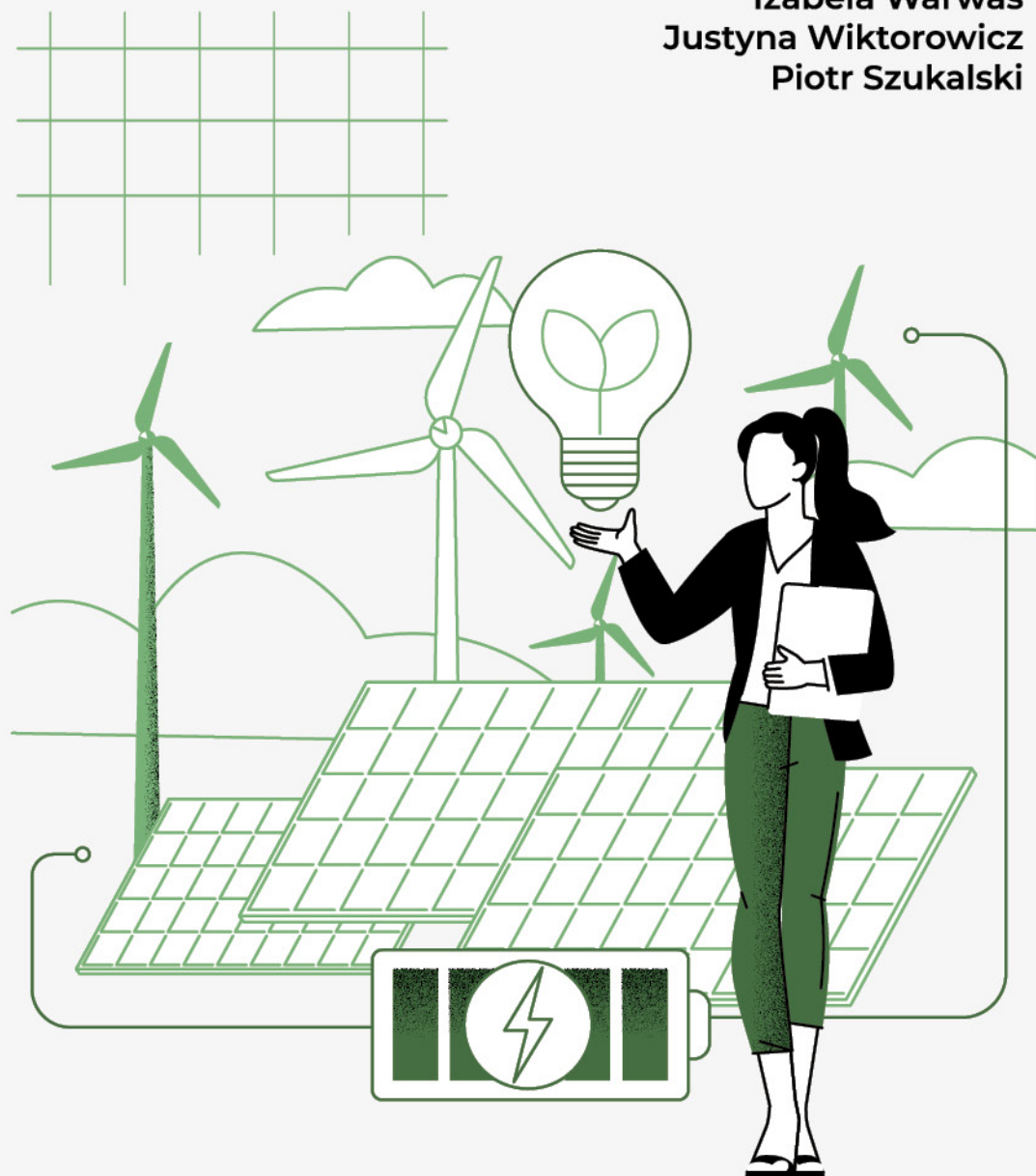


Izabela Warwas
Justyna Wiktorowicz
Piotr Szukalski



**Kobiety na rynku pracy w kontekście
transformacji energetycznej**
Przykład powiatu bełchatowskiego

Kobiety na rynku pracy w kontekście transformacji energetycznej



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Izabela Warwas
Justyna Wiktorowicz
Piotr Szukalski

**Kobiety na rynku pracy w kontekście
transformacji energetycznej**
Przykład powiatu bełchatowskiego

Izabela Warwas (ORCID: 0000-0001-8066-746X) – Uniwersytet Łódzki
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. 41/43

Justyna Wiktorowicz (ORCID: 0000-0001-9246-9225) – Uniwersytet Łódzki
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej
90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. 41/43

Piotr Szukalski (ORCID: 0000-0002-2631-3238) – Uniwersytet Łódzki
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Socjologii Wsi, Miasta i Zmiany Społecznej,
90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. 41/43

RECENZENCI

Małgorzata Król, Katarzyna Januszkiewicz

REDAKTOR INICJUJĄCY

Katarzyna Włodarczyk

REDAKCJA

Damian Szandecki

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

KOREKTA TECHNICZNA

Katarzyna Woźniak

PROJEKT OKŁADKI

Polkadot Studio Graficzne Aleksandra Woźniak, Hanna Niemierowicz

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Freepik.com / user18281665

© Copyright by Authors, Łódź 2025

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2025

Publikacja jest udostępniona na licencji Creative Commons

Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 (CC BY-NC-ND)

<https://doi.org/10.18778/8331-682-6>

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.11588.24.0.K

Ark. wyd. 11; ark. druk. 10,5

e-ISBN 978-83-8331-682-6

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-237 Łódź, ul. Matejki 34A

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. 42 635 55 77

Spis treści

Wprowadzenie	7
Rozdział 1	
Aktywność zawodowa kobiet i jej uwarunkowania – wyniki desk research	11
1.1. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej	11
1.2. Wybrane determinanty aktywności zawodowej kobiet w krajach Unii Europejskiej	18
1.3. Uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w świetle badań regionalnych i lokalnych w Polsce	21
Rozdział 2	
Kontekst oceny sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy powiatu bełchatowskiego	23
Wprowadzenie	23
2.1. Główne założenia metodologiczne badania	24
2.2. Ogólna charakterystyka powiatu bełchatowskiego	32
2.3. Potencjał przedsiębiorstw w powiecie bełchatowskim w świetle wyników badania kwestionariuszowego	38
2.4. Słabe i mocne strony powiatu bełchatowskiego z perspektywy dalszego rozwoju gospodarczego	43
2.5. Zielona transformacja – najważniejsze wyzwanie powiatu bełchatowskiego w najbliższym dziesięcioleciu	52
Rozdział 3	
Uwarunkowania funkcjonowania kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim – wybrane aspekty	65
3.1. Stan zdrowia	65
3.2. Ubóstwo	66
3.3. Sytuacja rodzinna	68
3.4. Kompetencje kobiet	71
3.5. Bariery aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim w świetle opinii różnych interesariuszy	76
Rozdział 4	
Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim	83
4.1. Zatrudnienie kobiet w świetle wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności i NSP'2021	83
4.2. Stan zatrudnienia kobiet w świetle wyników badań własnych	88
4.3. Bezrobocie rejestrowane kobiet w powiecie bełchatowskim	96
4.4. Opinie na temat sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy	100

Rozdział 5

Wsparcie aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim z perspektywy instytucjonalnej i organizacyjnej **107**

- 5.1. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu kobiet w powiecie bełchatowskim 107
- 5.2. Dostęp do usług opiekuńczych, wychowawczych i pielęgnacyjnych w świetle źródeł wtórnych 111
- 5.3. Dostęp do usług społecznych ułatwiających wykonywanie pracy w świetle wyników badań własnych 114
- 5.4. Działania pracodawców na rzecz ułatwienia godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych 117
- 5.5. Współpraca na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w powiecie 125

Rozdział 6

Quo vadis? Kierunki rozwoju powiatu bełchatowskiego w świetle wyników badań **129**

- 6.1. W jakim kierunku zmierza powiat bełchatowski? 129
- 6.2. Możliwe kierunki rozwoju powiatu w kontekście zielonej transformacji 135
- 6.3. Przyszłość kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim 142

Rozdział 7

Proponowany model wsparcia kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim **145**

- 7.1. Wnioski końcowe 145
- 7.2. Model wsparcia kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w kontekście transformacji regionu 147
- 7.3. Rekomendacje 152

Bibliografia 159

Wykaz tabel 163

Wykaz rysunków 165

Wprowadzenie

Region bełchatowski znajduje się obecnie w centrum zainteresowania wielu badaczy i instytucji z uwagi na przyszłą transformację energetyczną i jej lokalne skutki. Zakres terytorialny spodziewanych skutków obejmuje obszar bezpośredniego oddziaływania Kopalni Bełchatów, wykraczając tym samym poza powiat bełchatowski, i dotyczy konsekwencji na różnych polach. W projekcie, który wieńczy niniejsza monografia, badanie zawężono do powiatu bełchatowskiego, a jednocześnie skupiono się na mniej eksponowanej w związku z powyższą transformacją grupie osób potencjalnie doświadczających skutków zachodzących przemian – na kobietach.

Mimo wysokiej maskulinizacji pracowników najbardziej dotkniętych przemianami przedsiębiorstw – tj. osób zatrudnionych w kopalni i w elektrowni – należy sobie zdawać sprawę, że zagrożenia i szanse, a szerzej wyzwania, płynące z zielonej transformacji dotyczyć będą wszystkich mieszkańców Bełchatowa, powiatu i terenów przyległych. Skupianie się tylko na konsekwencjach owych przemian dla pracujących w kluczowych sektorach pomija, a w najlepszym razie marginalizuje, innych uczestników rynku pracy, dla których niższe dochody potencjalnych klientów, a tym bardziej masowy wyjazd dotychczasowych mieszkańców związanych zawodowo z kopalnią i elektrownią, oznaczać może konieczność zmiany planów osobistych.

Niniejsze opracowanie jest w zasadzie pierwszą większą publikacją poświęconą obecnej i spodziewanej sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy, jej celem zaś była identyfikacja tego, jakie jest w świadomości pracodawców znaczenie kobiet – zarówno tych pracujących w ramach umowy o pracę, jak i samozatrudnionych – dla gospodarki powiatu i ich przedsiębiorstw oraz jakich skutków dla pracujących kobiet spodziewają się oni w wyniku zielonej transformacji. Temat ten powinien być bezwzględnie poruszany, albowiem coraz częściej zamiast terminu „zielona transformacja” używane jest określenie „sprawiedliwa transformacja”, co ma pozwolić na zaakcentowanie tego, że – wprowadzając niezbędne zmiany wynikające i z międzynarodowych zobowiązań, i ze zdrowego rozsądku – władze publiczne świadomie chcą minimalizować nie tylko efekty uboczne, ale i efekty zewnętrzne owych przemian, starając się, aby żadna grupa pośrednio nimi dotknięta nie została jej „ofiara”. Sprawiedliwa transformacja ma umożliwić ciągłość zatrudnienia i środowiska, w którym żyje lokalna społeczność, z dużą dbałością o dobrostan mieszkańców.

Niniejsza publikacja powstała na bazie wyników badań przeprowadzonych przez autorów niniejszej monografii¹ w ramach projektu pt. „Research on the situation of women in the labor market in Bełchatów and promotion of the results” (“Badania nad sytuacją kobiet na rynku pracy w Bełchatowie i promocja wyników”). Był on realizowany od 1 czerwca 2022 do 30 czerwca 2023 r., w ramach grantu pozyskanego w wyniku konkursu przez Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa (Grant G-2204-63872).

Głównym celem projektu była diagnoza sytuacji kobiet w powiecie bełchatowskim z perspektywy rynku pracy w oczach pracodawców i reprezentantów instytucji wspomagających biznes w kontekście sprawiedliwej transformacji. Celami szczegółowymi projektu były natomiast:

- 1) rozpoznanie specyfiki lokalnego rynku pracy;
- 2) rozpoznanie opinii pracodawców o uwarunkowaniach (nie)zatrudniania kobiet w ich firmach na lokalnym rynku pracy;
- 3) określenie stopnia znajomości wśród pracodawców wyzwań związanych z zieloną transformacją;
- 4) ustalenie barier aktywności zawodowej i zatrudnienia dla kobiet – mieszkanek powiatu bełchatowskiego;
- 5) opracowanie rekomendacji – modelu wspierania kobiet na lokalnym rynku pracy w warunkach zielonej i sprawiedliwej transformacji.

Powyższe cele powiązane są dwoma kluczowymi pytaniami badawczymi:

1. Jaka jest w opinii lokalnych interesariuszy obecna specyfika sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim?
2. Jakie wyzwania dla aktywności zawodowej kobiet w przyszłości pracodawcy wiążą z procesem zielonej i sprawiedliwej transformacji?

Praca składa się z siedmiu rozdziałów, podporządkowanych przedstawionym powyżej celom szczegółowym. Pierwszy z nich skupia się na wskazaniu na podstawie przeglądu literatury czynników determinujących gotowość kobiet do podjęcia pracy. Rozdział drugi poświęcony jest prezentacji specyfiki powiatu bełchatowskiego i szerszego kontekstu, w jakim podlega i podlegać będzie w przyszłości rynek pracy tego powiatu, oraz przedstawieniu metodyki przeprowadzonych badań własnych. Trzy kolejne rozdziały skoncentrowane są na opisie sytuacji kobiet na rynku pracy badanego powiatu z różnych perspektyw. Po pierwsze, z perspektywy indywidualnego dostępu do kapitału ludzkiego i społecznego (stan zdrowia, status rodzinny, kompetencje) i do kapitału materialnego (ubóstwo). Po drugie, z perspektywy gotowości pracodawców do zatrudniania kobiet. Po trzecie, z perspektywy dostępu do zróżnicowanych usług społecznych, w tym usług bezpośrednio wspierających gotowość i zdolność do pracy. W rozdziale szóstym przedstawiono wynikające

1 Autorzy niniejszej publikacji opracowali metodykę badań, w tym narzędzia badawcze, przeprowadzili fazę terenową badań jakościowych oraz sprawowali nadzór merytoryczny nad badaniem ilościowym, a oprócz tego dokonali analizy jego wyników.

z badań oczekiwania respondentów odnośnie do przyszłych kierunków rozwoju powiatu w kontekście zielonej i sprawiedliwej transformacji. Ostatnia część zawiera wnioski i rekomendacje wynikające z przeprowadzonych prac badawczych.

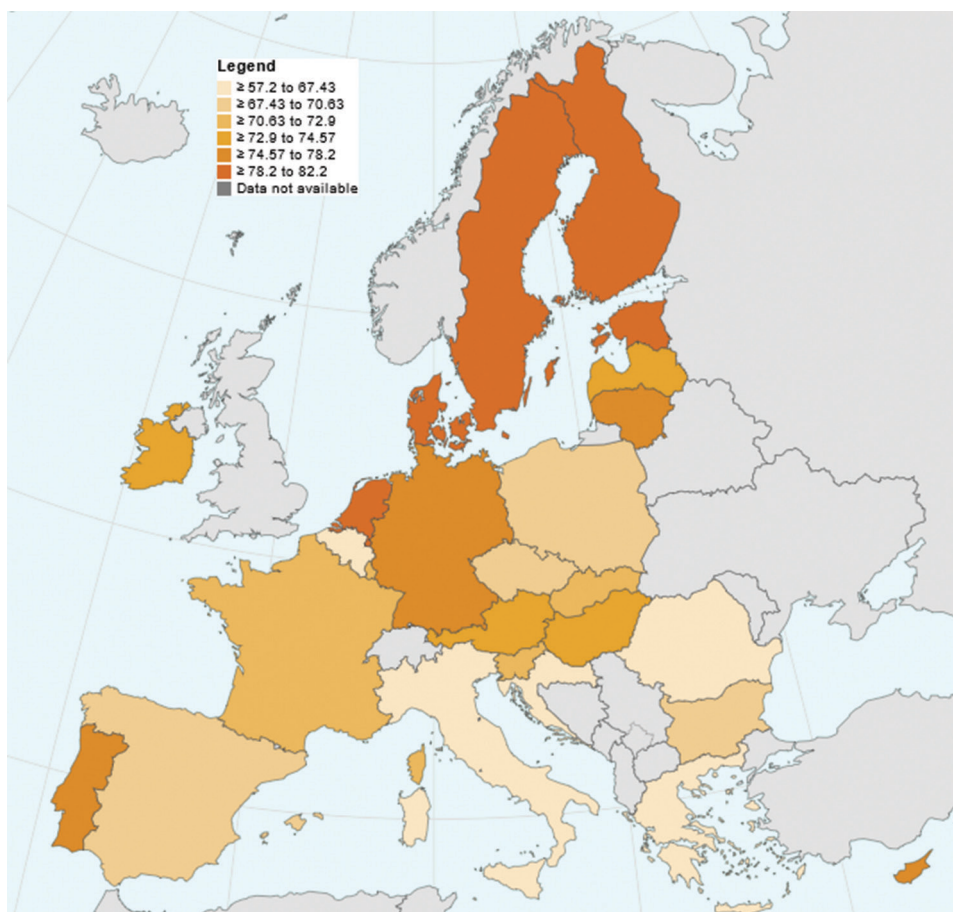
Mamy nadzieję, że zaprezentowane wyniki przeprowadzonych badań umożliwią decydentom bardziej świadome zarządzanie procesem zielonej i przede wszystkim sprawiedliwej transformacji, uczulając ich na potrzeby mniej eksponowanej grupy interesariuszy – kobiet zamieszkujących powiat bełchatowski. Ten sam cel przyświeca kolejnemu projektowi, zrealizowanemu przez Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa, zatytułowanemu „Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji – perspektywa indywidualna”, który rozszerza prezentowany w niniejszej monografii obraz sytuacji kobiet z powiatu bełchatowskiego na lokalnym rynku pracy o perspektywę przedstawicielek tej populacji. Badania ilościowe i jakościowe, zaprojektowane przez autorów niniejszej monografii i przeprowadzone wśród kobiet mieszkających w powiecie bełchatowskim, zrealizowane zostały w 2024 r., a ich wyniki są upowszechniane on-line.

Rozdział 1

Aktywność zawodowa kobiet i jej uwarunkowania – wyniki *desk research*

1.1. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej

Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Unii Europejskiej (UE-27) mierzony dla kobiet w wieku produkcyjnym (15–64 lata) kształtował się na koniec 2023 r. na poziomie 70,2% (wobec 79,8% dla mężczyzn), przy czym najwyższy był w krajach skandynawskich, nadbałtyckich i Holandii (a konkretnie w Szwecji – 82,2%, Niemczech – 81,9%, Estonii – 81,0%, Finlandii – 79,3%, Danii – 78,4% i na Litwie – 77,8%) – rys. 1. Sytuacja w tych krajach była dość stabilna w ostatnim dziesięcioleciu, wyjątek stanowiły Niemcy i Estonia, w których wzrost wskaźnika należał do najwyższych w Europie – sięgał, odpowiednio, 8,1 i 9,7 pkt proc. Na 100 kobiet w wieku od 15 do 64 lat pracuje natomiast tylko 57,2 osób w Rumunii, 57,7 – we Włoszech, 61,8 – w Grecji, wskaźnik poniżej średniej unijnej odnotowano jeszcze tylko w Chorwacji (66,6%), Belgii (66,7%) i Polsce (68,9%). Polska należy przy tym do krajów, w których aktywność zawodowa kobiet zwiększyła się w ostatnich 10 latach najbardziej, bo o blisko 8 pkt proc. Wyższy wzrost odnotowano tylko na Malcie (aż o 18,6%, z 54,3% w 2014 r.), Węgrzech (12,8 pkt proc.), Słowacji (9,9 pkt proc.), a porównywalny z Polską – w Irlandii.



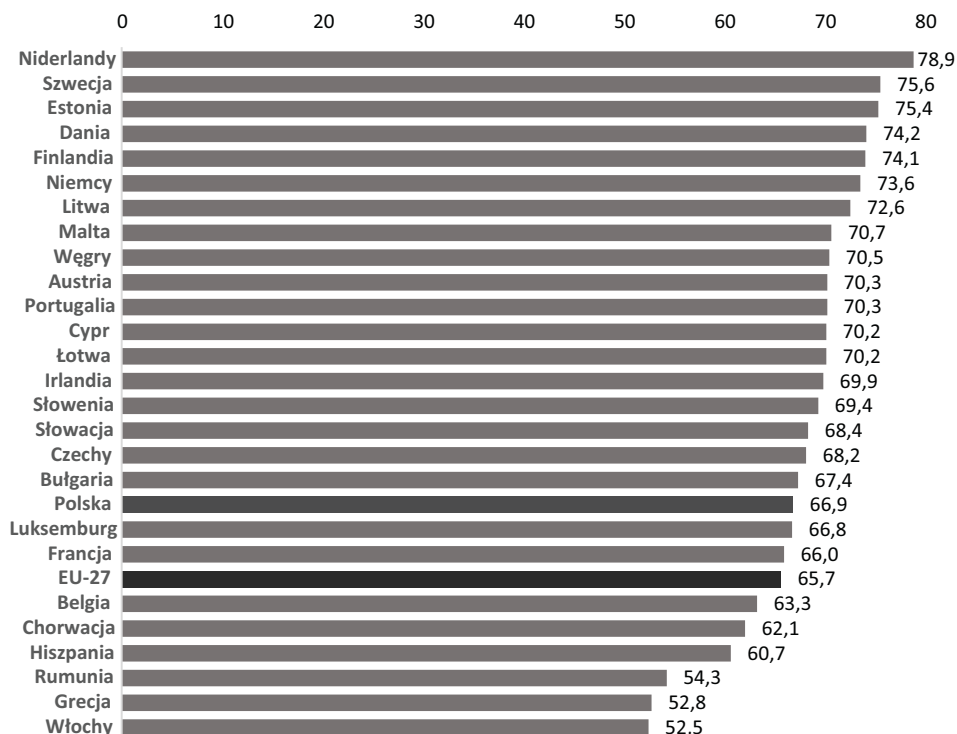
Rysunek 1. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym w krajach Unii Europejskiej (2023 r.)

Źródło: Eurostat, lfsa_argan [map] (dostęp: 25.06.2024)

Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn we wszystkich krajach UE jest wyższy niż kobiet, przy czym największe dysproporcje na niekorzyść kobiet obserwuje się w Rumunii i we Włoszech (18–19%) oraz w Grecji (ok. 16%) i Czechach (13%). W Polsce różnica sięga 11,2 pkt proc. na niekorzyść kobiet.

Wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku produkcyjnym, mierzący udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w tej grupie wiekowej (15–64 lata), jest również wyższy dla mężczyzn niż dla kobiet – średnio w Unii Europejskiej sięga on 65,7% dla kobiet wobec 75,1% dla mężczyzn (2023 r.). Jego najwyższy poziom (ponad 70%) odnotowano również w Niderlandach, Szwecji, Estonii, Danii, Finlandii, Niemczech i na Litwie, zaraz na kolejnej pozycji plasuje się Malta, także Polska ma ten wskaźnik powyżej średniej unijnej (66,9%), podczas gdy we Włoszech, w Grecji i Rumunii

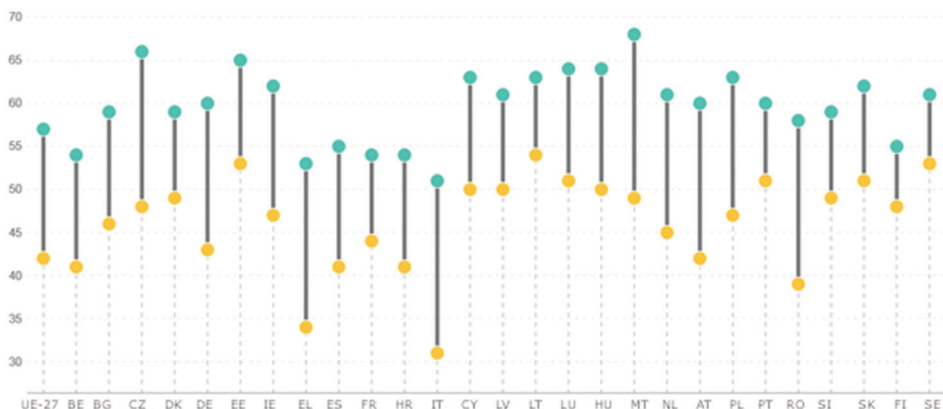
pracuje tylko mniej więcej co druga kobieta w wieku 15–64 lat (rys. 2). Największe różnice względem mężczyzn obserwuje się we Włoszech, w Grecji i Rumunii (wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku produkcyjnym jest o blisko 18 pkt proc. niższy niż dla mężczyzn w tym wieku). Jedynie w Finlandii okazuje się on nieznacznie wyższy dla kobiet (różnica 0,2 pkt proc. na korzyść kobiet). W Polsce różnica sięga 10,9 pkt proc., a średnio dla UE-27 to 9,4 pkt proc. na niekorzyść kobiet.



Rysunek 2. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku produkcyjnym w krajach Unii Europejskiej (2023 r.)

Źródło: Eurostat, lfsa_ergan (dostęp: 25.06.2024)

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (ang. European Institute Gender Equality), przeliczając udział pracujących kobiet i mężczyzn w wieku 15 i więcej lat według ekwiwalentu pełnego wymiaru czasu pracy, również wskazuje, że jest on wyższy dla mężczyzn niż kobiet (rys. 3). W przypadku kobiet sięga średnio (2023 r.) 42% i waha się od 31% (Włochy) do 53–54% (Litwa, Estonia, Szwecja). Wskaźnik ten jest wyższy dla mężczyzn niż kobiet we wszystkich krajach UE, przy czym największe dysproporcje obserwuje się w krajach, w których dla kobiet jest on najniższy (we Włoszech, w Grecji i Rumunii), najmniejsze różnice zaś występują w Finlandii i Szwecji.

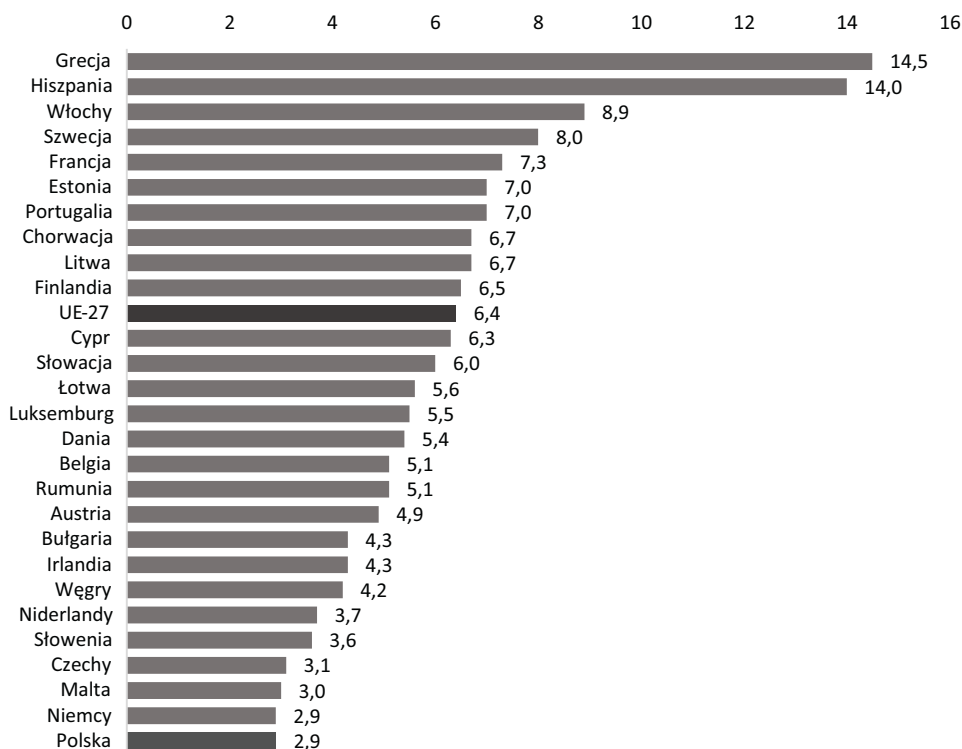


Rysunek 3. Wskaźnik zatrudnienia kobiet (kolor żółty) i mężczyzn (kolor zielony) w wieku 15+ w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w krajach Unii Europejskiej (2023 r.)

Źródło: European Institute Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> (dostęp: 22.06.2024)

Stopa bezrobocia w krajach UE dla kobiet w wieku produkcyjnym sięga średnio 6,4%, przy czym w krajach śródziemnomorskich jest zdecydowanie wyższa od średniej – nawet 14–14,5% w Grecji i Hiszpanii (rys. 4). W Polsce stopa bezrobocia kobiet jest najniższa w UE-27 (2,9%, analogiczny wskaźnik odnotowuje się w Niemczech), podobny – na Malcie i w Czechach. W przypadku mężczyzn stopa bezrobocia jest nieco niższa – średnio dla UE-27 sięga 5,9% (w Polsce – 2,8%). Największe różnice na niekorzyść kobiet miały w 2023 r. miejsce w Grecji (stopa bezrobocia kobiet wyższa od mężczyzn o 6 pkt proc., a więc o blisko 3/4) i Hiszpanii (3,3 pkt proc., 1/3), na korzyść kobiet zaś – na Łotwie (2,3 pkt proc., blisko połowa) i w Finlandii (1,6 pkt proc., 1/4). W Polsce różnica sięga zaledwie 0,1 pkt proc.

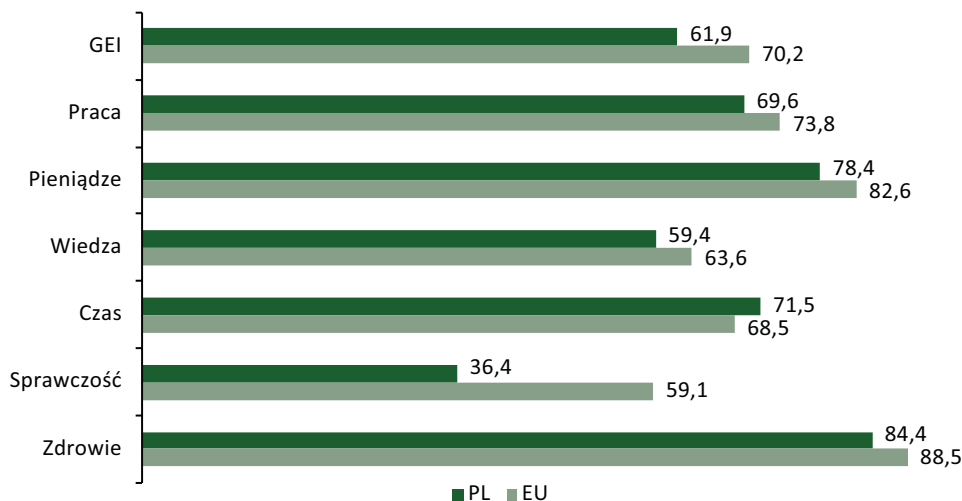
Reasumując, sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest umiarkowanie dobra, jeśli chodzi o najważniejsze w tym zakresie wskaźniki. W porównaniu z pozostałymi krajami Unii Europejskiej kobiety wykazują się wprawdzie niższą niż średnia aktywnością zawodową, ale wynika to z najniższej w UE stopy bezrobocia kobiet, wskaźnik zatrudnienia jest nieco powyżej średniej unijnej. W przypadku zatrudnienia sytuacja prezentuje się lepiej w przypadku mężczyzn niż kobiet, niemniej jednak stopa bezrobocia kształtuje się na podobnym poziomie, jeśli wziąć pod uwagę populację kobiet i mężczyzn w tym samym wieku – 15–64 lata (bo tak definiowany jest wiek produkcyjny w statystyce unijnej) – oraz przyjęta zostanie definicja bezrobotnego według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (a nie stopa bezrobocia rejestrowanego, odnotowywanego przez urzędy pracy). Należy o tym pamiętać w kolejnych częściach książki, gdy analizowane będą dane pochodzące z urzędów pracy.



Rysunek 4. Stopa bezrobocia kobiet w wieku produkcyjnym w krajach Unii Europejskiej (2023 r.)

Źródło: Eurostat, *lfsa_urgan* (dostęp: 25.06.2024)

Porównując sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy, odwołać należy się do międzynarodowych rankingów w zakresie równości płci. Po pierwsze, Gender Equality Index 2023 (GEI, wskaźnik równouprawnienia płci), opracowywany przez European Institute Gender Equality i tworzony na podstawie 14 zmiennych, według danych za 2021 r. kształtował się na poziomie średnio 70,2 (wzrost o 1,6 w porównaniu z rokiem poprzednim) (European Institute..., 2023). Wskaźnik ten obejmuje m.in. obszar pracy (*work*), w ramach którego osiąga wartość 73,8, co wskazuje na gorszą sytuację kobiet niż mężczyzn w tym zakresie. Podobnie jest w obszarze sprawczości (*power*) – 59,1, wiedzy (*knowledge*) – 63,6, oraz czasu (*time*) – 68,5. Bardziej zbliżone, choć też słabsze niż dla mężczyzn, wartości występują w dwóch obszarach: pieniądze (*money*) – 82,6, i zdrowie (*health*) – 88,5. Polska wypadła w 2023 r. znacznie słabiej niż średnia w UE (rys. 5), choć wyniki uległy poprawie we wszystkich obszarach. Zwłaszcza w porównaniu ze Szwecją (82,2), Holandią (77,9) i Danią (77,8) dystans ten jest znaczący (European Institute..., 2023).



Rysunek 5. Wskaźnik równouprawnienia płci 2023 w Polsce w porównaniu ze średnią UE-27 – ogółem (*index*) i w sześciu obszarach

Źródło: European Institute Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> (dostęp: 22.06.2024)

Wskaźnik Równouprawnienia Płci 2023 wyniósł dla Polski 61,9 (wzrost o 4,2), przy czym w największym stopniu poprawie uległy wyniki w zakresie czasu (z 52,5 do 71,5, co plasuje Polskę nawet powyżej średniej w tym właśnie obszarze, na czwartej pozycji wśród 27 krajów UE). Oznacza to, że ostatni okres był wyjątkowy, jeśli chodzi o dzielenie obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami (wzrost wskaźnika z 64 w ostatnich 5 latach do 74), ale też czasu poświęcanego na aktywność w czasie wolnym (wzrost z 43 do 69) (https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/PL_2023_factsheet.pdf). Znacznie słabsze wyniki występują jednak w obszarze *power* – wskaźnik jest prawie dwukrotnie niższy niż średnio w UE, co daje dwudziestą pozycję w rankingu (rys. 5). Bardzo niskie pozycje Polska zajmuje także – niestety – w obszarze praca (23) i zdrowie (22). Ogólnie rzecz biorąc, w porównaniu z 2010 r. wynik Polski wzrósł aż o 6,4 pkt proc., głównie ze względu na wyrównywanie różnic w dwóch obszarach – czas (+17,3) i pieniądze (+8,9). Jeszcze w poprzednim roku, jak wskazywało Forum Karty Różnorodności, Polska zajmowała dwudzieste trzecie miejsce w Unii Europejskiej (na 27 krajów), obecnie zajmuje osiemnaste (<https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2022/05/BLOK-1-Onepager.pdf.pdf>). Pomimo tego Polska, podobnie jak 11 innych krajów UE, zwiększyła swój dystans względem średniej unijnej. Co gorsza, Polska zaliczana jest do grupy państw najsłabszych, jeśli chodzi o równouprawnienie płci w UE. Zgodnie z klasyfikacją Gender Equality Index kraje UE dzielone są na cztery grupy:

1. *Catching up* – Bułgaria, Cypr, Grecja, Chorwacja, Włochy, Litwa, Malta, Portugalia, które mają indeks niższy niż średnia unijna, ale coraz szybciej zmniejszają tę różnicę;

2. *Flattening* – Belgia, Dania, Finlandia, Irlandia, Niderlandy, Szwecja, Słowenia, które poprawiły swoje wyniki, równość płci jest na wyższym poziomie niż średnia w UE, ale ich postępy są wolniejsze niż średnia dla UE, w rezultacie czego ich dystans względem pozostałych krajów się zmniejsza;
3. *Outperforming* – Austria, Niemcy, Hiszpania, Francja, Luksemburg, które osiągają lepsze wyniki niż średnia UE i szybciej czynią postępy, w rezultacie różnica między tymi krajami a średnią UE powiększa się;
4. *Slower pace* – Czechy, Estonia, Węgry, Łotwa, Polska, Rumunia, Słowacja poprawiły wprawdzie swoje wyniki, ale są one ciągle znacząco niższe niż średnia UE. Ponadto ich postępy w zakresie równości płci są wolniejsze, co prowadzi do rosnących dysproporcji w porównaniu z pozostałymi krajami UE.

Kolejny ranking, The Global Gender Gap Index, również nie stawia Polski w optymistycznym świetle. Polska plasuje się dopiero na 77. pozycji na 146 badanych krajów (tuż za Etiopią, Kolumbią i Czechami, *ex aequo* z Liberią i Tajlandią, z wynikiem 0,709 (spadek o 0,004 w porównaniu z 2021 r.). W obszarze *economic participation and opportunity* Polska zajmuje 74. pozycję (z takim samym wynikiem jak Niemcy: 0,695), w obszarze *educational attainment* – 70. pozycję (z wysokim wynikiem 0,992), w obszarze *health and survival* – pierwszą pozycję *ex aequo* z 28 innymi krajami, przy bardzo podobnych wynikach dla wszystkich 146 państw), w obszarze *political empowerment* – 87. pozycję (wynik 0,171 wobec 0,874 dla Islandii) (<https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2022/07/Global-Gender-Gap-Report-2022.pdf>).

Podobnych wniosków dostarcza badanie Hays Poland pt. „Kobiety na rynku pracy 2022” (<https://www.hays.pl/kobiety>), zgodnie z którym 53% kobiet (wobec 28% mężczyzn) doświadczyło przeszkód w karierze. Jednym z problemów jest postrzeganie ich przez pryzmat macierzyństwa. Kobiety najczęściej mierzą się z przypadkami faworyzowania mężczyzn (55%), kierowaniem się stereotypami w decyzjach o zatrudnieniu i awansie (53%), założeniem o ich mniejszej dyspozycyjności (48%) oraz brakiem zaufania do ich kwalifikacji (42%). Kobiety pełniące role kierownicze jako przeszkodę wskazywały negatywne i krzywdzące opinie na temat „kobiecego stylu zarządzania”, stereotypowo postrzeganego jako zbyt emocjonalny, cechujący się nadmierną skłonnością do kompromisów i brakiem posłuchu wśród podwładnych. Zapytane o wyzwania, z jakimi musiały się zmierzyć na drodze do objęcia pierwszego w karierze stanowiska menedżerskiego, wymieniały również konieczność przecierania szlaków w firmie, w której na stanowiskach kierowniczych nie było kobiet, a także postrzeganie ich kandydatur przez pryzmat – nawet teoretycznego – macierzyństwa. Jest to jeden z powodów, dla których w Polsce nadal tak niewiele firm jest zarządzanych przez kobiety.

Pomimo pozytywnych zmian zachodzących na rynku pracy wskazywane – niekiedy już przed kilkunastu laty – problemy nadal wybrzmiewają. Rozpatrywanie kobiecych kandydatur w kontekście potencjalnego macierzyństwa stanowi jeden

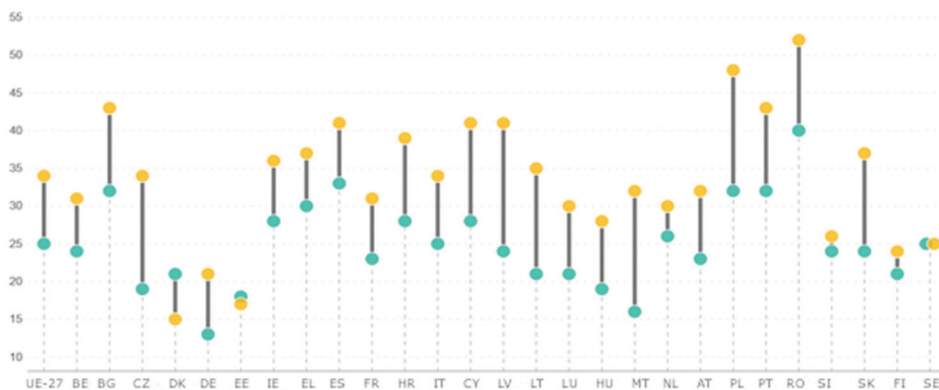
z największych problemów, z jakim mierzą się specjalistki. Rodzicielstwo i obowiązki rodzinne wciąż utożsamiane są głównie z kobietami, co w perspektywie części pracodawców obarcza zatrudnienie kandydatek dodatkowym ryzykiem. Niektórzy decydenci w firmach wciąż wychodzą z założenia, że jako matki będą korzystały ze zwolnień z tytułu chorych dzieci lub wkrótce zajdą w ciążę i opuszczą firmę na rok. Jest to zatem przejaw nierówności, który dotyka zarówno pracujących mam, jak i bezdzietnych kobiet. Specjalistki nadal doświadczają nieadekwatnej oceny kompetencji, szklanego sufitu i postrzegania ich wyłącznie przez pryzmat rodzicielstwa, co spowalnia ich rozwój zawodowy. Przy tym 67% kobiet i 44% mężczyzn wskazywało na przeszkody dotyczące pogodzenia pracy z wychowywaniem dzieci.

Dodać należy też, że w licznych krajach członkowskich UE wysokie zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć przekłada się na późniejszym etapie na wysokie zróżnicowanie emerytur, z uwagi na niższy poziom odprowadzanych przez kobiety składek emerytalnych. Do takiej sytuacji dochodzi w szczególności w Rumunii, na Cyprze, w Niemczech, Holandii i Austrii, co przyczynia się do wzrostu ryzyka ubóstwa lub wykluczenia społecznego wśród kobiet w starszym wieku.

1.2. Wybrane determinanty aktywności zawodowej kobiet w krajach Unii Europejskiej

Dane dla krajów UE (*Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych. Kobiety na rynku pracy*, 2016) wskazują, że współczynnik aktywności zawodowej jest najniższy w przypadku kobiet należących do grup szczególnie wrażliwych, takich jak kobiety w starszym wieku, samotne matki, kobiety niepełnosprawne, kobiety ze środowisk migrantów oraz kobiety należące do mniejszości etnicznych. Jedną z ważniejszych determinant tej sytuacji stanowi pełnienie obowiązków opiekuńczych wobec dzieci, osób starszych czy osób z niepełnosprawnością. Jak pokazują dane wykorzystane w Indeksie Równości Płci 2023, w większości krajów Unii Europejskiej głównym opiekunem są kobiety (oznaczone żółtymi kropkami na rys. 6), najsilniej jest to widoczne w Rumunii i Polsce. Mniej więcej połowa kobiet w tych krajach (51,7% w Rumunii i 48,2% w Polsce) sprawuje codzienną opiekę nad dziećmi, wnukami, osobami starszymi lub niepełnosprawnymi, podczas gdy w Unii jest to średnio 33,5%, a w takich krajach jak Dania (14,7%), Estonia (16,9%), Niemcy (21,2%), Finlandia (23,7%) i Szwecja (24,7%) wskaźnik ten jest ponad dwukrotnie niższy (European Institute..., 2023). *Gender gap* sięga w tym obszarze średnio 8,9 pkt proc., przy czym w niektórych krajach jest wyraźnie wyższa (do grupy tej należą zwłaszcza Malta, Łotwa i Polska, gdzie różnica wynosi ok. 16 pkt proc., a także Czechy, Litwa, Słowacja, Cypr, Rumunia, Bułgaria, Chorwacja, Portugalia – ponad

10 pkt proc.). Największy udział kobiet i mężczyzn sprawujących obowiązki opiekuńcze występuje w grupie 25–49 lat (48% kobiet, 34% mężczyzn), ze względu na opiekę nad dziećmi, i w tej grupie obserwuje się największą *gender gap*. Najmniejsze różnice są w przypadku pięćdziesięciolatków, przy czym w przypadku osób 65+ *gender gap* zwiększyła się o 2 pkt proc. w porównaniu z 2016 r. (i jest to jedyna grupa wiekowa, w której taki wzrost nastąpił).



Rysunek 6. Odsetek kobiet i mężczyzn sprawujących każdego dnia opiekę nad swoimi dziećmi lub wnukami, osobami starszymi lub niepełnosprawnymi (jako % populacji w wieku 18+) w 2023 r.

Źródło: European Institute Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> (dostęp: 22.06.2024)

Jak wynika z badania unijnego „Kobiety na rynku pracy” (https://commission.europa.eu/system/files/2020-06/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf), w 2016 r. ponad połowa kobiet (w wieku 25–49 lat), które mogłyby potencjalnie prowadzić aktywność zawodową, na Cyprze, w Irlandii, Hiszpanii, Estonii, na Maltcie i w Wielkiej Brytanii była bierna zawodowo z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi lub niesamodzielnymi osobami dorosłymi. Wpływ macierzyństwa na zatrudnienie znajduje odzwierciedlenie we wskaźniku zatrudnienia kobiet posiadających dzieci w wieku poniżej 6 lat. W UE wskaźnik zatrudnienia kobiet należących do tej kategorii był średnio o ponad 8 pkt proc. niższy niż wskaźnik zatrudnienia kobiet bezdzietnych. Na Węgrzech, w Czechach i na Słowacji różnica ta przekraczała 30 pkt proc., a w Estonii, Niemczech, Wielkiej Brytanii i Finlandii wynosiła ponad 15 pkt proc. Także zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest większe w przypadku rodziców – pracę na część etatu świadczyło 38,9% matek w porównaniu z 5,8% ojców. Podobnie niski wskaźnik zatrudnienia kobiet w starszym wieku (54–64 lata) może odzwierciedlać fakt, że kobiety częściej niż mężczyźni podejmują się opieki nad starszymi członkami

rodziny lub nad członkami rodziny pozostającymi na utrzymaniu wymagającymi opieki długoterminowej, przez co są znacznie bardziej skłonne do ograniczania swojego czasu pracy lub wręcz całkowitego jej zaprzestania.

Dostęp do usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (takich jak przedszkola, żłobki i opieka dzienna) oraz usług opieki długoterminowej (takich jak stacjonarne placówki opieki długoterminowej, ośrodki opieki dziennej, usługi opiekuńcze świadczone w domu) jest kluczowy dla zmniejszenia obciążenia wysoce czasochłonną opieką nieformalną, zazwyczaj świadczoną przez kobiety. Z opieki nad dziećmi w świetle badań prowadzonych przez European Institute for Gender Equality korzysta 64% kobiet i 66% mężczyzn mających dzieci poniżej 6. roku życia, a 61% kobiet i 75% mężczyzn będących opiekunami osób wymagających opieki długoterminowej przynajmniej jeden dzień w tygodniu korzysta z opieki instytucjonalnej. Niemniej ze względu na długie listy oczekujących i niedostępność usług opieki nad dziećmi, a także brak wystarczających środków finansowych mniej więcej co dziesiąty rodzic nie ma dostępu do opieki nad dziećmi. Trudności z dostępem do opieki długoterminowej doświadcza co czwarty opiekun, głównie wskazując na to, że nie stać go na takie usługi lub nie spełnia kryteriów kwalifikowalności albo nie jest zadowolony z jakości tych usług (European Institute..., 2023).

Wpływ na aktywność zawodową kobiet mogą wywierać również czynniki ekonomiczne zniechęcające je do podejmowania pracy. Struktura systemu podatkowego i systemu zabezpieczenia społecznego może wywierać wpływ na decyzje o wejściu na rynek pracy i liczbie godzin w niej spędzanych. Takie czynniki zniechęcające do podejmowania pracy mogą być szczególnie silne w przypadku drugich żywicieli rodziny. Dostępne dowody świadczą o poważnym negatywnym wpływie wzrostu względnej krańcowej efektywnej stawki opodatkowania drugich żywicieli rodziny na aktywność zawodową kobiet. Opodatkowanie pracy sprzyja powstawaniu pułapki socjalnej¹, w największym stopniu ma to miejsce w Belgii, Niemczech i Danii. Z kolei w Austrii i wspomnianych Belgii i Niemczech występuje najwyższe ryzyko związane z pułapką niskich zarobków. Ponadto wysokie koszty opieki nad dziećmi i usług w zakresie opieki długoterminowej ponoszone z bieżących wydatków mogą skutkować powstaniem jeszcze silniejszych czynników finansowych zniechęcających kobiety do podejmowania zatrudnienia. Dotyczy to w szczególności Irlandii, Polski i Holandii, gdzie koszty związane z opieką nad dziećmi stanowią ponad 20% dochodu rodziny netto w przypadku pary, której zarobki odpowiadają medianie. Sytuacja rodzin o niskich dochodach jest jeszcze gorsza. Ponadto wysokie zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć może dodatkowo osłabić bodźce finansowe skłaniające kobiety do podjęcia zatrudnienia. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć utrzymuje się w Europie na wysokim poziomie (16,3% w 2015 r. w UE) i jest szczególnie wysokie w Estonii, Austrii, Czechach, Niemczech, Wielkiej

1 Pułapka socjalna to ukryty podatek nakładany na osoby bierne zawodowo powracające do pracy. Określa ona część dodatkowego wynagrodzenia brutto, którą osoba bierna zawodowo musiałaby przeznaczyć na zapłacenie podatków, gdyby podjęła zatrudnienie.

Brytanii i na Słowacji. Wskaźnik ten odzwierciedla różnicę w wysokości zarobków mężczyzn i kobiet obliczoną na podstawie średniej różnicy w wysokości godzinowej stawki wynagrodzenia brutto wszystkich pracowników.

1.3. Uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w świetle badań regionalnych i lokalnych w Polsce

Analizując uwarunkowania sytuacji kobiet na rynku pracy, należy odwołać się również do badań prowadzonych na poziomie regionalnym. W tym miejscu można skorzystać z kilku raportów badań, zwykle prowadzonych na zlecenie wojewódzkich urzędów pracy.

W badaniu prowadzonym dla województwa łódzkiego (Kubiak, 2012) analizowano sytuację na rynku pracy kobiet i mężczyzn, wykorzystując do tego celu dane statystyki publicznej oraz dane publicznych służb zatrudnienia (PSZ). Wskazano m.in., że w 2009 r. w wielu powiatach województwa łódzkiego żłobki w ogóle nie funkcjonowały, a relacja liczby dzieci w przedszkolach do liczby dzieci w wieku do 4 lat tylko w nielicznych powiatach przekraczała 50%, co może stanowić barierę aktywności zawodowej kobiet. Dane te są już archiwalne, aczkolwiek problem ten nadal istnieje. Często w pierwszych latach pracy zawodowej kobiety czasowo wycofują się z rynku pracy na rzecz pełnienia roli matki. Przerwa ta zazwyczaj trwa od 6 miesięcy do kilku lat. Niejednokrotnie jest ona powodem problemów z powrotem do życia zawodowego, co znajduje swoje odzwierciedlenie również w tym, że bezrobocie jest najwyższe w grupie kobiet w wieku 25–34 lata, a udział kobiet wśród długotrwale bezrobotnych jest znacznie wyższy niż mężczyzn (*Rekomendacje...*, 2016).

W badaniu prowadzonym dla województwa mazowieckiego (Krajewski [red.], 2010) również wskazano, że wśród najważniejszych przyczyn braku aktywności zawodowej kobiet znajdują się sytuacja rodzinna oraz specyfika ról społecznych zwykle realizowanych przez kobiety, zwłaszcza obowiązki opiekuńcze. Dodatkowo, istotne znaczenie odgrywają także stan zdrowia, zniechęcenie spowodowane bezskutecznym poszukiwaniem pracy i niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy (zbyt niski poziom wykształcenia, profil wykształcenia nieodpowiadający na potrzeby rynku pracy). Badani w ramach projektu pracodawcy jako główną przyczynę wysokiego bezrobocia wśród kobiet wskazywali obawy przed ich zatrudnieniem wynikające z faktu, że mogą one pójść na urlop macierzyński. Poza tym uznano, że do niektórych zawodów predystynowani są jedynie mężczyźni.

Ciekawych wniosków dostarcza badanie przeprowadzone w województwie pomorskim (Kwiecińska-Zdrenka, 2019). W świetle wypowiedzi pracodawców bariery zatrudniania w przypadku kobiet są różne w zależności od ich sytuacji. Jeśli chodzi

o kobiety pozostające poza rynkiem pracy z powodu opieki nad dzieckiem, powodem ich niskiej aktywności zawodowej są takie czynniki, jak:

- nieaktualne kwalifikacje zawodowe, związane z dłuższym niż u mężczyzn okresem wyłączenia z rynku pracy w związku z opieką nad dzieckiem, w tym brak aktualnych certyfikatów (przy pracach technicznych);
- wyższe oczekiwania finansowe, ze względu na korzystanie z przywilejów społecznych (dodatek 500+ [obecnie 800+]);
- niższa elastyczność czasowa i niższa dyspozycyjność kobiet;
- oczekiwanie przez kobiety takich warunków pracy, które umożliwią im realizację tradycyjnego modelu rodziny (zakładającego m.in. odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi, wykonywanie podstawowych obowiązków domowych, takich jak gotowanie);
- niski udział kobiet wśród osób ubiegających się o pracę, zwłaszcza gdy ma ona charakter zmianowy, wymaga wysiłku fizycznego, uznawana jest za zawód męski (kierowca, masażysta);
- niska przewidywalność co do stabilności zatrudnienia młodych kobiet w porównaniu z mężczyznami: „zatrudnienia są na okresie próbnym, potem na czas nieokreślony, czekamy do tego czasu nieokreślonego, odpracujemy chwilę i buch, cięża; czy pani wróci, nie wiadomo” „boimy się – o tę mamę, która zacznie korzystać ze zwolnień lekarskich”;
- brak zaufania pracodawców do oferowanych przez potencjalne pracownice umiejętności („bałbym się, że to doświadczenie z kosmosu”).

Z kolei jeśli chodzi o kobiety dojrzałe, pracodawcy są zdania, że ich aktywności zawodowej nie sprzyjają: niski poziom przekonania o własnej wartości, niska decyzyjność skutkująca niewielką samodzielnością pracowników, niska efektywność i zły stan zdrowia. Pracodawcy obawiają się też, że ze względu na niższy dla nich niż dla mężczyzn wiek emerytalny kobieta dojrzała to pracownik pozyskany na krótko, mniej perspektywiczny.

Niezależnie od płci w przypadku osób zarówno długotrwale bezrobotnych, jak i niemających doświadczenia zawodowego obawy pracodawców dotyczą następujących słabych stron:

- braku zdolności do samodzielnego wykonywania zadań (konieczność nadzoru);
- braku dyscypliny pracowników;
- braku determinacji utrzymania pracy (co powoduje także umiarkowaną gotowość do inwestowania w przygotowanie pracownika do wykonywania pracy lub do podnoszenia jego kwalifikacji);
- niskiej motywacji i gotowości wysiłku;
- wygórowanych oczekiwań dotyczących wynagrodzenia, benefitów dodatkowych (opieka medyczna, karnety sportowe, sprzęt).

Powyższe rozważania stanowią asumpt do oceny sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy powiatu bełchatowskiego.

Rozdział 2

Kontekst oceny sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy powiatu bełchatowskiego

Wprowadzenie

Jak już podkreślono, aktywność zawodowa kobiet w Polsce jest niższa niż średnia w Unii Europejskiej. Przypomnijmy, że do aktywnych zawodowo zalicza się pracujących (wykonujących odpłatną pracę, prowadzących własną działalność gospodarczą, rolników) oraz bezrobotnych. Wysoki współczynnik aktywności zawodowej może być więc zarówno efektem wysokiego wskaźnika zatrudnienia (dotyczącego pracujących), jak i wysokiej stopy bezrobocia. W Polsce wskaźnik zatrudnienia jest nieco powyżej średniej w UE, natomiast stopa bezrobocia jest najniższa. Co więcej, tak współczynnik aktywności zawodowej, jak wskaźnik zatrudnienia wzrosły dla Polski w ostatnim dziesięcioleciu, a wzrost ten pozostaje znaczący. Pomimo tego również w obszarze zatrudnienia sytuacja kobiet względem mężczyzn jest gorsza. Potwierdza to w swoich badaniach K. Lewandowska-Gwarda (2023), która zauważa, że sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce nie jest korzystna, cechuje ją także zróżnicowanie przestrzenne oraz wrażliwość na sytuacje kryzysowe, takie jak pandemia COVID-19.

Jeśli chodzi o rynek pracy, szczególne dysproporcje w dostępie do miejsc zatrudnienia występują m.in. w sektorze energetycznym. Górnictwo to zdecydowanie domena mężczyzn – w 2019 r. w spółkach górniczych kobiety stanowiły zaledwie ok. 10% zatrudnionych (Juszczak, Szpor, 2020), dotyczyło to przede wszystkim kobiet w przedziale wiekowym 46–65 lat. Miejsca pracy dla kobiet, dostępne głównie poza energetyką, są zwykle niżej wynagradzane, co determinuje niższą skłonność do podejmowania aktywności zawodowej, zwłaszcza że zarobki pracujących w energetyce mężczyzn pozwalają na utrzymanie rodziny. Chociaż powiaty typowo górnicze, zlokalizowane w województwie śląskim, należą do tych cechujących się najlepszą sytuacją na rynku pracy, również jeśli chodzi o kobiety (Lewandowska-Gwarda, 2023),

sytuacja ta może się diametralnie zmienić w związku z transformacją energetyczną, która będzie nieść za sobą nie tylko likwidację wielu miejsc pracy w górnictwie, ale też zmiany w przedsiębiorstwach okołogórniczych, w których zatrudnienie (według różnych źródeł) szacuje się w Polsce na 57 tys. (Kierwa, Szpor, Witajewski-Baltvilks, 2019) lub nawet 115 tys. osób (Frankowski, Mazurkiewicz, 2020). Mężczyźni mogą więc silniej konkurować z kobietami o miejsca pracy niż dotychczas.

Jak wynika z badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego (2020), w Polsce za najbardziej „intensywne węglowo” uważa się województwa śląskie i łódzkie. W przypadku tego drugiego wynika to z lokalizacji na terenie powiatu bełchatowskiego kopalni węgla brunatnego (aż 77% wydobycia surowca pochodzi właśnie z tego regionu) (Juszczak, Szpor, 2020). Poza tym wrażliwość na transformację energetyczną ocenia się dla powiatu bełchatowskiego jako niską – na 23 powiaty górnicze powiat bełchatowski plasuje się jako czwarty z najmniej wrażliwych obszarów, niemniej wysoką wrażliwość odnotowuje się w obszarze społecznym (wskaźnik 0,63 przy max. 1) i rynku pracy (0,46). O ile zatem powiat bełchatowski lepiej niż większość powiatów zniesie (jak się szacuje) proces transformacji górnictwa, o tyle skutki społeczne, w tym dotyczące zatrudnienia, mogą być bardziej wyraźne.

Przesłanki te skłoniły autorów niniejszej publikacji do podjęcia badań w zakresie oceny sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w kontekście zielonej transformacji. W niniejszym rozdziale (i kolejnych częściach książki) przedstawiono wyniki badań – ilościowych i jakościowych – zrealizowanych w tym zakresie na przełomie 2022 i 2023 r. w ramach wspomnianego wcześniej projektu „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”). W tej części omówiona zostanie metodyka realizowanych badań, a także – celem nadania kontekstu prowadzonym dalej analizom – ogólna charakterystyka powiatu bełchatowskiego. Zasadniczą część rozdziału stanowi prezentacja wyników zrealizowanych badań w odniesieniu do określania stanu badanego zjawiska – sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy.

2.1. Główne założenia metodologiczne badania

Metodyka badania

Badanie społeczne, jak zauważa A. Krzewińska (2018), ma procesualny charakter, co pozwala na wyodrębnienie etapów i zadań, które muszą zostać zrealizowane, aby zakończyło się ono zebraniem danych pozwalających na udzielenie odpowiedzi na postawione w badaniu pytania problemowe. W badaniach weryfikacyjnych (które służą weryfikacji wcześniej postawionych hipotez) wyróżnia się trzy zasadnicze fazy:

przygotowawczą, terenową i opracowania. Pierwszy z etapów polega na przygotowywaniu koncepcji badań, doborze i przygotowaniu technik badawczych oraz zjawisk, z którymi badacz/badaczce wejdzie/wejdą w kontakt przy zbieraniu materiałów. Drugi związany jest ze zbieraniem materiałów w terenie. Ostatni natomiast wiąże się z krytyką, selekcją i wstępnym oraz właściwym opracowaniem materiałów. Proces zamyka interpretacja wyników oraz przygotowanie raportu prezentującego badania i ich rezultaty.

Ponieważ za cel główny projektu przyjęto diagnozę ekonomicznych i społecznych aspektów sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w kontekście planowanej transformacji regionu, badania obejmowały dwie kwestie: (1) ocenę sytuacji kobiet na rynku pracy oraz szans i barier oddziałujących na tę sytuację z perspektywy różnych interesariuszy instytucjonalnych oraz (2) wskazanie obecnych i potencjalnych instrumentów wsparcia aktywności zawodowej kobiet w regionie bełchatowskim w ocenie powyższych badanych. W niniejszym projekcie nie uwzględniono zatem badania samych zainteresowanych – mieszkańek powiatu¹.

W szczególności skoncentrowano się na następujących aspektach:

- przedstawieniu sytuacji na bełchatowskim rynku pracy na tle województwa łódzkiego;
- poznaniu opinii interesariuszy rynku pracy na temat sytuacji kobiet zatrudnionych, bezrobotnych i biernych zawodowo, głównych barier wyższej aktywności, skłonności do zatrudnienia oraz powodów dezaktywizacji zawodowej;
- poznaniu opinii pracodawców oraz samozatrudnionych na temat ogólnej sytuacji gospodarczej Bełchatowa i okolic, atutów i barier rozwoju, wiedzy na temat procesu sprawiedliwej transformacji i jej spodziewanych konsekwencji, a także działań zmniejszających oddziaływanie czynników zagrażających rozwojowi regionu;
- ocenie respondentów na temat ogólnej sytuacji na lokalnym rynku pracy, preferencji zatrudnieniowych oraz uwarunkowań (nie)zatrudniania kobiet;
- ocenie stosowanych i potencjalnych udogodnień w miejscu pracy służących wzmocnieniu sytuacji kobiet na rynku pracy.

W badaniu postawiono na triangulację metod i technik badawczych oraz źródeł danych. Zastosowane zostały zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe.

Metody jakościowe w naukach społecznych zyskują na popularności, znaczeniu i przeżywają bardzo dynamiczny rozwój. Badania tego rodzaju rozwijały

1 Badanie takie zostało zrealizowane przez ten sam zespół w 2024 r. w ramach grantu konkursowego. Realizatorem projektu było, jak poprzednio, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa. Badania koncentrowały się na ocenie indywidualnych uwarunkowań aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim, ale też podejścia kobiet do istniejących i możliwych do wdrożenia rozwiązań, które mogą przyczynić się do wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy. Wyniki zostaną uwzględnione w odrębnej publikacji.

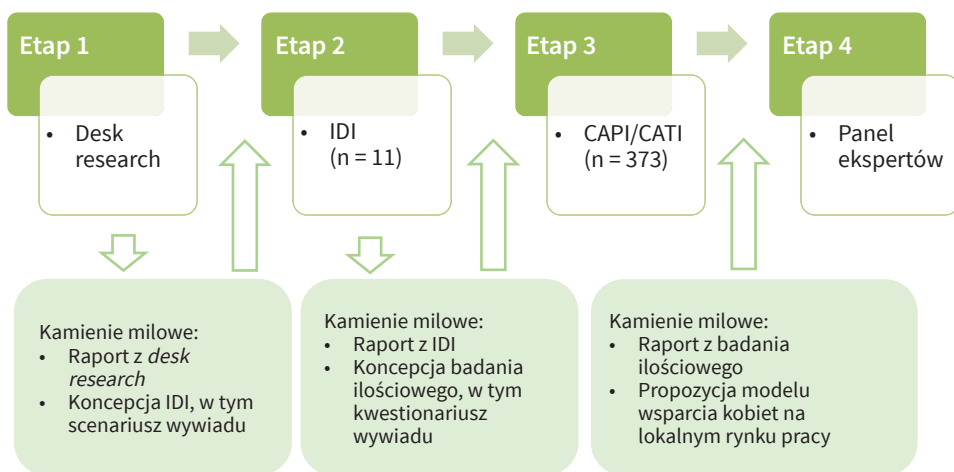
się niezależnie w wielu dyscyplinach naukowych, np. w pedagogice, socjologii, filozofii, psychologii, ekonomii, zarządzaniu czy naukach o zdrowiu. Jak twierdzi S. Juszczuk: „Badania jakościowe czerpią swą inspirację z nauk filozoficznych, w szczególności z hermeneutyki i fenomenologii oraz filozofii dialogu, filozofii poznania, a ponadto z etnometodologii i antropologii kulturowej, socjologicznego nurtu interakcjonizmu symbolicznego, psychologii humanistycznej oraz pedagogiki kultury i personalizmu pedagogicznego. Hermeneutyka oparta jest tutaj na interpretacji świata, dokonanej przez badacza i osoby stanowiące obiekt jego zainteresowania, oraz próbie połączenia ich perspektyw znaczeniowych. Odkrycie i renesans fenomenologii, a także hermeneutyki i interakcjonizmu symbolicznego, stworzyło teoretyczne uzasadnienie do nowego podejścia do badań w naukach społecznych” (Juszczuk, 2013).

Za kluczową dla badań jakościowych uznaje się publikację B.G. Glasera i A.V. Straussa *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research* (1967) (Olejek, 2021), przy czym uzyskały one już własną, unikatową tożsamość (Gibbs, 2015). Warto podkreślić, że obecnie funkcjonuje duża dowolność metodyczna pozwalająca badaczom na wysoką kreatywność (Konecki, 2019). Przyjmuje się, że wyodrębnienie samodzielnego jakościowego nurtu badań nastąpiło w latach 60. i 70. XX w.

Jednym z zadań stojących przed metodami jakościowymi może być zrozumienie badanego zjawiska i wejście w istotę badanych procesów, ich dokładną i wnikliwą analizę. Materiałem empirycznym w przypadku tych badań jest bowiem tekst. Badania jakościowe mogą dostarczać informacji koniecznych do doskonalenia procesów decyzyjnych. Wówczas można wskazać trzy cele prowadzenia badań: (1) uzyskanie niezbędnej wiedzy o zjawiskach, procesach i kształtujących je czynnikach, (2) wsparcie procesów decyzyjnych, oraz (3) zweryfikowanie skuteczności decyzji (Mazurek-Łopacińska, 2016). Badania jakościowe umożliwiają analizę czynników objaśniających dane zjawisko (Flick, 2012), dokonanie opisu, interpretacji, wyjaśnienia zjawisk społecznych na wiele sposobów, poprzez analizę: (1) doświadczenia jednostek i grup, (2) interakcji i aktów komunikacji w czasie ich trwania, (3) dokumentów lub podobnych śladów ludzkich doświadczeń i interakcji (Bendkowski, 2016). Postrzegane są jako elastyczne, ponieważ to badacz wybiera spośród nich metodę zgodną z własnym zapotrzebowaniem badawczym. Odbywa się to ze względu na przyjęte cele i szacowaną dostępność respondentów (Samoraj-Charitonow, 2016).

Prace badawcze realizowane były w ramach kilku etapów (rys. 7).

W pierwszym dokonano przeglądu dostępnych danych statystyki publicznej i statystyk rynku pracy oraz istniejących badań i opracowań dotyczących powiatu bełchatowskiego. W szczególności skupiono się na charakterystyce sytuacji kobiet na rynku pracy i czynnikach warunkujących możliwość podjęcia pracy na terenie powiatu bełchatowskiego.



Rysunek 7. Etapy badania sytuacji kobiet w powiecie bełchatowskim
Źródło: opracowanie własne

W etapie drugim wykorzystano metodę jakościową w postaci pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI – *Individual In-depth Interview*). IDI pozwalają zilustrować motywacje, poglądy, wyrazić opinie, przedstawić punkt widzenia czy sugestie. Można je opisać jako „rodzaj społecznej interakcji, ukierunkowaną rozmowę służącą pozyskaniu przez badacza od respondentów danych dotyczących ich wglądu w rzeczywistość” (Glinka, Czakon, 2021). Dlatego badacz jest skupiony na respondencie, zadaje pytania i jednocześnie pomaga odszukać właściwą odpowiedź. Zgodnie z opinią J.M. Johnsona (2002) wywiad pogłębiony stanowi interakcję zorientowaną na konkretny cel, jak chociażby zdobycie pogłębionych informacji oraz wiedzy, która dotyczy przykładowo jaźni jednostki, przeżywanym przez nią doświadczeń, wartości i decyzji, a zatem stanowczo różni się od zwykłej rozmowy (Nicpoń, Marzęcki, 2010). Realizacja IDI przebiegała według procedury, na którą składały się: określenie tematu, projektowanie narzędzia, prowadzenie wywiadu, transkrypcja, analiza materiału badawczego, weryfikacja, raportowanie (Babbie, 2005). Na potrzeby badania przygotowano scenariusz wywiadu pogłębionego (zawierał on ogólne dyspozycje, które w zależności od potrzeb były na bieżąco modyfikowane). IDI zrealizowano na celowo dobranej próbie przedstawicieli różnych interesariuszy – podmiotów otoczenia, których działania przyczyniają się lub mogą się przyczynić do wzmocnienia sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy (n = 11). Celowo pominięto organy wykonawcze administracji samorządowej na poziomie powiatowym (Starostwo Powiatowe w Bełchatowie) i gminnym. Przyjęto bowiem, że w cele projektu wpisuje się przede wszystkim poznanie i przedstawienie punktu widzenia przedstawicieli instytucji rynku pracy, wśród których uwzględniono Powiatowy Urząd Pracy

w Bełchatowie, ale też agencję zatrudnienia i instytucje szkoleniowe. Kolejną grupę interesariuszy uczestniczących w badaniu stanowiły organizacje, których zadania bezpośrednio lub pośrednio dotyczą sytuacji na rynku pracy – znalazły się wśród nich instytucje otoczenia biznesu (IOB) i organizacje pozarządowe. Ważna rola przypadła także partnerom społecznym – w badaniu wzięli udział zarówno przedstawiciele strony pracowniczej (związków zawodowych), jak i organizacji pracodawców². Celem tego etapu było poznanie ogólnej opinii interesariuszy rynku pracy na temat sytuacji kobiet zatrudnionych, bezrobotnych i biernych zawodowo, głównych barier wyższej aktywności, skłonności do zatrudnienia oraz powodów dezaktywizacji zawodowej.

W kolejnym etapie wykonano reprezentatywne w skali powiatu badanie pracodawców. Zrealizowane zostało ono na podstawie ustrukturyzowanego kwestionariuszu wywiadu, w którym większość pytań miała charakter zamknięty. Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem *mixed mode design*, łącząc dwie techniki badawcze – wspomagany komputerowo wywiad bezpośredni prowadzony *face-to-face* (CAPI) oraz wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (CATI). 80% wywiadów zrealizowanych zostało *face-to-face*. Fazę terenową badania przeprowadzono w okresie od listopada do grudnia 2022 r. Próba obejmowała $n = 373$ pracodawców – sektora publicznego i niepublicznego, małych, średnich i dużych firm, związanych lub nie z branżą energetyczną podmiotów gospodarczych, w tym przedstawicieli największych graczy w regionie. Respondentami byli z reguły właściciele firm, prezesi, dyrektorzy, kierownicy oraz pracownicy działów HR. W każdej firmie przeprowadzono jeden wywiad. Próba badawcza odzwierciedlała strukturę populacji podmiotów gospodarczych w powiecie pod względem lokalizacji³. Blisko połowa podmiotów była zlokalizowana w Bełchatowie, pozostała część we wszystkich pozostałych gminach powiatu (tab. 1). Dodatkowo, przyjęto założenia dotyczące struktury próby pod względem wielkości zatrudnienia. Przyjęto, że badaniem objęte będą podmioty różnej wielkości, w tym minimum cztery podmioty zatrudniające 250 lub więcej osób.

2 Wywiady zostały zrealizowane w sierpniu i wrześniu 2022 r. wśród przedstawicieli: Powiatowego Urzędu Pracy w Bełchatowie, Bełchatowsko-Kleszczowskiego Parku Przemysłowo-Technologicznego, agencji zatrudnienia, związków zawodowych, organizacji pracodawców, organizacji pozarządowych realizujących działania kierowane do kobiet.

3 Zakładano, że struktura próby będzie odwzorowywać strukturę populacji pod względem lokalizacji, tzn. nie więcej niż 55% próby stanowić będą podmioty zlokalizowane w Bełchatowie, nie mniej niż 45% – w pozostałych gminach powiatu bełchatowskiego, w tym 12% – gmina Żelów, 5% – gmina Kleszczów, 7% – gmina Szczerców.

Tabela 1. Struktura próby i populacji – podmioty gospodarcze w powiecie bełchatowskim w przekroju gminy

Gmina	Próba (n = 373)		Populacja (N = 10 081)	
	Liczba	%	Liczba	%
Bełchatów – gmina miejska	181	48,5	5 518	54,7
Bełchatów – gmina wiejska	39	10,5	1 052	10,4
Drużbice	18	4,8	436	4,3
Kleszczów	24	6,4	554	5,5
Kluki	16	4,3	326	3,2
Rusiec	17	4,6	374	3,7
Szczerców	27	7,2	657	6,5
Zelów	51	13,7	1 164	11,5
Ogółem	373	100,0	10 081	100,0

Źródło: Narodowy Spis Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021 (Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl>, dostęp: 2.07.2024) oraz Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Ostatni etap badania to panel ekspertów, który odbył się w Bełchatowie 16 czerwca 2023 r. i zgromadził 21 osób z całej Polski, w tym dużą grupę reprezentantów lokalnych instytucji i aktywistów. Uczestnicy panelu pochodzili z instytucji rynku pracy, instytucji szkoleniowych, instytucji otoczenia biznesu, organizacji pozarządowych, partnerów społecznych, samorządu terytorialnego, środowiska akademickiego. Panel składał się z dwóch części. Podczas pierwszej przedstawiono cele projektu, jego najważniejsze wyniki oraz pierwszą wersję modelu. W trakcie drugiej, warsztatowej części wykorzystano metody heurystyczne (metodyka World Café – praca w trzech zespołach: „wsparcie biznesu”, „edukacja”, „samorząd województwa”; metodyka *backcasting*) pozwalające na wykorzystanie unikatowej wiedzy uczestników na temat lokalnego kontekstu – zmian zachodzących w zakresie wchodzącym w obszar ich działań i zainteresowań.

Charakterystyka próby w badaniu kwestionariuszowym

Z uwagi na fakt, że w kolejnych częściach publikacji wyniki badania będą omawiane tematycznie, w tym miejscu zostanie zaprezentowana próba podmiotów gospodarczych w badaniu kwestionariuszowym (tab. 2). Zdecydowana większość podmiotów zalicza się do sektora małych i średnich przedsiębiorstw (98,9%), w badaniu wzięły udział cztery duże organizacje.

Tabela 2. Charakterystyka podmiotów gospodarczych w badaniu kwestionariuszowym (n = 373)

	Wyszczególnienie	n	%
Wielkość zatrudnienia	do 9 osób	263	70,5
	w tym: samozatrudnieni	120	32,2
	10–49 osób	97	26,0
	50–249 osób	8	2,1
	250 i więcej osób	4	1,1
	brak danych	1	0,3
Lokalizacja	wieś	141	37,8
	miasto	232	62,2
Odległość od Bełchatowa (min = 8, max = 35, M = 17,5, SD = 5,6, Me = 17)	Bełchatów (gmina miejska i wiejska)	220	59,0
	do 14 km	34	9,1
	od 15 do 24 km	100	26,8
	25 km i więcej	19	5,1
Odległość od Łodzi (min = 40, max = 81, M = 57,6, SD = 7,1, Me = 56)	poniżej 55 km	63	16,9
	od 55 do 69 km	288	77,2
	70 km i więcej	22	5,9
Forma własności	prywatna	369	98,9
	publiczna	4	1,1
Okres działalności	krócej niż rok	19	5,1
	ponad rok, ale nie więcej niż 3 lata	71	19,0
	ponad 3 lata, ale nie więcej niż 10 lat	136	36,5
	powyżej 10 lat	147	39,4
Zakres działalności (możliwy wybór więcej niż 1 odp.)	usługi	166	44,5
	handel	141	37,8
	produkcja	79	21,2
	budownictwo	43	11,5
	transport, logistyka	41	11,0
	inne	6	1,6
Główny zasięg działalności	rynek lokalny	141	37,8
	rynek regionalny	88	23,6
	rynek krajowy	97	26,0
	rynek międzynarodowy	46	12,3
	nie wiem / trudno powiedzieć	1	0,3
Współpraca z sektorem energetycznym	nie	298	79,9
	tak	75	20,1
	w tym (możliwy wybór więcej niż 1 odp.):		
	działalność podstawowa	15	4,0
	dostawca towarów, surowców, komponentów itp. dla kopalni i elektrowni	33	8,8
	świadczy usługi (np. transportowe) dla kopalni lub elektrowni	43	11,5
	podwykonawca firm realizujących zlecenia kopalni lub elektrowni	11	2,9
	współpraca w innym zakresie	2	0,5

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Badane organizacje zlokalizowane są w większości w miastach. Nieco częściej niż co czwarta firma oddalona jest o 15–24 km od stolicy powiatu, a 5% z nich o 25 km lub więcej. Pomijając firmy z Bełchatowa, „statystyczna” badana instytucja jest zlokalizowana 17,5 km od Bełchatowa i ok. 58 km od Łodzi. Większość badanych podmiotów działa od przynajmniej 3 lat, w tym ok. 40% ponad 10 lat. Większość stanowią firmy usługowe lub handlowe, choć spory jest też udział firm produkcyjnych. Blisko $\frac{1}{4}$ badanych łączy różne zakresy działalności (6% to firmy handlowo-usługowe, 5% – produkcyjno-handlowe, po 3% to firmy produkcyjno-usługowe, budowlano-usługowe i produkcyjno-handlowo-usługowe). Nieco częściej niż co trzecia firma działa głównie lokalnie, co czwarta ma zasięg regionalny lub krajowy, a co ósma – międzynarodowy. Co piąta prowadzi działalność powiązaną z sektorem energetycznym, choć tylko dla 4% jest to podstawowa działalność, pozostałe z nich to podmioty prowadzące działalność okologiczną, głównie świadczące usługi lub dostarczające towary do kopalni lub elektrowni (tab. 2).

Badanych poproszono również o to, aby ocenili, na ile ich organizacja jest społecznie odpowiedzialna, włączająca itp. (tab. 3).

Tabela 3. Identyfikowanie swoich organizacji jako podmioty posiadające wybrane cechy (n = 373)

Wyszczególnienie	Częstość odpowiedzi (w %)					Statystyki opisowe				
	1	2	3	4	TP	M	Me	SD	S	
Społecznie odpowiedzialna	0,0	5,5	53,2	33,9	7,3	3,4	3,0	0,7	0,4	
Dbająca o równowagę między pracą a życiem prywatnym pracowników	0,0	6,4	58,7	31,2	3,7	3,3	3,0	0,7	0,4	
„Zielona”, działająca w zgodzie z ekologią	0,0	8,3	62,4	16,5	12,8	3,3	3,0	0,8	0,8	
Zaawansowana technologicznie i z informatyzowana	0,0	11,9	53,2	29,4	5,5	3,3	3,0	0,7	0,3	
Włączająca (otwarta na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, cudzoziemców itp.)	3,7	22,0	51,4	13,8	9,2	3,0	3,0	0,9	0,4	

1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – raczej tak, 4 – zdecydowanie tak, TP – trudno powiedzieć

M – średnia, Me – mediana, SD – odchylenie standardowe, S – współczynnik skośności (po pominięciu odpowiedzi TP)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Większość badanych uznaje reprezentowane przez siebie podmioty za organizacje społecznie odpowiedzialne, ale też organizacje dbające o równowagę między pracą a życiem prywatnym (ok. 90%, w tym co trzecia osoba zdecydowanie jest tego zdania). Zdecydowana większość (83%) uważa swoją organizację za zaawansowaną technologicznie i z informatyzowaną (ale co ósma nie spełnia tego kryterium). Blisko

80% respondentów uważa swoją firmę za działającą w zgodzie z ekologią, chociaż tu odsetek zdecydowanie potwierdzających jest mniejszy (16,5%). Najmniej osób uważa swoją organizację za włączającą, otwartą na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością czy cudzoziemców (65% odpowiedzi „tak”, w tym tylko 14% „zdecydowanie tak”, a co czwarta osoba uznała, że jej organizacja taka nie jest).

Przedstawiona charakterystyka próby daje kontekst prezentowanym w kolejnych podrozdziałach wynikom. W pierwszej kolejności na podstawie źródeł wtórnych zostanie jednak przedstawiona ogólna charakterystyka powiatu bełchatowskiego.

2.2. Ogólna charakterystyka powiatu bełchatowskiego

Powiat bełchatowski, zlokalizowany w województwie łódzkim, sąsiaduje z powiatami: piotrkowskim, radomszczańskim, pajęczańskim, wieluńskim, łaskim, pabianickim. Powierzchnia powiatu bełchatowskiego to ok. 968 km² (5,3% powierzchni województwa łódzkiego). Tworzą go: gmina miejska Bełchatów, gmina miejsko-wiejska Żelów oraz sześć gmin wiejskich: Drużbice, Bełchatów, Kleszczów, Kluki, Szczerców i Rusiec.

Ludność

Według Narodowego Spisu Powszechnego 2021 (NSP'2021) powiat bełchatowski zamieszkuje obecnie 110 106 osób, co w porównaniu z poprzednim spisem (NSP'2011) oznacza spadek o 2,5% (ubyło niemal 3 tys. osób) – tab. 4.

Blisko połowa mieszkańców powiatu (49,4%) mieszka w Bełchatowie (w 2011 r. było to 53,5%). Zmniejszająca się populacja charakteryzowała miasto Bełchatów oraz gminy Rusiec i Żelów. W przypadku miast wynikało to przede wszystkim z osiedlania się mieszkańców na terenach wiejskich powiatu (co potwierdza saldo migracji, ujemne w okresie 2011–2021). Na obszarach wiejskich mieszka obecnie 44,4% mieszkańców powiatu. Gmina wiejska Bełchatów oraz Kleszczów to jednostki z największym przyrostem ludności (22–29%). W gminie Rusiec saldo migracji jest niewielkie, jednak przyrost naturalny pozostaje najniższy w powiecie (-8,5 na 1000 mieszkańców). Kobiety stanowią nieco ponad połowę mieszkańców (51%). Mężczyzn jest (nieco) więcej od kobiet tylko w gminie wiejskiej Bełchatów oraz na obszarze wiejskim gminy Żelów (tab. 4). 54% kobiet jest w wieku zdolności do pracy (30 319 w 2021 r., spadek o 17% w stosunku do 2011 r.). Około 1/3 tej populacji jest w wieku niemobilnym, jej liczebność wzrosła o 22%, co wskazuje na starzenie się lokalnych zasobów pracy kobiet (inaczej jest tylko w Bełchatowie).

Tabela 4. Podstawowe dane o ludności powiatu bełchatowskiego według gmin w 2011 i 2021 r.

Obszar	2011		2021		Zmiana liczby ludności ogółem (2021/2011)		Saldo migracji na pobyt stały w 2021 r.		Kobiety w wieku produkcyjnym jako % ogółu kobiet w 2021 r.
	Liczba ludności	Liczba ludności	Liczba kobiet	Udział kobiet (%)	Liczba ludności	%	ogółem	na tys. mieszk.	
Powiat bełchatowski	112 983	110 106	56 233	51,1	-2 877	-2,5	-195	-1,8	53,9
Bełchatów – gmina miejska	60 485	54 338	28 033	51,6	-6 147	-10,2	-686	-12,7	53,8
Bełchatów – gmina wiejska	10 158	12 416	6 189	49,8	2 258	22,2	285	22,9	55,6
Drużbice	5 040	5 252	2 650	50,5	212	4,2	20	3,8	53,4
Kleszczów	4 735	6 094	3 082	50,6	1 359	28,7	93	15,2	56,8
Kłuki	4 175	4 341	2 202	50,7	166	4,0	40	9,2	54,4
Rusiec	5 210	4 919	2 521	51,3	-291	-5,6	15	3,0	52,3
Szczerców	8 000	8 199	4 185	51,0	199	2,5	30	3,7	55,1
Zelów	15 180	14 547	7 371	50,7	-633	-4,2	8	0,6	51,8
w tym									
Zelów – miasto	7 923	7 297	3 764	51,6	-626	-7,9	-43	-5,9	51,0
Zelów – obszar wiejski	7 257	7 250	3 607	49,8	-7	-0,1	51	7,0	52,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 i 2021 (Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl>, dostęp: 2.07.2024)

Równocześnie znacznym zmianom podlegała nie tylko liczba, ale i struktura wieku ludności powiatu, w tym grupy będącej w centrum zainteresowania w niniejszym raporcie – kobiet w wieku produkcyjnym (18–59 lat) – tab. 5. Ich liczba zmniejszyła się o 17,3%, jednakże zmiany nie były równomierne – liczba kobiet w wieku produkcyjnym mobilnym⁴ zmniejszyła się o 14,2%, w wieku niemobilnym zaś aż o 22,3%. W efekcie nastąpiło odmłodzenie zasobów pracy kobiet, choć zjawisko to wystąpiło wyłącznie na terenie miasta Bełchatowa.

Tabela 5. Kobiety w wieku produkcyjnym w powiecie bełchatowskim według gmin w latach 2011 i 2021 – dane spisowe

Obszar	2011				2021			
	Kobiety w wieku produkcyjnym				Kobiety w wieku produkcyjnym			
	ogółem	mobilnym	niemobilnym		ogółem	mobilnym	niemobilnym	
	N	N	N	%	N	N	N	%
Powiat bełchatowski	36653	22 759	13894	37,9	30319	19518	10801	35,6
Bełchatów – gmina miejska	21308	12566	8742	41,0	15070	9617	5453	36,2
Bełchatów – gmina wiejska	3058	1999	1059	34,6	3443	2209	1234	35,8
Drużbice	1461	965	496	33,9	1414	925	489	34,6
Kleszczów	1405	1011	394	28,0	1750	1245	505	28,9
Kluki	1191	792	399	33,5	1197	748	449	37,5
Rusiec	1419	914	505	35,6	1319	845	474	35,9
Szczerców	2361	1610	751	31,8	2308	1492	816	35,4
Zelów	4450	2902	1548	34,8	3818	2437	1381	36,2
Zelów – miasto	2409	1514	895	37,2	1919	1192	727	37,9
Zelów – obszar wiejski	2041	1388	653	32,0	1899	1245	654	34,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 i 2021 (Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl>, dostęp: 2.07.2024)

Podkreślić należy, że według danych NSP²⁰²¹ 31 marca 2021 r. na terenie badanego powiatu zamieszkiwało 30,3 tys. kobiet w wieku zdolności do pracy, co pokazuje bardzo duży potencjał pracowniczy badanej jednostki administracyjnej. Jednakże – na co wskazano dalej – potencjał ten jest relatywnie słabo wykorzystywany.

4 Wiek produkcyjny jest dzielony na dwa podokresy różniące się mobilnością definiowaną w kategoriach gotowości do zmiany miejsca pracy, zawodu i miejscowości zamieszkiwania – wiek mobilny obejmuje osoby w wieku 18–44 lata, wiek niemobilny w przypadku kobiet obejmuje osoby w wieku 45–59 lat.

Gospodarka

Potencjał gospodarczy powiatu jest znaczny. Powiat ma dobrze rozwiniętą sieć dróg zapewniających dojazd do wszystkich miejscowości leżących w jego granicach, choć na tle dobrego stanu dróg krajowych i wojewódzkich dostrzega się też potrzebę modernizacji sieci dróg powiatowych i gminnych. Historycznie znacząca część lokalnej ludności utrzymywała się z pracy na roli, jednak od kilku dekad gospodarka opiera się tu przede wszystkim na przemyśle wydobywczym i energetycznym. Swoją działalność prowadzą również firmy budowlane, gastronomiczne, medyczne, kosmetyczne, produkcyjno-handlowe i usługowe.

W 2019 r. na terenie powiatu znajdowało się 9497 podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON. Jednocześnie na 10 tys. mieszkańców przypadały 842 przedsiębiorstwa. Spośród nich sektor prywatny stanowił 97,4%. Firmy najczęściej prowadziły działalność związaną z handlem i naprawami (23,8%), budownictwem (13,9%) oraz przetwórstwem przemysłowym (9,4%). Na koniec 2018 r. blisko połowa zatrudnionych pracowała w przemyśle i budownictwie (46,8%), w sektorze usług zatrudnionych było 22,0% ogółu, rolnictwem zaś zajmowało się 16,4% ogółu pracujących.

Tabela 6. Podmioty zarejestrowane w REGON w powiecie bełchatowskim w 2023 r. według gminy i wielkości zatrudnienia

Nazwa	ogółem	0–9	10–49	50–249	250–999	1000 i więcej	0–249
1	2	3	4	5	6	7	8
Liczba podmiotów							
POLSKA	5 150 034	4 987 893	130 954	26 970	3 474	743	5 145 817
ŁÓDZKIE	283 570	273 429	8 297	1 613	193	38	283 339
Powiat bełchatowski	10 560	10 178	298	70	10	4	10 546
Bełchatów – gmina miejska	5 607	5 393	166	43	2	3	5 602
Bełchatów – gmina wiejska	1 196	1 162	30	2	2	0	1 194
Drużbice	443	433	10	0	0	0	443
Kleszczów	622	576	25	16	4	1	617
Kłuki	351	341	9	1	0	0	351
Rusiec	397	380	15	1	1	0	396
Szczerców	700	674	24	2	0	0	700
Zelów (gmina miejsko-wiejska)	1 244	1 219	19	5	1	0	1 243
w tym miasto	680	663	13	3	1	0	679
obszar wiejski	564	556	6	2	0	0	564

Tabela 6 (cd.)

1	2	3	4	5	6	7	8
%							
POLSKA	100,00	96,85	2,54	0,52	0,07	0,01	99,92
ŁÓDZKIE	100,00	96,42	2,93	0,57	0,07	0,01	99,92
Powiat bełchatowski	100,00	96,38	2,82	0,66	0,09	0,04	99,87
Bełchatów – gmina miejska	100,00	96,18	2,96	0,77	0,04	0,05	99,91
Bełchatów – gmina wiejska	100,00	97,16	2,51	0,17	0,17	0,00	99,83
Drużbice	100,00	97,74	2,26	0,00	0,00	0,00	100,00
Kleszczów	100,00	92,60	4,02	2,57	0,64	0,16	99,20
Kluki	100,00	97,15	2,56	0,28	0,00	0,00	100,00
Rusiec	100,00	95,72	3,78	0,25	0,25	0,00	99,75
Szczerców	100,00	96,29	3,43	0,29	0,00	0,00	100,00
Zelów (gmina miejsko-wiejska)	100,00	97,99	1,53	0,40	0,08	0,00	99,92
w tym miasto	100,00	97,50	1,91	0,44	0,15	0,00	99,85
obszar wiejski	100,00	98,58	1,06	0,35	0,00	0,00	100,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (stan na dzień 29.09.2022 r.)

W 2023 r. w powiecie bełchatowskim zarejestrowanych było w REGON 10 560 podmiotów (w 2021 r. było ich 10 081), z czego ponad połowa (5607) – w Bełchatowie (5 518 w 2021 r.). Według wielkości zatrudnienia struktura przedsiębiorstw w powiecie jest podobna do tej w całym województwie i kraju – 99,87% stanowią zatrudniający poniżej 250 osób, zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające nie więcej niż 9 osób – 10 178 (w 2021 r. było ich 9 680) – tab. 6. Niemniej odsetek dużych firm (0,13%), choć też niski, jest nieco wyższy niż w Polsce i województwie łódzkim, w tym zatrudniający 1000 i więcej osób stanowią 0,04%. Nieco większy odsetek to średnie firmy (50–249) – 0,66% wobec 0,52% dla Polski i 0,57% dla województwa łódzkiego. W niektórych gminach powiatu – Drużbice, Kluki, Szczerców, a także na obszarze wiejskim gminy Zelów – funkcjonują tylko podmioty o zatrudnieniu poniżej 250 osób (Bank Danych Lokalnych, 2023). W powiecie ubyłoby jednak dużych firm – w 2021 r. było ich 16, podczas gdy w 2023 r. – 14. Większość z nich jest zlokalizowanych w Bełchatowie i gminie Kleszczów.

W 2020 r. największymi pracodawcami w powiecie były (Wolny i in., 2020):

- PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.,
- Betrains Sp. z o.o. (usługi transportowe w Grupie Kapitałowej PGE),
- Szpital Wojewódzki im. Jana Pawła II w Bełchatowie,

- Ramb Sp. z o.o. (usługi w zakresie wykonawstwa, montażu i remontów konstrukcji stalowych, zabezpieczeń antykorozyjnych, robót budowlano-inżynierskich, robót elektrycznych, obróbki skrawaniem, remontów i eksploatacji obiektów, remontów agregatów pomp głębinowych, produkcji filtrów, remontów maszyn i urządzeń dla górnictwa odkrywkowego),
- Bestgum Polska Sp. z o.o. (producent wyrobów gumowych, wulkanizacja taśm), właścicielem i 100% udziałowcem firmy jest PGE S.A.,
- Sempertrans Bełchatów Sp. z o.o. (branża gumowa, producent produktów Semperit, rękawic medycznych, węży gumowych, taśm przenośnikowych),
- Colep Polska Sp. z o.o. (produkcja kosmetyków i artykułów chemii gospodarstwa domowego),
- Zakład Przetwórstwa Mięsnego J.S.M.J. Mielczarek Sp. j.,
- Pamapol S.A. (przetwórstwo mięsno-warzywne),
- Elbest Sp. z o.o. (usługi hotelowo-gastronomiczne),
- Humax Poland Sp. z o.o. (branża elektroniczna),
- Elmen Sp. z o.o. (usługi remontowo-budowlane dla sektora energetycznego), 100% udziałów posiada PGE S.A.,
- Constantia Teich Poland Sp. z o.o. (producent opakowań elastycznych),
- Knauf Bełchatów Sp. z o.o. (producent materiałów budowlanych),
- Bakalland S.A. (przetwórstwo spożywcze),
- YAVO Sp. z o.o. (producent wyrobów medycznych jednorazowego użytku).

Obecnie (2024 r.) Bestgum nie prowadzi już działalności, Bakalland zaś po połączeniu z Purellą tworzy firmę FoodWell Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie. Lista ta pokazuje wyraźnie, że zmniejszenie roli sektora energetycznego pociągnie za sobą znaczną redukcję zatrudnienia nie tylko w kopalni i elektrowni, część z wymienionych powyżej podmiotów prowadzi bowiem działalność okołogórnictwą.

Na terenie powiatu działa 158 podmiotów gospodarczych wpisujących się swoją działalnością w inteligentną specjalizację. Firmy te stanowią 3,0% wszystkich podmiotów wpisujących się w inteligentną specjalizację w skali całego województwa łódzkiego⁵. Największy udział wśród ogółu firm danej branży w województwie stanowią te specjalizujące się w energetyce, w tym w odnawialnych źródłach energii (5,7%) oraz zaawansowanych materiałach budowlanych (4,5%). Z kolei najczęściej w powiecie bełchatowskim można spotkać przedsiębiorstwa wpisujące się w innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze (59 firm). Dodać należy, że PGE planuje w Bełchatowie budowę farm wiatrowych i fotowoltaicznych o mocy do 100 MW, koszt tej inwestycji może wynieść ok. 140 mln euro. Obecnie PGE na Górze Kamieńsk posiada już farmę wiatrową o mocy 31 MW (15 turbin po 2,08 MW produkuje energię dla ok. 6 tys. gospodarstw) (Wolny i in., 2020). Na terenie

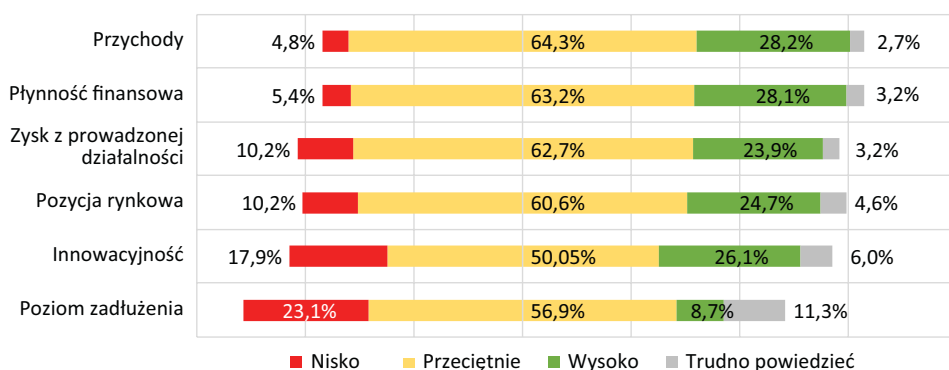
5 W zestawieniu pominięto jednoosobowe działalności gospodarcze wpisujące się swoją sekcją do Inteligentnych Specjalizacji.

bełchatowskiej elektrowni PGE rozważa budowę Instalacji Termicznego Przetwarzania Odpadów (w której byłyby spalane śmieci z całego regionu), a także budowę bloków na gaz ziemny oraz na wodór (powiat przejąłby rolę magazynu energii dla źródeł odnawialnych). Kwalifikacje kadr w regionie oraz istniejąca infrastruktura (np. linie elektroenergetyczne) sprzyjać będą rozwojowi tych funkcji powiatu. Postuluje się przy tym lepsze wykorzystanie źródeł odnawialnych, charakteryzujących się okresowym nadmiarem produkcji energii, do wytwarzania wodoru.

Potencjał powiatu dostrzega się również w rozwoju turystyki, czemu sprzyja duże zalesienie, występowanie zbiorników wodnych, tras i ścieżek rowerowych, spływów kajakowych oraz zabytków (Wolny i in., 2020).

2.3. Potencjał przedsiębiorstw w powiecie bełchatowskim w świetle wyników badania kwestionariuszowego

W ramach badania kwestionariuszowego zrealizowanego w związku z projektem Stowarzyszenia Tak dla Bełchatowa dokonano oceny podmiotów gospodarczych na lokalnym rynku. Pierwsze z pytań dotyczyło kształtowania się podstawowych mierników kondycji działalności gospodarczej: wartości przychodów ze sprzedaży, płynności finansowej, zysku, pozycji rynkowej, stopnia innowacyjności oraz poziomu zadłużenia. Średnia ocena każdego z wymienionych elementów była wyrównana (średnia 2,2–2,3, mediana zaś równa 2 w skali trzystopniowej). Najczęściej pozytywnie oceniane były kwestie osiągniętych przychodów (28,2%) oraz płynności finansowej (28,1%) – rys. 8.



Rysunek 8. Ocena bieżącej sytuacji przedsiębiorców w kluczowych obszarach działalności gospodarczej (odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Co czwarty uczestnik badania w ten sam sposób ocenił pozostałe mierniki (z zastrzeżeniem poziomu zadłużenia, którego niskie wartości są wskaźnikiem lepszej kondycji finansowej przedsiębiorstwa). O ile stosunkowo niewielu badanych wskazywało na niekorzystne kształtowanie się przychodów (4,8%) oraz płynności finansowej ($n = 20$; 5,4%), o tyle w przypadku zysku, pozycji rynkowej czy poziomu zadłużenia niska ocena sytuacji firmy daje się częściej zaobserwować – odsetek tego rodzaju odpowiedzi oscyluje wokół 10,5%. Na tym tle wyróżniają się odpowiedzi dotyczące oceny sytuacji przedsiębiorstwa w kontekście innowacyjności. Stosunkowo wielu respondentów wskazało, że jest ona niska (17,9%). Między 60% a 65% badanych określa sytuację ekonomiczno-finansową swojego przedsiębiorstwa jako przeciętną. W przypadku innowacyjności przeciętna ocena dotyczyła połowy badanych. Na podstawie odpowiedzi uczestników badania można uznać, że kondycja ekonomiczno-finansowa prowadzonych przez nich przedsiębiorstw jest co najmniej zadowalająca. Należy jednak zwrócić uwagę na wyraźnie wysoki odsetek niskich ocen w odniesieniu do kwestii innowacyjności działalności (rys. 8).

Przedstawiciele podmiotów gospodarczych w powiecie zapytani o ocenę szans rozwoju prowadzonego przez nich przedsiębiorstwa w krótkim i średnim okresie (odpowiednio za 5 i za 10 lat), przeważnie udzielali odpowiedzi „przeciętnie”. Ten wariant wskazały ok. 2/3 badanych, odpowiednio dla 5 (66,5%) i 10 lat (46,6%) – tab. 7. Natomiast w odniesieniu do pozostałych ocen wydłużenie horyzontu prognozy skutkowało wzrostem optymizmu wśród uczestników badania. O ile w perspektywie 5 lat odsetek badanych oceniających szanse rozwoju jako niskie wynosił 18,8%, o tyle w przypadku dłuższego okresu odsetek pesymistycznie nastawionych przedsiębiorców zmalał do 13,7% (tab. 7). Z kolei odsetek ocen pozytywnych (odpowiedź „wysoko”) wzrósł między przedmiotowymi punktami w czasie o połowę, z 14,7% do 21,7%.

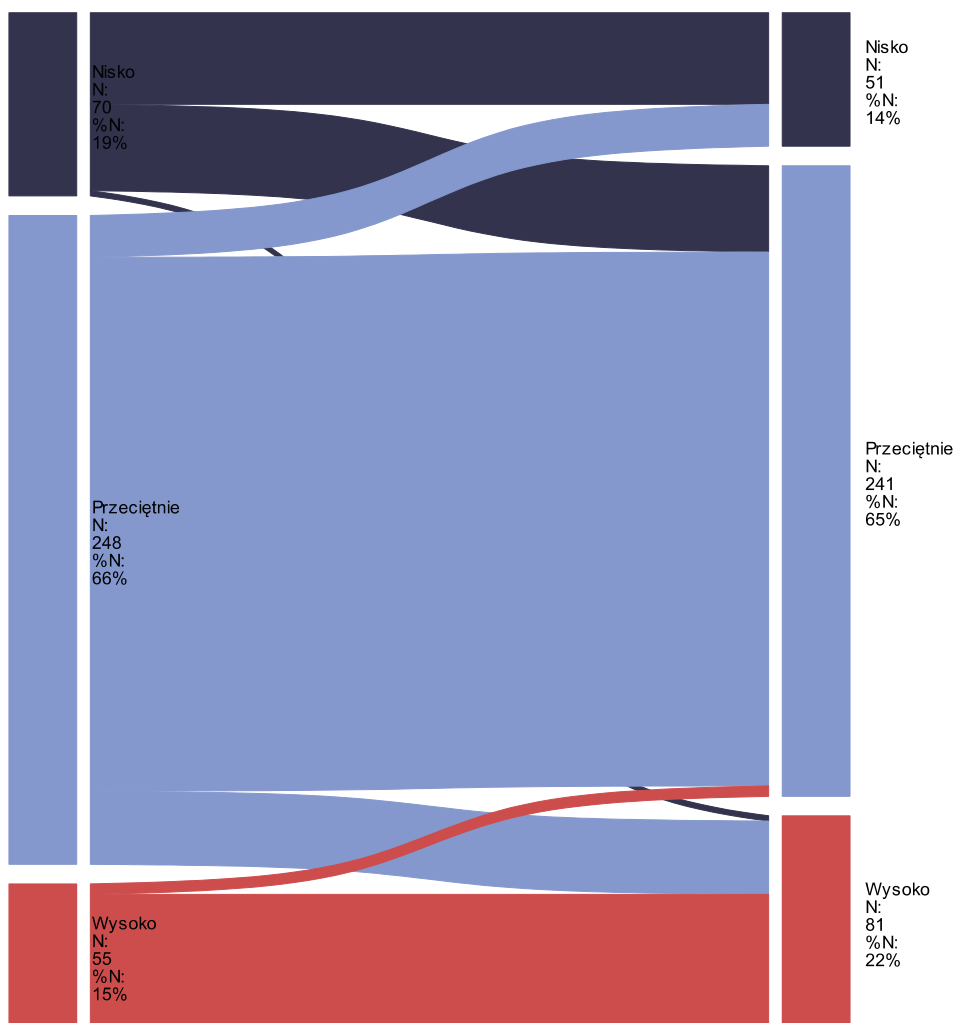
Tabela 7. Ocena szans rozwoju własnego przedsiębiorstwa w perspektywie najbliższych 5 i 10 lat ($n = 373$)

Wyszczególnienie	Za 5 lat		Za 10 lat	
	n	%	n	%
Nisko	70	18,8	51	13,7
Przeciętnie	248	66,5	241	64,6
Wysoko	55	14,7	81	21,7
Ogółem	373	100,0	373	100,0

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Opisane powyżej tendencje dotyczące oceny szans rozwoju własnego biznesu są też widoczne w analizie przepływu wskazań respondentów między wariantami odpowiedzi w obu granicznych datach (rys. 9). Blisko połowa z badanych, którzy oceniają szanse

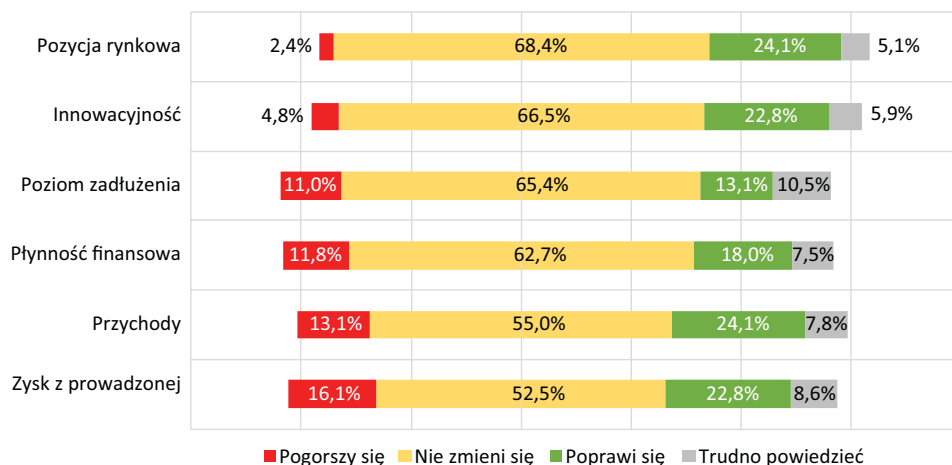
rozwoju swojego przedsiębiorstwa w najbliższych 5 latach jako niskie, zmieniła ocenę na „przeciętnie” przy wydłużeniu horyzontu prognozy, a niewielki odsetek respondentów wskazał na szansę radykalnej poprawy sytuacji – wybierając wariant oceny „wysoko”. Żaden z badanych, którzy oceniają wysoko szanse rozwoju w nadchodzącym pięcioletnim okresie, po jego wydłużeniu do 10 lat nie obniżył perspektyw do oceny „nisko”, a jedynie niewielka część respondentów z tej grupy wybrała wariant „przeciętnie”. Spośród uczestników badania, którzy oceniają szanse rozwoju w krótkim okresie jako przeciętne, po przyjęciu dłuższego wymiaru czasowego prognozy nieco większa część wybrała wariant pozytywny (ocena „wysoko”) niż negatywny (ocena „nisko”).



Rysunek 9. Ocena szans rozwoju własnego przedsiębiorstwa w perspektywie najbliższych 5 i 10 lat (n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Uczestnicy badania zostali również poproszeni o ocenę kierunku zmian w kluczowych obszarach swojej działalności (rys. 10). W nadchodzących zmianach upatrują oni szans na poprawę sytuacji przedsiębiorstwa, w szczególności pozycji rynkowej oraz stopnia innowacyjności. Choć wśród badanych obserwowalny jest co najmniej umiarkowany optymizm, wyraźnie widoczne są obawy o pogorszenie się zdolności do generowania przychodów, zachowania płynności finansowej i zysku z prowadzonej działalności. Blisko 1/4 respondentów jest zdania, że w ciągu najbliższych 5–10 lat poprawie ulegnie pozycja rynkowa oraz wartość przychodów osiągniętych przedsiębiorstw, z którymi są związani (w obu przypadkach 24,1%). Optymistyczne prognozy formułuje się również wobec poziomu innowacyjności i zysku (w obu przypadkach 22,8%). Mniej obiecujące są przewidywania dotyczące zmian na lepsze w obszarze płynności finansowej (18,0%) i poziomu zadłużenia (13,1%). Należy jednocześnie zaznaczyć, że pomimo wysokiego odsetka odpowiedzi wskazujących na poprawę sytuacji przedsiębiorstw w perspektywie 5–10 lat wyraźnie widoczne pozostają również obawy związane z pogorszeniem się zdolności do generowania przychodów (13,1%) i zysku (16,1%).

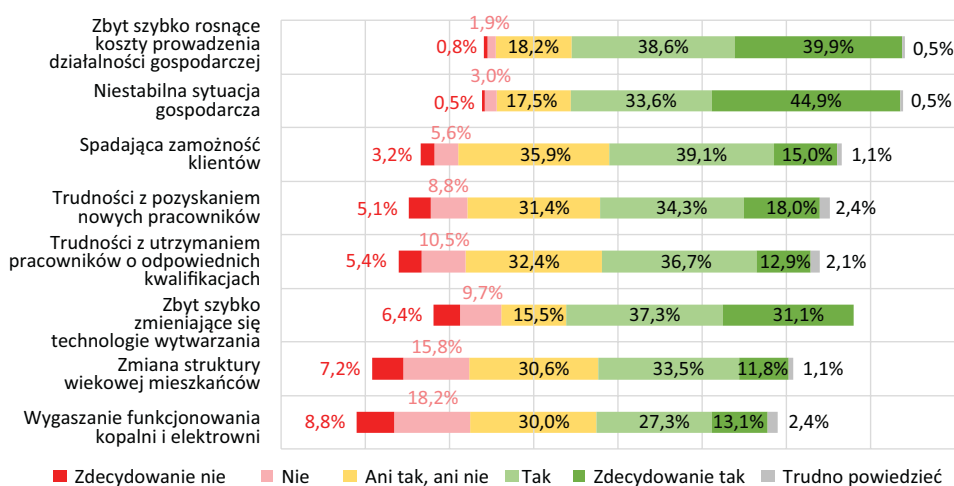


Rysunek 10. Ocena kierunku zmian w kluczowych obszarach działalności przedsiębiorstwa lub organizacji w perspektywie najbliższych 5–10 lat (odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Ocenie poddano również bariery rozwoju biznesu (rys. 11). Kluczowe okazały się zbyt szybko rosnące koszty prowadzenia działalności gospodarczej (odpowiedzi „tak” i „zdecydowanie tak” – 78,6%), niestabilność sytuacji gospodarczej (78,5%) oraz zbyt szybko zmieniające się technologie wytwarzania (68,4%). Średnia ocena (przy skali pięciostopniowej) jest wysoka i sięga 4,2 dla dwóch pierwszych czynników, 3,6 zaś dla dwóch kolejnych. Warto podkreślić, że w przypadku oceny wpływu tych zjawisk odsetek odpowiedzi „ani tak, ani nie” oraz „nie” i „zdecydowanie nie” jest

wyraźnie niższy niż w innych wariantach odpowiedzi. Wśród ważnych okoliczności ujętych w odpowiedziach respondentów są te związane z klientami oraz pracownikami. Nieco ponad 46% badanych wskazało, że źródłem ograniczeń dla firm będzie zmniejszająca się zamożność klientów (54,2%), a także trudność z pozyskaniem (52,3%) lub utrzymaniem (49,6%) pracowników o pożądanych kwalifikacjach zawodowych. Co ciekawe, stosunkowo duży odsetek badanych wskazał, że starzenie się społeczności lokalnej (23,1%) oraz wygaszanie sektora energetycznego (27,1%) nie będą determinowały istotnych ograniczeń dla rozwoju przedsiębiorstw. Negatywnych konsekwencji wygaszania funkcjonowania kopalni i elektrowni znacznie bardziej obawiają się – co nie zaskakuje – przedstawiciele podmiotów powiązanych z sektorem energetycznym (56%, w tym 19% zdecydowanie wobec 37% pozostałych, w tym tylko 12% zdecydowanie). Częściej niż pozostali wskazywali też na zbyt szybko rosnące koszty prowadzenia działalności i niestabilność sytuacji gospodarczej (90% vs. 75%), zmieniające się technologie (83% vs. 65%), a także trudności z utrzymaniem i pozyskaniem pracowników (ok. 65% vs. 50%).



Rysunek 11. Bariery rozwoju biznesu w powiecie bełchatowskim (n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Podsumowując, spośród czynników mogących mieć negatywny wpływ na prowadzoną przez badanych działalność gospodarczą w perspektywie nadchodzących 5–10 lat jako pierwszoplanowe wymienić należy: brak stabilności gospodarczej, dynamicznie rosnące koszty działalności oraz postęp techniczny i technologiczny. Uwagę zwraca stosunkowo duży odsetek badanych, którzy nie identyfikują wygaszania sektora energetycznego oraz starzenia się lokalnej populacji jako czynników limitujących rozwój firm działających w regionie bełchatowskim, choć w przypadku firm powiązanych z sektorem energetycznym obawy te są większe.

Dodatkowo 33 respondentów wymieniło inne zagrożenia (wychodzące poza kafenię odpowiedzi). Zagrożenia wymieniane spontanicznie można zestawić w następujący sposób:

- trudności z utrzymaniem lub pozyskaniem kadr, brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry (6 osób),
- problemy z partnerami handlowymi, głównie dostawcami (6 osób),
- zbyt szybko rosnące koszty prowadzenia działalności gospodarczej (4 osoby),
- ryzyko związane ze zmianami prawa, rosnąca biurokratyzacja (3 osoby),
- spadek liczby zamówień (3 osoby),
- wojny, pandemic (3 osoby),
- niekorzystny stan gospodarki (2 osoby).

Pojedyncze osoby wśród zagrożeń wymieniały wygaszanie działalności, wzrost obciążeń podatkowych, zwiększenie budżetu na szkolenia pracowników, „przyjdzie nam zamknąć działalność”. Źródłem ryzyka dla działalności gospodarczej w perspektywie 10 lat będą więc w ocenie respondentów okoliczności społeczno-polityczno-gospodarcze o charakterze globalnym, a przynajmniej ogólnokrajowym.

2.4. Słabe i mocne strony powiatu bełchatowskiego z perspektywy dalszego rozwoju gospodarczego

Na uwarunkowania prowadzenia działalności gospodarczej i funkcjonowania rynku pracy w powiecie bełchatowskim spojrzeć można szerzej – biorąc pod uwagę bliższe i dalsze otoczenie. Oczywiście można wskazać zarówno słabe, jak i mocne strony powiatu. Zacząć należy od jego atutów.

Mocne strony powiatu

Mocne strony powiatu bełchatowskiego wskazano m.in. w Strategii Rozwoju Powiatu Bełchatowskiego na lata 2021–2030. Po stronie zalet powiatu wymienia się:

- liczne obiekty zabytkowe (przede wszystkim budowle sakralne, założenia pałacowe, fortyfikacje i inne obiekty z okresu II wojny światowej);
- sieć szlaków turystycznych, w szczególności rowerowych;
- rozwój turystyki weekendowej, zwłaszcza dla odbiorców z regionu;
- rozwiniętą sieć dróg powiatowych i gminnych skomunikowanych z siecią autostrad i dróg ekspresowych (konieczne jest ciągłe podnoszenie standardu sieci dróg i rozwijanie powiązań z siecią dróg ekspresowych i autostrad);

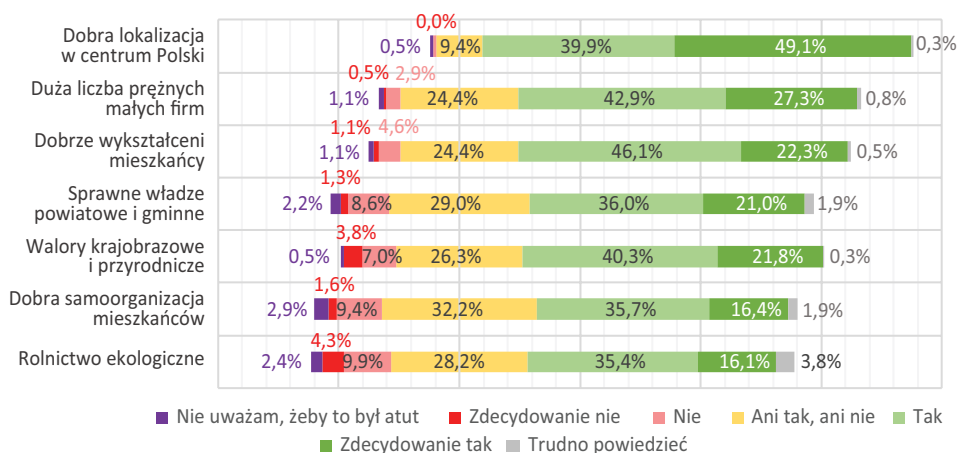
- zbiorniki Słok i Wawrzkowizna oraz rzekę Widawkę;
- zasoby terenów leśnych i innych terenów naturalnych (łąki, pastwiska);
- ofertę szkolnictwa dostosowaną do alternatywnego rozwoju rynku pracy o wysokim poziomie świadczonych usług – oferta edukacyjna szkół w zasobach powiatu jest dostosowywana do aktualnych potrzeb rynku, aczkolwiek konieczne jest jej bieżące rozwijanie i poszukiwanie przyszłościowych obszarów edukacji, które pozwolą na rozwój miejsc pracy w innych obszarach niż obecnie dominujący przemysł; ważne są też uzupełniające usługi edukacyjne dla wszystkich grup społecznych – wspierające rozwój przedsiębiorczości oraz kompetencji mieszkańców;
- rolnictwo jako zasób do innowacyjnego rozwoju (w kierunku rolnictwa ekologicznego);
- tereny inwestycyjne (grunty w zasobach powiatu i gmin);
- rozwijającą się bazę hotelową;
- dostępność do infrastruktury sieciowej poprawiającą komfort życia mieszkańców;
- rozwój kultury, sportu i innych działalności istotnych dla poprawy jakości życia mieszkańców;
- przedsiębiorczość mieszkańców – rozwinięta jest obecnie w średnim stopniu, w najbliższych latach postawy przedsiębiorcze powinny być szczególnie wspierane i promowane w obliczu stopniowego zmniejszania znaczenia na lokalnym rynku działalności konglomeratu paliwowo-energetycznego;
- sieć ciepłowniczą;
- wykorzystanie funduszy unijnych.

Z punktu widzenia sytuacji kobiet na rynku pracy szczególnie ważne w kontekście transformacji energetycznej regionu są te działania dostosowawcze, które powinny uwzględniać nie tylko wskazane deficyty, ale też wzmocnienie w ww. obszarach – potencjałach powiatu.

Co z kolei na temat mocnych stron powiatu bełchatowskiego sądzą pracodawcy w regionie? Uczestnikom badania kwestionariuszowego, zrealizowanego w ramach omawianego tu projektu, zadano pytanie „Czy Pana/i zdaniem Bełchatów i powiat bełchatowski mogłyby oprzeć swój rozwój w przyszłości na...”. Dobra lokalizacja w centrum Polski postrzegana jest jako największy atut powiatu bełchatowskiego, który może stanowić solidny fundament przyszłego rozwoju powiatu – aspekt ten oceniany jest średnio na 4,4 (w skali 0–5), a blisko połowa badanych zdecydowanie się z tym zgadza (rys. 12). Jako atut podaje się też dużą liczbę prężnie działających małych firm, kapitał ludzki mieszkańców – średnia ocena jest bliska 4 (3,8–3,9), a blisko 3/4 badanych wyraża się pozytywnie na ten temat, choć już rzadziej (co czwarta osoba) – zdecydowanie pozytywnie. Niemniej wszystkie z analizowanych aspektów oceniane są wysoko (średnia ocena nie niższa niż 3,5, połowa ocen nie niższa niż 4). Relatywnie częściej niż w przypadku innych aspektów słabo oceniany jest też samorząd, zarówno instytucjonalny, jak i obywatelski – 14% pracodawców

nie uważa, żeby atutem powiatu była dobra samoorganizacja mieszkańców, 12% ma takie zdanie o sprawności władz powiatowych i gminnych, choć i w tym przypadku przeważają oceny pozytywne (rys. 12).

Opinie w tym zakresie dość mocno różnią się w przekroju miasto–wieś. Dotyczy to zwłaszcza walorów krajobrazowych i przyrodniczych (jako atut powiatu widzi je 18% pracodawców z miast wobec aż 70% zlokalizowanych na wsi), ale też potencjału tkwiącego w małych firmach (57% vs. 82%) i kapitału ludzkiego (47% vs. 67%). Pracodawcy, którzy prowadzą firmy w Bełchatowie i najbliższej okolicy oraz na najbardziej peryferyjnych terenach powiatu, są mniej sceptyczni (we wszystkich kwestiach) niż ci, których firmy zlokalizowane są w odległości 15–24 km od stolicy powiatu.



* ukryto odsetki niższe od 5%

Rysunek 12. Atuty powiatu bełchatowskiego w opinii pracodawców (odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Uczestnikom wywiadów indywidualnych trudno było jednoznacznie odnieść się do postrzegania położenia miasta jako waloru, na którym można rozwijać region. Położenie należy rozpatrywać łącznie z poziomem rozwoju sieci dróg kolejowych i samochodowych oraz infrastruktury wspierającej.

Z jednej strony tak, a z drugiej nie. Mamy 25 km do trasy, nie mamy kolei. O kolei mówi się od wielu lat – tysiące pomysłów. Pomysł usytuowania w tak odległych miejscach dworca PKS i PKP nie jest dobrym pomysłem, patrząc na inne rozwiązania w innych miastach. Piotrków pozwolił na wejście różnym branż: magazyny pobudowały się wokół miasta: IKEA, ZALANDO... (IDI_3).

Podkreślano natomiast walory turystyczne regionu, które nieco słabiej plasowali pracodawcy, aczkolwiek również w wywiadach sygnalizowano potrzebę dalszych działań w tym zakresie:

Baza hotelowa jest – może nie jest jakaś szalona, ale jest. To wszystko jest do zrobienia i zadbania o te atrakcje, nie tylko takie uwarunkowane od pogody, gdzie przy jej braku nie ma sensu zwiedzanie choćby wkopu kopalni. Mamy Giganty Mocy, Muzeum, kino, ale warto pomyśleć o czymś jeszcze, co przyciągnie turystów [...]. I dla dzieci, żeby były atrakcje: mamy „Figloraje” [...]. Jest baza, tylko żeby pomyśl był, jak ją wykorzystać (IDI_11).

[...] turystyka, żeby nie była taka stricte ukierunkowana pod kątem „mama, tata, dziecko i tu piłeczka, tam piaskownica, i do lasu na grzybki, a może na basen i tyle”[...]. Wśród znajomych cieszą się atrakcje survivalowe, gdzie zarówno mama, jak i tata zabierają dzieci na takie wyprawy i cieszą się one popularnością. Mamy tereny pod to, żeby coś takiego też zrobić, żeby to były atrakcje różnego rodzaju – nie tylko „taka przypudrowana, przylukrowana” (IDI_11).

Słabe strony powiatu

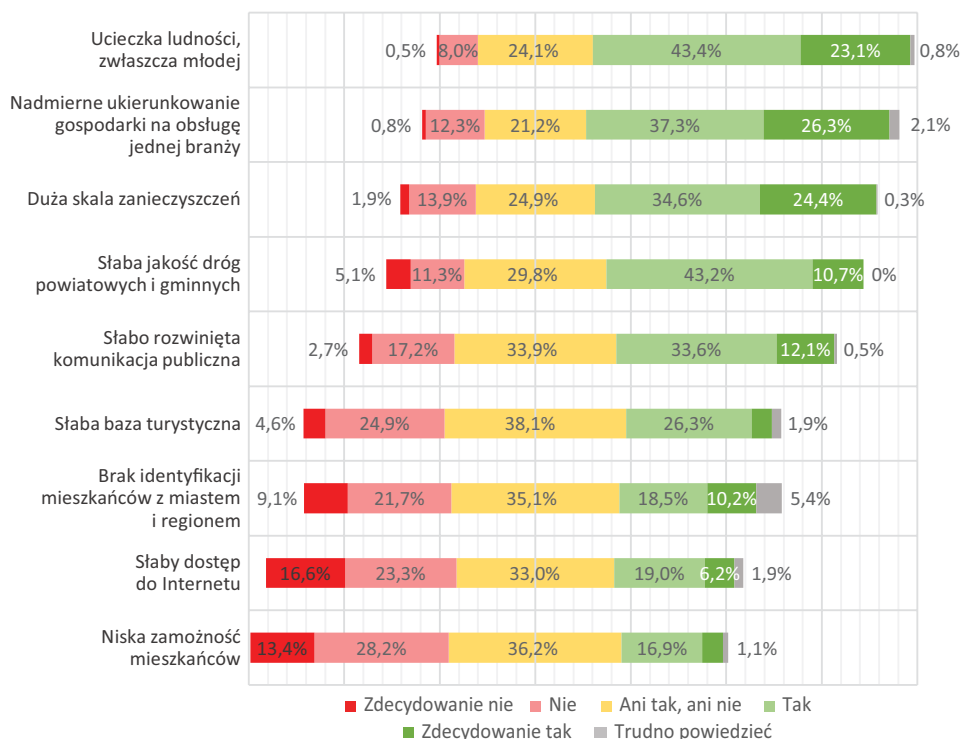
A jakie są główne bariery rozwojowe w powiecie bełchatowskim? Wyniki badania „Lokalne rynki pracy w województwie łódzkim. Ocena stanu i analiza warunków rozwoju” (2020) pozwalają wskazać, że podstawową barierą jest monokulturowy charakter przemysłu, który powoduje materialne uzależnienie mieszkańców od sytuacji finansowej kopalni i przemysłu energetycznego. W kontekście zmian, jakie niesie za sobą transformacja energetyczna, istotnym wyzwaniem jest to, aby w regionie stworzyć model dalszego wykorzystania potencjału tkwiącego w wysoko wyspecjalizowanej kadrze, w *know-how*, potencjale i sile nabywczej regionu. Specyfikę stanowią również wysokie zarobki w kopalni w porównaniu z niskimi wynagrodzeniami w handlu i usługach.

Deficyty w podstawowych obszarach funkcjonowania powiatu bełchatowskiego wskazano również w Strategii Rozwoju Powiatu Bełchatowskiego na lata 2021–2030 – wśród głównych wymieniano:

- niewystarczająco rozwinięty sektor usług publicznych;
- niewielką liczbę instalacji wykorzystujących odnawialne źródła energii;
- słabą dostępność do e-usług i szerokopasmowego Internetu;
- depopulację – zmiana trendów: dotychczas liczba ludności nieznacznie rosła, obecnie zauważalny zaczyna być trend spadkowy, w przyszłości spodziewane jest przyspieszenie procesu depopulacji – poza ogólnokrajowym trendem istotne znaczenie będzie odgrywać stopniowe wycofywanie się przemysłu z regionu i ubytek atrakcyjnych miejsc pracy;
- niską aktywność społeczną, w tym stowarzyszeń i NGO;
- słabo rozwiniętą komunikację publiczną (brakuje pasażerskiego transportu kolejowego, a transport autobusowy rozwija się przede wszystkim w mniejszych miejscowościach);
- mały zasób niedużych obiektów turystycznych/noclegowych, w tym agroturystycznych (o ile baza hotelowa jest rozwinięta, o tyle brakuje mniejszych obiektów, które wpisałyby się w trend turystyki krótkoterminowej, również w skali lokalnej);

- małą liczbę miejsc pracy w obszarach innych niż przemysł, w obliczu zakończenia eksploatacji kopalni i wygaszania elektrowni konieczne jest tworzenie nowych miejsc pracy w innych obszarach;
- niewystarczającą współpracę między gminami powiatu bełchatowskiego;
- potrzebę budowania lokalnej tożsamości wśród mieszkańców.

Wymienione deficyty będą mieć przełożenie na lokalny rynek pracy (większość z nich – bezpośrednio).



* ukryto odsetki niższe od 5%

Rysunek 13. Słabe strony powiatu bełchatowskiego w opinii pracodawców (odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Również przedstawiciele przedsiębiorstw biorący udział w przeprowadzonych w ramach prezentowanego projektu wywiadach kwestionariuszowych licznie wskazują na słabe strony powiatu (rys. 13). Jako najważniejsze deficyty i zagrożenia wymieniano wyludnianie powiatu, zwłaszcza emigrację młodych ludzi i monokulturę gospodarki regionu – potwierdza to 64–67% badanych (w tym co czwarta osoba – zdecydowanie), a przeciwnego zdania jest tylko mniej więcej co dziesiąta osoba

(tym samym średnia jest wysoka – 3,8 w skali pięciostopniowej). Poważną słabością powiatu jest też duża skala zanieczyszczeń (potwierdza to 59% badanych, w tym co czwarta – zdecydowanie, średnia ocena to 3,7), a oprócz tego niska jakość dróg powiatowych i gminnych oraz słabo rozwinięta komunikacja publiczna (zgadza się z tym mniej więcej połowa badanych, choć już tylko co dziesiąta zdecydowanie, ale blisko co piąty badany nie widzi tych problemów, średnia równa 3,4). W oczach pracodawców problemem nie jest natomiast niska zamożność mieszkańców (nie zgadza się z tym 42% badanych, a zgadza się tylko 21%), a także słaby dostęp do szerokopasmowego Internetu (odpowiednio 40% i 25%). Bardzo wyrównane są odsetki osób mówiących o braku identyfikacji mieszkańców z miastem i regionem oraz słabej bazie turystycznej (odpowiedzi „tak” i „nie” wybrało po ok. 30% osób).

Słabe strony nieco inaczej postrzegają pracodawcy zlokalizowani na wsi i w miastach. Największy problem – uciezka ludności, zwłaszcza młodej – jest odczuwana częściej w miastach (potwierdza to 75% osób), choć na wsi odsetek wskazań też jest wysoki – 68%. Niemniej jako bardziej problematyczne dla firm zlokalizowanych na wsi rysują się: monokultura regionu, duża skala zanieczyszczeń oraz niska jakość dróg powiatowych i gminnych (potwierdza to 65–74% firm z obszarów wiejskich). Na wsi częściej deklarowany jest też słaby dostęp do szerokopasmowego Internetu (25% vs. 6%). Z kolei w miastach bardziej problematyczny niż na wsi zdaniem pracodawców jest brak identyfikacji mieszkańców z regionem (52% odpowiedzi na tak wobec 19% na wsi) i ich niska zamożność (53% vs. 12%).

W podmiotach powiązanych z sektorem energetycznym znacznie silniej niż w pozostałych dostrzega się ryzyko związane z monokulturą powiatu, uciezką ludności, zwłaszcza młodej, oraz dużą skalą zanieczyszczeń (aż 75% ocen 4–5 wobec 7–8% ocen 1–2). Dość podobnie w obu grupach oceniana jest też jakość dróg (nieco gorzej przez firmy powiązane z energetyką). Dość podobna, choć nieco słabsza dla firm niepowiązanych z energetyką, jest też ocena dostępności komunikacji publicznej, szerokopasmowego Internetu i bazy turystycznej w powiecie. Przedstawiciele firm niepowiązanych z energetyką znacznie silniej niż energetyczne i okołoenerygetyczne widzą problem w słabej identyfikacji mieszkańców z regionem oraz niskiej zamożności mieszkańców (tab. 8).

Jeśli chodzi o opinie na ten temat uczestników przeprowadzonych wywiadów indywidualnych, należy podkreślić przede wszystkim to, że silniej dostrzegali oni słabe aniżeli mocne strony regionu. W trakcie spotkań wyraźnie wybrzmiewał negatywny ton. Podobnie jak pracodawcy, rozmówcy zwracali uwagę na uciezkę ludności, zwłaszcza młodej:

Młodych nie ma, uciekają z Bełchatowa i nie ma perspektyw (IDI_2).

Młodzi powyjeżdżali na studia i nie wracają (IDI_8).

Tabela 8. Słabe strony powiatu bełchatowskiego – porównanie opinii przedstawicieli przedsiębiorstw bezpośrednio powiązanych z energetyką i pozostałych (n = 373)

Bariery	Średnia (skala 1–5)		Odsetek odpowiedzi					
	zw. z energetyką (n = 75)	pozostałe (n = 298)	związane z energetyką			pozostałe		
			nie popiera	ambiw.	popiera	nie popiera	ambiw.	popiera
Ucieczka ludności, zwłaszcza młodej	3,97	3,77	8,0	16,0	76,0	8,8	27,2	64,1
Nadmierne ukierunkowanie gospodarki na obsługę jednej branży	4,07	3,70	6,7	17,3	76,0	14,8	24,8	60,4
Duża skala zanieczyszczeń	3,96	3,58	8,0	18,7	73,4	17,8	26,8	55,4
Słaba jakość dróg powiatowych i gminnych	3,47	3,42	20,0	18,7	61,3	15,4	32,6	52,0
Słabo rozwinięta komunikacja publiczna	3,16	3,40	33,3	26,6	40,0	16,4	36,6	47,0
Słaba baza turystyczna	2,82	3,05	44,0	26,6	29,3	25,8	43,3	30,9
Brak identyfikacji mieszkańców z miastem i regionem	2,54	3,10	48,0	33,3	18,7	26,5	42,3	31,2
Słaby dostęp do szerokopasmowego Internetu	2,63	2,77	48,0	29,3	22,7	27,9	36,2	25,8
Niska zamożność mieszkańców	2,25	2,81	57,3	32,0	10,6	37,6	38,6	23,8

Warianty odpowiedzi w skali 1–5 pogrupowano według schematu: nie popiera – odpowiedzi „nie” i „zdecydowanie nie”, ambiw. – ocena ambiwalentna („ani tak, ani nie”), popiera – odpowiedzi „tak” i „zdecydowanie tak”. Czerwone odcienie tła odpowiadają wyższym wartościom średniej/wyższemu odsetkom, zielone – niższym. Im większe nasilenie koloru, tym lepsza/gorsza ocena.

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Opuszczanie powiatu przez młodych ludzi ma swoje negatywne konsekwencje zarówno dla kapitału ludzkiego w regionie, jak i starzenia się populacji, tym samym dla zmiany struktury popytu, a w konsekwencji również dla rynku pracy. Wskazywano też na postępującą depopulację powiatu.

Miasto się starzeje, więcej jest tych osób 50+ (IDI_9).

Region się wyludnia: widzę u siebie w blokowisku – 20 rodzin, 3 są młode, reszta to emerytowani pracownicy kopalni i elektrowni (IDI_5).

Bełchatów jest „mieszanką demograficzną” ludzi z całej Polski i jak dostają te emerytury – wracają w swoje rodzinne strony (IDI_7).

Znamienny jest ostatni cytat wskazujący także na niską identyfikację mieszkańców ze społecznością lokalną, miejscem zamieszkania:

Ludzie, którzy mają niedaleko do emerytury z kopalni i elektrowni [...] w latach 70. przyjechali tu ludzie z całej Polski i bardzo często słyszałam od takich ludzi, „jak oni bardzo Bełchatowa nie lubią, jak tylko osiągną wiek emerytalny, to zaraz stąd wyjadą”, to można się liczyć z tym, że rzeczywiście przejdą na emeryturę i wyjadą (IDI_1).

[...] mamy też znajomych, którzy przyjeżdżają tutaj, robią fenomenalne kariery za fenomenalne pieniądze i oni mieszkają w wynajętym mieszkaniu bądź domu i jak z nimi się rozmawia, to oni mówią, że korzystają z tej szansy, jaką tutaj mają. Tutaj [...] robią fenomenalne papiery [...] zdobywają wiedzę, wykształcenie i poznają ludzi. Są tutaj kilka lat, maksymalnie może 5, wyjeżdżają „w Polskę”, gdzieś już wcześniej stoją ich domy, nie wiążą z tym regionem, [...] oni są tymczasowo tutaj (IDI_11).

Jednakże wielu zatrzymuje w regionie sytuacja rodzinna:

Ale teraz spotykam się z opiniami ludzi 30–40 lat, którzy już tutaj wybudowali dom, założyli rodziny i chcą tutaj swoją przyszłość wiązać, a wygląda na to, że tutaj tej przyszłości to za bardzo nie ma (IDI_1).

Wyraźnie wybrzmiewa przy tym brak strategii lokalnych władz, które mogłyby ten proces zahamować, co niestety będzie miało tragiczne konsekwencje dla regionu.

Moim zdaniem, stajemy się miastem emerytów i martwi mnie, że nasze władze nie myślą o młodych. Patrząc nawet, jakie oferty kulturalne, rozrywkowe są, to jest to nastawione na emerytów. Uważam, że jest to „ucinięcie gałęzi, na której się siedzi”, bo to nie emeryci będą tutaj płacić te lokalne podatki (IDI_1).

I ja myślę, że to będzie bardzo prawdopodobne, że jeżeli tu się systemowo nic nie zadzieje, nie powstaną jakieś zakłady pracy, jakaś większa inicjatywa, która tych ludzi tutaj zatrzyma, to myślę, że za 20 lat tu będzie pusto. W sensie: wieś Bełchatów będzie (IDI_10).

Jednak podstawowym problemem, najmocniej wybrzmiewającym w wywiadach, jest monokultura gospodarki regionu, kształtująca lokalny rynek pracy, a jednocześnie tworząca mentalność mieszkańców, która nie sprzyja stawianiu potencjału regionu na innych podwalinach:

Bełchatów jest specyficznym miastem, bo faktycznie te dwa zakłady, które powstały w Bełchatowie i wykreowały Bełchatów, to były faktycznie była kopalnia i elektrownia. Zatrudnienie jest w większości mężczyzn. [...] Oferty pracy, które występują na naszym rynku, są typowe dla mężczyzn: monter, mechanik itp. [...] Bełchatów jest specyficznym miastem, tu zawsze było więcej pracy dla mężczyzn niż dla kobiet (IDI_6).

Bełchatowska mentalność jest naprawdę ciężka! Jest ciężka, rozpuszczona, rynek jest popsuty [...]. Tutaj środowisko jest podzielone na: „kopalniaków” i „niekopalniaków” i „elektrowniaków” [...]. To jest generalnie tutaj takie podejście, że „im się należy”, że to jest takie podejście, że oni tutaj przyjechali i tu były bloki dla nich wybudowane, place zabaw zrobione – tak naprawdę nie musieli się o nic starać. [...] To jest społeczeństwo, które uważa, że to powinno być zrobione, bo „im się to należy”, bo tak zawsze było (IDI_10).

Mentalność mieszkańców nie jest najlepiej oceniana, nie stanowi dobrej podstawy rozwoju przedsiębiorczości, podniesienia innowacyjności czy dywersyfikacji rynku pracy:

To jest Bełchatów: ja mieszkałam obok kopalni, ja widziałam i widzę, z jakich to się rekrutuje osób: oni narzucają styl i kulturę i tu nigdy w Bełchatowie nie przyjmie się kulturalne spędzanie czasu na przykład. Jakież takie inicjatywy... [...] tutaj przedsiębiorcze kobiety nie mają za bardzo czego szukać (IDI_3).

Uczestnicy wywiadów (przypomnijmy, reprezentanci różnych interesariuszy z regionu), podobnie jak pracodawcy, wskazywali, że brak połączeń kolejowych, pewne oddalenie od trasy S8, a także słabo rozwinięta sieć i jakość dróg powiatowych i gminnych powodują, że potencjał regionu – zarówno inwestycyjny, jak i turystyczny – nie może być w pełni wykorzystany. Utrudnia to również aktywność zawodową mieszkańców, w szczególności kobietom, które pomimo dobrego dostępu do opieki instytucjonalnej nad dziećmi z uwagi na trudności komunikacyjne mają problem z wejściem na rynek pracy. Ograniczenie szans na nowe inwestycje w regionie (w tym te służące rozwojowi turystyki) stanowią bariery komunikacyjne:

Tu jeszcze jeden problem jest związany z komunikacją (transportem), bo Łódź coraz lepiej się rozwija, tam można by też poszukać pracy z tym, że tam komunikacja jest kosztowna: musi być jakiś transport, albo transport taki publiczny, który w przypadku młodych kobiet, które tutaj dzieci zostawią w przedszkolu, to jest masakra. Kobieta do godziny 16 pracuje i na 17 tutaj wróci? To co z dziećmi? Tu jest problem, nawet dzieci, które są we wczesnym wieku szkolnym, no też potrzebują opieki. Natomiast transportu kolejowego nie mamy (IDI_1).

Nie mówiąc o komunikacji takiej do ościennych gmin (IDI_2).

2.5. Zielona transformacja – najważniejsze wyzwanie powiatu bełchatowskiego w najbliższym dziesięcioleciu

Zielona transformacja w regionie w świetle dotychczasowych badań

Dla przyszłości powiatu bełchatowskiego bardzo ważnym zagadnieniem jest sprawiedliwa transformacja. Polska Zielona Sieć⁶ zauważa, że jest to proces zmiany rodzaju gospodarki z wysokoemisyjnej na zeroemisyjną ze szczególnym uwzględnieniem dobrostanu lokalnej ludności pod względem ciągłości zatrudnienia, ale i środowiska, w którym ludność ta żyje. Polega na stworzeniu alternatywnych gałęzi gospodarki i zapewnieniu miejsc pracy osobom, które tracą je w wyniku stopniowego zamykania przedsiębiorstw takich jak kopalnie czy elektrownie. Musi ona przebiegać – poza tym, że zgodnie z zaplanowanym wcześniej harmonogramem – z udziałem społeczności, której dotyczy. Jednym z powodów, dla których przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji jest konieczne, pozostaje przyspieszające globalne ocieplenie, które wzmacnia występowanie klęsk żywiołowych takich jak susze, trąby powietrzne, fale upałów, deszcze nawalne czy powodzie. Coraz częściej mówi się o potrzebie odejścia od paliw kopalnych, oprócz tego odnotowuje się rosnące koszty pracy, a niekorzystne warunki geologiczne przekładają się na kurczenie się możliwości do wydobycia zasobów węgla kamiennego. Polski węgiel stał się niekonkurencyjny na światowym czy europejskim rynku, co spowodowało podwyższenie jego ceny i ostatecznie nierentowność kopalni, które mają jego nadpodaż. Również rozwój nowych technologii energii odnawialnych sprawia, że wytwarzanie energii elektrycznej z odnawialnych źródeł energii (OZE) jest tańsze niż w przypadku nowych elektrowni węglowych (<http://sprawiedliwa-transformacja.pl/o-sprawiedliwej-transformacji/>).

Zagłębie Górniczo-Energetyczne Bełchatów od trzech dekad jest niekwestionowaną stolicą produkcji energii w Polsce. Z uwagi na to, że dostarcza ok. 20% produkcji krajowej, odgrywa strategiczną rolę w bezpieczeństwie energetycznym kraju. W regionie bełchatowskim działa największa w Europie elektrownia zasilana węglem brunatnym, która od lat pozostaje czołowym jednostkowym emitentem CO₂ w Europie. Jak zauważają

6 Polska Zielona Sieć jest ogólnopolską organizacją pożytku publicznego zrzeszającą organizacje ekologiczne działające w największych miastach Polski. Na jej stronie internetowej można znaleźć następujące informacje: „Naszym celem jest rozwój w zgodzie z naturą. Działamy poprzez budowanie obywatelskiego poparcia dla zrównoważonego rozwoju, tworzenie mechanizmów społecznej kontroli wydatkowania publicznych funduszy, zwiększenie wpływu konsumentów na jakość produktów oraz politykę globalnych korporacji [...]. Współpracujemy również z organizacjami krajowymi i międzynarodowymi”. Polska Zielona Sieć jest członkiem międzynarodowych sieci NGO: (1) CEE Bankwatch Network (2) Carbon Market Watch oraz sieci krajowych, m.in.: (1) Ogólnopolskiej Federacji Organizacji Pozarządowych OFOP, (2) Koalicji Klimatycznej (3) Grupy Zagranica, (4) Koalicji Ratujmy Rzeki”.

eksperci (Dańkowska, Sadura, 2021) w kompleksowym opracowaniu *Przespana rewolucja. Sytuacja społeczna w regionie bełchatowskim u progu transformacji energetycznej* bełchatowski kompleks energetyczny znacząco przyczynia się do globalnego ocieplenia klimatu, obciąża środowisko, a także zagraża zdrowiu mieszkańców regionu.

Region bełchatowski znalazł się wśród sześciu górniczych regionów Polski, które mogą kwalifikować się do pomocy z unijnego Mechanizmu Sprawiedliwej Transformacji. W jego ramach Polska może otrzymać nawet 8 mld euro na przeprowadzenie transformacji energetycznej, a województwo łódzkie ma szansę na uzyskanie ok. 13 mld zł z tych środków (<https://instrat.pl/wp-content/uploads/2020/08/Instrat-Policy-Paper-04-2020.pdf>). Niemniej podczas gdy w innych województwach, np. śląskim czy wielkopolskim, od dłuższego czasu prowadzone są analizy i badania, trwa dyskusja nad kształtem niezbędnych zmian oraz postępują prace nad tworzeniem regionalnych planów transformacji, to w Bełchatowie publiczna debata na ten temat praktycznie nie istnieje (*Maleją szanse...*, 2020). W grudniu 2022 r. Komisja Europejska zatwierdziła program Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021–2027 (<https://funduszeue.lodzkie.pl/>), m.in. w zakresie przyznania środków finansowych na rzecz sprawiedliwej transformacji. Niewątpliwie obszar bełchatowski kwalifikuje się do zaplanowania procesu sprawiedliwej transformacji. Punktem zwrotnym była decyzja PGE GiEK S.A. o odstąpieniu od wydobywania węgla brunatnego ze złoża Złoczew oraz o zakończeniu wydobywania węgla z pola Szczerców po wyczerpaniu zapasów w 2038 r. Dlatego we wrześniu 2020 r. Zarząd Województwa Łódzkiego powołał Zespół ds. transformacji terenów górniczych województwa łódzkiego pod przewodnictwem Marszałka Województwa Łódzkiego. Warto dodać, że Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego również powołała Zespół problemowy ds. transformacji regionu bełchatowskiego. W ten sposób zapoczątkowano formalny proces przygotowywania Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji (TPST). Obecnie w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Łódzkiego do zadań Biura ds. transformacji regionu bełchatowskiego należy podejmowanie działań aktywizujących współpracę przedstawicieli samorządów, organizacji społecznych i biznesowych, działających w gminach objętych procesem sprawiedliwej transformacji.

Istnieje dość powszechna zgoda, że środki z ustanowionego przez Komisję Europejską Funduszu Sprawiedliwej Transformacji (Just Transition Fund) powinny w pierwszej kolejności wspierać transformację rynku pracy i priorytetyzować inwestycje wpisujące się w Europejski Zielony Ład, aby wykorzystać posiadane kompetencje pracowników Kompleksu Bełchatowskiego, a także rosnące zapotrzebowanie na technologie i produkty w gospodarce niskoemisyjnej. Projekty rynku pracy i inwestycje infrastrukturalne powinny stać się priorytetem dla władz regionalnych, a w celu zapobiegnięcia negatywnemu scenariuszowi transformacji w regionie postulowane jest utrzymanie przemysłowego charakteru regionalnej gospodarki dzięki długoterminowemu planowi na rzecz zarządzania transformacją węglową. Plan taki powinien powstać na podstawie szerokiego dialogu wszystkich zainteresowanych stron.

Tabela 9. Postawy wobec transformacji energetycznej regionu z podziałem na grupy rozmówców

	Postarzeganie kopalni i elektrowni	Kwestie środowiskowe i klimatyczne	Wizja przyszłości regionu	Gotowość do transformacji
Samorządowcy w gminach – beneficjenci bliscy	Korzyści gospodarcze przewyższają koszty środowiskowe	Susza. Z jednej strony dostrzegane pylenie, a z drugiej – przekonanie o skuteczności filtrów w elektrowni. Świadomość zmian klimatycznych	„Miękkie lądowanie”: zabezpieczenie infrastrukturalne, kontynuacja funkcjonowania kompleksu energetycznego, rozwój turystyki	Niedowierzenie, że dobra passa może się skończyć. Obawy przed konsekwencjami transformacji – najczęściej do stracenia. Bierność i oczekiwanie, że transformacja zostanie zaplanowana na wyższych szczeblach
Samorządowcy w gminach – beneficjenci dalecy	Negatywny wpływ na kondycję rolnictwa przy znikomych korzyściach gospodarczych	Susza. Z jednej strony dostrzegane pylenie, a z drugiej – przekonanie o skuteczności filtrów w elektrowni. Świadomość zmian klimatycznych	Kontynuacja status quo. Najmniej do stracenia. Szansa na powrót do rolnictwa	Bierność, obojętność
Pracownicy kompleksu energetycznego	Jedynie <i>raison d'être</i> dla regionu	Odkrywka i elektrownia nie wpływają negatywnie na stan środowiska. Podkreślanie wpływu spalania węgla na zmiany klimatyczne ma służyć głównie celom politycznym	Odpyły młodych, upadek społeczno-gospodarczy	Świadomość końca. Bierność połączona z gotowością do dialogu i oczekiwaniem mądrego zaplanowania transformacji
Strona społeczna – mieszkańcy i pozostali pracownicy	Koszty środowiskowe dostrzegane, ale znacznie mniej istotne od dostępności miejsc pracy. Energetyka zastąpiła tradycje rolnicze w regionie	Susza. Z jednej strony dostrzegane pylenie, a z drugiej – przekonanie o skuteczności filtrów w elektrowni. Bliżej odkrywki: hałas i trzęsienia ziemi. Znikome zainteresowanie kwestią zmian klimatycznych	Utrata środków do życia przez znaczną część mieszkańców. Zapaść gospodarcza. Powrót do rolnictwa lub zupełnie nowy kierunek rozwoju	Przekonanie, że koniec węgla jest jeszcze daleko. Bierność i delegowanie decyzyjności samorządom

Źródło: A. Dankowska, P. Sadura (2021), *Przespana społeczna w regionie bełchatowskim u progu transformacji energetycznej*, Warszawa

Badacze (Dańkowska, Sadura, 2021) podkreślają, iż pomimo powstania Zespołu ds. Rozwoju i Przekształceń Regionu Bełchatowskiego, którego celem jest opracowanie strategii rozwoju regionu bełchatowskiego po zamknięciu kopalni i pozyskanie unijnych funduszy, zdecydowanie brakuje szerokiej współpracy. Region bełchatowski nie posiada całłościowego planu lokalnej transformacji energetycznej, nie dostrzega się dyskusji o sposobach transformacji energetycznej, a w wyniku opieślności decydentów województwo łódzkie nie otrzymało wsparcia finansowego na przygotowanie terytorialnego planu transformacji (<https://www.teraz-srodowisko.pl/aktualnosci/elektrownia-belchatow-wygaszanie-wegiel-brunatny-Zloczew-PGE-Greenpeace-8806.html> 6.2020).

Jednocześnie warto zadbać o to, aby odejście od górnictwa nie nastąpiło zbyt gwałtownie, jak miało to miejsce np. w Wielkiej Brytanii czy Belgii, ponieważ mogłoby to doprowadzić do dramatycznego niedoboru inwestycji i wysokiego bezrobocia w regionie. W tym kontekście regionowi grozi powtórzenie „czarnego scenariusza, jaki dotknął społeczności górnicze np. w Wałbrzychu. Aby temu zapobiec, należy mądrze zaplanować cały proces i wykorzystać czas transformacji na stworzenie nowych miejsc pracy, budując trwałe zatrudnienie i inwestując w innowacyjne rozwiązania zamiast w stare struktury” (Dańkowska, Sadura, 2021). W przywoływanym powyżej badaniu autorzy zdiagnozowali postawy wobec transformacji energetycznej regionu z podziałem na grupy rozmówców: samorządowców w dwóch zidentyfikowanych typach gmin (beneficjenci bliscy i dalecy), pracowników kompleksu energetycznego (łącznie młodszy, starszy i emerytowany) oraz strony społecznej, czyli mieszkańców i pozostałych pracowników regionu (tab. 9).

Jednocześnie w cytowanym opracowaniu (Dańkowska, Sadura, 2021) badacze na podstawie przeprowadzonej diagnozy formułują podstawowe obserwacje:

- „Województwo łódzkie ma szansę pozyskania nawet 13 mld zł z unijnego Funduszu Sprawiedliwej Transformacji na odejście od energetyki konwencjonalnej. Niemniej jednak w Bełchatowie publiczna debata na ten temat praktycznie nie istnieje [...]”;
- „Region nie otrzymał wsparcia finansowego na przygotowanie terytorialnego planu transformacji [...]. Jednym z decydujących czynników mógł być fakt, że wciąż trwa postępowanie w sprawie wydania decyzji środowiskowej i koncesji na budowę nowej odkrywki w Złoczewie [...]”;
- „PGE niedawno ogłosiło swoją nową strategię, zakładającą osiągnięcie do roku 2050 neutralności klimatycznej. [...] Spółka deklaruje swoje wsparcie dla regionu w procesie transformacji energetycznej. Planowane zmiany mają nie wiązać się ze zwolnieniami, a na terenie powiatu powstaje szkoła »zielonych« miejsc pracy PGE, która ma usprawnić proces podnoszenia kwalifikacji mieszkańców regionu w zakresie OZE”;
- „Na terenie powiatu planowane są inwestycje w instalację termicznego przetwarzania z odzyskiem energii, duże farmy słoneczne i wiatrowe. Ponadto [...] do roku 2043 ma powstać bełchatowska elektrownia jądrowa [...]”;

- „PGE ma [...] bardzo pozytywny PR w mediach lokalnych [...]. Wyraźnie częściej przedstawiana jest perspektywa samej spółki czy związków niż organizacji społecznych i zrzeszonych mieszkańców”;
- „Obszary będące bliskimi beneficjentami kopalni i elektrowni to gminy otrzymujące wysokie podatki z tytułu funkcjonowania na ich terenie zakładów energetycznych. Do tej kategorii należy zaliczyć: Bełchatów, Kleszczów i Szczerców oraz częściowo Rzęsnię. Dalecy beneficjenci to gminy, które nie zasilają swoich kas podatkami płynącymi z PGE, ale na ich terenie mieszkają osoby zatrudnione w elektrowni lub na kopalni”;
- „Wśród szkód środowiskowych wywoływanych działalnością wydobywczą, samorządowcy i mieszkańcy wskazują na problemy, które z łatwością mogą dostrzec w swoim najbliższym otoczeniu: przede wszystkim deficyt zasobów wodnych, ale również pylenie, hałas czy trzęsienia ziemi”;
- „Choć samorządowcy z gmin będących bliskimi beneficjentami podkreślają rozmaite szkody wynikające z działalności kopalni i elektrowni, to według nich korzyści gospodarcze przewyższają koszty środowiskowe”;
- „Dla gmin będących dalekimi beneficjentami korzyści gospodarcze z działania kompleksu energetycznego są znikome, a zamknięcie odkrywki daje nadzieję powrotu do rolnictwa [...]”;
- „Zdaniem znacznej części mieszkańców wszystkich badanych gmin odkrywka – pomimo wszelkich niedogodności – jest dobrodziejstwem. Mieszkańcy podkreślają, że zanim uruchomiono wydobycie w regionie była bieda. Teraz kopalnia i elektrownia to najważniejszy pracodawca, który zapewnia wysoki poziom życia w regionie”;
- „Interwencje aktywistów z ogólnopolskich organizacji ekologicznych zwykle są przez społeczności lokalne krytykowane. Mieszkańcy podkreślają, że aktywistom »z zewnątrz« brakuje legitymacji moralnej i prawnej do działań na terenie zagłębia bełchatowskiego, oskarżają ich również o uleganie »obcym« naciskom”;
- „Wśród działań proekologicznych prowadzonych w powiecie samorządowcy i mieszkańcy wskazywali na inwestycje gmin w czystsze technologie wytwarzania energii: instalacje gazowe, budowę farm wiatrowych, programy dofinansowań do paneli fotowoltaicznych czy wymiany pieców”;
- „Pomimo szerokiego poparcia społecznego dla rozwoju technologii OZE wymiana źródeł energii na »zielone« nie jest odbierana przez mieszkańców jako przemysłana strategia związana z ochroną środowiska czy przeciwdziałaniem zmianom klimatu. Do głosu dochodzą raczej względy estetyczno-pragmatyczne, gdyż ogrzewanie węglem jest brudne, uciążliwe, a dodatkowo coraz droższe”;
- „Większość samorządowców była gotowa uznać problem zmian klimatycznych za istotny [...]”;

- „Kwestia wpływu spalania węgla na zmiany klimatyczne przez mieszkańców jest postrzegana jako mocno dyskusyjna. Wśród mieszkańców powszechne były stwierdzenia oskarżające kraje Europy Zachodniej o hipokryzję związaną z oczekiwaniem od dekarbonizacji Polski i równoczesne trwanie przy gospodarce opartej na paliwach kopalnych. Zmiany klimatu postrzegane były przez wielu rozmówców jako wymyślone i jako element politycznej gry”;
- „Również zdaniem większości pracowników kompleksu energetycznego dyskusja o zmianach klimatycznych służy wymuszeniu przez UE zamknięcia polskich kopalń po to, aby nie robić konkurencji zakładom, np. niemieckim. Stwierdzenia te czasem prowadzą do relatywizowania odpowiedzialności człowieka za zmiany klimatu, zwalniania kopalni i elektrowni z odpowiedzialności ekologicznej, a nawet negocjowania istnienia zniszczeń środowiska naturalnego (susza, zanieczyszczenie powietrza)”;
- „Pracownicy kompleksu energetycznego w części są gotowi zaakceptować proces planowego i stopniowego wygaszania wydobywania. Nie negują potrzeby zmian, ale domagają się dialogu i traktowania podmiotowego. Równocześnie jednak spora ich część nie widzi alternatyw dla roli, jaką w rozwoju regionu ma węgiel, a ich narracje dotyczące przyszłości są przesiąknięte lękiem przed nadchodzącą katastrofą. Procesowi »upadania miasta« towarzyszy bierność i rezygnacja, która może łatwo przeistoczyć się w gniew stanowiący paliwo dla radykałów (zdaniem części rozmówców w regionie bełchatowskim już dziś daje się zaobserwować wzrost aktywności wybranego w okręgu piotrkowskim posła PiS Antoniego Macierewicza oraz różnych polityków Solidarnej Polski i Konfederacji)”;
- „Wśród mieszkańców wszystkich badanych gmin wciąż jednak przeważa opinia, że losy wydobywania węgla w regionie nie są jeszcze przesądzone i ciągle trzeba mieć nadzieję na kontynuację działalności odkrywki”;
- „Zdaniem samorządowców, nawet jeśli bliscy beneficjenci odczuwają konsekwencje transformacji energetycznej, to będzie to raczej »miękkie lądowanie« rozłożone w dłuższym czasie niż dotkliwy upadek. Z drugiej strony to oni w wyniku transformacji tracą najwięcej”;
- „Przedstawiciele władz lokalnych beneficjentów dalekich deklarują, że transformacja będzie ich dotyczyła tylko w niewielkim stopniu. O ile jednak budżety biedniejszych gmin nie odczuwają większej różnicy, to zatrudnieni w elektrowni czy na kopalni mieszkańcy staną w obliczu dużego problemu”;
- „Zdaniem zarówno samorządowców, jak i mieszkańców w całym regionie brakuje ofert pracy dla osób dobrze wykształconych o wysokich kwalifikacjach”;
- „Mieszkańcy są przyzwyczajeni, że kluczowe decyzje na temat regionu podejmowane są ponad ich głowami. W konsekwencji nie są oni proaktywni, a całą odpowiedzialność za dobrą przyszłość regionu delegują »wyżej«, oczekując, że władze ich wsi, gmin i powiatu znajdą właściwe rozwiązania i wskażą dalszy kierunek rozwoju”;

- „Samorządy gminne również postrzegają swoją rolę w transformacji energetycznej regionu jako znikomą, za głównych aktorów zmiany uznając PGE, władze wojewódzkie i administrację rządową”;
- „Dotychczasowe działania transformacyjne nie są przejrzyste dla samorządowców, mieszkańców i pracowników w regionie. Brakuje informacji decydentów o strategii rozwoju zakładów energetycznych oraz publicznej debaty na temat tego, jak zmiany w branży energetycznej wpłyną na kondycję całego powiatu”;
- „Samorządy nie są włączane w dyskusję na temat transformacji regionu, a głównym źródłem ich wiedzy stają się przekazy medialne”.

Przykładów dobrych praktyk można szukać zarówno poza granicami kraju, jak i w innych regionach górniczych w Polsce. Przykładowo Wielkopolska Wschodnia (WW) to obszar charakteryzujący się szczególnymi wyzwaniami rozwojowymi. Położona jest w województwie wielkopolskim, które, po pierwsze, jest jednym z szybciej rozwijających się regionów w Polsce i Europie oraz, po drugie, cechuje się silnym wewnętrznym zróżnicowaniem pod względem poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. Opracowano tutaj Koncepcję Sprawiedliwej Transformacji Wielkopolski Wschodniej (2021), wedle której transformacja powinna obejmować zmiany zachodzące w procesie wieloaspektowych przekształceń, przynoszących korzyści społeczne, gospodarcze, środowiskowe i przestrzenne w celu zapewnienia wysokiej jakości życia i możliwości rozwoju w długim okresie. W kontekście wyzwań transformacyjnych nie jest jednak możliwe przeprowadzenie całego procesu transformacji w ciągu najbliższej dekady, tym bardziej ograniczając się wyłącznie do zakresu interwencji określonego rozporządzeniem unijnym dla perspektywy finansowej w latach 2021–2027. Dlatego istotne okazuje się myślenie i planowanie działań w dłuższej perspektywie czasowej (Churski i in., 2022). W regionie tym pod koniec 2020 r. powstała ARR Transformacja Sp. z o.o., a przesłanką dla utworzenia tej spółki była potrzeba posiadania podmiotu wspierającego proces sprawiedliwej transformacji WW, czyli transformacji energetycznej i związanych z nią przemian społeczno-gospodarczych. Ma ona również na celu wspieranie procesu sprawiedliwej transformacji, aby przebiegał on w sposób zrównoważony i sprawiedliwy, a więc przeciwdziałanie procesowi wykluczenia społecznego, przy jednoczesnym zapewnieniu nowych impulsów rozwojowych i utrzymaniu konkurencyjności tego obszaru (<https://arrtransformacja.org.pl/informacje-podstawowe/>). W regionie od lat prowadzone są badania i analizy, których efekty warto przytoczyć. Uzyskane przez ekspertów wyniki wskazują, że

gminy WW wykazują największe zróżnicowanie rozwojowe w układzie równoleżnikowym. Gminy położone w centralnej części WW rozciągające się od Koła do Słupcy cechują się głównie wysokim lub przeciętnym poziomem rozwoju i podobną dynamiką rozwoju (z wyjątkiem Koina i Koła). Jest to obszar o największej dostępności czasowej ze względu na przebieg ważnych szlaków komunikacyjnych, a także obszar o usługowo-przemysłowym charakterze. Pod względem użytkowania gruntów obszar ten obejmuje zarówno obszary wysoko zurbanizowane, jak i obszary o wysokim udziale terenów zielonej i błękitnej infrastruktury. Uwarunkowania te

niewątpliwie przesądzą o wysokiej atrakcyjności osiedleńczej i inwestycyjnej gmin w tej części WW. Wśród tych gmin wyróżniają się przede wszystkim gminy z zachodniej części powiatu konińskiego – Stare Miasto, Golina i Kleczew. Odmienny typ reprezentują gminy położone w północnej i południowej części powiatu konińskiego, południowej części powiatu tureckiego (z wyjątkiem Turku) oraz północno-wschodniej części powiatu kolskiego. Są to głównie gminy o niskim (ewentualnie przeciętnym) poziomie rozwoju oraz przeciętnej i niskiej jego dynamice. Obszary te cechują się najniższą dostępnością czasową, w których znaczny udział w działalności egzogenicznej posiada rolnictwo lub usługi (głównie podstawowe), a w strukturze użytkowania ziemi dominują obszary rolnicze, zdegradowane oraz zielonej i błękitnej infrastruktury. Sytuacja tych gmin, na tle pozostałych gmin WW, stawia je w mało korzystnym świetle z punktu widzenia atrakcyjności osiedleńczej i inwestycyjnej (Churski i in., 2022).

Górny Śląsk z kolei jest regionem w trakcie procesu transformacji energetycznej, gospodarczej oraz społecznej i jako pierwszy region górniczy w Polsce przystąpił do europejskiej Platformy Regionów Górniczych w Procesie Transformacji. Tamtejsi decydenci doskonale wiedzą, że konieczności zmian w polskim systemie energetycznym nie da się powstrzymać ze względu na wyczerpywanie się łatwo dostępnych złóż węgla, pilne zadanie ograniczenia emisji gazów cieplarnianych i ochronę klimatu. W publikacjach podkreśla się ponadto wizję rozwoju społeczno-gospodarczego, za jakimi chce podążać społeczeństwo. Co istotne, zrozumiałe są obawy mieszkańców regionu związane z odejściem od węgla i zmianami w ich życiu, jakie niesie ten proces. Niektóre dobre praktyki z transformacji energetycznej w innych krajach, takich jak Niemcy, Czechy, a ostatnio Słowacja, pokazują, że przy odpowiednim zaplanowaniu i wdrożeniu tego procesu możliwe jest uniknięcie jego negatywnych skutków. Transformacja musi być jednak właściwie zaplanowana w czasie oraz uzgodniona na drodze szerokiego i demokratycznego dialogu z udziałem wszystkich zainteresowanych stron (Ślimko, 2019). E. Ślimko formułuje kluczowe wymogi sprawiedliwej transformacji (rys. 14).

Warto przywołać zaś przykład ze Stanów Zjednoczonych, gdzie program „Just Transition” powstał jako imperatyw zarówno moralny, jak i strategiczny. Nie jest to substytut skutecznej polityki pełnego zatrudnienia, powszechnego systemu godziwych emerytur oraz równości płci, tak w przemyśle energetycznym, jak w innych dziedzinach. Niemniej posunięcie się naprzód w niezbędnym tempie nie będzie możliwe bez podjęcia zdecydowanych zobowiązań do hojnego wspierania pracowników i społeczności, które ucierpią w wyniku tej transformacji (Pollin, Callaci, 2018).

SPRAWIEDLIWA TRANSFORMACJA**→ Wczesne planowanie**

Aby uniknąć wstrząsów związanych ze zbyt nagłą zmianą, transformację należy zaplanować na co najmniej 10 lat. Potrzeba czasu na zbudowanie alternatyw gospodarczych, przekwalifikowanie pracowników i uporządkowanie stopniowe przejście na nowy model rozwoju regionu. Plany te należy opracować jak najwcześniej, ponieważ ekonomiczne podstawy wydobywania węgla i energetyki węglowej z każdym rokiem są coraz słabsze.

→ Szeroki dialog społeczny

Plan transformacji powinien być opracowany na zasadzie szerokiego konsensu w gronie wszystkich zainteresowanych stron, w tym: pracowników, związków zawodowych, przedsiębiorców z branży węglowej, energetycznej i innych, władz samorządowych, przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego, szkół i uczelni, partii politycznych, związków wyznaniowych. Demokratycznie wypracowana wizja rozwoju regionu to podstawa skutecznego działania.

→ Wyznaczony termin odejścia od węgla

Realistyczny plan transformacji można stworzyć tylko na podstawie jasnej politycznej decyzji w sprawie harmonogramu odchodzenia od węgla. Harmonogram stwarza klarowne ramy i wyznacza kierunek oraz tempo działania wszystkim zaangażowanym stronom. Bez niego działania nie będą wystarczająco skoordynowane i skuteczne, co może zaważyć na ostatecznym rezultacie transformacji.

→ Środki na inwestycje

Dobra strategia powinna obejmować starannie przemyślany, kompleksowy program inwestycyjny i wskazywać źródła jego finansowania (fundusze unijne i pożyczki z Europejskiego Banku Inwestycyjnego, fundusze krajowe, ale także mechanizmy zachęcające do inwestycji prywatnych opartych o lokalny kapitał, np. inwestycji w mikroinstalacje OZE).

→ Jakość życia

Częścią sprawiedliwej transformacji powinny być działania podnoszące jakość życia w regionie, dotyczące np. dostępności opieki zdrowotnej, uczestnictwa w kulturze, transportu publicznego, rozwoju szkół i uczelni, mieszkań na wynajem, usług senioralnych, terenów rekreacyjnych. Bardzo ważnym elementem planu jest ochrona i regeneracja środowiska naturalnego, w tym poprawa jakości powietrza, oraz rewitalizacja terenów poprzemysłowych.

→ Nowe kwalifikacje i miejsca pracy

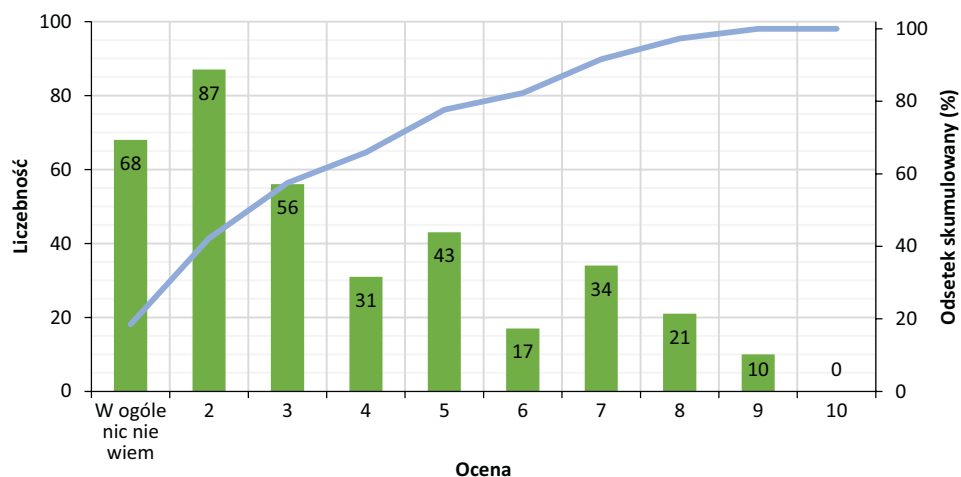
Kluczowe jest umożliwienie pracownikom odchodzącym z sektora węglowego zdobycia nowych kwalifikacji i płynnego, bezpiecznego przejścia do nowych miejsc pracy. Oferta ta musi być spójna z wypracowaną strategią rozwoju i programem inwestycji. Powinna brać pod uwagę dotychczasowy profil zawodowy pracowników, aby w nowych miejscach pracy mogli w jak największym stopniu wykorzystywać swoje umiejętności i doświadczenie zawodowe. Jej elementem musi być solidny mechanizm pośrednictwa pracy i wcześniejszych emerytur, gwarantujący, że nikt nie pozostanie bez środków do życia.

Rysunek 14. Kluczowe czynniki sukcesu sprawiedliwej transformacji

Źródło: E. Ślimko (2019), *Sprawiedliwa transformacja Śląska. Wyzwania z perspektywy społecznej – analiza i rekomendacje*, Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć, Warszawa

Wiedza na temat zielonej transformacji w powiecie bełchatowskim

Czy przedstawiciele podmiotów gospodarczych w powiecie bełchatowskim czują się doinformowani, jeśli chodzi o zagadnienia związane z zieloną transformacją? W realizowanym w ramach omawianego projektu badaniu kwestionariuszowym zostali oni poproszeni o dokonanie oceny poziomu swojej wiedzy na temat założeń i metod realizacji proekologicznych rozwiązań w Unii Europejskiej, których skutki wpłyną istotnie na funkcjonowanie gospodarki w regionie. Okazało się, że ocena ich własnej wiedzy w tym zakresie jest niska (rys. 15).



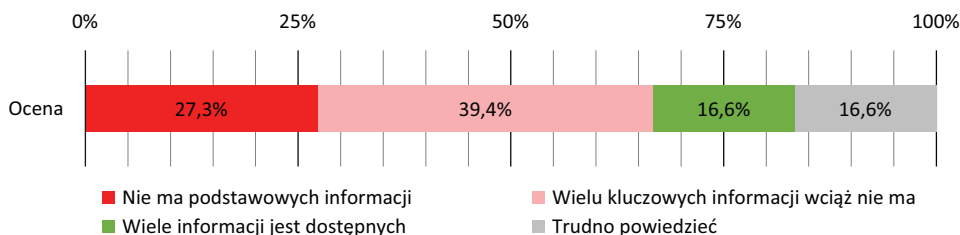
Rysunek 15. Deklarowany poziom wiedzy przedstawicieli przedsiębiorstw w powiecie bełchatowskim nt. zielonej transformacji (liczba i skumulowany odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Niemal co piąty respondent (18,5%) nie ma żadnej wiedzy na temat zielonej transformacji, a blisko 1/4 badanych ocenia poziom swojej wiedzy jako bardzo niski. Zdecydowana większość uczestników badania (65,9%) wskazuje na stosunkowo niską (poniżej środka skali) świadomość odnośnie do polityki zielonej transformacji, a tylko rzadziej niż co dziesiąty respondent zdefiniował posiadaną wiedzę jako wysoką (oceny 8 i 9 – 8,4%). Nikt spośród uczestników badania nie wskazał, że jego wiedza jest pełna (ocena 10). Wiedza w tym zakresie prezentuje się znacznie lepiej w przypadku osób reprezentujących podmioty powiązane z sektorem energetycznym, choć też nie można jej określić jako zbyt wysokiej – średnia 4,8 (SD = 2,6), połowa ocen jest nie niższa niż 5 (ale w pozostałych podmiotach $M = 3,4$, $SD = 2,3$, $Me = 3$).

Wydaje się, że poziom wiedzy dotyczącej zielonej transformacji oraz spodziewane skutki zmian wprowadzanych w związku z wdrożeniem przedmiotowych regulacji będzie zależny od dostępności wiedzy na ten temat. Większość badanych

pracodawców w regionie zauważa braki w tym zakresie – ok. 40% w obszarze kluczowych informacji o procesie, 27% – w odniesieniu do podstawowych informacji o zielonej transformacji (zaledwie 16,6% osób określiło ich dostępność jako dobrą) – rys. 16.



Rysunek 16. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw dotyczące dostępności wiedzy nt. zielonej transformacji (odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Jeśli chodzi o ocenę niedoboru informacji, opinie są dość podobne w firmach sektora energetycznego i pozostałych – mniej więcej 2/3 osób wskazuje na brak informacji, przy czym na brak podstawowych danych nieco częściej wskazywali przedstawiciele drugiej grupy (29% vs. 23%), niedostępność wielu kluczowych faktów zaś częściej podkreślali przedstawiciele firm powiązanych z energetyką (48% vs. 37%). Dostęp do wielu informacji częściej potwierdzali natomiast przedstawiciele firm powiązanych z energetyką (25%) niż pozostałych (14%, tu znaczący jest odsetek niezdecydowanych – 20%).

W trakcie wywiadów indywidualnych z różnymi interesariuszami funkcjonującymi w powiecie bełchatowskim dało się wręcz odnieść wrażenie, że temat sprawiedliwej transformacji nie jest eksponowany publicznie i niemalże nie pojawia się w przestrzeni medialnej. Respondenci podkreślali też brak ciągłości w mówieniu o transformacji. W mediach pojawił się wprawdzie ten temat, niemniej po ogłoszeniu decyzji dotyczącej Złoczewa transformacja zaczęła być przedstawiana w innym świetle.

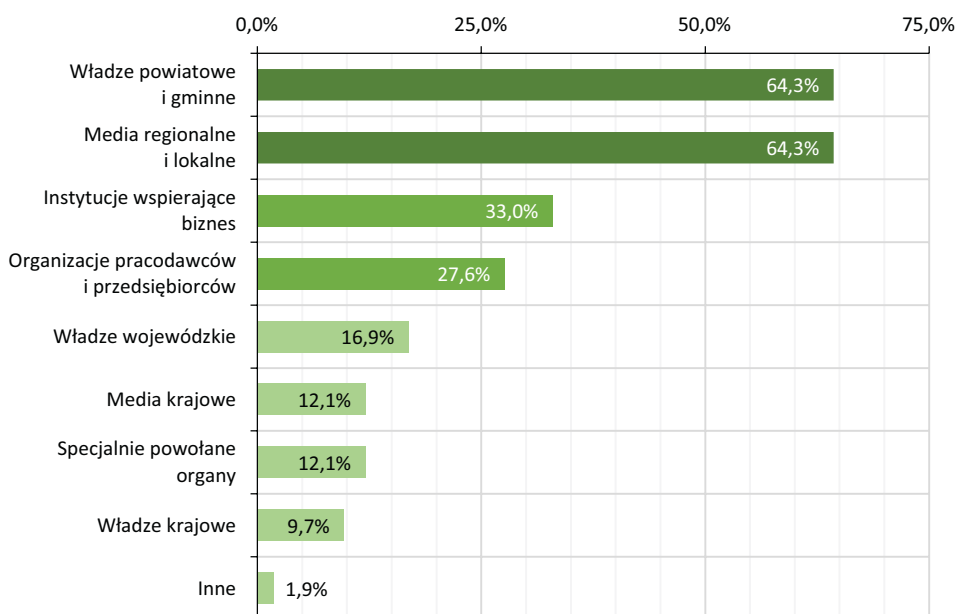
Tak naprawdę to chyba od momentu, jak się okazało, że Złoczewa nie będzie. Do tego momentu byliśmy zwodzeni takimi obietnicami, że szansa na to jest i zostanie to uruchomione i wszystko będzie świetnie. No dlatego nikt się tak bardzo nie przejmował tym, że Unia mówi, że „kopalnię zamykać i na odnawialne źródła energii się przestawiać, no my będziemy mieć Złoczew”. No ale jak się okazało, że jednak Złoczewa nie będzie, że tego węgla tak naprawdę nie ma, to zaczęła dochodzić taka refleksja do co niektórych (IDI_1).

Konsultacji społecznych na temat sprawiedliwej transformacji właściwie nie ma, co więcej, zdaniem niektórych rozmówców, społeczność nie jest nią specjalnie zainteresowana. Podkreślano akcyjność i przypadkowość działań samorządowców, brak strategii komunikacyjnej w procesie transformacji regionu. Wysoki poziom frustracji spaja niemal wszystkie przeprowadzone rozmowy.

Żeby to wszystko miało szanse realizacji, to muszą być konsultacje z lokalną społecznością i oni muszą być przekonani i oni muszą chcieć się za to zabrać. Bo to nie jest tak: „zróbcie coś dla nas” (IDI_1).

Wysuwające się na pierwszy plan narzekania nabierają wymiaru „podwójnej katastrofy”. Brak aktywności i bieżących działań możliwych do zrealizowania, bo opartych na aktualnej, dobrej sytuacji finansowej mieszkańców, wydaje się akceleratorem złej sytuacji w przyszłości.

Skoro przedstawiciele różnych ważnych dla regionu podmiotów czują się nieodpowiedzialni na temat zielonej transformacji, to czyje działania powinny zostać zintensyfikowane? Kto powinien ich zdaniem odpowiadać za informowanie mieszkańców o tym procesie? Zapytani o to pracodawcy typowali w takim samym stopniu (po 2/3 wskazań) władze samorządowe i lokalne media (64,3%) – rys. 17.



Rysunek 17. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. podmiotów odpowiedzialnych za informowanie o skutkach zielonej transformacji (odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Na kolejnych miejscach plasowano instytucje z otoczenia biznesu i organizacje przedsiębiorców (ok. 30% wskazań). Natomiast zdecydowanie mniejszą rolę w omawianym zakresie respondenci przypisali przedstawicielom władzy na wyższych szczeblach administracji (wojewódzkim – 16,9% i krajowym – 9,7%), a także mediom o zasięgu ogólnopolskim (12,1%). Badani nie widzą również znaczącej roli w procesie informowania o skutkach zielonej transformacji ze strony odpowiedzialnych za to zadanie organów (12,1%). A zatem zdaniem pracodawców informowanie

o skutkach zielonej transformacji w regionie to przede wszystkim zadanie lokalnych interesariuszy – samorządu, mediów, powinny się w to włączyć również instytucje z otoczenia biznesu i partnerzy społeczni.

Jednocześnie pracodawcy również siebie i inne przedsiębiorstwa widzą jako istotne ogniwo upowszechniania wiedzy na temat transformacji (tab. 10).

Tabela 10. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. roli przedsiębiorców i pracodawców w przekazywaniu informacji i dostarczaniu wiedzy o skutkach zielonej transformacji poszczególnym grupom odbiorców (n = 373)

Wyszczególnienie	Swoim pracownikom		Innym przedsiębiorcom		Mieszkańcom/ społeczności lokalnej	
	n	%	n	%	n	%
Tak	236	63,3	192	51,5	162	43,4
Nie, to nie ich rola	101	27,1	146	39,1	153	41,0
Trudno powiedzieć	36	9,6	35	9,4	58	15,5
Ogółem	373	100,0	373	100,0	373	100,0

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Niemal 2/3 badanych wskazało, że dostrzegają potrzebę i zasadność przekazywania wiedzy o skutkach transformacji swoim pracownikom, a połowa – innym uczestnikom sektora gospodarki regionu. W odniesieniu do kwestii dzielenia się informacjami z szerokim gronem społeczności lokalnej zdania respondentów są podzielone niemal po równo na „tak” i na „nie”.

Rozdział 3

Uwarunkowania funkcjonowania kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim – wybrane aspekty

3.1. Stan zdrowia

Barierą utrudniającą lub uniemożliwiającą wykonywanie pracy są niekiedy czasowe i stałe problemy zdrowotne. Niestety w tym przypadku brakuje możliwości uzyskania danych dla jednostek takich jak powiaty. Chcąc sprawdzić, czy ten czynnik oddziałuje na aktywność zawodową, pozostaje jedynie odwołanie się do danych spisów powszechnych dotyczących częstości występowania niepełnosprawności. Oczywiście w takim przypadku zdawać sobie należy sprawę, iż w trakcie spisu zbierane są informacje zarówno o niepełnosprawności biologicznej (o odczuwanych ograniczeniach wykonywania typowych dla danego wieku czynności), jak i prawnej (tj. potwierdzonej posiadaniem orzeczenia odpowiedniego organu). Jak łatwo się domyślić, ten drugi typ związany jest najczęściej z możliwością uzyskania renty z tytułu niezdolności do wykonywania pracy bądź też podjęcia zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej (tab. 11).

Mieszkanki powiatu bełchatowskiego w wieku 18–59 lat charakteryzowały się wyższym poziomem niepełnosprawności – zarówno ogółem, jak i tej potwierdzonej odpowiednim orzeczeniem – w porównaniu z Polską, a także ze średnią dla województwa łódzkiego. Powyższa konstatacja w szczególności sposób odnosi się do kobiet w niemobilnym wieku produkcyjnym (45–59 lat), w przypadku których tylko w powiecie piotrkowskim i radomszczańskim wskaźniki przekraczają średnią dla powiatu ogółem.

Tabela 11. Częstość występowania niepełnosprawności wśród kobiet w wieku produkcyjnym według NSP'2021

Jednostka terytorialna	Wiek produkcyjny		Wiek produkcyjny mobilny		Wiek produkcyjny niemobilny	
	ogółem	tylko prawnie	ogółem	tylko prawnie	ogółem	tylko prawnie
Polska	7,9	5,6	4,8	3,5	13,7	9,7
Łódzkie	8,4	6,0	5,0	3,7	14,2	10,2
Powiat bełchatowski	8,8	6,7	5,3	4,1	15,0	11,5
Powiat łaski	7,1	4,6	4,2	2,9	12,0	7,5
Powiat pabianicki	8,0	5,7	4,8	3,4	13,4	9,6
Powiat pajęczański	6,6	4,3	3,9	2,8	11,1	6,9
Powiat piotrkowski	9,7	6,7	5,5	4,0	17,3	11,5
Powiat radomszczański	9,5	6,8	5,3	4,0	16,2	11,4
Powiat wieluński	7,7	5,4	4,5	3,4	13,0	8,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)

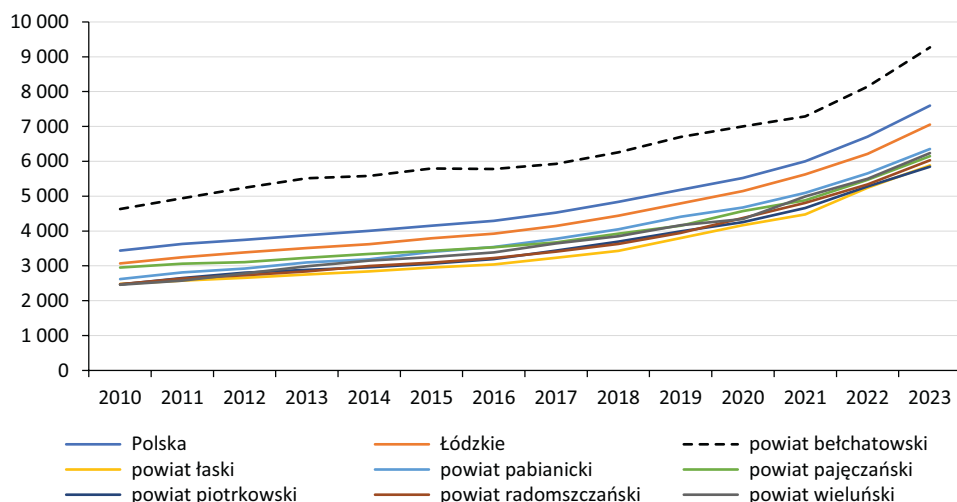
Powyższe dane świadczą, że sytuacja zdrowotna powinna być traktowana jako pewna bariera aktywności zawodowej kobiet powiatu bełchatowskiego. Jednocześnie jest to wskazówka, że powinno się tworzyć stanowiska pracy dostosowane do specyficznych potrzeb kobiet z niepełnosprawnościami.

3.2. Ubóstwo

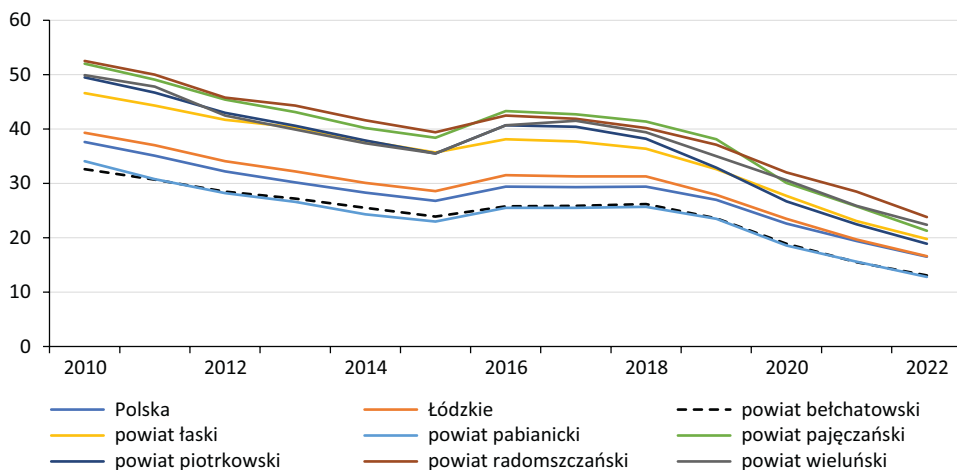
Niekiedy czynnikiem oddziałującym na gotowość do podjęcia pracy są niskie dochody. Powiat bełchatowski to obszar, na którym występują bardzo wysokie dochody z pracy (rys. 18), choć zdawać należy sobie sprawę, że stale wysoki poziom wynagrodzeń jest pochodną struktury gospodarczej – z jednej strony występuje wyższa niż w innych powiatach koncentracja pracowników w dużych podmiotach¹, z drugiej zaś w ma to miejsce w działach oferujących relatywnie wysokie wynagrodzenia (zatrudnienie w górnictwie i energetyce). Dane o wynagrodzeniach podaje się w ujęciu brutto, tj. łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz od 1999 r. ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne

1 Dane dotyczą podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostek sfery budżetowej, niezależnie od liczby pracujących.

(emerytalne, rentowe i chorobowe) płaconymi przez ubezpieczonego pracownika. Dane o świadczeniach społecznych podaje się w ujęciu brutto, tj. łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych. Niestety dostępne dane uniemożliwiają wyszczególnienie dochodów mężczyzn i kobiet.



Rysunek 18. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w latach 2010–2023 (w zł)
Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych,
<https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)



Rysunek 19. Udział dzieci w wieku do 17 lat, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny,
w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku (w %) w latach 2010–2022
Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych,
<https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)

Może to pośrednio rzutować na skłonność do podejmowania pracy przez kobiety w tych rodzinach, w których mężczyzna jest zatrudniony we wspomnianych wcześniej wysoko opłacanych branżach. Potwierdza to analiza problemów finansowych utożsamianych z osiągnięciem na tyle niskich dochodów w przeliczeniu na osobę w rodzinie, iż umożliwiają one uzyskanie zasiłku rodzinnego (rys. 19).

W powiecie bełchatowskim w porównaniu z analizowanymi jednostkami administracyjnymi stale występuje bardzo niski udział dzieci pochodzących z rodzin o niskich dochodach, porównywalny jedynie do sytuacji w powiecie pabianickim. Udział ten jest w porównaniu do pozostałych sąsiadujących powiatów niższy zazwyczaj o ok. 10 pkt proc., choć w ostatnich latach różnica ta powoli się zmniejsza.

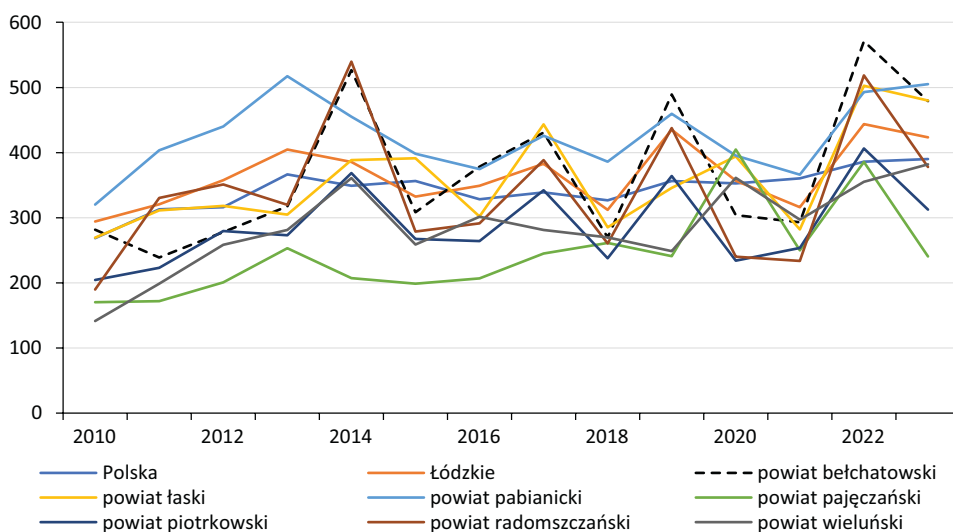
3.3. Sytuacja rodzinna

Innym czynnikiem rzutującym na skłonność do wykonywania pracy przez kobiety jest sytuacja rodzinna – ich stan cywilny oraz liczba i wiek posiadanego potomstwa. W pierwszym przypadku chodzi o to, że kobiety żyjące w stabilnym, długotrwałym związku mogą ze swoim partnerem – o ile jego dochody wystarczają na utrzymanie danej pary czy rodziny – ustalić taki podział obowiązków, w wyniku którego kobieta nie wykonuje pracy zarobkowej. Niestety w tym przypadku dostęp do danych jest ograniczony – wyniki najnowszego spisu powszechnego z 2021 r. nie zostały upublicznione tak, aby jednocześnie móc uwzględnić wiek i płeć, stąd też prezentowane dane odnoszą się do kobiet bez wyróżnienia grup wiekowych (tab. 12). W przypadku kobiet zamieszkujących powiat bełchatowski występuje zdecydowanie wyższy udział osób pozostających w związku małżeńskim względem panien. Przewaga mężatek może po części wynikać ze struktury wieku ludności, a zatem niższego udziału osób starych, a zwłaszcza bardzo starych, wśród których w przypadku kobiet zdecydowanie przeważają wdowy. Zastanawiający jest niski udział panien – co zaobserwować można również w powiatach okalających – wynikający najprawdopodobniej z wcześniejszego niż zazwyczaj w kraju i regionie wstępowania w związek małżeński.

Tabela 12. Stan cywilny mieszkanek powiatu bełchatowskiego w wieku 15 lat i więcej w porównaniu z innymi jednostkami administracyjnymi (NSP'2021)

Jednostka terytorialna	Stan cywilny				
	Panna	Zamężna	Wdowa	Rozwiedziona	Nieustalony
Polska	24,6	52,8	13,7	8,3	0,6
Łódzkie	22,5	50,9	15,9	9,5	1,2
Powiat bełchatowski	20,0	57,3	13,3	8,4	1,1
Powiat łaski	22,6	53,5	16,6	7,4	0,0
Powiat pabianicki	22,1	49,8	15,3	10,8	2,0
Powiat pajęczański	19,7	56,8	17,8	5,2	0,5
Powiat piotrkowski	21,3	56,6	16,1	5,5	0,5
Powiat radomszczański	20,0	54,5	17,7	7,3	0,6
Powiat wieluński	21,0	56,3	16,4	6,1	0,2

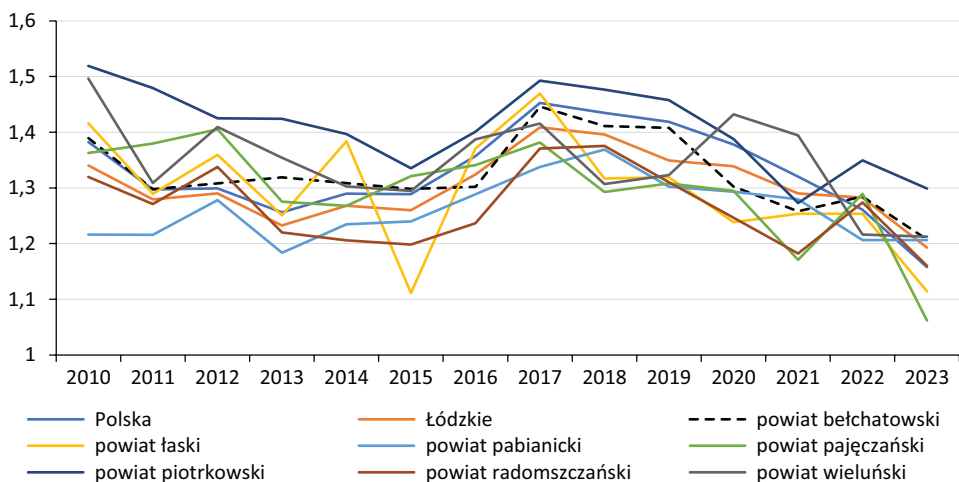
Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)

**Rysunek 20.** Współczynnik rozwodów w przeliczeniu na 1000 nowo zawartych małżeństw w latach 2010–2023

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)

W przypadku związków, w których małżonkowie dokonali między sobą podziału obowiązków prowadzącego do wycofania się kobiety z rynku pracy, zdarzeniem wymuszającym powrót do zarabkowania staje się rozwód. Wśród rozwiedzionych kobiet poziom aktywności zawodowej jest zdecydowanie wyższy niż wśród mężatek. Stąd też sprawdzeniu ulegnie to, czy na terenie powiatu bełchatowskiego występuje wysoka czy też niska częstość rozwodów. W tym celu wykorzystany zostanie zazwyczaj wykorzystywany miernik – współczynnik rozwodów w przeliczeniu na 1000 nowo zawartych małżeństw. Choć nie do końca oddaje on rzeczywiste prawdopodobieństwo rozwodu, gdyż porównuje liczbę rozwodów orzeczonych w danym roku kalendarzowym, a więc małżeństw zawartych w latach poprzednich, z liczbą małżeństw zawartych w danym roku, w niniejszym opracowaniu – gdzie chodzi o sprawdzenie sytuacji powiatu bełchatowskiego w porównaniu z innymi obszarami – wydaje się wystarczająco dobry (rys. 20).

Innym ważnym powodem przynajmniej czasowej dezaktywizacji związanym z sytuacją rodzinną jest konieczność opieki nad dzieckiem w pierwszych tygodniach, miesiącach i latach po jego urodzeniu. Stąd też ważne pozostaje sprawdzenie, czy mieszkanki Bełchatowa i okolic różnią się w sferze zachowań rozrodczych od swoich odpowiedniczek mieszkających na pozostałych obszarach odniesienia.



Rysunek 21. Współczynnik dzietności w badanych jednostkach administracyjnych w latach 2010–2023

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024).

GUS oblicza dla powiatów współczynnik dzietności (rys. 21), który mówi o średniej liczbie dzieci, jakie kobieta – przy założeniu utrzymywania się płodności odnotowanej w trakcie danego roku kalendarzowego na poszczególnych etapach kariery rozrodczej przez dłuższy czas – urodzi w ciągu swego życia (Szukalski, 2009). Miernik

ten umożliwia sprawdzenie, czy występują stałe różnice w kwestii wielkości rodzin. Im bowiem więcej kobiety średnio rodzą dzieci, tym średnio niższa – przynajmniej czasowo – jest ich aktywność zawodowa w związku z obowiązkami opiekuńczymi.

Uzyskane na terenie powiatu bełchatowskiego wartości współczynnika dzietności są bliskie wartościom średnim dla kraju i województwa łódzkiego, stąd też nie można stwierdzić, że obciążenie opieką nad nowo narodzonymi dziećmi jest w przypadku mieszanek powiatu bełchatowskiego znacząco większe niż dla kobiet w skali kraju.

3.4. Kompetencje kobiet

Kluczowym czynnikiem warunkującym możliwość odniesienia sukcesu na rynku pracy przez pracownika są jego kompetencje, rozumiane jako zbiór składający się z atrybutów osobistych, takich jak wiedza, umiejętności i zdolności wymagane przez osobę do wykonywania pracy (McClelland, 1973), a także motywacja i obraz siebie, rola społeczna (Boyatzis, 1982), zachowania (Draganidis, Mentzas, 2006) preferencje czy cechy osobowości (Whiddett, Hollyforde, 2003, s. 41) i wiele innych aspektów (Matuszewska-Kubicz, Warwas, 2023).

Jak wynika ze statystyk Powiatowego Urzędu Pracy (PUP), specyficzną cechą bezrobocia kobiet w powiecie bełchatowskim jest wysoki poziom wykształcenia bezrobotnych. Podkreślali to również uczestnicy IDI – przedstawiciele PUP.

Jeśli chodzi o strukturę kobiet bezrobotnych, to przeważają osoby z wyższym wykształceniem (IDI_2).

Zdaniem respondentów trudno jednoznacznie określić niezbędne kompetencje umożliwiające bezproblemowe znalezienie pracy z uwagi na specyfikę lokalnego rynku pracy dla kobiet. Bez wątpienia samo posiadanie wykształcenia wyższego, czy wykształcenia powyżej średniego albo zawodowego, nie jest gwarancją sukcesu.

Osób wykształconych na rynku potencjalnego pracownika jest bardzo dużo... Z tym, że jeżeli chodzi o wykształcenie tych osób, niekoniecznie to wykształcenie jest dedykowane potrzebom rynku, a w większości przypadków wręcz odwrotnie (IDI_5).

Dzieje się tak, ponieważ z jednej strony pojawił się nadmiar osób posiadających dyplomy szkół wyższych, w tym szkół odznaczających się niezbyt wysoką jakością kształcenia i niedopasowaniem zawartości prowadzonych kursów do realnych potrzeb rynku pracy.

Wykształcenie wyższe to jest kwestia tego, co to jest za wykształcenie i nie czarujemy się: w jakiej szkole zdobyło się ten tytuł (IDI_1).

Młodzież się rzuciła na szkolnictwo [...] na różnym poziomie, żeby nie powiedzieć: pewne szkoły kształcą... (IDI_5)

Z drugiej strony specyfika lokalnego rynku pracy wskazuje, iż pracodawcy poszukujący nowych pracowników pochodzą głównie z branż usługowej i handlowej, w ich przypadku zaś ważniejsze są dyspozycyjność i motywacja do pracy niż kompetencje, zwłaszcza kwalifikacje, te ostatnie bowiem można nabyć po relatywnie krótkim okresie przyuczenia:

Miejsca, w których się kobiety odnajdywały do tej pory, to usługi, czyli: zakłady fryzjerskie, kosmetyczne i inne tego typu. Kobiety z wyższym wykształceniem, niepotrafiące się odnaleźć w tej niszy, faktycznie są w trudnej sytuacji rynkowej (IDI_7).

Badani wyraźnie wskazywali na rozbieżności pomiędzy potrzebami rynku pracy i kierunkami nauki w szkołach ponadpodstawowych na terenie powiatu.

Te kierunki wykształcenia nie są dopasowane tutaj do tego lokalnego rynku (IDI_1).

Wskazywali przy tym na różne uwarunkowania, np. nieumiejętność kontaktowania się dyrekcji szkół średnich z pracodawcami i ich przedstawicielami, uwzględnianie przy tworzeniu nowych kierunków nauki głównie kwalifikacji zatrudnianych nauczycieli. Jako wyrazisty problem pojawiała się również kwestia przypadkowego doboru dalszej ścieżki edukacyjnej przez uczniów kończących szkoły podstawowe i, w pewnym stopniu, średnie.

Tutaj bardzo kuleje, albo w ogóle nie ma proorientacji zawodowej, że te decyzje podejmowane przez młodych ludzi są od samego początku nietrafione i potem, zanim oni na ten rynek pracy wejdą, to tak się obijają. Okazuje się, że wybierają szkoły nie dlatego, że to ich interesuje, albo że mają takie umiejętności, zdolności, tylko po prostu – bo taka szkoła jest (IDI_1).

Powyższy problem wiąże się z nieodpowiednim doradztwem zawodowym, sprowadzonym do „odbębnienia” wynikających z nakazów prawa obowiązków, nie skupiającym się na indywidualnym doradztwie na podstawie zdiagnozowanych predyspozycji i zainteresowań ucznia.

Jest u nas na przykład doradca zawodowy, miał pogadanki z uczniami szkół, ale to była 1–2 godziny na cały rok szkolny, tak? (IDI_1)

Trudno w takich warunkach uznać, aby tak krótkotrwałe spotkania odbywające się w formie grupowej miały znacząco pomóc w określeniu dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Wydaje się, że rozwój zindywidualizowanego doradztwa zawodowego dla uczniów przedostatnich i ostatnich klas szkół podstawowych i średnich – uwzględniający realne przekształcenia bełchatowskiego rynku pracy wynikające z zielonej transformacji – powinien być jednym z priorytetów działań władz powiatowych. Mimo że projekt, w ramach którego przeprowadzono omawiane badanie, koncentruje się na kobietach, warto zaznaczyć, że doradztwo zawodowe potrzebne jest zwłaszcza dla chłopców, z uwagi na gwałtowną zmianę, jaka w perspektywie kilku lat „przeora” dotychczasowy rynek pracy dla mężczyzn.

Podkreślano również problemy z kształceniem pozaformalnym, generalną niechęć do udziału w kursach, warsztatach czy szkoleniach.

Zorganizowano kilka edycji kursów księgowej, ale opinia o pomocy osobom bezrobotnym jest niezbyt korzystna, jeśli chodzi o nasz region. Jest to ciężki temat, trudny do ruszenia. Nisza, którą można w naszym regionie wypełnić, to organizacja kursów, być może studiów licencjackich, w kierunku „opiekun osoby starszej” i „psychoterapeuta” (IDI_6).

Patrząc na specyfikę bełchatowskiego rynku pracy, wydaje się, że poważnym problemem jest kwestia nadmiernych kwalifikacji, niedostosowanych do potrzeb rynku pracy.

Natomiast tu mamy kobiety, mamy spółkę, która się nazywa „Mega Serwis”, i ona się zajmuje sprzątaniami biurowców, hal. Te wszystkie powierzchnie sprzątają Panie i tam jest dużo Pań, które mają ukończone studia – na przykład mają zrobione Prawo na Uniwersytecie Jagiellońskim, bo mam taką znajomą, która tutaj pracuje i „z językiem” [znajomością języka obcego – przyp. aut.], no ale tutaj jest, bo tutaj jest schorowany tata, trzeba się nim zająć, nie ma jak. Tu męża ma, dziecko, nie jest w stanie jeździć, bo jej tata ma Alzheimera i wymaga stałej opieki, dziecko posłała do przedszkola i zatrudniła się w firmie sprzątajacej. W kierunku, w którym kończyła studia, nikt jej nie zatrudni, bo aż tylu prawników nie potrzeba w naszym regionie (IDI_4).

Jak już wcześniej zostało podkreślone, kluczowe jest przy tym znaczenie wykluczenia komunikacyjnego – tj. nieodpowiedniego rozwoju komunikacji publicznej umożliwiającej dojazd do pracy w Łodzi i, w mniejszym stopniu, w Piotrkowie – jako czynnika utrudniającego zatrudnienie zgodne ze swoim wykształceniem, kwalifikacjami czy aspiracjami. Nie pojawiły się jednak przy okazji tego problemu wzmianki o możliwości przeciwdziałania niewykorzystaniu „nadmiernych” kwalifikacji poprzez np. zakładanie firm świadczących usługi on-line. Być może praca zdalna na rzecz klientów spoza Bełchatowa byłaby przynajmniej dla części dobrze wykształconych kobiet rozwiązaniem ich problemów, co też zauważają niektórzy badani.

Wątek ten nie pojawiał się być może zbyt często również i dlatego, że (zdaniem badanych) relatywnie mało mieszkańców i mieszkańek powiatu bełchatowskiego gotowych jest do rozwiązania swoich kłopotów ze znalezieniem pracy poprzez samodzielne stworzenie sobie miejsca pracy, tj. do założenia własnej firmy.

Nasz region cechuje się tym – mówię o swoich doświadczeniach, tutaj Bełchatów i powiat – że ten pęd do przedsiębiorczości nie jest tak bardzo dynamiczny jak w innych regionach kraju (IDI_7).

Jako powody niższej przedsiębiorczości wskazuje się najczęściej podkreślane wcześniej „cieplarniane warunki”, jakie dla wielu rodzin stwarzała praca w kopalni i elektrowni, sprawiające wrażenie trwałego bezpieczeństwa materialnego i zniechęcające do podejmowania ryzyka i trudów przynoszących – w porównaniu do dochodów uzyskiwanych przez pracowników tych dwóch firm – relatywnie nieduże wynagrodzenie.

Przedsiębiorczość wspomnianą jest jako niełatwy i niechętny wybór, ale w pewnych sytuacjach stanowi ona konieczność. To ostatnie podejście odnosi się zwłaszcza do kobiet w wieku balzakowskim, które wychowały już dzieci, lecz nie ma dla nich pracy, choćby z uwagi na obawy przedsiębiorców przed zatrudnianiem osób, które

przez ostatnie 20–30 lat nie wykonywały żadnej odpłatnej pracy, ograniczając się do wychowywania dzieci i zajmowania się obowiązkami domowymi. W takim przypadku motywacja do otwierania własnych firm ma całkowicie inny charakter.

I często pojawiają się Panie, które bardzo dokładnie już wiedzą, czego chcą, jaki biznes chcą poprowadzić, i ten biznes „płyń z ich wewnętrznej potrzeby”, jakiejś pasji, „z potrzeby serca” a nie, jakby z potrzeby utrzymania się i penetracji rynku: „O, tu jest nisza i tu robimy biznes”! Nie „robimy biznes, bo to lubimy” (IDI_7).

Wspominano o aktywnych kobietach w wieku 50+, które zakładają firmy sprzątające, zajmujące się opieką nad seniorami, cateringiem. Nie są to prace wymagające kompetencji potwierdzonych formalnie i z pewnością nie jest to remedium na problem wysokiego bezrobocia wśród kobiet z wyższym wykształceniem, niemniej daje to szansę na zatrudnienie kobiet również o niższych kompetencjach, zwłaszcza po długim okresie pozostawania poza rynkiem pracy. Często wystarcza w tym przypadku wykorzystanie doświadczenia, które kobiety zdobywały w codziennym życiu rodzinnym.

Zakładają firmy sprzątające mieszkania czy firmy inne, mniejsze, poza elektrownią, kopalnią i spółkami. Zakładają firmy opiekuńcze, czyli opiekują się osobami starszymi, chorymi, z niedomaganiem jakimiś bądź – robią catering. Można zamówić catering na imprezę. I tego typu zawody próbują – nie wiem: pieką torty, ciasta. Próbuje odnaleźć się tutaj w taki sposób, bo inaczej [...] (IDI_4).

U nas w projektach, jak już się pojawiają kobiety, [...] to jest duży odsetek Pań, które mają dorobek życiowy, w sensie rodzina itd., są powiedzmy „w średnim wieku” i one postanawiają wtedy, często mając właśnie zabezpieczenie w postaci stabilnej pensji męża, rozpocząć jakąś działalność. I to są przeważnie takie biznesy: często ciekawe, ale takie bardziej kreatywne, bardziej artystyczne, takie które wynikają pewnie z jakiś pasji, które „przez lata były schowane do szuflady”, bo wychowanie dzieci, bo dom, bo rodzina... Teraz jest ta przestrzeń, jest wsparcie, dzieci już są na tyle odchowane, że jakoś tam sobie radzą, że ta sytuacja jest jakoś zorganizowana (IDI_7).

Należy jednak zdać sobie sprawę, że grono wspomnianych powyżej gotowych do podjęcia ryzyka utworzenia własnej firmy pięćdziesięciolatek nie jest duże. W tej grupie wiekowej zdecydowanie częściej występuje nieumiejętność dostosowania się do rynku pracy (w tym zbudowania odpowiedniego wizerunku w kontaktach z potencjalnym pracodawcą), a przede wszystkim niewiara w siebie, w możliwość ponownego, udanego wejścia na rynek pracy.

To już jest dramat kobiet, które przychodzą i one nawet nie wiedzą, „co by chciały”, one zawodu wyuczonego już nie pamiętają, one niewiele mają doświadczenia. Ambicji też już za bardzo nie mają... To swoje niskie poczucie wartości te kobiety ciągle „za sobą ciągną” (IDI_10).

Problemy kobiet 50+ w odnalezieniu się na rynku pracy związane są często z ich niskimi i/lub nieaktualnymi kompetencjami, zwłaszcza ICT. Poza tym, po długiej przerwie w zatrudnieniu, nie potrafią one odnaleźć się w nowych realiach – mają problem z przygotowaniem CV, brak im świadomości, że jest ono potrzebne („wystarczy podanie”), nie korzystają z różnych dostępnych kanałów rekrutacji itp. Mają przy tym świadomość swoich (nie)kompetencji i przez to nie wierzą w siebie.

Jest to grupa, która potrzebuje wsparcia, uwierzenia w siebie (IDI_3).

[...] to są osoby, które są już dyspozycyjne, które już mogą pracować, są zdrowe [...]. Tu jest inny problem: takich lęków, przepaści właściwie takie społecznej, socjologicznej. [...] nie rzecz w tym, żeby wszystko wiedzieć, tylko na proste stanowiska chęci są najważniejsze: rzeczywista chęć i determinacja do pracy. I właśnie ta Pani [...] absolutnie była na „NIE”, na wszystko była na „NIE”, wystraszona totalnie [...] (IDI_3).

Jest gros kobiet, [...] one nie są w Urzędzie Pracy, do pracodawcy, jak pójść i pokażą CV, że nie pracowały 20–15 lat, i jeszcze do tego wszystkiego nie potrafią pisać CV. Nie potrafią... Przynoszą podanie, takie jak się kiedyś pisało 30 lat temu, nie wiedzą, o co chodzi, nie umieją rozmawiać – nic nie wiedzą w zasadzie. To jest przepaść: komputerów jeszcze za bardzo nie było, a teraz nawet na produkcji to się monitoruje (IDI_3).

Kobiety nie do końca potrafią też odnaleźć się w nowej rzeczywistości, gdy odchowają już dzieci i mogą wrócić do pracy. Wtedy zaczynają myśleć o ponownym wejściu na rynek.

Dużo jest dyspozycyjnych kobiet w wieku dojrzałym: 50+ i one są absolutnie otwarte (IDI_3).

I mam takie poczucie, że przez to one też jakby, trochę się „zamykają” [...]. Mam poczucie, że tak po czterdziestce następuje u nich kryzys: dzieciaki „wychodzą”, one zostają same w domu i to będzie już duży problem: tych kobiet będzie coraz więcej, bo pokolenie np. mojej mamy: one tu przyjechały, dostały pracę, mężowie dostali pracę i byli jakby „na równi”. [...] To były inne czasy. Teraz kobiety z mojego pokolenia są już na innej stopie tutaj i jak ja mam już dorastające dzieci, to ja już to widzę, ja już to zaczynam czuć i myśleć, że dużo kobiet też – to będzie dla nich trudne... (IDI_10).

Podsumowując niniejszy wątek dotyczący kapitału ludzkiego mieszkankę powiatu bełchatowskiego, z przeprowadzonych wywiadów wyłania się obraz lokalnego rynku pracy kobiet, w przypadku którego problemem nie jest brak kwalifikacji, lecz przede wszystkim struktura branż sprawiających, że poza administracją publiczną i usługami społecznymi brakuje miejsc pracy dla kobiet lepiej wykształconych, chcących pracować zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i wyuczonym zawodem. Nawet zdecydowanie lepsza współpraca między szkołami ponadpodstawowymi i instytucjami rynku pracy i otoczenia biznesowego nie rozwiąże problemu niedopasowania oferty edukacyjnej do rynku pracy, albowiem nawet w przypadku zawodów, w których młode kobiety mają największe możliwości zaistnienia na rynku (fryzjerki, kosmetyczki), respondenci podkreślali jego szybkie nasycenie w sytuacji zwiększonego napływu osób przyuczonych do zawodu.

3.5. Bariery aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim w świetle opinii różnych interesariuszy

Bariery wspomniane w tytule tego podrozdziału mają różny charakter. Oprócz wymienianej już monokultury, która decyduje o tym, że łatwiej jest zdobyć pracę mężczyznom niż kobietom, oferty pracy nie zawsze są zaś atrakcyjne, zwłaszcza dla kobiet o wyższym poziomie wykształcenia, znajdują się również czynniki indywidualne (w tym rodzinne, o których więcej w kolejnym rozdziale) oraz lokalne uwarunkowania związane z systemem edukacji i dostępną infrastrukturą. Istotną okazuje się także jakość dostępnego w regionie kapitału ludzkiego, która stanowi konsekwencję m.in. zachodzących zmian demograficznych, zwłaszcza wyludniania się powiatu czy starzenia się jego populacji, które stanowią efekt chociażby odpływu młodych ludzi z regionu. Kwestie te będą przedmiotem rozważań w dalszych częściach opracowania. W tym miejscu analizie poddane zostaną trzy aspekty związane z barierami aktywności zawodowej kobiet – dojazd do pracy, niedopasowanie systemu edukacji i bariery mentalne, jakie w przypadku potencjalnych pracowników można zauważyć.

Trudności z dojazdem do pracy

W wielu wypowiedziach pojawiał się problem transportu publicznego jako bariery aktywności zawodowej kobiet w powiecie. Wskazywano na słabą siatkę połączeń komunikacji publicznej w regionie, niedogodne godziny kursowania autobusów, słabą jakość dróg. Problemem jest również brak połączeń kolejowych. Powoduje to, że kobiety mieszkające odleglejszych częściach powiatu mają problem z dojazdem do pracy. Utrudnieniem okazuje się również podejmowanie pracy poza regionem, np. w Łodzi.

Tu jeszcze jeden problem jest związany z komunikacją (transportem), bo Łódź coraz lepiej się rozwija, tam można by też poszukać pracy z tym, że tam komunikacja jest kosztowna: musi być jakiś transport, albo transport taki publiczny, który w przypadku młodych kobiet, które tutaj dzieci zostawiają w przedszkolu, to jest masakra. Kobieta do godziny 16 pracuje i na 17 tutaj wróci? To co z dziećmi? Tu jest problem, nawet dzieci, które są we wczesnym wieku szkolnym, no też potrzebują opieki. Natomiast transportu kolejowego nie mamy (IDI_1).

Nie mówiąc o komunikacji takiej ościennych gmin. Na przykład komunikacja Żelów–Bełchatów jest bardzo słaba (IDI_2).

[A: Gdyby jakaś kobieta chciała do pracy dojeżdżać do Łodzi, czy chociażby pod Łódź gdzieś, to jest to kłopot?] *Bez samochodu – jest. Mamy autobusy, ale tych połączeń jest niewiele. Ostatni autobus PKS jedzie po 16 bodajże, więc jest to naprawdę problem. Nawet jeśli byłaby w stanie pojechać, to nie jest w stanie wrócić, bo ostatni powrotny bus jest 19.30. Dlatego to jest problem... (IDI_4)*

Nie wiem, czy bym miała dobre połączenie komunikacyjne: dojechać [do pracy do Łodzi – przyp. aut.] to bym dojechała, ale nie wiem, jak mogłoby być z powrotem (IDI_9).

Obecne rozwiązania w zakresie transportu publicznego w regionie bełchatowskim są trudne dla wszystkich kobiet, ale wręcz wykluczające dla kobiet sprawujących obowiązki opiekuńcze z uwagi na konieczność połączenia dojazdu do pracy z dowiezieniem dzieci do placówek opiekuńczych. Rozwiązaniem mogłoby być dowożenie pracowników do pracy, niemniej tylko nieliczni pracodawcy się na to decydują.

Jest AMAZON i oni tutaj zapewniają transport we własnym zakresie. Magazyny pod Piotrkowem też swego czasu, tam był deficyt pracowników na tyle, że już szukali nie tylko w powiecie piotrkowskim, ale i w radomszczańskim i tutaj u nas – też zapewniali transport. To wszystko też zależy od rodzaju pracy: w budowlance, w usługach hydraulicznych, elektrycznych, to jak są firmy, to z reguły pracodawca ma jakegoś busa do przewozu narzędzi i pracowników (IDI_11).

Pojawiały się również głosy za tym, że dojazd do pracy nie stanowi już współcześnie problemu. Jednak w dobie zielonej transformacji promowany jest transport zbiorowy jako bardziej ekologiczny, a ponadto tańszy dla mieszkańców.

No wiadomo, że jest prościej, tak? Gdyby to było „bliżej, dalej”, dojechać może łatwiej... Gospodarka nam się na tyle rozwinęła, że w większości dysponujemy jakimś środkiem lokomocji: lepszym, gorszym – nieistotne, ale jednak jest i możliwość dotarcia jest o wiele łatwiejsza (IDI_5).

Kształcenie niedostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy

Dostrzega się niedopasowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb pracodawców, a ustawowo narzucane na szkoły obowiązki konsultowania nowych kierunków kształcenia oceniane są przez respondentów jako „pozorne”. Tymczasem bliska współpraca szkół z pracodawcami gwarantuje uwzględnianie w programach kształcenia dynamicznie zachodzących na rynku pracy zmian, adaptację metod pracy z uczniami czy studentami i ostatecznie podniesienie kompetencji absolwentów.

[...] kierunki wykształcenia nie są dopasowane tutaj do tego lokalnego rynku. [...] Nie pyta się przedsiębiorców, czy oni będą tym zainteresowani, nie robi się orientacji, czy te kierunki będą miały przyszłość, szansę, tylko się taki kierunek uruchamia. Co prawda, jest taki obowiązek, to kuratorium wymaga, żeby szkoła, uruchamiając nowy kierunek zawodowy, skonsultowała się urzędem pracy, czy jest zapotrzebowanie. Ale tak naprawdę to te działania są pozorne (IDI_1).

Jest grupa kobiet bezrobotnych, które swoim wykształceniem niekoniecznie wpisują się w potrzeby naszego rynku, [...] niekoniecznie to wykształcenie jest dedykowane potrzebom rynku, a w większości przypadków „wręcz odwrotnie” (IDI_5).

Źródeł niedopasowania podaży pracy do popytu na lokalnym rynku można też szukać po stronie słabości doradztwa zawodowego.

[...] jak się obserwuje tę taką indywidualną karierę wielu osób i to młodych osób, to ja odnośzę wrażenie, że tutaj bardzo kuleje, albo w ogóle nie ma, proorientacji zawodowej, że te decyzje

podejmowane przez młodych ludzi są od samego początku nietrafione i potem, zanim oni na ten rynek pracy wejdą, to tak się obijają. Okazuje się, że wybierają szkoły nie dlatego, że to ich interesuje, albo że mają takie umiejętności, zdolności, tylko po prostu – bo taka szkoła jest (IDI_1).

Ma to swoje negatywne konsekwencje związane z opóźnionym wejściem na rynek pracy i związanymi z tym kosztami społecznymi.

[...] osoba skończyła technikum gastronomiczne, ale tak naprawdę marzy, żeby być fryzjerką. Sama sobie finansuje kursy zawodowe, no i potem bierze od nas dotacje i świadczy tego typu usługi. No, ale to ileś czasu musi upłynąć, ileś pieniędzy musi sama w to zainwestować... No i jak dla nas, dla całego społeczeństwa to ten czas jest zmarnowany, no bo ona mogłaby być aktywna zawodowo, płacić podatki, a nie szukać swojego miejsca w życiu zawodowym (IDI_1).

Barierą rozwoju szkolnictwa w pożądanym kierunku są niedostateczne zasoby finansowe i kadrowe, ale też typowe dla szkolnictwa zawodowego trudności z zapewnieniem zaplecza do zdobywania przez uczniów umiejętności praktycznych (co generalnie stanowi bolączkę systemu szkolnictwa zawodowego w Polsce). Antidotum może być zacieśnienie współpracy szkół z pracodawcami, którzy mają świadomość wysokości nakładów związanych z nowoczesnym parkiem maszynowym czy urządzeniami, widząc korzyść ze współpracy, mogą więc sponsorować wyposażenie pracowni w szkołach. Pracodawcy mają ponadto możliwość włączenia się w proces kształcenia w modelu dualnym.

Szkolnictwo zawodowe jest drogie. Żeby dobrze wykształcić i wypuścić na rynek pracy fachowca, to z jednej strony musi być dobre zaplecze w szkołach i gotowość pracodawców, żeby ci młodzi ludzie mogli odbywać u nich praktyki. No u nas z tym jest problem, zarówno po stronie pracodawców i szkoły, która nie zawsze ma pieniądze, żeby te pracownie tworzyć. A szkoły podlegają pod samorządy i też nie zawsze te samorządy mają na to pieniądze. No trudno też oczekiwać od samorządów: na różne rzeczy musi mieć pieniądze i nie zawsze na szkoły. A z drugiej strony, to też odnoszę wrażenie, że to jest robienie takie: mamy nauczycieli takich, takich, takich, to zrobimy taki kierunek (IDI_1).

Bariery mentalne – niechęć kobiet do podejmowania pracy

Bardzo duże znaczenie dla sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim mają też uwarunkowania indywidualne, zwłaszcza te uwidaczniające się w postawach kobiet. We wcześniej cytowanych wypowiedziach często przewijał się problem monokultury przemysłowej regionu, opartej na funkcjonowaniu kopalni i elektrowni. Sektor górniczy – jako że wiąże się z wyższymi niż średnio w gospodarce wynagrodzeniami i rozbudowanym „socjalem” (jak nazywali go uczestnicy badania) – tworzy specyficzne warunki na lokalnym rynku pracy. Choć zatrudnienie w nim znajdują częściej mężczyźni, to generuje 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 te uzyskiwane w sektorze energetycznym.

[...] W ślad za tym idzie niższe wynagrodzenie, a jednocześnie takie porównywanie się do osób pracujących w kopalni i elektrowni i zarabiają powyżej tej średniej i to czasami dużo powyżej – to jest jedna kwestia (IDI_1).

Rodzi to psychologiczną barierę przed wejściem na rynek pracy przez kobiety.

[A: Czy akurat Bełchatów jest jakiś szczególny i z jakiego powodu?] Myślę, że w jakiś sposób tak. Myślę, że części kobiet jest tu wygodnie, ponieważ mężowie dobrze zarabiają i one „nie mają tego ciśnienia”, że one muszą pracować (IDI_10).

Odwołując się do doświadczeń życiowych respondentek, można stwierdzić, że rezygnacja z pracy w sytuacji dobrych zarobków męża wiązała się w ich przypadku z wykonywaniem innych ról, zwłaszcza związanych z wychowaniem dzieci i dbałością o dom. Po dłuższym czasie poza rynkiem pracy powrót był na tyle trudny, że jeśli sytuacja materialna rodziny tego nie wymagała, kobiety zostawały w domu, nawet jeśli takiej konieczności już nie było.

O tych niepracujących, to ja znam część osób, gdzie mąż pracuje u nas i dobrze zarabia i Panie z wyboru nie pracują. Najpierw, bo „dzieci były małe”, a potem „już tak im zostało” (IDI_4).

Te osoby, które ja znam – wiem, że mogłyby pójść do pracy, ale już po 10 latach przerwy to już nie. Mąż gdzieś tam w międzyczasie awansował... Dają radę i one są w tych statystykach jako te z wyższym wykształceniem, niepracujące (IDI_4).

Tutaj są takie osoby, gdzie „jedno dziecko, drugie”, gdzieś tam przerwa między jednym a drugim taka, że akurat się kończył zasiłek wychowawczy i akurat następne dziecko. I założymy: 3 dzieci to już jest 15 lat, tak? Czy tam 13 kiedy nie pracuje. [A: Czyli wypadły z rynku pracy, nawet nigdy nie weszły na ten rynek pracy, tak?] Nie no, mogło być tak, że może i były na tym rynku do czasu urodzenia dzieci, krótko. [A: Czyli się skoncentrowały na tym, żeby odchować dzieci?] Bo miały ten komfort, że mogły (IDI_11).

Podkreślano jednak także, że w przypadku kobiet, które przyjechały do Bełchatowa „za pracą męża”, problemem były niskie kompetencje. Z uwagi na dobre zarobki mężów kobiety nie miały wystarczającej motywacji do tego, aby je rozwijać, co przełożyło się na słabszą pozycję konkurencyjną kobiet, zwłaszcza w wieku ok. 50 lat i więcej.

Jeżeli Panowie mogli zarobić tutaj większe pieniądze niż ewentualnie Panie zatrudniane z uwagi na specyfikę pracy i wykształcenie (nikt nie bronił oczywiście Paniom dokształcać się), w związku z powyższym one miały problem w zatrudnieniu i to się tak ciągnie do teraz, bo te Panie, które obecnie mają lat 50, no to z zatrudnieniem jest problem (IDI_4).

Trudności na lokalnym rynku pracy mają też młode kobiety. Również w ich przypadku wskazywano m.in. na bariery mentalne, a więc brak potrzeby podjęcia zatrudnienia, korzystanie z benefitów wypracowanych przez rodziców czy teściów, mężów, partnerów itp.

Znam taki przypadek, gdzie dziewczyna ok. 30 lat nigdy nie pracowała, ma wyższe wykształcenie, nie jest zainteresowana w ogóle jakąkolwiek pracą. Na pytanie: dlaczego? odpowiedziała, że jej rodzice mają dobre emerytury i jej to wystarczy i ją utrzymują. Wysokie zarobki powodują, że rodzice

jakoś tak sami „blokują” takie szybsze wejście na rynek pracy, bo tutaj obserwujemy też takie sytuacje, że młody człowiek, wszystko jedno mężczyzna czy kobieta, podejmuje staż i po 2 miesiącach, a czasami po kilku dniach, rezygnuje, bo rodzic mówi, że „za takie marne pieniądze to nie będzie pracował i pracodawca nie będzie nim pomiał” (IDI_1).

To się ciągnie jeszcze z czasów, kiedy rodzice pracowali w kopalni (IDI_2).

[...] mąż, tatuś, mamusia, teść, teściowa zabezpieczający potrzeby rodziny, w wielu przypadkach tak jest (IDI_5).

Z tego, co widzę wśród znajomych, to ta młodzież wyjeżdża, a jeżeli zostają, bo albo nie mają pomysłu na siebie, więc zostają „przy rodzicach”, albo szybko się trafiają dzieci, więc te dziewczyny zostają „no bo gdzie pojadą”. Jeżeli mąż – ojciec dziecka – pracuje, niekoniecznie w lokalnych firmach, ale jeździ gdzieś, czy pracuje za granicą, więc one są znowu „przy rodzicach”, bo jest łatwiej, bo pomogą – i tak to wygląda (IDI_4).

Podkreślano też niezaradność niektórych młodych kobiet wynikającą z wychowania „pod kloszem”, przejawiającą się „wyuczoną bezradnością”.

Kolejna specyficzna grupa, i tutaj, absolutnie ci ludzie nie będą pracować: jeśli rodzic przychodzi do nas z dorosłym dzieckiem, czasem 40-letnim dzieckiem, to tutaj nie wiem, czy 1 na 500 to będzie dobry pracownik? Czyli po prostu takie „wychowywanie pod kloszem” od początku do końca, robienie wszystkiego za dziecko – no to tutaj się nie sprawdza w dłuższej perspektywie. Ci dorośli ludzie nie chcą pracować, nie widzą potrzeby pracowania, ponieważ rodzice im dają pieniądze (IDI_3).

Jednakże wskazywano również na problem dziedziczenia biedy, który nie stanowi specyfiki regionu.

[...] Środowisko ukształtowało ich, pewna tradycja w domu, kultura, dziedziczenie zachowań, rodzinne uwarunkowania. Zauważa się takie „rodzinne tendencje do leniuchowania”: jeżeli rodzice ustawiali się w kolejki po zasiłki, to będą kazać dzieciom iść do pracy, kiedy sami mają inne wartości? (IDI_5)

Podobnie jak w innych regionach wskazuje się też na negatywne skutki programu „Rodzina 500+” dla aktywności kobiet na rynku pracy.

Sytuacja jest tego typu, że od kiedy weszło 500+ i nie tylko, no po prostu: panie nie chcą pracować. Sama miałam taki przypadek: pani woli sobie siedzieć na bezrobotnym, bo dostaje za każde dziecko 500+, do tego dostaje dużą pomoc z Opieki Społecznej [...]. Miałam kiedyś Panią, która wydawało mi się, że będzie dobrym pracownikiem, po czym się okazało, że pani powiedziała, że „w zasadzie to ona nie chce, bo ona ma dwoje dzieci, dostaje 500+, ona sobie dorabia i szkoda jej czasu na siedzenie w pracy” (IDI_6).

Wszystkie te okoliczności powodują, że niektóre kobiety zupełnie nie są zainteresowane pracą. Co prawda rejestrują się w urzędzie pracy, jednak wyłącznie po to, by uzyskać ubezpieczenie, a próby ich aktywizacji zawodowej są z góry skazane na porażkę.

Jest grupa kobiet, i to nie tylko na naszym terenie, ale może u nas szczególnie, gdzie one są zdefiniowane jako kobiety bezrobotne, a nie do końca tak jest. Dlatego, że one podlegają pod definicję tylko i wyłącznie po to, żeby mieć „zabezpieczenie” – ubezpieczenie społeczne itd. Mnie się wydaje, że jest

grupa kobiet, która nie szuka tej pracy. [Poziom materialny ich rodzin jest – przyp. aut.] bezpieczny na tyle, że ona nie musi pracować, a świadczenia zdrowotne ma z racji figurowania w rejestrze osób bezrobotnych w Urzędzie Pracy (IDI_5).

[A: Co powoduje, że one już nie wrócą na rynek pracy?] One nie chcą, ja znam takie i nie rozumiem, bo są to osoby inteligentne i naprawdę wykonałyby kawał dobrej roboty, ale już nie – nauczyły się, że są w domu, czas jest dla nich. Na początku mówiły: a to jak pójdzie do przedszkola, do szkoły. Dziecko kończy podstawówkę i jest dobrze. Odwykły po prostu. [...] Myślę, że jeśli jakaś kobieta przestała pracować i nie ma sama z siebie chęci, to nikt jej nie zmusi. Jeśli w domu finansowo jest w porządku... (IDI_4)

Jako niezainteresowane zatrudnieniem są też w regionie postrzegane kobiety, które dotarły do niego po wybuchu wojny w Ukrainie. Jest to wprawdzie opinia jednostkowa, aczkolwiek oparta na doświadczeniu w kontaktach z uchodźczyniami w ramach działalności agencji zatrudnienia.

To jest ciekawy temat, tu po prostu jaskrawo widać: napływ po 24 lutego to są osoby, które nie przyjechały do pracy. To nie są osoby, które przyjechały z zamiarem podjęcia pracy. To są przeważnie kobiety z dziećmi. Ale to się wszystko sprowadza do jednego: Co ten człowiek chce w życiu robić? [...] I teraz jakbym miała powiedzieć w procentach, ile z tych kandydatek, setek kandydatek – to 6 pracuje, przewinęło się ok. 40 osób, które nie mają w ogóle chęci do pracy. Jeżeli ktoś chce pracować, to bez względu na to, jakiego kraju jest obywatelem, to będzie pracował. Natomiast, jeżeli ktoś przyjeżdża, bo ucieka od wojny i nie chce tutaj, nie z taką myślą tu przyjechał – to nie będzie pracował. Nastawienie jest najważniejsze. Wszystkie inne bariery są trudne, natomiast w nas, w ludziach, jest bariera do wszystkiego, do rozwoju, do pracy... (IDI_3)

Przestawione w tym rozdziale obserwacje i wyniki nie wyczerpują problemu uwarunkowań sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy, niemniej jednak poprzez odwołanie się do najnowszych danych spisowych oraz wyników badań własnych dają dobry kontekst dla analiz prowadzonych w kolejnej części publikacji.

Rozdział 4

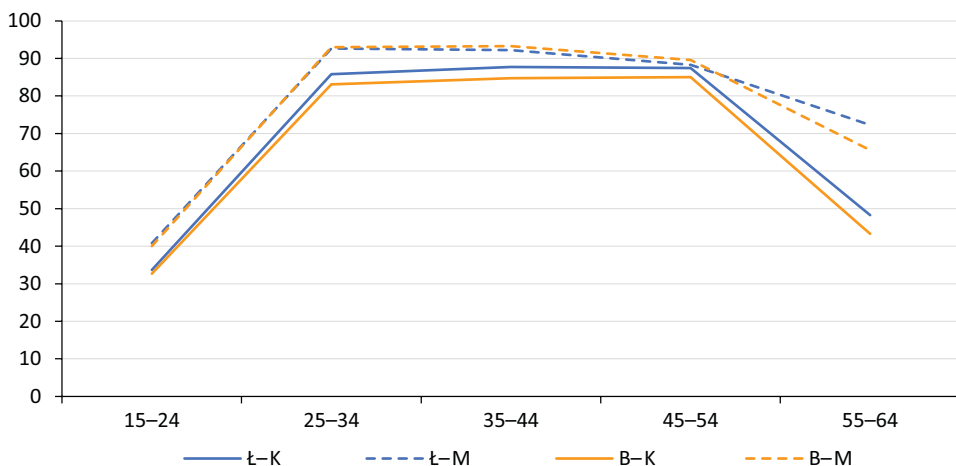
Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim

4.1. Zatrudnienie kobiet w świetle wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności i NSP'2021

Aby wskazać na cechy, które wyróżniają sytuację kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, prezentowane dane zestawione zostaną z danymi odnoszącymi się do ogólnej sytuacji w kraju, województwie łódzkim oraz powiatach sąsiadujących z badanym, tj. łaskim, pabianickim, pajęczańskim, piotrkowskim, radomszczańskim i wieluńskim. Taki dobór jednostek umożliwi określenie cech wyróżniających powiat bełchatowski nie tylko w skali kraju i regionu, ale również i podregionu, w przypadku którego – przynajmniej teoretycznie – powinno występować mniejsze zróżnicowanie.

Ponieważ analiza punktowa może być zakłócona wpływem zdarzeń nadzwyczajnych (np. epidemia COVID-19 silnie oddziaływała na niektóre segmenty rynku pracy), w dalszej części przedstawione zostały dane obejmujące zazwyczaj okres od 2010 do 2023 r. lub ewentualnie do I półrocza 2024 r. Niekiedy prezentowane szeregi czasowe są krótsze, co odzwierciedla późniejsze rozpoczęcie upubliczniania danych. Źródłem danych jest przede wszystkim baza GUS – Bank Danych Lokalnych (dostępna na stronie <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>).

Przede wszystkim trzeba zaznaczyć, że aktywność zawodowa kobiet (tj. udział kobiet pracujących lub poszukujących pracy) w powiecie bełchatowskim jest w każdym wieku znacząco niższa niż średnia dla kraju czy województwa łódzkiego (rys. 22).



Ł – województwo łódzkie, B – powiat bełchatowski, K – kobiety, M – mężczyźni

Rysunek 22. Aktywność zawodowa według płci i wieku w powiecie bełchatowskim i województwie łódzkim według NSP 2021

Źródło: Wyniki NSP 2021, za: Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)

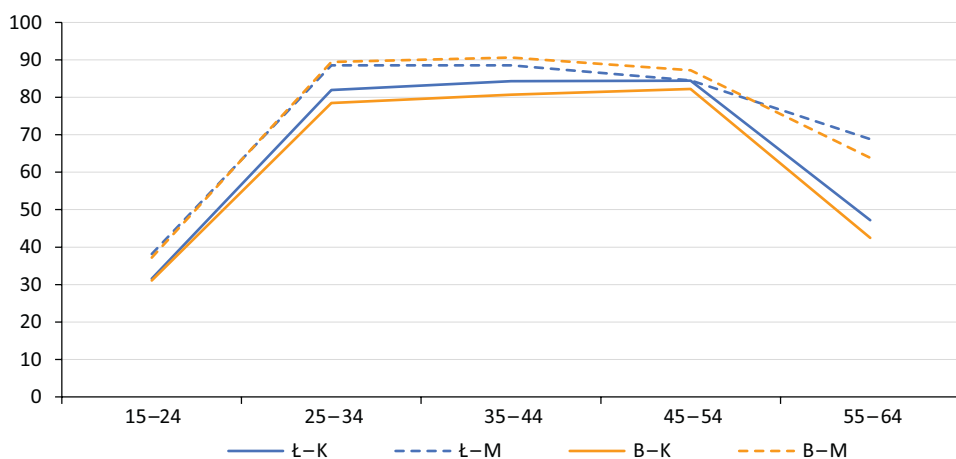
W wieku 25–54 są to zazwyczaj różnice 2–3 pkt proc. w stosunku do średniej dla województwa, aczkolwiek w przedziale wiekowym 55–64 powyższa różnica sięga 5 pkt proc., tj. 1/10. Tak duża różnica oznacza, że na terenie powiatu właściwie nie ma kobiet, które po osiągnięciu wieku emerytalnego kontynuowałyby karierę zawodową.

Jednocześnie NSP 2021 umożliwia sprawdzenie, jak powyższe wartości współczynnika aktywności zawodowej przekładają się na wskaźniki zatrudnienia (rys. 23), różniące się od współczynników aktywności zawodowej tym, że w ich przypadku uwzględniane są tylko osoby pracujące.

Wspomniany wcześniej niski poziom bezrobocia na terenie powiatu bełchatowskiego sprawia, że nie da się wskazać znacznych rozbieżności pomiędzy obrazem wyłaniającym się z analizy wskaźników zatrudnienia a tym stworzonym na podstawie współczynników aktywności zawodowej. Mężczyźni zazwyczaj odznaczają się wyższym poziomem zatrudnienia w porównaniu do typowej sytuacji dla regionu, a kobiety znacząco rzadziej wykonują pracę przynoszącą dochód. Dwa powyższe wskaźniki znakomicie potwierdzają wspomnianą w poprzednim rozdziale przez badanych za pomocą IDI niższą gotowość do pracy wynikającą z braku ekonomicznego przymusu w sytuacji, gdy inni członkowie rodziny pozyskują dzięki pracy w kopalni lub elektrowni dochody zapewniające godny poziom życia.

Przestrzenny rozkład popytu na pracę, który mierzony jest liczbą pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej 9 pracowników, wskazuje na dość duże znaczenie powiatu bełchatowskiego w województwie łódzkim (4,5% zatrudnionych według ich miejsca zamieszkiwania w całym województwie, przy czym 4,6% mężczyzn i 4,4% kobiet w 2022, <https://bdl.stat.gov.pl>). Nieproporcjonalnie

dużo osób zatrudnionych w stosunku do liczby mieszkańców jest na terenie gminy Kleszczów. Tak wysoka pozycja tej gminy wynika z tego, że jest to najbardziej uprzemysłowiony obszar regionu łódzkiego, na którego terenie funkcjonują m.in. Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów i Elektrownia Bełchatów oraz rozwijane są Kleszczowskie Strefy Przemysłowe i Bełchatowsko-Kleszczowski Park Przemysłowo-Technologiczny. W rezultacie na terenie gminy działają przedsiębiorstwa zgłaszające duży popyt na pracę, którego nie mogą zaspokoić zasoby pracy dostępne na jej obszarze, stąd inną cechą charakterystyczną gminy Kleszczów jest to, że notuje ona największą po Łodzi liczbę przyjeżdżających do pracy spoza terenu gminy (Kryńska, Kukulak-Dolata, Arendt, 2011).



Ł – województwo łódzkie, B – powiat bełchatowski, K – kobiety, M – mężczyźni

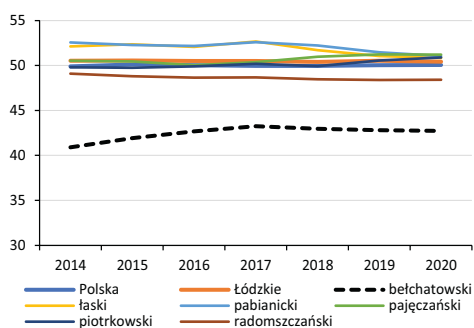
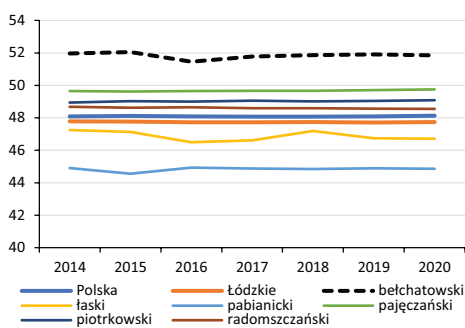
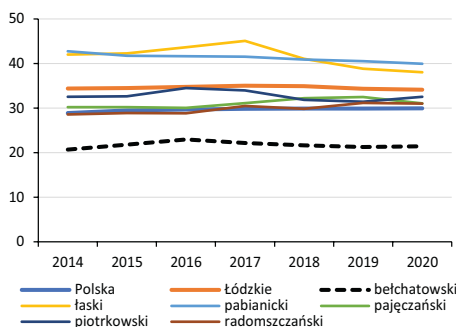
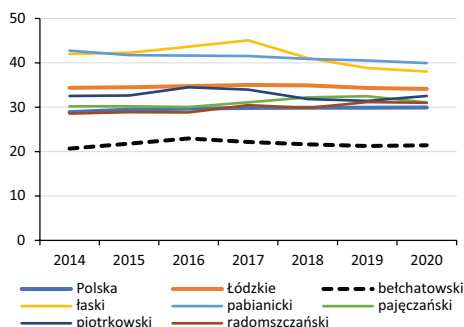
Rysunek 23. Wskaźniki zatrudnienia według płci i wieku w województwie łódzkim i powiecie bełchatowskim według NSP'2021

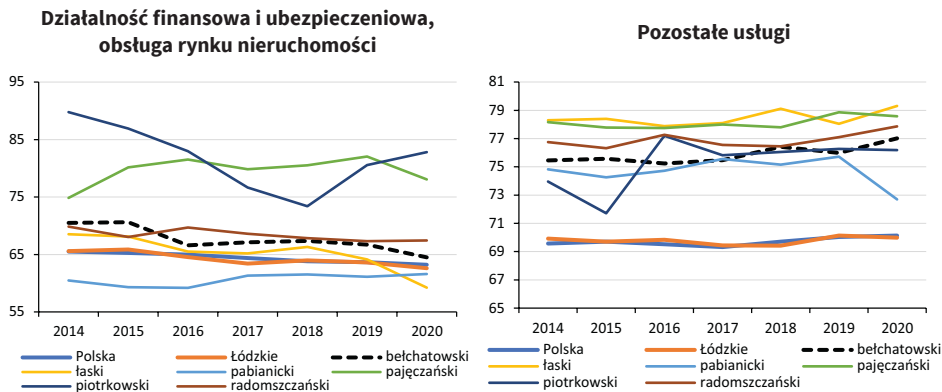
Źródło: Wyniki NSP'2021, za: Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)

Mówiąc o specyfice bełchatowskiego rynku pracy kobiet, wypada spojrzeć na to zagadnienie z perspektywy poszczególnych sekcji gospodarki narodowej¹ (rys. 24). Choć dane te dotyczą tylko zatrudnionych w relatywnie dużych podmiotach,

1 Dane dotyczą podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostek sfery budżetowej niezależnie od liczby zatrudnionych, pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie i w fundacjach, stowarzyszeniach i innych organizacjach społecznych wg faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności. Dane nie obejmują podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących do 9 osób, duchownych i wykonujących pracę w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Dane dotyczące pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie według stanu z 31 grudnia w latach 2002–2009 wyszacowano na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań oraz Powszechnego Spisu Rolnego 2002 (od 2010 r. z uwzględnieniem pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie przy wykorzystaniu wyników Powszechnego Spisu Rolnego 2010).

zatrudniających przynajmniej 9 pracowników, umożliwiając ogląd specyfiki lokalnego rynku pracy. Z uwagi na posiadanie na swoim obszarze dwóch dominujących zakładów pracy, które w zdecydowanej większości zatrudniają mężczyzn, powiat bełchatowski charakteryzuje się zdecydowanie niższym udziałem kobiet wśród zatrudnionych w porównaniu z krajem, regionem i terenami ościennymi powiatów. Udział ten – choć w połowie poprzedniej dekady zaczął się podnosić – ustabilizował się w ostatnich latach na poziomie 42–43%. Powyższa specyfika gospodarcza sprawia, że zauważalny jest zdecydowanie niższy odsetek kobiet wśród zatrudnionych w przemyśle i budownictwie. W przypadku pozostałych sekcji gospodarki narodowej nie znajdujemy większych różnic w zakresie udziału kobiet z wyjątkiem rolnictwa, w którego przypadku występuje wyraźnie wyższy udział kobiet wśród zatrudnionych.

Ogółem**Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo****Przemysł i budownictwo****Handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja**



Rysunek 24. Zatrudnienie kobiet w powiecie bełchatowskim według sekcji gospodarki narodowej w latach 2014–2020 (jako % ogółu zatrudnionych w danej sekcji)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)

Kolejnym wątkiem, o którym trzeba wspomnieć, są wyniki opublikowanych przez GUS szacunków średniego wynagrodzenia brutto i mediany wynagrodzenia brutto za marzec 2024 r. (tab. 13). W niniejszym opracowaniu wielokrotnie powtarza się przekonanie badanych o tym, że z uwagi na wysokie wynagrodzenia mężów, partnerów czy ojców część kobiet nie szuka pracy, zwłaszcza w sytuacji, gdy w powiecie bełchatowskim pracy dla wykwalifikowanych kobiet brakuje.

Tabela 13. Średnie wynagrodzenie brutto i jego mediana w marcu 2024 r. w Polsce, województwie łódzkim i wybranych jego powiatach (w zł)

Obszar	Średnie wynagrodzenie			Mediana wynagrodzeń		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
Polska	8604,72	8885,90	8311,91	6549,82	6773,85	6358,50
Łódzkie	8133,34	8207,34	8056,93	6323,70	6433,71	6209,31
bełchatowski	8064,91	8716,84	7304,51	6720,94	7555,24	5909,48
łaski	7618,91	7664,17	7572,01	5950,00	6140,68	5770,00
pabianicki	8206,60	8351,63	8064,96	6255,16	6318,71	6200,00
pajęczański	7283,50	7385,17	7148,69	5890,72	6269,04	5500,00
piotrkowski	7256,41	7231,70	7284,26	5906,45	6049,76	5760,46
radomszczański	7060,49	7181,86	6915,88	5677,64	5896,42	5505,17
wieluński	7334,01	7131,70	7579,06	5694,00	5811,05	5570,92

Źródło: GUS, 2024, *Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w marcu 2024 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/rozklad-wynagrodzen-w-gospodarce-narodowej-w-marcu-2024-roku,32,3.html> (dostęp: 25.06.2024)

Powyższa opinia znajduje potwierdzenie w danych GUS. Miara pozycyjna, jaką jest mediana, zdecydowanie dokładniej mówi o zróżnicowaniu, w niewielkim stopniu – w przeciwieństwie do średniej – kształtując się pod wpływem wartości nietypowych, stąd też lepiej nadaje się do porównań. Mediana wynagrodzeń mężczyzn jest zdecydowanie wyższa nie tylko w porównaniu ze średnią dla województwa (o 17,4%), ale również dla kraju ogółem (o 11,5%). Tymczasem ten sam miernik dla kobiet przyjmuje wartości niższe niż dla regionu (o 4,8%) i dla kraju (o 7,1%). Nie zmienia to faktu, że na tle sąsiadujących powiatów bełchatowski charakteryzuje się większą zamożnością mieszkańców – w przypadku mężczyzn w żadnym z powiatów nie została osiągnięta zbliżona wartość wynagrodzeń, lecz niższe niż średnia dla województwa, w przypadku kobiet zaś jedynie w powiecie pabianickim, zapewne dzięki bliskości Łodzi i tradycjom przemysłowym Pabianic, są one wyższe, w pozostałych zaś zazwyczaj niższe o 200–300 zł.

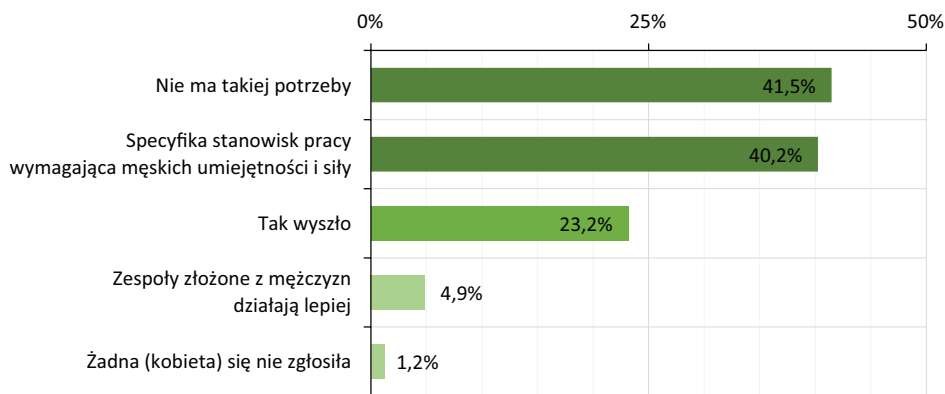
4.2. Stan zatrudnienia kobiet w świetle wyników badań własnych

Przypomnijmy, że w obrębie próby podmiotów gospodarczych 67,8% ($n = 253$) stanowiły jednostki zatrudniające pracowników (32,2% to samozatrudnieni, wśród których 1/3 stanowiły kobiety). Samozatrudnieni w próbie zajmowali się zwykle działalnością handlową.

Dwóch na trzech pracodawców (67,6%) posiada wśród pracowników kobiety, tym samym na zatrudnianie kobiet wskazało 45,8% ogółu badanych, dodając do tego samozatrudnione kobiety można powiedzieć, że nieco częściej niż co drugi podmiot gospodarczy w powiecie oferuje pracę kobietom. Zatrudnianie kobiet potwierdziło 92% pracodawców prowadzących działalność handlową, ale też 83% z działalnością produkcyjną, a oprócz tego trzech na czterech prowadzących działalność usługową albo łączących działalność handlową z produkcyjną lub usługową bądź oboma z nich (a tylko co dziesiąty pracodawca zajmujący się budownictwem i co drugi zajmujący się transportem, logistyką). W firmach powiązanych z sektorem energetycznym udział ten jest analogiczny do pozostałych. Im bardziej firma identyfikuje się jako społecznie odpowiedzialna, dbająca o równowagę między pracą a życiem i włączająca, tym udział ten jest większy.

55 spośród 171 badanych zatrudniających kobiety (32,2%, czyli 15% ogółu badanych) zatrudnia panie pochodzące z Ukrainy. Częściej są to firmy handlowe lub usługowe (po 27%) niż produkcyjne, logistyczne czy budowlane (odpowiednio 11%, 9% i 0% podmiotów zatrudniających kobiety z Ukrainy), a jednocześnie takie, które można określić mianem społecznie odpowiedzialnych i włączających.

Pracodawców zatrudniających wyłącznie mężczyzn (a takich w próbie było 22%) zapytano o powody niezatrudniania kobiet (rys. 25).



Rysunek 25. Powody niezatrudnienia kobiet w opinii przedstawicieli przedsiębiorstw (odsetek odpowiedzi wśród niezatrudniających kobiet, n = 82)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Z udzielonych odpowiedzi wynikają dwie główne przyczyny braku zatrudniania kobiet: nie ma takiej potrzeby oraz specyfika stanowiska wymagająca męskich umiejętności i siły (powody te wskazał niemal co drugi badany niezatrudniający kobiet), przy czym „męskie” stanowiska pracy wskazywał prawie co drugi przedstawiciel budownictwa, co czwarty świadczący usługi i co piąty zajmujący się transportem lub produkcją. 4 osoby (5%) uznały, że lepiej działają zespoły męskie, a co czwarty respondent z tej grupy nie widział konkretnej przyczyny („tak wyszło”). Jedna osoba wyjaśniła, że na opublikowaną ofertę zatrudnienia aplikowali wyłącznie mężczyźni.

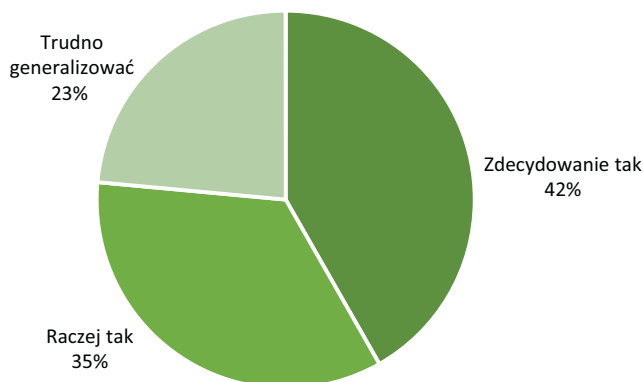
Pracodawców zatrudniających kobiety zapytano z kolei o to, czy w ostatnich latach zmieniło się ich podejście do zatrudniania kobiet. W przypadku 2/3 badanych nic nie uległo zmianie w tej kwestii, natomiast 1/3 potwierdziła zmianę podejścia, w podobnym stopniu tłumacząc ją ogólnymi trudnościami ze znalezieniem pracowników i chęcią pomocy kobietom uciekającym z Ukrainy (4% z nich wskazało obydwa powody).

Spora część pracodawców (12%) wybrała inny powód zmiany zdania na temat zatrudniania kobiet (rys. 26). Zdecydowanie przeważały przy tym powody zmiany podejścia na bardziej otwarte (czynniki pozytywne). Wśród nich wymieniano posiadane przez kobiety kompetencje i umiejętności, cechy charakteru (odpowiedzialność, opanowanie, zaangażowanie, skrupulatność), wielozadaniowość, ale też wygląd i charakter prac predestynujący kobiety do ich realizacji. Tylko jedna wypowiedź wskazywała na ograniczanie zatrudniania kobiet, głównie z racji na koszty związane z nieobecnością w pracy z uwagi na opiekę nad dzieckiem.

**Rysunek 26.** Inne powody zmiany zdania nt. zatrudniania kobiet

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Biorąc pod uwagę powyższe cechy, nie dziwi, że pracodawcy są zadowoleni z pracy kobiet. Nie było wśród badanych żadnej osoby, która przyznałaby, że nie jest zadowolona z ich pracy (rys. 27). 42% spośród nich jest zdecydowanie zadowolona (dotyczy to w szczególności prowadzących wyłącznie działalność handlową – 2/3 ocen najwyższych), jednakże co czwarty pracodawca zatrudniający kobiety odpowiedział, że trudno w tej kwestii o generalizowanie.



Rysunek 27. Zadowolenie pracodawców zatrudniających kobiety z wykonywanej przez nie pracy (n = 170)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Zaprezentowane wyniki badań ilościowych znalazły odzwierciedlenie także w wypowiedziach uczestników wywiadów indywidualnych. Podkreślana była monokultura miejsc pracy w regionie, przy jednoczesnym wyraźnym utrzymywaniu się (zarówno wśród pracodawców, jak i pracobiorców) rozróżnienia na „męskie” i „kobiece” miejsca pracy, co powoduje, że trudności z zatrudnieniem są większe w przypadku kobiet niż mężczyzn.

A czemu na rynku bełchatowskim nie ma pracy dla kobiet? Bo nie mamy przemysłu dla kobiet, brakuje nam zakładów pracy z typowo takimi zawodami dla kobiet. My nie jesteśmy Skandynawią, gdzie kultura równouprawnienia to już tam trwa dziesiątki lat i my jeszcze nie widzimy kobiet gdzieś tam przy suwnicach, na „żurawiach”, na maszynach budowlanych, na budowach – jeszcze nie ma... I tu u nas, następny ten przemysł nas wyklucza... (IDI_3)

Tutaj nie ma innych zakładów pracy niż kopalnia, elektrownia i takie „te nasze molochy”, tam dostać się kobiecie jest o wiele trudniej, no bo – wiadomo – sztygarem nie zostanie raczej (IDI_10).

Bo mamy ciągle taką samą specyfikę rynku pracy, czyli w dalszym ciągu są tylko kopalnia i elektrownia i okoliczne spółki. Choć [kobiety – przyp. aut.] próbują i są to takie kulturowo przypisane dla kobiet role, ale niestety faktycznie tutaj tak się dzieje. [...] Miejsc pracy raczej ubywa, niż przybywa, a ci, co są, to jeszcze ciągle pracują, bo to są najczęściej 50+, jeszcze nie ma emerytów (IDI_4).

Wskazywano jednak również, że kobiety podejmują działania, które wyposażają je w kompetencje związane *stricto* z sektorem energetycznym i innymi postrzeganymi jako „męskie” zawodami, niemniej jest to rzadkie. Przyczyn takiego stanu rzeczy upatruje się m.in. w stereotypowym postrzeganiu ról obu płci, ale też w słabej proorientacji zawodowej, o czym była już wcześniej mowa.

Mam koleżankę, która pracuje w analogicznej kopalni – w Turowie, jest sztygarem. Pracuje we wkopie – i pracuje. Natomiast jest ich niewiele i jakoś tak nie ma zainteresowania może? Tutaj w kopalni nie znam nikogo, żadnej kobiety u nas (IDI_4).

Gdyby na samym początku proorientacja zadziałała, więcej kobiet by się odważyło na prace „męskie”, w których są równie dobre: mamy panią, która jest malarzem pokojowym, zajmuje się pracami glazurniczymi czy montażem sufitów podwieszanych. Mamy panie, które ukończyły przeróżne kursy „gotowania na gazie” i przekwalifikują się u nas, pracują jako kierowcy autobusów i praca ta sprawia im przyjemność (IDI_1).

Równolegle podkreślano, że sektor energetyczny jest na tyle hermetyczny, że bariery stojące przed kobietami są zwykle nie do pokonania. Dotyczy to nie tylko możliwości znalezienia pracy w kopalni czy elektrowni albo spółkach powiązanych, ale też awansu i pełnienia funkcji kierowniczych.

Wśród członkiń związków zawodowych są panie, które niezależnie od tego, ile mają lat, bo to są panie i po 50, ale i też młodsze, które pokończyły studia podyplomowe z energetyki odnawialnej, w transformację – w tę stronę poszły. Natomiast, mimo iż pracują [w energetyce – przyp. aut.], innymi rzeczami się zajmują: ukończyły studia, mają na to „papier” i zainteresowania, nie wiążą się to z niczym i nie przekłada na nic przy tworzeniu departamentów, biur czy... Nie tylko mowa o Bełchatowie, bo to może być i Warszawa, i oddziały PGE – ale nie przekłada się to na żadne propozycje pracy... [A: Czyli ten kierunek związany z transformacją jeszcze nie przekłada się – no właśnie – nie przekłada się na miejsca pracy?] Przekłada się, ale nie dla Pań (IDI_2).

Jeśli zatem trudno o pracę u największych pracodawców w powiecie, to gdzie kobiety mogą znaleźć zatrudnienie? Uczestnicy wywiadów wskazywali, że jest o to niezwykle trudno. Brakuje miejsc pracy w powiecie lub w bliskiej odległości od niego.

Dla kobiet to, niestety, nie ma już tych zawodów u nas (IDI_2).

Po prostu nie ma pracy, a nie każdy jest przedsiębiorcą, nie każdy potrafi sobie stworzyć miejsce pracy (IDI_11).

W zasadzie nie ma tu rynku pracy, nie ma ofert oprócz sklepów, bo tu nie ma przemysłu. Oprócz kopalni i elektrowni to tu się nic nie dzieje, w zasadzie te oferty, które są, to są, powiedzmy, do sklepów i założymy, że takie sklepy sieciowe czy osiedlowe (IDI_6).

Przemysł włókienniczy dla kobiet już nie istnieje (IDI_8).

Inne firmy raczej nie rekrutują, pandemia nie pomogła, wręcz przeciwnie (IDI_4).

Są oferty, ale dalej – w Łodzi na przykład (IDI_9).

Zaczęłam szukać pracy – tutaj w Bełchatowie – bo jestem pedagogiem z wykształcenia, więc przeszłam się po tych szkołach – to był dramat. Dostałam jedną propozycję pracy: jako nauczyciel wspomagający, ale na pół etatu (IDI_10).

Lokalny rynek pracy kurczy się i jest obecnie dość „wąski”, a zatem jeśli pojawiają się oferty pracy, dość szybko znajdują się zainteresowane nimi osoby.

[...] choćby przykład: nasza „Bawelnianka” bełchatowska, tak? Ile lat: 10?? Więcej! 10 lat to już na pewno stoi pusta i tego nie można w żaden sposób aktywizować... Ile jest lokali, takich małych, pustych w Bełchatowie? Wystarczy przejść przez główną ulicę i tak są „lokale do wynajęcia” – to są miejsca pracy potencjalnie dla kobiet! W większości (IDI_3).

Bełchatowski rynek jest dość „wąski” – szybko się wypełnia. Więc: ile może być w Bełchatowie kosmetyczek? Ile może być pań oferujących ubezpieczenia, pań z restauracjami czy tego typu miejsc? (IDI_10)

Miejsca pracy, w których kobiety mają większe szanse, widziane są w innych branżach. Wskazywano na prace biurowe, administrację, usługi, handel. Wynika to m.in. z preferencji samych kobiet.

W pierwszej kolejności to są miejsca pracy w zawodach, czyli takich typowo – no nie powinienem tego mówić i nie powinno tak być: typowo kobiece, typowo męskie, no nie ma czegoś takiego, od 2017 mamy to zniesienie podziałów na kobiece i męskie zawody, natomiast są takie branże, dziedziny, gdzie kobiety chętniej pracują: jakieś prace biurowe, lekkie prace – takie lżejsze, proste (IDI_3).

Pracodawcy preferują jednak zatrudnianie kobiet w handlu, usługach (zwłaszcza fryzjerstwo, kosmetyka) czy jednostkach administracji publicznej.

Z tych ofert, które my tutaj mamy, to są właśnie handel, usługi i to są oferty dla osób z wykształceniem zawodowym, technicznym. [...] A, i jeszcze wydaje mi się – to nie są składane oferty – te miejsca pracy są atrakcyjne dla kobiet: administracja (IDI_1).

Kobiety są zatrudniane tak: w administracji, takiej szeroko pojętej, tej samorządowej... (IDI_5)

Sprzątaczk biurowe czy firmy sprząające w szpitalu. [...] Teraz bełchatowianki mieszkające tu pracy raczej nie mają (IDI_8).

[...] w usługach: fryzjer, kosmetyczka (IDI_9).

[...] dużo jest kosmetyczek, mam znajome, które nieruchomościami się zajmują, to stało się teraz bardzo popularne. [...] Są kobiety, które prowadzą szkoły i przedszkola oraz ubezpieczenia (IDI_10).

Niemniej zwraca się również uwagę na inne, wymagające wyższych kwalifikacji obszary działalności kobiet, np. księgowość, sektor IT, bankowość, zwłaszcza że taką pracę często można wykonywać zdalnie, co pozwala na świadczenie usług dla podmiotów spoza regionu, a więc niezależnia pracę od sytuacji podmiotów gospodarczych na poziomie lokalnym. Niektórzy z badanych podkreślali przy tym, że kryzysy ostatnich lat obniżyły możliwości w tym zakresie. Poza tym kobiety zainteresowane są pracą w szkołach, ale o tę też trudno w Bełchatowie. Co może dziwić, nie wymieniano w tym kontekście zatrudnienia w służbie zdrowia, choć podkreślano starzenie się zasobów pracy, zwłaszcza jeśli chodzi o pielęgniarstwo.

Zresztą to nie tylko nasz rynek, bo każde inne miasto i każdy inny region potrzebuje osoby, powiedzmy z dziedziny ekonomii, finansów itd., tam pracę znaleźć można: od biura rachunkowego, poprzez firmy, które pracują na terenie, powiedzmy. Tam działa ITI i pracę znaleźć można (IDI_5).

A chociażby „Start Up-y” związane z informatyką na przykład. [...] My mamy sporo pań po informatyce, po studiach, gdzie zostały programistkami, twórcami stron: no różnego rodzaju w tą stronę i [...], jak założą sobie swoją firmę to działają. Działają oczywiście zdalnie, bo nie muszą... No, ale u nas nie ma czegoś takiego (IDI_11).

[...] teraz banki redukują swoje placówki... (IDI_4)

Pani z „uporem maniaka” próbuje się dostać do pracy w szkole [...]. I ona naprawdę zrobiłaby wszystko, by pozyskać tę pracę, nie może się dostać do tej pracy... (IDI_5)

Widać, że tworzą się enklawy pracy typowo kobiecej. Może to pogłębiać stereotypowe postrzeganie kobiet przez pracodawców czy potencjalnych pracodawców, ale także one same mogą chcieć lokować się tylko w określonych zawodach czy branżach.

Coraz było fajniej, natomiast pandemia wiele rzeczy skutecznie zepsuła. To trzeba będzie odbudować, ale na razie widzimy, co się dzieje w kraju, jaka jest inflacja i kryzys na całym świecie „popandemiczny”, no i jeszcze ta wojna, [...] były to przeróżne działalności, często pary [...] i oni fajnie pracowali sobie jeszcze przed pandemią – już zdalnie. I w różnych miejscach na świecie byli, przyjeżdżali tutaj i tu otwierali różną działalność na bazie tego, co się tam nauczyli [...], są to różnego rodzaju usługi: obsługi ślubów, eventów, kamerowanie dronem, cała otoczek z tym związana [...] (IDI_11).

Jednakże trudności z pozyskaniem pracowników, jakie miały miejsce w ostatnim okresie, powodowały, że duże przedsiębiorstwa w regionie bardziej otworzyły się na zatrudnianie kobiet w zawodach, w których wcześniej preferowano pracę mężczyzn.

[...] te firmy wcześniej nie zatrudniały kobiet. Natomiast w chwili obecnej, ze względu na brak rąk do pracy, brak w ogóle kandydatów – mężczyzn, bo byli nastawieni na mężczyzn, otworzyli się na kobiety (IDI_3).

Niemniej sporo jest w tym względzie jeszcze do zrobienia – jeśli pracodawcy nie będą stawiać barier przed wejściem kobiet na rynek pracy, to płęć nie będzie stanowić przeszkody na etapie poszukiwania pracowników.

[A: Czyli problem nie leży w kompetencjach kobiet?] Myślę, że pracodawcy musieliby trochę mieć inne podejście. Jak zgłoszą się kobiety, to one odnajdą się w przeróżnych dziedzinach. [...] są takie obszary, w których, bez problemu, mogą się kobiety odnaleźć. Nie uważam, żeby to był problem, nawet w firmach produkcyjnych typu X, gdzie montują komputery (IDI_10).

Pomimo zakazu dyskryminacji ze względu na płęć ma ona ciągle miejsce na rynku pracy, stanowiąc dla kobiet istotną przeszkodę. Warto jednak również zauważyć, że przy standardowo pojmowanych rolach rodzinnych nie wszystkie oferty pracy są dla kobiet atrakcyjne. Problemem jest np. praca w systemie czterozmianowym.

Problem jest w tym, że są to systemy 4-brygadowe. [...] 99% kobiet od razu mówi, że nie. Ze względu na to, że mamy taki podział obowiązków w rodzinach, taką mamy tradycję. W rodzinach, gdzie to kobieta zajmuje się dziećmi, domem, pracuje, a mężczyzna – tylko pracuje. [...] Ja na tą chwilę

„od ręki” mogę zatrudnić 15 kobiet przy produkcji. Są to takie proste prace produkcyjne, obsługa maszyn, ale bariera nie do przebrnięcia. Udało nam się jedną i może teraz uda mi się drugą kobietę zatrudnić (IDI_3).

Poza tym opisywana powyżej praca zmianowa dotyczy często stanowisk, które są poniżej oczekiwań kobiet z wykształceniem wyższym, niemniej jednak z uwagi na trudności ze znalezieniem pracy w regionie podejmują się one również takich zadań.

Każdy z nas ma w swoim otoczeniu osobę, która nie pracuje i urząd pracy wzywa [...], te osoby są informowane, że gdzieś jest miejsce pracy i tam są kierowane. Są to często miejsca pracy... nieatrakcyjne, bo to jest na przykład: sprzedawca w sklepie, no tego typu, takie proste... (IDI_11)

Nieadekwatne do wykształcenia, bo panie mówią: „Nie po to kończyłam studia, żeby pracować w sklepie”, na przykład (IDI_4).

Tam [w firmie sprzątającej – przyp. aut.] jest dużo pań, które mają ukończone studia – na przykład mają zrobione prawo na Uniwersytecie Jagiellońskim. Mam taką znajomą, która tutaj pracuje i „z językiem”. Ale tutaj jest, bo tutaj jest schorowany tata, trzeba się nim zająć, nie ma jak. Tu męża ma, dziecko – nie jest w stanie jeździć, bo jej tata ma Alzheimera i wymaga stałej opieki, dziecko posłała do przedszkola i zatrudniła się w firmie sprzątającej. W kierunku, w którym kończyła studia, nikt jej nie zatrudni, bo aż tylu prawników nie potrzeba w naszym regionie (IDI_11).

Kobiety biorą też sprawy we własne ręce. Przedsiębiorczość kobiet nie jest wprawdzie postrzegana zbyt wysoko, niemniej przykłady takiej ścieżki zawodowej też podkreślano w badaniu. Obszary tej działalności są podobne do tych, które wymieniano wcześniej – branża *beauty*, sprzątanie, rękodzieło.

Tu mamy kobiety, mamy spółkę, która [...] zajmuje się sprzątaniem biurowców, hal. Te wszystkie powierzchnie sprzątają panie (IDI_11).

[...] stwierdziłam, że jak nie ma dla mnie pracy, to ja sama sobie stworzę pracę. Ale nie ukrywajmy – nie ma dużo takich ludzi (IDI_10).

[A: A w tej przedsiębiorczości jest jakaś rola kobiet, czy te kobiety też będą w taki sposób działały?] Już działają. Dużo kobiet na usługi bierze dotacje. U nas bardzo się cieszą fryzjerki, kosmetyczki: to co widzimy we wnioskach co miesiąc. Zresztą też widać, jak po mieście się przejdzie, to jednak tych kosmetyczek, fryzjerek jest dużo, jest duże zainteresowanie. [...] U nas księgowe też... (IDI_2)

Mieliśmy panie, które na przykład zajmowały się rękodziełem – przekuwały w biznes. Ostatnio była taka pani, w moim, czyli słusznym, wieku, która zajęła się jakimiś takimi bardzo specyficznymi warsztatami dla dzieci. Pani, która nie miała chyba przygotowania pedagogicznego, jeśli dobrze pamiętam, ale to była jej pasja: praca z dziećmi, w sposób taki niesztampowy, nieszkolny i taką działalność sobie zainicjowała. I co ciekawe (bardzo długofalowo tego nie monitorujemy), ale przez ten okres roku, dwóch, trzech, to sobie fajnie ci ludzie radzą. Nawet jeśli to się nie przekuwa w przysłówowe „miliony”, ale daje spełnienie i jeśli się nie dokłada, to już jest „coś” i te panie działają. Więc to jest takie fajne (IDI_7).

Impulsem do prowadzenia przedsiębiorstwa może stać się otrzymanie dotacji na prowadzenie działalności gospodarczej. Nawet jeśli obszar tej działalności się zmienia, ważne okazuje się zdobywanie praktyki zawodowej, gromadzenie kontaktów

i doświadczenia, ale nade wszystko zbudowanie przeświadczenia, że aktywność zawodowa jest w ich przypadku możliwa.

Zauważyłam, że dużo kobiet, które do mnie przychodziło, potem, nawet jak ta praca u nas się nie podobała, to one zakładały coś swojego (IDI_10).

W badanym regionie można więc znaleźć wiele ciekawych inicjatyw przedsiębiorczych podejmowanych przez kobiety, przy czym zwraca się jednak uwagę na to, że nie jest to wyraźny trend, bowiem niewiele kobiet się na to decyduje.

Nasz region cechuje się tym (mówię o swoich doświadczeniach – tutaj Bełchatów i powiat), że ten pęd do przedsiębiorczości nie jest tak bardzo dynamiczny, jak w innych regionach kraju (IDI_7).

Mnie się to podoba, ale wiem, że to jest łatwe, tutaj w Bełchatowie (IDI_10).

Przyczyn niskiej przedsiębiorczości upatruje się – ponownie – w monokulturze regionu. Pojawiła się teza, że ci bardziej przedsiębiorczy mieszkańcy powiatu próbują realizować swoje pomysły poza nim, co dodatkowo osłabia perspektywy rozwojowe regionu w tym obszarze.

Prawdopodobnie – to jest moja teza – wynika to z faktu, że ta „monokultura przemysłowa” i ten – nie da się ukryć – mocno rozbudowany „socjal pracowniczy” w kopalni i elektrowni powoduje, że wiele osób marzy raczej o tym, żeby dostać ten „ciepły etat” w kopalni i elektrowni, a nie „szarpać się z przedsiębiorczością”. Mówię o tych, co zostają, bo wie pani: jest też naturalna migracja ludzi, część wybywa. Być może te bardziej przedsiębiorcze jednostki po prostu zmieniają, przemieszczają się – to jest specyfiką Bełchatowa, ale nie tylko. Mniejsze miasta, które nie są ośrodkami akademickimi, tracą część młodzieży na rzecz dużych ośrodków akademickich i z tym się trzeba pogodzić (IDI_7).

Dokonana tu ocena przedsiębiorczości kobiet wymaga uzupełnienia o ocenę ich postaw i doświadczeń we wskazanym zakresie, a tym samym pozyskania odpowiedzi od samych zainteresowanych. Jest to przedmiotem projektu stanowiącego kontynuację badań nad sytuacją kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, realizowanego przez ten sam zespół badawczy.

4.3. Bezrobocie rejestrowane kobiet w powiecie bełchatowskim

Biorąc pod uwagę bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, stopa bezrobocia w powiecie bełchatowskim (4,6% na koniec I półrocza 2024 r.) była niższa niż województwie łódzkim (5,3%) i na terenie kraju (4,9%). Na koniec 2023 r. było to, odpowiednio, 4,7%, 5,4% i 5,1%. W badaniach z 2011 r. powiat bełchatowski należał do jednostek samorządu terytorialnego, w których udział bezrobotnych

kobiet był większy niż mężczyzn (Kryńska, Kukulak-Dolata, Arendt, 2011). Po 10 latach, na koniec 2021 r., sytuacja ta nie uległa zmianie – udział kobiet wśród bezrobotnych w powiecie bełchatowskim wynosił 59,9%, co plasowało powiat na drugim miejscu, tuż za powiatem skierniewickim (60,2%). Dla porównania w całym województwie odsetek ten wynosił 50,3%, a przewaga bezrobotnych kobiet dotyczyła 12 powiatów (przewaga mężczyzn – 9). Na koniec I półrocza 2024 r. odsetek był nieco niższy – wynosił 57,6% (na 2121 bezrobotnych 1221 osób stanowiły kobiety). Należy zauważyć, że spora część z nich wcześniej nie pracowała (125 wobec 100 mężczyzn). W czerwcu 2024 r. do rejestru bezrobotnych zostało wpisanych 129 kobiet (100 mężczyzn), natomiast 88 podjęło w tym okresie pracę (68 mężczyzn), fluktuacja była więc podobna co do relacji „napływu” i „odpływu” bezrobotnych („napływ” był mniej więcej o połowę większy niż odpływ).

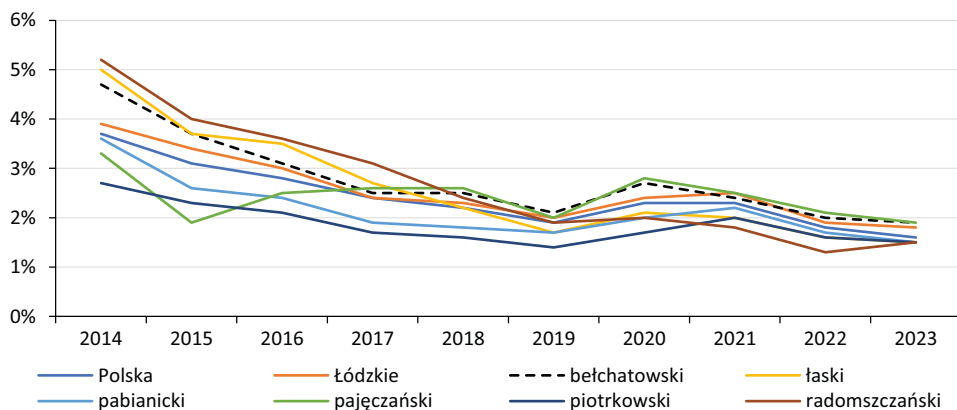
Struktura bezrobocia rejestrowanego (tab. 14) potwierdza nadwyżkę kobiet w niemal wszystkich kategoriach. Wyjątek stanowią bezrobotni powyżej 50. roku życia, wśród których (czerwiec 2024 r.) przeważają (z racji wyższego wieku emerytalnego) mężczyźni, a także bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, gdzie odsetek mężczyzn (58%) też jest wyższy niż kobiet (42%). Wśród młodych bezrobotnych kobiety stanowią blisko 2/3, podobny jest udział absolwentek, w przypadku których nie minęło więcej niż 12 miesięcy od zakończenia nauki (zauważmy, że na koniec roku wskaźnik ten maleje). Wśród bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego i dotychczas niepracujących przeważają kobiety – stanowią ok. 56% ogółu bezrobotnych spełniających te warunki.

Kobiety wyraźnie przeważają natomiast wśród zarejestrowanych bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia i mających co najmniej jedno dziecko z niepełnosprawnością (ponad 90% – tab. 14) – obowiązki opiekuńcze stanowią zatem ważny czynnik ograniczający ponowne wejście na rynek pracy, którego podłoże jest jednak z pewnością różne. Udział kobiet okazuje się też znaczący wśród bezrobotnych korzystających ze świadczeń opieki społecznej (blisko 70%), na koniec I półrocza 2024 r. – również wśród cudzoziemców, choć skala bezrobocia w tej grupie jest niska – w rejestrze odnotowano 16 cudzoziemców, w tym 14 kobiet (statystyki PUP nie pokazują ich narodowości, można jednak przypuszczać, że w dużej mierze są to uchodźczynie z Ukrainy). Jednocześnie na terenie powiatu udział kobiet bezrobotnych wśród wszystkich kobiet w wieku produkcyjnym przyjmował w ostatnich latach zazwyczaj wysokie wartości w porównaniu z wynikami dla Polski czy województwa łódzkiego, ale i powiatów ościennych – od 2019 r. wynosił ok. 2%, w tym w 2023 r. – 1,9% wobec 1,6% dla Polski, 1,8% dla województwa i 1,5% dla sąsiednich powiatów (rys. 28).

Tabela 14. Bezrobocie rejestrowane wśród kobiet w powiecie bełchatowskim według wybranych charakterystyk – stan na koniec czerwca 2024 r. i grudnia 2021 r.

Wyszczególnienie	Na koniec I półrocza 2024 r.			Na koniec 2021 r.				
	ogółem	kobiety		ogółem	kobiety			
		liczba	odsetek		liczba	odsetek		
							wśród bezrobotnych kobiet	w ogólnej liczbie bezrobotnych w danej grupie
Ogółem	2121	1221	100,0	57,6	2429	1455	100,0	59,9
w tym								
dotychczas niepracujący	225	125	10,2	55,6	247	139	9,6	56,3
zamieszkali na wsi	940	552	45,2	58,7	1032	607	41,7	58,8
do 12 mies. od ukończenia nauki	43	28	2,3	65,1	85	45	3,1	52,9
cudzoziemcy	16	14	1,1	87,5	4	2	0,1	50,0
bez kwalifikacji zawodowych	382	160	13,1	41,9	426	196	13,5	46,0
bez doświadczenia zawodowego	353	199	16,3	56,4	391	228	15,7	58,3
kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	x	292	23,9	x	x	383	26,3	x
do 30. roku życia	512	308	25,2	60,2	543	344	23,6	63,4
długotrwale bezrobotne	1046	626	51,3	59,8	1324	857	58,9	64,7
powyżej 50. roku życia	473	195	16,0	41,2	551	243	16,7	44,1
korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	105	71	5,8	67,6	240	161	11,1	67,1
posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia	377	344	28,2	91,2	520	470	32,3	90,4
posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia	11	11	0,9	100,0	8	7	0,5	87,5
niepełnosprawni	240	129	10,6	53,8	239	124	8,5	51,9

Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy (MRPiT-01) za 1.06.2024–30.06.2024 i 1.01.2021–31.12.2021 – powiat bełchatowski, <https://belchatow.praca.gov.pl> (dostęp: 24.06.2024)



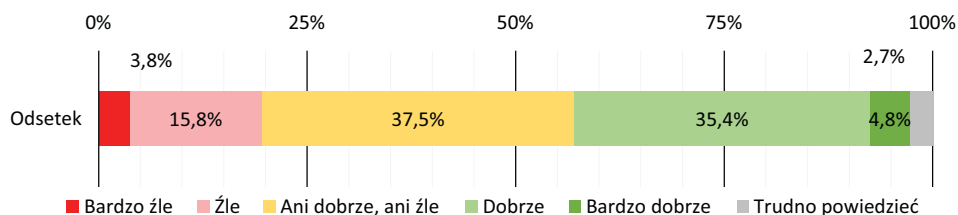
Rysunek 28. Udział kobiet bezrobotnych wśród kobiet w wieku produkcyjnym w wybranych jednostkach administracyjnych w latach 2014–2023 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)

Cechą wyróżniającą bezrobocie kobiet w powiecie bełchatowskim jest długi okres pozostawania bez pracy – na koniec 2021 r. 28,9% kobiet widniało w rejestrze bezrobotnych dłużej niż 2 lata (23,2% dla mężczyzn), 18,5% kobiet – 12–24 miesiące (15,3% mężczyzn). Z kolei do pierwszego miesiąca bezrobotnymi było 7,4% kobiet wobec 11,9% mężczyzn, do pół roku – 33,8% kobiet wobec 48,3% mężczyzn (por. *Sprawozdanie o rynku pracy (MRPiT-01) za 1.01.2021–31.12.2021 – powiat bełchatowski*). Łącznie kobiety stanowią 60% długotrwale bezrobotnych w powiecie, a w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet długotrwale bezrobotne kategorię dominującą – aż 51% tej grupy w czerwcu 2024 r. i 59% na koniec 2021 r. Drugą ważną w strukturze kategorią bezrobotnych są kobiety mieszkające na wsi (stanowiące ok. 45%). Mniej więcej co czwarta bezrobotna kobieta (28%) w powiecie bełchatowskim posiada co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia, nie podjęła pracy po urodzeniu dziecka lub ma mniej niż 30 lat (24%). Znaczący ilościowo jest też udział bezrobotnych kobiet po 50. roku życia (16%), bez doświadczenia zawodowego (ok. 16%), bez kwalifikacji zawodowych (ok. 13%) oraz dotychczas niepracujących (ok. 10%) – tab. 14.

4.4. Opinie na temat sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy

Przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie powiatu bełchatowskiego raczej dobrze oceniają sytuację kobiet na lokalnym rynku pracy (rys. 29). Najczęściej pojawiały się wprawdzie oceny ambiwalentne (37,5%), ale 40,2% osób ocenia ją pozytywnie (choć raczej dobrze niż bardzo dobrze). Co piąty badany ma jednak negatywne zdanie na ten temat.

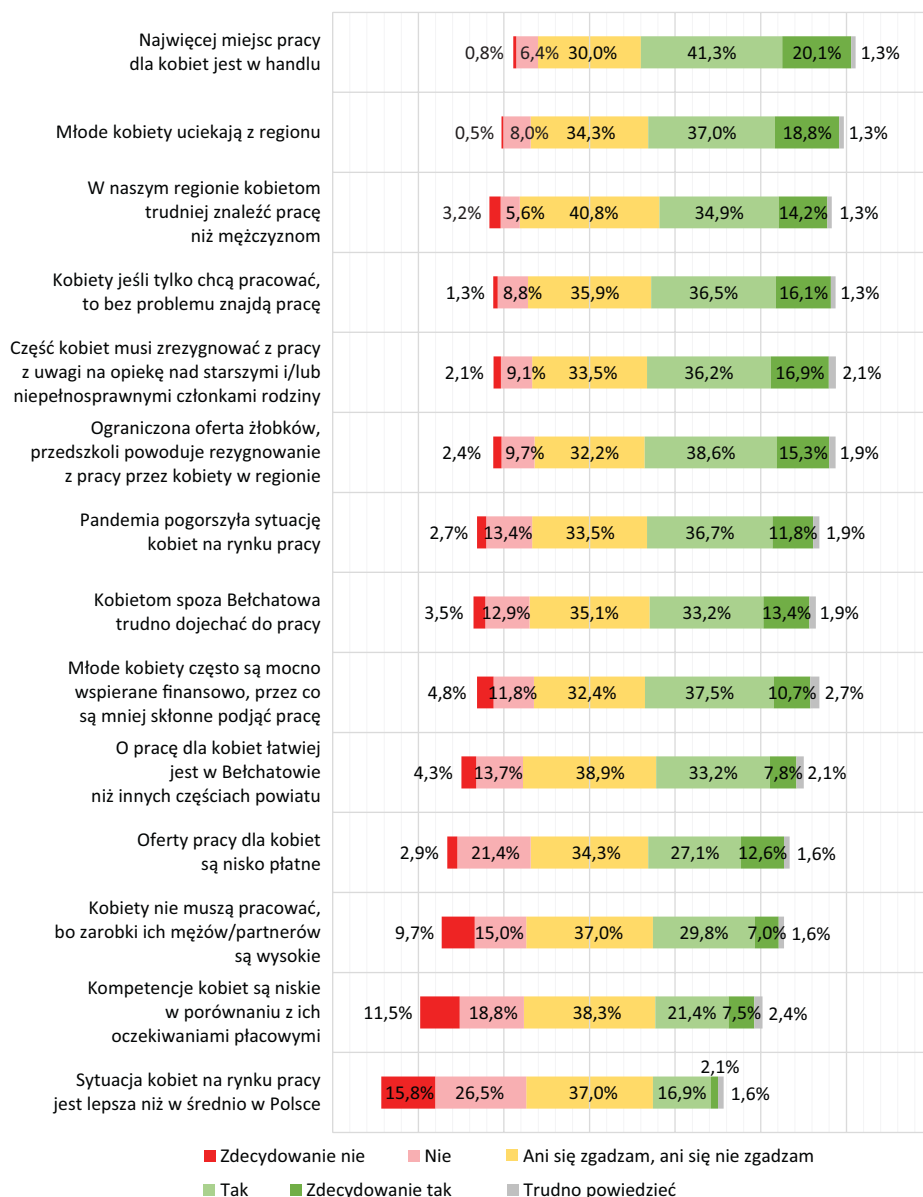


Rysunek 29. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. ogólnej sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy (odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Ocena sytuacji kobiet w różnych obszarach jest zróżnicowana (rys. 30). Po pierwsze, badani nie uważają, żeby była ona lepsza niż średnio w Polsce (42% wskazań, tylko 17% uważa, że jest inaczej). Mocno zróżnicowane są opinie na temat tego, czy kompetencje kobiet prezentują się nisko w porównaniu z ich oczekiwaniami płacowymi – odsetek zaprzeczających temu jest tylko nieco niższy od odsetka zgadzających się (30,3% vs. 28,9%). Natomiast jeśli chodzi o wszystkie pozostałe sytuacje, więcej osób je potwierdza, niż im zaprzecza. Najsilniej przedstawiciele podmiotów gospodarczych w regionie identyfikują się ze stwierdzeniem, że miejsca pracy dla kobiet ograniczone są przede wszystkim do handlu – potwierdza to dwóch na trzech badanych (tylko 7% jest innego zdania). Nieco ponad połowa badanych potwierdza także, że widzi zagrożenie w tym, że młode kobiety uciekają z regionu. Zwracano również uwagę na to, że część z nich musi zrezygnować z pracy zarówno ze względu na obowiązki opiekuńcze, np. wobec starszych i/lub niepełnosprawnych członków rodziny, jak i na opiekę nad małymi dziećmi (co wynika z ograniczonej oferty żłobków i przedszkoli). Z jednej strony blisko połowa badanych uważa, że w regionie trudniej jest znaleźć pracę kobietom niż mężczyznom, a pandemia pogorszyła tę sytuację (mniej więcej co dziesiąty badany uważa, że to nie prawda), a w dodatku oferty pracy dla kobiet są nisko płatne (choć tu zróżnicowanie odpowiedzi jest większe – 40% za, 24% przeciw). Z drugiej strony co drugi respondent uważa, że jeśli tylko kobiety chcą pracować, to bez problemu znajdą pracę (10% jest przeciwnego zdania). Wskazywano też na trudniejszą sytuację kobiet niemieszkających w Bełchatowie – z racji na trudności związane z dojazdem do pracy w przypadku

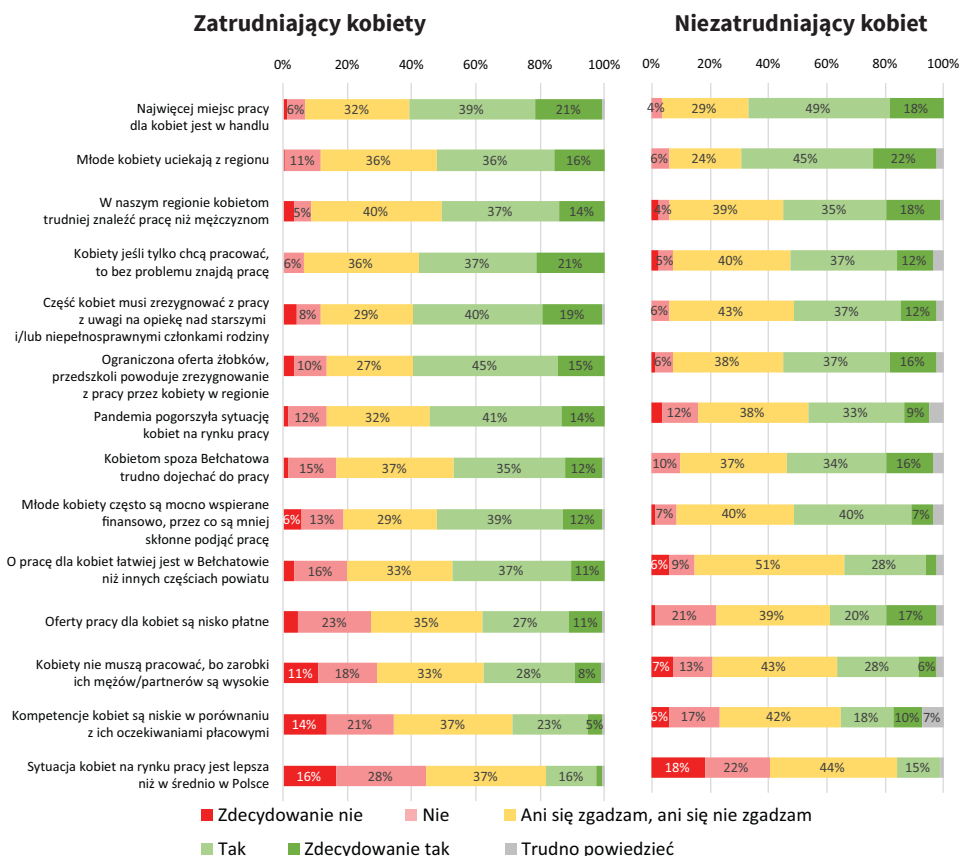
kobiet spoza Bełchatowa (47%) i ogólnie lepszym możliwościami znalezienia pracy w Bełchatowie (41%). Znajduje tu potwierdzenie wykluczenie komunikacyjne, które było wcześniej sygnalizowane.



* ukryto odsetki niższe od 5%

Rysunek 30. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. różnych aspektów sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy (odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)



* ukryto odsetki niższe od 10%

Rysunek 31. Opinie nt. różnych aspektów sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy – porównanie zatrudniających i niezatrudniających kobiety (odsetek odpowiedzi, n = 373)
Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Pracodawcy zatrudniający kobiety – a zatem, jak można mniemać, osoby, których ocena w większym stopniu wynika z doświadczeń – nieznacznie częściej niż pozostali wskazywali na następujące stwierdzenia (rys. 31):

- o pracę dla kobiet łatwiej jest w Bełchatowie niż w innych częściach powiatu (48% vs. 32%),
- pandemia pogorszyła sytuację kobiet na rynku pracy (54% vs. 41%),
- część kobiet musi zrezygnować z pracy z uwagi na opiekę nad starszymi i/lub niepełnosprawnymi członkami rodziny (59% vs. 49%),
- kobiety, jeśli tylko chcą pracować, to bez problemu znajdą pracę (58% vs. 49%),
- ograniczona oferta żłobków, przedszkoli powoduje rezygnowanie z pracy przez kobiety w regionie (60% vs. 53%),

- młode kobiety często są mocno wspierane finansowo, przez co są mniej skłonne podjąć pracę (52% vs. 48%),
- sytuacja kobiet na rynku pracy jest lepsza niż w średnio w Polsce (18% vs. 15%).

Częściej zatem w tym przypadku podkreślano znaczenie uwarunkowań niewystarczająco rozwiniętej instytucjonalnej opieki nad osobami zależnymi jako czynnika utrudniającego podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez kobiety. Natomiast rzadziej pracodawcy zatrudniający kobiety wskazywali zwłaszcza na to, że młode kobiety wyjeżdżają z regionu (52% vs. 67%) i najwięcej pracy dla kobiet jest w handlu (60% vs. 67%). Dość podobnie natomiast obie grupy zapatrują się na to, że sytuacja kobiet prezentuje się lepiej niż średnio w Polsce, oferty pracy dla nich są słabo płatne, a w regionie trudniej im znaleźć pracę niż mężczyznom, mieszkanki gmin poza Bełchatowem mają trudności z dojazdem do pracy, a także że kobiety (zwłaszcza młode) wspierane są finansowo przez swoich bliskich, przez co nie muszą pracować.

Warto też zauważyć, że pracodawcy niepowiązani z sektorem energetycznym z jednej strony mniej podzielają zdanie, że młode kobiety wyjeżdżają z regionu oraz że kobiety, jeśli tylko chcą, bez problemu znajdują pracę, ale z drugiej strony rzadziej wskazywali, że kobietom trudniej znaleźć pracę niż mężczyznom. Mają też mniejsze wątpliwości co do: kompetencji kobiet w zestawieniu z ich oczekiwaniami płacowymi, trudności z dojazdem do pracy poza Bełchatów, a także pogorszenia sytuacji kobiet przez pandemię. Natomiast pracodawcy powiązani z energetyką częściej podzielają zdanie, zgodnie z którym sytuacja kobiet jest lepsza niż średnio w Polsce.

Wywiady indywidualne z przedstawicielami różnych podmiotów w powiecie bełchatowskim rozpoczynano od ogólnego pytania o postrzeganie sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy. W każdym pierwsze komentarze wskazywały na to, że nie jest ona dobra, prezentuje się gorzej niż w innych części województwa łódzkiego, ale też okazuje się nie lepsza aniżeli sytuacja mężczyzn. Nie jest to także specyfika jedynie ostatnich lat.

Problem wysokiego bezrobocia wśród kobiet u nas był zawsze. Już na początku lat 2000. w statystykach, jak sobie porównywaliśmy takie dane, to zawsze Bełchatów był albo na pierwszym miejscu, albo na drugim [...] (IDI_1).

Patrząc po tym, jak do mnie przychodzą dziewczyny pytać się o pracę, jak sama kiedyś szukałam pracy w Bełchatowie, jak widzę, jak niektóre kobiety starają się coś wymyślić i znaleźć – to myślę, że jest ciężko (IDI_10).

Przyczyny takiego stanu rzeczy badał przed laty Powiatowy Urząd Pracy w Bełchatowie, wskazując jako główne przyczyny strukturalne, a konkretnie zmaskulinizowany rynek pracy, *niewiele ciekawych ofert dla kobiet, słabo rozwinięte usługi i handel, albo jeśli już – to te oferty mało ciekawe (IDI_1)*. Ponieważ rozwój Bełchatowa i okolicznych gmin zainicjowany został zaledwie ok. 50 lat temu, następował w bardzo krótkim czasie i był bardzo silnie związany z sektorem energetycznym.

Jest dużo ludności napływowej do niewielkiej miejscowości, którą był Bełchatów, i jest to praca, gdzie większość to jednak mężczyźni. Kobiety miały niewiele do wyboru, chociaż na początku to były lata 70. i 80., więc było bardzo dużo żłobków i przedszkoli i nie stało nic na przeszkodzie, żeby one pracowały – i pracowały. Zmieniło się to po zmianie ustrojowej, kiedy przestała być tak dostępna opieka dla dzieci, w związku z tym zostawały w domu. No i było bardzo długo wysokie bezrobocie w Polsce (IDI_4).

Tu w latach 70.–80. ludzie zostali zatrudnieni, były żłobki, przedszkola, szkoły i Panie pracowały. Przyszedł rok '89–90, kiedy to wszystko pozamykało się, zostało polikwidowane, nastąpiło wielkie bezrobocie – głównie Pań – i dlatego one były długo na bezrobociu, teraz mają 50+, a ich dzieci teraz, jeżeli ktoś się zdecydował zostać z różnych względów, no to tej pracy po prostu nie ma (IDI_11).

Niewątpliwie ukierunkowanie gospodarki regionu na energetykę powoduje perturbacje w sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy. Choć warunki socjalne pracy w tym sektorze sprawiają, że jest to pożądanym pracodawcą, miejsc pracy, w których kobiety mogłyby znaleźć zatrudnienie, okazuje się niewiele. Poza tym w regionie inni pracodawcy, większe firmy, współpracują najczęściej z kopalnią lub elektrownią, więc ich działalność – powiązana z sektorem energetycznym – również dostarcza w większym stopniu miejsc pracy postrzeganych zwyczajowo jako „męskie”, w związku z tym i tam o miejsca pracy dla kobiet jest trudniej.

To jest moje zdanie: to, że dzisiaj kobiety są w trudnej sytuacji rynkowej, jeśli chodzi o rynek pracy, wynika na wprost ze specyfiki gospodarki naszego regionu: większość dużych firm, ja już nie mówię o kopalni i elektrowni, większość dużych prywatnych podmiotów jest skupiona wokół kooperacji z kompleksem paliwowo-energetycznym. Większość firm, które przez lata powstawały, to były firmy budowlane, techniczne. W naturalny sposób odsetek zatrudnienia Pań w takich podmiotach jest niższy. I tej monokultury w jakiś istotny sposób nie przełamujemy (IDI_7).

Bełchatów jest specyficznym miastem, bo faktycznie te dwa zakłady, które powstały w Bełchatowie i wykreowały Bełchatów, to były faktycznie była kopalnia i elektrownia. Zatrudnienie jest w większości mężczyzn. [...] Oferty pracy, które występują na naszym rynku, są typowe dla mężczyzn: monter, mechanik itp. [...] Bełchatów jest specyficznym miastem, tu zawsze było więcej pracy dla mężczyzn niż dla kobiet (IDI_6).

Trudności kobiet na rynku pracy wynikają z samego faktu bycia kobietą – ukierunkowanie gospodarki na sektor energetyczny w zestawieniu z tradycyjnym postrzeganiem ról obu płci automatycznie plasuje je na słabszej pozycji w porównaniu z mężczyznami. Badani podkreślali w swoich wypowiedziach, że obserwują dyskryminowanie kobiet na lokalnym rynku pracy.

Jest bardzo mało miejsc pracy dla kobiet. Natomiast to już w zasadzie na każdym polu to dyskryminuje: płć dyskryminuje. [...] To, że w konstytucji mamy zapisane równouprawnienie, nie oznacza, że tak jest w rzeczywistości, niestety (IDI_3).

I często są dyskryminowane: „A bo ona w ciążę zajdzie... A bo jej dziecko zachoruje...”. I myślę, że to w Bełchatowie też widać (IDI_10).

To od kobiet oczekuje się, że zajmą się dziećmi, co powoduje, że nie każda organizacja pracy jest dla nich odpowiednia. Bardzo rzadko zdarza się, że to mąż rezygnuje z pracy i przejmuje opiekę nad dziećmi.

Może jeden na rok pan przyjdzie. Ostatnio pan, który owdowiał i wolałby, 14 lat i 6 lat mają dzieci, wolałby jedną zmianę ze względu na dzieci i jest sam, ma pomoc, ale wolałby gdzieś tam z tymi dziećmi w trudnej sytuacji być. I jednego pana zatrudnialiśmy, który powiedział, że żona ma tak dobrą pracę zmianową, tak dobrze zarabia, że on jest zdecydowany tym dzieckiem się zająć. Ale to jest jeden przypadek, a setki w drugą stronę (IDI_3).

Wskazywano również, że głównym wyznacznikiem gorszej pozycji na rynku pracy jest wiek. Co więcej, kryterium to okazuje się ważne w przypadku kobiet, podczas gdy dla mężczyzn nie ma ono aż takiego znaczenia.

Wiek pracownika: jeżeli kobiety, zdecydowanie też jest ważne... (IDI_5)

W szczególnie trudnej sytuacji są dwie grupy kobiet – starsze (definiowane zwykle jako 50+) i młode.

Że jeżeli kobieta będzie już 50+, to znaleźć pracę niekoniecznie łatwo jest... (IDI_5)

Zdecydowanie kobiety, które: mocno dojrzałe bym powiedziała, tak tuż przed emeryturą – najciężej. W drugiej kolejności rzeczywiście młode mamy z dziećmi. Później [...] kobiety „długotrwale bezrobotne”, nawet 40-letnie. No, ale jak są od 20 lat bezrobotne? Nie mają pomysłu, nie mogą jakoś „tak się przełamać”... (IDI_3)

Bo tak: wychodząca po studiach młoda dziewczyna – istnieje nie tyle może zagrożenie, bo to jest złe słowo, absolutnie. Ale są sytuacje życiowe: dziewczyna zajdzie w ciążę, pracodawca straci na tym, czyli – to jest zupełnie inna kwestia... [...] Bardzo dobrze, że te młode kobiety próbują podnosić, jeżeli chodzi o nasze... Wyjść z tego „dołka demograficznego”, ale jest szansa, że ucieka pracodawcy ta osoba (IDI_5).

Zauważa się przy tym, że pracownicy (w tym kobiety) w wieku 50+ zaczynają być w ostatnim okresie lepiej postrzegane, zwłaszcza w konfrontacji z młodymi pracownikami. Niemniej czteroletni okres ochronny dalej pozostaje barierą zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Wśród znaczących barier był on wymieniany w pierwszej kompleksowej diagnozie sytuacji osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy².

Powiedzmy doświadczona księgowa. [...] Gdybym ja był pracodawcą, gdybym potrzebował tej księgowej – ze znajomością bieżącego prawa, ale i zagadnienia, no to ja osobiście wolałbym osobę [bardziej doświadczoną niż „zaraz po studiach” – przyp. aut.]. Pracodawca ma niejako osobę pewną. No chyba, że się boi, że dla niego zagrożeniem jest, że może mu chorować. To jest dla mnie zrozumiałe... Także dla mnie to generalnie nie jest wytłumaczalne: ja nie przyswajam czegoś takiego, że osoba z doświadczeniem może na rynku pracy nie być... (IDI_5)

- 2 Autorzy opracowania byli członkami zespołu realizującego badanie projektu systemowego „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”. Wybrane publikacje dotyczące opisywanej tematyki: B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (red.), *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011; E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (red.), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ w Polsce. Raport końcowy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013; E. Kryńska, P. Szukalski (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.

To się też zmieniło, na przestrzeni tych dziesięciu lat to się zmieniło. Była duża ostrożność przy zatrudnianiu osób starszych: osoby starsze są wolniejsze, że być może bardziej problematyczne, jeśli chodzi o choroby... I to się tak troszeczkę tak jakoś odwróciło, te trendy się odwróciły – że teraz najbardziej problematyczni to są młodzi ludzie w pracy. [...] No to ludzie starsi zaczęli być doceniani. Osoby w wieku przedemerytalnym to jest problem, natomiast dojrzałe kobiety teraz? Nie ma problemu (IDI_3).

W szczególności w przypadku kobiet 50+ bariery leżą nie tylko po stronie pracodawców, ich stereotypowego postrzegania dojrzałych pracowników, ageizmu w miejscu pracy, ale mają też podłoże indywidualne, o czym będzie szerzej w kolejnym rozdziale.

Rozdział 5

Wsparcie aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim z perspektywy instytucjonalnej i organizacyjnej

5.1. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu kobiet w powiecie bełchatowskim¹

W 2021 r. Powiatowy Urząd Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej dla osób bezrobotnych przeznaczył 8 215 570,98 zł (z czego 3,4 mln zł pochodziło z Funduszu Pracy, a blisko 5 mln zł – z programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego [EFS]). Dodatkowo na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców przeznaczono 750 tys. zł, a źródłem finansowania był Krajowy Fundusz Szkoleniowy (wsparciem objęto 187 pracowników i 40 pracodawców). Ponad 12 mln zł wydatковано z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19. Z kolei w 2023 r. ogólna kwota, jaką dysponował PUP, wynosiła 11 155 748,24 zł (w tym 3,6 mln zł z Funduszu Pracy, 7,4 mln zł – z EFS, 220,3 tys. zł – z rezerwy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej). Podpisano również 82 umowy o finansowaniu ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (PUP dysponował kwotą 732,4 tys. zł, wsparciem objęto 455 pracujących, w tym 35 pracodawców).

1 W całości opracowano na podstawie: *Stan bezrobocia w powiecie bełchatowskim w 2023 r. Analiza statystyczna*, PUP w Bełchatowie, maj 2024; *Stan bezrobocia w powiecie bełchatowskim w 2021 r. Analiza statystyczna*, PUP w Bełchatowie, maj 2022; *Raport o stanie powiatu za 2021 r.*, s. 151–152; *Sprawozdania o rynku pracy (MRPIT-01) za 01.06.2022–30.06.2022 i 01.08.2022–31.08.2022 – powiat bełchatowski*.

W 2021 r. bezrobotne kobiety częściej niż mężczyźni korzystały ze staży (201 z 287 osób), prac interwencyjnych (81 ze 116 osób), prac społecznie użytecznych (12 z 14 osób), podejmowały pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie (14 z 22). Natomiast rzadziej niż mężczyźni kierowane były na szkolenia zawodowe (8 z 22 osób), a oprócz tego kobietom rzadziej przyznawano środki na podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy dla skierowanych bezrobotnych (24 z 70) czy jednorazowe środki na uruchomienie własnej działalności gospodarczej (40 ze 120). Pojedyncze kobiety podjęły pracę w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50. roku życia (3 z 6), robót publicznych (1 z 3) i podjęcia działalności gospodarczej poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie (1 z 1). W roku 2023 szkoleniami objęto łącznie 12 kobiet (z 39 objętych tą formą wsparcia), stażami – 143 (ze 181), pracami interwencyjnymi – 44 (z 73), pracami społecznie użytecznymi – 13 (z 14). W czerwcu 2024 r. struktura ta była dość podobna – 111 kobiet skorzystało ze staży (na 140 ogółu beneficjentów staży), 16 (z 37) wzięło udział w pracach interwencyjnych, a 11 (z 12) w pracach społecznie użytecznych, 11 (z 16) skorzystało z dofinansowania wynagrodzenia na zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50. roku życia, 2 (z 4) z robót publicznych, 1 (z 1) wzięło udział w szkoleniach. W innych formach wsparcia kobiety nie uczestniczyły. Jak widać, kobiety są niemal wyłącznym beneficjentem prac społecznie użytecznych, częściej niż mężczyźni korzystają ze staży, rzadziej zaś ze szkoleń². W mniejszym stopniu korzystają ze wsparcia związanego z uruchomieniem działalności gospodarczej lub dofinansowania stanowiska pracy, choć w porównaniu z 2021 r. ich udział się zwiększył. Na koniec 2023 r. 35 z 86 osób objętych refundacją kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy było kobietami (wzrost z 34% do 41%), kobiety to również 67 ze 119 bezrobotnych, którzy uzyskali jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (wzrost z 33% do 53%). Z bonu na zasiedlenie w związku z podjęciem pracy poza miejscem zamieszkania skorzystało 13 kobiet (z 27 objętych tą formą), a w związku z podjęciem działalności gospodarczej – 1 (z 2). Kobiety były również niemal wyłącznymi beneficjentkami dofinansowania wynagrodzenia skierowanego do bezrobotnego powyżej 50. roku życia (9 z 10).

W 2021 r. poradnictwem zawodowym objęto 441 kobiet (a więc 56,2% spośród 785 osób korzystających z tej formy), informacją zawodową zaś 1761 (62,4% spośród 2821). Kobiety były też dominującymi uczestnikami wsparcia grupowego. W 2021 r. zorganizowano zajęcia dla 53 grup (porady grupowe i informacje zawodowe).

2 W 2023 r. szkolenia dotyczyły przede wszystkim prawa jazdy lub kwalifikacji wstępnej przyspieszonej do kat. C, D, E, wózków widłowych, operatora maszyn budowlanych. Wśród odbytych szkoleń były również bardziej specjalistyczne – specjalista e-commerce, home staging, instruktor sportowy, kursy z branży beauty (barber, makijaż permanentny, akryl, laminacja rzęs i brwi), opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym.

Grupowymi poradami zawodowymi objęto 53 kobiety (63,9% spośród 83 osób bezrobotnych i poszukujących pracy), grupowymi spotkaniami z zakresu informacji zawodowej zaś 113 kobiet (71,5% spośród 158 osób bezrobotnych). Można dodać, że wsparcie grupowe dotyczyło też 263 osób nieposiadających statusu bezrobotnego albo statusu poszukującego pracy (w tym 255 uczniów szkół ponadpodstawowych). Celem zajęć grupowych było kształtowanie aktywnej postawy na rynku pracy; jedną z grup („Aktywna mama”) były osoby pełniące funkcje opiekuńcze i wyłączone z rynku pracy w związku ze sprawowaniem opieki nad dziećmi (w tym dziećmi niepełnosprawnymi) należało do niej 17 kobiet). Z punktu widzenia zwiększenia pozycji kobiet na rynku pracy warto podkreślić, że w ramach spotkań „Aktywnej mamy” koncentrowano się m.in. na upowszechnieniu informacji o programach i instytucjach realizujących usługi opiekuńcze i wspomagających aktywność kobiet i ich powrót na rynek pracy. W przypadku osób długotrwale bezrobotnych i korzystających z pomocy opieki społecznej nacisk położony był na zwiększenie motywacji do aktywności na rynku pracy, budowanie własnego wizerunku w oczach pracodawcy, zaś osoby po 50. roku życia przygotowywano do wykorzystania narzędzi IT w poszukiwaniu pracy i lepszego rozpoznania w zasadach rekrutacji współczesnych pracodawców. Wśród osób niezarejestrowanych prowadzono doradztwo w zakresie uruchamiania własnej działalności gospodarczej. Działania te odpowiadały na zdiagnozowane potrzeby kobiet, mankamentem była jednak niewielka ich skala. W 2023 r. z poradnictwa indywidualnego skorzystało 370 kobiet (57,4% spośród 644 osób korzystających z tej formy), z poradnictwa grupowego – 187 z 264 bezrobotnych i poszukujących pracy, a w spotkaniach z zakresu informacji zawodowej – 550 kobiet (na 569 niezarejestrowanych w PUP korzystających z tej formy pomocy; w tej grupie były 53 obywatelki Ukrainy).

Należy podkreślić, że w zakresie wsparcia bezrobotnych (a więc i kobiet) Powiatowy Urząd Pracy w Bełchatowie współpracuje z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Bełchatowie, Komendą Powiatową Policji, Lokalnym Punktem Funduszy Europejskich i Bełchatowsko-Kleszczowskim Parkiem Przemysłowo-Technologicznym. Współpraca ta polegała m.in. na wspólnych spotkaniach z klientami urzędu pracy, które pozwalały na dostarczenie bardziej wszechstronnych informacji na temat oferty wsparcia w sytuacji bezrobocia. PUP współpracuje również ze szkołami, oferując usługi doradztwa zawodowego.

Bezrobocie częściowo jest wynikiem różnic pomiędzy popytem i podażą pracy w zakresie posiadanych kwalifikacji i kompetencji. Jeśli chodzi o zawody, w których podaż chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje jest niewielka, Barometr zawodów (<https://barometrzawodow.pl>) wskazuje na, to że w powiecie bełchatowskim w 2024 r. do najważniejszych zaliczyć należy zawody „techniczne”, zwłaszcza związane z budownictwem i pochodnymi usługami, ale też nauczycieli szkolnictwa zawodowego i specjalnego, pielęgniarzy i położne, kierowców, pracowników zajmujących się serwisowaniem i naprawą pojazdów, księgowych, magazynierów i pracowników służb mundurowych (rys. 32). Według

prognostycznych szacunków z 2021 r. spodziewać się należy, że te zawody również w 2024 r. w większości będą deficytowe, aczkolwiek lista ta była znacznie dłuższa (znajdują się na niej np. także kucharze, cukiernicy, piekarze, nauczyciele przedszkoli, przedmiotów ogólnokształcących czy języków obcych, lakiernicy, ratownicy medyczni, zaopatrzeniowcy i dostawcy, robotnicy budowlani).

cieśle i stolarze budowlani	mechanicy pojazdów samochodowych	pielęgniarki i położne
elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	monterzy instalacji budowlanych	pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
kierowcy autobusów	murarze i tynkarze	pracownicy służb mundurowych
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	nauczyciele praktycznej nauki zawodu	przetwórcy mięsa i ryb
kierownicy budowy	nauczyciele przedmiotów zawodowych	samodzielni księgowi
monterzy konstrukcji metalowych	nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	spawacze
lekarze	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	
magazynierzy	operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych	

Rysunek 32. Zawody deficytowe w powiecie bełchatowskim – prognoza na 2024 r.

Źródło: *Barometr zawodów*, <https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=5&county=114&year=2024&form-group%5B%5D=low> (dostęp: 25.06.2024)

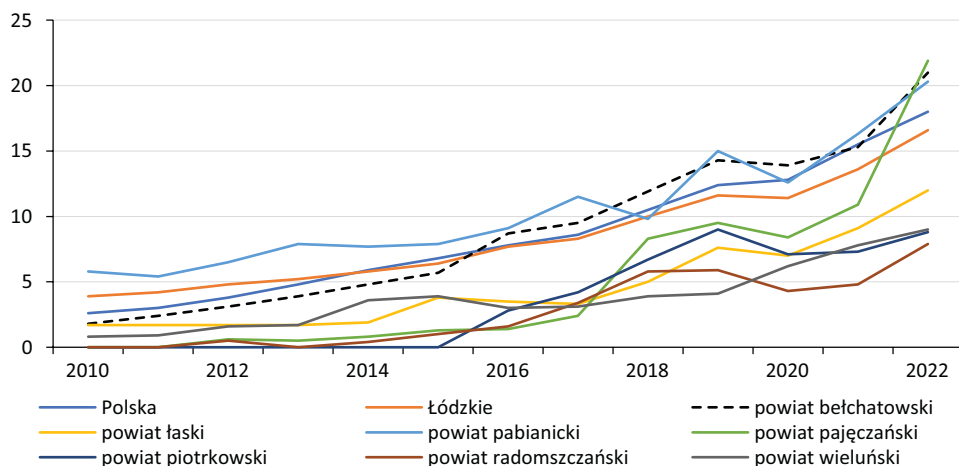
Badania przeprowadzone na terenie powiatu wskazują, że starzenie się ludności powiatu dostrzegane jest jako problem. Co więcej, osoby z pokolenia *baby boomers* charakteryzują się niską mobilnością – często całe swoje życie zawodowe pracują w jednej–dwóch firmach, daje im to bowiem poczucie stabilności. Oprócz tego osoby, które przechodzą na emeryturę we wcześniejszym wieku (np. w górnictwie), nie podejmują dalszej pracy lub wracają w rodzinne strony (Wolny i in., 2020, s. 14). Jednocześnie obserwuje się odpływ młodych, lepiej wykształconych mieszkańców powiatu – młodzież wyjeżdżająca na studia do dużych miast nie decyduje się już na powrót. Aby pozyskać i utrzymać pracowników, pracodawcy podejmują różne działania, m.in. organizują kursy doszkalające, wręczają premie motywacyjne czy prowadzą współpracę z lokalnymi szkołami. Mimo to doświadczeni pracownicy często porzucają pracę lokalną na rzecz większych firm spoza regionu lub wyjeżdżają za granicę (Wolny i in., 2020, s. 20).

Wysoko oceniane jest szkolnictwo – podkreśla się pozycję I LO w Bełchatowie w ogólnopolskich rankingach i konkursach, ale też dobrze rozwinięte kształcenie zawodowe (sześć placówek), które rozwija się przy współpracy z uczelniami i lokalnymi pracodawcami. Za innowację należy uznać klasę pielęgniarstwa, z kolei obecne kierunki kształcenia oferowane w powiecie uważane są za wystarczające. Ponadto na terenie powiatu poza szkołami publicznymi funkcjonują szkoły niepubliczne, które uzupełniają braki w kierunku opiekuna medycznego czy opiekuna osób starszych. Istotną rolę pełni także Centrum Kształcenia Zawodowego w Bełchatowie (do 1.09.2019 r. – Centrum Kształcenia Ustawicznego [CKU]). W szkołach ponadpodstawowych najpopularniejsze wśród uczniów było kształcenie jako technik informatyk, technik pojazdów samochodowych, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik elektryk czy technik logistyk, wśród absolwentów w 2020 r. znaczącą grupę stanowili też technicy budownictwa oraz technicy urządzeń i systemów energetyki odnawialnej. Jeśli chodzi o branżowe szkoły I stopnia, to największą popularnością cieszą się kierunki mechanika i fryzjera, a także montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (Wolny i in., 2020, s. 23–25).

5.2. Dostęp do usług opiekuńczych, wychowawczych i pielęgnacyjnych w świetle źródeł wtórnych

Ważnym według badań empirycznych czynnikiem wpływającym na gotowość do podjęcia pracy na pewnych etapach życia kobiet jest dostęp do instytucjonalnych usług opiekuńczych, wychowawczych i pielęgnacyjnych. Chodzi zarówno o szeroko pojętą opiekę nad dziećmi w pierwszych latach ich życia, którą można utożsamić z dostępem do żłobków i przedszkoli na etapie poprzedzającym obowiązek edukacyjny, jak i możliwość uzyskania opieki nad nieletnimi i dorosłymi osobami niesamodzielnymi. Dostępność owych usług jest uwarunkowana rozwojem instytucjonalnym danej jednostki administracyjnej, co odzwierciedla nie tylko zróżnicowane potrzeby mieszkańców, ale również gotowość lokalnych władarzy do ponoszenia wysiłku finansowego, organizacyjnego i administracyjnego związanego z utworzeniem i utrzymaniem odpowiednich instytucji.

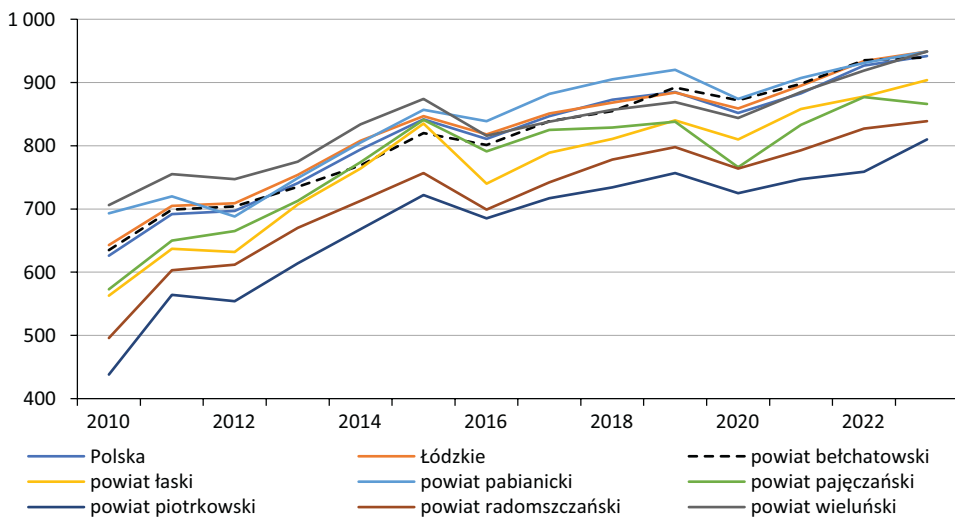
W przypadku opieki nad najmłodszymi dziećmi (rys. 33) uzyskane wartości przyjmują poziom wyższy niż ten ogólnopolski czy regionalny, bardzo wyraźnie *in plus* odstając od powiatów sąsiednich z wyjątkiem pabianickiego (i w ostatnim roku pajęczańskiego). Zapewne w przypadku obu tych jednostek administracyjnych związane jest to z dużym udziałem wśród ludności osób zamieszkujących jeden duży ośrodek miejski, co zwiększa zainteresowanie usługami żłobkowymi z uwagi np. na mniejszą odległość, jaką trzeba pokonać w celu dowiezienia dziecka do miejsca świadczenia usługi, niż w przypadku terenów wiejskich.



Rysunek 33. Dostęp do żłobków – odsetek dzieci objętych opieką^a w żłobkach w latach 2010–2022

^a Stosunek liczby wszystkich dzieci objętych opieką w żłobkach, oddziałach żłobkowych oraz – od 2012 r. – w klubach dziecięcych do liczby dzieci w grupie wieku do lat 3 (bez trzylatków)

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 25.06.2024)

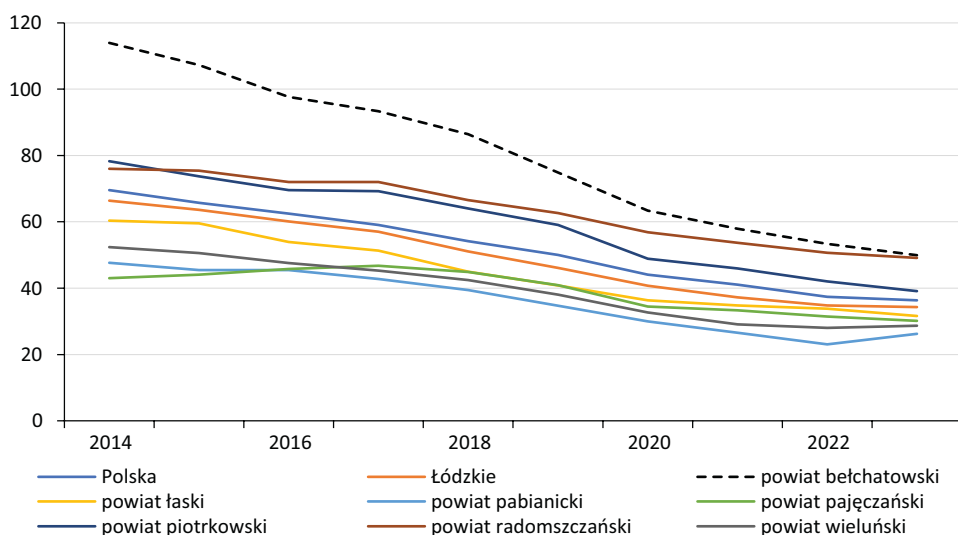


Rysunek 34. Udział dzieci w placówkach wychowania przedszkolnego w wieku 3–5 lat (jako % ogółu) w latach 2010–2023

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 25.06.2024)

Intensywna opieka nad dzieckiem odnosi się nie tylko do pierwszych 3 lat jego życia, ale również kolejnych kilku, stąd konieczność sprawdzenia również dostępności usług opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci trochę starszych, znajdujących się w wieku przedszkolnym (rys. 34). W tym przypadku także uwidacznia się zdecydowanie lepsza dostępność niż na terenach okalających powiat bełchatowski, aczkolwiek uzyskane wskaźniki są w całym badanym okresie bliskie wartościom odnotowywanym w kraju i województwie łódzkim.

Inną często wspomnianą, zwłaszcza w przypadku kobiet po 45. i 50. roku życia, barierą są problemy związane z koniecznością opieki nad niesamodzielnym, dorosłym członkiem rodziny, najczęściej z pokolenia rodziców i teściów. Cenniejszym rozwiązaniem jest w takim przypadku uzyskiwanie opieki środowiskowej (usługi opieki świadczone w miejscu zamieszkania osoby niesamodzielnej) lub instytucjonalnej (całodobowy pobyt w odpowiednim ośrodku). W tym przypadku w publicznych bazach danych brakuje bezpośrednio informacji o skali takich usług, stąd też można posłużyć się wskaźnikiem pośrednim – informacją o liczbie różnego typu świadczeń pomocy społecznej przyznanych z uwagi na niepełnosprawność w przeliczeniu na te osoby, w przypadku których niepełnosprawność jest najczęściej deklarowana, odczuwana i poparta odpowiednim orzeczeniem, a zatem na osoby w wieku 65 lat i więcej (rys. 35).



Rysunek 35. Liczba przyznanych świadczeń pomocy w różnej formie przez pomoc społeczną z powodu niepełnosprawności w przeliczeniu na 1000 osób w wieku 65 i więcej w latach 2014–2023

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024)

Patrząc na powyższe dane, można stwierdzić, że powiat bełchatowski charakteryzuje się zdecydowanie wyższą skalą udzielanego wsparcia, co wskazywałoby na wyższą niż w użytych jako punkty odniesienia jednostkach administracyjnych szansę uzyskania pozarodzinnego wsparcia. Niemniej trudno na powyższej podstawie wysnuwać jednoznaczne wnioski, albowiem: 1) nieznana jest forma publicznego wsparcia (usługi, świadczenie pieniężne, rzeczowe), 2) wykorzystany wskaźnik zależy od struktury wieku ludności danego terenu, a w tym przypadku dopiero w ostatnich latach – wraz z dochodzeniem młodo osiedlających się na terenie miasta i powiatu w latach 70 i 80. XX w. mieszkańców – dochodzi do upodabniania się struktury wieku do tej typowej dla kraju. W efekcie przewaga powiatu bełchatowskiego widoczna w wartościach prezentowanego wskaźnika ulega zmniejszeniu.

5.3. Dostęp do usług społecznych ułatwiających wykonywanie pracy w świetle wyników badań własnych

W przypadku kobiet – czy szerzej osób – łączących obowiązki zawodowe z tymi rodzinnymi, ważnym wsparciem umożliwiającym pomyślne godzenie powyższych obowiązków jest dostęp do wspierających je usług społecznych. Myśląc o powyższych usługach, autorzy będą je definiować znacznie wężiej, niż czyni to Ustawa z 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych. Interesować nas będą przede wszystkim te działania władz publicznych, które albo ukierunkowane są na wspieranie znalezienia pracy (poprzez doradztwo, pośrednictwo lub szkolenia), albo umożliwienie godzenia kariery zawodowej i rodzinnej za sprawą oferowania usług wychowawczo-opiekuńczych lub pielęgnacyjno-opiekuńczych, zapewniających opiekę nad osobami zależnymi, które poszukujące pracy kobiety wspierają codziennie. Można jednak zastanawiać się nad tym, czy występuje synergia pomiędzy różnymi formami wsparcia, czy instytucje rynku pracy świadomie doradzają lub wręcz czy nie pośredniczą one pomiędzy gotowymi do pracy kobietami a podmiotami dostarczającymi usługi społeczne w celu rozwiązania utrudnień w rozpoczęciu pracy.

Sami reprezentanci rynku pracy zdają sobie sprawę z mniej korzystnej w porównaniu z sąsiadującymi powiatami sytuacji kobiet na rynku pracy. Co więcej, pomijając kwestię specyfiki rynku pracy i kwestię niskiej motywacji wielu kobiet do podejmowania zatrudnienia, zaznacza się problem indywidualnego, samodzielniego poszukiwania pracy prowadzący do niskiej skuteczności działań podejmowanych np. przez urząd pracy.

[...] jest gros kobiet, które omijają urząd pracy, ponieważ są zarejestrowane do ubezpieczeń zdrowotnych u męża i one już nie trafiają do urzędu pracy, bo nie potrzebują ubezpieczenia zdrowotnego (IDI_3).

W efekcie zwłaszcza w przypadku „lepszyc” stanowisk pracy – przede wszystkim tych w sektorze publicznym, gdzie oferowane są stałe godziny pracy – zdecydowana większość ofert pracy nie jest zgłaszana do PUP, informacja o wolnym stanowisku pracy rozchodzi się zaś za pośrednictwem nieformalnych sieci.

Innym wzmiankowanym problemem są trudności z organizowaniem pracy dla kobiet, które wracają na rynek pracy po wieloletniej przerwie, związanej z wychowywaniem dzieci. Podkreślana jest konieczność indywidualnej pracy z tymi kobietami, albowiem bardzo często potrzebują wsparcia psychologicznego, podbudowania wiary we własne siły, wsparcia motywacji do dalszego poszukiwania zatrudnienia oraz pomocy w urealnieniu własnych oczekiwań wobec pracodawcy i stanowiska pracy.

No ja wiedziałam, że ta Pani się nadaje do pracy, tylko się bardzo boi. No po prostu: żaden pracodawca by pewnie tego nie zrobił – namówiłam ją, żeby spróbowała, żeby zobaczyła, bo nie dostanie szansy „gdzieś tam”, jak pójdzie z takim nastawieniem, że „nie”, że się strasznie boi, nie chce i w ogóle... No i podziękowała: bardzo szczęśliwa, pracuje już ponad rok. Ale to musi być... inicjatywa... (IDI_3)

Usługi społeczne wspierające możliwość podjęcia pracy zawodowej to nie tylko te związane z pośrednictwem pracy i doradztwem zawodowym, ale również usługi na rzecz rodzin i osób opiekujących się osobami zależnymi – dziećmi i osobami z niepełnosprawnościami. Przedstawione na poprzednich stronach wyniki *desk research* wskazują, że w powiecie bełchatowskim występuje dość wysoki poziom nasycenia usługami opiekuńczo-wychowawczymi dla dzieci (żłobki, przedszkola). Te obiektywne wskaźniki przekładają się na kilkukrotnie powtarzane w trakcie przeprowadzonych wywiadów stwierdzenia o braku problemów z dostępem do takich placówek, nawet w przypadku kobiet bezrobotnych.

Dostęp do przedszkoli, do żłobków jest dobry, bo mamy tutaj taką sytuację, że osoby bezrobotne, kobiety, które są aktywizowane, albo podejmują pracę, albo idą na jakieś formy aktywizacji przewidziane naszą ustawą: to one mogą, jeśli mają małe dziecko, to dziecko oddać do żłobka, przedszkola i mają nawet na ten cel dofinansowanie z Funduszu Pracy. Są takie placówki, które mają zarezerwowane 1–2 miejsca dla takich właśnie osób, i my z nimi współpracujemy i te mamy mogą tam znaleźć miejsce dla dzieci (IDI_1).

Potworzyło się sporo prywatnych żłobków i przedszkoli, a te miejskie są remontowane, także tu – pod tym względem – nie byłoby problemu (IDI_9).

Co ciekawe, nikt z badanych nie narzekał na niedogodne godziny pracy tego typu placówek, mimo iż pojawiały się głosy, że głównym powodem preferowania przez matki małych dzieci stanowisk pracy o stałych godzinach – na jednej zmianie lub przynajmniej w warunkach znajomości godzin pracy z dużym wyprzedzeniem – jest konieczność dostosowania się do godzin pracy placówek opiekuńczo-wychowawczych. Może to wskazywać na nieuświadamiany sobie przez respondentów problem

niedopasowania godzin pracy takich placówek do potrzeb matek małych dzieci. Być może warto w takim przypadku wydłużyć godziny pracy jednej takiej placówki na terenie Bełchatowa, z myślą o rodzicach niepracujących w godzinach 8.00–16.00.

Mimo iż przeważa pozytywna ocena dostępu do usług skoncentrowanych na dziennej, zinstytucjonalizowanej opiece nad dzieckiem, pojawiały się opinie, zgodnie z którymi usługi te mają standardowy charakter, nie zaspokajają specyficznych potrzeb niektórych rodzin.

Problemem jest też opieka nad dziećmi niepełnosprawnymi i brak przystosowania różnych miejsc dla tych dzieci, brak rehabilitacji, brak chęci pomocy ze strony miasta w stosunku do tych rodzin z dziećmi niepełnosprawnymi (IDI_4).

Ponieważ opublikowane dane NSP'2021 odnośnie do niepełnosprawności posługują się jedynie kategorią wieku ekonomicznego (w powiecie bełchatowskim jest ogółem 918 takich osób w wieku 0–17 lat, co stanowi 4,3% ogółu mieszkańców powiatu w tym wieku; wielkość odpowiada średniej dla Polski i okazuje się niewiele wyższa niż średnia dla regionu – 4,1%), trudno jednoznacznie określić, jaka jest skala potrzeb w wieku żłobka i przedszkola. Niemniej można podejrzewać, iż potrzeba co najmniej jednej takiej instytucji przystosowanej do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami.

Spoglądając na opiekę szerzej, w odniesieniu nie tylko do opieki nad dziećmi, ale też osobami zależnymi w starszym wieku, w kilku wywiadach pojawiał się problem związany z brakiem wystarczającego wsparcia dla osób opiekujących się seniorami.

[...] osoby, które muszą się zajmować osobami starszymi, a jednocześnie są aktywne zawodowo, to mogą mieć bardzo duży problem. Jeszcze środki finansowe przeznaczone na tę opiekę, koszty utrzymania są bardzo wysokie (IDI_1).

Jak te kobiety ruszą na rynek pracy, to ich przeszkodą teraz będzie brak opieki nad tymi starszymi osobami: nie pójdą do pracy... nie zostawię tej osoby bez opieki – nie mogą (IDI_10).

Problem ten będzie narastać w przyszłości wraz ze wzrostem odsetka najstarszych mieszkańców powiatu i miasta. Mimo istnienia na tym terenie czterech domów pomocy społecznej (DPS) należy czekać co najmniej kilka miesięcy w kolejce na miejsce. Choć badani nie wspominali o usługach środowiskowych, tj. wsparciu w usługach o charakterze bytowym i pielęgnacyjnym świadczonym w miejscu dotychczasowego zamieszkiwania klienta przez opiekunki zatrudniane przez pomoc społeczną, można się domyślać, że jest to wskazówka odnośnie do niewystarczającego poziomu tego typu usług na badanym terenie. Bez wątplenia zatem w następnej kolejności powinny być podejmowane starania służące rozwojowi wsparcia na rzecz osób starszych tak środowiskowego, półinstytucjonalnego (domy dziennego pobytu), jak instytucjonalnego (domy pomocy społecznej). Być może rozwiązaniem, które jednocześnie powiększyłoby podaż usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych i podniosło aktywność zawodową kobiet 45+, będzie – po wdrożeniu w ramach rozwiązań finansowanych ze środków Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS)

wprowadzających premię społeczną (tj. możliwość uzyskania przez samorządy dofinansowania do usług społecznych powierzonych podmiotom ekonomii społecznej) – tworzenie podmiotów ekonomii społecznej specjalnie ukierunkowanych na aktywizację kobiet w wieku średnim i starszym.

Podsumowując wątek usług społecznych jako czynnika wspierającego zatrudnienie kobiet, zaznaczyć trzeba, że mimo pozytywnej oceny dostępu do usług dla dzieci badani wskazują inne obszary deficytów – opiekę nad dziećmi z niepełnościami, a przede wszystkim opiekę nad seniorami. Mowa zatem o usługach, w których zatrudnienie znajdują głównie kobiety, co więcej, w przypadku niektórych bardziej specjalistycznych usług są to kobiety z odpowiednimi kwalifikacjami. Dalszy rozwój wspomnianych usług może zatem być czynnikiem pozytywnie oddziałującym na wzrost aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim. Dotyczy to zwłaszcza usług na rzecz osób starszych, w przypadku których po relatywnie krótkim i nieskomplikowanym przeszkoleniu zatrudnione być mogą te kobiety, które oceniane są jako najtrudniejsze do włączenia na rynku pracy – pięćdziesięciolatki, zaczynające na nowo karierę zawodową po przerwie związanej z wychowaniem potomstwa.

Powyższa konstatacja podkreśla problemy zdiagnozowane w przypadku działań instytucji rynku pracy – ich niska elastyczność i skuteczność jest związana z opóźnioną reaktywnością na zmiany otoczenia gospodarczego. Brakuje natomiast wizji kształtowania rynku pracy, choćby za pomocą rozwoju usług opiekuńczo-pielęgniarskich na rzecz osób starszych.

5.4. Działania pracodawców na rzecz ułatwienia godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych

Mówiąc o działaniach mających na celu ułatwienie rozpoczęcia i kontynuowania zatrudnienia, nie można ograniczać się tylko do rozwiązań oferowanych rodzinom, konkretniej głównie matkom, które opiekują się osobami zależnymi. Ważnymi instrumentami mogącymi wpłynąć na gotowość do podjęcia pracy są również działania podejmowane przez pracodawców. Jak wskazują wstępne rezultaty badania ilościowego przeprowadzonego wśród przedsiębiorców, w tym takich, którzy zatrudniają kobiety, pomimo zwiększenia gotowości do zatrudniania kobiet w warunkach niskiego bezrobocia pracodawcy wciąż są gotowi do podejmowania działań o charakterze bezkosztowym, np. skracania wymiaru czasu pracy bądź uzgadniania harmonogramu pracy z uwzględnieniem potrzeb pracowników. Jeśli idzie o inne udogodnienia, to badanie ilościowe nie świadczy o ich częstym stosowaniu.

Nie może zatem dziwić to, że na pytanie o znajomość u pracodawców rozwiązań odnoszących się np. do *work-life balance* (WLB) odpowiedź jest prosta: *To raczej chyba nie* (IDI_1). Badani, którzy sami zatrudniają pracowników, podkreślali, że takie działania podejmują we własnym zakresie, widzą jednak, że można byłoby w regionie zrobić więcej. Zwracano zwłaszcza uwagę na to, że elastyczny czas pracy i umożliwienie, przynajmniej częściowo, pracy zdalnej w przypadku kobiet stanowiłyby rozwiązania sprzyjające ich aktywności zawodowej. Niestety obecnie nie ma jeszcze zbyt dużej otwartości pracodawców na wprowadzenie takich udogodnień. Warto też dodać, że dla młodszych pokoleń możliwość pracy zdalnej nie jest przywilejem, lecz warunkiem podejmowania zatrudnienia.

Jest wiele firm i obszarów zatrudnienia, gdzie można by było tak bardziej elastycznie do tego [elastycznych godzin pracy – przyp. aut.] podchodzić. Na przykład: urzędy miasta, gminy, powiatu – to są wydziały, które przyjmują interesantów i tam „nie ma zmiłuj” – musi ktoś siedzieć w tym okienku, ale jest wiele wydziałów, które interesantów na bieżąco nie przyjmują. I większa elastyczność spowodowałaby, że tym paniom pracowałoby się lepiej. A tak, dochodzi do absurdów, do „odcinania godzinki – odbierania godzinki” (IDI_7).

Pracownicy jednej ze spółek przy kopalni pracowali w czasie pandemii zdalnie, natomiast teraz wszyscy wrócili do pracy i nie ma możliwości, chociaż pracownicy chwalili sobie takie rozwiązanie: zdalna praca pozwalała na lepsze pogodzenie obowiązków związanych w wychowaniem dzieci i tymi związanymi z obowiązkami wynikającymi z pracy. Bełchatów nie ma takich firm, które mogły pozwolić sobie na pracowników pracujących zdalnie (IDI_2).

Pracodawcy w naszym regionie mają takie tradycyjne podejście: wolą mieć pracownika na oku (IDI_1).

Nie oznacza to, że badani nie widzieli pewnego potencjału w zakresie wdrażania rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Jeśli jednak widzieli takie możliwości, to wpisywały się one we wspomniane wyżej udogodnienia nierodzące dodatkowych kosztów.

[...] kobiety są zdecydowane pracować, przy czym w podstawowym systemie czasu pracy i jeszcze na jedną zmianę, najlepiej na pierwszą zmianę, to jest ogromne zapotrzebowanie. Firmy, które wychodzą naprzeciw takim oczekiwaniom, to mogą liczyć tutaj na zatrudnienie kobiet. [...] To się odbywa w ten sposób: są działy, gdzie pracują tylko na jedną zmianę, są działy pracujące na dwie zmiany, są działy pracujące na trzy zmiany (IDI_3).

Jednak, jak zaznaczano w czasie wywiadów, większość powstających nowych przedsiębiorstw przemysłowych funkcjonujących w okolicy pracuje w zdecydowanie mniej korzystnym systemie organizacji i czasu pracy.

A problem jest w tym, że są to systemy 4-brygadowe. System 4-brygadowy oznacza, że to jest grafik 365 dni w roku, 24 na dobę, 7 dni w tygodniu (IDI_3).

Barierą jest też brak odpowiednich zapisów prawnych obligujących pracodawców do stosowania określonych rozwiązań.

[Pracodawcy – przyp. aut.] *nie są zbyt otwarci na te nowe rozwiązania. Być może gdyby mieli większą wiedzę...? Ta obawa wiąże się z przepisami prawa pracy: to jest nieuregulowane i chcą mieć „święty spokój, to wracaj do biura”. Jak była pandemia, były specustawy [...]. Dopóki to nie będzie uregulowane, dopóki pracodawca nie przekona się, że to dla niego jest bezpieczne i z jego korzyścią, to będzie rzadziej po takie rozwiązania sięgał (IDI_1).*

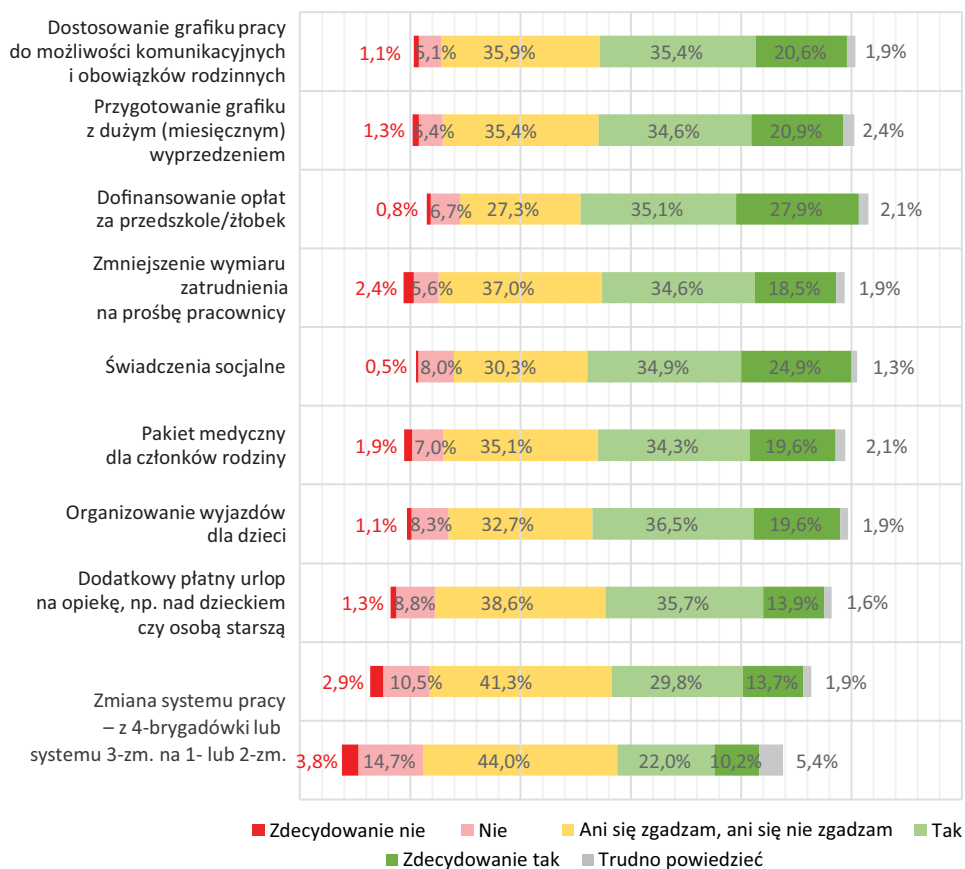
Podkreślano przy tym, że zmiany w podejściu pracodawców już mają miejsce w regionie bełchatowskim.

Obserwujemy też – u nas jest problem z pracownikami, to i pracodawcom zależy na pracownikach i oni z jednej strony są gotowi na takie ustępstwa (IDI_1).

U mnie, jeżeli ja patrzę na siebie, na moje pokolenie: głównie będzie polegał na dzieciach, opiece nad dziećmi – przynajmniej jak są chore, na tych etapach. No i za chwilę będzie problem z opieką nad osobami starszymi. Praca zdalna jest wygodna, aczkolwiek myślę, że u kobiet jest o tyle kłopotliwa, że jak one mają pracować w domu, z dziećmi na karku – to jest to „mission impossible” i dla mnie to jest o wiele trudniejsze niż przyjście do biura i wykonanie pracy. Ale ja widzę po moich dziewczynach [...], że potrafią przesunąć obowiązki i wykonać pracę na czas (IDI_10).

Samoistnie rodzi to pytanie o to, czy nawet programy odbudowy ekosystemu gospodarczego po przeprowadzeniu zielonej transformacji, bazujące na budowie (czy raczej odbudowie) przemysłu, okażą się rozwiązaniem lokalnych problemów. Jak bowiem wskazywano, nawet w takim przypadku pojawi się rozbieżność pomiędzy możliwymi warunkami pracy a warunkami umożliwiającymi poprawne pełnienie roli opiekuna osoby zależnej, niezależnie od wieku takiej osoby.

Przedstawiciele podmiotów gospodarczych w powiecie również zapytani zostali o działania organizacyjne, które mogą się przyczynić do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w powiecie. W pierwszej kolejności odpowiadali na pytanie „Co Pana/i zdaniem mogą zrobić pracodawcy, aby zwiększyć udział kobiet wśród zatrudnionych?” (rys. 36). Średnio rzecz biorąc, wszystkie z przedstawionych propozycji uzyskały pozytywną ocenę ankietowanych – przy skali odpowiedzi 1–4 średnia ocena waha się od 3,4 do 3,9 (z odchyleniem średnio ok. 1). Największy odsetek odpowiedzi aprobowujących uzyskała możliwość dofinansowania opłat za przedszkole lub żłobek (63,0%), zapewnienie świadczeń socjalnych (59,8%), dostosowanie grafiku pracy do możliwości komunikacyjnych i obowiązków rodzinnych oraz organizowanie wyjazdów dla dzieci (po 56%) – rys. 36. Warto przy tym zwrócić uwagę na trzy propozycje działań, które mimo przewagi wskazań aprobowujących uzyskały zauważalnie dużo ocen negatywnych (>10%). Są to: dodatkowy płatny urlop na opiekę (10,2%), praca na odległość (13,4%) oraz zmiana systemu pracy – z czterobrygadowki lub systemu tryzmianowego na dwu- lub jednozmianowy (18,5%).



* ukryto odsetki niższe od 5%

Rysunek 36. Możliwe kierunki oddziaływania pracodawców na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet (odsetek wskazań, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Opinie w tym zakresie są nieco inne w przypadku samozatrudnionych niż zatrudniających pracowników:

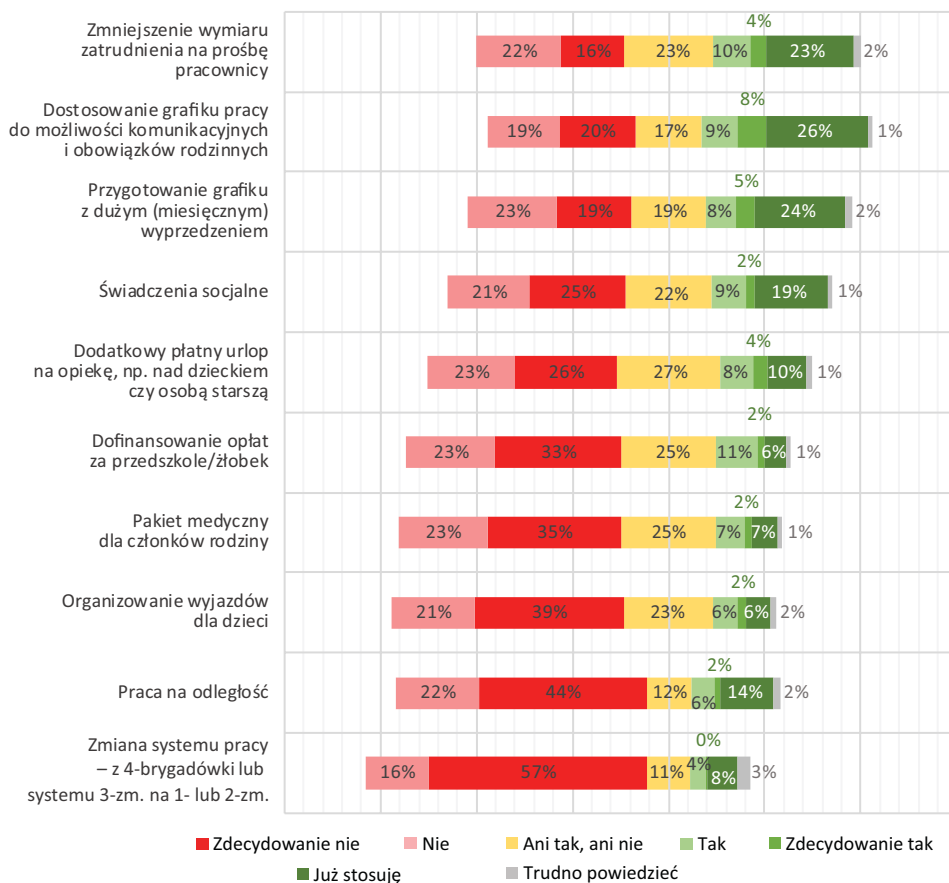
- 1) dofinansowanie opłat za przedszkole/żłobek – samozatrudnieni: 66,8%, pracodawcy: 59,1% (również 1. pozycja);
- 2) świadczenia socjalne – samozatrudnieni: 63,4%, pracodawcy: 54,7% (2. pozycja);
- 3) dostosowanie grafiku pracy do możliwości komunikacyjnych i obowiązków rodzinnych – samozatrudnieni: 60,3%, pracodawcy: 50,5% (6. pozycja);
- 4) przygotowanie grafiku z dużym wyprzedzeniem – samozatrudnieni: 60,3%, pracodawcy: 51,7% (4. pozycja);

- 5) organizowanie wyjazdów dla dzieci – samozatrudnieni: 59,9%, pracodawcy: 51,3% (5. pozycja);
- 6) zmniejszenie wymiaru zatrudnienia – samozatrudnieni: 57,5%, pracodawcy: 46,5% (9. pozycja);
- 7) pakiet medyczny dla członków rodziny – samozatrudnieni: 55,8%, pracodawcy: 53,5% (3. pozycja);
- 8) dodatkowy płatny urlop na opiekę – samozatrudnieni: 51,8%, pracodawcy: 47,5% (7. pozycja);
- 9) praca na odległość – samozatrudnieni: 42,0%, pracodawcy: 49,6% (8. pozycja);
- 10) zmiana systemu pracy na 1- lub 2-zmianowy – samozatrudnieni: 31,7%, pracodawcy: 38,8% (10. pozycja).

Niemal wszystkie aspekty są wyżej oceniane przez samozatrudnionych niż pracodawców (wyjątek stanowią tylko zmiana systemu pracy i praca na odległość), wyróżnia się pod tym względem ocena znaczenia dostosowania grafiku pracy do możliwości komunikacyjnych i obowiązków rodzinnych, zmniejszenia wymiaru zatrudnienia i świadczeń socjalnych (różnica ok. 10 pkt proc.). Inny jest też (choć nieznacznie) ranking tych instrumentów, przy czym pierwsza dwójka pozostaje taka sama. Generalnie samozatrudnieni upatrują szans na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet w dostosowaniu grafiku pracy do możliwości komunikacyjnych i obowiązków rodzinnych oraz zmniejszenia wymiaru zatrudnienia, a pracodawcy – w pakietach zdrowotnych dla członków rodziny.

Niemniej pracodawcy, chociaż przeważnie optowali za omawianymi rozwiązaniami, tylko w niewielkim stopniu stosują, czy są potencjalnie zainteresowani stosowaniem, rozwiązania mającego na celu wzrost zatrudnienia kobiet w swoich firmach (rys. 37). Porównując możliwości wdrożenia omawianych rozwiązań w praktyce działalności przedsiębiorstwa względem oczekiwań co do działań pracodawców, uwagę zwraca niewielki odsetek badanych (od 4,4% do 16,6%) dopuszczających takie działania. Niektóre z nich, np. brak potrzeby wdrażania systemu dwu- lub trzyzmianowego, brak czterobrygadowki, brak możliwości wykonywania pracy zdalnie, mogą wynikać z innych z rozwiązań organizacyjnych dotychczas stosowanych w organizacji. Rzeczywiście te najczęściej wskazywane były jako niedopuszczalne (odpowiednio, 73% i 65% wskazań), aczkolwiek 14% badanych dopuszcza pracę na odległość, a kolejne 8% rozwiązanie związane z wykonywaniem pracy poza miejscem zatrudnienia. Przy czym wysoki jest odsetek podmiotów, które nie zamierzają wprowadzić benefitów polityki przyjaznej rodzinie (*family-friendly policy*), jak organizowanie wyjazdów dla dzieci, pakiety medyczne dla członków rodziny czy dofinansowanie opłat za żłobek/przedszkole (56–60% wskazań). Blisko połowa pracodawców nie przewiduje również umożliwienia uzyskania przez kobiety dodatkowego płatnego urlopu na opiekę i świadczeń socjalnych, choć w tym przypadku odsetek zdecydowanie tego nieprzewidujących jest nieco niższy niż dla wcześniej wymienianych instrumentów (rys. 37). To, co pracodawcy relatywnie

najchętniej biorą pod uwagę (i najrzadziej wykluczają), to elastyczne rozwiązania czasu pracy: dostosowywanie grafiku pracy do potrzeb zatrudnionej, przygotowanie grafiku z miesięcznym wyprzedzeniem i zmniejszenie wymiaru zatrudnienia na prośbę pracownicy (23–26% pracodawców już to stosuje, 13–17% jest skłonnych wdrożyć, a „tylko” ok. 40% nie bierze ich pod uwagę). Wyniki te mogą świadczyć o stosunkowo niskiej kulturze pracy przyjaznej rodzinom.



* ukryto odsetki niższe od 5%; pominięto samozatrudnionych

Rysunek 37. Stosowanie lub możliwość wdrożenia działań wpływających na zwiększenie udziału kobiet wśród zatrudnionych (odsetek odpowiedzi, n = 253)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Podsumowując, wyniki analizy wskazują na znaczącą rozbieżność między oceną potencjalnych możliwości działań osłabiających oddziaływanie ograniczeń napotykanych przez kobiety na rynku pracy a zdolnością do ich implementacji w praktyce działalności gospodarczej. Poza tym o ile zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w celu umożliwienia pracownicy jednoczesnego wykonywania obowiązków

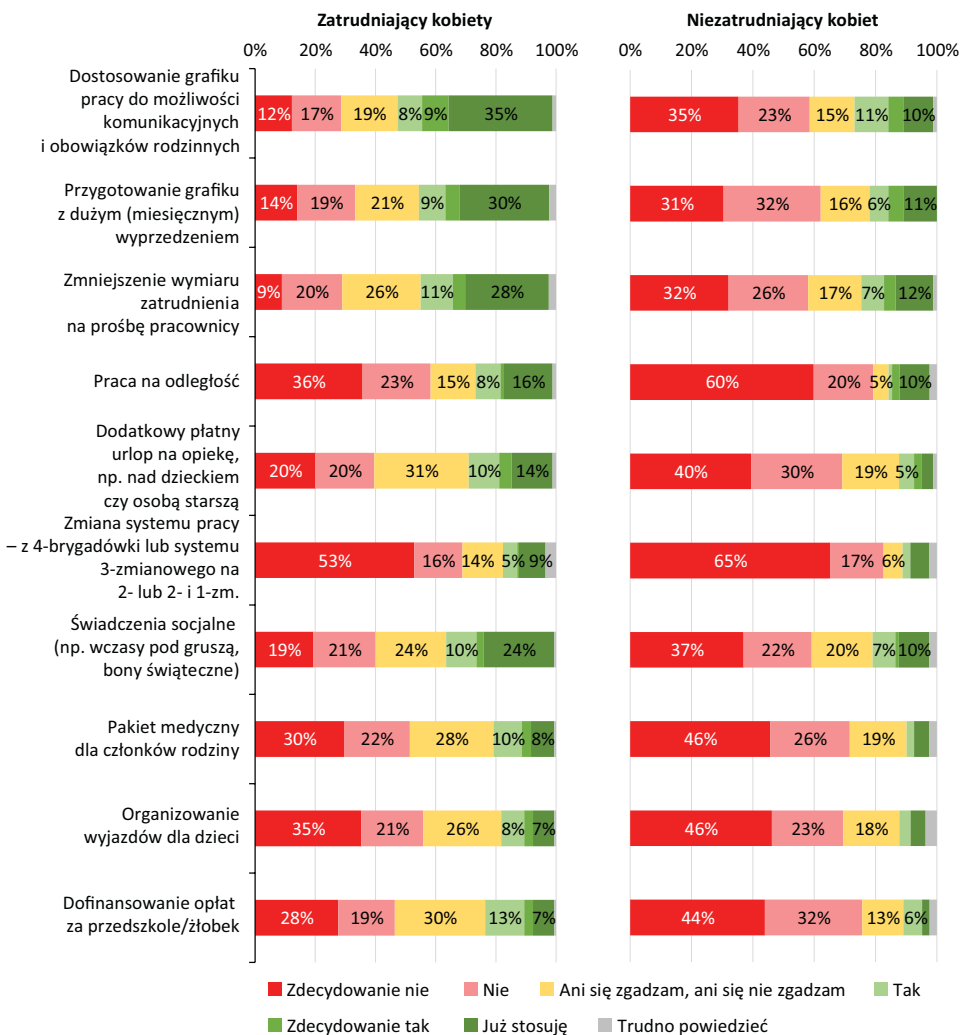
rodziny czy dostosowanie grafiku godzin pracy – w tym przygotowywanie go z odpowiednio dużym wyprzedzeniem umożliwiającym rozkład obowiązków między domowników – do potrzeb stosowane są często, o tyle szczególnie rozwiązania związane z dodatkowymi kosztami okazują się być podejmowane rzadko, jednocześnie przedsiębiorcy mniej lub bardziej zdecydowanie nie widzą zaś możliwości wdrożenia takich rozwiązań. Jednym ze wspomnianych rozwiązań o charakterze bezkosztowym, lub nisko kosztowym, jest praca na odległość. Z jednej strony 14% ankietowanych deklaruje, że w swoich firmach stosuje to rozwiązanie, z drugiej 2/3 badanych nie widzi możliwości wdrożenia tego rozwiązania. Powyższe wyniki jednoznacznie wskazują na rodzaj stanowisk pracy wykonywanych przez kobiety zatrudniane w badanych przedsiębiorstwach – są to prace albo wymagające bezpośredniego kontaktu z klientem (wspominana wcześniej łatwość znalezienia pracy w handlu), albo związane z obsługą urządzeń wytwórczych.

Warto zaznaczyć, że przedsiębiorcy zatrudniający kobiety częściej deklarują stosowanie całego szeregu środków ukierunkowanych na ułatwienie pracy kobietom matkom (rys. 38).

Przedsiębiorcy zatrudniający kobiety częściej niż pozostali deklarują dofinansowanie opłat za żłobki i przedszkola (7,1% vs. 2,4%), organizowanie wyjazdów dla dzieci (7,1% vs. 4,9%), choć przede wszystkim zdecydowanie częściej wykorzystują wzmiankowane powyżej bezkosztowe formy rozwiązań – dostosowanie grafiku (34,5% vs. 9,8%), przygotowanie grafiku z dużym wyprzedzeniem (29,8% vs. 11,0%) czy zmniejszenie wymiaru czasu pracy (27,8% vs. 12,3%) – rys. 38. Wśród rozwiązań stosowanych zdecydowanie częściej w firmach zatrudniających kobiety niż innych znalazły się też świadczenia socjalne typu wczasy pod gruszą (23,5% vs. 9,9%). Jeśli wziąć pod uwagę organizacje, w których obecnie rozwiązania prorodzinne nie są stosowane, ale jest to rozważane, również w takim ujęciu firmy zatrudniające kobiety są bardziej otwarte na wszystkie te rozwiązania niż inne podmioty. Szczególnie dotyczy to dofinansowania opłat za przedszkole/żłobek i opłacania pakietu medycznego dla członków rodziny (różnica 10 pkt proc.) oraz organizowania wyjazdów dla dzieci i dodatkowego urlopu na opiekę (różnica 7 pkt proc.). Zauważyć można ponadto, że w przypadku wszystkich wymienianych tu rozwiązań podmioty niezatrudniające obecnie kobiet są zdecydowanie przeciwne ich wdrożeniu (odsetek przeciwników sięga 59–83%, dla zatrudniających kobiety zaś – zwykle 30–50%, choć w przypadku zmiany systemu pracy, pracy na odległość i dofinansowania opłat za opiekę instytucjonalną nad dziećmi również jest wysoka – ok. 80%).

Podmioty powiązane z sektorem energetycznym są bardziej skłonne do zmniejszenia wymiaru zatrudnienia na prośbę pracownicy (w skali 1–6, średnia 3,74 wobec 3,16 dla pozostałych), częściej deklarują również świadczenia socjalne typu wczasy pod gruszą (średnia 3,43 wobec 2,82 dla pozostałych) i inne benefity polityki prorodzinnej (z różnicą 0,3–0,4 względem pozostałych firm): organizowanie wyjazdów dla dzieci ($M = 2,59$), dodatkowy urlop na opiekę ($M = 2,96$), pakiet medyczny dla członków rodziny ($M = 2,57$), dofinansowanie opłat za żłobek/przedszkole ($M = 2,59$). Są też nieco bardziej skłonne wyrazić zgodę na pracę zdalną

($M = 2,65$). Natomiast mniejszą skłonność niż pozostałe organizacje wykazują względem dostosowania grafiku pracy, choć co czwarta firma z tej grupy już takie rozwiązania stosuje.



* ukryto odsetki niższe od 5%; pominięto samozatrudnionych

Rysunek 38. Stosowanie lub możliwość wdrożenia działań wpływających na zwiększenie udziału kobiet wśród zatrudnionych w przekroju zatrudniania kobiet (odsetek odpowiedzi, $n = 253$)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Zdawać sobie należy przy tym sprawę, iż relatywnie niski stopień wdrażania rozwiązań jest pochodną wielkości firm. Wśród ogółu firm zatrudniających kobiety ponad połowa (51%) to mikroprzedsiębiorstwa, 42% – małe, 7% – średnie lub duże.

5.5. Współpraca na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w powiecie

Spośród 373 badanych podmiotów gospodarczych zaledwie 27 wskazało, że aktywnie włączają się w działania na lokalnym rynku pracy. Spośród pozostałych 336 udzieliło odpowiedzi negatywnej (90,1%), a 10 nie dysponowało informacjami w tej sprawie (2,7%). W działania tego typu nie włączają się samozatrudnieni, bierze w nich udział z kolei blisko 11% zatrudniających pracowników, w tym 12,9% zatrudniających kobiety. Większe zainteresowanie jest przy tym w przypadku podmiotów powiązanych z sektorem energetycznym (16%) – tab. 15. Połowa badanych średnich i dużych podmiotów angażuje się w takie działania, wobec 14% małych (zatrudniających 10–49 pracowników) i 5% mikroprzedsiębiorstw.

Tabela 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i firma/instytucja włącza się w jakiejkolwiek formie w działania związane z sytuacją na rynku pracy w regionie bełchatowskim?” – ogółem i według wybranych cech organizacji

Wyszczególnienie	Ogółem		Wg zatrudniania pracowników		Wg zatrudniania kobiet		Wg powiązania z energetyką	
			samo-zatrudnieni	pracodawcy	zatrudniają	nie zatrudniają	powiązani	niepowiązani
	n	%	%	%	%	%	%	%
Tak	27	7,2	0,0	10,7	12,9	6,1	16,0	5,0
Nie	336	90,1	98,3	86,2	83,6	91,5	76,0	93,6
Nie wiem	10	2,7	1,7	3,2	3,5	2,4	8,0	1,3
Ogółem	373	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Szczegółowe informacje na temat charakteru tych działań przedstawiło 23 respondentów (6,2%), wskazując (w swobodnych wypowiedziach) na:

- oferty pracy (1/3 wskazań, n = 7), przykładowe wypowiedzi: „zatrudniamy tylko osoby z powiatu”, „aktywizacja zawodowa absolwentów”, „dajemy pracę”;
- podejmowanie współpracy z instytucjami edukacyjnymi (szkołami, w tym branżowymi, uczelniami wyższymi, placówkami doskonalenia zawodowego, zwłaszcza kierunki zamawiane na uczelniach) oraz Urzędem Pracy oraz stowarzyszeniami, klubami na terenie swojej gminy (1/3 wskazań, n = 7);
- współpracę z lokalną społecznością (n = 3), np. edukowanie i inspirowanie lokalnej społeczności, prowadzenie konsultacji społecznych;
- programy aktywizujące osoby bezrobotne (n = 2), np. darmowe szkolenia dla bezrobotnych, pomoc w zdobywaniu funduszy;

- budowanie lokalnego patriotyzmu konsumenckiego (n = 2);
- stwarzanie warunków sprzyjających rozwojowi biznesu (n = 1);
- wdrażanie nowoczesnych metod zarządzania (n = 1).

Pracodawcy potwierdzają współpracę z instytucjami rynku pracy, również odpowiadając na kolejne pytanie. Aktywność tego rodzaju zadeklarowało 171 przedstawicieli podmiotów gospodarczych (45,8% badanych), przy czym większość z nich (31,6% ogółu badanych) wymieniała jeden typ instytucji, 11,3% – dwie, 2,4% – trzy, a dwie osoby – oprócz PUP, agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej – wskazywały inne instytucje tego typu. Największa część (56,5%) badanych współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy (tab. 16). Kolejne co do znaczenia są agencje pracy tymczasowej (24,1% wskazań), a następnie agencje zatrudnienia (13,5%). Dwóch uczestników badania wskazało na poszukiwanie pracowników przy współpracy z Ochotniczym Hufcem Pracy. Jedenastu ankietowanych (4,6%) zadeklarowało korzystanie z różnego rodzaju serwisów internetowych, umożliwiających publikację ofert zatrudnienia. Odpowiedzi udzielone przez respondentów pozwalają stwierdzić, że większość z badanych poszukuje pracowników w sposób aktywny. Współpracują przy tym z instytucjami rynku pracy, zarówno publicznymi, jak i komercyjnymi. Niezależnie od powyższego podejmowane są również działania autonomiczne, realizowane za pośrednictwem nowoczesnych kanałów komunikacji.

Tabela 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i firma/organizacja korzysta z usług instytucji rynku pracy?” – ogółem i według wybranych cech organizacji

Wyszczególnienie	Ogółem		Lokalizacja – gmina		Wielkość zatrudnienia				Zatrudnianie kobiet	
			Betcha- tów	Inna	0	1–9	10– 49	50+	tak	nie
	n	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Powiatowy Urząd Pracy	134	56,5	36,8	34,6	4,2	28,0	79,4	100,0	59,6	32,9
Agencje pracy tymczasowej	57	24,1	19,1	9,8	1,7	14,7	27,8	58,3	22,8	19,5
Agencje zatrudnienia	32	13,5	10,5	5,9	0,8	6,3	15,5	58,3	14,0	8,5
Inne	14	5,9	0,9	7,8	0,8	5,6	4,1	8,3	4,1	7,3

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Podmioty gospodarcze zlokalizowane w stolicy powiatu podobnie często jak pozostałe współpracują z PUP, natomiast dwukrotnie częściej niż te bardziej oddalone od Bełchatowa z agencjami pracy tymczasowej i agencjami zatrudnienia – co piąta bełchatowska firma współpracuje z agencją pracy tymczasowej, co dziesiąta – z agencją zatrudnienia. Zainteresowanie tą współpracą jest większe w większych

podmiotach – z PUP współpracują wszystkie średnie i duże firmy, a ponad połowa z nich z agencjami zatrudnienia i pracy tymczasowej. Dla porównania w przypadku dominujących w powiecie mikroprzedsiębiorstw współpracę z PUP zgłasza 28% z nich, z agencjami pracy tymczasowej – 15%, a agencjami zatrudnienia – 6%. Co nie dziwi, zainteresowanie współpracą ze strony samozatrudnionych jest znikome. Podmioty zatrudniające kobiety – w przeciwieństwie do pozostałych – znacznie częściej współpracują z PUP, równie często jak inni z pozostałymi instytucjami rynku pracy (tab. 16).

W wywiadach indywidualnych również uwzględniono kwestię współpracy. Sprawdzono, czy występuje współdziałanie poszczególnych instytucji w zakresie zapewnienia dostępu do usług społecznych jako czynnika ułatwiającego wykonywanie pracy oraz czy istnieje możliwość łatwego uzyskania w „jednym okienku” ogółu informacji odnośnie do całości działań instytucji publicznych i NGO, jakimi poszukująca pracy kobieta mogłaby być wsparta. Niestety przeważają opinie o niskim poziomie współpracy między instytucjami teoretycznie odpowiedzialnymi za zbliżone typy wsparcia. Przyczyną tego są przede wszystkim obawy urzędników bojących się wychodzić poza bezpieczne ramy wyłaniające się z przepisów, zwyczajów i oczekiwań zwierzchników. Zdają się one wygodnym wytłumaczeniem braku inicjatywy.

W Polsce nie można koordynować czegoś, jeśli nie ma ustawy na to działanie. Instytucje nie pomagają w czymś, co wykracza poza zakres ich kompetencji (IDI_3).

Instytucje są sztywne, bezosobowe, zasłaniają się przepisami (IDI_3).

Natomiast mimo braku stałej, ustrukturyzowanej współpracy można znaleźć przykłady współpracy incydentalnej, zwłaszcza w przypadku działań o charakterze cyklicznym, powtarzalnym, co wynika najczęściej z osobistych kontaktów, znajomości innych osób zawodowo zajmujących się zbliżonym obszarem działania.

Jeśli pyta Pani o jakąś usystematyzowaną współpracę, mającą jakieś reguły, ramy, sposób koordynowania – to ja takiej nie zauważyłem. Natomiast, taka powiedzmy: wynikająca z pewnych już ugruntowanych praktyk – występuje. Z Powiatowym Urzędem Pracy współpracujemy od lat, korzystamy też z doświadczeń pracowników, czasami wykorzystujemy ich wiedzę w naszych projektach jako specjalistów. Z samorządami, z instytucjami pozarządowymi – też (IDI_7).

Doświadczenia ostatnich miesięcy pokazują, że działania te przynoszą już powoli skutki w postaci zacieśniania współpracy różnych interesariuszy w regionie.

Rozdział 6

***Quo vadis?* Kierunki rozwoju powiatu bełchatowskiego w świetle wyników badań**

6.1. W jakim kierunku zmierza powiat bełchatowski?

Jak już podkreślano, mówiąc o przyszłości Bełchatowa, uczestnicy wywiadów indywidualnych werbalizowali swój pesymizm, używali zdecydowanych określeń, posługując się dosadnym językiem: *Bełchatów nie ma przyszłości* (IDI_1), *Bełchatów nie ma perspektyw* (IDI_2), *Bełchatów się kończy* (IDI_1).

Przedstawiciele pracodawców zapytani o przyszłość powiatu również nie byli zbyt optymistyczni (na pytanie o oczekiwania względem kształtowania się sytuacji w regionie bełchatowskim w perspektywie pięcioletniej tylko 15% osób oczekuje zmian na lepsze), aczkolwiek najczęściej wskazano, że nie dojdzie do istotnych zmian w stosunku do stanu bieżącego (blisko 40%) – tab. 17. Warto przy tym podkreślić, że grupa pesymistów jest znacząca – blisko 30% uczestników badania sądzi, że sytuacja się pogorszy, z kolei w dłuższej perspektywie (10 lat) uczestnicy badania przedstawiają już bardziej pozytywny obraz sytuacji w regionie. Po pierwsze, udział optymistów jest podobny jak pesymistów, co wynika zarówno ze zmniejszenia się udziału osób przekonanych, że sytuacja w regionie będzie gorsza (21,7%), jak i zwiększenia grona przekonanych o przewadze pozytywnych skutków zielonej transformacji (22,3%). Po drugie, zmniejszył się odsetek osób o ambiwalentnym postrzeganiu zmian (do ok. 30%), a szczególnie wyraźnie zwiększyła się grupa osób, dla których ocena skutków wprowadzanych zmian nie jest oczywista (z 18% do 27%).

Tabela 17. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. prognozowanego stanu regionu bełchatowskiego w perspektywie pięcioletniej i dziesięcioletniej – ogółem i w przekroju powiązania z sektorem energetycznym (n = 373)

Wyszczególnienie	Za 5 lat		Za 10 lat		Za 5 lat [%]		Za 10 lat [%]	
	n	%	n	%	Energ	Inne	Energ	Inne
Będzie gorzej	106	28,4	81	21,7	37,3	26,2	24,0	30,9
Będzie tak samo jak dziś	144	38,6	110	29,5	36,0	39,3	36,0	18,1
Będzie lepiej	57	15,3	83	22,3	12,0	16,1	13,3	24,5
Trudno powiedzieć	66	17,7	99	26,5	14,7	18,5	26,7	26,5
Ogółem	373	100,0	373	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Energ – pracodawcy powiązani z sektorem energetycznym

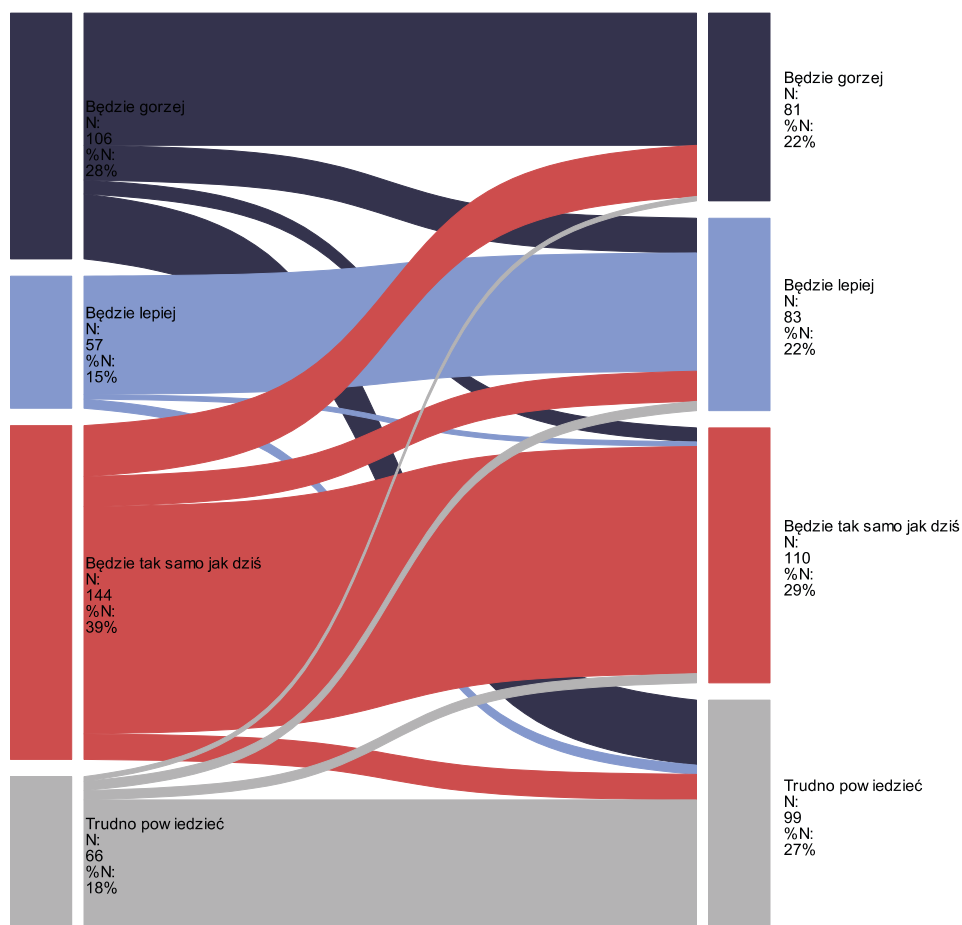
Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Analiza zmian ocen respondentów między perspektywą pięcio- i dziesięcioletnią (rys. 39) wskazuje, że zmniejszenie się liczby przekonanych o negatywnym wpływie zielonej transformacji na sytuację w regionie w ciągu najbliższych 5 lat dokonała się głównie na rzecz grupy osób, które nie potrafią ocenić skutków w okresie 10 lat, a w następnej kolejności na rzecz optymistów. Z kolei grupa badanych dostrzegająca szanse na przewagę pozytywnych rezultatów zmian jest względnie stała – optymiści w zdecydowanej większości pozostali optymistami, a żaden z respondentów po przyjęciu dziesięcioletniego horyzontu czasowego nie zmienił swojej oceny na negatywną.

Przedstawiciele firm powiązanych z energetyką wypowiadali się bardziej pesymistycznie w perspektywie pięcioletniej, a lepiej niż pozostali w perspektywie dziesięcioletniej (na analogicznym poziomie utrzymały się odsetki wskazań dla odpowiedzi „lepiej” i „bez zmian”, wzrósł natomiast udział osób niepewnych co do przyszłości za 10 lat). Natomiast w przypadku pozostałych podmiotów w perspektywie dziesięcioletniej ponad dwukrotnie mniej osób spodziewa się utrzymania *status quo* (tab. 17).

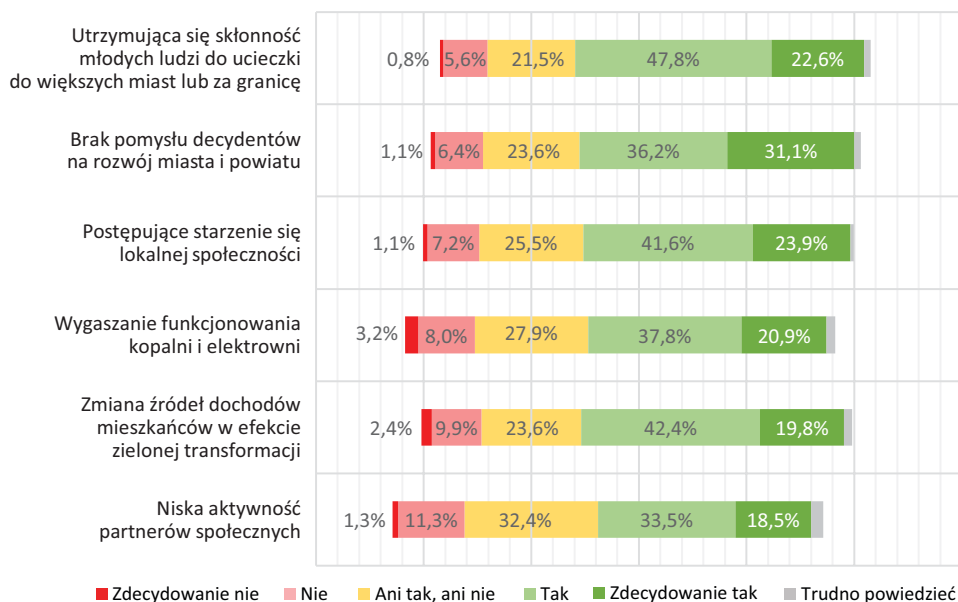
Jakie są zatem główne zagrożenia dla rozwoju regionu bełchatowskiego? W opinii pracodawców w regionie do kluczowych czynników ryzyka należą zmiany liczby i struktury ludności spowodowane utrzymywaniem się skłonności młodych ludzi do opuszczania powiatu i starzeniem się populacji regionu (uważa tak mniej 2/3 pracodawców) (rys. 40). Niemniej najwięcej odpowiedzi „zdecydowanie tak” dotyczy braku pomysłu decydentów na rozwój miasta i powiatu (prawie 1/3, łącznie potwierdza to również 2/3 badanych). Około 60% pracodawców widzi zagrożenia związane z transformacją energetyczną – z wygaszaniem funkcjonowania kopalni i elektrowni, a w konsekwencji zmianą źródeł dochodów mieszkańców. W przypadku firm, których działalność jest powiązana z sektorem energetycznym, dwukrotnie

częściej niż w pozostałych podmiotach padały odpowiedzi „zdecydowanie tak” w odniesieniu do zagrożeń dotyczących wygaszania kopalni i elektrowni, braku pomysłu na rozwój regionu i niskiej aktywności partnerów społecznych (np. związków zawodowych, organizacji pozarządowych itp.). Warto zauważyć, że odsetek osób zdecydowanie potwierdzających wymieniane zagrożenia demograficzne jest znacznie wyższy w miastach, a obawy przed ubożeniem mieszkańców na wsi. Tylko nieznacznie słabiej niż pozostałe zagrożenia oceniano niską aktywność partnerów społecznych – mniej więcej połowa badanych widzi ten problem.



Rysunek 39. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. prognozowanego stanu regionu bełchatowskiego w perspektywie pięcioletniej i dziesięcioletniej z uwzględnieniem zmian oceny (n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)



* ukryto odsetki niższe od 5%

Rysunek 40. Czynniki stanowiące zagrożenia dla rozwoju regionu bełchatowskiego w perspektywie 10 lat w ocenie przedstawicieli przedsiębiorstw (odsetek odpowiedzi, n = 373)
Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Wśród mieszkańców regionu można dostrzec polaryzację dotyczącą postrzegania transformacji wraz z jej konsekwencjami, pilnością, metodami przyjętymi jako etapy zmiany itd. W wypowiedziach mocno uwidoczniony jest podział my–oni. „My”, czyli mieszkańcy miasta funkcjonujący poza kopalnią i elektrownią, „oni” – osoby zatrudnione w duopolu. Mentalną przeszkodą w przystąpieniu do zmiany jest brak akceptacji kierunków czy konieczności tej zmiany wśród niektórych środowisk oraz występujący opór.

A co Oni będą Nas ruszać? Po co w ogóle – „Przecież tu jest dobrze!”. Większość ludzi nie dopuszcza do siebie tej myśli, nie daje wiary (IDI_10).

W rozmowach uwidoczniła się strategia wyparcia, a w niektórych rozmowach także powrót do czasów gospodarki centralnie planowanej, tęsknota za przeszłością, nostalgia.

Słabo, dlatego że transformacja traktowana jest wybiórczo. Nawet w dokumencie umowa społeczna [...] jest treść jedna, że „każdy pracownik, który przejdzie do NABE, dostanie premię”, premię w wysokości 10 tys. To nie jest żadne novum, ale nie było to przedmiotem negocjacji, więc pozwolę sobie określić to mianem „X”. Duża grupa aktywnych pracowników naszej firmy czeka na tego „X” i od razu idzie na emeryturę. Dla nich się transformacja totalnie nie liczy! (IDI_5).

Podobne postawy uwidaczniały się w badaniach innych autorów, wcześniej prezentowanych w niniejszym opracowaniu. Wspomniana polaryzacja może być przeszkodą w wypracowaniu wspólnego dla większości mieszkańców planu, rozbudowywanego następnie wokół generalnej wizji zmian.

Jest taki bardzo duży podział między ludźmi, których stać i oni mogą wszystko – dosłownie wszystko, bo z kasą się nie liczą, i odsetek ludzi, którzy są spoza kopalni i elektrowni (IDI_10).

Tutaj środowisko jest podzielone na: „kopalniaków” i „niekopalniaków” i „elektrowniaków” [...]. To jest generalnie tutaj takie podejście, że „im się należy”, że to jest takie podejście, że oni tutaj przyjechali i tu były bloki dla nich wybudowane, place zabaw zrobione – tak naprawdę nie musieli się o nic starać. [...] To jest społeczeństwo, które uważa, że to powinno być zrobione, bo „im się to należy”, bo tak zawsze było (IDI_10).

Brak sprawczości łączy się z postrzeganiem realnego ryzyka dalszego obniżania kapitału ludzkiego w wyniku opuszczania regionu. Dominujący akcent rozmówcy kładli na ucieczkę z Bełchatowa. Perspektywę „po transformacji” respondenci jednoznacznie łączą z koniecznością przyciągania młodych ludzi do regionu.

Powinno być tak, żeby tych młodych tutaj ściągać, szczególnie tych młodych, którzy mają dobre wykształcenie, którzy mają tutaj rodzinę. Jeśli tutaj będą perspektywy dla ludzi młodych, którzy stąd się wywodzą, to oni tu wrócą. Ale muszą mieć perspektywę, a na razie nie mają żadnej (IDI_1).

Region się wyludnia: widzę u siebie w blokowisku – 20 rodzin, 3 są młode, reszta to emerytowani pracownicy kopalni i elektrowni (IDI_5).

To znaczy, z odpływem kobiet jakiś tam odsetek pewnie tak, ale obawiam się tego, że młodzi ludzie wyemigrują. Kiedyś już był „boom emigracyjny” i oby się nie powtórzył (IDI_5).

Respondenci rozważają ucieczkę, mają plany, że mogą wyjechać z Bełchatowa. Podają wiele przykładów osób, które już posprzedawały nieruchomości i opuściły to miejsce. Mając porównanie z innymi, często większymi miastami, czy doświadczenie w pracy zagranicą, respondenci rozważają, albo nawet planują, wyprowadzkę.

To jest realne, tak. I ja myślę, że to będzie bardzo prawdopodobne, że jeżeli tu się systemowo nic nie zadzieje, nie powstaną jakieś zakłady pracy, jakaś większa inicjatywa, która tych ludzi tutaj zatrzyma to myślę, że za 20 lat tu będzie pusto. W sensie: wieś Bełchatów będzie (IDI_10).

[...] coraz więcej osób myśli o tym, żeby sprzedać dom, mieszkanie. Jeżeli dom, to przenieść się do mieszkania, a że coraz częściej te dzieci są gdzieś tam w Polsce, to przenieść się tam, żeby pomóc przy dzieciach, [...] iść na zwolnienia. I to wyludnianie regionu, takie wiekowe, też będzie pewnie postępować (IDI_11).

Obawy szczególnie silnie wybrzmiewają w kontekście opieszałości w podejmowaniu decyzji i konkretnych działań, które przyczynią się do osłabienia potencjalnych negatywnych skutków transformacji energetycznej w regionie dla mieszkańców:

Mam, niestety, takie bardzo pesymistyczne nastawienie, cały czas mam „z tyłu głowy”, że to wszystko jest za późno. Ale żebym się myliła [...] (IDI_1).

Tylko my jesteśmy niestety na początku tej drogi, zamiast być już na etapie finalizowania pewnych rzeczy [...] (IDI_6).

Dość powszechną tonacją w wypowiedziach uczestników IDI jest spóźniona reakcja na planowane zmiany. To spóźnienie ocenia się na podstawie porównania z innymi regionami w naszym kraju stojącymi przed koniecznością zaplanowania transformacji. Pątnów-Adamów-Konin, Wałbrzych, Bogatynia, Górny Śląsk wymieniani są jako liderzy zmiany.

Myślę, że działania powinny się rozpocząć z 5–6 lat temu, bo o tym, że kopalnia i elektrownia zostaną zamknięte, to wszyscy wiedzieli. Elektrownia Konin, Bogatynia się do tego przygotowuje, mają już określony plan. U nas te plany nie, bo to tak: najpierw był lockdown – wiadomo, że kopalnia, elektrownia musi otworzyć fundusz na proces przyszłej transformacji, te środki deponować. Natomiast, z tego co wiem, to to wszystko... (IDI_6)

Natomiast my mamy inny problem, duży – bo przecież szykuje się, jest już w trakcie wielka transformacja i wielkie pieniądze na ten cel przeznaczone, a nasze władze miejskie, powiatu nie mają na to żadnego pomysłu, nie złożyły żadnych dokumentów. W związku z powyższym ominą nas te fundusze prawdopodobnie, a to by dało nam duży zastrzyk [...]. Pieniądze dają możliwości (IDI_11).

Negatywny charakter wypowiedzi wiąże się zarówno z teraźniejszością Bełchatowa (błędne decyzje czy projekty, marazm), jak i niedaleką przyszłością (brak perspektyw, odpływ kapitału ludzkiego).

Tak sobie mówimy, że tutaj będzie „taki drugi Wałbrzych”, czyli będzie bieda, bezrobocie, alkoholizm i generalnie – zmarniejemy. Bełchatów zmarnieje. Kto już wyjechał, to nie wróci, wyrwał się stąd i nie wróci. Jeżeli my teraz – mając to zaplecze naprawdę wysokich dochodów części społeczeństwa, części mieszkańców – nie potrafimy wypracować chociażby jakiejś działalności tutaj w „Bawełniance”, od lat – to co tu się może wydarzyć? Tu się nic nie dzieje... (IDI_3)

Bełchatów „obcięte miał ręce”, chociażby fakt, że S8 jest poza zasięgiem Bełchatowa (IDI_5).

Gorzkie wypowiedzi dotyczą nie tylko zaszłości i „przespanych” lat minionych, ale i postawy i podejmowanych, a właściwie niepodejmowanych działań, które są nieuniknione, a nie zostały zaprojektowane.

Widzę, że jak na tej płaszczyźnie rozmawiamy o transformacji, to zaczyna jakby budzić emocje, zaczynają się „mądrzy ludzie” mniej lub bardziej wypowiadać w tej kwestii. A to, co mnie trochę męczy w tym wszystkim, to jest niezrozumienie zagadnienia. Transformacja to jest proces społeczny, który nas dotknie. A sytuacja gospodarcza jest po pierwsze powodem, czyli ta przewidywalna zmiana monokultury przemysłowej i później narzędziem ewentualnie do tego, żeby społecznie coś zrobić (IDI_7).

To wszystko zależy od lokalnych włodarzy, którzy tu powinni o to walczyć już o wiele wcześniej, bo jak okazało się, że będzie ta transformacja, że tutaj nie ma dalszych perspektyw i trzeba zabiegać o naszą przyszłość. [...] z koleżanką zaczęłyśmy szukać, czytać: Śląsk przygotowywał się do tego od dawien dawna. W każdym powiecie były konsultacje, rozmowy, były przygotowywane projekty. Natomiast tu, u nas do tej pory o niczym się nie rozmawiało, nie mówiło i nagle na „hurra” coś trzeba było przygotować (IDI_1).

No nie mamy chyba władz, takich stricte „Z Bełchatowa”, chyba sami napływowi są? (IDI_11).

Władze są napływowe, więc im nie zależy, bo oni wrócą do siebie (IDI_4).

Przebija się zatem po raz kolejny obawa o słabe zaangażowanie lokalnych decydentów w sprawy transformacji, która zdaniem niektórych wynika ze słabej identyfikacji z regionem ze strony władarzy. Skoro obecni mieszkańcy rozpatrują możliwości opuszczenia regionu, to również taką ewentualność widzą w odniesieniu do władz.

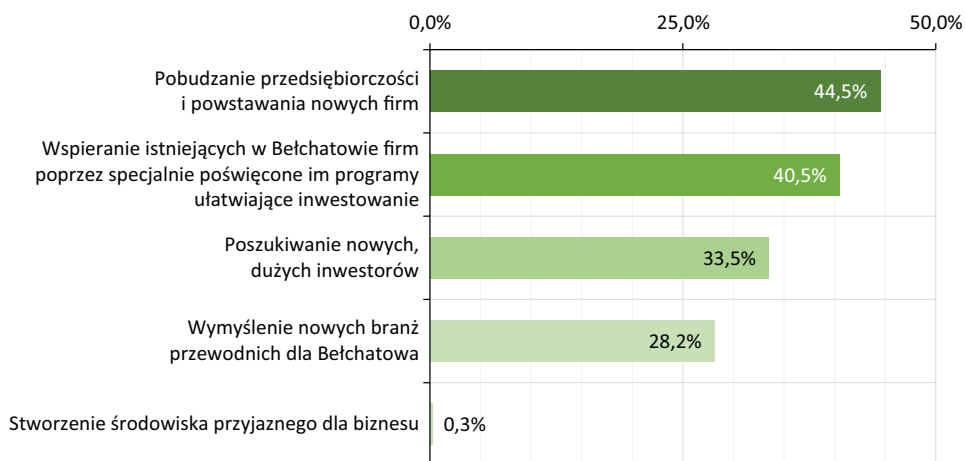
6.2. Możliwe kierunki rozwoju powiatu w kontekście zielonej transformacji

Każda transformacja wymaga wielokierunkowych działań i aktywności. Strategia rozwoju regionu każdorazowo opiera się na określonych branżach przyszłości, które zostały wskazane w dokumentach strategicznych. Jednak umieszczenie takiej czy innej branży w dokumentach strategicznych nie gwarantuje zainteresowania potencjalnych inwestorów. Co warto zaznaczyć, tego typu działania nie zostały zauważone przez respondentów.

W tej sytuacji, jaka jest i na rynku krajowym, i generalnie w Europie, to myślę, że nie ma co liczyć na jakiegoś dużego, wielkiego inwestora, który tu przyjdzie i zastąpi nam kopalnie i elektrownie czymś innym. Myślę, że większa szansa jest w takiej drobnej przedsiębiorczości, tym bardziej że obserwujemy jedną dobrą, istotną rzecz: w momencie, kiedy fundusz pracy uruchomił coś takiego (najpierw były pożyczki, potem były dotacje), to obserwowałam taką sytuację, że we wszystkich ościennych powiatach jest o wiele większe zainteresowanie tymi formami, że ludzie biorą to wsparcie. Natomiast u nas to trzeba było bardzo namawiać, bardzo zachęcać. Teraz obserwujemy takie zjawisko, że jest duże zainteresowanie tym i że coraz więcej ludzi młodych sięga po tego typu wsparcie i uruchamia różnego rodzaju działalności. Obserwujemy również takie zjawisko, że ci młodzi ludzie, którzy 4–5 lat temu brali takie dotacje jako indywidualna osoba na rozpoczęcie działalności, teraz przysyłają nam oferty pracy, zatrudniają ludzi i jako pracodawcy biorą kolejne formy wsparcia od nas. I myślę, że już więcej nie będziemy mieli takiej szansy, bo się złoży skończyły, i dla nas, dla naszego małego Bełchatowa to jest chyba szansą, żeby iść w tym kierunku (IDI_1).

No tak mi się wydaje, ale jednocześnie staliśmy się „globalną wioską”. Też nie jest tak, że te wszystkie usługi i te drobne produkcje, które moglibyśmy tutaj prowadzić, muszą się ograniczać do naszego lokalnego rynku (IDI_1).

Przedstawiciele przedsiębiorstw wśród kluczowych działań zmniejszających oddziaływanie czynników ryzyka rozwoju regionu wskazali stymulowanie rozwoju gospodarczego powiatu (44,5%) oraz wspieranie potencjału inwestycyjnego lokalnych przedsiębiorstw (40,5%). Z tymi działaniami związane wydaje się również stworzenie środowiska przyjaznego dla biznesu, wskazane przez jednego z ankietowanych. Co trzeci respondent upatruje przeciwwagi dla czynników ryzyka rozwoju regionu w stworzeniu oferty inwestycyjnej ukierunkowanej na pozyskanie zainteresowania wśród dużych przedsiębiorstw, a tylko nieznacznie mniejsza część badanych (28,2%) widzi w tym kontekście wymyślenie nowych branż przewodnich, które mogłyby przejąć funkcje wiodących obecnie gałęzi gospodarki powiatu (rys. 41).



Rysunek 41. Działania zmniejszające oddziaływanie czynników stanowiących zagrożenie dla rozwoju regionu bełchatowskiego w ocenie pracodawców (odsetek odpowiedzi, n = 373)

Źródło: Badanie pracodawców nt. sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim (2022)

Dużą rolę odegrać w tym mogą – i powinny – kobiety, których przedsiębiorczość jest nie tylko możliwa, ale już jest przez pracodawców i interesariuszy rynku pracy dostrzegana. Wśród obecnie prowadzonych działalności gospodarczych w regionie są fryzjerki, kosmetyczki, księgowe, małe firmy rachunkowe. Jako obecne miejsce pracy dla kobiet wskazuje się ponadto administrację samorządową.

Potrzebę wymyślenia nowych branż przewodnich podkreślali również uczestnicy wywiadów indywidualnych. Ich zdaniem zasadne jest postawienie pytań o branże, w których będzie się rozwijało miasto, kierunki strategiczne, w których powinny pojawiać się nowe inwestycje.

Tak, w innych branżach całkowicie (IDI_2).

Należy istniejącą już infrastrukturę zastąpić „czymś nowym”. [...] Mówi się u nas o elektrowniach atomowych, ale takich modułowych: takich małych, rozproszonych (IDI_5).

W dokumentach strategicznych występuje też turystyka, a w referowanych badaniach wątek odpłatności za obiekty turystyczne. Jeśli turystyka ma się rozwinąć, to należy zadać pytanie o to, czy znajdą się inwestorzy zewnętrzni, wywodzący się spoza regionu. Przy tym muszą znaleźć się klienci będący gotowi przyjechać do Bełchatowa i okolic.

Obiekty turystyczne, które kiedyś były obiektami kopalni czy elektrowni, cieszyły się powodzeniem, kiedy pracownicy nie musieli za to płacić – jak weszły w ręce prywatne, przestały być atrakcyjne, bo nagle trzeba za te usługi zapłacić. Utrzymanie takich obiektów jest drogie, ale też wymaga dobrego zarządzania i jakiegoś pomysłu. I myślę, że tutaj brakuje takiego pomysłu na zagospodarowanie tych przestrzeni, tych obiektów. Zbyt wiele lat te obiekty były traktowane jako obiekty kopalni czy elektrowni, były eksploatowane „na maksa” – a teraz jak trzeba zapłacić, to jest problem (IDI_10).

Wśród pomysłów na rynek pracy w Bełchatowie po okresie transformacji pojawiają się nowi inwestorzy. Respondenci łączą ożywienie rynku pracy z budowaniem stref ekonomicznych, niemniej już teraz zauważalne jest na rynku pracy niedopasowanie wśród nowych inwestorów.

No otworzyła się fabryka opakowań, na wyjeździe na Żelów – DS Smith, no, ale tam w większości potrzebują magazynierów, pracowników produkcji [...] (IDI_8).

Myszę, że powinniśmy zacząć tworzyć strefy ekonomiczne, takie właśnie jak teraz powstała: firma na razie jedna – kartonów, tak? Na razie nie mamy wiedzy, ilu pracowników jest tam zatrudnionych, kobiet i mężczyzn, natomiast z tego, co się orientuję, to pracują tam kobiety i mężczyźni, bo takie umowy o pracę wpływały. No, ale to jest na razie jedna firma, tak? I najlepiej, żeby to były firmy niezwiązane z kopalnią czy elektrownią... (IDI_1)

DS Smith, uznawany za jednego z wiodących na świecie producentów proekologicznych opakowań z tektury, może oferować wysokiej jakości i atrakcyjne miejsca pracy, ale z pewnością kobiety nie będą dominowały wśród zatrudnionych. Dlatego zabiegi o nowych inwestorów powinny uwzględnić też aspekt zapewnienia miejsc pracy przystosowanych do kompetencji, możliwości i preferencji kobiet w różnym wieku.

Interlokutorzy wskazywali ponadto, że wygaszanie działalności kopalni i elektrowni spowoduje, iż o istniejące miejsca pracy zaczną też konkurować mężczyźni, co utrudni sytuację kobiet jeszcze bardziej.

To ten rynek zaczną jeszcze panowie wypełniać (IDI_10).

Jednoznaczna była refleksja respondentów związana ze starzeniem się społeczności lokalnej. Dlatego rozwój *silver economy*, gospodarki rozwijanej na podstawie osób dojrzałych, postrzegany jest jako szansa, a właściwie konieczność.

To jest konieczność. Społeczeństwo się starzeje (IDI_10).

Tych ludzi tu trzeba zatrzymać, tymi ludźmi się trzeba zaopiekować na poziomie zdrowotnym, bo w naturalny sposób to jest obszar, w którym ci ludzie będą potrzebować pomocy. Ale również zapewnić im pewien poziom – oni będą mieli czas i pieniądze, więc dostępność do kultury, do jakiejś aktywności fizycznej na miarę możliwości fizycznej tych ludzi. I to jest obszar, w którym – moim zdaniem – dominującą siłą będą kobiety. Warto wspomnieć, jakim powodzeniem cieszy się Uniwersytet Trzeciego Wieku (IDI_7).

Grupy osób dojrzałych i seniorów postrzegane są jako klienci usług i odbiorcy różnorodnych produktów z sektora zdrowia, kosmetologii, turystyki i rekreacji czy sportu. Zagospodarowanie potencjału osób dojrzałych wiąże się także z ich aspiracjami rozrywkowymi czy kulturalnymi. Osoby w wieku starszym, mające zaplecze finansowe, mogą stać się mentorami środowisk lokalnych, przekazynikami wiedzy, trenerami umiejętności.

Tak prężna to jest grupa ludzi i tak aktywna [...]. To jest potwierdzeniem tezy, że miasto starych ludzi nie musi być miastem wymarłym, może być miastem, dla którego oni będą motorem napędowym. Oni mogą być inspiracją i trenerami tych młodych ludzi! Ludzie pracujący na kopalni na jedną zmianę, to są ludzie licznych, przedziwnych pasji. I te pasje mogłyby przerodzić się w biznesy

tych ludzi: w przyszłości, jeśli by dostali narzędzia w ramach procesu transformacji, jakiegoś inkubatora społecznego na przykład, z jakimś dofinansowaniem. I jakby zarażać tymi pasjami kolejne pokolenia i mogłoby się przeobrażać w źródła ich utrzymania, nie? (IDI_7)

Bo ci ludzie tam, po pierwsze, mają sporo czasu [...]. Dając im narzędzie, mogliby te pasje przeradzać w społeczne biznesy, czy to w formie spółdzielni czy nawet jednostkowych działalności gospodarczych. Tylko to wszystko jest proces, który trzeba sobie uświadomić i zacząć podawać pewne narzędzia tym ludziom (IDI_7).

Zaangażowanie w różnorodne inicjatywy byłoby korzystne nie tylko z psychologicznego punktu widzenia. Osoby mniej zamożne mogłyby w ten sposób pozyskać dodatkowe środki finansowe, tym bardziej że dostrzegana jest też grupa osób wymagających wsparcia (do której należą nie tylko osoby starsze). Mieszkańcy będący w gorszej sytuacji materialnej, z problemami, mogą odczuć pogorszenie bytu. Transformacja dodatkowo nałoży się na sytuację osób niedostosowanych, wymagających wsparcia.

Nie są – powiedzmy – przedsiębiorczo zaradni, ale są zależni od całej reszty i ich sytuacja tutaj jest naprawdę ciężka. Jest sporo tych osób, sporo dzieci takich przychodzi i ja myślę, że ten odsetek będzie się teraz zwiększał. I to będzie trudne tutaj (IDI_10).

W trakcie rozmów dość wyraźnie wybrzmiała frustracja z powodu niepewności kolejnych kroków w procesie transformacji, a także braku sprawstwa lokalnego. Rozmówcy podnosili, że ośrodek decyzyjny jest w Warszawie, a lokalnie występuje brak inicjatywy, brak przełożenia na realne działania, jakiś układ, ktoś z kimś negocjuje, decyduje, niejasne intencje.

Musi być jakiś pomysł, [...] działania naszych włodarzy, aż tam do stolicy, czy to się wpisało w politykę energetyczną unijną czy nie, kto kogo chciał ograć i na jakie pieniądze – nie chciałbym tego oceniać, ale wiem, że tak się zadziało i „wyszło to, co wyszło – mamy to, co mamy” (IDI_5).

Lobby, żeby pominąć lokalnych samorządowców, posłów, senatorów i wyjść z problemem „wysoko” do jednego czy drugiego ministerstwa, czy generalnie szeroko pojętego rządu (IDI_5).

To jest dlatego, że te stanowiska są bardzo upolitycznione i one się zmieniają dość dynamicznie, jak w całym kraju. I oni mają tego świadomość. [...] pieniądze, które zarabiają i obszary, w których się obracają, i ludzie, z którymi się spotykają, „otwierają duże furtki w Polsce i poza granicami”. To jest inwestycja w siebie [...] (IDI_11).

Uczestniczący w wywiadach kwestionariuszowych przedstawiciele przedsiębiorstw tylko w niewielkim stopniu włączają się w wypracowanie strategii transformacji energetycznej regionu – zaledwie 7 z 373 badanych (2%) potwierdziło swoją aktywność w obszarze budowy strategii transformacji energetycznej. Polegało to na integrowaniu przedsiębiorstw, uczestnictwie w konsultacjach, opiniowaniu, współpracy z innymi firmami w regionie w tym obszarze, wdrażaniu nowych technologii w związku z planowaną transformacją. Firmy powiązane bezpośrednio z sektorem energetycznym wskazują, że są zainteresowane i czasem zaniepokojone przyszłością, ich przedstawiciele uczestniczą w rozmowach i spotkaniach na temat różnych

strategii, w tym zielonej transformacji, zgodnie z zasadą „nic o nas bez nas”. Jedyna firma niezwiązana z sektorem energetycznym, która potwierdziła swoją aktywność w tym obszarze, promuje odnawialne źródła energii, pomaga w zdobywaniu funduszy. Niemniej przeważająca większość przedsiębiorstw nie włącza się w opracowanie strategii transformacji energetycznej w powiecie bełchatowskim, a 1,3% badanych nie ma wiedzy, czy ich organizacja włącza się w ten proces.

Trzeba przy tym podkreślić, że cytowane tu wypowiedzi nie mogą stanowić podstawy do generalizowania w sensie statystycznym. Pochodzą one z wywiadów indywidualnych i dostarczają jakościowy materiał pozwalający na nakreślenie sytuacji kobiet w powiecie bełchatowskim, aczkolwiek z pewnością nie udało się poruszyć wszystkich ważnych wątków i zacytować wszystkich wypowiedzi. Prowadzona z dużą dbałością o odzwierciedlenie obrazu badanego wycinka rzeczywistości analiza jest jednak wypadkową opinii relatywnie niewielkiej liczby interesariuszy, reprezentujących swoje środowiska, interesy, przekonania i wartości. Ich dobór był przeprowadzony z założeniem dużej różnorodności, dzięki czemu uzyskano obraz sytuacji kobiet na rynku pracy z różnych perspektyw. Jednocześnie w tego typu badaniu trudno o jednoznaczne opinie respondentów, o czym mówili sami badani.

[A: Jak postrzega P. sytuację kobiet na lokalnym rynku pracy w Bełchatowie? Jaka to jest sytuacja?] Powiem tak: w zależności od możliwości technicznych, poprzez możliwości intelektualne, poprzez lokalizację, gdzie dana pani mieszka, a chciałaby podjąć pracę. Wszystko się zaczyna od tego, że techniczne możliwości, mówię tutaj o środkach lokomocji chociażby (IDI_5).

Postawimy dwie osoby: w wieku 25 lat, po takich samych szkoleniach, na tym samym poziomie intelektualnym, z tym samym wykształceniem i kariera ich, ich podejście jest zupełnie inne i to się zupełnie inaczej potoczy. Tutaj nie można generalizować, to jest tak bardzo trudne powiedzieć, kto jaki jest naprawdę... (IDI_3)

Niezależnie od stopnia uszczegółowienia konceptu transformacji można czerpać konstruktywne wnioski i inspirować się przykładami innych krajów, a nawet regionów Polski, które są znacznie bardziej zaawansowane w procesie transformacji.

No tak zrobiło Zagłębie Ruhry [...], w dolnej Saksonii rozwinął się park – taki turystyczny właśnie: powstały tam akweny i inne ciekawe rzeczy i właśnie gros kobiet pracowało na terenie tego obiektu turystycznego: restauracje itp. I pomyślałam, że szkoda, że nasi władarze tego nie widzą. Bo na pewno w turystyce pracuje większość pań i to byłoby jakieś „światelko w tunelu” (IDI_6).

Mamy w okolicy... Władze Kleszczowa i Radomska tak świetnie sobie poradziły, że mają strefy przemysłowe prężnie działające, [...] ciągle coś się zmienia i ciągle się otwiera (IDI_11).

Bo ludzie stąd uciekną. Mamy przykład: dwadzieścia parę lat temu dokładnie taka sytuacja spotkała Wałbrzych. I my wiemy, jak to dokładnie tam wyglądało i jak wygląda. Tam władze „odrobiły lekcje”, ale dopiero po 20 latach. I oni pięknie się do transformacji przygotowali, wręcz wzorcowo, a my – nie. My mieliśmy dobrą sytuację, oni mieli – tragiczną. Tam się bardzo wydłubiło, tam było bardzo olbrzymie bezrobocie [...]. A teraz ten Wałbrzych podnosi się, wstaje. [...] Postarali się o fundusze unijne na różnego rodzaju działania, nie tylko na rewitalizację miasta, ale również, przygotowując się do transformacji, wypełnili [...] najwięcej tzw. fiszek, które są wymagane przez Komisję Europejską. [...] Wszystkie zostały praktycznie przyjęte [...] (IDI_11).

Ościenne gminy – Kleszczów, Rząśnia czy Radomsko – postrzegane są jako jednostki przedsiębiorcze i aktywne w przyciąganiu inwestorów. Główni zainteresowani, czyli kopalnia i elektrownia, przyjmują, zdaniem respondentów, dość pasywną postawę.

My jako miasto przepaliśmy ten dobry czas, który świetnie wykorzystał Kleszczów (IDI_1).

I teraz Radomsko jeszcze (IDI_2).

Radomsko – oni tam ściągnęli wiele firm, które nie są uzależnione od kopalni i elektrowni i te firmy będą mogły tutaj działać po zamknięciu tych „dużych gigantów”. U nas nic takiego się nie zadziało [...]. Teraz jest to tylko jedna firma i nie czarujmy się – tam jest praca na produkcji, nie dla każdego będzie to atrakcyjne. Obserwujemy też po Śląsku: oni mieli też tylko kopalnie, a potem powstawały te strefy. Można powiedzieć, że „Śląsk wcale węglem nie stoi”, tylko nowoczesnymi technologiami (IDI_1).

W odniesieniu do regionów Polski objętych transformacją respondenci zauważają, że mimo niepewności i trwających uzgodnień politycznych przygotowały się one niejako niezależnie. Panowało przekonanie, że – bez względu na to, czy te środki przyjdą wcześniej czy później – transformacja jest nieunikniona. W Bełchatowie mieszkańcy nie mają cały czas pewności, co się będzie działo i jak ten proces będzie przebiegał. Pojawia się obawa, że będzie tak jak poprzednio, kiedy duże nadzieje pokładano w uruchomieniu produkcji w odkrywce Złoczew, co wiązano z kontynuowaniem zatrudnienia dużych grup pracowników, a czego ostatecznie nie udało się zrealizować. Mieszkańcy zawiedli się.

Ludzie nie do końca zdają sobie sprawę. [...] Tak jak był obiecany Złoczew to pewnie większość z kopalni, elektrowni: „No to będziemy pracować tam”, tak? A tu jednak, no niestety – żadnej perspektywy nie ma (IDI_1).

To wszystko zależy od lokalnych włodarzy, którzy tu powinni o to walczyć już o wiele wcześniej, bo jak okazało się, że będzie ta transformacja, że tutaj nie ma dalszych perspektyw i trzeba zabiegać o naszą przyszłość. [...] z koleżanką zaczęłyśmy szukać, czytać: Śląsk przygotowywał się do tego od dawien dawna. W każdym powiecie były konsultacje, rozmowy, były przygotowywane projekty. Natomiast tu, u nas do tej pory o niczym się nie rozmawiało, nie mówiło i nagle na „hurra” coś trzeba było przygotować (IDI_1).

W ocenie respondentów doskonale widoczna jest nieuniknioność tej sytuacji. Zwraca uwagę podnoszony szerszy kontekst – konieczność zaprojektowania, a następnie wdrożenia, procesów zmiany nie wiąże się tyle ze sprawiedliwą transformacją zainicjowaną na poziomie europejskim, co z wyczerpywaniem się zasobów naturalnych w odkrywce bełchatowskiej.

W Bełchatowie nawet jakby nie było zielonej transformacji, to w Bełchatowie węgiel się skończył. Złoczewa nie ma kto sfinansować. Odkrywką Bełchatów to jest „pozamiatane”, bo to jeszcze ta jedna ściana z tym wysadem solnym, ale to jak eksperci mówią: zagrożenie dla środowiska by było, jakby to ruszyli. Szczerców – tam nie wiem, do 2035 teoretycznie, czy 2037 ma być i będzie koniec. Tak że, no, nawet jakby tego nie było, to i tak nie byłoby czego kopać i to musiałyby się skończyć (IDI_1).

Świadomość nieodczowności zmian oraz rozpoznanie ich zewnętrznych i wewnętrznych przyczyn łączą się z czytelnym dostrzeganiem opóźnienia i ogromu teraźniejszych i przyszłych zadań. Opóźnienia potęgują konieczność wyścigu z czasem.

Mam niestety takie bardzo pesymistyczne nastawienie, cały czas mam „z tyłu głowy”, że to wszystko jest za późno. Ale żebym się myliła [...] (IDI_1).

Tylko my jesteśmy niestety na początku tej drogi, zamiast być już na etapie finalizowania pewnych rzeczy [...] (IDI_6).

Niby zaczęli coś tutaj robić pod względem poprawy infrastruktury: obwodnica, tereny pod inwestycje, niby chcą ściągnąć, ale to chyba trochę za późno jest. Bo jak już było wiadomo, co będzie z kopalnią, to już powinny się rozpoczynać działania. To są lata, żeby cokolwiek powstało (IDI_8).

Dostrzegalna jest świadomość skali zjawisk, realne jest widmo przynajmniej kilku tysięcy tracących pracę w kopalni i elektrowni fachowców, którzy wejdą na rynek pracy. Powstaje pytanie o kompetencje tych pracowników oraz dopasowanie do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Dotyczy to pracodawców zarówno już ulokowanych w regionie, jak i tych, którzy zachęeni warunkami otoczenia, wysokiej jakości infrastrukturą czy lokalizacją terenów zechcą uruchomić swoją działalność w Bełchatowie i jego najbliższych okolicach.

[...] Jeżeli z tych, powiedzmy kilkunastu tysięcy, połowa odejdzie na zasłużoną emeryturę, to połowa rynku jest „uwolniona” i ludzie będą szukać pracy (IDI_5).

Podsumowując, w najbliższych latach pozycja sektora energetycznego w powiecie bełchatowskim pozostanie wysoka, dlatego z perspektywy rynku pracy ważne jest m.in., że powiat dysponuje dużą liczbą pracowników, wykwalifikowanych w obszarze inżynierii i pracy technicznej, przez lata wypracowana została sieć powiązań gospodarczych i kooperacyjnych firm, ale przy tym podnosi się brak kooperacji w zakresie relokacji wykwalifikowanych kadr pomiędzy kopalnią i elektrownią a inwestorami, utrudniającą mobilność przestrzenną słabą sieć transportu kolejowego czy też słabą dywersyfikację miejsc pracy w sektorach pozaprzemysłowych. Poza tym sektor paliwowo-energetyczny zapewnia obecnie najbardziej atrakcyjne miejsca pracy w powiecie bełchatowskim, stąd chęci pracowników do przekwalifikowania są znikome. Dążenie do rozwoju atrakcyjnej alternatywnej oferty miejsc pracy oraz udostępnienie dogodnych możliwości do zmiany kwalifikacji może zniwelować ten trend. W kontekście transformacji energetycznej podnosi się również potrzebę systemowej współpracy między kluczowymi interesariuszami biorącymi udział w procesie sprawiedliwej transformacji oraz strategicznego planowania. Zapoczątkowany dialog powinien być intensyfikowany i rozwijany w kolejnych obszarach.

6.3. Przyszłość kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim

Przyszłość kobiet na bełchatowskim rynku pracy jest w dużej mierze determinowana obecną sytuacją – charakterem rynku pracy. Rozmówcy podkreślali, że właściwie dwa przedsiębiorstwa wykreowały obecny rynek pracy, zatem aktualna specyfika zatrudnienia i profil kompetencyjny pracowników będą w znaczny sposób wpływać na przyszły rynek pracy.

Bełchatów jest specyficznym miastem, bo faktycznie te dwa zakłady, które powstały w Bełchatowie i wykreowały Bełchatów, to [...] kopalnia i elektrownia (IDI_6).

W trakcie spotkań generalnie wybrzmiewał bardzo negatywny ton. Respondenci werbalizowali swój pesymizm, używając zdecydowanych określeń sugerujących, że brakuje perspektyw zmiany, sytuacja jest bez wyjścia, a przy tym posługiwali się niekiedy bardzo dosadnym językiem.

Wysuwające się na pierwszy plan narzekania nabierają wymiaru „podwójnej” katastrofy. Brak aktywności i bieżących działań możliwych do zrealizowania, bo opartych na aktualnej, dobrej sytuacji finansowej mieszkańców, wydaje się akceleratorem złej sytuacji w przyszłości. Wówczas, kiedy region zostanie dotknięty spadkiem dochodów czy większym bezrobociem, mieszkańcy zostaną bez zaplecza finansowego. Bezrobocie respondenci wiążą z możliwością rozwinięcia się różnych patologii.

Ogląd tego, jak Bełchatów będzie prosperował po transformacji, dostarcza niewielu, będących w zdecydowanej mniejszości, głosów pozytywnych. Inspirację i wzorzec stanowić może nabyta w przeszłości umiejętność odbudowy ośrodka miejskiego wokół nowych branż.

Bełchatów kiedyś był starym miastem handlowym, żydowskim, późniejsze uwarunkowania sprawiły, że powstał przemysł lekki [...]. Po upadku przemysłu lekkiego powstał nowy Bełchatów, oparty na przemyśle wydobywczym i produkcji energii. I teraz, prawdopodobnie, za te 10 lat będziemy musieli zrobić „nowy początek” tego miasta [...]. To miasto będzie zupełnie inaczej wyglądało, pewnie straci część mieszkańców – naturalny proces i nie ma się co oszukiwać, że będzie w Bełchatowie inaczej. Trzeba budzić społeczność, żeby „mościła sobie gniazdko” (IDI_7).

Obraz tego „nowego początku” Bełchatowa jest dość mglisty, ale bezsprzecznie związany z aktywizowaniem lokalnej społeczności, poszukiwaniem przez obywateli nowego pomysłu na siebie i swoje miasto w zmienionej rzeczywistości. Przyszłość regionu w opinii respondentów wiąże się jednoznacznie z koniecznością i wyzowaniem przyciągnięcia młodych, a przy tym przebija się świadomość potrzeby zbudowania kompleksowego programu. Chodzi nie tylko o ofertę zatrudnienia, ale też usługi bytowe, kulturalne, związane z codziennym funkcjonowaniem, edukacją czy rozwojem, a także spędzaniem wolnego czasu.

Moim zdaniem, stajemy się miastem emerytów i martwi mnie, że nasze władze nie myślą o młodych. Patrząc nawet, jakie oferty kulturalne, rozrywkowe są, to jest to nastawione na emerytów.

Uważam, że jest to „ucinięcie gałęzi, na której się siedzi”, bo to nie emeryci będą tutaj płacić te lokalne podatki (IDI_1).

Interlokutorzy wskazywali na powiązanie przyszłości bełchatowskiego rynku pracy z wykreowaniem pomysłu rozwojowego. Jeśli strategia rozwoju regionu zawierać będzie poszczególne przedsięwzięcia czy plany intensyfikowania całych branż przyjaznych kobietom, to z pewnością mogą one być skarbnicą miejsc pracy dla kobiet. W przypadku planowanego rozwoju turystyki w regionie jest to możliwe do osiągnięcia. Turystyka może generować różnorodne miejsca pracy dla kobiet.

Są takie plany, że po zamknięciu kopalni i elektrowni powstanie tutaj taki duży akwen wodny – sztuczne jezioro i być może to będzie ta infrastruktura „towarzysząca” i wtedy to być może kobiety, bo to nastawione jest na turystykę... (IDI_6)

Zdaniem uczestników wywiadów szansa na rozwój jest możliwa w przypadku spójnego konceptu, innowacyjnego pomysłu, stopniowo, cyklicznie i etapami rozbudowywanego, ze świadomością, że proces ten będzie trwał latami, jeśli nie dekadami. Ciekawy pomysł może stać się zarodkiem dalszych, nawet kilkudziesięcioletnich realizacji.

Musiałoby tutaj powstać coś zupełnie innowacyjnego, coś zupełnie nowatorskiego. No dlaczego się Uniejów rozwinął? Bo wpadli na pomysł, żeby z wód termalnych skorzystać. 20 lat temu to był mały basenik, a dziś są kompleksy hektarowe [...] – wszystko się zaczęło od jednego pomysłu. Nam brakuje w Bełchatowie jakiegoś pomysłu, impulsu. Tu musi być jeden pomysł, który... stworzy całe miasto! (IDI_3)

Tu musi się wydarzyć coś takiego, taki musimy mieć pomysł na to miasto, jeżeli nie chcemy być „drugim Wałbrzychem” (IDI_3).

Tu powinno być tak, że szukamy rozwiązań, bo możliwe, że wszyscy powiedzą, że „trzeba coś silnie zadziałać i trzeba tutaj naprawdę wstrząsu”, tylko trzeba popatrzeć, czy te „wszystkie bomby i ataki” są konieczne. Teraz jest ten moment na szukanie: kiedy ludzie mają jeszcze pracę, jeszcze mają energię, jeszcze mają siłę (IDI_10).

Imperatyw wypracowania planu, znalezienia pomysłu miałby być poprzedzony wstrząsem. Czy jako taki wstrząs można rozpatrywać podjęcie ostatecznej decyzji o wycofaniu się z produkcji węgla brunatnego? Czy jednoznaczna i niepodważalna decyzja oraz przedstawienie wszystkich konsekwencji może stać się impulsem? Czy na tej podstawie może pojawić się jeden pomysł? Czy może powinien to być pakiet różnorodnych scenariuszy?

To, nad czym ja trochę ubolewam w procesie tej tzw. transformacji, która dotyczy, czy będzie dotyczyć, naszego regionu, jest to, że bardzo mocno dyskusja się „skanalizowała” wokół tego: „Czy tu będzie węgiel? Czy tu nie będzie węgla? Czy tu będzie wodór? Czy tu będzie atom? A może będziemy chrustem palić?” (IDI_7).

Respondenci biorący udział w badaniu zaznaczali potrzebę pilnego rozpoczęcia szeroko zakrojonego dialogu na temat przyszłości regionu, który to może przerwać frustrację, niepewność i dać impuls różnym grupom społecznym do włączenia się w projektowanie koniecznej i nieuchronnej zmiany.

Rozdział 7

Proponowany model wsparcia kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim

Zamiast klasycznego zakończenia autorzy w podsumowaniu monografii postanowili uwzględnić proponowany, wypracowany w wyniku przywoływanych tu wyników badań, model wsparcia kobiet w powiecie bełchatowskim. Po wskazaniu najważniejszych wniosków z badania przedstawiono założenia tego modelu, a następnie zaproponowano rekomendacje dotyczące jego wdrażania.

7.1. Wnioski końcowe

We wprowadzeniu do niniejszego opracowania zawarte zostały dwa kluczowe pytania badawcze:

1. Jaka jest w opinii lokalnych interesariuszy obecna specyfika sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim?
2. Jakie wyzwania dla aktywności zawodowej kobiet w przyszłości pracodawcy wiążą z procesem zielonej i sprawiedliwej transformacji?

Podsumowując niniejszą publikację, podjąć należy próbę skondensowanej odpowiedzi na nie.

W przypadku pierwszego pytania zaznaczyć trzeba przede wszystkim niską aktywność zawodową kobiet, również tych z wykształceniem wyższym, wynikającą z wysokich dochodów mężów, partnerów, a niekiedy ojców, i w rezultacie wysokich oczekiwań płacowych części kobiet. Owa niska aktywność współwystępuje z relatywnie dobrym dostępem do usług opiekuńczo-edukacyjnych i edukacyjnych, które nie stanowią przeszkody w dostępie do rynku pracy.

Z kolei w przypadku drugiego pytania badawczego wskazać trzeba przede wszystkim na obawy związane z funkcjonowaniem całego lokalnego ekosystemu

gospodarczego w sytuacji spodziewanego zamknięcia kopalni i elektrowni oraz braku jednoznacznej strategii transformacji gospodarczej. Zagrożenia w tym przypadku wynikają zarówno z oczekiwanego, niekorzystnego wpływu zachodzących zmian popytu na towary i usługi (niższe dochody mieszkańców, ich mniejsza liczba w warunkach spodziewanej fali wyjazdów), wzrostu konkurencji na rynku pracy wskutek zmniejszenia liczby miejsc pracy, jak i braku wizji odnośnie do wspomaganej przez publiczne środki docelowej struktury gospodarki, co uniemożliwia świadome, niewzbudzające lęków przygotowanie się do nieuniknionych zmian.

Mając powyższe na uwadze, jako najważniejsze i najpilniejsze jawi się wypracowanie wobec transformacji regionu bełchatowskiego jednoznacznego stanowiska rządu dotyczącego przyszłości energetyki bazującej na węglu brunatnym. Wynikające z tego dalsze działania powinny być kompleksowe, umożliwiające dotarcie z przekazem do wszystkich mieszkańców. W regionie panuje marazm, pesymizm oraz generalna niechęć do zmian. Konieczne są działania prowadzące do zmiany światopoglądu mieszkańców na temat transformacji i postrzegania jej jako szansy rozwojowej. Chociaż w ostatnim czasie w subregionie bełchatowskim powstało wiele pracujących niezależnie zespołów zajmujących się kwestią transformacji, brakuje koordynacji ich działań oraz upubliczniania wniosków z ich prac. W efekcie powinien powstać jeden ośrodek decyzyjny, wokół którego należałoby skupić wszystkie działania informacyjne dotyczące zielonej transformacji. Powinien być on przekaznikiem wiedzy do wszystkich grup interesariuszy oraz animatorem przedsięwzięć.

Ważnym kierunkiem wsparcia aktywności kobiet w powiecie bełchatowskim powinno być też wspieranie ich przedsiębiorczości. Patrząc na statystyki, można powiedzieć, że kobiety w regionie cechują się podejściem przedsiębiorczym. Może o tym świadczyć fakt, że po pandemii wiele z nich składało wnioski na uruchomienie działalności gospodarczej, te firmy są nadal utrzymywane (80% z nich). Aby lepiej wykorzystać potencjał przedsiębiorczości kobiet, ważne jest wspieranie przedsiębiorczości na wielu płaszczyznach: (1) dotacji dla firm na zatrudnianie i edukację młodych kobiet, (2) doskonalenia nauczania podstaw przedsiębiorczości w szkołach (obecna podstawa programowa jest niedostosowana, ale w ramach lekcji można włączyć warsztaty zakładania działalności gospodarczej, wizyty „studyjne” uczniów w firmach), (3) zmianę kompetencji w celu wypełnienia coraz bardziej widocznej luki pokoleniowej (np. w służbie zdrowia), (4) tworzenia miejsc pracy w obszarze ekologii, cyfryzacji jako kierunku dla młodych kobiet, (5) tworzenia miejsc pracy w usługach, które „wymierają”, np. drobnego rzemiosła. Niezbędne okazują się wsparcie finansowe, dotacje, staże, dopłaty dla mentorów i pracodawców.

W świetle wypowiedzi uczestników badania można stwierdzić, że konieczna jest zmiana mentalności mieszkanki powiatu bełchatowskiego, zwłaszcza tych w wieku 50+, poprzez m.in. warsztaty praktyczne z rekrutacji i selekcji, wzrostu samooceny, oraz treningi psychologiczne nakierowane na uświadamianie korzyści z podjęcia pracy, samodzielności i samostanowienia. Istotne jest, aby zmiana mentalności objęła też rodziców młodych kobiet, członków najbliższych rodzin kobiet w różnym wieku.

Tworzenie nowych miejsc pracy (na podstawie przedsiębiorczości mieszkańców oraz przyciągnięcia inwestorów do regionu bełchatowskiego) będzie wówczas ułatwione i przyniesie większe zainteresowanie nie tylko kobiet, o ile będą to miejsca pracy cechujące się wysoką jakością. Pracodawcy i przedsiębiorcy powinni mieć świadomość, że oczekiwania wobec zatrudnienia się zmieniają. Pracownicy i pracownicy coraz częściej poszukują środowiska pracy przyjaznego osobom różnorodnym, szanującego równowagę między pracą a życiem prywatnym, partnerskiego, włączającego, zapewniającego rozwój, elastyczne godziny pracy i pakiety motywacyjne (np. opiekę medyczną, ubezpieczenie). Takie miejsca pracy nabierają jeszcze większego znaczenia wśród osób młodych, wkraczających na rynek pracy.

Kluczowe jest, że zrodziła się – a właściwie wypracowana została w ostatnim czasie dzięki inicjatywom oddolnym – świadomość nieuchronności zmiany wśród interesariuszy bezpośrednio zaangażowanych w proces transformacji. Jednocześnie osoby najbardziej aktywne unaoczniają sobie ogrom pracy i wyzwań. Oczywiście pozostaje ścieranie się poglądów i przedstawianie kontrowersyjnych perspektyw czy pomysłów, nie warto jednak czekać na wizję – „wizja przyjdzie sama”. Proces dochodzenia do wizji jest wieloetapowy, z natury rzeczy zakłada kolejno dokładanie cegiełki do cegiełki. Ważne są spotkania różnych interesariuszy na poziomie lokalnym, stopniowe rozszerzanie grona uczestników, uzupełnianie grona uczestników o różnorodnych ekspertów.

7.2. Model wsparcia kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w kontekście transformacji regionu

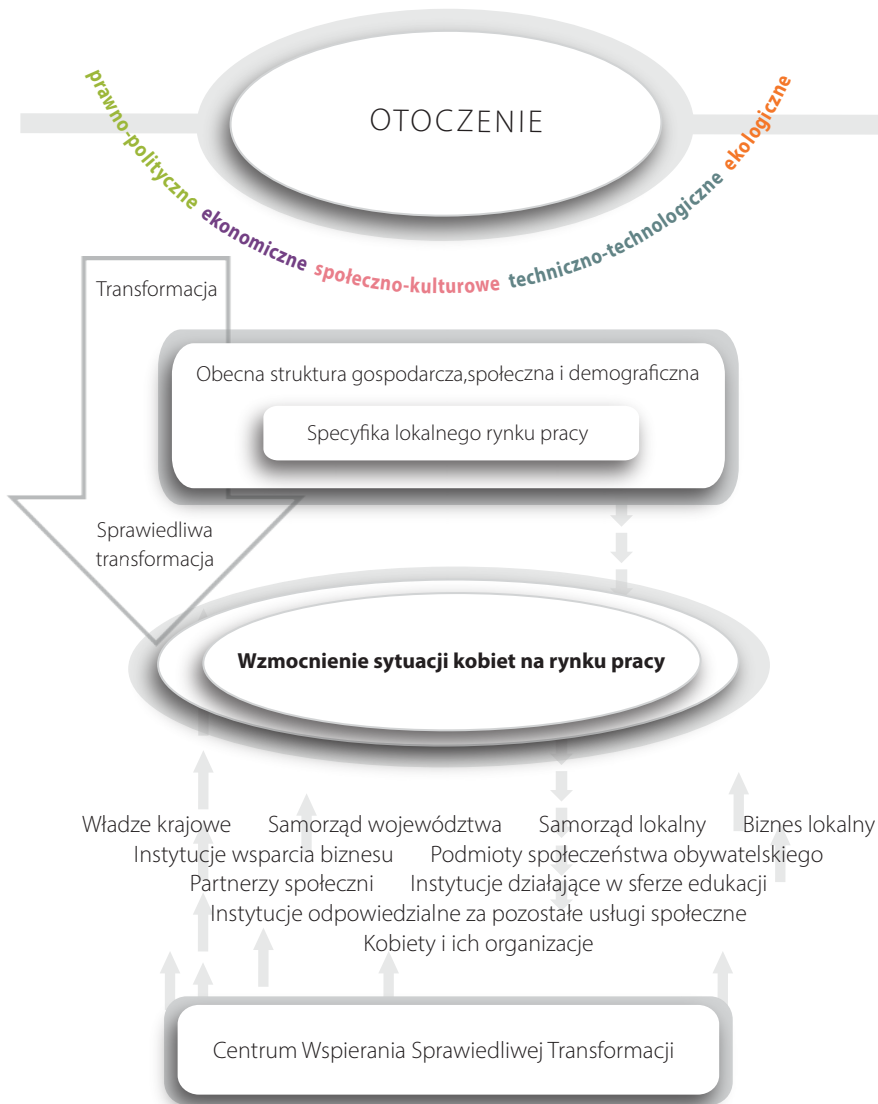
Zazwyczaj kiedy w nauce mowa jest o modelu, rozumie się go jako uproszczone odwzorowanie pewnego wycinka rzeczywistości poprzez wskazanie najważniejszych elementów wchodzących w jego skład i relacji między nimi. W niniejszym opracowaniu rozumiemy model inaczej, tak jak jest to przyjęte w stosowanych naukach społecznych, tj. jako odwzorowanie wycinka rzeczywistości z uwzględnieniem najważniejszych jego elementów i relacji między nimi w celu wskazania możliwego sposobu oddziaływania za sprawą świadomego działania na ów wycinek w całości, poszczególne jego elementy i relacje między nimi w celu dojścia do sytuacji ocenianej ze społecznego punktu widzenia jako korzystniejszą w stosunku do sytuacji bez takiego oddziaływania.

W prezentowanym modelu (rys. 42), skupiającym się na aktywności zawodowej kobiet w podregionie bełchatowskim (wycinek rzeczywistości), wyodrębniono trzy zasadnicze elementy:

- obecna struktura gospodarcza, społeczna i demograficzna,
- specyfika lokalnego rynku pracy,
- zielona transformacja,

przy czym dwa pierwsze są ze sobą powiązane (tj. silnie oddziałują na siebie), trzeci zaś, jako element zewnętrzny, zaczyna powoli kształtować dwa wcześniej wymienione. Z kolei mówiąc o świadomym oddziaływaniu na zmiany badanego wycinka rzeczywistości, koncentrować się można na kluczowych aktorach realizujących polityki publiczne (lub oddziałujących bezpośrednio lub pośrednio na decydentów) mające wpływ na aktywność zawodową kobiet na bełchatowskim rynku pracy. Są to: władze krajowe, samorząd województwa, samorząd lokalny, biznes lokalny, instytucje wsparcia biznesu, podmioty społeczeństwa obywatelskiego, partnerzy społeczni, instytucje działające w sferze edukacji i instytucje odpowiedzialne za pozostałe usługi społeczne. Dodatkowo, zgodnie z ideą empowermentu, uwzględniono również kobiety i ich organizacje jako autonomiczny podmiot określający własne zachowania na rynku pracy.

Pierwszym wyróżnionym elementem jest struktura gospodarcza, społeczna i demograficzna. Jak podkreślano, specyfika regionu wiąże się przede wszystkim z tym, że od kilku dekad gospodarka opiera się przede wszystkim na przemyśle wydobywczym i energetycznym (tę monokulturę gospodarki postrzega się jako jedną ze słabych stron powiatu), co w kontekście transformacji energetycznej rodzi konsekwencje dla każdego obszaru funkcjonowania powiatu. Choć w 2021 r. w powiecie zarejestrowanych było ponad 10 tys. podmiotów gospodarczych, to warunki na rynku pracy kreują w dużej mierze czterech główni gracze, każdy zatrudniający ponad tysiąc osób. Ponad połowa przedsiębiorstw zlokalizowana jest w Bełchatowie, zdecydowana większość (96%) to mikroprzedsiębiorstwa, a tylko 16 zatrudnia 250 i więcej osób (większość z nich zlokalizowanych jest w dwóch gminach – Bełchatowie i Kleszczowie). Co piąta firma w regionie zajmuje się handlem i naprawami, mniej więcej co dziesiąta – budownictwem lub przetwórstwem przemysłowym. Ograniczeniem szans na nowe inwestycje w regionie (w tym rozwoju turystyki) są bariery komunikacyjne. Lokalizacja w centrum Polski to niewątpliwy atut regionu, niemniej brak połączeń kolejowych, pewne oddalenie od trasy S8, a także słabo rozwinięta sieć i jakość dróg powiatowych i gminnych powodują, że potencjał ten nie może być w pełni wykorzystany. Utrudnia to również aktywność zawodową mieszkańcom, w szczególności kobietom, które pomimo tego, że mają dobry dostęp do opieki instytucjonalnej nad dziećmi, z uwagi na problemy komunikacyjne mają utrudnione wejście na rynek pracy. Powiat powoli się wyludnia, co jest postrzegane jako największa słabość powiatu – w ciągu 10 lat ubyło blisko 3 tys. mieszkańców (obecnie zamieszkuje go ok. 110 tys. osób, z czego 51,1% stanowią kobiety, a saldo migracji jest ujemne). Wśród podstawowych zagrożeń postrzega się wysoką skłonność młodych ludzi do opuszczenia powiatu, a także starzenie populacji (Szukalski, 2023). Już teraz co trzecia kobieta jest w wieku niemobilnym (wzrost o 22% od 2011 r.), co wskazuje na starzenie się lokalnych zasobów pracy kobiet (inaczej sytuacja ma się jedynie w Bełchatowie).



Rysunek 42. Model wsparcia aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim

Źródło: opracowanie własne

Specyfiką lokalnego rynku pracy w regionie bełchatowskim (druga wyjściowa składowa modelu) jest przede wszystkim niska aktywność zawodowa kobiet, również tych z wykształceniem wyższym. Jest ona silnie warunkowana wspomnianą strukturą gospodarczą, która – choć powoli się zmienia – wciąż znajduje się pod presją dwóch największych pracodawców i firm z najbliższego otoczenia, które z nimi kooperują. W efekcie nie tylko występuje rynek pracy z dużym segmentem prac uznawanych

za typowo męskie, ale pojawiają się co najmniej trzy inne czynniki ograniczające możliwości kobiet na rynku pracy:

- 1) niższa gotowość do wejścia i pozostawania na rynku pracy kobiet, które z uwagi na wysokie dochody mężów nie podejmują odpłatnej pracy;
- 2) wysokie oczekiwania płacowe i socjalne części kobiet, których zaspokojenie rzadko jest możliwe poza sektorem górniczym i energetycznym;
- 3) brak gotowości obecnych i byłych pracowników owych dwóch największych pracodawców za płacenie za usługi (np. rekreacyjne czy kulturalne), które przez lata były im oferowane za darmo przez pracodawcę, co z kolei ogranicza popyt na szereg usług i dóbr, jakie mogłyby być oferowane. Rozwój różnorodnych usług mógłby wzmacniać ekspansję małych i średnich przedsiębiorstw, w tym prowadzonych przez kobiety.

Transformacja energetyczna może dodatkowo negatywnie wpłynąć na sytuację zawodową kobiet i sytuację materialną rodzin, w związku z czym aktywizacja zawodowa osób niepracujących, szczególnie kobiet, traktowana jest jako kwestia o priorytetowym znaczeniu dla osiągnięcia celów Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego (TPST WŁ, 2021). Obok realizowanych już przez Centrum Rozwoju Kompetencji w Rogowcu zadań w zakresie reorientacji zawodowej pracowników zatrudnionych w górnictwie i branżach pokrewnych zwiększenie aktywności zawodowej kobiet stanowi istotny krok do stworzenia wykwalifikowanego, świadomego i aktywnie włączonego społeczeństwa, o równym dostępie do wysokiej jakości usług publicznych (Cel 2 TPST WŁ).

Trzecim wspomnianym w modelu elementem jest zielona transformacja. Proces transformacji przebiegać będzie w oparciu na wspomnianym powyżej Terytorialnym Planie Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego oraz Prognozie oddziaływania na środowisko do Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego przyjętej przez Zarząd Województwa Łódzkiego 14 kwietnia 2023 r. uchwałą nr 317/23. TPST WŁ został zatwierdzony decyzją wykonawczą Komisji Europejskiej w grudniu 2022 r. W dokumencie „Podsumowanie przyjęcia Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego wraz z Prognozą oddziaływania na środowisko do Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego” można przeczytać, że TPST WŁ „jest najważniejszym dokumentem określającym proces transformacji województwa łódzkiego w kierunku osiągnięcia celów Unii Europejskiej na rok 2030 w dziedzinie energii i klimatu oraz w kierunku neutralnej dla klimatu gospodarki UE do roku 2050”. Jednocześnie wskazuje on terytoria najbardziej dotknięte negatywnymi skutkami transformacji oraz określa główne wyzwania z nią związane. Proces transformacji województwa łódzkiego zakłada znaczące ograniczenie działalności kompleksu górniczo-energetycznego Bełchatów w perspektywie roku 2030, w tym ograniczenie o ok. 75% zużycia węgla brunatnego, spadek udziału węgla w produkcji energii elektrycznej o ok. 75% oraz ograniczenie emisji CO₂ o ok. 80%. Konsekwencją ograniczenia wydobycia węgla brunatnego i produkcji energii

z tego surowca będzie spadek zatrudnienia w kopalni i elektrowni przewidywany na ok. 40%. Proces ten pociągnie za sobą konsekwencje gospodarcze, społeczne i terytorialne. Jako terytorium najbardziej dotknięte negatywnymi skutkami transformacji w województwie łódzkim wskazano obszar 35 gmin (w tym wszystkie te zlokalizowane w powiecie bełchatowskim). Łącznie omawiane gminy zajmują 20,1% powierzchni województwa i zamieszkiwane są przez ok. 17% jego ludności.

Zgodnie z ideą sprawiedliwej transformacji przejście na gospodarkę neutralną dla klimatu wymagać będzie podejmowania szeregu działań dla łagodzenia społecznych, gospodarczych i terytorialnych skutków transformacji, dla których głównym źródłem finansowania będzie Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (FST). Zgodnie z dokumentami Komisji Europejskiej do województwa łódzkiego trafi rekordowa kwota 2,745 mld euro, na którą składają się:

- 1,7 mld euro – przeznaczone na tzw. działania twarde, czyli inwestycje w transport, infrastrukturę zdrowotną i kulturalną, a także w wsparcie dla przedsiębiorców;
- 658 mln euro – na tzw. działania miękkie, czyli wsparcie społeczne, szkolenia dla pracowników i przekwalifikowanie, a także stypendia dla studentów;
- 369,5 mln euro – na rzecz sprawiedliwej transformacji.

W ramach sfery gospodarczej zakłada się podejmowanie działań związanych m.in. z dywersyfikacją działalności gospodarczej, tworzeniem miejsc pracy poza sektorem górniczym czy rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). W zakresie łagodzenia skutków terytorialnych procesu transformacji podejmowane będą z kolei działania związane choćby z rozwojem OZE, w tym energetyki prosumenckiej, zwiększaniem efektywności energetycznej, rekultywacją terenów zdegradowanych oraz dekarbonizacją systemu transportowego. W ramach sfery społecznej z kolei przemiany w kierunku gospodarki neutralnej dla klimatu wymagać będą m.in. tworzenia możliwości rozwoju zawodowego i dostosowania kompetencji i kwalifikacji pracowników sektora górniczo-energetycznego i branż okołogórniczych do nowych warunków na rynku pracy, aktywizacji zawodowej osób nieaktywnych zawodowo oraz poszukujących pracy, co złagodzi skutki transformacji dla mieszkańców tego obszaru. Istotny będzie również rozwój usług społecznych i związanych ze zwiększaniem kapitału społecznego mieszkańców. Zagadnienie zwiększenia aktywności zawodowej kobiet mieści się w tej sferze.

Przyszły poziom aktywności zawodowej kobiet na bełchatowskim rynku pracy jest jednakże wypadkową nie tylko tych trzech elementów, ale i świadomej interwencji dokonywanej zarówno przez władze krajowe, wojewódzkie i lokalne, jak i przez innych najważniejszych lokalnych aktorów – organizacje wsparcia biznesu, organizacje społeczeństwa obywatelskiego czy wreszcie same kobiety – za sprawą ich oddolnych inicjatyw i funkcjonujących organizacji kobiet. Interwencja taka powinna być jednak związana z jeśli nie w pełni świadomym planem odnośnie do środków, harmonogramu działań i spodziewanych rezultatów, to przynajmniej z jakąś kierunkową wizją. Wydaje się, że skuteczność tych działań będzie większa,

jeśli ich koordynacją oraz inicjowaniem i wdrażaniem zajmie się wyspecjalizowana w tym zakresie jednostka (hub) pod roboczą nazwą Centrum Wspierania Sprawiedliwej Transformacji (CWST), której powołanie przewidujemy jako końcową rekomendację projektu. Do ważnych zadań tej jednostki należałoby także „sieciowanie” interesariuszy i upowszechnianie informacji zwiększających skuteczność prowadzonych działań. Jest to szczególnie ważne w kontekście tego, że przeprowadzone na potrzeby niniejszego projektu badania, zarówno ilościowe, jak i jakościowe, wskazują na brak pomysłu na Bełchatów i jego okolice. Nie ma wypracowanej wizji tego, jak ma wyglądać region za 10–20 lat. Można odnieść wrażenie, iż trwa oczekiwanie na pomysł z zewnątrz, czemu sprzyjają niedobór rzetelnych informacji o prawdopodobnych skutkach ekonomicznych i społecznych zielonej transformacji, brak podmiotu działającego na poziomie powiatu odpowiedzialnego za kontakty z mieszkańcami, zwłaszcza z przedsiębiorcami, w tym informowanie o skutkach zmian czy komunikowanie ich przebiegu, podmiotu, który mógłby stanowić płaszczyznę kontaktów z partnerami społecznymi, aby w zgodzie z zasadami partycypacji społecznej wypracować pomysły bazujące na wzmacnianiu istniejących na terenie powiatu zasobów własnych.

Wspomniany brak wizji, jaka ma być gospodarcza podstawa powiatu za 10–20 lat, oznacza brak strategii tego, jak wzmacniać lokalny rynek pracy poprzez:

- kształtowanie kompetencji i kwalifikacji obecnych i przyszłych uczniów,
- określanie kluczowych inwestorów, którym trzeba zapewnić właściwe warunki funkcjonowania, w tym zasoby ludzkie,
- dostarczenie dzisiejszej młodzieży powodów do pozostania w mieście i do powrotu po studiach, dzięki zapewnieniu nie tylko możliwości pracy, ale i życia w miejscu o wysokiej jakości.

Odpowiedź na powyższe trzy kluczowe kwestie i zaprojektowanie spójnego, komplementarnego pakietu działań w wielu obszarach: gospodarczym, edukacyjnym, społecznym, w powiązaniu ze sferą ekologiczną czy technologiczną może się znacznie przyczynić do stworzenia realnej wizji rozwoju regionu bełchatowskiego.

7.3. Rekomendacje

Kluczowym elementem modelu w stosowanych naukach społecznych jest włączenie rekomendacji odnoszących się do tego, jak najważniejsi aktorzy – władze publiczne i inni interesariusze – mogą poprawić funkcjonowanie badanego wycinka rzeczywistości. W takim przypadku należy przede wszystkim zidentyfikować newralgicznych aktorów z punktu widzenia środków finansowych i prawnych lub innych kluczowych zasobów (unikatowej wiedzy i umiejętności, wpływu).

W niniejszym opracowaniu za takich kluczowych aktorów uznano:

- władze publiczne różnych szczebli: krajowe (kreator i realizator krajowej polityki rozwoju odpowiedzialny przed instytucjami UE za wdrażanie zielonej transformacji), regionalne (kreator i realizator regionalnej polityki rozwoju odpowiedzialny za wdrażanie zielonej transformacji na terenie województwa), lokalne (powiatowe i gminne władze odpowiadające za realizację większości usług publicznych);
- aktorów kształtujących życie gospodarcze: biznes (reprezentanci lokalnych przedsiębiorców identyfikujący ich potrzeby i oczekiwania) i instytucje go wspierające oraz partnerzy społeczni;
- podmioty odpowiedzialne za realizację kluczowych usług społecznych: instytucje rynku pracy, instytucje edukacyjne, podmioty oferujące inne usługi społeczne, instytucje społeczeństwa obywatelskiego;
- kobiety i stowarzyszające je organizacje.

Przeprowadzone badania prowadzą do następujących rekomendacji (rys. 43).

Władze krajowe	• wypracowanie spójnego (międzyresortowego) przekazu dotyczącego planów krajowych wobec regionu bełchatowskiego w związku ze sprawiedliwą transformacją; • stworzenie wraz z samorządem lokalnym i regionalnym docelowej wizji subregionu na mapie gospodarczej Polski; • wypracowanie programu rozwoju gospodarczego subregionu bełchatowskiego; • rozwój infrastruktury kolejowej umożliwiającej ruch pasażerski (linia Wieluń–Bełchatów–Piotrków Trybunalski); • utworzenie programu wspierania mikroprzedsiębiorczości w subregionie bełchatowskim.
Samorząd województwa	• wypracowanie wizji subregionu na mapie gospodarczej regionu; • opracowanie strategii i metod rozwoju usług społecznych zarówno jako warunku do zwiększenia aktywizacji zawodowej kobiet, jak i jako miejsca pracy dla kobiet; • zwiększenie dostępności przestrzennej miejskiego obszaru funkcjonalnego (MOF) Bełchatów–Piotrków Trybunalski–Radomsko poprzez poprawę transportu publicznego; • współpraca przy rozwoju infrastruktury kolejowej umożliwiającej ruch pasażerski (linia Wieluń–Bełchatów–Piotrków Trybunalski); • rozbudowa infrastruktury drogowej.
Samorząd lokalny	• wypracowanie wizji gospodarki „poenergetycznej”; • przygotowanie platformy współpracy z przedstawicielami mieszkańców i biznesu. Platforma rozumiana jest jako przestrzeń fizyczna i gromadząca podstawowe informacje, wyniki najnowszych badań, dobre praktyki transformacji ze świata, miejsce on-line; • wypracowanie kanałów informowania mieszkańców o skutkach zachodzących zmian i o gospodarczych planach samorządowych i rządowych; • wyszukanie specjalizacji subregionu poprzez identyfikację unikatowych zasobów;

Samorząd lokalny	• identyfikacja szans związanych z istnieniem miejskiego obszaru funkcjonalnego Bełchatów–Piotrków Trybunalski–Radomsko; • rozwój infrastruktury kolejowej umożliwiającej ruch pasażerski (linia Wieluń–Bełchatów–Piotrków Trybunalski); • wprowadzenie biletu uznawanego na terenie całego miejskiego obszaru funkcjonalnego Bełchatów–Piotrków Trybunalski–Radomsko w celu poprawy funkcjonowania transportu publicznego wspólnego. Powinno także nastąpić zwiększenie liczby kursów autobusów miejskich łączących te trzy ośrodki oraz liczby kursów do wsi zlokalizowanych na terenach MOF; • zbudowanie zintegrowanej oferty turystycznej umożliwiającej wykorzystanie różnorodności i potencjału jednostek wchodzących w skład MOF (np. pakietu uwzględniającego zabytki, parki rozrywki dla dzieci, obszary rekreacyjne); • opracowanie metod rozwoju usług społecznych zarówno jako warunku do zwiększenia aktywizacji zawodowej kobiet, jak i jako miejsca pracy dla kobiet; • zweryfikowanie obranych specjalizacji w świetle przemian transformacyjnych; • opracowanie ram kształcenia dopasowanych do zawodów przyszłości na podstawie strategii regionu i strategii lokalne; • włączenie małych i średnich pracodawców regionu w proces sprawiedliwej transformacji; • tworzenie podmiotów ekonomii społecznej specjalnie ukierunkowanych na aktywizację kobiet w wieku średnim i starszym; • dokonanie diagnozy potrzeb w zakresie usług wychowawczych, opiekuńczych i pielęgnacyjnych uwzględniających specyficzne potrzeby (np. czas pracy instytucji czy usługi dowozu klienta); • rozwój transportu lokalnego umożliwiającego łatwiejszy dojazd do pracy czy miejsca edukacji.
Biznes	• wyszukanie specjalizacji subregionu; • większe włączenie się w proces sprawiedliwej transformacji; • szersze wdrożenie praktyk zarządzania zasobami ludzkimi sprzyjających podjęciu i utrzymaniu aktywności zawodowej przez kobiety.
Instytucje wsparcia biznesu	• wyszukanie specjalizacji subregionu; • działania wspierające rozwój przedsiębiorczości, w tym kobiet; • promowanie działań z zakresu <i>work-life balance</i> wśród przedsiębiorców w subregionie.
Kobiety i ich organizacje	• włączenie się w proces transformacji rynku pracy, który umożliwi wykorzystanie środków finansowych na wzrost aktywności zawodowej kobiet w bliższej i dalszej perspektywie.
Uczelnie wyższe w województwie/regionie	• większe włączenie się w proces transformacji regionu bełchatowskiego; • zacieśnienie współpracy między wiodącymi uczelniami akademickimi; • inicjowanie współpracy z innymi interesariuszami regionalnymi; • prowadzenie badań stosowanych, ekspertyz i analiz na rzecz regionu bełchatowskiego.

Podmioty społeczeństwa obywatelskiego (PSO)	• wypracowanie platformy reprezentującej PSO w rozmowach z władzami; • większe włączenie się w wypracowanie wizji gospodarki „poenergetycznej” z perspektywy mieszkańców regionu; • zwiększenie zatrudnienia w podmiotach ekonomii społecznej; • prowadzenie zajęć wzmacniających poczucie przynależności do społeczności lokalnej.
Partnerzy społeczni	• większe włączenie się w wypracowywanie wizji gospodarki „poenergetycznej” z uwzględnieniem interesów pracowników związanych z sektorem energetycznym i węglowym.
Edukacja	• dopasowanie programów nauczania do wypracowanych specjalizacji subregionu; • promowanie przedsiębiorczości wśród młodzieży; • prowadzenie zajęć wzmacniających poczucie przynależności do społeczności lokalnej.
Pozostałe usługi społeczne	• rozwój usług senioralnych mogących być pomocą w wejściu lub powrocie na rynek pracy; • rozwój usług „wytchnieniowych”, ułatwiających godzenie opieki nad osobami zależnymi z pracą zawodową; • prowadzenie zajęć wzmacniających poczucie przynależności do społeczności lokalnej.
Instytucje rynku pracy	• wypracowanie specjalnych programów aktywizujących kobiety, w tym zwiększających ich udział wśród beneficjentów wsparcia na uruchomienie działalności gospodarczej; • stworzenie repozytorium wiedzy tematycznej i jego promocja wśród innych aktorów; • diagnoza zawodów przyszłości z perspektywy popytowej, na podstawie strategii rozwoju regionu, ale też z perspektywy kobiet, oraz upowszechnianie tych informacji; • promocja kształcenia ustawicznego oraz szkoleń o charakterze uniwersalnym, holistycznym, wyposażającym szkolonego w kompetencje, dzięki którym „poradzi sobie wszędzie”; • intensyfikacja działań mających na celu powstawanie nowych miejsc pracy w regionie; • promocja włączenia na rynek pracy kobiet; • organizacja wraz z instytucjami edukacyjnymi szkoleń dla kobiet; • organizacja szkoleń dla nieaktywnych zawodowo kobiet z zakresu poszukiwania pracy z silnym komponentem skupionym na podwyższaniu samooceny swoich kompetencji i zdolności do pracy; • organizacja wraz z biznesem staży dla kobiet na stanowiskach pracy utożsamianych zazwyczaj z tymi „męskimi”.

Rysunek 43. Rekomendacje w zakresie wsparcia aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim

Źródło: opracowanie własne

Wśród rekomendowanych powyżej rozwiązań są i te mające związek z wypracowaniem spójnej wizji rozwoju regionu, bez której trudno mówić o „wpasowywaniu” działań ukierunkowanych na zwiększenie w skali subregionu aktywności zawodowej kobiet (zwłaszcza w perspektywie długookresowej). Proponowane bardziej specyficzne rozwiązania mogą być jednak podejmowane już teraz, jako że dotyczą kwestii, którym zaradzeniu warto poświęcić czas i środki niezależnie od kierunku transformacji regionu. Mowa bowiem o działaniach edukacyjnych, wzmocnieniu samooceny kobiet, a także ich przedsiębiorczości, przełamaniu bierności (nie tylko zawodowej), zwiększeniu tożsamości lokalnej i skłonności do pozostania w regionie, zwłaszcza w przypadku młodych kobiet. Wiele z tych działań będzie trudnych do wdrożenia na tym etapie z uwagi na bariery leżące po stronie postaw samych kobiet i ich rodzin, ale też pracodawców i innych podmiotów. Przykładowo wyniki badania przedsiębiorstw wykazały, że trudności kobiet na rynku pracy są postrzegane bardziej wyraźnie w przedsiębiorstwach, których główny obszar działalności nie jest powiązany w sposób bezpośredni lub pośredni z energetyką. Wyniki badań wskazują przy tym na niską w regionie motywację kobiet do podejmowania aktywności zawodowej, która może być przełamywana poprzez mądrze zaplanowaną kampanię społeczną, uwzględniającą zarówno działania informacyjne, jak i doradcze, a także stopniowo włączające kobiety nieaktywne zawodowo w aktywność społeczną (poprzez działania w organizacjach pozarządowych, kołach gospodyń wiejskich itp.) – taka forma aktywności może stanowić pierwszy krok w kierunku podjęcia pracy zawodowej. Potrzeba jednak wzmocnienia kobiet w wieku 50+ o krótkim okresie aktywności zawodowej, szczególnie powracających na rynek pracy po długiej przerwie. Konieczna jest przy tym indywidualna praca z takimi kobietami, albowiem bardzo często potrzebują wsparcia psychologicznego, podbudowania wiary we własne siły, wsparcia motywacji do dalszego poszukiwania pracy oraz pomocy w urealnieniu własnych oczekiwań wobec pracodawcy i stanowiska pracy. Wszystkie te „miękkie” aspekty włączania kobiet w rynek pracy są niezwykle ważne i służyć im może przeprowadzenie kampanii społecznej. Jej cele powinny uwzględniać specyficzną historycznie sytuację regionu, powinna zostać zatem ukierunkowana na włączenie mieszkańców w proces sprawiedliwej transformacji, informowanie ich o możliwościach finansowania inicjatyw i zachęcenie do ich współkreowania (transformacyjny budżet obywatelski). Jak podkreślano, stanowić to powinno jeden z obszarów działań planowanego Centrum Wspierania Sprawiedliwej Transformacji w regionie bełchatowskim. Umiarkowany optymizm może budzić fakt, że pojawiają się już pojedyncze inicjatywy w tej sferze. W ramach przykładu można podać „Projekt Bełchatów 5.0” (<https://b50.pl>), który został pomyślany jako pakiet działań z lokalną społecznością: organizacjami, samorządami, mediami i innymi interesariuszami z Obszaru Nowej Energii, ukierunkowanych na wzmocnianie lokalnych społeczności w aktywnym, odpowiedzialnym udziale w transformacji regionu bełchatowskiego, czyli realnej partycypacji w procesie przemian. Daje on

narzędzia do wspólnotowego budowania własnych scenariuszy rozwoju, mając na uwadze różnicowania społeczne, ekonomiczne i środowiskowe tego regionu, ale także istniejące możliwości, potencjał i szanse (perspektywy) rozwojowe.

Podkreślić należy, że proponowane w ramach prezentowanego modelu działania nie uwzględniają w wystarczającym zakresie perspektywy samych kobiet, które z uwagi na założenia projektu nie były objęte bezpośrednimi badaniami. O ocenę sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy i jej uwarunkowań pytano innych interesariuszy, przede wszystkim reprezentantów przedsiębiorstw w powiecie bełchatowskim – zarówno pracodawców, jak i samozatrudnionych (w tej grupie, $n = 373$ podmiotów, przeprowadzono badanie ilościowe). Ocenę tę wzmacniają opinie innych aktorów – przedstawicieli instytucji rynku pracy (zarówno publicznych, jak i niepublicznych), instytucji otoczenia biznesu, związków zawodowych, organizacji pozarządowych (w tej grupie zrealizowano $n = 10$ indywidualnych wywiadów pogłębionych). Z pewnością uchwycenie perspektywy samych zainteresowanych jest potrzebne i powinno stanowić kolejny etap diagnozy, który pozwoli na uszczegółowienie oceny potrzeb kobiet w tym zakresie, ale też ich ocenę proponowanego modelu wsparcia kobiecej aktywności zawodowej.

Powyższe rekomendacje prowadzą do kilku bardziej ogólnych kwestii łączących wymienione powyżej szczegółowe zalecenia:

- 1) konieczności znalezienia sposobów lepszego informowania o spodziewanych zmianach związanych z wdrażaniem sprawiedliwej transformacji i ich społeczno-ekonomicznych skutkach, w tym działań mających na celu zmniejszenie skali niepewności prowadzącej do wzmożonej ucieczki młodości z subregionu;
- 2) wsparcia dla lepszego, zinstytucjonalizowanego usieciowienia różnorodnych podmiotów działających na terenie podregionu zainteresowanych włączeniem się w wypracowanie odpowiedzi na wyłaniające się wyzwania;
- 3) konieczności lepszego zidentyfikowania i wykorzystania lokalnych zasobów;
- 4) myślenia o przyszłości subregionu bełchatowskiego w szerszym kontekście przestrzennym (miejski obszar funkcjonalny Bełchatów–Piotrków Trybunalski–Radomsko) i cywilizacyjnym (kształt gospodarki polskiej za 10–15 lat).

Bibliografia

- Barometr zawodów*, <https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=5&county=114&year=2024&form-group%5B%5D=low> (dostęp: 25.06.2024).
- Boyatzis R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, Wiley, New York.
- Churski P., Burchardt M., Herodowicz T., Konecka-Szydłowska B., Perdał R. (2022), *Analiza zróżnicowania społeczno-gospodarczego Wielkopolski Wschodniej*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Dańkowska A., Sadura P. (2021), *Przespana rewolucja. Sytuacja społeczna w regionie bełchatowskim u progu transformacji energetycznej*, Fundacja „Pole Dialogu”, Instytut Studiów Zaawansowanych, Warszawa, <https://poledialogu.org.pl/przespana-rewolucja-sytuacja-spoeczna-regionie-belchatowskim-u-progu-transformacji-energetycznej/> (dostęp: 27.11.2023).
- Draganidis F., Mentzas G. (2006), *Competency based management: A review of systems and approaches*, „Information Management & Computer Security”, 14, s. 51–64.
- European Institute for Gender Equality (2023), *Gender equality in the EU in 2023. Towards a green transition in transport and energy*, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy> (dostęp: 22.06.2024).
- Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych. Kobiety na rynku pracy*, 2016, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf (dostęp: 30.03.2020).
- Eurostat, lfsa_argan (dostęp: 25.06.2024).
- Flick U. (2012), *Projektowanie badania jakościowego*, przeł. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Frankowski J., Mazurkiewicz J. (2020), *Województwo śląskie w punkcie zwrotnym transformacji*, IBS Research Report, październik, https://ibs.org.pl/app/uploads/2021/02/IBS_Research_Report_02_2020.pdf (dostęp: 16.12.2023).
- Gibbs G. (2015), *Analizowanie danych jakościowych*, przeł. M. Brzozowska-Brywczyńska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- GUS (2024), *Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w marcu 2024 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/rozklad-wynagrodzen-w-gospodarce-narodowej-w-marcu-2024-roku,32,3.html> (dostęp: 25.06.2024).

- GUS, Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl> (dostęp: 2.07.2024).
- Juszczak A., Szpor A. (2020), *Wskaźnik Wrażliwości Regionów Górniczych na transformację energetyczną – obraz na podstawie danych z powiatów*, „Working Paper”, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.
- Juszczak S. (2013), *Badania jakościowe w naukach społecznych. Szkice metodologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Kierwa D., Szpor A., Witajewski-Baltvilks J. (2019), *Sprawiedliwa transformacja węglowa w regionie śląskim. Implikacje dla rynku pracy*, IBS Research Report, maj, https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2019/05/Streszczenie_IBS_Research_Report_02_2019-1.pdf (dostęp: 16.11.2023).
- Krajewski P. (red.) (2010), *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego. Rekomendacje opracowane w ramach projektu*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, https://www.cbos.pl/PL/efs/kobiety_mazowsze/publikacje/raporty/Rekomendacje.pdf (dostęp: 24.05.2024).
- Kryńska E., Kukulak-Dolata I., Arendt Ł. (2011), *Analiza regionalnego rynku pracy – metropolitalnego, subregionalnych, na potrzeby aktualizacji „Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020”*, Wojewódzki Urząd Pracy, Łódź.
- Kryńska E., Szukalski P. (red.) (2013), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.) (2013), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ w Polsce. Raport końcowy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Krzewińska A. (2018), *Innowacja w badaniach społecznych*, „Humanities and Social Science”, vol. XXIII, 25(3), s. 143–158.
- Kubiak P. (2012), *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie łódzkim i jego powiatach*, [w:] E. Kwiatkowski (red.), *Popytowe i podażowe aspekty rozwoju kapitału ludzkiego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kwiecińska-Zdrenka M. (2019), *Najsukuteczniejsze metody aktywizacji kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy w województwie pomorskim. Raport z badania empirycznego*, Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Gdańsk.
- Lewandowska-Gwarda K. (2023), *Kobieta na rynku pracy w Polsce. Analizy przestrzenne, przekrojowe, czasowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Maleją szanse Bełchatowa na miliardy euro z Unii Europejskiej? Chodzi o kopalnię i elektrownię...* (2020), *Dzień Dobry Bełchatów*, 8.07.2020, <https://ddbelchatow.pl/wydarzenia/maleja-szanse-belchatowa-na-miliardy-euro-z-unii-europejskiej-chodzi-o-kopalnie-i-elektrownie/NKfgHeSU0PMLz9odXUL3> (dostęp: 23.05.2023).
- Matuszewska-Kubicz A., Warwas I. (2013), *Development of competencies by students. The case study of the University of Lodz*, „Journal of Education Culture and Society”, 14(2), s. 328–348.
- McClelland D.C. (1973), *Testing for competence rather than for ‘intelligence’*, „The American Psychologist”, 28(1), s. 1–14.
- Rekomendacje dla instytucji rynku pracy dotyczące wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie łódzkim* (2016), Stowarzyszenie Instytut Nowych Technologii w Łodzi, grudzień, Łódź.

- Samoraj-Charitonow B. (2016), *Wybrane metody jakościowe w badaniach nad zabezpieczeniem społecznym*, [w:] G. Uścińska, B. Samoraj-Charitonow, A. Kołek (red.), *Metodologia badań nauk o polityce publicznej w obszarze zabezpieczenia społecznego*, Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Sprawozdanie o rynku pracy (MRPiT-01) za 1.06.2024–30.06.2024 i 1.01.2021–31.12.2021 – powiat bełchatowski*, <https://belchatow.praca.gov.pl> (dostęp: 24.06.2024).
- Stan bezrobocia w powiecie bełchatowskim w 2021 r. Analiza statystyczna*, PUP w Bełchatowie, maj 2022.
- Stan bezrobocia w powiecie bełchatowskim w 2023 r. Analiza statystyczna*, PUP w Bełchatowie, maj 2024.
- Szukalski P. (2009), *Czy w Polsce nastąpi powrót do prostej zastępowalności pokoleń?*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica”, 231, s. 59–75.
- 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”, 2, <http://hdl.handle.net/11089/47894> (dostęp: 25.07.2024).
- Ślimko E. (2019), *Sprawiedliwa transformacja Śląska. Wyzwania z perspektywy społecznej – analiza i rekomendacje*, Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć, Warszawa.
- Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego (2021).
- Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.) (2011), *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, Dz.U. 2019 poz. 1818.
- Warwas I., Rogozińska-Pawelczyk A. (2016), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji – aspekty organizacyjne i psychologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Warwas I., Wiktorowicz J., Szukalski P. (2024), *Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji – perspektywa indywidualna*, raport z badań dla Stowarzyszenia Tak dla Bełchatowa.
- Whiddett S., Hollyforde S. (2003), *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Wolny Z., Kempa A., Szymala W., Kasprzyk A. (2020), *Lokalne rynki pracy w województwie łódzkim. Ocena stanu i analiza warunków rozwoju. Raport końcowy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź.
- <https://arrtransformacja.org.pl/informacje-podstawowe/> (dostęp: 12.04.2024).
- https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/PL_2023_factsheet.pdf (dostęp: 6.03.2024).
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2022/05/BLOK-1-Onepager.pdf> (dostęp: 25.07.2024).
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2022/07/Global-Gender-Gap-Report-2022.pdf> (dostęp: 25.07.2024).
- <https://www.hays.pl/kobiety> (dostęp: 25.07.2024).
- https://commission.europa.eu/system/files/2020-06/european-semester_thematic-fact-sheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf (dostęp: 6.03.2024).

Wykaz tabel

Tabela 1. Struktura próby i populacji – podmioty gospodarcze w powiecie bełchatowskim w przekroju gminy	29
Tabela 2. Charakterystyka podmiotów gospodarczych w badaniu kwestionariuszowym (n = 373)	30
Tabela 3. Identyfikowanie swoich organizacji jako podmioty posiadające wybrane cechy (n = 373)	31
Tabela 4. Podstawowe dane o ludności powiatu bełchatowskiego według gmin w 2011 i 2021 r.	33
Tabela 5. Kobiety w wieku produkcyjnym w powiecie bełchatowskim według gmin w latach 2011 i 2021 – dane spisowe	34
Tabela 6. Podmioty zarejestrowane w REGON w powiecie bełchatowskim w 2023 r. według gminy i wielkości zatrudnienia	35
Tabela 7. Ocena szans rozwoju własnego przedsiębiorstwa w perspektywie najbliższych 5 i 10 lat (n = 373)	39
Tabela 8. Słabe strony powiatu bełchatowskiego – porównanie opinii przedstawicieli przedsiębiorstw bezpośrednio powiązanych z energetyką i pozostałych (n = 373)	49
Tabela 9. Postawy wobec transformacji energetycznej regionu z podziałem na grupy rozmówców	54
Tabela 10. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. roli przedsiębiorców i pracodawców w przekazywaniu informacji i dostarczaniu wiedzy o skutkach zielonej transformacji poszczególnym grupom odbiorców (n = 373)	64
Tabela 11. Częstość występowania niepełnosprawności wśród kobiet w wieku produkcyjnym według NSP'2021	66
Tabela 12. Stan cywilny mieszkank powiatu bełchatowskiego w wieku 15 lat i więcej w porównaniu z innymi jednostkami administracyjnymi (NSP'2021)	69
Tabela 13. Średnie wynagrodzenie brutto i jego mediana w marcu 2024 r. w Polsce, województwie łódzkim i wybranych jego powiatach (w zł)	87
Tabela 14. Bezrobocie rejestrowane wśród kobiet w powiecie bełchatowskim według wybranych charakterystyk – stan na koniec czerwca 2024 r. i grudnia 2021 r.	98
Tabela 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i firma/instytucja włącza się w jakiegokolwiek formie w działania związane z sytuacją na rynku pracy w regionie bełchatowskim?” – ogółem i według wybranych cech organizacji	125
Tabela 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i firma/organizacja korzysta z usług instytucji rynku pracy?” – ogółem i według wybranych cech organizacji	126
Tabela 17. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. prognozowanego stanu regionu bełchatowskiego w perspektywie pięcioletniej i dziesięcioletniej – ogółem i w przekroju powiązania z sektorem energetycznym (n = 373)	130

Wykaz rysunków

Rysunek 1.	Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym w krajach Unii Europejskiej (2023 r.)	12
Rysunek 2.	Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku produkcyjnym w krajach Unii Europejskiej (2023 r.)	13
Rysunek 3.	Wskaźnik zatrudnienia kobiet (kolor żółty) i mężczyzn (kolor zielony) w wieku 15+ w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w krajach Unii Europejskiej (2023 r.)	14
Rysunek 4.	Stopa bezrobocia kobiet w wieku produkcyjnym w krajach Unii Europejskiej (2023 r.)	15
Rysunek 5.	Wskaźnik równouprawnienia płci 2023 w Polsce w porównaniu ze średnią UE-27 – ogółem (<i>index</i>) i w sześciu obszarach	16
Rysunek 6.	Odsetek kobiet i mężczyzn sprawujących każdego dnia opiekę nad swoimi dziećmi lub wnukami, osobami starszymi lub niepełnosprawnymi (jako % populacji w wieku 18+) w 2023 r.	19
Rysunek 7.	Etapy badania sytuacji kobiet w powiecie bełchatowskim	27
Rysunek 8.	Ocena bieżącej sytuacji przedsiębiorców w kluczowych obszarach działalności gospodarczej (odsetek odpowiedzi, n = 373)	38
Rysunek 9.	Ocena szans rozwoju własnego przedsiębiorstwa w perspektywie najbliższych 5 i 10 lat (n = 373)	40
Rysunek 10.	Ocena kierunku zmian w kluczowych obszarach działalności przedsiębiorstwa lub organizacji w perspektywie najbliższych 5–10 lat (odsetek odpowiedzi, n = 373)	41
Rysunek 11.	Bariery rozwoju biznesu w powiecie bełchatowskim (n = 373)	42
Rysunek 12.	Atuty powiatu bełchatowskiego w opinii pracodawców (odsetek odpowiedzi, n = 373)	45
Rysunek 13.	Słabe strony powiatu bełchatowskiego w opinii pracodawców (odsetek odpowiedzi, n = 373)	47
Rysunek 14.	Kluczowe czynniki sukcesu sprawiedliwej transformacji	60
Rysunek 15.	Deklarowany poziom wiedzy przedstawicieli przedsiębiorstw w powiecie bełchatowskim nt. zielonej transformacji (liczba i skumulowany odsetek odpowiedzi, n = 373)	61
Rysunek 16.	Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw dotyczące dostępności wiedzy nt. zielonej transformacji (odsetek odpowiedzi, n = 373)	62
Rysunek 17.	Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. podmiotów odpowiedzialnych za informowanie o skutkach zielonej transformacji (odsetek odpowiedzi, n = 373)	63

Rysunek 18. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w latach 2010–2023 (w zł)	67
Rysunek 19. Udział dzieci w wieku do 17 lat, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny, w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku (w %) w latach 2010–2022	67
Rysunek 20. Współczynnik rozwodów w przeliczeniu na 1000 nowo zawartych małżeństw w latach 2010–2023	69
Rysunek 21. Współczynnik dzietności w badanych jednostkach administracyjnych w latach 2010–2023	70
Rysunek 22. Aktywność zawodowa według płci i wieku w powiecie bełchatowskim i województwie łódzkim według NSP*2021	84
Rysunek 23. Wskaźniki zatrudnienia według płci i wieku w województwie łódzkim i powiecie bełchatowskim według NSP*2021	85
Rysunek 24. Zatrudnienie kobiet w powiecie bełchatowskim według sekcji gospodarki narodowej w latach 2014–2020 (jako % ogółu zatrudnionych w danej sekcji)	87
Rysunek 25. Powody niezatrudnienia kobiet w opinii przedstawicieli przedsiębiorstw (odsetek odpowiedzi wśród niezatrudniających kobiet, n = 82)	89
Rysunek 26. Inne powody zmiany zdania nt. zatrudniania kobiet	90
Rysunek 27. Zadowolenie pracodawców zatrudniających kobiety z wykonywanej przez nie pracy (n = 170)	91
Rysunek 28. Udział kobiet bezrobotnych wśród kobiet w wieku produkcyjnym w wybranych jednostkach administracyjnych w latach 2014–2023 (w %)	99
Rysunek 29. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. ogólnej sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy (odsetek odpowiedzi, n = 373)	100
Rysunek 30. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. różnych aspektów sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy (odsetek odpowiedzi, n = 373)	101
Rysunek 31. Opinie nt. różnych aspektów sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy – porównanie zatrudniających i niezatrudniających kobiety (odsetek odpowiedzi, n = 373)	102
Rysunek 32. Zawody deficytowe w powiecie bełchatowskim – prognoza na 2024 r.	110
Rysunek 33. Dostęp do żłobków – odsetek dzieci objętych opieką ^a w żłobkach w latach 2010–2022	112
Rysunek 34. Udział dzieci w placówkach wychowania przedszkolnego w wieku 3–5 lat (jako ‰ ogółu) w latach 2010–2023	112
Rysunek 35. Liczba przyznanych świadczeń pomocy w różnej formie przez pomoc społeczną z powodu niepełnosprawności w przeliczeniu na 1000 osób w wieku 65 i więcej w latach 2014–2023	113
Rysunek 36. Możliwe kierunki oddziaływania pracodawców na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet (odsetek wskazań, n = 373)	120
Rysunek 37. Stosowanie lub możliwość wdrożenia działań wpływających na zwiększenie udziału kobiet wśród zatrudnionych (odsetek odpowiedzi, n = 253)	122
Rysunek 38. Stosowanie lub możliwość wdrożenia działań wpływających na zwiększenie udziału kobiet wśród zatrudnionych w przekroju zatrudniania kobiet (odsetek odpowiedzi, n = 253)	124
Rysunek 39. Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw nt. prognozowanego stanu regionu bełchatowskiego w perspektywie pięcioletniej i dziesięcioletniej z uwzględnieniem zmian oceny (n = 373)	131

Rysunek 40. Czynniki stanowiące zagrożenia dla rozwoju regionu bełchatowskiego w perspektywie 10 lat w ocenie przedstawicieli przedsiębiorstw (odsetek odpowiedzi, n = 373)	132
Rysunek 41. Działania zmniejszające oddziaływanie czynników stanowiących zagrożenie dla rozwoju regionu bełchatowskiego w ocenie pracodawców (odsetek odpowiedzi, n = 373)	136
Rysunek 42. Model wsparcia aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim	149
Rysunek 43. Rekomendacje w zakresie wsparcia aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim	155

W monografii przedstawiono próbę diagnozy obecnej i przyszłej sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w kontekście dokonującej się transformacji energetycznej. Zaprezentowany szeroki zakres badań i sformułowane wnioski stanowią niewątpliwie mocne strony tej książki. Wartością dodaną publikacji jest również zaproponowany model wsparcia kobiet na bełchatowskim rynku pracy oraz bogaty katalog rekomendacji skierowany do szerokiego spektrum podmiotów.

dr hab. Małgorzata Król, prof. UE

Model wspierania kobiet na rynku pracy w warunkach sprawiedliwej transformacji stanowi istotny wkład w rozwiązanie problemów społecznych i gospodarczych powiatu bełchatowskiego. Tego rodzaju rekomendacje są niezwykle cenne dla decydentów i instytucji lokalnych, a ich opracowanie wskazuje na odpowiedzialne podejście badaczy do wpływu ich prac na rzeczywistość.

dr hab. Katarzyna Januszkiewicz, prof. Uniwersytetu SWPS

 **WYDAWNICTWO**
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

 wydawnictwo.uni.lodz.pl
 ksiegarnia@uni.lodz.pl
 (42) 665 58 63

Książka dostępna
jako e-book

e-ISBN 978-83-8331-682-6