

**Marta Hozer-Koćmiel**

Uniwersytet Szczeciński

## **ANALIZA EKONOMICZNA SYTUACJI Kobiet I MĘŻCZYŹN NA ZACHODNIOPOMORSKIM RYNKU PRACY – PROPOZYCJE DZIAŁAŃ WYRÓWNUJĄCYCH SZANSE**

### **Streszczenie**

Celem artykułu jest wykorzystanie metod statystycznych do analizy sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz wybór działań zwiększających równe szanse na rynku w regionie Pomorza Zachodniego. Badanie przeprowadzono według schematu: a) dobór praktyk możliwych do implementacji; b) analiza i diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy; c) wybór praktyk odpowiednich dla regionu. Dobór praktyk oparto na zbiorze przygotowanym przez partnerstwo WINNET8 i opublikowanym w *Women's Resource Centres. Innovation and Practices for Smart, Inclusive and Sustainable Growth*. Implementacja trzech proponowanych praktyk (FEM – Finlandia, Women's Technology Centre – Wielka Brytania i Gävleborg Jämt – Szwecja) przyczyni się do zwiększenia równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Sprawí tym samym, że region w większym stopniu wykorzysta potencjał gospodarczy kobiet i mniej odczuwalne będą skutki spowolnienia gospodarczego.

**Słowa kluczowe:** równe szanse kobiet i mężczyzn, rynek pracy, dobre praktyki.

### **Wprowadzenie**

Celem artykułu jest określenie działań zrównujących szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy w regionie Pomorza Zachodniego na podstawie wyników

przeprowadzonej analizy statystycznej sytuacji ekonomicznej. Postawiono tezę, że można zidentyfikować dobre praktyki zwiększające równość płci, które nadają się do implementacji w województwie zachodniopomorskim.

## 1. Prezentacja metod i rozwiązań w badanym obszarze

Szczegółowa analiza opisu aktualnej sytuacji *gender* przebiegła w pięciu etapach: 1) analiza statystyczna sytuacji kobiet i mężczyzn na regionalnym rynku pracy z uwzględnieniem zaangażowania w innowacje, przedsiębiorczość i nowoczesne technologie; 2) identyfikacja i ocena różnic, podobieństw i różnorodności zachowań ekonomicznych kobiet i mężczyzn w województwie zachodniopomorskim; 3) analiza istniejących dokumentów, strategii i programów dotyczących polityki równości płci w regionie; 4) analiza segregacji na zachodniopomorskim rynku pracy pod kątem równości płci; 5) identyfikacja głównych interesariuszy, mających wpływ na tworzenie polityki równości płci, między innymi w oświacie. Całość wyników zaprezentowano w opracowaniu *Plan działań dla województwa zachodniopomorskiego – 5 kroków do równości płci na rynku pracy w regionie* [5]. Na podstawie diagnozy sytuacji ekonomicznej kobiet i mężczyzn wybrano działania, które wydają się szczególnie przydatne dla badanego regionu.

Przez pojęcie „dobra praktyka” rozumie się za Komisją Europejską podjętą inicjatywę, na przykład działania, metody, projekty, procesy, techniki, strategie, plany rozwoju, która okazała się skuteczna pod względem wprowadzania *gender mainstreaming* i ma potencjał, aby ją przenieść z jednego obszaru geograficznego lub regionu do innego.

Praktyki dokonano na podstawie zestawu przygotowanego przez partnerstwo WINNET8 i opublikowanego w pracy [14]. Warto dodać, że w zbiorze znalazły się również projekty zrealizowane przez instytucje z województwa zachodniopomorskiego: Zachodniopomorską Agencję Rozwoju Regionalnego – Paszport do Przedsiębiorczości, Instytut Analiz, Diagnoz i Prognoz Gospodarczych w Szczecinie – Przebojowa Business Women, oraz Stowarzyszenie Pomoc i Rozwój – Społeczna Poradnia Prawna.

## 2. Charakterystyka problemu w literaturze przedmiotu

Wyniki analiz społeczno-gospodarczych regionów są powszechnie publikowane w formie prac naukowych i na przykład raportów wykonywanych na zamówienie organów rządzących wszystkich szczebli: krajowego, regionalnego i lokalnego. W części wstępnej tego typu analiz zwykle przedstawia się ogólną charakterystykę regionu, opis sytuacji demograficznej, rynku pracy i systemu edukacyjnego. Badanie gospodarki obejmuje analizę sektora przemysłowego, rolnictwa i usług, analizę dynamiki rozwoju poszczególnych branż oraz wskazanie najlepiej rozwijających się obszarów. W analizach ekonomicznych rynku pracy często podnoszone są kwestie dotyczące przedsiębiorczości, sposobów aktywizowania postaw przedsiębiorczych oraz innowacyjności. Identyfikuje się zewnętrzne uwarunkowania wpływające na poziom innowacyjności i konkurencyjności firm, co pozwala określić potencjał innowacyjny danego regionu.

Specjalistami z zakresu ekonomii i ekonometrii przestrzennej są między innymi profesorowie: J.H.P. Paelinck, G. Arbia, H. Kelejian, I. Prucha, B.H. Baltagi – założyciele i wykładowcy Spatial Econometrics Advanced Institute (Instytut Zaawansowanej Ekonometrii Przestrzennej). W Polsce przestrzenno-czasowym modelowaniem zjawisk gospodarczych zajmują się między innymi profesorowie: J. Suchecka i B. Suchecki z Uniwersytetu Łódzkiego, A.S. Barczak z Akademii Ekonomicznej w Katowicach i D. Strahl z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Na Uniwersytecie Szczecińskim badania w tej dziedzinie prowadzi prof. J. Korol, autor książki *Wskaźniki zrównoważonego rozwoju w modelowaniu procesów regionalnych*.

Większość analiz przestrzennych nie obejmuje problematyki *gender* – kulturowej tożsamości płci. Pojawiają się analizy z podziałem na płeć, jednak problem nie zostaje pogłębiony o role społeczno-kulturowe i ich przemiany. Ponadto tradycyjne analizy sytuacji *gender* często traktują po macoszemu kwestie ekonomiczne. Wynika to z tego, że naukowcy prowadzący tak zwane *gender studies* często reprezentują takie kierunki humanistyczne, jak na przykład filologia, filozofia, historia czy literaturoznawstwo.

Metody ilościowe do badania zjawisk ekonomicznych z uwzględnieniem problematyki płci stosują w Polsce profesorki: J. Kurkiewicz, E. Frątczak, E. Gołata i I. Kotowska.

### 3. Wyzwania i szanse rozwojowe województwa zachodniopomorskiego – wybrane wnioski z analiz i diagnoz

Ubocznym efektem transformacji gospodarczej i przechodzenia z gospodarki centralnie sterowanej do gospodarki rynkowej był spadek aktywności zawodowej kobiet. W roku 1999 na rynku pracy w regionie było aktywnych 62% kobiet, dziesięć lat później (w 2009 roku) – 54%. Aktywność zawodowa mężczyzn była (1999 rok) i nadal jest (2009 rok) wyższa niż kobiet. Największe różnice zaobserwowano dla ludności młodszej, 25–34 lata i dojrzałej 55–64 lata.

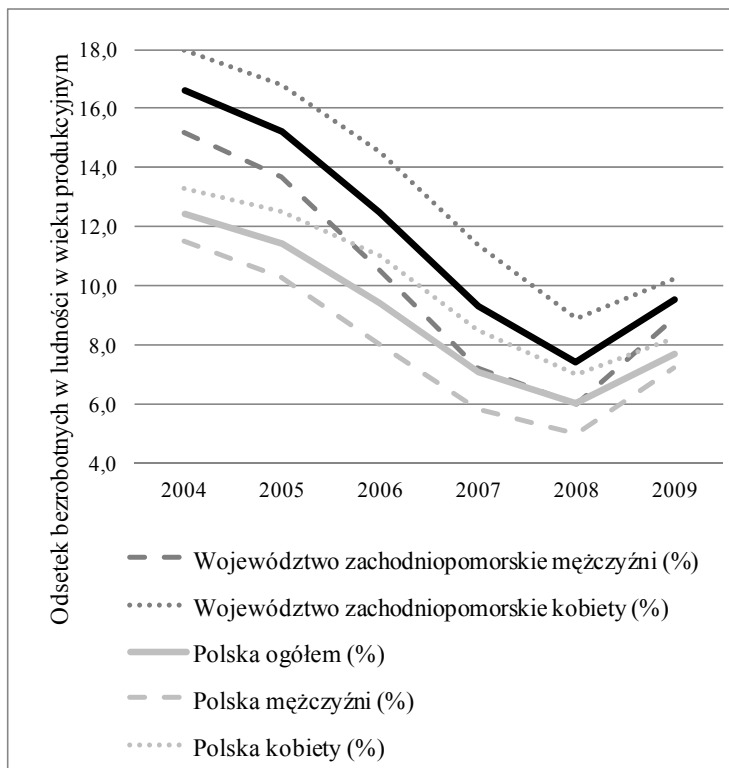
Wśród kobiet i mężczyzn aktywnych zawodowo przeważają osoby z wykształceniem średnim. Jednak struktura ludności według wykształcenia ulega silnym zmianom, a mianowicie rośnie udział ludności z wykształceniem wyższym i średnim. Tempo wzrostu wykształcenia jest wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn. Decyzja co do dalszej edukacji może wynikać z trudnej sytuacji kobiet na rynku pracy i braku możliwości znalezienia odpowiedniego miejsca pracy. Wspominana transformacja gospodarcza spowodowała między innymi zamknięcie wielu państwowych przedsiębiorstw w regionie (Stocznia Szczecińska, Wiskord, Huta Szczecin, Dana, Cukrownia Szczecińska), które dawały zatrudnienie dziesiątkom tysięcy ludności.

Pomimo pewnych trudności, zdecydowana większość kobiet i mężczyzn była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu: 96% mężczyzn oraz 91% kobiet.

Korzystną prawidłowością jest również zaobserwowany w ostatnich latach spadek stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn w regionie (rysunek 1). W roku 2004 stopa bezrobocia kobiet w wieku produkcyjnym w województwie wynosiła około 18% i była o blisko 6 punktów procentów wyższa od stopy bezrobocia ogółem dla Polski. W roku 2009 stopa bezrobocia kobiet w województwie zachodniopomorskim wynosiła już około 10% i była wyższą od bezrobocia dla Polski ogółem o 2%.

Przedsiębiorstwa sektora usług w województwie zachodniopomorskim pod wieloma względami okazały się najmniej innowacyjne w porównaniu z innymi regionami Polski. Najlepiej sytuacja przedstawiała się w województwach: mazowieckim, podlaskim, pomorskim i śląskim. Największe nakłady na jedną firmę innowacyjną odnotowano w województwie mazowieckim, a najniższe właśnie w województwie zachodniopomorskim (ponad 16 razy niższe niż w województwie mazowieckim).

Rysunek 1. Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym



Źródło: [16].

Analizę innowacyjności przeprowadzono za pomocą takich zmiennych, jak udział przedsiębiorstw innowacyjnych jako % przedsiębiorstw ogółem, nakłady na działalność innowacyjną w sektorze usług (ceny bieżące) w mln zł, nakłady przypadające na jedno przedsiębiorstwo prowadzące działalność innowacyjną w tys. zł oraz liczba przedsiębiorstw, które miały zawartą umowę współpracy w działalności innowacyjnej (przedsiębiorstwa partnerskie z Polski). Analiza wykazała, że wszystkie cztery zmienne dla województwa zachodniopomorskiego miały jedne z najniższych wartości.

#### 4. Dokumenty, strategie i programy obowiązujące w regionie a polityka równościowa

Analiza dokumentów, strategii i programów wykazała zdawkowe potraktowanie polityki równości płci w większości z nich. Szczegółowo przeanalizowano takie dokumenty jak: 1) *Konstytucja RP* (1997), 2) *Kodeks Pracy* (1998), 3) *Strategia rozwoju kraju 2007–2015* (2006), 4) *Strategia rozwoju dla województwa zachodniopomorskiego do roku 2020* (2005), 5) *Strategia rozwoju województwa zachodniopomorskiego* (2010), 6) *Strategia dla województwa zachodniopomorskiego w zakresie polityki społecznej do roku 2015* (2005), 7) *Strategia rozwoju Szczecina* (2002), 8) *Nowelizacja strategii rozwoju Szczecina – diagnoza społeczno-ekonomiczna* (2010), 9) *Regionalna strategia innowacyjna dla województwa zachodniopomorskiego na lata 2011–2020* (2010), 10) *Wykluczenie z rynku pracy i wykluczenie społeczne w postrzeganiu Polaków – diagnoza społeczna* (2009), 11) *Rynki pracy na obszarach postpegeerowskich – raport badawczy*, 12) *Solidarność między pokoleniami – kroki dla zwiększenia aktywności osób 50+*, 13) *Lokalny plan rozwoju powiatu gryfickiego* (2007).

Zwykle mówi się o eliminowaniu przejawów dyskryminacji we wszelkich aspektach życia, bez szczególnego odnoszenia się do równych szans kobiet i mężczyzn. W dokumentach opracowanych na poziomie regionalnym zawarto podstawową politykę wobec równości płci. Zastanawiający jest fakt, że im nowszy jest dokument, tym mniej odniesień do problematyki *gender*. W większości dokumentów dotyczących rozwoju lokalnego nie ma miejsca na politykę równych szans. W polityce społecznej na szczeblu lokalnym zauważa się jedynie „ewidentnie gorszą sytuację kobiet na rynku pracy” i nie proponuje żadnych działań zapobiegawczych.

Czy zachodniopomorski rynek pracy potrzebuje *gender mainstreaming*, czyli włączenia kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn do głównego nurtu polityki? Autorzy dokumentu *Plan działań dla województwa zachodniopomorskiego...* uważają, że tak, ponieważ regionu nie stać na zaprzepaszczenie potencjału gospodarczego kobiet w sytuacji, gdy Europa odczuwa skutki kryzysu i spowolnienia gospodarczego. Konieczna jest również rewizja ram legislacyjnych oraz wprowadzenie kwestii równości płci do większości inicjatyw gospodarczych podejmowanych na rzecz rozwoju, innowacji i konkurencyjności.

## 5. Cele szczegółowe oparte na rozpoznanych wyzwaniach – pięć kroków na drodze do równouprawnienia w regionie

Przeprowadzona analiza i diagnoza pozwoliła zaproponować następujące rozwiązania, które przyczynią się do większego zrównania szans kobiet i mężczyzn na zachodniopomorskim rynku pracy:

Krok 1. Implementacja dobrej praktyki z fińskiego programu FEM (program Spotkania Przedsiębiorczyń realizowany był w Regionie Morza Bałtyckiego) na rzecz zwiększenia liczby kobiet i podniesienia jakości ich uczestnictwa w zachodniopomorskim rynku pracy.

Krok 2. Implementacja dobrej praktyki z brytyjskiego programu *Women's Technology Centre & Women Into Technology* – WIT (kobiące ośrodki technologii oraz Kobiety i Technologia) w celu popularyzowania ICT i innowacji wśród kobiet.

Krok 3. Implementacja dobrej praktyki ze szwedzkiego programu *Gävleborg Jämt* – (Droga do gminy równego traktowania kobiet i mężczyzn w Gävleborg) w celu wprowadzenia podejścia uwzględniającego zagadnienia równego traktowania płci do codziennej pracy urzędów uczestniczących w projekcie.

Krok 4. Stworzenie WINNET POLAND – silnej sieci kobiecych ośrodków informacyjnych oraz systemu na rzecz rozwoju regionu zrównoważonego pod względem udziału kobiet i mężczyzn.

Krok 5. Popularyzacja zbioru 40 dobrych praktyk, będącego rezultatem projektu WINNET8 – w administracji publicznej, sektorze organizacji non profit, społeczeństwie obywatelskim, środowiskach: akademickim i przedsiębiorców.

### Podsumowanie

W artykule określono działania zwiększające równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy na Pomorzu Zachodnim na podstawie wyników przeprowadzonej analizy statystycznej sytuacji ekonomicznej. Badanie przeprowadzono według następującego schematu: 1) dobór praktyk możliwych do implementacji, 2) analiza i diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, 3) wybór praktyk odpowiednich dla regionu. Praktyki dobrano na podstawie zestawu

dobrych praktyk przygotowanego i opublikowanego przez partnerstwo realizujące projekt WINNET8 ([www.winnnet8.eu](http://www.winnnet8.eu)).

Implementacja trzech proponowanych praktyk (FEM, Women's Technology Centre i Gävleborg Jämt) przyczyni się do zwiększenia równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Sprawi tym samym, że region w większym stopniu wykorzysta potencjał gospodarczy kobiet i skutki spowolnienia gospodarczego będą mniej odczuwalne.

## Literatura

1. *Kodeks Pracy*, Warszawa 1998.
2. *Konstytucja RP*, Warszawa 1997.
3. *Lokalny plan rozwoju powiatu gryfickiego*, Gryfice 2007.
4. *Nowelizacja strategii rozwoju Szczecina – diagnoza społeczno-ekonomiczna*, Szczecin 2010.
5. *Plan działań dla województwa zachodniopomorskiego – 5 kroków na drodze do równouprawnienia w regionie*, opracowanie projektu Winnet8, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2011.
6. *Regionalna strategia innowacyjna dla województwa zachodniopomorskiego na lata 2011–2020*, Szczecin 2010.
7. *Rynki pracy na obszarach popegeerowskich – raport z badań*, MPiPS, EFS, Warszawa 2008.
8. *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Rada Ministrów, Warszawa 2008.
9. *Strategia dla województwa zachodniopomorskiego w zakresie polityki społecznej do roku 2015*, Szczecin 2005.
10. *Strategia rozwoju dla województwa zachodniopomorskiego do roku 2020*, Szczecin 2005.
11. *Strategia rozwoju kraju 2007–2015*, Warszawa 2006.
12. *Strategia rozwoju Szczecina*, Szczecin 2002.
13. *Strategia rozwoju województwa zachodniopomorskiego*, Szczecin 2010.
14. *Women's Resource Centres. Innovation and Practices for Smart, Inclusive and Sustainable Growth*, EC, Edynburg 2011.
15. *Wykluczenie z rynku pracy i wykluczenie społeczne w postrzeganiu Polaków – diagnoza społeczna*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2009.
16. Zaorska E., Zaorski Z., *Ekonomiczne uwarunkowania alokacji czasu kobiet i mężczyzn w Polsce*, praca magisterska, Uniwersytet Szczeciński 2011.



**ECONOMIC ANALYSIS OF WOMEN'S AND MEN'S SITUATION  
IN THE WEST POMERANIAN LABOUR MARKET  
– ACTION PLAN FOR EQUAL CHANCES**

**Summary**

The aim of the following article is to use statistical methods to analyze the situation of women and man in the labour market and to choose activities enhancing equal opportunities in the labour market in the West Pomeranian region. The study was carried out according to scheme: a) selection of possible to implement practices; b) analysis and diagnosis of situation of women and men in the labour market; c) selection of good practices suitable for the region. Selection of the good practices was based on the publication of the WINNET8 partnership titled „Women’s Resource Centres. Innovation and Practices for Smart, Inclusive and Sustainable Growth”, which include a wide set of collected good practices. Implementation of three proposed practices (FEM – Finland, Women’s Technology Centre – United Kingdom and Gävleborg Jämt – Sweden) will contribute to increase the equality of opportunities of women and men in the labour market. Thus, it will encourage the region to use better the economic potential of women what will result in less noticeable effects of economic slowdown.

**Keywords:** equal chances of women and men, labour market, good practices.

*Translated by Marta Hozer-Koćmiel, Urszula Zimoch*

