

Izabela Warwas
Justyna Wiktorowicz
Piotr Szukalski

Kobiety

**na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie
sprawiedliwej transformacji
– perspektywa indywidualna**

Łódź – Bełchatów, 2024



Izabela Warwas – dr hab. nauk o zarządzaniu, profesor Uniwersytetu Łódzkiego.
Kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ.



Justyna Wiktorowicz – dr hab. nauk ekonomicznych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego.
Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ.



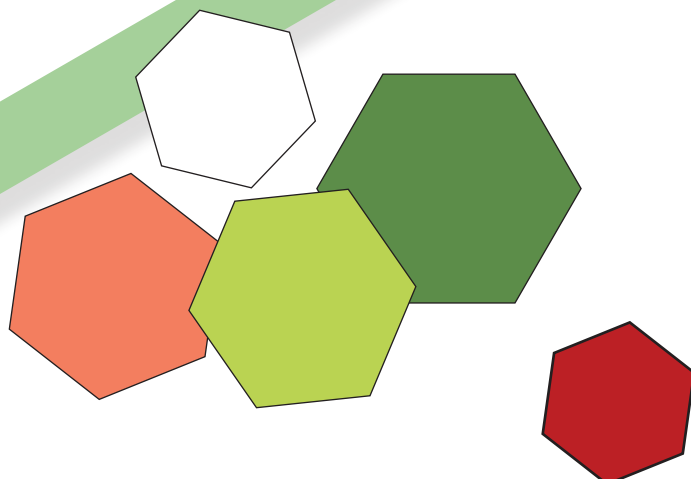
Piotr Szukalski – dr hab. nauk ekonomicznych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego.
Katedra Socjologii Struktur i Zmian Społecznych na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ.

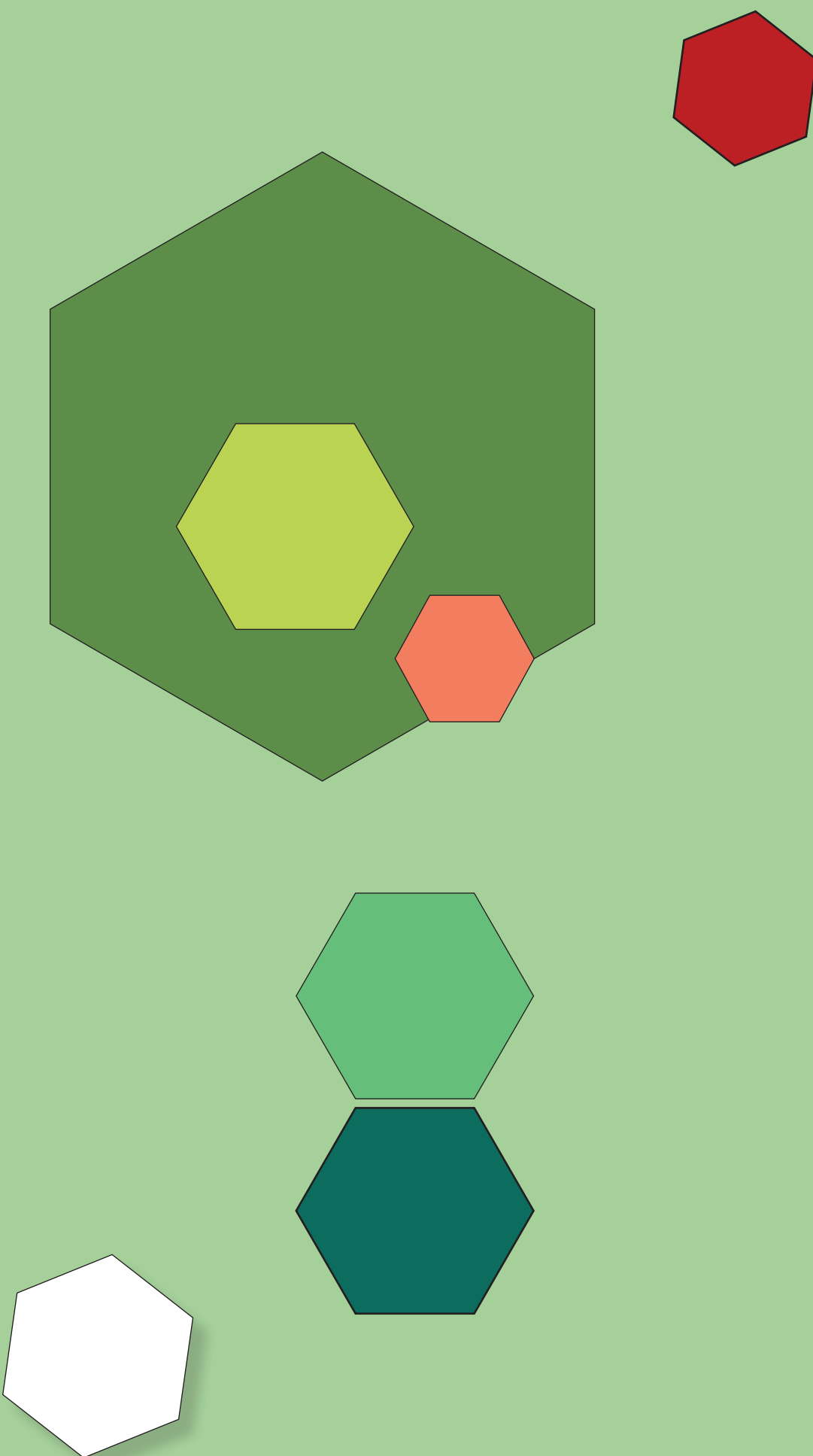


**Tak dla
Bełchatowa**

Spis treści

Wprowadzenie	05
1. Metodologia badania ilościowego – główne aspekty	06
2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna i demograficzna kobiet	10
3. Kompetencje kobiet w powiecie bełchatowskim	19
4. Sytuacja zawodowa kobiet w powiecie bełchatowskim	26
5. Obciążenie pracą i warunki pracy kobiet w powiecie bełchatowskim	33
6. Przedsiębiorczość i znaczenie pracy kobiet w powiecie bełchatowskim	44
7. Gotowość do podjęcia pracy i jej uwarunkowania	53
8. Dostępność i jakość usług społecznych	63
9. Sprawiedliwa transformacja oczami mieszanek powiatu	71
Zakończenie	82
Bibliografia	87
Spis tabel	88
Spis rysunków	91





Wprowadzenie

Raport opracowany został w ramach projektu *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, realizowanego w latach 2023-2024 przez Stowarzyszenie *Tak dla Bełchatowa*, z siedzibą w Bełchatowie, w ramach grantu przyznanego w drodze konkursu (G-2309-66865).

Celem projektu jest ocena roli i oczekiwań kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim z perspektywy sprawiedliwej transformacji i innych jej uwarunkowań. W szczególności, z perspektywy indywidualnej samych zainteresowanych, podjęta została próba zdiagnozowania barier aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim oraz możliwości ich zmniejszenia. Niniejszy projekt jest kontynuacją wcześniej zrealizowanego przez Stowarzyszenie *Tak dla Bełchatowa* badania poświęconego zatrudnialności kobiet na bełchatowskim rynku pracy, ale widzianej oczami pracodawców i przedsiębiorców¹. W niniejszym badaniu skoncentrowano się na perspektywie kobiet – mieszkanek powiatu bełchatowskiego. Celem jest poznanie ich spojrzenia na własną aktywność zawodową i czynniki ją kształtujące, z uwzględnieniem różnych ważnych etapów ich życia, kluczowych dla podejmowania najważniejszych decyzji wpływających na tę aktywność w różnych dziedzinach.

Niniejszy raport stanowi podsumowanie wyników pierwszego – ilościowego – komponentu projektu, które na dalszym etapie zostaną wzbogacone o wnioski z badania jakościowego, tj. spotkania deliberacyjnego, ukierunkowanego na pozyskanie wiedzy o oczekiwaniach kobiet wobec władz i instytucji publicznych.

¹ *Research on the situation of women in the labor market in Bełchatow and promotion of the results [Badania nad sytuacją kobiet na rynku pracy w Bełchatowie i promocja wyników]* był to projekt realizowany w okresie od 1 czerwca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r. Realizatorem projektu było Stowarzyszenie *Tak dla Bełchatowa*, w ramach grantu przyznanego w drodze konkursu (Grant G-2204-63872).

1.

Metodologia badania ilościowego – główne aspekty

Celem głównym badania ilościowego jest pozyskanie wiedzy o sytuacji kobiet w powiecie bełchatowskim na lokalnym rynku pracy, zwłaszcza w kontekście sprawiedliwej transformacji. Pozwoli to na zrealizowanie celów aplikacyjnych badania, tj. dostarczenie rekomendacji oraz informacji potrzebnych lokalnym decydentom i innym interesariuszom.

Celami szczegółowymi, umożliwiającymi osiągnięcie powyższego celu głównego, są:

- ocena kapitału ludzkiego badanych (wykształcenie, umiejętności, stan zdrowia, stan rodzinny),
- określenie postaw wobec zatrudnienia,
- ustalenie stopnia gotowości do zatrudnienia,
- dokonanie opisu preferowanych cech zatrudnienia i/lub pracy,
- ocena zdolności do pracy,
- ocena potencjału przedsiębiorczego kobiet w wieku 18-59 lat w powiecie bełchatowskim,
- ustalenie stopnia zadowolenia z dostępu do usług społecznych ułatwiających aktywność na rynku pracy,
- określenie postaw wobec sprawiedliwej transformacji i wiedzy na jej temat.

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało z wykorzystaniem wywiadów kwestionariuszowych z zastosowaniem *mixed-mode design*, przy czym jako technikę zasadniczą przyjęto CAPI (wspomagane komputerowo wywiady *face-to-face*), zaś jako technikę uzupełniającą (realizowaną na życzenie respondentki, z założonym udziałem max. 20%) – CATI (wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne). Możliwość wykorzystania dwóch technik badawczych przyjęto celem zwiększenia *response rate*.

Narzędziem badawczym był kwestionariusz składający się głównie z pytań zamkniętych. Na początku kwestionariusza zawarte zostały pytania metryczkowe. Kolejny blok miał za zadanie ocenę kapitału ludzkiego kobiet zamieszkujących region bełchatowski, w tym ich stan zdrowia, znajomość języków obcych, posiadanie prawa jazdy oraz umiejętności (wykorzystano w tym obszarze m.in. metodykę pomiaru kapitału ludzkiego wykorzystywaną w ostatniej edycji badania ludności w ramach Bilansie Kapitału Ludzkiego). W dalszej części badano zdolność do pracy (z uwzględnieniem Indeksu Zdolności do Pracy – WAI) oraz charakterystykę miejsca pracy i środowiska zatrudnienia, w tym jego „zazielenienie”, a także przedsiębiorczość (w tym postawę przedsiębiorczą). W kwestionariuszu uwzględniono również kwestie dotyczące gotowości

do pracy i uwarunkowań tego procesu, w tym postrzegania oczekiwanych działań ze strony państwa, samorządu terytorialnego i pracodawców w regionie, a także aktywności społecznej i obywatelskiej. Zdolność do pracy i gotowość do jej podjęcia w przypadku kobiet wiąże się często z ich obowiązkami opiekuńczymi i uzyskiwanym wsparciem instytucjonalnym oraz jego jakością i dostępnością. Te istotne kwestie, z perspektywy potrzeb kobiet w powiecie bełchatowskim, uwzględniono w kolejnym bloku pytań, w którym włączono także zagadnienia dotyczące wsparcia ze strony instytucji rynku pracy. Narzędzie badawcze kończą kwestie dotyczące postaw wobec sprawiedliwej transformacji i wiedzy na jej temat, co pozwala na ocenę znajomości zagrożeń dla gospodarki Bełchatowa i powiatu, a także na nakreślenie preferowanych kierunków zmian i wskazania podmiotów za nie odpowiedzialnych.

Populację badania zdefiniowano w następujący sposób: kobiety w wieku 18-59² lat zamieszkałe w powiecie bełchatowskim. Zgodnie z wynikami Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021 (NSP 2021), populacja ta obejmuje 29 239 osób. Zakładając błąd estymacji nie wyższy niż 5%, założono liczebność próby na poziomie $n = 370$. Założenie to zostało zrealizowane. Przyjęto, że dobór próby powinien być losowy lub ewentualnie kwotowy – ostatecznie badanie właściwe odbyło się z wykorzystaniem doboru kwotowego. Zgodnie z założeniami, w jednym gospodarstwie domowym (tj. pod danym adresem) przeprowadzony został jeden wywiad.

Założono przy tym, że struktura próby będzie odwzorowywać strukturę populacji (wg NSP 2021) pod względem dwóch kryteriów z osobna: miejsca zamieszkania (według gmin powiatu) i grup wieku (dobór proporcjonalny do struktury populacji – do kwestii tej wrócimy w dalszej części tego rozdziału).

Badanie właściwe poprzedzone zostało pilotażem obejmującym 10 kobiet z powiatu bełchatowskiego, który przeprowadzono w dn. 25-27 marca 2024 r. w pięciu różnych gminach powiatu bełchatowskiego (5 osób z gminy miejskiej Bełchatów, pozostałe respondentki pochodziły z gmin Kleszczów, Kluki, Drużbice i gminy wiejskiej Bełchatów). Respondentki reprezentowały wszystkie cztery uwzględniane grupy wieku (po 2-3 osoby w wieku 19-29 lat, 30-39 lat, 40-49 lat, 50-59 lat). Zgodnie z założeniami, pilotaż pozwolił na weryfikację poprawności narzędzia badawczego, stopnia czytelności i jednoznaczności przewidzianych pytań oraz czasu trwania wywiadu. Zgodnie z sugestiami wynikającymi z pilotażu, autorzy raportu wprowadzili niezbędne zmiany w kwestionariuszu.

Badanie właściwe przeprowadzone zostało wśród kobiet w wieku 18-59 lat, tj. urodzonych w latach 1965-2006, mieszkających w powiecie bełchatowskim na pobyt stały lub czasowy. Badanie zrealizowano w okresie 11-30 kwietnia 2024 r. Większość wywiadów zrealizowano techniką CAPI ($n = 354$), 16 wywiadów – techniką CATI³. Mediana czasu trwania wywiadu wynosiła 38 minut. Podkreślić należy, że kwestionariusz badania postrzegany był przez respondentki jako „przyjazny” i otwierający oczy na niektóre aspekty życia w powiecie bełchatowskim. Za realizację badania właściwego i pilotażowego odpowiadała firma PRO FUTURO Andrzej Ostrowski (Łódź)⁴.

2 Pierwotnie zakładano badanie wśród kobiet w wieku 18-64 lata. Z uwagi na cele badania zdecydowano ostatecznie o wyłączeniu z badania kobiet w wieku poprodukcyjnym (a więc w naszym przypadku w wieku 60-64 lata). Umożliwi to postawienie bardziej trafnych i użytecznych rekomendacji dotyczących rozwoju regionu z większym wykorzystaniem potencjału kobiet oraz aktywizowaniem i/lub utrzymaniem aktywności zawodowej kobiet zamieszkujących ten region.

3 Ankieterki podjęły kontakt z 805 kobietami spełniającymi warunki brzegowe (wskaźnik sukcesu wynosił 46%). Głównym powodem odmów był brak czasu (32%). Odmowy wynikały też z deklarowanej ogólnej niechęci do udziału w badaniach (11%) lub złego stanu zdrowia (3%). Dla 11% powodem odmowy był zdecydowany brak zainteresowania tematyką badania. Nie odnotowano żadnego przypadku przerwania ankiety, do której później nie wrócono.

4 Badanie prowadzone było wyłącznie przez kobiety (8 osób). Zgodnie ze standardami pracy Wykonawcy, wszystkie ankieterki zobowiązane są do przestrzegania w każdym projekcie zasad PKJPA i kodeksu ESOMAR. Przed rozpoczęciem badania, odbyło się szkolenie ankieterek. Kontroli nieterenowej (analizie zebranych danych) poddano 100% wywiadów.

W badaniu właściwym najliczniej reprezentowana była (zgodnie ze strukturą populacji) gmina miejska Bełchatów (49,2% ogólnej liczby badanych). Mieszkanki gminy Żelów stanowiły 12,7% próby, gminy wiejskiej Bełchatów – 11,6%. Zgodnie ze strukturą populacji (tab. 1) badane z gmin Szczerców i Kleszczów stanowiły, odpowiednio, 7,6% i 5,9%, zaś reprezentantki gmin Drużbice, Rusiec i Kluki – 4,1-4,6% próby. Dane te potwierdzają zgodność struktury próby i populacji pod względem miejsca zamieszkania. 55,9% badanych mieszka w miastach, zaś 44,1% - na wsi.

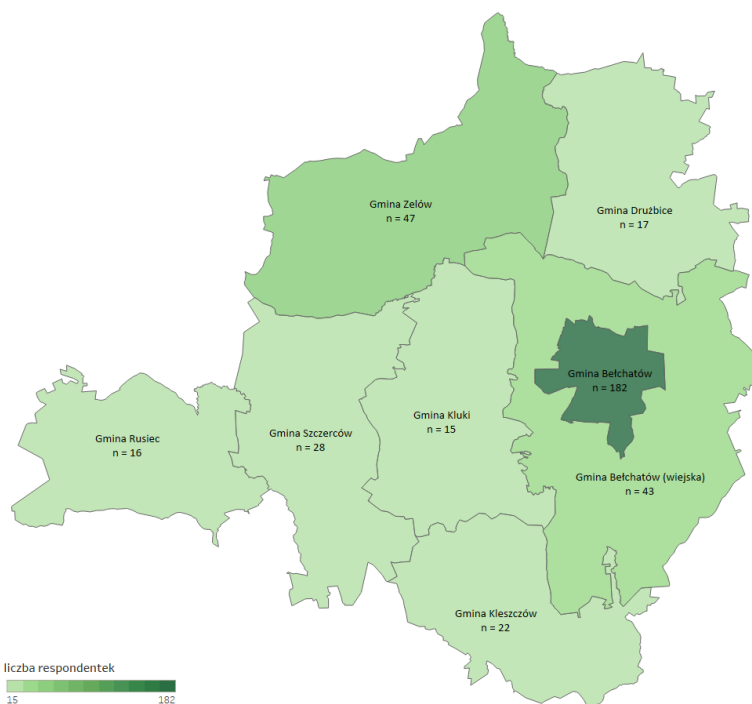
Tab. 1 Porównanie rozkładu badanych w próbie i populacji w przekroju gmin (n = 370)

Wyszczególnienie	Populacja (N = 29 239)		Próba (n = 370)	
	N	%	n	%
Bełchatów – gmina miejska	14 345	49,1	182	49,2
Bełchatów – gmina wiejska	3 373	11,5	43	11,6
Żelów	3 711	12,7	47	12,7
Szczerców	2 235	7,6	28	7,6
Kleszczów	1 725	5,9	22	5,9
Drużbice	1 388	4,7	17	4,6
Kluki	1 189	4,1	15	4,1
Rusiec	1 273	4,4	16	4,3
Ogółem	29 239	100	370	100,0

Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkani 2021, Bank Danych Lokalnych GUS; badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

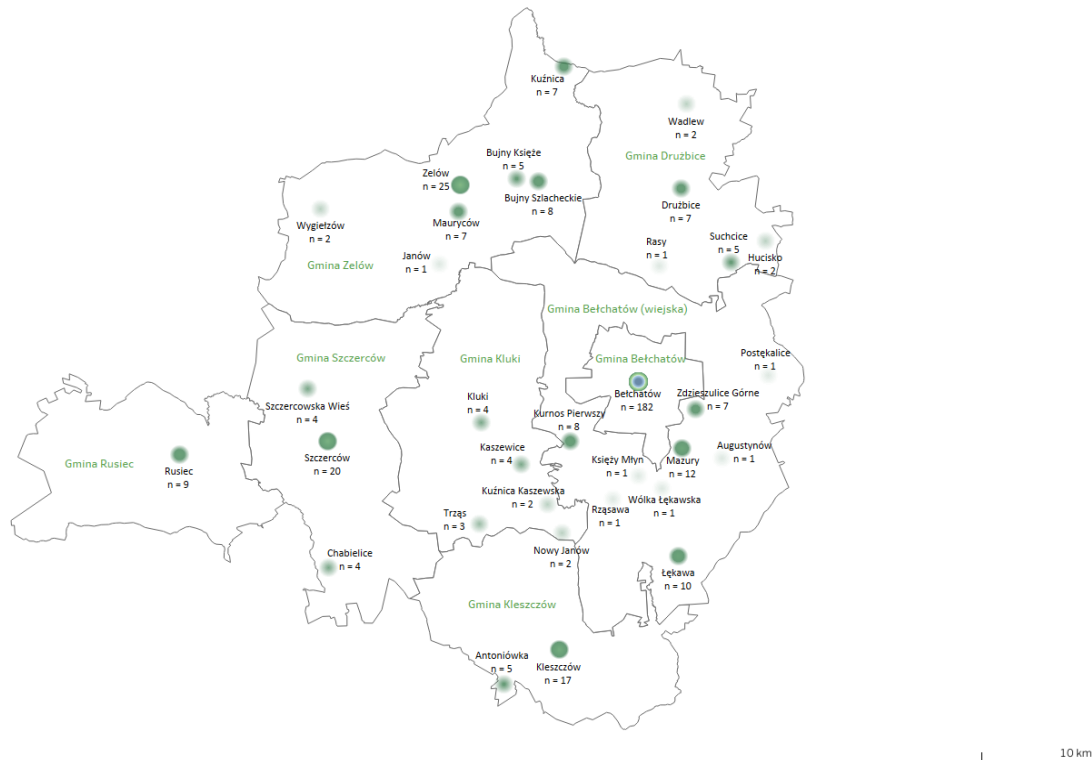
Graficzny obraz struktury próby z tego punktu widzenia przedstawia rys. 1, na rys. 2 uszczegółowiono miejscowość zamieszkania badanych.

Rys. 1 Liczba respondentek w przekroju gmin powiatu bełchatowskiego



Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Rys. 2 Liczba respondentek w przekroju miejscowości zamieszkania



Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Oprócz gminy zamieszkania, kryterium doboru próby był wiek respondentek (tab. 2).

Tab. 2 Porównanie rozkładu badanych w próbie i populacji w przekroju wieku (n = 370)

Wyszczególnienie	Populacja (N = 29 239)		Próba (n = 370)	
	N	%	n	%
do 29 lat	6 199	21,2	77	20,8
30-39 lat	8 169	27,9	104	28,1
40-49 lat	7 813	26,8	100	27,0
50-59 lat	7 058	24,1	89	24,1
Ogółem	29 239	100,0	370	100,0

Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021, Bank Danych Lokalnych GUS; badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Struktura próby jest zgodna ze strukturą populacji również z tego punktu widzenia – udział poszczególnych grup wieku wahał się od ok. 21% (do 29 lat) do 27-28% (30-39 i 40-49 lat) - tab. 2. Badane miały od 19 do 59 lat. Przeciętny wiek kobiet biorących udział w badaniu wyniósł blisko 40 lat (średnia $M = 39,1$ z odchyleniem standardowym $SD = 11,2$, a jak wynika z wartości mediany, połowa osób miała nie więcej niż 40 lat – $Me = 40$).

2.

Sytuacja społeczno-ekonomiczna i demograficzna kobiet

Narodowość

Niemal wszystkie respondentki zadeklarowały narodowość polską ($n = 359$; 97,0%). W badaniu wzięło udział również 9 kobiet (2,4%) deklarujących narodowość ukraińską oraz po jednej deklarującej narodowość niemiecką albo białoruską.

Poziom wykształcenia

Najliczniejszą grupę stanowiły panie z wykształceniem średnim ($n = 182$; 49,2%), znaczący jest też udział kobiet z wykształceniem zawodowym (27,6%) i wyższym (19,4%) – tab. 3.

Tab. 3 Respondentki według poziomu wykształcenia – ogółem i w przekroju wieku ($n = 370$)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku			
	n	%	do 29 ($n=77$)	30-39 ($n=104$)	40-49 ($n=100$)	50-59 ($n=89$)
niepełne podstawowe lub podstawowe	7	1,9	0,0	1,9	0,0	5,6
gimnazjalne	7	1,9	6,5	1,9	0,0	0,0
zasadnicze zawodowe	102	27,6	19,5	24,0	21,0	46,1
średnie, w tym policealne	182	49,2	53,2	47,1	60,0	36,0
wyższe licencjackie	49	13,2	16,9	22,1	10,0	3,4
wyższe magisterskie	23	6,2	3,9	2,9	9,0	9,0
Ogółem	370	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

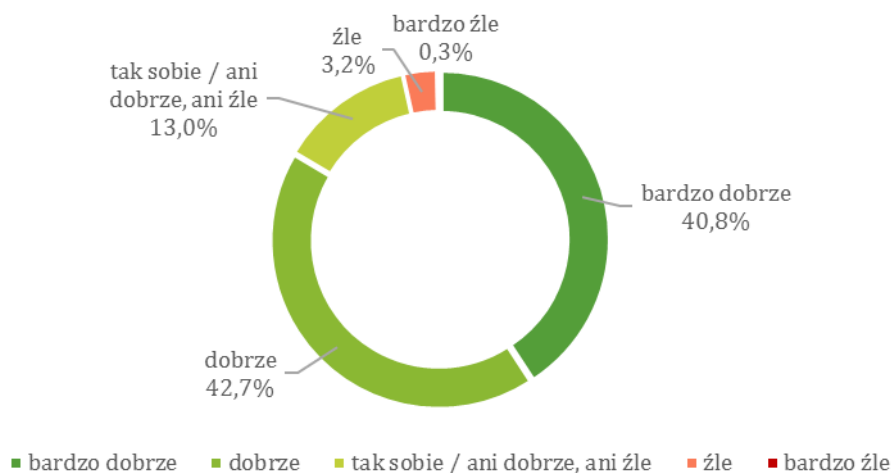
Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Osoby z wykształceniem średnim stanowią najliczniejszą grupę wśród kobiet przed 50. rokiem życia, natomiast w przypadku kobiet mających 50-59 lat najliczniejsze są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Kobiety 50+ wyróżniają się też pod względem relatywnie wysokiego odsetka osób z wykształceniem co najwyżej podstawowym (6%) i niskiego odsetka z wykształceniem wyższym I stopnia (3% wobec nawet 22% dla mających 30-39 lat). Zwraca też uwagę wyższy udział mających wykształcenie wyższe magisterskie wśród kobiet 40+ (9%) niż młodszych (3-4%). Kobiety w wieku poniżej 40 lat rzadko podejmowały zatem studia magisterskie – jeśli kształciły się na uczelniach wyższych, to przeważnie kończyły edukację na pierwszym stopniu studiów.

Stan zdrowia

Ponad 80% respondentek (83,5%) deklaruje bardzo dobry lub dobry stan zdrowia. Nieco częściej niż jedna na dziesięć badanych ma problem z jednoznaczną oceną swojego stanu zdrowia i dosłownie w pojedynczych przypadkach występuje ocena negatywna (rys. 3).

Rys. 3 Ocena obecnego stanu zdrowia (odsetek wskazań, n = 370)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Jeśli przyjrzymy się ocenie zdrowia, uwzględniając wiek respondentek, nie jest zaskoczeniem, że wraz z wiekiem spada samoocena swojego stanu zdrowia. Wśród kobiet w wieku do 29 lat prawie wszystkie respondentki oceniły swój stan zdrowia bardzo dobrze i dobrze, podczas gdy w wieku 30-39 lat było to 94,2%, 40-49 lat- 84%, zaś w najstarszej grupie (50-59 lat) jedynie 57,3%. Różnica w tych wskazaniach między najmłodszymi a najstarszymi mieszkankami regionu bełchatowskiego wynosi blisko połowę (tab. 4).

Tab. 4 Ocena stanu zdrowia – ogółem oraz według wieku i poziomu wykształcenia (odsetek wskazań)

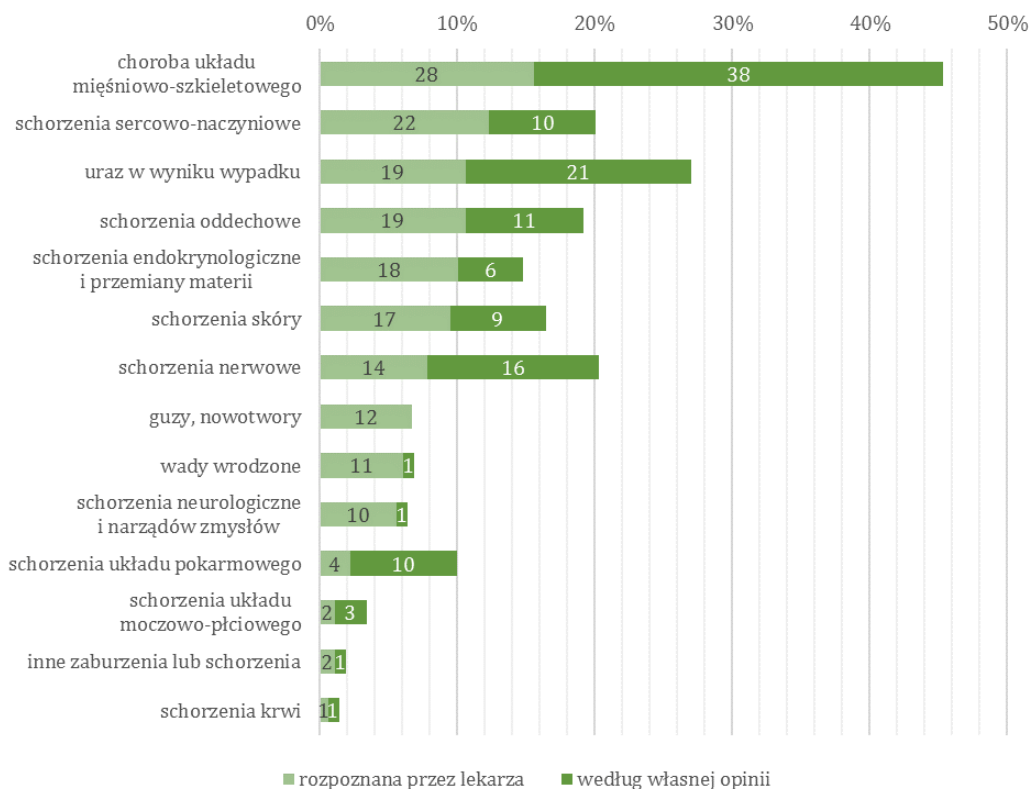
Wyszczególnienie	Ogółem (n=370)	% według wieku				% według poziomu wykształcenia			
		do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	co najwyżej gimnazjalne (n=14)	zasadnicze zawodowe (n=102)	średnie (n=182)	wyższe (n=72)
Bardzo dobrze lub dobrze	83,5	98,7	94,2	84,0	57,3	78,6	70,6	89,0	88,9
Tak sobie	13,0	1,3	3,8	14,0	32,6	7,1	22,5	8,8	11,1
Źle lub bardzo źle	3,5	0,0	1,9	2,0	10,1	14,3	6,9	2,2	0,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Ocena stanu zdrowia różnicuje bełchatowianki (tak zamiennie nazywać będziemy respondentki, mimo iż nie wszystkie mieszkają w stolicy powiatu) z różnym wykształceniem. Najlepiej oceniają swoje zdrowie kobiety z wykształceniem średnim (89,0% bardzo dobre i dobre zdrowie) i wyższym (88,9%) (tab. 4).

Ogólna ocena stanu zdrowia z pewnością jest powiązana z tym, czy pacjentki doświadczają różnych schorzeń, zwłaszcza potwierdzonych diagnozą lekarską (rys. 4).

Rys. 4 Liczba i odsetek kobiet, u których stwierdzone zostały schorzenia w podziale na źródła diagnozy (n = 370)



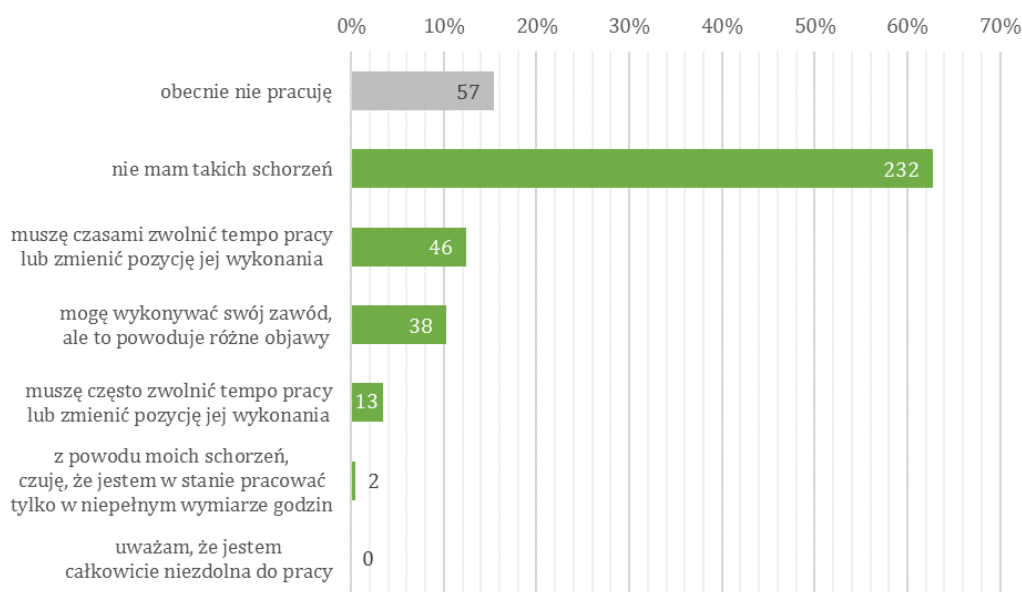
Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

52,4% kobiet nie wymieniło żadnego ze wskazanych na rys. 4 schorzeń, 27,6% wymieniło jedną z chorób (głównie choroby układu mięśniowo-szkieletowego lub urazy w wyniku wypadku – mniej więcej co trzecia osoba), 11,6% kobiet wymieniło dwie choroby, 4,6% - trzy, 3,6% - cztery-sześć, a maksymalna liczba schorzeń to 7 (jedna osoba). Diagnozę lekarską uzyskało (w odniesieniu do przynajmniej jednej z tych chorób) 28,9% badanych, też zwykle dotyczyło to jednego schorzenia (18,9%), jednak dla 4 osób – aż sześciu chorób. Choroby sercowo-naczyniowe i oddechowe, ale też choroby układu mięśniowo-szkieletowego, to schorzenia najczęściej współwystępujące z innymi w wielochorobowości.

Choroby układu mięśniowo-szkieletowego w kończynach, plecach czy innej części ciała wskazywane były zwłaszcza przez kobiety w wieku 50+ (ok. 40% z nich wobec 8-13% osób przed 50tką). Podobne wnioski dotyczą schorzeń sercowo-naczyniowych (25% kobiet 50+ wobec max. 5% młodszych). Z kolei schorzenia skóry częściej diagnozowane były u 30-latek (12% wobec 4-6% dla pozostałych), a schorzenia endokrynologiczne – u 40-latek (13% wobec max. 7% dla pozostałych). W przypadku pozostałych schorzeń nie ma widocznych różnic dla kobiet w różnym wieku. Schorzenia występujące u respondentek przypuszczalnie mogą obniżać ich zdolność do wykonywania zawodu. Na pytanie „Czy Pani schorzenia lub urazy znacząco obniżają Pani zdolność do wykonywania obecnego zawodu?” zdecydowana większość z nich (blisko 2/3) odpowiedziała, że nie ma takich schorzeń (odповідź tę wybrały też niektóre kobiety, które mają któreś z analizowanych dolegliwości, ale nie obniżają one znacząco ich możliwości pracy). Poza tym ok. 15% badanych nie pracuje. Wśród pozostałej grupy (stanowiącej 1/4 respondentek) badane kobiety odnotowują występującą czasami (46 respondentek) lub często

(13 respondentek) konieczność zwolnienia tempa pracy lub pozycji w trakcie wykonywania zadań. Ograniczeniem jest ponadto fakt, że mogą wykonywać swój zawód, ale to powoduje różne objawy (38 respondentek) (rys. 5). Ograniczenia w wykonywaniu pracy deklarowała co druga respondentka, której schorzenia potwierdził lekarz.

Rys. 5 Występowanie schorzeń lub urazów znacząco utrudniających zdolność do wykonywania zawodu – liczba i odsetek wskazań (n = 370)

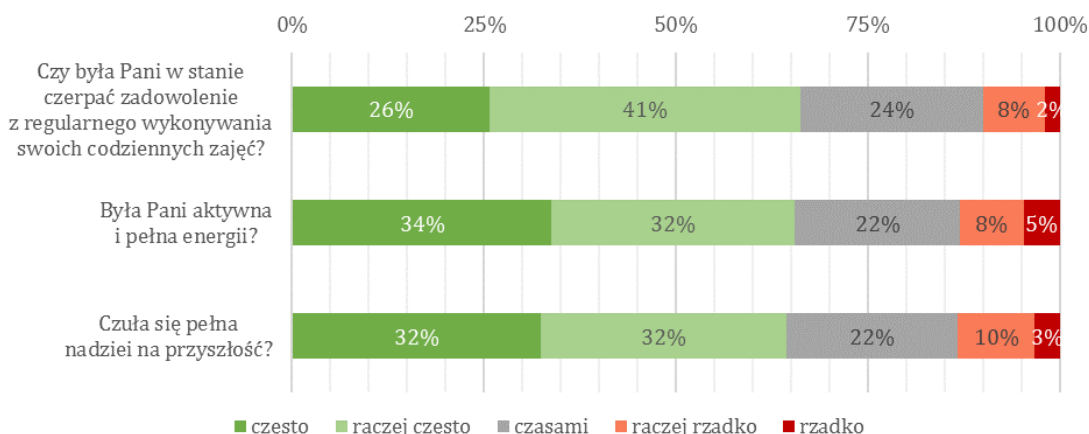


Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Samoocena zasobów psychicznych

Zasoby psychiczne kobiet to kolejny aspekt stanu zdrowia, który oceniano z wykorzystaniem metodologii WAI (*Work Ability Index*, Ilmarinen, 2009). Po pierwsze, zapytano respondentki o to, czy przez ostatnie trzy miesiące były w stanie czerpać zadowolenie z regularnego wykonywania swoich codziennych zajęć. Potwierdziło to 2/3 kobiet, podczas gdy co dziesiąta rzadko tego doświadczała (rys. 6).

Rys. 6 Ocena zasobów psychicznych kobiet w ostatnich 3 miesiącach (odsetek wskazań, n = 370)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Analogicznie, dwie na trzy respondenci potwierdziły, że były aktywne i pełne energii i czuły się pełne nadziei na przyszłość (w tym co trzecia osoba często w ostatnich trzech miesiącach miała takie odczucia), a 13% badanych z kolei rzadko lub bardzo rzadko tego doświadczało (rys. 6). Każdy z tych trzech aspektów oceniany jest średnio na 3,8, a przez połowę badanych – na przynajmniej 4. Zasoby psychiczne są (według samooceny respondentek) wyższe w przypadku kobiet z młodszych grup wieku – ocena każdego z aspektów maleje z wiekiem, a różnica między kobietami w wieku do 29 lat względem mających 50-59 lat sięga 0,7-1,1, a więc przy skali 5-stopniowej jest to różnica znacząca (tab. 5).

Tab. 5 Ocena zasobów psychicznych kobiet – ogółem i w przekroju wieku (statystyki opisowe, n = 370)

Wyszczególnienie		Ogółem (n=370)	Wiek			
			do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)
Czy była Pani w stanie czerpać zadowolenie z regularnego wykonywania swoich codziennych zajęć?	M	3,8	4,2	3,9	3,7	3,5
	Me	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
	SD	1,0	0,8	1,0	1,0	1,0
Była Pani aktywna i pełna energii?	M	3,8	4,1	4,0	3,9	3,4
	Me	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0
	SD	1,1	1,0	1,1	1,0	1,3
Czuła się pełna nadziei na przyszłość?	M	3,8	4,4	4,0	3,6	3,3
	Me	4,0	5,0	4,0	4,0	3,0
	SD	1,1	0,8	0,9	1,1	1,2

M – średnia, Me – mediana, SD – odchylenie standardowe

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Sytuacja rodzinna

Ważnym czynnikiem determinującym sytuację zawodową jest sytuacja rodzinna. Zauważmy, po pierwsze, że wśród respondentek najliczniej reprezentowane były mężatki (n = 192; 51,9%) oraz panny (n = 114; 30,8%), przy czym mężatki stanowią najliczniej reprezentowaną grupę wśród kobiet 30+ (w tym dwie na trzy kobiety 40+), zaś panny wyraźnie dominują w grupie poniżej 30. roku życia (ok. 80%), ale stanowią też 1/3 kobiet w wieku 30-39 lat. Spory udział mają też kobiety rozwiedzione i w separacji (14-18% badanych w wieku 30-59 lat) (tab. 6).

Tab. 6 Respondenci według stanu cywilnego – ogółem i w przekroju wieku (n = 370)

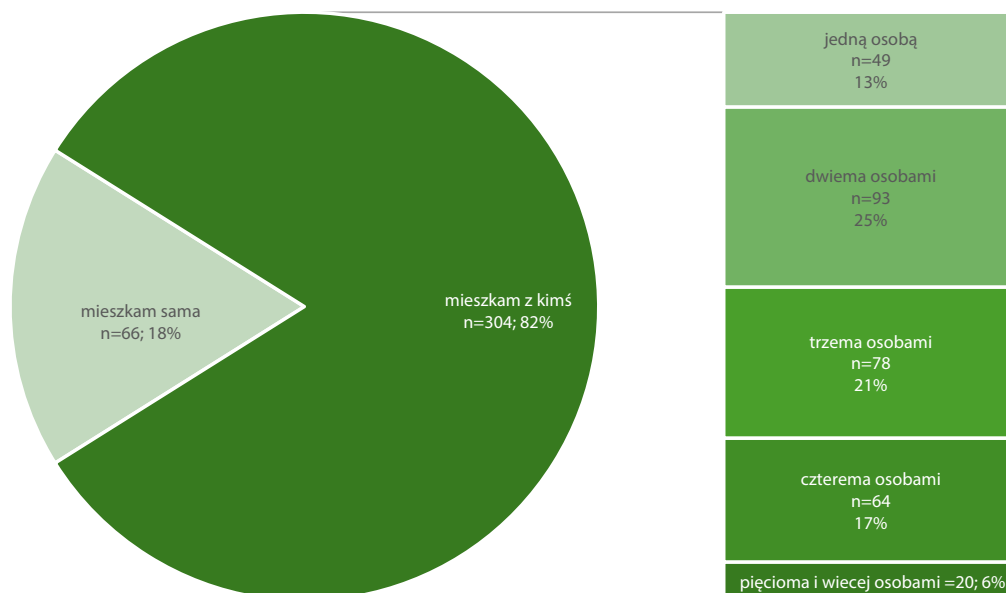
Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku			
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)
panna	114	30,8	80,5	33,7	13,0	4,5
mężatka	192	51,9	19,5	50,0	64,0	68,5
wdowa	18	4,9	0,0	1,0	5,0	13,5
rozwiedziona	35	9,5	0,0	9,6	14,0	12,4
w separacji	11	3,0	0,0	5,8	4,0	1,1
Ogółem	370	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Spośród 370 respondentek, blisko co piąta mieszka sama, natomiast zdecydowana większość mieszka z kimś, zwykle z dwiema (25% badanych), trzema (21%) lub czterema osobami (17%). Z kolei w gospodarstwach dwuosobowych żyje 13% badanych, a w przynajmniej sześciuosobowych – ok. 6% (rys. 7). Odsetek kobiet prowadzących gospodarstwo jednoosobowe wynosi ok. 21% dla mających mniej niż 40 lat i ok. 15% - dla mających 40 lub więcej lat. Aż dwie na trzy wdowy i połowa rozwiedzionych deklaruje, że mieszkają same, dotyczy to też co trzeciej panny i co piątej kobiety w separacji.

Z kim najczęściej mieszkają mieszkanki powiatu? Najczęściej wymieniano męża (60,5%) i niepełnoletnie (48%) lub pełnoletnie (25%) dziecko/dzieci (tab. 7). Blisko 2/3 (62%) kobiet w wieku do 29 lat mieszka z rodzicami i to najczęściej wskazywana w tej grupie wieku odpowiedź. Z kolei kobiety w wieku 30-49 lat mieszkają zwykle (62-69%) z niepełnoletnimi dziećmi i/lub z mężem lub partnerem, a kobiety mające 50+ lat – z mężem (80%) i/lub pełnoletnim dzieckiem (aż 57%). Dane pokazują, że usamodzielnienie potomstwa następuje dość powoli – z pełnoletnimi dziećmi (swoimi lub partnera) mieszka (jak wspomniano) ponad połowa kobiet w wieku 50-59 lat, ale też 29% mających 40-49 lat i 10% mających 30-39 lat oraz 58% deklarujących się jako panna, zaś 10% kobiet przed 30stką i 6% w wieku 30-39 lat mieszka dodatkowo z rodzeństwem. Z drugiej strony, uwagę zwraca dość wysoki udział kobiet mieszkających z rodzicami wśród mających 50+ lat (11%), co może się wiązać z obowiązkami opiekuńczymi wobec starszego pokolenia (obecnie lub w niedalekiej przyszłości). Kobiety rozwiedzione mieszkają ze swoimi niepełnoletnimi (53%) lub pełnoletnimi (37%) dziećmi, ale też dość często z rodzicami (26%) i/lub z rodzeństwem (11%), żadna z nich nie wskazała na partnera.

Rys. 7 Respondentki według wielkości gospodarstwa domowego – liczba i odsetek wskazań (n = 370)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Tab. 7 Respondentki według kategorii osób współtworzących z nimi gospodarstwo domowe - ogółem i w przekroju według wieku (n = 304)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku			
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)
mąż	184	60,5	23,0	62,2	68,6	80,0
dziecko niepełnoletnie	146	48,0	34,4	68,3	61,6	21,3
dziecko pełnoletnie (w tym dziecko partnera)	76	25,0	0,0	9,8	29,1	57,3
rodzice	62	20,4	62,3	13,4	5,8	10,7
partner	42	13,8	23,0	14,6	10,5	9,3
rodzeństwo	12	3,9	9,8	6,1	0,0	1,3
znajomi	2	<1%	1,6	0,0	1,2	0,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

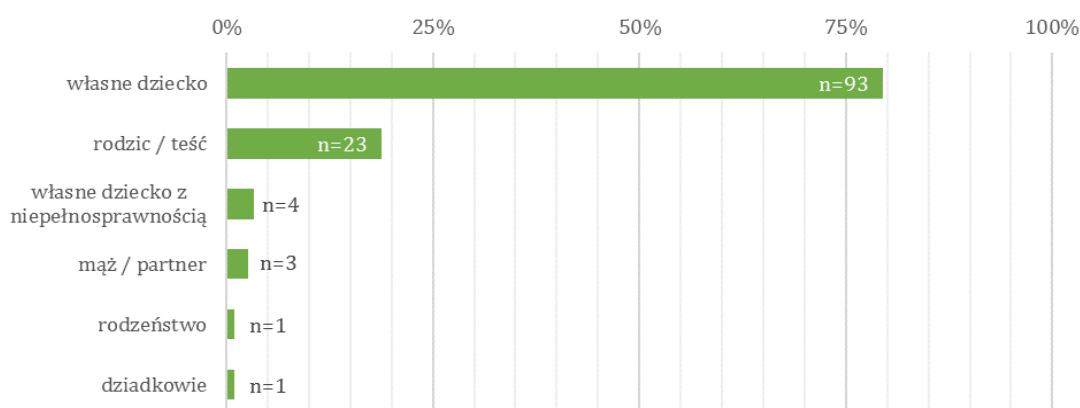
Co trzecia respondentka deklarowała, że obecnie lub w niedawnej przeszłości sprawowała opiekę nad członkami rodziny, w tym nad własnym dzieckiem lub osobami spoza rodziny (tab. 8). Najczęściej dotyczyło to kobiet między 30. a 49. rokiem życia (blisko 40% wskazań), a przy tym częściej mieszkanek wsi (36%) niż miast (28%).

Tab. 8 Respondentki według pełnienia ról opiekuńczych – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)
obecnie lub w ciągu ostatnich 3 lat	117	31,6	19,5	38,5	39,0	25,8	28,0	36,2
obecnie	93	25,1	13,0	33,7	33,0	16,9	19,8	31,9
w ostatnich 3 latach	58	15,7	7,8	14,4	19,0	20,2	18,8	11,7

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Rys. 8 Respondentki według osoby pozostającej pod ich opieką – liczba i odsetek wskazań (n = 117)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

W większości obowiązki opiekuńcze wykonywane są obecnie (85% spośród sprawujących opiekę nadal ją wykonuje, a tylko 15% kobiet miało takie obowiązki, ale w ciągu minionych trzech lat). Kobiety mające 50-59 lat to jedyna grupa wieku, w której przypadku obowiązki

opiekuńcze w niedawnej przeszłości były (nieco) częściej deklarowane niż obecne. Obowiązki te sprawowane są lub były przede wszystkim względem własnych dzieci (wskazało tak ponad 3/4 kobiet-opiekunek, a więc 1/4 ogółu badanych i dla 87% sprawujących opiekę sytuacja ta trwa nadal). Dla mniej więcej co piątej opiekunki (6% ogółu badanych) opieka dotyczy rodziców lub teściów (połowa sprawuje są nadal). Pojedyncze osoby wskazywały także na własne dziecko z niepełnosprawnością, męża/partnera, rodzeństwo lub dziadków (rys. 8).

Sytuacja materialna

Oceniając sytuację materialną, zapytano w pierwszej kolejności o przeciętny miesięczny dochód netto rodziny w przeliczeniu na 1 członka gospodarstwa domowego. W analizowanej próbie najliczniejsza jest grupa kobiet deklarujących dochody rodziny na poziomie 2,5-3,5 tys. zł na osobę (41% badanych, niezależnie od wieku ta kategoria ma najwyższy odsetek, waha się od 39% do 44%) – tab. 9. Mediana dochodu sięga 3 227 zł (połowa rodzin badanych kobiet ma dochody nie niższe niż 3,2 tys. zł na osobę) i jest bardzo podobna we wszystkich grupach wieku (waha się między 3 146 zł a 3 365 zł). Wyższe dochody (3,5 tys. na osobę lub więcej) deklaruje średnio co trzecia badana, a wśród mających 50-59 lat – nawet 42%. Z kolei dochód niższy niż 1500 zł zgłaszały tylko kobiety przed 40stką (2,6-4,8%). Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, to mieszkanki wsi częściej odmawiały odpowiedzi na pytanie o dochód (17% wobec 4% w przypadku miast). Odsetek kobiet o dochodach 5 tys. i więcej na osobę jest wyższy na wsi niż w miastach, co zapewne wynika z suburbanizacji, tj. osiedlania się na terenach podmiejskich zamożniejszej części mieszkańców Bełchatowa. Niemniej mediana dochodu jest bardzo podobna – 3 215 zł dla miast i 3 248 zł dla wsi (tab. 9). Zauważmy też, że kobiety tworzące gospodarstwa jednoosobowe najczęściej deklarowały dochody rzędu 2,5-3,5 tys. zł (59%), a co dziesiąta – nawet niższe (wyniki te są analogiczne we wszystkich grupach wieku). Dochody rzędu 3,5 tys. lub więcej deklaruje tylko co czwarta kobieta mieszkająca sama (dla porównania, w przypadku kobiet mieszkających z kimś, a więc prawdopodobnie mogących liczyć na wsparcie - zwłaszcza męża lub partnera - udział osób z dochodem rzędu przynajmniej 3,5 tys. zł na osobę sięga 36%, a wśród mających 40 lub więcej lat dotyczy to połowy z nich). Dane te pokazują, że kobiety, które mieszkają same, mogą mieć większe trudności z ponoszeniem kosztów utrzymania.

Tab. 9 Kobiety w powiecie bełchatowskim według wartości dochodu miesięcznego netto – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)
mniej niż 1500 zł	8	2,2	2,6	4,8	0,0	1,1	2,4	1,8
1500-2500 zł	49	13,2	10,4	14,4	17,0	10,1	12,1	14,7
2500-3500 zł	152	41,1	44,2	38,5	41,0	41,6	46,9	33,7
3500-5000 zł	83	22,4	20,8	26,9	17,0	24,7	25,1	19,0
5000 zł lub więcej	43	11,6	9,1	8,7	12,0	16,9	9,7	14,1
odmowa odpowiedzi	35	9,5	13,0	6,7	13,0	5,6	3,9	16,6
Ogółem	370	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediana (w zł)							
Mediana ^a	3 227	3 190	3 213	3 146	3 365	3 215	3 248

^a po pominięciu braków odpowiedzi.

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Źródła dochodu w znaczącym stopniu korespondują ze statusem na rynku pracy, o którym szerzej w dalszej części raportu. Przeważają kobiety, które jako swoje główne źródło utrzymania wskazywały wynagrodzenie za pracę (70,3%) – tab. 10. Odsetek ten jest niższy dla kobiet poniżej 30-stki (56%) i mających 30-39 lat (66% wobec blisko 80% dla kobiet 40+), niższy jest też na wsi (66%) niż w mieście (73%). Pozostałe źródła dochodu wymieniała rzadziej niż co dziesiąta respondentka. Dochody z działalności gospodarczej stanowią główne źródło utrzymania 8,9% badanych (zwłaszcza w wieku 40-49 lat jest to ważne źródło dochodu – 15% wskazań), dochody z własności (wynajmu, oszczędności, praw autorskich, dywidendy itp.) wymieniane były rzadko (przez 1,9% kobiet, nieco częściej przez mające 30-39 lat i 50-59 lat, częściej w miastach niż na wsi).

Tab. 10 Respondentki według źródła dochodu – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)
wynagrodzenie, w tym z umowy cywilno-prawnej	260	70,3	55,8	66,3	78,0	78,7	73,4	66,3
dochody z działalności gospodarczej prowadzonej samodzielnie lub w spółce	33	8,9	5,2	8,7	15,0	5,6	7,7	10,4
pozostawanie na utrzymaniu małżonka/partnera	26	7,0	10,4	12,5	4,0	1,1	6,8	7,4
pozostawanie na utrzymaniu rodziców	22	5,9	24,7	19,0	1,0	0,0	2,9	9,8
renta krajowa z tytułu niezdolności do wykonywania pracy	8	2,2	0,0	1,0	1,0	6,7	2,4	1,8
świadczenia pomocy społecznej	7	1,9	0,0	5,8	1,0	0,0	2,4	1,2
dochody z własności	7	1,9	1,3	3,8	0,0	2,2	2,4	1,2
emerytura	4	1,1	0,0	0,0	0,0	4,5	0,5	1,8
renta rodzinna	3	0,8	2,6	0,0	0,0	1,1	1,4	0,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Spora część respondentek wskazywała, że zasadniczo pozostają na utrzymaniu męża lub partnera (7,0%) albo rodziców (5,9%), przy czym co czwarta kobieta przed 30-stką i blisko co piąta w wieku 30-39 lat pozostaje nadal na utrzymaniu rodziców. Łącznie na utrzymaniu małżonka lub rodziców pozostaje co trzecia respondentka przed 40-stką. Grupa 5,9% respondentek utrzymuje się przede wszystkim ze świadczeń społecznych. W próbie były to prawie wyłącznie kobiety w wieku 30-39 lat, częściej mieszkające w miastach niż na wsi (tab. 10). W grupie siedmiu respondentek, które jako główne źródło dochodu wskazały świadczenia z pomocy społecznej, blisko połowa korzysta z zasiłków stałych, funduszu alimentacyjnego oraz świadczenia 800+. Pozostałe badane wymieniały świadczenia okresowe, opiekuńcze i rodzinne. Dwie respondentki otrzymują zasiłek dla bezrobotnych.

3.

Kompetencje kobiet w powiecie bełchatowskim

Znajomość języków obcych

W zakresie znajomości języka obcego respondentki są podzielone niemalże po połowie. Nieco więcej niż połowa (52,7%) nie posiada umiejętności porozumiewania się w języku obcym (tab. 11). Odsetek kobiet porozumiewających się w języku obcym maleje wraz z wiekiem, dla najmłodszych kobiet wynosi 62,3%, podczas gdy dla najstarszych maleje prawie o połowę – do 32,6% u kobiet w wieku 50-59 lat. Znajomość języka obcego rośnie z kolei wraz z wykształceniem, od 21,4% u kobiet z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym aż do 72,2% w przypadku respondentek legitymujących się wykształceniem wyższym.

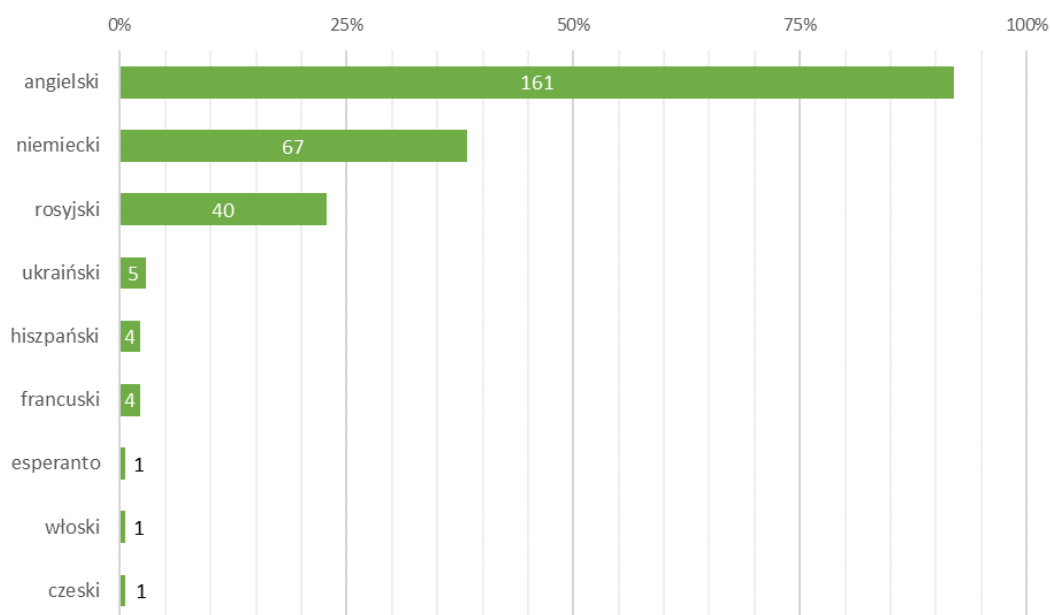
Tab. 11 Znajomość przynajmniej jednego języka obcego – ogółem oraz według wieku i poziomu wykształcenia (n = 370)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według poziomu wykształcenia			
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	co najwyżej gimnazjalne (n=14)	zasadnicze zawodowe (n=102)	średnie (n=182)	wyższe (n=72)
tak	175	47,3	62,3	51,0	45,0	32,6	21,4	26,5	51,1	72,2
nie	195	52,7	37,7	49,0	55,0	67,3	78,6	73,5	48,9	27,8
Ogółem	370	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Spośród blisko połowy (47,3%) mieszkanek regionu bełchatowskiego posługujących się językiem obcym, niemal wszystkie mówią w języku angielskim (92%), mniej niż 40% (38,3%) komunikuje się w języku niemieckim, natomiast co piąta (22,9%) z kobiet deklaruje znajomość języka rosyjskiego (rys. 9). Wśród innych języków obcych wymienianych przez respondentki znalazł się ukraiński, hiszpański, francuski, esperanto, włoski oraz czeski. Były to pojedyncze wskazania.

Rys. 9 Znajomość języków obcych – liczba i odsetek wskazań (n = 175)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Jeśli odniesiemy liczbę znających dany język obcy do ogółu badanych (również w ramach grup wieku), znajomość języka angielskiego deklaruje 44% ogółu badanych kobiet, przy czym odsetek ten maleje z wiekiem kobiet (od 20% dla mających 50-59 lat do 61% dla kobiet przed 30-stką). Język niemiecki zna mniej więcej co piąta badana (ok. 10% kobiet 40+ wobec 22-31% młodszych), zaś rosyjski – co dziesiąta (w tym ok. 20% kobiet w wieku 50-59 lat, dwukrotnie więcej niż w młodszych grupach) – tab. 12.

Tab. 12 Znajomość poszczególnych języków obcych (odsetek wskazań)

Wyszczególnienie	Znajomość języków obcych (% ogółu badanych)					Poziom znajomości języków obcych (% wśród znających dany język obcy)		
	ogółem (n=370)	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	podstawowy	średni	zaawansowany
angielski	43,5	61,0	51,0	43,0	20,2	54,7	32,9	12,4
niemiecki	18,1	31,2	22,1	10,0	11,2	65,7	22,4	11,9
rosyjski	10,8	10,4	7,7	7,0	19,1	65,0	12,5	22,5
inny	4,3	7,8	2,9	6,0	1,1	43,8	31,3	25,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

W przypadku każdego z tych języków obcych 55-66% deklarujących ich znajomość kobiet wskazała tylko na poziom podstawowy, nawet w przypadku języka angielskiego tylko 12% zna go na poziomie zaawansowanym (dwukrotnie większy jest udział zaawansowanie posługujących się językiem rosyjskim) – tab. 12.

Prawo jazdy

W przypadku oceny kapitału ludzkiego prowadzonej w powiązaniu z rynkiem pracy istotną rolę w szacowaniu możliwości zatrudnienia odgrywa prawo jazdy. Pozytywnie należy w tym przypadku ocenić, że ponad połowa populacji mieszkanek regionu bełchatowskiego posiada

prawo jazdy (54,6%) – tab. 13. Najliczniejszą grupę posiadającą prawo jazdy stanowią kobiety w wieku 40-49 lat (62,0%), natomiast najrzadziej występuje ono wśród najmłodszych respondentek, mających do 29 lat (40,3%). Uprawnienia do kierowania pojazdami w jednakowym stopniu charakteryzują mieszkanki miast, co wsi (54,6% w obu przypadkach).

Tab. 13 Posiadanie prawa jazdy – ogółem oraz według wieku i poziomu wykształcenia (n = 370)

Wyszczególnienie	Ogółem (n=370)		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)
tak	202	54,6	40,3	55,8	62,0	57,3	54,6	54,6
nie	168	45,4	59,7	44,2	38,0	42,7	45,4	45,4
Ogółem	370	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Spośród kobiet deklarujących posiadanie prawa jazdy, dominują posiadaczki prawa jazdy kategorii B – umożliwiającego poruszanie się pojazdami osobowymi. Wszystkie kobiety posiadające prawo jazdy legitymują się właśnie tą kategorią, a pojedyncze z nich posiadają szersze uprawnienia – kategorię A, D czy E (tab. 14).

Tab. 14 Liczba i odsetek respondentek według posiadanej kategorii prawa jazdy (n = 202)

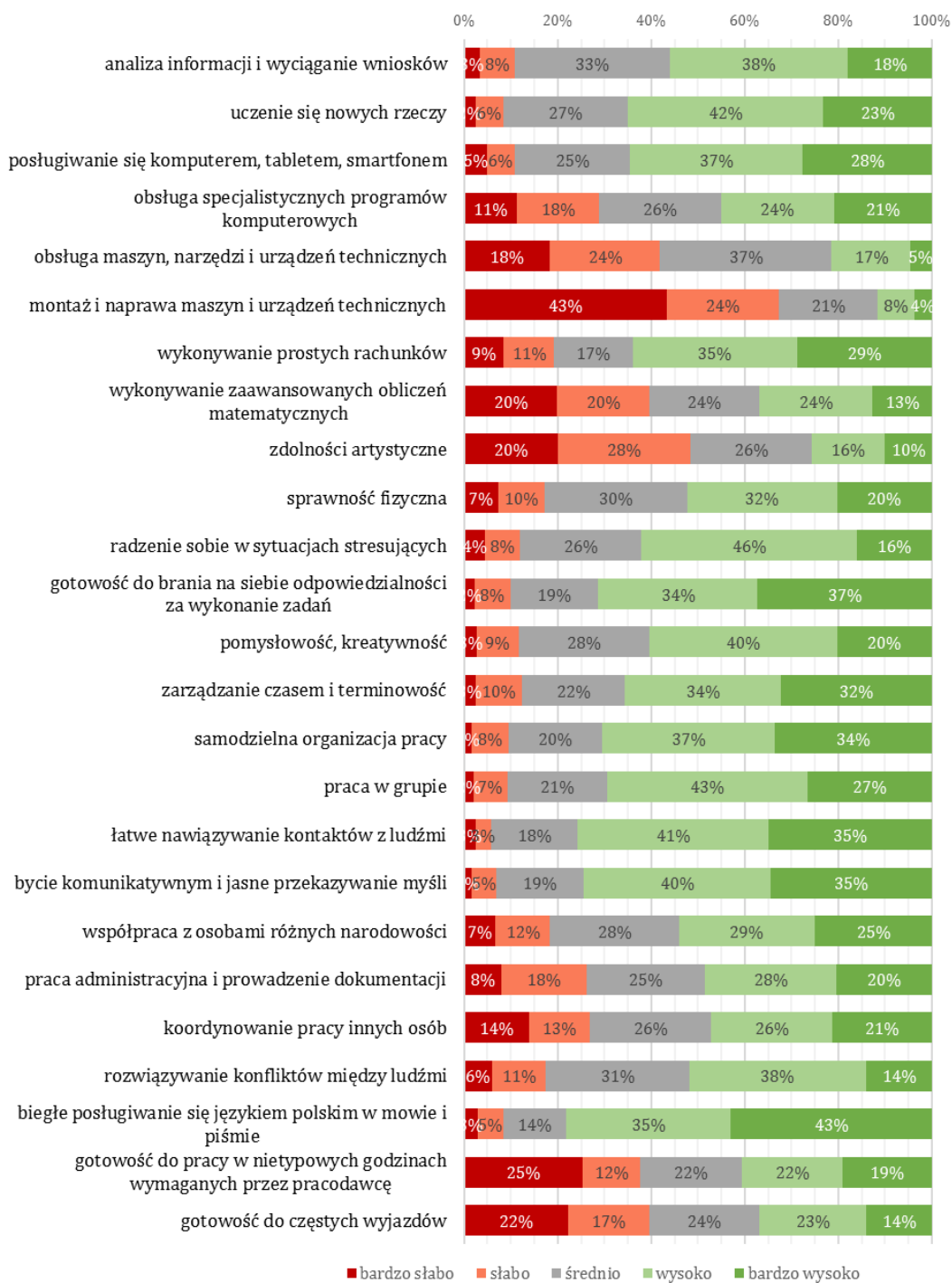
Wyszczególnienie	n	%
kategoria B	202	100,0
kategoria A	6	3,0
kategoria D	1	< 1%
kategoria E	2	1,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Samoocena umiejętności i kompetencji zawodowych

O kapitale ludzkim przesądzają, oprócz wymienianych wcześniej parametrów, także umiejętności i konkretne kompetencje zawodowe. Badanie ujawniło, że najmocniejszym atutem mieszanek regionu bełchatowskiego jest biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie (poprawność językowa, bogate słownictwo, łatwość wyśławiania się) – średnia ocena sięga 4,1, w tym dla kobiet przed 30-stką – 4,3 (tab. 15), a blisko 80% respondentek ocenia je wysoko lub bardzo wysoko (rys. 10).

Rys. 10 Samoocena posiadanych umiejętności i kompetencji zawodowych (odsetek wskazań, n = 370)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Tab. 15 Samoocena posiadanych umiejętności i kompetencji zawodowych – ogółem i w przekroju wieku (średnie)

Wyszczególnienie	n	Średnia ocena				
		ogółem	wg wieku			
			do 29	30-39	40-49	50-59
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	361	3,6	3,7	3,7	3,7	3,4
Uczenie się nowych rzeczy	370	3,8	4,1	3,9	3,8	3,3
Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	366	3,8	4,1	4,0	3,7	3,3
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	363	3,3	3,4	3,4	3,2	3,1
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	358	2,7	2,8	2,5	2,7	2,6
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	356	2,0	2,1	1,9	2,4	1,8
Wykonywanie prostych rachunków	364	3,7	3,7	3,7	3,8	3,4
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	367	2,9	3,2	3,1	2,9	2,4
Zdolności artystyczne	369	2,7	2,8	2,8	2,8	2,3
Sprawność fizyczna	369	3,5	3,6	3,8	3,6	2,9
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	367	3,6	3,6	3,6	3,7	3,4
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań	365	4,0	4,0	4,0	4,0	3,9
Pomysłowość, kreatywność	369	3,7	4,0	3,6	3,7	3,5
Zarządzanie czasem i terminowość	367	3,8	3,9	3,8	3,9	3,8
Samodzielna organizacja pracy	364	3,9	4,0	4,0	3,9	3,9
Praca w grupie	358	3,8	4,1	3,9	3,8	3,7
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	367	4,0	4,4	4,0	4,0	3,8
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	365	4,0	4,1	4,0	4,0	3,9
Współpraca z osobami różnych narodowości	359	3,5	3,8	3,5	3,6	3,3
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	362	3,3	3,5	3,5	3,4	3,0
Koordynowanie pracy innych osób	339	3,3	3,6	3,1	3,3	3,1
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	362	3,4	3,6	3,1	3,4	3,6
Biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie	370	4,1	4,3	4,1	3,9	4,1
Gotowość do częstych wyjazdów	351	2,9	3,3	2,9	3,1	2,3
Gotowość do pracy w nietypowych godzinach wymaganych przez pracodawcę	332	3,0	3,3	2,8	3,3	2,5

Im ciemniejszy czerwony kolor tła, tym wyższy wynik. Im ciemniejszy zielony kolor tła, tym wynik niższy.

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Wśród najmocniejszych stron uczestniczek badania można wymienić wiele umiejętności składających się na tzw. kompetencje miękkie, w tym zwłaszcza komunikatywność i łatwość nawiązywania kontaktów (kompetencja z najwyższą średnią dla kobiet przed 30-stką – średnia 4,4), oraz odpowiedzialność ($M = 4$, tak samo wysoko oceniana niezależnie od wieku). W przypadku najmłodszych kobiet na wysokim poziomie (średnia przynajmniej 4) są również: jedna z kompetencji kognitywnych – uczenie się nowych rzeczy, niespecjalistyczne umiejętności ICT, praca zespołowa, samodzielna organizacja pracy, kreatywność. Podobna lista, choć krótsza o kreatywność, uczenie się nowych rzeczy i pracę zespołową, dotyczy 30-latek. Samoocena kompetencji 50-latek jest generalnie niższa, aczkolwiek w przypadku komunikatywności, samodzielnej organizacji pracy, odpowiedzialności, zarządzania czasem i terminowości i biegłości w posługiwaniu się językiem polskim kompetencje kobiet z każdej grupy wieku są podobnie wysokie. W przypadku 50-latek niższe są natomiast kompetencje

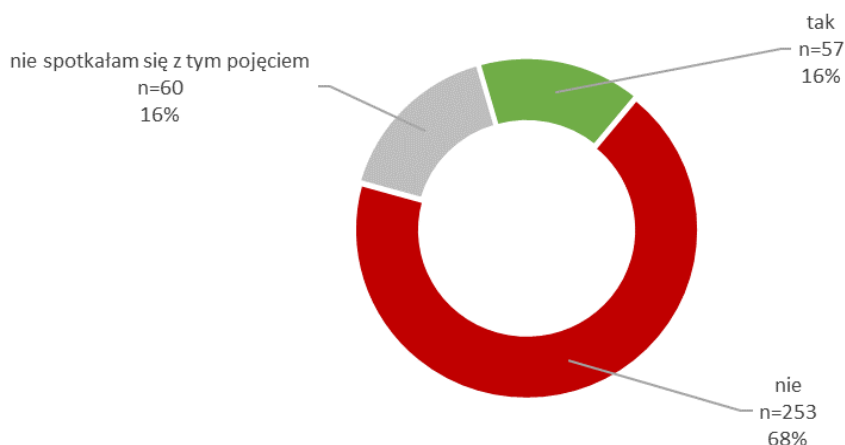
kognitywne (zwłaszcza uczenie się nowych rzeczy), ICT, kreatywność, dyspozycyjność, sprawność fizyczna, kompetencje artystyczne i techniczne.

W całej grupie najslabiej ocenione zostały dwie umiejętności techniczne: montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych (dla kobiet 50+ odnotowano najniższą średnią ze wszystkich – $M = 1,8$) oraz obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych. Na pozycji trzeciej od końca plasuje się samoocena zdolności artystycznych. Dość nisko w hierarchii umiejętności związanych z wykonywaniem pracy zawodowej znalazły się kompetencje związane z dyspozycyjnością – gotowość do częstych wyjazdów i gotowość do pracy w nietypowych godzinach wymaganych przez pracodawcę oraz wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych (średnia 2,9-3,0 – rys. 10 i tab. 15).

Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji

Technologia sztucznej inteligencji (AI) stanowi obecnie duże wyzwanie i prognozuje się, że w niedalekiej przyszłości wywrze ona istotny wpływ na społeczeństwo i gospodarkę, a w szczególności na rynek pracy i zatrudnienie. Znajomość i wykorzystywanie narzędzi sztucznej inteligencji może być przydatne w kreowaniu własnej zatrudnialności. Dlatego respondentki były pytane o tę umiejętność. Większość z nich ($n = 253$; 68%) nie posiada takiej umiejętności, a kolejne 16% ($n = 60$) deklaruje, że w ogóle nie spotkała się z tym pojęciem (rys. 11).

Rys. 11 Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji – liczba i odsetek wskazań ($n = 370$)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Spośród niewielkiej grupy posługującej się sztuczną inteligencją niemal wszystkie respondentki (89,5%) wykorzystują ją w życiu prywatnym, zaś 40,4% w życiu zawodowym. Niemniej, odnosząc te odpowiedzi do ogółu kobiet, odsetki te to tylko, odpowiednio, 14% i 8% (tab. 16).

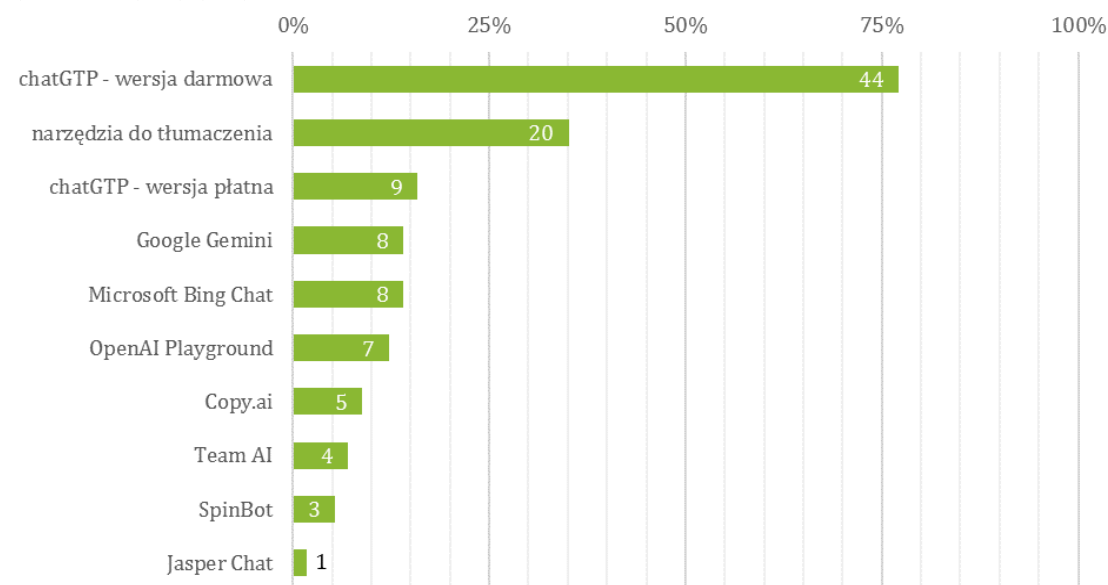
Tab. 16 Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji – ogółem oraz według wieku i poziomu wykształcenia

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według poziomu wykształcenia			
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	co najwyżej gimnazjalne (n=14)	zasadnicze zawodowe (n=102)	średnie (n=182)	wyższe (n=72)
korzystam	57	15,4	23,4	16,3	15,0	7,9	14,3	6,9	15,4	27,8
prywatnie	51	13,8	22,1	13,5	13,0	7,9	7,1	4,9	14,3	26,4
w pracy	23	7,8	7,8	6,7	10,0	6,7	7,1	4,9	6,0	16,7

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Kobiety przed 40-stką korzystają z AI przede wszystkim na potrzeby prywatne, podczas gdy kobiety 40+ w podobnym stopniu prywatnie i służbowo. Korzystające najczęściej z AI to kobiety w wieku do 29 lat i/lub mające wykształcenie wyższe, korzystające z niej do celów prywatnych (22-26%). 40% korzystających z AI stosuje te narzędzia i w pracy i prywatnie, 50% - tylko prywatnie, a 10% – tylko w pracy.

Rys. 12 Rodzaj wykorzystywanych narzędzi sztucznej inteligencji – liczba i odsetek wskazań (n = 57)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Narzędzia sztucznej inteligencji dominujące wśród respondentek zaznajomionych ze sztuczną inteligencją to darmowa wersja chatGTP oraz narzędzia do tłumaczenia. Blisko co dziesiąta z tej grupy respondentek wykorzystuje zaawansowaną wersję chatGTP, Google Gemini, Microsoft Bing Chat czy OpenAI Playground. Pozostałe narzędzia sztucznej inteligencji nie są popularne w zbiorowości mieszanek regionu bełchatowskiego (rys. 12).

4.

Sytuacja zawodowa kobiet w powiecie bełchatowskim

Status na rynku pracy

Na pytanie o aktualny status zawodowy, większość badanych kobiet (96%) udzieliła jednej odpowiedzi (nie łączy różnych typów aktywności). Zdecydowana większość badanych (86,5%) jest aktywna zawodowo – 72,7% deklaruje, że aktualnie świadczy pracę, a 2,5% – ma czasową przerwę w wykonywaniu odpłatnej pracy z uwagi na urlop wychowawczy lub macierzyński, dodatkowo 7,6% prowadzi własną działalność gospodarczą, a 3,5% zalicza się do bezrobotnych. Bierność zawodowa wynika przede wszystkim z kontynuowania nauki (7,6% badanych, przy czym 1/3 z uczących się równocześnie pracuje) lub ewentualnie renty (3,2%). Kolejne 5% badanych wskazało, że nie są zainteresowane pracą, a 1,1% jest już na emeryturze (tab. 17). Kontynuowanie nauki to domena kobiet z najmłodszej grupy – 35% kobiet do 29 lat wybrało tę odpowiedź, własna działalność gospodarcza – to domena głównie kobiet w wieku 40-49 lat (14% wskazań), a zajmowanie się dziećmi jako powód bierności zawodowej deklarowały tylko kobiety w wieku 30-39 lat (3%).

Aktywność zawodowa jest nieco wyższa w przypadku mieszkających w miastach (88% jest aktywnych zawodowo) niż na wsi (84%), najniższa jest w przypadku badanych z dwóch gmin wiejskich – Kluki (60%) i Rusiec (75%), najwyższa – w mieście Bełchatów i gminie Szczerców (89%) – rys. 13. Porównując badanych według wieku, zauważyć można, że najniższy udział aktywnych zawodowo kobiet występuje wśród mających mniej niż 30 lat (71%), zaś najwyższy – wśród kobiet w wieku 40-49 lat (96%). Aktywność zawodowa jest też powiązana ze stanem zdrowia – aktywność zawodowa jest większa w przypadku kobiet o lepszej kondycji zdrowotnej, choć (ze względu na duży udział wśród biernych zawodowo uczących się młodych kobiet) odstępstwo od tej reguły stanowią kobiety oceniające bardzo dobrze swoje zdrowie (udział aktywnych zawodowo to tylko 81%). Biorąc pod uwagę stan cywilny, wyróżniają się kobiety rozwiedzione (94% jest aktywnych zawodowo). Kobiety mieszkające same wykazują nieco większą aktywność zawodową niż mieszkające z kimś, choć różnica nie jest duża. Stosunkowo niska (68%) jest aktywność zawodowa kobiet mieszkających z rodzicami (które, przypomnijmy, występują głównie wśród mających mniej niż 30 lat, a więc często uczących się, niższą od innych aktywność zawodową mają też kobiety mieszkające z 4-5 osobami – ok. 80%). 89% kobiet mających niepełnoletnie dzieci jest aktywnych zawodowo. Opieka nad członkami rodziny wyłącza z aktywności zawodowej mniej więcej 13% mających takie obowiązki, zwłaszcza gdy pojawiły się one niedawno (w tej grupie aktywna zawodowo nie jest co trzecia kobieta). Najwyższą aktywność zawodową odnotowuje się w przypadku kobiet z wykształceniem wyższym magisterskim (pracuje prawie każda). Generalnie, im niższy poziom wykształcenia, tym udział aktywnych zawodowo kobiet jest mniejszy (rys. 13).

Tab. 17 Kobiety w powiecie bełchatowskim według statusu zawodowego – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)

Wyszczególnienie		Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
		n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)
Aktywne zawodowo	wykonuję odpłatną pracę	269	72,7	59,7	67,3	78,0	84,3	76,8	67,5
	prowadzę własną firmę	28	7,6	5,2	7,7	14,0	2,2	5,8	9,8
	jestem bezrobotna i aktywnie poszukuję pracy	13	3,5	3,9	6,7	3,0	0,0	4,3	2,5
	jestem na urlopie wychowawczym	9	2,4	2,6	5,8	1,0	0,0	1,4	3,7
	jestem na urlopie macierzyńskim	1	<1%	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,6
Bierne zawodowo	uczę się/studiuję	28	7,6	35,1	0,0	1,0	0,0	5,8	9,8
	obecnie nie pracuję i nie szukam pracy	19	5,1	6,5	9,6	3,0	1,1	5,3	4,9
	jestem na rencie	12	3,2	0,0	1,0	1,0	11,2	3,9	2,5
	jestem na emeryturze	4	1,1	0,0	0,0	0,0	4,5	0,5	1,8
	zajmuję się dziećmi	3	<1%	0,0	2,9	0,0	0,0	1,0	0,6

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Rys. 13 Odsetek kobiet aktywnych zawodowo według wybranych cech



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Warto dodać, że jeśli pominąć kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, dość wyraźnie maleje odsetek aktywnie uczestniczących w rynku pracy (pracujących lub poszukujących pracy) w przypadku mających 30-39 lat (82%), wykształcenie średnie (81%), mieszkających z niepełnoletnim dzieckiem (82%), mających obowiązki opiekuńcze (79%), zwłaszcza, jeśli te obowiązki właśnie się pojawiły (tylko 66% w tej grupie pracuje lub szuka pracy). To wskazuje, w jakich grupach czasowe wyłączenie z pracy z uwagi na wychowywanie dzieci (ale przy pozostawianiu w stosunku pracy) odnotowuje się najczęściej w powiecie. Tab. 18 wskazuje, że 4% badanych nie ma żadnego formalnego doświadczenia zawodowego – są to wyłącznie kobiety przed 40-tką, w tym zwłaszcza przed 30-tką (17% z tej grupy), a pod względem miejsca zamieszkania – mieszkające na wsi (7%). Nieco ponad 2/3 uczestniczek badania posiada staż pracy nieprzekraczający 20 lat, przy czym zdecydowana większość respondentek posiada staż nieprzekraczający 10 lat (40,3% spośród osób, które przedstawiły informacje o stażu pracy, a nie zrobiło tego 30 uczestniczek badania). Staż pracy, co naturalne, jest powiązany z wiekiem, choć również w najstarszej grupie znalazły się kobiety o stażu zaledwie 1-10 lat (4%). Z kolei miejsce zamieszkania różnicuje staż pracy tylko nieznacznie.

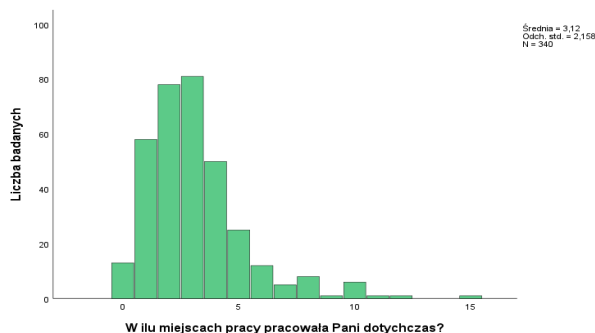
Tab. 18 Kobiety w powiecie bełchatowskim według stażu pracy – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 340)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=70)	30-39 (n=90)	40-49 (n=96)	50-59 (n=84)	miasto (n=189)	wieś (n=151)
bez stażu pracy	14	4,1	17,1	2,2	0,0	0,0	2,1	6,6
1 - 10 lat	137	40,3	82,9	65,6	17,7	3,6	39,7	41,1
11 - 20 lat	98	28,8	0,0	31,1	59,4	15,5	28,6	29,1
20 - 30 lat	60	17,6	0,0	1,1	22,9	44,0	20,6	13,9
30 lat i więcej	31	9,1	0,0	0,0	0,0	36,9	9,0	9,3
Ogółem	340	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Większość (3/4) kobiet pracowało w swoim życiu w 2-4 miejscach, a 93% w nie więcej niż sześciu (rys. 14), choć maksymalna liczba to 15, a dla 10 badanych było to przynajmniej 10 miejsc pracy. Pomijając kobiety nie mające doświadczenia zawodowego, średnia liczba miejsc pracy to 3,2 (z odchyleniem średnio 2,1), a dla połowy badanych było to nie więcej niż 3. Liczba miejsc pracy jest średnio tym wyższa, im starsza jest badana – dla kobiet w wieku do 29 lat średnio było to 1,9 miejsc pracy, w wieku 30-39 lat – 2,9, w wieku 40-49 lat – 3,5, zaś dla kobiet w wieku 50-59 lat – 4,3. Miejsce zamieszkania (miasto-wieś) również w tym przypadku nie ma znaczenia (średnia wynosi 3,4 dla miast i 3,1 dla wsi). Najmniejszą rotacją miejsc pracy charakteryzowały się respondentki z gmin Kluki i Rusiec (średnio 2 miejsca pracy), podczas gdy gminie wiejskiej Bełchatów było to dwukrotnie więcej (średnio 4 miejsca pracy).

Rys. 14 Liczba miejsc pracy, w których dotychczas pracowały respondentki (histogram)



Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Charakterystyka miejsc pracy kobiet

Większość (ok. 85%) spośród pracujących kobiet lokuje się w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (stanowi to 63% ogółu badanych), w tym 1/3 – w małych firmach, a 5% pracuje sama (tab. 19). Odsetek pracujących w MŚP jest nieco większy w przypadku mieszkających na wsi (89%) niż w mieście (83%), najniższy jest dla kobiet z najstarszej grupy wieku (79%), wśród których 13% zatrudnionych jest w dużych firmach (wobec tylko 2% najmłodszych kobiet). Udział pracujących samodzielnie jest większy wśród kobiet przed 40-tką (blisko 10%) niż starszych. W firmach zatrudniających 2-9 osób pracują najczęściej 40-latki (32% z nich wobec 16-20% pozostałych), częściej kobiety mieszkające na wsi (28%) niż mieście, zaś w dużych firmach – częściej mieszkające w mieście (11%) niż na wsi (5%).

Tab. 19 Liczba zatrudnionych w miejscu pracy – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 291)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=48)	30-39 (n=77)	40-49 (n=91)	50-59 (n=75)	miasto (n=167)	wieś (n=124)
pracuję sama	14	4,8	8,3	9,1	3,3	0,0	3,6	6,5
2-9	66	22,7	20,8	15,6	31,9	20,0	18,6	28,2
10-49	95	32,6	31,3	31,2	33,0	34,7	32,3	33,1
50-249	73	25,1	27,1	27,3	23,1	24,0	28,1	21,0
250 lub więcej	25	8,6	2,1	10,4	6,6	13,3	11,4	4,8
nie wiem	16	5,5	10,4	6,5	1,1	6,7	4,8	6,5
odmowa odpowiedzi	2	0,7	0,0	0,0	1,1	1,3	1,2	0,0
Ogółem	291	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a Łączna liczba pracujących (wykonujących odpłatną pracę i prowadzących własną firmę) to 307, przy czym 16 osób nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Miejsca pracy kobiet (wykonujących odpłatną pracę) są dość silnie sfeminizowane (tab. 20). Średnio blisko 2/3 zatrudnionych to właśnie kobiety, przy umiarkowanym zróżnicowaniu (SD = 26,7). Bardziej sfeminizowane są miejsca pracy starszych kobiet – w przypadku mających 50-59 lat połowa respondentek wskazała na nie mniej niż 80% kobiet w strukturze zatrudnienia, podczas gdy w przypadku kobiet przed 40-tką mediana tego odsetka sięga ok. 50%.

Bardziej sfeminizowane są też miejsca pracy na wsi niż w mieście. Co dziesiąta badana pracuje wyłącznie z kobietami (wśród mających 40 i więcej lat dotyczy to blisko 20% badanych).

Tab. 20 Udział kobiet wśród zatrudnionych w miejscu pracy respondentek – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 209)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
			do 29 (n=34)	30-39 (n=53)	40-49 (n=74)	50-59 (n=48)	miasto (n=121)	wieś (n=88)
Średnia (M)	62,3		54,6	57,9	61,3	74,2	61,5	63,4
Mediana (Me)	65,0		50,0	55,0	62,5	80,0	60,0	72,5
Odchylenie standardowe (SD)	26,7		24,2	22,7	29,5	24,9	26,1	27,7
	n	%						
0% - 25%	16	7,7	14,7	3,8	10,8	2,1	6,6	9,1
25% - 50%	71	34,0	38,2	45,3	33,8	18,8	36,4	30,7
50% - 75%	47	22,5	17,6	26,4	18,9	27,1	24,0	20,5
75% - 100%	75	35,8	29,4	24,5	36,5	52,1	33,1	39,8
w tym 100%	40	10,8	2,6	4,8	17,0	18,0	11,1	10,4
Ogółem	209	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a Pytanie zadawane tylko tym respondentkom, które podały wielkość zatrudnienia, pomijając pracujące same

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Miejsca pracy kobiet w powiecie to przede wszystkim podmioty prywatne (80% badanych), a co piąta kobieta pracuje w sektorze publicznym (tab. 21). Znaczenie sektora publicznego jest najwyższe w przypadku najstarszej grupy wieku (pracuje w nim 28% kobiet wobec tylko 6% mających mniej niż 30 lat). Miejsca pracy w sektorze publicznym są też nieco ważniejsze dla mieszkających na wsi niż w mieście, choć różnica jest mniejsza, niż można się było spodziewać.

Tab. 21 Typ podmiotu gospodarczego, w którym pracują respondentki – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 291)

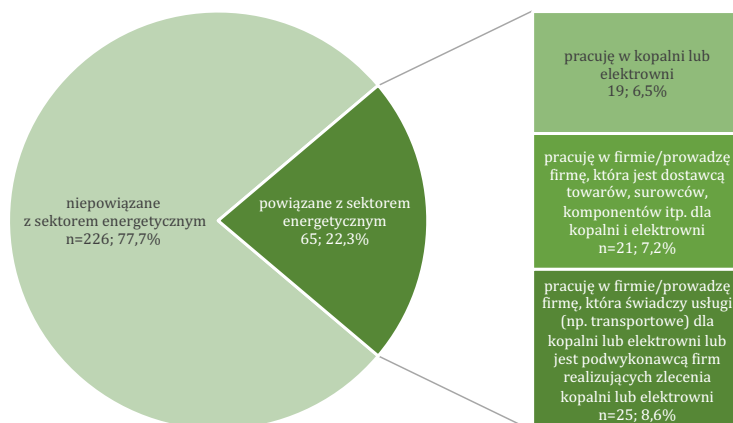
Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=48)	30-39 (n=77)	40-49 (n=91)	50-59 (n=75)	miasto (n=167)	wieś (n=124)
firma prywatna	232	79,7	91,7	81,8	78,0	72,0	81,4	77,4
instytucja publiczna	58	19,9	6,3	18,2	22,0	28,0	18,0	22,6
organizacja pozarządowa	1	0,3	2,1	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0
Ogółem	291	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Kobiety pracujące w sektorze publicznym mają średnio 44 lata (z odchyleniem średnio 9,8), a połowa z nich ma nie mniej niż 44,5 lat. Z kolei zatrudnione w sektorze prywatnym są średnio o ponad 4 lata młodsze (M = 39,5, SD = 10,6, Me = 40,5).

Większość miejsc pracy kobiet nie jest związanych z sektorem energetycznym (dotyczy to 77,7% badanych kobiet – rys. 15). Inaczej jest w przypadku 22,3% kobiet. W tej grupie największy jest udział pracujących w firmach świadczących usługi dla kopalni lub elektrowni lub będących podwykonawcą takich firm (8,6% ogółu badanych), po ok. 7% kobiet wskazało na to, że pracują w kopalni lub elektrowni albo w firmach dostarczających do nich towary, surowce itp.

Rys. 15 Związek miejsca pracy z sektorem energetycznym – liczba i odsetek wskazań (n = 291)



Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Tab. 22 Powiązanie podmiotu gospodarczego, w którym pracują respondenci z sektorem energetycznym – według wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 291)

Wyszczególnienie	% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	do 29 (n=48)	30-39 (n=77)	40-49 (n=91)	50-59 (n=75)	miasto (n=167)	wieś (n=124)
Niezwiązany z energetyką	77,1	81,8	78,0	73,3	75,4	80,6
Związany z energetyką	22,9	18,2	22,0	26,7	24,6	19,4
w tym						
kopalnia lub elektrownia	0,0	10,4	5,5	8,0	6,6	6,5
firma, która jest dostawcą surowców itp.	18,8	2,6	5,5	6,7	7,8	6,5
firma, która świadczy usługi lub jest podwykonawcą takiej firmy	4,2	5,2	11,0	12,0	10,2	6,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Na pracę w kopalni lub elektrowni nie wskazała żadna z badanych w wieku poniżej 30 lat, podczas gdy wśród kobiet w wieku 30-39 lat i 50-59 lat w sektorze energetycznym zatrudniona jest co dziesiąta osoba (tab. 22), aczkolwiek łącznie w firmach powiązanych z energetyką (w tym jako dostawy) najczęściej pracują kobiety w wieku 50-59 lat (27% z nich), przy czym odsetek ten nie jest dużo wyższy niż w grupie do 29 lat (23%) i 40-49 lat (22%). Nieco częściej z sektorem energetycznym powiązane są (poprzez miejsce pracy) kobiety mieszkające w miastach powiatu (co czwarta wobec co piątej mieszkającej na wsi).

Miejsca pracy kobiet w powiecie bełchatowskim są przeważnie w pobliżu ich miejsca zamieszkania – 60% badanych pracuje nie dalej niż 5 km od domu (jedynie w przypadku kobiet w wieku 50-59 lat udział ten jest nieco mniejszy – 52%, ale blisko 1/3 dojeżdża też niedaleko, bo 5-10 km, tab. 23).

Tab. 23 Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 291)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=48)	30-39 (n=77)	40-49 (n=91)	50-59 (n=75)	miasto (n=167)	wieś (n=124)
do 5 km	175	60,1	64,6	64,9	60,4	52,0	61,1	58,9
5-10 km	67	23	20,8	20,8	19,8	30,7	24,0	21,8
10-20 km	31	10,7	12,5	11,7	12,1	6,7	7,8	14,5
20-50 km	18	6,2	2,1	2,6	7,7	10,7	7,2	4,8
Ogółem	291	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Na dłuższy dojazd do pracy, ponad 20-kilometrowy, zdecydowały się zwłaszcza kobiety w wieku 40 i więcej lat (mniej więcej co dziesiąta wobec tylko ok. 2% młodszych), a także mieszkające w mieście (7%), natomiast mieszkanki wsi częściej decydowały się na dojazd 10-20-kilometrowy (15%).

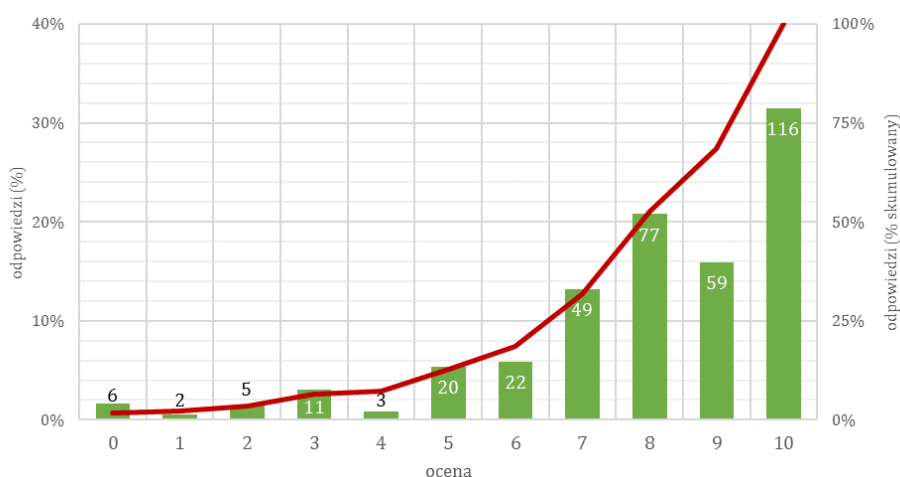
5.

Obciążenie pracą i warunki pracy kobiet w powiecie bełchatowskim

Samoocena zdolności do pracy

Zdolność do pracy definiowana jest jako stan równowagi między możliwościami pracownika a wymaganiami, jakie praca przed nim stawia. Jej podstawę stanowią zdrowie fizyczne i zasoby psychiczne (Ilmarinen, 2009). Oceniając ją, wszystkim respondentkom zadano następujące pytanie „Założmy, że Pani najlepsza w życiu zdolność do pracy ma ocenę 10. Jak wysoko ocenia Pani swoją obecną zdolność do pracy?”, przy czym 0 oznaczało zupełny brak możliwości wykonywania pracy, zaś 10 – najlepszą zdolność do pracy. Na rys. 16 słupki obrazują liczbę/udział kobiet z konkretną oceną (% odpowiedzi można odczytać z lewej osi, prawa oś z kolei dotyczy ocen na danym poziomie lub niższych – odpowiada czerwonej linii). Jak widać, mniej więcej co piąta kobieta oceniła swoją zdolność do pracy na maksymalnie 6, a najwięcej badanych wybrało odpowiedź 10 (32%). Średnio, rzecz biorąc, ocena zdolności do pracy jest wysoka ($M = 7,94$, $SD = 2,23$), połowa kobiet ocenia ją na nie mniej niż 8.

Rys. 16 Obciążenie związane z wykonywaną pracą kobiet aktywnych zawodowo – liczba i odsetek wskazań (n = 370)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Tab. 24 Ocena zdolności do pracy w odniesieniu do jej fizycznych i psychicznych wymagań przez kobiety aktywne zawodowo – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań)

Wyszczególnienie	% według aktualnego statusu na rynku pracy						% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	aktywna zawodowo (n=320)	w tym:			bierna zawodowo (n=50)	w tym:	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)
		zatrudniona (n=266)	prowadząca własną firmę (n=27)	bezrobotna (n=12)								
Średnia (M)	8,2	8,2	8,6	7,9	6,5	7,7	8,7	8,5	7,9	6,7	7,9	8,0
Mediana (Me)	8,0	8,0	8,5	9,0	8,0	10,0	9,0	9,0	8,0	7,0	8,0	8,0
Odchylenie standardowe (SD)	1,8	1,8	1,0	2,5	3,8	3,3	1,6	1,9	2,1	2,7	2,2	2,2
Ocena 8-10 (%)	71,0	69,1	85,7	76,9	56,0	63,2	84,9	79,8	65,0	43,8	68,6	67,5
Ocena 0-2 (%)	0,3	0,4	0,0	0,0	24,0	10,5	1,3	1,0	2,0	10,1	4,3	2,5

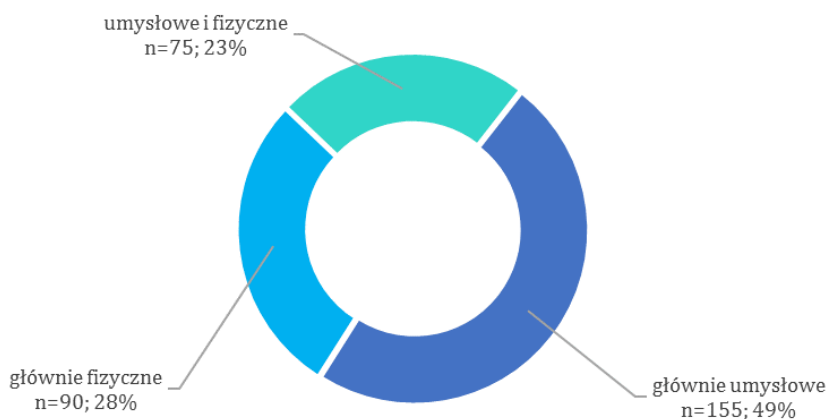
Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji -perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Zdolność do pracy jest wyraźnie wyższa w przypadku kobiet aktywnych zawodowo – średnio oceniono ją na 8,2, mediana też sięga 8, przy dość dużej jednorodności wyników ($SD = 1,8$) – tab. 24. Aż 71% ocen jest wysokich (8 lub więcej), a tylko 0,3% – niskich. W grupie aktywnych zawodowo wyróżniają się *in plus* kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą ($M = 8,6$, aż 86% ocen wysokich). Kobiety bierne zawodowo, wśród których są m.in. rencistki i emerytki, oceniają swoją aktualną zdolność do pracy (względem najlepszej w życiu) dużo niżej – średnio na 6,5, przy silnym zróżnicowaniu ($SD = 3,8$). Ocena zdolności do pracy maleje z wiekiem, w przypadku kobiet w wieku 50+ jest na poziomie średnio 6,7, a dla co dziesiątej osoby – nie przekracza 2, choć dla blisko połowy – pozostaje wysoka. Wyniki te są niższe niż dla kobiet młodszych, aczkolwiek nie są dramatycznie niskie, choć jak pokazuje wartość odchylenia standardowego ($SD = 2,7$, a więc zróżnicowanie sięga blisko 50%), jest to grupa dość silnie zdywersyfikowana z tego punktu widzenia (tab. 24). Z kolei różnice w przekroju miasto-wieś są nieznaczne.

Obciążenie pracą aktywnych zawodowo

Kolejne pytania w tej części badania kierowane były wyłącznie do aktywnych zawodowo kobiet (a więc, przypomnijmy, poza pracującymi również bezrobotnych poszukujących pracy oraz pozostających na urlopie wychowawczym lub macierzyńskim). Pytanie dotyczyło tego, jaki jest (a w przypadku bezrobotnych – jaki był) charakter ich pracy. W przypadku blisko połowy badanych jest to praca głównie umysłowa, jednak dla 28% – głównie fizyczna, a dla 23% – łącząca obciążenie fizyczne i umysłowe (rys. 17).

Rys. 17 Obciążenie związane z wykonywaną pracą kobiet aktywnych zawodowo – liczba i odsetek wskazań ($n = 320$)



Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Biorąc pod uwagę aktualny status na rynku pracy, widać pewne różnice w tym zakresie. Wyróżniają się zwłaszcza kobiety prowadzące własną firmę – blisko $\frac{3}{4}$ z nich wykonuje pracę umysłową, a tylko nieliczne – fizyczną, podczas gdy ostatnia praca połowy bezrobotnych była głównie fizyczna. Z kolei kobiety pracujące odpłatnie (zatrudnione) są bardziej pod tym względem zróżnicowane – połowa z nich ma pracę obciążającą głównie umysłowo, ale 30% – głównie fizycznie, a 23% łączy zadania umysłowe i fizyczne (tab. 25). Dodajmy, że kobiety łączące pracę z nauką (w próbie było ich 10) wskazały, że obciążenie ich pracy jest albo głównie umysłowe (4 osoby) albo umysłowe i fizyczne (również 4 osoby), znacznie rzadziej zatem jest głównie fizyczne. Z punktu widzenia wieku, odmienna jest zwłaszcza najstarsza grupa kobiet, jako że połowa z nich deklaruje pracę głównie fizyczną (dla młodszych była to praca

głównie umysłowa, a pracę fizyczną deklarowała jedna na pięć kobiet przed 50-tką). Praca umysłowa jest podobnie często deklarowana przez kobiety mieszkające na wsi i w miastach, a praca fizyczna – częściej w miastach (tab. 25). Ciekawe może być również zestawienie wyników w tym zakresie według poziomu wykształcenia, jednak z uwagi na niewielkie liczebności niektórych grup odniesiemy się do nich tylko ogólnie (bez odrębnej tabeli). 4 na 5 kobiet z wykształceniem wyższym wykonuje pracę głównie umysłową, choć co dziesiąta – łącząc obciążenie umysłowe i fizyczne lub jest ono głównie fizyczne. Natomiast kobiety z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym wykonują prawie wyłącznie pracę fizyczną (4 na 5 osób), zaś mające wykształcenie zasadnicze zawodowe – głównie fizyczną (połowa wskazań), a po szkole średniej – głównie umysłową (połowa wskazań).

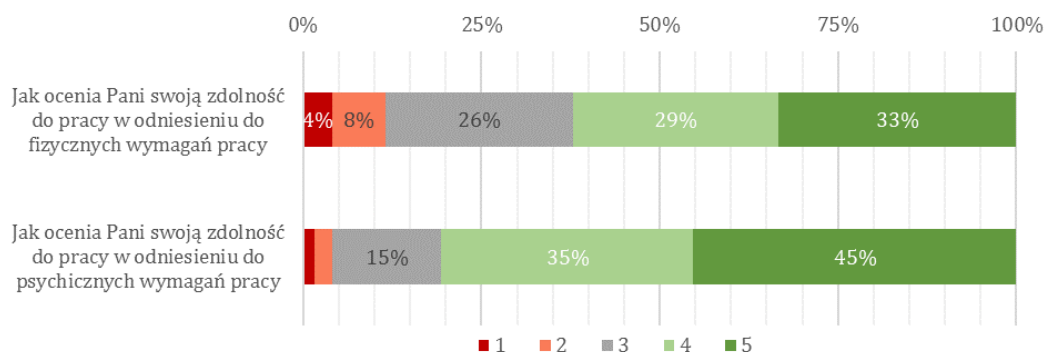
Tab. 25 Obciążenie związane z wykonywaną pracą kobiet aktywnych zawodowo – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 320)

Wyszczególnienie	% według aktualnego statusu na rynku pracy			% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	zatrudniona (n=266)	własna firma (n=27)	bezrobotna (n=12)	do 29 (n=54)	30-39 (n=87)	40-49 (n=94)	50-59 (n=85)	miasto (n=186)	wieś (n=134)
głównie umysłowe	46,6	70,4	25,0	57,4	55,2	51,1	32,9	49,9	47,8
głównie fizyczne	30,1	3,7	50,0	22,2	19,5	20,2	49,4	31,2	23,9
umysłowe i fizyczne	23,3	25,9	25,5	20,4	25,3	28,7	17,6	19,9	28,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Swoją zdolność do pracy w odniesieniu do jej fizycznych aspektów badane oceniają niżej (w skali 1-5, $M = 3,8$, $SD = 1,1$) niż w odniesieniu do jej psychicznych aspektów ($M = 4,2$, $SD = 0,9$). W odniesieniu do psychicznych warunków pracy 80% aktywnych zawodowo kobiet ocenia swoją zdolność wysoko (4-5), a tylko 4% - nisko (1-2). W odniesieniu do warunków fizycznych, wypada to słabiej – wysoką zdolność do pracy ma 2/3 kobiet, zaś niską – 12% (rys. 18).

Rys. 18 Ocena zdolności do pracy w odniesieniu do fizycznych i psychicznych wymagań pracy przez kobiety aktywne zawodowo (odsetek wskazań, n = 320)



1 - ocena najniższa, 5 - ocena najwyższa

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

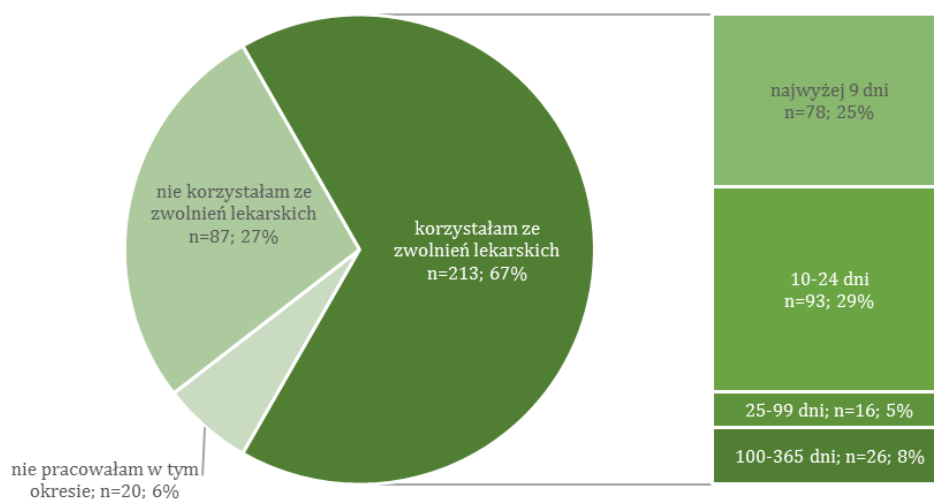
Zdolność do pracy w odniesieniu do jej fizycznych wymagań jest najwyższa dla kobiet w wieku 30-39 lat, maleje wyraźnie w kolejnych 10-letnich grupach wieku. Zwłaszcza w przypadku kobiet 50+ jest ona niższa – niska ocena dotyczy co czwartej z nich, a wysoka – tylko 1/3 (wobec 80% dla trzydziestolatek), średnia ocena to 3,3 (tab. 26).

Tab. 26 Ocena zdolności do pracy w odniesieniu do fizycznych i psychicznych wymagań pracy przez kobiety aktywne zawodowo – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 320)

Wyszczególnienie	% według aktualnego statusu na rynku pracy			% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	zatrudniona (n=266)	własna firma (n=27)	bezrobotna (n=12)	do 29 (n=54)	30-39 (n=87)	40-49 (n=94)	50-59 (n=85)	miasto (n=186)	wieś (n=134)
Zdolność do pracy w odniesieniu do fizycznych wymagań pracy									
Średnia (M)	3,8	4,3	4,3	4,0	4,2	3,8	3,3	3,9	3,7
Mediana (Me)	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0
Odchylenie standardowe (SD)	1,0	0,9	1,2	0,8	0,9	1,1	1,3	1,1	1,1
Ocena 4-5 (%)	63,6	74,1	83,4	68,5	79,3	64,9	37,6	65,1	58,2
Ocena 1-2 (%)	9,8	0,0	16,7	0,0	5,7	14,9	21,2	10,3	13,5
Zdolność do pracy w odniesieniu do psychicznych wymagań pracy									
Średnia (M)	4,3	4,5	4,5	4,5	4,2	4,3	3,9	4,2	4,3
Mediana (Me)	4,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Odchylenie standardowe (SD)	0,8	0,6	0,9	0,7	0,9	0,8	1,1	0,9	0,8
Ocena 4-5 (%)	83,1	96,3	75,0	90,8	82,7	86,2	65,9	78,5	83,6
Ocena 1-2 (%)	2,6	0,0	0,0	0,0	4,5	2,2	8,2	2,2	2,2

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Rys. 19 Liczba dni, w których respondentka przebywała na zwolnieniu lekarskim w ostatnich 12 miesiącach – liczba i odsetek wskazań (n = 320)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

W ostatnich 12 miesiącach większość (2/3) aktywnych zawodowo respondentek korzystało ze zwolnień lekarskich i najczęściej trwały one 10-24 dni (44% zwolnień, 29% aktywnych zawodowo) lub co najwyżej 9 dni (37% zwolnień, 25% aktywnych zawodowo), aczkolwiek w przypadku 8% kobiet z tej grupy zwolnienia trwały nawet ponad 3 mies. (rys. 19).

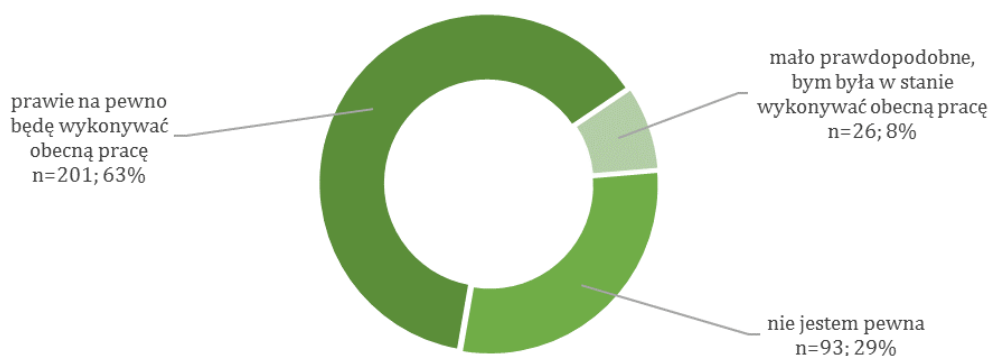
Tab. 27 Liczba dni, w których respondentka przebywała na zwolnieniu lekarskim w ostatnich 12 miesiącach – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 320)

Wyszczególnienie	% według aktualnego statusu na rynku pracy			% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	zatrudniona (n=266)	własna firma (n=27)	bezrobotna (n=12)	do 29 (n=54)	30-39 (n=87)	40-49 (n=94)	50-59 (n=85)	miasto (n=186)	wieś (n=134)
nie pracowałam w tym okresie	0,0	0,0	50,0	7,4	4,6	3,2	10,6	7,0	5,2
nie korzystałam z takich zwolnień	24,5	70,4	33,3	27,8	31,0	28,7	21,2	26,3	28,4
najwyżej 9 dni	26,7	14,8	16,7	35,2	20,7	16,0	30,6	24,2	24,6
10-24 dni	34,6	0,0	0,0	18,5	27,6	37,2	28,2	26,3	32,8
25-99 dni	5,3	7,4	0,0	0,0	8,0	7,4	2,4	4,3	6,0
100-365 dni	9,0	7,4	0,0	11,1	8,0	7,4	7,1	11,8	3,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Ze zwolnień lekarskich bardzo rzadko korzystały kobiety prowadzące własną firmę (blisko $\frac{3}{4}$ z nich odpowiedziało „nie korzystałam”, podczas gdy $\frac{3}{4}$ kobiet zatrudnionych korzystało ze zwolnień), a jeśli już to były to krótkie zwolnienia, do 9 dni (15%), lub wiązały się z poważniejszymi problemami zdrowotnymi, wymagającymi dłuższej rekonwalescencji (15%) – tab. 27. Ze zwolnień korzystały podobnie często kobiety ze wszystkich grup wieku (64-68%), przy czym długie zwolnienia, powyżej 25 dni, deklarowały najczęściej kobiety w wieku 30-49 lat (15-16%). Również w przekroju miasto-wieś różnice są niewielkie, choć można wskazać, że mieszkające w mieście blisko dwukrotnie częściej korzystały z dłuższych zwolnień lekarskich. Większość aktywnych zawodowo kobiet (2/3) przewiduje, że w najbliższych 2 latach będzie w stanie wykonywać aktualną pracę, ale aż 29% nie jest tego pewna, a kolejne 8% to wyklucza (rys. 20).

Rys. 20 Ocena oczekiwanej zdolności do wykonywania aktualnej pracy w perspektywie najbliższych 24 miesięcy – liczba i odsetek wskazań (n = 320)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Tab. 28 Ocena oczekiwanej zdolności do wykonywania aktualnej pracy w perspektywie najbliższych 24 miesięcy – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 320)

Wyszczególnienie	% według aktualnego statusu na rynku pracy			% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	zatrudniona (n=266)	własna firma (n=27)	bezrobotna (n=12)	do 29 (n=54)	30-39 (n=87)	40-49 (n=94)	50-59 (n=85)	miasto (n=186)	wieś (n=134)
mało prawdopodobne, bym była w stanie wykonywać obecną pracę	4,9	0,0	33,3	0,0	5,8	5,3	18,8	7,5	9,0
nie jestem pewna	29,3	7,4	58,3	22,2	35,6	31,9	23,5	32,8	23,9
prawie na pewno będę wykonywać obecną pracę	65,8	92,6	8,3	77,8	58,6	62,8	57,6	59,7	67,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

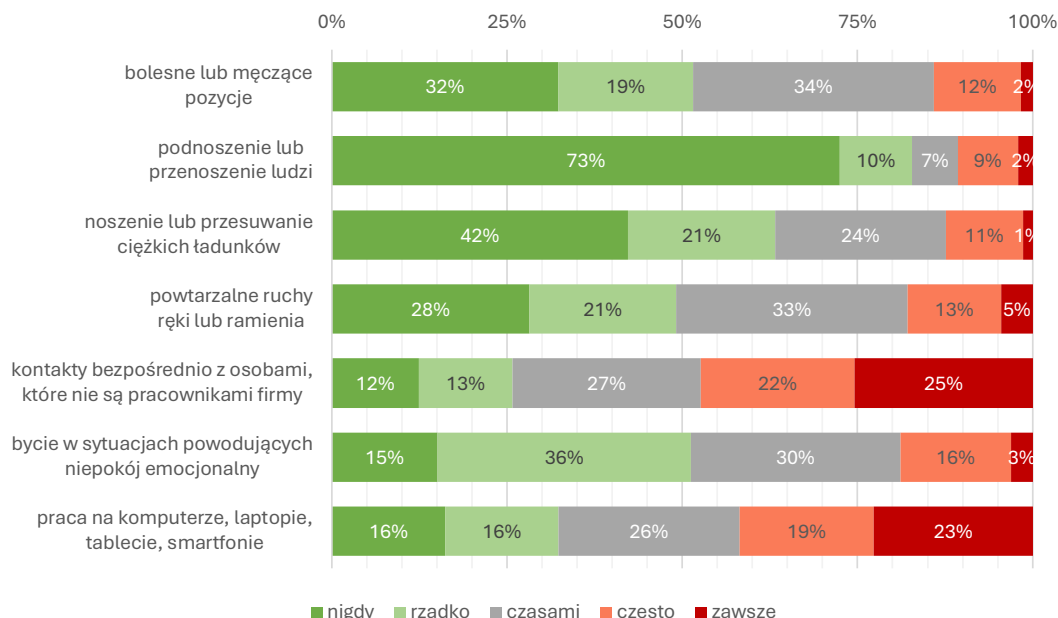
Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Pod tym względem wyróżniają się, ponownie, kobiety prowadzące własną firmę (93% nie przewiduje zmian), a 1/3 pracujących odpłatnie nie jest tego pewna lub wyklucza pracę (tab. 28). Kobiety, które wskazywały, że nie są pewne, czy będą w stanie wykonywać aktualną pracę, są najliczniejsze wśród 30- i 40-latek (32-36%), częściej są to mieszkanki miast (33%) niż wsi (24%). Z kolei kobiety przypuszczające, że nie będzie to możliwe, to zwłaszcza 50-latki (blisko 20%), nieco częściej mieszkanki wsi (9%) niż miast (7%).

Warunki pracy

Kobiety wykonujące pracę zarobkową zwykle nie mają do czynienia z podnoszeniem lub przenoszeniem ludzi (73% odpowiedzi „nigdy”), choć zawsze lub prawie zawsze jest to element pracy co dziesiątej badanej (rys. 21). Rzadko praca badanych związana jest też z noszeniem lub przesuwaniem ciężkich ładunków (42% odpowiedzi „nigdy”), bolesnymi lub męczącymi pozycjami (32%) i powtarzalnymi ruchami ręki lub ramienia (28% odpowiedzi „nigdy”), odsetki odpowiedzi wskazujących na częste sytuacje tego typu nie przekraczają 18%. Natomiast często jest to praca wymagająca bezpośredniego kontaktu z osobami spoza firmy i/lub pracy na komputerze, laptopie itp. (blisko połowa badanych, średnia rzędu 3,2-3,4 – rys. 21, tab. 29).

Rys. 21 Zagrożenia związane z uciążliwością pracy w głównym miejscu pracy – odsetek wskazań (n = 291)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Podnoszenie ludzi to najrzadziej wymieniany wariant odpowiedzi niezależnie od wieku kobiet, natomiast podnoszenie rzeczy najrzadziej towarzyszy pracy młodych kobiet, przed 30-stką (tab. 29). Kobiety z najstarszej i najmłodszych grup wyróżniają się pod względem występowania bolesnych lub męczących pozycji oraz powtarzalności ruchów rąk (sytuacje te mają miejsce częściej niż w przypadku kobiet w wieku 30-49 lat), częściej niż młodsze respondenci bywają w sytuacjach budzących ich niepokój emocjonalny, a rzadziej – pracują z wykorzystaniem urządzeń ICT.

Tab. 29 Zagrożenia związane z uciążliwością pracy w głównym miejscu pracy – ogółem i w przekroju wieku (średnie, n = 291)

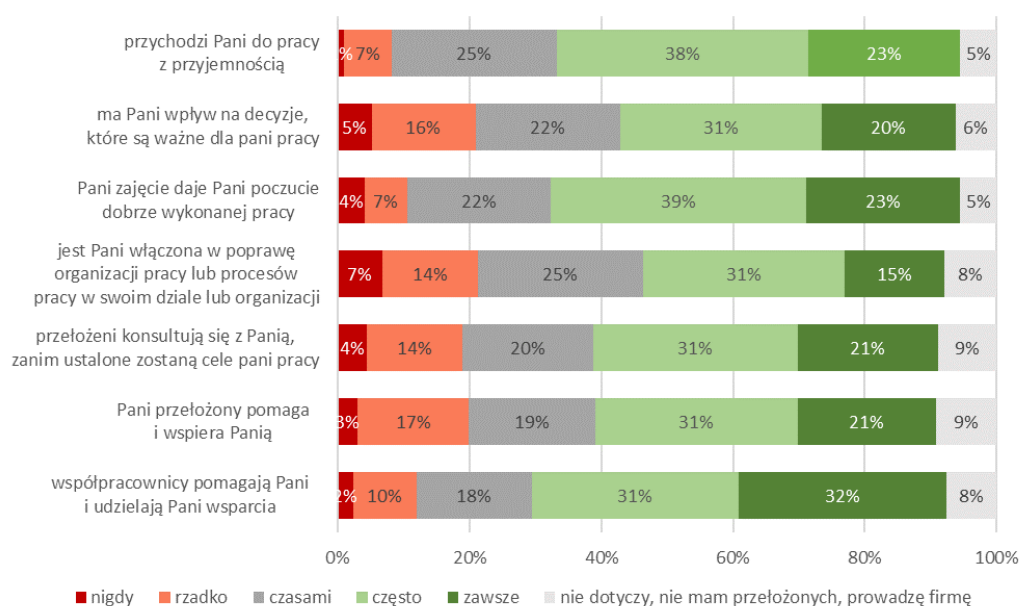
Praca związana z:	Ogółem		do 29		30-39		40-49		50-59	
	M	Me	M	Me	M	Me	M	Me	M	Me
bolesnymi lub męczącymi pozycjami	2,3	2,0	2,4	2,5	2,0	2,0	2,2	2,0	2,8	3,0
podnoszeniem lub przenoszeniem ludzi	1,6	1,0	1,7	1,0	1,7	1,0	1,4	1,0	1,6	1,0
noszeniem lub przesuwanie ciężkich ładunków	2,1	2,0	1,9	2,0	2,2	2,0	2,0	2,0	2,3	2,0
powtarzalnymi ruchami ręki lub ramienia	2,5	3,0	2,7	3,0	2,3	2,0	2,2	2,0	2,8	3,0
kontaktami bezpośrednimi z osobami, które nie są pracownikami Pani firmy, np. klientami, pasażerami, uczniami, pacjentami	3,4	3,0	3,5	4,0	3,2	3,0	3,5	3,0	3,2	4,0
byciem w sytuacjach powodujących u Pani niepokój emocjonalny	2,6	2,0	2,4	2,0	2,4	2,0	2,6	2,0	2,8	3,0
praca na komputerze, laptopie, tablecie, smartfonie	3,2	3,0	3,6	4,0	3,5	3,0	3,1	3,0	2,6	2,0

M - średnia, Me - mediana, dane przeskalowane, przy czym 1 - wynik najgorszy

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Ocena społecznych aspektów charakteryzujących miejsce pracy jest dość wysoka – mediana ocen sięga 4 (przy max = 5) dla wszystkich aspektów poza oceną włączenia w poprawę pracy organizacji pracy lub procesów pracy (Me = 3). Średnie wahają się od 3,4 do 3,9 (tab. 30), co wskazuje na dobre warunki pracy badanych. Najwięcej ocen najwyższych (32%) dotyczy wsparcia ze strony współpracowników (łącznie 63% kobiet ocenia je wysoko). Podobnie często praca to miejsce, do którego badane przychodzą z przyjemnością, choć tu odsetek wskazań dla odpowiedzi „zawsze” jest niższy (23%). Z drugiej strony, co piąta kobieta rzadko lub nigdy nie ma wpływu na ważne dla firmy decyzje, nie jest włączana w poprawę warunków i procesów pracy ani w konsultowanie celów pracy, a także nie czuje się wspierana przez przełożonego (rys. 22).

Rys. 22 Społeczne charakterystyki środowiska pracy – odsetek wskazań (n = 291)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Tab. 30 Społeczne charakterystyki środowiska pracy – ogółem i w przekroju wieku (średnie, n = 291)

Wyszczególnienie	Ogółem		do 29		30-39		40-49		50-59	
	M	Me	M	Me	M	Me	M	Me	M	Me
Współpracownicy pomagają Pani i udzielają Pani wsparcia	3,9	4,0	4,1	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0	3,6	4,0
Pani przełożony pomaga i wspiera Panią	3,6	4,0	3,8	4,0	3,6	4,0	3,6	4,0	3,3	3,0
Przełożeni konsultują się z Panią, zanim ustalone zostaną cele Pani pracy	3,6	4,0	3,6	4,0	3,8	4,0	3,6	4,0	3,2	4,0
Jest Pani włączona w poprawę organizacji pracy lub procesów pracy w swoim dziale lub organizacji	3,4	3,0	3,5	4,0	3,5	4,0	3,3	3,0	3,1	3,0
Pani zajęcie daje Pani poczucie dobrze wykonanej pracy	3,8	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0	3,8	4,0	3,6	4,0
Ma Pani wpływ na decyzje, które są ważne dla Pani pracy	3,5	4,0	3,5	3,5	3,6	4,0	3,6	4,0	3,3	4,0
Przychodzi Pani do pracy z przyjemnością	3,8	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0	3,8	4,0	3,6	4,0

M – średnia, Me – mediana

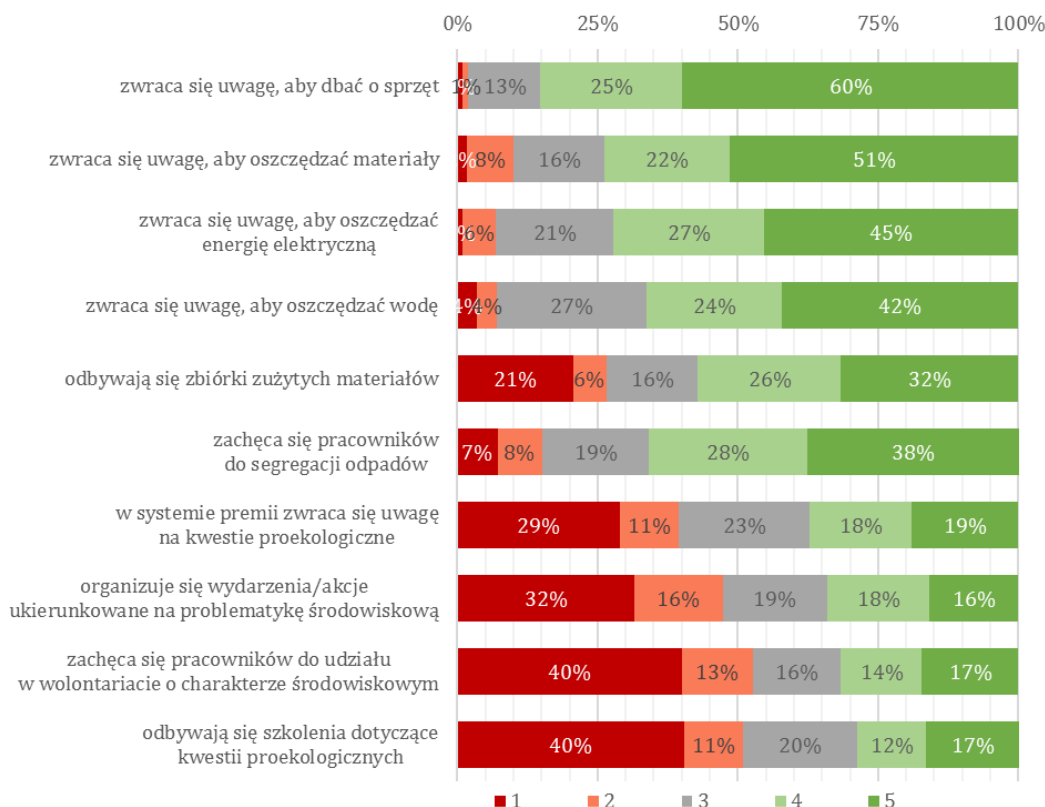
Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Wsparcie ze strony współpracowników to charakterystyka środowiska pracy, którą najczęściej potwierdzają respondentki, choć najczęściej kobiety przed 30-stką ($M = 4,07$, najwyższa średnia, przy czym średnią bliską 4 odnotowano też dla kobiet w wieku 30-49 lat). Kobiety poniżej 50-tki przychodzą do pracy z przyjemnością i mają poczucie dobrze wykonanej pracy (średnia bliska 4). Znamienne jest, że kobiety w wieku 50-59 lat wszystkie aspekty pracy oceniają niżej niż osoby młodsze (tab. 30). Najniższa ocena (średnia bliska 3) dotyczy włączenia w poprawę organizacji i procesów pracy oraz wsparcia ze strony przełożonego ($Me = 3$), ale też konsultowania z pracowniczkami celów pracy i wpływu na decyzje ważne dla ich pracy.

Zazielenienie miejsc pracy

W większości miejsc pracy zwraca się uwagę, na to, aby dbać o sprzęt i oszczędzać materiały ($Me = 5$), a także energię elektryczną i wodę (w przypadku tych kwestii tylko 2-10% badanych wskazało, że w ich firmie nie ma to miejsca, a 66-85% osób udzieliło odpowiedzi 4-5, rys. 23).

Rys. 23 Zazielenienie miejsc pracy w opinii respondentek – odsetek wskazań ($n = 291$)



1 - ocena najniższa, 5 - ocena najwyższa

Wykorzystano metodykę pomiaru zaproponowaną przez dra Ł. Kozara (Uniwersytet Łódzki).

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

W ponad połowie firm wysoka ocena dotyczy też zachęcania pracowników do segregacji odpadów (66% odpowiedzi 4-5) i prowadzenia zbiórki zużytych materiałów (57%). Znacząco rzadziej przywiązuje się wagę do edukacji w tym obszarze – w ok. połowie firm nie są prowadzone szkolenia dotyczące kwestii proekologicznych (51% odpowiedzi 1-2), ani nie są organizowane wydarzenia/akcje ukierunkowane na problematykę środowiskową (47%), nie

zachęca się też pracowników do wolontariatu o charakterze środowiskowym (53%). Jeśli chodzi o włączanie kwestii środowiskowych do systemu premiowania, to głosy rozkładają się podobnie często na tak i na nie (37-40%) – rys. 23.

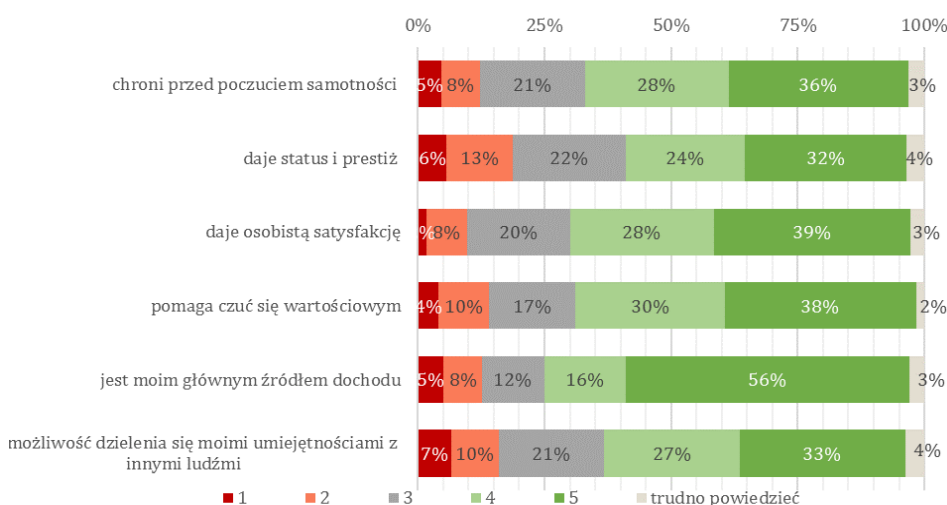
Najczęściej wykorzystywane praktyki z zakresu rozwiązań proekologicznych zdają się mieć podstawę ekonomiczną – w firmach oszczędza się sprzęt, którego zakup stanowi z pewnością wysoki koszt dla pracodawcy, energię elektryczną, wodę oraz materiały. Praktyki te wynikają z bieżącej sytuacji ekonomicznej, dotyczących przedsiębiorstwa podwyżek cen energii czy wody, a raczej nie są odpowiedzią na trendy ekologiczne w otoczeniu, zmiany postaw i przyzwyczajeń. Są reaktywne, a nie proaktywne.

6. Przedsiębiorczość i znaczenie pracy kobiet w powiecie bełchatowskim

Znaczenie pracy

Wszystkie respondentki zostały poproszone o ocenę różnych aspektów pracy. Analizując dane zobrazowane na rys. 24 i w tab. 31, można wnioskować, że praca to przede wszystkim źródło dochodu (dla 3/4 badanych, w tym ponad połowa zdecydowanie tak uważa, średnia sięga 4,1, przy dość słabym zróżnicowaniu ocen – SD = 1,2). Również pozostałe aspekty oceniane są wysoko (ok. 70% ocen 4-5, przy czym udział ocen najwyższych to 36-39%). Relatywnie najniższej ułożsamiana jest praca ze źródłem statusu i prestiżu oraz możliwością dzielenia się umiejętnościami (56-60% ocen 4-5, 17-18% ocen niskich, M = 3,7).

Rys. 24 Znaczenie pracy w opinii kobiet w powiecie bełchatowskim – odsetek wskazań (n = 370)



1 - zdecydowanie się nie zgadzam, 5 - zdecydowanie się zgadzam

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Znaczenie pracy przede wszystkim jako źródła dochodu jest największe w przypadku aktywnych zawodowo i mających 40-49 lat (M = 4,3). Jest to też aspekt najsilniej różnicujący postrzeganie pracy przez kobiety aktywne i bierne zawodowo, szczególnie ważny dla pracujących odpłatnie i prowadzących własną firmę (średnie ok. 4,5, tab. 31). Generalnie rzecz biorąc, znaczenie pracy jest we wszystkich aspektach niższe dla niepracujących kobiet niż dla aktywnych zawodowo. Najwyżej oceniają znaczenie pracy kobiety zatrudnione odpłatnie (dotyczy to również dzielenia się wiedzą oraz statusu i prestiżu – średnie 3,7-3,8).

Tab. 31 Znaczenie pracy w opinii kobiet – ogółem oraz według wieku i aktywności zawodowej (średnie)

Wyszczególnienie	n	ogółem	% według wieku				% według aktywności zawodowej			
			do 29	30-39	40-49	50-59	aktywne zawodowo			bierne zawo- dowo
							ogółem	w tym		
								zatrud- nione	własna firma	
chroni przed poczuciem samotności	358	3,9	3,8	4,0	3,8	3,9	3,9	4,0	3,3	3,4
daje status i prestiż	357	3,7	3,6	3,7	3,7	3,5	3,7	3,7	3,6	3,4
daje osobistą satysfakcję	360	4,0	4,2	4,1	3,8	3,8	4,0	4,0	4,0	3,7
pomaga czuć się wartościowym	364	3,9	3,9	4,2	3,7	3,8	3,9	4,0	3,8	3,5
jest moim głównym źródłem dochodu	359	4,1	4,0	4,1	4,3	4,0	4,3	4,4	4,5	2,9
daje możliwość dzielenia się moimi umiejętnościami z innymi ludźmi	356	3,7	3,7	3,9	3,8	3,5	3,8	3,8	3,2	3,2

Statystyki wyznaczone po pominięciu odpowiedzi trudno powiedzieć

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

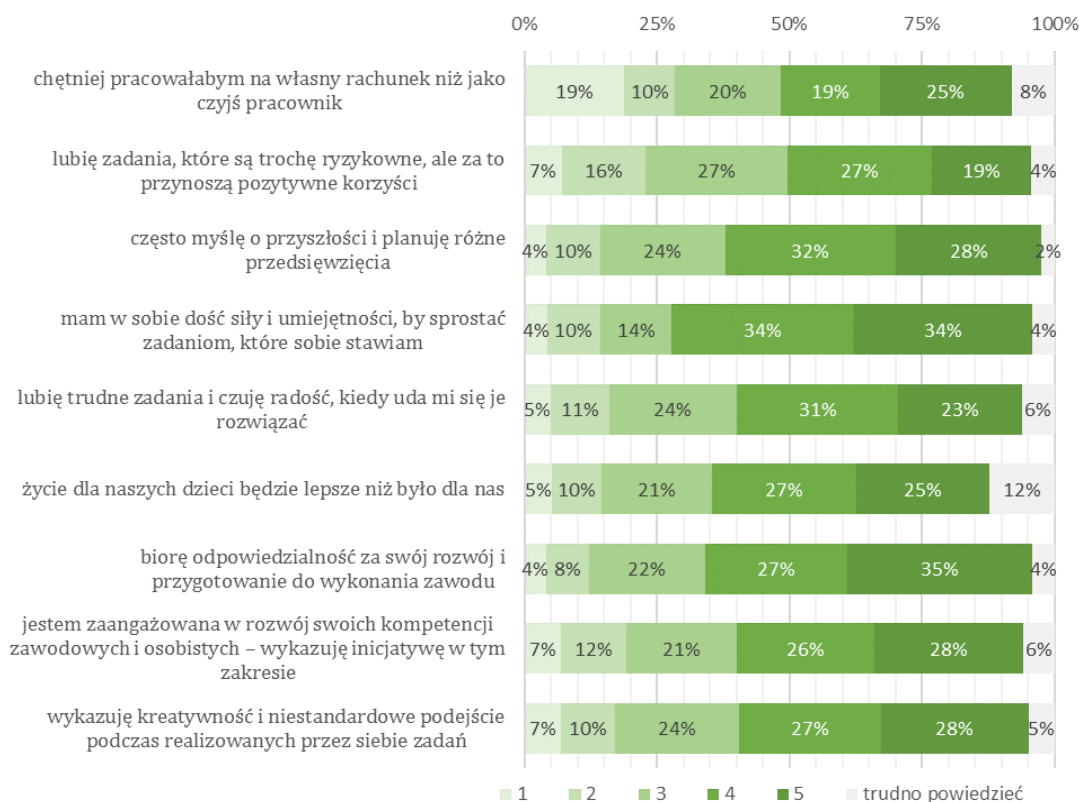
Według wieku różnice są mniejsze. Co pokazuje badanie? Postrzeganie pracy jako źródła osobistej satysfakcji jest ważniejsze dla 20- i 30-latek niż dla kobiet 40+, poza tym 30-latki silniej niż inne panie utożsamiają pracę zawodową ze źródłem poczucia wartości i ochrony przed samotnością (średnie powyżej 4). Z kolei widzenie w pracy źródła statusu i prestiżu częściej ma miejsce u kobiet w wieku 30-49 lat niż 20- i 50-latek (tab. 31). Praca jako wartość autoteliczna charakteryzuje bełchatowianki w wieku 30-39 lat oraz respondentki zatrudnione.

Postawa przedsiębiorcza

Wychodząc od sposobu pomiaru postawy przedsiębiorczej zaproponowanej przez J. Jerschinę (2000), rozszerzono listę zagadnień do wykazu zaprezentowanego na rys. 25 i w tab. 31⁵. Badane najbardziej identyfikują się z dwoma stwierdzeniami: „mam w sobie dość siły i umiejętności, by sprostać zadaniom, które sobie stawiam” ($M = 3,9$, 68% ocen wysokich, w tym 1/3 bardzo wysokich) oraz „biorę odpowiedzialność za swój rozwój i przygotowanie do wykonania zawodu” ($M = 3,8$, 62% ocen wysokich, w tym 1/3 bardzo wysokich). Niemniej wysoka ocena dotyczy również pozostałych aspektów (średnie 3,6-3,7, ponad połowa ocen wysokich). Nieco niżej niż pozostałe oceniane są tylko dwie kwestie (średnie 3,2-3,4). 30% kobiet nie pracowałoby chętniej na własny rachunek niż jako czyjś pracownik (ale 44% jest przeciwnego zdania, a 8% trudno było odpowiedzieć na to pytanie). Dodatkowo 23% osób nie lubi zadań ryzykownych, nawet jeśli przynoszą korzyści (tu 46% osób jest przeciwnego zdania) – rys. 25.

5 Rzetelność zaproponowanej skali oceny potrzeb jest wysoka – współczynnik alfa-Cronbacha wynosi 0,886, miara Kaisera-Mayera-Olkina KMO = 0,889, MSA dla wszystkich zmiennych przekracza 0,8. Eksploracyjna analiza czynnikowa wskazuje na to, że skala jest jednowymiarowa. Czynniki ten wyjaśnia 54% wariancji zmiennej latentnej. Wszystkie ładunki czynnikowe mają wartości nie niższe niż 0,5. Wyniki te potwierdzają, że zaproponowane rozszerzone narzędzie może zostać wykorzystane do pomiaru postawy przedsiębiorczej. Wynik ogólny może zostać obliczony jako suma punktów dla dziewięciu itemów. Zmienna ta może przyjmować wartości z przedziału od 9 do 45, przy czym wyższy jej poziom wskazuje na wyższy poziom postawy przedsiębiorczej.

Rys. 25 Składowe postawy przedsiębiorczej w opinii kobiet w powiecie bełchatowskim – odsetek wskazań (n = 370)



1 - zdecydowanie się nie zgadzam, 5 - zdecydowanie się zgadzam

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Średnio rzecz biorąc, postawa przedsiębiorcza kobiet w powiecie bełchatowskim jest dość wysoka – przy max = 45 średnia to ok. 33 (z przeciętnym odchyleniem 7,8). Połowa kobiet ocenia ją na nie mniej niż 33, zaś 25% – na nie mniej niż 38, a 25% – nie więcej niż 28. Dla 5% ocena jest maksymalna (45), z najniższy wynik w próbie to 12 (1% kobiet) – tab. 32.

Zdecydowanie wyróżniają się pod tym względem kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą – wszystkie aspekty oceniane są bardzo wysoko, na 4,3-4,7, a ogólny wynik to średnio aż 40,5 (tab. 32). Postawa przedsiębiorcza kobiet pracujących odpłatnie jest oceniana o 20% niżej – średnia to 32,4, a wyniki uzyskane dla poszczególnych aspektów są analogiczne do osiągniętych średnio dla wszystkich badanych. Analogiczne wyniki mają kobiety aktywne zawodowo, natomiast na niższym poziomie jest postawa przedsiębiorcza biernych zawodowo (tab. 32). Zarówno średnia ogółem ($M = 26,7$), jak i ocena poszczególnych aspektów przedsiębiorczości są niższe dla tej grupy. Szczególnie niechęć do ryzyka ($M = 2,6$), trudnych zadań (nie odczuwają radości z ich rozwiązywania, $M = 2,8$) i zaangażowania we własny rozwój (brak inicjatywy w tym zakresie, $M = 2,8$) są znamienne dla niepracujących i nieposzukujących pracy kobiet. Analizując postawę przedsiębiorczą według wieku, widzimy szczególne różnice między 20- i 50-latkami – 20-latki to grupa najbardziej przedsiębiorcza (w swojej ocenie), a 50-latki – średnio najmniej przedsiębiorcza. Różnica średnich dla wyniku ogólnego sięga ok. 7 (blisko 20%), a szczególnie duże różnice dotyczą tego, czy chętniej pracowałyby na własny rachunek niż czyjś pracownik – tu kobiety 50+ osiągnęły wynik zaledwie średnio 2,3, a więc o 60% niższy niż kobiety przed 30-tką (tab. 32).

Tab. 32 Składowe postawy przedsiębiorczej – ogółem oraz według wieku i aktywności zawodowej (średnie)

Wyszczególnienie	n	Ogółem	% według wieku				% według aktywności zawodowej			
			do 29	30-39	40-49	50-59	aktywne zawodowo			bierne
							ogółem	w tym zatrud- nione	własna firma	
Postawa przedsiębiorcza - wynik ogólny [skala 9-45]	286	32,7	35,4	33,5	33,4	28,7	33,2	32,4	40,5	26,7
Ocena składowych postawy przedsiębiorczej [skala 1-5]										
chętniej pracowałabym na własny rachunek niż jako czyjś pracownik	340	3,2	3,6	3,7	3,3	2,3	3,2	3,0	4,7	3,1
lubię zadania, które są trochę ryzykowne, ale za to przynoszą pozytywne korzyści	354	3,4	3,7	3,4	3,6	2,7	3,5	3,3	4,5	2,6
często myślę o przyszłości i planuję różne przedsięwzięcia	361	3,7	4,0	3,8	3,8	3,2	3,8	3,7	4,5	3,1
mam w sobie dość siły i umiejętności, by sprostać zadaniom, które sobie stawiam	355	3,9	4,3	4,1	3,9	3,2	3,9	3,8	4,6	3,5
lubię trudne zadania i czuję radość, kiedy uda mi się je rozwiązać	347	3,6	3,6	3,8	3,7	3,3	3,7	3,6	4,6	2,8
życie dla naszych dzieci będzie lepsze niż było dla nas	325	3,7	4,0	3,6	3,7	3,4	3,7	3,6	4,3	3,3
biorę odpowiedzialność za swój rozwój i przygotowanie do w ykonania zawodu	355	3,8	4,2	4,1	3,9	3,3	3,9	3,9	4,7	3,3
jestem zaangażowana w rozwój swoich kompetencji zawodowych i osobistych – wykazuję inicjatywę w tym zakresie	348	3,6	4,1	3,6	3,7	3,1	3,7	3,6	4,3	2,8
wykazuję kreatywność i niestandardowe podejście podczas realizowanych przez siebie zadań	352	3,6	3,9	3,7	3,7	3,1	3,7	3,6	4,4	3,2

Statystyki wyznaczone po pominięciu odpowiedzi trudno powiedzieć

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Kobiety 50+ są też mniej skłonne do ryzyka (różnica rzędu 40%, ze średnią 2,7 dla osób 50+), aczkolwiek we wszystkich aspektach ocena jest niższa dla tej grupy niż dla młodszych respondentek (średni wynik to maksymalnie 3,4 dla kwestii „życie naszych dzieci będzie lepsze niż było dla nas”). Dodajmy, że różnice te są widoczne również, jeśli uwzględnimy status na rynku pracy czy poziom wykształcenia badanych (próby są przy tym na tyle małe, że nie będziemy tych wyników szczegółowo prezentować). W obrębie próby najwyższy poziom postawy przedsiębiorczej odnotowano dla 20-latek z wykształceniem zasadniczym zawodowym ($M = 41$, $n = 11$), 40-latek z wykształceniem wyższym ($M = 37$, $n = 15$) i 30-latek z wykształceniem średnim ($M = 36$, $n = 40$). Kobiety z wykształceniem wyższym niezależnie od wieku mają postawę przedsiębiorczą na dość wysokim poziomie: średnie między 33 a 37, w tym dla kobiet 50+ to 33,4 – wynik nawet nieznacznie (o 1 pkt) wyższy niż dla 30-latek.

Doświadczenia związane z prowadzeniem własnej firmy

Jak wcześniej wspomniano, własną działalność gospodarczą prowadziło w chwili badania 7,6% respondentek (będących w wieku 18-59 lat). Odsetek ten jest niższy niż ogółem dla Polski – według wyników ostatniego Bilansu Kapitału Ludzkiego, w 2022 r. działalność gospodarczą prowadziło 10,4% kobiet w wieku 18-59 lat⁶. W powiecie bełchatowskim najwięcej przedsiębiorczyń – 14% – jest wśród 40-latek, wśród 20-latek jest ich 5,2%, wśród 30-latek – 7,7%, zaś wśród 50-latek – 2,2%. Doświadczenia z prowadzeniem własnej firmy (kiedykolwiek w życiu) ma nieco więcej, albowiem 11,6% kobiet (tab. 33). Najwięcej jest ich wśród 40-latek (blisko 18%), ale dość wysoki jest też odsetek dla 50-latek (13,5%). Z perspektywy poziomu wykształcenia wyróżniają się kobiety z wykształceniem wyższym (odsetek bliski 20%) i średnim (12%), raczej mieszkanki wsi (13,5%) niż miast (10%).

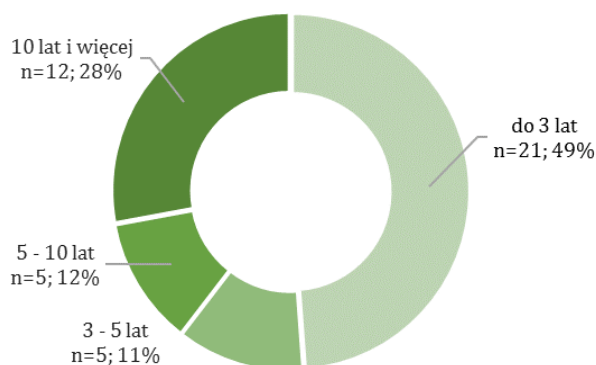
Tab. 33 Odpowiedzi na pytanie „Czy kiedykolwiek prowadziła Pani własną działalność gospodarczą?” – ogółem oraz według wieku, poziomu wykształcenia i miejsca zamieszkania (n = 370)

Wyszczególnienie	Ogółem (n=370)		% według wieku				% według poziomu wykształcenia				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	co najwyżej gimnazjalne (n=14)	zasadnicze zawodowe (n=102)	średnie (n=182)	wyższe (n=72)	miasto (n=207)	wieś (n=163)
tak	43	11,6	6,5	7,7	18,0	13,5	0,0	6,9	12,1	19,4	10,1	13,5
nie	327	88,4	93,5	92,3	82,0	86,5	100,0	93,1	87,9	80,6	89,9	86,5
Ogółem	370	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Blisko połowa firm prowadzonych było nie dłużej niż 3 lata, ale z drugiej strony 28% – przynajmniej 10 lat (rys. 26). Okres prowadzenia firmy dla 5% przedsiębiorczyń wynosił tylko jeden rok, a maksymalny deklarowany staż firmy to 30 lat (1 osoba). Mediana sięga tylko 4 lat (połowa pań prowadziła firmy nie dłużej niż 4 lata), a średnia – 7,3 lata (z silnym zróżnicowaniem SD = 6,5 lat). 25% kobiet prowadziło swoje firmy przynajmniej 12 lat, 15% – nie dłużej niż 3 lata. W przypadku 20-latek średni staż firmy sięgał 2,8 lat (Me = 3), dla 30-latek – 2,75 lat (Me = 2,5), dla 40-latek – 8 lat (Me = 7,5), zaś dla 50-latek – 11,17 lat (Me = 11,5). Dla mieszkających w mieście staż firmy to średnio 7,6 lat, zaś dla mieszkanek wsi – 7,1 lat, przy czym połowa przedsiębiorczyń w miastach deklarowała nie więcej niż 5 lat, a na wsi – nie więcej niż 3 lata.

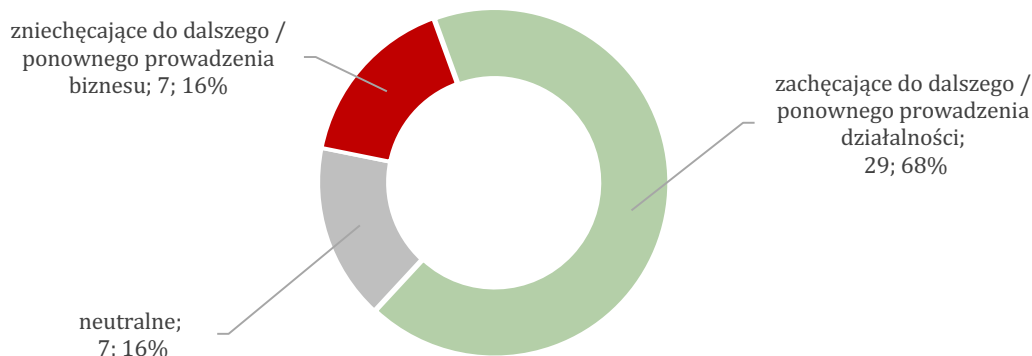
Rys. 26 Okres prowadzenia działalności gospodarczej – liczba i odsetek wskazań (n = 43)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

6 <https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego#wynikibadaniabkl>.

Rys. 27 Doświadczenia związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – liczba i odsetek wskazań (n = 43)



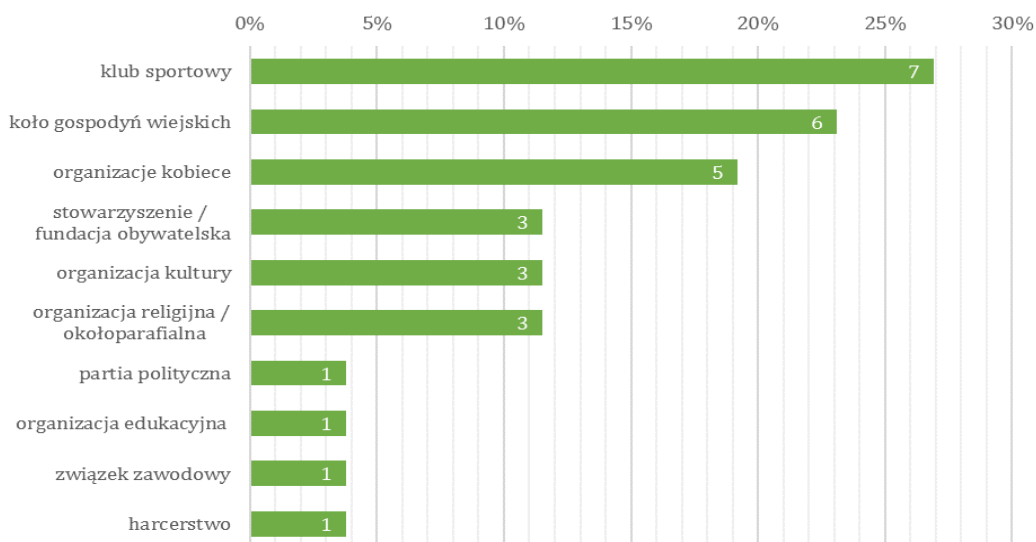
Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Większość (2/3) przedsiębiorczyń wcześniejsze doświadczenia z prowadzeniem działalności gospodarczej zachęciły do dalszego lub ponownego jej prowadzenia, jednak 16% zdecydowanie zniechęciły do tego (rys. 27). Zniechęcające były doświadczenia co czwartej 50-latki prowadzącej firmę, wobec 13-17% mających 30-49 lat.

Aktywność społeczna

Aktywność społeczna, rozumiana jako przynależność do organizacji społecznych, jest wśród kobiet w powiecie bardzo niska – zaledwie 7,3% należy do jakiegokolwiek organizacji. Wśród tych, które należą, wymieniane były przede wszystkim kluby sportowe (7 osób), koła gospodyń wiejskich (6 osób) i organizacje kobiece (5 osób). Po 3 osoby (a więc mniej niż 1% badanych) wymieniało stowarzyszenia/fundacje, organizacje kultury lub organizacje religijne. Zaledwie jedna respondenta wskazała na związek zawodowy (rys. 28). Aktywność ta jest więc wręcz znikoma, choć nie odstaje znacząco od wyników ogólnopolskich. W świetle przywoływanego już badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2022, wśród kobiet w wieku 18-59 lat tylko 12% deklaruje aktywność społeczną, w tym w organizacji pozarządowej – 7,8%.

Rys. 28 Przynależność do organizacji społecznych według ich typów – liczba i odsetek wskazań (n = 26)

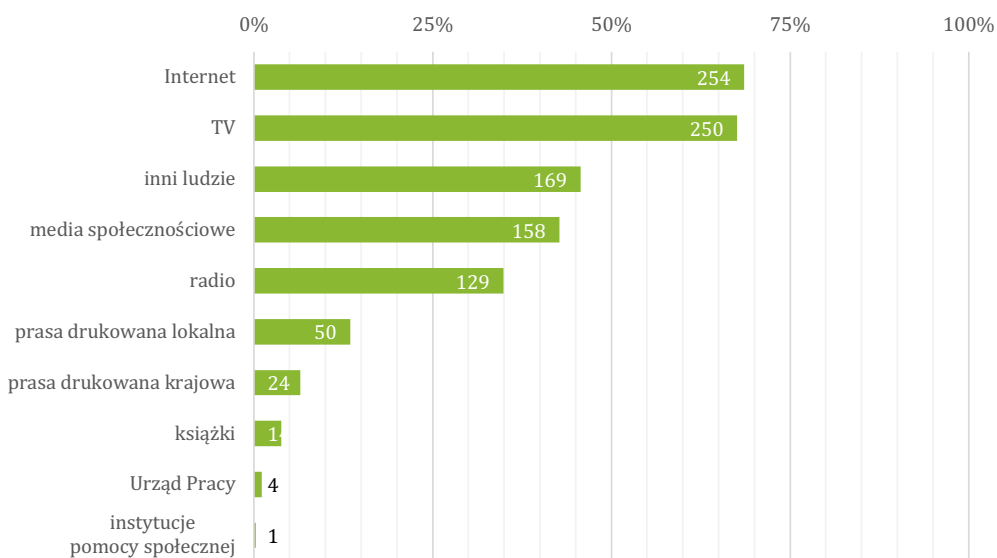


Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji – perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Źródła wiedzy o świecie

Omawiając postawy mieszkanek powiatu, zwróćmy na koniec uwagę na to, skąd czerpią wiedzę o sytuacji w kraju i na świecie. W strukturze źródeł informacji o kraju i świecie dominują Internet (68,6%) i telewizja (67,6%). Nieco mniej respondentek pozyskuje bieżące informacje od innych ludzi (45,7%), z mediów społecznościowych (42,7%) i radia (34,9%). Źródła prasowe zajmują w tym rankingu dalsze miejsca (20,0%). Sporadycznie wymieniane były w tym kontekście urząd pracy i instytucje pomocy społecznej (rys. 29).

Rys. 29 Źródła informacji o kraju i świecie w opinii respondentek – liczba i odsetek wskazań (n = 370)



Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji – perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Tab. 34 Źródła informacji o kraju i świecie w opinii respondentek w przekroju według wieku i miejsca zamieszkania – odsetek wskazań (n = 370)

Wyszczególnienie	% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)
Internet	70,1	74,0	77,0	51,7	77,3	57,7
media społecznościowe	57,1	51,0	33,0	31,5	50,2	33,1
telewizja	53,2	65,4	72,0	77,5	63,8	72,4
radio	18,2	30,8	35,0	53,9	36,2	33,1
prasa drukowana lokalna	6,5	4,8	22,0	20,2	15,0	11,7
prasa drukowana krajowa	2,6	1,9	10,0	11,2	6,8	6,1
książki	5,2	1,9	2,0	6,7	3,9	3,7
inni ludzie	2,6	1,9	10,0	11,2	46,4	44,8
urząd pracy	0,0	1,0	1,0	2,2	1,9	0,0
instytucje pomocy społecznej	0,0	0,0	1,0	0,0	0,5	0,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Internet to źródło informacji najchętniej wykorzystywane przez kobiety przed 50-tką (70-77%), natomiast dla kobiet w wieku 50-59 lat najważniejsza jest – jak wynika z ich odpowiedzi – telewizja (78% wobec tylko 53% dla kobiet przed 30-stką). Aczkolwiek telewizja jest ważnym źródłem informacji także dla innych pań, zwłaszcza mających 40-49 lat (72%). Media społecznościowe z kolei są ważnym źródłem informacji dla kobiet przed 40-stką. Kobiety przed 30-stką nie wymieniały w ogóle urzędów pracy i instytucji pomocy społecznej, aczkolwiek również starsze osoby wskazywały nań sporadycznie (tab. 34). Dla kobiet w wieku 40+ ważniejsza niż dla młodszych jest w tym kontekście prasa i inni ludzie. Radio jest ważne dla ponad połowy kobiet po 50-tce (wobec tylko 18% dla kobiet przed 30-stką).

Media tradycyjne i inni ludzie są podobnie ważni dla mieszkających na wsi i w mieście (tab. 34), podczas gdy Internet i media społecznościowe – dla mieszkających w miastach. Instytucje publiczne wymieniane były sporadycznie, a przy tym wyłącznie przez respondentki z miast.

Przedsiębiorcze i aktywne kobiety szansą na udaną transformację

Kobiety wciąż walczą o swoje należne miejsce w światowej gospodarce. W wielu krajach, szczególnie rozwijających się, kobiety są nadreprezentowane w nieformalnej, niskopłatnej, niepewnej pracy. Globalnie prawie 60% zatrudnienia kobiet przypada na gospodarkę nieformalną, a w krajach o niskich dochodach jest to ponad 90%. Wysokie wskaźniki funkcjonowania w sferze nieformalnego zatrudnienia mogą pozostawić kobiety w tyle procesu sprawiedliwej transformacji, a ich ograniczony dostęp do systemów zabezpieczenia społecznego ogranicza ich zdolność do radzenia sobie ze zmianami klimatycznymi i środowiskowymi (Kraft, Qayum, 2023). W europejskich regionach, takich jak powiat bełchatowski, o konserwatywnym podejściu do ról w rodzinie, opisany trend wygląda podobnie. Sytuację mogłaby poprawić aktywność sektora pozarządowego.

Aktywność obywatelska lokalnych społeczności jest niezmiernie ważna, gdyż jedną z istotnych ról organizacji pozarządowych jest podnoszenie jakości życia w sferach, w których państwo i lokalny samorząd niedomaga. Jeżeli przykładowo z badań wynika fakt nieadekwatnej do czasu pracy dostępności placówek opiekujących się dziećmi (żłobki, przedszkola), to problem ten można próbować rozwiązać poprzez samoorganizację obywateli, powołanie sieci wspierających się młodych matek lub opiekunek spoza rodziny, aby zapewnić opiekę w godzinach, gdy placówki nie są dostępne. Wspólne rozwiązywanie problemów wzmacnia lokalny kapitał społeczny i podnosi komfort życia.

Podobnie rzecz się ma ze zdrowiem. Bardzo często już zmiana stylu życia: regularna aktywność, zbilansowana dieta, techniki obniżające poziom stresu, dbałość o jakość snu mają wymierny wpływ na poprawę parametrów psychicznych i fizycznych ciała. Programy aktywizujące prowadzone przez stowarzyszenia i fundacje obecne są w wielu miejscach Europy. Są doskonałym stymulatorem zmian, zaczynających się od siebie.

Ponadto organizacje obywatelskie – od tych młodzieżowych inicjatyw lokalnych, poprzez te reprezentujące różnorodne grupy interesu czy środowiska realizujące wspólnotę wartości, po organizacje kontrolne i eksperckie – są podstawową formą kształcenia obywatelskiego w drodze realnego działania. Dzięki temu kształtują się kompetencje partycypacji w procesach samorządności, umiejętności odpowiedzialnego współdziałania, praktykowania demokracji, podejmowania decyzji i ponoszenia ich konsekwencji. W wielu wypadkach jest to również wspólna odpowiedzialność za konkretne fragmenty życia społecznego. W przypadku procesów transformacji aktywność obywatelska ważna jest po wielokroć. Ponieważ mamy do czynienia z sytuacją nadzwyczajną, która wymaga nieprzeciętnej mobilizacji i aktywności.

Niestety, z badań wynika, że aktywność kobiet w sercu obszaru transformacji jest bardzo niska. Władze lokalne i wojewódzkie mają jedynie kilka lat by podjąć wyzwania aktywizacji tego obszaru i wyposażenia mieszkańek w kompetencje i narzędzia służące wychodzeniu z inicjatywą celem niwelowania skutków nieuniknionych przemian społeczno-gospodarczych.

Współcześnie dostęp do wiedzy, narzędzi rozwojowych, sieci zainteresowań jest niemal nieograniczony, otwarty na skalę, jaką wcześniej trudno było sobie nawet wyobrazić. Jednak funkcjonowanie w hermetycznym kręgu, nienastawionym na korzystanie z rosnących możliwości, w konsekwencji prowadzi do samospelniającej się przepowiedni upadku. Pozostaje mieć nadzieję, że interwencje pojawią się na czas, zanim jeszcze nie będzie za późno.

Dr Maciej Kozakiewicz, koordynator projektu „Bełchatów 5.0. Aktywizacja społeczeństwa na rzecz transformacji regionu”, Fundacja Kultura Kresu

7.

Gotowość do podjęcia pracy i jej uwarunkowania

Gotowość do podjęcia pracy przez kobiety pozostające bez pracy

Ważnym zagadnieniem w kontekście aktywizacji zawodowej jest kwestia gotowości do podjęcia pracy. Oczywiście, bezsensowne w takim przypadku jest badanie osób pracujących, stąd też przedstawiane dalej zagadnienia prezentowane są na podstawie odpowiedzi uzyskanych od respondentek z powiatu bełchatowskiego, które pozostają bez pracy i poszukują aktywnie zatrudnienia, pozostają bez pracy i nie są zainteresowane jej podjęciem albo są na emeryturze lub rencie. Uzyskane wyniki wskazują, że jedynie 1/3 badanych jest zainteresowana podjęciem pracy w najbliższym czasie (tab. 35). Co interesujące, jedynie jedna na kilkanaście respondentek ma problem z udzieleniem jednoznacznej odpowiedzi, co wskazuje, że w badanej zbiorowości zdecydowanie przeważają kobiety niemające planów zawodowych. Warto byłoby poznać podejście w tym zakresie według wieku badanych, niemniej jednak – jak pokazuje tab. 35 – liczebności są na tyle niewielkie, że wskazana jest duża ostrożność przy wnioskowaniu. W obrębie próby uwagę zwraca znaczący udział kobiet 50+ zdecydowanie nieplanujących podjęcia pracy, aczkolwiek również co druga niepracująca 20- i 30-latką i dwie na trzy 40-latki nie są tym zainteresowane.

Tab. 35 Gotowość niepracujących kobiet do podjęcia pracy w najbliższym czasie (n = 43)

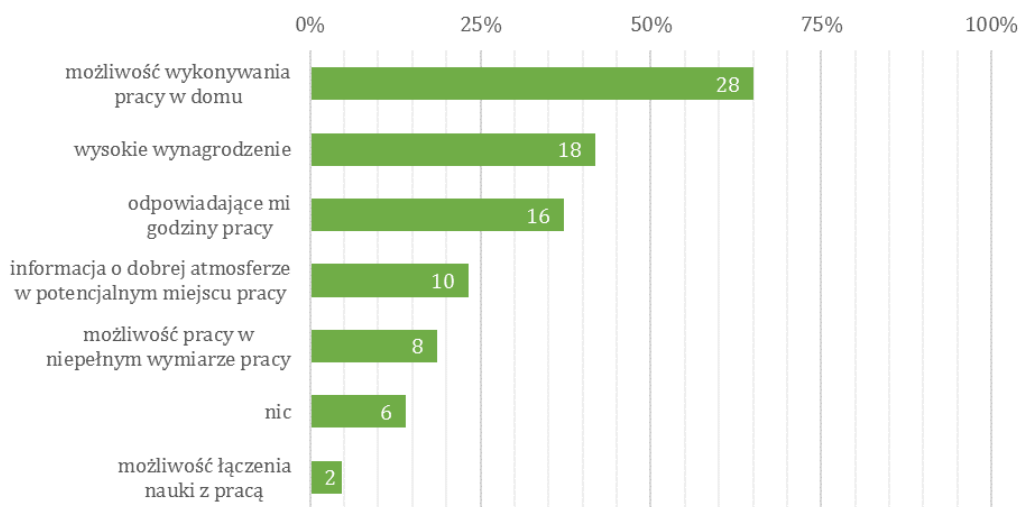
Wyszczególnienie	Ogółem		Liczba wskazań według wieku			
			do 29	30-39	40-49	50-59
	n	%	n	n	n	n
zdecydowanie tak	4	9,3	1	3	0	0
raczej tak	9	20,9	2	4	2	1
raczej nie	8	18,6	2	4	2	0
zdecydowanie nie	19	44,2	2	4	2	11
trudno powiedzieć	3	7,0	1	1	0	1
Ogółem	43	100,0	8	16	6	13

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Wszystkie kobiety należące do wspomnianej na początku niniejszego rozdziału grupy zostały zapytane o czynniki, jakie mogą osoby w ich sytuacji zachęcić do podjęcia pracy (rys. 30). Jedynie możliwość wykonywania pracy w domu została oceniona przez respondentki jako czynnik mogący oddziaływać na większość z nich jako zachęta do podjęcia pracy. Żadne inne z pozostałych

zaproporowanych rozwiązań nawet nie zbliżyło się do takiej popularności. Mniej więcej 1/3 badanych wspomniała o wysokim wynagrodzeniu oraz o dopasowanych do ich potrzeb godzinach pracy jako czynnikach, które w pozytywny sposób wpłynęłyby na ich gotowość do podjęcia pracy, z kolei co czwarta-piąta respondentka uznaje za takie czynniki możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy czy dobrą, życzliwą atmosferę w potencjalnym miejscu pracy. Co zastanawiające, co siódma badana wskazywała, że nie ma takich warunków, które zachęciłyby je do podjęcia pracy.

Rys. 30 Czynniki, które mogłyby zachęcić niepracujące kobiety do podjęcia zatrudnienia – liczba i odsetek wskazań (n = 43)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Szacowane szanse na znalezienie zatrudnienia

Wszystkie badane – niezależnie do ich statusu na rynku pracy – zostały zapytane o to, jakie szanse miałyby w przypadku, gdyby zaczęły poszukiwać pracy (tab. 36).

Tab. 36 Ocena skuteczności poszukiwania zatrudnienia – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według miejsca zamieszkania	
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)
znalazłabym pracę bardzo szybko, bez większego trudu	145	39,2	55,8	48,1	31,0	23,6	33,8	46,0
miałabym pewne trudności ze znalezieniem zatrudnienia	144	38,9	27,3	36,5	49,0	40,4	42,0	35,0
miałabym ogromne trudności ze znalezieniem zatrudnienia	47	12,7	14,3	9,6	12,0	15,7	15,9	8,6
nie znalazłabym zatrudnienia	34	9,2	2,6	5,8	8,0	20,2	8,2	10,4
Ogółem	370	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

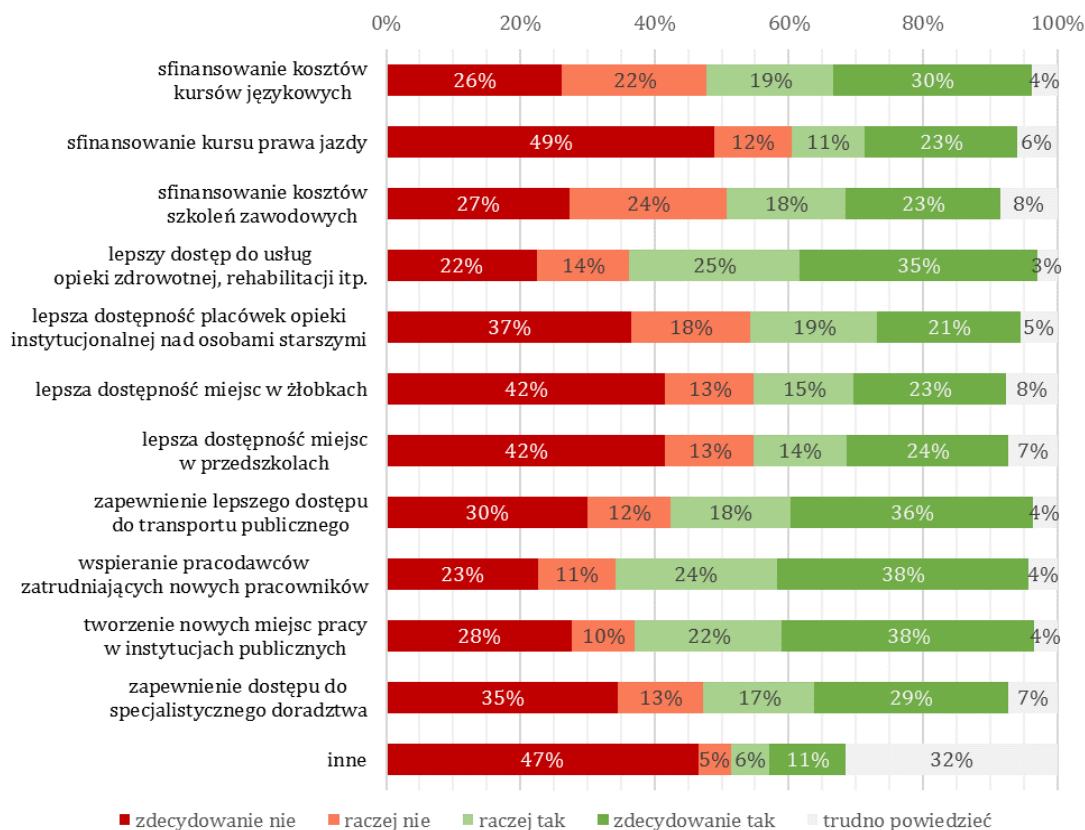
Generalnie, dominują pozytywne opinie potwierdzające przekonanie respondentek o możliwości znalezienia pracy. Praktycznie takie same podzbiorowości pań (po ok. 39%) zadeklarowały możliwość znalezienia pracy bez żadnych większych trudności i z pewnymi trudnościami. Co ósma respondentka twierdzi, iż miałaby poważne trudności ze znalezieniem pracy, zaś co dziesiąta nie widzi dla siebie szans na podjęcie zatrudnienia. Powyższe odpowiedzi wskazują na znaczną łatwość znalezienia pracy na terenie powiatu bełchatowskiego, co jest zgodne z danymi na temat rejestrowanego bezrobocia wśród kobiet, a z drugiej strony jest zastanawiające, zważywszy na relatywnie wysoki poziom bierności zawodowej kobiet w tym powiecie. Pozytywne opinie są związane z młodym wiekiem – im starsze są respondentki, tym bardziej pesymistyczna ocena swoich szans na bełchatowskim rynku pracy. Mimo większych możliwości na miejskich rynkach pracy to mieszkanki wsi lepiej oceniają swoje szanse na znalezienie pracy.

Oczekiwane wsparcie ze strony państwa lub samorządu terytorialnego

Wszystkie respondentki zostały również poproszone o wyrażenie opinii odnośnie do tych działań, jakie mogłyby zostać podjęte przez instytucje publiczne podległe organom państwa lub samorządu terytorialnego, które mogłyby zachęcić je do podjęcia pracy lub do jej kontynuacji (rys. 31).

W zaproponowanej kafeterii znalazły się różnorodne działania władz publicznych związane zarówno z oferowaniem usług publicznych – odnoszących się do transportu publicznego lub szeregu usług społecznych (wychowawczo-opiekuńczych, zdrowotnych, rehabilitacyjnych, usług rynku pracy), jak i działań wspierających tworzenie miejsc pracy w sektorze publicznym i prywatnym. I właśnie te ostatnie działania zostały ocenione przez mieszkanki powiatu bełchatowskiego jako potencjalnie najważniejsze dla możliwości rozpoczęcia lub kontynuacji przez nie zatrudnienia. Po ok. 60% respondentek uznała je za działania, które mogłyby im ułatwić wykonywanie pracy. Podobnie wysoki udział deklaracji padł przy usługach rehabilitacyjno-zdrowotnych, zaś niewiele niższy przy ułatwieniach w zakresie organizacji transportu publicznego (rys. 31). Zaznaczyć trzeba zwłaszcza ten ostatni czynnik, którego waga wskazuje na potrzebę dalszego rozwoju lokalnego transportu publicznego jako znaczącej determinanty aktywności zawodowej kobiet.

Rys. 31 Oczekiwane działania ze strony państwa lub samorządu terytorialnego, jakie mogą zachęcić do podjęcia lub kontynuowania pracy – odsetek wskazań (n = 370)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Zaznaczyć trzeba, że powyższa ocena ważności była zróżnicowana ze względu na wiek (tab. 37). Wyraźnie widać, że dla młodszych respondentek zdecydowanie ważniejsze niż dla starszych były te działania, które wymagały od nich własnej aktywności i poświęcenia czasu, jak udział w kursach i szkoleniach, w tym tych związanych z uzyskaniem prawa jazdy. Z kolei lepsz dostępność miejsc w żłobkach i przedszkolach miała najwyższe znaczenie dla 30- i 40-latek, a zatem kobiet w typowym wieku posiadania potomstwa korzystającego z takich placówek. Najmłodsze badane, mające najmniej doświadczeń zawodowych, wyrażały najwyższe zainteresowanie tworzeniem nowych miejsc pracy w sektorze publicznym, czy wspieraniem pracodawców zatrudniających nowych pracowników. Wiek – raczej faza życia osobistego i rodzinnego – zdecydowanie silniej różnicował deklarowane oceny niż miejsce zamieszkania (tu zaskoczeniem jest w zasadzie brak różnic odnośnie do zapewnienia lepszego dostępu do transportu publicznego) czy status w zakresie aktywności zawodowej.

45% badanych wskazało na „zapewnienie dostępu do specjalistycznego doradztwa” jako na czynnik, który mógłby poprawić ich sytuację na rynku pracy. W celu pełniejszego określenia niezbędnych usług z zakresu doradztwa respondentki, które w przedstawionym powyżej pytaniu podały taką odpowiedź, poproszone zostały o wskazanie typów doradztwa, jakie – ich zdaniem – byłyby im przydatne. W tab. 38 zestawiono odsetki odpowiedzi, odnosząc liczbę wskazań do ogólnej liczby badanych w danej grupie.

Tab. 37 Oczekiwanie działania ze strony państwa lub samorządu terytorialnego, jakie mogą zachęcić do podjęcia lub kontynuowania pracy – ogółem oraz w przekroju wieku, miejsca zamieszkania i aktywności zawodowej (średnie, skala 1-4)

Wyszczególnienie	Ogółem	Według wieku				Według miejsca zamieszkania		Według aktywności zawodowej	
		do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)	aktywne (n=320)	bierno (n=50)
sfinansowanie kosztów kursów językowych	2,5	3,0	2,6	2,6	1,9	2,6	2,5	2,6	2,3
sfinansowanie kursu prawa jazdy	2,1	2,5	2,2	2,0	1,7	2,2	1,9	2,1	1,9
sfinansowanie kosztów szkoleń zawodowych	2,4	2,8	2,6	2,3	2,0	2,4	2,4	2,4	2,2
lepszy dostęp do usług opieki zdrowotnej, rehabilitacji itp.	2,8	3,0	2,7	2,7	2,7	2,9	2,6	2,8	2,7
lepsza dostępność placówek opieki instytucjonalnej nad osobami starszymi	2,3	2,3	2,2	2,3	2,3	2,3	2,2	2,3	2,1
lepsza dostępność miejsc w żłobkach	2,2	2,4	2,5	2,2	1,7	2,3	2,1	2,2	2,3
lepsza dostępność miejsc w przedszkolach	2,2	2,4	2,5	2,3	1,7	2,3	2,1	2,2	2,2
zapewnienie lepszego dostępu do transportu publicznego	2,6	3,1	2,6	2,6	2,4	2,7	2,5	2,6	2,7
wspieranie pracodawców zatrudniających nowych pracowników	2,8	3,2	2,8	2,7	2,6	2,9	2,7	2,8	2,8
tworzenie nowych miejsc pracyw instytucjach publicznych	2,7	3,1	2,7	2,5	2,7	2,7	2,7	2,7	2,5
zapewnienie dostępu do specjalistycznego doradztwa	2,4	2,7	2,5	2,4	2,1	2,5	2,4	2,5	2,2

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Tab. 38 Oczekiwany typ doradztwa stanowiącego zachętę do podjęcia lub kontynuowania pracy – ogółem oraz w przekroju wieku, miejsca zamieszkania i aktywności zawodowej (n = 370)

Wyszczególnienie	Ogółem (n = 370)		% według wieku				% według miejsca zamieszkania		% według aktywności zawodowej	
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)	aktywne (n=320)	bierno (n=50)
doradztwo zawodowe	103	27,8	32,5	30,8	27,0	21,3	29,5	25,8	28,1	26,0
warsztaty motywacyjne	87	23,5	33,8	23,1	26,0	12,4	25,6	20,9	24,0	23,4
warsztaty umiejętności interpersonalnych	78	21,1	23,4	22,1	20,0	19,1	20,8	21,5	22,2	14,0
doradztwo prawne	70	18,9	22,1	20,2	13,0	21,3	22,7	14,1	17,8	26,0
doradztwo księgowe	62	16,8	19,5	19,2	14,0	14,6	18,4	14,7	15,9	22,0
w zakresie uruchamiania własnej działalności gospodarczej	44	11,9	11,7	19,2	8,0	7,9	14,0	9,2	10,3	22,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

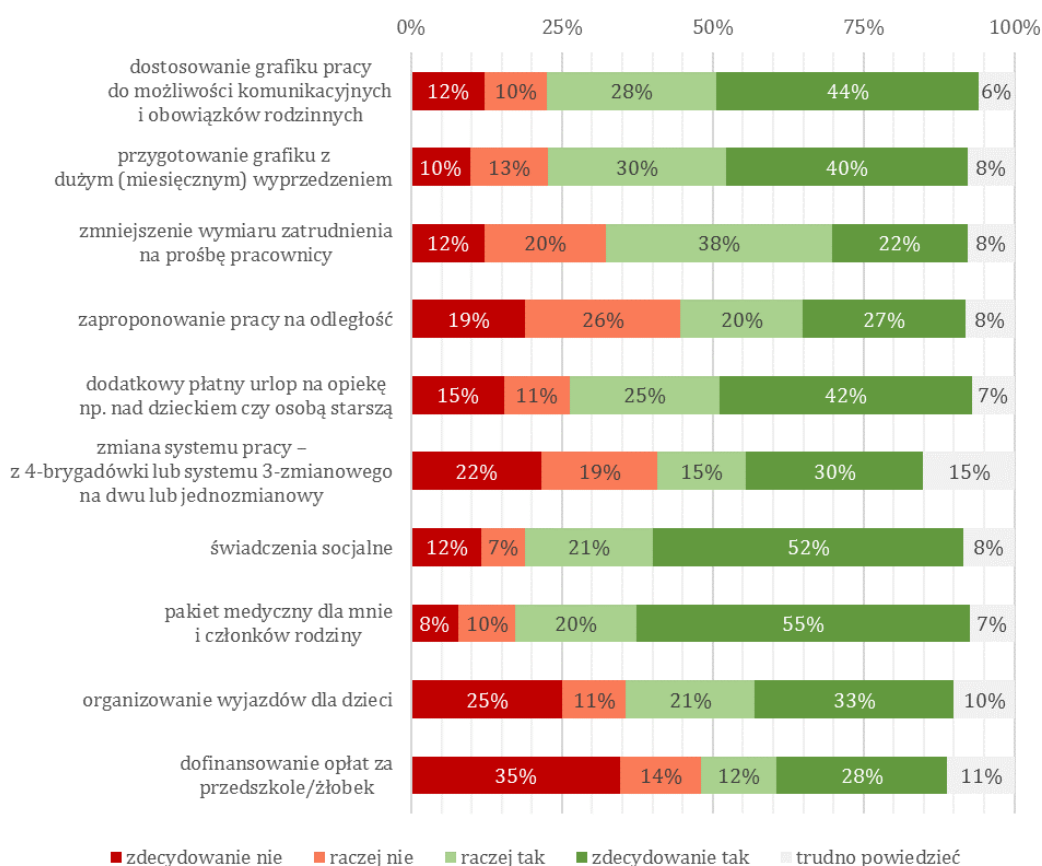
Najpopularniejszym typem wsparcia doradczego było doradztwo zawodowe, nieco mniej popularnym – warsztaty o charakterze ogólnej pomocy psychologicznej (warsztaty motywacyjne i umiejętności interpersonalnych), zdecydowanie rzadziej wymieniane były typy „twardego” doradztwa wymaganego najczęściej przy prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, zarówno na etapie uruchamiania własnej działalności, jak i na etapie jej prowadzenia, gdy przydają się informacje z zakresu księgowości, czy prawa – zarówno pracy, jak i cywilnego i gospodarczego. Nie dotyczy to jednak wszystkich badanych grup. Przykładowo, najmłodsze kobiety zainteresowane byłyby zwłaszcza warsztatami motywacyjnymi (1. miejsce, ze wskazaniem 1/3 całej grupy wobec 24% dla ogółu badanych i tylko 12% dla 50-latek) i doradztwem zawodowym (również 1/3). We wszystkich pozostałych grupach wieku (poza 20-latkami) na plan pierwszy wysuwa się doradztwo zawodowe, przy czym 40-latki podobnie często potrzebują warsztatów motywacyjnych, a 50-latki – doradztwa prawnego. 30-latki z kolei znacznie częściej niż inne panie zainteresowane są doradztwem w zakresie uruchamiania własnej działalności gospodarczej (co piąta badana to potwierdza), ale i dla pozostałych typów doradztwa ich zainteresowanie (podobnie jak u 20-latek) jest większe niż przeciętne. Ciekawe, że blisko co czwarta kobieta, która aktualnie nie pracuje, zainteresowana jest doradztwem „twardym” – prawnym, księgowym i związanych z uruchamianiem działalności gospodarczej. To dobry prognostyk, może bowiem wskazywać na to, że kobiety te planują wziąć sprawy własnej przyszłości zawodowej w swoje ręce i założyć firmę. Równocześnie, potrzebują doradztwa zawodowego i motywacyjnego. Z kolei między mieszkankami wsi i miast różnice w odniesieniu do oczekiwań wobec doradztwa są niewielkie, choć nieco większe w odniesieniu do doradztwa „twardego”, mniejsze – w odniesieniu do „miękkiego” – tab. 39. Najmniej zainteresowane doradztwem z zakresu uruchamiania własnej firmy są kobiety 50+, co koresponduje z ich (uśredniając) niską postawą przedsiębiorczą. Niskie zainteresowanie warsztatami motywacyjnymi przez panie 50+ jest dość zaskakujące – z naszych wcześniejszych badań, zrealizowanych wśród interesariuszy wsparcia kobiet w powiecie bełchatowskim, wynikało, że ten typ wsparcia jest szczególnie ważny dla tej grupy kobiet. Może to jednak wynikać z przekonania, iż „pora pakować manatki”, ustępując młodszemu polu na rynku pracy.

Osoby, które wskazały, że oczekują szkoleń innych niż językowe i kurs prawa jazdy, zapytano jakich konkretnie. Odpowiedzi na to pytanie udzieliło ok. 90 osób, a ich wypowiedzi były zróżnicowane, choć zwykle wymieniano jakiś jeden typ szkoleń. Dość często przewijały się szkolenia komputerowe (20 osób, 5% ogółu badanych kobiet) – zarówno ogólne, jak i specjalistyczne (programowanie, grafika komputerowa, tester oprogramowania, marketing internetowy). Dość licznie wymieniane były też kursy związane z branżą *beauty* (fryzjerskie, kosmetyczne, wizażu, tatuażu – 11 osób, 3%) oraz księgowe (9 osób, 2,4% ogółu badanych), a także logistyczne i medyczne (fizjoterapii, masażu, specjalistyczne, pierwszej pomocy medycznej – 5 osób, 1,4% osób). Pojedyncze respondentki wymieniały także szkolenia dotyczące obsługi klienta, przepisów prawnych, w tym kodeksu pracy, kadrowe, managerskie, obsługi urządzeń biurowych, bankowe, kredytowe, ubezpieczeniowe, florystyczne, detektywistyczne, architektury krajobrazu, przygotowujące do pracy jako kierowca TIRa, pracownik socjalny czy pracownik BHP, związane z działaniami przeciwpożarowymi, z ekologią. Kursy komputerowe wskazywane były zwłaszcza przez najmłodsze kobiety (10% ogółu tej grupy wobec 3-5% pozostałych), kursy *beauty* – przez kobiety przed 40-stką (4-5%), kursy księgowe – przez 30- i 50-latki (3,5-5%), głównie z miast. Jeśli wziąć pod uwagę tylko kobiety zainteresowane szkoleniami, to udział oczekujących szkoleń komputerowych sięga 23-32% (słabiej zainteresowane są nimi tylko 30-latki – 12%), a dla szkoleń *beauty* – 12-15% (tylko dla 40-latek – 6%). Kursami księgowymi zainteresowane są zwłaszcza kobiety

z wykształceniem wyższym lub średnim, mieszkające w miastach, a kursami *beauty* – zwłaszcza mające wykształcenie zasadnicze zawodowe, niezależnie od miejsca zamieszkania, chcące zmienić pracę (aktualnie aktywne zawodowo). Kursami komputerowymi zainteresowane są głównie niepracujące kobiety.

Oczywiście nie tylko instytucje publiczne mogą wdrażać rozwiązania zwiększające zainteresowanie i obiektywne możliwości kontynuacji zatrudnienia lub jego podjęcia. Ważne w tym przypadku są również działania podejmowane przez pracodawców (rys. 32). W tym przypadku wskazać można na rozwiązania, które cieszą się największym zainteresowaniem badanych kobiet. Po 70-75% jako działania, które pozytywnie wpłynęłyby na ich zachowanie na rynku pracy, uzyskały następujące odpowiedzi: 1) dostosowanie grafiku pracy do możliwości komunikacyjnych i obowiązków rodzinnych; 2) przygotowanie grafiku z dużym (co najmniej miesięcznym) wyprzedzeniem; 3) świadczenia socjalne (np. wczasy pod gruszą, bony świąteczne); 4) pakiet medyczny dla mnie i członków rodziny. Podkreślić należy, że dwa pierwsze rozwiązania mają charakter organizacyjny i mogą zostać wprowadzone bezkosztowo. Należy zatem zaznajamiać pracodawców z oczekiwaniami potencjalnych pracowników, aby – bez dodatkowych kosztów – zwiększali swoją atrakcyjność jako zatrudniających, a jednocześnie czynili łatwiejszą decyzję o kontynuacji lub podjęciu pracy.

Rys. 32 Oczekiwane działania ze strony pracodawców, jakie mogą zachęcić kobiety do podjęcia lub kontynuowania pracy – odsetek wskazań (n = 370)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Opinie w tym zakresie są dość podobne niezależnie od wieku, miejsca zamieszkania, ale też statusu na rynku pracy (tab. 39). Pewne różnice, choć słabe, dotyczą pracy na odległość, która jest bardziej oczekiwana przez kobiety przed 40-stką. Kobiety 50+, co naturalne, mniejsze znaczenie przywiązują do instrumentów odnoszących się do dzieci pracownic – organizowania wyjazdów dla dzieci, dofinansowania przedszkola/żłobka, dodatkowego płatnego urlopu na opiekę. Najsilniejsze są oceny świadczeń socjalnych i pakietów medycznych ze strony 20-latek. Jeśli chodzi o zmianę systemu pracy z 4-brygadówki na inny, najbardziej oczekiwałyby jej kobiety, które aktualnie nie pracują (ocena ta jest wysoka, zbliżona do najbardziej oczekiwanych instrumentów).

Tab. 39 Oczekiwane działania ze strony pracodawców, jakie mogą zachęcić do podjęcia lub kontynuowania pracy – ogółem oraz według wieku, miejsca zamieszkania i aktywności zawodowej (średnie, skala 1-4)

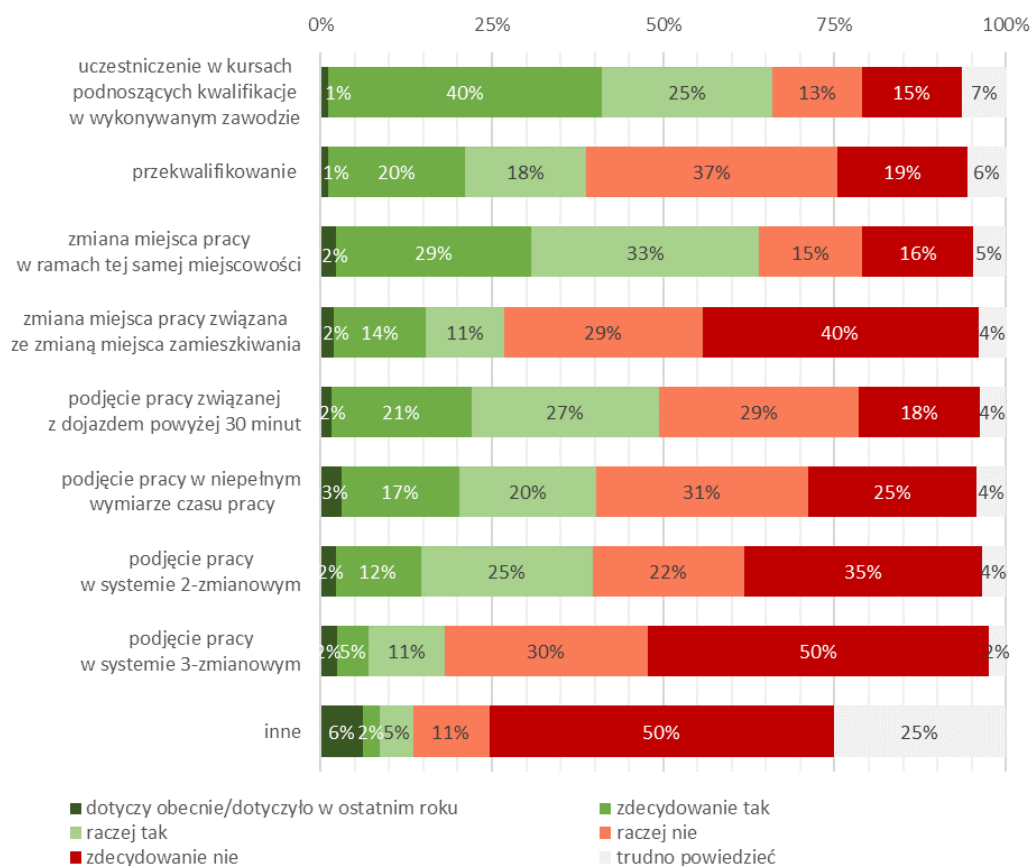
Wyszczególnienie	Ogółem (n=370)	Według wieku				Według miejsca zamieszkania		Według aktywności zawodowej	
		do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)	aktywne (n=320)	bierne (n=50)
dostosowanie grafiku pracy do możliwości komunikacyjnych i obowiązków rodzinnych	3,1	3,4	3,0	2,9	3,1	3,1	3,1	3,1	2,9
przygotowanie grafiku z dużym (miesięcznym) wyprzedzeniem	3,1	3,2	3,0	3,1	3,0	3,1	3,0	3,1	2,8
zmniejszenie wymiaru zatrudnienia na prośbę pracownicy	2,8	2,8	2,7	2,8	2,8	2,9	2,6	2,7	2,9
zapropozowanie pracy na odległość	2,6	2,8	2,7	2,4	2,5	2,6	2,5	2,6	2,7
dodatkowy płatny urlop na opiekę, np. nad dzieckiem czy osobą starszą	3,0	3,2	3,1	3,1	2,5	3,0	3,0	3,0	2,8
zmiana systemu pracy – z 4-brygadówki lub systemu 3-zmianowego na dwu lub jednozmianowy	2,6	2,9	2,7	2,5	2,4	2,7	2,5	2,5	3,1
świadczenia socjalne (np. wczasy pod gruszą, bony świąteczne)	3,2	3,6	3,2	3,2	3,0	3,2	3,2	3,2	3,1
pakiet medyczny dla mnie i członków rodziny	3,3	3,5	3,3	3,3	3,2	3,4	3,3	3,3	3,2
organizowanie wyjazdów dla dzieci	2,7	2,7	3,0	3,1	1,9	2,8	2,6	2,7	2,6
dofinansowanie opłat za przedszkole/żłobek	2,4	2,6	2,9	2,4	1,6	2,5	2,3	2,4	2,4

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Oprócz pracodawców i władz publicznych działania zwiększające szansę na znalezienie pracy lub jej utrzymanie mogą – a nawet powinny – być podejmowane przez same zainteresowane zatrudnieniem kobiety. W związku z tym wszystkim uczestniczkom badania zadano pytanie o te aktywności lub uciążliwości związane z pracą, które są w stanie zaakceptować w celu znalezienia lub utrzymania pracy (rys. 33). Respondentki najczęściej wskazywały na takie

aktywności jak uczestnictwo w kursach podwyższających posiadane kwalifikacje zawodowe, zmiana miejsca pracy niewymagająca dojazdów do innych miejscowości (średnie 2,9-3,0 – tab. 40) i podjęcie pracy związanej z dojazdem, o ile nie zabierałoby to więcej niż 30 minut (odsetek odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak jest najwyższy, dodatkowo 1-2% badanych podjęło takie działania w ostatnim okresie).

Rys. 33 Działania do których skłonne byłyby badane kobiety chcąc znaleźć lub utrzymać pracę – odsetek wskazań (n = 370)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Praca w systemie trzyzmianowym, zmiana miejsca pracy związana ze zmianą miejscowości zamieszkania są z kolei działaniami, do podejmowania których mieszkanki powiatu bełchatowskiego są skłonne w najmniejszym stopniu. Trzy dalsze odpowiedzi – przekwalifikowanie, praca w systemie dwuzmianowym i podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy – wskazywane były z podobną częstością jako kolejne najmniej pożądane działania (rys. 33). Wymieniając „inne” działania, respondentki wskazywały (ponownie) na dalszą naukę/studia, kursy podnoszące kwalifikacje, w tym naukę nowego zawodu (13 osób, 3,5% badanych), a także na wyjazd za granicę (2 osoby), zmianę miejsca zamieszkania (1 osoba), a 5 pań (1,3%) uznało, że nie są skłonne nic w tym kierunku robić.

Najmłodsze kobiety najbardziej skłonne byłyby zmienić miejsce pracy w ramach tej samej miejscowości ($M = 3,5$) lub podjąć kształcenie związane z wykonywanym zawodem ($M = 3,4$), częściej niż kobiety 30+ byłyby skłonne nawet zmienić miejsce zamieszkania. Panie w wieku 50-59 lat nie są zbyt chętne po podejmowania jakichkolwiek działań, a jeśli już to byłyby to

dwa najczęściej wskazywane działania, co jest typowe dla osób w tzw. niemobilnym wieku produkcyjnym. Najbardziej otwarte na różne aktywności są 40-latki – nie są jednak skłonne podjąć pracy związanej ze zmianą miejsca zamieszkania i w systemie 3-zmianowym (tab. 40). Opinie mieszkanek miast i wsi są podobne względem siebie. Uwagę zwraca duża otwartość kobiet, które aktualnie nie pracują, na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy ($M = 2,9$), najwyżej oceniany wariant, przy jednocześnie niższej niż dla aktywnych zawodowo skłonności do pracy związanej z dłuższym dojazdem i w systemie 2-zmianowym.

Tab. 40 Działania, do których skłonne byłyby badane kobiety, chcąc znaleźć lub utrzymać pracę – ogółem oraz według wieku, miejsca zamieszkania i aktywności zawodowej (skala 1-4, przy czym 1 - ocena najniższa))

Wyszczególnienie	Ogółem (n=370)	Według wieku				Według miejsca zamieszkania		Według aktywności zawodowej	
		do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	miasto (n=207)	wieś (n=163)	aktywne (n=320)	bierne (n=50)
uczestniczenie w kursach podnoszących kwalifikacje w wykonywanym zawodzie	3,0	3,4	3,2	3,0	2,6	3,0	3,0	3,1	2,7
przekwalifikowanie	2,5	2,8	2,5	2,4	2,2	2,5	2,4	2,4	2,5
zmiana miejsca pracy w ramach tej samej miejscowości	2,9	3,5	2,8	2,7	2,6	2,8	3,0	2,9	2,6
zmiana miejsca pracy związana ze zmianą miejsca zamieszkania	2,1	2,5	2,0	2,0	1,8	2,1	1,9	2,1	1,9
podjęcie pracy związanej z dojazdem powyżej 30 min.	2,6	2,9	2,6	2,6	2,3	2,6	2,6	2,6	2,3
podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy	2,4	2,6	2,4	2,6	2,2	2,4	2,5	2,4	2,9
podjęcie pracy w systemie 2-zmianowym	2,2	2,3	2,0	2,5	2,1	2,3	2,2	2,3	1,9
podjęcie pracy w systemie 3-zmianowym	1,8	2,1	1,6	1,9	1,6	1,9	1,7	1,8	1,7

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Przedstawione w niniejszym opracowaniu dane wskazują na to, że w przypadku nieaktywnych zawodowo mieszanek powiatu bełchatowskiego, zdecydowana większość nie planuje zmieniać swojego statusu na rynku pracy. Jednocześnie wśród kobiet chcących pracować istnieje przekonanie, że władze publiczne i pracodawcy mogą podjąć wiele inicjatyw ułatwiających decyzję o kontynuacji zatrudnienia lub o jego podjęciu. Same kobiety też są gotowe do pewnych działań, choć najczęściej do takich, które wymagają relatywnie małych nakładów wysiłku i czasu.

8.

Dostępność i jakość usług społecznych

W niniejszej części raportu dokonana zostanie ocena opinii badanych na temat dostępu do usług społecznych odnoszących się do zapewnienia opieki nad osobami zależnymi oraz – w przypadku osób korzystających z takich usług w ostatnich latach – ocena ich zadowolenia z dostępnych form wsparcia, tj. usług opiekuńczo-wychowawczych oraz opiekuńczo-pielęgniacyjnych. Odpowiedni blok pytań miał za zadanie sprawdzić, w jakim stopniu kariera zawodowa ograniczana jest obowiązkami rodzinnymi niewystarczająco wspomagany przez władze publiczne odpowiednimi – jeśli idzie o wolumen, cenę, jakość, warunki dostępu – usługami społecznymi. Jak pokazują badania i życie, dostęp do wysokiej jakości usług opiekuńczych, pielęgnacyjnych i wychowawczych jest w wielu przypadkach determinantą aktywności zawodowej, warunkując możliwość wykonywania pracy, jak i zakres czasowy zaangażowania na rynku pracy.

O tym, jak ważne jest to w praktyce zagadnienie, najlepiej świadczy fakt, że co czwarta respondentka (25,1%) sprawuje obecnie opiekę nad osobą zależną, zaś kolejna jedna szósta (15,7%) wykonywała takie obowiązki w ostatnich trzech latach. Zaznaczyć przy tym trzeba, że osoby, nad którymi sprawowano opiekę, stanowiły bardzo zróżnicowaną zbiorowość (zagadnienie to zostało przedstawione w rozdziale 2). Przypomnijmy, że choć zdecydowanie dominowała opieka nad własnym dzieckiem (82,9%, w tym 3,4% osób opiekowało się dzieckiem z niepełnosprawnością), prawie jedna piąta badanych opiekowała się kimś z pokolenia rodziców i teściów, zaś co czterdziesta życiowym partnerem. W tym przypadku kluczowym czynnikiem różnicującym był wiek badanych. Inne osoby – rodzeństwo i pokolenie dziadków – wymieniane były sporadycznie, niemniej i takie odpowiedzi występowały, wskazując na różnorodność zobowiązań rodzinnych. Warto zaznaczyć, że co trzydziesta respondentka wspominała o niepełnosprawnym dziecku – tego typu zobowiązania opiekuńcze są bardzo specyficzne, albowiem nie zmniejszają się, a od pewnego momentu ustają, wraz z osiągnięciem przez dziecko coraz wyższego wieku, jak ma to miejsce w przypadku dziecka w pełni zdrowego. Specyfika opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością przejawia się zdecydowanie większym prawdopodobieństwem długotrwałego wycofania się z rynku pracy, co prowadzi niejednokrotnie do pojawiania się stażu ubezpieczeniowego prowadzącego do bardzo niskich świadczeń emerytalnych (Szukalski, Wiktorowicz, 2023). Prowadzi to do konieczności podkreślenia ważności form wsparcia ukierunkowanych na rodziców dzieci z niepełnosprawnością (w praktyce matek).

Jednocześnie zachodzące obecnie na terenie Polski i województwa łódzkiego i przewidywane zmiany demograficzne (Szukalski, 2023) wzmagają ważność tych usług opiekuńczo-pielęgniacyjnych, które świadczone są na rzecz osób bardzo starych. Oczekiwać należy, że władze powiatu i wchodzących w jego skład gmin są świadome owych przemian i odpowiednio rozbudują tego typu usługi w warunkach dochodzenia do wieku osiemdziesięciu lat przez pokolenie powojennego baby-boomu, co nastąpi w ciągu zaledwie kilku lat.

Niewielka część badanych deklarowała opiekę nad osobami innymi niż własne, sprawne dziecko, a zatem – jak można domniemywać – przypadkami wymagającymi znacznego zaangażowania czasowego z uwagi na poważne problemy zdrowotne osoby, nad którą sprawuje się opiekę. Spójrzmy zatem, jak z perspektywy takich właśnie osób wygląda korzystanie z instytucjonalnego wsparcia (tab. 41).

Tab. 41 Rozkład liczby kobiet sprawujących opiekę nad osobami zależnymi z problemami zdrowotnymi według relacji łączącej z daną osobą i instytucji wspierającej (n = 31)

Wyszczególnienie	Ogółem	Usługi opiekuńczo-pielęgnacyjne świadczone w domu	Dzienne domy pobytu	Całodobowe ośrodki opieki
własne dziecko z niepełnosprawnością	4	3	0	0
mąż/partner	3	2	0	0
rodzic/teść	22	13	10	10
rodzeństwo	1	0	0	0
dziadkowie	1	1	0	0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Zdecydowanie dominują usługi opiekuńczo-pielęgnacyjne świadczone w środowisku domowym osoby potrzebującej wsparcia. W każdym przypadku jest to najpopularniejsza usługa społeczna, z której korzystają badane kobiety. Niemniej, w przypadku najczęściej deklarowanej opieki nad rodzicami lub teściami widoczne są również i inne formy wsparcia – te dzienne i całodobowe, zaś analiza rozkładu uzyskanych odpowiedzi wskazuje na wykorzystywany w tym przypadku mix dostępnych form wsparcia, umożliwiający uzyskanie optymalnej pomocy przez rodzinnych opiekunów. Choć w przypadku prawie połowy kobiet sprawujących opiekę (45,2%) takie obowiązki nie miały negatywnego wpływu na ich pracę, tak zastanawiająco wysoki udział odpowiedzi wynikał z tego, że co 12. badana nie była aktywna zawodowo (tab. 42). W przypadku kobiet mających jakieś doświadczenia z wykonywaniem pracy zdecydowana większość (59,8%) wspominała o jakimś utrudnieniu odnoszącym się do kariery zawodowej wynikającym z konieczności sprawowania opieki. Aż jedna czwarta ogółu aktywnych zawodowo kobiet (26,1%) deklarowała niemożność godzenia obowiązków opiekuńczych i pracy, a w efekcie konieczność co najmniej czasowego wycofania się z rynku pracy. Dodając do tej podzbiorowości kolejne 2,8% niemogących podjąć pracy, uzyskujemy prawie 30% aktywnych zawodowo kobiet, którym opieka nad członkami rodziny uniemożliwiła rozpoczęcie lub kontynuację zatrudnienia.

Tab. 42 Występowanie utrudnień dla przebiegu kariery zawodowej wśród kobiet sprawujących opiekę nad innymi osobami i ich typ (n = 36)

Wyszczególnienie	n	% ogółu kobiet sprawujących opiekę	% ogółu pracujących kobiet sprawujących opiekę
nie, nie pracowałam już wcześniej	10	8,5	-
nie, dzięki opiece naprzemiennej z innymi opiekunami	28	23,9	26,1
nie, dzięki wsparciu instytucji wspomagających	15	12,8	14,0
tak, ale pracowałam normalnie i nikt mi nie pomógł	20	17,0	18,6
tak, musiałam ograniczyć liczbę godzin pracy	13	11,1	12,1
tak, musiałam zupełnie zrezygnować z pracy	28	23,9	26,1
tak, nie mogłam podjąć pracy	3	2,5	2,8

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Odnosząc te wskazania do ogółu populacji, można powiedzieć, że sprawowana opieka zupełnie wykluczyła z rynku pracy blisko 9% kobiet w powiecie bełchatowskim, a kolejne 4% wykluczyła częściowo (musiały ograniczyć liczbę godzin pracy). Co istotne, udało się nie ograniczać aktywności zawodowej dzięki opiece naprzemiennej (24% opiekunek), a także dzięki wsparciu instytucjonalnemu.

Pomimo znacznego stopnia korzystania ze wsparcia instytucjonalnego wspomniane powyżej utrudnienia i ograniczenia w zakresie pracy zawodowej miały miejsce (tab. 43). Ogółem 71,8% badanych sprawujących opiekę nad innymi korzystało z jakichś usług wychowawczych, opiekuńczych, czy pielęgnacyjnych.

Tab. 43 Korzystanie z usług instytucji ułatwiających opiekę nad podopiecznym (n = 117)

Wyszczególnienie	n	% sprawujących opiekę	% sprawujących opiekę korzystających ze wsparcia instytucjonalnego
z przedszkola	36	30,8	43,9
ze żłobka	18	15,4	21,9
ze świetlicy szkolnej	17	14,5	20,7
z opiekunek pomocy społecznej	7	6,0	8,5
ze wsparcia DPS, ZOL, ZPO	2	1,7	2,4
z opiekunki do dziecka	2	1,7	2,4

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Z uwagi na wyraźną dominację opieki nad własnym dzieckiem nie dziwi to, że trzy pierwsze, najważniejsze dla respondentek pozycje na liście odnoszą się do tych form wsparcia instytucjonalnego, które koncentrują się na dzieciach w wieku przedszkolnym i szkolnym. Przedszkola i żłobki to instytucje, z których usług badane kobiety korzystają najczęściej, zaś jednocześnie co piąta z nich dodatkowo korzysta ze szkolnych świetlic, przeznaczonych dla dzieci uczęszczających do pierwszych trzech klas szkoły podstawowej. Na następnych miejscach, ze zdecydowanie niższym wskazaniem, znajdują się takie formy instytucjonalnego wsparcia, które zazwyczaj ukierunkowane są na klienta dorosłego, a zatem opiekunki opłacane z pomocy społecznej lub też wsparcie od instytucji całodobowych takich jak domy pomocy społecznej, zakłady opiekuńczo-lecznicze czy zakłady pielęgnacyjno-opiekuńcze. Pomimo zdecydowanej dominacji wsparcia ukierunkowanego na wspieranie rodzicielstwa, zaznaczyć trzeba ważność wspomnianych powyżej form całodobowej opieki, które oznaczają uwolnienie – przynajmniej czasowe – od konieczności świadczenia całodobowej opieki we własnym domu, umożliwiając tym samym pracę zawodową.

Ważnym zagadnieniem, umożliwiającym określenie, czy i w jakim stopniu respondentki są zadowolone z otrzymywanego wsparcia, jest określenie łatwości dostępu do potrzebnych usług (tab. 44). W ocenie badanych (korzystających z danego wsparcia instytucjonalnego) dostęp do większości usług (poza żłobkami) był bezproblemowy. Jednakże pojawiały się również i odpowiedzi wskazujące na pewne problemy utrudniające skorzystanie z potrzebnych usług. Przede wszystkim pojawiały się odpowiedzi wskazujące na zbyt wysokie opłaty pobierane za przedszkola i żłobki (po ok. 1/3 ogółu korzystających z tych form opieki), na nieodpasowane do potrzeb klienta-rodzica godziny pracy owych żłobków i przedszkoli (ok. 1/6 korzystających), a dodatkowo w kilku przypadkach wspomniano o zbyt dużej odległości od miejsca zamieszkania siedziby danej instytucji, co utrudnia przejazd, zwiększa koszty dojazdu i przede wszystkim zabiera dodatkowy czas (dotyczy to zwłaszcza żłobków).

Tab. 44 Ocena respondentek dotycząca łatwości uzyskania usług świadczonych przez instytucje wspierające opiekę (liczba wskazań)

Wyszczególnienie	Korzystający	Dostęp			
		bezproble- mowy	utrudniony z uwagi na:		
			nieodpowiednie godziny oferowanych usług	wysokość odpłatności	odległość do miejsca świadczenia usługi
żłobki	18	5	3	7	3
przedszkola	36	18	6	11	1
światlice szkolne	17	15	2	0	0
usługi opiekunek pomocy społecznej	7	4	1	2	0
DPS, ZOL, ZPO	2	2	0	0	0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Oprócz dostępności definiowanej w kategoriach administracyjnych, finansowych, czasowych i przestrzennych na zadowolenie klientów z korzystania z dostarczanych usług wpływ ma również ocena jakości świadczonych usług, definiowanych w kategoriach adekwatności do potrzeb klienta i spełniania oczekiwanych standardów (tab. 45).

Tab. 45 Ocena respondentek dotycząca jakości usług świadczonych przez instytucje wspierające opiekę (liczba wskazań)

Wyszczególnienie	Ocena				
	1	2	3	4	5
żłobki	0	1	2	14	1
przedszkola	0	0	3	33	0
światlice szkolne	1	0	6	8	2
usługi opiekunek pomocy społecznej	0	0	1	4	1
DPS, ZOL, ZPO	0	0	2	0	0
domy dziennego pobytu	0	0	0	1	0

1 - bardzo niska, 2 – niska, 3 - taka sobie, 4 – wysoka, 5 - bardzo wysoka

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

W tym przypadku podkreślić trzeba, że – przede wszystkim gdy mowa o usługach opiekuńczo-wychowawczych świadczonych na rzecz dzieci – zdecydowanie większość badanych kobiet ocenia je jako odpowiadające ich oczekiwaniom. Rzadko występują co prawda odpowiedzi świadczące o bardzo wysokiej ocenie, niemniej zdecydowanie dominują oceny wysokie, relatywnie rzadko pojawiają się opinie o „takiej sobie” jakości, zaś oceny negatywne wyrażane są jednostkowo. Może to świadczyć albo o wysokim poziomie świadczonych usług, albo o relatywnie niskich oczekiwaniach klientów bełchatowskich usług społecznych wobec lokalnych instytucji pomocowych.

Pomimo generalnie (za wyjątkiem żłobków) braku problemów z dostępem i pozytywnej oceny jakości usług społecznych respondentki – pytane o ogólną ocenę dostępności do wybranych usług społecznych – uważały, że wciąż na terenie Bełchatowa i powiatu bełchatowskiego należy wiele zrobić, aby zaspokoić potrzeby różnorodnych zainteresowanych usługami wychowawczymi, opiekuńczymi i pielęgnacyjnymi (tab. 46). Dodajmy, że dostępność poszczególnych usług oceniały wszystkie panie sprawujące opiekę, niezależnie od jej formy (a więc np. dostępność do żłobków oceniały również niekorzystające z nich panie).

Co trzecia badana opiekunka wskazywała na niedostateczną podaż usług przedszkolnych, zaś co czwarta wspominała o takiej sytuacji w przypadku żłobków. Co piąta-siódma respondentka mówiła w tym kontekście o usługach ukierunkowanych na osoby z problemami zdrowotnymi. Najlepiej oceniona została dostępność świetlic szkolnych.

Tab. 46 Ocena niedostatku podaży usługi instytucji, według respondentek sprawujących opiekę (n = 117)

Wyszczególnienie	n	%
przedszkola	42	35,9
żłobki	30	25,6
usługi opiekuńczo-pielęgnacyjne świadczone w domu	25	21,4
całodobowe ośrodki opieki	20	17,1
dzienne domy pobytu	16	13,7
świetlice szkolne	14	12,0
przedszkola	42	35,9

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Zastanawia taka skala rozbieżności pomiędzy własnymi doświadczeniami a oceną dostępności do wybranych usług społecznych. Najprawdopodobniej jest ona wynikiem nagłośnienia skrajnych, a ważnych lokalnie, przypadków, gdy potrzebująca wsparcia instytucjonalnego matka – czy szerzej rodzic – miała trudności z dostępem do poszukiwanej formy pomocy. Przypomnijmy bowiem, że zgodnie z *desk research* dokonany w realizowanym wcześniej projekcie⁷ częstość korzystania z usług opieki nad małym dzieckiem jest znacznie powyżej średniej ogólnopolskiej i średniej dla województwa łódzkiego, co wskazywałoby na relatywnie niskie problemy z dostępnością.

Drugim polem usług społecznym, jaki był badany, jest korzystanie z usług publicznych służb zatrudnienia (PSZ, ang. PES – *public employment service*). W tym przypadku punktem wyjścia było przyjęcie założenia, że szczególnie w sytuacjach krytycznych – poszukiwanie pierwszego zatrudnienia, poszukiwanie legalnego zatrudnienia, konieczność zmiany pracodawcy czy konieczność zmiany kwalifikacji – kontakt z PSZ i skorzystanie z oferowanych usług i form wsparcia może być kluczowy dla pomyślnego wyjścia z niekomfortowej sytuacji, w jakiej znajduje się jednostka.

Jednakże należy wyjść od nieoczywistej konstatacji, że dla prawie co dziesiątej badanej kobiety poszukiwanie pracy nie było priorytetem mimo pozostawania poza rynkiem pracy. Przyczyny takich decyzji były jednak bardzo zróżnicowane (tab. 47). Najważniejszymi przyczynami bez wątpienia były względy obiektywne: konieczność sprawowania opieki nad własnymi dziećmi lub innymi osobami zależnymi oraz borykanie się z własnymi problemami zdrowotnymi utrudniającymi lub uniemożliwiającymi podjęcie pracy. Jednakże jako trzecia przyczyna pojawia się zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy, co wskazuje na strukturalne problemy występujące na bełchatowskim rynku pracy, prowadzące do wzrostu dyskomfortu psychicznego i pojawiania się zjawiska paraliżującej bezradności. Na kolejnych miejscach znajdują się świadomy podział obowiązków z partnerem życiowym zakładający pozostawanie w domu „przy mężu” oraz brak potrzeby finansowej wykonywania pracy z uwagi na wystarczająco hojne wsparcie publicznymi świadczeniami. Pozostałe przyczyny deklarowane były sporadycznie.

⁷ Badania nad sytuacją kobiet na rynku pracy w Bełchatowie i promocja wyników, 2022-2023.

Tab. 47 Przyczyny nieposzukiwania pracy (n = 36)

Wyszczególnienie	n	% ogółu badanych	% badanych niepracujących i nieposzukujących pracy
nie pozwala mi na to mój stan zdrowia	11	3,0	30,6
jestem zniechęcona bezskutecznością poszukiwania pracy	7	1,9	19,4
opiekuję się dziećmi lub chorym członkiem rodziny	19	5,1	52,8
z mojego miejsca zamieszkania do miejsca pracy nie jeździ żaden autobus czy pociąg	1	0,3	2,8
zajmuję się domem, taki podział zadań ustaliliśmy z małżonkiem/partnerem	6	1,6	16,7
utrzymuję się z różnych świadczeń społecznych, np. zasiłek opiekuńczy, rodzinny, zasiłki z pomocy społecznej, 800+	4	1,1	11,1
sytuacja materialna mojej rodziny jest dobra, nie muszę pracować	1	0,3	2,8

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Spośród ogółu badanych co dziesiąta (9,7%) miała doświadczenia kontaktu z pierwszoplanowym, najważniejszym organem PSZ, a mianowicie Powiatowym Urzędem Pracy. Była to zatem relatywnie nieduża część badanych, co wskazuje, że korzystanie z usług tejże instytucji nie jest popularne, a pośrednio również i o małym znaczeniu kluczowych dla tej instytucji usług pośrednictwa pracy jako metody pozyskiwania informacji o dostępnych miejscach pracy. Niemniej trzeba zaznaczyć, że w sytuacji korzystania z usług PUP to właśnie pośrednictwo pracy jest najczęstszą, wykorzystywaną opcją (tab. 48).

Tab. 48 Formy wsparcia świadczone przez Powiatowy Urząd Pracy, z których korzystała respondentka

Wyszczególnienie	n	% ogółu badanych	% osób korzystających z usług PUP
pośrednictwo pracy	23	6,2	63,9
poradnictwo zawodowe	7	1,9	19,4
szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe	2	0,5	5,6
prace interwencyjne	2	0,5	5,6
dofinansowanie do założenia własnej firmy	6	1,6	16,7
pobierałam zasiłek	16	4,3	44,4

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

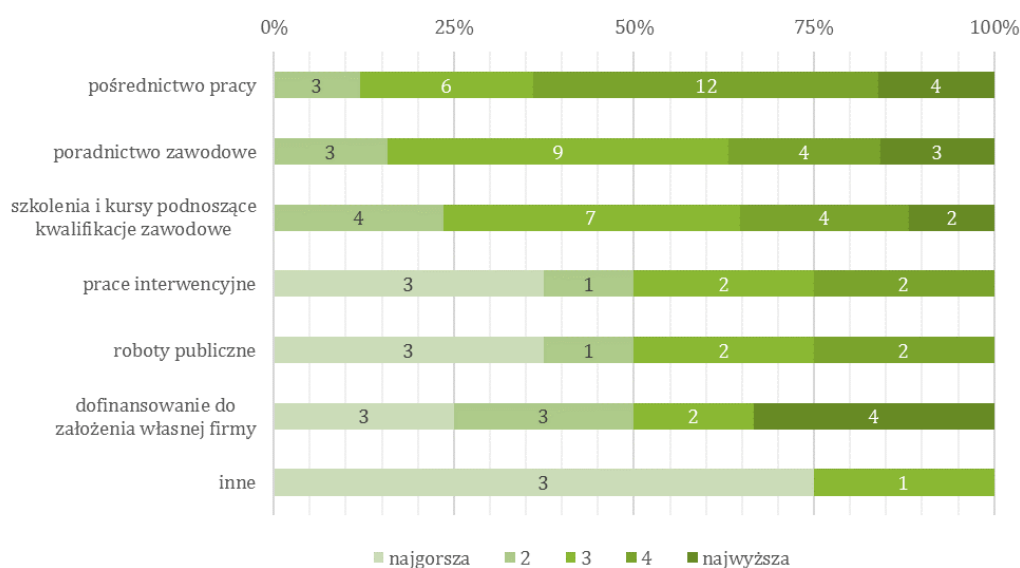
Drugą co do ważności usługą jest ta wchodząca w skład pasywnej polityki rynku pracy – wypłata zasiłku dla bezrobotnych, pod warunkiem spełnienia ustawowych wymagań odnoszących się do możliwości skorzystania z tego świadczenia.

Dwie inne formy wsparcia – poradnictwo zawodowe i dofinansowanie do założenia własnej firmy – były opcjami, z których skorzystała co piąta-szósta badana mająca kontakty z PUP. Co więcej, można założyć, iż znaczna część kobiet deklarujących korzystanie z tej formy wsparcia wykorzystwała jednocześnie obie wspomniane formy. Tak mała liczba osób korzystających z doradztwa zawodowego stoi w opozycji do wskazanych w rozdziale poświęconym

gotowości do wykonywania pracy bardzo wysokim – najwyższym spośród wszystkich typów doradztwa – zainteresowaniem tym właśnie typem wsparcia ze strony instytucji publicznych. Bardzo mała część badanych była beneficjentem usług PUP wymagających od tej instytucji zdecydowanie większego wkładu organizacyjnego. Zaledwie pojedyncze kobiety, deklarując kontakt z urzędem, skorzystały z możliwości uczestnictwa w kursach i szkoleniach ukierunkowanych na podniesienie posiadanych kwalifikacji w celu łatwiejszego znalezienia pracy oraz z oferowanych prac interwencyjnych.

Bardzo zróżnicowana była również i ocena jakości usług, z których korzystały badane (rys. 34, tab. 49).

Rys. 34 Ocena respondentek dotycząca jakości wsparcia uzyskanego w Powiatowym Urzędzie Pracy – liczba wskazań



Ocena dokonana została wyłącznie przez kobiety korzystające z danego typu wsparcia (liczba wskazań w tab. 48)

Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Tab. 49 Ocena respondentek dotycząca jakości wsparcia uzyskanego w Powiatowym Urzędzie Pracy – statystyki

Wyszczególnienie	Statystyki opisowe		
	M	Me	SD
pośrednictwo pracy (n = 25)	3,7	4,0	0,9
poradnictwo zawodowe (n = 19)	3,4	3,0	1,0
szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe (n = 17)	3,2	3,0	1,0
prace interwencyjne (n = 8)	2,4	2,5	1,3
roboty publiczne (n = 8)	2,4	2,5	1,3
dofinansowanie do założenia własnej firmy (n = 12)	3,3	3,5	1,6
Inne (n = 4)	1,5	1,0	1,0

1 – najgorsza, 5 – najwyższa; M – średnia, Me – mediana, SD – odchylenie standardowe

Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Zazwyczaj większość respondentek dość wysoko oceniała jakość uzyskanych usług, albowiem z reguły mediana przyjmuje wartości odpowiadające ocenie „wysoka”. Relatywnie nieduże liczebności badanej próby i liczebności korzystających z poszczególnych typów wsparcia uniemożliwiają bardziej szczegółową ocenę, choć oczywiście umożliwiają obliczenie odpowiednich statystyk opisowych.

Podsumowując badany wątek dostępu do usług społecznych, jest to ważne zagadnienie, kluczowe szczególnie na pewnych etapach życia. Respondentki w dużym stopniu korzystają z usług społecznych oferowanych przez instytucje wspierające w zakresie usług wychowawczo-opiekuńczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych, dostęp do których jest wręcz krytycznym czynnikiem umożliwiającym prowadzenie w miarę normalnego życia zawodowego. Podkreślić w tym przypadku trzeba znaczny zakres sprawowania opieki nad dorosłymi osobami zależnymi z pokolenia rodziców/teściów, który w warunkach przewidywanego, szybkiego wzrostu w najbliższych latach populacji osób bardzo starych będzie się zapewne powiększać.

Relatywnie nieduża część badanych miała doświadczenie korzystania ze wsparcia oferowanego przez Powiatowy Urząd Pracy, co wskazuje na słabą pozycję tej instytucji i wymaga podjęcia prób zwiększenia świadomości istnienia oferowanych przez nią form pomocy. Zastanawia zwłaszcza znikomy udział kobiet, które korzystały z kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, oraz relatywnie nieduży udział kobiet korzystających z usług poradnictwa zawodowego.

9.

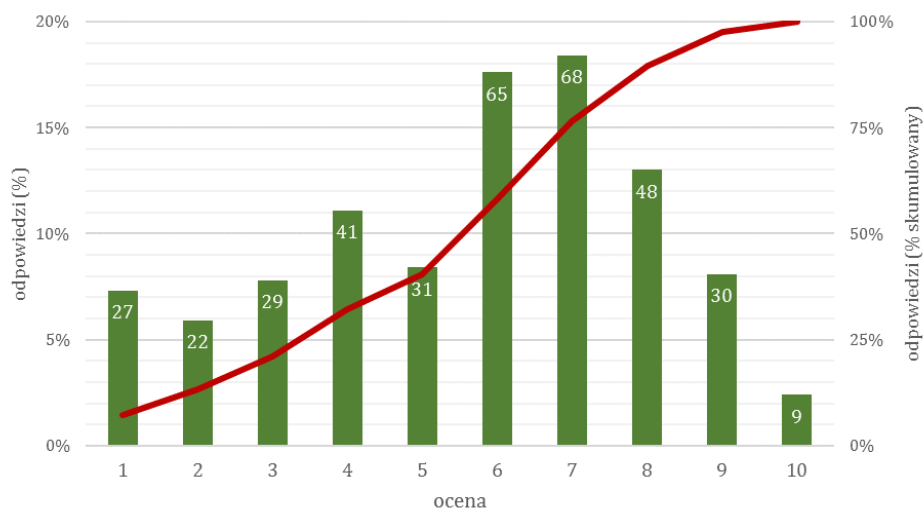
Sprawiedliwa transformacja oczami mieszkank powiatu

Na koniec badania sformułowano pytania dotyczące zielonej i sprawiedliwej transformacji. Mieszkanki oceniały swoją wiedzę o zielonej transformacji, tj. przejścia od gospodarki bazującej na węglu i ropie do gospodarki opartej na energii odnawialnej (EC, 2019, s. 2) oraz siłę oddziaływania niekorzystnych skutków transformacji. Kobiety zamieszkujące powiat bełchatowski odnosiły się także do przyszłości Bełchatowa i powiatu bełchatowskiego w kontekście zielonej transformacji, a także wskazywały potencjalne działania mogące zmniejszać skalę zagrożeń związanych z procesem tranzycji gospodarki. Ważnym elementem zarządzania omawianym procesem przez władze krajowe, regionalne czy też lokalne jest zagadnienie informowania mieszkańców o skutkach zielonej transformacji dla gospodarki Bełchatowa i okolic – dysponowanie informacjami i ocena tych informacji.

Wiedza na temat sprawiedliwej transformacji

Mieszkanki regionu bełchatowskiego miały za zadanie ocenić swoją ogólną wiedzę na temat procesu sprawiedliwej transformacji przy wykorzystaniu skali od 1 (w ogóle nic nie wiem) do 10 (mam bardzo dużą wiedzę). W odpowiedziach dominują wskazania w drugiej połowie skali. Najwięcej wskazań uzyskał poziom 7 (18,4%), następnie 6 (17,6%) i 8 (13%). Łącznie więc blisko połowa respondentek (49%) deklaruje dość wysoki poziom wiedzy w tym zakresie (rys. 35).

Rys. 35 Liczba i odsetek wskazań w odniesieniu do oceny ogólnej wiedzy respondentek na temat sprawiedliwej transformacji (n = 370)

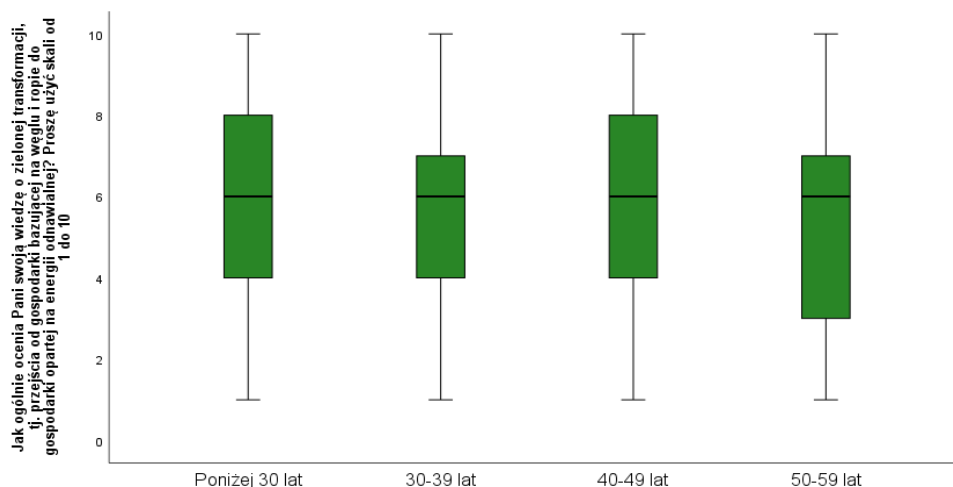


Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Jednocześnie wiedzę na bardzo wysokim poziomie (poziom 9 i 10) deklaruje jedynie co dziesiąta kobieta zamieszkująca badany region. Może to stanowić dobry punkt wyjścia do planowego i celowego działania na rzecz upowszechniania wiedzy o nieuchronności transformacji energetycznej, zaletach tego procesu i szansach dla mieszkańców regionu stojących za poprowadzeniem go w sposób sprawiedliwy.

Rys. 36 wskazuje wyraźnie, że opinie w tym zakresie są słabo powiązane z wiekiem respondentek – mediana (której odpowiada pogrubiona linia wewnątrz zielonej skrzynki) jest taka sama dla wszystkich grup wieku (połowa kobiet ocenia swoją wiedzę na przynajmniej 6 w skali 1-10), choć 25% kobiet 50+ ocenia na nie więcej niż 3, podczas gdy młodsze panie – na nie więcej niż 4 (por. dolna podstawa skrzynki).

Rys. 36 Ocena ogólnej wiedzy respondentek na temat sprawiedliwej transformacji według wieku [skala 1-10]



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Średnia ocena wiedzy jest najwyższa dla 40-latek ($M = 5,93$, $SD = 2,2$), najniższa zaś – dla 50-latek ($M = 5,07$, $SD = 2,4$). Wyniki dla 20- i 30-latek są podobne (odpowiednio, $M = 5,75$, $SD = 2,6$ oraz $M = 5,77$, $SD = 2,4$).

Wpływ transformacji na region

Respondentki zdają się nie tylko posiadać wiedzę na temat transformacji, ale też widzą niekorzystne skutki transformacji energetycznej regionu. Przede wszystkim łączą ten proces ze zmianą źródeł dochodów mieszkańców w efekcie zielonej transformacji (średnia 7,4). Wskazywane przez kobiety ograniczenie dochodów będzie wiązało się z drugim niezwykle istotnym zjawiskiem – wygaszaniem funkcjonowania kopalni i elektrowni – średnia 7,0 (tab. 50, rys. 37).

Tab. 50 Ocena respondentek dotycząca siły niekorzystnych skutków transformacji na region – statystyki [skala 1-10]

wyszczególnienie	wygaszanie funkcjonowania kopalni i elektrowni (n = 365)	postępujące starzenie się lokalnej społeczności (n = 365)	utrzymująca się skłonność młodych ludzi do ucieczki do większych miast lub zagranicę (n = 365)	zmiana źródeł dochodów mieszkańców w efekcie zielonej transformacji (n = 359)	brak pomysłu decydentów na rozwój miasta i powiatu (n = 366)	niska aktywność partnerów społecznych (n = 362)
M	7,4	7,0	7,0	6,6	6,6	6,2
Me	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	6,0
SD	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	1,9

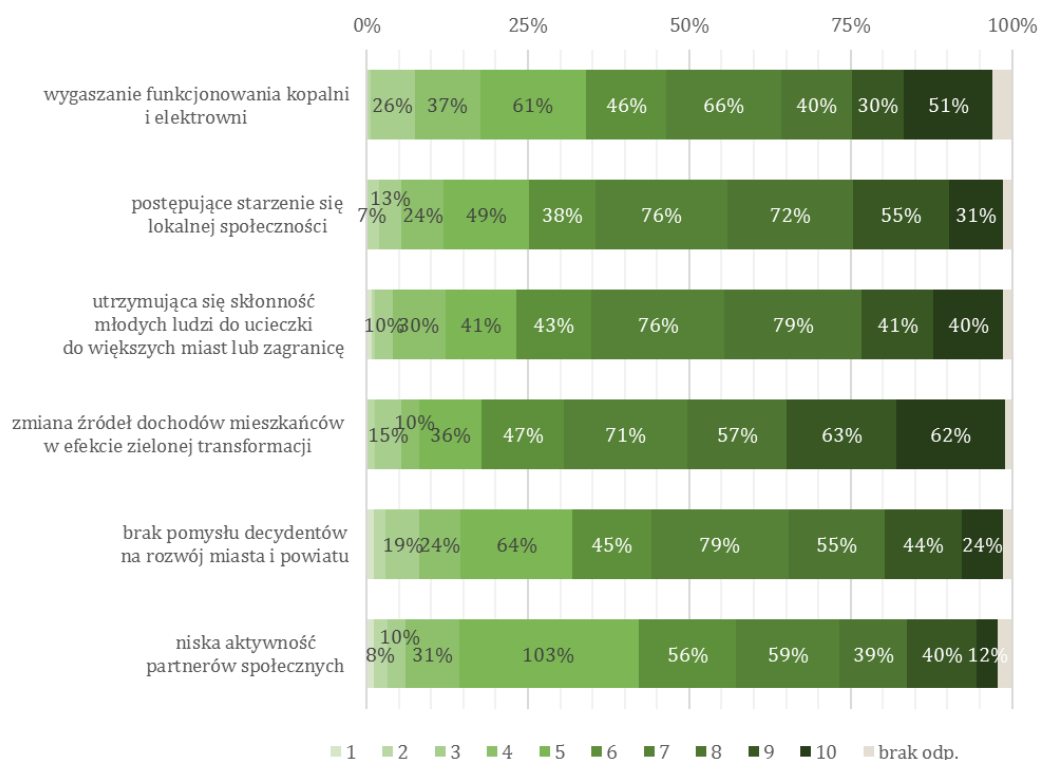
M – średnia, Me – mediana, SD – odchylenie standardowe

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Respondentki dostrzegają ponadto utrzymującą się skłonność młodych ludzi do ucieczki do większych miast lub zagranicę (średnia 7,0 przy max = 10). Średnie wahają się od 7,4 do 6,2 (tab. 50), co wskazuje na fakt, iż mieszkanki regionu bełchatowskiego realnie obawiają się negatywnych konsekwencji transformacji. Spośród wymienianych skutków na ostatniej pozycji znalazła się niska aktywność partnerów społecznych (rys. 37).

Dodajmy, że oceny te są dość uniwersalne – analogicznie poszczególne zagrożenia dla regionu oceniali kobiety w różnym wieku, czy o różnym miejscu zamieszkania.

Rys. 37 Ocena nasilenia niekorzystnych skutków transformacji na region – odsetek wskazań (n = 370)



Na rysunku ukryto odsetki nie wyższe niż 5%

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Nieuniknione skutki, które przyniesie proces zielonej przemiany regionu, mogą zostać przynajmniej w części zneutralizowane. Ponad połowa kobiet zamieszkujących region upatruje korzystnej odmiany sytuacji społeczno-ekonomicznej dzięki poszukaniu nowych, dużych inwestorów (54,6%). Zarazem respondentki widzą potrzebę wspierania przedsiębiorstw funkcjonujących już w Bełchatowie i okolicy (48,9%). Mogą temu służyć specjalnie powołane programy ułatwiające inwestowanie. Programy owe mogłyby wzmocnić innowacyjność czy rentowność istniejących przedsiębiorstw. Jednocześnie prawie połowa respondentek sugeruje, że powinno się wymyślić zupełnie nowe branże przewodnie dla regionu. Kontestują tym samym branże obecnie uwzględnione w strategiach rozwoju regionu (tab. 51). Może być to spowodowane błędnym komunikowaniem przyjętych założeń rozwoju strategicznego przez władze regionu oraz przez niewłączanie obywateli w przebieg wyłaniania branż czy określania kierunków rozwoju.

Tab. 51 Ocena działań, jakie mogłyby zmniejszyć skalę negatywnych skutków transformacji na region – opinie mieszkanki powiatu bełchatowskiego: ogółem oraz według wieku (n = 368)

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku			
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)
wymyślenie nowych branż przewodnich dla regionu bełchatowskiego	173	47,0	48,1	51,9	43,0	44,8
poszukiwanie nowych, dużych inwestorów	201	54,6	55,8	53,8	54,0	55,2
wspieranie istniejących w Bełchatowie i okolicy firm poprzez specjalnie poświęcone im programy ułatwiające inwestowanie	180	48,9	54,5	46,2	51,0	44,8
pobudzanie przedsiębiorczości i powstawania nowych firm	134	36,4	48,1	32,7	37,0	29,9

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Nieco mniejszym konsensusem cieszył się wśród respondentek pomysł pobudzania przedsiębiorczości i w jego konsekwencji powstawania nowych firm jako remedium na kryzys związany z transformacją energetyczną. Jako pożądane działanie postrzega go co trzecia respondentka (36,4%). Potencjalne rozwiązania niwelujące negatywne konsekwencje zmian nieco odmiennie postrzegają mieszkanki regionu w różnym wieku. Najmłodsze kobiety wspierają potrzebę poszukiwania zupełnie nowych, nieobecnych jeszcze w regionie, za to dużych, inwestorów (55,8%), podobnie jak respondentki najstarsze (55,2%). Wśród najmłodszych kobiet widoczne jest największe sprawstwo – ich wskazania są zawsze wyższe niż średnia i prawie zawsze wyższe aniżeli pozostałych grup wieku. Kobiety najstarsze zaś prawie zawsze charakteryzują się najmniejszym optymizmem.

Dyskusja wokół konieczności transformacji regionu, skutków oraz potencjalnych działań mających na celu ich niwelowanie, wprowadza do kolejnego ważnego aspektu – zastanowienia się nad przyszłością regionu. Wiadomym jest, że niezależnie od jej przebiegu i podjętych starań o to, aby była sprawiedliwa, transformacja będzie rodziła dla regionu wieloaspektowe skutki i będą się one pojawiały w różnych horyzontach czasowych. Największa grupa respondentek, blisko jedna trzecia (30,8%), twierdzi, iż za pięć lat będzie tak samo jak dzisiaj. Ale ta grupa maleje o połowę w przypadku sytuacji bardziej odległej, gdy oceniają, co będzie za 10 lat (tab. 52, rys. 37).

Tab. 52 Opinie dotyczące przyszłości regionu w kontekście zielonej transformacji – ogółem oraz w przekroju wieku (odsetek wskazań, n = 370)

Wyszczególnienie	Ogółem (n=370)		% według wieku							
			za 5 lat				za 10 lat			
	za 5 lat	za 10 lat	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)
będzie tak samo jak dziś	30,8	14,3	23,4	28,8	26,0	44,9	7,8	19,2	16,0	12,4
będzie gorzej	24,9	28,4	16,9	26,9	29,0	24,7	19,5	26,9	28,0	38,2
będzie lepiej	25,4	26,5	39,0	23,1	30,0	11,2	40,3	23,1	26,0	19,1
trudno powiedzieć	18,9	30,8	20,8	21,2	15,0	19,1	32,5	30,8	30,0	30,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

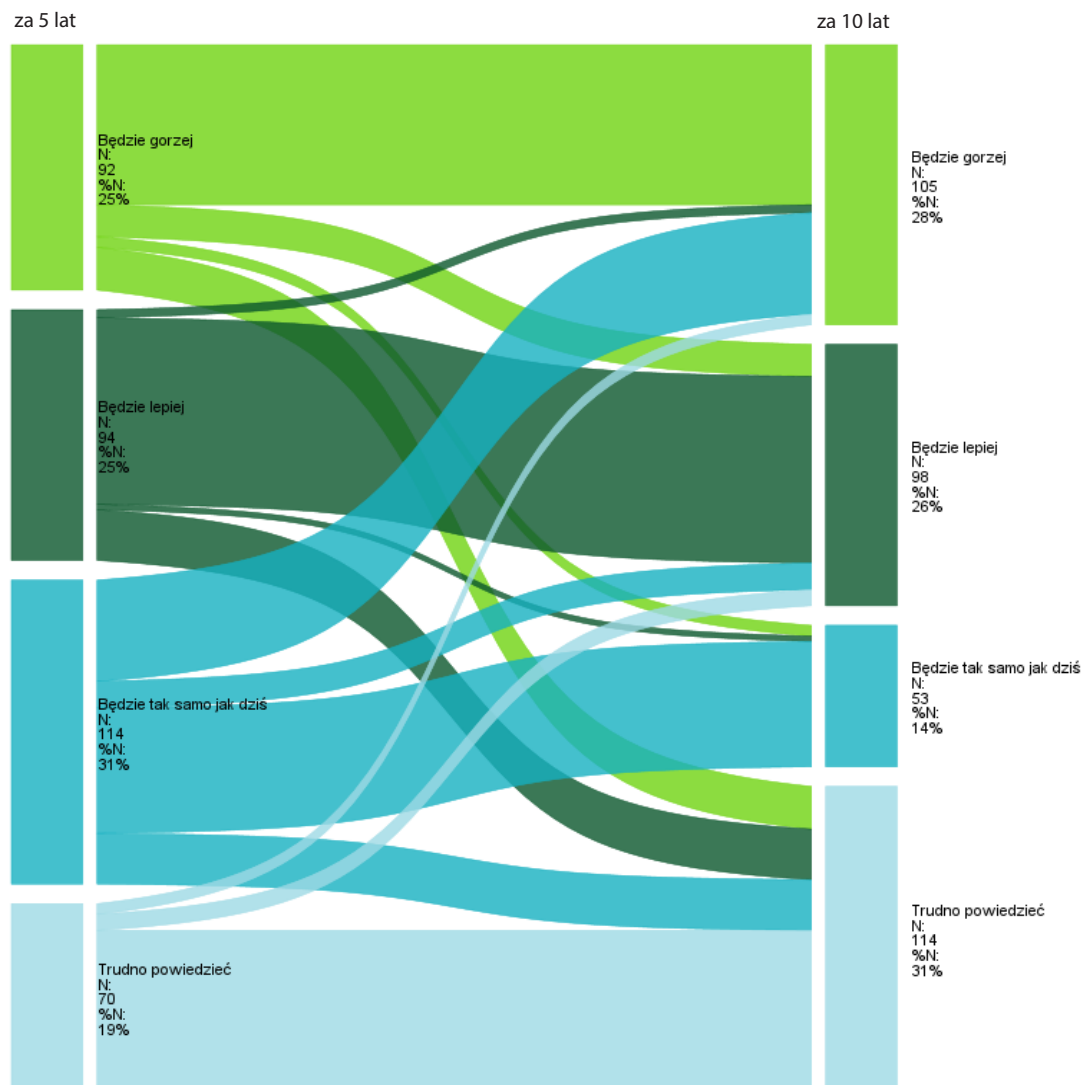
Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Generalnie, w zakresie ocen sytuacji za 5 lat jest podobna grupa optymistek – 25,4%, co pesymistek – 24,9%, które oceniają, że będzie gorzej (w 10-letniej perspektywie pesymistycznie patrzy na przyszłość regionu już co trzecia respondentka). Warto zaznaczyć, że jest spora grupa badanych niemających zdania w tej kwestii, przy czym w dłuższej perspektywie nie potrafi ocenić sytuacji blisko jedna trzecia (30,8%).

Jeśli spojrzymy na uzyskane dane w przekroju wieku, to opinia na temat utrzymania istniejącej sytuacji dominuje w grupie najstarszych (50-59 lat) mieszkanek regionu – 44,9%. W tej grupie wieku najpopularniejsze jest przeświadczenie, że w dłuższym horyzoncie czasu sytuacja w regionie ulegnie pogorszeniu (38,2% wobec 19,5% wśród mieszanek do lat 29). Największy optymizm występuje w grupie osób najmłodszych, w wieku do 29 lat, zarazem najmniej doświadczonych. Panie te uznają, że będzie lepiej i za 5 (39,0%) i nawet za 10 lat (40,3%).

Interesujące są przepływy we wszystkich grupach (rys. 38), wskazujące na większy stopień niepewności wraz z upływem czasu.

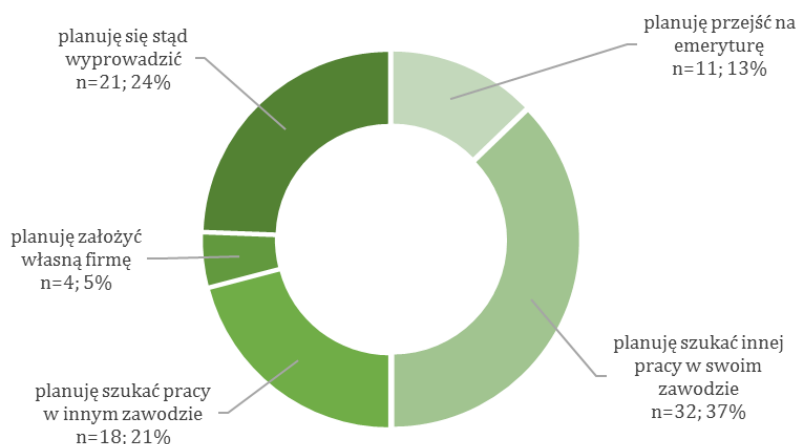
Rys. 38 Struktura ocen respondentek dotyczących przyszłości regionu w kontekście zielonej transformacji w perspektywie 5- i 10-letniej (n = 370)



Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Zauważmy też, że kobiety, których praca związana jest z sektorem energetycznym, w sytuacji wygaszenia kopalni i elektrowni planują przede wszystkim poszukać pracy w swoim zawodzie (37% badanych) lub innym zawodzie (21%), ale dla co czwartej respondentki sytuacja ta będzie wiązać się z wyprowadzką z regionu (rys. 39). Część badanych planuje przejść na emeryturę, a tylko pojedyncze – założyć własną firmę.

Rys. 39 Plany kobiet, których praca związana jest z sektorem energetycznym, po wygaszeniu działalności kopalni i elektrowni – liczba i odsetek wskazań (n = 65)



Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Tab. 53 Plany kobiet, których praca związana jest z sektorem energetycznym, po wygaszeniu działalności kopalni i elektrowni w przekroju wieku – liczba wskazań (n = 65)

Wyszczególnienie	do 29 lat (n=11)	30-39 lat (n=14)	40-49 lat (n=20)	50-59 lat (n=20)
planuję przejść na emeryturę	0	0	1	10
planuję szukać innej pracy w swoim zawodzie	8	7	13	4
planuję szukać pracy w innym zawodzie	7	2	6	3
planuję założyć własną firmę	0	1	0	3
planuję się stąd wyprowadzić	7	5	6	3

Źródło: Badanie *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna*, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024.

Półowa kobiet w wieku 50-59 lat, których miejsca pracy powiązane są z energetyką, nie przejmuje się wizją zamknięcia kopalni i elektrowni z uwagi na to, że niewiele zostało im do osiągnięcia wieku emerytalnego, po którym mają zamiar skorzystać z emerytury. Z drugiej strony, rzadko rozważają przekwalifikowanie i poszukiwanie nowej pracy w nowym zawodzie, a nawet w swoim zawodzie (na to zdecydowałaby się co piąta kobieta w tym wieku wobec $\frac{3}{4}$ kobiet przed 30-tką, $\frac{2}{3}$ 40-latek i połowy 30-latek), a tym bardziej wyprowadzkę z regionu. Największą mobilność przewidują najmłodsze kobiety, z których $\frac{2}{3}$ dopuszcza zmianę zawodu i miejsca zamieszkania. Wyprowadzkę z regionu rozważa też mniej więcej co trzecia kobieta w wieku 30-49 lat (tab. 53). Założenie własnej firmy deklarowały tylko (nie-liczne) respondenci w wieku 50-59 i 30-39 lat.

Informacje na temat sprawiedliwej transformacji

Optyzmizmem może napawać fakt, że aż 64% respondentek zetknęło się dotychczas z informacjami na temat planowanego procesu sprawiedliwej transformacji (tab. 54). To niezwykle istotne, aby wszyscy obywatele zamieszkujący region dotknięty tymi szeroko zakrojonymi zmianami posiadali właściwy ogląd sytuacji i mieli wyrobione zdanie na ten temat.

Konsekwencje transformacji pociągają za sobą zmiany w sferze ekonomicznej, społecznej i przestrzennej każdego regionu, na którym ta transformacja zachodzi. Jednocześnie może niepokoić fakt, że więcej niż co trzecia mieszkanka regionu (35,9%) nawet nie zetknęła się z informacjami na temat tego przełomowego procesu. Odsetek ten jest jeszcze wyższy, jeśli pod uwagę weźmiemy pewne grupy wieku – dotyczy to zwłaszcza najmłodszych kobiet (43%), ale też 30- i 40-latek. Tylko w przypadku 50-latek trzy na cztery respondentki zetknęły się z tymi informacjami (tab. 54).

Tab. 54 Odpowiedzi na pytanie „Czy zetknęła się Pani z informacjami odnośnie do planowanego procesu sprawiedliwej transformacji w regionie?” – ogółem oraz w przekroju wieku i aktywności zawodowej

Wyszczególnienie	Ogółem		% według wieku				% według aktywności zawodowej	
	n	%	do 29 (n=77)	30-39 (n=104)	40-49 (n=100)	50-59 (n=89)	aktywne (n=320)	bierno (n=50)
tak	237	64,1	57,1	63,5	62,0	73,0	66,3	50,0
nie	133	35,9	42,9	36,5	38,0	27,0	33,8	50,0
Ogółem	370	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Jednocześnie, kobiety aktywne zawodowo są mniej poinformowane niż bierno zawodowo. Zatem można pokusić się o stwierdzenie, że pracodawcy oraz instytucje otoczenia biznesu słabo wywiązują się z roli informatorów o aktualnej sytuacji w regionie. W zderzeniu z wynikami odnośnie do źródeł informacji o sytuacji w kraju i na świecie (por. rozdział 6), może to sugerować, że instytucje takie jak urzędy pracy i instytucje pomocy społecznej przyjmują bierną postawę, nie uczestnicząc w kreowaniu wiedzy respondentek. Ciekawym byłoby pogłębienie badań na temat roli innych instytucji w regionie czy partnerów społecznych, np. związków zawodowych funkcjonujących w regionalnych przedsiębiorstwach w procesie zarządzania transformacją. Respondentki w badaniu ponadto oceniały posiadane informacje, zatem na temat charakterystyki wypowiadały się tylko kobiety, które się z nią zetknęły (tab. 55, rys. 40).

Tab. 55 Ocena respondentek dotycząca dostępnych informacji na temat procesu sprawiedliwej transformacji w regionie – statystyki [skala 0-10]

Wyszczególnienie	Budzenie obaw o przyszłość	Zrozumiałość	Przydatność	Kompletność	Inspirujący charakter
Ogółem (n = 237)					
M	7,0	5,4	5,3	5,1	4,8
Me	7,0	5,0	5,0	5,0	5,0
SD	2,0	1,9	1,9	1,9	2,0
Pracujące w firmach powiązanych z sektorem energetycznym (n = 52)					
M	7,6	5,1	4,9	4,7	4,0
Me	8,0	5,0	5,0	5,0	4,0
SD	1,9	1,9	1,6	2,0	1,9
Pracujące w firmach niepowiązanych z sektorem energetycznym (n = 137)					
M	6,8	5,5	5,3	5,1	4,9
Me	7,0	5,0	5,0	5,0	5,0
SD	2,1	2,0	1,9	1,8	2,0

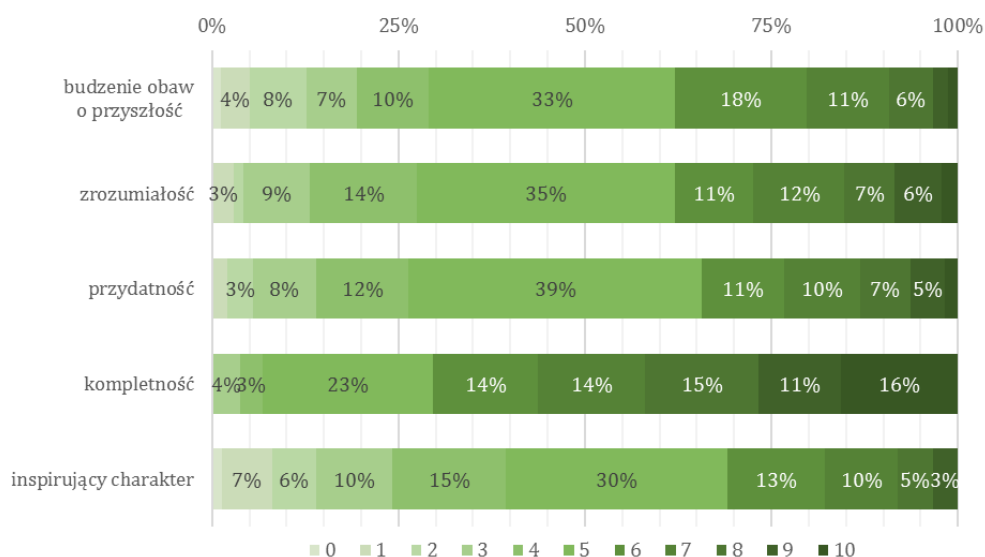
M – średnia, Me – mediana, SD – odchylenie standardowe

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Respondentki pośród ocen najczęściej wskazywały, że informacja budzi obawy o przyszłość (średnia 7,0 przy skali 0-10). Kobiety zamieszkujące region bełchatowski doceniły zrozumiałość (średnia 5,4) i przydatność (średnia 5,3), a najslabiej oceniły kompletność informacji oraz jej inspirujący charakter. A przecież posiadanie informacji może inspirować do zmiany postaw, uczestnictwa w debacie, poszukiwania dalszych wiadomości czy bardziej szczegółowych informacji, argumentów i popartej faktami wiedzy.

Zauważmy też, że kobiety, których praca powiązana jest z sektorem energetycznym, uważają, że dostępne informacje budzą ich obawy o przyszłość w większym stopniu, niż kobiety pracujące w innych firmach w regionie – mediana ocen jest dla nich bardzo wysoka, bo sięga 8, średnia również – 7,6, a więc o ok. 1 pkt wyżej niż w drugiej z grup (tab. 55). Z drugiej strony, kobiety, które zawodowo związane są z energetyką, niżej niż pozostałe oceniają zrozumiałość, przydatność, kompletność, jak i inspirujący charakter dostępnych informacji. Można domniemywać, że docierają do nich informacje zmanipulowane, co do których nie mają zaufania, nadmiarowe czy bez konsekwencji. Wpisuje się to w ogólny obraz transformacji regionu – realizowany bez wyrazistej wizji, bez rzetelnej diagnozy, w oparciu o doraźny interes polityczny. Z punktu widzenia wieku, najwyżej informacje te (pod każdym względem) oceniają najmłodsze kobiety, przed 30-tką – uważają, że informacje budzą obawy, ale średnia wynosi 6,7, poza tym wyżej niż pozostałe respondentki oceniają zrozumiałość ($M = 6,3$), przydatność ($M = 6,0$), kompletność ($M = 5,5$) i inspirujący charakter informacji ($M = 5,4$). Kompletność i przydatność informacji najslabiej oceniają 50-latki (średnia 4,8-4,9), a najmniej inspirujące są one dla 40-latek ($M = 4,6$). Zrozumiałość informacji jest oceniana analogicznie przez respondentki w wieku 30+ ($M = 5,3$), a obawy o przyszłość budzą one zwłaszcza w przypadku 40- i 50-latek ($M = 7,1$).

Rys. 40 Ocena respondentek dotycząca dostępnych informacji na temat procesu sprawiedliwej transformacji w regionie – odsetek wskazań (n = 237)

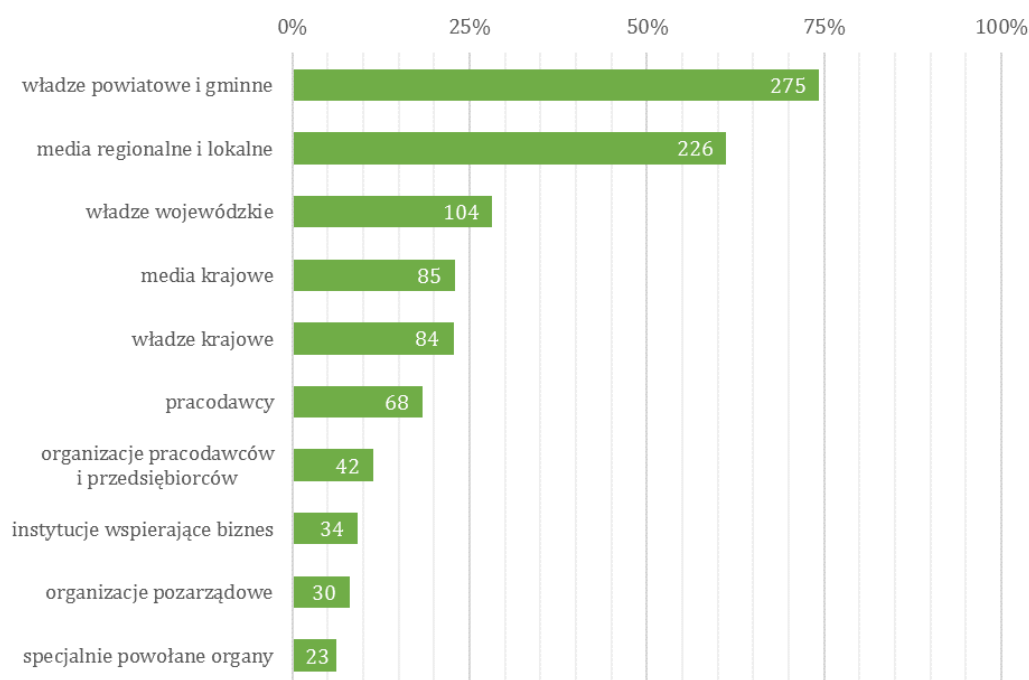


Na rysunku ukryto odsetki nie wyższe niż 3%

Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, 2024

W zakresie poradzenia sobie z nadchodzącym, a właściwie już rozpoczętym procesem mieszkanki regionu ujawniają aspiracje do zmiany. Mieszkanki regionu upatrują odpowiedzialnych za informowanie mieszkańców we władzach powiatowych i gminnych (74,3%). Na drugim miejscu znalazły się media regionalne i lokalne (61,1%). Władze wojewódzkie (28,1%) czy władze krajowe (22,7%) ponoszą odpowiedzialność za informowanie o procesie transformacji i jego przebiegu w opinii 1/4 kobiet. Zauważalne jest więc łączenie władz ulokowanych najbliżej zjawiska z przejściem kontroli nad jego wdrażaniem (rys. 41).

Rys. 41 Liczba i odsetek respondentek wskazujących poszczególne podmioty jako odpowiedzialne za informowanie mieszkańców regionu o skutkach zielonej transformacji (n = 370)



Źródło: Badanie Kobiety na rynku pracy w powiecie belchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji - perspektywa indywidualna, Stowarzyszenie Tak dla Belchatowa, 2024.

Blisko co piąta respondentka łączy ponadto proces informowania z pracodawcami (18,4%). Jednocześnie marginalna jest rola organizacji pozarządowych i instytucji wspierających biznes takich jak agencje rozwoju regionalnego (rys. 41). Poniekąd świadczy to o słabości takich podmiotów na badanym terenie.

Zakończenie

Zamiast typowego podsumowania streszczającego najważniejsze wyniki prezentowanego badania, kończąc niniejszy raport z badania ilościowego, chcielibyśmy wskazać na kilka wyzwań dla populacji, władz, ale też przedsiębiorców czy organizacji pozarządowych powiatu bełchatowskiego, jakie wyłaniają z przedstawionych wyżej analiz.

Rozpocząć chcielibyśmy od wyzwań **związanych z kapitałem ludzkim mieszkańców regionu.**

80% badanych kobiet ma co najwyżej wykształcenie średnie, a studia wyższe – o ile były podejmowane – zwykle kończone były na I stopniu (licencjat/inżynier). W grupie 50-latek poziom wykształcenia jest dużo niższy – połowa ma wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe. Stanowi to wyzwanie we wdrażaniu modelu nauki przez całe życie. Warto byłoby objąć najstarsze kobiety programami kształcenia pozaformalnego i nieformalnego, opartymi na nauce obywatelskiej i nauczaniu prośrodowiskowym. Jednocześnie pogłębionej diagnozy wymagają motywacje do wczesnego kończenia edukacji i ich powiązanie z sytuacją indywidualną oraz postrzeganiem zmian zachodzących na rynku pracy.

Kolejny element kapitału ludzkiego, tj. zdrowie, również jest bardziej problematyczny w przypadku kobiet 50+. Zwłaszcza jeśli chodzi o choroby układu mięśniowo-szkieletowego i sercowo-naczyniowe, stan zdrowia jest niższy, aczkolwiek w przypadku 40-latek coraz częściej diagnozowane są choroby endokrynologiczne. Dodatkowo, zasoby psychiczne co dziesiątej kobiety są niskie, szczególnie dotyczy to 50- i 40-latek – nie czują się pełne nadziei na przyszłość, nie czerpią zadowolenia z tego co robią, ich życiowa energia jest słaba. Poprawie sytuacji w tym zakresie mogą służyć działania wdrażane w miejscu pracy, takie jak poprawa ergonomii pracy, zwłaszcza dla kobiet 50+, zachęty do profilaktyki i regularnej aktywności fizycznej (np. poprzez dofinansowanie kart typu Multisport, prywatnej opieki zdrowotnej, konsultacji z dietetykiem itp.). Niektóre z funkcji edukacyjnych mogą wziąć na siebie organizacje pozarządowe czy inne instytucje funkcjonujące w regionie, np. kluby sportowe, poradnie, salony masażu czy jogi. Wysoka częstość korzystania ze zwolnień lekarskich wskazuje albo na konieczność wdrażania działań na rzecz poprawy stanu zdrowia osób pracujących, albo jest wskazówką odnośnie do wykorzystywania owych zwolnień jako sposobu uzyskania dodatkowego, nawet słabiej opłacanego, urlopu. Analizując ocenę stanu zdrowia i zdolności do pracy, która jest generalnie wysoka (z wyjątkiem grupy 50-latek), wnioski te wydają się uzasadnione. Dodajmy przy tym, że

połowa 50-latek wykonuje pracę fizyczną, a co piąta – łączy obciążenie fizyczne z umysłowym, a w odniesieniu do fizycznych wymagań pracy co piąta ocenia swoją zdolność do pracy bardzo nisko, a tylko co trzecia – wysoko. Blisko połowa z nich spodziewa się, że w perspektywie już najbliższych 24 miesięcy nie będzie w stanie wykonywać aktualnej pracy, a co piąta jest tego pewna. Pomimo tego 50-latki rzadziej niż młodsze kobiety korzystają z długoterminowych zwolnień, trwających 25 i więcej dni.

Kolejna grupa wyzwań to te **związane z działaniem instytucji podległych samorządowi lokalnemu**.

Mimo generalnie wysokiej oceny dostępności do żłobków i przedszkoli pojawiły się głosy wskazujące na pewne ograniczenia, natury organizacyjnej i finansowej, obniżające zadowolenie z korzystania z tych instytucji. 1/3 korzystających kobiet wskazywała na zbyt wysokie opłaty, z kolei 1/6 mówiła o niedopasowaniu godzin pracy żłobków i szkół do ich potrzeb wynikających z zaangażowania zawodowego. Choć w obu przypadkach wyjście naprzeciw potrzebom zgłaszanym przez respondentki związane jest z wyższymi kosztami dla samorządu lokalnego, warto zastanowić się nad możliwościami podjęcia pewnych kroków zmniejszających wspomniane niezadowolenie.

Bardzo mała część badanych miała doświadczenie korzystania ze wsparcia oferowanego przez Powiatowy Urząd Pracy, co oznacza, że w warunkach niskiego bezrobocia (na koniec czerwca 2024 r. 4,6% przy średniej krajowej 4,9% i średniej dla województwa łódzkiego 5,3%⁸) instytucja ta w niewystarczającym zakresie dociera do odbiorców z informacją na temat swoich możliwości swoje możliwości odnośnie do wspomagania mieszkańców w podnoszeniu kwalifikacji potrzebnych w dotychczasowym miejscu pracy czy przekwalifikowania się w sytuacji chęci zmiany pracy. Niezbędne są zatem działania ukierunkowane na zwiększenie świadomości istnienia takiej oferty PUP skierowanej do osób obecnie pracujących. Ponadto mieszkanki wśród wykorzystywanych i pożądaných źródeł informacji marginalnie wymieniają urzędy, podobnie jak organizacje pozarządowe i instytucje wspierające biznes takie jak agencje rozwoju regionalnego. Może świadczyć to o pasywności tych instytucji. Instytucje publiczne, takie jak urzędy pracy czy instytucje pomocy społecznej wymieniane były sporadycznie jako źródło informacji.

Niewielka część badanych kobiet korzystała z usług poradnictwa zawodowego oferowanych przez PUP. Może to wynikać z niechęci do poszukiwania takiego wsparcia (aczkolwiek jako przesłankę przeciw takiemu wyjaśnieniu należy interpretować wysoką wagę przypisywanej tej usłudze jako potencjalnemu wsparciu), niskiej świadomości istnienia takich oferowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia usług doradczych, albo zbyt małemu zakresowi takich usług świadczonych przez PUP. W tych dwóch ostatnich przypadkach oznacza to konieczność zwiększenia liczby osób – lub modyfikacji ich profilu kompetencyjnego – oferujących usługi indywidualnego doradztwa zawodowego i podjęcia działań uświadamiających mieszkańcom (i mieszkańcom) powiatu bełchatowskiego ich istnienie bez konieczności ponoszenia opłat, działań wychodzących poza umieszczanie na stronie PUP⁹ informacji o możliwości uzyskania takiego doradztwa. Aktywność tego rodzaju może stanowić jeden z magnesów przyciągających inwestorów, w tym dużych graczy rynkowych, do regionu bełchatowskiego. A przyjmując zasadę przyciągania kreatywnego kapitału ludzkiego do obecnego już kapitału kreatywnego na danym terenie, może stanowić to dodatkową dźwignię rozwoju.

8 <https://belchatow.praca.gov.pl/stopa-bezrobocia> (stan z dnia 30.07.2024).

9 <https://oferty.praca.gov.pl/portal/>

Jedynie 6% kobiet w wieku poniżej 30 lat pracuje w sektorze publicznym. To lokalny dowód potwierdzający deformację struktury wieku osób pracujących w tym sektorze, występującą w skali kraju (Lajstet, 2022) wskazujący na prawdopodobne niedobory pracowników w perspektywie kilku, kilkunastu lat, gdy dominujący obecnie wśród pracowników „budżetówki” pięćdziesięcio- i czterdziestolatkowie będą już w wieku emerytalnym. Może to zagrozić przyszłej zdolności do sprawnej obsługi administracyjnej i do odpowiedniego zaspokajania usług publicznych, a zwłaszcza społecznych, niezbędnych miejscowej społeczności.

Kolejne wyzwania to te **odnoszące się do postaw i zachowań przedsiębiorców i pracodawców powiatu bełchatowskiego**.

Pojawia się konieczność uświadamiania pracodawcom ważności dyskusowania z zatrudnionymi na temat wprowadzania zmian organizacyjnych zwiększających zainteresowanie wykonywaniem pracy w danej firmie, które niejednokrotnie są bezkosztowe. Dostosowanie grafiku pracy do godzin, w jakich kursuje komunikacja publiczna, oraz do godzin pracy żłobków i przedszkoli oraz przygotowanie grafiku pracy z wyprzedzeniem umożliwiającym pracownikom organizację obowiązków opiekuńczych z partnerem czy innymi osobami wspomagającymi, to przykłady działań nierodzących większych kosztów dla pracodawcy, a które były wskazywane przez badane kobiety jako bardzo ważny czynnik zachęcający do pozostania w pracy lub jej podjęcia. Oczekiwania respondentek wpisują się w zyskujące na popularności podejście do zarządzania skoncentrowanego na człowieku i w ogólnosiwiatowy trend stosowania w miejscu pracy zarządzania przez uważność, które znacząco wpływa na praktykę zarządzania ludźmi. Charakterystyka najmłodszych kobiet – pewnych siebie i przekonanych o swoich kompetencjach, wykształconych i posiadających umiejętności językowe, technologiczne czy wykorzystujące w pracy sztuczną inteligencję, sprawia, że postulat ten staje się jeszcze ważniejszy. Pracodawcy mogą zabiegać o pracownice, stosując rozwiązania oparte o elastyczność, dobrostan i podmiotowość.

Przedsiębiorczość kobiet jawi się jako niewykorzystana szansa regionu, a mogłaby być jednym z filarów gospodarki regionu w przyszłości. Obecnie skala przedsiębiorczości kobiet w regionie (7,6%) jest niska, poniżej średniej w Polsce. Z drugiej strony, większość kobiet pracuje w sektorze MŚP, w tym 55% - w małych firmach lub w mikroprzedsiębiorstwach. I chociaż ich miejsca pracy są dość silnie sfeminizowane (2/3, a w przypadku 50-latek nawet 3/4, zatrudnionych w ich miejscu pracy to kobiety), to same rzadko prowadzą własne firmy. Chociaż w regionie bełchatowskim sektor energetyczny jest najważniejszym pracodawcą, kobiety przeważnie (w 3/4) nie są z nim powiązane zawodowo. Wyzwaniem byłoby stworzenie programu pobudzania przedsiębiorczości kobiet przy współpracy organizacji pracodawców z innymi interesariuszami (klastry, instytucje rynku pracy, firmy szkoleniowe). Akcenty w programie można położyć nie tylko na dostarczanie konkretnego doradztwa w zakresie rozpoczęcia prowadzenia własnej działalności, ale także wsparcia kobiet przedsiębiorczyń i wyposażenia ich firm w nowoczesne narzędzia technologiczne czy zielonej gospodarki. Ważnym komponentem byłaby zmiana postaw i nastawienia do operatywności i inicjatywności wśród najmłodszych kobiet.

Podkreślić również należy wyzwania, które **powiązane są ze specyfiką sytuacji gospodarczej analizowanego powiatu**.

W powiecie bełchatowskim, nawet z większym nasileniem niż w innych regionach Polski, obserwowane jest zjawisko tzw. gniazdownictwa. Kobiety przed 30-tką zwykle (2/3) nadal mieszkają z rodzicami, mieszkanie z pełnoletnimi dziećmi potwierdza też blisko 2/3 50-latek. Co czwarta kobieta przed 30stką i co piąta kobieta w wieku 30-39 lat pozostaje nadal na utrzymaniu rodziców. Tymczasem gniazdownictwo opóźnia decyzję o założeniu własnej rodziny, zmniejsza też skłonność do aktywności zawodowej. Fakt, że młode kobiety mogą liczyć na

wsparcie ze strony rodziców, dodatkowo osłabia tę skłonność. Powodem tego zjawiska są m.in. wysokie ceny mieszkań, a zapewnienie dostępu do mieszkań o odpowiedniej jakości, a jednocześnie przystępnej dla młodych ludzi cenie stanowi może jedno z istotnych wyzwań dla lokalnej polityki mieszkaniowej. Powiat bełchatowski nie jest rzeczą jasną wyjątkiem w tym względzie na mapie Polski. Z drugiej strony, region bełchatowski wyróżnia pewna specyfika tego zjawiska. Jak wynika z wcześniejszego badania pracodawców, jak i badań jakościowych, zrealizowanych w poprzednim projekcie, młode kobiety są często mocno wspierane finansowo przez rodziców, przez co są mniej skłonne podjąć pracę (twierdził tak co drugi pracodawca). Podkreślany problem monokultury przemysłowej regionu wynikającej z funkcjonowania kopalni i elektrowni, wiążący się z wyższymi niż średnio w gospodarce, wynagrodzeniami i rozbudowanym „socjałem”, tworzy specyficzne warunki na lokalnym rynku pracy. Choć kobiety pracują w energetyce rzadziej niż mężczyźni, to generuje to również skutki, jeśli chodzi o podejście samych kobiet, ale też ich mężów i rodziców, do podejmowania przez nie pracy. Miejsca pracy wskazywane jako dostępne dla kobiet, wiążą się z niższymi wynagrodzeniami niż uzyskiwanymi w sektorze energetycznym. Rodzi to psychologiczną barierę wejścia na rynek pracy ze strony kobiet.

Rezygnacja z pracy, w sytuacji dobrych zarobków męża, wiązała się z wykonywaniem innych ról, w tym zwłaszcza z wychowaniem dzieci. Obowiązki opiekuńcze zwykle dotyczyły własnych dzieci (odnosi się to w szczególności do 30-latek). Ma to odzwierciedlenie w statystykach dotyczących zatrudnienia – wśród 30-latek ok. 7% przebywa na urlopie wychowawczym lub macierzyńskim (wobec tylko 2,6% dla 20-latek), ale też najwyższy w tej grupie jest udział bezrobotnych (6,7% wobec 0-4% dla pozostałych pań). Co ósma 30-lątka przyznaje, że jest na utrzymaniu męża/partnera. Zestawienie tych danych potwierdza, że młode kobiety po urodzeniu dzieci nie spieszą się z powrotem do pracy, co – częściowo – umożliwiają im wystarczająco wysokie zarobki męża/partnera. Tymczasem dłuższa przerwa w zatrudnieniu może utrudniać ponowne wejście na rynek pracy młodych mam. Istnieje tu przestrzeń do aktywności pracodawców, którzy w ramach szeroko rozumianych pakietów *work-life balance* mogą prowadzić programy typu „bądźmy w kontakcie”, aby młoda pracownica czuła wsparcie z ich strony, była na bieżąco w sprawach firmy i pielęgnowała relacje z pozostałymi pracownikami. Ważne są również ukierunkowane na kobiety powracające do pracy po dłuższej przerwie programy instytucji rynku pracy.

Ostatnią grupą wyzwań są te **związane z zieloną transformacją**.

Mieszkanki regionu bełchatowskiego deklarują dość wysoki poziom wiedzy z zakresu zielonej transformacji. Może to stanowić dobry punkt wyjścia do zaprojektowania i wdrożenia programu działań na rzecz upowszechniania wiedzy o transformacji. Deklaracje w tym zakresie są słabo powiązane z wiekiem respondentek – żadna z grup wieku nie odstaje w tym zakresie. Stanowi to dobry grunt do powszechnej społecznej debaty na temat zalet tego procesu i szans dla mieszkańców w przypadku poprowadzenia go w sposób sprawiedliwy. Ale też wyzwaniem jest umiejętne komunikowanie kosztów i negatywnych efektów tego procesu, respondentki widzą bowiem szerokie spektrum niekorzystnych skutków transformacji energetycznej regionu. Dyskusja wokół konieczności transformacji może stać się pretekstem do zastanowienia się nad przyszłością regionu i zredefiniowaniem obszarów strategicznych. Największą rolę do odegrania mają zdaniem kobiet władze powiatowe i gminne oraz regionalne i lokalne media. Wyzwaniem jest szczególne zwrócenie uwagi na mieszkanki najstarsze oraz związane z branżą energetyczną – zatroskane o przyszłość, mające wiele obaw i widzące braki w rzetelnej, kompletnej i zrozumiałej komunikacji.

U podstaw zakrojonej na dużą skalę debaty z lokalną społecznością leży przeświadczenie, że skala zmian, na jakie mieszkańcy muszą się przygotować, jest bezprecedensowa. Wyzwanie,

jakim jest transformacja energetyczna regionu, wymaga przyjęcia postawy proaktywnej wielu interesariuszy, a wykreowany dyskurs musi włączyć szerokie grono obywateli. Ważną rolę do odegrania mają tutaj pracodawcy. Ich aktywność mogłaby być rozpoczęciem zmiany jakościowej w zakresie zarządzania, w tym zarządzania zasobami ludzkimi. Respondentki, oceniając społeczne aspekty pracy, wspominają raczej o wsparciu ze strony współpracowników aniżeli kierownictwa firmy oraz nie czują się włączone w procesy decyzyjne czy w działania mające na celu poprawę organizacji pracy lub procesów pracy, mimo iż mają poczucie dobrze spełnionych obowiązków. Zwiększenie zakresu partycypacji pracowniczej, niezależnie czy tylko konsultacyjnej, czy decyzyjnej, może nie tylko podnieść satysfakcję z pracy, ale w dłuższym okresie budować aktywne postawy. Podobnie w przypadku zazielenienia miejsc pracy, pracodawcy wykorzystują praktyki proekologiczne z powodów ekonomicznych. Oszczędzanie energii elektrycznej, wody i materiałów czy dbałość o kosztowny sprzęt jest oczywiście godne pochwały. Jednak w odpowiedzi na trendy ekologiczne w otoczeniu, celowe byłoby zmiany postaw i przyzwyczajęń pracowniczych, a działania edukacyjne, włączające, woluntarystyczne, spełniłyby świetnie swoją rolę.

Zarówno ogólnospołeczna debata, jak i spektakularne działania kluczowych aktorów czy pomniejsze akcje różnorodnych interesariuszy, mogą stanowić krok naprzód w procesie powszechnego zrozumienia zjawiska, poznania jego pełnego obrazu i zmiany nastawienia oraz sprawstwa.

Bibliografia

Bilans Kapitału Ludzkiego, <https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego#wynikiBadaniaBkl>.

European Commission (2019), The European Green Deal. Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 11.12.2019, COM(2019) 640 Final.

Głogosz D. (2023), Who needs nurseries and why? Selected arguments of the public debate on nursery care in Poland after 1989 in relation to parents' opinions on this form of care for children under 3 years of age, "Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka", 12(18): 44-60.

Ilmarinen J. (2009), Work Ability. A comprehensive concept for occupational health research and prevention, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(1): 1-5.

Jerschina J. (2000), Postawy przedsiębiorczości w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Elity i społeczeństwa (kontynuacja), „Przegląd Socjologiczny”, 49(1).

Kraft C., Qayum S. (2023), A gender-responsive just transition for people and planet, UN WOMAN Policy Brief, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/policy-brief-a-gender-responsive-just-transition-for-people-and-planet-en.pdf>.

Lajstet J. (2022), Starzenie się pracujących w Polsce, [w:] Uścińska G., Wiśniewski Z. (red.) Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne, RRL, Warszawa, https://kd.stat.gov.pl/images/publikacje/04_kd_zmiany_demograficzne_a_rynek_pracy_i_ubezpieczenia_spoleczne.pdf.

Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021, Bank Danych Lokalnych GUS.

Szukalski P. (2023), Przyszłość województwa łódzkiego i Łodzi w świetle Prognozy ludności na lata 2023-2060 wydanej przez GUS, „Demografia i Gerontologia Społeczna. Biuletyn Informacyjny”, Nr 2

Szukalski P., Wiktorowicz J. (red.) (2023), Nowi biedni emeryci, tom 1, IPISS, Warszawa, <https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/2024/01/Biedni-emeryci-tom-1.pdf>.

Warwas I., Wiktorowicz J., Szukalski P. (2023), Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim. Stan obecny, perspektywy, uwarunkowania, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, Łódź.

<https://belchatow.praca.gov.pl/stopa-bezrobocia> (stan z dnia 30.07.2024).

<https://oferty.praca.gov.pl/portal/index.cbop#/listaWydarzen?N4lgTg9gJgXg6gTwM4wLIEsCmArJ-BjAQxAC4A7AVwBtKAaEAWy1z0xJBDsZ30wC0CkWA0ZsADB3DQYBbGwIAlpFL08EAO4EVrYqDXI-SCKgEZRdRQTbHiZkAAcCQzAGEIB6wFYAnHUjrX7mweABwAzBJ+AYYAKoYklaF0IKowAEYEGNx4JB-TUSNpmcwAMhCkImRUtCDJeGkEAAoa6AQKGjIV+XXpAPJIEKkd1AC+5hBWGlpyJKCQsDJsACIAG-gAqyxIA1lhgBpibbMsAys4goyDqCKlgWpgA0q2YQuPTxADaoOhQbKaixhFSBbEECoalAUQAU-icwQB9OAAATRWACVeGCAHLRZYwho9OCY1YSUgEGCaNipTCAIUa8AALVoaJDbCTSGBEuqYbQkJtkTB-0KDQLQQJGYOocyp5EDSQRPEiiYYAXXMCgF6nQDIgQ2q0iENxUHA1vkB2EQUEsMHZLX1AIIAUmDA-RIUCHURlaYEwZsMBDw2AyTHwJAAZtakDyLlCdQgle6EAdgXZKGcgA=>.

Spis tabel

Tab. 1 Porównanie rozkładu badanych w próbie i populacji w przekroju gmin (n = 370)	08
Tab. 2 Porównanie rozkładu badanych w próbie i populacji w przekroju wieku (n = 370)	09
Tab. 3 Respondentki według poziomu wykształcenia – ogółem i w przekroju wieku (n = 370)	10
Tab. 4 Ocena stanu zdrowia – ogółem oraz według wieku i poziomu wykształcenia (odsetek wskazań)	11
Tab. 5 Ocena zasobów psychicznych kobiet – ogółem i w przekroju wieku (statystyki opisowe, n = 370)	14
Tab. 6 Respondentki według stanu cywilnego – ogółem i w przekroju wieku (n = 370)	14
Tab. 7 Respondentki według kategorii osób współtworzących z nimi gospodarstwo domowe - ogółem i w przekroju według wieku (n = 304)	16
Tab. 8 Respondentki według pełnienia ról opiekuńczych – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)	16
Tab. 9 Kobiety w powiecie bełchatowskim według wartości dochodu miesięcznego netto – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)	17
Tab. 10 Respondentki według źródła dochodu – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)	18
Tab. 11 Znajomość przynajmniej jednego języka obcego – ogółem oraz według wieku i poziomu wykształcenia (n = 370)	19
Tab. 12 Znajomość poszczególnych języków obcych (odsetek wskazań)	20
Tab. 13 Posiadanie prawa jazdy – ogółem oraz według wieku i poziomu wykształcenia (n = 370)	21
Tab. 14 Liczba i odsetek respondentek według posiadanej kategorii prawa jazdy (n = 202)	21
Tab. 15 Samoocena posiadanych umiejętności i kompetencji zawodowych – ogółem i w przekroju wieku (średnie)	23
Tab. 16 Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji – ogółem oraz według wieku i poziomu wykształcenia	25
Tab. 17 Kobiety w powiecie bełchatowskim według statusu zawodowego – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)	27
Tab. 18 Kobiety w powiecie bełchatowskim według stażu pracy – ogółem oraz w przekroju wieku i miejsca zamieszkania (n = 340)	28
Tab. 19 Liczba zatrudnionych w miejscu pracy – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 291)	29
Tab. 20 Udział kobiet wśród zatrudnionych w miejscu pracy respondentek – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 209)	30
Tab. 21 Typ podmiotu gospodarczego, w którym pracują respondentki – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 291)	30
Tab. 22 Powiązanie podmiotu gospodarczego, w którym pracują respondentki z sektorem energetycznym – według wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 291)	31
Tab. 23 Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 291)	32
Tab. 24 Ocena zdolności do pracy w odniesieniu do jej fizycznych i psychicznych wymagań przez kobiety aktywne zawodowo – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań)	34
Tab. 25 Obciążenie związane z wykonywaną pracą kobiet aktywnych zawodowo – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 320)	36

Tab. 26 Ocena zdolności do pracy w odniesieniu do fizycznych i psychicznych wymagań pracy przez kobiety aktywne zawodowo – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 320)	37
Tab. 27 Liczba dni, w których respondentka przebywała na zwolnieniu lekarskim w ostatnich 12 miesiącach – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 320)	38
Tab. 28 Ocena oczekiwanej zdolności do wykonywania aktualnej pracy w perspektywie najbliższych 24 miesięcy – według statusu na rynku pracy, wieku i miejsca zamieszkania (odsetek wskazań, n = 320)	39
Tab. 29 Zagrożenia związane z uciążliwością pracy w głównym miejscu pracy – ogółem i w przekroju wieku (średnie, n = 291)	40
Tab. 30 Społeczne charakterystyki środowiska pracy – ogółem i w przekroju wieku (średnie, n = 291)	41
Tab. 31 Znaczenie pracy w opinii kobiet – ogółem oraz według wieku i aktywności zawodowej (średnie)	45
Tab. 32 Składowe postawy przedsiębiorczej – ogółem oraz według wieku i aktywności zawodowej (średnie)	46
Tab. 33 Odpowiedzi na pytanie „Czy kiedykolwiek prowadziła Pani własną działalność gospodarczą?” – ogółem oraz według wieku, poziomu wykształcenia i miejsca zamieszkania (n = 370)	48
Tab. 34 Źródła informacji o kraju i świecie w opinii respondentek w przekroju według wieku i miejsca zamieszkania – odsetek wskazań (n = 370)	52
Tab. 35 Gotowość niepracujących kobiet do podjęcia pracy w najbliższym czasie (n = 43)	53
Tab. 36 Ocena skuteczności poszukiwania zatrudnienia – ogółem oraz według wieku i miejsca zamieszkania (n = 370)	54
Tab. 37 Oczekiwane działania ze strony państwa lub samorządu terytorialnego, jakie mogą zachęcić do podjęcia lub kontynuowania pracy – ogółem oraz w przekroju wieku, miejsca zamieszkania i aktywności zawodowej (średnie, skala 1-4)	56
Tab. 38 Oczekiwany typ doradztwa stanowiącego zachętę do podjęcia lub kontynuowania pracy – ogółem oraz w przekroju wieku, miejsca zamieszkania i aktywności zawodowej (n = 370)	57
Tab. 39 Oczekiwane działania ze strony pracodawców, jakie mogą zachęcić do podjęcia lub kontynuowania pracy – ogółem oraz według wieku, miejsca zamieszkania i aktywności zawodowej (średnie, skala 1-4)	60
Tab. 40 Działania do których skłonne byłyby badane kobiety chcąc znaleźć lub utrzymać pracę – ogółem oraz według wieku, miejsca zamieszkania i aktywności zawodowej (średnie, skala 1-4)	62
Tab. 41 Rozkład liczby kobiet sprawujących opiekę nad osobami zależnymi z problemami zdrowotnymi według relacji łączącej z daną osobą i instytucji wspierającej (n = 31)	64
Tab. 42 Występowanie utrudnień dla przebiegu kariery zawodowej wśród kobiet sprawujących opiekę nad innymi osobami i ich typ (n = 36)	64
Tab. 43 Korzystanie z usług instytucji ułatwiających opiekę nad podopiecznym (n = 117)	65
Tab. 44 Ocena respondentek dotycząca łatwości uzyskania usług świadczonych przez instytucje wspierające opiekę (liczba wskazań)	66
Tab. 45 Ocena respondentek dotycząca jakości usług świadczonych przez instytucje wspierające opiekę (liczba wskazań)	66
Tab. 46 Ocena niedostatku podaży usługi instytucji, według respondentek sprawujących opiekę (n = 117)	67

Tab. 47 Przyczyny nieposzukiwania pracy (n = 36)	68
Tab. 48 Formy wsparcia świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy, z których korzystała respondentka	68
Tab. 49 Ocena respondentek dotycząca jakości wsparcia uzyskanego w Powiatowym Urzędzie Pracy – statystyki	69
Tab. 50 Ocena respondentek dotycząca siły niekorzystnych skutków transformacji na region – statystyki [skala 1-10]	73
Tab. 51 Ocena działań, jakie mogłyby zmniejszyć skalę negatywnych skutków transformacji na region – opinie mieszkank powiatu bełchatowskiego: ogółem oraz według wieku (n = 368)	75
Tab. 52 Opinie dotyczące przyszłości regionu w kontekście zielonej transformacji – ogółem oraz w przekroju wieku (odsetek wskazań, n = 370)	76
Tab. 53 Plany kobiet, których praca związana jest z sektorem energetycznym, po wygaszeniu działalności kopalni i elektrowni w przekroju wieku – liczba wskazań (n = 65)	78
Tab. 54 Odpowiedzi na pytanie „Czy zetknęła się Pani z informacjami odnośnie do planowanego procesu sprawiedliwej transformacji w regionie?” – ogółem oraz w przekroju wieku i aktywności zawodowej	79
Tab. 55 Ocena respondentek dotycząca dostępnych informacji na temat procesu sprawiedliwej transformacji w regionie – statystyki [skala 0-10]	79

Spis rysunków

Rys. 1 Liczba respondentek w przekroju gmin powiatu bełchatowskiego	08
Rys. 2 Liczba respondentek w przekroju miejscowości zamieszkania	09
Rys. 3 Ocena obecnego stanu zdrowia (odsetek wskazań, n = 370)	11
Rys. 4 Liczba i odsetek kobiet, u których stwierdzone zostały schorzenia w podziale na źródła diagnozy (n = 370)	12
Rys. 5 Występowanie schorzeń lub urazów znacząco utrudniających zdolność do wykonywania zawodu – liczba i odsetek wskazań (n = 370)	13
Rys. 6 Ocena zasobów psychicznych kobiet w ostatnich 3 miesiącach (odsetek wskazań, n = 370)	13
Rys. 7 Respondentki według wielkości gospodarstwa domowego – liczba i odsetek wskazań (n = 370)	15
Rys. 8 Respondentki według osoby pozostającej pod ich opieką – liczba i odsetek wskazań (n = 117)	16
Rys. 9 Znajomość języków obcych – liczba i odsetek wskazań (n = 175)	20
Rys. 10 Samoocena posiadanych umiejętności i kompetencji zawodowych (odsetek wskazań, n = 370)	22
Rys. 11 Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji – liczba i odsetek wskazań (n = 370)	24
Rys. 12 Rodzaj wykorzystywanych narzędzi sztucznej inteligencji – liczba i odsetek wskazań (n = 57)	25
Rys. 14 Liczba miejsc pracy, w których dotychczas pracowały respondentki (histogram)	29
Rys. 15 Związek miejsca pracy z sektorem energetycznym – liczba i odsetek wskazań (n = 291)	31
Rys. 16 Obciążenie związane z wykonywaną pracą kobiet aktywnych zawodowo – liczba i odsetek wskazań (n = 370)	33
Rys. 17 Obciążenie związane z wykonywaną pracą kobiet aktywnych zawodowo – liczba i odsetek wskazań (n = 320)	35
Rys. 18 Ocena zdolności do pracy w odniesieniu do fizycznych i psychicznych wymagań pracy przez kobiety aktywne zawodowo (odsetek wskazań, n = 320)	36
Rys. 19 Liczba dni, w których respondentka przebywała na zwolnieniu lekarskim w ostatnich 12 miesiącach – liczba i odsetek wskazań (n = 320)	37
Rys. 20 Ocena oczekiwanej zdolności do wykonywania aktualnej pracy w perspektywie najbliższych 24 miesięcy – liczba i odsetek wskazań (n = 320)	38
Rys. 21 Zagrożenia związane z uciążliwością pracy w głównym miejscu pracy – odsetek wskazań (n = 291)	40
Rys. 22 Społeczne charakterystyki środowiska pracy – odsetek wskazań (n = 291)	41
Rys. 23 Zazielenienie miejsc pracy w opinii respondentek – odsetek wskazań (n = 291)	42
Rys. 24 Znaczenie pracy w opinii kobiet w powiecie bełchatowskim – odsetek wskazań (n = 370)	44
Rys. 25 Składowe postawy przedsiębiorczej w opinii kobiet w powiecie bełchatowskim – odsetek wskazań (n = 370)	46
Rys. 26 Okres prowadzenia działalności gospodarczej – liczba i odsetek wskazań (n = 43)	48
Rys. 27 Doświadczenia związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – liczba i odsetek wskazań (n = 43)	49
Rys. 28 Przynależność do organizacji społecznych według ich typów – liczba i odsetek wskazań (n = 26)	50

Rys. 29 Źródła informacji o kraju i świecie w opinii respondentek – liczba i odsetek wskazań (n = 370)	50
Rys. 30 Czynniki, które mogłyby zachęcić niepracujące kobiety do podjęcia zatrudnienia – liczba i odsetek wskazań (n = 43)	54
Rys. 31 Oczekiwane działania ze strony państwa lub samorządu terytorialnego, jakie mogą zachęcić do podjęcia lub kontynuowania pracy – odsetek wskazań (n = 370)	56
Rys. 32 Oczekiwane działania ze strony pracodawców, jakie mogą zachęcić kobiety do podjęcia lub kontynuowania pracy – odsetek wskazań (n = 370)	59
Rys. 33 Działania do których skłonne byłyby badane kobiety chcąc znaleźć lub utrzymać pracę – odsetek wskazań (n = 370)	61
Rys. 34 Ocena respondentek dotycząca jakości wsparcia uzyskanego w Powiatowym Urzędzie Pracy – liczba wskazań	69
Rys. 35 Liczba i odsetek wskazań w odniesieniu do oceny ogólnej wiedzy respondentek na temat sprawiedliwej transformacji (n = 370)	72
Rys. 36 Ocena ogólnej wiedzy respondentek na temat sprawiedliwej transformacji według wieku [skala 1-10]	72
Rys. 37 Ocena nasilenia niekorzystnych skutków transformacji na region – odsetek wskazań (n = 370)	74
Rys. 38 Struktura ocen respondentek dotyczących przyszłości regionu w kontekście zielonej transformacji (n = 370)	77
Rys. 39 Plany kobiet, których praca związana jest z sektorem energetycznym, po wygaszeniu działalności kopalni i elektrowni – liczba i odsetek wskazań (n = 65)	78
Rys. 40 Ocena respondentek dotycząca dostępnych informacji na temat procesu sprawiedliwej transformacji w regionie – odsetek wskazań (n = 237)	80
Rys. 41 Liczba i odsetek respondentek wskazujących poszczególne podmioty jako odpowiedzialne za informowanie mieszkańców regionu o skutkach zielonej transformacji (n = 370)	81

O Autorach

Izabela Warwas – dr hab. nauk o zarządzaniu, prof. Uniwersytetu Łódzkiego. Kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ. Autorka i redaktorka ponad 130 publikacji. Koordynatorka, ekspert, wykonawca badań oraz audytor w kilkudziesięciu projektach krajowych i Unii Europejskiej. Uczestniczka Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz The Sloan Research Network on Aging & Work w Bostonie. Otrzymała Medal Komisji Edukacji Narodowej (2014). Stypendystka Adam Smith Business School University of Glasgow (2015), The German Centre of Gerontology w Berlinie (2017). Otrzymała nagrodę Polskiej Akademii Nauk (2016, 2017). Od 2021 roku uczestniczka zespołu problemowego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego do spraw transformacji regionu bełchatowskiego i ekspertka projektu Financing the Green Transition. Transnational collective bargaining and the role of EWCs in supporting European banks' shift towards environmental and social responsibility. Focus on new job profiles and P&Ms re-skilling. Kontakt: izabela.warwas@uni.lodz.pl

Justyna Wiktorowicz – dr hab. nauk ekonomicznych. Profesor uczelni w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się na zagadnieniach związanych m.in. rynkiem pracy oraz z aplikacją metod statystycznych w badaniach społecznych i ekonomicznych. Autorka ponad 150 publikacji naukowych. Uczestniczka ok. 50 projektów, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych, w tym ekspertka projektu Financing the Green Transition. Transnational collective bargaining and the role of EWCs in supporting European banks' shift towards environmental and social responsibility. Focus on new job profiles and P&Ms re-skilling. Kontakt: justyna.wiktorowicz@uni.lodz.pl

Piotr Szukalski - dr hab. nauk ekonomicznych, pracuje na stanowisku profesora w Katedrze Socjologii Struktur i Zmian Społecznych UŁ. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej, zaś przedmiotem jego badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem dualnego charakteru tegoż procesu i jego konsekwencji, przemiany modelu rodziny polskiej, polityka ludnościowa oraz relacje międzypokoleniowe zarówno na poziomie mikro, jak i makro. W latach 2007-2010 P. Szukalski był członkiem Zespołu ds. Osób Starszych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich, zaś w latach 2008-2010 reprezentantem polskich organizacji senioralnych w European Older People's Platform. Od roku 2008 jest członkiem z wyboru Komitetu Prognoz PAN i Komitetu Nauk Demograficznych PAN, zaś od 2024 Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Od roku 2016 członek Narodowej Rady Rozwoju przy Prezydencie RP, w latach 2016-2024 członek Rady ds. Polityki Senioralnej przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w latach 2020-2024 wiceprzewodniczący tej Rady), od 2017 r. członek Rządowej Rady Ludnościowej przy Prezesie Rady Ministrów RP (w latach 2019-2024 wiceprzewodniczący). Kontakt: piotr.szukalski@uni.lodz.pl

Autorzy uczestniczyli również w poprzedzającym niniejsze badanie projekcie Research on the situation of women in the labor market in Bełchatow and promotion of the results (2022-2023), którego realizatorem było Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, w ramach grantu (G-2204-63872).

