

Ewelina Borek

Mama idzie do pracy : program aktywizacji zawodowej dla kobiet

Ekonomiczne Problemy Usług nr 114, 7-15

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

EWELINA BOREK

Instytut Rozwoju Regionalnego w Szczecinie

MAMA IDZIE DO PRACY – PROGRAM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ DLA KOBIET

Streszczenie

Artykuł zawiera opis zrealizowanego projektu dla kobiet z terenu powiatu choszczeńskiego w województwie zachodniopomorskim, powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka. W artykule przedstawiono problemy związane z powrotem matek do pracy. Szczegółowo opisano program aktywizacji zawodowej, który zaprojektowano dla nich w postaci kompleksowego wsparcia.

Słowa kluczowe: aktywizacja zawodowa, kapitał ludzki, szkolenia zawodowe, staż zawodowy, pośrednictwo pracy

Wprowadzenie

Średnia aktywność zawodowa kobiet w Polsce wynosi 46,6%, co daje dopiero piąte miejsce od końca dla Polski wśród państw Unii Europejskiej¹. Ponadto, aż 98,5% kobiet w Polsce nie ma dostępu do szkoleń niwelujących skutki przerwy w pracy spowodowanej macierzyństwem². Możliwość uczestniczenia w szkoleniach rekompensujących utratę kompetencji zawodowych zależy

¹ Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w Szczecinie, raport: *Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet*, Wojewódzki Urząd Pracy Szczecin 2011, s. 14–15.

² *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy*, red. J. Auleytner, MPiPS, Warszawa 2008, s. 30–40.

głównie od miejsca zamieszkania kobiet, ponieważ mieszkanki większych miast mają ułatwiony dostęp do potrzebnych im kursów. W województwie zachodniopomorskim ostrzej zarysowują się różnice ekonomiczne pomiędzy dużymi a małymi miejscowościami, a także terenami wiejskimi, które często obciążone są spuścizną PGR-ów.

1. Przedstawienie problemu

Pracodawcy często uważają, że przez długotrwały brak kontaktu z praktyką w branży kwalifikacje kobiety się zdezaktualizowały, a przerwa wpłynęła na wypadnięcie z rytmu pracy. Kobiety – matki uważane są przez pracodawców za mniej dyspozycyjne oraz mniej oddane pracy z powodu obciążenia obowiązkami rodzinnymi.

Jednak według zapisów w Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do 2020 roku³ dla regionu największe znaczenie będą miały działania warunkujące utrzymanie spójności i równowagi społecznej, obejmujące m.in. ograniczenie grupy biernej zawodowo i wzrost aktywności społecznej oraz aktywizacja zawodowa kobiet na obszarach wiejskich.

Kobiety niejednokrotnie nie umieją sobie poradzić z indywidualnymi problemami związanymi z samooceną, relacjami z dziećmi, partnerem, otoczeniem. Przerwa w aktywności zawodowej pogarsza sytuację niemal każdej kobiety: spada poczucie własnej wartości, zanika proaktywna postawa, ograniczeniom ulega umiejętność poruszania się po rynku pracy⁴.

Do najważniejszych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy należą: szkolenia dla bezrobotnych, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże zawodowe, zatrudnienie subsydiowane, czyli środki dla przedsiębiorcy na tworzenie nowych stanowisk pracy i dotacje dla bezrobotnych na prowadzenie działalności gospodarczej. Obserwacja doświadczeń europejskich pozwala stwierdzić, że szkolenia stają się najważniejszym instrumentem w polityce rynku pracy ze względu na zwiększające się ryzyko szybkiej dezaktualizacji kwalifikacji. Staże zawodowe cieszą się popularnością wśród pracodawców, którzy przez minimum trzy miesiące korzystają z pracy pracownika bez ponoszenia kosztów.

³ *Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do 2020 r.*, Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2005, s. 64–65.

⁴ *Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy...*, s. 26.

Podczas stażu mogą też, bezkosztowo, przeprowadzić proces selekcji i w efekcie zatrudnić osoby spełniające ich kryteria. Odsetek osób zatrudnianych po odbyciu stażu jest stosunkowo wysoki. Ponad połowa kończących staż zawodowy znajduje pracę w ciągu trzech miesięcy od jego ukończenia. W wypadku dofinansowania utworzenia stanowisk pracy, przyjmuje się stuprocentową efektywność⁵. Efektywność przeprowadzonych form wsparcia dla osób bezrobotnych jest jednak zależna od koniunktury gospodarczej i w związku z tym sytuacji na rynku pracy. Kiedy kończy się dofinansowanie na staż zawodowy, w przypadku złej sytuacji ekonomicznej, przedsiębiorcy rezygnują z dalszego zatrudniania stażystów. Ponadto, szkolenia na jakie kierowane są osoby bezrobotne powinny być nie tylko wybierane po wcześniejszym spotkaniu z doradcą zawodowym, ale przede wszystkim powinny odpowiadać na zapotrzebowanie regionalnego rynku pracy na konkretne zawody i kwalifikacje.

W listopadzie 2011 roku autorka przeprowadziła wywiad telefoniczny wśród 100 przedsiębiorców z terenu powiatu choszczeńskiego. Każdego z respondentów pytano czy byłby zainteresowany przyjęciem na staż zawodowy kobietę powracającą na rynek pracy po przerwie przeznaczonej na urodzenie i wychowywanie dziecka. Wyjaśniano, że staż będzie finansowany z funduszy europejskich w ramach realizowanego projektu. 90% respondentów było zainteresowanych przyjęciem stażystki; 10% twierdziło, że nie ma warunków lokalowych, potrzeby zatrudnienia nowej osoby czy też nie są zainteresowani pracownikiem – matką małych dzieci z obawy przed m.in. zwolnieniami chorobowymi. Drugim pytaniem było czy przedsiębiorca planuje zatrudnić stażystkę po zakończonym stażu – 75% respondentów odpowiedziało twierdząco, pod warunkiem, że taka osoba zostanie przez nich pozytywnie oceniona na zakończenie stażu. Reszta respondentów nie była zainteresowana zatrudnianiem stażystki ze względu na: brak środków finansowych na zatrudnienie nowego pracownika, brak potrzeby zatrudniania nowego pracownika, niechęć do zatrudniania młodych matek ze względu na ich ograniczoną dyspozycyjność.

Autorka zastosowała metodę badawczą – studium przypadku oparte na jednej z podstawowych technik badawczych – wywiadzie telefonicznym rozpo-

⁵ *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, red. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, WUP, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, s. 63–64; skrócona wersja Raportu *Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy – opracowanie metodologii badania efektywności podstawowych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

znającym i ilustrującym daną sytuację. Studium przypadku jest cennym narzędziem dla zrozumienia złożoności zjawisk ekonomicznych i społecznych.

W odpowiedzi na występujące problemy autorka napisała projekt, który został zrealizowany pod jej kierownictwem przez Instytut Rozwoju Regionalnego w Szczecinie. Projekt złożono, w trybie konkursowym, do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Projekt „Mama idzie do pracy – program aktywizacji zawodowej dla kobiet” był realizowany w okresie od 01.03.2012–28.02.2014 roku. Grupę docelową projektu stanowiło 40 kobiet pozostających bez zatrudnienia, powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci z terenu gmin: Recz, Pełczyce, Krzęcin, Bierzwnik, należących do powiatu choszczeńskiego w województwie zachodniopomorskim. Projektem zostały objęte ww. gminy, gdyż zgodnie z Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2007–2013 zaliczono je do obszarów o szczególnie niekorzystnej sytuacji społeczno-gospodarczej.

Celem głównym projektu było podniesienie, w okresie 24 miesięcy, poziomu aktywności zawodowej 40 kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci, poprzez udzielenie kompleksowego wsparcia. Wsparcie to składało się z sześciu dużych zadań, odpowiednio rozłożonych w okresie 24 miesięcy. Zadania zostały poprzedzone akcją rekrutacyjną, która oparta była na ogłoszeniach w prasie regionalnej i lokalnej, plakatach udostępnianych w sklepach, urzędach, przystankach autobusowych, parafiach na terenie ww. gmin oraz na spotkaniach informacyjnych, na które byli zapraszani przedstawiciele urzędów i stowarzyszeń.

2. Etapy realizacji procesu aktywizacji zawodowej

2.1. Zadanie 1 – Budowanie Indywidualnych Planów Działania (IPD)

Doradca zawodowy przeprowadził warsztaty grupowe diagnozujące potrzeby rozwojowe uczestniczek. Następnie w wyniku indywidualnych konsultacji z każdą z nich opracowano Indywidualne Plany Działania opisujące predyspozycje, potrzeby szkoleniowe oraz oczekiwania zawodowe kobiet biorących udział w projekcie.

Taki szczegółowo opisany IPD na początku drogi aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia przez dłuższy czas był niezbędny w prawidłowym ich przygotowaniu do pełnej aktywności zawodowo-społecznej. Istotne jest to, że uczestniczki projektu miały różny poziom wykształcenia (od podstawowego po wyższe magisterskie) a także różne doświadczenie zawodowe. Tak więc, indywidualne podejście do każdej z nich decydowało o sukcesie całego przedsięwzięcia.

2.2. Zadanie 2 – Wsparcie psychologiczno-doradcze

Od momentu zakończenia zadania – doradztwa zawodowego i IPD aż do zakończenia całego projektu uczestniczki brały udział w warsztatach z psychologiem w tzw. grupie wsparcia, co polegało na wymianie doświadczeń, poglądów, pomocy w określaniu, rozwiązywaniu indywidualnych problemów uczestniczek związanych z ich aktywizacją, powrotem na rynek pracy, motywacją, otoczeniem rodzinnym, sąsiedzkim, funkcjonowaniem w małżeństwie, związku partnerskim, czy też w roli samotnej matki, opieką nad dziećmi. Spotkania były organizowane raz w miesiącu.

2.3. Zadanie 3 – Warsztaty z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych

Każda z kobiet uczestniczyła w 60 godzinach warsztatów pomagających nabyć umiejętności niezbędne do aktywnego i skutecznego funkcjonowania na rynku pracy. Warsztaty obejmowały następujące zagadnienia z zakresu kompetencji kluczowych potrzebnych do samorealizacji i rozwoju osobistego: informacja o rynku pracy, pisanie dokumentów aplikacyjnych (CV, LM), przygoto-

wanie do rozmowy kwalifikacyjnej, autoprezentacja, negocjowanie, ustalanie i realizacja celów, komunikacja interpersonalna, zarządzanie sobą w czasie, radzenie sobie ze stresem, analiza mocnych i słabych stron.

2.4. Zadanie 4 – Realizacja szkoleń zawodowych

Następnie każda z uczestniczek zrealizowała 150-godzinny kurs zawodowy zgodny z jej Indywidualnym Planem Działania oraz wymogami regionalnego rynku pracy. Były to zarówno kursy z zakresu księgowości, kadr, obsługi administracyjnej, jak i kursy piekarza, cukiernika, kucharza, opiekuna osób starszych i niepełnosprawnych, instruktora nauki jazdy kat. B, kasjera-sprzedawcy.

2.5. Zadanie 5 – Staże zawodowe

W celu zdobycia doświadczenia zawodowego oraz podstawowych umiejętności praktycznych związanych z wykonywaną pracą uczestniczki zrealizowały 3-miesięczne płatne staże zawodowe u pracodawców na terenie objętym wsparciem projektu. Miejsce i rodzaj pracy był adekwatny do ich IPD oraz ukończonych kursów zawodowych.

2.6. Zadanie 6 – Pośrednictwo pracy

W ramach projektu uruchomiono biuro pośrednictwa pracy, gdzie uczestniczki mogły korzystać z usług pośrednika pracy, miały dostęp do ofert pracy, uczestniczyły w spotkaniach z pracodawcami z regionalnego rynku pracy.

Ponadto, co jest istotne przy tego typu projektach, uczestniczki otrzymały wsparcie w postaci:

1. Zwrotów kosztów dojazdu na wszystkie zajęcia w ramach projektu oraz w trakcie pracy na stażu zawodowym. Refundacja pozwoliła zniwelować barierę komunikacyjną często trudną do pokonania dla kobiet ze względu na ograniczone środki finansowe, jakimi dysponują w swoich gospodarstwach domowych, a także ich miejscem zamieszkania, gdzie nie dojeżdżają autobusy PKS. W takich sytuacjach, w ramach projektu, wynajmowano busy u prywatnego przewoźnika.

2. Stypendiów szkoleniowych – dla osób bezrobotnych uczestniczących w kursach i szkoleniach, w wysokości nie większej niż 120% zasiłku, o którym mowa a art. 72 ust.1 pkt 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008r. Nr 69, poz. 415, z późn.zm.) pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia lub kursu jest nie mniejsza niż 150 godzin miesięcznie – w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie.
3. Stypendium stażowe – osobom uczestniczącym w stażu przysługuje miesięczne stypendium w wysokości nie większej niż kwota minimalnego wynagrodzenia. Taka wypłata miesięczna, była dla uczestniczek, w trakcie ich 3-miesięcznych staży, dużym zasileniem finansowym w budżecie domowym oraz pomagała im uzyskać pewną niezależność, podniosła nawet poziom samooceny. To jeszcze bardziej motywowało je do powrotu na rynek pracy, podjęcia trudu znalezienia zatrudnienia.
4. Wsparcie towarzyszące – w tym projekcie w postaci opieki nad dziećmi. Brak możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi jest częstą barierą kobiet w ich powrocie na rynek pracy. W ramach projektu, podczas odbywania stażu zawodowego, uczestniczki miały zapewnione wsparcie w postaci refundacji kosztów opieki nad dziećmi (opłaty za przedszkole państwowe lub prywatne, żłobek) w czasie godzin ich pracy.

Podsumowanie

Aby kobiety mogły licznie i efektywnie funkcjonować na rynku pracy niezbędne jest wsparcie w postaci rozwoju i upowszechnianiu elastycznych form zatrudnienia (np. telepraca, praca na część etatu). Niezbędne jest tworzenie miejsc w żłobkach i przedszkolach dla ich dzieci, gdyż bardzo często właśnie brak takich miejsc uniemożliwia kobiecie podjęcie zatrudnienia. Prywatne przedszkola czy żłobki nie rozwiązują do końca tego problemu gdyż ich usługi są kilkakrotnie droższe niż w przedszkolach państwowych, co stanowi barierę ekonomiczną dla wielu kobiet. Potrzebne są kampanie informacyjne kierowane do pracodawców, aby przekonać ich, że zatrudnianie kobiet, szczególnie matek powracających na rynek pracy, nie stanowi kosztu, ale jest inwestycją w kapitał ludzki. Istotne jest tworzenie projektów innowacyjnych pozwalających godzić życie zawodowe z rodzinnym, a także projekty ułatwiające ponowne wejście na

rynek pracy oferujące kompleksowe wsparcie dla kobiet, jak to opisane przez autorkę. Ponadto takie projekty powinny już obejmować wsparciem osoby przebywające na urloпах macierzyńskich i wychowawczych.

W wyniku przedstawionych działań, pod koniec trwania projektu, połowa uczestniczek podjęła zatrudnienie. Zarówno u pracodawców, u których odbywały staże zawodowe, także w wyniku pomocy uzyskanej w ramach pośrednictwa pracy realizowanego w projekcie, jak i przez tzw. kontakty własne. Grupę pracodawców zatrudniających uczestniczki tworzą: sieciowe sklepy spożywcze, biuro rachunkowe, zakład fryzjerski, hurtownia, gminny ośrodek pomocy społecznej, prywatny dom opieki społecznej, ośrodek sportowo-wypoczynkowy, restauracja, piekarnia, cukiernia. Niezależnie od tego, czy na koniec projektu osoby w nim uczestniczące podjęły zatrudnienie, wszyscy uczestnicy bardzo dobrze ocenili jego skuteczność i adekwatność do ich potrzeb. Kompleksowe wsparcie projektowe rozpoczynające się od doradztwa zawodowego poprzez warsztaty aktywizujące na rynku pracy, kursy zawodowe adekwatne do Indywidualnych Planów Działania oraz wymogów regionalnego rynku pracy, płatne staże zawodowe u regionalnych pracodawców oraz comiesięczne warsztaty psychologiczne i pośrednictwo pracy, niewątpliwie wpłynęło pozytywnie na motywację kobiet, ich samoocenę, umiejętność realizacji celów, samoorganizację. Oprócz konkretnych umiejętności osiągniętych w wyniku działań projektowych można także zauważyć dość istotną wartość dodaną, mianowicie: promocję idei równych szans kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju, szkoleń i rynku pracy oraz wyższą jakość życia rodzin uczestniczek dzięki ich pracy, zarobkom, warsztatom psychologicznym. Ponadto, podejmowanie aktywności przez uczestniczki w społeczeństwie lokalnym – zakładanie stowarzyszeń, czynne uczestnictwo w akcjach lokalnych i co ważne poprzez swoją aktywność społeczno-zawodową dawanie bardzo dobrego przykładu dzieciom oraz otoczeniu sąsiedzkiemu, co w efekcie tworzy kapitał ludzki regionu.

Literatura

Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim, red. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, WUP, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, skrócona wersja raportu *Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy – opracowanie metodologii badania efektywności podstawowych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

- Badania własne – wywiad telefoniczny – na grupie 100 przedsiębiorców z terenu powiatu choszczeńskiego, listopad 2011.
- Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do 2020 r.*, Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2005.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.).
- Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy*, red. J. Auleytner, MPiPS, Warszawa 2008.
- Wniosek o dofinansowanie projektu Program Operacyjny Kapitał, *Mama idzie do pracy program aktywizacji zawodowej dla kobiet*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, numer konkursu 2/6.1.1/11.
- Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w Szczecinie, raport: *Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet*, Wojewódzki Urząd Pracy Szczecin 2011.

MUM GOES TO WORK – PROFESSIONAL ACTIVATION PROGRAMME FOR WOMEN

Summary

The article contains a description of the implemented project for women from the Choszczno county's area in Western Pomerania, who were returning to the job market after a break related to childbirth and their subsequent upbringing. The article presents the problems of mothers returning to work. Described in detail was the professional activation program, designed for them in the form of comprehensive support.

Keywords: professional activation, human capital, training, professional training, job placement

Translated by Ewelina Borek