkolenia organizowanego za pośrednictwem Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej (GOPS) w zakresie zdobycia zawodu kucharza „Kucharz małej gastronomii". Jej wybór był zdeterminowany głównie dostępnością szkoleń o tej tematyce, sama jak podkreślała wolałaby kurs w zakresie opiekuna osoby starszej *„Interesowałby mnie kurs z opieki na starszymi ludźmi, po którym był gwarantowany staż. Jeżeli dostałabym taką propozycję to zaczęłabym od dziś."*
Jak wskazywała respondentka sama nie zastanawiała się nad wyborem kursu, miała szansę, z której skorzystała. Mając małe dzieci, kobieta sama nie podejmowała żadnych działań w celu podniesienia swoich umiejętności, jako główny powód skorzystania ze wsparcia wymieniając *„Dostałam propozycję, więc skorzystałam."*
Również jak podkreślała badana, w przypadku chęci podjęcia pracy w jakiejś instytucji sam kurs jest niewystarczający do zdobycia pracy, bez poparcia go doświadczeniem. Staż podnosi ponadto wartość dokumentu *„W instytucjach taki kurs niewiele daje, bardziej wolą po szkole i z praktyką. Po kursie mógłby być zorganizowany staż. Bez niego bardzo ciężko dostać pracę. Zawsze jest jakaś możliwość, zwiększa szansę na pracę."*

W związku z faktem, że wykonywała głównie prace dorywcze starała się o staż jednak spotkała się z odmową *„Ostatnio, w grudniu był nabór (...). Napisałam dokumenty, Panie wystawiły mi dokument, że pracowałam już dwa lata. Rozmawiałam z Panią kierownik, nie mieli już miejsc w kuchni, ale jeśli bym mogłam iść, jako opiekun. Potrzebowałam tylko stażu, ale w Biurze Pracy nie chcieli mi niczego dać. Miałam za krótkie bezrobocie, staże dają ludziom, którzy mają kilkuletnie bezrobocie."*

„W biurze powiedzieli mi, że mam za mały okres bezrobocia i nie mogłam się dostać. Staż byłby bardzo przydatny. Oglądając cv, pracodawcy głównie patrzą na staż."

Efekty i ocena wsparcia

Krytyczna jest ocena kursu z zakresu aktywnego szukania pracy. Nie chodzi jednak, o jakość samego szkolenia, ale o fakt, że w pojedynczej formie wsparcie to jest niewystarczające. Była to jedna z pierwszych form wsparcia, z jakiej skorzystała osoba badania. W przypadku młodej kobiety, która musiała przerwać naukę ze względu na urodzenie dziecka w wieku 16 lat, nie posiada wykształcenia i żadnych kwalifikacji, wchodzącej na rynek pracy po pięcioletniej przerwie, kurs szukania pracy powinien być elementem kończącym cały proces aktywizacji *„Ten kurs nic nie daje. Uczyliśmy się pisać dokumenty aplikacyjne oraz jak aktywnie poszukiwać pracy. Chodziliśmy od urzędu do urzędu i dostawaliśmy pieczątkę, że się nie nadajemy."*
Ponadto kurs był nieodpasowany do potrzeb i oczekiwań badanej i powielał posiadaną przez nią wiedzę *„Zaświadczenie, że się skończyło Klub Pracy nic nie dawało. Uczyliśmy się rozmawiać z pracodawcą, pisać dokumenty i to wszystko. To nie podnosiło naszych kwalifikacji. (…) „Jeśli ktoś tego nie umiał, to mogło to coś dać. Ja miałam dokładnie to samo w szkole, Pan tłumaczył nam, że to jest na nowych zasadach. Ale ja miałam dokładnie to samo. Ja tam byłam najmłodsza w grupie - były Panie powyżej czterdziestego roku życia, może im to się przydało bardziej."*

Jako skuteczne zostało ocenione wsparcie w postaci szkolenia pozwalającego zdobyć konkretne umiejętności oraz certyfikat, który można było przedłożyć pracodawcy *„Drugi kurs dał mi więcej. Umiałam gotować, ale tutaj nauczyłam się wielu nowych rzeczy. Mam dokument, że odbyłam taki kurs."*
Mimo iż w obecnie respondentka zajmuje się opieką nad osobą niepełnosprawną, to ma możliwość wykorzystywania zdobytych na szkoleniu umiejętności. Kurs trwał 3 tygodnie, a później były zajęcia praktyczne, co było dużym atutem.
Oprócz zdobycia umiejętności praktycznych, które może wykorzystać w swojej pracy zawodowej istotnym efektem wsparcia był kontakt z innymi ludźmi, wymiana doświadczeń i zawiązanie się przyjaźni *„Było to ciekawe doświadczenie, poznałam nowych ludzi, mam kontakt z nimi do tej pory."*
„Warto było pójść chociażby, dlatego, żeby nie siedzieć w domu, a nauczyć się czegoś nowego."

Wnioski

- Respondentka jest przykładem kobiety, która ze względu na wczesne macierzyństwa przerwała naukę. Brak wykształcenia pomimo młodego wieku, jest jedną z kluczowych barier w pozyskaniu pracy. Istotnie wpłynął na przebieg jej pracy zawodowej i determinuje obecne możliwości jej znalezienia.
- Mimo posiadania trójki dzieci i braku wykształcenia, kobiecie udało się pozyskać pracę na pół etatu i godzić obowiązki rodzinne i zawodowe mimo, iż wychowuje dzieci samotnie, korzystając z pomocy teściów. W przypadku wielu ankietowanych kobiet kluczową rolę i wsparcie w opiece nad dziećmi pełnią inny członkowie rodziny – rodzice, teściowie, siostra lub inne osoby, które ze względu na swoją sytuację nie pracują lub są nieaktywne zawodowo.
- Ważnym aspektem są elastyczne godziny pracy, bliskość miejsca pracy oraz tolerancyjne podejście pracodawcy.
- Szukając pracy respondentka spotkała ze zjawiskiem dyskryminacji ze strony pracodawców.
- Wybór szkolenia był zdeterminowany głównie dostępnością kursów o tej tematyce, sama jak podkreślała wolałaby kurs w zakresie opiekuna osoby starszej. Ubiegała się o staż, który zwiększyłby jej szanse na rynku pracy poprzez zdobycie niezbędnej praktyki, jednak spotkała się z odmową.
- Respondentka oceniła krytycznie kurs z zakresu aktywnego szukania pracy przede wszystkim, traktując go, jako wsparcie bazowe, niewystarczające jednak do zdobycia zatrudnienia w jej sytuacji.

6. Wnioski i rekomendacje

Cele szczegółowe badania ujęto w obszary badawcze. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski z badania ewaluacyjnego.

1) Sytuacja kobiet na podkarpackim rynku pracy

- Wyniki analizy przeprowadzonych w ramach badania potwierdziły istotnie gorszą sytuację kobiet na podkarpackim rynku pracy w porównaniu do sytuacji mężczyzn. Wskazują na to zarówno widoczne dysproporcje między osobami kobietami i mężczyznami pod względem aktywności zawodowej, wskaźników zatrudnienia, odsetka osób bezrobotnych czy długości pozostawania bez pracy.
- Współczynnik zatrudnienia kobiet na Podkarpaciu jest wyższy niż w innych regionach, a nawet niż średnia dla kraju. Te dwa zjawiska relatywnie wysokie stopa bezrobocia i wskaźnik zatrudniania kobiet w województwie podkarpackim w porównaniu z innymi województwami świadczą o wyższej niż w innych regionach Polski chęci kobiet do podejmowania pracy płatnej, przy równoczesnym występowaniu barier w dostępie do pracy. Wynikają one m.in. z niskich lub niedostosowanych do potrzeb rynku pracy kwalifikacji, co przekłada się na mniejszą liczbę ofert pracy, których wymogi spełniają i na które mogą aplikować kobiety. Jest to szczególnie widoczne w odniesieniu do struktury zawodów wykonywanych przez kobiety. Wśród najliczniej reprezentowanych grup zawodowych należą profesje, w których większość bezrobotnych stanowią kobiety. Mniejsza liczba ofert pracy dotyczy zarówno pracy sezonowej jak i stałej, co oznacza konieczność zmiany dotychczasowego podejścia w zakresie realizowanej tematyki kursów i szkoleń zawodowych skierowanych do kobiet.
- Niekorzystnym zjawiskiem w regionie jest niska aktywność zawodowa kobiet. W zestawieniu z wysokim współczynnikiem zatrudnienia może to świadczyć o istnieniu w regionie barier utrudniających rozpoczęcie pracy przez kobiety, mimo gotowości do podejmowania pracy płatnej. Jedną z głównych zidentyfikowanych barier w zwiększaniu aktywności zawodowej kobiet jest słabo rozwinięta sieć usług związanych z opieką nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi i osobami starszymi. Konieczne jest stworzenie kadry w tym zakresie np. przeszkolenie osób opiekunów osób starszych, niepełnosprawnych oraz niezbędne jest zaangażowanie jednostek samorządu terytorialnego w tworzenie placówek zapewniających usługi dostępne również dla osób o najniższych przychodach.
- Zjawisko niskiej aktywności zawodowej kobiet może być powiązane z migracją zarobkową mężczyzn. Kobiety charakteryzują się zdecydowanie mniejszą gotowością do migracji niż mężczyźni, często, więc zostają w domu i zajmują się dziećmi, podczas gdy mężowie pracują za granicą. Również w tym obszarze istotną rolę zwiększania aktywności zawodowej kobiet łączyć należy z rozwojem systemu opieki nad dziećmi i osobami starszymi.
- Analiza bezrobocia według płci oraz grup wiekowych wykazała, iż wyjątkowo wysoka stopa bezrobocia występuje w grupie osób młodych w wieku 15-24 lata. Niekorzystna tendencja utrzymującego się dużego bezrobocia wśród młodzieży oznacza, że aktualne profile kształcenia i oferta edukacyjna są niedopasowane do zapotrzebowania ze strony pracodawców. Konieczne jest więc wczesne doradztwo uławiające wybór kierunku kształcenia i ścieżki zawodowej np. na poziomie szkoły podstawowej - brakuje ponadto dostępu do edukacji wczesnoszkolnej.
- Na poziomie szkolnictwa wyższego konieczny jest monitoring najbardziej poszukiwanych kierunków kształcenia pod kątem potrzeb rynku pracy i monitoring losów absolwentów, który umożliwi stwierdzenie, które kierunki są dochodowe i najlepiej odpowiadają na potrzeby rynku pracy. Ponadto obecne kierunki kształcenia oferowane w regionie, w ograniczonym zakresie stwarzają możliwości kształcenia do pracy z osobami starszymi czy niepełnosprawnymi.
- Podkarpacie cechuje najwyższy wskaźnik długotrwałego bezrobocia. Wysoki odsetek osób długotrwale pozostających bez pracy idzie często w parze z wysokim udziałem osób bez kwalifikacji zawodowych, dlatego istotne jest w ramach szkoleń i kursów koncentrowanie się na zdobyciu twardych umiejętności (np. obsługi kasy fiskalnej), szkoleń zakończonych certyfikatem, które pozwolą w przypadku osób o najniższych kwalifikacjach na podjęcie pracy. Ważnym aspektem jest diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców w tym obszarze. W przypadku zdobywania nowych kwalifikacji bez względu na wiek osób korzystających ze wsparcia istotnym elementem jest możliwość zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce (np. poprzez towarzyszące szkoleniom staże zawodowe czy subsydiowane zatrudnienie).
- Stopa bezrobocia kobiet w województwie podkarpackim jest wyższa niż mężczyzn, przy większym braku dostępu do pracy kobiet, obserwowanym zjawiskiem są migracje zarobkowe. Zagraniczne wyjazdy zarobkowe kobiet mają charakter czasowy i stanowią dla kobiet jedną z alternatyw radzenia

sobie z brakiem pracy na lokalnym rynku np. w przypadku kobiet starszych. Charakterystyczne dla kobiet są wyjazdy zarobkowe określane jako „sztafetowe" – zamienne świadczenie pracy w danym miejscu cyklicznie, przez różne osoby.

2) Analiza przestrzennego zróżnicowania sytuacji kobiet na rynku pracy w woj. podkarpackim

- Analizując przestrzenne zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy wzięto pod uwagę dwa wymiary - sytuację ludności mieszkającej na wsi i w miastach oraz w poszczególnych powiatach.
- Województwo podkarpackie cechuje się dużą liczbą osób zamieszkujących na wsi – głównym czynnikiem zróżnicowania sytuacji kobiet jest więc typ miejsca zamieszkania. Podkarpacie jest drugim w kraju województwem, z największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych kobiet zamieszkałych na wsi.
- Jedną z cech charakterystycznych mieszkanek wsi jest bardzo późne wchodzenie na rynek pracy oraz brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego - jak pokazują wywiady z badanymi kobietami część respondentek w wieku 30-35 nigdy nie pracowała zarobkowo (poza gospodarstwem). Sytuacja zawodowa kobiet mieszkających na obszarach wiejskich, w stosunku kobiet zamieszkujących miasta istotnie się różni – wymaga to realizacji projektów o bardziej lokalnym charakterze, uwzględniających możliwości w zakresie aktywizacji kobiet mieszkających na wsi i ich potrzeby.
- Kluczową kwestię w przypadku kobiet mieszkających na wsi i w małych miejscowościach stanowi ograniczony dostęp do opieki nad dziećmi, co przy wczesnym macierzyństwie, jest barierą uniemożliwiającą im podjęcie zatrudnienia. Ponadto jak potwierdzają wyniki badania kobiety mieszkające na wsi znacznie częściej niż kobiety mieszkające w miastach, oprócz opieki nad dziećmi zajmują się również osobami zależnymi np. starszymi krewnymi. Wśród innych kluczowych czynników, które należałoby wziąć pod uwagę przy projektowaniu działań skierowanych do kobiet mieszkających na wsi należy wymienić: wysoki odsetek osób bez żadnego doświadczenia zawodowego – tj. tworzenie programów szkoleń opartych o bazową wiedzę, na poziomie podstawowym; niska aktywność w zakresie poszukiwania pracy – konieczność realizacji projektów uwzględniających doradztwo i pomoc psychologiczną; problemy komunikacyjne np. z dojazdem na szkolenie – realizacji szkoleń w miejscach dogodnych dla uczestników, zapewnienie dojazdów (np. busem) czy zwrot kosztów dojazdu.
- Odrębną kwestią wymagającą szczególnej uwagi jest korzystanie przez kobiety mieszkające na wsi ze wsparcia w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Jak pokazują wyniki badania - jakość biznes planów przygotowywanych przez beneficjentów mieszkających na wsi jest na niższym poziomie niż w przypadku mieszkańców miast, co wynika z innych możliwości dostępu do informacji, dostępu do doradztwa itp.
- Wyniki potwierdzają inną – mniejszą trwałość wsparcia w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej wśród kobiet wiejskich (większy odsetek firm jest zamykanych po okresie roku), co oznacza konieczność zwiększonych działań ukierunkowanych na pomoc w opracowywaniu biznes planów. Ponadto większość badanych kobiet zwracała uwagę na konieczność zapewnienia wsparcia już na etapie rozpoczęcia działalności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w postaci założeń projektowych uwzględniających objęcie pomocą osób, które wystartowały z własną firmą.
- Wspólnym problemem kobiet i mężczyzn mieszkających na wsi, w porównaniu do osób mieszkających w miastach, istotnym przy podejmowaniu zatrudnienia i korzystaniu ze wsparcia są utrudnienia komunikacyjne (długie i czasochłonne dojazdy) oraz wysokie koszty dojazdów. Brak dobrych połączeń w wielu przypadkach wyklucza podjęcie w innym powiecie, pracy zmianowej czy w weekendy, ze względu na trudności z dojazdem. Dlatego istotnym wskaźnikiem poprawy sytuacji niektórych osób było skorzystanie z dofinansowywanych kursów prawa jazdy i dzięki temu uzyskanie większej niezależności komunikacyjnej i poprawa mobilności.

Ważnym elementem poprawiającym dostęp do pracy, który wymaga wsparcia jest współpraca jednostek samorządu terytorialnego i władz województwa na rzecz rozwoju sieci komunikacyjnej i lepszego połączenia mniejszych miejscowości z głównymi miastami - rynkami pracy regionu.

- Poszczególne powiaty województwa różnią się one od siebie zarówno liczbę zatrudnionych, jak i bezrobotnych, a ponadto, co jest kluczowe również proporcjami płci w tych grupach. Wśród niekorzystnych zjawisk występujących na lokalnym rynku pracy wskazać można zróżnicowanie stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa. Ogólna stopa bezrobocia w listopadzie 2011 r. wahała się w poszczególnych powiatach od 6,9% (miasto Krosno) do 23,7% (powiat niżański). Kobiety stanowią ponad połowę bezrobotnych w większości, bo w 64% powiatów. Dominują w powiecie tarnobrzeskim, dębickim, brzozowskim i mieleckim. Powyżej średniej w zakresie stopy bezrobocia kobiet dla całego województwa znajdowały się też wszystkie miasta na prawach powiatu. Wskazuje

to na sygnalizowany problem niedostosowanych do potrzeb rynku pracy kwalifikacji kobiet oraz konieczności analizy profili ich kształcenia zarówno na poziomie wyższym, jak i zawodowym.

- Poszczególne powiaty różnią się strukturą gospodarki – powiatem o najmniejszym udziale kobiet wśród zatrudnionych jest powiat stalowowolski, w którym dominują m.in. przedsiębiorstwa związane z tartacznictwem i przetwórstwem drewna, a z usługami budowlanymi (gmina Bojanów) czy cegielnie polowe, liczne zakłady usługowe związane z branżami motoryzacyjną i budowlaną, zajmujące się kamieniarstwem (gmina Zaleszany). Na trudności ze znalezieniem pracy w niektórych powiatach i fakt łatwiejszego znalezienia pracy przez mężczyzn również tej dorywczej czy sezonowej, wielokrotnie zwracały uwagę respondentki w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych. Nierówności w dostępie do pracy między kobietami, a mężczyznami obserwowane są, więc również w szarej strefie zatrudnieniowej.
- Dwa powiaty wyróżniają się znaczną feminizacją zatrudniania, są to powiat: brzozowski i strzyżowski. Są to jednak powiaty charakteryzujące się dość niską liczbą zatrudnionych ogółem. Powyżej średniej dla województwa udziału kobiet w zatrudnionych znajduje się jeszcze 11 powiatów, w tym wszystkie 4 miasta na prawach powiatu. Miejscami, które zostały najgorzej ocenione pod względem możliwości zdobycia pracy są okolice Brzozowa i Ropczyc - najczęściej oferowane miejsca pracy dotyczą stanowisk o niskich wymaganiach kwalifikacyjnych (także słabo płatne) w sektorze zawodów typowo męskich, dlatego kobiety znacznie trudniej znajdują tam zatrudnienie.
- Przy określaniu wskaźników zatrudnienia kobiet w projektach należy wiec szczegółowo analizować sytuację na lokalnym rynku pracy i uwzględnić zróżnicowanie przestrzenne poziomu feminizacji zatrudnienia, aby móc osiągnąć przyjęte założenia.
- Zróżnicowanie przestrzenne wskazuje na konieczność kierowania wsparcia np. dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej do powiatów, w których występuje najmniejsza podaż pracy (samo zatrudnienie, tworzenie miejsc pracy).

3) Konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy

- Wyniki analiz wskazują, że przyczyny długotrwałego bezrobocia są inne w przypadku kobiet, a inne u mężczyzn. U kobiet o długości pozostawania bez pracy przede wszystkim decyduje macierzyństwo i trudności z powrotem do pracy po urodzeniu dziecka/ dzieci. Występują także trudności w znalezieniu pracy, która umożliwia godzenie obowiązków rodzinnych, domowych i zawodowych.
- Długotrwale bezrobotne kobiety częściej niż w przypadku mężczyzn charakteryzuje brak doświadczenia zawodowego, a co za tym idzie i mniejsze doświadczenie w szukaniu pracy czy mniejsza wiedza o sposobach poszukiwania pracy. Wiele kobiet ma, więc problemy z poruszaniem się na rynku pracy, co wymaga tworzenia programów, które będą uwzględniały ten aspekt również przy korzystaniu z podstawowych form wsparcia np. szkoleń i kursów.
- W przypadku osób posiadających doświadczenie zawodowe - długi okres pozostawania bez pracy sprawia, iż kwalifikacje tych osób często podlegają dezaktualizacji. Jest to widoczne w przypadku kobiet przebywających na urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Dlatego istotnym elementem wsparcia jest tworzenie projektów, które pozwolą w tym czasie kobietom na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych. Ważną rolę na etapie tworzenia założeń projektu jest możliwość uwzględnienia finansowania kosztów opieki nad dzieckiem czy osobą zależną oraz zwrot kosztów dojazdów.
- Istotnym czynnikiem poprawy sytuacji kobiet jest wzrost ich wykształcenia. Wyniki badania wskazują, że czas pozostawania bez pracy przez kobiety jest ściśle skorelowany z ich poziomem wykształcenia - kobiety charakteryzujące się wykształceniem wyższym (licencjackim lub magisterskim) są w małym stopniu narażone na dłuższe pozostawanie bez pracy i mają mniejsze problemy z powrotem do aktywności zawodowej po okresie zakończenia urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Odwrotna tendencja występuje wśród kobiet słabo wykształconych.
- Wśród kobiet długotrwale bezrobotnych, widoczny jest związek między sytuacją rodzinną a poziomem wykształcenia - część z kobiet przerwała naukę lub jej nie kontynuuje ze względu na macierzyństwo (problem braku zapewnienia opieki nad dziećmi oraz godzenia ról).
- Wyniki badań wskazują, że poziom brak wykształcenia stanowi barierę w ubieganiu się o pracę. Stawiany przez pracodawców wymóg formalny w ubieganiu się o pracę np. wykształcenia średniego, utrudnia kobietom gorzej wykształconym dostęp do pracy. Zwiększenie roli kształcenia ustawicznego dorosłych wymaga promocji i wsparcia – brak wykształcenia jest trudny do uzupełnienia zwłaszcza w przypadku kobiet posiadających dzieci i mających trudności z zapewnieniem im opieki.

- Niniejsze wnioski wskazują na konieczność kierowania wsparcia przede wszystkim do kobiet słabo wykształconych, które są w największym stopniu zagrożone długotrwałym bezrobociem, z drugiej strony ogromną rolę odgrywa tutaj system doradztwa na poziomie szkół gimnazjalnych i zawodowych. W projektach dofinansowywanych ze środków EFS kierowanych do osób najsłabiej wykształconych, konieczne jest poszerzanie wsparcia np. w postaci kursów/ szkoleń o obligatoryjne moduły doradcze/ doradztwa zawodowego. Jak bowiem pokazują wyniki badania kobietom często brakuje wiedzy w zakresie wyboru ścieżki zawodowej, a przy wyborze szkoleń i kursów - konsekwencji i zdecydowania. Ich dobór bywa chaotyczny i nie przyczynia się do zdobycia zatrudnienia.
- Kobiety o niskich kwalifikacjach mają często problemy w kontaktach z potencjalnymi pracodawcami czy też już po podjęciu pracy z komunikacją w zakresie egzekwowania swoich praw pracowniczych (np. umowy, zmiany wynagrodzenia itp.) – konieczną są, więc szkolenia, które z jednej strony pozwolą rozwijać umiejętności miękkie kobiet oraz istnieje potrzeba prowadzenia działań edukacyjnych w zakresie nieprzestrzegania kodeksu pracy, łamania praw np. informacje gdzie można się zwrócić o pomoc, gdzie należy to zgłaszać itp.
- Konsekwencje pozostawania bez pracy mają wymiar ekonomiczny, społeczny czy psychologiczny. Wśród najczęściej wskazywanych przez kobiety konsekwencji długotrwałego braku pracy należy wymienić: zaniżone poczucie własnej wartości, lęk przed przyszłością - w tym negatywna ocena szans znalezienia pracy, lęk przed nowym miejscem pracy. Wśród szczególnie młodych kobiet pojawia się aspekt braku niezależności finansowej. Starsze kobiety zwracają uwagę na problem obniżenia wysokości swojej emerytury, gdyż nie odprowadzają składek.

Obserwowalny jest ponadto spadek aktywności życiowej i pojawienie się barier w postaci braku aktywności w szukaniu pracy - osoby długo szukające pracy mają poczucie, że wyczerpały wszystkie możliwości. Analizując konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy należy zwrócić uwagę, że czynnikiem istotnie różnicującym osoby, które pozostają długotrwale bezrobotne, a tymi, które znajdują pracę jest właśnie ich aktywność własna w szukaniu pracy. Istotną barierą dla części kobiet jest tutaj brak doświadczenia w szukaniu pracy i niewiedza o sposobach poszukiwania pracy. Jak pokazują przykłady badanych kobiet część z nich biernie czeka na pracę, przeciwieństwem są osoby aktywne, które same wybierają pracodawców, u których chciałyby pracować i samodzielnie ubiegają się o staż czy zatrudnienie subsydiowane.

- Ponadto jak wskazywały kobiety, konsekwencją wypadnięcia z rynku pracy jest z jednej strony dezaktualizacja i zmniejszenie kwalifikacji, a z drugiej brak kontaktów zawodowych. Pojawia się poczucie wyobcowania i alienacji społecznej. W skrajnych przypadkach konsekwencją długotrwałego pozostawania bez pracy jest depresja, a nawet jak wskazywały kobiety próby samobójcze.
- Badane respondentki zwracały także uwagę, że w związku z brakiem opieki nad dziećmi do kręgu osób długotrwale bezrobotnych zaliczają się także kobiety będące babciami, które przejmują funkcje opiekuńcze. Dzięki temu, że one nie pracują i zajmują się wnukami, ich dzieci mogą pracować w pełnym wymiarze.
- Istotną barierą dla osób długotrwale bezrobotnych może być również ich negatywna percepcja przez pracodawców. Zatrudnianie osób długotrwale bezrobotnych jest oceniane, jako wymagające dużych nakładów czasu i finansów np. szkoleń. W polityce przełamywania barier na rynku pracy należy także zwrócić uwagę na stereotypowe postrzeganie osób powracających na rynek pracy, jako niezaradnych i mało przebojowych. Dla pracodawców, bez różnicy czy mają doświadczenia z zatrudnianiem osób bezrobotnych, czy też nie - największą zachętą do zatrudnienia byłoby refundowanie kosztów ich zatrudnienia.

4) Zasada równości szans w projektach finansowanych z EFS

- Przestrzeganie polityki równości szans wymusza na wnioskodawcach sięgniecie do badań, analiz czy statystyk i realizację projektów, w oparciu o fakty, a nie założenia a priori. Pozytywnym obserwowanym zjawiskiem jest fakt, że zdarzały się przypadki projektów, w których zakładano głównie udział kobiet, a pojawiało się zainteresowanie ze strony mężczyzn (i na odwrót). Uwzględnienie tego faktu na etapie konstruowania założeń projektu umożliwiało udział wszystkich zainteresowanych we wsparciu i podjęcie pracy, bez względu na płeć. Wskazuje to, że obecnie stosowane instrumenty wspierające równość płci dobrze spełniają swoje zadanie. Zdiagnozowaną barierą jest brak danych statystycznych i informacji dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy np. zakresie ich zatrudnienia w różnych zawodach czy branżach (jest to szczególnie widoczne w przypadku uzasadniania realizacji szkoleń zawodowych).
- Problemy z zasadą równości szans pojawiają się w projektach, które skierowane są do jednej płci – projektodawcy obawiają się realizacji takich projektów i rzadko sygnalizowali korzystanie z wyjątków,

co do których nie stosuje się standardu minimum. Dlatego podkreślano, że projektów dedykowanych wyłącznie kobietom czy kobietom mieszkającym na wsi, jest nadal stosunkowo mało (np. w ramach Priorytetu VI). Podkreślano ponadto, że brakuje projektów dla kobiet przebywających na urlopach macierzyńskich/ wychowawczych podtrzymujących kompetencje kobiet, tak aby umożliwić im płynny powrót do pracy lub na rynek pracy.

- Nadal jak wskazują projektodawcy pojawiają się projekty „praktyczne" opierające się na tradycyjnym podziale ról, a które wynikają często ze stereotypów i negatywnego nastawienia samych wnioskodawców. Niektórzy wnioskodawcy podkreślają, że uwzględniają kobiety w niektórych typach projektów ze względu na modę lub aby zwiększyć szanse projektu na otrzymanie dofinansowania. Widoczne jest więc nadal traktowanie przez projektodawców zasady równości szans jedynie jako wymogu formalnego. U części wnioskodawców występuje niska znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzna rynku pracy – przede wszystkim w zakresie celów stosowania rozwiązań wyrównywania szans. Problemem sygnalizowanym przez wnioskodawców jest także rozbieżność między etapem zbierania danych a etapem rekrutacji do projektu, często, bowiem nie udaje się szczegółowo określić w tym zakresie potencjalnych barier i trudności. W celu przełamania tych barier eksperci wskazywali na konieczność przygotowania opracowania zawierającego interpretację wytycznych dot. równości szans kobiet i mężczyzn z przykładami, skierowanego zarówno do wnioskodawców projektów, pracodawców jak i do asesorów. Elementem wspomagającym powinny być również szkolenia dedykowane tej tematyce.
- W zakresie wspierania równości szans eksperci zwracali uwagę na konieczność budowania założeń projektowych, tak, aby wyposażyć kobiety w wiedzę i dodatkowe kompetencje, które umożliwią im konkurowanie o miejsca pracy z mężczyznami czy awans zawodowy (stworzenie mechanizmów szybszego awansu i zmniejszania zjawiska szklanego sufitu), a tym samym zmniejszą obszary dyskryminacji i wpłyną na poprawę ich sytuacji na rynku pracy. Powoduje to, że zakres wsparcia powinien być różnicowany ze względu na płeć (inne wsparcie dla kobiet w ramach projektów).
- Jako efektywne oceniane są projekty, w których na etapie tworzenia założeń projektowych uwzględniono potrzeby kobiet np. w zakresie zapewnienia kosztów dojazdów czy kosztów opieki nad osobą zależną.
- W projektach realizowanych z udziałem osób pracujących często potrzeby kobiet i mężczyzn są zbliżone, dlatego jak wskazywali wnioskodawcy realizujący projekty w ramach Priorytetu VIII, często proporcje udziału w projektach kobiet i mężczyzn wynikają bardziej z konieczności wywiązania się ze standardów minimum niż z realnych różnic w potrzebach obu grup. Wsparcie oferowane w ramach Priorytetu VIII jest, zatem w małym stopniu ukierunkowane na potrzeby kobiet.
- Z kolei w przypadku wsparcia w postaci dotacji związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, potrzeby obu grup wydają się być zróżnicowane.. Wyniki wywiadów z kobietami, a także sygnały od projektodawców wskazują, że w projektach skierowanych do osób chcących założyć własną działalność gospodarczą, kobiety częściej niż mężczyźni rezygnują ze wsparcia już na początkowym etapie. Np. szkolenia w zakresie przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej czy na etapie tworzenia biznes planu. Można przypuszczać, że dzieje się tak, gdyż w projektach takich w małym stopniu uwzględniane są potrzeby kobiet przedsiębiorców. Oznacza to, że kobiety potrzebują znacznie więcej pomocy doradczej i wspierającej zarówno na etapie przed uruchomieniem firmy, jak i po jej założeniu.
- Potwierdzają to opinie wnioskodawców, którzy ze względu na duży odsetek kobiet rezygnujących z ubiegania się o dotację, stoją przed dylematem przyznania dofinansowania osobom, które przygotowały słabszy biznes plan, celem zachowania parytetów. Złamaniem zasady równości szans i nieprawidłowością z punku widzenia założeń dostępu do wsparcia jest tworzenie dwóch list rankingowych - odrębnie dla kobiet i odrębnie dla mężczyzn, co jednak praktykowane jest przez niektórych wnioskodawców. Ten element może istotnie wpływać na trwałość oferowanego wsparcia i osłabiać jego skuteczność.
- Konsekwencją stosowania zasady równości szans w projektach jest przenoszenie doświadczeń projektodawców na grunt zawodowy – wnioskodawcy, jako pracodawcy sami w większym zakresie stosują zasady równości szans we własnych firmach np. prowadząc dobór pracowników w oparciu o kryteria merytoryczne, wykazując większą świadomość zapewnienia jednolitych wynagrodzeń, dbałości o przestrzeganie prawa..
- Jak wskazują wyniki badania równolegle do działań prowadzonych wśród kobiet, ważnym obszarem jest edukacja w zakresie przestrzegania prawa i promocja zasady równości szans wśród pracodawców. Działania skierowane do pracodawców powinny objąć również w szerokim zakresie promocję i propagowanie rozwiązań takich jak elastyczny czas pracy czy elastyczne formy zatrudniania.

Propagowanie wśród pracodawców wiedzy nt. przepisów prawnych w zakresie równości szans dotyczy szczególnie sektora MŚP – brakuje programów edukacyjnych w tym zakresie kierowanych do pracodawców np. w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy w stosunku do osób w szczególnej sytuacji np. kobiet z małymi dziećmi – praca po godzinach, delegacje itp. Konieczne jest również uwzględnienie w szkoleniach dla osób otwierających własną działalność gospodarczą aspektów dotyczących przestrzegania przepisów kodeksu pracy oraz zasad równościowych np. jakich informacji nie można żądać od pracownika na etapie aplikowania o pracę (wieku, wykształcenia czy zdjęcia).

- Istotną barierą w zakresie stosowania równości szans, jest bariera w postaci oczekiwań pracodawców i rynku pracy w zakresie np. zawodów wykonywanych przez kobiety. Wnioskodawcy wskazywali na konieczność zmiany mentalności pracodawców i walki ze stereotypami. Skuteczność wsparcia w zakresie realizacji równości szans kobiet i mężczyzn wymaga realizacji działań ściśle powiązanych z rynkiem pracy tj. edukowania pracodawców. Stereotypy i bariery mentalne to problem w pewnym stopniu występujący również po stronie osób poszukujących pracy. Większa liczba ofert np. w branży budowlanej przyczynia się do tworzenia wśród kobiet postaw rezygnacji i przekonania, że mężczyźni są z założenia w lepszej sytuacji na rynku pracy. Przykładem takich postaw są deklaracje o „braku ofert pracy dla kobiet".

5) Obszary nierówności między kobietami, a mężczyznami na rynku pracy

- Badanie wskazuje, że jednym z kluczowych problemów podkarpackiego rynku pracy jest dyskryminacja strukturalna. Badane kobiety wielokrotnie zwracały uwagę na problem dostępu do pracy – braku ofert pracy dla kobiet oraz struktury ogłoszeń uwzględniających głównie zawody męskie. Kobiety wskazywały zarówno na problemy z pozyskaniem pracy, ale także z jej utrzymaniem. Przekłada się to na długość pozostawania bez pracy –utrata pracy przez kobiety wiąże się z dłuższym procesem poszukiwania pracy i z mniejszymi możliwościami jej znalezienia.
- Jedną z głównych konsekwencji istniejących trudności na rynku pracy jest rezygnacja przez kobiety z aspiracji zawodowych, ograniczenie ich rozwoju kariery zawodowej oraz obniżenie aspiracji płacowych. Trudności ze zdobyciem pracy dotyczą także kobiet z wykształceniem wyższym - tym, którym udało się podjąć pracę, często odbywa się to kosztem rezygnacji z możliwości wykonywania zawodu, w którym się kształciły.
- Kobiety poszukujące pracy wskazują, na występowanie na rynku pracy dyskryminacji instytucjonalnej. Kryteria przyjmowania osób i wymagań do pracy nie są przejrzyste, w sytuacji ograniczonej liczby miejsc pracy częste są przypadki nepotyzmu.
- W woj. podkarpackim obserwowalne jest zjawisko segregacji zawodowej kobiet – tj. nierównomiernego rozmieszczenia kobiet i mężczyzn w różnych zawodach. Skutkiem segregacji zawodowej, są trudności w uzyskaniu zatrudnienia przez kobiety w zawodzie, który nie jest im kulturowo przypisany np. w zawodach technicznych czy prowadzących działalność w męskich branżach takich jak budownictwo, energetyka czy zatrudnionych w zielonych zawodach.

- Z jednej strony konieczne jest więc wzmocnienie działań w kierunku promowania zawodów i kierunków technicznych wśród kobiet, a z drugiej niezbędne są działania skierowane do pracodawców.
- Istotnym czynnikiem prócz zapewnienia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawnych np. zapewnienie tego samego stanowiska kobietom po powrocie z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego jest edukowanie kobiet w zakresie ich praw wynikających z kodeksu pracy czy instytucji, jakie mogą reprezentować ich interesy.
- Na poprawę sytuacji kobiet wpływ mogą mieć rozwiązania zwiększające partycypację mężczyzn w wychowaniu dzieci oraz wykorzystywanie przez nich swoich uprawnień urlopowych związanych z narodzinami dziecka. Takie działania wymagają szeroko zakrojonych działań promocyjnych prowadzonych przy współudziale Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Upowszechnienia wymaga również propagowanie idei partnerskiego podziału ról między kobietami, a mężczyznami oraz rozpowszechnienie korzystania z urlopów macierzyńskich i ojcowskich przez mężczyzn.
- Niezbędne jest ponadto budowanie świadomości społecznej w zakresie ról społecznych i wzrost postaw pro równościowych, co sprzyja poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy. Olbrzymią rolę w formułowaniu, utrwalaniu i zmianie postaw społecznych odgrywa m.in. edukacja (edukacja szkolna, szkolenia i dorosłych) oraz wizerunek prezentowany w mediach.

- Innym przejawem dyskryminacji są różnice w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Istotną barierą w rozwiązaniu problemu dyskryminacji kobiet w obszarze wynagrodzeń jest mniejszy dostęp do pracy kobiet w woj. podkarpackim, a co za tym idzie i aspiracje finansowe kobiet są zdecydowanie niższe niż mężczyzn i to zarówno w obszarze płacy minimalnej jak i płacy uznanej za optymalną. Oznacza to, że kobiety już na etapie rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą występują z pozycji pracownika oczekującego niższych zarobków.
- Analizując dane dotyczące wynagrodzeń należy wspomnieć o jeszcze jednym obserwowanym zjawisku –większość badanych mężczyzn co prawda ma większe aspiracje płacowe, ale również jest bardziej niż w przypadku kobiet elastyczna w zakresie podejmowania pracy bez umowy.

6) Ocena wiedzy i umiejętności kobiet uczestniczących w różnych formach wsparcia

- W ocenie respondentów udział w poszczególnych formach wsparcia w znacznym stopniu umożliwił rozwój kapitału zawodowego o wiedzę i umiejętności zawodowe istotne z perspektywy potrzeb rynku pracy. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni zadeklarowali pozytywną zmianę w tym zakresie szacując jej skalę na przeciętną lub dużą i bardzo dużą z nikłymi odsetkami dla oceny bardzo małym stopniu lub w małym stopniu.
- Wśród kobiet średnio co druga badana respondentka oceniła wzrost wiedzy w stopniu przeciętnym (48,6%), skumulowany odsetek kobiet, które wskazywały, że udało w dużym lub bardzo dużym stopniu podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu wynosił 41,4%. Wśród mężczyzn opinie były zbliżone na korzyść bardziej tych pozytywnych 45% w porównaniu do ocen przeciętnych 41,3%.
- Najwyższy wzrost wiedzy i umiejętności zanotowano w ramach Priorytetu VIII czyli w zakresie wsparcia kierowanego do osób pracujących. Wskazuje to na lepsze dopasowanie np. szkoleń i kursów do potrzeb beneficjentów i dowodzi obserwowanego przez samych beneficjentów pozytywnego oddziaływania wsparcia na kapitał zawodowy.
- Badane kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na niższy poziom w ocenie efektywności/skuteczności wsparcia, ale charakteryzowały je większe oczekiwania w tym zakresie i ów punkt odniesień determinuje tendencję do uśredniania indywidualnej oceny.
- Spośród respondentów, którzy zadeklarowali udział w formie wsparcia w postaci szkolenia/warsztatów/kursów oraz stażu/praktyki zawodowej/przygotowanie zawodowe 33,4% kobiet stwierdziło, że zdobyty zasób zawodowych umiejętności i wiedzy był zdecydowanie przydatny i raczej przydatny w pracy wykonywanej dotychczas. Odpowiednio 30,8% mężczyzn było tego samego zdania.
- Należy podkreślić że dla średnio co trzeciej badanej kobiety - 33,4%, zdobyte umiejętności i wiedza okazały się w ogóle nieprzydatne w pracy wykonywanej dotychczas, także w pracy na gospodarstwie. Płeć nie różnicuje ocen z wyjątkiem stopni skali przeciętnie oraz mało przydatne.
- Zdecydowanie bardziej negatywnie niż przydatność zdobytego zasobu zawodowych umiejętności i wiedzy w pracy wykonywanej dotychczas oceniana jest wpływ wiedzy i umiejętności na mobilność zawodową czyli możliwość zmiany pracy czy pozyskania zatrudnienia. Wskazuje to na konieczność bardziej kompleksowego wsparcia, ukierunkowanego na potrzeby poszczególnych grup beneficjentów oraz większego dopasowania szkoleń i kursów do potrzeb rynku pracy.
- Jak pokazują wyniki wywiadów zdecydowana większość respondentów jest przekonana o konieczności nasilenia działań oraz zwiększenie dostępu do wsparcia (długi czas oczekiwania na szkolenie czy staż).

7) Ocena skuteczności i trwałości wsparcia (dostosowania do potrzeb, adekwatności itp.).

- Formą wsparcia, w ramach, której najczęściej partycypowali beneficjenci są szkolenia, warsztaty i kursy. Ocena tej formy wsparcia jest bardzo wysoka zarówno wśród mężczyzn (85,1%„zdecydowanie polecam i „raczej polecam") jak i kobiet (łącznie „zdecydowanie polecam i „raczej polecam" 92,6%). Najwyższe oceny w zakresie skuteczności wsparcia wystąpiły w stosunku do oceny staży/praktyk zawodowych/przygotowania zawodowego - ocena jest wysoka zarówno wśród mężczyzn (91,5%) jak i kobiet (95%). Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni polecają tę formę wsparcia osób na rynku pracy.
- Bardzo wysoko beneficjenci oceniają dotacje na założenie własnej firmy. Jest to forma wsparcia oceniana wyżej przez mężczyzn (91,8%) niż kobiety (85,7%). Jak wskazują wyniki badania kobiety częściej rezygnują w trakcie realizacji kursów i szkoleń w zakresie przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej jak i na etapie przygotowania biznes planu i wycofują się z udziału

w zakresie otrzymania dotacji, co wskazuje na konieczność innego podejścia w zakresie planowania działalności gospodarczej kobiet. Ponadto odsetek kobiet korzystających ze wsparcia w zakresie zakładania własnej firmy jest ponad trzykrotnie niższy niż w przypadku mężczyzn. Konieczne jest już na poziomie edukacji szkolnej tworzenie programów, których celem będzie kształtowanie postaw przedsiębiorczych.

- Jakość biznesplanów przygotowywanych przez kobiety z obszarów wiejskich była oceniana przez wnioskodawców jako słabsza, co jak pokazują wyniki badania wpływa na mniejszą trwałość wsparcia. Zaobserwowano również, że działalność gospodarcza prowadzona przez osoby z niskim poziomem wykształcenia charakteryzuje się mniejszą trwałością (zdecydowanie więcej osób zamknęło działalność po minimalnym wymaganym okresie).
- Problemem nie tylko dla kobiet prowadzących działalność gospodarczą jest konkurencja i umiejętność radzenia sobie z jej działaniami. W celu zwiększenia skuteczności wsparcia dedykowanego przedsiębiorcom powinno ono zostać poszerzone o szkolenia i o usługi doradcze dla nowo otworzonych firm np. jak rozwijać firmę, być konkurencyjnym, korzystać z kredytów itp. Oprócz dotacji na założenie działalności gospodarczej powinny być rozwijane różne formy wsparcia również finansowego na rozwój firmy. W celu zwiększenia trwałości wsparcia w zakresie prowadzenia własnej działalności - konieczne jest ponadto doradztwo i pomoc dla kobiet na etapie już prowadzenia działalności gospodarczej.
- W przypadku kobiet o braku trwałości wsparcia w postaci dotacji na prowadzenie własnej działalności gospodarczej może decydować również wybór bardziej stabilnej formy zatrudnienia (etat) np. ze względu na małe dziecko (a nie słaby biznes plan czy problemy z konkurencją).
- Wyniki badania wskazują, że w przypadku staży zawodowych oraz zatrudnienia subsydiowanego nisko oceniano trwałość wsparcia ze względu na brak kontynuacji zatrudnienia po zakończeniu wsparcia.
- Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni polecają jako formę wsparcia dla osób na rynku pracy - doradztwo/pomoc psychologiczno-doradczą. Ocena kobiet tej formy wsparcia jest zdecydowanie wyższa (93,4%) niż wśród mężczyzn (83,3%), co wskazuje na konieczność zwiększonych działań w tym zakresie ukierunkowanych na potrzeby kobiet .
- Ocena poradnictwa i doradztwa zawodowego jako formy wsparcia jest wysoka zarówno wśród mężczyzn (77,8%) jak i kobiet (84,8%). Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni polecają tę formę wsparcia osób na rynku pracy.
- Ocena pośrednictwa pracy jako formy wsparcia przybiera kształt względnie symetrycznych wskazań. W porównaniu do innych form wsparcia ocena jest zdecydowanie niższa zarówno wśród mężczyzn (66,7%) jak i kobiet (64,3%). Z drugiej strony znaczący odsetek respondentów, szczególnie mężczyzn, nie poleca tej formy wsparcia, co wskazuje na jej brak dopasowania do potrzeb poszczególnych grup beneficjentów, jak i niższej skuteczności.
- Opisane wcześniej problemy podkarpackiego rynku pracy istotnie wpływają na niską efektywność wsparcia np. w postaci szkoleń dedykowanych dla osób bezrobotnych w ramach poddziałania 6.1.1. czy 6.1.3. POKL, która plasuje województwo blisko końca ogólnopolskiej listy rankingowej. Niezbędne są działania w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i generowania nowych miejsc pracy. Najwięcej nowych miejsc pracy powstaje przy realizacji projektów infrastrukturalnych, wymagających kwalifikacji zawodowych, związanych z budownictwem, obsługą maszyn czy transportem, a więc w zawodach postrzeganych, jako typowo męskie.
- Projekty realizowane w ramach Priorytetu VI i VII pozwalają inwestować w osoby o niskich kwalifikacjach. Jak pokazują wyniki analiz, to co dominuje na podkarpackim rynku pracy to wysoka stopa bezrobocia zróżnicowana geograficznie. W dużych miastach, takich jak Rzeszów czy Krosno jest ona niższa ze względu na liczbę podmiotów gospodarczych i zakładów (miejsc pracy), zdecydowanie wyższy wskaźnik bezrobocia jest Bieszczadach czy w małych powiatach rolniczych, gdzie nie ma przemysłu, a zatrudnienie ma charakter przede wszystkim sezonowy. Jedyną szansą na zarobkowanie jest samo zatrudnienie albo rozwój sektora usług turystycznych czy agroturystycznych nastawionych także na pewną sezonowość. Czynniki te w istotny sposób wpływają na wskaźniki zatrudnienia założone w projektach. Jak wskazują wypowiedzi wnioskodawców, obawiają się oni zwłaszcza w projektach realizowanych na poziomie lokalnym o spełnienie przyjętych założeń projektowych.
- Pod względem wydatkowania funduszy w ramach komponentu regionalnego, województwo podkarpackie znalazło się na 6. miejscu z 54% wydatkowaniem przydzielonej kwoty na lata 2007-2013. Ma również pozycję lidera, jeśli chodzi o ilość podpisanych umów i wydanych decyzji o dofinansowaniu projektów szkoleniowych w ramach Priorytetów VI-IX.

- Oceniając efekty działań realizowanych w woj. podkarpackim w ramach PO KL należy wspomnieć także o mobilizacji i aktywizacji podmiotów, które nigdy wcześniej lub w niewielkim zakresie miały do czynienia z projektami i ich realizacją. Chodzi o takie jednostki organizacyjne jak samorząd terytorialny, szkoły, ośrodki pomocy społecznej, które realizują także projekty systemowe, a nie miały w tym zakresie żadnych doświadczeń. Przez udział w projektach nie tylko tworzą dla siebie warunki do pracy, do samorozwoju, do podnoszenia kwalifikacji, ale też wyposażają swoje biura w nowoczesny sprzęt, pomoce, w te wszystkie elementy, które są w tej chwili warunkiem nowoczesności w każdej instytucji.

8) Sytuacja kobiet uczestniczących w projektach w ramach PO KL po zakończeniu udziału w projekcie

- Kobiety identyfikując więcej barier na rynku pracy związanych z płcią oraz innymi kryteriami wykluczenia i mają także większe oczekiwania względem działań redukujących wykluczenie zawodowe, dysponują więc odmiennym punktem odniesienia niż mężczyźni. Przekłada się to na zwiększony krytycyzm skutków oddziaływań i poszukiwanie bardziej skutecznych, szybkich i radykalnych form zmiany sytuacji zawodowej.
- Wyniki badania wskazują, że w przypadku kobiet długotrwałe bezrobocie zwiększa poziom deprywacji zarówno ekonomicznej jak i psychicznej (niska samoocena) oraz społecznej (redukcja więzi towarzyskich).
- Płeć w żaden sposób nie różnicuje percepcji respondentów wobec potrzeby zwiększenia skuteczności wsparcia – zdecydowana większość respondentów jest przekonana o konieczności nasilenia działań i zwiększenia skuteczności wsparcia. Kobiety przede wszystkim ogniskują uwagę na faktycznej pomocy w znalezieniu pracy. Jest to naturalna konsekwencja dostępu do pracy i mniejszej ilości ofert pracy dedykowanych dla kobiet.
- Spośród deklarujących poprawę sytuacji zawodowej na rynku pracy - wskazywano przede wszystkim na znalezienie pracy, przekwalifikowanie się oraz rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.
- W porównaniu z subiektywną oceną sytuacji zawodowej respondentów w okresie korzystania z formy wsparcia nie zaobserwowano zmiany w okresie pomiarowym.
- Kobiety bardziej negatywnie niż mężczyźni oceniają swoją sytuację zawodową po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS. Wynika to z faworyzowania mężczyzn na rynku pracy i mniejszych szans znalezienia pracy przez kobiety. Zmiana sytuacji kobiet na regionalnym i krajowym rynku pracy wymaga rozwiązań systemowych pozwalających zmniejszyć dyskryminację instytucjonalną oraz rozwiązań edukacyjnych np. zmiany ścieżek edukacyjnych kobiet.

9) Udział kobiet w projektach realizowanych w ramach wybranych działań komponentu regionalnego PO KL (formy wsparcia)

- Pomiędzy kobietami i mężczyznami biorącymi udział we wsparciu PO KL zaznaczyły się istotne różnice w strukturze wiekowej w poszczególnych Priorytetach. W Priorytecie VIII wśród osób pracujących, posiadających doświadczenie zawodowe widoczny jest większy udział kobiet powyżej 35 roku życia które stanowią niemal połowę uczestniczek projektów (48,3%), podczas gdy w tym samym przedziale wiekowym, udział mężczyzn w projektach jest zdecydowanie mniejszy i wynosi 38%. Odwrotną tendencję widać wśród osób młodych do 24 roku życia, wśród których więcej jest mężczyzn (36,4%) niż kobiet (28,2%). Widać, więc wyraźnie, że starsze kobiety chętniej podnoszą własne kwalifikacje i umiejętności niż starsi mężczyźni, starając się je dostosować do potrzeb rynku pracy.
- Interesujące różnice w strukturze wiekowej beneficjentów uwidaczniają się w Priorytecie VII Promocja integracji społecznej. W projektach w równym stopniu uczestniczyli mężczyźni ze wszystkich grup wiekowych – odsetek wahał się od 20,5% w grupie osób najmłodszych do 18 roku życia, podobnie w pozostałych grupach wiekowych z wyjątkiem osób powyżej 50 roku życia, które stanowiły 15,6%. W przypadku kobiet największy udział zanotowano w grupie wiekowej 25-34 lata – 32,3%, a najmniejszy wśród kobiet najstarszych 9% oraz najmłodszych 13,8%.
- Tylko w Priorytecie VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich, skierowanym do osób bezrobotnych struktura wiekowa osób korzystających ze wsparcia jest prawie taka sama w przypadku kobiet i mężczyzn. Ze wsparcia skorzystało najwięcej osób młodych w wieku do 24 lat - 70,5% kobiet i 67,2% mężczyzn. Dla porównania wśród osób w wiek 50 lat wsparciem objęto zaledwie 2,7% kobiet i 4,8% mężczyzn.
- Analiza dokumentacji konkursowej i założeń programowych wskazuje na adekwatność doboru grup docelowych w ramach projektów realizowanych w ramach poszczególnych działań i poddziałań POKL

i kierowanie wsparcia do grup znajdujących się zgodnie z diagnozą w szczególnie złej sytuacji na rynku pracy.

- W przypadku wskaźników produktu Priorytetu VI PO KL w województwie podkarpackim występuje brak lub małe ryzyko (ogółem 78%) nieosiągnięcia wartości docelowej. Duże ryzyko pojawia się przede wszystkim w odniesieniu do grup de faworyzowanych w wieku 50-64 lata oraz osób niepełnosprawnych, największe deficyty wartości docelowej występują w ramach działania 6.2.
- Dla Priorytetu VII – brak lub mała wartość obejmuje 50% wykonania założeń - wskaźnikiem wymagającym kontroli jest liczba klientów instytucji pomocy społecznej, którzy zakończyli udział w projektach dotyczących aktywnej integracji oraz liczba osób z terenów wiejskich.
- Najsłabiej wypada wykonanie wskaźników w ramach Priorytetu VIII – 44,4% jest zagrożonych niewykonaniem. Wśród tych wskaźników najbardziej zagrożone nieosiągnięciem są wartości docelowe dotyczące liczby przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych (projekty o charakterze regionalnym) czy liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania.

10) Poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy – działania, efekty, dobre praktyki

- Analiza dokonana w ramach przypadków wskazuje na znaczny poziom zróżnicowania czynników decydujących o przebiegu ścieżki zawodowej kobiet (a w konsekwencji i na sposób skorzystania ze wsparcia w ramach projektów dofinansowywanych w ramach PO KL) zależnie od wieku, wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych, istotną rolę odgrywa zarówno sytuacja rodzinna jak i miejsce mieszkania - wielkość lokalnego rynku pracy czy sposób skomunikowania z najbliższym miastem powiatowym.
- Przykłady kobiet wskazują jednoznacznie, że bez względu na branżę, rodzaj wykonywanej pracy czy wykształcenie, dla pracodawców jednym z najważniejszych czynników branych pod uwagę jest doświadczenie zawodowe. Jego brak może powodować, że pomimo spełnienia innych wymagań tj. pełnej dyspozycyjności, odpowiedniego wykształcenia oraz braku ograniczeń wynikających z ustabilizowanej sytuacji rodzinnej, kobiety nie mogą znaleźć zatrudnienia.
- Jak wskazują przykłady prezentowane w ramach studiów przypadku podnoszenie kwalifikacji wyłącznie poprzez kursy nie daje gwarancji znalezienia pracy po ich ukończeniu, właśnie ze względu na brak doświadczenia. Rekomendowana zamiana formy wsparcia powinna polegać na zwiększeniu możliwości zatrudnienia po odbyciu stażu w miejscach, które wybiorą wybiorą same beneficjentki – tak, aby uczyć je w przypadku utraty pracy samodzielnego kontaktu z pracodawcami i aktywności w szukaniu pracy.
- Frustracja pojawiająca się w wyniku długotrwałego pozostawania bez pracy oraz bezskutecznych poszukiwań pracy w wyuczonym zawodzie powoduje obniżenie aspiracji i rezygnację z pracy zgodnej ze swoimi kompetencjami. Dlatego jedną z istotnych korzyści, o których wspominają beneficjentki, jaką przynosi uczestnictwo we wsparciu jest poprawa samopoczucia i podniesienie aktywności w działaniach związanych z poszukiwaniem zatrudnienia. Wsparcie pełni więc istotną rolę motywacyjną.
- Przykład absolwentki kończącej nierynkowy kierunek studiów, po którym trudno znaleźć pracę, wskazuje, że istotną rolę w tworzeniu specjalizacji zawodowej może stwarzać hobby i zainteresowania np. jazda konna i prowadzenie hipoterapii - forma rehabilitacji psychoruchowej, w której wykorzystuje się kontakt z koniem.
- Prezentowane przypadki pokazują, że sytuacja rodzinna może bezpośrednio ograniczać również kobiety w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Mimo dobrego biznes planu, pracy i zaangażowania włożonego w przygotowanie i uruchomienie własnej firmy, roczna przerwa związana z urodzeniem dziecka, może istotnie wpłynąć na rozwój i przyszłość firmy.
- O braku trwałości wsparcia w postaci dotacji na prowadzenie własnej działalności gospodarczej może decydować również wybór bardziej stabilnej formy zatrudnienia (etat) ze względu na małe dziecko, a nie słaby biznes plan czy problemy z konkurencją itp.
- Oprócz dotacji na założenie działalności gospodarczej powinny być rozwijane różne formy wsparcia również finansowego na rozwój firmy. Konieczne jest ponadto doradztwo i pomoc dla kobiet na etapie już prowadzenia działalności gospodarczej.
- Analiza przypadków wskazuje, że dobieranie kursów według zbieżności ich tematyki z profilem wykształcenia bez uprzedniego zbadania predyspozycji i oczekiwań beneficjentów nie przynosi zamierzonego efektu w postaci przyrostu i wzmocnienia ich kompetencji.

- Pomimo posiadania wyższego wykształcenia beneficjenci potrzebują pomocy o charakterze kompleksowym składających się z modułów indywidualnych (w zakresie diagnozy własnych umiejętności, wyznaczania ścieżki postępowania) oraz grupowych (dzielenie się doświadczeniami związanymi z poszukiwaniem pracy, rozwój kompetencji „miękkich" i „twardych", nabywanie kompetencji dotyczących poruszania się na rynku pracy). W związku z brakiem umiejętności oceny własnych kompetencji jak i oczekiwań u większości badanych kobiet, potrzebną formą wsparcia byłoby doradztwo zawodowe i pomoc psychologiczna. Jak pokazują przykłady istotnym problemem w przypadku kobiet może być niezdecydowanie i brak jasno wytyczonej ścieżki zawodowej czy brak określonych preferencji odnośnie charakteru pracy, jaki chciałoby się wykonywać.
- Jedną z głównych barier w poszukiwaniu pracy przez osoby długotrwale bezrobotne jest malejąca, wraz z upływem czasu, aktywność w poszukiwaniu pracy. Osoby takie mają poczucie, że wykorzystały już wszystkie możliwości i dotarły do wszystkich potencjalnych pracodawców. Proces szukania pracy powoli wygasa, zmniejsza się aktywność, dlatego oprócz wsparcia w postaci szkoleń i kursów zawodowych, każde szkolenie powinno zwierać podstawy pomocy w poruszaniu się na rynku pracy i prezentowania się przed pracodawcą.
- Prezentowane przypadki wskazują, że zdobycie pracy czy możliwości odbycia stażu są wynikiem starań własnych i aktywności osoby poszukującej pracy. Respondentki same przejmują inicjatywę i podejmują konkretne działania, aby uzyskać pracę np. wybierają pracodawcę, u którego chciałyby pracować biorąc pod uwagę swój profil zawodowy, następnie się z nim kontaktują i samodzielnie dopełniają wszelkich niezbędnych formalności. Dotyczy to zarówno odbycia stażu jak i np. zatrudnienia subsydiowanego. Jest to zdaniem ekspertów dobry model pracy z osobami bezrobotnymi. Ich aktywność własna i zaangażowanie znacznie zwiększają szanse pozyskania pracy, a w przypadku jej utraty umożliwia skorzystanie z gotowego wzorca zachowań.
- Analiza motywacji i celów związanych z wyborem konkretnej formy wsparcia wskazuje, że osoby posiadające już doświadczenie zawodowe, wybierają kursy, których celem jest podniesienie umiejętności ogólnych i zwiększenie wartości, jako pracownika na rynku pracy niż zdobycie konkretnego zawodu tj. wybór takich szkoleń, które dają praktyczne umiejętności niezbędne podczas szukania pracy (angielski, kurs negocjacji).
- Rozwiązaniem ułatwiającym poszukiwanie pracy osobom bezrobotnym mieszkającym poza obszarem miejskim jest przekazywanie informacji na temat ofert pracy do różnych lokalnych organizacji czy z Urzędów Pracy do Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej (lub innych jednostek, które mogłyby pełnić rolę dystrybutorów informacji).
- Na obszarach wiejskich dojeżdżanie z miejscowości znacznie oddalonych od miast, gdzie znajdują się Urzędy Pracy w celu sprawdzania pojawiających się ofert pracy generuje koszty i jest czasochłonne. Utrudniony dostęp do informacji o ofertach pracy stanowi istotną barierę dla osób pozostających bez pracy.
- Przykłady zaprezentowane w ramach studiów przypadku potwierdzają konieczność realizacji kursów i szkoleń np. komputerowych na poziomie podstawowym, szczególnie w przypadku osób 45+. Obsługa komputera jest cenną umiejętnością, która zwłaszcza na wsi poprawia w sposób bezpośredni dostęp do informacji – jest on szybszy i łatwiejszy np. poprzez możliwość wyszukania w internecie ogłoszeń, robienia zakupów czy możliwości wypełniania wniosków, PIT-ów. Ponadto jak pokazują przykłady – wiedza zdobyta na szkoleniu jest przekazywana dalej, z kursów korzystają również inni członkowie rodziny.
- Bardzo ważnym elementem nie tylko dla kobiet mieszkających na obszarach wiejskich uczestniczących w kursach, szkoleniach jest możliwość wymiany doświadczeń.
- Ze względu na brak w wielu przypadkach wśród kobiet mieszkających na wsi prawa jazdy, istotne aby odbywały się one w pobliżu miejsca zamieszkania (na poziomie lokalnym) lub poprzez możliwość zapewnienia uczestniczkom dojazdu (nie tylko zwrotu kosztów dojazdu).
- Potrzeba zapewnienia opieki nad dzieckiem dotyczy również takich szkoleń jak komputerowe, a w których uczestniczą kobiety posiadające dzieci w wieku poniżej 7 lat.
- W zorganizowaniu opieki nad dzieckiem główną barierę stanowi nienormowany czas pracy męża oraz brak posiadania przez respondentkę prawa jazdy, co wyklucza dowożenie dziecka np. do przedszkola.

REKOMENDACJE uporządkowano według stopnia ogólności w perspektywie odbiorców „działań naprawczych" oraz problemów (potrzeb i barier) zidentyfikowanych w badaniu. Dwie perspektywy tworzenia rekomendacji zwiększają operacyjny charakter rekomendacji – dając przełożenie na działania dedykowane konkretnym instytucjom, grupom oraz działania nakierowane na rozwiązanie konkretnego problemu. Rekomendacje powiązane są z głównymi wnioskami z badań, z których wybrano te o charakterze 'oceniającym", które mogą przełożyć się na konkretne „działania naprawcze". W tym ujęciu mniejsze znaczenie mają wnioski o charakterze statystycznym, stwierdzające stan rzeczy – nie dając wystarczających przesłanek do wskazania powodów takiego stanu rzeczy. W tym przypadku jako mniej istotne w wymiarze rekomendacji operacyjnych są wnioski dotyczące faktów o charakterze makroekonomicznym, społecznym czy kulturowym na które nie ma wpływu instytucja zamawiająca badania.

Tabela 12. Tabela rekomendacji

Lp.	Zidentyfikowany problem	Waga problemu	Wnioski	Rekomendacje	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Raport
1	1. Występowanie barier w dostępie do pracy kobiet (wysoka stopa bezrobocia i wskaźnik zatrudniania kobiet w województwie podkarpackim świadczą o wyższej niż w innych regionach Polski chęci kobiet do podejmowania pracy płatnej). **Problemy szczegółowe:** 1.1. Występowanie dyskryminacji strukturalnej: mniejsze możliwości znalezienia pracy przez kobiety, trudności z jej utrzymaniem, dłuższe okresy braku pracy, niższe wynagrodzenia kobiet. 1.2. Stopa bezrobocia i wskaźnik zatrudnienia są zróżnicowane przestrzenne.	Bardzo istotna	W.1. Konieczność zwiększenia dostępności pracy dla kobiet **Wnioski szczegółowe:** W.1.1. Konieczność poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez podjęcie działań, przeciwdziałających dyskryminacji oraz wykorzystujących wyższą determinację kobiet z województwa podkarpackiego do podejmowania pracy płatnej. W.1.2. Konieczność wyrównania szans kobiet w obszarze przestrzennym – regionalne różnicowanie wsparcia, preferowanie powiatów, w których występuje mniejsza podaż pracy.	R.1. Wykorzystanie instrumentów wsparcia kierowanych specjalnie do kobiet (uwzględniających specyficzne potrzeby kobiet i specyficzne bariery w dostępie do pracy) **Rekomendacje szczegółowe:** R.1.1.1. Wspieranie w ramach projektów przedsiębiorczości kobiet, ich możliwości samorealizacji i rozwoju zawodowego. R.1.1.2. Promocja Elastycznych Form Zatrudnienia – uwzględnienie tego obszaru w projektach EFS kierowanych do kobiet i pracodawców R.1.1.3. Realizacja projektów kierowanych do kobiet, przełamujących bariery i przeciwdziałającego dyskryminacji – projekty typu Gender Mainstreaming – zwiększenie trwałości wsparcia poprzez doradztwo specyficzne dla kobiet R.1.2.1. Alokowanie środków EFS na powiaty o mniejszej podaży pracy R.1.2.2. Zwiększanie mobilności zawodowej kobiet – uwzględnienie tego obszaru wsparcia w projektach EFS R.1.2.3. Kierowanie wsparcia na rozpoczęcie działalności gospodarczej do powiatów, w których występuje najmniejsza podaż pracy – samozatrudnienie i tworzenie miejsc pracy w tych powiatach.	Uwzględnienie wskazanych form wsparcia we wskaźnikach regionalnych komponentów PO KL i przyszłych projektów, programów EFS Uwzględnienie w planach działania POKL kryteriów strategicznych (lub dostępu) promujących wskazane formy i obszary wsparcia. Tworzenie ograniczeń dostępu lub zachęt dla beneficjentów EFS do realizacji projektów Gender Mainstreaming lub uwzględniających przygotowanie do świadczenia pracy w ramach elastycznych form pracy, instrumentów godzenia życia zawodowego i rodzinnego wypracowanych w PIW EQUAL i projektach innowacyjnych POKL. Kontynuowanie tej polityki na etapie programowania środków w nowej perspektywie finansowej 2014-2020	Efektywniejsze wykorzystanie środków EFS w zakresie Gender Mainstreaming, dostosowanie instrumentów wsparcia do specyficznych potrzeb kobiet, zwiększenie trwałości wsparcia, wsparcie obszarów o mniejszej podaży pracy	Regionalna Instytucja Pośrednicząca PO KL, w szczególności w priorytecie VI, VII i VII POKL (WUP) i władze regionu, Podkomitet Monitorujący PO KL (przygotowanie planów działań i opracowanie kryteriów strategicznych i konkursowych); Regionalna Sieć Tematyczna przy PM POKL – analiza realizowanych projektów innowacyjnych w zakresie nowych instrumentów wsparcia kobiet i realizacji polityki gender mainstreaming w regionie; Organizacje biznesowe, stowarzyszenia przedsiębiorców – w zakresie działań edukacyjnych i promocyjnych (gender mainstreaming), promocja EFP dla kobiet.	27-32, 51-65

Lp.	Zidentyfikowany problem	Waga problemu	Wnioski	Rekomendacje	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Raport
2	2. Niedostosowanie struktury zawodów i kwalifikacji kobiet do potrzeb rynku pracy **Problemy szczegółowe:** 2.1. Mniejsza liczba ofert pracy dla kobiet - zarówno pracy sezonowej jak i stałej. 2.2. Wśród najliczniej reprezentowanych grup zawodowych należą profesje, w których większość bezrobotnych stanowią kobiety.	Bardzo istotna	W.2. Konieczność podjęcia działań zmieniających tradycyjny podział zawodów na kobiece i męskie **Wnioski szczegółowe:** W.2.1.1 Konieczność zainteresowania kobiet ofertami pracy tradycyjnie postrzeganymi jako oferty dla mężczyzn W.2.1.2 Konieczność opracowania nowej oferty szkoleń zawodowych i specjalnego doradztwa reorientacji zawodowej ułatwiającego kobietom podjęcie ofert pracy kierowanych do mężczyzn W.2.1.3 Konieczność promocji samozatrudnienia jako formy przełamania barier stereotypowego podziału zawodów na męskie i żeńskie W.2.2.1 Konieczność wsparcia orientacji zawodowej kobiet - doradztwo w wyborze zawodu na wczesnym etapie edukacji W.2.2.2. Konieczność dostosowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb lokalnego rynku pracy	R.2. Należy zwiększyć wrażliwość instrumentów oceny projektów na problem utrzymywania (utrwalania) tradycyjnych podziałów na zawody męskie i żeńskie **Rekomendacje szczegółowe:** R.2.1.1. Promocja zawodów technicznych i „typowo męskich" wśród bezrobotnych kobiet. Edukacja pracodawców w tym zakresie. R.2.1.2. Opracowanie (zamówienie metodologii) i realizacja usług doradczych w zakresie reorientacji zawodowej kobiet. R.2.1.3. Promowanie biznesplanów kobiet w zawodach „typowo męskich". Kampanie promocyjne w zakresie przykładów sukcesu. R.2.2.1 Tworzenie systemu doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i zawodowych uwzględniającego instrumenty przeciwdziałające tradycyjnemu podziałowi zawodów na męskie i żeńskie, promocja kształcenia technicznego wśród kobiet R.2.2.2. Opiniowanie nowych kierunków kształcenia pod katem potrzeb rynku pracy i zainteresowania tymi kierunkami przez kobiety R.2.2.3. Organizacja staży zawodowych (subsydiowanego zatrudnienia) dla kobiet w „zawodach męskich"	Uwzględnienie wskazanych form wsparcia we wskaźnikach regionalnych komponentów PO KL i przyszłych projektów, programów EFS oraz w Planach działań PO KL (jak wyżej). Projekty realizowane w oparciu o diagnozę potrzeb przedsiębiorców. Realizacja mniejszych projektów dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy. Monitoring najbardziej poszukiwanych kierunków kształcenia pod kątem potrzeb rynku pracy oraz upowszechnianie wyników badań losów absolwentów - co umożliwi stwierdzenie, które kierunki są dochodowe i najlepiej odpowiadają na potrzeby rynku pracy. Działania promocyjne w zakresie promocji kierunków technicznych wśród kobiet. Opiniowanie nowych kierunków kształcenia w szkołach zawodowych w oparciu o monitoring zainteresowania tymi kierunkami przez kobiety. Szkolenia dla doradców zawodowych	Lepsze dopasowanie kwalifikacji kobiet do potrzeb rynku pracy. Zmiana struktury zawodowej kobiet. Zmiana sposobu postrzegania zawodów – przesunięcie akcentu z tradycyjnych ról męskich i żeńskich na czynności zawodowe, zadania zawodowe, które z powodzeniem mogą być wykonywane przez kobiety	Instytucja pośrednicząca, zarząd województwa, PM POKL, RST (jak wyżej) oraz beneficjenci projektów: instytucje doradcze, szkoleniowe w zakresie nowych metod doradczych w zakresie reorientacji zawodowej kobiet, Szkoły zawodowe i uczelnie techniczne w zakresie promocji technicznych kierunków kształcenia wśród kobiet, powiatowe rady zatrudnienia w zakresie opiniowania nowych kierunków kształcenia, organy prowadzące szkół gimnazjalnych i ponadgminazjalnych w zakresie wdrożenia systemu doradztwa i orientacji zawodowej dla kobiet przełamującego stereotypowy podział zawodów na płeć, naboru , MNiSW, MEN,	27-32
3	3. Wysoka stopa bezrobocia w grupie	Bardzo istotna	W.3. Konieczność podjęcia działań	R.3. Wykorzystanie instrumentów wsparcia kierowanych specjalnie do 15-24	Projekty systemowe w zakresie monitoringu luk	Zwiększenie wiedzy nt.	Instytucja pośrednicząca, zarząd	27-32

Lp.	Zidentyfikowany problem	Waga problemu	Wnioski	Rekomendacje	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Raport
	osób młodych (kobiet) w wieku 15-24 lata. **Problemy szczegółowe:** 3.1. Niedostosowanie kwalifikacji i wiedzy absolwentów do potrzeb pracodawców 3.2. Brak stażu i doświadczenia zawodowego młodych 3.3. Brak doradztwa orientacji zawodowej na wczesnym etapie edukacji oraz doradztwa w zakresie zdobywania pracy dla absolwentów		kierowanych do grupy 15-24 oraz działań profilaktycznych na wczesnej etapie edukacji **Wnioski szczegółowe:** W.3.1.1. Konieczność monitorowania oczekiwań pracodawców w stosunku do 15-24 – badani luk kompetencyjnych absolwentów W.3.1.2. Konieczność kształcenia zawodowego we współpracy z pracodawcami lokalnymi – Dualny System Kształcenia W.3.2. Konieczność organizacji dofinansowania staży zawodowych dla 15-24 – (dla bezrobotnych, oraz uczniów) W.3.3. Konieczność wdrożenia na etapie edukacji doradztwa i szkoleń w zakresie zdobywania pracy (warsztaty rynku pracy) oraz wyboru zawodu w oparciu o analizę rynku pracy	(uwzględniających specyficzne potrzeby absolwentów i specyficzne bariery w dostępie do pracy młodzieży bez doświadczenia zawodowego – z uwzględnieniem specyficznych potrzeb kobiet – jak wyżej) **Rekomendacje szczegółowe:** R.3.1.1. Realizacja (zamówienie) systematycznego monitorowania luk kompetencyjnych absolwentów na potrzeby urzędów pracy i szkół zawodowych. R.3.1.2. Promocja programów rozwojowych szkół zawodowych w 9.2. PO KL uwzględniających staże zawodowe, praktyczną naukę zawodu u pracodawcy i inne elementy DSK R.3.2. Realizacja projektów dla absolwentów i młodych osób bezrobotnych uwzględniających staże zawodowe R.3.3. Wspieranie programów rozwojowych szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w zakresie wdrożenia standardów doradztwa zawodowego i orientacji zawodowej uwzględniającej aspekt umiejętności zdobywania pracy oraz wyboru zawodu, reorientacji zawodowej w kontekście potrzeb rynku pracy, pracodawców a nie tylko własnych predyspozycji i zainteresowań).	kompetencyjnych, (obserwatorium rynku pracy); współpraca z organami prowadzącymi szkoły w zakresie przygotowania programów rozwojowych w ramach 9.1.2 i 9.2. POKL; uwzględnienie obszarów i forma wsparcia w planach działań PO KL w formie kryteriów strategicznych lub kryteriów dostępu – jak wyżej.	możliwości kształtowania swojej ścieżki zawodowej przez absolwentów. Bardziej świadomy wybór kierunku kształcenia. Zwiększenie umiejętności zdobywania pracy Zwiększenie trafności kształcenia. Efektywniejsze wykorzystanie środków EFS na wsparcie 15-24	województwa, PM POKL, RST (jak wyżej) oraz szkoły zawodowe organy prowadzące szkół gimnazjalnych i ponadgminazjalnych w zakresie wdrożenia systemu doradztwa i szkoleń umiejętności rynku pracy, MEN organizacje pracodawców w zakresie monitorowania luk kompetencyjnych i rozwoju DSK	
4	4. Wysoka stopa bezrobocia w grupie osób młodych (kobiet) bez doświadczenia zawodowego. **Problemy**	Istotna	W.4. Konieczność zapewnienia wsparcia dla osób bez doświadczenia zawodowego. W szczególności dla kobiet, które nie mają doświadczenia	R.4. Wykorzystanie instrumentów wsparcia kierowanych specjalnie do osób bez doświadczenia zawodowego oraz wychowujących dzieci (wczesne macierzyństwo uniemożliwiające zdobycie doświadczenia zawodowego). **Rekomendacje szczegółowe**	Projekty szkoleniowe zawierających obligatoryjne staże zawodowe. Wydłużenie czasu trwania staży oraz skrócenie czasu oczekiwania na skorzystanie z tej formy	Pokonanie bariery braku doświadczenia w grupie osób młodych w szczególności młodych matek.	WUP, Wnioskodawcy Regionalny Ośrodek EFS IP. PM POKL jak wyżej.	27-32

Lp.	Zidentyfikowany problem	Waga problemu	Wnioski	Rekomendacje	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Raport
	szczegółowe: 4.1. Niewystarczająca oferta staży, praktyk i zatrudnienia subsydiowanego		zawodowego z racji macierzyństwa. **Wnioski szczegółowe:** W.4.1. Konieczność zwiększenia dostępności staży i praktyk zawodowych oraz subsydiowania zatrudnienia.	R.4.1. Realizacja projektów uwzględniających udział w stażach, praktykach zawodowych oraz subsydiowania zatrudnienia.	wsparcia. Wsparcie współpracy wnioskodawców z pracodawcami w zakresie subsydiowanych miejsc pracy w podobny sposób jak miejsc do odbywania staży, praktyk zawodowych.			
5	5. Niska aktywność zawodowa kobiet. **Problemy szczegółowe:** 5.1. Słabo rozwinięta sieć usług związanych z opieką nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi i osobami starszymi. 5.2. Tradycyjny podział ról społecznych zmniejsza aktywność zawodową kobiet na wsi – opieka nad innymi członkami rodzin wielopokoleniowych.	Bardzo istotna	W.5. Konieczność podjęcia działań zwiększających aktywność zawodową kobiet, w szczególności wdrożenia rozwiązań godzących życia zawodowe i rodzinne **Wnioski szczegółowe:** W.5.1. Konieczność wsparcia systemu opieki nad osobą zależną W.5.2. Konieczność wsparcia kobiet na wsi w zakresie systemu opieki nad osobą zależną oraz edukacji społecznej w zakresie ról społecznych i rozwoju zawodowego kobiet	R.5. Wykorzystanie instrumentów wsparcia kierowanych specjalnie do kobiet opiekujących się osobą zależną (uwzględnienie obok dzieci także osób niepełnosprawnych i osób starszych). **Rekomendacje szczegółowe:** R.5.1.1. Tworzenie zaplecza kadrowego w postaci wykwalifikowanej opieki nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi oraz w zakresie opieki nad dziećmi – uwzględnienie tych zawodów w projektach, szkoleniach zawodowych dla osób bezrobotnych i pracujących R.5.1.2. Uwzględnienie w projektach dla kobiet dodatków na opiekę nad dzieckiem lub elastycznych godzin szkoleń (dostosowanych do obowiązków opiekuńczych) R.5.2.1. Prowadzenie kampanii społecznych i edukacyjnych promujących szkolenia, edukację i rozwój zawodowy kobiet na wsi oraz podział ról rodzinnych pomiędzy kobiety i mężczyzn R.5.2.2. Prowadzenie polityki zdrowotnej dla osób starszych i niepełnosprawnych zwiększających ich samodzielność	Projekty szkoleniowe dla osób bezrobotnych i pracujących w zawodach opiekuńczych i rehabilitacyjnych (opiekun osoby niepełnosprawnej, opiekunka dziecięca, asystent osoby niepełnosprawnej, rehabilitacja i opieka nad osobą starszą i inne); angażowanie jednostek samorządu terytorialnego w tworzenie placówek zapewniających usługi dostępne również dla osób o najniższych przychodach. Uelastycznienie i rozszerzenie godzin pracy istniejących placówek opiekuńczych (żłobków. przedszkoli, świetlic, warsztatów terapii zajęciowej); promowanie projektów tworzących ZAZ. CIS świadczących usługi dla osób zależnych, opracowanie kryteriów konkursowych obligujących realizatorów projektów dla kobiet zapewnienia opieki nad osobami zależnymi lub	Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet poprzez możliwość zapewnienia opieki nad dziećmi czy osobami zależnymi.	IP. PM POKL jak wyżej	66-76

Lp.	Zidentyfikowany problem	Waga problemu	Wnioski	Rekomendacje	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Raport
					dodatki finansowe na ten cel, Promocja EFO wśród pracodawców			
6	6. Niewystarczająca liczba uczestników projektów, w szczególności w grupie osób 50+ życia oraz osób niepełnosprawnych w ramach Priorytetu VI. **Problem szczegółowy:** 6.1. Największe deficyty wartości docelowej występują w ramach działania 6.2.	Istotna	W.6. Konieczność zwiększenia liczby uczestników w grupie wiekowej powyżej 50 roku życia oraz liczby osób niepełnosprawnych objętych wsparciem w działaniach prowadzonych w ramach Priorytetu VI. **Wnioski szczegółowe:** W.6.1. Konieczność wsparcia przedsiębiorczości osób starszych oraz niepełnosprawnych	R.6. Podniesienie atrakcyjności instrumentów wsparcia kierowanych specjalnie do 50+ i osób niepełnosprawnych **Rekomendacje szczegółowe:** R.6.1. Promocja biznesplanów przygotowanych przez osoby 50+ oraz niepełnosprawnych lub kryteria dostępu, strategiczne promujące te grupy w 6.2.	Wskazanie w Planie Działania kryterium premiującego beneficjentów, którzy kierują wsparcie w projektach do osób w wieku powyżej 50 roku życia oraz osób niepełnosprawnych lub kryteriów dostępu w zakresie grupy docelowej – promowanie projektów wykorzystujących innowacyjne formy wsparcia wypracowane w ramach PIW EQUAL oraz projektach innowacyjnych PO KL, promowanie projektów oferujących dodatkowo doradztwo zdrowotne, fitness i inne usługi dostosowane do specyficznych potrzeb 50+ i osób niepełnosprawnych.	Wykonanie zakładanych wskaźników produktu dla poszczególnych działań w ramach Priorytetu VI.	IP. PM POKL jak wyżej WUP	66-76
7	7. Utrudnienia komunikacyjne w korzystaniu ze wsparcia i podejmowaniu zatrudnienia mieszkańców wsi (w tym kobiet). **Problemy szczegółowe:** 7.1. Utrudnienia w podjęciu pracy poza miejscem zamieszkania lub w weekendy 7.2. Niska	Istotna	W.7. Konieczność niwelowania barier komunikacyjnych na wsi w dostępie do wsparcia i pracy **Wnioski szczegółowe:** W.7.1. Konieczność zwiększenia mobilności mieszkańców wsi W.7.2. Konieczność zwiększenia elastyczności pracy w zakresie elastycznej organizacji czasu pracy	R.7. Realizacja projektów, w których istnieje możliwość poprawy mobilności kobiet (np. kursy prawa jazdy) oraz promujących elastyczne form zatrudnienia np. pracy zdalnej lub elastycznej organizacji czasu pracy **Rekomendacje szczegółowe:** R.7.1.1. Uwzględnić w projektach dodatki na dojazdy oraz szkolenia w zakresie prawa jazdy R.7.1.2. Wymagać od beneficjentów EFS realizacji wsparcia w miejscu zamieszkania uczestników oraz w czasie dostosowanym do potrzeb uczestników R.7.2. Promować w projektach kierowanych do osób bezrobotnych jak i	Projekty szkoleniowe oferujące bezpłatne kursy prawa jazdy, dodatki na dojazdy oraz wsparcie w miejscu zamieszkania (przesuwanie akcentu z poziomu powiatów na gminy) Realizacja wśród pracodawców projektów opartych o elastyczne formy zatrudnienia. Promowanie dobrych praktyk w tym zakresie.	Zwiększenie aktywności zawodowej i mobilności zawodowej mieszkańców wsi, w tym kobiet. Zwiększanie świadomości pracodawców oraz wnioskodawców w zakresie elastycznych form zatrudniania.	IP. PM POKL jak wyżej organizacje pracodawców w zakresie elastycznych form pracy, beneficjenci EFS – instytucje szkoleniowe w zakresie alokacji wsparcia na gminy w oparciu o bazę szkoleniową szkół wiejskich, samorządy gminne w zakresie przygotowania i realizacji projektów kierowanych do mieszkańców gminy (w szczególności inicjatywy	39-41, 124-147

Lp.	Zidentyfikowany problem	Waga problemu	Wnioski	Rekomendacje	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Raport
	elastyczność zatrudnienia koliduje z dostępną komunikacją			pracodawców wsparcia w zakresie elastycznej organizacji czasu pracy, pracy zdalnej, telepracy, e-Edukacji, e-Pracy			lokalne - projekty do 50 tys.)	
8	8. Kobiety o najniższych kwalifikacjach są w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy **Problemy szczegółowe:** 8.1. Brak umiejętności planowania kariery i poprawy własnej sytuacji 8.2. Brak umiejętności interpersonalnych w kontaktach z pracodawcą , w tym egzekwowania praw pracowniczych	Istotny	W.8. Konieczność wsparcia kobiet o najniższych kwalifikacjach **Wnioski szczegółowe:** W.8.1. Konieczność obligatoryjnego wsparcia doradczego kobiet o niskich kwalifikacjach i wykształceniu W.8.2. Konieczność wsparcia kompetencji interpersonalnych kobiet o niskich kwalifikacjach	R.8. Wykorzystanie instrumentów wsparcia kierowanych specjalnie do kobiet o niskich kwalifikacjach (uwzględnienie doradztwa specyficznego oraz rozwoju kompetencji interpersonalnych). **Rekomendacje szczegółowe:** R.8.1. W projektach kierowanych do osób najsłabiej wykształconych, konieczne jest poszerzanie wsparcia np. w postaci kursów/ szkoleń o obligatoryjne moduły doradcze/ doradztwa zawodowego. R.8.2.1. Konieczną są szkolenia, które pozwolą rozwijać umiejętności miękkie kobiet. R.8.2.2. Propagowanie wśród kobiet najsłabiej wykształconych możliwości kształcenia.	Realizacja projektów odrębnych, dedykowanym kobietom z najniższym wykształceniem. Szerszy zakres wsparcia dedykowanego tej grupie. Prowadzenie wśród beneficjentów działań edukacyjnych w zakresie nieprzestrzegania kodeksu pracy, łamania praw np. informacje gdzie można się zwrócić o pomoc, gdzie należy to zgłaszać itp. Edukowanie beneficjantów w zakresie istniejących barier.	Poprawa sytuacji na rynku pracy kobiet najsłabiej wykształconych oraz zwiększenie efektywności wsparcia kierowanego do kobiet poprzez dostosowanie do specyficznych potrzeb.	IP. PM POKL jak wyżej (w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów), WUP, Regionalne Ośrodki EFS, jednostki zajmujące się kształceniem ustawicznym dorosłych	39-41, 124-147
9	9. Trudności w pozyskaniu przez kobiety pracy na umowę o pracę. **Problemy szczegółowe:** 9.1. Zjawiska dyskryminacji kobiet w różnych obszarach życia zawodowego. 9.2. Problem udokumentowania doświadczenia zawodowego w ramach „umów śmieciowych" oferowanych kobietom 9.3. Nieprawidłowe	Istotny	W.9. Konieczność zwiększenia wiedzy w zakresie EFP oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego w ramach umowy o pracę **Wnioski szczegółowe:** W.9.1. Konieczność promocji wiedzy w zakresie praw pracowniczych oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego W.9.2. Konieczność wdrożenia systemu potwierdzania kwalifikacji i	R.9. Wykorzystanie instrumentów wsparcia kierowanych specjalnie do kobiet i pracodawców godzących życie zawodowe i rodzinne **Rekomendacje szczegółowe:** R.9.1. Realizacja projektów promujących wiedzę o EFP oraz przełamywania praktyk i stereotypów dotyczących „umów śmieciowych" – wdrażanie rozwiązań w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego i EFP w ramach umowy o pracę R.9.2. Realizacja projektów potwierdzania kwalifikacji zawodowych zdobytych nieformalnie, opracowanie standardów egzaminacyjnych w tym zakresie oraz promowanie tych rozwiązań w projektach EFS R.9.3.1. Wypracowanie systemu kontroli i	Stosowanie rozwiązań opartych o odwracanie ról – elastyczne formy zatrudnienia dla mężczyzn (również w celu propagowania tej formy zatrudniania) Premiowanie projektów wykorzystujących elastyczne formy zatrudnienia czy czas pracy (np. staże pracy). Edukacja pracodawców i wnioskodawców w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy oraz w zakresie możliwości wykorzystania elastycznych form	Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Poprawa dostępu do pracy kobiet.	Państwowa Inspekcja Pracy, MPiPS, WUP, Regionalne Ośrodki EFS, IP. PM POKL jak wyżej (w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów), organizacje pracodawców w zakresie elastycznych form pracy	39-41, 124-147

Lp.	Zidentyfikowany problem	Waga problemu	Wnioski	Rekomendacje	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Raport
	wykorzystanie EFP jako form pogarszających sytuacje kobiet a nie ułatwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego		doświadczenia zdobytych nieformalnie W.9.3. Konieczność monitorowania rynku pracy lub pracodawców w zakresie prawidłowości stosowania EFP	przestrzeganie przepisów kodeksu pracy w zakresie egzekwowanie ustawowego czasu pracy oraz EFP R.9.3.2. Wprowadzenie na poziomie wykonawczym przepisów w zakresie zapewnienia równości wynagrodzeń (brak procedur wykonawczych do istniejących przepisów prawnych). R.9.3.3. Promowanie wśród pracodawców i beneficjentów elastycznych form zatrudnienia np. telepracy, pracy zdalnej (w domu) czy elastyczny czas pracy np. w niepełnym wymiarze czasu czy elastyczne godziny pracy.	zatrudniania. Promowanie standardów w zakresie rekrutacji pracowników.			
10	10. Brak znajomości przepisów w zakresie równości szans. **Problemy szczegółowe:** 10.1. Brak wiedzy dotyczy szczególnie sektora MŚP. 10.2. Niska znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzna rynku pracy wśród części wnioskodawców. 10.3. Realizacja projektów opierających się na tradycyjnym podziale ról.	Bardzo istotne	W.10 Konieczność podniesienia wiedzy pracodawców i beneficjentów EFS na tematów równości szans kobiet i mężczyzn **Wnioski szczegółowe:** W.10.1. Konieczność podniesienie wiedzy na temat równości szans w MŚP W.10.2 Konieczność podniesienie wiedzy na temat równości szans wśród beneficjentów EFS W.10.3 Monitorowanie i ocena projektów pod kątem tradycyjnego podziału ról	R.10. Wsparcie polityki równości szans poprzez wykorzystanie instrumentów wsparcia EFS kierowanych do MŚP i beneficjentów EFS **Rekomendacje szczegółowe:** R.10.1. Tworzenie programów edukacyjnych w tym zakresie kierowanych do pracodawców np. w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy w stosunku do osób w szczególnej sytuacji (np. kobiet z małymi dziećmi – praca po godzinach, delegacje itp.). R.10.2. Realizacja działań skierowane do wnioskodawców, przybliżające problematykę równości szans. R.10.3 Przygotowanie asesorów i członków KOP w zakresie monitorowania praktyk i rozwiązań utrwalających tradycyjny podział ról	Szkolenia dla osób otwierających działalność gospodarczą oraz MŚP w zakresie przepisów kodeksu pracy oraz zasad równościowych. Prezentowanie wyników badań i obiektywnych danych oraz wyjaśnienie celów. Przygotowanie opracowania zawierającego interpretację wytycznych dot. równości szans kobiet i mężczyzn z przykładami, skierowanego zarówno do wnioskodawców projektów, pracodawców jak i do asesorów.	Wsparcie polityki równościowej, Zwiększenie znajomości celów stosowania rozwiązań w zakresie wyrównywania szans. Poprawa dostępu kobiet do pracy. Uwzględnianie w większym stopniu potrzeb kobiet i mężczyzn w projektach.	WUP, Państwowa Inspekcja Pracy, Regionalne Ośrodki EFS Beneficjenci EFS, MSP	116-123
11	11. Na terenach wiejskich znacznie trudniej jest otworzyć i prowadzić dochodową działalność gospodarczą. **Problemy**	Istotny	W.11 Konieczność wsparcia rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich **Wnioski szczegółowe:** W.11.1.1. Konieczność dostosowania biznesplanów do	R.11. Wykorzystanie instrumentów wsparcia działalności gospodarczej w ramach 6.2 specjalnie na obszarach wiejskich (kryteria dostępu) **Rekomendacje szczegółowe:** R.11.1.1. Realizacja wsparcia doradczego na etapie przygotowania biznesplanów z uwzględnieniem potencjału lokalnego	Realizacja szkoleń i usług doradczych dla osób prowadzących działalność gospodarczą tj. usług dla nowo otworzonych firm np. jak rozwijać firmę, być konkurencyjnym, korzystać z kredytów itp. Tworzenie centrów	Zwiększenie skuteczności wsparcia - większa trwałość wsparcia w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności	WUP, Wnioskodawcy, instytucje otoczenia biznesu IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów, Samorządy gminne w	77-93, 124-143

Lp.	Zidentyfikowany problem	Waga problemu	Wnioski	Rekomendacje	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Raport
	szczegółowe: 11.1. Biznes plany przygotowywane przez osoby mieszkające na wsi są gorzej oceniane ze względu na gorszy potencjał rynku 11.2. Jakość biznes planów przygotowywanych przez beneficjentów mieszkających na wsi jest na niższym poziomie niż w przypadku mieszkańców miast, co wynika z innych możliwości dostępu do informacji i do doradztwa.		potrzeb lokalnych rynków pracy na wsi W.11.1.2. Konieczność kreowania rynku usług związanych z walorami turystycznymi i kulturowymi obszarów wiejskich W.11.2. Konieczność oferowania dostępnego dla mieszkańców wsi wsparcia biznesowe	rynku pracy na obszarach wiejskich. Zwiększenie działań ukierunkowanych na pomoc w opracowywaniu biznes planów osobom mieszkającym na wsi. R.11.1.2. Promocja obszarów wiejskich jako obszarów bogatych kulturowo i atrakcyjnych turystycznie – kreowanie usług i produktów związanych z miejscem zamieszkania na wsi uczestników 6.2. Zapewnienia wsparcia po rozpoczęciu działalności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w postaci założeń projektowych i objęcia pomocą osób, które wystartowały z własną firmą. R.11.2. Obligowanie wnioskodawców w ramach 6.2. do świadczenia wsparcia doradczego i szkoleniowego na obszarach wiejskich (korzystanie z infrastruktury szkół wiejskich)	doradztwa zawodowego dla kobiet np. centra aktywizacji i przedsiębiorczości kobiet. Uwzględnienie wskazanych form wsparcia w dokumentacji konkursowej oraz planach działania w formie kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych.	gospodarczej wśród kobiet wiejskich.	zakresie promocji walorów (produktów i usług) obszarów wiejskich	
12	12. Niewystarczająca wiedza bezrobotnych kobiet o możliwości skorzystania ze wsparcia EFS. **Problemy szczegółowe:** 12.1. Brak doświadczenia kobiet w poszukiwaniu pracy. 12.2. Kobiety korzystają z szablonowych rozwiązań w zakresie szukania pracy tj. ogłoszeń prasowych, informacji zamieszczanych w Urzędzie Pracy. 12.3. Niedostatecznie propagowane wśród kobiet wsparcie w	Istotny	W.12. Konieczność rozwoju instrumentów promocji wsparcia EFS dla kobiet **Wnioski szczegółowe:** W.12.1. Konieczność kształtowania, rozwoju doświadczeń kobiet w poszukiwaniu pracy na etapie wsparcia, edukacji (warsztaty poszukiwania pracy) W.12.2. Konieczność promocji efektywnych form poszukiwania pracy poprzez działania edukacyjne i promocyjne oraz w ramach doradztwa zawodowego 12.3. Konieczność rozwoju instrumentów promocji wsparcia na	R.12. Promocja instrumentów wsparcia EFS kierowana specjalnie do kobiet **Rekomendacje szczegółowe:** R.12.1. Obligowanie beneficjentów EFS do praktycznego kształcenie umiejętności samodzielnego poszukiwania pracy w ramach warsztatów rynku pracy. Uwzględnienie tych zagadnień w standardzie doradztwa zawodowego w projektach i na etapie edukacji. Osoby długotrwale bezrobotne potrzebują pomocy o kompleksowym charakterze składających się z modułów indywidualnych (w zakresie diagnozy własnych umiejętności, wyznaczania ścieżki postępowania) oraz grupowych (dzielenie się doświadczeniami związanymi z poszukiwaniem pracy, rozwój kompetencji „miękkich” i „twardych”), nabywanie kompetencji dotyczących poruszania się na rynku pracy). W związku z brakiem umiejętności oceny własnych kompetencji jak i	Uwzględnienie wskazanych form wsparcia w dokumentacji konkursowej oraz planach działania w formie kryteriów dostępu i kryteriów strategicznych. Propagowanie wiedzy na szkoleniach - gdzie i jak szukać pracy – ważne jest propagowanie rozwiązań np. w zakresie samodzielnego szukania pracy (również niestandardowymi metodami) czy przejmowania inicjatywy w zakresie organizacji stażu u konkretnego pracodawcy.	Poprawa umiejętności osób bezrobotnych w zakresie poruszania się na rynku pracy. Zwiększenie aktywności własnej osób bezrobotnych. Poprawa dostępu do informacji nt. wsparcia.	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów. Beneficjenci EFS, instytucje szkoleniowe i doradcze	66-75, 94-106, 124-143

Lp.	Zidentyfikowany problem	Waga problemu	Wnioski	Rekomendacje	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt	Adresat	Raport
	zakresie rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej		otwarcie działalności gospodarczej przez kobiety	oczekiwań, potrzebną formą wsparcia dla kobiet jest doradztwo zawodowe i pomoc psychologiczna. R.12.2. Ukazywanie przykładów sukcesu w poszukiwaniu pracy przez kobiety formami aktywnymi. R.12.3. Poszukiwanie nowych instrumentów promocji przedsiębiorczości kobiet, jako szansy na przełamywanie dyskryminacji lub realizacji zawodowej. Propagowanie w szerszym zakresie informacji wśród beneficjentów na temat oferowanego wsparcia (gdzie szukać informacji, jak je pozyskiwać itp.) - szczególnie w dostępie do informacji na wsi, zwłaszcza tam gdzie nie ma dostępu do Internetu, a informacje o wsparciu często za późno docierają do beneficjentów.				

Tabela 2. Tabela rekomendacji eksperckich (niespecyficznych dla województwa podkarpackiego) związanych ze zdiagnozowanymi problemami: 1-12

Lp.	Wnioski dla obszarów problemowy odpowiadających zdiagnozowanym problemom	Rekomendacje Eksperckie	Oczekiwany efekt	Adresat	Problem
A.	**W.A: Europejski Fundusz Społeczny** powinien być kluczowym instrumentem kształtowania polityki społecznej w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn. Nie powinien być tylko źródłem finansowania standardowych instrumentów rynku pracy oferowanych dotychczasowo przez publiczne służby zatrudnienia lub firmy komercyjne. Kluczowym kryterium przyznania dofinansowania w ramach EFS powinna być WARTOŚĆ DODANA związana z zastosowaniem instrumentów niedostępnych w dotychczasowej ofercie rynkowej, co wiąże się z koniecznością promowania instytucji „nierynkowych" – non profit, których celem jest kreowanie i rozwój polityki społecznej oraz działań, których nie dało się do tej pory sfinansować bez pomocy EFS. W mniejszym stopniu EFS powinien służyć dofinansowaniu typowych usług rynku pracy oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz firmy komercyjne. Przesunięcie akcentu na WARTOŚĆ DODANĄ ma niebagatelne znaczenie dla doboru beneficjentów oraz promowanych instrumentów wsparcia poprzez kryteria strategiczne konkursów.	**R.A.1:** Należy **zwiększyć udział NGO w EFS** poprzez działania szkoleniowe kierowane do NGO zwiększające ich umiejętności aplikowania i rozliczania środków EFS oraz promowanie poprze kryteria strategiczne konkursów realnych (budżetowych i merytorycznych jednocześnie) partnerstw NGO z firmami komercyjnymi posiadającymi niezbędny potencjał do aplikowania i rozliczania środków EFS, Należy monitorować i oceniać te partnerstwa pod kątem rozwoju NGO i przygotowanie trzeciego sektora do samodzielnego wykorzystywania środków EFS. Należy unikać (szkolenia dla asesorów, KOP) partnerstw formalnych, w których NGO pełni rolę partnera merytorycznego, odpowiedzialnego za rekrutacje uczestników a promować partnerstwa w których NGO zaangażowane jest w świadczenie nowych usług i realne rozliczanie środków EFS. **R.A.2:** Należy **zwiększyć udział instrumentów nietypowych i dobrych praktyk** w projektach EFS poprzez szkolenie dla beneficjentów z metodologii wsparcia oraz wpisywanie konkretnych narzędzi, instrumentów i metod (w tym rezultatów Equal i projektów innowacyjnych PO KL) w kryteria strategiczne (lub dostępu) konkursów EFS. Instytucja pośrednicząca powinny w	Zwiększenie efektywności EFS w zakresie realizacji polityki równościowej oraz wyrównywania szans kobiet na rynku pracy	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów. Beneficjenci EFS, instytucje szkoleniowe i doradcze	6, 10, 12

Lp.	Wnioski dla obszarów problemowy odpowiadających zdiagnozowanym problemom	Rekomendacje Eksperckie	Oczekiwany efekt	Adresat	Problem
		ramach konkursów kontraktować nietypowe, specjalistyczne i precyzyjne instrumenty wsparcia dostosowane do specyficznych potrzeb kobiet lub celowo realizujących politykę równościową. **R.A.3:** Projekty dofinansowane w ramach poszczególnych priorytetów POKL powinny tworzyć komplementarną politykę równościową poprzez kontraktowanie dopełniających się instrumentów wsparcia kierowanych do poszczególnych grup docelowych. Instytucja pośrednicząca powinna **planować i monitorować realizację instrumentów równościowych w poszczególnych priorytetach:** **R.A.3.1. Priorytet VI: Realizacja staży zawodowych** dla kobiet, w szczególności w zawodach tradycyjnie postrzeganych jako męskie (analogicznie w przypadku mężczyzn) – celem podnoszenia kwalifikacji i doświadczenia zawodowego kobiet oraz przełamywania stereotypów (kryteria strategiczne, konkursy celowe); **Realizacja poradnictwa interdyscyplinarnego** z udziałem psychologów, pedagogów, prawników, trenerów osobistych, wsparcie procesów rodzinnych, wychowawczych i opiekuńczych – doradztwo nie powinno ograniczać się do typowego doradztwa zawodowego opartego na diagnozie predyspozycji i wyborze zawodu stereotypów (kryteria strategiczne, konkursy celowe, szkolenia dla beneficjentów, szkolenia doradców); **Realizacja pośrednictwa pracy i zatrudnienia wspieranego** w odpowiedzi na stereotyp braku ofert pracy dla kobiet (kryteria strategiczne, konkursy celowe, szkolenia dla beneficjentów, szkolenia pośredników pracy); **Realizacja obligatoryjnych warsztatów z zakresu EFP** i przedsiębiorczości w szkoleniach kobiet (kryteria strategiczne, konkursy celowe, szkolenia dla beneficjentów, szkolenia doradców); Realizacja **e-Edukacji i przygotowanie do e-Pracy dla kobiet** mniej dyspozycyjnych ze względu na sprawowanie opieki nad osobą zależną lub zamieszkujących obszary wiejskie o słabej infrastrukturze edukacyjnej (kryteria strategiczne, konkursy celowe, szkolenia dla beneficjentów, szkolenia dla trenerów, e-trenerów, doradców e-biznesu); **Realizacja szkoleń** z zakresu opiekuńczego, promocja zawodów opiekuńczych (w tym w ramach przedsiębiorczości) jako instrument zwiększenia poza instytucjonalnej sieci opieki; **Wsparcie biznes planów** kobiet w zakresie realizacji usług związanych z produktem lokalnym, turystyką wiejską na obszarach wiejskich oraz usług opiekuńczych dla dzieci, osób niepełnosprawnych lub osób starszych dopełniających instytucjonalną sieć opieki (kryteria strategiczne w 6.2.) **R.A.3.2. Priorytet VII:** Należy różnicować priorytet VII w stosunku do priorytetu VI – większy akcent należy położyć na integrację społeczną oraz „pozarynkowe" formy aktywności zawodowej (ekonomia społeczna, spółdzielnie socjalne, rozwój placówek opieki			

Lp.	Wnioski dla obszarów problemowy odpowiadających zdiagnozowanym problemom	Rekomendacje Eksperckie	Oczekiwany efekt	Adresat	Problem
		nad osobami zależnymi – starszymi i niepełnosprawnymi) - priorytet VII nie może być powtórzeniem priorytetu VI z zastrzeżeniem, iż dotyczy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - bezrobocie czy miejsce zamieszkania jest czynnikiem wykluczenia – stąd projekty realizowane w ramach priorytetu VII w większym stopniu realizują politykę rynku pracy niż rozwijają politykę społeczną, w tym równościową – o czym świadczy rodzaj beneficjentów priorytetu VII analogiczny do priorytetu VI z nikłym udziałem NGO (kryteria strategiczne, kryteria dostępu promujące zagadnienia, formy wsparcia czy beneficjentów charakterystycznych dla priorytetu VII) **Realizacja wsparcia dla osób niepełnosprawnych (zależnych) w modelu odciążającym kobiety opiekujące się -** na przykład w oparciu o model asystenta ON, trenera zawodu, trenera zatrudnienia wspieranego, ZAZ, CIS – (kryteria strategiczne, konkursy celowe, szkolenia dla beneficjentów, szkolenia dla NGO); **Realizacja szkoleń przygotowujących kadry wspierające ON**: asystent ON, trener zawodu, trener zatrudnienia wspieranego, koordynator ZAZ, CIS – (kryteria strategiczne, konkursy celowe, szkolenia dla beneficjentów, szkolenia dla NGO); **Realizacja projektów dla kobiet opiekujących się osobą zależną** usprawniających ich funkcje opiekuńcze i wychowawcze, delegowanie zadań na innych członków rodziny oraz stosowanie EFP, e-Edukacji i e-Pracy (kryteria strategiczne, konkursy celowe) **R.A.3.3. Priorytet VIII: Realizacja szkoleń z zakresu zarządzania uwzględniających zarządzanie różnorodnością** dla przedsiębiorców jako instrument budowania pozytywnych aspektów polityki równościowej (kryteria strategiczne, konkursy celowe); **Realizacja szkoleń z zakresu zarządzania uwzględniających EFP** dla przedsiębiorców rozumianych jako instrument optymalizacji kosztów zatrudnienia oraz podniesienia jakości pracy – przeciwdziałanie potocznej opinii „umów śmieciowych", które mimo wad zwiększają szansę godzenia życia zawodowego i rodzinnego kobiet (kryteria strategiczne, konkursy celowe); **Promowanie przedsiębiorców zatrudniających kobiety** lub tworzących miejsca pracy w zawodach dostępnych dla kobiet (kryteria strategiczne, kryteria dostępu w projektach z pomocą publiczną) **Realizacja projektów dla kadr poradnictwa interdyscyplinarnego:** psychologów, pedagogów, prawników, trenerów osobistych, (kryteria strategiczne, konkursy celowe w projektach otwartych bez pomocy publicznej) **R.A.3.4. Priorytet IX: Realizacja programów rozwojowych szkół zawodowych (9.2.) kształcących kobiety** (kryterium strategiczne promujące szkoły i zawody dostępne dla kobiet, z dużym odsetkiem kobiet), w szczególności uwzględnienie w programach rozwojowych doradztwa zawodowego z aspektami równości na rynku pracy,			

Lp.	Wnioski dla obszarów problemowy odpowiadających zdiagnozowanym problemom	Rekomendacje Eksperckie	Oczekiwany efekt	Adresat	Problem
		wsparcie reorientacji zawodowej i elastyczności na rynku pracy, rozwój e-Edukacji przełamującej bariery infrastrukturalne w kształceniu ustawicznym i e-Pracę kobiet godzących życie zawodowe, wsparcie Modułowego Systemu Kształcenia (MES) oraz potwierdzania kwalifikacji dla zadań zawodowych sprzyjających przełamywaniu podziału na zawody męskie i żeńskie, wsparcie Dualnego Systemu Kształcenia (DSK) sprzyjającego zdobywaniu doświadczenia zawodowego przez kobiety (kryteria strategiczne, konkursy celowe, szkolenia dla beneficjentów i szkół zawodowych); **Realizacja programów rozwojowych szkół ponadgimnazjalnych (9.1.2) uwzględniających doradztwo równościowe dla kobiet oraz promocję przedsiębiorczości kobiet i wykształcenia technicznego kobiet** w ramach usług doradczych, zajęć pozalekcyjnych i wyrównawczych, olimpiad wiedzy, konkursów (kryteria strategiczne, konkursy celowe); **Realizacja szkoleń dla nauczycieli i doradców (9.4) z zakresu równościowego** (kryteria strategiczne, konkursy celowe); **Realizacja programów rozwojowych na wczesnym etapie edukacji (9.1.1) uwzględniających wychowanie równościowe i wczesne doradztwo zawodowe** (kryteria strategiczne, konkursy celowe, szkolenia dla szkół i przedszkoli – beneficjentów działania); Realizacja programów rozwojowych placówek kształcenia dorosłych (9.3.) w zakresie organizacji kształcenia średniego zawodowego dla kobiet z uwzględnieniem DSK i staży zawodowych (kryteria strategiczne promujące uczestniczki wsparcia i formy wsparcia, konkursy celowe, szkolenia dla placówek kształcenia ustawicznego – beneficjentów działania)			
B.	**W.B: Zasada Równości Szans Kobiet i Mężczyzn** powinna być kluczowym instrumentem kształtowania polityki równościowej. W obecnej formie (zasada minimum) instrument ten nie jest w stanie zachęcić beneficjentów do realizacji projektów typu *„gender mainstreaming"* zorientowanych na wdrożenie polityki równościowej gwarantujących trwały efekt działań poprawiających sytuację społeczno-zawodową kobiet. Spełnienie „standardu minimum" jest w obecnej sytuacji zabiegiem formalnym, który nie ma obligatoryjnego przełożenia na działania i instrumenty projektu (na przykład: zamieszczenie w uzasadnieniu statystyk dotyczących płci, podział grupy docelowej i wskaźników na kobiety i mężczyzn adekwatnie do statystyk rynkowych oraz uwzględnienie w zarządzaniu projektem polityki równościowej w składzie personelu projektowego oraz procesie podejmowaniu decyzji w projekcie)	**R.B.1:** Należy wypracować świadomość w zakresie sposobów realizacji zasady równości poprzez **szkolenia dla asesorów i członków KOP** w zakresie oceniania i punktowania planowanych działań w projekcie pod kątem ich faktycznego dostosowania do specyficznych potrzeb rynku oraz „formalnego" uzasadnienia projektu ze względu na płeć i statystyki rynku uwzględniające sytuację kobiet i mężczyzn. Bardziej rygorystyczna ocena odniesienia działań i zaplanowanych instrumentów do wskazanych barier. **R.B.2:** Należy wesprzeć zasadę równości poprzez zachęty dla beneficjentów w dodatkowych kryteriach konkursowych (gender mainstreaming) poprzez **szkolenia dla PM POKL** w zakresie konieczności i formalnych aspektów tworzenia kryteriów strategicznych wspierających „formalną zasadę równości" **R.B.3.** Należy wesprzeć formalną zasadę równości i projekty typu gender mainstreaming poprzez **projekty systemowe i konkursy celowe** w ramach szkoleń dla PM POKL oraz tworzenie (moderowanie) grup roboczych ds. gender mainstreaming na	Zwiększenie skuteczności zasady równości szans kobiet i mężczyzn	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów	10

Lp.	Wnioski dla obszarów problemowy odpowiadających zdiagnozowanym problemom	Rekomendacje Eksperckie	Oczekiwany efekt	Adresat	Problem
		poziomie PM POKL i RST z przedstawicieli NGO			
C.	**W.C**: **Instrumenty doradczo-szkoleniowe** rynku pracy powinny być dostosowane do specyficznych potrzeb kobiet lub odpowiadać na kluczowe bariery w integracji i aktywizacji społeczno-zawodowej kobiet. Brak tego powiązania jest konsekwencją nieoptymalnego stosowania EFS oraz Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn. Instrumenty rynku pracy. W szczególności instrumenty wsparcia w projektach EFS w zbyt dużym stopniu dostosowane są do oferty i doświadczeń beneficjentów realizujących projekty przez co projekty EFS traktowane są jako źródło finansowania (dofinansowania) bieżącej lub typowej działalności. Kryteria oceny projektów nie zachęcają beneficjentów do stosowania instrumentów nietypowych, lecz dostosowanych do specyficznych potrzeb kobiet oraz adaptacji i wdrażania dobrych praktyk (krajowych i europejskich) w tym zakresie.	**R.C.1:** Należy promować w projektach (VI, VII) oraz w działaniach szkoleniowych (VII i IX) **doradztwo interdyscyplinarne i kadry doradztwa** wykraczającego poza tradycyjne doradztwo zawodowe związane z diagnozą predyspozycji i dopasowaniem zawodu w obszary wsparcia psychologicznego, prawnego, instytucjonalnego ról wychowawczych i opiekuńczych kobiet, w tym doradztwa zdalnego (e-Doradztwo) przełamującego bariery infrastrukturalne i dyspozycyjne (kryteria strategiczne, szkolenia dla beneficjentów) **R.C.2:** Należy promować **przedsiębiorczość kobiet** poprzez wsparcie procesu tworzenia trafnych biznes planów, które nie będą traktowane jako alternatywa zatrudnienia dla kobiet nie posiadających kwalifikacji lub nie potrafiących znaleźć zatrudnienia u istniejących przedsiębiorców (fryzjerki, kosmetyczki) lecz jako instrumentu tworzenia nowych miejsc pracy w niszach (lukach) rynkowych (usługi i produkty na obszarach wiejskich związane z walorami turystycznymi lub kulturowymi miejsca zamieszkania) lub wspierających instytucjonalną siec opieki (firmy świadczące usług opiekuńcze dla dzieci, osób niepełnosprawnych, osób dorosłych) poprzez odpowiednie kształtowanie konkursów na dotację (kryteria strategiczne dotyczące płci uczestników, forma wsparcia oraz rodzaju działalności gospodarczej) **R.C.3:** Należy promować w projektach **wsparcie towarzyszące odpowiadające na specyficzne potrzeby kobiet,** w tym koszty organizacji opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, wyposażenie stanowiska do telepracy, pośrednictwo pracy i zatrudnienie wspierane w zawodach typowo męskich, potwierdzanie kwalifikacji dla zadań zawodowych wolne od stereotypów dotyczących zawodów typowo męskich i żeńskich	Zwiększenie efektywności EFS oraz dofinansowanych instrumentów wsparcia, zwiększenie trafności wsparcia i dostosowanie ich do specyficznych potrzeb kobiet	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów. Beneficjenci EFS, instytucje szkoleniowe i doradcze	2, 4, 5, 7, 8, 12
D.	**W.D**: **INSTYCJE ZARZĄDZAJĄCE I POŚREDNICZĄCE** powinny w większym stopniu stosować EFS i Zasadę Równości szans Kobiet i Mężczyzn do kreowania polityki równościowej, przesuwając akcent z troski o wydatkowanie środków na „myślenie strategiczne", w którym polityka równościowa jest trwałym (a nie doraźnym jak w przypadku dofinansowania) instrumentem rozwoju regionalnego.	**R.D.1:** Należy wspierać instytucja pośrednicząca i zarządzające poprzez **szkolenia dla PM POKL, RST** w zakresie tworzenia komplementarnej strategii wdrażania polityki równościowej w oparciu o dostępne środki i programy EFS **R.D.2:** Należy organizować i moderować **specjalne grupy robocze przy PM POKL i RST** planujące i monitorujące wdrożenie polityki równościowej **w oparciu o dostępne środki i programu EFS.** **R.D.3:** Należy podnieść kompetencje i świadomość asesorów oceniających projekty EFS poprzez **szkolenia dla asesorów i członków KOP** dotyczące Zasady Równości Szans Kobiet i Mężczyzn oraz jej wsparcia poprzez kryteria strategiczne i rzetelną ocenę (promocję punktową) działań dostosowanych do specyficznych potrzeb kobiet lub realizujących projekty typu gender mainstreaming	Zwiększenie skuteczności zasady równości szans kobiet i mężczyzn	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów	10
E.	**W.E.5**: **Beneficjenci EFS** powinni w większym stopniu orientować się na rozwiązywanie problemów społecznych oraz	**R.E.1:** Należy zwiększyć potencjał aplikowania i rozliczania projektów przez organizacje pozarządowe zainteresowane	Zwiększenie efektywności EFS oraz	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie	1-12

Lp.	Wnioski dla obszarów problemowy odpowiadających zdiagnozowanym problemom	Rekomendacje Eksperckie	Oczekiwany efekt	Adresat	Problem
	rozwój własnych usług i form działania a w mniejszym stopniu na poszukiwaniu alternatywnych źródeł dofinansowania własnej typowej działalności czy oferty. W szczególności polityka równościowa powinna być w większym stopniu celem działania beneficjentów a nie środkiem (warunkiem) uzyskania dofinansowania na inne cele lub działania.	statutowo realizacją polityki równościowej (polityki społecznej) poprzez **szkolenia dla NGO** **R.E.2:** Należy zwiększyć udział organizacji non-profit i organizacji pozarządowych zainteresowanych statutowo realizacją polityki równościowej (polityki społecznej) poprzez **kryteria strategiczne dla NGO i Partnerstw** z zastrzeżeniem premiowania partnerstw realnych (merytorycznych i budżetowych zarazem) podnoszących potencjał NGO do aplikowania i rozliczania środków EFS **R.E.1**: Należy zwiększyć poziom wdrażania, zastosowania nietypowych instrumentów dostosowanych do specyficznych potrzeb kobiet oraz Dobrych Praktyk w tym zakresie wypracowanych w kraju, UE, Equal i projektach innowacyjnych PO KL poprzez **szkolenia dla beneficjentów z innowacyjnych metod wsparcia kobiet**	dofinansowanych instrumentów wsparcia, zwiększenie udziału NGO w EFS, zwiększenie trafności wsparcia dla kobiet	kryteriów strategicznych i konkursów. Beneficjenci EFS, instytucje szkoleniowe i doradcze, NGO	
F.	**W.F**: **Samorząd i JST** powinien być partnerem beneficjentów EFS, tworząc instytucjonalne, trwałe warunki do realizacji polityki równościowej i stosowania instrumentów wsparcia kobiet. Polityka równościowa „przetłumaczona" na efekty społeczne i ekonomiczne powinna być wpisana w strategię rozwoju lokalnego i jako tak stanowić naturalne zainteresowanie JST,	**R.F.1:** Należy zachęcać JST do tworzenia **sieci opieki instytucjonalnej** w szczególności w zakresie uelastycznienia czasu pracy przedszkoli i żłobków, upraszczania procedur tworzenia przedszkoli żłobków czy świetlic poprzez inicjowanie współpracy w tym zakresie w ramach powiatowych rad zatrudnienia czy związków gmin. **R.F.2:** Należy zachęcać JST do rozwoju instytucji **ekonomii społecznej** odciążających kobiety sprawujące opiekę nad osobą zależną w szczególności w zakresie upraszczania procedur tworzenia ZAZ, CIS czy świetlic socjoterapeutycznych poprzez inicjowanie współpracy w tym zakresie w ramach regionalnych ośrodków polityki społecznej czy związków gmin. **R.F.3:** Należy zachęcać JST do rozwoju infrastruktury **e-Edukacji** poprzez tworzenie punktów dostępowych do Internetu oraz sieci szerokopasmowych na etapie ostatniej mili, dostęp do komputerów dla rodzin zagrożonych wykluczeniem cyfrowym w ramach dostępnych środków na rozwój społeczeństwa informacyjnego, co sprzyja przełamywaniu barier infrastrukturalnych (ze względu na miejsce zamieszkania) i mniejszej dyspozycyjności (ze względu na obowiązki rodzinne) w edukacji w pracy (e-Praca, telepraca).	Zwiększenie udziału JST w EFS, zwiększenie trwałości wsparcia dla kobiet	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów. JST	5
G.	**W.G**: **Pracodawcy** powinni dostrzegać wymierne (biznesowe) zalety z zastosowania polityki równościowej, która powinna zostać „przetłumaczona" na język pozytywny – akcentując walory ekonomiczne zarządzania różnorodnością (płcią), godzenia życia zawodowego i rodzinnego pracowników poprzez elastyczne formy pracy czy „otwarcia zawodów" poprzez odchodzenie od tradycyjnego podziału na zawody męskie i żeńskie. Polityka równościowa nie powinna być kojarzona ze społeczną odpowiedzialnością biznesu lub restrykcyjnym prawem (nakazy lub zakazy). Niższe aspiracje finansowe kobiet w takim podejściu nie powinny być przedmiotem walki	**R.G.1:** Należy promować **EFP, różnorodność jako element zarządzania i budowania przewagi konkurencyjnej** w alternatywie ukazywania zasady równościowej w kontekście restrykcji (zakazy lub nakazy) lub kaprys społecznej odpowiedzialności (argumenty społeczne) poprzez uwzględnienie w kryteriach konkursowych szkoleń uwzględniających te zagadnienia jednak traktowanych jako kompetencje zarządcze zwiększające konkurencyjność przedsiębiorstwa. **R.G.2:** Należy promować model **drzewa kompetencji i zarządzania kompetencjami w firmie** w szczególności w oparciu o zadania zawodowe przełamujące tradycyjny podział zawodów na	Zwiększenie udziału MSP w EFS, zwiększenie trwałości wsparcia dla kobiet	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów. MSP	1, 9. 10

Lp.	Wnioski dla obszarów problemowy odpowiadających zdiagnozowanym problemom	Rekomendacje Eksperckie	Oczekiwany efekt	Adresat	Problem
	społecznej, lecz (zachętą) argumentem finansowym za angażowaniem kobiet w obszarach dotychczas dostępnych dla mężczyzn.	męskie i żeńskie poprzez szkolenia lub uwzględnienie w kryteriach konkursowych szkoleń uwzględniających te zagadnienia w procesie rozwoju, modernizacji lub restrukturyzacji (w tym outplacementu) **R.G.3:** Należy promować rynek na **zadania zawodowe** poprzez promocję MES w kształceniu ustawicznym (w szczególności na etapie potwierdzania kwalifikacji) we współpracy ze związkami pracodawców i izbami rzemieślniczymi (kryteria strategiczne, konkursy celowe w ramach 9.3) oraz podnoszenie kompetencji doradców personalnych, kadr zarządzających personelem (kryteria strategiczne, konkursy celowe w ramach 8.1.1)			
H.	**W.H**: **Mężczyźni** powinni w większym stopniu angażować się w pełnienie ról rodzinnych, w szczególności w obszarze opieki na osobą zależną.	**R.H.1:** Należy prowadzić **działania promocyjne w zakresie udziału mężczyzn** w opiece nad dziećmi oraz równego podziału ról domowych i rodzinnych w ramach dostępnych środków na promocję celów EFS (pomoc techniczna oraz poprzez kryteria strategiczne, projekty celowe) celem odciążenia kobiet do ról rodzinnych i ułatwienia godzenia życia zawodowego i rodzinnego **R.H.2:** Należy promować **aspekt równości uprawnień i przywilejów** (w tym opiekuńczych, długość wieku emerytalnego) w ramach dostępnych środków na promocję celów EFS (pomoc techniczna oraz poprzez kryteria strategiczne, projekty celowe) celem zmniejszenia ryzyka w zatrudnieniu kobiet. **R.H.3:** Należy promować projekty oraz modele kariery **lokujące mężczyzn w zawodach „typowo" kobiecych** takich jak opiekun, rehabilitant, wychowawca celem przełamania stereotypów dotyczących podziału zawodów na zawody męskie i żeńskie (kryteria strategiczne, projekty celowe)	Przeciwdziałanie tradycyjnym podziałom ról, zaangażowanie mężczyzn w zadania opiekuńcze, odciążenia kobiet, przełamywanie stereotypów płci.	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów. NGO, mężczyźni	1, 5, 7
I.	**W.I**: **Kobiety** powinny w większym stopniu korzystać z instrumentów rynku pracy, w szczególności tych związanych z profilaktyką bezrobocia (wsparcie pracujących kobiet przebywających na urlopach wychowawczych, wsparcie pracujących kobiet opiekujących się osobą zależną, wsparcie pracujących kobiet zajmujących się gospodarstwem domowym).	**R.I.1:** Należy promować projekty wspierające **pracujące kobiety na urlopach wychowawczych i macierzyńskich** celem zwiększenia szans powrotu do pracy poprzez zastosowanie wypracowanych rozwiązań i dobrych praktyk w ramach Equal i projektów innowacyjnych PO KL , takich jak wdrażanie telepracy w tracie urlopu, wdrażanie elastycznych rozwiązań w zakresie organizacji czasu pracy w trakcie urlopu (urlopy częściowe) oraz szkoleń przeciwdziałających dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych w trakcie urlopu (kryteria strategiczne, projekty celowe w ramach 8.1.1) **R.I.2:** Należy promować **projekty, szkolenia, dotacje wspierające kobiety na wsi** związane z kreowaniem miejsc pracy na obszarach wiejskich uwzględniających walory miejsca zamieszkania (turystyczne, kulturowe) oraz potrzeby w zakresie usług nie dostarczanych w zakresie wsparcia instytucjonalnego, takich jak opieka nad osobą zależną (kryteria strategiczne, projekty celowe w ramach 6.1.1. 6.2) **R.I.3:** Należy promować szkolenia i projekty zapewniające **wsparcie kobiet opiekujących się osoba zależną** uwzględniające	Zwiększenie udziału kobiet w EFS, zwiększenie przedsiębiorczości kobiet	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów. NGO, kobiety. MSP	1-12

Lp.	Wnioski dla obszarów problemowy odpowiadających zdiagnozowanym problemom	Rekomendacje Eksperckie	Oczekiwany efekt	Adresat	Problem
		poradnictwo interdyscyplinarne wspierające funkcje wychowawcze, opiekuńcze oraz wsparcie towarzyszące zapewniające opiekę nad osobą zależną w trakcie edukacji lub stażu w tym zdalne formy usług doradczo-szkoleniowych i świadczenia pracy takich jak e-Edukacja, e-Doradztwo czy e-Praca (kryteria strategiczne, projekty celowe w ramach priorytetu VII)			
J.	**W.J: Osoby zależne** powinny w większym stopniu korzystać z instytucjonalnych i form opieki, pomocy wzajemnej oraz projektów aktywizacyjnych zwiększając dyspozycyjność opiekujących się nimi kobiet.	**R.J.1:** Należy wspierać projekty systemowe i konkursowe w zakresie **tworzenia i rozwoju instytucji ekonomii społecznej** poprzez realizacje cyklu szkoleń dla beneficjentów, w szczególności NGO przygotowujących do aplikacji i realizacji projektów ZAZ, CIS, świetlic terapeutycznych, spółdzielni socjalnych oraz odpowiednio zachęcające (ranga punktowa) kryteria strategiczne w ramach priorytetu VII **R.J.2:** Należy wspierać projekty podnoszące **kwalifikacje zawodowe oraz systemy zarządzania**, w tym działania komercyjne w zakresie ekonomii społecznej istniejących NGO oraz form zajmujących się osobami zależnymi (kryteria strategiczne, projekty celowe w ramach 7.2.1. 8.1.1) **R.J.3:** Należy wspierać **proces wdrożenia dobrych praktyki Equal i PO KL** poprzez promocję w kryteriach strategicznych szkoleń dla opiekunów, asystentów, trenerów zawodów, trenerów zatrudnienia wspieranego (szkolenia dla członków PM POKL, asesorów KOP, beneficjentów).	Zwiększenie udziału osób niepełnosprawnych w EFS i zwiększenie dyspozycyjności kobiet opiekujących się osobą zależną, , zwiększenie przedsiębiorczości kobiet	IP. PM POKL (jak wyżej) w zakresie kryteriów strategicznych i konkursów. NGO, JST	5. 6

7. Aneksy

Spis tabel

Tabela 1. Zestawienie metod i technik badawczych wraz z informacjami o liczebności próby 7
Tabela 2. Stopa bezrobocia w latach 2008-2010 według województw i płci (%) 10
Tabela 3.Wskaźnik zatrudnienia w latach 2008-2010 według województw i płci (%) ...10
Tabela 4. Szczególne kategorie bezrobotnych kobiet w latach 2007 i 2008....12
Tabela 5. Firmy zatrudniające osoby długotrwale bezrobotne a negatywne aspekty zatrudniania takich osób 31
Tabela 6. Jaka jest dolna granica miesięcznej pensji netto (do ręki), za którą zgodziłby się Pani/Pan podjąć pracę po studiach? 36
Tabela 7. A jaką kwotę wynagrodzenia po studiach uznałby Pan(i) za optymalną, tj. taką która umożliwiłaby godne życie? 36
Tabela 8. Czy w ciągu ostatniego roku kalendarzowego (tj. na przestrzeni 2008 roku) czerpał(a) Pan(i) jakieś dochody z pracy najemnej wykonywanej bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy-zlecenia, umowy o dzieło lub jakiejkolwiek innej pieniądze/ Jaka jest Pana/Pani płeć? 38
Tabela 9. Poprawa sytuacji respondentów poprzez podjęcie pracy 83
Tabela 10. Jakie jest Pana(i) wykształcenie? * 7.Czy firma, którą Pan(i) założył(a) nadal funkcjonuje? 89
Tabela 11. W jaki sposób sytuacja zawodowa uległa polepszeniu?/Priorytet 97
Tabela 12. Tabela rekomendacji 147

Spis wykresów

Wykres 1.Wskaźniki aktywności zawodowej według płci w województwie podkarpackim w II kwartale 2011 r. (%) 8
Wykres 2.Wskaźnik zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn w województwie podkarpackim w latach 2001-2010 9
Wykres 3. Bezrobotni w województwie podkarpackim według płci i wieku w listopadzie 2011 (dane w tys. osób) 13
Wykres 4. Liczba zatrudnionych w województwie podkarpackim według płci i powiatu w 2010 r. (dane w tys. osób) 17
Wykres 5. Struktura stanowisk pracy w podziale na wielkie grupy zawodowe (PKZIS), w których poszukiwani są nowi pracownicy według kwartałów 23
Wykres 6. Bezrobotni w województwie podkarpackim według płci i wykształcenia w listopadzie 2011 (dane w tys. osób) 24
Wykres 7.Największe utrudnienie / przeszkoda w znalezieniu satysfakcjonującej pracy 30
Wykres 8. Który z wymienionych przez Pana/Panią czynników jest najważniejszy?/ Jaka jest Pana/Pani płeć? (%) 37
Wykres 9. Czy potencjalny pracodawca ...? 40

Wykres 10. Co Pana(i) zdaniem pozwoliłoby polepszyć sytuację zawodową osób pozostających bez pracy? Prosimy wskazać jeden najważniejszy czynnik. 41
Wykres 11. Czy Pana(i) zdaniem występują różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy pod względem ...? 42
Wykres 12. Co Pana(i) zdaniem stanowi największą przeszkodę w znalezieniu pracy? ..43
Wykres 13. Jakie są Pana(i) zdaniem negatywne konsekwencje pozostawania bez pracy? 44
Wykres 14. Czy Pana(i) zdaniem potrzebne są programy/ działania na rzecz wyrównywania sytuacji obu płci na rynku pracy? 45
Wykres 15. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o możliwości skorzystania ze wsparcia, pomocy? 45
Wykres 16 Odsetek osób korzystających ze wsparcia w ramach PO KL- w podziale na Priorytety i płeć 49
Wykres 17 Struktura wiekowa kobiet i mężczyzn w chwili przystąpienia do projektu 49
Wykres 18 Odsetek osób korzystających ze wsparcia w ramach PO KL- w podziale na Priorytety i wiek (%) 50
Wykres 19 Struktura wiekowa kobiet korzystających ze wsparcia w ramach PO KL - w podziale na Priorytety (%) 50
Wykres 20 Struktura wiekowa mężczyzn korzystających ze wsparcia w ramach PO KL - w podziale na Priorytety (%) 50
Wykres 21. Struktura uczestnictwa we wsparciu w ramach Priorytetu VI PO KL kobiet i mężczyzn oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia. 52
Wykres 22. Struktura uczestnictwa we wsparciu – odsetek kobiet i mężczyzn, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej w ramach Priorytetu VI PO KL oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia 53
Wykres 23. Struktura uczestnictwa we wsparciu – odsetek kobiet i mężczyzn, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej w ramach Priorytetu VI PO KL w podziale na działania 6.1 i 6.2 oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia 54
Wykres 24. Wskaźniki produktu *Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2011 (VI, VII i VIII)*, w których odnotowano niski stopień realizacji wartości docelowej 55
Wykres 25. Struktura uczestnictwa we wsparciu – odsetek kobiet i mężczyzn, które skorzystały ze wsparcia w ramach Priorytetu VII PO KL oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia 56
Wykres 26. Struktura uczestnictwa we wsparciu – odsetek kobiet i mężczyzn, które skorzystały ze wsparcia w ramach Priorytetu VIII PO KL oraz poziom wykonania założeń w danej kategorii wsparcia 57
Wykres 27. Czy pamięta Pani, w ilu projektach dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej wzięła Pani udział w ciągu ostatnich 3 lat 60
Wykres 28. Czy pamięta Pani, w ilu projektach dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej wzięła Pani udział w ciągu ostatnich 3 lat 60
Wykres 29. Z jakiego wparcia Pan(i) korzystał(a)? 61
Wykres 30. Jak w okresie korzystania z formy wsparcia ocenił(a)by Pan(i) swoją sytuację zawodową? 62
Wykres 31. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w projekcie? Co Pana(-ią) najbardziej do tego przekonało? 62

Wykres 32. Co było dla Pana(i) ważne przy wyborze formy wsparcia? 63
Wykres 33. Czy w projekcie, w którym Pan(i) uczestniczył(a) zapewniano? 64
Wykres 34. Czy poleciłaby Pani taką formę wsparcia innym osobom w podobnej do Pana(i) sytuacji? - Środki/ dotacja na założenie własnej firmy 65
Wykres 35. Czy poleciłaby Pani taką formę wsparcia innym osobom w podobnej do Pana(i) sytuacji? - Szkolenia/ warsztaty/ kursy 68
Wykres 36. Czy poleciłaby Pani taką formę wsparcia innym osobom w podobnej do Pana(i) sytuacji? - Staż/ praktyka zawodowa/przygotowanie zawodowe 72
Wykres 37. W jakim stopniu udało się Panu(i) podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu? 79
Wykres 38. W jakim stopniu udało się Panu(i) podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu?/ Priorytet 79
Wykres 39. W jakim stopniu udało się Panu(i) podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu?/ Płeć i Priorytet 80
Wykres 40. Na ile zdobyte umiejętności/ wiedza okazały się przydatne w pracy wykonywanej dotychczas (w przypadku osób pracujących na roli: w pracy na gospodarstwie) 80
Wykres 41. Na ile zdobyte umiejętności/ wiedza okazały się przydatne przy zmianie pracy 81
Wykres 42. Na ile zdobyte umiejętności/ wiedza okazały się przydatne w zdobyciu zatrudnienia 82
Wykres 43. Osoby obecnie pracujące zarobkowo w podziale na płeć, które wskazały, że ich sytuacja zmieniła się poprzez znalezienie pracy (kategoria „wymieniono"). 84
Wykres 44. Czy wsparcie, z którego Pani skorzystała...? 85
Wykres 45. Jak ocenia Pani wsparcie, z którego Pan(i) skorzystała - w pracy wykonywanej dotychczas 86
Wykres 46. Jak ocenia Pani wsparcie, z którego Pan(i) skorzystała - przy zmianie pracy? 87
Wykres 47. Jak ocenia Pani wsparcie, z którego Pan(i) skorzystała - w zdobyciu zatrudnienia? 88
Wykres 48. Jak ocenia Pani wsparcie, z którego Pan(i) skorzystała - w zdobyciu zatrudnienia?/ D11. Czy obecnie pracuje Pan(i) zarobkowo? 88
Wykres 49. Czy firma, którą Pan(i) założył(a) nadal funkcjonuje? 89
Wykres 50. Jak ocenia Pan(i) sytuację firmy w chwili obecnej? 90
Wykres 51. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do polepszenia Pana(i) sytuacji na rynku pracy? 92
Wykres 52. Jakie działania należałoby przedsięwziąć, żeby zwiększyć skuteczność wsparcia? 94
Wykres 53.Czy Pana(i) sytuacja zawodowa po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS uległa zmianie? 94
Wykres 54. Jak obecnie ocenia Pan(i) swoją sytuacja zawodową? 95
Wykres 55 . Jak obecnie ocenia Pan(i) swoją sytuację zawodową?/ Priorytet 95
Wykres 56. Jak obecnie ocenia Pan(i) swoją sytuację zawodową?/Priorytet /Płeć 96
Wykres 57. Czy Pana(i) sytuacja zawodowa po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS uległa zmianie?/Priorytet / Czy obecnie Pan(i) pracuje zawodowo? 96
Wykres 58. W jaki sposób sytuacja zawodowa uległa polepszeniu? 97

Bibliografia

Wykaz dokumentów i macierzy danych objętych analizą

1. Dokumentacja programowa:
⇒ ***Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, Warszawa, 2007.***
⇒ ***Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013*, Warszawa, 2009.**
⇒ ***Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*, MRR, Warszawa, 2010.**
2. Sprawozdania MPIPS dot. sytuacji kobiet (dane za okres 2007-2011):
▪ ***Sytuacja kobiet rynku pracy w 2010 roku.* Warszawa 2011.**
▪ ***Bezrobocie Kobiet w 2007 roku, Warszawa* 2008.**
▪ ***Informacja o stanie i strukturze bezrobocia kobiet w 2008 roku,* Warszawa 2009.**
3. Dokumenty regionalne oraz dotyczące sytuacji w regionie:
• **Raporty i macierze danych w ramach projektów badawczych PO KL:**
▪ ***Pod wiatr – analiza ograniczeń w powrocie do pracy kobiet po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka,* Raport opracowany przez BD Center Paweł Walawender, Rzeszów 2009.** **- Trzy pliki w formacie sav**
▪ ***Skutecznie przeciw długotrwałemu bezrobociu – podniesienie efektywności wsparcia dla bezrobotnych długotrwale,* Raport opracowany przez BD Center Paweł Walawender, Rzeszów 2009.** **- Dwa pliki w formacie sav**
▪ ***Między migracją a szarą strefą – formy adaptacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych,* Raport opracowany przez BD Center Paweł Walawender, Rzeszów 2010.** ***- Jeden plik w formacie sav***
▪ ***Badanie wykluczenia społecznego w województwie podkarpackim.*** **- Jeden plik w formacie sav**
▪ ***Podkarpackie obserwatorium mikroprzedsiębiorczości,* Raport z badań opracowane przez BD Center Paweł Walawender, Rzeszów, 2010.** **- Jeden plik w formacie sav**
▪ ***Analiza projektów szkoleniowych realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie podkarpackim,* Raport opracowany przez SDG Pro-Akademia, Łódź, 2010.** **- Sześć plików** **1) Plik – Działanie 6.3** **Zawartość pliku: badanie ankietowe** **Liczba rekordów: 26** **2) Plik – Działanie 7.3** **Zawartość pliku: badanie ankietowe** **Liczba rekordów: 30** **3) Plik – Działanie 9.3** **Zawartość pliku: badanie ankietowe** **Liczba rekordów: 53** **4) Plik – Działanie 6.1.1** **Zawartość pliku: badanie ankietowe** **Liczba rekordów: 381** **5) Plik – Działanie 7.2.1** **Zawartość pliku: badanie ankietowe** **Liczba rekordów: 81** **6) Plik – Działanie 8.1.1** **Zawartość pliku: badanie ankietowe** **Liczba rekordów: 683**

▪ ***Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego, RAPORT z badania lokalnych uwarunkowań gospodarczych, cywilizacyjnych oraz związanych z rynkiem pracy,*** **Raport opracowany przez Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2010.** ▪ ***Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego, RAPORT z analizy dokumentów Niepublicznych Agencji Zatrudnienia, Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Terenowego Banku Danych w Rzeszowie,*** **Raport opracowany przez Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków, 2010.** ▪ ***Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego, RAPORT z badania bezrobotnych,*** **Raport opracowany przez Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków, 2010.** ▪ ***Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego RAPORT z badania największych pracodawców,*** **Raport opracowany przez Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków, 2009.** – **Pliki w formacie sav**
▪ ***Podkarpacki monitoring rynku pracy i edukacji z lat 2008-2010.*** **Raport opracowany przez Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Rzeszów,2010.** – **Pliki w formacie sav**
⇒ ***Analiza trendów rozwojowych sektora usług rynkowych w 2010,*** **Raport z badań w ramach projektu Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa, 2011.**
⇒ ***Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie podkarpackim,*** **Raporty z lat 2007-2010. WUP w Rzeszowie.**
4. ***Dane Głównego Urzędu Statystycznego oraz Urzędu Statystycznego w Rzeszowie dotyczące kobiet oraz rynku pracy:***
⇒ ***Badanie warunków i jakości życia oraz zachowań ekonomicznych w gospodarstwach domowych województwa podkarpackiego*****, Raport opracowany przez Urząd Statystyczny w Rzeszowie, 2010.**
⇒ ***Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności (II kwartał 2011r,*** **Raport GUS, 2011.**
5. ***Badanie ewaluacyjne realizacji perspektywy równości płci w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006, Pentor Research International S.A. Warszawa, 2007.***

1. Literatura przedmiotu - badania, analizy, ekspertyzy związane z tematyką badania:

- *Bezrobotni w szczególnej sytuacji na podkarpackim rynku pracy*, Raport opracowany przez Paweł Grygiel, Grzegorz Humenny, Artur Grzesik, Rzeszów, 2009.
- *Diagnoza regionalnego rynku pracy województwa podkarpackiego*, Raport opracowany przez Centrum Doradztwa Strategicznego, Karków2007.
- *Główne trudności Projektodawców związane z wdrażaniem zasady równości szans płci we wnioskach o dofinansowanie PO KL*, Raport opracowany przez Ingafor Sp. z o.o., 2010.
- *Mama w pracy - społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Raport opracowany przez HRP, Łódź. 2009.
- *Raport o rynku pracy oraz zasobach ludzkich w regionie Podkarpacia*, Opracowany przez Rzeszowską Agencję Rozwoju Regionalnego oraz firmę Advisory Group TEST Human Resources, Kraków, 2009.
- *Równość kobiet i mężczyzn - rok 2010*, Raport Komisji Europejskiej, Bruksela, 2009.
- *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem*, I. E. Kotowska, E. Słotwińska-Rosłanowska, M. Styrc, A. Zadrożna, Warszawa. 2007.
- *Realizacja zasad równości płci w projektach badawczych wdrażanych w ramach POKL w województwie podkarpackim – przegląd rozwiązań i wyników badań*, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów 2010.
- *Struktura bezrobocia w województwie podkarpackim w przekroju kwalifikacyjno – zawodowym i regionalnym*, Raport opracowany przez Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2007.
- *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Irena E. Kotowska, Warszawa, 2009.

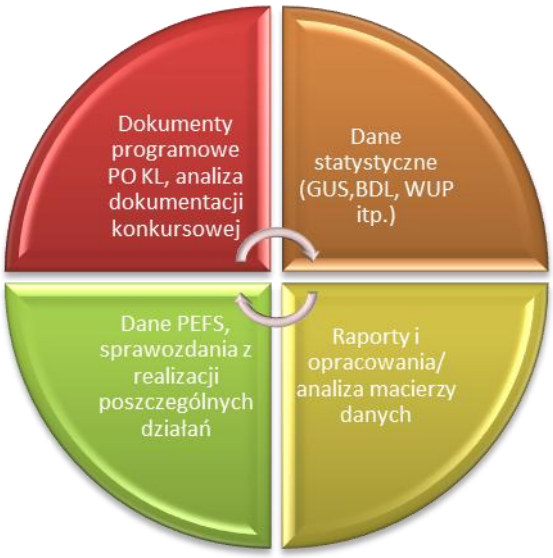
- *Szanse i możliwości absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych na rynku pracy województwa podkarpackiego*, Raport opracowany przez Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2007.
- Zasoby polskiej statystyki publicznej dotyczące kobiet w obszarze rynku pracy, Podkarpackiego Ośrodka Badań Regionalnych Urząd Statystyczny w Rzeszowie, prezentacja multimedialna.

2. Sprawozdania MPIPS dot. rynku pracy (dane za okres 2007-2011):

- *Bezrobocie w Polsce*, Raport 2009.
- *Bezrobotni pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni*, Raport 2010.
- *Diagnoza Społeczna 2009. Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków*, Warszawa 2009.
  Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy, Raport 2010.
- *Młodzież na rynku pracy w 2008 roku*, Warszawa 2009.
- *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy*, Raport 2010.
- *Rynek Pracy w Polsce*, Raport 2011.
- *Sytuacja na rynku pracy osób młodych*, Raport 2010.
- *Stan i struktura rejestrowanego bezrobocia na wsi*, Raport 2010.
- *Sytuacja na rynku pracy osób młodych i w starszych grupach wiekowych*, Warszawa 2008.
- *Terytorialne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce*, Raport 2009.
- *Zatrudnienie w Polsce*, Raport 2009.

W ramach analizy **desk research** badaniem objęto dokumenty takie jak publikacje i raporty z badań, macierze danych (zbiory wynikowe danych z projektów badawczych dofinansowywanych z PO KL w ramach konkursów ogłoszonych przez WUP Rzeszów) czy dokumenty programowe i sprawozdania z realizacji działań w ramach PO KL oraz inne dokumenty mające istotne znaczenie z punktu widzenia osiągnięcia celu głównego badania. Wykaz dokumentów objętych analizą zawarto w załącznikach do raportu. Logikę analizy danych w ramach desk research oraz wykorzystane w tym celu źródła prezentuje *Schemat 1.*

Schemat 2. Koncepcja analizy danych w ramach desk research



Źródło: opracowanie własne IBC GROUP.

Wyniki badania desk research stanowiły punkt wyjścia dla opracowania narzędzi badawczych służących realizacji badania terenowego wśród poszczególnych kategorii badanych. Uzyskana na tym etapie wiedza stała się punktem wyjścia dla interpretacji wyników badań terenowych.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Wywiady zostały przeprowadzone wśród dwóch kategorii badanych: pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie oraz kobiet uczestniczących we wsparciu projektowym w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie podkarpackim. Dobór próby miał charakter celowy.

Badanie wśród pracowników WUP w Rzeszowie miało na celu uzyskanie pogłębionych informacji od kierowników oraz pracowników wydziałów zajmujących się opracowaniem koncepcji oraz wdrażaniem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Zakres tematyczny wywiadów obejmował takie zagadnienia jak:

- ⇒ Praktyczny wymiar działania/ poddziałania
- ⇒ Zasada równości szans w projektach PO KL
- ⇒ Ocena działania i jego efektów
- ⇒ Promocja

W przypadku kobiet objętych wsparciem profil operacyjny badanej opierał się o następujące kategorie - poniżej podano odsetek kobiet w zrealizowanej próbie:

- ⇒ (1) Kobiety zamieszkałe na wsi (w tym posiadające gospodarstwo rolne) – 57%
- ⇒ (2) Kobiety zamieszkałe w mieście – 43%
- ⇒ (3) Kobiety, które ukończyły szkołę wyższą do 27 roku życia – (26,7% kobiety w wieku do 27 lat spośród których 34,4% podsiadało wykształcenie wyższe)

- ⇒ (4) Kobiety długotrwale bezrobotne - 35,9% kobiet w ciągu ostatnich 2 lat zarejestrowanych jako osoba bezrobotna dłużej niż rok
- ⇒ (5) Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka - 11,3% (kobiety, które posiadają dzieci, nie pracują i nigdy nie pracowały)
- ⇒ (6) Kobiety samotnie wychowujące, co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia -1,6%

Kryteria dyferencjacji próby były następujące:

- ⇒ Data zakończenia udziału w projekcie
- ⇒ Wsparcie w ramach priorytetu/ działania lub poddziałania (forma wsparcia z jakiej korzystała respondentka)
- ⇒ Zakończenie udziału we wsparciu zgodnie z zaplanowaną ścieżką
- ⇒ Wiek respondenta
- ⇒ Wykształcenie
- ⇒ Powiat
- ⇒ Obszar miejski/ wiejski
- ⇒ Opieka nad dziećmi do lat 7 lub nad osobą zależną

Zakres tematyczny wywiadów skupiał się wokół następujących bloków zagadnień:

- ⇒ Ocena obecnej sytuacji zawodowej i rodzinnej
- ⇒ Obszary nierówności/ dyskryminacji oraz konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy
- ⇒ Udział w projekcie EFS i ocena efektywności wsparcia
- ⇒ Ocena skutków wsparcia w ramach projektów EFS
- ⇒ Diagnoza dobrych praktyk w ramach projektów

Charakterystyka badanej próby

Ogółem przeprowadzono 93 wywiady z kobietami. Zdecydowaną większość stanowiły respondentki mieszkające na wsi - 57%. Średnio co czwarta kobieta - 24,7% była mieszkanką małych miejscowości i średnich miast do 100.000 mieszkańców, 18,3% to kobiety mieszkające w dużych miastach – powyżej 100.000 mieszkańców. Zdecydowana większość spośród badanych kobiet 72% mieszkających na wsi nie prowadzi gospodarstwa rolnego, spośród pozostałych - 14,5% uprawia rośliny lub prowadzi hodowlę zwierząt głównie na własne potrzeby. Tylko 12% kobiet prowadzi zarobkowo działalność rolniczą.
Wśród przebadanych kobiet - 72% posiada dzieci, 15% opiekuje się osobą zależną, z tego opiekę sprawuje zdecydowana większość kobiet mieszkających na wsi 71,4%.

Struktura wykształcenia badanych kobiet wskazuje, że co trzecia respondentka miała wykształcenie wyższe 37,6%, 4,3% wykształcenie policealne, blisko 40% wykształcenie średnie (w zbliżonych proporcjach ogólnokształcące i średnie zawodowe/ techniczne), 15% wykształcenie zawodowe, 3,3% wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne.
W próbie 38,4% stanowiły kobiety najmłodsze do 30 roku życia, 25,6% kobiety miedzy 31 a 40 rokiem życia, 14% w wieku 41-0 lat oraz 22% to respondentki najstarsze wieku 51-60 lat.

Badaniem objęto kobiety korzystające ze wsparcia w ramach różnych osi priorytetowych: uwzględniono przede wszystkim osoby objęte wsparciem w ramach Priorytet VI – 65,5%, Priorytet VII- 23,7% Priorytet VIII 10,8%. Większość respondentek skorzystała tylko z jednej formy wsparcia – 64,5%. Należy jednak podkreślić, że korzystanie z jednej formy nie oznacza udziału np. tylko w jednym szkoleniu. Wręcz przeciwnie tam gdzie dostępność szkoleń i kursów dla osób bezrobotnych była większa np. w średnich miejscowościach obserwowano, że kobiety korzystały np. z 2-3 kursów/ szkoleń czy ogółem ze wsparcia w szerszym zakresie.
Tylko z jednej formy wsparcia skorzystała co druga kobieta mieszkająca na wsi (55%) – widoczna jest mniejszą dostępność pomocy na obszarach wiejskich. Pod względem form wsparcia najpopularniejszą formą okazały się szkolenia, w których uczestniczyła zdecydowana większość badanych kobiet – 70%, w następnej kolejności staże 21,5%, ze środków na otwarcie działalności gospodarczej skorzystała średnio co trzecia badana kobieta – 28%, 7,5% ze wsparcia pomostowego, 4,3% poradnictwo i doradztwo zawodowe, 2,2% z pomocy psychologicznej i doradczej, a 1,1% zostało objętych pracą socjalną.

Pod względem charakterystyki sytuacji zawodowej i statusu respondentek na rynku pracy – 35,9% kobiet było w ciągu ostatnich 2 lat zarejestrowanych jako osoby bezrobotne dłużej niż rok a 20,7% krócej niż rok, pozostałe 43,5% nie były zarejestrowane jako osoby bezrobotne. Aktualnie pracuje średnio co druga badana – 45,3%, podobny odsetek kobiet był w badanej próbie niepracujących - 54,7%, z czego 14% stanowiły kobiety wcześniej nigdy niepracujące.
W grupie osób niepracujących nigdy wcześniej przeważały kobiety mieszkające na wsi 58,3% oraz osoby młode do 30 roku życia – 63,3%, ale należy podkreślić, że spośród badanych kobiet w wieku 31-40 lat średnio co trzecia dotychczas nie pracowała 27,3%.

Studia przypadków (case study)

Studia przypadków zostały opracowane na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z beneficjentkami wsparcia. Wyłoniono przykłady prezentujące specyficzną sytuację kobiet na Podkarpaciu. Uwzględniono zróżnicowanie ze względu na oś priorytetową, w ramach której zostało udzielona wsparcie oraz przynależność do zakładanych kategorii badanych. Struktura opracowania obejmowała takie obszary jak:

- ⇒ Charakterystyka beneficjentki korzystającej ze wsparcia – sytuacja zawodowa i rodzinna
- ⇒ Identyfikacja problemu
- ⇒ Forma wsparcia, z jakiej korzystała beneficjentka
- ⇒ Efekty i ocena wsparcia
- ⇒ Wnioski

Studia przypadków obejmują zarówno przykłady rodzajów/form wsparcia pozytywnie wpływających na karierę zawodową ich uczestniczek, jak i przykłady obrazujące najistotniejsze bariery, z jakimi borykają się kobiety w podjęciu pracy. Uwzględniono również przykłady wsparcia w zakresie podejmowania działalności gospodarczej przez kobiety, przykłady prezentujące sytuacje kobiet wiejskich i bariery, z jakimi spotykają się one w momencie chęci skorzystania ze wsparcia.

Triady

Triady to wywiady, w których moderator prowadzi rozmowę jednocześnie z trzema uczestnikami zgodnie ze scenariuszem spotkania. Triada jest techniką, która umożliwia nawiązanie bezpośredniego, indywidualnego, personalnego kontaktu z osobą posiadającą szczegółową wiedzę w obszarze przedmiotu badania, daje możliwość wstępnej weryfikacji ustaleń z różnych etapów badania, pozwala na pozyskanie dalszych informacji pogłębiających wiedzę i stwarzających możliwość interpretacji faktów uzyskanych na etapie analizy dokumentów źródłowych.
Triady zostały przeprowadzone wśród przedstawicieli projektodawców realizujących projekty w ramach VIII osi priorytetowej PO KL. Przeprowadzono 3 triady, w których udział wzięło łącznie 9 osób.

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) i panele eksperckie

Zogniskowane wywiady grupowe przeprowadzono z przedstawicielami podmiotów realizujących projekty w ramach VI, VII, VIII osi priorytetowej PO KL. W badaniu wzięli dział przedstawiciele takich jednostek jak:

- ⇒ Agencje Rozwoju Regionalnego
- ⇒ Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości
- ⇒ Organizacje pozarządowe
- ⇒ Instytucje Oświatowe
- ⇒ Ośrodki Pomocy Społecznej
- ⇒ Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie
- ⇒ Izby rzemieślnicze
- ⇒ Instytucje otoczenia Biznesu
- ⇒ Przedsiębiorcy

Grupy liczyły od 6 do 9 osób. Łącznie w badaniu wzięło udział 24 uczestników. Scenariusz wywiadu poruszał zagadnienia z następujących obszarów:

- ⇒ Informacje nt zrealizowanych projektów
- ⇒ Potrzeby beneficjentów, które miały zostać zaspokojone poprzez uczestnictwo we wsparciu
- ⇒ Sytuacja kobiet uczestniczących w projektach w ramach PO KL po zakończeniu udziału w projekcie

- ⇒ Obszary nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy
- ⇒ Konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy
- ⇒ Poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy – działania, efekty
- ⇒ Zasada równości szans w projektach finansowanych z EFS
- ⇒ Ocena skuteczności i trwałości wsparcia

W ramach badania przeprowadzono 3 panele ekspertów. **Panel ekspertów** to jedna z najpopularniejszych i najefektywniejszych metod oceniania efektów programów lub projektów Grupy liczyły od 5 do 6 osób. Ogółem przebadano 16 osób. Zgodnie z założeniami SOPZ panele eksperckie składały się z przedstawicieli:

- ⇒ Instytucji pracodawców,
- ⇒ Instytucji i podmiotów realizujących projekty,
- ⇒ Wiodących organizacji pozarządowych,
- ⇒ Instytucji oświatowych,
- ⇒ Uczelni wyższych.

Głównym celem paneli eksperckich było uzyskanie rekomendacji uzupełniających wyniki badań terenowych. Do przeprowadzenia paneli wykorzystano metodę foresight w postaci metody delfickiej. Istotą foresight jest nie tylko przewidywanie przyszłości, ale także aktywne jej kształtowanie poprzez przygotowanie odpowiednich działań wyprzedzających. Zastosowanie metody delfickiej polegało na dwukukrotnym ankietowaniu wybranej grupy ekspertów za pomocą tego samego narzędzia. Na spotkaniu rozdano krótki kwestionariusz, w którym respondenci mieli wpisać główne wnioski i rekomendacje. Po wypełnieniu, wnioski zostały przeczytane i wypisane na tablicy w celu sprawdzenia czy propozycje uczestników pokrywają się ze sobą. Procedura miała na celu wypracowanie zgody pomiędzy ekspertami odnośnie głównych rekomendacji. Prognozą jest uzgodniona opinia większości uczestników badania. Skład uczestników paneli został dobrany w taki sposób, aby mieli oni różnorodne doświadczenia wynikające z wcześniejszego udziału w różnych działaniach dotyczących przedmiotu badania.

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI)

Wywiady przeprowadzono wśród kobiet i mężczyzn objętych wsparciem projektowym w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie podkarpackim. W badaniu CATI brały udział osoby objęte wsparciem projektowym, w przypadku, których od momentu udziału w wsparciu minęło nie mniej niż 12 miesięcy (po to, by można było zaobserwować efekty oddziaływania EFS w dłuższej perspektywie czasowej).

Kryteria dyferencjacji próby na poziomie doboru próby:

Główne

- Priorytet - Działanie/podziałanie,
- Płeć,
- Obszar miasto/ wieś,
- Powiat.

Uzupełniające

- Wykształcenie,
- Status osoby na rynku pracy w chwili przystępowania do projektu,
- Rodzaj przyznanego wsparcia.

Badanie umożliwiło uzyskanie danych ilościowych dotyczących takich kwestii jak:

- ⇒ Kryteria wyboru formy wsparcia
- ⇒ Potrzeby w zakresie wsparcia i ocena wsparcia
- ⇒ Ocena sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie
- ⇒ Ocena sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy
- ⇒ Wiedza nt. form wsparcia

W ramach badań statystycznych zrealizowano 1102 efektywne wywiady typu CATI. Badanie właściwe zostało poprzedzone pilotażem na próbie 60 osób.

Charakterystyka badanej próby
Badanie CATI prowadzono wśród osób objętych wsparciem (kobiet i mężczyzn) w wybranych działaniach i poddziałaniach PO KL w woj. podkarpackim. Badaniem objęto kobiety i mężczyzn korzystających ze wsparcia w ramach różnych osi priorytetowych. Zgodnie ze strukturą danych PEFS na największym stopniu uwzględniono osoby objęte wsparciem w ramach Priorytet VI – 69,8%, Priorytet VII- 17,1% Priorytet VIII 13,2%. Do kategorii respondentów zakwalifikowano osoby, których zawarte w bazie PEFS dostarczonej przez Zleceniodawcę. Częstotliwość walidacji zbiorów PEFS jest przeprowadzana w cyklach projektowych (w zależności od podzbioru często kwartalnych). W przypadku danych dotyczących projektów EFS weryfikacja determinowana jest, jakością sprawozdawczości statystycznej i stanowi najbardziej kompletny pod kątem cech strukturalnych zbiór bazowy. Zmiennymi dyferencjującymi jednostki analityczne były zmienne ujęte w kryteriach doboru próby raportu metodologicznego, przede wszystkim dyslokacja terytorialna (powiaty), priorytet - działanie/podziałanie, płeć, obszar miasto/ wieś oraz jako zmienne uzupełniające dobór próby wykształcenie, status osoby na rynku pracy w chwili przystępowania do projektu oraz rodzaj przyznanego wsparcia.

Ogółem przeprowadzono 1102 wywiady. Zdecydowaną większość 99,7% stanowiły osoby, które obecnie mieszkają na terenie woj. podkarpackiego, pozostałe 0,3% to osoby, mieszkające w województwie w czasie korzystania ze wsparcia. Zgodnie z zakładaną strukturą większość badanych stanowiły osoby mieszkające na wsi – 60,7%. Średnio co trzecia osoba - 31,8% była mieszkanką małych miejscowości i średnich miast do 100.000 mieszkańców, 7% stanowili respondenci mieszkający w dużych miastach – powyżej 100.000 mieszkańców.

Struktura wykształcenia badanych wskazuje, że co trzeci respondent miał wykształcenie wyższe 21%, 3,4% wykształcenie policealne, blisko 41,7% wykształcenie średnie (w zbliżonych proporcjach ogólnokształcące i średnie zawodowe/ techniczne), 26,2% wykształcenie zawodowe, 7,4% wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne.
Wśród przebadanych osób – 40,4% posiada dzieci w wieku poniżej 18 lat, 12,3% opiekuje się osobą zależną. Wśród kobiet - 4,9% przebywa obecnie na urlopach macierzyńskich. W próbie uwzględniono następujące kategorie wiekowe – 35,6% stanowiły osoby najmłodsze do 30 roku życia, 19,9% osoby miedzy 31 a 40 rokiem życia, 24,6% w wieku 41-40 lat oraz 19,9% to respondenci najstarsi wieku 51-60 lat.
Większość respondentów skorzystała tylko z jednej formy wsparcia – 73,5%. W tej grupie dominują przede wszystkim osoby mieszkające na wsi (73,2%) niż mieszkańcy większych miast 62,3% co wskazuje na mniejszą dostępność pomocy na obszarach wiejskich.
Pod względem form wsparcia większość respondentów korzystała ze szkoleń i kursów – 70,5%, w następnej kolejności ze staży zawodowych i praktyk 24,7%, ze środków na otwarcie działalności gospodarczej skorzystał w badanej próbie 7%, 3,8% poradnictwo i doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy 1,5%, z pomocy psychologicznej i doradczej 1,9% oraz 0,3% zostało objętych pracą socjalną, zatrudnieniem subsydiowanym 0,7% oraz indywidualnymi planami działania 0,3%.
Pod względem charakterystyki sytuacji zawodowej i statusu respondentów – 40,1% osób było w ciągu ostatnich 2 lat zarejestrowanych jako osoby bezrobotne dłużej niż rok, 17,6% krócej niż rok, pozostałe 42,3% nie były zarejestrowane jako osoby bezrobotne.
Obecnie większość badanych 62% nie jest zarejestrowana, jako osoba bezrobotna w Urzędzie Pracy, 47,7% respondentów aktualnie pracuje. Odsetek w badanej próbie niepracujących wynosił 52,3%, z czego 2,8% stanowią osoby wcześniej nigdy niepracujące.

1. Kwestionariusz wywiadu telefonicznego CATI

IBC GROUP Central Europe Holding S. A. Mokotowska 1, XII piętro, 00-640 Warszawa		**Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie** ul. Lisa Kuli 20, 35-025 Rzeszów www.wup-rzeszow.pl
Identyfikator podmiotu realizującego **Numer identyfikacyjny REGON** *– proszę podać jeśli jednostka posiada jeśli nie ma proszę wpisać symbol „0”*	**Formularz CATI** **Badanie ewaluacyjne pt. „Kobieta na podkarpackim rynku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”**	**DANE TELEKONTAKTOWE:** tel. (22) 250 18 39, tel. kom. 693 67 67 47, fax: (22) 201 21 40

Preselekcja (dane z bazy danych PEFS)

- Działanie/ podziałanie PO KL
- Powiat
- Wieś/ miasto
- Płeć

	M1. Działanie w ramach POKL, z którego respondent otrzymał wsparcie. Dane z bazy PEFS (nie czytamy, kontrola próby) **1-** 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy **2-** 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej **3-** 6.2. Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samo zatrudnienia **4-** 7.1.1 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej **5-** 7.1.2 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie **6-** 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym **7-** 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw **8-** 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie **9-** 8.2.1 Wsparcie dla współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw **10-** 8.2.2 Regionalne Strategie Innowacji	• KOD	……

	M2. Czy mieszka Pan(i) obecnie na terenie województwa podkarpackiego? **1-** Tak > przejście do pytania 3 **2-** Nie > przejście do pytania 4	● KOD	……
	M3. W jakim powiecie Pan(i) mieszka ...? Ankieter: nie czytać odpowiedzi. **1-** bieszczadzki **2-** brzozowski **3-** dębicki **4-** jarosławski **5-** jasielski **6-** kolbuszowski **7-** krośnieński **8-** leski **9-** leżajski **10-** lubaczowski **11-** łańcucki **12-** mielecki **13-** niżański **14-** przeworski **15-** przemyski **16-** ropczycko-sędziszowski **17-** rzeszowski **18-** sanocki **19-** stalowowolski **20-** strzyżowski **21-** tarnobrzeski **22-** Krosno (powiat grodzki) **23-** Przemyśl (powiat grodzki) **24-** Rzeszów (powiat grodzki) **25-** Tarnobrzeg (powiat grodzki) 99- NIE CZYTAĆ – odmowa odpowiedzi, nie wiem	● KOD	……
	M4. W jakim powiecie mieszkał Pan(i) w okresie kiedy otrzymywał(a) Pan(i) wsparcie? Ankieter: nie czytać odpowiedzi. Zakodować odpowiedź zgodnie z kluczem z pyt. M3. **1-**	● KOD	……
	M5. Jaka jest wielkość Pana(i) miejscowości zamieszkania? Czy jest to ...? **1-** Wieś > przejście do pytania M6 **2-** Miasto do 19 999 mieszkańców **3-** Miasto od 20 000 do 49 999 mieszkańców **4-** Miasto od 50 000 do 99 999 mieszkańców **5-** Miasto powyżej 100 000 mieszkańców 99- NIE CZYTAĆ – odmowa odpowiedzi, nie wiem	● KOD	……

	M6. Czy posiada Pan(i) gospodarstwo rolne? **1-** Tak, prowadzę działalność rolniczą - zarobkowo zajmuję się uprawą roślin lub hodowlą zwierząt **2-** Tak, uprawiam rośliny lub prowadzę hodowlę zwierząt wyłącznie na własne potrzeby **3-** Nie 99- NIE CZYTAĆ – odmowa odpowiedzi, nie wiem	● KOD	……
	M7. Płeć (dane pobrane z bazy PEFS). Nie czytać **1-** Kobieta **2-** Mężczyzna	● KOD	……

Charakterystyka wsparcia

1. **Została Pani wytypowana do udziału w badaniu, gdyż w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczyła Pani w projekcie dofinansowanym ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Kapitał Ludzki).**
   Czy pamięta Pani, w ilu projektach dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej wzięła Pani udział w ciągu ostatnich 3 lat. *Ankieter: Nie czytać, zaznaczyć.*
   - **1-** Tak, w jednym
   - **2-** Tak w więcej niż jednym (uściślić w ilu …?)
   - **3-** Nie wiem, nie pamiętam

2. **Chcia(a)łbym potwierdzić z jakiego wparcia Pan(i) korzystał(a)?** *Uwaga: przeczytać formę wsparcia w odniesieniu do danego beneficjenta (dane z bazy danych PEFS przekazanej przez WUP). Przeczytać - potwierdzić formy wsparcia. Zaznaczyć z jakich korzystał(a) respondent?*
   - **1-** Szkolenia/ warsztaty/ kursy
   - **2-** Poradnictwo/ doradztwo zawodowe
   - **3-** Staż/ praktyka zawo*dowa/przy*gotowanie zawodowe
   - **4-** Indywidualne plany działania
   - **5-** Doradztwo/ pomoc psychologiczno-doradcza
   - **6-** Pośrednictwo pracy
   - **7-** Środki/ dotacja na założenie własnej firmy (również w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej)
   - **8-** Zatrudnienie subsydiowane
   - **9-** Praca socjalna
   - **10-** Stypendium
   - **11-** Inne (jakie)

   99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

3. Odpowiadają tylko Kobiety (patrz zmienna płeć w M. 6 kategoria 1). **Czy pomoc, z jakiej Pani korzystał(a) dotyczyła podnoszenia kwalifikacji kobiet …?**
   - **1-** Tak
   - **2-** Nie

   A. W zawodach nietradycyjnych tj. w zawodach bardziej męskich (w których występuje zdecydowana przewaga mężczyzn). Jeśli tak, dopytać jaki to zawód?
   B. W zawodach - z branż tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn (jeśli tak, dopytać jaki to zawód?)
   C. W zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (jeśli tak, dopytać jaki to zawód?)

   „Wysokie kwalifikacje" to kwalifikacje złożone, unikalne, poparte wykształceniem np. w zakresie projektowania, programowania czy zarządzania dużym przedsiębiorstwem.

4. **Na ile zdobyte umiejętności/ wiedza okazały się przydatne ...?** Proszę swoją ocenę przedstawić na skali ocen od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w ogóle nie przydatne, a 5 bardzo przydatne.
   Uwaga: W przypadku, jeśli respondent korzystał tylko z jednej formy wsparcia (osoby, które w pytaniu 2 wskazały odpowiedzi nr: 1, 3 Szkolenia/warsztaty/kursy, oraz staż/ praktyka zawodowa/przygotowanie zawodowe) wtedy nie zadajemy pytania 6. Należy założyć filtr.

   A. W pracy wykonywanej dotychczas
   B. Przy zmianie pracy
   C. W zdobyciu zatrudnienia

   99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

5. **Odpowiadają osoby, które w pytaniu 2 wskazały odpowiedzi nr: 1, 3** (Szkolenia/warsztaty/kursy oraz staż/ praktyka zawodowa/przygotowanie zawodowe). W jakim stopniu udało się Panu(i) podnieść wiedzę/ umiejętności poprzez udział we wsparciu?
   1- W bardzo małym stopniu
   2- W małym stopniu
   3- W przeciętnym
   4- W dużym
   5- W bardzo dużym

   99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

6. **Na ile zdobyte umiejętności/ wiedza okazały się przydatne ...?** *Kontynuacja pyt.5 (Odpowiadają osoby, które w pytaniu 2 wskazały odpowiedzi nr: 1, 3 Szkolenia/warsztaty/kursy, oraz staż/ praktyka zawodowa/przygotowanie zawodowe).*
   Proszę swoją ocenę przedstawić na skali ocen od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w ogóle nie przydatne, a 5 bardzo przydatne.

   A. W pracy wykonywanej dotychczas (w przypadku osób pracujących na roli: w pracy na gospodarstwie)
   B. Przy zmianie pracy
   C. W zdobyciu zatrudnienia

7. Odpowiadają tylko ci respondenci, którzy w pytaniu 2 wskazali odpowiedź nr 7 [(Środki/ dotacja na założenie własnej firmy (również w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej)]. **Czy firma, którą Pan(i) założył(a) nadal funkcjonuje?**
   1- Tak
   2- Nie (dopytać, dlaczego?)

8. **Osoby, które odpowiedziały tak na pytanie 7. Jak ocenia Pan(i) sytuację firmy w chwili obecnej?**
   Kontynuacja pyt.7 (Odpowiadają tylko ci, którzy w pytaniu 2 wskazali odpowiedź nr 7 Środki/ dotacja na założenie własnej firmy).
   1- Źle, planuję zamknąć firmę w najbliższym czasie
   2- Sytuacja firmy jest stabilna
   3- Dobrze, firma rozwija się dynamicznie
   4- Inna odpowiedź (jaka _____?)

   99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

9. Odpowiadają tylko ci respondenci, którzy w pytaniu 2 wskazali odpowiedź nr 8 (zatrudnienie subsydiowane). **Czy po zakończeniu zatrudnienia subsydiowanego, nadal pracuje Pan(i) u tego pracodawcy?**
   1- Tak
   2- Nie (dopytać, dlaczego?)

10. **Odpowiadają osoby, prowadzące gospodarstwo rolne tj. które odpowiedziały tak na pytanie M5.**
    Czy wsparcie, z którego Pani skorzystała .... ?
    - **1-** Miało pomóc w przekwalifikowaniu się
    - **2-** Miało pomóc w pracy wykonywanej w gospodarstwie
    - **3-** Dotyczyło usług okołorolniczych
    - **4-** Inne (jakie?)

Wszyscy respondenci

Wybór formy wsparcia

11. **Ze wsparcia korzystał(a) Pan(i) w roku .... (***Dane dot. danego beneficjenta z bazy danych PEFS).*
    Jak w tamtym okresie ocenił(a)by Pan(i) swoją sytuację zawodową?
    - **1-** Zdecydowanie źle
    - **2-** Raczej źle
    - **3-** Przeciętnie (ani źle, ani dobrze)
    - **4-** Raczej dobrze
    - **5-** Zdecydowanie dobrze

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

12. **Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w projekcie? Co Pana(-ią) najbardziej do tego przekonało?**
    Uwaga: maksymalnie dwie odpowiedzi do zaznaczenia.
    - **1-** Zdobycie nowych umiejętności
    - **2-** Zdobycie certyfikatu / uprawnień
    - **3-** Przekwalifikowanie się/ zdobycie nowego zawodu
    - **4-** Zdobycie doświadczenia/ praktyki
    - **5-** Zwiększenie swojej motywacji
    - **6-** Z przymusu zostałe(a)m skierowany(a)}
    - **7-** Możliwość założenia własnej firmy
    - **8-** Inne jakie?

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

13. **Co było dla Pana(i) ważne przy wyborze formy wsparcia?** Uwaga: maksymalnie dwie odpowiedzi do zaznaczenia.
    - **1-** Lokalizacja - miejsce spotkań
    - **2-** Zwrot kosztów dojazdu
    - **3-** Tematyka np. kursu, szkolenia
    - **4-** Elastyczne godziny zajęć/ spotkań dopasowane do codziennych obowiązków
    - **5-** Odpowiednia długość trwania projektu
    - **6-** Przekwalifikowanie się/ zdobycie nowego zawodu
    - **7-** Zdobycie praktyki/ doświadczenia
    - **8-** Otrzymanie dotacji/ dofinansowania
    - **9-** Inne jakie?

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

Potrzeby w zakresie wsparcia i ocena wsparcia

14. **Czy wsparcie było zgodne z Pani potrzebami i oczekiwaniami?**
    - **1-** Tak > przejście do pyt.16.
    - **2-** Nie > przejście do pyt.15.

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

15. **Jeśli nie, co należałoby zmienić, aby ta pomoc bardziej odpowiadała Pana(i) oczekiwaniom?**

    _____

16. **Czy poleciłaby Pani taką formę wsparcia innym osobom w podobnej do Pana(i) sytuacji? Proszę ocenić na skali ocen od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie polecam, a 5 zdecydowanie** polecam.

    Skala:
    - **1-** Nie polecam
    - **2-** Raczej nie polecam
    - **3-** Przeciętnie
    - **4-** Raczej polecam
    - **5-** Zdecydowanie polecam

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

    Dopytać w zależności od kategorii wsparcia, jaką wskazał respondent.

    A. Szkolenia/ warsztaty/ kursy
    B. Poradnictwo/ doradztwo zawodowe
    C. Staż/ praktyka zawodowa/przygotowanie zawodowe
    D. Indywidualne plany działania
    E. Doradztwo/ pomoc psychologiczno-doradcza
    F. Pośrednictwo pracy
    G. Środki/ dotacja na założenie własnej firmy (również w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej)
    H. Zatrudnienie subsydiowane *(Definicja: Forma wsparcia polegająca na refundowaniu przedsiębiorcy części kosztów nowopowstałych miejsc pracy)*
    I. Praca socjalna
    J. Stypendium
    K. Inne (jakie)

17. Osoby, które wskazały kilka form wsparcia w pyt. 2. **Dopytać - <u>Czy może Pan(i) szczególnie polecić jedną formę wsparcia?</u> Nie czytać, poczekać na spontaniczną odpowiedź respondenta.**
    - **1-** Tak (jaką?_____)
    - **2-** Nie

18. Wszystkie osoby, z wyjątkiem tych które wskazały wyłącznie odpowiedź *„środki/ dotacje na założenie własnej firmy (również w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej)”* – pyt. 2 kategoria 7. **Czy w projekcie, w którym Pan(i) uczestniczył(a) zapewniano?**

Kategorie odpowiedzi	**Tak**	**Nie**	**Nie wiem, trudno powiedzieć** *Ankieter: nie czytać*
1- Indywidualne podejście do Pana(i) problemów			
2- Kompleksowe wsparcie *(tj. obejmujące całościową pomoc np. doradztwo, szkolenie, indywidualny plan działania)*			
3- Różne potrzeby kobiet i mężczyzn			
4- Elastyczne podejście np. godziny zajęć dopasowywane			

do Pana(i) potrzeb/ umożliwiające odbiór dzieci ze szkoły/ przedszkola lub zmianowy czas pracy			

19. Wszystkie osoby, z wyjątkiem tych które wskazały wyłącznie odpowiedź *„środki/ dotacje na założenie własnej firmy (również w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej)”* – pyt. 2 kategoria 7. **Jak ocenia Pani wsparcie, z którego Pan(i) skorzystała ...?** Proszę swoją ocenę przedstawić na skali ocen od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie negatywnie - w ogóle mi nie pomogło, a 5 zdecydowanie pozytywnie - bardzo mi pomogło.

Skala:

1- Zdecydowanie negatywnie (w ogóle mi nie pomogło)
2- Raczej negatywnie (mało mi pomogło)
3- Przeciętnie
4- Raczej pozytywnie (raczej pomocne)
5- Zdecydowanie pozytywnie (bardzo mi pomogło)

99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

A. W pracy wykonywanej dotychczas (w przypadku osób pracujących na roli: w pracy na gospodarstwie)
B. Przy zmianie pracy
C. W zdobyciu zatrudnienia

20. W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do polepszenia Pana(i) sytuacji na rynku pracy?

1- W ogóle nie wpłynął na moją sytuację
2- W małym stopniu
3- W przeciętnym
4- W dużym
5- W bardzo dużym

99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

21. Czy Pana(i) zdaniem należy zwiększyć skuteczność wsparcia?

1- Tak > przejście do pytania 21
2- Nie > przejście do pytania 22

99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

22. Jakie działania należałoby przedsięwziąć, żeby zwiększyć skuteczność wsparcia? Możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi.

1- Indywidualne podejście do uczestników
2- Małe grupy
3- Pomoc w zakresie znalezienia pracy (gdzie szukać, jak)
4- Więcej informacji nt. wsparcia, z którego można korzystać
5- Umożliwienie odbycia stażu/praktyki
6- Położenie nacisku na ćwiczenia i warsztaty
7- Rozwijanie umiejętności prowadzenia rozmów o pracę
8- Zapewnienie dofinansowanego miejsca pracy
9- Zapewnienie ciągłości w przechodzeniu na kolejne poziomy zaawansowania
10- Inne jakie?_____

99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

Ocena sytuacji zawodowej po zakończeniu udziału w projekcie

23. **Czy Pana(i) sytuacja zawodowa po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS uległa zmianie?**
    - **1-** Moja sytuacja polepszyła się >przejście do pytania 24
    - **2-** Moja sytuacja pogorszyła się >przejście do pytania 25
    - **3-** Nic się nie zmieniło >przejście do pytania 26

24. Pytanie do osób, których sytuacja polepszyła się. **Jeśli tak, to w jaki sposób?**
    - **1-** Znalezienie pracy (zatrudnienia)
    - **2-** Zmiana pracy
    - **3-** Przekwalifikowanie się/ zmiana zawodu
    - **4-** Awans/ zmiana stanowiska
    - **5-** Rozpoczęcie własnej działalności
    - **6-** Praca bądź nauka za granicą
    - **7-** Zmiana miejsca zamieszkania
    - **8-** Ukończenie szkoły (podwyższenie poziomu wykształcenia)
    - **9-** Inne jakie?

    99– trudno powiedzieć, nie wiem

25. Pytanie do osób, których sytuacja pogorszyła się. **Jeśli tak, to w jaki sposób? Kategoryzacja po pilotażu.**
    _____

    99– trudno powiedzieć, nie wiem

26. **Jak obecnie ocenia Pan(i) swoją sytuację zawodową?**
    - **1-** Zdecydowanie źle
    - **2-** Raczej źle
    - **3-** Przeciętnie (ani źle, ani dobrze)
    - **4-** Raczej dobrze
    - **5-** Zdecydowanie dobrze (satysfakcjonująco)

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

Ocena sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy

27. **Co Pana(i) zdaniem pozwoliłoby polepszyć sytuację zawodową osób pozostających bez pracy?** Prosimy wskazać jeden najważniejszy czynnik.
    - **1-** Zdobycie praktyki/ doświadczenia lub określonych kwalifikacji
    - **2-** Zapewnienia opieki nad dzieckiem
    - **3-** Elastyczny czas pracy (tak, aby łączyć pracę z życiem rodzinnym)
    - **4-** Zdobycie wykształcenia
    - **5-** Pomoc w zakresie prac domowych
    - **6-** Inne jakie? _____

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

28. **Czy Pana(i) zdaniem występują różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy pod względem ...?**

Kategorie odpowiedzi	Kobiety	Mężczyźni	Sytuacja kobiet i mężczyzn jest taka sama/ porównywalna
1- Mniejsza liczba ofert pracy			

2- Większe możliwości znalezienia pracy etatowej mają			
3- Więcej osób bezrobotnych stanowią			
4- Dłużej pozostają bez pracy			
5- Zajmują więcej stanowisk kierowniczych			
6- Posiadają lepsze wykształcenie			
7- Wyższe wynagrodzenie			
8- Większe możliwości prowadzenia własnej			

29. Czy Pana(i) zdaniem występują <u>jakieś inne obszary nierówności</u> pomiędzy kobietami a mężczyznami?

1- Tak (prosimy podać, jakie?_____)
2- Nie

99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

30. Co Pana(i) zdaniem stanowi największą przeszkodę w znalezieniu pracy? *Prosimy wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi.*

1- Wiek
2- Płeć
3- Brak praktyki i doświadczenia zawodowego
4- Brak odpowiednich kwalifikacji
5- Miejsce pracy daleko od miejsca zamieszkania
6- Zapewnienie opieki nad dziećmi (sytuacja rodzinna)
7- Brak dyspozycyjności (konieczność zostawania w pracy dłużej)
8- Niskie zarobki (nieatrakcyjne finansowo oferty pracy)
9- Poziom wykształcenia (za niski w stosunku do ofert pracy)
10- Brak ofert pracy w zawodzie
11- Trudności w pozytywnym zaprezentowaniu się pracodawcy
12- Inne (jakie?)

99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

31. Jakie są Pana(i) zdaniem negatywne konsekwencje pozostawania bez pracy? *Prosimy wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi.*

1- Spadek dochodów
2- Spadek umiejętności i kwalifikacji *(dezaktualizacja)*
3- Spadek poczucia własnej wartości
4- Mniej kontaktów/ znajomych
5- Brak możliwości zaplanowania przyszłości
6- Ograniczenie potrzeb własnych i rodziny
7- Brak samodzielności i możliwości decydowania o sobie
8- Inne, jakie

99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

Wiedza nt. form wsparcia

32. **Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o możliwości skorzystania ze wsparcia, pomocy?** Nie czytać, zaznaczyć odpowiednią kategorię.
    - **1-** W Powiatowym Urzędzie Pracy
    - **2-** W Ośrodku Pomocy Społecznej
    - **3-** W gminie
    - **4-** W pracy
    - **5-** Od rodziny, znajomych
    - **6-** Z Internetu
    - **7-** Z prasy
    - **8-** Z ogłoszeń, ulotek
    - **9-** Ze szkolenia, konferencji
    - **10-** Inne jakie _____?

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

33. **Czy znane są Panu(i) jakieś programy lub działania na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy?** Np. inicjatywy lokalne na rzecz zatrudnienia kobiet, dostępu do zawodów nietradycyjnych it itp.
    - **1-** Tak (jakie? _____)
    - **2-** Nie

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

34. **Czy Pana(i) zdaniem potrzebne są programy/ działania na rzecz wyrównywania sytuacji obu płci na rynku pracy?**
    - **1-** Zdecydowanie nie
    - **2-** Raczej nie
    - **3-** Ani tak, ani nie
    - **4-** Raczej tak
    - **5-** Zdecydowanie tak

    99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.

Społeczna i demograficzna charakterystyka osób podlegających badaniu (wszyscy respondenci)

1.	1. **Jaki jest Pana(i) rok urodzenia ...?** **99- NIE CZYTAĆ – odmowa odpowiedzi**	● KOD	……
2.	2. **Stan cywilny** **1-** Panna/ Kawaler **2-** Zamężna/ Żonaty **3-** Pozostaję w związku nieformalnym/ partnerskim **4-** Rozwiedziona/ Rozwiedziony **5-** Wdowa/ Wdowiec **99- NIE CZYTAĆ – odmowa odpowiedzi**	● KOD	……
3.	3. **Czy posiada Pan(i) dzieci w wieku poniżej 18 lat?** **1-** Tak >przejście do pytania 4. **2-** Nie >przejście do pytania 7.	● KOD	……

4.	**4.** Wyłącznie kobiety, które zadeklarowały, że mają dzieci poniżej 18 lat . **<u>Czy obecnie przebywa Pani na urlopie wychowawczym/ macierzyńskim?</u>** **1-** Tak **2-** Nie	● KOD	……
5.	**5.** **<u>Ile dzieci Pan(i) posiada …?</u>** ***99- NIE CZYTAĆ – odmowa odpowiedzi***	Liczba	……
6.	**6.** **<u>Czy jest Pan(i) osobą samotnie wychowującą, co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 roku życia?</u>** **1-** Tak **2-** Nie	● KOD	……
7.	**7.** **<u>Czy opiekuje się Pan(i) osobą zależną?</u>** *Ankieter: wyjaśnić, podać definicję „Osoba zależna - to osoba wymagająca ze względu na stan zdrowia lub wiek stałej opieki, połączona więzami rodzinnymi lub powinowactwem z respondentką lub pozostająca z nią we wspólnym gospodarstwie domowym”.* **1-** Tak **2-** Nie	● KOD	……
8.	**8.** **<u>Jakie jest Pana(i) wykształcenie?</u>** **1-** Podstawowe i niepełne podstawowe **2-** Gimnazjalne **3-** Zasadnicze zawodowe **4-** Średnie zawodowe/techniczne **5-** Średnie ogólnokształcące **6-** Policealne **7-** Wyższe (w tym licencjat)	● KOD	……
9.	**9.** **<u>Czy w ciągu ostatnich 2 lat był(a) Pan(i) zarejestrowany(a), jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy?</u>** **1-** Tak, byłam zarejestrowana łącznie krócej niż rok **2-** Tak, byłam bezrobotna łącznie dłużej niż rok **3-** Nie *Ankieter: w odniesieniu do trzeciej kategorii upewnić się: czy w ciągu ostatnich 2 lat pozostawał(a) Pan(i) w rejestrze PUP (Powiatowego Urzędu Pracy), jako osoba bezrobotne łącznie przez okres ponad 12 miesięcy, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego.*	● KOD	……
10.	**10.** **<u>A czy w chwili obecnej jest Pan(i) zarejestrowany(a), jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy?</u>** **1-** Tak, jestem zarejestrowana krócej niż rok **2-** Tak, jestem bezrobotna dłużej niż rok **3-** Nie	● KOD	……

11.	**11. <u>Czy obecnie pracuje Pan(i) zarobkowo?</u>** **1-** Tak > przejście do pyt. 13 i dalej do modułu A. **2-** Nie obecnie nie pracuję zawodowo> pyt. 12 dalej przejście modułu B. **3-** Nie, nigdy wcześniej nie pracowałe(a)m > pyt. 13 i dalej przejście modułu B.	● KOD	……
12.	**12. <u>Jak długo Pan(i) nie pracuje?</u>** **<u>miesięcy</u>_____<u>lat</u>_____**	● KOD	……
13.	**13. <u>Co stanowi źródła Pani utrzymania?</u>** *Przeczytać. Możliwość zaznaczenie wielu odpowiedzi.* **1-** Pracuję na etacie > Ankieter: dopytać czy jest to: -Praca na cały etat -Praca w niepełnym wymiarze czasu. W jakim ….? **2-** Pracuję na umowę zlecenia lub o dzieło **3-** Pracuję dorywczo/ sezonowo w kraju **4-** Wyjeżdżam do pracy za granicę **5-** Prowadzę własną działalność gospodarczą **6-** Prowadzę gospodarstwo rolne **7-** Korzystam z pomocy finansowej opieki społecznej **8-** Korzystam z zasiłku **9-** Jestem na rencie **10-** Utrzymuję się z alimentów **11-** Uczę się/ studiuję (np. mam stypendium) **12-** Jestem na utrzymaniu męża/ rodziny **13-** Inne, jakie? ***99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.***	● KOD	……

A. <u>Osoby pracujące (nieprowadzące działalności gospodarczej)</u>

	14. <u>Czy pracuje Pan(i) w sektorze… ?</u> **1-** Prywatnym **2-** Publicznym **3-** Inne (organizacje pozarządowe np. stowarzyszenia, fundacje) ***99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.***	● KOD	……
	15. <u>Czy Pana(i) praca wykonywana jest w miejscowości Pana(i) zamieszkania?</u> Czy pracuje Pan(i) w miejscu zamieszkania? **1-** Tak **2-** Nie	● KOD	……

	16. **<u>Czego przede wszystkim oczekuje Pan(i) od pracy ...?</u>** Wybierz maksymalnie trzy odpowiedzi. **1-** Pracy w zawodzie **2-** Pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami **3-** Odpowiedniego wynagrodzenia **4-** Dobrej atmosfery pracy **5-** Satysfakcji zawodowej **6-** Pracy w pobliżu miejsca zamieszkania **7-** Stałych godzin pracy **7-** Umowy o pracę / pracy etatowej **8-** Niczego, po prostu muszą mieć pracę ***99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.***	● KOD	……

Podziękowanie za udział w badaniu.

B. <u>Osoby obecnie lub nigdy niepracujące</u>

	17. **<u>Czy obecnie poszukuje Pan(i) pracy?</u>** **1-** Tak > przejście do pyt. 18 **2-** Nie > przejście do pyt. 19	● KOD	……
	18. **<u>Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy w ciągu najbliższego roku?</u>** **1-** Są duże **2-** Są średnie **3-** Są niewielkie **4-** Nie mam żadnych szans ***99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.***	● KOD	……
	19. **<u>Jakie ma Pan(i) plany zawodowe w najbliższej przyszłości? Zamierzam ...</u>** *Prosimy wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi.* **1-** Znaleźć pracę na terenie województwa **2-** Wyjechać do innego miasta poza województwo i tam szukać pracy **3-** Wyjechać za granicę **4-** Rozpocząć działalność gospodarczą **5-** Odbyć staż **6-** Pracować dorywczo **7-** Pracować jako wolontariusz, praktykant **8-** Podjąć jeden z kursów oferowanych przez Urząd Pracy i próbować się przekwalifikować **9-** Zwiększyć wykształcenie **10-** Przejść na rentę, emeryturę *(przy spełnieniu wymaganych warunków)* **11-** Inne zamierzenia (jakie?)		.

	20. **<u>Czego przede wszystkim oczekuje Pan(i) od pracy …?</u>** Wybierz maksymalnie trzy odpowiedzi. *Prosimy wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi.* **1-** Pracy w zawodzie **2-** Pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami **3-** Odpowiedniego wynagrodzenia **4-** Dobrej atmosfery pracy **5-** Satysfakcji zawodowej **6-** Pracy w pobliżu miejsca zamieszkania **7-** Stałych godzin pracy **8-** Umowy o pracę / pracy etatowej **9-** Niczego, po prostu musze mieć pracę ***99-NIE CZYTAĆ: nie wiem/ nie pamiętam/ trudno powiedzieć.***		

Podziękowanie za udział w badaniu.

596061

Kwestionariusz wywiadu do badania
Kobieta na podkarpackim rynku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego

Numer wywiadu	
Imię i nazwisko respondenta	
Miejsce wywiadu (adres)	
Powiat	
Termin przeprowadzenia wywiadu (data)	
Godzina rozpoczęcia i zakończenia	
Osoba przeprowadzająca wywiad	

Dzień dobry. Nazywam się …. i jestem ankieterem IBC GROUP. Obecnie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie prowadzimy badanie, którego celem jest poznanie sytuacji kobiet na podkarpackim rynku pracy. Zgodnie z naszą rozmową telefoniczną chciał(a)bym przeprowadzić z Panią wywiad. Chciał(a)bym zapewnić, że Pani odpowiedzi są poufne i wykorzystane zostaną jedynie w celach badawczych.

FORMULARZ OSOBOWY RESPONDENTA

35. Jakie jest miejsce Pani zamieszkania?

1- Wieś >przejście do pyt. 2
2- Miasto do 19 999 mieszkańców >przejście do pyt. 3
3- Miasto od 20 000 do 49 999 mieszkańców >przejście do pyt. 3
4- Miasto od 50 000 do 99 999 mieszkańców >przejście do pyt. 3
5- Miasto powyżej 100 000 mieszkańców >przejście do pyt. 3

36. Czy posiada Pani gospodarstwo rolne? *Ankieter: Nie czytać. Dopytać.*

1- Tak, prowadzę działalność rolniczą - zarobkowo zajmuję się uprawą roślin lub hodowlą zwierząt
2- Tak, uprawiam rośliny lub prowadzę hodowlę zwierząt wyłącznie na własne potrzeby
3- Nie

37. Czy opiekuje się Pani osobą zależną? Ankieter: wyjaśnić, podać definicję *„**Osoba zależna** - to osoba wymagająca ze względu na stan zdrowia lub wiek stałej opieki, połączona więzami rodzinnymi lub powinowactwem z respondentką lub pozostająca z nią we wspólnym gospodarstwie domowym”.*

1- Tak
2- Nie

38. Została Pani wytypowana do udziału w badaniu, gdyż w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczyła Pani w projekcie dofinansowanym ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Kapitał Ludzki). Czy pamięta Pani kto udzielał wsparcia?
Ankieter: w razie trudności pomocniczo - urząd pracy, ośrodek pomocy społecznej, instytucja szkoleniowa, inne?

_____

39. **Czy pamięta Pani, w ilu projektach dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej wzięła Pani udział w ciągu ostatnich 3 lat.** *Ankieter: Nie czytać, zaznaczyć.*
    - **1-** Tak w jednym
    - **2-** Tak w więcej niż jednym (uściślić w ilu …?)
    - **3-** Nie wiem, nie pamiętam

40. **Czy pamięta Pani, z jakiego wsparcia Pani korzystała w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Kapitał Ludzki).?** *Ankieter: Nie czytać. Poczekać na spontaniczną odpowiedź. W razie potrzeby wykorzystać kategorie pomocniczo podając przykłady.*
    Dopytać - czy korzystała Pani z jednej czy z kilku form wsparcia. Zaznaczyć z jakich?
    - **1-** Szkolenia/warsztaty/kursy
    - **2-** Indywidualne Plany Działań
    - **3-** Poradnictwo/ doradztwo zawodowe
    - **4-** Staż/ praktyka zawo*dowa/przy*gotowanie zawodowe
    - **5-** Pośrednictwo pracy
    - **6-** Zatrudnienie subsydiowane
    - **7-** Środki na rozwój przedsiębiorczości (również w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej)
    - **8-** Wsparcie pomostowe
    - **9-** Praca socjalna
    - **10-**Doradztwo/ pomoc psychologiczno-doradcza
    - **11-**Stypendium
    - **12-**Inne (jakie)

41. **Czy w ciągu ostatnich 2 lat była Pani zarejestrowana, jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy?**
    - **1-** Nie
    - **2-** Tak, byłam zarejestrowana łącznie krócej niż rok
    - **3-** Tak, byłam bezrobotna łącznie dłużej niż rok

    Ankieter: Trzecia kategoria odnosi się do osoby długotrwale bezrobotnej - wyjaśnić, podać definicję *„Osoba długotrwale bezrobotna to osoba, która w ciągu ostatnich 2 lat pozostawała w rejestrze PUP (Powiatowego Urzędu Pracy), jako osoba bezrobotne łącznie przez okres ponad 12 miesięcy, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego."*

42. **Czy obecnie Pani pracuje (chodzi o pracę zarobkową)?**
    - **1-** Tak > przejście do pytania 10
    - **2-** Nie obecnie nie pracuję zawodowo, ale wcześniej pracowałam > przejście do pyt. 9
    - **3-** Nie, nigdy wcześniej nie pracowałam >przejście do pyt. 12.

43. **Jak długo Pani nie pracuje? Miesięcy __/__ /___/_Lat__/__/___/**

44. **Jaki ma Pani łączny staż pracy – ile lat pracowała Pani zawodowo?** *Ankieter: nie czytać. Zaznaczyć, jeśli respondent pracuje mniej niż rok lub liczbę lat.*
    - **1-** Mniej niż rok
    - **2-** Dłużej niż rok (prosimy podać ile lat? **/___/___/**)
    - **3-** Nigdy nie pracowałam zawodowo

45. **W ilu miejscach łącznie Pani pracowała (proszę wziąć pod uwagę wszystkie rodzaje umów)?**
    /__/__/ zakładów pracy

46. **Co stanowi źródła Pani utrzymania?** *Ankieter: Nie czytać. W razie potrzeby wykorzystać podane kategorie pomocniczo. Możliwość zaznaczenie wielu odpowiedzi.*
    1- Pracuję na etacie >
    Ankieter: dopytać czy jest to:)
    1.1 Praca na cały etat
    1.2 Praca w niepełnym wymiarze czasu. W jakim ….?
    2- Pracuję na umowę zlecenia lub o dzieło
    3- Pracuję dorywczo/ sezonowo w kraju
    4- Wyjeżdżam do pracy za granicę
    5- Prowadzę własną działalność gospodarczą
    6- Prowadzę gospodarstwo rolne
    7- Korzystam z pomocy finansowej opieki społecznej
    8- Korzystam z zasiłku dla bezrobotnych
    9- Jestem na rencie
    10- Utrzymuję się z alimentów
    11- Uczę się/ studiuję (np. mam stypendium)
    12- Jestem na utrzymaniu męża/ rodziny
    13- Jestem na urlopie macierzyńskim/ wychowawczym
    14- Inne, jakie?

Na zakończenie:

47. **Jaki jest rok Pani urodzenia? _1_/_9_/__/__/**

48. **Jaki jest Pani stan cywilny?** *Ankieter: Nie czytać. Zaznaczyć.*
    1- Panna
    2- Mężatka
    3- Pozostaję w związku nieformalnym/ partnerskim
    4- Rozwiedziona
    5- Wdowa

49. **Czy posiada Pani dzieci?**
    1- Tak > przejście do pytania 16
    2- Nie > przejście do 19

50. **Ile dzieci Pani posiada /__/__/**

51. **Prosimy podać, w jakim są wieku?** ***Ankieter: Zaznaczyć. Możliwość wielu wskazań. Zaznaczyć przy danej kategorii liczbę dzieci w danym wieku.***
    1- Do roku **/__/**
    2- Od 1roku do 3 lat**/__/**
    3- 4-6 lat **/__/**
    4- 7-14 lat **/__/**
    5- 15- 18 lat **/__/**
    6- Starsze niż 18 lat **/__/**

52. **Czy jest Pani samotną matką?**
    1- Tak
    2- Nie

53. Jakie jest Pani wykształcenie? *Ankieter: Nie czytać. Zaznaczyć.*

1- podstawowe i niepełne podstawowe
2- gimnazjalne
3- zasadnicze zawodowe
4- średnie zawodowe/techniczne
5- średnie ogólnokształcące
6- policealne
7- wyższe (w tym licencjat)

99- NIE CZYTAĆ – odmowa odpowiedzi

WYWIAD WŁAŚCIWY
SCENARIUSZ POGŁĘBIONEGO WYWIADU INDYWIDUALNEGO - KATEGORIA RESPONDENTA KOBIETY

I. Ocena obecnej sytuacji zawodowej i rodzinnej

Uwaga: w zależności od odpowiedzi na pytania zawarte w formularzu osobowym respondenta, należy przyporządkować kobiety do poniżej wskazanych grup. Jedna osoba może przynależeć do kilku kategorii np. być kobietą mieszkającą na wsi, kobietą pracującą, posiadającą dzieci (3 bloki pytań) lub kobietą przebywającą na urlopie macierzyńskim, długotrwale bezrobotną (2 bloki) itd.

A) Kobiety pracujące. *Ankieter: chodzi o kobiety, które w pytaniu 8. Czy obecnie jest Pani osobą pracującą wskazały odpowiedz „1-tak".*

1. Jak wygląda Pani obecna sytuacja zawodowa? Prosimy o krótką charakterystykę.
   Dopytać o takie kwestie jak - Od kiedy Pani pracuje w obecnym miejscu pracy? Czy jest to pierwsza Pani praca? Jaką pracę Pani wykonuje (na jakim stanowisku Pani pracuje)?

W przypadku kobiet z obszarów wiejskich dopytać o:
Czy łączy Pani pracę zawodową z prowadzeniem gospodarstwa?
Czy podejmuje prace zarobkowe poza rolnictwem? Jakie są to prace?

2. Czy jest zadowolona z obecnej pracy? Jeśli tak, z czym to jest związane? Jeśli nie, wyjaśnić dlaczego?

3. Czy w pracy, w której jest Pani zatrudniona widzi Pani szansę na swój rozwój zawodowy? Jakie ma Pani ogólnie oczekiwania względem pracy?

4. Czy planuje Pani zmianę pracy w ciągu najbliższych 2 lat? Dopytać dlaczego? *Zarówno w przypadku chęci zmiany jak i wtedy, gdy respondentka jej nie planuje.*

5. Czy rozważała Pani podjęcie pracy w innym województwie? A zagranicą? *Dopytać, dlaczego? Zarówno w przypadku chęci podjęcia pracy w innym województwie lub za granicą, jak i wtedy, gdy respondentka jej nie planuje.*

B) Kobiety przebywające obecnie na urlopie macierzyńskim/ wychowawczym *Ankieter: chodzi o kobiety, które posiadają dzieci i w pytaniu 12. wskazały kategorię „Jestem na urlopie macierzyńskim/ wychowawczym".*

1. Czy pracowała Pani w czasie w ciąży? *Dopytać o takie kwestie jak* - Jaką pracę Pani wykonywała? Czy była to pierwsza praca? Jak często zmieniała Pani pracę w czasie swojej pracy zawodowej?
2. Czy Pani oczekiwania względem pracy zmieniły się po urodzeniu dziecka? W jaki sposób?

Kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim dopytać o:

Czy zamierza Pani wrócić do pracy po *zakończeniu urlopu macierzyńskiego?*
Jeśli tak, to jak zamierza Pani rozwiązać *kwestie opieki nad dzieckiem p*o powrocie do pracy?
Czy ma Pani jakieś szczególne oczekiwania względem pracy, w związku z tym, że opiekuje się Pani dzieckiem?

Czy zamierza Pani skorzystać z jakiś rozwiązań umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z opieka nad dzieckiem (np. skrócenie czasu pracy, elastyczne godziny pracy)? Czy widzi Pani możliwość zastosowania takich rozwiązań w Pani zakładzie pracy? Jeśli nie, to dlaczego?

Kobiety przebywające na urlopie wychowawczym dopytać o:

Dlaczego zdecydowała się Pani na *pozostanie na urlopie wychowawczym?*

Czy zamierza Pani wrócić do pracy *po jego zakończeniu?*
Z czym jest to związane/od czego jest to uzależnione? Jeśli zamierza wrócić do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego, jak zamierza Pani rozwiązać kwestie opieki nad dzieckiem?

C) Kobiety posiadające dzieci (zajmujące się opieką nad dziećmi)

Ankieter: Chodzi o kobiety posiadające dzieci, ale nie przebywające już na urlopie macierzyńskim/ wychowawczym.

1. Czy pracowała Pani w czasie w ciąży? Jaką pracę Pani wykonywała? Czy była to pierwsza praca? Czy w tym czasie spotkała się Pani z jakimiś problemami ze strony pracodawcy?

   UWAGA: Jeśli respondentka nie pracuje > przejdź do modułu D.
   Jeśli pracuje, bądź pracowała w czasie ciąży i po powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego - przejdź do pytań poniżej. *Stanowią one uszczegółowienie pytań dotyczących sytuacji zawodowej kobiet posiadających dzieci. Są to pytania niezależne od modułu A. Kobiety pracujące:*

2. Jak wyglądał Pani powrót do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka? Czy miała problemy z powrotem do pracy po przerwie? Jakie? Na czym one polegały?

   Dopytać o:
   Czy zmianie uległy warunki, na jakich była Pani zatrudniona? Czy wróciła Pani na zajmowane wcześniej stanowisko? Czy od momentu urodzenia dziecka zmieniła stanowisko pracy? Z jakiego powodu? *Jeśli tak,* to czy jest zadowolona ze zmiany?
   Czy Pani zarobki zmieniły się po powrocie do pracy? Jeśli tak, z czym to było związane?

3. Czy korzysta Pani z jakiś rozwiązań umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem? Jeśli tak to, z jakich? Jeśli nie, to dlaczego? n*p. niechęć pracodawcy do stosowania tego rodzaju rozwiązań.*

4. Czy Pani oczekiwania względem pracy zmieniły się po *urodzeniu dziecka? W jaki sposób?*

Dopytać o:
Czy miała Pani jakieś szczególne oczekiwania względem pracy, w związku z tym, że opiekuje się Pani dzieckiem?
W jaki sposób udało się Pani rozwiązać kwestię opieki nad dzieckiem na czas pozostawania Pani w pracy?

D) Osoby niepracujące (w tym długotrwale bezrobotne):
Ankieter: Dotyczy kobiet, które w odpowiedzi na pytanie 8. Czy obecnie jest Pani osobą pracującą (chodzi o pracę zarobkową)? wskazały kategorię 2 i 3.

1. Czy planuje Pani podjęcie pracy?

2. Jakie są główne przyczyny, ze względu na które Pani nie pracuje? Jak się Pani wydaje, co sprawia, że obecnie pozostaje Pani bez pracy? *Uwaga bardzo delikatne pytania, trzeba je zadać w taki sposób, aby respondentka nie czuła się oceniana czy osądzana.*
   W jakim stopniu Pani sytuacja rodzinna np. opieka nad dzieckiem lub inną osobą (zależną) wpływa na Pani sytuację zawodową?
   Czy jest to przyczyna nie podjęcia pracy? Czy są jakieś inne przyczyny?

   Dopytać o działania związane z szukaniem pracy:
   Czy rozważała Pani podjęcie pracy w innym województwie? A zagranicą? Dlaczego? *Zarówno w przypadku chęci podjęcia pracy w innym województwie lub za granicą, jak i wtedy, gdy respondentka jej nie planuje.*
   Czy rozważała Pani zmianę zawodu/ przekwalifikowania się? Podniesienia jakiś umiejętności (jakich), wykształcenia itp.?

Osoby nigdy niepracujące zawodowo dodatkowo dopytać o:
Czy kiedykolwiek szukała Pani pracy?
Czy planuje Pani podjęcie pracy? Jakie są Pani oczekiwania względem pracy?

E) Osoby zajmujące się opieką nad osobą zależną
Ankieter: chodzi o kobiety, które w pyt. 3. Czy opiekuje się Pani osobą zależną wskazały odpowiedź „tak".

1. Kim jest osoba, którą się Pani opiekuje? Od jak dawna?

2. Czy w tym czasie Pani pracowała? Jaką pracę Pani wykonywała?
   Czy w tym czasie zmieniała Pani pracę? Jak często? Jaki wpływ na to miała Pani sytuacja?

W przypadku osób niepracujących dopytać:
W jakim stopniu opieka nad osobą zależną wpływa na Pani sytuację zawodową?
Czy jest to przyczyna nie podjęcia pracy? Czy są jakieś inne przyczyny?

3. Jakie są Pani oczekiwania względem pracy?
   Czy ma Pani jakieś szczególne oczekiwania względem pracy, w związku z tym, że opiekuje się Pani osobą zależną?

4. Jakie są największe problemy na gruncie zawodowym wynikające z opieki nad osobą zależną?

F) Kobiety posiadające gospodarstwo rolne

Ankieter: chodzi o kobiety, które w pytaniu 2. Czy posiada Pani gospodarstwo rolne? wybrały odpowiedź „tak" - 1 lub 2.

1. Czy praca w gospodarstwie wpływa na możliwość wykonywania pracy zawodowej poza rolnictwem? I w jaki sposób?

2. Dlaczego kobiety prowadzące gospodarstwo rozpoczynają pracę zawodową poza gospodarstwem? Na jakie problemy napotykają?
3. Czy korzystała Pani ze wsparcia, które w jakiś sposób związane było z tym, że pracuje Pani na gospodarstwie rolnym?

Pytania dla wszystkich respondentek

II. Obszary nierówności/ dyskryminacji oraz konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy

1. Jakie są Pani doświadczenia związane z szukaniem pracy?
   Co stanowi dla Pani główny problem przy szukaniu pracy? W razie potrzeby dopytać n*p. czy jest to wiek, płeć, brak kwalifikacji?*

2. Z jakimi głównymi problemami borykają się kobiety, które długo nie pracują? *Kobiety bezrobotne lub bezrobotne długotrwale dopytać:*
   Jakie konsekwencje pozostawania bez pracy wystąpiły w Pani przypadku? *Prosimy podać przykłady.*

3. Czy kiedykolwiek w pracy zdarzyło się Pani być gorzej traktowaną ze względu na to, że jest Pani kobietą?
   Dopytać o:
   Jeśli tak, w jaki sposób się to przejawiało? *Prosimy podać przykłady.*
   W razie problemów z odpowiedzią podać przykłady: o*trzymywała Pani niższe wynagrodzenie, nie mogła awansować, nie była wysyłana na szkolenia itp.*

   Czy pracodawcy według Pani chętniej zatrudniają kobiety czy mężczyzn? Np. na Pani stanowisku? Jeśli tak, to dlaczego? *Generalnie: czy kobietom łatwiej czy trudniej jest znaleźć pracę niż mężczyznom?*

III. Udział w projekcie EFS i ocena efektywności wsparcia

4. Prosimy powiedzieć kilka słów na temat wsparcia, z jakiego Pani skorzystała.
   Na czym ono polegało? *Własnymi słowami.*
   W zależności od formy wsparcia dopytać o …

   Czy w czasie korzystania ze wsparcia była Pani zatrudniona? Czy była Pani może zarejestrowana, jako osoba bezrobotna?

   1- Szkolenia/warsztaty/kursy
   Jaka była ich tematyka? Czemu służyły? Jak długo trwały?
   Czego się Pani nauczyła na kursie?
   W jakim stopniu udało się Pani podnieść swoją wiedzę i umiejętności?
   Jakie dokładnie umiejętności Pani zdobyła?
   Czy to Panią zmotywowało do dalszego rozwoju? Dokształcania? Szukania pracy?

   2- Indywidualne Plany Działań

Co było celem? W rozwiązaniu, jakich problemów miał pomóc? Założenie własnej działalności gospodarczej? Podjęcia zatrudnienia, zmiana pracy?

3- Poradnictwo/ doradztwo zawodowe
W rozwiązaniu, jakich problemów miało pomóc? Np. chęć przekwalifikowania się, zmiany zawodu, podjęcia pracy, powrót do pracy po długiej przerwie np. po urlopie macierzyńskim itd.

4- Staż/ praktyka zawodowa/przygotowanie zawodowe
Jak długo trwał? Gdzie się odbywał?
Czego się Pani nauczyła? Jakie zdobyła doświadczenie?
Czy to Panią zmotywowało do dalszego rozwoju? Dokształcania? Szukania pracy? Czy później pracowała Pani u tego samego pracodawcy?

5- Pośrednictwo pracy
W jakim zakresie? Czy podjęła Pani pracę? Jaką? W jakiej formie (np. praca pełnoetatowa)?

6- Zatrudnienie subsydiowane
Gdzie Pani pracowała? Czy była to praca pełnoetatowa?
Jak długo Pani tam pracowała? Czy nadal Pani tam pracuje?

7- Środki na rozwój przedsiębiorczości/ wsparcie pomostowe (również w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej)
W jakiej kwocie, na jaki cel zostały przeznaczone? Jaką działalność prowadzi respondentka?
Czy wsparcie objęło przyznanie środków finansowych czy też doradztwo/ szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej?
Czy firma, którą Pani założyła nadal funkcjonuje?
Jak działa? Jak Pani sobie radzi?

8- Praca socjalna (Pomoc ze strony pracownika socjalnego)
Czy była to praca z rodziną, z wybraną osobą (metoda indywidualnego przypadku)? Na czym polegało wsparcie?

9- Doradztwo/ pomoc psychologiczno-doradcza
W jakim zakresie? Czego dotyczyło? W rozwiązaniu, jakich problemów miało pomóc?

10-Udział w innych działaniach np. w zakresie inicjatyw lokalnych

5. Dlaczego zdecydowała się Pani na udział w projekcie? Co Panią najbardziej do tego przekonało?
   Dopytać o:
   W czym miało pomóc wsparcie …? W znalezieniu pracy, w przekwalifikowaniu się, w nabyciu nowych umiejętności?
   Jakie cele chciała Pani osiągnąć?

6. Skąd dowiedziała się Pani o możliwości skorzystania ze wsparcia, pomocy?

7. Co było dla Pani ważne/decydujące przy wyborze formy wsparcia? Np. tematyka kursu, lokalizacja - miejsce spotkań itp.

Dopytać kobiety mieszkające na obszarach wiejskich oraz osoby z małych miejscowości: Jaką rolę odgrywa dla Pani miejsce spotkań (*realizacji projektu)?* Dojazd? Zwrot kosztów?

IV. Ocena skutków wsparcia w ramach projektów EFS

8. Jak ocenia Pani pomoc, z której Pani korzystała?
   Należy zwrócić uwagę czy respondentka ocenia wsparcie pozytywnie czy negatywnie. Jeśli negatywnie dopytać, dlaczego?
   Zapytać odrębnie o ocenę poszczególnych form wsparcia, jeśli respondentka korzystała z kilku.

   Dopytać:
   Jakie były główne korzyści skorzystania ze wsparcia?

   Czy wsparcie było zgodne z Pani potrzebami? Jeśli nie, to czego zabrakło?

   Czy wsparcie było dopasowanie do Pani sytuacji?
   Np. powrót po urlopie macierzyńskim, opieka nad chorym dzieckiem, samotne wychowywanie dziecka/dzieci, opieka nad osobą zależną.
   W przypadku kobiet prowadzących gospodarstwo - odejście z rolnictwa/ przekwalifikowanie się itp.

   Czy wsparcie okazało się przydatne? Czy coś należałoby zmienić, aby ta pomoc okazała się przydatna …. ?

9. Czy coś by Pani zmieniła, aby takie wparcie lepiej trafiało w potrzeby kobiet? Np. mieszkających na wsi, samotnie wychowujących dzieci, opiekujących się osobą zależną itd. *Dopytać w zależności od sytuacji respondentki i jej doświadczeń*.

10. Czy wzięłaby Pani udział ponownie w tego typu wsparciu?
    Czy taka pomoc jest potrzebna kobietom?
    Polecałaby Pani takie działania innym kobietom?
    Jakie wsparcie i działania byłyby potrzebne kobietom np. na wsi? *Kobietom w wieku powyżej 50 lat? Powracającym do pracy po urlopach macierzyńskich itp.?*

11. Jakiego wsparcia oczekiwałaby Pani w przyszłości?

V. Diagnoza dobrych praktyk w ramach projektów

12. Czy Pani sytuacja po skorzystaniu ze wsparcia w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS zmieniła się? Jeśli tak, to w jaki sposób?

    Pomocniczo kategorie zmiany. Nie czytać:
    - **1-** Znalezienie pracy (zatrudnienia)
    - **2-** Zmiana pracy
    - **3-** Zmiana zawodu
    - **4-** Rozpoczęcie własnej działalności
    - **5-** Praca bądź nauka za granicą
    - **6-** Zmiana miejsca zamieszkania
    - **7-** Zmiana stanu cywilnego
    - **8-** Zmiana sytuacji rodzinnej (urodzenie dziecka/ dzieci)
    - **9-** Ukończenie szkoły (podwyższenie poziomu wykształcenia)

Uwaga: *Jeśli respondentka na pyt. 12 odpowie negatywnie np. nic się nie zmieniło – nie kontynuować tematu.*

13. Czy skorzystanie ze wsparcia wpłynęło jakoś na Pani dalsze decyzje związane z pracą? W jaki sposób?
    Na ile zmiana ta dotyczyła znalezienia zatrudnienia/ podjęcia pracy? Czy pomogła Pani w zdobyciu/ zmianie pracy? W przekwalifikowaniu się? W dotychczas wykonywanej pracy (do zdobycia awansu, podwyżki)?

    Dopytać na ile zmiana związana była z uczestnictwem w projekcie.

Podziękowanie za udział w badaniu.

Dyspozycje do wywiadu - zogniskowane wywiady grupowe (FGI) z udziałem podmiotów realizujących projekty

5-7 min. WPROWADZENIE

Powitanie uczestników, przedstawienie przedmiotu badania i podstawowych informacji o Zleceniodawcy i projekcie z podaniem informacji, że jest to projekt współfinansowany ze środków UE w ramach PO KL. Przedstawienie formuły spotkania, czasu jego trwania (ok. 150 min.) i celów, oczekiwań wobec respondentów, poinformowanie o nagrywaniu, poufności, poproszenie o wyłączenie/wyciszenie telefonów komórkowych.

Prośba o przedstawienie się uczestników – kilka słów nt. doświadczenia zawodowego, status funkcyjny, itd.

Blok	Obszar badawczy	Dyspozycje do wywiadu
15 MIN. „ROZBIEGÓWKA”	**Informacja nt. projektów**	1. Jakie projekty były realizowane przez Państwa w ramach PO KL? *(krótka charakterystyka* 2. Kto był beneficjentem wsparcia? Jakie to były formy wsparcia? 3. Czy Państwa projekt uwzględniał odmienne potrzeby kobiet i mężczyzn np. projekty umożliwiające powrót do pracy po macierzyństwie czy np. ? 4. Jaki był udział kobiet, a jaki mężczyzn w Państwa projekcie? 5. Czy były problemy z rekrutacją uczestników do projektu?
15 min. Projekty PO KL	**Potrzeby respondentów**	6. Jakie były główne cele? Czyli na jakie potrzeby odpowiadał Państwa projekt? 7. Czy potrzeby te się różniły w przypadku kobiet i mężczyzn?
20 min. Projekty PO KL	**Sytuacja kobiet uczestniczących w projektach w ramach PO KL po zakończeniu udziału w projekcie**	8. Jakie były główne zakładane efekty? Czy zostały zrealizowane? Jeśli nie, to dlaczego? Dopytać, w jaki sposób były mierzone efekty. 9. W jaki sposób udział w projektach PO KL wpłynął na zmianę sytuacji respondentów? Dopytać szczególnie o sytuację kobiet na rynku pracy.

Blok	Obszar badawczy	Dyspozycje do wywiadu
		10. Czy zmiana ta była inna w przypadku kobiet i mężczyzn? *W przypadku projektów szkoleniowych/ edukacyjnych dopytać, w jakim stopniu udało się podnieść wiedzę i umiejętności grup kobiet, uczestniczących w różnych formach wsparcia organizowanych w ramach projektów przyjętych do dofinansowania w województwie podkarpackim? Czy wynik ten jest inny niż w przypadku mężczyzn?* 11. Na ile zmiana ta dotyczyła zatrudnienia? 12. Jak Państwo oceniają trwałość efektów? 13. Jakie działania należałoby przedsięwziąć, żeby projekty miały większą skuteczność? 14. Czy Państwa zdaniem widoczna jest zmiana w zakresie wydajności i jakości pracy osób korzystających ze wsparcia w ramach EFS? Czy są jakieś różnice w tej kwestii pomiędzy kobietami i mężczyznami? Skąd wynikają te różnice? 15. Na co należy położyć nacisk przy kolejnych projektach? Lub co należałoby zmienić? Aby wsparcie było bardziej efektywne.
10 min. Projekty PO KL	**Obszary nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy**	16. W jaki sposób podejmowane w ramach PO KL działania przyczyniają się do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy – a w jaki sposób do poprawy sytuacji mężczyzn? 17. Czy zadaniem Państwa projektu było niwelowanie nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy? *Jeśli tak to, w jaki sposób te nierówności można zmniejszyć?* 18. Z jakimi utrudnieniami/ głównymi barierami stykają się kobiety na rynku pracy województwa podkarpackiego? 19. W jakim stopniu realizowane przez Państwa projekty pomagają w niwelowaniu tych barier? Obszary nierówności: *Wyniki badań wskazują, że jest zdecydowanie mniej pracy dla kobiet np. ofert pracy, kobiety próbujące podjąć zatrudnienie po urodzeniu 2-3 dzieci nie mają praktyki i doświadczenia zawodowego; wynagrodzenia kobiet są znacznie niższe niż mężczyzn, również ich aspiracje płacowe są mniejsze. Kobiety rzadziej zmieniają pracą (są mniej mobilne); rzadziej też otwierają własną działalność gospodarczą.*
15 min. Projekty PO KL	**Konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy** **Poprawa sytuacji**	20. Jakie są główne bariery powrotu osób długotrwale bezrobotnych do pracy? 21. Czy formy wsparcia oferowana w projektach realizowanych w ramach PO KL przełamują czy utrwalają istniejącą segregację zawodów na tradycyjnie kobiece i męskie? 22. Jakie są przyczyny ewentualnych różnic w pozyskaniu

Blok	Obszar badawczy	Dyspozycje do wywiadu
	kobiet na rynku pracy – działania, efekty	zatrudnienia w odniesieniu do kobiet i mężczyzn korzystających z tych samych form wsparcia i rozwiązań projektowych?
10 min. Projekty PO KL	**Zasada równości szans w projektach finansowanych z EFS**	23. Czy Państwa zdaniem udaje się realizować zasadę równości szans w projektach finansowanych z EFS? 24. Jakie pojawiają się problemy w tym zakresie (na poziomie projektowym i systemowym)? 25. Jakie są efekty działań podejmowanych w zakresie zapewnienia równości kobiet i mężczyzn? 26. Jeśli sytuacja w tym zakresie wymaga poprawy, jakie działania należy przedsięwzięć?
20 min. Ocena wsparcia w ramach PO KL	**Ocena skuteczności i trwałości wsparcia**	27. Jakie jest Państwa zdanie nt. kryteriów zawartych w dokumentacji konkursowej? 28. Czy odpowiadają one potrzebom adresatów? Czy są adekwatne do sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie? *Czy coś należałoby zmienić, inaczej sformułować.*
5 min. ZAKOŃCZENIE	**Pytania i sugestie do w kontekście przedmiotu badania**	29. Czy na koniec mają Państwo jeszcze coś do dodania odnośnie poruszanych przez nas zagadnień (np. uzupełnienie wypowiedzi, słowa podsumowania)? 30. Czy mają Państwo ewentualnie jakieś pytania (do Wykonawcy badania, ewentualnie do Zleceniodawcy)?

[podziękowanie, kwestie formalne]

Dyspozycje do wywiadu - triady z udziałem podmiotów realizujących projekty Priorytet VIII

5-7 min. WPROWADZENIE

Powitanie uczestników, przedstawienie przedmiotu badania i podstawowych informacji o Zleceniodawcy i projekcie z podaniem informacji, że jest to projekt współfinansowany ze środków UE w ramach PO KL. Przedstawienie formuły spotkania, czasu jego trwania (ok. 150 min.) i celów, oczekiwań wobec respondentów, poinformowanie o nagrywaniu, poufności, poproszenie o wyłączenie/wyciszenie telefonów komórkowych.

Prośba o przedstawienie się uczestników – kilka słów nt. doświadczenia zawodowego, status funkcyjny, itd.

Blok	Obszar badawczy	Dyspozycje do wywiadu
15 MIN. „ROZBIEGÓWKA”	**Informacja nt. projektów**	1. Jakie projekty były realizowane przez Państwa w ramach PO KL? *(krótka charakterystyka* *2.* Kto był beneficjentem wsparcia? *Patrz materiały powyżej – opis grup docelowych i forma wsparcia dla poszczególnych działań.* 3. Jakie to były formy wsparcia?

Blok	Obszar badawczy	Dyspozycje do wywiadu
		4. Czy Państwa projekt uwzględniał odmienne potrzeby kobiet i mężczyzn np. projekty umożliwiające powrót do pracy po macierzyństwie czy np. ? 5. Jaki był udział kobiet, a jaki mężczyzn w Państwa projekcie? 6. Czy były problemy z rekrutacją uczestników do projektu?
15 min. Projekty PO KL	**Potrzeby respondentów**	7. Jakie były główne cele? Czyli na jakie potrzeby odpowiadał Państwa projekt? 8. Czy potrzeby te się różniły w przypadku kobiet i mężczyzn?
20 min. Projekty PO KL	**Sytuacja kobiet uczestniczących w projektach w ramach PO KL po zakończeniu udziału w projekcie**	9. Jakie były główne zakładane efekty? Czy zostały zrealizowane? Jeśli nie, to dlaczego? Dopytać, w jaki sposób były mierzone efekty. 10. W jaki sposób udział w projektach PO KL wpłynął na zmianę sytuacji respondentów? 11. Czy zmiana ta była inna w przypadku kobiet i mężczyzn? *W przypadku projektów szkoleniowych/ edukacyjnych dopytać, w jakim stopniu udało się podnieść wiedzę i umiejętności grup kobiet, uczestniczących w różnych formach wsparcia organizowanych w ramach projektów przyjętych do dofinansowania w województwie podkarpackim? Czy wynik ten jest inny niż w przypadku mężczyzn?* 12. Jak Państwo oceniają trwałość efektów? Jakie działania należałoby przedsięwziąć, żeby projekty miały większą skuteczność? 13. Czy Państwa zdaniem widoczna jest zmiana w zakresie wydajności i jakości pracy osób korzystających ze wsparcia w ramach EFS? Czy są jakieś różnice w tej kwestii pomiędzy kobietami i mężczyznami? Skąd wynikają te różnice? 14. Na co należy położyć nacisk przy kolejnych projektach? Lub co należałoby zmienić? Aby wsparcie było bardziej efektywne.
10 min. Projekty PO KL	**Zasada równości szans w projektach finansowanych z EFS**	15. Czy Państwa zdaniem udaje się realizować zasadę równości szans w projektach finansowanych z EFS? 16. Jakie pojawiają się problemy w tym zakresie (na poziomie projektowym i systemowym)? 17. Jakie są efekty działań podejmowanych w zakresie zapewnienia równości kobiet i mężczyzn? 18. Jeśli sytuacja w tym zakresie wymaga poprawy, jakie działania należy przedsięwzięć?
20 min. Ocena wsparcia w ramach PO KL	**Ocena skuteczności i trwałości wsparcia**	19. Jakie jest Państwa zdanie nt. kryteriów zawartych w dokumentacji konkursowej? 20. Czy odpowiadają one potrzebom adresatów? Czy są adekwatne do sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie?

Blok	Obszar badawczy	Dyspozycje do wywiadu
		Czy coś należałoby zmienić, inaczej sformułować.
5 min. ZAKOŃCZENIE	**Pytania i sugestie do w kontekście przedmiotu badania**	21. Czy na koniec mają Państwo jeszcze coś do dodania odnośnie poruszanych przez nas zagadnień (np. uzupełnienie wypowiedzi, słowa podsumowania)? 22. Czy mają Państwo ewentualnie jakieś pytania (do Wykonawcy badania, ewentualnie do Zleceniodawcy)?

[podziękowanie, kwestie formalne]

Dyspozycje do wywiadu – panele eksperckie

5-7 min. WPROWADZENIE
Powitanie uczestników, przedstawienie przedmiotu badania i podstawowych informacji o Zleceniodawcy i projekcie z podaniem informacji, że jest to projekt współfinansowany ze środków UE w ramach PO KL. Przedstawienie formuły spotkania, czasu jego trwania (ok. 150 min.) i celów, oczekiwań wobec respondentów, poinformowanie o nagrywaniu, poufności, poproszenie o wyłączenie/wyciszenie telefonów komórkowych.
Prośba o przedstawienie się uczestników – kilka słów nt. doświadczenia zawodowego, status funkcyjny, itd.

Blok	Obszar badawczy	Dyspozycje do wywiadu
15 MIN. „ROZBIEGÓWKA”	**Informacja nt. projektów**	1. <u>Jakie projekty były realizowane przez Państwa w ramach PO KL?</u> *(krótka charakterystyka)* • Z jakich działań – priorytetów? • Jakie były główne cele projektów? Czyli na jakie potrzeby odpowiadały Państwa projekty? • Kto był beneficjentem wsparcia? Jakie to były formy wsparcia (szkolenie, staż, doradztwo)? • Czy była jedna forma wsparcia czy też wsparcie kompleksowe? • Jaki był udział kobiet, a jaki mężczyzn w Państwa projekcie? • Czy Państwa projekty uwzględniały odmienne potrzeby kobiet i mężczyzn np. projekty umożliwiające powrót do pracy po macierzyństwie?
15 min. Projekty PO KL	**Potrzeby respondentów**	2. <u>Czy potrzeby te się różniły w przypadku kobiet i mężczyzn?</u> 3. <u>Czy są jakieś potrzeby, które nie zostały uwzględnione w projektach? Dopytać o poszczególne grupy docelowe</u> • Osoby młode • Osoby 45+ • Długotrwale bezrobotni • Osoby zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym • Osoby niepełnosprawne • Młode matki, kobiety powracające z urlopów macierzyńskich • Osoby z obszarów wiejskich • Osoby prowadzące działalność gospodarczą itp. *Główne wnioski i rekomendacje. Karta wniosków*

Blok	Obszar badawczy	Dyspozycje do wywiadu
20 min. Projekty PO KL	**Zasada równości szans w projektach finansowanych z EFS**	4. Jak w Państwa projektach realizowano zasadę równości szans? Identyfikacja tzw. dobrych praktyk w zakresie wdrażania zasady równości płci w PO KL w województwie podkarpackim. 5. Czy zadaniem Państwa projektu było niwelowanie nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy? Patrz typy projektów załącznik 1. 6. Jakie pojawiają się problemy w tym zakresie (na poziomie projektowym i systemowym)? 7. Jakie są efekty działań podejmowanych w zakresie zapewnienia równości kobiet i mężczyzn? 8. Jeśli sytuacja w tym zakresie wymaga poprawy, jakie działania należy przedsięwzięć? *Główne wnioski i rekomendacje. Karta wniosków*
20 min. Projekty PO KL	**Ocena form wsparcia**	9. Co Państwo sądzą i jak oceniają poszczególne formy wsparcia oferowane w ramach PO KL? Które z zastosowanych form wsparcia są najmniej, a które najbardziej skuteczne? Dopytać w ramach jakich działań (Priorytetu) i w odniesieniu do jakich grup docelowych projektu. **1-** Szkolenia/ warsztaty/ kursy **2-** Poradnictwo/ doradztwo zawodowe **3-** Staż/ praktyka zawodowa/ przygotowanie zawodowe **4-** Indywidualne plany działania **5-** Doradztwo/ pomoc psychologiczno-doradcza **6-** Pośrednictwo pracy **7-** Środki/ dotacja na założenie własnej firmy (również w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej) **8-** Zatrudnienie subsydiowane **9-** Praca socjalna **10-** Stypendia 10. Czy można wyróżnić tu jakieś różnice w odniesieniu do kobiet i mężczyzn? W zakresie korzystania z poszczególnych form wsparcia. 11. Jak Państwo oceniają te same formy wsparcia oferowane w ramach różnych Priorytetów czy poddziałań np. 6.2 i 8.1.2 dotacje na otwarcie własnej działalności gospodarczej? 12. Jakie jest Państwa zdanie nt. kryteriów zawartych w dokumentacji konkursowej? Chodzi o szczegółowe kryteria dostępu. • Czy grupy docelowe są dobrze zdefiniowane? • Czy formy wsparcia są adekwatne do potrzeb grup docelowych? • Czy są adekwatne do sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie? *Co należałoby zmienić, inaczej sformułować.* *Główne wnioski i rekomendacje. Karta wniosków*
10 min. Projekty PO KL	**Obszary nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy**	13. Czy obserwują Państwo jakieś trendy na rynku pracy, które powinny znaleźć odzwierciedlenie w oferowanych formach wsparcia? *14.* Jakie zmiany należałoby wprowadzić, aby zwiększyć efektywność wparcia? Wypunktować. Przykładowo: • *Zmiany dotyczące kryteriów*

Blok	Obszar badawczy	Dyspozycje do wywiadu
		• *Grup docelowych* • *Wielkości formy wsparcia itp.* 15. W jaki sposób rozwijać i wspierać przedsiębiorczość kobiet? 16. W jaki sposób można zwiększyć liczbę miejsc pracy dla kobiet? *Główne wnioski i rekomendacje. Karta wniosków*
5 min. ZAKOŃCZENIE	**Pytania i sugestie do w kontekście przedmiotu badania**	17. Czy na koniec mają Państwo jeszcze coś do dodania odnośnie poruszanych przez nas zagadnień (np. uzupełnienie wypowiedzi, słowa podsumowania)? 18. Czy mają Państwo ewentualnie jakieś pytania (do Wykonawcy badania, ewentualnie do Zleceniodawcy)?

[podziękowanie, kwestie formalne]

Analiza statystyczna danych

Zgodnie z regułami kontroli poprawności danych w zbiorze i jego spójności zawartymi w standardzie Archiwum Danych Społecznych – ADS przeprowadzono procedurę walidację zbioru. Na danych ilościowych przeprowadzono analizy statystyczne do poziomu częstości empirycznej wskazań (wraz z miarami tendencji centralnej i miarami dyspersji) i tablic kontyngencji wraz z testami (test niezależności $\chi 2$ posłużył do określenia istotnej statystycznie zależności między zmiennymi, zaś do obliczenia siły związku między zmiennymi użyto współczynników kontyngencji C Pearsona i V Cramera).

W poniższym rozdziale umieszczono opis metodologii zawierający informacje istotne dla warunków estymacji i wnioskowania statystycznego zmiennych bazy CATI. Metoda badania ilościowego bazowała na założeniu, iż powinna ona pozwolić na uzyskanie wieloczynnikowych charakterystyk statystycznych pozwalających na eksplorację, opis i wyjaśnienie problemu w parametryczno-wskaźnikowej analizie danych. Zakładano, że metoda i utworzone narzędzie będzie kompatybilne wskaźnikowo z jakościowymi zbiorami danych oraz stanowić będzie wskaźnikowo mocną metodę gromadzenia informacji (w sensie trafności i rzetelności wskaźników i miar). Formalnej podstawy dla rozwiązań w tej materii dostarcza metodologia stosowana w statystyce publicznej, której zasadniczym celem jest standaryzacja procedur badawczych na każdym poziomie realizacji badania. Przesłanki leżące u podstaw nowoczesnej statystyki publicznej wprowadzano w niniejszym badaniu. Dla każdego z obszarów eksploracji, wchodzących w skład niniejszego projektu badawczego zostało zaproponowane podejście badawcze, obejmujące specyficzne dla każdego obszaru wskaźniki i wartości. Jednocześnie zaproponowana metodologia miała na celu zapewnienie, że uzyskane wyniki badania będą wzajemnie spójne, komplementarne i pozwolą na uzyskanie jednorodnego, koherentnego obrazu jednostek obserwacji w przekrojach według płci, oraz ich zależności, koincydencji i wzajemnego oddziaływania. W realizowanym badaniu przyjęto klasyczny dla nauk społecznych nomotetyczno-indukcyjny model interpretacji.

W procedurze krzyżowania zmiennych zastosowano poprawkę Bonferroniego. Poprawka Bonferroniego jest stosowana w celu "utrudnienia" uznania za statystycznie istotny wyniku pojedynczego testu, przy wielokrotnym przeprowadzaniu testów w oparciu o te same dane. Na przykład, przy przeglądaniu wielu współczynników korelacji tworzących macierz korelacji, akceptowanie i interpretacja istotności współczynników korelacji na konwencjonalnym poziomie 0,05 może nie być poprawna, biorąc pod uwagę przeprowadzanie wielu testów. W szczególności może się okazać, że poziom prawdopodobieństwa związany z błędnym przyjęciem zaobserwowanej wartości współczynnika korelacji jako nieistotnie różniącej się od zera (podczas gdy w rzeczywistości, tzn. w populacji jego wartość wynosi zero), może w tym przypadku znacznie przekraczać 0,05. Poprawka Bonferroniego była dokonywana przez podzielenie poziomu istotności alfa (przyjmowanego na poziomie 0,05) przez liczbę przeprowadzanych testów.

Operat losowania oraz struktura próby

Operat losowania do badania CATI został skonstruowany w oparciu o dane pochodzące z Podsystemu Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego 2007 – dane wygenerowane za pomocą aplikacji PEFS 2007. W ramach badania CATI poszukiwany był tzw. kluczowy informator, tzn. osoba, która była w stanie udzielić rzetelnych odpowiedzi na zawarte w kwestionariuszu pytania. Podstawą zaliczenia danej jednostki do zbioru jednostek badania była koniunkcja atrybutów jakie winna spełniać jednostka klasyfikowana, w tym: kompletność i aktualność danych teleadresowych i kryteria schematu doboru. Budowa operatu badania oraz schemat doboru próby podlegały weryfikacji z punktu widzenia metodologicznej poprawności procesu METADATA oraz DATA ENTRY, gwarantującej jego adekwatność wobec założonych celów badania. Do zbioru podmiotów obserwacji zaliczono jednostki, których kwalifikacja potwierdzona została przynależnością do odpowiedniej bazy danych lub indywidualną deklaracją statusu. Ze zbioru wykluczono jako niemożliwe do zweryfikowania powyższego kryterium podmioty, których dane identyfikacyjne zawarte w bazie nie przeszły pozytywnie selekcji w postaci filtrów logicznych (*logical filer*).

W ramach doboru próby do badań CATI zastosowano model losowania z prawdopodobieństwem proporcjonalnym do wielkości frakcji (PPS - *Probability Proportional to Size*). Przyjęta metoda doboru próby zapewniła rozkład zbliżony do rozkładu ze wszystkich podmiotów, co zweryfikowały wyniki testów t dla jednej próby dla zmiennych kryterialnych. Obliczony poziom istotności (dwustronnej) wykazał,

czy próba odzwierciedla pod względem badanej cechy populację, założony poziom istotności do odrzucenia H0: μ=X, mniejszy od 0,05. Dla sprawdzenia poprawności losowania zastosowano parametryczny test istotności próby, weryfikujący hipotezę zerową precyzującą wartość parametru w ustalonym typie rozkładu populacji generalnej oraz nieparametryczny test istotności dla hipotezy zerowej precyzującej ogólny typ, postać rozkładu. W przypadku testu T jak i Kołmogorowa-Smirnowa, założono, że wylosowana próba, w przypadku podstawowych kryteriów będzie zgodna z populacją generalną (operatem bazowym) oraz zbliżona rozkładem do rozkładu normalnego. Metodologicznym i analitycznym „oknem" obserwacji podmiotów badania był powiat. Ramowym układem odniesienia dla wyróżnionych jednostek badania, będą obiekty analogiczne do jednostki terytorialnej w Nomenklaturze Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych na poziomie powiatów - NUTS4. Akceptacja podziałów terytorialnych zawarta w Nomenklaturze Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NUTS) umożliwiła przestrzenne powarstwowanie próby według powiatów województwa podkarpackiego.

Walidacja i analiza zbioru danych

Problemem podstawowym wiarygodności wnioskowań z danych gromadzonych w ramach operatu badania jest jakość, w tym aktualność i dokładność operatu. Stanowi to element kontroli w fazie walidacji zbiorów danych. Zastosowany proces walidacji zbioru danych bazował na wyszukiwaniu w macierzy danych SPSS alogicznych obserwacji i wartości zmiennych, wzorów i trendów braków danych, a także na analizie rozkładów zmiennych. Do identyfikacji anomalii, czyli obserwacji odstających użyto techniki komputerowej analizy zbiorów. Dodatkowo przeprowadzono proceduralną analizę pokrycia, w celu określenia skali i przyczyn odpowiednio, *undercoverage* - kompletności operatu, tzn. jednostek spełniających kryteria, ale nie zostały nim objęte, tworząc efekt „braku pokrycia" oraz *overcoverage* - wystarczalności operatu, tzn. jednostki, które nie powinny znaleźć się w operacie z punktu widzenia kryteriów kwalifikacji, ale jednak znalazły się w nim. W razie sytuacji niedoreprezentowania próby opracowano warianty dopasowania struktury próby zrealizowanej do struktury badanej zbiorowości ze względu na kilka cech społeczno-demograficznych celem redukcji obciążenia wynikającego z istnienia braków odpowiedzi. Margines błędu przy poziomie ufności 95% , n=1102 oraz N=60711 (dane z bazy PEFS) wynosił+/-2,98%.W wypadku estymacji parametrów zbiorowości generalnej konieczne było zastosowanie wag analitycznych. Wzrost wariancji estymatorów spowodowany użyciem wag przekraczających 1,00 był nieznaczny, gdyż największa z wag nie przekracza poziomu 1,5. Po zakończeniu realizacji badania zastosowano wagi analityczne w związku ze zróżnicowaniem odsetka odmów w poszczególnych warstwach. Procedura wielokrotnego uzupełniania (*multiple imputation*) polegająca na zastąpieniu brakujących danych konkretnymi wartościami w celu uzyskania kompletnego zbioru danych okazała się niepotrzebna. Analiza *item non-response* została przeprowadzona w oparciu o MVA – *Missing Values Analysis*.

Otrzymane układy danych pozwoliły na przedstawienie braków danych i obserwacji ekstremalnych dla wszystkich obserwacji i wszystkich zmiennych (z uwzględnieniem systemowych braków danych i zdefiniowanych braków danych), a także na uzyskanie wzorów brakujących wartości dla obserwacji, zestawień analogicznych układów braków danych oraz określenia stopnia powiązania braków danych jednej zmiennej z brakami danych innej zmiennej. Graficzne macierze „układu danych" opracowane dla zbioru losowego i zbioru pełnego pozwoliły oszacować zakres braków danych, typy braków danych i wartości odstające. Poziom *item non-response* w analizowanych zbiorach danych charakteryzował się znaczną integralnością danych z identyfikacją układów braków danych będącą rezultatem konstrukcji formularza badawczego. Dodatkowo wszystkie systemowe braki danych zdekodowano jako braki odpowiedzi. System pytań filtrujących, stosowanie kafeterii rangowych oraz kafeterii wielokrotnego wyboru odzwierciedliły się w układach braków danych. W niewielkim stopniu rzutowało to na możliwości analizy statystycznej i merytorycznej zgromadzonego materiału statystycznego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. płk. L. Lisa-Kuli 20, 35-025 Rzeszów
tel: (17) 850 92 00
email: wup@wup-rzeszow.pl

Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie