

Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy w 2022 r., w tym uchodźczyń z Ukrainy

Spis treści

Wstęp	4
I. Metodologia badania	5
1.1. Cel badania	5
1.2. Problematyka badawcza	5
1.3. Techniki badania	7
1.4. Dobór próby badawczej.....	8
II. Aktywność ekonomiczna kobiet w województwie śląskim – dane statystyczne.	12
2.1. Ludność według wieku i płci	12
2.2. Aktywność zawodowa kobiet.....	12
2.3. Pracujące uchodźczynie z Ukrainy w województwie śląskim – dane statystyczne z systemu SyriuszStd	17
2.4. Bezrobotne kobiety zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego.....	18
III. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania ilościowego	23
3.1. Bezrobotne Polki i uchodźczynie z Ukrainy na śląskim rynku pracy.....	23
3.2. Pracujące Polki i uchodźczynie na śląskim rynku pracy	60
3.3. Śląscy pracodawcy zatrudniający Polki i uchodźczynie z Ukrainy	90
IV. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania jakościowego pt. Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy w 2022 r., w tym uchodźczyń z Ukrainy – panel ekspertów	111
4.1. Ocena sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy	111
4.2. Powody, dla których bezrobotne/pracujące kobiety chcą pracować/pracują	113
4.3. Zawody/branże, w jakich bezrobotne kobiety najczęściej szukają pracy...	114
4.4. Sposoby poszukiwania pracy	115
4.5. Powody rejestracji w powiatowych urzędach pracy	116
4.6. Główne oczekiwania bezrobotnych kobiet wobec publicznych służb zatrudnienia	117
4.7. Główne bariery w podjęciu pracy przez bezrobotne kobiety	117
4.8. Zainteresowanie przekwalifikowaniem/podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, zdobywaniem dodatkowych/nowych umiejętności/ uprawnień oraz uzupełnianiem/podnoszeniem poziomu wykształcenia wśród kobiet	118
4.9. Działania dotyczące kształcenia kobiet, jakie należałoby podjąć, aby nabyte kwalifikacje/umiejętności/wykształcenie były przydatne na rynku pracy.....	119

4.10. Problemy z aktywizowaniem zawodowym kobiet w instytucjach rynku pracy	119
4.11. Powody, dla których pracodawcy zatrudniają kobiety.....	120
4.12. Czynniki utrudniające pracodawcom zatrudnianie kobiet	121
4.13 Stanowiska pracy/zawody/branże, w jakich pracodawcy najczęściej zatrudniają kobiety	122
4.14 Ocena przyszłego zainteresowania pracodawców zatrudnianiem uchodźczyń z Ukrainy	122
4.15 Aktywizacja kobiet na rynku pracy – publiczne służby zatrudnienia	123
4.16 Wsparcie dla uchodźczyń z Ukrainy oferowane przez agencje pracy	124
4.17 Programy aktywizacji dla kobiet (w tym uchodźczyń z Ukrainy) dostępne na rynku pracy w województwie śląskim	125
V. Rekomendacje z badania ilościowego i jakościowego	126
Bibliografia.....	128
Spis wykresów	129
Spis tabel.....	133

Wstęp

Badanie pt. „Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy w 2022 r., w tym uchodźczyń z Ukrainy” zrealizowała firma Grupa BST z siedzibą w Katowicach na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Raport powstał na podstawie wyników:

- badania ilościowego, którym objęto:
 - bezrobotne kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy na Śląsku,
 - pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy,
 - pracodawców zatrudniających Polki lub uchodźczynie z Ukrainy,
- badania jakościowego przeprowadzonego z ekspertami, tj. z przedstawicielami:
 - powiatowych urzędów pracy zajmujących się pośrednictwem pracy/doradztwem zawodowym,
 - agencji zatrudnienia z terenu województwa śląskiego.

Uzupełnieniem informacji pozyskanych z badania jest analiza danych statystycznych dotyczących aktywności zawodowej kobiet na Śląsku.

I. Metodologia badania

1.1. Cel badania

- Diagnoza sytuacji bezrobotnych/pracujących kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy na śląskim rynku pracy w percepcji badanych kobiet.
- Analiza informacji dotyczących zatrudniania kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy w opiniach śląskich pracodawców.

1.2. Problematyka badawcza

- **dotycząca danych statystycznych bezrobotnych/pracujących kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy:**
 - 1.1. Jakimi cechami społeczno-demograficznymi charakteryzują się bezrobotne/pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy – na podstawie danych statystycznych WUP w Katowicach.
- **dotycząca bezrobotnych/pracujących kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy:**
 - 1.2. Jakimi cechami społeczno-ekonomicznymi oraz demograficznymi charakteryzują się badane bezrobotne/pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy:
 - 2.2.1. Charakterystyka demograficzna
 - 2.2.2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna
 - 2.2.3. Charakterystyka zawodowa
 - 1.3. Czy i z jakich powodów bezrobotne/pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy chcą pracować/pracują?
 - 1.4. W jakim zawodzie bezrobotne/pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy szukają pracy/pracują?
 - 1.5. Jakie są opinie bezrobotnych kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy na temat możliwości znalezienia pracy na lokalnym rynku?
 - 1.6. W jaki sposób bezrobotne/pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy szukają/szukały pracy?
 - 1.7. Jakie są przyczyny rejestrowania się kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy w powiatowych urzędach pracy?
 - 1.8. Jakie są oczekiwania bezrobotnych kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy wobec publicznych służb zatrudnienia?
 - 1.9. Jakie są bariery w podjęciu pracy przez bezrobotne kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy?
 - 1.10. Czy bezrobotne/pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy planują w ciągu najbliższych 6 miesięcy: podnieść swoje kwalifikacje zawodowe, przekwalifikować się, zdobyć dodatkowe/nowe umiejętności/uprawnienia, uzupełnić/podnieść poziom wykształcenia?

- 1.11. Jak bezrobotne/pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy postrzegają siebie na śląskim rynku pracy pod względem:
- cech osobowościowych,
 - umiejętności interpersonalnych,
 - umiejętności i doświadczenia zawodowego,
 - stanu zdrowia psychofizycznego,
 - postrzegania pracy, organizacji, motywacji do pracy.
- 1.12. Jakie plany na przyszłość mają bezrobotne/pracujące uchodźczynie z Ukrainy?
- 1.13. Czy dopóki uchodźczynie z Ukrainy będą przebywać w Polsce zamierzają/chcą pracować?
- 1.14. Jakie warunki pracy i płacy proponowane przez pracodawców odpowiadają bezrobotnym/pracującym kobietom: Polkom i uchodźczynom z Ukrainy?
- 1.15. Czy obecne zatrudnienie pracujących kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy jest zgodne z posiadanym przez nie wykształceniem/zawodem/kwalifikacjami?
- 1.16. Czy pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy zamierzają zmieniać pracę i dlaczego?

▪ **dotycząca pracodawców zatrudniających kobiety, w tym uchodźczynie z Ukrainy:**

- 1.17. Jaką część kadry stanowią kobiety Polki, a jaką część uchodźczynie z Ukrainy?
- 1.18. Jakie są przyczyny zatrudniania kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy, przez śląskich pracodawców?
- 1.19. Co przeszkadza śląskim pracodawcom w zatrudnianiu kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy?
- 1.20. Jakie warunki pracy i płacy oferują kobietom: Polkom i uchodźczynom z Ukrainy śląscy pracodawcy?
- 1.21. Na jakich stanowiskach/zawodach śląscy pracodawcy zatrudniają kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy?
- 1.22. Jak śląscy pracodawcy postrzegają pracujące kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy pod względem:
- 1.23. Czy jeśli śląscy pracodawcy zatrudniali/zatrudniają uchodźczynie z Ukrainy to nadal chcą/będą je zatrudniać?
- cech osobowościowych,
 - umiejętności interpersonalnych,
 - umiejętności i doświadczenia zawodowego,
 - stanu zdrowia psychofizycznego,
 - postrzegania pracy, organizacji, motywacji do pracy.

1.3. Techniki badania

Analiza desk research

Analiza desk research¹ na podstawie aktualnych danych statystycznych ze sprawozdania MRiPS-01, danych statystycznych WUP w Katowicach dotyczących uchodźczyń z Ukrainy oraz danych statystycznych GUS dotyczących pracujących kobiet.



Badanie ilościowe CAWI/CATI

CAWI/CATI² - badania ilościowe CATI/CAWI wśród bezrobotnych i pracujących kobiet: Polek i uchodźczyń z Ukrainy oraz respondentów reprezentujących podmioty gospodarcze zatrudniające kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy, na terenie województwa śląskiego. Zebrane informacje zostaną uzupełnione analizą danych statystycznych dotyczących bezrobotnych, pracujących oraz pracodawców zatrudniających kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy.



Badanie jakościowe FGI

FGI³ - badanie jakościowe FGI wśród przedstawicieli śląskich powiatowych urzędów pracy zajmujących się pośrednictwem pracy/doradztwem zawodowym oraz agencji zatrudnienia z siedzibą w województwie śląskim rekrutujących do pracy kobiety: Polki i uchodźczynie z Ukrainy.



¹ Metoda polegająca na analizie dostępnych danych i dokumentów. Stanowi bazę związaną z realizacją dalszych etapów badania. Badanie dokumentów służyć może ustaleniu faktycznego stanu rzeczy, jak również stworzyć prognozy na przyszłość.

² CAWI- wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (z ang. Computer-Assisted Web Interview). Polega on na przesłaniu za pomocą sieci pytań kwestionariuszowych, które są pobierane ze strony internetowej organizatora badania do dowolnego miejsca, w którym znajduje się respondent, a także urządzenie elektroniczne z dostępem do sieci.

CATI- wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (z ang. Computer-Assisted Telephone Interview). Jest to technika, podczas której zbieranie informacji odbywa się za pośrednictwem łącza telefonicznego. Badanie polega na odczytywaniu przez ankietera pytań z przygotowanego programu, w którym zapisuje uzyskane odpowiedzi.

³ Zogniskowany wywiad grupowy (z ang. Focus Group Interview) to prowadzona przez moderatora dyskusja w grupie celowo dobranych osób. Badanie opiera się o przygotowany scenariusz, a jego przebieg jest rejestrowany.

1.4. Dobór próby badawczej

Założenia zawarte w badaniu na jego etapie wstępnym musiały zostać zmodyfikowane, ponieważ dotarcie do odpowiednich respondentów (przede wszystkim bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy) było bardzo utrudnione. Jednoczesne uzyskanie minimalnej liczby wywiadów wg subregionu, wieku oraz wykształcenia (dotyczy bezrobotnych kobiet) było niemożliwe, dlatego też na etapie realizacji badania założenia w tym zakresie zostały pominięte.

Bezrobotne kobiety Polki/uchodźczynie z Ukrainy zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy na Śląsku

W ramach badania założono 400 wywiadów wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy na Śląsku (tj. 0,9% z 42 845 ogółu zarejestrowanych kobiet według stanu na koniec kwietnia 2022 r. przy poziomie ufności 95% i błędzie maksymalnym 5%), tj. 200 bezrobotnych Polek i 200 bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy.

Tabela 1. Liczba zrealizowanych wywiadów według wieku i poziomu wykształcenia – województwo śląskie

Wyszczególnienie	Liczba zrealizowanych wywiadów	
	Polki	uchodźczynie z Ukrainy
Wiek		
18 – 24 lata	30	-
25 – 34 lata	46	76
35 – 44 lata	57	87
45 – 54 lata	38	37
55 – 59 lat	31	-
Wykształcenie		
Wyższe	46	93
policealne i średnie zawodowe/branżowe	43	39
średnie ogólnokształcące	41	24
zasadnicze zawodowe/branżowe	50	-
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	22	44

Źródło: opracowanie według Opisu Przedmiotu Zamówienia

Pracujące kobiety Polki, uchodźczynie z Ukrainy

W ramach badania założono 400 wywiadów wśród pracujących kobiet⁴ (0,05% z 875 000 ogółu pracujących kobiet według stanu na koniec 2021 r. przy poziomie ufności 95% i błędzie maksymalnym 5%), tj. 200 pracujących Polek i 200 pracujących uchodźczyń z Ukrainy.

⁴ <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat> pobrano czerwiec 2022 r.

Tabela 2. Liczba zrealizowanych wywiadów według subregionów województwa śląskiego, branż i sekcji PKD

Wyszczególnienie		Liczba zrealizowanych wywiadów		Liczebność próby badawczej ogółem
		Polki	uchodźczynie z Ukrainy	
Subregion województwa śląskiego⁵				
Centralny		86	109	195
Północny		36	36	72
Południowy		35	29	64
Zachodni		43	26	69
Branże według GUS	Sekcje PKD			
Przetwórstwo przemysłowe	C Przetwórstwo przemysłowe	48	83	131
Handel, naprawa pojazdów	G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	47	-	47
Transport i gospodarka	H Transport i gospodarka magazynowa	-	25	25
Zakwaterowanie i gastronomia	I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	-	54	54
Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (bez 78 - Działalność związana z zatrudnieniem)	-	38	38
Edukacja	P Edukacja	55	-	55
Opieka zdrowotna i pomoc	Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	50	-	50

Zródło: opracowanie według Opisu Przedmiotu Zamówienia

Pracodawcy zatrudniający Polki, uchodźczynie z Ukrainy

W ramach badania założono 400 wywiadów z pracodawcami zatrudniającymi kobiety: Polki lub uchodźczynie z Ukrainy (tj. 0,3%z 142 728 podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON na koniec 2021 r.⁶ przy

⁵ **Subregion Centralny** – Bytom, Chorzów, Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Jaworzno, Katowice, Mysłowice, Piekary Śląskie, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Sosnowiec, Świętochłowice, Tychy, Zabrze, powiaty: będziński, bieruńsko-lędziński, gliwicki, lubliniecki, mikołowski, pszczyński, tarnogórski, zawierciański
Subregion Północny – Częstochowa, powiaty: częstochowski, kłobucki, myszkowski
Subregion Południowy - Bielsko-Biała, powiaty: bielski, cieszyński, żywiecki
Subregion Zachodni - Jastrzębie –Zdrój, Rybnik, Żory, powiaty: raciborski, rybnicki, wodzisławski

⁶ GUS; 509 838 podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON, w tym 367 110 osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat>

poziomie ufności 95% i błędzie maksymalnym 5%), tj. 200 pracodawców zatrudniających Polki i 200 pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy.

Tabela 3. Liczba zrealizowanych wywiadów według subregionów województwa śląskiego i wielkości zatrudnienia

Wyszczególnienie	Liczba zrealizowanych wywiadów		
	pracodawcy zatrudniający Polki	pracodawcy zatrudniający uchodźczynie z Ukrainy	ogółem
Subregion województwa śląskiego⁷			
Centralny	105	90	195
Północny	40	42	82
Południowy	35	36	71
Zachodni	33	32	65
Wielkość zatrudnienia			
1 – 9 osób	78	44	122
10 – 49 osób	67	53	120
50 – 249 osób	38	43	81
250 osób i więcej	30	60	90

Zródło: opracowanie według Opisu Przedmiotu Zamówienia

Tabela 4. Liczba zrealizowanych wywiadów według branż/sekcji PKD

Branże według GUS	Sekcje PKD	Liczebność próby pracodawców zatrudniających		
		Polki	uchodźczynie z Ukrainy	ogółem
Przetwórstwo przemysłowe	C Przetwórstwo przemysłowe	73	88	161
Handel, naprawa pojazdów	G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	60	-	60
Transport i gospodarka magazynowa	H Transport i gospodarka magazynowa	-	31	31
Zakwaterowanie i gastronomia	I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	-	43	43

⁷ **Subregion Centralny** – Bytom, Chorzów, Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Jaworzno, Katowice, Mysłowice, Piekary Śląskie, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Sosnowiec, Świętochłowice, Tychy, Zabrze, powiaty: będziński, bieruńsko-lędziński, gliwicki, lubliniecki, mikołowski, pszczyński, tarnogórski, zawierciański

Subregion Północny – Częstochowa, powiaty: częstochowski, kłobucki, myszkowski

Subregion Południowy - Bielsko-Biała, powiaty: bielski, cieszyński, żywiecki

Subregion Zachodni - Jastrzębie –Zdrój, Rybnik, Żory, powiaty: raciborski, rybnicki, wodzisławski

Branże według GUS	Sekcje PKD	Liczebność próby pracodawców zatrudniających		
		Polki	uchodźczynie z Ukrainy	ogółem
Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (bez 78 - Działalność związana z zatrudnieniem)	-	38	28
Edukacja	P Edukacja	40	-	40
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	40	-	40

Źródło: opracowanie według Opisu Przedmiotu Zamówienia

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia

W celu realizacji badania wśród przedstawicieli śląskich powiatowych urzędów pracy zajmujących się pośrednictwem pracy/doradztwem zawodowym oraz agencji zatrudnienia z terenu województwa śląskiego Wykonawca zastosował celowy dobór próby badawczej, co dało gwarancję wyboru osób najbardziej kompetentnych w zakresie tematyki niniejszego badania. Panel ekspercki techniką FGI zrealizowano wśród:

- a) 4 przedstawicieli śląskich powiatowych urzędów pracy zajmujących się bezrobotnymi kobietami: Polkami i uchodźczyniami z Ukrainy (tj. pośredników pracy, doradców zawodowych), w których zarejestrowano najwięcej uchodźczyń z Ukrainy.
- b) 4 przedstawicieli agencji zatrudnienia mających siedzibę w województwie śląskim zajmujących się pośrednictwem pracy m.in. dla Polek i Ukrainek przybyłych do Polski po 24.02.2022 r.

II. Aktywność ekonomiczna kobiet w województwie śląskim – dane statystyczne

2.1. Ludność według wieku i płci

Według danych BAEL na koniec II kwartału 2022 roku liczba ludności w wieku 15-89 lat w województwie śląskim wynosiła 3 523 tys. (o 0,8% mniej niż w II kwartale 2021 roku), z czego kobiety stanowiły 52,3%. Zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet najmniejszy udział miały osoby w wieku 15-24 lata (odpowiednio: 11,4%; 9,9%). W II kwartale 2022 roku, w porównaniu do analogicznego okresu 2021 roku udział osób w wieku 45-54 lata wzrósł o 1,5 p.p. Jednocześnie nieznacznie spadł udział osób w wieku 55-64 lata (o 1,5 p.p.). Podobną tendencję można zaobserwować wśród kobiet, w przypadku których odsetek osób w wieku 45-54 lata zwiększył się o 1,8 p.p., a udział osób w wieku 55-64 lata uległ zmniejszeniu o 1,8 p.p. (zob. tabela 5).

Tabela 5. Struktura ludności w wieku 15-89 lat w województwie śląskim według płci i wieku w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)

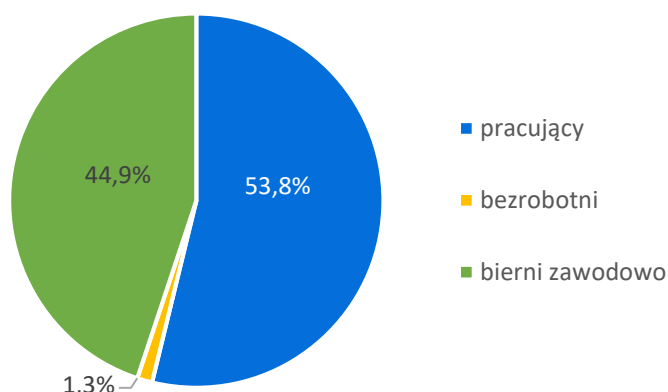
Grupy wieku	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.
15-24 lata	10,6%	10,6%	0,0	11,4%	11,4%	0,0	9,9%	9,9%	0,0
25-34 lata	14,6%	13,7%	-0,9	15,6%	14,7%	-0,9	13,6%	12,8%	-0,8
35-44 lata	19,1%	19,4%	0,3	20,3%	20,7%	0,4	17,9%	18,2%	0,3
45-54 lata	14,8%	16,3%	1,5	15,6%	16,9%	1,3	14,0%	15,8%	1,8
55-64 lata	17,3%	15,8%	-1,5	16,9%	15,8%	-1,1	17,7%	15,9%	-1,8
65-89 lat	23,6%	24,2%	0,6	20,2%	20,7%	0,5	26,8%	27,4%	0,6

Źródło: opracowanie własne dla podstawie danych GUS; <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

2.2. Aktywność zawodowa kobiet

Analiza aktywności zawodowej ludności w wieku 15-89 lat w województwie śląskim wykazała, że osoby biernie zawodowo stanowiły 44,9% z nich, odsetek pracujących wynosił 53,8%, a bezrobotnych 1,3% (zob. wykres 1). Ponadto wśród aktywnych zawodowo osoby pracujące stanowiły 97,6%, a bezrobotne – 2,4%.

Wykres 1. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 - 89 lat w województwie śląskim w II kwartale 2022 roku (dane w %)



Źródło: opracowanie własne dla podstawie danych GUS; <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

Na koniec II kwartału 2022 roku w województwie śląskim liczba aktywnych zawodowo w wieku 15-89 lat osiągnęła 1 942 tys. (o 0,4% mniej niż w II kwartale 2021 roku), przy czym 46% stanowiły kobiety. Najwyższy odsetek aktywnych zawodowo odnotowano w grupie wiekowej 35-44 lata (31,9%), w tym wśród kobiet (32,4%). W II kwartale 2022 roku, w porównaniu do analogicznego okresu 2021 roku, największy wzrost udziału aktywnych zawodowo odnotowano w grupie osób w wieku 45-54 lata (o 3,3 p.p.). Największe spadki odnotowano natomiast w grupach wiekowych 25-34 lata (o 2,4 p.p.) i 55-64 lata (o 1,3 p.p.). W przypadku kobiet największy wzrost dotyczył osób w wieku 45-54 lata (o 4,6 p.p.), a największy spadek pań w wieku 25-34 lata (o 2,7 p.p.) (zob. tabela 6).

Tabela 6. Aktywni zawodowo w wieku 15-89 lat według płci i wieku w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)

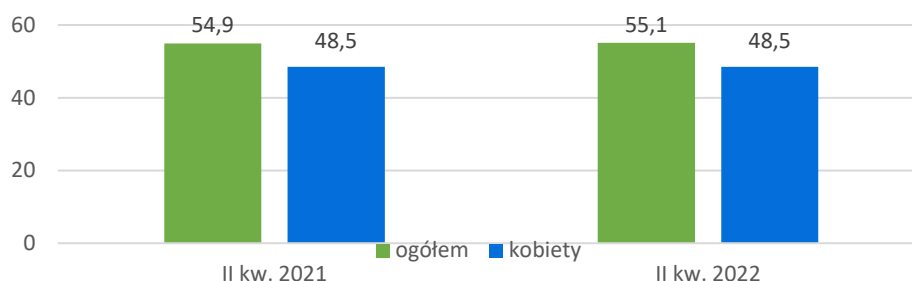
Grupy wieku	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.
15-24 lata	6,3%	6,2%	-0,1	6,8%	7,1%	0,3	5,8%	5,0%	-0,8
25-34 lata	23,3%	20,9%	-2,4	23,6%	21,4%	-2,2	22,9%	20,2%	-2,7
35-44 lata	31,3%	31,9%	0,6	31,4%	31,6%	0,2	31,3%	32,4%	1,1
45-54 lata	21,8%	25,1%	3,3	20,7%	23,0%	2,3	23,1%	27,7%	4,6
55-64 lata	15,2%	13,9%	-1,3	15,5%	14,6%	-0,9	14,8%	12,9%	-1,9
65-89 lat	2,1%	2,0%	-0,1	2,0%	2,2%	0,2	2,1%	1,9%	-0,2

Źródło: opracowanie własne dla podstawie danych GUS; <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

Na koniec II kwartału 2022 roku współczynnik aktywności zawodowej, określający stosunek osób aktywnych zawodowo (osoby pracujące i osoby bezrobotne) do ludności w wieku produkcyjnym (kobiety 18-60 lat, a mężczyźni 18-65 lat) w województwie śląskim wynosił 55,1%, co oznacza wzrost o 0,2 p.p. w stosunku do

analogicznego okresu 2021 roku. Wartość tego wskaźnika w przypadku kobiet wynosiła 48,5% i była identyczna, jak na koniec II kwartału 2021 roku (zob. wykres 2).

Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15-89 lat (w tym kobiet) w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)



Źródło: opracowanie własne dla podstawie danych GUS; <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

– *kobiety bezrobotne*

Liczba bezrobotnych w wieku 15-89 lat w województwie śląskim na koniec II kwartału 2022 roku wynosiła 46 tys. osób, z czego 52,2% stanowiły kobiety (zob. tabela 7). W porównaniu do tego samego okresu 2021 roku odnotowano znaczny spadek liczby bezrobotnych (o 29,2%; koniec II kwartału: 2021 r. – 65 tys.), który wśród mężczyzn wyniósł 40,5%, a w przypadku kobiet 14,3%

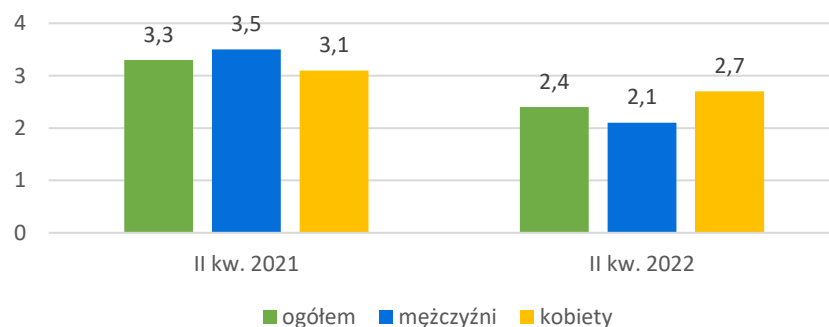
Tabela 7. Struktura bezrobotnych według płci i wieku w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w tys. osób i %)

Wyszczególnienie	II kw. 2021	% z ogółem	II kw. 2022	% z ogółem	Spadek/wzrost w pkt proc.
Mężczyźni	37	56,9%	22	47,8%	-9,1
Kobiety	28	43,1%	24	52,2%	9,1

Źródło: opracowanie własne dla podstawie danych GUS; <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

Na koniec II kwartału 2022 roku stopa bezrobocia w województwie śląskim wynosiła 2,4% (spadek o 0,9 p.p. w stosunku do tego samego okresu 2021 roku), przy czym była ona wyraźnie wyższa wśród kobiet (2,7%) (zob. wykres 3).

Wykres 3. Stopa bezrobocia według płci w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)



Źródło: opracowanie własne dla podstawie danych GUS; <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

– *kobiety pracujące*

Z danych BAEL wynika, że na koniec II kwartału 2022 roku w województwie śląskim spośród 1 895 tys. pracujących w wieku 15-89 lat, 61,9% zatrudnionych było w usługach, a 35,3% w przemyśle i budownictwie. Analiza danych ze względu na płeć wykazała, że odsetek kobiet zatrudnionych w usługach był znacznie wyższy aniżeli w przypadku mężczyzn (79,4% w stosunku do 47,1%), niższy zaś w przypadku przemysłu i budownictwa (18% wśród kobiet w stosunku do 50% wśród mężczyzn). Zaledwie 1,7% kobiet zatrudnionych było w rolnictwie. W stosunku do II kwartału 2021 roku zmniejszył się odsetek kobiet pracujących w przemyśle i budownictwie (o 1,8 p.p.). Odnotowano natomiast wzrost udziału kobiet zatrudnionych w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie; rybactwie (o 1,7 p.p.) oraz w usługach (o 1,1 p.p.) (zob. tabela 8).

Tabela 8. Struktura pracujących wg płci i sekcji PKD w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)

Sekcja PKD	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek/ wzrost	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek/ wzrost w pkt proc.
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo; rybactwo	1,2%	2,0%	0,8	1,6%	2,1%	0,5	0,0%	1,7%	1,7
Przemysł i budownictwo	36,2%	35,3%	-0,9	50,4%	50,0%	-0,4	19,8%	18,0 %	-1,8
Usługi	61,4%	61,9%	0,5	46,8%	47,1%	0,3	78,3%	79,4 %	1,1

Źródło: opracowanie własne dla podstawie danych GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

Według danych GUS na koniec II kwartału 2022 roku w województwie śląskim wskaźnik zatrudnienia⁸ wynosił 53,8%, przy czym w przypadku kobiet wartość wskaźnika wynosiła 47,2%, a wśród mężczyzn 61,1%. Analiza wskaźnika zatrudnienia ze względu na wiek wykazała, że w II kwartale 2022 roku najwyższą jego wartość wśród kobiet odnotowano w grupie wiekowej 35-44 lata (83,6%) oraz 45-54 lata (82,8%). Wśród pań, w stosunku do analogicznego okresu 2021 roku, najwyższy wzrost tego wskaźnika dotyczył kobiet w wieku 45-54 lata (o 4,7 p.p.), a największy spadek odnotowano w grupie wiekowej 25-34 lata (o 4,5 p.p.) (zob. tabela 9).

⁸ GUS; procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

Tabela 9. Wskaźnik zatrudnienia wg wieku i płci w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)

Grupy wieku	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.	II kw. 2021	II kw. 2022	Spadek /wzrost w pkt proc.
Ogółem	53,1	53,8	0,7	59,7	61,1	1,4	47,0	47,2	0,2
15-24 lata	27,8	29,6	1,8	30,1	35,9	5,8	25,5	23,0	-2,5
25-34 lata	85,5	82,3	-3,2	91,3	89,4	-1,9	79,4	74,9	-4,5
35-44 lata	87,3	89,0	1,7	93,0	94,2	1,2	81,4	83,6	2,2
45-54 lata	79,3	82,9	3,6	80,8	83,4	2,6	78,1	82,8	4,7
55-89 lat	22,6	21,6	-1,0	28,3	28,6	0,3	18,3	16,2	-2,1

Źródło: opracowanie własne dla podstawie danych GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

– *kobiety biernie zawodowo*

Na koniec II kwartału 2022 roku w województwie śląskim odnotowano 1 581 tys. osób biernych zawodowo w wieku 15-89 lat, co oznacza spadek o 1,3% w stosunku do tego samego okresu 2021 roku (1 602 tys.). Liczba mężczyzn biernych zawodowo wynosiła 631 tys. osób (39,9%; spadek o 0,4 p.p.), a liczba kobiet 950 tys. osób (60,1%; wzrost o 0,4 p.p.).

W analizowanym okresie najwięcej osób biernych zawodowo odnotowano w grupie wiekowej 55-89 lat (1 102 tys., tj. 69,7%). Najwyższy wzrost udziału osób biernych zawodowo w porównaniu do II kwartału 2021 roku odnotowano w grupie osób w wieku 25-34 lata (o 0,8 p.p.), a największy spadek w grupie osób w wieku 45-54 lata (o 0,8 p.p.) (zob. tabela 10).

Tabela 10. Struktura biernych zawodowo w wieku 15-89 lat ze względu na płeć i wiek w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w tys. osób i %)

Wyszczególnienie	II kw. 2021	% z ogółem	II kw. 2022	% z ogółem	Spadek/wzrost w pkt proc.
Płeć					
Mężczyźni	645	40,3%	631	39,9%	-0,4
Kobiety	957	59,7%	950	60,1%	0,4
Wiek					
15-24 lata	255	15,9%	254	16,1%	0,2
25-34 lata	62	3,9%	75	4,7%	0,8
35-44 lata	66	4,1%	63	4,0%	-0,1
45-54 lata	101	6,3%	87	5,5%	-0,8
55-89 lat	1 118	69,8%	1 102	69,7%	-0,1

Źródło: opracowanie własne dla podstawie danych GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

2.3. Pracujące uchodźczynie z Ukrainy w województwie śląskim – dane statystyczne z systemu SyriuszStd

Aktywność zawodową uchodźczyń z Ukrainy analizowano na podstawie powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. 2022, poz. 583). W okresie od 24.02.2022 roku, czyli od wybuchu konfliktu zbrojnego w Ukrainie, do 30.09.2022 roku w województwie śląskim odnotowano 46 747 powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, z czego dla kobiet 31 972 (68,4%), a dla mężczyzn 14 775 (31,6%).

Zdecydowanie najwięcej powiadomień o powierzeniu pracy Ukrainkom wpłynęło od pracodawców z sekcji: przetwórstwo przemysłowe – sekcja C (10 377 osób, tj. 32,5% ogółu powiadomień) oraz usługi administrowania i działalność wspierająca – sekcja N (6 486 osób, tj. 20,3% ogółu powiadomień). Z kolei w sekcji P – edukacja najwyższy odsetek powiadomień dotyczył kobiet (98,1%), podobnie jak w sekcji O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (95,1%), w sekcji Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna (93,4%) oraz w sekcji I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (92,5%) (zob. tabela 11).

Tabela 11. Powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. 2022, poz. 583) (dane w liczbach i %)

Sekcja PKD		Liczba powiadomień	% z ogółem	Liczba kobiet	% kobiet
C	Przetwórstwo przemysłowe	15 004	32,1%	10 377	69,2%
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	8 995	19,2%	6 486	72,1%
H	Transport i gospodarka magazynowa	7 583	16,2%	4 373	57,7%
F	Budownictwo	2 779	5,9%	208	7,5%
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2 722	5,8%	2 519	92,5%
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2 125	4,5%	1 637	77,0%
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 811	3,9%	1 692	93,4%
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1 607	3,4%	1 235	76,9%
S	Pozostała działalność usługowa	982	2,1%	881	89,7%
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	962	2,1%	790	82,1%
P	Edukacja	741	1,6%	727	98,1%
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	379	0,8%	317	83,6%

Sekcja PKD		Liczba powiadomień	% z ogółem	Liczba kobiet	% kobiet
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	326	0,7%	194	59,5%
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	250	0,5%	194	77,6%
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	225	0,5%	214	95,1%
J	Informacja i komunikacja	140	0,3%	98	70,0%
B	Górnictwo i wydobywanie	96	0,2%	17	17,7%
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10	0,0%	7	70,0%
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	5	0,0%	2	40,0%
T	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	5	0,0%	4	80,0%
Ogółem		46 747	100,0%	31 972	68,4%

Zródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu SyriuszStd

2.4. Bezrobotne kobiety zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego

Na koniec września 2022 roku w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa śląskiego zarejestrowanych było 66 791 osób bezrobotnych, w tym 37 370 kobiet (55,6%). Najwięcej pań zarejestrowano w PUP w Częstochowie (3 162 osoby, tj. 8,5%, w PUP w Gliwicach (2 346 osób, tj. 6,3%) oraz PUP w Bytomiu (2 075 osób, tj. 5,6%) (zob. tabela 12).

Wśród bezrobotnych kobiet uchodźczynie z Ukrainy stanowiły 4,0% (1 506). Na koniec września 2022 r. najwięcej zarejestrowanych Ukrainek było w PUP w Katowicach (174 osoby, tj. 11,6%, w PUP w Gliwicach (138 osób, tj. 9,2%) i w PUP w Częstochowie (124 osoby, tj. 8,2%). Najwyższy odsetek uchodźczyń z Ukrainy wśród zarejestrowanych kobiet notuje się w PUP w Świętochłowicach (9,6%), PUP w Katowicach (9,4%) i PUP w Chorzowie (7,7%) (zob. Tabela 12).

Tabela 12. Bezrobotne kobiety (w tym Ukrainki) zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim (dane w liczbach i %) – stan na 30.09.2022 r.

Urząd pracy	Kobiety zarejestrowane w PUP stan na 30.09.2022 r.		Uchodźczynie z Ukrainy zarejestrowane w PUP stan na 30.09.2022 r.		% uchodźczyń z Ukrainy w ogólnej liczbie kobiet według PUP
	liczba bezrobotnych	% w ogółem	liczba bezrobotnych	% w ogółem	
PUP w Będzinie	1 322	3,5%	65	4,3%	4,9%
PUP w Bielsku-Białej	1 971	5,3%	46	3,1%	2,3%
PUP w Bytomiu	2 075	5,6%	103	6,8%	5,0%
PUP w Chorzowie	781	2,1%	60	4,0%	7,7%
PUP w Cieszynie	1 729	4,6%	33	2,2%	1,9%

Urząd pracy	Kobiety zarejestrowane w PUP stan na 30.09.2022 r.		Uchodźczynie z Ukrainy zarejestrowane w PUP stan na 30.09.2022 r.		% uchodźczyń z Ukrainy w ogólnej liczbie kobiet według PUP
	liczba bezrobotnych	% w ogółem	liczba bezrobotnych	% w ogółem	
PUP w Częstochowie	3 162	8,5%	124	8,2%	3,9%
PUP w Dąbrowie Górniczej	1 336	3,6%	49	3,3%	3,7%
PUP w Gliwicach	2 346	6,3%	138	9,2%	5,9%
PUP w Jastrzębiu-Zdroju	721	1,9%	18	1,2%	2,5%
PUP w Jaworznie	770	2,1%	24	1,6%	3,1%
PUP w Katowicach	1 855	5,0%	174	11,6%	9,4%
PUP w Kłobucku	1 084	2,9%	22	1,5%	2,0%
PUP w Lublińcu	855	2,3%	17	1,1%	2,0%
PUP w Mikołowie	693	1,9%	35	2,3%	5,1%
PUP w Mysłowicach	791	2,1%	19	1,3%	2,4%
PUP w Myszkowie	836	2,2%	12	0,8%	1,4%
PUP w Piekarach Śląskich	535	1,4%	11	0,7%	2,1%
PUP w Pszczynie	837	2,2%	15	1,0%	1,8%
PUP w Raciborzu	955	2,6%	33	2,2%	3,5%
PUP w Rudzie Śląskiej	566	1,5%	19	1,3%	3,4%
PUP w Rybniku	1 481	4,0%	58	3,9%	3,9%
PUP w Siemianowicach Śląskich	529	1,4%	34	2,3%	6,4%
PUP w Sosnowcu	1 898	5,1%	56	3,7%	3,0%
PUP w Świętochłowicach	375	1,0%	36	2,4%	9,6%
PUP w Tarnowskich Górach	1 409	3,8%	27	1,8%	1,9%
PUP w Tychach	850	2,3%	27	1,8%	3,2%
PUP w Wodzisławiu Śląskim	1 394	3,7%	64	4,2%	4,6%
PUP w Zabrze	1 372	3,7%	85	5,6%	6,2%
PUP w Zawierciu	1 153	3,1%	42	2,8%	3,6%
PUP w Żorach	519	1,4%	33	2,2%	6,4%
PUP w Żywcu	1 170	3,1%	27	1,8%	2,3%
Ogółem	37 370	100,0%	1 506	100,0%	4,0%

Zródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu SyriuszStd; portal praca.gov.pl oraz sprawozdania MRiPS-01 za wrzesień 2022 r. WUP Katowice

Na koniec września 2022 roku spośród kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim najwyższy odsetek stanowiły panie długotrwale bezrobotne, pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy (38,0%), w tym co czwarta powyżej 24 miesięcy (24,3%). Co trzecia kobieta była zarejestrowana krótko, do 3 miesięcy (32,8%). Wśród uchodźczyń z Ukrainy sytuacja jest inna, ponieważ 77,1% z nich pozostawało w rejestrach urzędów pracy do 3 miesięcy. Ponad połowa bezrobotnych kobiet to osoby w wieku 25 – 44 lata (58,2%). Wśród zarejestrowanych uchodźczyń w tym przedziale wiekowym odsetek wyniósł 66,6%. Co czwarta zarejestrowana bezrobotna legitymowała się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (25,2%) lub gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (23,6%), a co piąta wyższym lub zasadniczym zawodowym (odpowiednio: 19,1%; 19,0%). Z kolei wśród Ukrainek co trzecia z nich posiadała wykształcenie wyższe lub

gimnazjalne/podstawowe i poniżej (odpowiednio: 33,3%; 33,7%), a co czwarta policealne i średnie zawodowe (22,5%).

Niemal połowa populacji zarejestrowanych kobiet posiadała staż pracy do 5 lat (47,9%), a panie nieposiadające stażu pracy stanowiły 6,6%. Natomiast wśród uchodźczyń z Ukrainy panie bez stażu pracy stanowiły 62,5%, a co trzecia posiadała bardzo krótki staż pracy, do 1 roku (32,6%) (zob. tabela 13).

Tabela 13. Bezrobotne kobiety (w tym Ukrainki) zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim ze względu na czas pozostawania bez pracy, wiek, wykształcenie oraz staż pracy (dane w liczbach i %)

Wyszczególnienie		Kobiety zarejestrowane w PUP stan na 30.09.2022 r.		Uchodźczynie z Ukrainy zarejestrowane w PUP stan na 30.09.2022 r.	
		liczba bezrobotnych	% w ogółem	liczba bezrobotnych	% w ogółem
Czas pozostawania bez pracy w miesiącach	do 1	5 982	16,0%	574	38,1%
	1-3	6 295	16,8%	588	39,0%
	3-6	5 092	13,6%	275	18,3%
	6-12	5 805	15,5%	53	3,5%
	12-24	5 115	13,7%	9	0,6%
	pow. 24	9 081	24,3%	7	0,5%
Wiek	18-24	4 215	11,3%	103	6,8%
	25-34	10 602	28,4%	394	26,2%
	35-44	11 121	29,8%	609	40,4%
	45-54	7 378	19,7%	262	17,4%
	55-59	3 997	10,7%	82	5,4%
	60 lat i więcej	57	0,2%	x	x
Wykształcenie	wyższe	7 148	19,1%	502	33,3%
	policealne i średnie zawodowe	9 408	25,2%	339	22,5%
	średnie ogólnokształcące	4 914	13,1%	136	9,0%
	zasadnicze zawodowe	7 088	19,0%	21	1,4%
	gimnazjalne/ podstawowe i poniżej	8 812	23,6%	508	33,7%
Staż pracy	do 1 roku	8 791	23,5%	491	32,6%
	1-5 lat	9 101	24,4%	65	4,3%
	5-10 lat	5 707	15,3%	9	0,6%
	10 lat i więcej	5 276	14,1%	0	0,0%
	bez stażu	2 462	6,6%	941	62,5%
Ogółem		37 370	100,0%	1 506	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu SyriuszStd; portal praca.gov.pl oraz sprawozdania MRiPS-01 za wrzesień 2022 r. WUP Katowice

– *bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego*

Od wybuchu wojny w Ukrainie, tj. od 24.02.2022 r. do końca września 2022 r. w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim zarejestrowały się 7 583 kobiety, a w tym samym okresie wyrejestrowały się 6 183 panie, tj. 81,5% ogółu rejestracji uchodźczyń. Najwyższy odsetek wyrejestrowań zanotowano w PUP w Jaworznie (91,4%), w PUP w Mysłowicach (91,0%) i w PUP w Żywcu (89,6%) (zob. tabela 14).

Tabela 14. Zarejestrowane i wyrejestrowane bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy w okresie od 24.02.2022 r. do 30.09.2022 r. w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim (dane w liczbach i w %)

Wyszczególnienie	Liczba uchodźczyń z Ukrainy		% wyrejestrowanych
	Zarejestrowanych w PUP	Wyrejestrowanych z PUP	
PUP w Będzinie	213	153	71,8%
PUP w Bielsku-Białej	169	127	75,1%
PUP w Bytomiu	515	418	81,2%
PUP w Chorzowie	278	218	78,4%
PUP w Cieszynie	168	140	83,3%
PUP w Częstochowie	516	410	79,5%
PUP w Dąbrowie Górniczej	123	82	66,7%
PUP w Gliwicach	636	506	79,6%
PUP w Jastrzębiu-Zdroju	194	173	89,2%
PUP w Jaworznie	291	266	91,4%
PUP w Katowicach	650	485	74,6%
PUP w Kłobucku	116	97	83,6%
PUP w Lublińcu	74	58	78,4%
PUP w Mikołowie	307	274	89,3%
PUP w Mysłowicach	201	183	91,0%
PUP w Myszkowie	92	81	88,0%
PUP w Piekarach Śląskich	32	22	68,8%
PUP w Pszczynie	121	107	88,4%
PUP w Raciborzu	209	179	85,6%
PUP w Rudzie Śląskiej	123	104	84,6%
PUP w Rybniku	255	203	79,6%
PUP w Siemianowicach Śląskich	232	202	87,1%
PUP w Sosnowcu	148	104	70,3%
PUP w Świętochłowicach	141	107	75,9%
PUP w Tarnowskich Górach	169	143	84,6%
PUP w Tychach	156	132	84,6%
PUP w Wodzisławiu Śląskim	491	430	87,6%
PUP w Zabrze	462	377	81,6%
PUP w Zawierciu	156	116	74,4%
PUP w Żorach	105	71	67,6%
PUP w Żywcu	240	215	89,6%
Ogółem	7 583	6 183	81,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu SyriuszStd; portal praca.gov.pl dla województwa śląskiego

Najczęstszym powodem wyrejestrowań wśród uchodźczyń z Ukrainy było podjęcie pracy (25,9%), co szóstą Ukrainką rozpoczęła staż (16,7%) lub dobrowolnie zrezygnowała ze statusu osoby bezrobotnej (15,9%) lub nie potwierdziła gotowości do pracy (15,6%) (zob. tabela 15).

Tabela 15. Powody wyrejestrowań bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy w okresie od 24.02.2022 r. do 30.09.2022 r. w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim (dane w liczbach i w %)

Powód wyrejestrowania wśród uchodźczyń z Ukrainy	Liczba wyrejestrowań	% w ogółem
Podjęcie pracy	1 604	25,9%
Rozpoczęcie stażu	1 033	16,7%
Dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego	984	15,9%
Niepotwierdzenie gotowości do pracy	964	15,6%
Rozpoczęcia szkolenia	749	12,1%
Pozostałe, gdzie indziej niesklasyfikowane	102	1,6%
Podjęcie prac interwencyjnych	304	4,9%
Podjęcie robót publicznych	203	3,3%
Odmowa bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI	133	2,2%
Podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	45	0,7%
Podjęcie pracy sezonowej	15	0,2%
Podjęcie działalności gospodarczej subsydiowanej	14	0,2%
Podjęcie działalności gospodarczej niesubsydiowanej	7	0,1%
Podjęcie nauki	6	0,1%
Rozpoczęcia szkolenia w ramach bonu	5	0,1%
Pozostałe subsydiowane	4	0,1%
Podjęcie pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	3	0,05%
Rozpoczęcie prac społecznie użytecznych	3	0,05%
Nabycie praw emerytalnych lub rentowych	2	0,03%
Rozpoczęcie przygotowania zawodowego dorosłych	2	0,03%
Podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	1	0,02%
Ogółem	6 183	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu SyriuszStd; portal praca.gov.pl dla województwa śląskiego

III. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania ilościowego

3.1. Bezrobotne Polki i uchodźczynie z Ukrainy na śląskim rynku pracy

3.1.1. Charakterystyka respondentów

3.1.1.1. Bezrobotne Polki

Zdecydowana większość bezrobotnych Polek w momencie realizacji badania zamieszkiwała w mieście (84,7%). Wśród respondentek co czwarta była w wieku 35-44 lata (28,2%) lub 25-34 lata (22,8%) oraz legitymowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (24,8%) lub wyższym (22,8%). Staż pracy deklarowany przez bezrobotne Polki to najczęściej okres od 10 do 20 lat (29,7%) i od 1 roku do 5 lat (26,2%). Najwyższy odsetek respondentek pozostawał bez pracy przez 1–3 miesiące (27,7%) oraz powyżej 24 miesięcy (25,2%) (zob. tabela 16).

Tabela 16. Charakterystyka bezrobotnych Polek (N=202; dane w %)

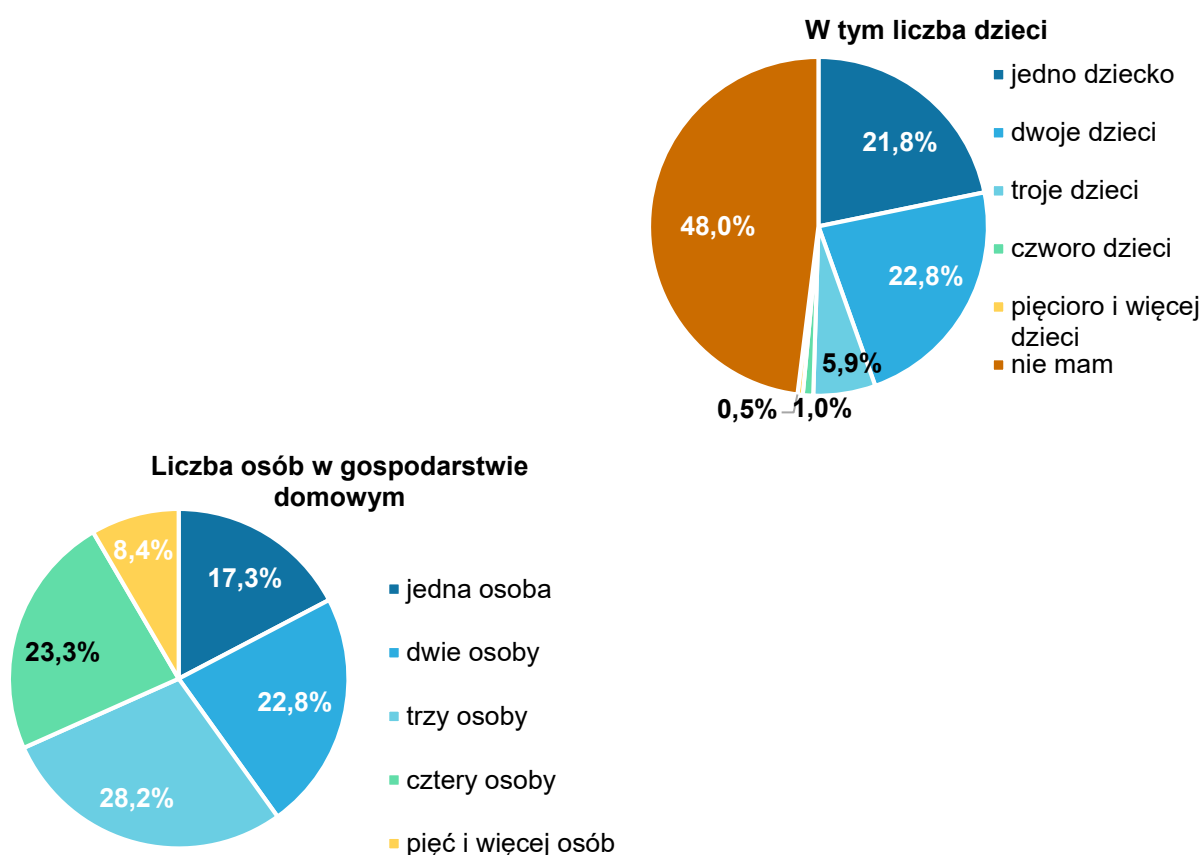
Wyszczególnienie	Odsetek
Miejsce zamieszkania	
Miasto	84,7%
Wieś	15,3%
Wiek	
18 – 24 lata	14,9%
25 – 34 lata	22,8%
35 – 44 lata	28,2%
45 – 54 lata	18,8%
55 – 59 lat	15,3%
Wykształcenie	
Wyższe	22,8%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe	21,3%
Średnie ogólnokształcące	20,3%
Zasadnicze zawodowe/branżowe	24,8%
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	10,9%
Staż pracy ogółem	
Bez stażu	6,4%
do 1 roku	9,4%
1–5 lat	26,2%
5–10 lat	17,8%
10–20 lat	29,7%
20 –30 lat	8,4%
30 lat i więcej	2,0%
Czas pozostawania bez pracy (rejestracji w urzędzie) ogółem	
Do 1 miesiąca	6,9%
1–3 miesiące	27,7%
3–6 miesięcy	18,8%

Wyszczególnienie	Odsetek
6–12 miesięcy	14,9%
12–24 miesiące	6,4%
powyżej 24 miesięcy	25,2%

Zródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

Ponad połowa bezrobotnych Polek to osoby stanu wolnego (55,4%). Najczęściej deklarowana liczba osób w gospodarstwie domowym to trzy osoby (28,2%). Niemal połowa respondentek nie posiada dzieci (48,0%), co czwarta ma ich dwoje (22,8%), a co piąta jedno (21,8%) (zob. wykres 4). Zdecydowana większość dzieci jest w wieku do 15 lat (75,7%).

Wykres 4. Liczba osób w gospodarstwach domowych bezrobotnych Polek, w tym liczba dzieci (N=202; dane w %)



Zródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

Najwięcej bezrobotnych Polek deklaruowało, że pozostaje na utrzymaniu innych osób (59,9%). Co piąta respondentka wskazała, że źródłem jej dochodów są oszczędności (21,3%) lub zasiłek dla bezrobotnych (18,8%), a co szósta świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (17,8%) (zob. wykres 5).

Wykres 5. Źródła dochodów bezrobotnych Polek (N=202; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

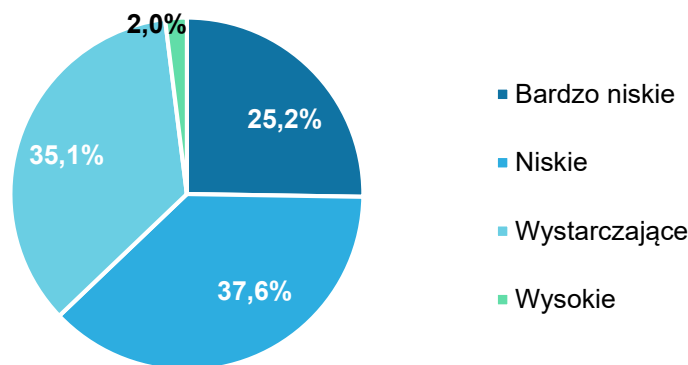
* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

**z wyjątkiem zasiłku stałego, świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka

Spośród bezrobotnych Polek co trzecia oceniła posiadane dochody jako niskie (37,6%) lub wystarczające (35,1%), a co czwarta jako bardzo niskie (25,2%). Pozostałe 2,0% respondentek ma wysokie dochody (zob. wykres 6).

Te bezrobotne, które oceniają swoje dochody jako bardzo niskie, niskie i wystarczające pozostają przede wszystkim na utrzymaniu innych osób (odpowiednio: 50,0%; 37,5%; 56,2%). Ponadto panie o niskich i wystarczających dochodach utrzymują się również z posiadanych oszczędności (odpowiednio: 20,2%; 18,0%), a kobiety z bardzo niskimi dochodami z zasiłku dla bezrobotnych (18,3%).

Wykres 6. Ocena posiadanych dochodów przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

3.1.1.2. Bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

Najwyższy odsetek bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy stanowią mieszkanki miast (92,0%). Wśród badanych dominowały kobiety w wieku 35-44 lata (43,5%) oraz z wykształceniem wyższym (46,5%). Staż pracy deklarowany przez bezrobotne

uchodźczyń to najczęściej okres od 10 do 20 lat (33,0%), a czas pozostawania bez pracy to 6-12 miesięcy (33,0%) (zob. tabela 17).

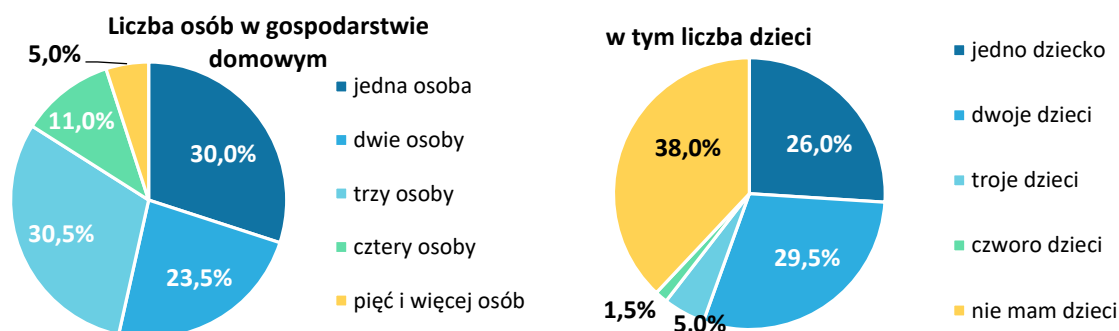
Tabela 17. Charakterystyka bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Miejsce zamieszkania	
Miasto	92,0%
Wieś	8,0%
Wiek	
25 – 34 lata	38,0%
35 – 44 lata	43,5%
45 – 54 lata	18,5%
Wykształcenie	
Wyższe	46,5%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe	19,5%
Średnie ogólnokształcące	12,0%
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	22,0%
Staż pracy ogółem	
Bez stażu	3,5%
Do 1 roku	7,0%
1–5 lat	21,5%
5–10 lat	22,5%
10–20 lat	33,0%
20 –30 lat	11,0%
30 lat i więcej	1,5%
Czas pozostawania bez pracy (rejestracji w urzędzie) ogółem	
Do 1 miesiąca	12,5%
1–3 miesiące	24,5%
3–6 miesięcy	30,0%
6–12 miesięcy	33,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Większość bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy jest zamężna/w związku partnerskim (60,5%). Najczęściej deklarowana liczba osób w gospodarstwie domowym to trzy (30,5%) lub jedna osoba (30,0%). Co trzecia respondentka nie ma dzieci (38,0%) lub posiada ich troje (29,5%), a jedno dziecko posiada co czwarta z nich (26,0%) (zob. wykres 7). Większość dzieci jest w wieku do 15 lat (76,1%).

Wykres 7. Liczba osób w gospodarstwach domowych bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy, w tym liczba dzieci (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Ponad połowa bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy deklaruowała, że pozostaje na utrzymaniu innych osób (56,0%), a niemal połowa, że otrzymuje świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (42,5%). Co trzecia z nich posiada oszczędności (38,0%) (zob. wykres 8).

Wykres 8. Źródła dochodów bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

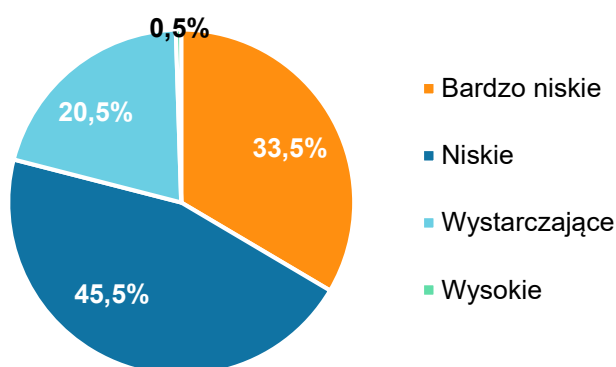
* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

**z wyjątkiem zasiłku stałego, świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka

Bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy najczęściej określały posiadane przez siebie dochody jako niskie (45,5%) lub bardzo niskie (33,5%). Jako wystarczające oceniło je 20,5% ankietowanych, a jako wysokie 0,5% respondentek (zob. wykres 9).

Te bezrobotne, które oceniają swoje dochody jako bardzo niskie, niskie i wystarczające pozostają przede wszystkim na utrzymaniu innych osób (odpowiednio: 33,5%; 45,5%; 20,5%) oraz pobierają świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (odpowiednio: 25,3%; 30,5%; 26,9%).

Wykres 9. Ocena dochodów posiadanych przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Podsumowując, wśród bezrobotnych Polek i uchodźczyń z Ukrainy najwyższe odsetki stanowiły mieszkanki miast (odpowiednio: 84,7%; 92,0%). W obu grupach badanych dominowały osoby w wieku 35-44 lata (Polki: 28,2%); uchodźczynie z Ukrainy: 43,5%). W przypadku Polek najwięcej kobiet miało wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe (24,8%), a wśród uchodźczyń wyższe (46,5%). Staż pracy deklarowany przez bezrobotne Polki i uchodźczynie to najczęściej okres od 10 do 20 lat (odpowiednio: 29,7%; 33,0%). Okres pozostawania bez pracy w przypadku Polek najczęściej wynosił 1-3 miesiące (27,7%), a w przypadku uchodźczyń z Ukrainy 6-12 miesięcy (33,0%).

Wśród bezrobotnych Polek dominowały osoby stanu wolnego, natomiast wśród uchodźczyń osoby zamężne/w związku partnerskim (odpowiednio: 55,4%; 60,5%). W przypadku obu grup badanych najczęściej deklarowana liczba osób w gospodarstwie domowym to trzy osoby (Polki: 28,2%; uchodźczynie z Ukrainy: 30,5%), przy czym wśród uchodźczyń niemal identyczny odsetek wskazań dotyczył jednej osoby (30,0%).

Najwięcej bezrobotnych Polek i uchodźczyń z Ukrainy deklarowało, że pozostaje na utrzymaniu innych osób (odpowiednio: 59,9%; 56,0%). W obu grupach badanych dominowały kobiety określające posiadane dochody jako niskie (Polki: 37,6%; uchodźczynie z Ukrainy: 45,5%).

3.1.2. Sytuacja zawodowa bezrobotnych kobiet

3.1.2.1. Bezrobotne Polki

3.1.2.1.1. Zawody wyuczone bezrobotnych Polek

Spośród bezrobotnych Polek z wykształceniem wyższym najwięcej jako zawód wyuczony zadeklarowało zawód ekonomista oraz pedagog (po 2,5% ogółu respondentek; 10,9% ogółu kobiet z wykształceniem wyższym). W przypadku wykształcenia policealnego i średniego zawodowego/branżowego był to technik ekonomista (3,5% ogółu respondentek; 16,3% kobiet z tym wykształceniem). Panie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym najczęściej deklarowały brak wyuczonego zawodu (8,9% ogółu respondentek; 43,9% kobiet z tym wykształceniem), podobnie jak ankietowane z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i poniżej (8,9% ogółu respondentek; 81,8% kobiet z tym wykształceniem). Najczęściej wskazywanymi zawodami wyuczonymi wśród bezrobotnych Polek legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym były: fryzjer i sprzedawca (po 4,5% ogółu respondentek; 18,0% kobiet z tym wykształceniem). Poniższa tabela przedstawia zawody, w przypadku których liczba wskazań wyniosła co najmniej 2 (zob. tabela 18).

Tabela 18. Wyuczone zawody bezrobotnych Polek (N=202; dane w %)

Zawód	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Wyższe		
Ekonomista	2,5%	10,9%
Pedagog	2,5%	10,9%
Filolog	1,5%	6,5%
Brak odpowiedzi	1,0%	4,3%
Kosmetolog	1,0%	4,3%
Zarządzanie	1,0%	4,3%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe		
Technik ekonomista	3,5%	16,3%
Technik hotelarz	1,5%	7,0%
technik informatyk	1,5%	7,0%
Kosmetyczka	1,0%	4,7%
Kucharz	1,0%	4,7%
Sprzedawca	1,0%	4,7%
Technik masażysta	1,0%	4,7%
Technik technologii odzieży	1,0%	4,7%
Średnie ogólnokształcące		
Brak zawodu	8,9%	43,9%
Fryzjerka	2,0%	9,8%
Kosmetyczka	1,5%	7,3%
Kucharz	1,5%	7,3%
Pracownik administracyjny	1,5%	7,3%
Sprzedawca	1,0%	4,9%
Zasadnicze zawodowe/branżowe		
Fryzjerka	4,5%	18,0%
Sprzedawca	4,5%	18,0%
Kucharz	4,0%	16,0%
Krawcowa	3,0%	12,0%
Cukiernik	1,0%	4,0%
Handlowiec	1,0%	4,0%
Introligator	1,0%	4,0%
Kelner	1,0%	4,0%
Kuśnierz	1,0%	4,0%
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej		
Brak zawodu	8,9%	81,8%
Kucharz	1,0%	9,1%

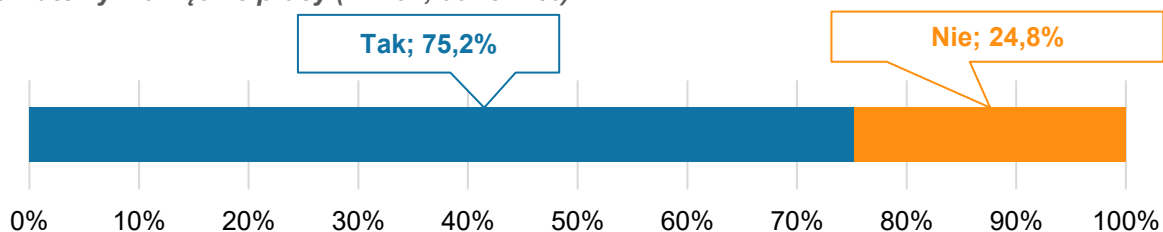
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

3.1.2.1.2. Podejmowanie pracy przez bezrobotne Polki przed obecną rejestracją w urzędzie pracy

Trzy na cztery bezrobotne Polki pracowały przed obecną rejestracją w powiatowym urzędzie pracy (75,2%) (zob. wykres 10). Wszystkie podejmowały zatrudnienie w Polsce.

Kobiety podejmujące pracę przed rejestracją w PUP, najczęściej były w wieku 35-44 lata (27,6%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (26,3%) oraz średnim ogólnokształcącym i wyższym (po 21,7%), ze stażem pracy 10-20 lat (34,9%). Panie, które w tym czasie nie pracowały to przede wszystkim osoby w wieku 35-44 lata (30,0%), z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (po 26,0%), bez stażu pracy lub ze stażem pracy do 1 roku (po 26,0%).

Wykres 10. Podejmowanie pracy przez bezrobotne Polki przed obecną rejestracją w powiatowym urzędzie pracy (N=202; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

Wśród ostatnio wykonywanych zawodów/zajmowanych stanowisk pracy bezrobotne Polki z wykształceniem wyższym wymieniały najczęściej zawód pracownik biurowy (2,6% ogółu respondentek; 12,1% kobiet z tym wykształceniem). Najwięcej kobiet z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym, średnim ogólnokształcącym oraz zasadniczym zawodowym/branżowym wymieniło zawód sprzedawca (odpowiednio: 2,6% ogółu respondentek; 13,3% kobiet z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym; 3,9% ogółu respondentek; 18,2% kobiet z wykształceniem średnim ogólnokształcącym; 9,2% ogółu respondentek; 35,0% kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym). Panie z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i poniżej pracowały głównie jako sprzątaczkę lub sprzedawcy (po 2,0% ogółu respondentek; po 18,8% kobiet z tym wykształceniem). W poniższej tabeli zaprezentowano zawody, w przypadku których liczba wskazań wyniosła co najmniej 2 (zob. tabela 19).

Tabela 19. Zawody/stanowiska, w jakich/na jakich ostatnio pracowały bezrobotne Polki (N=152; dane w %)

Zawód	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Wyższe		
Pracownik biurowy	2,6%	12,1%
Koordynator	1,3%	6,1%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe		
Sprzedawca	2,6%	13,3%
Pracownik biurowy	2,0%	10,0%
Kasjer	1,3%	6,7%
Kosmetyczka	1,3%	6,7%
Średnie ogólnokształcące		
Sprzedawca	3,9%	18,2%
Kosmetyczka	2,0%	9,1%
Pracownik biurowy	2,0%	9,1%
Pracownik produkcji	2,0%	9,1%
Brak odpowiedzi	1,3%	6,1%
Handlowiec	1,3%	6,1%
Kasjer	1,3%	6,1%
Opiekun osób starszych i dzieci	1,3%	6,1%
Pracownik administracyjny	1,3%	6,1%
Zasadnicze zawodowe/branżowe		
Sprzedawca	9,2%	35,0%
Sprzątaczką	3,9%	15,0%
Kucharz	2,0%	7,5%
Krawcowa	1,3%	5,0%
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej		
Sprzątaczką	2,0%	18,8%
Sprzedawca	2,0%	18,8%
Pracownik produkcji	1,3%	12,5%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

3.1.2.2. Bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

3.1.2.2.1. Zawody wyuczone bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Spośród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy legitymujących się wykształceniem wyższym najwięcej jako zawód wyuczony zadeklarowało zawód ekonomista (6,0% ogółu respondentek; 12,9% ogółu kobiet z tym wykształceniem) oraz nauczyciel (4,5% ogółu respondentek; 9,7% ogółu kobiet z tym wykształceniem). W przypadku wykształcenia policealnego i średniego zawodowego/branżowego był to kucharz (2,0% ogółu respondentek; 10,3% kobiet z tym wykształceniem). Panie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym najczęściej deklarowały brak

wyuczonego zawodu (4,0% ogółu respondentek; 33,3% kobiet z tym wykształceniem), podobnie jak osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i poniżej (13,5% ogółu respondentek; 61,4% ogółu kobiet z tym wykształceniem). Poniższa tabela przedstawia zawody, w przypadku których liczba wskazań wyniosła co najmniej 2 (zob. tabela 20).

Tabela 20. Wyuczone zawody bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)

Zawód	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Wyższe		
Ekonomista	6,0%	12,9%
Nauczyciel	4,5%	9,7%
Prawnik	3,5%	7,5%
Księgowa	3,0%	6,5%
Nauczyciel wychowania fizycznego	1,5%	3,2%
Pracownik administracyjny	1,5%	3,2%
Lekarz	1,0%	2,2%
Lekarz medycyny	1,0%	2,2%
Menedżer	1,0%	2,2%
Pedagog	1,0%	2,2%
Psycholog	1,0%	2,2%
Specjalista bhp	1,0%	2,2%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe		
Kucharz	2,0%	10,3%
Brak odpowiedzi	1,5%	7,7%
Ekonomista	1,5%	7,7%
Fryzjerka	1,5%	7,7%
Bibliotekarz	1,0%	5,1%
Felczer	1,0%	5,1%
Handlowiec	1,0%	5,1%
Technolog obróbki kamienia	1,0%	5,1%
Średnie ogólnokształcące		
Brak zawodu	4,0%	33,3%
Fryzjerka	2,0%	16,7%
Szef kuchni	1,5%	12,5%
Pracownik administracyjny	1,0%	8,3%
Pracownik socjalny	1,0%	8,3%
Sprzedawca	1,0%	8,3%
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej		
Brak zawodu	13,5%	61,4%
Kucharz	1,5%	6,8%
Ogrodnik	1,0%	4,5%
Sprzedawca	1,0%	4,5%

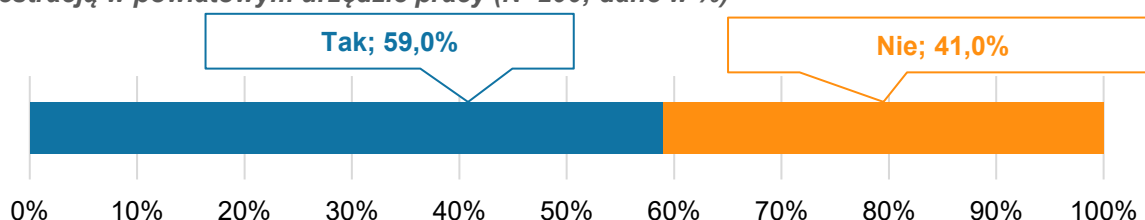
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

3.1.2.2.2. Podejmowanie pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy przed obecną rejestracją w urzędzie pracy

Ponad połowa ankietowanych pracowała przed obecną rejestracją w powiatowym urzędzie pracy (59,0%) (zob. wykres 11), przy czym dwie na trzy z nich były zatrudnione w Ukrainie (67,8%).

Uchodźczynie podejmujące pracę przed rejestracją w PUP, najczęściej były w wieku 35-44 lata i 25-34 lata (odpowiednio: 42,4%; 37,3%), z wykształceniem wyższym (40,7%), ze stażem pracy 10-20 lat (34,7%). Panie, które w tym okresie nie pracowały to w głównie osoby w wieku 35-44 lata (45,1%), z wykształceniem wyższym (54,9%), ze stażem 10-20 lat (30,5%).

Wykres 11. Podejmowanie pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy przed obecną rejestracją w powiatowym urzędzie pracy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Wśród ostatnio wykonywanych zawodów/zajmowanych stanowisk pracy bezrobotne uchodźczynie z wykształceniem wyższym wymieniały najczęściej zawód nauczyciel (3,4% ogółu respondentek; 8,3% ogółu kobiet z tym wykształceniem). Najwięcej kobiet z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym wymieniło zawód pielęgniarka (2,5% ogółu respondentek; 13,6% ogółu kobiet z tym wykształceniem), a z wykształceniem średnim ogólnokształcącym sprzedawca (3,4% ogółu respondentek; 21,1% ogółu kobiet z tym wykształceniem). Panie z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i poniżej pracowały głównie jako sprzątaczkę (5,9% ogółu respondentek; 24,1% ogółu kobiet z tym wykształceniem). W poniższej tabeli zaprezentowano zawody, w przypadku których liczba wskazań wyniosła co najmniej 2 (zob. tabela 21).

Tabela 21. Zawody/stanowiska, w jakich/na jakich ostatnio pracowały bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=118; dane w %)

Zawód/stanowisko	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Wyższe		
Nauczyciel	3,4%	8,3%
Księgowa	2,5%	6,3%
Lekarz	2,5%	6,3%
Masażysta	1,7%	4,2%
Pracownik administracyjny	1,7%	4,2%
Prawnik	1,7%	4,2%
Sprzedawca, konsultant	1,7%	4,2%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe		

Zawód/stanowisko	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Pielęgniarka	2,5%	13,6%
Ekonomista	1,7%	9,1%
Florystka	1,7%	9,1%
Fryzjer	1,7%	9,1%
Praca na kuchni	1,7%	9,1%
Sprzedawca	1,7%	9,1%
Średnie ogólnokształcące		
Sprzedawca	3,4%	21,1%
Fryzjer	2,5%	15,8%
Kasjer	2,5%	15,8%
Pracownik administracyjny	1,7%	10,5%
Szef kuchni	1,7%	10,5%
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej		
Sprzątaczką	5,9%	24,1%
Sprzedawca	3,4%	13,8%
Opiekun osób starszych	1,7%	6,9%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Podsumowując, bezrobotne Polki z wykształceniem wyższym jako zawód wyuczony najczęściej wymieniały zawody: ekonomista i pedagog (po 2,5% ogółu respondentek). W przypadku wykształcenia policealnego i średniego zawodowego/branżowego był to technik ekonomista (3,5% ogółu respondentek). Panie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz gimnazjalnym, podstawowym i poniżej najczęściej deklarowały brak wyuczonego zawodu (po 8,9% ogółu respondentek). Najczęściej wskazywanymi zawodami wyuczonymi wśród bezrobotnych Polek legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym były: fryzjer i sprzedawca (po 4,5% ogółu respondentek).

Trzy na cztery bezrobotne Polki (75,2%) pracowały przed obecną rejestracją w powiatowym urzędzie pracy. Wszystkie podejmowały zatrudnienie w Polsce.

Bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy legitymujące się wykształceniem wyższym jako zawód wyuczony najczęściej wymieniały zawody: ekonomista (6,0% ogółu respondentek) i nauczyciel (4,5% ogółu respondentek). Wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym był to najczęściej kucharz (2,0% ogółu respondentek), a panie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz gimnazjalnym, podstawowym i poniżej najczęściej deklarowały brak wyuczonego zawodu (odpowiednio: 4,0%, 13,5% ogółu respondentek).

Ponad połowa uchodźczyń pracowała przed obecną rejestracją w powiatowym urzędzie pracy (59,0%), przy czym dwie na trzy z nich były zatrudnione w Ukrainie (67,8%).

3.1.3. Poszukiwanie pracy przez bezrobotne kobiety

3.1.3.1. Bezrobotne Polki

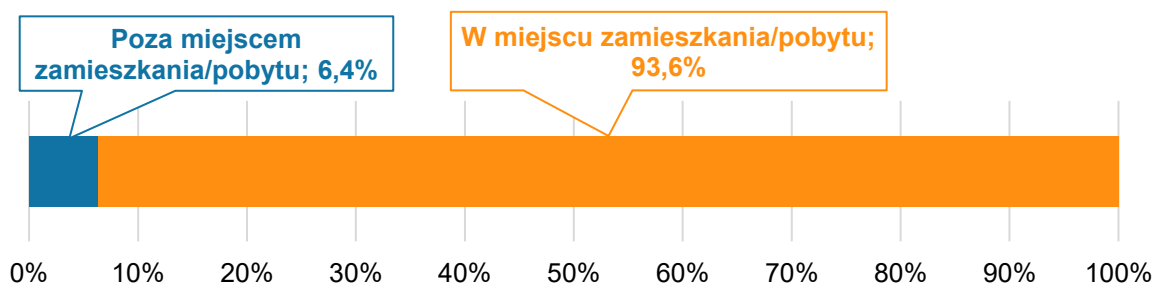
3.1.3.1.1. Poszukiwanie pracy przez bezrobotne Polki

Zdecydowana większość bezrobotnych Polek deklaruje, że poszukuje pracy (93,1%). Wśród nich dominowały panie, które planują pracować w miejscu zamieszkania/pobytu (93,6%) (zob. wykres 12).

Panie, które aktualnie poszukują pracy to głównie osoby zamieszkujące w mieście (84,0%), w wieku 35-44 lata (28,7%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (25,0%) i wyższym (23,9%), ze stażem pracy 10-20 lat (28,7%) i 1-5 lat (26,6%), pozostające bez pracy 1-3 miesiące (29,8%) i powyżej 24 miesięcy (25,5%).

Wśród bezrobotnych Polek, które nie poszukują pracy najwyższe odsetki stanowiły osoby zamieszkujące w mieście (92,9%), w wieku 45-54 lata i 55-59 lat (po 28,6%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (35,7%), ze stażem pracy 10-20 lat (42,9%), pozostające bez pracy 3-6 miesięcy (42,9%).

Wykres 12. Miejsce pracy poszukiwanej przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)

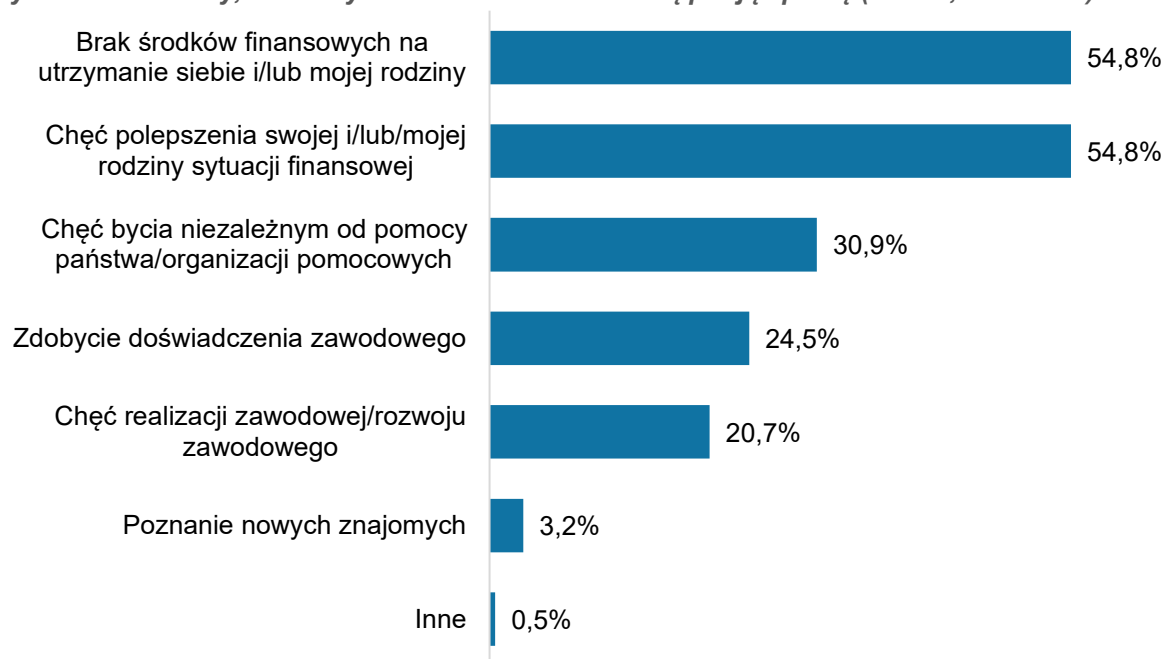


Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

3.1.3.1.2. Powody poszukiwania pracy przez bezrobotne Polki

Głównymi powodami, dla których bezrobotne Polki chciałyby pracować są brak środków finansowych na utrzymanie siebie i/lub swojej rodziny oraz chęć polepszenia sytuacji finansowej swojej i/lub swojej rodziny (po 54,8%). Trzy na dziesięć respondentek chciałyby być niezależnymi od pomocy państwa/organizacji pomocowych (30,9%), a co czwarta badana zamierza zdobyć doświadczenie zawodowe (24,5%) (zob. wykres 13).

Wykres 13. Powody, dla których bezrobotne Polki chcą podjąć pracę (N=202; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.1.3. Branże, w jakich chciałyby pracować bezrobotne Polki

Najwięcej bezrobotnych Polek chciałyby pracować w branżach: Pozostała działalność usługowa (44,1%), Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (18,6%) oraz Handel, naprawa pojazdów (17,0%) (zob. tabela 22).

Pracę w branży Pozostała działalność usługowa najchętniej podjęłyby osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (61,9%) oraz zasadniczym zawodowym/branżowym (61,7%), przy czym im wyższy poziom wykształcenia, tym niższy odsetek chętnych kobiet do pracy w tej branży, posiadające staż pracy 30 lat i więcej (75,0%) oraz 20-30 lat (73,3%).

Branżę Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna najczęściej wskazywały panie z wykształceniem wyższym (33,3%) oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (30,8%), zwłaszcza bez stażu pracy (33,3%) oraz ze stażem pracy 5-10 lat (26,5%) lub 30 lat i więcej (25,0%).

Pracą w branży Handel, naprawa pojazdów najbardziej zainteresowane byłyby kobiety z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (27,8%) oraz gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (23,8%), ze stażem pracy do 1 roku (31,6%) i 20-30 lat (26,7%).

Tabela 22. Branże, w jakich bezrobotne Polki poszukują pracy (N=202; dane w %)

Branża	Odsetek
Pozostała działalność usługowa	44,1%
Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	18,6%
Handel, naprawa pojazdów	17,0%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	12,2%
Zakwaterowanie i gastronomia	11,7%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,0%
Edukacja	5,9%
Przetwórstwo przemysłowe	4,8%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4,3%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,3%
Budownictwo	3,2%
Transport i gospodarka magazynowa	2,7%
Rolnictwo	2,1%
Obsługa rynku nieruchomości	2,1%
Informacja i komunikacja	1,1%

Zródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.1.4. Zawody/stanowiska, na jakich chciałyby pracować bezrobotne Polki

Wśród zawodów/stanowisk poszukiwanych przez bezrobotne Polki w branży Pozostała działalność usługowa znalazły się m.in. sprzątaczką, sprzedawcą, pracownikiem biurowym, pracownikiem administracyjnym, kosmetyczką czy fryzjerką. W branży Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna wymieniano m.in.: pracownika biurowego, pracownika administracyjnego, sprzedawcę, sekretarkę, księgową i doradcę klienta. W przypadku branży Handel, naprawa pojazdów wśród poszukiwanych przez respondentki zawodów/stanowisk wskazywano przykładowo: sprzedawcę, pracownika biurowego, sprzątaczkę, doradcę klienta i agenta ubezpieczeniowego.

Najczęściej wskazywanymi przez ogół respondentek były następujące zawody: pracownik biurowy, sprzedawca i sprzątaczką. W przypadku pierwszego z nich co trzecia ankietowana przewiduje trudności ze znalezieniem pracy w tym zawodzie (37,2%). Trudności ze znalezieniem pracy w zawodzie sprzedawca spodziewa się co czwarta badana (25,6%). Jednocześnie podobny odsetek ankietowanych był odmiennego zdania (28,2%). Podobna struktura odpowiedzi dotyczyła zawodu sprzątaczką (odpowiednio: 20,0%; 24,0%). W poniższej tabeli zaprezentowano 13 najczęściej wymienianych przez respondentki zawodów (zob. tabela 23).

Tabela 23. Możliwości znalezienia pracy odpowiadającej oczekiwaniom bezrobotnych Polek we wskazanych zawodach (N=188; dane w %)

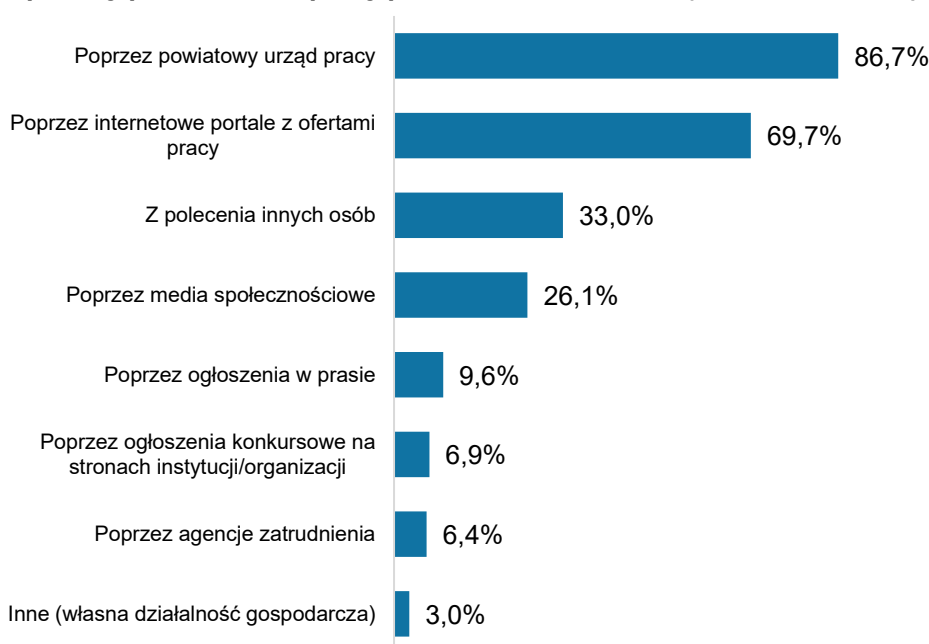
Zawód	Nie będę miała trudności ze znalezieniem pracy	Będę miała trudności ze znalezieniem pracy	Trudno powiedzieć
Pracownik biurowy	14,0%	37,2%	48,8%
Sprzedawca	28,2%	25,6%	46,2%
Sprzątaczką	24,0%	20,0%	56,0%
Pracownik administracyjny	6,7%	40,0%	53,3%
Pomoc kuchenna	28,6%	28,6%	42,9%
Pracownik produkcji	54,5%	9,1%	36,4%
Kucharz	37,5%	12,5%	50,0%
Kosmetyczka	42,9%	28,6%	28,6%
Sekretarka	16,7%	33,3%	50,0%
Księgowa	16,7%	50,0%	33,3%
Doradca klienta	20,0%	60,0%	20,0%
Rejestratorka medyczna	0,0%	60,0%	40,0%
Fryzjer	20,0%	0,0%	80,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

3.1.3.1.5. Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotne Polki

Najwięcej bezrobotnych Polek poszukuje pracy poprzez powiatowy urząd pracy (86,7%). Dwie na trzy respondentki wskazały na internetowe portale z ofertami pracy (69,7%), a co trzecia korzysta z polecenia innych osób (33,0%) (zob. wykres 14).

Wykres 14. Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)



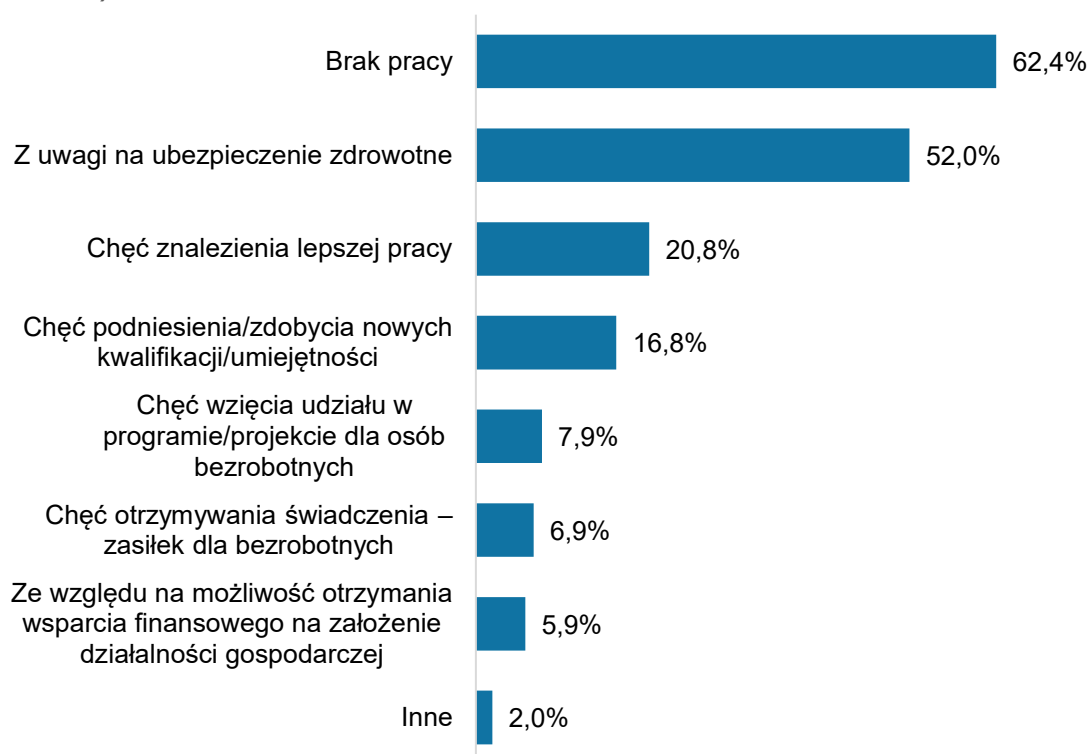
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.1.6. Powody rejestracji bezrobotnych Polek w powiatowym urzędzie pracy

Większość ankietowanych zarejestrowała się w powiatowym urzędzie pracy przede wszystkim z powodu braku pracy (62,4%). Ponad połowa respondentek kierowała się także chęcią uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego (52,0%), a co piąta chęcią znalezienia lepszej pracy (20,8%) (zob. wykres 15). Rozkład odpowiedzi respondentek ze względu na zmienne metryczkowe jest podobny do ogólnego.

Wykres 15. Powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek
* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.1.7. Oczekiwania bezrobotnych Polek wobec powiatowego urzędu pracy

Zdecydowana większość badanych kobiet oczekuje od powiatowego urzędu pracy pomocy w poszukiwaniu pracy (83,2%). Drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią była organizacja szkoleń celem podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych (36,1%), a trzecią poradnictwo zawodowe (29,2%) (zob. tabela 16).

Pomocy w poszukiwaniu pracy oczekuje większość kobiet bez względu na wiek, poziom wykształcenia i czas pozostawania bez pracy.

Organizacją szkoleń zainteresowane są głównie osoby w wieku 25-34 lata (52,2%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (53,5%), pozostające bez pracy do 1 miesiąca (50,0%).

Chęć skorzystania z poradnictwa zawodowego wyrażały najczęściej respondentki w wieku 25-34 lata (34,8%) i 35-44 lata (29,8%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (41,5%) oraz policealnym i średnim zawodowym/ branżowym (37,2%), pozostające w rejestrach urzędów pracy 6-12 miesięcy (40,0%).

Wykres 16. Oczekiwania bezrobotnych Polek wobec powiatowego urzędu pracy (N=202; dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Pomoc w poszukiwaniu pracy (pośrednictwo pracy)	83,2%
Organizacja szkoleń celem podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych	36,1%
Poradnictwo zawodowe	29,2%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej, wyposażenia miejsca pracy, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa	10,9%
Skierowanie na subsydiowane miejsca pracy (prace interwencyjne, roboty publiczne)	7,9%
Finansowanie kosztów przejazdu do i od pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy/odbywania stażu itp.	4,5%
Finansowanie dodatków aktywizacyjnych	3,5%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną	2,5%
Finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie skierowanej do pracy przez powiatowy urząd pracy	1,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.1.8. Plany bezrobotnych Polek na najbliższe 6 miesięcy

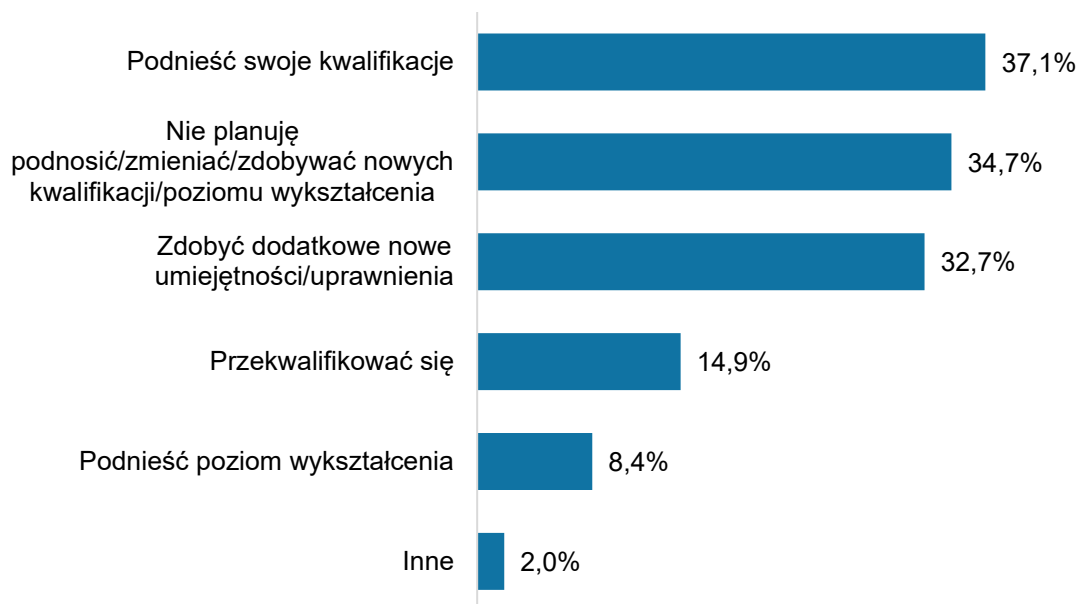
W ciągu najbliższych 6 miesięcy co trzecia bezrobotna Polka planuje podnieść swoje kwalifikacje (37,1%) lub zamierza zdobyć dodatkowe nowe umiejętności/uprawnienia (32,7%) lub nie ma takich planów (34,7%) (zob. wykres 17).

Podniesienie kwalifikacji planują głównie kobiety w wieku 18-24 lata (46,7%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (44,2%), średnim ogólnokształcącym (41,5%) i wyższym (41,3%), pozostające bez pracy 1-3 miesiące (48,2%).

Zamiar zdobycia nowych umiejętności/uprawnień deklarowały najczęściej kobiety w wieku 18-24 lata (40,0%), przy czym wraz z wiekiem maleje odsetek respondentek (55-59 lat: 25,8%), głównie z wykształceniem wyższym (50,0%), pozostające bez pracy do 1 miesiąca (42,9%) i 12-24 miesiące (46,2%).

Brak planów dotyczących podnoszenia/zmiany/zdobywania nowych kwalifikacji/ poziomu wykształcenia dotyczy w szczególności kobiet w wieku 55-59 lat (54,8%), przede wszystkim z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (52,0%), pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy (47,1%) i 12-24 miesiące (46,2%).

Wykres 17. Plany bezrobotnych Polek na najbliższych 6 miesięcy (N=202; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Z zebranych informacji na temat poszukiwania pracy przez bezrobotne Polki wynika, że:

- zdecydowana większość respondentek poszukuje pracy (93,1%), przede wszystkim w miejscu zamieszkania/pobytu (93,6%).
- głównymi powodami, dla których panie chciałyby podjąć zatrudnienie są: brak środków finansowych na utrzymanie siebie i/lub swojej rodziny oraz chęć polepszenia sytuacji finansowej swojej i/lub swojej rodziny (po 54,8%).
- najwięcej respondentek jest zainteresowanych podjęciem pracy w następujących branżach: Pozostała działalność usługowa (44,1%), Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (18,6%) oraz Handel, naprawa pojazdów (17,0%), przede wszystkim w następujących zawodach: pracownik biurowy, sprzedawca, sprzątaczką, pracownik administracyjny, pomoc kuchenna, pracownik produkcji, kucharz, kosmetyczka.
- najwięcej bezrobotnych Polek poszukuje pracy poprzez powiatowy urząd pracy (86,7%), internetowe portale z ofertami pracy (69,7%) lub korzystając z polecenia innych osób (33,0%).
- bezrobotne Polki rejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy przede wszystkim z powodu braku pracy (62,4%), chęci uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego (52,0%) i chęci znalezienia lepszej pracy (20,8%). Głównymi oczekiwaniami respondentek wobec powiatowego urzędu pracy są: pomoc w poszukiwaniu pracy (83,2%), organizacja szkoleń celem podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych (36,1%) i poradnictwo zawodowe (29,2%).
- w ciągu najbliższych 6 miesięcy co trzecia bezrobotna Polka planuje podnieść swoje kwalifikacje (37,1%) lub zamierza zdobyć dodatkowe nowe umiejętności/uprawnienia (32,7%). Podobny odsetek badanych nie planuje podnosić/zmieniać/zdobywać nowych kwalifikacji/poziomu wykształcenia (34,7%).

3.1.3.2. Bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

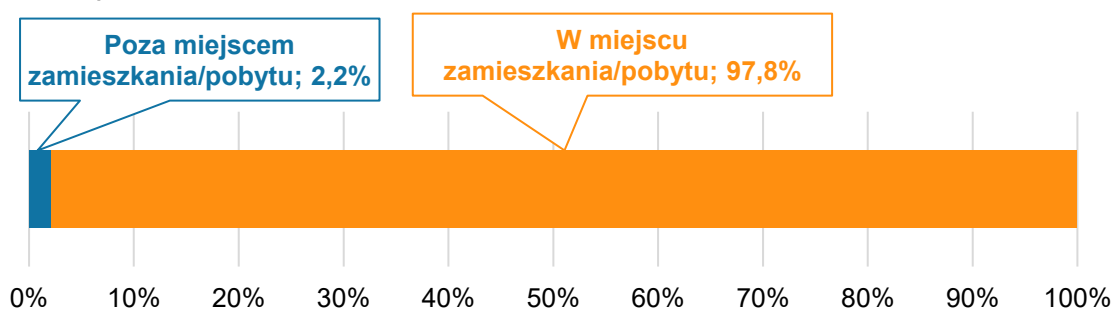
3.1.3.2.1. Poszukiwanie pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

Zdecydowana większość bezrobotnych uchodźczyń (93,0%) deklaruje, że poszukuje pracy, przede wszystkim w miejscu zamieszkania/pobytu (97,8%) (zob. wykres 18).

Uchodźczynie aktualnie poszukujące pracy to przede wszystkim panie zamieszkujące w mieście (91,9%), w wieku 35-44 lata (44,1%), z wykształceniem wyższym (45,2%), ze stażem pracy 10-20 lat (32,8%), pozostające bez pracy 6-12 miesięcy i 3-6 miesięcy (odpowiednio: 33,3%; 30,6%).

Wśród respondentek, które nie poszukują pracy większość stanowiły osoby zamieszkujące w mieście (92,9%), w wieku 25-34 lata (50,0%), z wykształceniem wyższym (64,3%), ze stażem pracy 10-20 lat (35,7%), bez względu na czas pozostawania bez pracy.

Wykres 18. Miejsce pracy poszukiwanej przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)

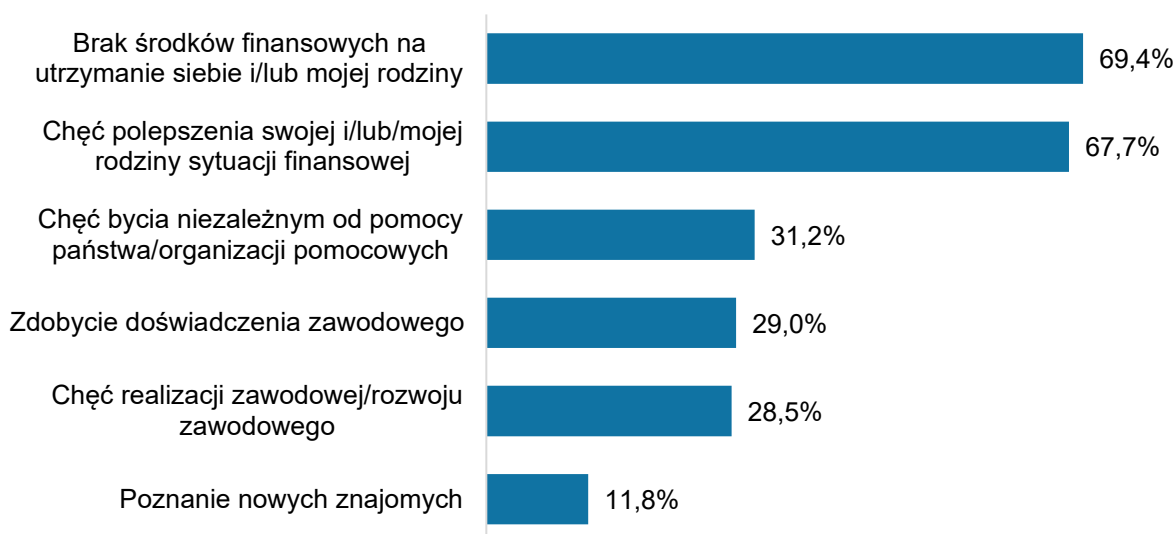


Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

3.1.3.2.2. Powody poszukiwania pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

Głównymi powodami, dla których bezrobotne uchodźczynie chciałyby pracować są brak środków finansowych na utrzymanie siebie i/lub swojej rodziny (69,4%) oraz chęć polepszenia sytuacji finansowej swojej i/lub swojej rodziny (67,7%). Co trzecia ankietowana chciałyby być niezależna od pomocy państwa/organizacji pomocowych (31,2%) lub zdobyć doświadczenie zawodowe (29,0%) lub realizować się zawodowo (28,5%) (zob. wykres 19).

Wykres 19. Powody, dla których bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy chcą podjąć pracę (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.2.3. Branże, w jakich chciałyby pracować bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

Co druga uchodźczynie chciałyby pracować w branży Pozostała działalność usługowa (46,2%), co czwarta w branży Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (22,6%), a co piąta w branży Zakwaterowanie i gastronomia (21,5%) (zob. tabela 24).

Pracę w branży Pozostała działalność usługowa najchętniej podjęłyby osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (52,6%) oraz gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (52,4%), bez stażu pracy (50,0%) i ze stażem pracy 30 lat i więcej (49,2%).

Branżę Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna najczęściej wskazywały panie z wykształceniem wyższym (33,3%), ze stażem pracy 30 lat i więcej (66,7%).

Działalnością związaną z Zakwaterowaniem i gastronomią zainteresowane byłyby kobiety z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (31,8%) oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (26,3%), ze stażem pracy do 1 roku (38,5%).

Tabela 24. Branże, w jakich bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy poszukują pracy (N=200; dane w %)

Branża	Odsetek
Pozostała działalność usługowa	46,2%
Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	22,6%
Zakwaterowanie i gastronomia	21,5%
Handel, naprawa pojazdów	18,8%
Edukacja	16,1%

Branża	Odsetek
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	15,1%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	13,4%
Przetwórstwo przemysłowe	12,9%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7,5%
Informacja i komunikacja	7,0%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4,8%
Rolnictwo	4,3%
Transport i gospodarka magazynowa	4,3%
Obsługa rynku nieruchomości	4,3%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,7%
Budownictwo	1,1%

Zródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.2.4. Zawody/stanowiska, na jakich chciałyby pracować bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

W przypadku branży Pozostała działalność usługowa bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy chciałyby pracować m.in. w następujących zawodach: stylistka paznokci, fryzjerka czy kosmetyczka. W branży Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna wymieniano m.in.: pracownika biurowego i pracownika administracyjnego. Wśród poszukiwanych przez respondentki zawodów/stanowisk w ramach branży Zakwaterowanie i Gastronomia wskazywano: pomoc kuchenną, kucharza, sprzątaczkę.

Najczęściej wskazywanymi przez ogół respondentek były następujące zawody: sprzedawca, pracownik biurowy i sprzątaczkę. W przypadku pierwszego z nich co czwarta ankietowana przewiduje trudności ze znalezieniem pracy w tym zawodzie (24,0%), a co piąta twierdzi, że takie nie wystąpią (20,0%). Trudności ze znalezieniem pracy w zawodzie pracownik biurowy spodziewa się blisko co druga badana (47,6%), a przeciwnego zdania była co piąta respondentka (19,0%). W przypadku zawodu sprzątaczkę odsetki takich odpowiedzi wyniosły odpowiednio 35,3% i 23,5%. W poniższej tabeli zaprezentowano 13 najczęściej wymienianych przez respondentki zawodów (zob. tabela 25).

Tabela 25. Możliwości znalezienia pracy odpowiadającej oczekiwaniom bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy we wskazanych zawodach (N=186; dane w %)

Zawód	Nie będę miała trudności ze znalezieniem pracy	Będę miała trudności ze znalezieniem pracy	Trudno powiedzieć
Sprzedawca	20,0%	24,0%	56,0%
Pracownik biurowy	19,0%	47,6%	33,3%
Sprzątaczkę	23,5%	35,3%	41,2%
Stylistka paznokci	6,7%	60,0%	33,3%
Kucharz	44,4%	22,2%	33,3%

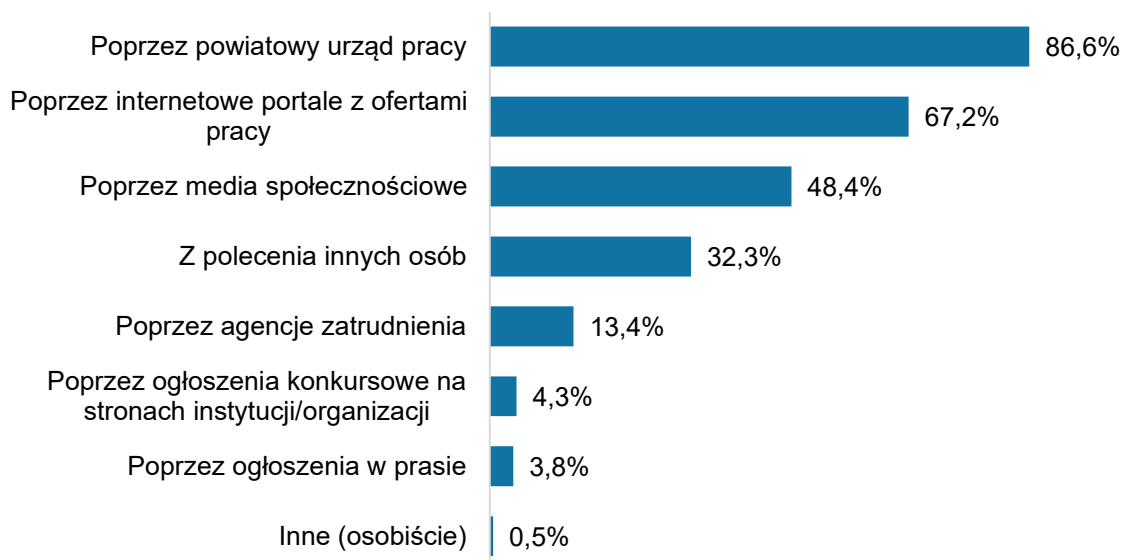
Pokojówka	55,6%	22,2%	22,2%
Pracownik produkcji	12,5%	62,5%	25,0%
Kosmetyczka	28,6%	28,6%	42,9%
Praca na kuchni	71,4%	0,0%	28,6%
Pomoc kuchenna	0,0%	57,1%	42,9%
Fryzjer	71,4%	0,0%	28,6%
Pielęgniarka	14,3%	42,9%	42,9%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

3.1.3.2.5. Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

Najwięcej bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy poszukuje pracy poprzez powiatowy urząd pracy (86,6%). Dwie na trzy respondentki wskazały na internetowe portale z ofertami pracy (67,2%), a co druga korzysta z mediów społecznościowych (48,4%) (zob. wykres 20).

Wykres 20. Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.2.6. Powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

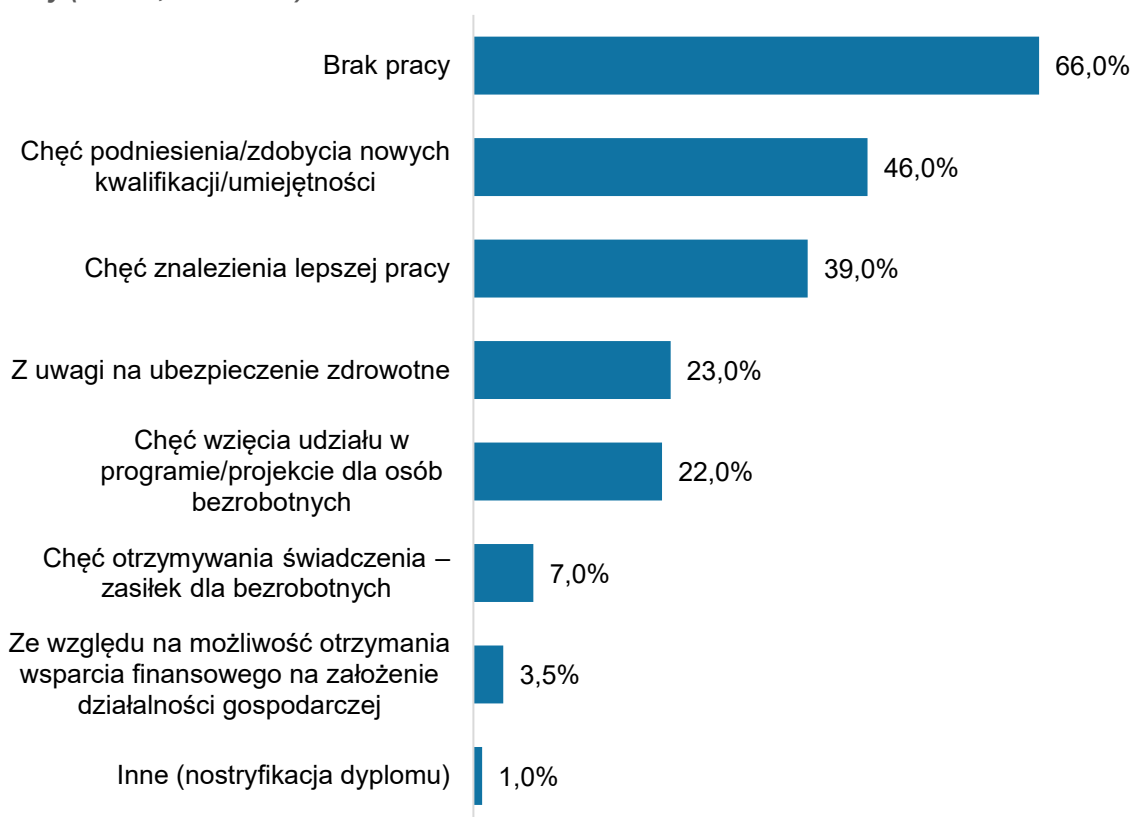
Większość ankietowanych zarejestrowała się w powiatowym urzędzie pracy głównie ze względu na brak pracy (66,0%). Chęcią podniesienia/zdobycia nowych kwalifikacji/umiejętności kierowało się 46,0% ankietowanych, a 39,0% badanych wskazało na chęć znalezienia lepszej pracy (zob. wykres 21).

Brak pracy to powód rejestracji głównie kobiet w wieku 25-34 lata (71,1%), z wykształceniem wyższym (72,0%) lub gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (68,2%), ze stażem pracy do 1 roku (78,6%) oraz 5-10 lat (75,6%).

Chęcią podniesienia/zdobycia nowych kwalifikacji/ umiejętności kierowały się przede wszystkim uchodźczynie w wieku 35-44 lata (52,9%), z wykształceniem wyższym (54,8%) i średnim ogólnokształcącym (54,2%), ze stażem pracy 20-30 lat (59,1%) i 10-20 lat (57,6%).

Na chęć znalezienia lepszej pracy wskazywały najczęściej panie w wieku 35-44 lata (43,7%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (58,3%) oraz ze stażem pracy 10-20 lat (51,5%).

Wykres 21. Powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %).⁹



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

⁹ Odpowiedzi respondentek - bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy odnoszące się do powodów rejestracji w powiatowym urzędzie pracy: z uwagi na ubezpieczenie zdrowotne (23%) oraz chęć otrzymania świadczenia – zasiłek dla bezrobotnych (7%) wynikają z ich niewiedzy dotyczącej regulacji prawnych w tym względzie. Uchodźcy z Ukrainy są ubezpieczeni na podstawie ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. 2022 poz. 583), zasiłek dla bezrobotnych jest przyznawany na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.)

3.1.3.2.7. Oczekiwania bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy względem powiatowego urzędu pracy

Zdecydowana większość respondentek oczekuje od powiatowego urzędu pracy pomocy w poszukiwaniu pracy (92,5%). Ponad połowa oczekiwała organizacji szkoleń celem podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych (61,0%), a co druga poradnictwa zawodowego (48,0%) (zob. tabela 26).

W przypadku oczekiwań związanych z pomocą w poszukiwaniu pracy wiek i wykształcenie nie różnicują odpowiedzi respondentek.

Organizacją szkoleń zainteresowane są głównie panie w wieku 35-44 lata (73,6%), z wykształceniem wyższym (74,2%).

Chęć skorzystania z poradnictwa zawodowego wyrażały najczęściej respondentki w wieku 35-44 lata (55,2%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (62,5%) i wyższym (60,2%).

Tabela 26. Oczekiwania bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy wobec powiatowego urzędu pracy (N=200; dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Pomoc w poszukiwaniu pracy (pośrednictwo pracy)	92,5%
Organizacja szkoleń celem podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych	61,0%
Poradnictwo zawodowe (np. udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, porad dotyczących wyboru zawodu, zmiany kwalifikacji itp.)	48,0%
Skierowanie na subsydiowane miejsca pracy (prace interwencyjne, roboty publiczne)	7,5%
Finansowanie kosztów przejazdu do i od pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy/odbywania stażu itp.	3,5%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną	3,0%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	2,5%
Finansowanie dodatków aktywizacyjnych	2,0%
Finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie skierowanej do pracy przez powiatowy urząd pracy	1,5%
Finansowanie kosztów nostryfikacji dyplomu lub postępowania w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie	1,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.2.8. Plany bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy na najbliższe 6 miesięcy

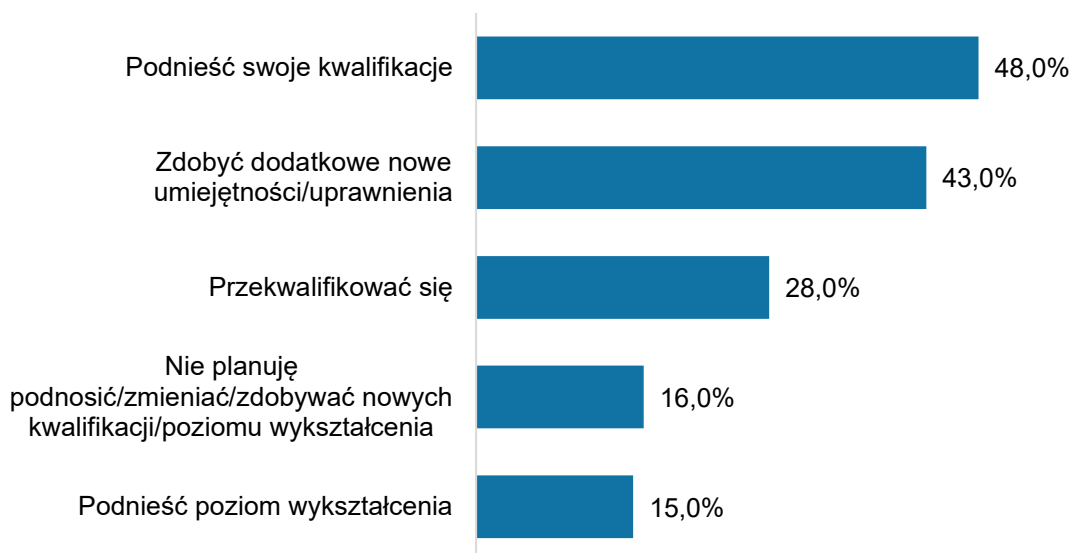
W ciągu najbliższych 6 miesięcy najwięcej bezrobotnych uchodźczyń planuje podnieść swoje kwalifikacje (48,0%) lub zdobyć nowe umiejętności/uprawnienia (43,0%). Plany związane z przekwalifikowaniem się posiada 28,0% respondentek (zob. wykres 22).

Podniesienie kwalifikacji planuje niemal połowa uchodźczyń bez względu na wiek i wykształcenie.

Zamiar zdobycia nowych umiejętności/uprawnień deklarowały najczęściej osoby w wieku 35-44 lata (47,1%) i 45-54 lata (43,2%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (59,0%).

Na przekwalifikowanie się wskazywały w szczególności kobiety w wieku 35-44 lata (32,2%) i 45-54 lata (27,0%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (37,5%).

Wykres 22. Plany bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy na najbliższych 6 miesięcy (N=200; dane w %)

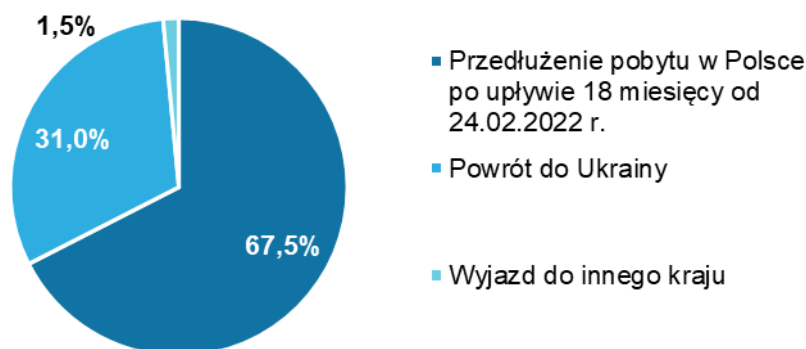


Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy
* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.3.2.9. Plany na przyszłość bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Dwie na trzy bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy planują przedłużenie pobytu w Polsce po upływie 18 miesięcy od 24.02.2022 roku (67,5%), przy czym wszystkie z nich zamierzają podjąć pracę w naszym kraju (zob. wykres 23).

Wykres 23. Plany na przyszłość bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Z zebranych informacji na temat poszukiwania pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy wynika, że:

- zdecydowana większość bezrobotnych uchodźczyń (93,0%) szuka pracy, przy czym większość z nich chciałaby znaleźć zatrudnienie w miejscu zamieszkania/pobytu (97,8%).
- głównymi powodami, dla których bezrobotne uchodźczynie chciałyby pracować są brak środków finansowych na utrzymanie siebie i/lub swojej rodziny (69,4%) oraz chęć polepszenia sytuacji finansowej swojej i/lub swojej rodziny (67,7%).
- najwięcej respondentek chciałoby pracować w branży Pozostała działalność usługowa (46,2%), Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (22,6%) oraz Zakwaterowanie i gastronomia (21,5%), przede wszystkim w następujących zawodach: sprzedawca, pracownik biurowy, sprzątaczką, stylistką paznokci, kucharz, pokojówka, pracownik produkcji i kosmetyczka.
- bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy najczęściej poszukują pracy poprzez powiatowy urząd pracy (86,6%), internetowe portale z ofertami pracy (67,2%) i media społecznościowe (48,4%).
- uchodźczynie rejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy głównie ze względu na brak pracy (66,0%), chęć podniesienia/zdobycia nowych kwalifikacji/umiejętności (46,0%) i chęć znalezienia lepszej pracy (39,0%).
- respondentki najczęściej oczekują od powiatowego urzędu pracy pomocy w poszukiwaniu pracy (92,5%), organizacji szkoleń celem podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych (61,0%) i poradnictwa zawodowego (48,0%).
- najwięcej bezrobotnych uchodźczyń w ciągu najbliższych 6 miesięcy planuje podnieść swoje kwalifikacje lub zdobyć nowe umiejętności/uprawnienia (odpowiednio: 48,0%; 43,0%). Plany związane z przekwalifikowaniem się posiada 28,0% respondentek.
- Większość respondentek planuje przedłużenie pobytu w Polsce po upływie 18 miesięcy od 24.02.2022 roku (67,5%), przy czym wszystkie z nich zamierzają podjąć pracę w naszym kraju.

3.1.4. Postrzeganie siebie na rynku pracy przez kobiety bezrobotne

3.1.4.1. Bezrobotne Polki

Bezrobotne Polki za swoje główne atuty uznały:

- w zakresie cech osobowościowych: pracowitość (80,2%), uczciwość (58,9%) oraz sumienność (32,2%),
- w zakresie umiejętności interpersonalnych: komunikatywność/nawiązywanie kontaktów (68,3%), umiejętność pracy w zespole (65,1%) oraz indywidualnej (40,1%),
- w zakresie umiejętności i doświadczenia zawodowego: kreatywność/ innowacyjność (50,5%), umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi (45,5%) oraz praktykę/doświadczenie zawodowe (35,1%),

- w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego: kondycję psychofizyczną umożliwiającą sprawne wykonywanie czynności zawodowych (39,6%), zdolność koncentracji (38,6%) oraz podzielność uwagi (37,1%),
- w zakresie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy: dyspozycyjność (60,4%), determinację do pracy (38,1%) oraz pracę cenioną jako wartość (34,2%) (zob. tabela 27).

Dominującą cechą osobowościową, na którą wskazały respondentki była pracowitość bez względu na zmienne metryczkowe.

Główną umiejętnością interpersonalną, którą posiadają bezrobotne Polki jest komunikatywność/nawiązywanie kontaktów, na którą wskazywały najczęściej panie w wieku 35-44 lata (73,2%), z wykształceniem wyższym (73,1%) oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (72,1%), ze stażem pracy 5-10 lat (77,8%), pozostające w rejestrze urzędów pracy 1-3 miesiące (78,6%) oraz 12-24 miesiące (76,9%).

W zakresie posiadanych umiejętności i doświadczenia zawodowego atutem bezrobotnych pań jest przede wszystkim kreatywność/innovacyjność. Na cechę tę wskazywały głównie kobiety w wieku 18-24 lata (73,3%), z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym (odpowiednio: 63,0%; 61,0%), ze stażem pracy 1-5 lat (56,6%) i do 1 roku (52,6%), pozostające bez pracy 12-24 miesiące (96,5%) i 1-3 miesiące (60,7%).

Najczęściej wymienianym atutem w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego była kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych wskazywana zwłaszcza przez respondentki w wieku 35-44 lata (56,1%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (55,8%), ze stażem pracy 30 lat i więcej (50,0%) i 5-10 lat (47,2%), pozostające w rejestrze 6-12 miesięcy lub 1-3 miesiące (odpowiednio: 46,7%; 41,1%).

Podstawową zaletą wymienianą przez bezrobotne Polki w zakresie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy jest dyspozycyjność, na którą wskazywały zwłaszcza panie w wieku 55-59 lat (83,9%), głównie z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (86,4%), ze stażem pracy 30 lat i więcej (75,0%), pozostające bez pracy 1-3 miesiące (80,4%).

Tabela 27. Posiadane przez bezrobotne Polki atuty, które ułatwią im znalezienie pracy (N=202; dane w %)

Atuty	Odsetek
Cechy osobowościowe	
Pracowitość	80,2%
Uczciwość	58,9%
Sumienność	32,2%
Lojalność	31,7%
Rzetelność	28,7%

Atuty	Odsetek
Życzliwość	22,8%
Wytrwałość	22,3%
Umiejętności interpersonalne	
Komunikatywność/nawiązywanie kontaktów	68,3%
Umiejętność pracy w zespole	65,3%
Kultura osobista	45,0%
Umiejętność pracy indywidualnej	40,1%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	9,9%
Zarządzanie ludźmi/przywódstwo	9,4%
Motywowanie pracowników/współpracowników	7,4%
Umiejętności i doświadczenie zawodowe	
Kreatywność/ innowacyjność	50,5%
Umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi	45,5%
Praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe	35,1%
Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	25,2%
Wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanych obowiązków	24,8%
Dostosowanie się do zmian technologicznych	16,3%
Rutyna	13,9%
Stanu zdrowia psychofizycznego	
Kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych	39,6%
Zdolność koncentracji	38,6%
Podzielność uwagi	37,1%
Zdolności manualne	36,6%
Odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy	32,2%
Możliwość wykonywania ciężkiej pracy fizycznej	7,4%
Postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy	
Dyspozycyjność	60,4%
Determinacja do pracy	38,1%
Praca ceniona jako wartość	34,2%
Elastyczność dotycząca form zatrudnienia np. Umowy cywilnoprawne lub umowa o pracę	24,3%
Kompromisowość, co do wymagań płacowych	15,8%
Identyfikacja z firmą	12,4%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

3.1.4.2. Bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

Bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy za swoje główne atuty uznały:

- w zakresie cech osobowościowych: pracowitość (84,0%), uczciwość (55,0%) oraz sumienność (35,5%),
- w zakresie umiejętności interpersonalnych: umiejętność pracy w zespole (73,0%) komunikatywność/nawiązywanie kontaktów (66,0%) oraz umiejętność pracy indywidualnej (41,0%),
- w zakresie umiejętności i doświadczenia zawodowego: umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi (67,5%),

- kreatywność/innowacyjność (48,0%) oraz zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (47,0%),
- w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego: kondycję psychofizyczną umożliwiającą sprawne wykonywanie czynności zawodowych (66,5%), odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy (47,5%) oraz zdolność koncentracji (46,5%),
 - w zakresie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy: dyspozycyjność (61,0%), determinację do pracy (47,0%) oraz pracę cenioną jako wartość (40,5%) (zob. tabela 28).

Dominującą cechą osobowościową, na którą wskazały respondentki była pracowitość bez względu na zmienne metryczkowe.

Główną umiejętnością interpersonalną, którą posiadają bezrobotne uchodźczynie jest umiejętność pracy w zespole, na którą wskazywały najczęściej panie w wieku 45-55 lat (81,1%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (83,3%), ze stażem pracy 10-20 lat (78,8%) .

W zakresie posiadanych umiejętności i doświadczenia zawodowego atutem bezrobotnych pań jest przede wszystkim umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi. Na cechę tę wskazywały głównie kobiety w wieku 35-44 lata i 25-34 lata (odpowiednio: 73,6%; 68,4%), z wykształceniem wyższym (76,3%), ze stażem pracy do 1 roku (85,7%) i 1-5 lat (81,4%).

Najczęściej wymienianym atutem w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego była kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych wskazywana zwłaszcza przez respondentki w wieku 35-44 lata i 25-34 lata (odpowiednio: 73,6%; 68,4%), z wykształceniem wyższym (76,3%), ze stażem pracy do 1 roku i 1-5 lat (odpowiednio: 85,7%; 81,4%).

Podstawową zaletą wymienianą przez bezrobotne uchodźczynie w zakresie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy jest dyspozycyjność, na którą wskazywały zwłaszcza panie w wieku 25-34 lata (68,4%), głównie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (70,8%), ze stażem pracy 1-5 lat (79,1%).

Tabela 28. Posiadane przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy atuty, które ułatwią im znalezienie pracy (N=200; dane w %)

Atuty	Odsetek
Cechy osobowościowe	
Pracowitość	84,0%
Uczciwość	55,0%
Wytrwałość	34,0%
Sumienność	33,5%
Rzetelność	32,0%
Życzliwość	25,5%
Lojalność	18,5%

Atuty	Odsetek
Umiejętności interpersonalne	
Umiejętność pracy w zespole	73,0%
Komunikatywność/nawiązywanie kontaktów	66,0%
Umiejętność pracy indywidualnej	41,0%
Kultura osobista	35,0%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	23,5%
Motywowanie pracowników/współpracowników	15,0%
Zarządzanie ludźmi/przywództwo	11,0%
Umiejętności i doświadczenie zawodowe	
Umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi	67,5%
Kreatywność/ innowacyjność	48,0%
Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	47,0%
Praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe	23,0%
Dostosowanie się do zmian technologicznych	23,0%
Wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanych obowiązków	19,0%
Rutyna	9,5%
Stanu zdrowia psychofizycznego	
Kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych	66,5%
Odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy	47,5%
Zdolność koncentracji	46,5%
Zdolności manualne	20,0%
Podzielność uwagi	19,0%
Możliwość wykonywania ciężkiej pracy fizycznej	12,0%
Postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy	
Dyspozycyjność	61,0%
Determinacja do pracy	47,0%
Praca ceniona jako wartość	40,5%
Elastyczność dotycząca form zatrudnienia np. Umowy cywilnoprawne lub umowa o pracę	37,0%
Kompromisowość, co do wymagań płacowych	20,5%
Identyfikacja z firmą	10,5%

Zródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Analiza powyższych danych wskazuje, że pracowitość to atut najczęściej wskazywany zarówno przez bezrobotne Polki (80,2%), jak i uchodźczynie z Ukrainy (84,0%). Kolejnymi cechami wskazywanymi często w każdej kategorii postrzegania siebie na rynku pracy przez obie grupy respondentek jest kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych (Polki: 39,6%; uchodźczynie 66,5%) oraz dyspozycyjność (Polki: 60,4%; uchodźczynie z Ukrainy: 61,0%). W zakresie umiejętności interpersonalnych bezrobotne Polki wskazywały najczęściej na komunikatywność/nawiązywanie kontaktów (68,3%), a bezrobotne uchodźczynie na umiejętność pracy w zespole (73,0%). Z kolei w zakresie umiejętności i doświadczenia zawodowego bezrobotne Polki wymieniały głównie kreatywność/innowacyjność (50,5%), a bezrobotne uchodźczynie umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi (67,5%).

3.1.5. Przeszkody w zatrudnieniu w opiniach bezrobotnych kobiet

3.1.5.1. Bezrobotne Polki

Główną barierą w podjęciu pracy przez bezrobotne Polki jest brak ofert pracy w zawodzie (28,2%). Co czwarta respondentka wskazała na opiekę nad dziećmi/osobą zależną (22,8%). Niewiele niższy odsetek pań nie chce pracować poniżej posiadanych kwalifikacji/umiejętności lub posiada niewystarczające kwalifikacje/umiejętności (po 22,3%) (zob. wykres 24).

Brak ofert pracy w zawodzie stanowi barierę najczęściej dla kobiet w wieku 45-54 lata (36,8%) i 25-34 lata (32,6%), z wykształceniem wyższym (37,0%), pozostających bez pracy 12-24 miesiące (46,2%) i 3-6 miesięcy (42,1%).

Z powodu opieki nad dziećmi/osobami zależnymi pracy nie podejmują głównie panie w wieku 35-44 lata (38,6%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zasadniczym zawodowym/branżowym (odpowiednio: 29,3%; 26,0%), pozostające bez pracy 24 miesiące i więcej oraz 12-24 miesiące (odpowiednio; 31,4%; 30,8%).

Poniżej posiadanych kwalifikacji nie chcą pracować Polki głównie w wieku 35-44 lata (36,8%), z wykształceniem wyższym (37,0%), pozostające bez pracy 3-6 miesięcy (28,9%).

Na posiadanie niewystarczających kwalifikacji/umiejętności wskazywały w szczególności respondentki w wieku 25-34 lata (39,1%), z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (45,5%), pozostające bez pracy 3-6 miesięcy (28,9%).

Wykres 24. Bariery w podjęciu zatrudnienia przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.1.5.2. Bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

Główną barierą w podjęciu pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy jest brak znajomości języka polskiego (38,5%). Co trzecia ankietowana wskazała na brak ofert pracy w zawodzie (34,5%), a co czwarta opiekuje się dziećmi/osobami zależnymi (28,5%) (zob. wykres 25).

Brak znajomości języka polskiego stanowi barierę najczęściej dla kobiet w wieku 35-44 lata (48,3%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym oraz wyższym (odpowiednio: 51,3%; 49,5%).

Z powodu braku ofert pracy w zawodzie zatrudnienia nie podejmują głównie panie w wieku 45-54 lata (40,5%), z wykształceniem wyższym (41,9%).

Opieka nad dziećmi/osobami zależnymi utrudnia podjęcie pracy w szczególności osobom w wieku 25-34 lata i 35-44 lata (odpowiednio: 32,9%; 32,2%), z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym (odpowiednio: 34,4%; 33,3%).

Wykres 25. Bariery w podjęciu zatrudnienia przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Podsumowując, głównymi barierami w podjęciu pracy przez bezrobotne Polki są kolejno: brak ofert pracy w zawodzie (28,2%), opieka nad dziećmi/osobami zależnymi (22,8%), brak chęci do pracy poniżej posiadanych kwalifikacji/umiejętności oraz posiadanie niewystarczających kwalifikacji/umiejętności (po 22,3%). W przypadku uchodźczyń z Ukrainy największe trudności w podjęciu zatrudnienia stanowią: brak znajomości języka polskiego (38,5%), brak ofert pracy w zawodzie (34,5%) oraz opieka nad dziećmi/osobami zależnymi (28,5%).

3.1.6. Warunki pracy zachęcające do jej podjęcia w opiniach bezrobotnych kobiet

3.1.6.1. Bezrobotne Polki

Dwie na trzy bezrobotne Polki deklarowały, że do podjęcia zatrudnienia zachęciłoby je wynagrodzenie powyżej minimalnego (67,8%). Najczęściej dotyczy to kobiet w wieku 35-44 lata (77,2%) i 45-54 lata (76,3%), z wykształceniem wyższym (82,6%) i średnim ogólnokształcącym (78,0%), pozostających bez pracy przez okres 12–24 miesięcy (84,6%).

Premię chciałyby otrzymywać niemal wszystkie ankietowane (97,5%), bez względu na wiek, wykształcenie i okres pozostawania bez pracy.

Bezrobotne Polki najchętniej podjęłyby zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (93,6%), niezależnie od wieku, wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy.

Większość respondentek chciałaby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (72,3%). Są to głównie panie pozostające bez pracy do 1 miesiąca (85,7%) i 3-6 miesięcy (78,9%), bez względu na wiek i wykształcenie.

Wśród bezrobotnych Polek dominowały osoby, które podjęłyby pracę w systemie jednozmianowym (82,2%), bez względu na wiek, wykształcenie i czas pozostawania bez pracy. Z kolei w systemie dwuzmianowym mogłyby pracować kobiety głównie w wieku 45-54 lata (18,4%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (20,0%) oraz pozostające bez pracy 1-3 miesiące (19,6%). Nieliczne panie wskazały na możliwość pracy w systemie trzyzmianowym (3,5%).

Tabela 29. Warunki pracy zachęcające bezrobotne Polki do podjęcia pracy (N=202; dane w %)

Warunki pracy	Zakres	Odsetek
Wynagrodzenie	Minimalne wynagrodzenie za pracę	32,2%
	Wynagrodzenie powyżej minimalnego	67,8%
Premia np. miesięczna, kwartalna, uznaniowa	Tak	97,5%
	Nie	2,5%
Rodzaj umowy	Umowa o pracę	93,6%
	Umowa cywilnoprawna	6,4%
Wymiar czasu pracy	Pełny wymiar czasu pracy	72,3%
	Niepełny wymiar czasu pracy	18,8%
	Wymiar czasu pracy zależy od zlecenia	8,9%

Warunki pracy	Zakres	Odsetek
Organizacja pracy	System jednozmianowy	82,2%
	System dwuzmianowy	14,4%
	System trzyzmianowy	3,5%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

Z deklaracji ankietowanych wynika, że ponad połowa z nich chciałaby otrzymywać w pracy benefity w postaci dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego (52,0%). Na chęć otrzymania dofinansowania do dojazdów do i z pracy/zapewnienie dojazdu do i z pracy wskazała co trzecia respondentka (31,7%). Bezpłatne szkolenia zachęciłyby do podjęcia zatrudnienia co trzecią bezrobotną Polkę (29,2%) (zob. wykres 26).

Wykres 26. Benefity zachęcające bezrobotne Polki do podjęcia pracy (N=202; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

** wczasy (tzw. grusza), dodatki/bony świąteczne, upominki z okazji dnia dziecka, itp.

*** pracownik w ramach określonego limitu dokonuje wyboru spośród oferowanych świadczeń: np.: kino, teatr, basen, siłownia, bilety na imprezy sportowe, kulturalne, itp.

3.1.6.2. Bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy

Trzy na cztery bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy deklarowały, że do podjęcia zatrudnienia zachęciłoby je wynagrodzenie powyżej minimalnego (74,0%), bez względu na wiek i wykształcenie.

Premię chciałyby otrzymywać niemal wszystkie ankietowane (94,0%), bez względu na wiek i wykształcenie.

Zdecydowana większość uchodźczyń z Ukrainy najchętniej podjęłaby zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (91,5%), niezależnie od wieku i wykształcenia.

Większość respondentek chciałaby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (69,0%), bez względu na wiek. Takie deklaracje składały głównie panie z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (84,6%).

Wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy dominowały osoby, które podjęłyby pracę w systemie jednozmianowym (84,0%) bez względu na wiek i wykształcenie. W systemie dwuzmianowym podjęłaby pracę co siódma respondentka (14,5%), głównie w wieku 45-54 lata i 25-34 lata (odpowiednio: 16,2%; 25,8%), z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (25,0%).

Tabela 30. Warunki pracy zachęcające bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy do podjęcia pracy (N=200; dane w %)

Warunki pracy	Zakres	Odsetek
Wynagrodzenie	Minimalne wynagrodzenie za pracę	26,0%
	Wynagrodzenie powyżej minimalnego	74,0%
Premia np. miesięczna, kwartalna, uznaniowa	Tak	94,0%
	Nie	6,0%
Rodzaj umowy	Umowa o pracę	91,5%
	Umowa cywilnoprawna	8,5%
Wymiar czasu pracy	Pełny wymiar czasu pracy	69,0%
	Niepełny wymiar czasu pracy	23,0%
	Wymiar czasu pracy zależy od zlecenia	8,0%
Organizacja pracy	System jednozmianowy	84,0%
	System dwuzmianowy	14,5%
	System trzymianowy	1,5%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

Deklaracje ankietowanych wskazują, że większość z nich chciałaby otrzymywać w pracy benefity w postaci dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego (62,5%). Co drugą uchodźczynię zachęciłyby do podjęcia zatrudnienia bezpłatne szkolenia oraz otrzymywanie dofinansowania do dojazdów do i z pracy/zapewnienie dojazdu do i z pracy (odpowiednio: 43,0%; 40,5%) (zob. wykres 27).

Wykres 27. Benefity zachęcające bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy do podjęcia pracy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

** wczasy (tzw. grusza), dodatki/bony świąteczne, upominki z okazji dnia dziecka, itp.

*** pracownik w ramach określonego limitu dokonuje wyboru spośród oferowanych świadczeń: np.: kino, teatr, basen, siłownia, bilety na imprezy sportowe, kulturalne, itp.

Podsumowując, dwie na trzy bezrobotne Polki do podjęcia zatrudnienia zachęciłoby wynagrodzenie powyżej minimalnego (67,8%). Premię chciałyby otrzymywać niemal wszystkie ankietowane (97,5%). Respondentki najchętniej podjęłyby zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (93,6%), w pełnym wymiarze czasu pracy (72,3%) oraz w systemie jednozmianowym (82,2%).

Ponad połowa ankietowanych Polek chciałaby otrzymywać w pracy benefity w postaci dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego (52,0%). Na chęć otrzymywania dofinansowania do dojazdów do i z pracy/zapewnienie dojazdu do i z pracy wskazała co trzecia respondentka (31,7%), a na bezpłatne szkolenia 29,3% badanych.

W przypadku bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy wynagrodzenie powyżej minimalnego zachęciłoby do podjęcia pracy trzy na cztery z nich (74,0%). Premię chciałyby otrzymywać niemal wszystkie ankietowane (94,0%). Respondentki najchętniej podjęłyby zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (91,5%), w pełnym wymiarze czasu pracy (69,0%) oraz w systemie jednozmianowym (84,0%).

Większość uchodźczyń chciałyby otrzymywać w pracy benefity w postaci dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego (62,5%). Bezpłatne szkolenia zachęciłyby do podjęcia zatrudnienia 43,0% respondentek, a dofinansowania do dojazdów do i z pracy/zapewnienie dojazdu do i z pracy 40,5% badanych.

3.2. Pracujące Polki i uchodźczynie na śląskim rynku pracy

3.2.1. Charakterystyka respondentów

3.2.1.1. Pracujące Polki

Większość respondentek pracujących Polek, to mieszkanki miast (84,0%) głównie z Subregionu Centralnego (43,0%). Wśród badanych dominowały panie w wieku 35-44 lata (39,5%) oraz z wyższym wykształceniem (70,0%). Staż pracy deklarowany przez pracujące Polki to najczęściej okres od 10 do 20 lat (36,0%) i 20-30 lat (22,5%). Najwyższy odsetek respondentek pracował w branży Edukacja (27,5%) (zob. tabela 31).

Tabela 31. Charakterystyka pracujących Polek (N=200; dane w %)

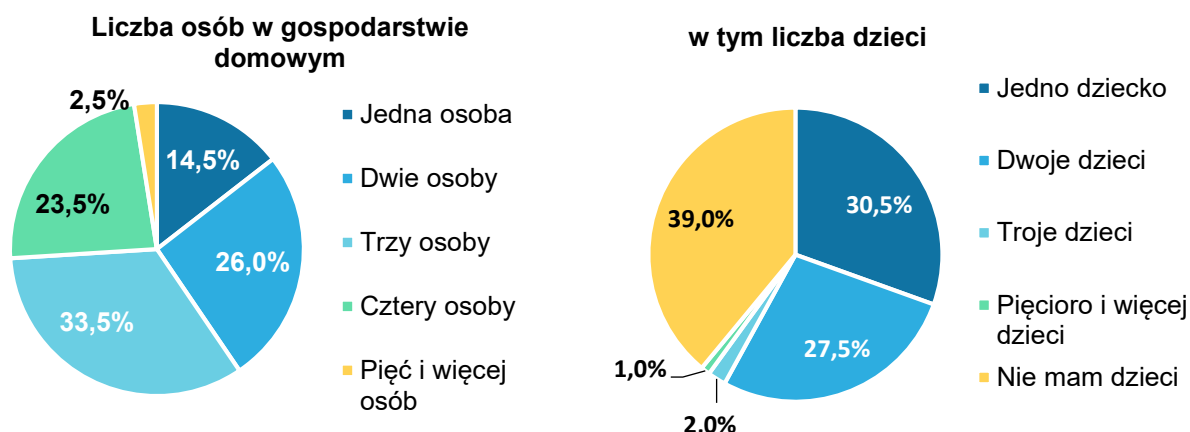
Wyszczególnienie	Odsetek
Subregion zamieszkania	
Centralny	43,0%
Południowy	18,0%
Północny	17,5%
Zachodni	21,5%
Miejsce zamieszkania	
miasto	84,0%
wieś	16,0%
Wiek	
18 – 24 lata	2,5%
25 – 34 lata	20,5%
35 – 44 lata	39,5%
45 – 54 lata	26,5%
55 – 59 lat	11,0%
Wykształcenie	
Wyższe	70,0%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe	11,5%
Średnie ogólnokształcące	13,0%
Zasadnicze zawodowe/branżowe	5,0%
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	0,5%
Staż pracy ogółem	

Wyszczególnienie	Odsetek
Do 1 roku	3,0%
1–5 lat	9,5%
5–10 lat	17,0%
10–20 lat	36,0%
20 –30 lat	22,5%
30 lat i więcej	12,0%
Branża	
Przetwórstwo przemysłowe	24,0%
Handel, naprawa pojazdów	23,5%
Edukacja	27,5%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

Zdecydowana większość pracujących Polek jest zamężna/w związku partnerskim (82,0%). Najczęściej deklarowana liczba osób w gospodarstwie domowym to trzy osoby (33,5%). Co trzecia respondentka posiadała jedno dziecko lub nie miała w ogóle dzieci (odpowiednio: 30,5%; 39,0%), a co czwarta miała dwoje dzieci (27,5%) (zob. wykres 28). Większość dzieci miała 15 lat i mniej (68,4%).

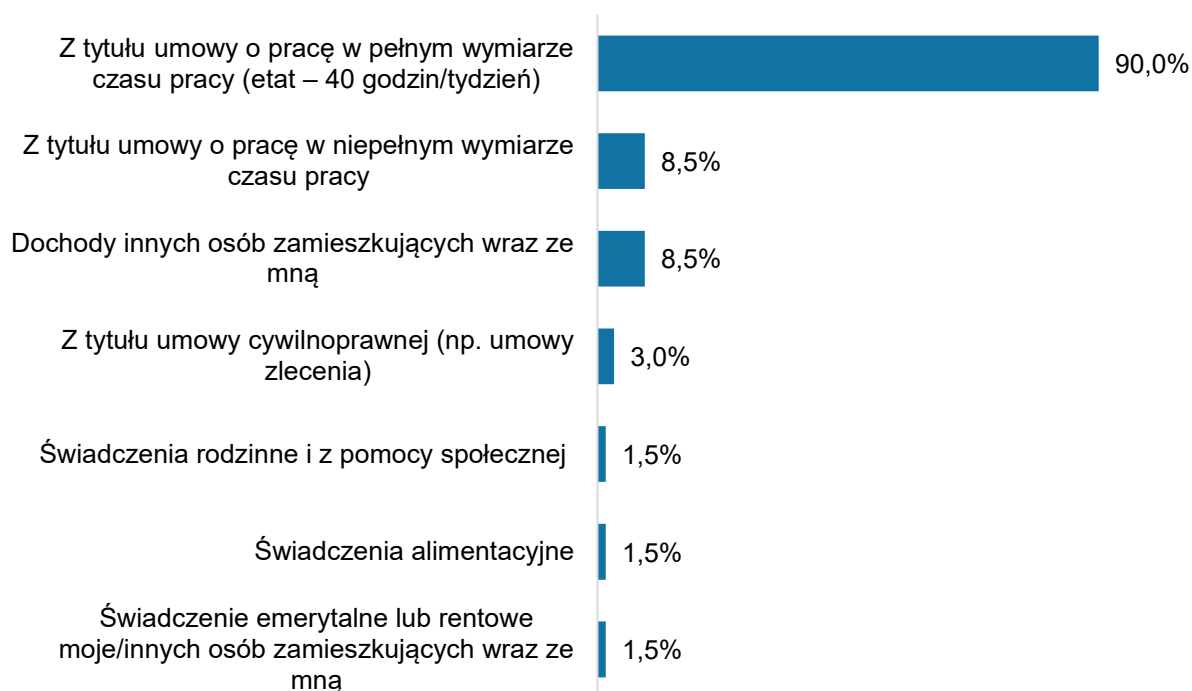
Wykres 28. Liczba osób w gospodarstwach domowych pracujących Polek, w tym liczba dzieci (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

Głównym źródłem dochodów pracujących Polek były dochody z tytułu umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (90,0%). Co dwunasta respondentka wskazała dochody osiągnięte w ramach pracy wykonywanej w niepełnym wymiarze godzin lub dochody innych osób zamieszkujących wraz z nią (po 8,5%) (zob. wykres 29).

Wykres 29. Źródła dochodów pracujących Polek (N=200; dane w %)



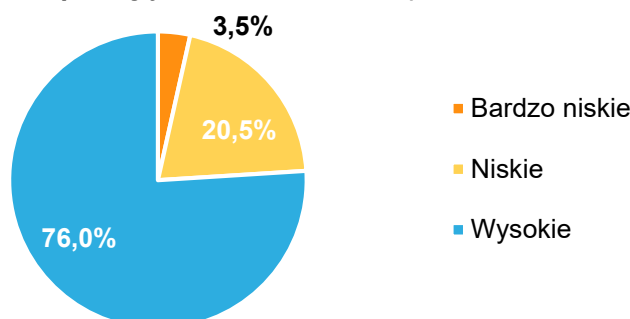
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Trzy na cztery pracujące Polki oceniły, że posiadane przez nie dochody są wysokie (76,0%). Co piąta ankietowana określiła je jako niskie (20,5%), a pozostałe 3,5% jako bardzo niskie (zob. wykres 30).

Posiadane dochody jako wysokie najczęściej określały kobiety, które jako ich źródło wskazywały: dochody innych osób zamieszkujących wraz z nimi (88,2%), dochody z tytułu umowy o pracę w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy (odpowiednio: 82,4%; 76,1%). Z kolei, jako bardzo niskie oceniały swoje dochody panie, które otrzymywały je z tytułu: świadczeń rodzinnych i z pomocy społecznej oraz świadczeń alimentacyjnych (po 66,7%).

Wykres 30. Ocena posiadanych przez pracujące Polki dochodów (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

3.2.1.2. Pracujące uchodźczynie z Ukrainy

Najwyższy odsetek pracujących uchodźczyń z Ukrainy stanowią mieszkanki Subregionu Centralnego (54,5%). Zdecydowana większość respondentek w momencie realizacji badania zamieszkiwała w mieście (92,0%). Wśród badanych dominowały kobiety w wieku 35-44 lata (37,0%) oraz z wyższym wykształceniem (57,5%). Staż pracy deklarowany przez pracujące Ukrainki to najczęściej okres od 10 do 20 lat (36,5%). Najwyższy odsetek respondentek pracował w branży Przetwórstwo przemysłowe (41,5%) (zob. tabela 32).

Tabela 32. Charakterystyka pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)

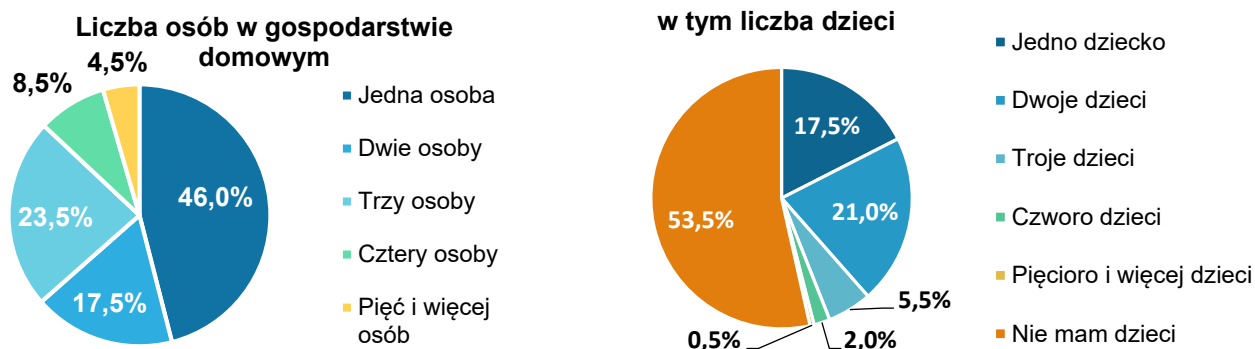
Wyszczególnienie	Odsetek
Subregion zamieszkania	
Centralny	54,5%
Południowy	18,0%
Północny	14,5%
Zachodni	13,0%
Miejsce zamieszkania	
miasto	92,0%
wieś	8,0%
Wiek	
18 – 24 lata	9,5%
25 – 34 lata	26,0%
35 – 44 lata	37,0%
45 – 54 lata	21,0%
55 – 59 lat	6,5%
Wykształcenie	
Wyższe	57,5%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe	16,5%
Średnie ogólnokształcące	13,0%
Zasadnicze zawodowe/branżowe	12,5%
Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	0,5%
Staż pracy ogółem	
Do 1 roku	6,5%
1–5 lat	9,5%
5–10 lat	24,0%
10–20 lat	36,5%
20 –30 lat	19,5%
30 lat i więcej	3,5%
Bez stażu	0,5%
Branża	
Przetwórstwo przemysłowe	41,5%
Transport i gospodarka magazynowa	12,5%
Zakwaterowanie i gastronomia	27,0%
Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	19,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Większość pracujących uchodźczyń z Ukrainy jest zamężna/w związku partnerskim (66,5%). Najczęściej deklarowana liczba osób w gospodarstwie domowym to jedna

osoba (46,0%). Ponad połowa respondentek nie posiadała dzieci (53,5%), co piąta miała dwoje dzieci (21,0%), a co szósta jedno dziecko (17,5%) (zob. wykres 31). Większość dzieci była w wieku do 15 lat (78,6%).

Wykres 31. Liczba osób w gospodarstwach domowych pracujących uchodźczyń z Ukrainy, w tym liczba dzieci (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Najczęstszym źródłem dochodów wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy były dochody z tytułu umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (63,0%). Co piąta pracownica (21,0%) wskazała świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej, a 17,0% ankietowanych osiąga dochody z tytułu umowy cywilnoprawnej (zob. wykres 32).

Wykres 32. Źródła dochodów pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)



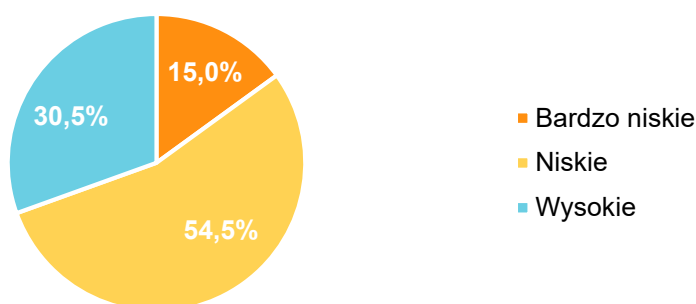
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Ponad połowa pracujących uchodźczyń z Ukrainy oceniła, że posiadane przez nie dochody są niskie (54,5%). Jako bardzo niskie określiło je 15,0% ankietowanych, a jako wysokie 30,5% respondentek (zob. wykres 33).

Uchodźczynie, które określały swoje dochody jako bardzo niskie wskazywały najczęściej na: świadczenia emerytalne lub rentowe swoje lub innych osób zamieszkujących wspólnie (30,0%), dochody z tytułu umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (29,2%) oraz własne oszczędności (20,8%). Z kolei jako wysokie określiły swoje dochody panie, które utrzymują się głównie z dochodów innych osób mieszkających z nimi (47,1%), posiadają oszczędności (41,7%) oraz pracują na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (35,7%).

Wykres 33. Ocena posiadanych przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy dochodów (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Podsumowując, wśród pracujących Polek i uchodźczyń z Ukrainy najwyższe odsetki stanowiły mieszkanki miast (odpowiednio: 84,0%; 92,0%) oraz Subregionu Centralnego (odpowiednio: 43,0%; 54,5%). Wśród obu grup badanych dominowały osoby w wieku 35-44 lata (Polki – 39,5%; uchodźczynie – 37,0%) oraz z wyższym wykształceniem (Polki – 70,0%; uchodźczynie – 57,5%). Staż pracy deklarowany przez pracujące Polki i uchodźczynie to najczęściej okres od 10 do 20 lat (odpowiednio: 36,0%; 36,5%). Branża, w której najczęściej pracują badane Polki to Edukacja (27,5%), natomiast w przypadku uchodźczyń z Ukrainy to Przetwórstwo przemysłowe (41,5%).

Zarówno wśród Polek, jak i uchodźczyń z Ukrainy dominowały osoby zamężne/w związku partnerskim (odpowiednio: 82,0%; 66,5%). W przypadku pierwszej grupy badanych najczęściej deklarowana liczba osób w gospodarstwie domowym to trzy osoby (33,5%), natomiast wśród Ukrainek jest to jedna osoba (46,0%).

Najczęstszym źródłem dochodów wśród pracujących Polek i uchodźczyń z Ukrainy były dochody z tytułu umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (odpowiednio: 90,0%; 63,0%). Trzy na cztery pracujące Polki oceniły, że posiadane przez nie dochody są wysokie (76,0%), a co piąta ankietowana określiła je jako niskie (20,5%). W przypadku uchodźczyń z Ukrainy ponad połowa określiła posiadane dochody jako niskie (54,5%), a jako wysokie 30,5% respondentek.

3.2.2. Sytuacja zawodowa pracujących kobiet

3.2.2.1. Pracujące Polki

3.2.2.1.1. Zawody wyuczone pracujących Polek

Spośród pracujących Polek najczęściej jako zawód wyuczony zadeklarowało zawód księgową (10,0% ogółu respondentek; 14,3% ogółu respondentek z wykształceniem wyższym), pedagog (5,5%; 7,9% ogółu respondentek z wykształceniem wyższym) oraz pracownik administracyjny (4,0%; 5,7% ogółu respondentek z wykształceniem wyższym).

Poniższa tabela przedstawia jedynie zawody, w przypadku których liczba deklaracji wynosiła co najmniej 2, tj. 1,0% ogółu respondentek (zob. tabela 33).

Tabela 33. Zawody wyuczone pracujących Polek (N=200; dane w %)

Zawód	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Wyższe		N=140
Księgowa	10,0%	14,3%
Pedagog	5,5%	7,9%
Pracownik administracyjny	4,0%	5,7%
Ekonomistka	3,5%	5,0%
Zarządzanie	3,0%	4,3%
Nauczyciel	2,0%	2,9%
Pielęgniarka	2,0%	2,9%
Politolog	2,0%	2,9%
Filolog	1,5%	2,1%
Psycholog	1,5%	2,1%
Socjolog	1,5%	2,1%
Brak odpowiedzi	1,0%	1,4%
Doradca zawodowy	1,0%	1,4%
Farmaceuta	1,0%	1,4%
Fizjoterapeuta	1,0%	1,4%
Informatyk	1,0%	1,4%
Kosmetolog	1,0%	1,4%
Magister farmacji	1,0%	1,4%
Nauczyciel języka angielskiego	1,0%	1,4%
Nauczyciel nauczania początkowego	1,0%	1,4%
Resocjalizacja	1,0%	1,4%
Technik ekonomista	1,0%	1,4%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe		N=23
Ekonomistka	1,0%	8,7%
Księgowa	1,0%	8,7%
Technik ekonomista	1,0%	8,7%
Technik handlowiec	1,0%	8,7%
Średnie ogólnokształcące		N=26

Zawód	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Nie mam	3,0%	23,1%
Ekonomistka	1,5%	11,5%
Krawcowa	1,0%	7,7%
Księgowa	1,0%	7,7%
Technik ekonomista	1,0%	7,7%
Zasadnicze zawodowe/branżowe		N=10
Kucharz	1,0%	20,0%
Sprzedawca	1,0%	20,0%
Technik ekonomista	1,0%	20,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

3.2.2.1.2. Obecnie wykonywane zawody/stanowiska pracujących Polek

Wśród zawodów/stanowisk pracy, na których są zatrudnione Polki, podobnie jak w przypadku zawodów wyuczonych, dominowały profesje: księgowa (8,5% ogółu respondentek; 12,1% ogółu kobiet z wykształceniem wyższym), pracownik administracyjny (5,5%; 7,9% ogółu kobiet z wykształceniem wyższym) oraz pracownik biurowy (5,0%; 7,1% ogółu kobiet z wykształceniem wyższym).

W tabeli zaprezentowano zawody, których liczba wskazań wyniosła co najmniej 2, tj. 1,0% ogółu respondentek (zob. tabela 34).

Tabela 34. Obecnie wykonywane zawody/stanowiska pracujących Polek (N=200; dane w %)

Zawód/stanowisko	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Wyższe		N=140
Księgowa	8,5%	12,1%
Pracownik administracyjny	5,5%	7,9%
Pracownik biurowy	5,0%	7,1%
Kadrowa	3,0%	4,3%
Doradca zawodowy	2,5%	3,6%
Pracownik administracyjno-biurowy	2,5%	3,6%
Sekretarka	2,5%	3,6%
Doradca klienta	2,0%	2,9%
Nauczyciel	2,0%	2,9%
Urzędnik	2,0%	2,9%
Sekretarz	1,5%	2,1%
Asystentka stomatologiczna	1,0%	1,4%
Diagnosta	1,0%	1,4%
farmaceuta	1,0%	1,4%
Marketingowiec	1,0%	1,4%
Nauczyciel języka angielskiego	1,0%	1,4%
Nauczyciel nauczania początkowego	1,0%	1,4%

Zawód/stanowisko	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Pedagog	1,0%	1,4%
Pielęgniarka	1,0%	1,4%
Referent	1,0%	1,4%
Samodzielny referent	1,0%	1,4%
Specjalista ds. kadr	1,0%	1,4%
Zastępca głównego księgowego	1,0%	1,4%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe N=23		
Kadrowa	1,0%	8,7%
Księgowa	1,0%	8,7%
Rejestratorka medyczna	1,0%	8,7%
Średnie ogólnokształcące N=26		
Pracownik biurowy	1,5%	11,5%
Księgowa	1,0%	7,7%
Pracownik obsługi klienta	1,0%	7,7%
Sekretarka	1,0%	7,7%
Sprzedawca	1,0%	7,7%
Zasadnicze zawodowe/branżowe N=10		
Sprzedawca	1,0%	20,0%

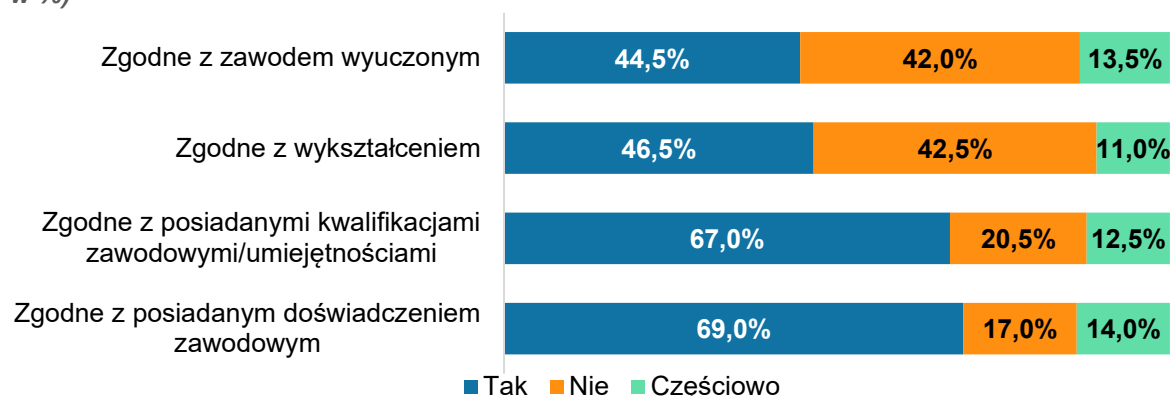
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

3.2.2.1.3. Zgodność stanowiska pracy/zawodu z wyuczonym zawodem/wykształceniem/ kwalifikacjami/umiejętnościami/ doświadczeniem zawodowym pracujących Polek

Niemal taki sam odsetek respondentek deklaruje, że wykonywany przez nie zawód/praca na obecnym stanowisku jest zgodna z ich zawodem wyuczonym (44,5%), jak i niezgodna (42,0%). Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku zgodności stanowiska pracy/zawodu z wykształceniem: 46,5% badanych twierdzi, że zatrudnienie na obecnym stanowisku pracy/w zawodzie jest zgodne z posiadanym wykształceniem, a 42,5%, że nie jest.

W opinii dwóch na trzy badanych pań obecne stanowisko pracy/zawód odpowiada posiadanym przez nie kwalifikacjom zawodowym/umiejętnościom (67,0%) oraz doświadczeniu zawodowemu (69,0%). Co piąta ankietowana uważa, że obecne zatrudnienie na zajmowanym przez nią stanowisku pracy/zawodzie jest niezgodne z jej kwalifikacjami/umiejętnościami, a co szósta, że jest niezgodne z jej doświadczeniem zawodowym (odpowiednio: 20,5%; 17,0%) (zob. wykres 34).

Wykres 34. Zgodność stanowiska pracy/zawodu z wyuczonym zawodem/wykształceniem/kwalifikacjami/umiejętnościami/doświadczeniem zawodowym pracujących Polek (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

Podsumowując, spośród pracujących Polek najczęściej jako zawód wyuczony zadeklarowało następujące zawody: księgowa (10,0%), pedagog (5,5%) oraz pracownik administracyjny (4,0%), a jako zawód wykonywany wskazywano również na: księgową (8,5%), pracownika administracyjnego (5,5%) i pracownika biurowego (5,0%).

Niemal taki sam odsetek respondentek twierdzi, że obecne stanowisko pracy/zawód jest zgodny z ich zawodem wyuczonym oraz wykształceniem (odpowiednio: 44,5%; 46,5%), jak i niezgodny (odpowiednio; 42,0%; 42,5%). W opinii dwóch na trzy badanych pań obecne stanowisko pracy/zawód odpowiada posiadanym przez nie kwalifikacjom zawodowym/umiejętnościom (67,0%) oraz doświadczeniu zawodowemu (69,0%).

3.2.2.2. Pracujące uchodźczynie z Ukrainy

3.2.2.2.1. Zawody wyuczone pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Pracujące uchodźczynie z Ukrainy najczęściej jako zawód wyuczony deklarowały zawody: księgowa (7,0% ogółu respondentek; 12,2% ogółu kobiet z wykształceniem wyższym), ekonomista oraz nauczyciel (po 5,5%; 9,6% ogółu kobiet z wykształceniem wyższym).

Poniższa tabela przedstawia zawody, w przypadku których liczba wskazań wynosiła co najmniej 2, tj. 1,0% ogółu badanych uchodźczyń (zob. tabela 35).

Tabela 35. Zawody wyuczone pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)

Zawód	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Wyższe N=115		
Księgowa	7,0%	12,2%
Ekonomista	5,5%	9,6%
Nauczyciel	5,5%	9,6%

Zawód	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Finansista	3,0%	5,2%
Prawnik	3,0%	5,2%
Inżynier	2,5%	4,3%
Brak odpowiedzi	1,0%	1,7%
Dziennikarz	1,0%	1,7%
Filolog	1,0%	1,7%
Inżynier elektromechanik	1,0%	1,7%
Lekarz	1,0%	1,7%
Nauczyciel historii	1,0%	1,7%
Specjalista ds. administracji publicznej	1,0%	1,7%
Specjalista ds. kadr i płac	1,0%	1,7%
Technolog żywności	1,0%	1,7%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe		N=34
Pielęgniarka	2,5%	4,3%
Księgowa	1,5%	2,6%
Administrator	1,0%	1,7%
Średnie ogólnokształcące		N=26
Sprzedawca	2,0%	15,4%
Krawcowa	1,5%	11,5%
Księgowa	1,5%	11,5%
Nie mam	1,5%	11,5%
Zasadnicze zawodowe/branżowe		N=24
Krawcowa	2,5%	20,8%
Brak odpowiedzi	1,0%	8,3%
Kucharz	1,0%	8,3%
Sprzedawca	1,0%	8,3%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

3.2.2.2. Obecnie wykonywane zawody/stanowiska pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Uchodźczynie najczęściej pracują jako: pracownik biurowy (4,5% ogółu respondentek; 7,8% ogółu kobiet z wykształceniem wyższym), pracownik produkcji (4,0%; 7,0% ogółu kobiet z wykształceniem wyższym) i sprzedawca (3,0%; 5,2% ogółu kobiet z wykształceniem wyższym).

W tabeli zaprezentowano zawody, których liczba wskazań wyniosła co najmniej 2, tj. 1,0% ogółu uchodźczyń (zob. tabela 36).

Tabela 36. Obecnie wykonywane zawody/stanowiska pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)

Zawód/stanowisko	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Wyższe N=115		
Pracownik biurowy	4,5%	7,8%
Pracownik produkcji	4,0%	7,0%
Sprzedawca	3,0%	5,2%
Kelnerka	2,5%	4,3%
Pokojówka	2,5%	4,3%
Recepcjonista	2,5%	4,3%
Administrator	2,0%	3,5%
Sprzątaczką	2,0%	3,5%
Księgowa	1,5%	2,6%
Rekruter	1,5%	2,6%
Asystent biurowy	1,0%	1,7%
Asystent kucharza	1,0%	1,7%
Ekonomista	1,0%	1,7%
Koordynator	1,0%	1,7%
Kucharz	1,0%	1,7%
Marketingowiec	1,0%	1,7%
Operator	1,0%	1,7%
Operator linii	1,0%	1,7%
Pracownik gospodarczy	1,0%	1,7%
Pracownik linii produkcyjnej	1,0%	1,7%
Pracownik restauracji	1,0%	1,7%
Specjalista ds. kadr i płac	1,0%	1,7%
Spedytor	1,0%	1,7%
Policealne i średnie zawodowe/branżowe N=34		
Pracownik biurowy	1,5%	2,6%
Krawcowa	1,0%	1,7%
Logistyk	1,0%	1,7%
Pakowacz	1,0%	1,7%
Pracownik produkcji	1,0%	1,7%
Sprzątaczką	1,0%	1,7%
Średnie ogólnokształcące N=26		
Pokojówka	1,5%	11,5%
Sprzedawca	1,5%	11,5%
Pracownik biurowy	1,0%	7,7%
Pracownik produkcji	1,0%	7,7%
Sprzątaczką	1,0%	7,7%
Zasadnicze zawodowe/branżowe N=24		
Pracownik produkcji	2,5%	20,8%

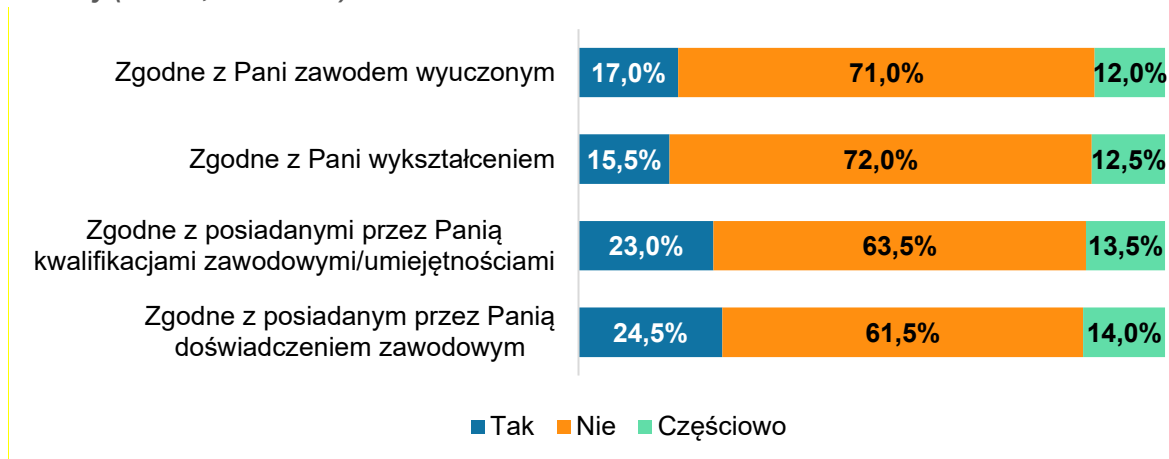
Zawód/stanowisko	Odsetek ogółem	Odsetek dla poziomu wykształcenia
Kucharz	1,5%	12,5%
Pakowacz	1,5%	12,5%
Operator	1,0%	8,3%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

3.2.2.2.3. Zgodność stanowiska pracy/zawodu z wyuczonym zawodem/wykształceniem/ kwalifikacjami/umiejętnościami/ doświadczeniem zawodowym pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Siedem na dziesięć uchodźczyń z Ukrainy deklarowało, że obecnie zajmowane stanowisko pracy/zawód nie są zgodne z ich wyuczonym zawodem (71,0%) oraz wykształceniem (72,0%). Natomiast tylko co szósta z nich pracuje zgodnie z wyuczonym zawodem, a co siódma z wykształceniem (odpowiednio: 17,0%; 15,5%). W opinii 63,5% pań obecne stanowisko pracy/zawód nie odpowiada posiadanym przez nie kwalifikacjom zawodowym/umiejętnościami, a z kolei 61,5% respondentek twierdzi, że nie jest zgodny z ich doświadczeniem zawodowym. Co czwarta uczestniczka badania uważa, że zajmowane stanowisko pracy/zawód jest zgodny z jej kwalifikacjami zawodowymi/umiejętnościami lub doświadczeniem zawodowym (odpowiednio: 23,0%; 24,5%) (zob. wykres 35).

Wykres 35. Zgodność stanowiska pracy/zawodu z wyuczonym zawodem/wykształceniem/ kwalifikacjami/umiejętnościami/doświadczeniem zawodowym pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Podsumowując, wśród pracujących uchodźczyń dominowały kobiety, które jako zawód wyuczony wskazały następujące profesje: księgową (7,0%), ekonomistka oraz nauczyciel (po 5,5%), natomiast w chwili badania najczęściej były zatrudnione jako: pracownik biurowy (4,5%), pracownik produkcji (4,0%) i sprzedawca (3,0%).

Obecnie zajmowane stanowisko pracy/zawód w opiniach większości uchodźczyń z Ukrainy nie jest zgodny z zawodem wyuczonym, wykształceniem, kwalifikacjami

zawodowymi/umiejętnościami ani doświadczeniem zawodowym (odpowiednio: 71,0%; 72,0%; 63,5%; 61,5%).

3.2.3. Zatrudnienie kobiet

3.2.3.1. Pracujące Polki

3.2.3.1.1. Powody podjęcia pracy przez zatrudnione Polki

Najczęściej wymienianymi przez respondentki powodami podjęcia zatrudnienia były kolejno: zdobycie środków finansowych na utrzymanie siebie i/lub rodziny (78,5%), chęć realizacji zawodowej/rozwoju zawodowego (39,0%) oraz chęć zdobycia doświadczenia zawodowego (30,0%) (zob. wykres 36).

Wykres 36. Powody podjęcia pracy przez zatrudnione Polki (N=200; dane w %)



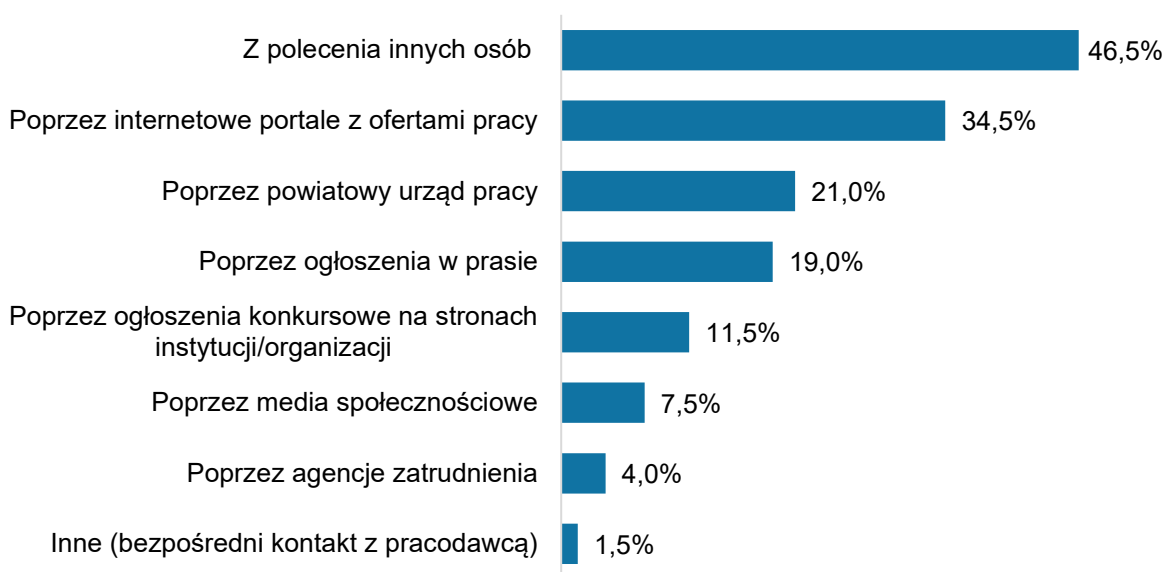
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.2.3.1.2. Sposoby poszukiwania pracy przez zatrudnione Polki przed jej podjęciem

Przed podjęciem zatrudnienia ankietowane Polki najczęściej poszukiwały pracy z polecenia innych osób (46,5%). Co trzecia z nich szukała zatrudnienia za pośrednictwem internetowych portali z ofertami pracy (34,5%), a co piąta poprzez powiatowy urząd pracy (21,0%) lub ogłoszenia w prasie (19,0%) (zob. wykres 37).

Wykres 37. Sposoby poszukiwania pracy przez zatrudnione Polki przed jej podjęciem (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.2.3.1.3. Warunki zatrudnienia pracujących Polek

Dwie na trzy pracujące Polki otrzymują wynagrodzenie powyżej minimalnego (65,5%) (zob. tabela 37), przy czym najczęściej dotyczy to osób w wieku 45-54 lata (73,6%), z wykształceniem wyższym (72,9%) i pracujących w branży Przetwórstwo przemysłowe (81,3%).

Większość badanych pracownic (67,0%) otrzymuje również premię (zob. tabela 37) – głównie osoby w wieku 25-34 lata (75,6%), pracujące w branży Przetwórstwo przemysłowe (83,3%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym (80,0%).

Niemalże wszystkie respondentki deklarowały, że są zatrudnione na podstawie umowy o pracę (97,0%), bez względu na wiek, wykształcenie i branżę (zob. tabela 37).

Zdecydowana większość ankietowanych pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy (88,5%) niezależnie od branży, wykształcenia i wieku (zob. tabela 37).

W jednozmianowym systemie pracy zatrudnionych jest 94,5% pań bez względu na wiek, wykształcenie i branżę (zob. tabela 37).

Tabela 37. Obecne warunki zatrudnienia pracujących Polek (N=200; dane w %)

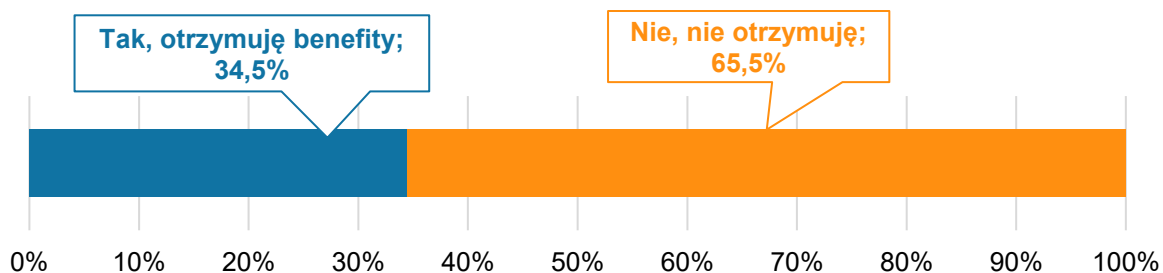
Warunki pracy	Zakres	Odsetek
Wynagrodzenie	Minimalne wynagrodzenie za pracę	34,5%
	Wynagrodzenie powyżej minimalnego	65,5%
Premia np. miesięczna, kwartalna, uznaniowa	Tak	67,0%
	Nie	33,0%
Rodzaj umowy	Umowa o pracę	97,0%
	Umowa cywilnoprawna	3,0%
Wymiar czasu pracy	Pełny wymiar czasu pracy	88,5%
	Niepełny wymiar czasu pracy	11,5%
Organizacja pracy	system jednoczmianowy	94,5%
	system dwuczmiannowy	3,5%
	system trzyczmiannowy	2,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

3.2.3.1.4. Otrzymywane przez pracujące Polki benefity

Co trzecia ankietowana Polka otrzymuje w pracy benefity (34,5%) (zob. wykres 38).

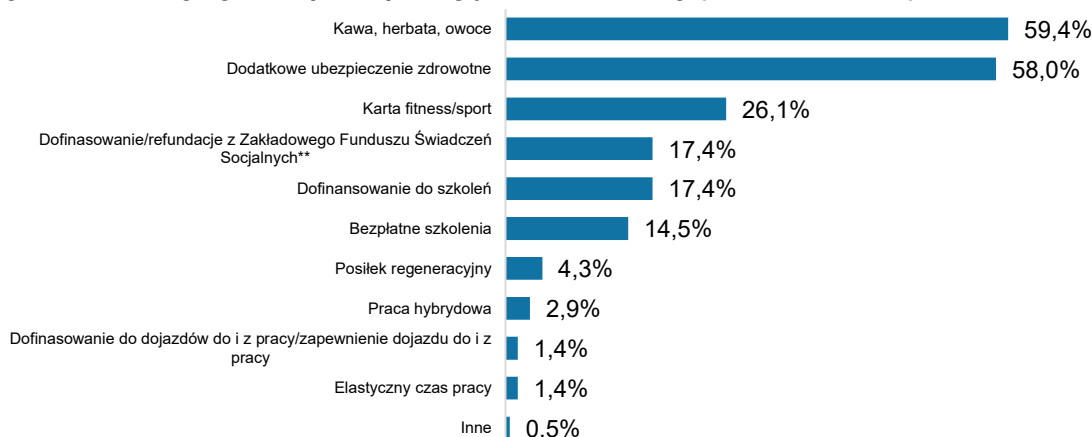
Wykres 38. Otrzymywanie benefitów przez pracujące Polki (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

Spośród nich najczęściej wskazało: na możliwość korzystania z kawy, herbaty, owoców (59,4%), dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (58,0%) oraz możliwość korzystania z karty fitness/sport (26,1%) (zob. wykres 39).

Wykres 39. Otrzymywane przez pracujące Polki benefity (N=69; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

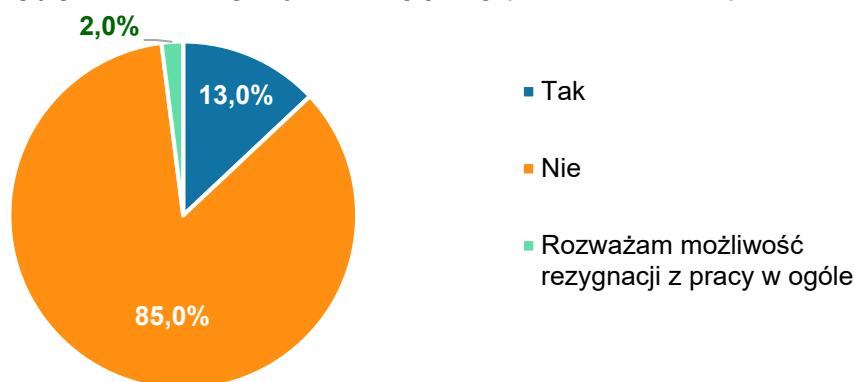
* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

** wczasy (tzw. grusza), dodatki/bony świąteczne, upominki z okazji dnia dziecka, itp.

3.2.3.1.5. Plany pracujących Polek dotyczące zmiany pracy

Zdecydowana większość ankietowanych nie zamierza zmieniać pracy (85,0%), bez względu na wiek, wykształcenie i branżę. Plany w tym zakresie posiada 13,0% ankietowanych, głównie w wieku 18 – 24 lata (20,0%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (26,1%), z branży Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (18,0%). Możliwość rezygnacji z pracy w ogóle rozważa 2,0% pracujących pań (zob. wykres 40).

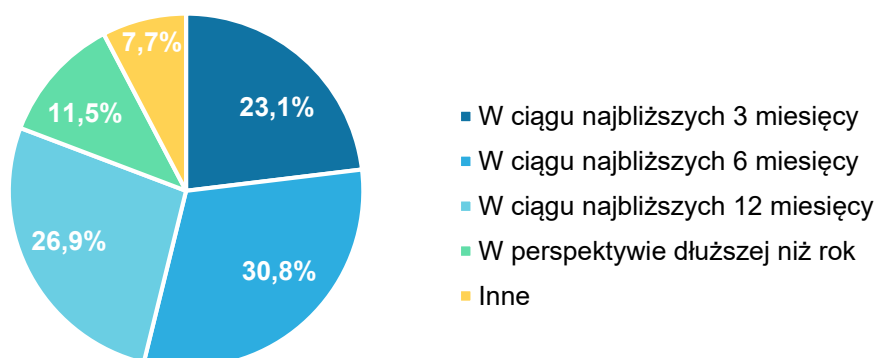
Wykres 40. Plany pracujących Polek dotyczące zmiany pracy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

Wśród Polek planujących zmianę pracy co trzecia wskazuje na okres najbliższych 6 miesięcy (30,8%), a co czwarta zamierza to zrobić w perspektywie 12 miesięcy (26,9%) lub 3 miesięcy (23,1%) (zob. wykres 41).

Wykres 41. Perspektywa czasowa planowanej zmiany pracy przez pracujące Polki (N=26; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

Głównymi powodami planowanej zmiany pracy są: chęć uzyskania wyższych zarobków (80,8%), rozwój i awans zawodowy (odpowiednio: 42,3%; 38,5%) (zob. tabela 38).

Tabela 38. Główne powody planowanej przez pracujące Polki zmiany pracy (N=26; dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Wyższe zarobki/chcę więcej zarabiać	80,8%
Chcę mieć możliwość rozwoju zawodowego	42,3%
Chcę mieć możliwość awansu zawodowego	38,5%
Chcę/zamierzam zdobyć dodatkowe doświadczenie zawodowe inne niż do tej pory	23,1%
Chcę mieć umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	11,5%
Zamierzam szukać pracy z dogodniejszym/krótszym dojazdem do niej	7,7%
Chcę zmienić zawód/przekwalifikować się	7,7%
Stan zdrowia nie pozwala mi na wykonywanie obecnej pracy	7,7%
Zmieniam miejsce pobytu	7,7%
Zamierzam otworzyć własną działalność gospodarczą	7,7%
Zamierzam pracować tylko na jedną zmianę (godziny ranne)	3,8%
Zamierzam znaleźć pracę z dodatkowymi pozapłacowymi świadczeniami (benefitami) od pracodawcy, jakimi?	3,8%
Inne	3,8%

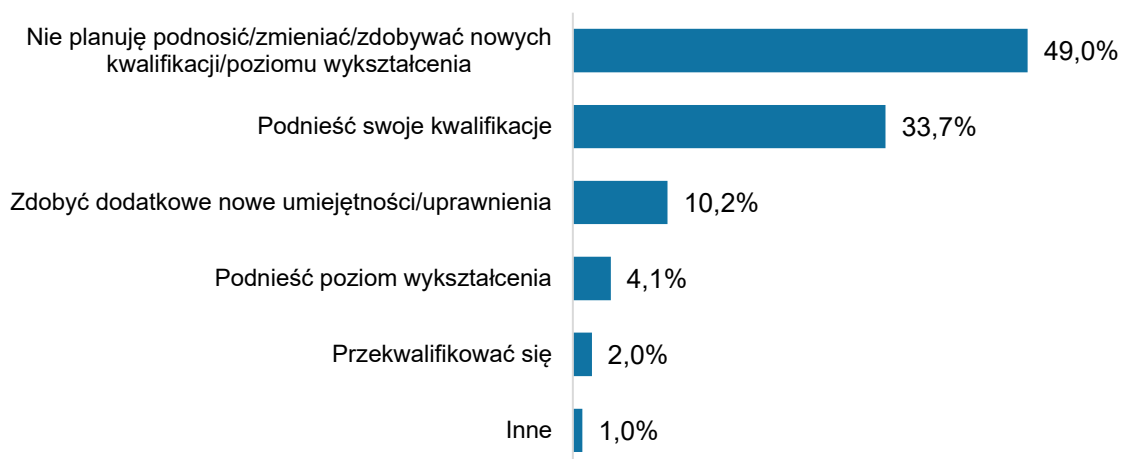
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

3.2.3.1.6 Plany rozwoju zawodowego pracujących Polek

Blisko połowa pracujących Polek w ciągu najbliższych 6 miesięcy nie planuje podnosić/zmieniać/zdobywać nowych kwalifikacji/poziomu wykształcenia(49,0%) . Co trzecia ankietowana (33,7%) zamierza podnieść swoje kwalifikacje, a co dziesiąta (10,2%) zdobyć nowe umiejętności/uprawnienia (zob. wykres 42).

Podnosić swoje kwalifikacje zamierzają przede wszystkim kobiety w wieku 25-34 lata (45,0%), zatrudnione w branży Przetwórstwo przemysłowe (40,4%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (40,0%).

Wykres 42. Plany rozwoju zawodowego pracujących Polek na najbliższe 6 miesięcy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

Analiza wyników badania wśród pracujących Polek wykazała, że:

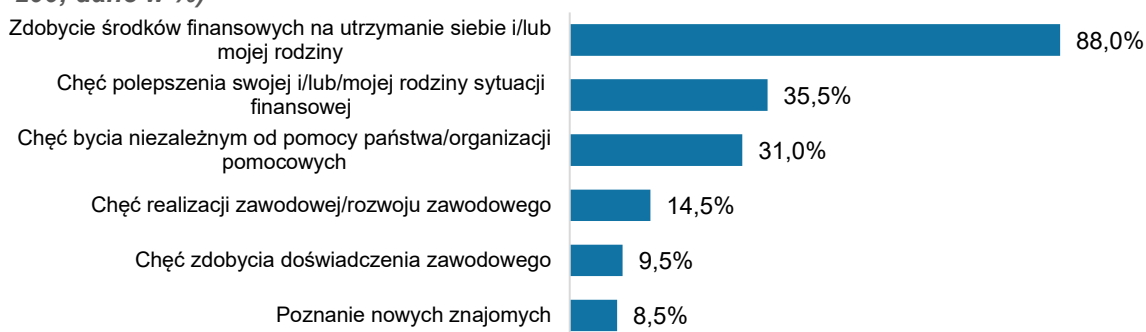
- najczęstszymi powodami podjęcia pracy przez pracujące Polki były kolejno: zdobycie środków finansowych na utrzymanie siebie i/lub rodziny (78,5%), chęć realizacji zawodowej/rozwoju zawodowego (39,0%) oraz chęć zdobycia doświadczenia zawodowego (30,0%).
- przed podjęciem pracy Polki najczęściej poszukiwały jej poprzez rekomendacje, tj. polecenie innych osób (46,5%) oraz za pośrednictwem internetowych portali z ofertami pracy (34,5%).
- większość pracujących Polek otrzymuje wynagrodzenie powyżej minimalnego (65,5%) oraz premię (67,0%). Niemalże wszystkie respondentki są zatrudnione na podstawie umowy o pracę (97,0%), w pełnym wymiarze czasu pracy (88,5%) oraz w jednozmianowym systemie pracy (94,5%).
- co trzecia pracująca Polka (34,5%) otrzymuje w pracy benefity: najczęściej możliwość skorzystania z kawy, herbaty, owoców (59,4%), dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (58,0%) oraz kartę fitness/sport (26,1%).
- zdecydowana większość ankietowanych nie zamierza zmieniać pracy (85,0%). Plany w tym zakresie posiada 13,0% kobiet, a 2,0% rozważa możliwość rezygnacji z pracy w ogóle. Kobiety, które planują zmienić pracę, najczęściej chcą to zrobić w ciągu najbliższych 6 miesięcy (30,8%). Głównym powodem planowanej zmiany jest chęć uzyskania wyższych zarobków (80,8%).
- blisko połowa pracujących Polek w ciągu najbliższych 6 miesięcy nie planuje podnosić/zmieniać/zdobywać nowych kwalifikacji/poziomu wykształcenia (49,0%). Co trzecia ankietowana zamierza podnieść swoje kwalifikacje zawodowe (33,7%), a co dziesiąta zdobyć nowe umiejętności/uprawnienia (10,2%).

3.2.3.2. Pracujące uchodźczynie z Ukrainy

3.2.3.2.1. Powody podjęcia pracy przez zatrudnione uchodźczynie z Ukrainy

Główne powody podjęcia pracy w przypadku zatrudnionych uchodźczyń z Ukrainy to: zdobycie środków finansowych na utrzymanie siebie i/lub rodziny (88,0%), chęć polepszenia swojej i/lub/mojej rodziny sytuacji finansowej (35,5%) oraz chęć bycia niezależnym od pomocy państwa/organizacji pomocowych (31,0%) (zob. wykres 43).

Wykres 43. Powody podjęcia pracy/zatrudnienia przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.2.3.2.2. Sposoby poszukiwania pracy przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy przed jej podjęciem

Przed podjęciem pracy respondentki najczęściej poszukiwały jej: z polecenia innych osób (42,0%), za pośrednictwem internetowych portali z ofertami pracy (41,5%) i poprzez media społecznościowe (35,0%) (zob. wykres 44).

Wykres 44. Sposoby poszukiwania pracy przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy przed jej podjęciem (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.2.3.2.3. Warunki zatrudnienia pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Większość pracujących uchodźczyń z Ukrainy otrzymuje minimalne wynagrodzenie za pracę (72,5%) (zob. tabela 39). Najczęściej dotyczy to osób w wieku 55-59 lat (84,6%) i 45-54 lata (83,3%) oraz pań z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (81,8%), bez względu na branżę.

Co piąta respondentka otrzymuje premie (20,5%) (zob. tabela 39), przy czym są to głównie panie w wieku 25-34 lata i 18-24 lata (odpowiednio: 34,6%; 31,6%), z wykształceniem wyższym (24,3%), bez względu na branżę.

Większość respondentek jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę (62,5%) (zob. tabela 39), bez względu na branżę. Dotyczy to przede wszystkim osób w wieku 25-34 lata (67,3%) i 35-44 lata (64,9%), z wykształceniem wyższym (67,0%). Co trzecia natomiast jest zatrudniona w ramach umowy cywilnoprawnej (37,5%) (zob. tabela 39). Są to przede wszystkim uchodźczynie w wieku 18-24 lata (52,6%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym oraz zasadniczym

zawodowym/branżowym (odpowiednio: 45,5%; 44,0%) z branż: Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna oraz Transport i gospodarka magazynowa (odpowiednio: 42,1%; 40,0%).

Ponad połowa ankietowanych pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy (65,0%) (zob. tabela 39), przy czym takie deklaracje składały najczęściej osoby w wieku 45-54 lata (76,2%), z wyższym wykształceniem (73,0%), pracujące w branży Przetwórstwo przemysłowe (72,3%) oraz Transport i gospodarka magazynowa (72,0%). Co siódma uchodźczyni pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy (15,0%) (zob. tabela 39), przy czym są to panie głównie w wieku 55-59 lat (23,1%,) z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (19,2%), z branży Zakwaterowanie i gastronomia (25,9%). Z kolei u co piątej pracującej uczestniczki badania wymiar czasu pracy zależy od zlecenia (20,0%) (zob. tabela 39). Są to przede wszystkim panie w wieku 18-24 lata (42,1%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (42,3%), z branż: Zakwaterowanie i gastronomia oraz Transport i gospodarka magazynowa (odpowiednio: 24,1%; 24,0%).

W jednozmianowym systemie pracy zatrudnionych jest 60,5% uchodźczyń z Ukrainy (zob. tabela 39). Są to przede wszystkim osoby w wieku 25-34 lata (69,2%) i 45-54 lata (66,7%), z wykształceniem wyższym (64,3%) oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (63,6%), zatrudnione w branży Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (84,2%) oraz Zakwaterowanie i gastronomia (75,9%).

W systemie dwuzmianowym pracuje co piąta uchodźczyni (22,0%) (zob. tabela 39), głównie w wieku 35-44 lata (28,4%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (32,0%), z branży Transport i gospodarka magazynowa (36,0%).

Z kolei co szósta respondentka pracuje w systemie trzymianowym (17,5%) (zob. tabela 39). Są to panie przede wszystkim w wieku 18-24 lata (36,8%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (34,6%), z branży Przetwórstwo przemysłowe (34,9%).

Tabela 39. Obecne warunki zatrudnienia pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)

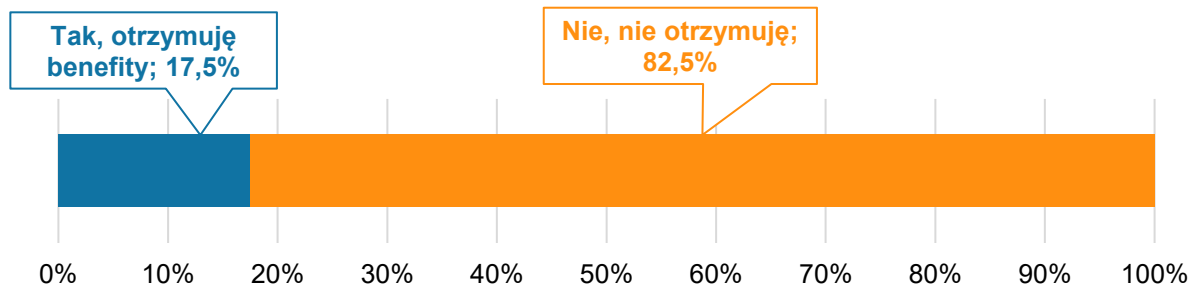
Warunki pracy	Zakres	Odsetek
Wynagrodzenie	Minimalne wynagrodzenie za pracę	72,5%
	Wynagrodzenie powyżej minimalnego	27,5%
Premia np. miesięczna, kwartalna, uznaniowa	Tak	20,5%
	Nie	79,5%
Rodzaj umowy	Umowa o pracę	62,5%
	Umowa cywilnoprawna	37,5%
Wymiar czasu pracy	Pełny wymiar czasu pracy	65,0%
	Niepełny wymiar czasu pracy	15,0%
	Wymiar czasu pracy zależy od zlecenia	20,0%
Organizacja pracy	System jednozmianowy	60,5%
	System dwuzmianowy	22,0%
	System trzymianowy	17,5%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

3.2.3.2.4. Otrzymywane przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy benefity

Wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy zaledwie co szosta z nich otrzymuje w pracy benefity (17,5%) (zob. wykres 45).

Wykres 45. Otrzymywanie benefitów przez pracujące Polki (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Spośród nich najwięcej wskazało: na możliwość skorzystania z kawy, herbaty, owoców (45,7%), elastyczny czas pracy (28,6%) oraz dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (25,7%) (zob. wykres 46).

Wykres 46. Otrzymywane przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy benefity (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

** wczasy (tzw. grusza), dodatki/bony świąteczne, upominki z okazji dnia dziecka, itp.

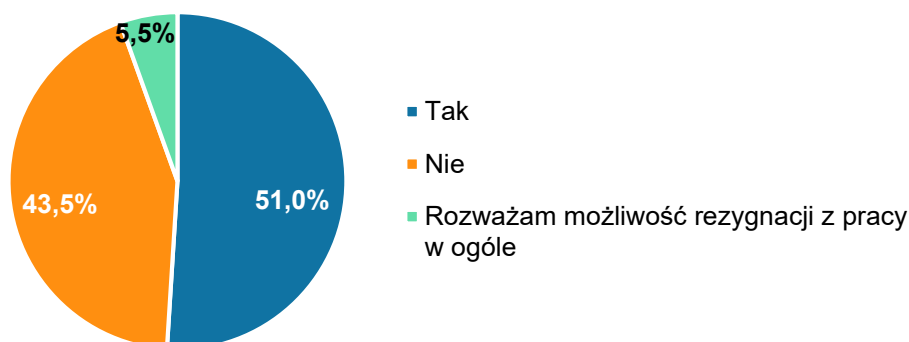
***(pracownik w ramach określonego limitu dokonuje wyboru spośród oferowanych świadczeń: np.: kino, teatr, basen, siłownia, bilety na imprezy sportowe, kulturalne, itp.)

3.2.3.2.5. Plany pracujących uchodźczyń z Ukrainy dotyczące zmiany pracy

Ponad połowa ankietowanych posiada plany związane ze zmianą pracy (51,0%). Odmienne deklaracje złożyło 43,5% respondentek, a 5,5% rozważa możliwość rezygnacji z pracy w ogóle (zob. wykres 47).

Plany związane ze zmianą pracy dotyczą najczęściej respondentek w wieku 35-44 lata (56,8%), pracujących w branży Zakwaterowanie i gastronomia (57,4%) oraz Transport i gospodarka magazynowa (56,0%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (53,8%).

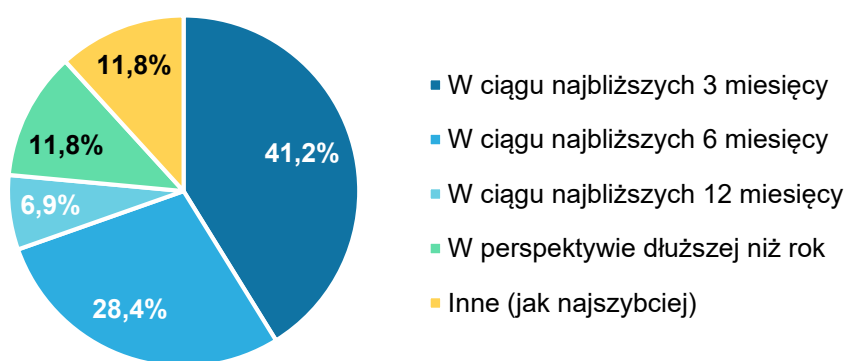
Wykres 47. Plany pracujących uchodźczyń z Ukrainy dotyczące zmiany pracy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Pracownice z Ukrainy, które planują zmienić pracę, najczęściej chcą to zrobić w ciągu najbliższych 3 lub 6 miesięcy (odpowiednio: 41,2%; 28,4%) (zob. wykres 48).

Wykres 48. Perspektywa czasowa planowanej zmiany pracy przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy (N=102; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

W przypadku $\frac{3}{4}$ ankietowanych głównym powodem planowanej zmiany pracy jest chęć uzyskania wyższych zarobków (74,5%). Dla co trzeciej z nich jest to chęć rozwoju zawodowego (37,3%), a dla co czwartej wykonywanie pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami/umiejętnościami (27,5%) (zob. tabela 40).

Plany dotyczące zmiany pracy z powodu chęci uzyskania wyższych zarobków posiadają panie niezależnie od wieku, wykształcenia i branży, w której pracują. Chęcią rozwoju zawodowego kierują się przede wszystkim kobiety w wieku 18-24 lata (55,6%), z wykształceniem wyższym (44,1%) oraz pracujące w branży Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (55,6%). Chęć wykonywania pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami/umiejętnościami ma natomiast największe znaczenie dla pań w wieku 35-44 lata (33,3%), z wykształceniem wyższym (33,9%) i zatrudnionych w branży Transport i gospodarka magazynowa (35,7%) oraz Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (33,3%).

Tabela 40. Główne powody planowanej przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy zmiany pracy (N=102; dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Wyższe zarobki/chcę więcej zarabiać	74,5%
Chcę mieć możliwość rozwoju zawodowego	37,3%
Chcę pracować zgodnie z moimi kwalifikacjami/umiejętnościami	27,5%
Chcę mieć możliwość awansu zawodowego	18,6%
Stan zdrowia nie pozwala mi na wykonywanie obecnej pracy	16,7%
Chcę zmienić zawód/przekwalifikować się	13,7%
Chcę mieć umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	12,7%
Zamierzam szukać pracy z dogodniejszym/krótszym dojazdem do niej	12,7%
Chcę/zamierzam zdobyć dodatkowe doświadczenie zawodowe inne niż do tej pory	10,8%
Zamierzam pracować tylko na jedną zmianę (godziny ranne)	8,8%
Zmieniam miejsce pobytu	6,9%
Zamierzam otworzyć własną działalność gospodarczą	3,9%
Chcę mieć umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	2,9%
Chcę mieć umowę cywilnoprawną	2,9%
Zamierzam znaleźć pracę z dodatkowymi pozapłacowymi świadczeniami (benefitami) od pracodawcy, jakimi?	2,0%
Inne	2,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

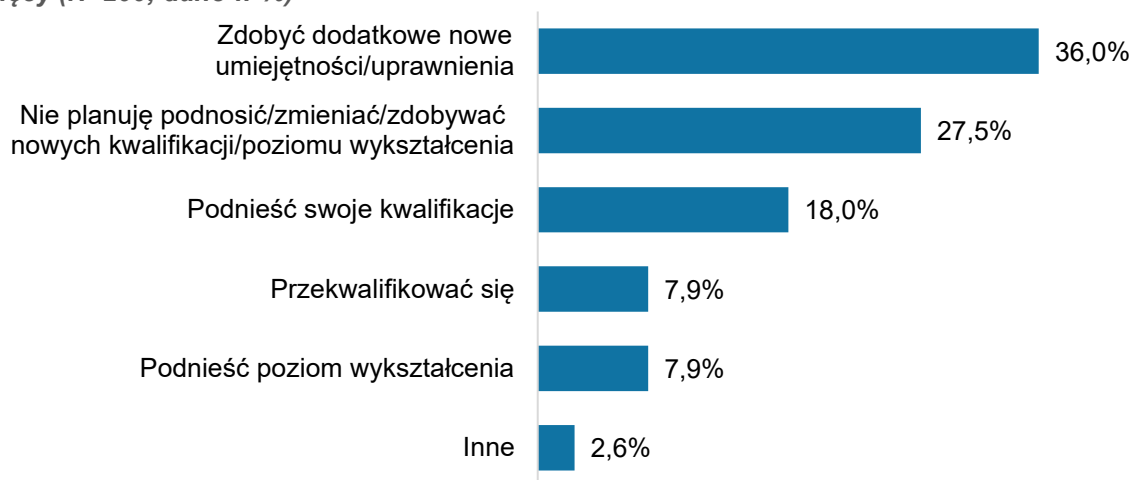
3.2.3.2.6 Plany rozwoju zawodowego pracujących uchodźczyń z Ukrainy

W ciągu najbliższych 6 miesięcy co trzecia pracująca uchodźczynie z Ukrainy zamierza zdobyć dodatkowe nowe umiejętności/uprawnienia (36,0%). Plany dotyczące podniesienia kwalifikacji w tym okresie deklarowało 18,0% respondentek. Nie zamierza podnosić/zmieniać/ zdobywać nowych kwalifikacji/poziomu wykształcenia co czwarta respondentka z Ukrainy (27,5%) (zob. wykres 49).

Plany związane ze zdobywaniem dodatkowych umiejętności/uprawnień najczęściej posiadają panie w wieku 18-24 lata (43,8%), z wykształceniem wyższym (42,7%) oraz pracujące w branży Zakwaterowanie i gastronomia (41,7%). Podnosić swoje kwalifikacje zamierzają przede wszystkim kobiety w wieku 45-54 lata (22,5%), z wykształceniem wyższym (21,8%) oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (19,4%), a także zatrudnione w branży Administrowanie i

działalność wspierająca i techniczna (31,6%) oraz Transport i gospodarka magazynowa (26,1%).

Wykres 49. Plany rozwoju zawodowego pracujących uchodźczyń z Ukrainy na najbliższe 6 miesięcy (N=200; dane w %)

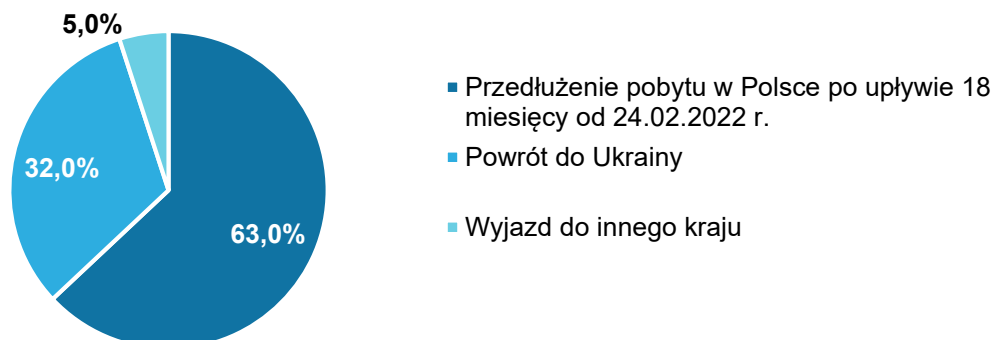


Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

3.2.3.2.7 Plany na przyszłość pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Spośród ogółu pracujących uchodźczyń z Ukrainy 63,0% zamierza przedłużyć pobyt w Polsce po upływie 18 miesięcy od 24.02.2022 roku, przy czym 97,6% z nich zamierza nadal pracować w naszym kraju. Co trzecia respondentka (32,0%) planuje powrót na Ukrainę, a 5,0% wyjazd do innego kraju (zob. wykres 50).

Wykres 50. Plany na przyszłość pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Analiza wyników badania wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy wykazała, że::

- głównymi powodami podjęcia pracy są: zdobycie środków finansowych na utrzymanie siebie i/lub rodziny (88,0%), chęć polepszenia swojej i/lub/mojej rodziny sytuacji finansowej (35,5%) oraz chęć bycia niezależnym od pomocy państwa/organizacji pomocowych (31,0%).
- przed podjęciem pracy respondentki najczęściej poszukiwały zatrudnienia poprzez rekomendacje, tj. z polecenia innych osób (42,0%) oraz za pośrednictwem internetowych portali z ofertami pracy (41,5%).

- blisko ¾ ankietowanych otrzymuje minimalne wynagrodzenie za pracę (72,5%). Z deklaracji większości badanych Ukrainek wynika również, że nie otrzymują premii(79,5%) .
- większość respondentek jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę (62,5%), w pełnym wymiarze czasu pracy (65,0%) oraz w jednozmianowym systemie pracy (60,5%).
- benefity w pracy otrzymuje 17,5% pracujących uchodźczyń z Ukrainy. Najczęściej są to kawa, herbata, owoce (45,7%), elastyczny czas pracy (28,6%) oraz dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (25,7%).
- ponad połowa ankietowanych (51,0%) posiada plany związane ze zmianą pracy. Odmienne deklaracje złożyło 43,5% respondentek, a 5,5% rozważa możliwość rezygnacji z pracy w ogóle. Panie, które planują zmienić pracę, najczęściej chcą to zrobić w ciągu najbliższych 3 miesięcy (41,2%). Głównym powodem planowanej zmiany jest chęć uzyskania wyższych zarobków (74,5%).
- w ciągu najbliższych 6 miesięcy 36,0% pracownic z Ukrainy zamierza zdobywać dodatkowe nowe umiejętności/uprawnienia, a 18,0% podnieść kwalifikacje. Żadnych planów w tym zakresie nie posiada 17,5% ankietowanych.
- spośród ogółu pracujących uchodźczyń z Ukrainy 63,0% zamierza przedłużyć pobyt w Polsce po upływie 18 miesięcy od 24.02.2022 roku, przy czym 97,6% z nich zamierza nadal pracować w naszym kraju. Co trzecia badana Ukrainka (32,0%) planuje powrót na Ukrainę, a 5,0% wyjazd do innego kraju.

3.2.4. Postrzeganie siebie na rynku pracy przez pracujące kobiety

3.2.4.1. Pracujące Polki

Pracujące Polki za swoje główne atuty uznały:

- w zakresie cech osobowościowych: pracowitość (73,5%), uczciwość (42,0%) oraz sumienność (38,0%),
- w zakresie umiejętności interpersonalnych: komunikatywność/nawiązywanie kontaktów (70,5%), kulturę osobistą (41,0%) oraz umiejętności pracy indywidualnej i w zespole (po 38,5%),
- w zakresie umiejętności i doświadczenia zawodowego: umiejętności podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi (56,0%), praktykę/doświadczenie zawodowe (49,0%) oraz kreatywność/innowacyjność (46,0%),
- w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego: kondycję psychofizyczną umożliwiającą sprawne wykonywanie czynności zawodowych (49,5%), koncentrację (46,5%) oraz podzielność uwagi (39,0%),
- w zakresie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy: dyspozycyjność (56,0%), determinację do pracy (48,5%) oraz pracę cenioną jako wartość (32,5%) (zob. tabela 41).

Dominującą cechą osobowościową, na którą wskazały respondentki była pracowitość. Cechę tą wymieniała większość ankietowanych bez względu na wiek, przy czym odsetek wskazań spadał wraz z wiekiem (od 80,0% wśród kobiet w wieku 18-24 lata do 68,2% wśród kobiet w wieku 55-59 lat) oraz bez względu na staż pracy (do 83,3% wśród kobiet ze stażem pracy do 1 roku do 70,6% wśród kobiet ze stażem pracy 5-10 lat). Na pracowitość najczęściej wskazywały panie z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym (odpowiednio: 75,7%; 73,1%).

Główną umiejętnością interpersonalną, którą posiadają pracujące Polki jest komunikatywność/nawiązywanie kontaktów, przy czym wraz z wiekiem rośnie odsetek pań wskazujących na nią (od 40,0% wśród kobiet w wieku 18-24 lata do 77,4% wśród kobiet w wieku 45-54 lata). Są to przede wszystkim respondentki z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (82,6%) ze stażem pracy 10-20 lat i 5-10 lat (odpowiednio: 75,0%; 70,6%).

W zakresie posiadanych umiejętności i doświadczenia zawodowego atutem pracujących pań jest przede wszystkim umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi, przy czym wraz z wiekiem rośnie odsetek kobiet wskazujących tę umiejętność (od 40,0% wśród pań w wieku 18-24 lata do 63,6% wśród pań w wieku 55-59 lat). Są to ankietowane zwłaszcza z wykształceniem zasadniczym zawodowym (70,0%) oraz co druga ze stażem pracy 1-20 lat (od 61,8% wśród pań ze stażem pracy 5-10 lat do 57,9% wśród pań ze stażem pracy 1-5 lat).

Najczęściej wymienianym atutem w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego była kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych wskazywana zwłaszcza przez respondentki w wieku 45-54 lata i 35-44 lata (odpowiednio: 56,6%; 51,9%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (65,2%) oraz ze stażem pracy 20-30 lat (57,8%).

Podstawową zaletą wymienianą przez pracujące Polki w zakresie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy jest dyspozycyjność, na którą wskazywały zwłaszcza panie z trzech przedziałów wiekowych: 18-24 lata (60,0%), 25-34 lata (63,4%) oraz 45-54 lata (64,2%), głównie z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (73,9%) oraz ze stażem pracy 5-10 lat (67,6%).

Tabela 41. Posiadane przez pracujące Polki atuty, które pomagają w pracy (N=200; dane w %)

Atuty	Odsetek
Cechy osobowościowe	
Pracowitość	73,5%
Uczciwość	42,0%
Sumiennność	38,0%
Rzetelność	33,0%
Życzliwość	27,0%
Lojalność	24,5%
Wytrwałość	19,5%

Atuty	Odsetek
Umiejętności interpersonalne	
Komunikatywność/nawiązywanie kontaktów	70,5%
Kultura osobista	41,0%
Umiejętność pracy indywidualnej	38,5%
Umiejętność pracy w zespole	38,5%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	21,5%
Zarządzanie ludźmi/przywódstwo	11,0%
Motywowanie pracowników/współpracowników	6,5%
Umiejętności i doświadczenie zawodowe	
Umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi	56,0%
Praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe	49,0%
Kreatywność/ innowacyjność	46,0%
Wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanych obowiązków	38,5%
Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	20,0%
Dostosowanie się do zmian technologicznych	11,0%
Rutyna	3,5%
Stanu zdrowia psychofizycznego	
Kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych	49,5%
Zdolność koncentracji	46,5%
Podzielność uwagi	39,0%
Odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy	37,5%
Zdolności manualne	22,0%
Możliwość wykonywania ciężkiej pracy fizycznej	9,0%
Postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy	
Dyspozycyjność	56,0%
Determinacja do pracy	48,5%
Praca ceniona jako wartość	32,5%
Identyfikacja z firmą	27,0%
Elastyczność dotycząca form zatrudnienia np. Umowy cywilnoprawne lub umowa o pracę	13,0%
Kompromisowość, co do wymagań płacowych	7,5%

Zródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących Polek

3.2.4.2. Pracujące uchodźczynie z Ukrainy

Pracujące uchodźczynie z Ukrainy za swoje główne atuty uznały:

- w zakresie cech osobowościowych: pracowitość (73,0%), sumienność (50,0%), wytrwałość oraz uczciwość (po 48,5%),
- w zakresie umiejętności interpersonalnych: umiejętność pracy w zespole (81,5%), komunikatywność/nawiązywanie kontaktów (71,0%) oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów (27,5%),
- w zakresie umiejętności i doświadczenia zawodowego: umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi (67,5%),

- zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (40,0%) oraz kreatywność/innowacyjność (39,0%),
- w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego: kondycję psychofizyczną umożliwiającą sprawne wykonywanie czynności zawodowych (67,0%), odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy (63,0%) oraz koncentrację (40,0%),
 - w zakresie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy: determinację do pracy (63,0%), dyspozycyjność (42,0%) oraz pracę cenioną jako wartość (40,0%) (zob. tabela 42).

Dominującą cechą osobowościową, na którą wskazały respondentki była pracowitość. Cechę tą wymieniała większość ankietowanych bez względu na wiek (od 76,9% wśród kobiet w wieku 25-34 lata i 55-59 lat do 64,3% wśród kobiet w wieku 45-54 lata) oraz bez względu na wykształcenie (od 73,9% wśród kobiet z wykształceniem wyższym do 72,0% wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym). Na pracowitość najczęściej wskazywały panie ze stażem pracy 5-10 lat i 10-20 lat (odpowiednio: 81,3%; 78,1%).

Główną umiejętnością interpersonalną, którą posiadają pracujące uchodźczynie z Ukrainy jest umiejętność pracy w zespole, przy czym wraz z wiekiem rośnie odsetek pań wskazujących na nią (od 63,2% wśród kobiet w wieku 18-24 lata do 92,3% wśród kobiet w wieku 55-59 lat). Są to przede wszystkim respondentki z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (84,6%) i zasadniczym zawodowym/branżowym (84,0%), ze stażem pracy 30 lat i więcej (od 79,5% wśród pań ze stażem pracy 20-30 lat do 86,3% wśród pań ze stażem pracy 10-20 lat).

W zakresie posiadanych umiejętności i doświadczenia zawodowego atutem pracujących uchodźczyń jest przede wszystkim umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi zwłaszcza wśród respondentek w wieku 55-59 lat (76,9%) i 25-34 lata (75,0%). Są to ankietowane głównie z wykształceniem wyższym (76,5%) oraz ze stażem pracy 20-30 lat (79,5%) i 10-20 lat (76,7%).

Najczęściej wymienianym atutem w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego była kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych wskazywana zwłaszcza przez respondentki w wieku 35-44 lata i 18-24 lata (odpowiednio: 71,6%; 68,4%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (75,8%) oraz ze stażem pracy 5-10 lat i 10-20 lat (odpowiednio: 72,9%; 71,2%).

Podstawową zaletą wymienianą przez pracujące uchodźczynie w zakresie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy jest determinacja do pracy, na którą wskazywały zwłaszcza panie w wieku 55-59 lat (76,9%), głównie z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym i wyższym (odpowiednio: 68,0%; 66,1%) oraz ze stażem pracy 5-10 lat (75,0%) i 30 lat i więcej (71,4%).

Tabela 42. Posiadane przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy atuty, które pomagają w pracy (N=200; dane w %)

Atuty	Odsetek
Cechy osobowościowe	
Pracowitość	73,0%
Sumiennosc	50,0%
Wytrwalosc	48,5%
Uczciwosc	48,5%
Rzetelnosc	43,5%
Życzliwość	10,0%
Lojalność	6,5%
Inne	2,0%
Umiejętności interpersonalne	
Umiejętnosc pracy w zespole	81,5%
Komunikatywnosc/nawiązywanie kontaktów	71,0%
Umiejętnosc rozwiązywania konfliktów	27,5%
Kultura osobista	27,0%
Umiejętnosc pracy indywidualnej	23,5%
Zarządzanie ludźmi/przywódtwo	18,5%
Motywowanie pracowników/współpracowników	18,0%
Inne	0,5%
Umiejętności i doświadczenie zawodowe	
Umiejętnosc podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi	67,5%
Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	40,0%
Kreatywnosc/ innowacyjnosc	39,0%
Dostosowanie się do zmian technologicznych	35,5%
Praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe	31,0%
Wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanych obowiązków	25,0%
Rutyna	9,5%
Stanu zdrowia psychofizycznego	
Kondycja psychofizyczna umożliwiajaca sprawne wykonywanie czynności zawodowych	67,0%
Odpornosc na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy	63,0%
Zdolnosc koncentracji	40,0%
Zdolności manualne	22,5%
Możliwość wykonywania ciężkiej pracy fizycznej	17,0%
Podzielność uwagi	14,5%
Inne	0,5%
Postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy	
Determinacja do pracy	63,0%
Dyspozycyjnosc	42,0%
Praca ceniona jako wartosc	40,0%
Elastycznosc dotycząca form zatrudnienia np. Umowy cywilnoprawne lub umowa o prace	32,0%
Kompromisowosc, co do wymagań płacowych	23,5%
Identyfikacja z firmą	13,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracujących uchodźczyń z Ukrainy

Podsumowując, pracowitość to atut najczęściej wskazywany przez pracujące Polki (73,5%), jak i uchodźczynie z Ukrainy (73,0%). Kolejnymi są umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi (Polki: 56,0%; uchodźczynie z Ukrainy: 67,5%) oraz kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych (Polki: 49,5%; uchodźczynie z Ukrainy: 67,0%). W zakresie umiejętności interpersonalnych pracujące Polki wskazywały najczęściej na komunikatywność/nawiązywanie kontaktów (70,5%), a pracujące uchodźczynie na umiejętność pracy w zespole (81,5%). Z kolei w zakresie postrzegania pracy, organizacji i motywacji do pracy pracujące Polki wymieniały głównie dyspozycyjność (56,0%), a pracujące uchodźczynie determinację do pracy (63,0%).

3.3. Ślasy pracodawcy zatrudniający Polki i uchodźczynie z Ukrainy

3.3.1. Charakterystyka respondentów

3.3.1.1. Pracodawcy zatrudniający Polki

Próba badawcza wśród pracodawców zatrudniających Polki wyniosła 213 respondentów, tj. o 6,5% więcej niż zakładano w metodologii, co nie zaburza przyjętych pierwotnie założeń.

Wszyscy pracodawcy biorący udział w badaniu zatrudniali Polki w swoich firmach. Wśród nich co trzeci reprezentował firmę działającą w branży Przetwórstwo przemysłowe (34,3%), a co czwarty w branży Handel, naprawa pojazdów (28,2%). W badaniu uczestniczyło najwięcej przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw (36,6%) i małych firm-(31,5%). Co drugi badany prowadził działalność w Subregionie Centralnym (49,3%) a co piąty w Subregionie Południowym (18,8%) (zob. tabela 43).

Tabela 43. Charakterystyka pracodawców zatrudniających Polki (N=213; dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Branża	
Przetwórstwo przemysłowe	34,3%
Handel, naprawa pojazdów	28,2%
Edukacja	18,8%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	18,8%
Wielkość firmy	
1 - 9 zatrudnionych osób (mikroprzedsiębiorstwa)	36,6%
10 - 49 zatrudnionych osób (małe firmy)	31,5%
50 - 249 zatrudnionych osób (średnie firmy)	17,8%
250 i więcej zatrudnionych osób (duże firmy)	14,1%
Subregion – siedziba firmy	
Centralny	49,3%
Południowy	18,8%
Północny	16,4%
Zachodni	15,5%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

3.3.1.2. Pracodawcy zatrudniający uchodźczynie z Ukrainy

Wszyscy pracodawcy biorący udział w badaniu zatrudniali uchodźczynie z Ukrainy w swoich firmach, przy czym najliczniej reprezentowali podmioty działające w branżach: Przetwórstwo przemysłowe (44,0%) oraz Zakwaterowanie i gastronomia (21,5%). W badaniu uczestniczyło najwięcej przedstawicieli dużych i małych firm (odpowiednio: 30,0%; 26,5%) głównie prowadzących działalność w Subregionie Centralnym (45,0%) (zob. tabela 44).

Tabela 44. Charakterystyka pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Branża	
Przetwórstwo przemysłowe	44,0%
Transport i gospodarka magazynowa	15,5%
Zakwaterowanie i gastronomia	21,5%
Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	19,0%
Wielkość firmy	
1 - 9 zatrudnionych osób (mikroprzedsiębiorstwa)	22,0%
10 - 49 zatrudnionych osób (małe firmy)	26,5%
50 - 249 zatrudnionych osób (średnie firmy)	21,5%
250 i więcej zatrudnionych osób (duże firmy)	30,0%
Subregion – siedziba firmy	
Centralny	45,0%
Południowy	21,0%
Północny	18,0%
Zachodni	16,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

Podsumowując, wśród ankietowanych pracodawców zatrudniających zarówno Polki, jak i uchodźczynie z Ukrainy najwyższe odsetki stanowiły firmy działające w branży Przetwórstwo przemysłowe oraz prowadzące działalność w Subregionie Centralnym. W przypadku respondentów zatrudniających Polki dominowali pracodawcy reprezentujący mikroprzedsiębiorstwa, a wśród podmiotów zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy największy udział miały duże i małe przedsiębiorstwa.

3.3.2. Zatrudnienie kobiet przez śląskich pracodawców

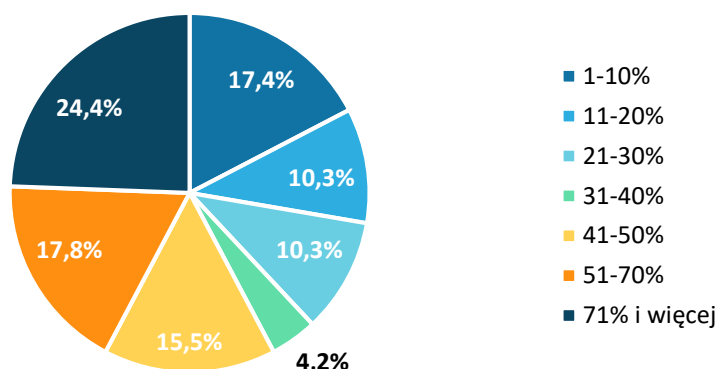
3.3.2.1. Pracodawcy zatrudniający Polki

W co czwartym badanym przedsiębiorstwie zatrudniającym Polki (24,4%) odsetek zatrudnionych kobiet wynosi 71% i więcej, w co szóstym (17,8%) respondenci deklarowali, że wynosi on od 51 do 70%, a w co siódmym (15,5%) od 41 do 50% (zob. wykres 51).

Wśród pracodawców, którzy deklarowali zatrudnienie Polek na poziomie 71% i więcej w swojej firmie ponad połowę stanowiły podmioty prowadzące działalność w branży Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (52,5%). Drugą z kolei branżą, w której tak

licznie zatrudnia się kobiety była Edukacja (42,5%). Były to głównie mikroprzedsiębiorstwa (34,6%) oraz duże firmy (26,7%) zwłaszcza z Subregionu Zachodniego (36,4%).

Wykres 51. Odsetek zatrudnionych kobiet - Polek w ogóle pracowników (N=213; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

3.3.2.1.1. Powody zatrudniania Polek

Wśród powodów zatrudniania Polek badani pracodawcy najczęściej wskazywali odpowiednie wykształcenie (44,6%), wysokie kwalifikacje/umiejętności (39,9%) oraz wystarczające kwalifikacje/umiejętności (34,3%) (zob. wykres 52).

Odpowiednie wykształcenie oraz wysokie kwalifikacje/umiejętności mają największe znaczenie dla przedsiębiorców z branży Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (odpowiednio: 75,0%; 65,0%). Pierwszy z aspektów jest decydujący najczęściej dla firm zatrudniających 250 i więcej pracowników (53,3%) oraz reprezentujących Subregiony: Południowy i Zachodni (odpowiednio: 55,0%; 54,5%). Wysokie kwalifikacje/umiejętności są najczęstszym powodem zatrudniania kobiet w małych firmach (46,3%), bez względu na subregion. Wystarczające kwalifikacje/umiejętności wskazywali głównie pracodawcy z branży Handel, naprawa pojazdów (45,0%), reprezentujący mikro i małe firmy (odpowiednio: 35,9%; 35,8%) z siedzibą w Subregionach: Południowym (37,5%) i Zachodnim (36,4%).

Wykres 52. Powody zatrudniania Polek w firmie (N=213; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.3.2.1.2. Czynniki utrudniające zatrudnianie Polek

Wśród czynników utrudniających zatrudnianie kobiet przedsiębiorcy najczęściej wskazywali brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności (41,8%) oraz brak doświadczenia zawodowego (31,5%). Dla co czwartego ankietowanego barierą był brak wymaganych uprawnień (23,0%), a co piąty wymieniał brak wymaganego poziomu wykształcenia lub dyspozycyjności (po 21,1%) (zob. tabela 45).

Tabela 45. Czynniki utrudniające zatrudnianie Polek (N=213; dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności	41,8%
Brak doświadczenia zawodowego	31,5%
Brak wymaganych uprawnień	23,0%
Brak wymaganego poziomu wykształcenia	21,1%
Brak dyspozycyjności	21,1%
Brak wymaganych umiejętności interpersonalnych	9,4%
Oferowane warunki pracy nie odpowiadają kandydatkom	6,6%

Wyszczególnienie	Odsetek
Brak umiejętności obsługi komputera i Internetu (pakietu Office, poczty elektronicznej)	6,1%
Brak chęci do pracy w systemie zmianowym	6,1%
Wymagania płacowe wyższe niż jesteśmy w stanie zaoferować	4,7%
Brak chęci do pracy w weekendy (dni świąteczne)	3,3%
Brak znajomości języków obcych	1,9%
Niedogodne warunki dojazdu do i z pracy	1,9%
Brak znajomości specjalistycznych programów komputerowych	1,4%
Brak benefitów (np. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, dofinansowanie do wypoczynku, świadczenia finansowe/bony z okazji świąt itd.)	1,4%
Niechęć do wyjazdów w delegacje	0,9%
Inne (ograniczenia związane z przepisami BHP – ciężka, fizyczna praca)	12,2%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

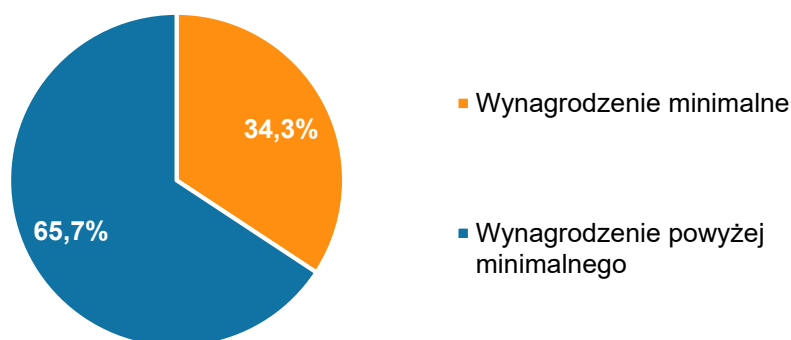
3.3.2.1.3. Warunki zatrudnienia Polek

– wynagrodzenie/premie

Z deklaracji respondentów wynika, że kobiety zatrudnione w ich przedsiębiorstwach najczęściej otrzymują wynagrodzenie powyżej minimalnego – taką odpowiedź wskazało dwóch na trzech badanych (65,7%) (zob. wykres 53).

Wynagrodzenie wyższe od minimalnego oferują najczęściej przedsiębiorcy z branży Edukacja (72,5%), zatrudniający 50-249 pracowników (78,9%) oraz działający w Subregionach: Zachodnim (78,8%) i Południowym (77,5%).

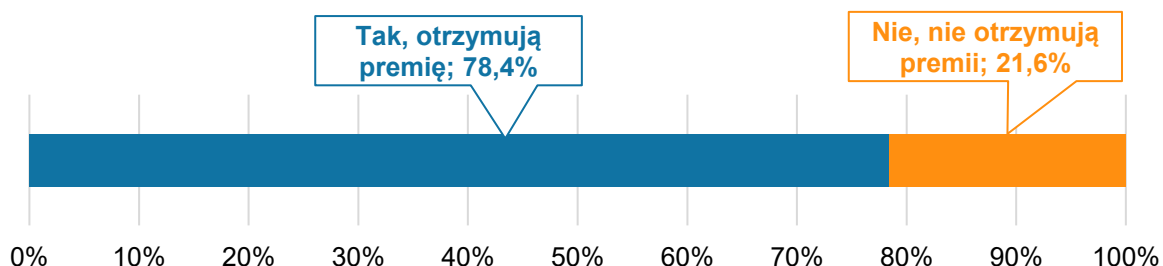
Wykres 53. Wysokość wynagrodzenia najczęściej otrzymywanego przez zatrudnione Polki (N=213; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

Trzech na czterech badanych pracodawców deklarowało, że kobiety zatrudnione w ich firmach otrzymują premie (78,4%) (zob. wykres 54). Najczęściej byli to respondenci działający w branży Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (90,0%) oraz Przetwórstwo przemysłowe (83,6%), zatrudniający 250 i więcej pracowników (93,3%) oraz prowadzący działalność głównie w Subregionie Północnym (85,7%).

Wykres 54. Otrzymywanie przez zatrudnione Polki premii (np. miesięcznych, kwartalnych, uznaniowych, itp.) (N=213; dane w %)

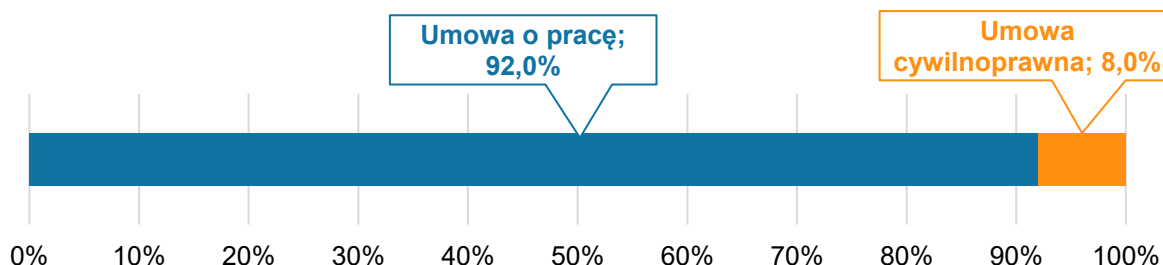


Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

– *rodzaj umowy*

Zdecydowana większość kobiet zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach pracuje na podstawie umowy o pracę (92,0%) bez względu na branżę, wielkość i siedzibę firmy (zob. wykres 55).

Wykres 55. Rodzaj umowy, na jaki najczęściej zatrudnione są Polki (N=213; dane w %)

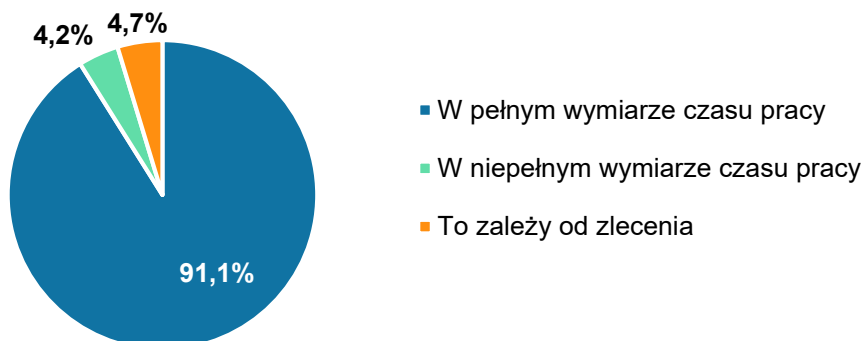


Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

– *wymiar czasu pracy*

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców zatrudnia kobiety w pełnym wymiarze czasu pracy (91,1%). W niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnia je 4,2% respondentów, a w przypadku, gdy wymiar czasu pracy zależy od zlecenia 4,7% badanych bez względu na branżę, wielkość i siedzibę firmy (zob. wykres 56).

Wykres 56. Wymiar czasu pracy, na jaki są zatrudniane Polki (N=213; dane w %)



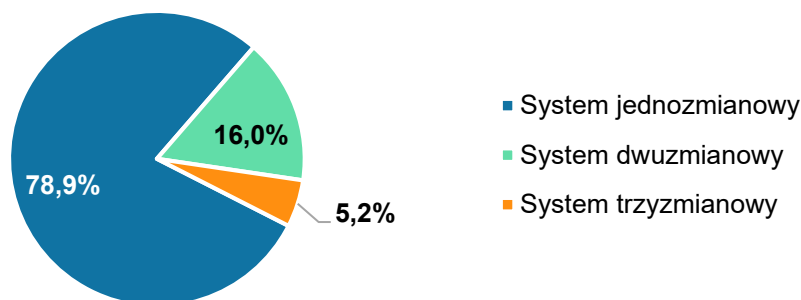
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

– organizacja pracy

Niemal czterech na pięciu ankietowanych pracodawców (78,9%) deklaruowało, że zatrudnia kobiety w systemie jednozmianowym, w systemie dwuzmianowym ten odsetek wynosił 16,0%, a w trzymianowym 5,2% (zob. wykres 57).

W systemie jednozmianowym kobiety są zatrudniane głównie w branży Edukacja (92,5%) i Handel, naprawa pojazdów (90,0%), przede wszystkim w mikroprzedsiębiorstwach (88,5%) i bez względu na siedzibę firmy. W systemie dwuzmianowym kobiety pracują głównie w branży Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (50,0%), przede wszystkim w średnich firmach (21,1%), w Subregionie Centralnym (18,1%). Z deklaracji pracodawców wynika, że kobiety najrzadziej pracują w systemie trzymianowym, przy czym najczęściej w Przetwórstwie przemysłowym (13,7%), w dużych firmach (16,7%) oraz w Subregionie Południowym (10,0%).

Wykres 57. System organizacji pracy, w jakim są zatrudniane Polki (N=213; dane w %)

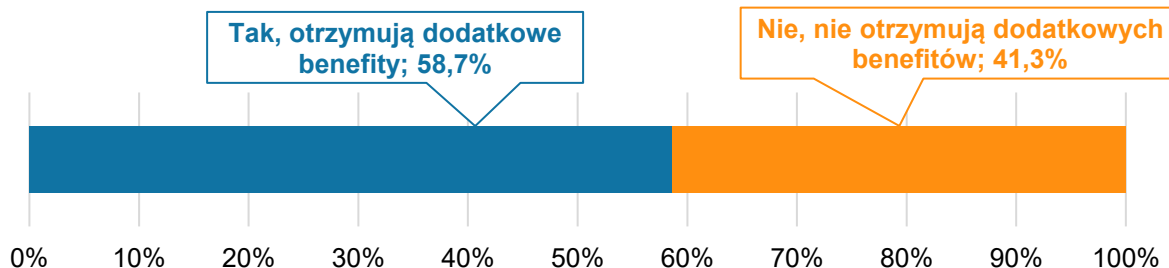


Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

– benefits

Ponad połowa ankietowanych (58,7%) przyznała, że oferuje zatrudnionym pracownikom benefits (zob. wykres 58) bez względu na branżę (od 67,5% w Opiece zdrowotnej i pomocy społecznej do 52,5% w Edukacji), wielkość przedsiębiorstwa (od 70,0% w dużych firmach do 50,0% w średnich) oraz siedzibę firmy (od 66,7% w Subregionie Zachodnim do 51,4% w Subregionie Północnym).

Wykres 58. Otrzymywanie przez pracownice - Polki benefitów (N=213; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

Wśród benefitów oferowanych przez pracodawców zdecydowanie najczęściej wymieniano możliwość skorzystania z kawy, herbaty, owoców (63,2%) oraz dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (60,0%). Co piaty respondent wskazał na

możliwość skorzystania z karty fitness/sport lub bezpłatnego szkolenia (po 19,2%) lub dofinansowanie do szkoleń (18,4%) (zob. wykres 59).

Wykres 59. Benefity otrzymywane przez pracownice - Polki (N=125; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

** wczasy (tzw. grusza), dodatki/bony świąteczne, upominki z okazji dnia dziecka, itp.

*** pracownik w ramach określonego limitu dokonuje wyboru spośród oferowanych świadczeń: np.: kino, teatr, basen, siłownia, bilety na imprezy sportowe, kulturalne, itp.

3.3.2.1.4. Zawody/stanowiska pracy, na jakich zatrudniane są Polki

Zatrudnione kobiety w badanych przedsiębiorstwach najczęściej pracują jako pracownicy biurowi (58,2%), specjaliści (36,6%), pracownicy usług i sprzedawcy (18,8%) oraz pracownicy wykonujący prace proste (11,7%) (zob. wykres 60).

Z deklaracji respondentów wynika, że kobiety zatrudnione jako pracownicy biurowi pracują głównie w firmach z branży Przetwórstwo przemysłowe (72,6%) oraz Handel, naprawa pojazdów (66,7%), przede wszystkim w średnich i dużych firmach (odpowiednio: 68,4%; 60,0%), mających swoje siedziby w Subregionie Południowym (72,5%).

W charakterze specjalistów kobiety najczęściej pracują w podmiotach z branży Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (92,5%) oraz Edukacja (70,0%), głównie w

dużych firmach (46,7%), z Subregionu Zachodniego i Centralnego (odpowiednio: 51,5%; 41,0%).

Kobiety zatrudnione jako pracownicy usług i sprzedawcy pracują przede wszystkim w firmach z branży Handel, naprawa pojazdów (45,0%), głównie w małych podmiotach (23,9%) oraz prowadzących działalność w Subregionie Północnym (31,4%).

Na stanowiskach pracowników wykonujących prace proste kobiety najczęściej pracują w branżach: Handel, naprawa pojazdów (15,0%) i Przetwórstwo przemysłowe (12,3%), zwłaszcza w dużych firmach (23,3%), z Subregionu Zachodniego (21,2%).

Wykres 60. Stanowiska pracy/zawody zatrudnionych Polek (N=213; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Podsumowując, wśród pracodawców zatrudniających Polki:

- w co czwartym badanym przedsiębiorstwie (24,4%) odsetek zatrudnionych kobiet wynosi 71% i więcej. Wśród powodów zatrudniania kobiet badani pracodawcy najczęściej wskazywali odpowiednie wykształcenie (44,6%), wysokie kwalifikacje/umiejętności (39,9%) oraz wystarczające kwalifikacje/umiejętności (34,3%). W opinii badanych czynnikami, które w największym stopniu utrudniają zatrudnianie kobiet są: brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności (41,8%), brak doświadczenia zawodowego (31,5%) oraz brak wymaganych uprawnień (23,0%).
- kobiety zatrudnione w badanych przedsiębiorstwach najczęściej otrzymują wynagrodzenie powyżej minimalnego (65,7%), a $\frac{3}{4}$ badanych pracodawców oferuje pracownikom premie (78,4%). Zdecydowana większość respondentów

najczęściej zatrudnia kobiety na podstawie umowy o pracę (92,0%), w pełnym wymiarze czasu pracy (91,1%) oraz w systemie jednozmianowym (78,9%).

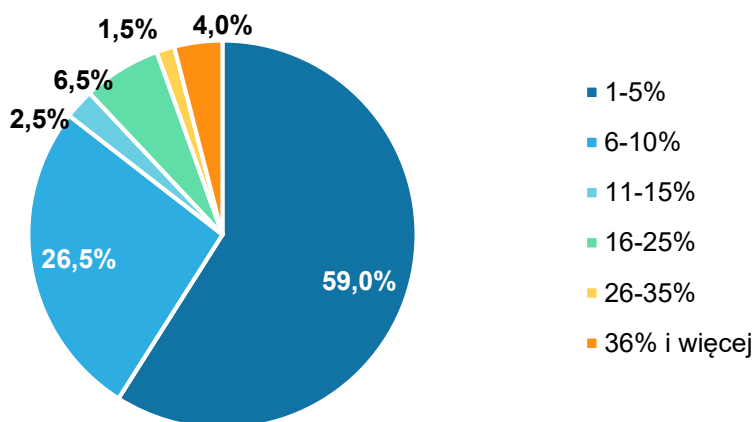
- ponad połowa ankietowanych oferuje zatrudnionym pracownikom benefity (58,7%), wśród których zdecydowanie najczęściej wymieniano możliwość skorzystania z kawy, herbaty, owoców (63,2%) oraz dodatkowe ubezpieczenie (60,0%).
- zatrudnione w badanych przedsiębiorstwach kobiety najczęściej pracują jako pracownicy biurowi (58,2%), specjaliści (36,6%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (18,8%).

3.3.2.2. Zatrudnianie uchodźczyń z Ukrainy

Wszyscy pracodawcy biorący udział w badaniu zatrudniali kobiety, w tym uchodźczynie z Ukrainy. W ponad połowie firm (59,0%) zatrudnienie uchodźczyń wynosiło 1% - 5% wśród pracujących kobiet, w co czwartej (26,5%) oscylowało na poziomie 6% - 10%, a w zaledwie 4% przedsiębiorstw zatrudnione uchodźczynie stanowiły 36% i więcej ogółu pracownic (zob. wykres 61).

Wśród pracodawców deklarujących zatrudnienie uchodźczyń na poziomie 1%-5% wśród kobiet najliczniej reprezentowane były firmy z branż: Transport i gospodarka magazynowa (74,2%) oraz Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (65,8%). Były to głównie przedsiębiorstwa z Subregionu Zachodniego (75,0%), z każdego przedziału wielkości (od 66,7% w dużych firmach do 41,5% w małych). Od 6% do 10% uchodźczyń wśród ogółu pracownic zatrudniały firmy głównie z branży Zakwaterowanie i gastronomia (46,5%), przede wszystkim były to małe podmioty (35,8%) mające swoje siedziby w Subregionie Centralnym (33,3%). Wśród tych przedsiębiorstw, które zatrudniały uchodźczynie na poziomie 36% i więcej ogółu pracujących kobiet największy odsetek stanowiły małe podmioty (5,7%), z branży Transport i gospodarka magazynowa (9,7%), z Subregionu Północnego (5,6%).

Wykres 61. Odsetek pracujących uchodźczyń z Ukrainy zatrudnionych po agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę wśród ogółu pracujących kobiet w firmie (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

3.3.2.2.1. Powody zatrudniania uchodźczyń z Ukrainy

Najczęstszymi powodami zatrudniania uchodźczyń z Ukrainy dla badanych przedsiębiorców były: braki kadrowe w firmie (rotacja pracowników/fluktuacja kadr) (50,0%), wystarczające kwalifikacje/umiejętności (35,5%) oraz rozwój firmy i wzrost zapotrzebowania na pracowników (15,5%) (zob. wykres 62).

Braki kadrowe w firmie będące powodem zatrudniania uchodźczyń są najczęściej wskazywane przez respondentów z branż: Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (65,8%) i Przetwórstwo przemysłowe (52,3%), głównie z mikro i dużych przedsiębiorstw (odpowiednio: 56,8%; 56,7%) oraz z Subregionu Północnego (69,4%).

Wystarczające kwalifikacje/umiejętności były kolejnym powodem zatrudniania uchodźczyń deklarowanym przez pracodawców z branż: Zakwaterowanie i gastronomia (41,9%) oraz Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (39,5%), głównie z Subregionów: Zachodniego (43,8%) i Centralnego (40,0% przy równomiernym rozkładzie wskazań według wielkości zatrudnienia (od 39,5% w średnich firmach do 33,3% w dużych).

Rozwój firmy i wzrost zapotrzebowania na pracowników były najczęstszym powodem zatrudniania uchodźczyń z Ukrainy wśród dużych i mikro podmiotów (odpowiednio: 23,3%; 18,2%) z branż: Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (21,1%) i Przetwórstwo przemysłowe (18,2%) oraz prowadzących działalność na terenie Subregionów: Południowego (21,4%) i Północnego (19,4%).

Wykres 62. Powody zatrudniania uchodźczyń z Ukrainy w firmie (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.3.2.2. Czynniki utrudniające zatrudnianie uchodźczyń z Ukrainy

Wśród czynników utrudniających zatrudnianie uchodźczyń pracodawcy najczęściej wskazywali na: brak dyspozycyjności (30,0%), brak doświadczenia zawodowego (26,5%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności u kandydatek do pracy (25,0%) (zob. tabela 46).

Tabela 46. Czynniki utrudniające zatrudnianie uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Brak dyspozycyjności	30,0%
Brak doświadczenia zawodowego	26,5%
Brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności	25,0%
Brak chęci do pracy w systemie zmianowym	20,0%
Oferowane warunki pracy nie odpowiadają kandydatkom	18,0%
Brak znajomości języka polskiego	17,5%
Brak wymaganych uprawnień	14,5%
Wymagania płacowe wyższe niż jesteśmy w stanie zaoferować	11,5%
Brak chęci do pracy w weekendy (dni świąteczne)	11,5%
Brak wymaganego poziomu wykształcenia	8,5%
Niedogodne warunki dojazdu do i z pracy	4,5%
Brak wymaganych umiejętności interpersonalnych	2,0%
Niechęć do wyjazdów w delegacje	2,0%
Brak znajomości języków obcych	1,5%
Brak umiejętności obsługi komputera i Internetu (pakietu office, poczty elektronicznej)	1,5%
Brak benefitów (np. Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, dofinansowanie do wypoczynku (tzw. Grusza), świadczenia finansowe/bony z okazji świąt itd.)	1,0%
Brak znajomości specjalistycznych programów komputerowych	0,5%
Inne (brak chęci do pracy, ciężka praca fizyczna)	6,5%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

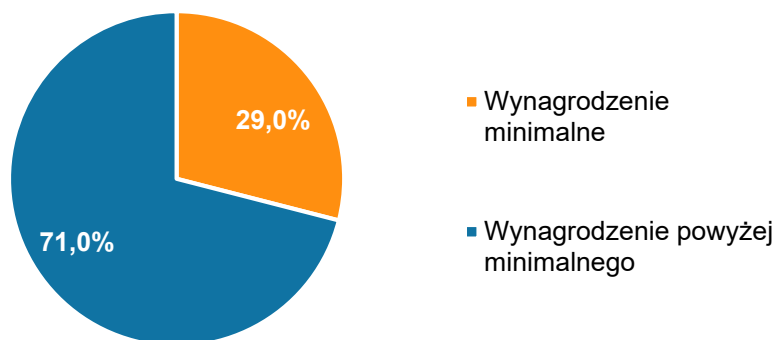
3.3.2.3. Warunki zatrudnienia uchodźczyń z Ukrainy

– wynagrodzenie/premie

Deklaracje respondentów wskazują, że uchodźczynie z Ukrainy zatrudnione w ich podmiotach najczęściej otrzymują wynagrodzenie powyżej minimalnego (71,0%) (zob. wykres 63).

Wynagrodzenie wyższe od minimalnego oferują najczęściej przedsiębiorcy z branży Zakwaterowanie i gastronomia (95,3%) oraz Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (86,8%), mikroprzedsiębiorstwa (88,6%) oraz podmioty prowadzące działalność w Subregionie Południowym (83,3%).

Wykres 63. Wysokość wynagrodzenia najczęściej otrzymywanego przez zatrudnione uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)

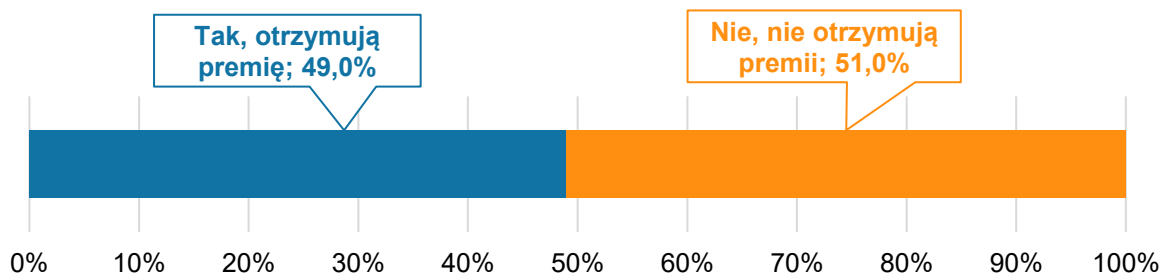


Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

Niemal połowa pracodawców (49,0%) deklarowała, że uchodźczynie zatrudnione w ich firmach otrzymują premie (zob. wykres 64).

Najwyższe odsetki takich wskazań odnotowano wśród podmiotów działających w branży Przetwórstwo przemysłowe (65,9%), w dużych i średnich firmach (odpowiednio: 65,0%; 60,5%), z Subregionu Centralnego i Południowego (odpowiednio: 54,5%; 52,4%).

Wykres 64. Otrzymywanie przez zatrudnione uchodźczynie z Ukrainy premii (np. miesięcznych, kwartalnych, uznaniowych, itp.) (N=200; dane w %)

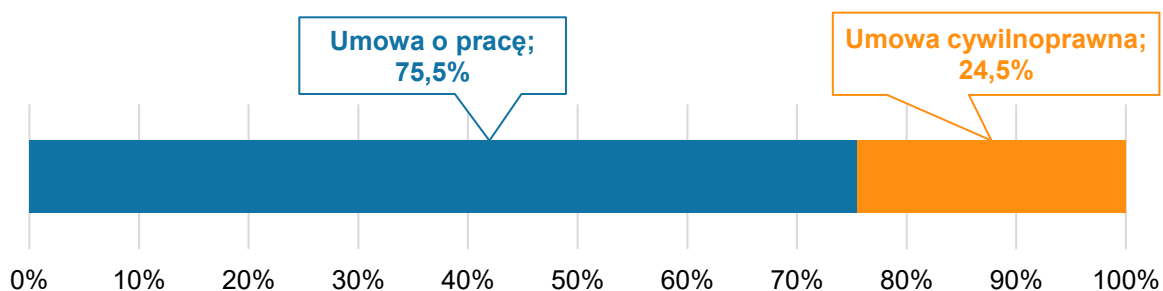


Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

– rodzaj umowy

Według deklaracji $\frac{3}{4}$ respondentów uchodźczynie są u nich zatrudniane na podstawie umowy o pracę (75,5%) (zob. wykres 65). Taką formę umowy najczęściej stosują pracodawcy działający w branżach: Transport i gospodarka magazynowa (87,1%) i Przetwórstwo przemysłowe (81,8%), bez względu na wielkość firmy (od 80,0% w dużych podmiotach do 68,2% w mikroprzedsiębiorstwach) oraz jej siedzibę (od 81,0% w Subregionie Południowym do 65,6% w Subregionie Zachodnim).

Wykres 65. Rodzaj umowy, na jaki najczęściej zatrudnione są uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)



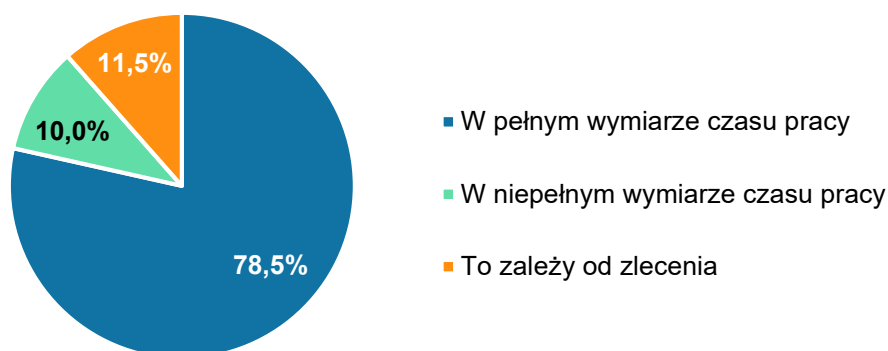
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

– *wymiar czasu pracy*

Zdecydowana większość pracodawców najczęściej zatrudnia uchodźczynie w pełnym wymiarze czasu pracy (78,5%), co dziesiąty w niepełnym wymiarze czasu pracy (10,0%), a w przypadku, gdy wymiar czasu pracy jest zależny od zlecenia 11,5% respondentów (zob. wykres 66).

W pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniają głównie pracodawcy z branż: Przetwórstwo przemysłowe (88,6%) oraz Transport i gospodarka magazynowa (80,6%), duże i średnie przedsiębiorstwa (odpowiednio: 86,7%; 83,7%) bez względu na siedzibę firmy (od 81,3% w Subregionie Zachodnim do 76,2% w Subregionie Południowym). Niepełny wymiar czasu pracy proponują uchodźczynom najczęściej pracodawcy z branż: Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (15,8%) oraz Zakwaterowanie i gastronomia (14,0%), mikroprzedsiębiorstwa (20,5%) z Subregionu Centralnego (13,3%) i Północnego (11,1%). Wymiar czasu pracy w zależności od zlecenia wskazują przede wszystkim respondenci z branży Zakwaterowanie i gastronomia (20,9%), z małych i mikro przedsiębiorstw (odpowiednio: 15,1%; 13,6%), z Subregionu Południowego (19,0%).

Wykres 66. Wymiar czasu pracy, na jaki zatrudniane są uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)



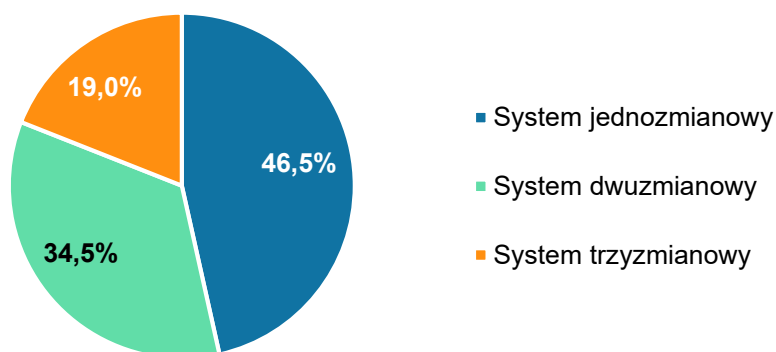
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

– organizacja pracy

Niemal połowa respondentów deklaruwała, że zatrudnia uchodźczyńnię w systemie jednozmianowym (46,5%). Co trzeci pracodawca wskazał system dwuzmianowy(34,5%), a co piaty trzymianowy (19,0%) (zob. wykres 67).

W systemie jednozmianowym uchodźczyńnię zatrudniane są najczęściej przez pracodawców z branż: Transport i gospodarka magazynowa (74,2%) oraz Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (63,2%), z mikroprzedsiębiorstw (61,4%) i małych firm (56,6%) oraz z Subregionu Zachodniego (53,1%) i Centralnego (51,1%). W systemie dwuzmianowym zatrudniają uchodźczyńnię respondenci głównie z branży Zakwaterowanie i gastronomia(53,5%) bez względu na wielkość firmy (od 40,0% w dużych podmiotach do 30,2% w średnich) oraz subregion (od 40,5% w Subregionie Południowym do 28,9% w Subregionie Centralnym) . W systemie trzymianowym uchodźczyńnię najczęściej zatrudniają pracodawcy z branży Przetwórstwo przemysłowe (33,0%), z dużych firm (31,7%) oraz z Subregionu Południowego (23,8%).

Wykres 67. System organizacji pracy, w jakim są zatrudniane uchodźczyńnię z Ukrainy (N=200; dane w %)



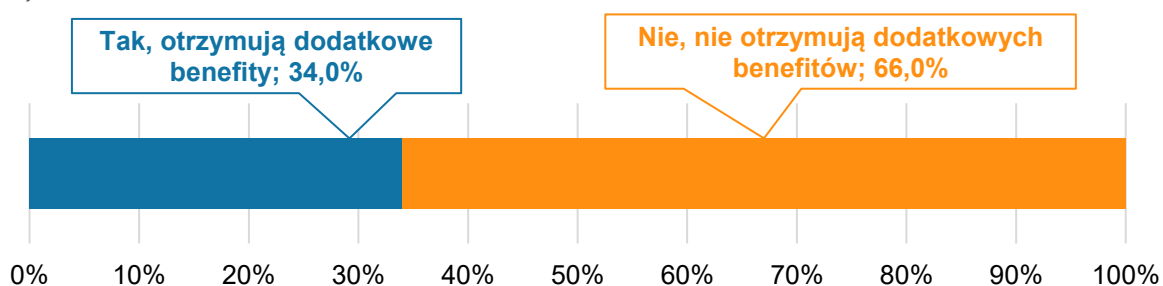
Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczyńnię z Ukrainy

– benefity

Co trzeci ankietowany (34,0%) deklaruwał, że oferuje zatrudnionym pracownikom – uchodźczyńniom z Ukrainy benefity (zob. wykres 68).

Najwyższe odsetki takich odpowiedzi odnotowano wśród respondentów działających w branży Przetwórstwo przemysłowe (39,8%), głównie w dużych firmach (43,3%) oraz prowadzących działalność w Subregionie Centralnym (41,1%).

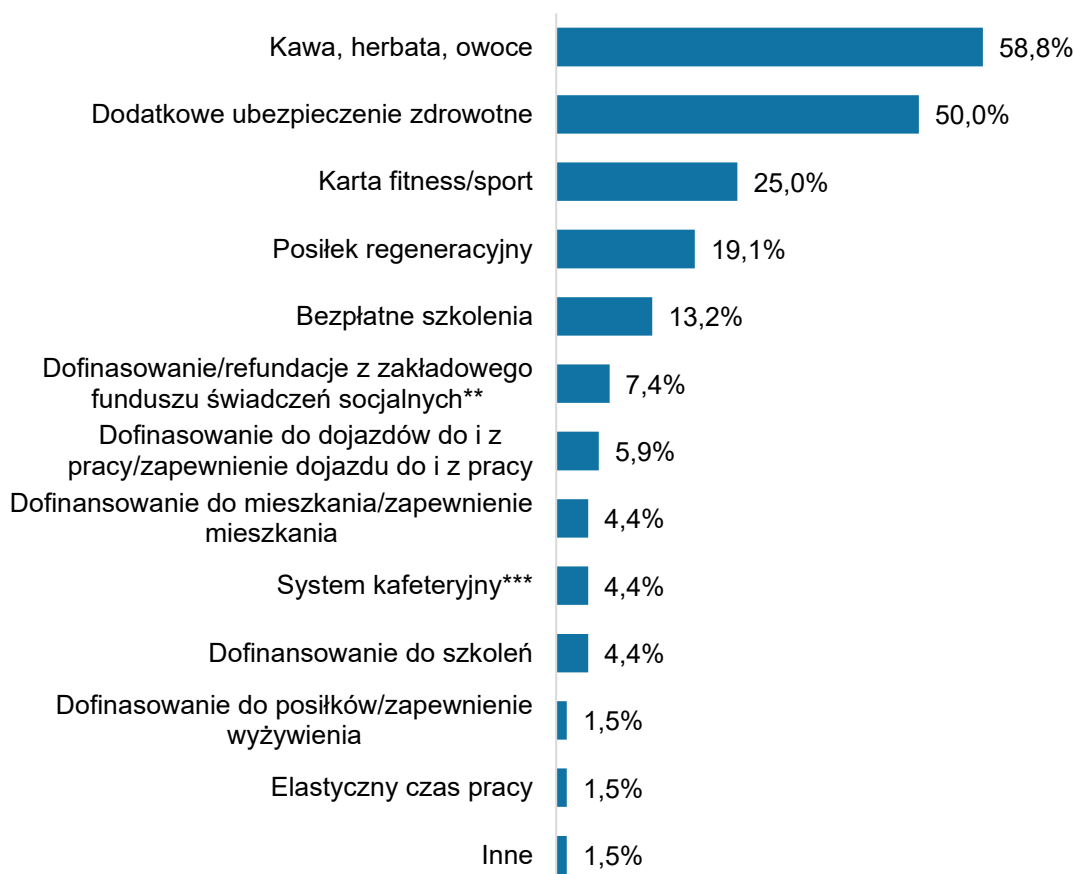
Wykres 68. Otrzymywanie przez pracownice - uchodźczynie z Ukrainy benefitów (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

Wśród benefitów oferowanych przez pracodawców najczęściej wymieniano możliwość skorzystania z kawy, herbaty, owoców (58,8%) oraz dodatkowe ubezpieczenie (50,0%). Co czwarty respondent wskazał na możliwość skorzystania z karty fitness/sport (25,0%), a co piąty oferuje dodatkowo posiłek regeneracyjny (19,1%) (zob. wykres 69).

Wykres 69. Benefity otrzymywane przez pracownice - uchodźczynie z Ukrainy (N=68; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

** wczasy (tzw. grusza), dodatki/bony świąteczne, upominki z okazji dnia dziecka, itp.

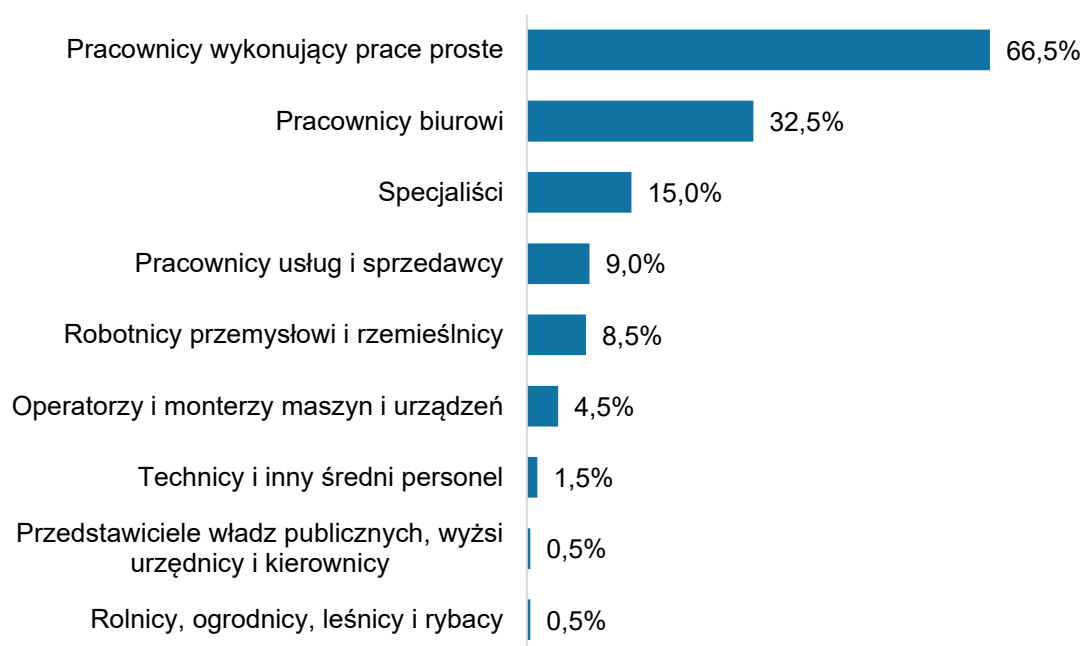
*** pracownik w ramach określonego limitu dokonuje wyboru spośród oferowanych świadczeń: np.: kino, teatr, basen, siłownia, bilety na imprezy sportowe, kulturalne, itp.

3.3.2.2.4. Zawody/stanowiska pracy, na jakich zatrudniane są uchodźczynie z Ukrainy

W badanych przedsiębiorstwach uchodźczynie z Ukrainy najczęściej są zatrudnione jako pracownicy wykonujące prace proste (66,5%), pracownicy biurowi (32,5%) oraz specjaliści (15,0%) (zob. wykres 70).

Z deklaracji respondentów wynika, że uchodźczynie zatrudnione jako pracownicy przy pracach prostych pracują głównie w firmach z branży Zakwaterowanie i gastronomia (86,0%) oraz Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (71,1%), dużych i średnich (odpowiednio: 70,0%; 67,4%) i działających w Subregionie Północnym (75,0%). W charakterze pracowników biurowych uchodźczynie najczęściej pracują w podmiotach z branż: Transport i gospodarka magazynowa (45,2%) oraz Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (42,1%), głównie w dużych firmach (46,7%), z Subregionu Zachodniego (43,8%). Uchodźczynie zatrudnione na stanowiskach specjalistów pracują przede wszystkim w firmach z branż: Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (23,7%) oraz Przetwórstwo przemysłowe (17,0%), w dużych podmiotach (20,0%), prowadzących działalność zwłaszcza w Subregionie Centralnym (20,0%).

Wykres 70. Stanowiska pracy/zawody zatrudnionych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

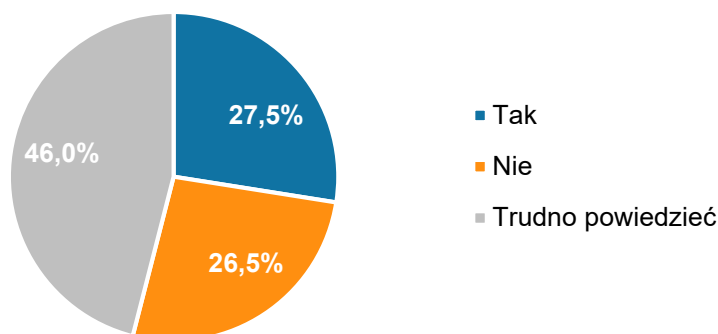
* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.3.2.2.5. Plany zatrudnieniowe pracodawców wobec uchodźczyń z Ukrainy

Co czwarty ankietowany pracodawca przyznał, że planuje w przyszłości zatrudnić uchodźczynię z Ukrainy (27,5%). Podobny odsetek respondentów udzielił przeczącej odpowiedzi (26,5%), a 46,0% badanych nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie (zob. wykres 71).

Plany związane z zatrudnianiem uchodźczyń mają najczęściej podmioty z branży Przetwórstwo przemysłowe (39,8%), średnie firmy (39,5%) oraz prowadzące działalność w Subregionie Południowym (33,3%).

Wykres 71. Plany dotyczące zatrudniania uchodźczyń z Ukrainy przybyłych do Polski po 24.02.2022 r. (N=200; dane w %)



Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynię z Ukrainy

Podsumowując, wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynię z Ukrainy:

- w ponad połowie firm (59,0%) zatrudnienie uchodźczyń było na poziomie 1%-5% wśród pracujących kobiet w tych firmach, a w co czwartej (26,5%) oscylowało na poziomie 6%-10%.
- głównymi powodami zatrudniania uchodźczyń z Ukrainy były braki kadrowe w firmie (rotacja pracowników/fluktuacja kadr) (50,0%), wystarczające kwalifikacje/umiejętności (35,5%) oraz rozwój firmy i wzrost zapotrzebowania na pracowników (15,5%). Czynniki utrudniającymi ich zatrudnianie najczęściej były brak: dyspozycyjności (30,0%), doświadczenia zawodowego (26,5%), odpowiednich kwalifikacji/umiejętności (25,0%).
- W większości badanych podmiotów pracownice najczęściej otrzymują wynagrodzenie powyżej minimalnego (71,0%), a blisko połowa pracodawców oferuje im premie (49,0%). Większość badanych przedsiębiorców zatrudnia uchodźczynię najczęściej na podstawie umowy o pracę (75,5%) oraz w pełnym wymiarze czasu pracy (78,5%), a niemal połowa respondentów w systemie jednozmianowym (46,5%).
- co trzeci respondent deklarował, że oferuje zatrudnionym pracownikom benefity (34,0%). Najczęściej jest to możliwość skorzystania z kawy, herbaty, owoców (58,8%) oraz dodatkowe ubezpieczenie (50,0%).
- W badanych przedsiębiorstwach uchodźczynię z Ukrainy są zatrudnione głównie jako pracownicy wykonujące prace proste (66,5%), pracownicy biurowi (32,5%) oraz specjaliści (15,0%).

- co czwarty respondent zamierza w przyszłości zatrudniać uchodźczynię z Ukrainy (27,5%). Podobny odsetek respondentów udzielił przeczącej odpowiedzi (26,5%), a 46,0% badanych nie potrafiło sprecyzować swoich planów zatrudnieniowych wobec uchodźczyń.

3.3.3. Postrzeganie pracujących kobiet przez śląskich pracodawców

3.3.3.1. Pracodawcy zatrudniający Polki

Do atutów zatrudnionych Polek pracodawcy w zakresie cech osobowościowych najczęściej wymieniali: pracowitość (74,6%), uczciwość (48,4%) oraz lojalność (37,6%). Umiejętności interpersonalne charakteryzujące zatrudnione Polki to przede wszystkim: komunikatywność/nawiązywanie kontaktów (67,6%), umiejętność pracy w zespole (57,3%) oraz kultura osobista (39,4%). W zakresie umiejętności i doświadczenia zawodowego najczęściej wskazywanymi atutami były: kreatywność/ innowacyjność (57,3%), umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi (54,0%) oraz praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe (43,2%). W kontekście stanu zdrowia psychofizycznego do największych zalet pracownic zaliczono: odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy (52,1%), kondycję psychofizyczną umożliwiającą sprawne wykonywanie czynności zawodowych (45,5%) i zdolność koncentracji (35,7%), a w sferze postrzegania pracy, organizacji, motywacji do pracy były to kolejno: dyspozycyjność (54,5%), determinacja do pracy (54,5%) oraz praca ceniona jako wartość (32,4%) (zob. tabela 47).

Tabela 47. Atuty posiadane przez pracujące Polki w opiniach pracodawców (N=213; dane w %)

Atuty	Odsetek
Cechy osobowościowe	
Pracowitość	74,6%
Uczciwość	48,4%
Lojalność	37,6%
Rzetelność	33,3%
Sumienność	26,3%
Życzliwość	25,8%
Wytrwałość	19,2%
Umiejętności interpersonalne	
Komunikatywność/nawiązywanie kontaktów	67,6%
Umiejętność pracy w zespole	57,3%
Kultura osobista	39,4%
Umiejętność pracy indywidualnej	31,9%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	15,0%
Zarządzanie ludźmi/przywódstwo	7,5%
Motywowanie pracowników/współpracowników	3,3%
Umiejętności i doświadczenie zawodowe	
Kreatywność/ innowacyjność	57,3%
Umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi	54,0%
Praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe	43,2%

Atuty	Odsetek
Wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanych obowiązków	32,4%
Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	13,6%
Dostosowanie się do zmian technologicznych	3,8%
Rutyna	1,4%
Stanu zdrowia psychofizycznego	
Odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy	52,1%
Kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych	45,5%
Zdolność koncentracji	35,7%
Zdolności manualne	26,3%
Podzielność uwagi	25,8%
Możliwość wykonywania ciężkiej pracy fizycznej	7,5%
Postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy	
Dyspozycyjność	54,5%
Determinacja do pracy	54,5%
Praca ceniona jako wartość	32,4%
Identyfikacja z firmą	23,0%
Elastyczność dotycząca form zatrudnienia np. umowy cywilnoprawne lub umowa o pracę	19,2%
Kompromisowość, co do wymagań płacowych	1,4%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających Polki

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

3.3.3.2. Pracodawcy zatrudniający uchodźczynie z Ukrainy

Do atutów zatrudnionych uchodźczyń z Ukrainy pracodawcy w zakresie cech osobowościowych najczęściej wymieniali: pracowitość (73,0%), uczciwość (41,0%) oraz wytrwałość (35,0%). Umiejętności interpersonalne charakteryzujące zatrudnione Ukrainki to przede wszystkim: umiejętność pracy w zespole (61,5%), komunikatywność/nawiązywanie kontaktów (52,5%) oraz kultura osobista (33,0%). W kontekście umiejętności i doświadczenia zawodowego najczęściej wskazywanymi atutami były: kreatywność/ innowacyjność (51,0%), umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi (49,0%) oraz praktyka zawodowa/ doświadczenie zawodowe (29,0%). W zakresie stanu zdrowia psychofizycznego do największych zalet uchodźczyń z Ukrainy zaliczono zdolności manualne (40,5%), odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy (37,0%) i zdolność koncentracji (36,0%), a w sferze postrzegania pracy, organizacji, motywacji do pracy były to kolejno: dyspozycyjność (73,0%), determinacja do pracy (54,0%) oraz elastyczność dotycząca form zatrudnienia np. umowy cywilnoprawne lub umowa o pracę (18,0%) (zob. tabela 48).

Tabela 48. Atuty posiadane przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy w opiniach pracodawców (N=200; dane w %)

Atuty	Odsetek
Cechy osobowościowe	
Pracowitość	73,0%
Uczciwość	41,0%
Wytrwałość	35,0%
Sumienność	30,5%
Rzetelność	30,0%
Lojalność	23,0%
Życzliwość	12,0%
Umiejętności interpersonalne	
Umiejętność pracy w zespole	61,5%
Komunikatywność/nawiązywanie kontaktów	52,5%
Kultura osobista	33,0%
Umiejętność pracy indywidualnej	30,0%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	13,5%
Zarządzanie ludźmi/przywódstwo	3,5%
Motywowanie pracowników/współpracowników	3,0%
Umiejętności i doświadczenie zawodowe	
Kreatywność/ innowacyjność	51,0%
Umiejętność podejmowania decyzji związanych z zadaniami zawodowymi	49,0%
Praktyka zawodowa/doświadczenie zawodowe	29,0%
Wiedza teoretyczna dotycząca wykonywanych obowiązków	24,5%
Rutyna	7,0%
Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	4,5%
Dostosowanie się do zmian technologicznych	4,5%
Stanu zdrowia psychofizycznego	
Zdolności manualne	40,5%
Odporność na stres/radzenie sobie z presją w miejscu pracy	37,0%
Zdolność koncentracji	36,0%
Kondycja psychofizyczna umożliwiająca sprawne wykonywanie czynności zawodowych	34,5%
Podzielność uwagi	23,5%
Możliwość wykonywania ciężkiej pracy fizycznej	16,5%
Postrzeganie pracy, organizacja, motywacja do pracy	
Dyspozycyjność	73,0%
Determinacja do pracy	54,0%
Elastyczność dotycząca form zatrudnienia np. umowy cywilnoprawne lub umowa o pracę	18,0%
Praca ceniona jako wartość	17,0%
Identyfikacja z firmą	11,0%
Kompromisowość, co do wymagań płacowych	2,0%

Źródło: wyniki badania ilościowego wśród pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy

* pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Podsumowując, pracowitość oraz umiejętność pracy w zespole to atuty najczęściej wskazywane przez pracodawców zatrudniających Polki (odpowiednio: 74,6%; 57,3%)

jak i uchodźczynie z Ukrainy (odpowiednio: 73,0%; 61,5%). Ankietowani zatrudniający Polki dodatkowo wskazują na komunikatywność/nawiązywanie kontaktów(67,6%) oraz kreatywność/innowacyjność (57,3%). Z kolei respondenci zatrudniający uchodźczynie za ich atuty uważają jeszcze dyspozycyjność (73,0%) oraz determinację do pracy (54,0%).

IV. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania jakościowego pt. Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy w 2022 r., w tym uchodźczyń z Ukrainy – panel ekspertów

W ramach wyżej opisywanego badania zrealizowano panel ekspertów (FGI¹⁰) wpisujący się w jego cele i problematykę. Dodatkowo poruszono następujące zagadnienia:

- Działania dotyczące kształcenia kobiet, jakie należałoby podjąć, aby nabyte kwalifikacje/umiejętności/wykształcenie były przydatne na rynku pracy;
- Problemy z aktywizowaniem kobiet w instytucjach rynku pracy;
- Aktywizacja kobiet na rynku pracy – publiczne służby zatrudnienia;
- Wsparcie dla uchodźczyń z Ukrainy oferowane przez agencje pracy;
- Programy aktywizacji dla kobiet (w tym uchodźczyń z Ukrainy) dostępne na rynku pracy w województwie śląskim.

W raporcie przedstawione zostały wyniki panelu przeprowadzonego wśród przedstawicieli śląskich powiatowych urzędów pracy zajmujących się pośrednictwem pracy/doradztwem zawodowym (PUP w Katowicach, PUP w Zawierciu, PUP w Piekarach Śląskich, PUP w Jastrzębiu Zdroju i PUP w Tychach) oraz agencji zatrudnienia z siedzibą w województwie śląskim rekrutujących do pracy kobiety, Polki i uchodźczynie z Ukrainy (Vista HR, Profit HR, Work Service i JetJob).

Panel ekspertów odbył się on-line w dniu 6.10.2022 r.

4.1. Ocena sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy

Z wypowiedzi uczestników panelu wynika, że trudno jest jednoznacznie ocenić sytuację kobiet na rynku pracy w województwie śląskim zarówno, jeśli chodzi o Polki, jak i uchodźczynie z Ukrainy. Podkreślono jednak, że w porównaniu do innych województw kobiety mają większe szanse na znalezienie pracy, o czym świadczy niska stopa bezrobocia w regionie.

Czy ich sytuacja na Śląsku jest inna od tej w kraju, to trudno ocenić. Przypuszczam, że może jest lepsza z punktu widzenia rynku pracy. Nie jesteśmy jakimś końcem,

¹⁰ zogniskowany wywiad grupowy (z ang. Focus Group Interview)

jeśli chodzi o stopę bezrobocia, bo u nas to bezrobocie jest najniższe, więc myślę, że jesteśmy liderem, jeśli chodzi o ten wskaźnik osób pracujących.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Zainteresowanie pracą w przypadku Polek, mieszkank Śląska jest zróżnicowane. Jeden z przedstawicieli agencji zatrudnienia zwrócił uwagę, że są miejscowości, gdzie kobiet chętnych do pracy jest bardzo dużo (zwłaszcza w dużych miastach, takich jak Katowice, Częstochowa czy Gliwice), są również miejsca, gdzie brakuje pań zainteresowanych podjęciem zatrudnienia. Jak podkreślił, nawet tam, gdzie napływ kobiet poszukujących pracy jest duży, dominują Ukrainki, jednak w większości przypadków nie są to uchodźczynie, a osoby przyjeżdżające do Polski w celach zarobkowych.

Z deklaracji ekspertów wynika, że nie brakuje Ukrainek z wyższym wykształceniem, które chcą podjąć pracę.

Część osób to są kobiety z prostymi zawodami, ale mamy kobiety po wyższych studiach, inżynierów(...), mamy artystki po akademiach na Ukrainie, więc przekrój jest bardzo szeroki.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Znaczna część kobiet podejmuje szkolenia i staże, co daje im większe możliwości odnalezienia się na rynku pracy.

Są osoby po ekonomii i te osoby są już w kilku miejscach na stażach (...) kobiety bardzo chętnie zapisują się na różne szkolenia (...) i jest to spora grupa kobiet.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

W przypadku uchodźczyń z Ukrainy istotnym czynnikiem zwiększającym ich szansę na znalezienie zatrudnienia jest znajomość języka polskiego, która warunkuje pracę na każdym bardziej zaawansowanym stanowisku i w związku z tym duża grupa kobiet podejmuje szkolenie z języka polskiego.

Część uchodźczyń z Ukrainy, mimo że posiadają jakieś kwalifikacje nie może pracować w swoim zawodzie z uwagi na brak dokumentów je potwierdzających i umożliwiających ich weryfikację.

Przedstawiciele agencji podkreślają, że dysponują wieloma ofertami pracy dla kobiet, które dotyczą głównie pracy na produkcji, gdzie nie są wymagane kwalifikacje ani znajomość języka. Nierzadko w zakładach produkcyjnych pracują już obywatele Ukrainy, dzięki czemu nowozatrudnione osoby szybciej odnajdują się w nowym miejscu pracy.

To są zwykle jakieś proste prace produkcyjne, do których nie trzeba mieć kwalifikacji, nie trzeba też znać języka, bo często są to prace w miejscach, gdzie już pracują osoby z Ukrainy i sobie tam świetnie radzą, tłumaczą i nie ma problemu.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Mamy tutaj dużą diasporę ukraińską, jak wspominała przedmówczyni, te osoby były wcześniej, jeszcze przed tą agresją i bardzo szybko do nas przyjeżdżają, znajdują koleżanki, kolegów mówiących w tym samym języku i są wciągane do pracy w naszej specjalnej strefie ekonomicznej.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Poza barierą językową istotną przeszkodą dla uchodźczyń z Ukrainy jest trudność w zapewnieniu opieki nad dzieckiem/dziećmi. Jednocześnie, zdaniem ekspertów, część Ukrainek, mieszkających w Polsce, pracuje zdalnie u ukraińskich pracodawców lub są utrzymywane przez pracujących w Ukrainie mężów/partnerów.

Jeśli chodzi o te panie uchodźczynie (...) to są osoby, które są w Polsce, ale pracują zdalnie w Ukrainie (...) Druga sprawa, mają dzieci i nie zawsze mogą te dzieci zostawić (...).

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

One w Ukrainie (...) nie pracowały, były utrzymywane przez mężów i ci mężowie liczyli, że zaraz wojna się skończy, one wrócą i (...) że oni są nadal w stanie te żony i te rodziny utrzymać.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

4.2. Powody, dla których bezrobotne/pracujące kobiety chcą pracować/pracują

Eksperci uczestniczący w badaniu podkreślali, że uchodźczynie z Ukrainy do podjęcia pracy zmusza najczęściej zła sytuacja materialna w związku, z czym poszukują one jakiegokolwiek pracy, często niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami/kompetencjami lub za najniższą krajową, gdyż muszą zapewnić rodzinie niezbędne środki do życia.

Muszą mieć pieniądze, a często są też same, same utrzymują swoje rodziny w Ukrainie, w Polsce i to jest główny powód.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

One ewidentnie są tutaj same, bez mężów, mają dzieci i tak, jak do nas osoby przychodzą mówią, że muszą podjąć jakąkolwiek pracę żeby utrzymać rodzinę.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Istotnym czynnikiem decydującym o podejmowaniu pracy przez uchodźczynie z Ukrainy jest także chęć usamodzielnienia się, aby nie być obciążeniem dla pomagających im Polaków. Nierzadko w proces poszukiwania pracy zaangażowane są także rodziny, u których się zatrzymały.

Wynikało też to z ich takiego dużego poczucia godności, że one nie chciały być na garnuszku u kogoś, na utrzymaniu i niektóre tydzień po przybyciu do Polski już były w urzędzie, już chciały pracować.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Zgoła odmienne są motywacje do podjęcia pracy w przypadku Polek, dla których priorytet stanowi wysokość oferowanego wynagrodzenia. Część kobiet po prostu nie jest zainteresowana pracą, a przynajmniej nie w takiej wysokości, jaką oferuje lokalny rynek pracy. Podkreślono, że istotną rolę odgrywa tutaj zróżnicowanie terytorialne, gdyż w mniejszych miejscowościach stawki są wyraźnie niższe aniżeli w Katowicach czy innych większych miastach.

4.3. Zawody/branże, w jakich bezrobotne kobiety najczęściej szukają pracy

Według ekspertów uchodźczynie z Ukrainy najczęściej szukają pracy w branży beauty (stylizacja paznokci). Zainteresowanie branżą wynika m.in. ze specyfiki pracy, która pozwala na pewną elastyczność, a tym samym możliwość pogodzenia obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi. Zaletą jest również fakt, że brak znajomości języka nie stanowi w tym wypadku większej przeszkody.

Część tych pań przyjeżdża z dziećmi, a stylizacja paznokci pozwala na pewną elastyczność czasu(...). Można to robić w ramach działalności nierejestrowanej, można to pogodzić z opieką nad dziećmi i w naszym mieście naprawdę, od pół roku większość stylistek to są panie z Ukrainy.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Z kolei osoby związane z zawodami medycznymi, często dzięki swoim umiejętnościom podejmują pracę, jako opiekunowie osób starszych w Polsce lub są delegowane do pracy w Niemczech.

My zatrudniamy opiekunki osób starszych i jeśli chodzi o ten zawód to widać też pewne zainteresowanie osób z Ukrainy wykonywaniem tego typu pracy, przy czym my akurat działamy głównie na rynku niemieckim, więc wygląda to w ten sposób, że panie są zatrudniane w Polsce i są oddelegowane do Niemiec (...) to są panie, które bardzo dobrze się sprawdzają, mają certyfikaty, są opiekunami medycznymi (...) My jesteśmy w stanie osoby, które mają status uchodźcy legalnie zatrudnić i nie ma z tym problemu.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Uchodźczynie z Ukrainy poszukują pracy również w zawodach związanych z pracami biurowymi lub w takich, w których można pogodzić pracę z opieką nad dziećmi.

Jeżeli chodzi o osoby z Ukrainy, (...) to na początku jak zaczęła się wojna to dużo osób przyjeżdżało właśnie z branży ekonomicznej, natomiast w chwili obecnej widzimy, że osoby poszukują głównie prac biurowych (...) albo takich prac, gdzie mogą te godziny pracy dostosować do opieki nad dziećmi, bo często są to osoby, które są tutaj same.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Branża produkcyjna cieszy się zainteresowaniem ze względu na fakt, że pracodawcy mają już doświadczenie z ukraińskimi pracownikami, dzięki czemu potrafią

minimalizować problemy komunikacyjne, bądź dysponują osobami z Ukrainy, które są w stanie szkolić nowoprzybyłych w języku ukraińskim. W wielu firmach różnego rodzaju instrukcje są przetłumaczone na język ukraiński, są zatrudnieni koordynatorzy, brygadziści, którzy są Ukraińcami ze znajomością języka polskiego, dlatego w takich miejscach bariera językowa nie stanowi już problemu.

No a taką drugą drogą w naszym mieście (...) są fabryki i magazyny. Mamy specjalną strefę ekonomiczną, więc panie z Ukrainy tam pracują, wciągnęły [je] ich koleżanki, ich rodaczki, które przyjechały wcześniej.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

4.4. Sposoby poszukiwania pracy

Według ekspertów uchodźczynie z Ukrainy nierzadko znajdują pracę w Polsce dzięki swoim znajomym. Ukrainki zainteresowane podjęciem pracy często poszukują jej także *online*, np. poprzez portale społecznościowe.

Zanim trafią czy do agencji pracy tymczasowej, czy u nas do urzędu pracy to te panie rozpytują się osób, które już z Ukrainy u nas (...) się urządziły. To jest networking i on często jest skuteczny. U nas w urzędzie pani się rejestruje, to w pierwszym dniu nie ma pracy, a za 3-4 dni ma tę pracę. Chodzi o to, że panie tutaj teraz przyjeżdżają, nie czekają aż my, jako urząd coś zrobimy tylko cały czas aktywnie poszukują. Miałam taką okazję robiąc różne rzeczy, jeszcze w poprzedniej mojej pracy poznać część tej diaspory i oni tam faktycznie się super wspierają na Messengerze i na Facebooku.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Na szybkie znalezienie zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku prostych prac niewymagających kwalifikacji, pozwala również skorzystanie z usług agencji pracy tymczasowej. Niewątpliwą zaletą tego sposobu poszukiwania pracy jest możliwość zdobycia doświadczenia i stałego etatu, albo pracowania i szukania pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami.

Z naszej perspektywy to jest bardzo dobre, bo po pierwsze u nas mogą uzyskać szybko zatrudnienie przy prostych pracach niewymagających kwalifikacji. Jeżeli się sprawdzą, to często pracodawcy chcą ich zatrudnić na stałe i to jest taka możliwość potem stałej pracy, albo właśnie okres przeczekania (...), bo niekoniecznie muszą się deklarować na stałe na pracę. Mogą miesiąc popracować, czy 2 miesiące i w międzyczasie szukać czegoś, co jest zgodne z ich kwalifikacjami.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Skuteczną metodą poszukiwania pracy jest również pośrednictwo pracy, jakie oferują powiatowe urzędy pracy. Mowa tutaj o instrumentach rynku pracy takich jak: refundowane stanowiska pracy, prace interwencyjne czy staże, które dają możliwość nabycia praktycznych umiejętności oraz dalszej współpracy z danym pracodawcą.

Poszukiwanie pracy (...) przy wykorzystaniu możliwości, które niesie ze sobą powiatowy urząd pracy. Myślę tutaj o refundowanych stanowiskach pracy, (...) o pracach interwencyjnych albo też o stażach, które tak na dobrą sprawę pozwalają nabyć (...) praktyczne umiejętności u pracodawcy i później zostać u tego pracodawcy już, jako pracownik.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

4.5. Powody rejestracji w powiatowych urzędach pracy

Analizie ekspertów poddano powody, dla których kobiety (Polki i uchodźczynie z Ukrainy) rejestrują się w powiatowych urzędach pracy. Z wypowiedzi rozmówców wynika, że panie najpierw poszukują zatrudnienia na otwartym rynku pracy, trafiają do pracodawcy, a ten często kieruje je do urzędu pracy celem uzyskania dofinansowania za ich zatrudnienie w ramach stażu lub refundowanego stanowiska pracy.

Najpierw szukają na rynku lokalnym i wtedy się okazuje, że pracodawca kieruje je do urzędu (...) jest to jakaś pomoc, jeśli dostaje dofinansowanie albo, jeżeli może skorzystać ze stażu, także ma dofinansowanie. W związku z tym, dla pracodawcy jest to też obniżenie kosztów zatrudnienia osób i to nie tyczy się tylko osób z Ukrainy, ale też kobiet z Polski, które tutaj mieszkają.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

W przypadku uchodźczyń z Ukrainy, w punktach informacyjnych dowiadują się o możliwościach korzystania z usług PUP przede wszystkim w zakresie poszukiwania pracy i uczestnictwa w bezpłatnych szkoleniach, w tym z języka polskiego.

Na pewno w punktach informacyjnych, do których osoby przyjeżdżające z Ukrainy trafiają, jedna z pierwszych informacji (...) jest taka, że przez urzędy pracy można szukać pracy (...) my też mamy materiały informacyjne w tych punktach, także w ten sposób osoby do nas trafiają (...) Natomiast my też organizowaliśmy takie spotkania dla osób z Ukrainy, takie większe spotkania grupowe, na których zachęcaliśmy do zgłoszenia się do nas, aby mogły skorzystać chociażby ze szkolenia z języka polskiego.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Częstym zjawiskiem wśród uchodźczyń z Ukrainy są sytuacje, w których zgłaszają się one do urzędu pracy celem uzyskania wsparcia, o czym dowiadują się od Polaków, którzy przyjęli je pod swój dach.

Często jest tak, że to gospodarz przyprowadza te panie, dzwonią do nas, interesują się w imieniu tych pań, ale później one już same tutaj dbają o siebie.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

W przypadku Polek chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego lub świadczeń wciąż stanowi dla niektórych osób kluczowy, jeśli nie jedyny powód rejestracji w urzędzie pracy.

One nie są chętne podjąć pracę, tylko są w urzędzie zarejestrowane i muszą te procedury różne przechodzić, żeby nie zostać wyrejestrowane z urzędu.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

4.6. Główne oczekiwania bezrobotnych kobiet wobec publicznych służb zatrudnienia

Zdaniem ekspertów bezrobotne kobiety (Polki i uchodźczynie z Ukrainy) oczekują wsparcia w postaci pośrednictwa pracy, szkoleń i dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, przy czym wśród Polek zdarzają się takie, które oczekują wyłącznie ubezpieczenia zdrowotnego, a wśród Ukrainek nie ma takich osób, ponieważ są one ubezpieczone na podstawie ustawy specjalnej o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Jeśli chodzi o te panie, które są u nas rejestrowane i które interesują się tym, co mogą od nas otrzymać to zdecydowanie panie się szkolą, są aktywne, no i część z nich już nie jest u nas w rejestrze, bo podjęło pracę.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Według ekspertów bywają też takie przypadki, w których rejestracja w powiatowym urzędzie pracy ułatwia możliwość skorzystania ze wsparcia z pomocy społecznej w ramach prowadzonej w ośrodkach aktywizacji zawodowej.

To się tyczy tak samo osób z Polski, jak i z Ukrainy, czyli będąc osobą zarejestrowaną można też pewne benefity uzyskać z pomocy społecznej.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

4.7. Główne bariery w podjęciu pracy przez bezrobotne kobiety

Według ekspertów główną barierą w podjęciu zatrudnienia wśród Polek i uchodźczyń z Ukrainy jest opieka nad dzieckiem/dziećmi. Wśród Polek są to również niskie zarobki i brak motywacji do pracy, a wśród Ukrainek brak elastycznych godzin pracy, nastawienie na rychły powrót do domu w Ukrainie oraz tradycyjny model rodziny (mężowie nawet przebywający w Ukrainie nie chcą, aby ich żony pracowały licząc na ich szybki powrót do domu).

Ja sobie myślę, że jednak taką trudnością w podejmowaniu zatrudnienia, takiego sformalizowanego ośmiogodzinnego, jest opieka nad dziećmi.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Osoby, które są zainteresowane pracą to raczej tę pracę znajdą tylko muszą się liczyć, że na naszym terenie to będą stawki niższe, najniższe albo niewiele wyższe

niż najniższa krajowa, to jest kluczowa zmienna. W przypadku Polek musiałby być wzrost dwukrotny.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Ja myślę, że nawet jak te pensje rosną, to jest to takie przekonanie, że to jest mało i to jest taki temat zastępczy, czyli wewnątrz jednak jest niechęć podjęcia tej pracy, przyzwyczajenie, że się nie pracuje.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Jest też taka grupa osób, które nie podejmują pracy, ale mamy wrażenie, że one siedzą na walizkach. Nie chcą się wiązać, bo czekają aż wojna się skończy i wracają do siebie na Ukrainę.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Panie uchodźczynie, mimo że oferowaliśmy im pracę, one miały chęć podjęcia tej pracy i jak już doszło prawie do sfinalizowania, okazało się, że mężowie, którzy zostali w Ukrainie nie pozwalali im podjąć tej pracy. One w Ukrainie na przykład nie pracowały, były utrzymywane przez mężów i ci mężowie liczyli, że zaraz wojna się skończy, one wrócą i chodziło o to, żeby one się nie wiązały.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

4.8. Zainteresowanie przekwalifikowaniem/podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, zdobywaniem dodatkowych/nowych umiejętności/uprawnień oraz uzupełnianiem/podnoszeniem poziomu wykształcenia wśród kobiet

Zdaniem ekspertów kobiety, Polki i uchodźczynie z Ukrainy, zainteresowane są podnoszeniem/zdobyciem nowych kwalifikacji/uprawnień zawodowych/umiejętności celem rozwoju osobistego, zmiany nietrafnie dokonanego wyboru zawodu oraz nawiązaniem kontaktów dających perspektywę na znalezienie lepszej, wyżej płatnej pracy. Kobiety są również zainteresowane podnoszeniem poziomu wykształcenia, zwłaszcza te, które zakończyły edukację na poziomie szkoły podstawowej.

Nas bardzo dużo Ukrainek i Polek pyta o możliwości przeszkolenia się (...) dla poczucia, że warto się rozwijać, że być może kolejne szkolenie zaowocuje lepszymi kontaktami, lepszą płacą.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Ja myślę sobie, że kobiety często trafiają do nas i chcą uzyskać możliwość szkolenia, bo dokonały na przykład błędnego wyboru zawodu (...).

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Żywo się interesują tym, czy może urząd mógłby coś sfinansować, bo fajnie byłoby podnieść swoje kompetencje czy kwalifikacje (...).

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

4.9. Działania dotyczące kształcenia kobiet, jakie należałoby podjąć, aby nabyte kwalifikacje/umiejętności/wykształcenie były przydatne na rynku pracy

Ekspertcy twierdzili, że działania, jakie należałoby podjąć, aby wykształcenie/umiejętności/kwalifikacje zawodowe kobiet były przydatne na rynku pracy to przede wszystkim szkolne i pozaszkolne doradztwo zawodowe i praktyki w ramach przygotowania do zawodu. Pojawiały się opinie, że dotychczas funkcjonujące doradztwo zawodowe w szkołach jest niewystarczające, dlatego konieczne jest zwiększenie zakresu tego rodzaju wsparcia dla uczniów.

Mamy taki fantastyczny projekt, przedsięwzięcie (...), nazywa się Trafny Wybór, gdzie (...) licealiści chodzą na praktyki (...). Zanim jeszcze wybrali przedmioty na maturę, zanim jeszcze wybiorą kierunek studiów mogą sobie zweryfikować czy ich wybór jest trafny (...). To można by też zrobić na wcześniejszym etapie edukacji dla osób, które wybierają też zawód.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Mam kontakt z doradcami zawodowymi i z pedagogami szkolnymi i wygląda to tak, że cały czas jest za mało tego doradztwa zawodowego (...) Trafiali do nas absolwenci szkół, którzy kończyli kierunki albo ich nieinteresujące, albo (...) ktoś im kazał, albo poszli za kolegami i potem nagle mam te 19-20 lat i okazuje się, że to nie jest to, co chciałbym w życiu robić. Urząd pracy miał problem, dlatego zaczęliśmy oddolnie drążyć (...) i próbować wpływać na to (...). Doradztwo zawodowe faktycznie weszło do szkół, ale jest ono realizowane w tak okrojonym zakresie, że to jest naprawdę mało.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

4.10. Problemy z aktywizowaniem zawodowym kobiet w instytucjach rynku pracy

Problemem w aktywizacji zawodowej bezrobotnych Polek jest często ich brak motywacji do podjęcia działania w celu znalezienia pracy. Dlatego dla pracowników instytucji rynku pracy najistotniejsza jest diagnoza sytuacji osoby bezrobotnej i praca z nią nad jej motywacją do zmiany. Innym problemem jest dostosowanie instrumentów rynku pracy i wsparcie osoby bezrobotnej w np. w opiece nad dzieckiem/dziećmi czy osobą zależną. Trudnością jest też dopasowanie oferty pracy do oczekiwań i możliwości bezrobotnej, np. w odpowiadających jej godzinach pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z umiejętnościami i kwalifikacjami zawodowymi.

Brak chęci podjęcia pracy w systemie zmianowym, które często wiąże się z koniecznością opieki nad dzieckiem/dziećmi lub osobami zależnymi.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Ja mogę wspomnieć o życzeniach osób, jakie mają, ale i kobiety i mężczyźni, że części etatu, na przykład 3/4 czy 5/8 żeby ta praca w ciągu dnia zostawiała im czas na ich własne pasje.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Z kolei według ekspertów, największą przeszkodą w aktywizacji uchodźczyń z Ukrainy jest ich brak znajomości języka polskiego, która utrudnia również kontakty z pracodawcami. Kolejnym problemem jest praca z uchodźczyniami nad ich motywacją do skorzystania z usług urzędu pracy. Niestawianie się bezrobotnych na wezwanie urzędu, nieinformowanie o zmianie miejsca pobytu lub rezygnacji z usług urzędu również utrudniają aktywizację zawodową tych kobiet.

Jeżeli nie znają języka, a chcą pracować to przychodzą do urzędu, pytają się o szkolenia, dostają też informację o tym, gdzie można się przeszkolić za darmo, szkolą się i podejmują pracę.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Jest duża mobilność, część osób znajduje pracę, bo ktoś ze znajomych jest w innym mieście i przenosi się do innego miasta, ale też dużo osób wraca na Ukrainę (...)

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Taka aktywizacja polega na tym, żeby zachęcić i żeby te osoby chciały z tych form pomocy skorzystać (...)

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

4.11. Powody, dla których pracodawcy zatrudniają kobiety

Według ekspertów w sytuacji, kiedy brakuje rąk do pracy, każda osoba, która chce pracować znajdzie zatrudnienie. Pracodawcy chętnie zatrudniają kobiety, ponieważ w dalszym ciągu pokutuje wśród nich przeświadczenie, że można im zaoferować niższe wynagrodzenie niż mężczyznom. Wielu pracodawców jest także przekonanych, że prawdopodobieństwo zatrudnienia za najniższą krajową jest większe w przypadku Ukrainek niż Polek.

[Kobiety] Zdecydowanie za tę samą pracę są tańsze.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

[Pracodawcy zatrudniają] Ukrainki, dlatego że chcą po prostu mieć pracownika. Jeżeli lokalizacja jest taka, że nie ma Polek do pracy, a mogą zatrudnić Ukrainki, no to im to pozwala funkcjonować na rynku i mieć pracowników.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Jeśli chodzi o wynagrodzenie to pewnie jest sporo racji, że jednak, przynajmniej pracodawcy mają takie przeświadczenie, że jeśli Ukraince zaproponują niższą stawkę to jest większa szansa, że ona przyjmie tę pracę niż Polka.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Z wypowiedzi ekspertów wynika, że zatrudnianie uchodźców z Ukrainy to sprawa prestiżowa, dlatego część pracodawców, którzy zdecydowali się na przyjęcie do pracy takich osób, spodziewało się, że ich firma zyska na tym wizerunkowo.

Na pewno bardzo dużo firm, które wcześniej się broniły przed zatrudnianiem Ukraińców (...), to ze względów prestiżowych i wizerunkowych zaczęło zatrudniać osoby z Ukrainy. Że oni pomagają uchodźcom.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Eksperci twierdzą, że mając do wyboru zatrudnienie Polki i uchodźczynie z Ukrainy, wielu pracodawców chętniej zatrudni te pierwsze, ponieważ uchodźczynie mogą wrócić do swojego kraju w każdej chwili, co może powodować braki kadrowe w firmie.

Ukraińki, które przyjeżdżają na chwilę, one są niepewne. Nawet jak (...) deklarują, to i tak jest z tyłu głowy, że one mogą chcieć wrócić do swojego kraju kiedyś.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

4.12. Czynniki utrudniające pracodawcom zatrudnianie kobiet

Eksperci do czynników utrudniających zatrudnianie kobiet zaliczyli przepisy BHP, w tym zwłaszcza dotyczące norm dźwigania i przenoszenia ładunków. Kolejne to niechęć kobiet do pracy w firmie, w której zatrudnieni są wyłącznie mężczyźni. Z obserwacji jednego z ekspertów wynika, że panie preferują pracę w zespołach mieszanych lub w takich, w której pracują tylko kobiety. Istotną przeszkodą w zatrudnianiu kobiet stanowić może również brak odpowiedniego zaplecza socjalnego, np. brak oddzielnej szatni pracowniczej dla pań. Pracodawcy, którzy nie posiadają odpowiedniego zaplecza lub stanowisk pracy dostosowanych do anatomii kobiet, raczej nie inwestują swoich środków w zmianę infrastruktury, bo wiąże się to z dużymi kosztami.

Ograniczenia BHP w dźwiganiu w tym, jakie są warunki pracy, takie prawne ograniczenia.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Czasami taką miękką barierą w naszych głowach może być to, czy zespół składa się z kobiet, czy z mężczyzn. Panie by raczej chciały pracować z paniami, panowie raczej z paniami, albo w mieszanym zespole.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Czasami jest tak, że pracodawca chciałby zatrudnić kobiety, ale ma zaplecze socjalne tylko dla mężczyzn, czyli szatnia. To jest duży koszt, żeby przystosować jakąś tam część dla kobiet, mimo że pracę faktycznie mogłyby kobiety wykonywać.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

4.13 Stanowiska pracy/zawody/branże, w jakich pracodawcy najczęściej zatrudniają kobiety

Z wypowiedzi ekspertów wynika, że kobiety, w tym również uchodźczynie z Ukrainy, są najchętniej zatrudniane przez firmy sprzątające, przedsiębiorstwa działające w branży handlowej, usługowej, czy opiekuńczej. Kobiety częściej są także przyjmowane do pracy na wszelkiego rodzaju stanowiskach, na których wymagane jest posiadanie zdolności manualnych.

Firmy sprzątające bardzo chętnie zatrudniają (...) panie, no i sprzedawca-kasjer, takie typowo zawody kobiece.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Usługi na pewno i też bardziej w takich pracach, gdzie jest (...) manualna praca - jednak panie się w tym bardziej sprawdzają.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

4.14 Ocena przyszłego zainteresowania pracodawców zatrudnianiem uchodźczyń z Ukrainy

W kontekście oceny przyszłego zainteresowania pracodawców zatrudnianiem uchodźczyń z Ukrainy, pojawiła się opinia, że o ile po wybuchu wojny przyjmowanie do pracy Ukraińców było stosunkowo powszechnym zjawiskiem i nierzadko wynikało z chęci poprawy wizerunku firmy, o tyle obecnie zainteresowanie zatrudnianiem takich osób nieco zmalało. Może to wynikać m.in. z faktu, że wiele osób „przyzwyczało się” do wojny w Ukrainie i fakt zatrudniania uchodźców nie ma już tak wielkiego znaczenia w kontekście działań PRowych. W opiniach ekspertów skala zatrudniania Ukraińców będzie zbliżona do tej sprzed wybuchu wojny.

Tuż po tym ataku, było w dobrym tonie pochwalić się, że ma się miejsca pracy dla Ukraińców. Natomiast mam wrażenie, że (...) to nie jest już argumentem w PR, że mamy miejsca pracy dla Ukraińców. Myślę sobie, że jak wcześniej byli na naszym rynku pracy, przed 24 lutego, tak będą dalej i nie będzie miało znaczenia, czy ktoś jest Ukraińcem, czy ktoś jest Polakiem, Polką czy Ukrainką, tylko czy jest chętny do pracy i ma te kompetencje, których pracodawca potrzebuje.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Dla pracodawców w dalszym ciągu największe znaczenie będzie miał rachunek ekonomiczny, a tym samym będą oni bardziej skłonni do zatrudniania Ukrainek niż Polek podobnie jak miało to miejsce przed wybuchem konfliktu zbrojnego w Ukrainie.

Tutaj liczy się rachunek ekonomiczny. Jeżeli przedsiębiorca będzie w stanie się rozwijać, a przynajmniej nie będzie myślał o ograniczaniu produkcji czy działania, to czy to będzie Polka, czy Ukrainka, to raczej myślę, że będzie skłaniał się w kierunku uchodźców. Polacy też wypełniali miejsca pracy te mniej płatne na świecie czy na Zachodzie, taka jest logika, więc pracodawca będzie ciął koszty, m.in. koszty

pracownicze, a na to bardziej pozwala mu zatrudnianie osoby z zewnątrz niż Polki czy Polaka.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

W opinii ekspertów skala zatrudnienia uchodźczyń z Ukrainy w przyszłości będzie zależała od sytuacji geopolitycznej. Z obserwacji rozmówców wynika, że wielu uchodźców ma nadzieję na powrót do ojczyzny. Obecnie trudno jest oszacować ilu uchodźców zdecyduje się pozostać w Polsce.

(...) Sytuacja zatrudniania osób z Ukrainy w przyszłych latach zależy od tego, czy ta wojna będzie jeszcze trwała, czy nie (...) natomiast dużo osób, które tutaj przyjechały jednak będzie wracać do kraju.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Z osób, które do nas przychodzą to większość (...) mówi, że jednak cały czas jest myślami w domu, zastanawia się, co się tam dzieje i wołałaby wrócić.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Jest tak, że osoby przyjeżdżają, zaczynają się rozglądać i stwierdzają, że zostaną w Polsce, ale mija parę miesięcy i może jednak nie.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Myślę, (...), że te panie wyjechały przymusowo, poznały nasz kraj, (...) że mogą u nas pracować, czyli mogą przyjeżdżać sezonowo do nas do pracy.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

4.15 Aktywizacja kobiet na rynku pracy – publiczne służby zatrudnienia

Podstawą w aktywizacji kobiet na rynku pracy jest kwestia związana z procedurami legalizacji zatrudnienia, które po wybuchu wojny w Ukrainie zostały uproszczone. W opinii rozmówców z korzyścią dla wszystkich uczestników rynku byłoby przyjęcie obowiązujących przepisów na stałe, co pozwoli ograniczyć biurokrację i łatwiej zatrudniać Ukraińców.

Na pewno docelowo ułatwienie pobytu i pracy, czyli tak, jak to wygląda teraz, jest dla wszystkich wygodne. Zgłaszamy tylko, że zatrudniamy osoby z Ukrainy, pracodawca nie musi się specjalnie doktoryzować w tej legalizacji zatrudnienia. Z naszej perspektywy to na pewno byłoby duże ułatwienie, gdyby te przepisy zostały z nami.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Wsparcie oferowane przez instytucje rynku pracy w aktywizacji kobiet oceniane jest przez ekspertów pozytywnie, a jego formy są jednakowe zarówno dla Polek, jak i Ukrainek. Wyższe środki finansowe przeznaczane na ten cel zachęciłyby bezrobotne do udziału w działaniach aktywizacyjnych (np. wyższe stypendium stażowe).

Formy mamy, środki finansowe mamy, czasem brakuje chęci (...) ze strony bezrobotnych kobiet (...). Jeżeli pewne formy, np. stypendium stażowe mogłoby być

wyższe, to myślę, że tym można by było przekonać osobę, ale to są kwestie niezależne. Nie możemy zwiększyć pewnych dofinansowań.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Istotną potrzebą w aktywizacji kobiet jest grupowe poradnictwo zawodowe oraz doradztwo indywidualne, dzięki któremu można skutecznie motywować panie do wejścia/powrotu na rynek pracy. Dla uczestniczek tych działań przebywanie wśród innych kobiet pozwala na wymianę cennych doświadczeń i wzajemne motywowanie się.

[Kobiety] mają przeświadczenie, że dziecko nie może zostać samo (...) i że powinny się nim zajmować (...), a w ramach różnych form poradnictwa zawodowego mogą zobaczyć, inne kobiety w podobnej sytuacji (...) i że możliwe jest wejście na rynek i porządzenie sobie.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Urzędy pracy w ramach aktywizacji uchodźczyń z Ukrainy podejmują działania informacyjne o możliwych formach wsparcia oferowanych przez urząd, polegające na wizytach doradców zawodowych/pośredników pracy w miejscach pobytu tych kobiet.

Spotykamy się, wychodzimy do tych punktów, gdzie (...) osoby z Ukrainy mieszkają w (...) większych grupach (...) tam nasz doradca czy pośrednik pracy (...) opowiada, przekazuje informacje, z czego mogą korzystać (...). Taka aktywizacja polega na tym, żeby zachęcić i żeby te osoby chciały z tych form pomocy skorzystać.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

4.16 Wsparcie dla uchodźczyń z Ukrainy oferowane przez agencje pracy

Z wypowiedzi ekspertów wynika, że zakres wsparcia, jaki oferują agencje pracy uchodźczynom z Ukrainy nie ogranicza się jedynie do pośrednictwa pracy, ale również jest to pomoc w zakwaterowaniu (organizowaniu miejsca pobytu także dla rodzin) oraz w załatwianiu formalności związanych m.in. z kartą pobytu czy legalizacją zatrudnienia.

Na pewno pomagamy w zakwaterowaniu, (...) przez to, że współpracowaliśmy przed wojną z firmami, które oferują zakwaterowanie dla pracowników, (...) łatwiej nam było tym osobom, uchodźcom znaleźć zakwaterowanie (...). Dodatkowo też taka pomoc i wsparcie (...) w legalizacji, czyli gdzie się udać, żeby dostać kartę pobytu albo dokumenty, [ponieważ te], na których przyjeżdżali były nieaktualne, czy też nie dawały (...) możliwości działania, więc tu pomagaliśmy od (...) strony prawnej.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Dodatkowo agencje pracy oferują uchodźczynom z Ukrainy wsparcie polegające na przedstawianiu oferty darmowych szkoleń z języka polskiego, jak również zapewnianiu materiałów do podstawowej nauki języka oraz przygotowywaniu do podjęcia zatrudnienia pod kątem merytorycznym.

Oczywiście językowo też, tutaj różne firmy, które zajmują się takimi szkoleniami refundowanymi z Unii, z dotacji też organizują kursy językowe, też się do nas zgłaszają.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

W kwestii nauki języka, to oferujemy również (...) materiały do nauki języka, gdzie osoby, które mają chęci do pracy, a nie mają znajomości [języka] są w stanie sobie przynajmniej jakieś podstawy opanować. My dajemy też pewne wskazówki, co do tego, w jaki sposób się do pracy przygotować również pod względem merytorycznym, a nie tylko językowym.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel agencji zatrudnienia

4.17 Programy aktywizacji dla kobiet (w tym uchodźczyń z Ukrainy) dostępne na rynku pracy w województwie śląskim

Co do zasady w urzędach pracy realizuje się projekty aktywizacyjne dla osób bezrobotnych bez względu na obywatelstwo, płeć czy wiek.

Wszyscy mogą skorzystać, czy to będzie kobieta, czy mężczyzna, czy osoba z Ukrainy, czy z Polski, (...) my nie różnicujemy.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Oprócz możliwości udziału w programach aktywizacyjnych skierowanych do ogółu bezrobotnych, obecnie w urzędach pracy realizowany jest program skierowany bezpośrednio do uchodźczyń z Ukrainy, otwierający przed nimi nowe perspektywy zatrudnienia. W projekt „Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2023” zaangażowanych jest 29 powiatowych urzędów pracy na Śląsku. Warunkiem wzięcia udziału w programie jest zarejestrowanie się w urzędzie pracy i posiadanie statusu osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy¹¹. Skuteczność programu oceniana jest przez ekspertów pozytywnie. Uchodźczynie z Ukrainy są zainteresowane pracą, a część z nich podjęła zatrudnienie już w trakcie trwania projektu.

(...) Ukrainki mają dla siebie specjalnie dedykowany projekt szkoleniowy. U nas spora [skuteczność], bo prawie codziennie przychodzą certyfikaty po zakończonych szkoleniach. Wciąż jeszcze te szkolenia trwają, grupa docelowa osiągnięta, nawet wyższa, więc cel osiągnięty.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Rwą się na rynek, (...) do tego, aby podjąć zatrudnienie, jesteśmy pełni optymizmu, że za tydzień ten projekt zakończy się sukcesem.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

¹¹<https://rudaslaska.naszemiasto.pl/razem-mozemy-wiecej-wsparcie-dla-bezrobotnych-ukrainek/ar/c1-8962979>; dostęp: 18.10.2022 r.

V. Rekomendacje z badania ilościowego i jakościowego

Z informacji pozyskanych w toku badań ilościowych oraz jakościowych wynika, że:

- brak lub niedostateczna motywacja kobiet (Polek i uchodźczyń z Ukrainy) do wejścia/powrotu na rynek pracy powinna być niwelowana zintensyfikowanym wsparciem z zakresu poradnictwa indywidualnego oraz doradztwa zawodowego. Powinno się zachęcać kobiety do podejmowania aktywności zawodowej poprzez upowszechnianie dobrych praktyk, w tym stwarzanie możliwości spotkań z „kobietami sukcesu” oraz realizację kampanii wykorzystujących wizerunki kobiet, które osiągnęły sukces zawodowy,
- problemem w kontaktach z pracodawcami jest dla uchodźczyń z Ukrainy nieznanostwo języka polskiego toteż należałoby udostępniać im bezpłatne szkolenia nauki języka,
- brak opieki nad dzieckiem/dziećmi/osobami zależnymi utrudnia kobietom (Polkom i uchodźczynie z Ukrainy) podjęcie pracy. Z tego powodu powinno się umożliwić im pracę w niepełnym wymiarze godzin dostosowanych do ich sytuacji życiowej (elastyczne godziny pracy, praca *online*) oraz zapewnić, w szerszym niż dotychczas zakresie, środki na opiekę nad dziećmi w programach realizowanych przez PUP,
- kobiety (Polki i uchodźczynie z Ukrainy) poszukują pracy poprzez znajomych, portale społecznościowe/z ofertami pracy, powiatowe urzędy pracy i agencje zatrudnienia. Wszystkie te sposoby są uznawane przez ekspertów za skuteczne,
- konieczne jest wsparcie uchodźczyń z Ukrainy w legalizacji pobytu, nostryfikacji dyplomów/uprawnień zawodowych, co ułatwiłoby im pracę na stanowiskach zgodnych z ich wykształceniem/zawodem,
- obecne przepisy dotyczące zatrudniania uchodźców z Ukrainy ułatwiają pracodawcom przyjmowanie ich do pracy i w związku z tym powinny zostać utrzymane,
- niwelowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zachęciłoby kobiety do podejmowania pracy. Zmiany w myśleniu o pracy zawodowej kobiet należałoby realizować poprzez kampanie skierowane do pracodawców na temat dyskryminacji w wynagrodzeniu,
- kobiety rejestrują się w urzędach pracy z uwagi na możliwość skorzystania z usług i instrumentów rynku pracy (poradnictwo zawodowe, szkolenia, podnoszenie poziomu wykształcenia). Informacje o tych formach wsparcia powinny trafić do jak najszerzej grupy bezrobotnych kobiet (Polek i uchodźczyń z Ukrainy),
- plany zawodowe bezrobotnych Polek i uchodźczyń z Ukrainy dotyczą przede wszystkim podniesienia kwalifikacji lub zdobycia nowych umiejętności/uprawnień. Co czwarta uchodźczynie posiada plany związane z przekwalifikowaniem się. Należałoby zatem wspierać kobiety dążące do rozwoju zawodowego poprzez organizację szkoleń, warsztatów, zajęć w formie coachingu i mentoringu, w tym mających na celu odkrywanie własnych talentów i wzmacnianie poczucia własnej wartości,

- aby umożliwić kobietom podejmowanie aktywności zawodowej konieczne jest skuteczne informowanie i zachęcanie do korzystania z wszelkich dostępnych finansowych i pozafinansowych źródeł rozwoju kariery zawodowej (m.in. programy i fundusze unijne, oferta urzędów pracy),
- skuteczność programów aktywizacyjnych kierowanych bezpośrednio do uchodźczyń z Ukrainy jest wysoka, dlatego należałoby je kontynuować.
- zarówno pracujące, jak i bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy w większości planują przedłużenie pobytu w Polsce po upływie 18 miesięcy od 24.02.2022 roku oraz kontynuowanie pracy/jej poszukiwania w naszym kraju, dlatego zasadne byłoby organizowanie skutecznych kanałów komunikacji zapewniających powszechny dostęp do informacji o ofertach pracy oraz przedsięwzięciach kierowanych do kobiet. Konieczne byłoby również powoływanie inicjatyw umożliwiających kobietom rozwijanie sieci kontaktów (networking) i wymianę doświadczeń.

Bibliografia

Dane GUS dostępne na: <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>

Dane dostępne na portalu <https://praca.gov.pl>

Dane z systemu SyriuszStd

Sprawozdania MRiPS-01 za wrzesień 2022 r. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

<https://rudaslaska.naszemiasto.pl/razem-mozemy-wiecej-wsparcie-dla-bezrobotnych-ukrainek/ar/c1-8962979>

Spis wykresów

Wykres 1. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 - 89 lat w województwie śląskim w II kwartale 2022 roku (dane w %)	13
Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15-89 lat (w tym kobiet) w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)	14
Wykres 3. Stopa bezrobocia według płci w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)	14
Wykres 4. Liczba osób w gospodarstwach domowych bezrobotnych Polek, w tym liczba dzieci (N=202; dane w %)	24
Wykres 5. Źródła dochodów bezrobotnych Polek (N=202; dane w %)	25
Wykres 6. Ocena posiadanych dochodów przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)	25
Wykres 7. Liczba osób w gospodarstwach domowych bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy, w tym liczba dzieci (N=200; dane w %)	26
Wykres 8. Źródła dochodów bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	27
Wykres 9. Ocena dochodów posiadanych przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	27
Wykres 10. Podejmowanie pracy przez bezrobotne Polki przed obecną rejestracją w powiatowym urzędzie pracy (N=202; dane w %)	30
Wykres 11. Podejmowanie pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy przed obecną rejestracją w powiatowym urzędzie pracy (N=200; dane w %)	33
Wykres 12. Miejsce pracy poszukiwanej przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)	35
Wykres 13. Powody, dla których bezrobotne Polki chcą podjąć pracę (N=202; dane w %)	36
Wykres 14. Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)	38
Wykres 15. Powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)	39
Wykres 16. Oczekiwania bezrobotnych Polek wobec powiatowego urzędu pracy (N=202; dane w %)	40
Wykres 17. Plany bezrobotnych Polek na najbliższych 6 miesięcy (N=202; dane w %)	41
Wykres 18. Miejsce pracy poszukiwanej przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	42
Wykres 19. Powody, dla których bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy chcą podjąć pracę (N=200; dane w %)	43
Wykres 20. Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	45
Wykres 21. Powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	46

Wykres 22. Plany bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy na najbliższych 6 miesięcy (N=200; dane w %)	48
Wykres 23. Plany na przyszłość bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	48
Wykres 24. Bariery w podjęciu zatrudnienia przez bezrobotne Polki (N=202; dane w %)	54
Wykres 25. Bariery w podjęciu zatrudnienia przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	55
Wykres 26. Benefity zachęcające bezrobotne Polki do podjęcia pracy (N=202; dane w %)	57
Wykres 27. Benefity zachęcające bezrobotne Polki do podjęcia pracy (N=202; dane w %)	59
Wykres 28. Liczba osób w gospodarstwach domowych pracujących Polek, w tym liczba dzieci (N=200 oraz 171; dane w %)	61
Wykres 29. Źródła dochodów pracujących Polek (N=200; dane w %)	62
Wykres 30. Ocena posiadanych przez pracujące Polki dochodów (N=200; dane w %)	62
Wykres 31. Liczba osób w gospodarstwach domowych pracujących uchodźczyń z Ukrainy, w tym liczba dzieci (N=200 oraz 108; dane w %)	64
Wykres 32. Źródła dochodów pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	64
Wykres 33. Ocena posiadanych przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy dochodów (N=200; dane w %)	65
Wykres 34. Zgodność stanowiska pracy/zawodu z wyuczonym zawodem/wykształceniem/ kwalifikacjami/umiejętnościami/doświadczeniem zawodowym pracujących Polek (N=200; dane w %)	69
Wykres 35. Zgodność stanowiska pracy/zawodu z wyuczonym zawodem/wykształceniem/ kwalifikacjami/umiejętnościami/doświadczeniem zawodowym pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	72
Wykres 36. Powody podjęcia pracy przez zatrudnione Polki (N=200; dane w %)	73
Wykres 37. Sposoby poszukiwania pracy przez zatrudnione Polki przed jej podjęciem (N=200; dane w %)	74
Wykres 38. Otrzymywanie benefitów przez pracujące Polki (N=200; dane w %)	75
Wykres 39. Otrzymywane przez pracujące Polki benefity (N=69; dane w %)	75
Wykres 40. Plany pracujących Polek dotyczące zmiany pracy (N=200; dane w %)	76
Wykres 41. Perspektywa czasowa planowanej zmiany pracy przez pracujące Polki (N=26; dane w %)	76
Wykres 42. Plany rozwoju zawodowego pracujących Polek na najbliższe 6 miesięcy (N=200; dane w %)	77
Wykres 43. Powody podjęcia pracy/zatrudnienia przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	78
Wykres 44. Sposoby poszukiwania pracy przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy przed jej podjęciem (N=200; dane w %)	79
Wykres 45. Otrzymywanie benefitów przez pracujące Polki (N=200; dane w %)	81

Wykres 46. Otrzymywane przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy benefity (N=200; dane w %)	81
Wykres 47. Plany pracujących uchodźczyń z Ukrainy dotyczące zmiany pracy (N=200; dane w %)	82
Wykres 48. Perspektywa czasowa planowanej zmiany pracy przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy (N=102; dane w %)	82
Wykres 49. Plany rozwoju zawodowego pracujących uchodźczyń z Ukrainy na najbliższe 6 miesięcy (N=200; dane w %)	84
Wykres 50. Plany na przyszłość pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	84
Wykres 51. Odsetek zatrudnionych kobiet - Polek w ogóle pracowników (N=213; dane w %)	92
Wykres 52. Powody zatrudniania Polek w firmie (N=213; dane w %)	93
Wykres 53. Wysokość wynagrodzenia najczęściej otrzymywanego przez zatrudnione Polki (N=213; dane w %)	94
Wykres 54. Otrzymywanie przez zatrudnione Polki premii (np. miesięcznych, kwartalnych, uznaniowych, itp.) (N=213; dane w %)	95
Wykres 55. Rodzaj umowy, na jaki najczęściej zatrudnione są Polki (N=213; dane w %)	95
Wykres 56. Wymiar czasu pracy, na jaki są zatrudniane Polki (N=213; dane w %)	95
Wykres 57. System organizacji pracy, w jakim są zatrudniane Polki (N=213; dane w %)	96
Wykres 58. Otrzymywanie przez pracownice - Polki benefitów (N=213; dane w %)	96
Wykres 59. Benefity otrzymywane przez pracownice - Polki (N=125; dane w %)	97
Wykres 60. Stanowiska pracy/zawody zatrudnionych Polek (N=213; dane w %)	98
Wykres 61. Odsetek pracujących uchodźczyń z Ukrainy zatrudnionych po agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę wśród ogółu pracujących kobiet w firmie (N=200; dane w %)	99
Wykres 62. Powody zatrudniania uchodźczyń z Ukrainy w firmie (N=200; dane w %)	100
Wykres 63. Wysokość wynagrodzenia najczęściej otrzymywanego przez zatrudnione uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	102
Wykres 64. Otrzymywanie przez zatrudnione uchodźczynie z Ukrainy premii (np. miesięcznych, kwartalnych, uznaniowych, itp.) (N=200; dane w %)	102
Wykres 65. Rodzaj umowy, na jaki najczęściej zatrudnione są uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	103
Wykres 66. Wymiar czasu pracy, na jaki zatrudniane są uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	103
Wykres 67. System organizacji pracy, w jakim są zatrudniane uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	104
Wykres 68. Otrzymywanie przez pracownice - uchodźczynie z Ukrainy benefitów (N=200; dane w %)	105
Wykres 69. Benefity otrzymywane przez pracownice - uchodźczynie z Ukrainy (N=68; dane w %)	105

Wykres 70. Stanowiska pracy/zawody zatrudnionych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	106
Wykres 71. Plany dotyczące zatrudniania uchodźczyń z Ukrainy przybyłych do Polski po 24.02.2022 r. (N=200; dane w %)	107

Spis tabel

Tabela 1. Liczba zrealizowanych wywiadów według wieku i poziomu wykształcenia – województwo śląskie	8
Tabela 2. Liczba zrealizowanych wywiadów według subregionów województwa śląskiego, branż i sekcji PKD.....	9
Tabela 3. Liczba zrealizowanych wywiadów według subregionów województwa śląskiego i wielkości zatrudnienia	10
Tabela 4. Liczba zrealizowanych wywiadów według branż/sekcji PKD	10
Tabela 5. Struktura ludności w wieku 15-89 lat w województwie śląskim według płci i wieku w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %).....	12
Tabela 6. Aktywni zawodowo w wieku 15-89 lat według płci i wieku w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %).....	13
Tabela 7. Struktura bezrobotnych według płci i wieku w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w tys. osób i %)	14
Tabela 8. Struktura pracujących wg płci i sekcji PKD w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)	15
Tabela 9. Wskaźnik zatrudnienia wg wieku i płci w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w %)	16
Tabela 10. Struktura biernych zawodowo w wieku 15-89 lat ze względu na płeć i wiek w województwie śląskim w II kwartale 2021 i 2022 roku (dane w tys. osób i %)	16
Tabela 11. Powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. 2022, poz. 583) (dane w liczbach i %).....	17
Tabela 12. Bezrobotne kobiety (w tym Ukrainki) zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim (dane w liczbach i %) – stan na 30.09.2022 r.	18
Tabela 13. Bezrobotne kobiety (w tym Ukrainki) zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim ze względu na czas pozostawania bez pracy, wiek, wykształcenie oraz staż pracy (dane w liczbach i %).....	20
Tabela 14. Zarejestrowane i wyrejestrowane bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy w okresie od 24.02.2022 r. do 30.09.2022 r. w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim (dane w liczbach i w %)	21
Tabela 15. Powody wyrejestrowań bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy w okresie od 24.02.2022 r. do 30.09.2022 r. w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim (dane w liczbach i w %)	22
Tabela 16. Charakterystyka bezrobotnych Polek (N=202; dane w %).....	23
Tabela 17. Charakterystyka bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	26
Tabela 18. Wyuczone zawody bezrobotnych Polek (N=202; dane w %).....	29
Tabela 19. Zawody/stanowiska, w jakich/na jakich ostatnio pracowały bezrobotne Polki (N=152; dane w %)	31

Tabela 20. Wyuczone zawody bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	32
Tabela 21. Zawody/stanowiska, w jakich/na jakich ostatnio pracowały bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy (N=118; dane w %)	33
Tabela 22. Branże, w jakich bezrobotne Polki poszukują pracy (N=202; dane w %)	37
Tabela 23. Możliwości znalezienia pracy odpowiadającej oczekiwaniom bezrobotnych Polek we wskazanych zawodach (N=188; dane w %)	38
Tabela 24. Branże, w jakich bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy poszukują pracy (N=200; dane w %)	43
Tabela 25. Możliwości znalezienia pracy odpowiadającej oczekiwaniom bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy we wskazanych zawodach (N=186; dane w %)	44
Tabela 26. Oczekiwania bezrobotnych uchodźczyń z Ukrainy wobec powiatowego urzędu pracy (N=200; dane w %)	47
Tabela 27. Posiadane przez bezrobotne Polki atuty, które ułatwią im znalezienie pracy (N=202; dane w %)	50
Tabela 28. Posiadane przez bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy atuty, które ułatwią im znalezienie pracy (N=200; dane w %)	52
Tabela 29. Warunki pracy zachęcające bezrobotne Polki do podjęcia pracy (N=202; dane w %)	56
Tabela 30. Warunki pracy zachęcające bezrobotne uchodźczynie z Ukrainy do podjęcia pracy (N=202; dane w %)	58
Tabela 31. Charakterystyka pracujących Polek (N=200; dane w %)	60
Tabela 32. Charakterystyka pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	63
Tabela 33. Zawody wyuczone pracujących Polek (N=200; dane w %)	66
Tabela 34. Obecnie wykonywane zawody/stanowiska pracujących Polek (N=200; dane w %)	67
Tabela 35. Zawody wyuczone pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	69
Tabela 36. Obecnie wykonywane zawody/stanowiska pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	71
Tabela 37. Obecne warunki zatrudnienia pracujących Polek (N=200; dane w %)	75
Tabela 38. Główne powody planowanej przez pracujące Polki zmiany pracy (N=26; dane w %)	77
Tabela 39. Obecne warunki zatrudnienia pracujących uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	80
Tabela 40. Główne powody planowanej przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy zmiany pracy (N=102; dane w %)	83
Tabela 41. Posiadane przez pracujące Polki atuty, które pomagają w pracy (N=200; dane w %)	86
Tabela 42. Posiadane przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy atuty, które pomagają w pracy (N=200; dane w %)	89

Tabela 43. Charakterystyka pracodawców zatrudniających Polki (N=213; dane w %)	90
Tabela 44. Charakterystyka pracodawców zatrudniających uchodźczynie z Ukrainy (N=200; dane w %)	91
Tabela 45. Czynniki utrudniające zatrudnianie Polek (N=213; dane w %)	93
Tabela 46. Czynniki utrudniające zatrudnianie uchodźczyń z Ukrainy (N=200; dane w %)	101
Tabela 47. Atuty posiadane przez pracujące Polki w opiniach pracodawców (N=213; dane w %)	108
Tabela 48. Atuty posiadane przez pracujące uchodźczynie z Ukrainy w opiniach pracodawców (N=200; dane w %)	110