

Łódź, marzec 2023

# KOBIETY NA RYNKU PRACY

## W POWIECIE BEŁCHATOWSKIM



**Stan obecny,  
perspektywy,  
uwarunkowania**

# SPIIS TREŚCI I

|   |           |
|---|-----------|
| <b><u>WPROWADZENIE</u></b>  | <b>4</b>  |
| <b><u>OGÓLNE DANE O POWIECIE BEŁCHATOWSKIM</u></b>  | <b>7</b>  |
| <b><u>CO POKAZUJĄ STATYSTYKI ?</u></b>  | <b>8</b>  |
| Ludność   | 8         |
| Gospodarka  | 9         |
| Rynek pracy   | 10        |
| <b><u>„ZIELONA TRANSFORMACJA” I JEJ KONSEKWENCJE<br/>DLA POWIATU BEŁCHATOWSKIEGO</u></b>    | <b>13</b> |
| <i>Transformacja, ale jaka? Sprawiedliwa!</i>   | <b>13</b> |
| <i>Co na temat sprawiedliwej transformacji wynika<br/>z badań?</i>                          | <b>19</b> |
| <b><u>POWIAT BEŁCHATOWSKI OCZAMI PRACODAWCÓW I<br/>INNYCH PODMIOTÓW W REGIONIE</u></b>      | <b>24</b> |
| Atuty powiatu   | <b>25</b> |
| Słabe strony powiatu  | <b>26</b> |
| Zagrożenia dla rozwoju powiatu w perspektywie<br>dziesięcioletniej                          | <b>31</b> |
| Perspektywy rozwoju własnej działalności w<br>kontekście transformacji energetycznej        | <b>35</b> |
| <b><u>SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W POWIECIE<br/>BEŁCHATOWSKIM W OPINII BADANYCH</u></b> | <b>36</b> |



# SPIIS TREŚCI II

|  |           |
|--|-----------|
| <b><u>WSPARCIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET W<br/>POWIECIE BEŁCHATOWSKIM</u></b>                    | <b>45</b> |
| Podejście pracodawców do rozwiązań<br>ułatwiających godzenie obowiązków<br>rodzinnych i zawodowych | <b>45</b> |
| Dostęp do usług społecznych ułatwiających<br>godzenie obowiązków rodzinnych i<br>zawodowych.       | <b>47</b> |
| Usługi rynku pracy   | <b>52</b> |
| <b><u>PODSUMOWANIE</u></b>   | <b>54</b> |
| <b><u>O BADANIU</u></b>  | <b>58</b> |
| Cele szczegółowe badania   | <b>58</b> |
| Ogólna charakterystyka metodyki<br>zrealizowanych w projekcie badań<br>pierwotnych                 | <b>59</b> |
| <i>Literatura</i>  | <b>61</b> |
| <i>O projekcie / O nas</i>   | <b>63</b> |
| <i>Spis tabel i rysunków</i>   | <b>65</b> |





## WPROWADZENIE

Research on the situation of women in the labor market in Bełchatów and promotion of the results [PL: Badania nad sytuacją kobiet na rynku pracy w Bełchatowie i promocja wyników] to projekt realizowany w okresie od 1 czerwca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r. przez Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa.

Region bełchatowski jest obecnie w centrum zainteresowania wielu badaczy i instytucji z uwagi na przyszłą transformację energetyczną i jej lokalne skutki. Zakres terytorialny tych badań obejmuje obszar bezpośredniego oddziaływania Kopalni Bełchatów, wykracza tym samym poza powiat bełchatowski i dotyczy konsekwencji na różnych polach.

W niniejszym projekcie obszar badania zawężono do powiatu bełchatowskiego.

Celem głównym niniejszego projektu jest diagnoza ekonomicznych i społecznych aspektów sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w kontekście planowanej transformacji regionu.

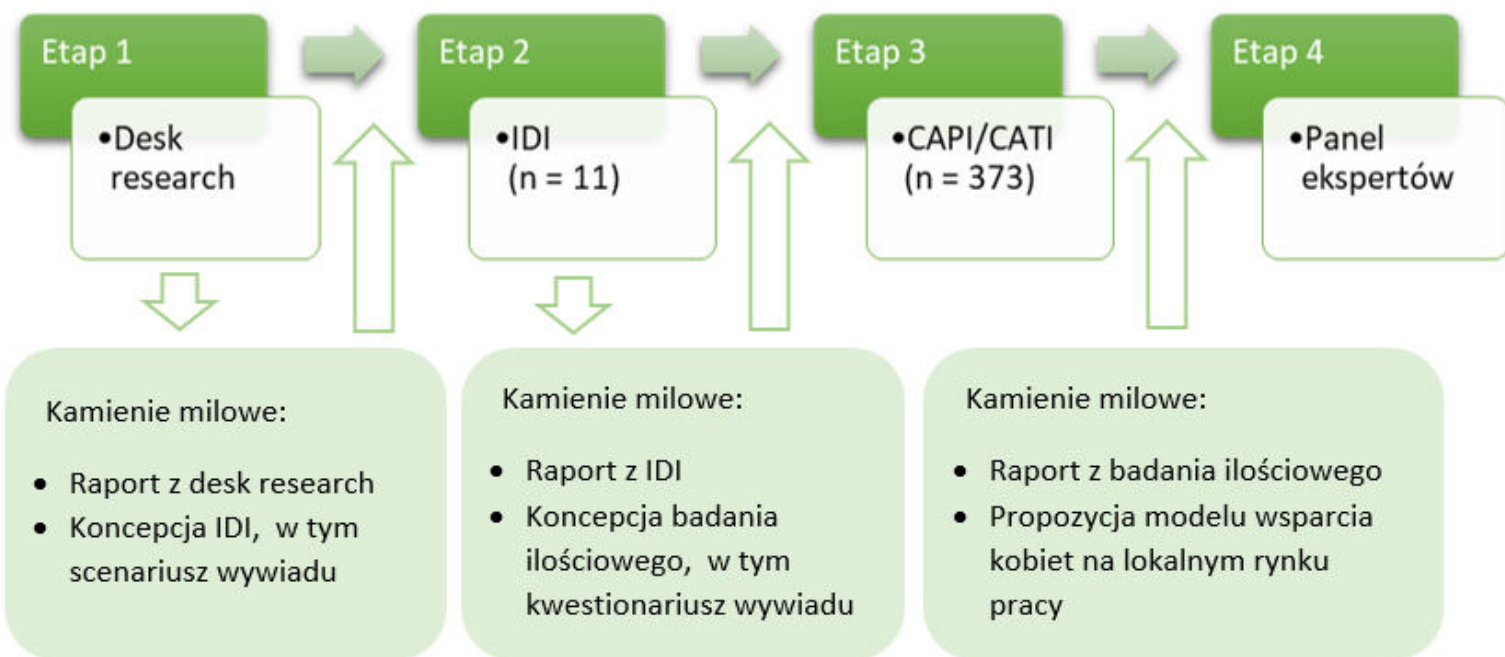
Analiza obejmuje dwie kwestie:

1. OCENA SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY ORAZ JEJ SZANS I BARIER Z PERSPEKTYWY RÓŻNYCH INTERESARIUSZY INSTYTUCJONALNYCH;
2. OBECNE I POTENCJALNE INSTRUMENTY WSPARCIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET W REGIONIE BEŁCHATOWSKIM





Dotychczasowe prace badawcze, których syntetyczne wyniki przedstawiamy w tym opracowaniu, realizowane były (zasadniczo) w ramach etapów 1-3.



W pierwszym etapie dokonano przeglądu dostępnych danych statystyki publicznej, w tym statystyki rynku pracy, oraz istniejących badań i opracowań dotyczących powiatu bełchatowskiego. Stanowiło to punkt wyjścia do opracowania metodologii badań pierwotnych – w pierwszej kolejności wywiadów jakościowych.

W etapie drugim zrealizowano indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami różnych interesariuszy – podmiotów otoczenia, których działania przyczyniają się lub mogą przyczynić do wzmocnienia sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy. Celowo pominięto w badaniach organy wykonawcze administracji samorządowej na poziomie powiatowym (Starostwo Powiatowe w Bełchatowie) i gminnym. Przyjęto bowiem, że w cele projektu wpisuje się przede wszystkim poznanie i przedstawienie punktu widzenia przedstawicieli instytucji rynku pracy, wśród których uwzględniono Powiatowy Urząd Pracy w Bełchatowie, ale też agencję zatrudnienia i instytucje szkoleniowe. Kolejną grupę interesariuszy uwzględnionych w badaniu stanowiły organizacje, których zadania bezpośrednio lub pośrednio dotyczą sytuacji na rynku pracy – znalazły się wśród nich instytucje otoczenia biznesu (IOB) i organizacje pozarządowe.

Ważną rolę przypada także partnerom społecznym – w badaniu wzięli udział zarówno przedstawiciele strony pracowniczej (związków zawodowych), jak i organizacji pracodawców. Łącznie zrealizowano 11 wywiadów.



W kolejnym etapie zrealizowano reprezentatywne w skali powiatu badanie pracodawców. Badanie zrealizowane zostało w oparciu o ustrukturyzowany kwestionariusz wywiadu, w którym większość pytań miało charakter zamknięty. Badanie zrealizowano z wykorzystaniem *mixed mode design*, łącząc dwie techniki badawcze – wspomagany komputerowo wywiad bezpośredni prowadzony face-to-face (CAPI) oraz wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (CATI). 80% wywiadów zrealizowanych zostało face-to-face. W badaniu wzięło udział 373 pracodawców, w tym przedstawiciele największych graczy w regionie. Próba badawcza odzwierciedla strukturę populacji podmiotów gospodarczych w powiecie pod względem wielkości zatrudnienia oraz lokalizacji. Zdecydowana większość podmiotów to zatem mikroprzedsiębiorstwa, blisko połowa zlokalizowana jest w Bełchatowie, pozostała część wywiadów została przeprowadzona we (wszystkich) pozostałych gminach powiatu.

Po dokonaniu analizy wyników dotychczas zrealizowanych badań, opracowana zostanie propozycja modelu wsparcia kobiet na lokalnym rynku pracy. Zostanie ona poddana weryfikacji przez przedstawicieli grup docelowych – instytucji, jakie mogą być zaangażowane w realizację projektowanych rozwiązań – w etapie 4 projektu, tj. w trakcie panelu ekspertów.

Prace badawcze wieńczyć będzie publikacja zestawiająca szczegółowe analizy wyników projektu, wydana w formie e-booka. Rozwiązania aplikacyjne upowszechniane będą w powiecie bełchatowskim, wśród różnych podmiotów działających na poziomie lokalnym.

Powyższy opis wskazuje, że w niniejszym projekcie nie przewidziano badania samych zainteresowanych – kobiet. Przeprowadzone analizy wyraźnie wskazują, że badanie takie jest potrzebne. Wymaga jednak szerszej zakrojonych prac badawczych, koncentrujących się nie tylko na będących przedmiotem tego projektu aspektach dotyczących wsparcia aktywności zawodowej kobiet i jej uwarunkowań o charakterze instytucjonalnym. Ważne jest także zbadanie indywidualnych uwarunkowań tejże aktywności, ale też podejścia kobiet w powiecie do istniejących i możliwych do wdrożenia rozwiązań, które mogą się przyczynić do wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy.

Badania pokazują, że kobiety są dużo bardziej świadome problemów związanych z ochroną środowiska i odważniej niż mężczyźni podejmują decyzje łagodzące zagrożenia powodowane przez zmiany klimatyczne. Kobiety są również coraz chętniej podejmują się prowadzenia działalności gospodarczej, tworząc miejsca pracy dla siebie i innych.







## OGÓLNE DANE O POWIECIE BEŁCHATOWSKIM

Powiat bełchatowski zlokalizowany jest w centrum Polski, w województwie łódzkim. Sąsiaduje z powiatami: radomszczańskim, pajęczańskim, wieluńskim, sieradzkim, łaskim, pabianickim, łódzkim wschodnim, piotrkowskim. Powierzchnia powiatu bełchatowskiego to ok. 968 km<sup>2</sup> (5,3% powierzchni województwa łódzkiego). Tworzą go: gmina miejska Bełchatów, gmina miejsko-wiejska Żelów oraz sześć gmin wiejskich – Drużbice, Bełchatów, Kleszczów, Kluki, Szczerców i Rusiec.

### Powiaty w województwie łódzkim



Źródło: [www.lodzkie.eu](http://www.lodzkie.eu)

### Gminy w powiecie bełchatowskim



Źródło: Raport o stanie powiatu bełchatowskiego 2020

**Powierzchnia powiatu bełchatowskiego to ok. 968 km<sup>2</sup>**

**5,3 %**

**powierzchni województwa łódzkiego**

## CO POKAZUJĄ STATYSTYKI ?

Tabela 1. Podstawowe dane o ludności powiatu bełchatowskiego wg gmin w 2011 i 2021

| Obszar                     | 2011            | 2021            |               |                 | Zmiana liczby ludności ogółem (2021/2011) |             | Saldo migracji na pobyt stały w 2021r. |                 | Kobiety w wieku produkcyjnym jako % ogółu kobiet w 2021 r. |
|----------------------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|---|-------------|--|-----------------|--|
|                            | Liczba ludności | Liczba ludności | Liczba kobiet | Udział kobiet % | Liczba ludności                           | %           | ogółem                                 | na tys. mieszk. |  |
| <b>Powiat bełchatowski</b> | <b>112 983</b>  | <b>110 106</b>  | <b>56 233</b> | <b>51,1</b>     | <b>-2 877</b>                             | <b>-2,5</b> | <b>-195</b>                            | <b>-1,8</b>     | <b>53,9</b>  |
| Bełchatów - gmina miejska  | 60 485          | 54 338          | 28 033        | 51,6            | -6 147                                    | -10,2       | -686                                   | -12,7           | 53,8   |
| Bełchatów - gmina wiejska  | 10 158          | 12 416          | 6 189         | 49,8            | 2 258                                     | 22,2        | 285                                    | 22,9            | 55,6   |
| Drużbice                   | 5040            | 5 252           | 2 650         | 50,5            | 212                                       | 4,2         | 20                                     | 3,8             | 53,4   |
| Kleszczów                  | 4 735           | 6 094           | 3 082         | 50,6            | 1 359                                     | 28,7        | 93                                     | 15,2            | 56,8   |
| Kluki                      | 4 175           | 4 341           | 2 202         | 50,7            | 166                                       | 4,0         | 40                                     | 9,2             | 54,4   |
| Rusiec                     | 5 210           | 4 919           | 2 521         | 51,3            | -291                                      | -5,6        | 15                                     | 3,0             | 52,3   |
| Szczerców                  | 8 000           | 8 199           | 4 185         | 51,0            | 199                                       | 2,5         | 30                                     | 3,7             | 55,1   |
| Zelów                      | 15 180          | 14 547          | 7 371         | 50,7            | -633                                      | -4,2        | 8                                      | 0,6             | 51,8   |
| w tym                      |                 |                 |               |                 |   |             |  |                 |  |
| Zelów - miasto             | 7 923           | 7 297           | 3 764         | 51,6            | -626                                      | -7,9        | -43                                    | -5,9            | 51,0   |
| Zelów - obszar wiejski     | 7 257           | 7 250           | 3 607         | 49,8            | -7  | -0,1        | 51                                     | 7,0             | 52,6   |

Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021, 2011 (Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl>)

## Ludność

Według Narodowego Spisu Powszechnego 2021, powiat bełchatowski zamieszkuje obecnie 110 106 osób, co w porównaniu z poprzednim spisem (NSP 2011) oznacza spadek o 2,5% (ubycie niemal 3 tys. osób). Blisko połowa mieszkańców powiatu (49,4%) mieszka w Bełchatowie (w 2011 r. było to (53,5%).

Zmniejszającą się populacją charakteryzowało się miasto Bełchatów oraz gminy Rusiec i Zelów. W przypadku miast wynikało to przede wszystkim z osiedlania się mieszkańców na terenach wiejskich powiatu (co potwierdza saldo migracji, ujemne w całym okresie 2011-2021). Na obszarach wiejskich mieszka obecnie 44,4% mieszkańców powiatu. Gmina wiejska Bełchatów oraz Kleszczów to jednostki z największym przyrostem ludności (22-29%, tab. 1). W gminie Rusiec saldo migracji jest niewielkie, jednak przyrost naturalny jest najniższy w powiecie (-8,5 na 1000 ludności).

Kobiety stanowią nieco ponad połowę mieszkańców (51%). Mężczyźni są (nieco) liczniejsi od kobiet tylko w gminie wiejskiej Bełchatów oraz na obszarze wiejskim gminy Zelów (tab. 1). 54% kobiet jest w wieku zdolności do pracy (30 319 w 2021 r., spadek o 17% w stosunku do 2011 r.). Ok. 1/3 tej populacji jest w wieku niemobilnym i jej liczebność wzrosła o 22 %, co wskazuje na starzenie się lokalnych zasobów pracy kobiet (inaczej jest jedynie w Bełchatowie).



## Gospodarka

Historycznie znacząca część lokalnej ludności utrzymywała się z pracy na roli, jednak od kilku dekad gospodarka opiera się przede wszystkim na przemyśle wydobywczym i energetycznym.

Swoją działalność prowadzą również firmy budowlane, gastronomiczne, medyczne, kosmetyczne, produkcyjno-handlowe i usługowe. W 2021 r. w powiecie zarejestrowanych było 10 081 podmiotów gospodarczych, z czego ponad połowa (54,5%) zlokalizowana jest w Bełchatowie. Zdecydowana większość (97,4%) podmiotów w powiecie to firmy prywatne (relatywnie największy udział podmiotów publicznych jest w gminie Kleszczów – 4,7%). 96% podmiotów w powiecie to mikroprzedsiębiorstwa, tylko 16 podmiotów zatrudnia 250 i więcej osób (z czego 13 zlokalizowanych jest w dwóch gminach – Bełchatów i Kleszczów), w tym cztery zatrudniające przynajmniej 1000 pracowników. Na obszarach wiejskich (z wyłączeniem Kleszczowa) istnieją niemal wyłącznie mikrofirmy, zatrudniające nie więcej niż 9 osób (nawet w gminie wiejskiej Bełchatów, liczba zatrudniających 10 i więcej osób nie przekracza 37). Na 10 tys. mieszkańców przypada (2021r.) 916 podmiotów gospodarczych, najwięcej – w Bełchatowie (1 016), najmniej zaś w gminach Drużbice i Kluki (750-760).

Jeśli chodzi o profil działalności, w 2021 r. firmy najczęściej prowadziły działalność związaną z handlem i naprawami (23%, od 14% w gm. Kleszczów do 27% w gm. Szczerców), budownictwem (12%, od 13% w Bełchatowie do 22% w gm. Zelów i Kluki) oraz przetwórstwem przemysłowym (10%, od 7% w Bełchatowie do 15-17% w gm. Rusiec i Drużbice). Gminy Kleszczów i Kluki to jedyne w powiecie bełchatowskim, w których handel (sekcja G) nie jest dominujący w strukturze podmiotów gospodarczych. W Kleszczowie większy udział mają firmy z sekcji S. Pozostała działalność usługowa i T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz F. Budownictwo (15-17%), w Klukach – sekcja F (22%). W gminie Zelów proporcje handlu i budownictwa są wyrównane (22-23%). Analizując liczbę przedsiębiorstw według działów, w gm. Szczerców (aż) 16% firm zajmuje się handlem detalicznym (dział 47), w gm. Zelów analogiczna ich część prowadzi roboty budowlane specjalistyczne (dział 43).

Tabela 2. Podmioty zarejestrowane w REGON w powiecie bełchatowskim w 2021 r. według gminy i wielkości zatrudnienia

| Wyszczególnienie           | Ogółem       | 0-9         | 10-49      | 50-249    | 250 i więcej |
|----------------------------|--------------|-------------|------------|-----------|--------------|
| <b>Powiat bełchatowski</b> | <b>10081</b> | <b>9680</b> | <b>309</b> | <b>76</b> | <b>16</b>    |
| Bełchatów - gmina miejska  | 5518         | 5293        | 169        | 49        | 7            |
| Bełchatów - gmina wiejska  | 1052         | 1015        | 35         | 1         | 1            |
| Drużbice                   | 436          | 426         | 10         | 0         | 0            |
| Kleszczów                  | 554          | 504         | 27         | 17        | 6            |
| Kluki                      | 326          | 317         | 8          | 1         | 0            |
| Rusiec                     | 374          | 355         | 17         | 1         | 1            |
| Szczerców                  | 657          | 632         | 23         | 2         | 0            |
| Zelów                      | 1164         | 1138        | 20         | 5         | 1            |

Na terenie powiatu działa 158 podmiotów gospodarczych wpisujących się swoją działalnością w inteligentną specjalizację. Są to przede wszystkim firmy specjalizujące się w energetyce, w tym w odnawialnych źródłach energii i zaawansowanych materiałach budowlanych oraz wpisujące się w innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze.

Potencjał powiatu dostrzega się w rozwoju turystyki, czemu sprzyja duże zalesienie, występowanie zbiorników wodnych, trasy i ścieżki rowerowe, spływy kajakowe, zabytki.

Powiat posiada dobrze rozwiniętą sieć dróg zapewniających dojazd do wszystkich miejscowości leżących w jego granicach, choć na tle dobrego stanu dróg krajowych i wojewódzkich, dostrzega się też potrzebę modernizacji sieci dróg powiatowych i gminnych.



## Rynek pracy

Biorąc pod uwagę liczbę pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej 9 osób, znaczenie powiatu bełchatowskiego w woj. łódzkim jest dość duże (w 2021 r.: 5,1% zatrudnionych w Łódzkiem, w tym 4,3% kobiet). Istotnym punktem na mapie województwa łódzkiego jest również gmina Kleszczów – najbardziej uprzemysłowiony obszar regionu łódzkiego, na którego terenie funkcjonują m.in. Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów i Elektrownia Bełchatów oraz rozwijane są Kleszczowskie Strefy Przemysłowe i Bełchatowsko-Kleszczowski Park Przemysłowo-Technologiczny. W rezultacie na terenie gminy działają przedsiębiorstwa zgłaszające duży popyt na pracę, który nie jest zaspokajany przez zasoby pracy dostępne na obszarze gminy.

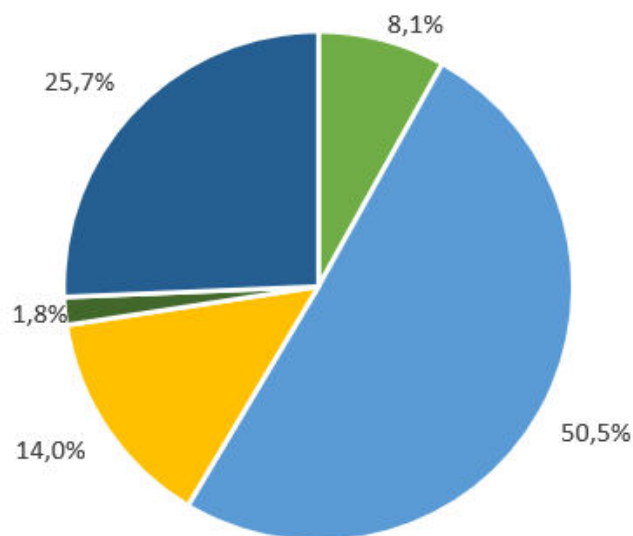
Stąd inną cechą charakterystyczną gminy Kleszczów jest to, że notuje ona największą, po Łodzi, liczbę osób przyjeżdżających do pracy spoza terenu gminy.

W podmiotach zatrudniających ponad 9 osób, w gospodarce powiatu ogółem miejsce pracy co drugiego pracującego to przemysł i budownictwo, a co czwartego – pozostałe usługi[1]. Inaczej jest w przypadku kobiet – dominujące są pozostałe usługi (blisko połowa pracujących kobiet wobec nieco częściej niż co czwartej pracującej w przemyśle i budownictwie) (rys. 1).

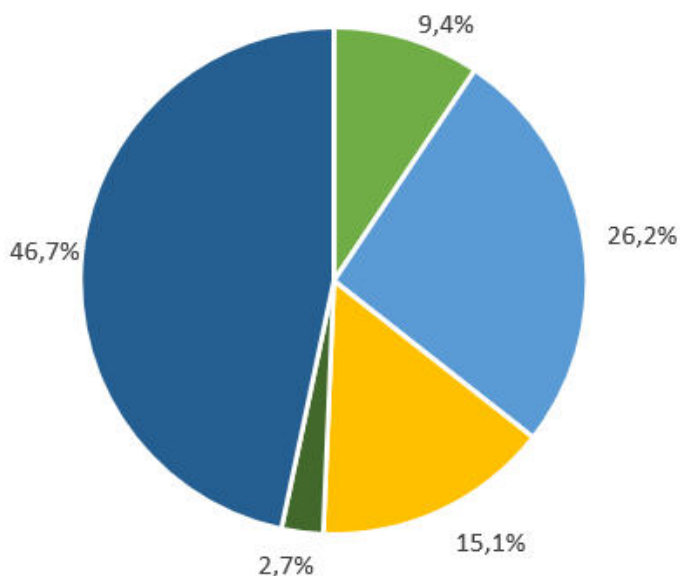
[1] Kategoria „Przemysł” obejmuje sekcje: Górnictwo i wydobywanie; Przetwórstwo przemysłowe; Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę; Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja. Kategoria „Pozostałe usługi” obejmuje sekcje: Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Administrowanie i działalność wspierająca; Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; Edukacja; Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz Pozostała działalność usługowa.



Ogółem



Kobiety



- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- przemysł i budownictwo
- handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości
- pozostałe usługi

Źródło: Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl>

Rys. 1. Struktura pracujących według połączonych sekcji – ogółem i dla kobiet w 2021 r.

Z uwagi na posiadanie na swoim obszarze dwóch dominujących zakładów pracy, które w zdecydowanej większości zatrudniają mężczyzn, powiat bełchatowski charakteryzuje się zdecydowanie niższym udziałem kobiet wśród zatrudnionych w porównaniu z krajem, regionem i terenami ościennymi powiatów. Udział ten – choć w połowie poprzedniej dekady zaczął się podnosić – ustabilizował się w ostatnich latach na poziomie 42-43% (42% w 2021 r.). Powyższa specyfika gospodarcza sprawia, że widoczny jest zdecydowanie niższy odsetek kobiet wśród ogółu zatrudnionych w przemyśle i budownictwie (22%, dla porównania w woj. łódzkim jest to 35%).

Z drugiej strony, kobiety przeważają wśród pracujących w pozostałych usługach stanowią (76%) oraz w działalności finansowej i ubezpieczeniowej lub obsłudze rynku nieruchomości (63%). W przypadku pozostałych sekcji proporcje kobiet i mężczyzn są dość wyrównane.

Niedobory na rynku pracy występują zwłaszcza w przypadku zawodów „technicznych”, zwłaszcza związanych z budownictwem i pochodnymi usługami. Niemniej jednak wśród zawodów deficytowych w powiecie bełchatowskim w 2022 r. „Barometr zawodów” wskazuje też kucharzy, nauczycieli, pielęgniarki i położne, kierowców, zajmujących się serwisowaniem i naprawą pojazdów, ale też księgowych, sekretarki i asystentów (<https://barometrzwodow.pl>).

Specyfiką rynku pracy w powiecie bełchatowskim jest również wysoki udział kobiet wśród bezrobotnych (tab. 3).

Tabela 3. Bezrobotni – ogółem i kobiety według wybranych cech na koniec 2021 r.

| Wyszczególnienie                                      | liczba bezrobotnych |             | odsetek kobiet                   |   |
|---|---------------------|-------------|----------------------------------|---|
|   | ogółem              | kobiety     | wśród bezrobotnych kobiet ogółem | w ogólnej liczbie bezrobotnych w danej grupie |
| <b>Ogółem</b>   | <b>2429</b>         | <b>1455</b> | <b>100,0</b>                     | <b>59,9</b>                                   |
| w tym   |                     |             |                                  |   |
| dotychczas niepracujący                               | 247                 | 139         | 9,6                              | 56,3  |
| zamieszkali na wsi                                    | 1032                | 607         | 41,7                             | 58,8  |
| do 12 mies. od ukończenia nauki                       | 85                  | 45          | 3,1                              | 52,9  |
| bez kwalifikacji zawodowych                           | 426                 | 196         | 13,5                             | 46,0  |
| bez doświadczenia zawodowego                          | 391                 | 228         | 15,7                             | 58,3  |
| do 30. roku życia                                     | 543                 | 344         | 23,6                             | 63,4  |
| powyżej 50 roku życia                                 | 551                 | 243         | 16,7                             | 44,1  |
| długotrwale bezrobotne                                | 1324                | 857         | 58,9                             | 64,7  |
| korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej         | 240                 | 161         | 11,1                             | 67,1  |
| posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia | 520                 | 470         | 32,3                             | 90,4  |
| niepełnosprawni                                       | 239                 | 124         | 8,5                              | 51,9  |

Źródło: Sporawozdanie o rynku pracy (MRPiT-01) za 01.01.2021-31.12.2021 - powiat bełchatowski, <https://belchatow.praca.gov.pl>

Na koniec 2021 r. wynosił on 59,9%, co plasowało powiat na drugim miejscu w województwie, tuż za powiatem skierniewickim (60,2%). Dla porównania, w całym województwie odsetek ten wynosił 50,3%. Struktura bezrobocia rejestrowanego (tab. 3) potwierdza nadwyżkę kobiet w niemal wszystkich kategoriach – jedynie wśród bezrobotnych powyżej 50. roku życia przeważają (z racji wyższego wieku emerytalnego) mężczyźni, przewaga mężczyzn ma też miejsce wśród bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych. Kobiety przeważają wśród bezrobotnych zwłaszcza w grupie posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia (90%), korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej (67%) i długotrwale bezrobotnych (65%), a także osób młodych (63%). Również 7 z 8 bezrobotnych posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia to kobiety.

Jednocześnie na terenie powiatu udział kobiet bezrobotnych wśród wszystkich kobiet w wieku produkcyjnym przyjmował w ostatnich latach wysokie wartości (wyższe niż dla ościennych powiatów i ogółem województwa). Cechą wyróżniającą bezrobocie kobiet w powiecie bełchatowskim jest też długi okres pozostawania bez pracy – na koniec 2021 r. kobiety stanowiły blisko 2/3 długotrwale bezrobotnych w powiecie. 29% bezrobotnych kobiet pozostawało w rejestrze dłużej niż 2 lata, a 19% - 12-24 miesiące. Na koniec sierpnia 2022 r. w rejestrze bezrobotnych było 30 cudzoziemców, w tym 25 kobiet.

Specyfika lokalnego rynku pracy przekłada się na słabszą pozycję kobiet – ich proporcjonalnie do innych obszarów regionu niższą aktywność zawodową i wyższe bezrobocie. W warunkach czekających podregion bełchatowski przekształceń dotyczących dwóch największych pracodawców rodzi się samoistnie pytanie, jakie będą konsekwencje owych przemian dla mieszkańców, a zwłaszcza mieszkanek Bełchatowa i powiatu bełchatowskiego.





## SPRAWIEDLIWA TRANSFORMACJA

fot. [www.facebook.com/SprawiedliwaTransformacja](https://www.facebook.com/SprawiedliwaTransformacja)

### **„ZIELONA TRANSFORMACJA” I JEJ KONSEKWENCJE DLA POWIATU BEŁCHATOWSKIEGO**

#### **Transformacja, ale jaka? Sprawiedliwa!**

Myślenie o planecie, którą zostawimy dla przyszłych pokoleń, wpisuje się w koncepcję zrównoważonego rozwoju. Zrównoważony rozwój dotyczy integrowania trzech dziedzin: gospodarki, społeczeństwa i środowiska. Imperatyw takiego myślenia o rozwoju skłania do przeprowadzenia transformacji energetycznej w świecie i w Polsce. Przyspieszające globalne ocieplenie, coraz bardziej powszechne klęski żywiołowe, wysoka emisja gazów cieplarnianych do atmosfery nie tylko obciążają środowisko naturalne, ale także zagrażają zdrowiu mieszkańców. Konieczność odejścia od paliw kopalnych w naszym kraju spowodowane jest także czynnikami ekonomicznymi - rosnące koszty pracy, kurczenie się wydobywalnych zasobów węgla kamiennego i brunatnego, potencjalnie w perspektywie lat nierentowność kopalni. Również rozwój nowych technologii energii odnawialnych sprawia, że wytwarzanie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych staje się coraz tańsze.

W tym duchu rozwija się zielona gospodarka, tworząca dobrobyt obywateli i zwiększając sprawiedliwość społeczną przy jednoczesnym zmniejszaniu ryzyka środowiskowego i zużycia zasobów naturalnych.

Skomplikowany charakter zielonej gospodarki oraz zidentyfikowane potrzeby poprawy jakości środowiska życia, które transformują system społeczno-gospodarczy, stały się przyczynkiem do przyjęcia w 2019 r. nowej strategii Unii Europejskiej (UE) – Europejski Zielony Ład. Strategia ta wskazuje na przekształcenie UE w sprawiedliwe i prosperujące społeczeństwo żyjące w nowoczesnej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarce. Istotą Europejskiego Zielonego Ładu stanowi transformacja, która powinna przebiegać w sprawiedliwy i sprzyjający włączeniu społecznemu sposób.

Fundusze UE dedykowane procesom transformacji powinny trafić w ręce obywateli i samorządów, środowisk lokalnych i podmiotów bezpośrednio zaangażowanych i odczuwających procesy zmian. Zaangażowanie regionów węglowych pozwala na wykorzystanie szansy, jaką stwarza Europejski Zielony Ład, do budowania zielonej, neutralnej klimatycznie gospodarki. Warto podkreślić, że w strategiach rozwoju województw: dolnośląskiego, łódzkiego, śląskiego i wielkopolskiego podejmowana jest ta problematyka.



Polska Zielona Sieć[2] dostrzega, że sprawiedliwa transformacja jest procesem zmiany rodzaju gospodarki z wysokoemisyjnej na zeroemisyjną ze szczególnym uwzględnieniem dobrostanu lokalnej ludności pod względem ciągłości zatrudnienia i środowiska. Polega ona na stworzeniu alternatywnych gałęzi gospodarki i zapewnieniu miejsc pracy osobom, które je tracą w wyniku stopniowego zamykania przedsiębiorstw takich jak kopalnie czy elektrownie. Musi ona przebiegać zgodnie z zaplanowanym wcześniej harmonogramem oraz z udziałem społeczności, której ona dotyczy.

Zagłębie Górnitzo - Energetyczne Bełchatów jest od trzech dekad niekwestionowaną stolicą produkcji energii w Polsce. Z uwagi na to, że dostarcza ok. 20% produkcji krajowej, odgrywa ona strategiczną rolę w bezpieczeństwie energetycznym kraju.

W regionie bełchatowskim działa największa w Europie elektrownia zasilana węglem brunatnym, która od lat jest największym jednostkowym emitentem CO2 w Europie.

Region bełchatowski znalazł się pośród sześciu górniczych regionów Polski, które mogą kwalifikować się do pomocy z unijnego Mechanizmu Sprawiedliwej Transformacji. W jego ramach Polska może otrzymać nawet 8 mld euro na przeprowadzenie transformacji energetycznej, a województwo łódzkie ma szansę uzyskania ok. 13 mld zł z tych środków. Niemniej, podczas gdy w innych województwach, np. śląskim czy wielkopolskim, od dłuższego czasu prowadzone są analizy i badania, trwa dyskusja nad kształtem niezbędnych zmian oraz postępują prace nad tworzeniem regionalnych planów transformacji, to w Bełchatowie publiczna debata na ten temat praktycznie nie istnieje. W grudniu 2022 Komisja Europejska zatwierdziła program Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021–2027, m.in. w zakresie przyznania środków finansowych na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.

[..]Zagłębie Górnitzo - Energetyczne Bełchatów jest od trzech dekad niekwestionowaną stolicą produkcji energii w Polsce. Z uwagi na to, że dostarcza ok. 20% produkcji krajowej, odgrywa ona strategiczną rolę w bezpieczeństwie energetycznym kraju.[..]

[..]W grudniu 2022 Komisja Europejska zatwierdziła program Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021–2027, m.in. w zakresie przyznania środków finansowych na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.[..]

[2] Polska Zielona Sieć jest ogólnopolską organizacją pożytku publicznego zrzeszającą organizacje ekologiczne działające w największych miastach Polski. Koncentruje się na budowaniu obywatelskiego poparcia dla zrównoważonego rozwoju, tworzeniu mechanizmów społecznej kontroli wydatkowania publicznych funduszy, zwiększeniu wpływu konsumentów na jakość produktów oraz politykę globalnych korporacji.



20%

*produkcji energii  
elektrycznej w Polsce.*

PGE

Niewątpliwie obszar bełchatowski kwalifikuje się do zaplanowania procesu sprawiedliwej transformacji. Punktem zwrotnym była decyzja PGE GiEK S.A. o nieopłacalności inwestycji w wydobywanie węgla brunatnego ze złoża Złoczew oraz zakończeniu wydobywania węgla z pola Szczerców, do wyczerpania zasobów w 2038 r. Dlatego we wrześniu 2020 roku Zarząd Województwa Łódzkiego powołał Zespół ds. transformacji terenów górniczych Województwa Łódzkiego pod przewodnictwem Marszałka Województwa Łódzkiego.

Również Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego województwa łódzkiego powołała Zespół problemowy ds. transformacji regionu bełchatowskiego. W ten sposób zapoczątkowano formalny proces przygotowywania Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji (TPST). Obecnie w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Łódzkiego funkcjonuje Biuro ds. transformacji regionu bełchatowskiego, do którego zadań należy podejmowanie działań aktywizujących współpracę przedstawicieli samorządów, organizacji społecznych i biznesowych, działających w gminach objętych procesem sprawiedliwej transformacji.

Istnieje dość powszechna zgoda, że środki z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji powinny w pierwszej kolejności wspierać transformację rynku pracy i prioryzetyzować inwestycje wpisujące się w Europejski Zielony Ład, aby wykorzystać posiadane kompetencje pracowników Kompleksu Bełchatowskiego, a także rosnące zapotrzebowanie na technologie i produkty w gospodarce niskoemisyjnej. Kompleksowe projekty rynku pracy i inwestycje infrastrukturalne powinny stać się priorytetem dla władz regionalnych. Aby zapobiec negatywnemu scenariuszowi transformacji w regionie, postulowane jest utrzymanie przemysłowego charakteru regionalnej gospodarki w oparciu o długoterminowy plan na rzecz zarządzania transformacją węglową. Plan taki powinien powstać na podstawie szerokiego dialogu wszystkich zainteresowanych stron.





Badacze podkreślają, iż pomimo powstania Zespołu ds. Rozwoju i Przekształceń Regionu Bełchatowskiego, którego celem jest opracowanie strategii rozwoju regionu bełchatowskiego po zamknięciu kopalni i pozyskanie unijnych funduszy, zdecydowanie brakuje szerokiej współpracy. Region bełchatowski nie posiada całościowego planu lokalnej transformacji energetycznej, nie dostrzega się konieczności dyskusji o sposobach transformacji energetycznej a w wyniku wskazywanej w badaniach opieszałości decydentów województwo łódzkie otrzymało jedynie ograniczone wsparcie finansowe na przygotowanie terytorialnego planu transformacji poprzez sfinansowanie przez rząd usług firmy konsultingowej PwC Advisory. Ponadto Województwo 5 grudnia 2022 uzyskało pozytywną, aczkolwiek warunkową, zgodę na uruchomienie Funduszy na rzecz Sprawiedliwej Transformacji w kwocie 369,5 mln euro, zgodnie z którą „władze polskie przedłożą zmieniony TPST WŁ do stycznia 2024 r., który uwzględni zmiany w poprzednich latach pod względem emisji CO<sub>2</sub> i produkcji e.e. oraz będzie zawierał bardziej szczegółowy harmonogram głównych etapów transformacji w 2026 i 2028 r. w odniesieniu do: wydobywania węgla brunatnego w KWB, zużycia węgla brunatnego, produkcji e.e. z węgla brunatnego i redukcji emisji gazów cieplarnianych w ELB. Zmieniony TPST zostanie oceniony przez KE, w szczególności pod kątem jego wpływu na ścieżkę prowadzącą do osiągnięcia, we wszystkich sektorach gospodarki, celów klimatycznych na 2030 i 2050 r. określonych w Europejskim prawie o klimacie oraz celów wyznaczonych w TPST do 2030 r. w zakresie dekarbonizacji w KEB. KE dokona oceny planu pod kątem zmiany programu regionalnego, w tym pozostałej alokacji FST na lata 2024-27 dla woj. łódzkiego”[3].





Błędnie prowadzona transformacja może doprowadzić do dramatycznego niedoboru inwestycji i wysokiego bezrobocia w regionie. W momencie zakończenia wydobywania i spalania węgla brunatnego, jednostki samorządu terytorialnego staną przed ogromnym wyzwaniem związanym z utratą znacznej części dochodów podatkowych i opłat, a także osłabieniem popytu wewnętrznego i pogorszeniem sytuacji na rynku pracy. Tę sytuację pogłębia starzenie się społeczeństwa i migracja młodych do większych ośrodków miejskich. W tym kontekście regionowi grozi powtórzenie „czarnego scenariusza”, jaki dotknął społeczności górnicze np. w Wałbrzychu. Aby temu zapobiec, należy mądrze zaplanować cały proces i wykorzystać czas transformacji na stworzenie nowych miejsc pracy, budując trwałe zatrudnienie i inwestując w innowacyjne rozwiązania zamiast w stare struktury. Jednocześnie zamknięcie kompleksu energetycznego może budzić obawy lokalnej społeczności, zwłaszcza w kontekście negatywnych skutków transformacji regionów węglowych z lat 90.

Aby transformacja przyniosła trwały impuls, Zespół Departamentu Doradztwa ds. Transformacji Niskoemisyjnej Łódzkiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. rekomenduje wiele działań, a wśród nich:



**01**

zarządzanie procesem transformacji wraz ze stworzeniem mechanizmów pozwalających na wykorzystanie różnorodnych źródeł i instrumentów finansowania,

**02**

włączenie kapitału intelektualnego i organizacyjnego łódzkich uczelni,

**04**

uruchomienie programu kompleksowego i wieloletniego zagospodarowania terenów przemysłowych z uwzględnieniem funkcji przemysłowych, usługowych oraz mieszkaniowych,

**03**

podniesienie poziomu wiedzy i świadomości oraz zwiększenie partycypacji społecznej wśród interesariuszy Obszaru Transformacji,

**05**

wspólne ponadgminne inicjatywy zwiększające efektywność i zasięg oddziaływania projektów.



## Co na temat sprawiedliwej transformacji wynika z badań ?

Z publikacji pod redakcją A. Drobniaka, z przeprowadzonych wywiadów wynika, iż procesy sprawiedliwej i energetycznej transformacji postrzegane są nieco odmiennie przez poszczególne grupy interesariuszy. Do umiarkowanych zwolenników wdrażania rozwiązań gospodarki niskoemisyjnej należą interesariusze reprezentowani przez samorządy terytorialne oraz instytucje otoczenia biznesu. Umiarkowany optymizm wynika prawdopodobnie, w przypadku samorządów terytorialnych, z ich świadomości odnoszącej się do skutków społecznych zmian (głównie wysokie bezrobocie, wykluczenie społeczne), jakie wywoła transformacja energetyczna w sektorach tradycyjnych. Instytucje otoczenia biznesu, posiadając wiedzę na temat rozwiązań gospodarki niskoemisyjnej, w tym zielonej i cyfrowej, są w pełni świadome, że

ich wdrożenie w gospodarce wymaga unikatowej wiedzy, kompetencji, doświadczeń i często woli politycznej. Okazuje się to także procesem wydłużonym w czasie, szczególnie w przypadku regionów węglowych posiadających wysoki poziom monokultury gospodarczej oraz słabe zaplecze instytucjonalne.

Do największych zwolenników rozwiązań Europejskiego Zielonego Ładu należy nowy sektor OZE. Przez możliwość realizacji, często ograniczonych w skali, ale jednak realnych projektów jego reprezentanci przekonali się o znaczącym potencjale rynkowym związanym chociażby z instalacjami PV. Jednak do zrealizowania i rynkowego zagospodarowania w zielonej transformacji pozostaje znacznie więcej. Stąd też zielony zwrot odczytywany jest przez ten sektor jako strategiczna szansa uzyskania przewagi konkurencyjnej.

W najmniejszym stopniu optymistycznie na proces transformacji energetycznej, a także sprawiedliwej transformacji, patrzy sektor tradycyjny - górnictwo, energetyka konwencjonalna, branże okołogórnnicze i pokrewne. Zielona transformacja stanowi swego rodzaju „zamach” na podstawy jego długoletniego funkcjonowania.

W najnowszym opracowaniu Wise Europa i Impact Hub prezentuje 30 studiów przypadków regionów zależnych od węgla i przemysłu ciężkiego. Regiony te w procesie transformacji napotkały różnego rodzaju bariery: polityczne, prawne, zarządcze organizacyjne, społeczne, finansowe i inne. Opracowanie dostarcza ponadto innowacyjnych odpowiedzi płynących od liderów zmian.







Autorzy opracowania podkreślają znaczenie inspiracji i know-how pochodzącego z dobrych praktyk i postulują stworzenie platformy internetowej zawierającej przykładowe innowacyjne rozwiązania. Takie dobre praktyki z całego świata umieszczone w interaktywnej, łatwej do filtrowania przestrzeni mogłyby być ważnym narzędziem umożliwiającym transformację.

Stworzenie platformy wiedzy o transformacji w regionie bełchatowskim wzbogaconą o przykłady innych polskich regionów mogłoby służyć mieszkańcom, lokalnym aktywistom, pracodawcom i stać się ważnym narzędziem komunikacji i współpracy.

Jeśli chodzi o badania w tym zakresie, niewiele jest ciągle takich, które prowadzone były wśród społeczności powiatu bełchatowskiego. Przykładem są tu badania postaw wobec transformacji energetycznej regionu, zrealizowane wśród: (a) samorządowców w dwóch zidentyfikowanych typach gmin (beneficjenci bliscy i dalecy), (b) pracowników kompleksu energetycznego (łącznie młodszy, starsi i emerytowani) oraz (c) reprezentantów strony społecznej – mieszkańców i pozostałych pracowników regionu. Wyniki badania wskazują, że różne grupy mieszkańców regionu bełchatowskiego odmiennie postrzegają kwestie środowiskowe i klimatyczne oraz miejsce kopalni i elektrowni w planowanej transformacji i co zrozumieli inaczej kreślą wizję rozwoju regionu (tab. 4).

Tabela 4. Postawy wobec transformacji energetycznej regionu w świetle badań wśród mieszkańców i samorządu w powiecie bełchatowskim

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

Źródło: A. Dańkowska, P. Sadura, Przespana rewolucja. Sytuacja społeczna w regionie bełchatowskim u progu transformacji energetycznej, Warszawa 2021.

Jednocześnie badacze na podstawie przeprowadzonej diagnozy formułują podstawowe obserwacje:

1. Jeden z głównych pracodawców regionu, PGE ogłosiło swoją nową strategię, zakładającą osiągnięcie do roku 2050 neutralności klimatycznej. Spółka deklaruje swoje wsparcie dla regionu w procesie transformacji energetycznej a planowane zmiany mają nie wiązać się ze zwolnieniami. Ponadto PGE ma bardzo pozytywny PR w mediach lokalnych. Wyraźnie częściej przedstawiana jest perspektywa samej spółki czy związków niż organizacji społecznych i mieszkańców. Pracownicy kompleksu energetycznego generalnie popierają proces planowego i stopniowego wygaszania wydobycia. Nie negują potrzeby zmian, ale domagają się dialogu i podmiotowego traktowania. Równocześnie jednak nie widzą alternatyw dla roli, jaką w rozwoju regionu ma węgiel, a ich narracje dotyczące przyszłości są przesiąknięte lękiem przed nadchodzącą katastrofą. Procesowi „upadaniu miasta” towarzyszy ich bierność i rezygnacja.
2. Beneficjentami funkcjonowania kopalni i elektrowni są gminy otrzymujące wysokie podatki z tytułu funkcjonowania na ich terenie zakładów energetycznych (Bełchatów, Kleszczów i Szczerców oraz częściowo Rzęśnia). Nawet dalecy beneficjenci, gminy, które nie zasilają budżetu podatkami płynącymi z PGE, mają swoje korzyści w utrzymaniu zatrudnienia w elektrowni lub na kopalni. Większość samorządowców była gotowa uznać problem zmian klimatycznych za istotny.
3. Wśród zauważanych przez mieszkańców szkód środowiskowych wywoływanych działalnością wydobywczą wskazuje się na problemy, takie jak deficyt zasobów wodnych, pylenie, hałas czy trzęsienia ziemi. Zdaniem samorządowców korzyści gospodarcze przewyższają koszty środowiskowe. Zdaniem znacznej części mieszkańców wszystkich badanych gmin, kopalnia i elektrownia to najważniejszy pracodawca, który zapewnia wysoki poziom życia w regionie.
4. Kwestia wpływu spalania węgla na zmiany klimatyczne przez mieszkańców i pracowników kompleksu energetycznego jest postrzegana jako mocno dyskusyjna, powszechnie oskarża się kraje Europy Zachodniej o hipokryzję związaną z oczekiwaniem od Polski dekarbonizacji i równoczesnym trwaniem przy gospodarce opartej na paliwach kopalnych. Zmiany klimatu postrzegane były przez wielu rozmówców jako wymyślone i jako element politycznej gry.
5. Zdaniem zarówno samorządowców, jak i mieszkańców, w całym regionie brakuje ofert pracy dla osób dobrze wykształconych i posiadających wysokie kwalifikacje. Pozytywnym aspektem jest natomiast rozbudowana oferta edukacyjna w powiecie.
6. Mieszkańcy są przyzwyczajeni, że kluczowe decyzje na temat regionu podejmowane są ponad ich głowami. W konsekwencji nie są oni proaktywni, a całą odpowiedzialność za dobrą przyszłość regionu delegują „wyżej”, oczekując, że władze ich wsi, gmin i powiatu znajdą właściwe rozwiązania i wskażą dalszy kierunek rozwoju.
7. Dotychczasowe działania transformacyjne nie są przejrzyste dla samorządowców, mieszkańców i pracowników w regionie. Brakuje informacji decydentów o strategii rozwoju zakładów energetycznych oraz publicznej debaty na temat tego, jak zmiany w branży energetycznej wpłyną na kondycję całego powiatu. Samorządy nie są włączane w dyskusję na temat transformacji regionu, a głównym źródłem ich wiedzy stają się przekazy medialne.
8. Interwencje aktywistów z ogólnopolskich organizacji ekologicznych są obiektem przeważającej krytyki w społecznościach lokalnych, a pracownicy kompleksu energetycznego mają szczególnie negatywny stosunek do organizacji ekologicznych. Również mieszkańcy i samorządowcy są nastawieni sceptycznie.



W kolejnym badaniu, zrealizowanym wśród mieszkańców Bełchatowa i okolic[4] na temat odnawialnych źródeł energii, co czwarty z nich uważa, że stan środowiska w powiecie bełchatowskim jest zły bądź bardzo zły (25%). Jednocześnie mieszkańcy powiatu bełchatowskiego mają w większości pozytywne opinie o odnawialnych źródłach energii. Tylko co dwudziesty ma negatywny stosunek do stosowania paneli fotowoltaicznych (5,3%), a rzadziej niż co dziesiąty wyraża się nieprzychylnie o rozwoju lądowych elektrowni wiatrowych (8,5%). Nieznacznie częściej badani negatywnie oceniają elektrownie gazowe (13,9%) i biogazownie (14,3%). Sześciu na dziesięciu mieszkańców powiatu bełchatowskiego ma pozytywne zdanie o elektrowniach jądrowych (58,5%).

Nawet dość pobieżnie zdiagnozowane procesy, nie stoją na przeszkodzie pojawiania się wartościowych pojedynczych inicjatyw oddolnych.

Porozumienie "Bełchatów - Kleszczów razem możemy więcej", firma Sun Roof, Instytut Ekologii Terenów Uprzemysłowionych oraz Ośrodek Działań Ekologicznych ŹRÓDŁA wraz z zespołem współpracujących ekspertów stworzył koncepcję ENERGOPOLIS.

ENERGOPOLIS jest to szereg przedsięwzięć wpisujących się w wizję regionu współtworzoną przez bezpośrednich beneficjentów transformacji, czyli jej mieszkańców, przedstawicieli samorządów terytorialnych, przedsiębiorców oraz naukowców – precyzyjnie identyfikujących bełchatowsko-kleszczowskie potrzeby, szanse, zagrożenia, słabe oraz mocne strony na tle lokalnym i regionalnym. Pomysł ten wymaga dalszych pogłębionych prac wraz z opracowaniem studium wykonalności z uwagi na brak całej gamy szczegółów niezbędnych do wdrażania.





## POWIAT BEŁCHATOWSKI OCZAMI PRACODAWCÓW I INNYCH PODMIOTÓW W REGIONIE

Prowadząc badania terenowe dotyczące sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy, nie sposób nie osadzić ich w szerszym kontekście sytuacji ekonomiczno-społecznej powiatu bełchatowskiego i jej perspektyw związanych z „zieloną transformacją”. Ponieważ w prowadzonych w pierwszej kolejności indywidualnych wywiadach pogłębionych, które zrealizowano wśród przedstawicieli różnych podmiotów otoczenia funkcjonujących na terenie powiatu, kwestie związane z transformacją energetyczną i jej konsekwencjami dla regionu były mocno akcentowane przez uczestników wywiadów, o kontekst ten zapytano zarówno w badaniu ilościowym pracodawców.

Wyniki obu zrealizowanych w projekcie badań pierwotnych, tj. jakościowych wywiadów indywidualnych (przeprowadzonych wśród różnych podmiotów szeroko rozumianego otoczenia) wywiadu kwestionariuszowego (wśród pracodawców), są komplementarne i tak też będą w tej części opracowania prezentowane. W pierwszej kolejności, opierając się na wynikach obu badań, nakreślony zostanie kontekst sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim. W szczególności skoncentrujemy się na postrzeganiu powiatu – jego atutów, ale i słabych stron i zagrożeń, zwłaszcza w perspektywie oczekiwanej transformacji regionu.

W kolejnym punkcie skupimy się na sytuacji kobiet i ich ocenie przez pracodawców i innych interesariuszy. Prezentowane tu wyniki pochodzą wyłącznie z badań zrealizowanych w ramach niniejszego projektu.





## Atuty powiatu

Pytając pracodawców o atuty powiatu bełchatowskiego, jako punkt wyjścia przyjęto wyniki analizy SWOT z najnowszej strategii rozwoju powiatu, ograniczając przy tym prezentowaną tam rozbudowaną listę cech. Pracodawcy odnosili się do siedmiu kwestii, w stosunku do każdej z nich wskazując, czy się z tym zgadzają i w jakim stopniu. Jako główny atut powiatu pracodawcy zdecydowanie wskazali lokalizację w centrum Polski – potwierdza to blisko 90% badanych, w tym połowa zdecydowanie tak uważa (rys. 2). Pracodawcy w powiecie postrzegają jego siłę także w dużej liczbie prężnych małych firm i kapitale ludzkim mieszkańców (twierdzi tak 70% pracodawców). Dwóch na trzech badanych widzi potencjał w walorach przyrodniczych i krajobrazowych, ale również pozostałe aspekty są postrzegane jako atuty przez ponad połowę pracodawców, choć udział zdecydowanie potwierdzających je jest wyraźnie niższy (16-21%). Przeciwnego zdania jest maksymalnie 17% pracodawców – naj słabiej identyfikują się z tym, że mocną stroną powiatu jest rolnictwo ekologiczne.

Walory turystyczne regionu podkreślano też w wywiadach indywidualnych, choć sygnalizowano równocześnie potrzebę dalszych działań w tym zakresie:

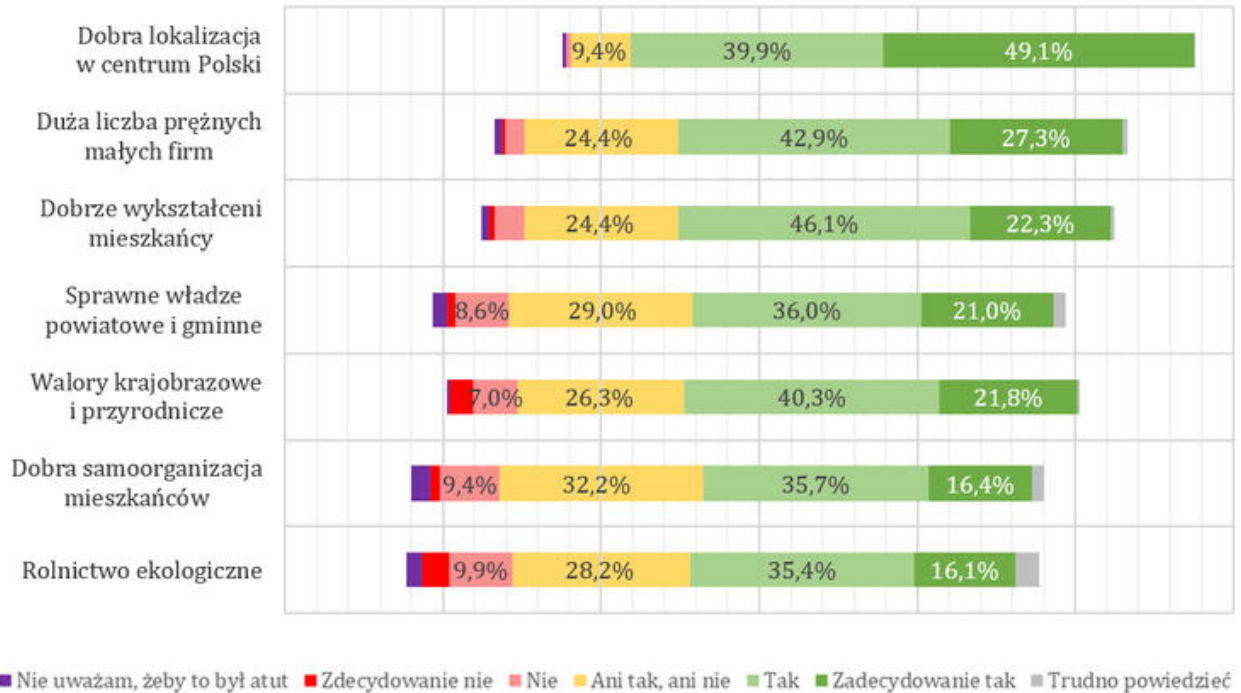
*Baza hotelowa jest – może nie jest jakaś szalona, ale jest. To wszystko jest do zrobienia i zadbania o te atrakcje, nie tylko takie uwarunkowane od pogody, gdzie przy jej braku nie ma sensu zwiedzanie choćby wkopu kopalni. Mamy Giganty Mocy, Muzeum, kino, ale warto pomyśleć o czymś jeszcze co przyciągnie turystów (...) I dla dzieci, żeby były atrakcje: mamy „Figloraje” (...) Jest baza, tylko żeby pomyśl był jak ją wykorzystać [IDI\_11].*

*(...) turystyka, żeby nie była taka stricte ukierunkowana pod kątem „mama, tata, dziecko i tu piłeczka, tam piaskownica, i do lasu na grzybki, a może na basen i tyle”(...) Wśród znajomych cieszą się atrakcje survivalowe, gdzie zarówno mama jak i tata zabierają dzieci na takie wyprawy i cieszą się one popularnością. Mamy tereny pod to, żeby coś takiego też zrobić, żeby to były atrakcje różnego rodzaju - nie tylko „taka przypudrowana, przylukrowana” [IDI\_11].*

Z badania przedstawicieli przedsiębiorstw działających na terenie powiatu wynika, że częściej niż w przypadku innych aspektów, słabo oceniany jest też samorząd, zarówno instytucjonalny, jak i obywatelski – 14% pracodawców nie uważa, żeby atutem powiatu była dobra samoorganizacja mieszkańców, 12% ma takie zdanie o sprawności władz powiatowych i gminnych (rys. 2).



Rys. 2. Atuty powiatu bełchatowskiego w ocenie pracodawców (n = 373)



\* ukryto odsetki niższe od 5%

Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

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

### Słabe strony powiatu

W wywiadach indywidualnych (IDI) przedstawiciele podmiotów funkcjonujących na terenie powiatu bełchatowskiego znacznie częściej niż atuty wskazywali słabe strony regionu.

W trakcie spotkań generalnie wybrzmiewał bardzo negatywny ton. Respondenci werbalizowali swój pesymizm używając zdecydowanych określeń, posługując się dosadnym językiem:

*Bełchatów nie ma przyszłości [IDI\_1],*

*Bełchatów nie ma perspektyw [IDI\_2], Bełchatów się kończy [IDI\_1].*



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



*Mam niestety takie bardzo pesymistyczne nastawienie, cały czas mam „z tyłu głowy”, że to wszystko jest za późno.*

*Ale żebym się myliła (...) [IDI\_1].*

*Tylko my jesteśmy niestety na początku tej drogi, zamiast być już na etapie finalizowania pewnych rzeczy (...) [IDI\_6].*

Również przedstawiciele przedsiębiorstw biorący udział w wywiadach kwestionariuszowych licznie wskazują na słabe strony powiatu. Jako najważniejsze wymieniano pięć kwestii (rys. 3):

1. wyludnianie powiatu, w tym zwłaszcza emigrację młodych ludzi (potwierdza to 67% badanych),
2. monokulturę gospodarki regionu (64%),
3. dużą skalę zanieczyszczeń (59%), a także
4. słabą jakość dróg powiatowych i gminnych (54%) i
5. słabo rozwiniętą komunikację publiczną (46%) (nie potwierdza tych słabości tylko 9-20% badanych).

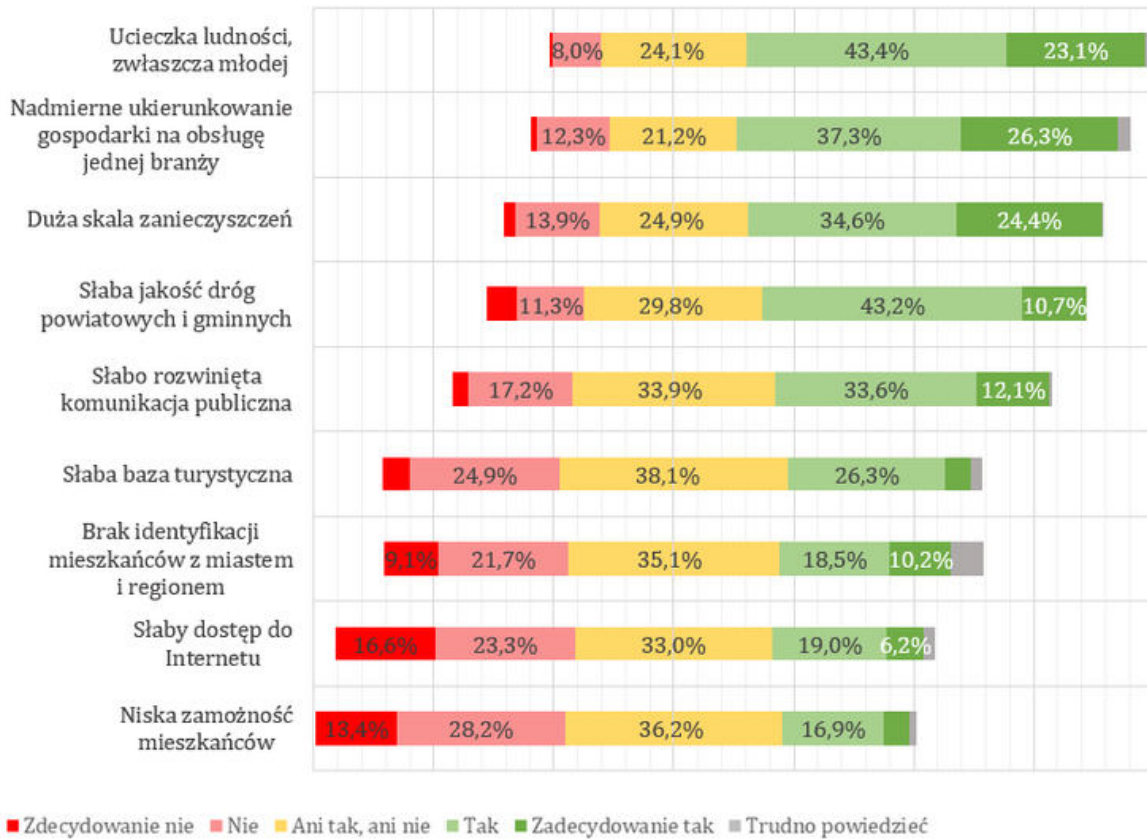
W oczach pracodawców problemem nie jest natomiast (niska) zamożność mieszkańców (nie zgadza się z tym 42% badanych, a zgadza się tylko 21%), a także (słaby) dostęp do szerokopasmowego internetu (odpowiednio 40% i 25%).

Bardzo wyrównane są odsetki osób za i przeciw braku identyfikacji mieszkańców z miastem i regionem oraz (słabej) bazy turystycznej (odpowiedzi „tak” i „nie” wybrało po ok. 30% osób).

Słabe strony nieco inaczej postrzegają pracodawcy zlokalizowani na wsi i w miastach. Główna bolączka – ucieczka ludności, zwłaszcza młodej – jest odczuwana częściej w miastach (potwierdza to 75% osób), choć na wsi odsetek wskazań też jest wysoki – 68%. Jednak jako bardziej problematyczne dla firm zlokalizowanych na wsi rysują się: monokultura regionu, duża skala zanieczyszczeń oraz słaba jakość dróg powiatowych i gminnych (potwierdza to 65-74% firm z obszarów wiejskich). Na wsi częściej deklarowany jest też słaby dostęp do szerokopasmowego internetu (25% vs. 6%).

Z kolei w miastach bardziej problematyczny niż na wsi jest, zdaniem pracodawców, brak identyfikacji mieszkańców (52% odpowiedzi na tak wobec 19% na wsi) i niska zamożność mieszkańców (53% vs. 12%).

Rys. 3. Słabe strony powiatu bełchatowskiego w ocenie pracodawców (n = 373)



\* ukryto odsetki niższe od 5%

Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

Bolączki te potwierdzają również przedstawiciele innych podmiotów w regionie, biorący udział w wywiadach IDI. Monokultura gospodarki regionu kształtuje lokalny rynek pracy, a jednocześnie buduje mentalność mieszkańców, która nie sprzyja budowaniu potencjału regionu na innych podwalinach.

*Bełchatów jest specyficznym miastem, bo faktycznie te dwa zakłady, które powstały w Bełchatowie i wywykreowały Bełchatów to były faktycznie była kopalnia i elektrownia. Zatrudnienie jest w większości mężczyzn. (...) Oferty pracy, które występują na naszym rynku są typowe dla mężczyzn: monter, mechanik itp. (...) Bełchatów jest specyficznym miastem, tu zawsze było więcej pracy dla mężczyzn niż dla kobiet [IDI\_6].*

*„monokultura przemysłowa” i ten, nie da się ukryć – mocno rozbudowany „social pracowniczy” w Kopalni i Elektrowni powoduje, że wiele osób marzy raczej o tym, żeby dostać ten „ciepły etat” w Kopalni i Elektrowni, a nie „szarpać się z przedsiębiorczością” [IDI\_7].*

*Bełchatowska mentalność jest naprawdę ciężka! Jest ciężka, rozpuszczona, rynek jest popsuty (...) Tutaj środowisko jest podzielone na: „kopalniaków” i „niekopalniaków” i „elektrowniaków” (...) To jest generalnie tutaj takie podejście, że „im się należy”, że to jest takie podejście, że oni tutaj przyjechali i tu były bloki dla nich wybudowane, place zabaw zrobione – tak naprawdę nie musieli się o nic starać. (...) To jest społeczeństwo, które uważa, że to powinno być zrobione, bo „im się to należy”, bo tak zawsze było. [IDI\_10]*



*"A młodych nie ma, uciekają z Bełchatowa i nie ma perspektyw"*

*"Młodzi powyjeżdżali na studia i nie wracają"*

Ograniczenie szans na nowe inwestycje w regionie (w tym rozwoju turystyki), stanowią bariery komunikacyjne. Lokalizacja w centrum Polski to niewątpliwy atut regionu, niemniej jednak brak połączeń kolejowych, pewne oddalenie od trasy S8, a także słabo rozwinięta sieć i jakość dróg powiatowych i gminnych, powodują, że potencjał ten nie może być w pełni wykorzystany. Utrudnia to również aktywność zawodową mieszkańcom, w szczególności kobietom, które pomimo tego, że mają dobry dostęp do opieki instytucjonalnej nad dziećmi, z uwagi na trudności komunikacyjne mają utrudnione wejście na rynek pracy.

*Tu jeszcze jeden problem jest związany z komunikacją (transportem), bo Łódź coraz lepiej się rozwija, tam można by też poszukać pracy z tym, że tam komunikacja jest kosztowna: musi być jakiś transport, albo transport taki publiczny, który w przypadku młodych kobiet, które tutaj dzieci zostawia w przedszkolu to jest masakra. Kobieta do godziny 16 pracuje i na 17 tutaj wróci? To co z dziećmi? Tu jest problem, nawet dzieci, które są we wczesnym wieku szkolnym, no też potrzebują opieki. Natomiast transportu kolejowego nie mamy [IDI\_1].*

*Nie mówiąc o komunikacji takiej ościennych gmin [IDI\_2].*

Przedstawiciele pracodawców w regionie wskazują też na wyludnianie regionu, w tym zwłaszcza ucieczkę młodych ludzi i starzenie się populacji:

*A młodych nie ma, uciekają z Bełchatowa i nie ma perspektyw [IDI\_2].*

*Młodzi powyjeżdżali na studia i nie wracają [IDI\_8].*

*Region się wyludnia: widzę u siebie w blokowisku – 20 rodzin, 3 są młode, reszta to emerytowani pracownicy Kopalni i Elektrowni [IDI\_5].*

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

*Moim zdaniem, stajemy się miastem emerytów i martwi mnie, że nasze władze nie myślą o młodych. Patrząc nawet jakie oferty kulturalne, rozrywkowe są to jest to nastawione na emerytów. Uważam, że jest to „ucinięcie gałęzi, na której się siedzi”, bo to nie emeryci będą tutaj płacić te lokalne podatki [IDI\_1].*

*I ja myślę, że to będzie bardzo prawdopodobne, że jeżeli tu się systemowo nic nie zadzieje, nie powstaną jakieś zakłady pracy, jakaś większa inicjatywa, która tych ludzi tutaj zatrzyma to myślę, że za 20 lat tu będzie pusto. W sensie: wieś Bełchatów będzie [IDI\_10].*



Badani podnosili też dotychczasowy niemal całkowity brak konsultacji z mieszkańcami regionu, aktywność i przypadkowość działań samorządowców, brak strategii komunikacyjnej w procesie transformacji regionu. Wysoki poziom frustracji spaja niemal wszystkie przeprowadzone rozmowy.

*Żeby to wszystko miało szansę realizacji to muszą być konsultacje z lokalną społecznością i oni muszą być przekonani i oni muszą chcieć się za to zabrać. Bo to nie jest tak: „zróbcie coś dla nas” [IDI\_1].*

W trakcie spotkań dało się odnieść wrażenie, że temat sprawiedliwej transformacji nie jest eksponowany publicznie, nie pojawia się niemalże w przestrzeni medialnej. Ponadto konsultacji społecznych na temat sprawiedliwej transformacji właściwie nie ma, a co więcej, zdaniem niektórych rozmówców, społeczność nie jest nim specjalnie zainteresowana.

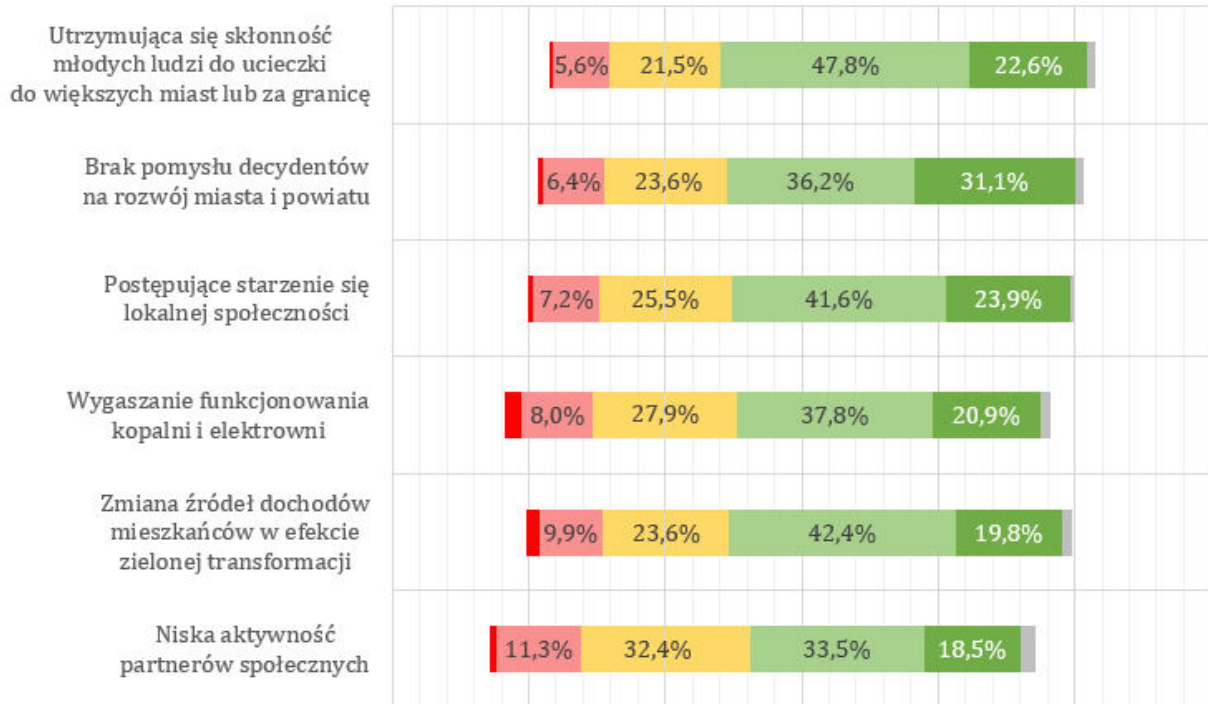
Respondenci zauważyli brak ciągłości w mówieniu o transformacji. W mediach pojawił się wprawdzie ten temat, niemniej jednak po ogłoszeniu decyzji dotyczącej Złoczewa transformacja zaczęła być przedstawiana w innym świetle – do czasu ostatecznej decyzji o zamknięciu projektu odkrywki Złoczew.

*Tak naprawdę to chyba od momentu jak się okazało że Złoczewa nie będzie. Do tego momentu byliśmy zwołani takimi obietnicami, że szansa na to jest i zostanie to uruchomione i wszystko będzie świetnie. No dlatego nikt się tak bardzo nie przejmował tym, że Unia mówi, że „kopalnie zamykać i na odnawialne źródła energii się przestawiać, no my będziemy mieć Złoczew”. No, ale jak się okazało, że jednak Złoczewa nie będzie, że tego węgla tak naprawdę nie ma to zaczęła dochodzić taka refleksja do co niektórych [IDI\_1].*

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



Rys. 4. Czynniki stanowiące zagrożenie dla rozwoju regionu bełchatowskiego w perspektywie 10 lat w ocenie pracodawców (n = 373)



■ Zdecydowanie nie ■ Nie ■ Ani tak, ani nie ■ Tak ■ Zdecydowanie tak ■ Trudno powiedzieć

\* ukryto odsetki niższe od 5%

Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

## Zagrożenia dla rozwoju powiatu w perspektywie dziesięcioletniej

Również w dłuższym okresie wizja powiatu bełchatowskiego nie jest zbyt optymistyczna. Skłonność młodych ludzi do opuszczania powiatu postrzegana jest jako główny problem dla regionu również w perspektywie 5-10 lat – opinię taką wyraziło 70% pracodawców (rys. 4). Niemniej jednak najczęściej odpowiedzi „zdecydowanie tak” dotyczy braku pomysłu decydentów na rozwój miasta i powiatu (31%, łącznie potwierdza to 67% badanych). Blisko 2/3 pracodawców jako zagrożenie widzi też starzenie populacji regionu. Ok. 60% pracodawców widzi zagrożenia związane z transformacją energetyczną. Warto zauważyć, że odsetek osób zdecydowanie potwierdzających wymieniane zagrożenia demo-



graficzne jest znacznie wyższy w miastach, a obawy przed ubożeniem mieszkańców – na wsi.

W przypadku firm, których działalność jest powiązana z sektorem energetycznym, dwukrotnie częściej padały odpowiedzi „zdecydowanie tak” w odniesieniu do zagrożeń dotyczących wygaszania kopalni i elektrowni, braku pomysłu na rozwój regionu i niskiej aktywności partnerów społecznych (np. związków zawodowych, organizacji pozarządowych itp.).



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

*Myszę, że działania powinny się rozpocząć z 5-6 lat temu, bo o tym, że kopalnia i elektrownia zostaną zamknięte to wszyscy wiedzieli. Elektrownia Konin, Bogatynia się do tego przygotowuje, mają już określony plan. U nas te plany nie, bo to tak: najpierw był lockdown - wiadomo, że kopalnia, elektrownia musi otworzyć fundusz na proces przyszłej transformacji, te środki deponować. Natomiast, z tego co wiem, to to wszystko... [IDI\_6].*

*Natomiast my mamy inny problem, duży – bo przecież szykuje się, jest już w trakcie wielka transformacja i wielkie pieniądze na ten cel przeznaczone, a nasze władze miejskie, powiatu nie mają na to żadnego pomysłu, nie złożyły żadnych dokumentów. W związku z powyższym ominą nas te fundusze prawdopodobnie, a to by dało nam duży zastrzyk (...). Pieniądze dają możliwości [IDI\_11].*

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

*Tak sobie mówimy, że tutaj będzie "taki drugi Wałbrzych", czyli będzie bieda, bezrobocie, alkoholizm i generalnie - zmarniejemy. Bełchatów zmarnieje. Kto już wyjechał to nie wróci, wyrwał się stąd i nie wróci. Jeżeli my teraz - mając to zaplecze naprawdę wysokich dochodów części społeczeństwa, części mieszkańców - nie potrafimy wypracować chociażby jakiejś działalności tutaj w "Bawełniance", od lat - to co tu się może wydarzyć? Tu się nic nie dzieje... [IDI\_3].*

*Bełchatów „obcięte miał ręce”, chociażby fakt, że S8 jest poza zasięgiem Bełchatowa [IDI\_5].*





Gorzkie wypowiedzi dotyczą postawy i podejmowanych, a właściwie niepodjętych działań, które nieuniknione, a nie zostały zaprojektowane. Przebija się po raz kolejny obawa o słabe zaangażowanie lokalnych decydentów w sprawy transformacji, która zdaniem niektórych wynika ze słabej identyfikacji z regionem ze strony lokalnych władarzy.

*Widzę, że jak na tej płaszczyźnie rozmawiamy o transformacji to zaczyna jakby budzić emocje, zaczynają się „mądrzy ludzie” mniej lub bardziej wypowiadać w tej kwestii. A to co mnie trochę męczy w tym wszystkim, to jest niezrozumienie zagadnienia. Transformacja to jest proces społeczny, który nas dotknie. A sytuacja gospodarcza jest po pierwsze – powodem, czyli ta przewidywalna zmiana monokultury przemysłowej i później narzędziem ewentualnie do tego, żeby społecznie coś robić [IDI\_7].*

*To wszystko zależy od lokalnych władarzy, którzy tu powinni o to walczyć już o wiele wcześniej, bo jak okazało się, że będzie ta transformacja, że tutaj nie ma dalszych perspektyw i trzeba zabiegać o naszą przyszłość. (...) z koleżanką zaczęłyśmy szukać, czytać: Śląsk przygotowywał się do tego od dawien dawna. W każdym powiecie były konsultacje, rozmowy, były przygotowywane projekty. Natomiast tu, u nas do tej pory o niczym się nie rozmawiało, nie mówiło i nagle na „hurra” coś trzeba było przygotować [IDI\_1].*

*No nie mamy chyba władz, takich stricte „Z Bełchatowa”, chyba sami napływowi są? [IDI\_11].*

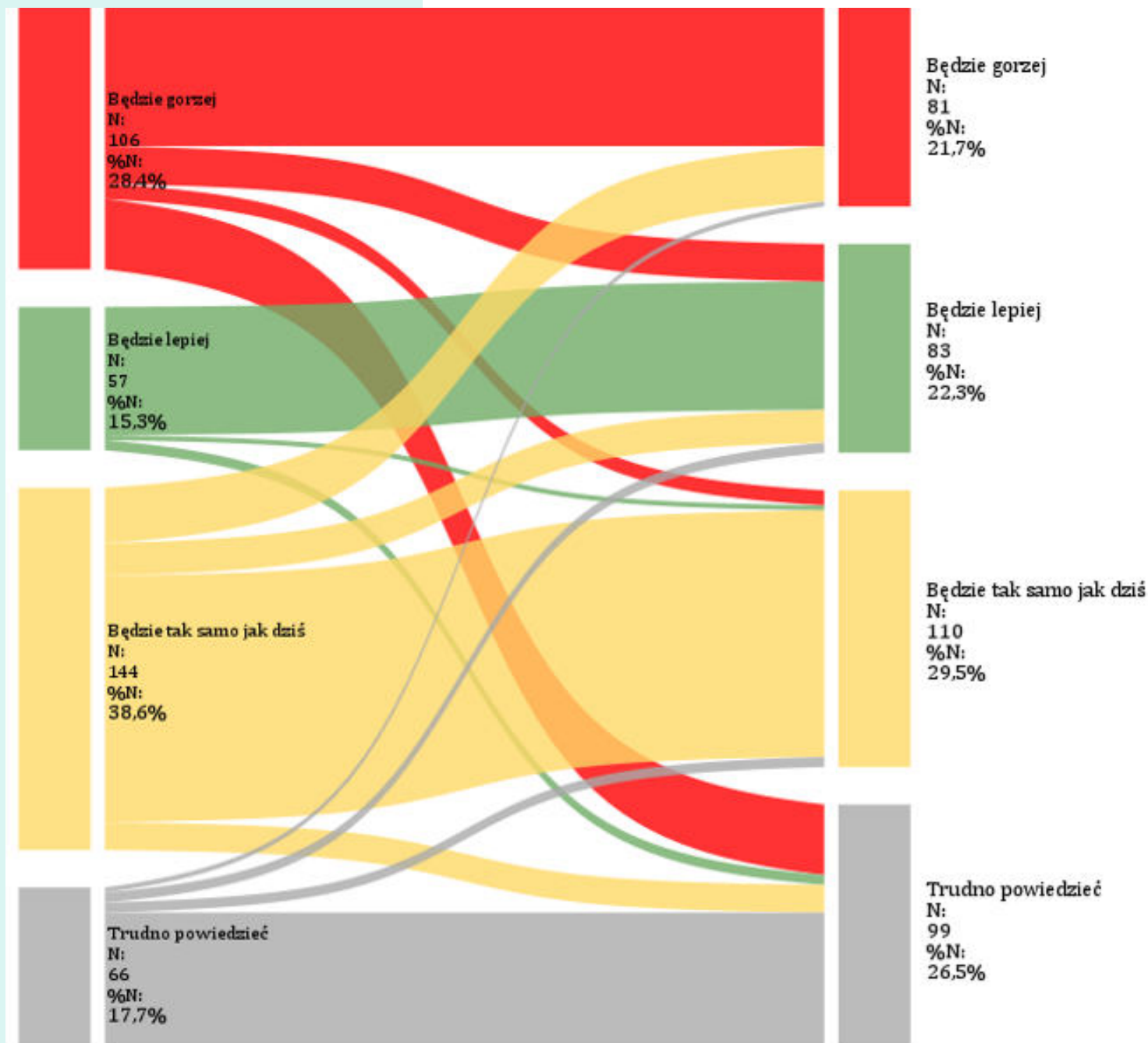
*Władze są napływowe, więc im nie zależy, bo oni wrócą do siebie [IDI\_4].*

Pomimo wskazywanych obaw o przyszłość powiatu, pogorszenia sytuacji w perspektywie 5 lat obawia się „tylko” 28% badanych w projekcie przedstawicieli przedsiębiorstw w powiecie bełchatowskim, a przeważającą jest opinia, że sytuacja nie ulegnie zmianie (40% wskazań).

Z kolei 15% badanych spodziewa się jej poprawy (rys. 5). W perspektywie dziesięcioletniej również najczęściej pracodawcy spodziewają się utrzymania stanu powiatu (30%), aczkolwiek pozostałe odpowiedzi nie są dużo rzadsze (po 22% spodziewa się pogorszenia / poprawy sytuacji, 27% - nie jest pewnych, czego się spodziewać).

Warto zauważyć, że te opinie są dość „stabilne w czasie”, tzn. badani utrzymywali zwykle swoją ocenę dotyczącą najbliższych 5 lat również w perspektywie 10-letniej. Dotyczy to zwłaszcza tych, którzy uważają, że będzie lepiej. Z kolei blisko połowa pracodawców spodziewających się w ciągu 5 lat pogorszenia sytuacji, w perspektywie 10-letniej widzi to inaczej (przeważnie wybierano odp. trudno powiedzieć). Ci, którzy uważali, że za 5 lat będzie tak samo jak obecnie, spodziewali się zwykle utrzymania lub pogorszenia sytuacji w powiecie.

Rys. 5. Prognozowany stan regionu bełchatowskiego w perspektywie pięcio- i dziesięcioletniej w opinii pracodawców (n = 367)

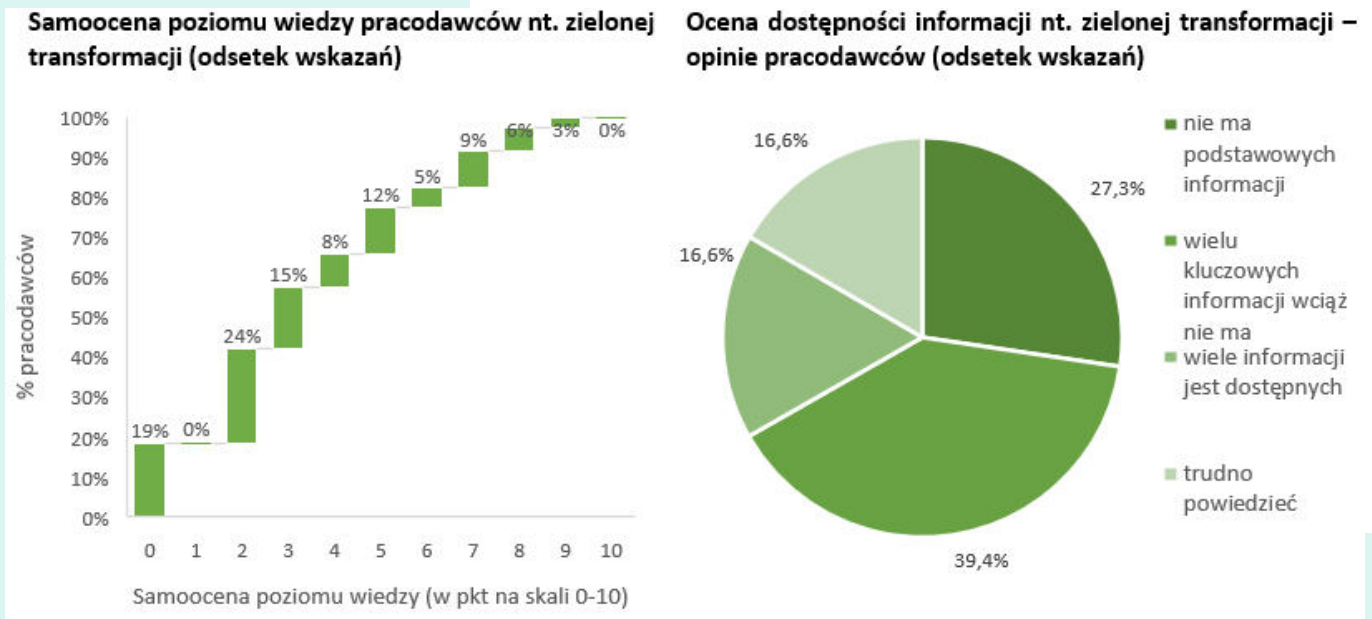


Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

Co może wpłynąć na wzmocnienie sytuacji w powiecie, na osłabienie postrzeganych zagrożeń? Pracodawcy liczą przede wszystkim na pobudzanie przedsiębiorczości i powstawania nowych firm oraz wspieranie istniejących (poprzez specjalne programy ułatwiające inwestycje) – wskazuje tak 40-45% badanych. Co trzeci pracodawca oczekuje poszukiwania nowych dużych inwestorów, a 28% wymyślenia nowych branż przewodnich dla Bełchatowa.



Rys. 6. Wiedza nt. zielonej transformacji i możliwości jej uzyskiwania w opinii pracodawców (n = 373)



Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

## Perspektywy rozwoju własnej działalności w kontekście transformacji energetycznej

Jako główne bariery rozwoju własnej firmy, pracodawcy postrzegają przede wszystkim czynniki niespecyficzne dla regionu, a właściwie dominującym w gospodarce regionu mniejszym firmom. Dotyczą one bieżących problemów w prowadzeniu działalności gospodarczej, w tym przede wszystkim zbyt szybko rosnących kosztów prowadzenia działalności i niestabilnej sytuacji gospodarczej (79%). Również zbyt szybkie zmiany technologiczne stanowią wyzwanie (68% wskazań). Blisko co drugi pracodawca wskazywał na spadającą zamożność klientów, trudności z pozyskaniem i utrzymaniem pracowników, nieco rzadziej zaś podkreślano zmianę struktury wiekowej mieszkańców. Bariery te (poza spadkiem zamożności klientów) częściej wymieniano w firmach powiązanych z energetyką.



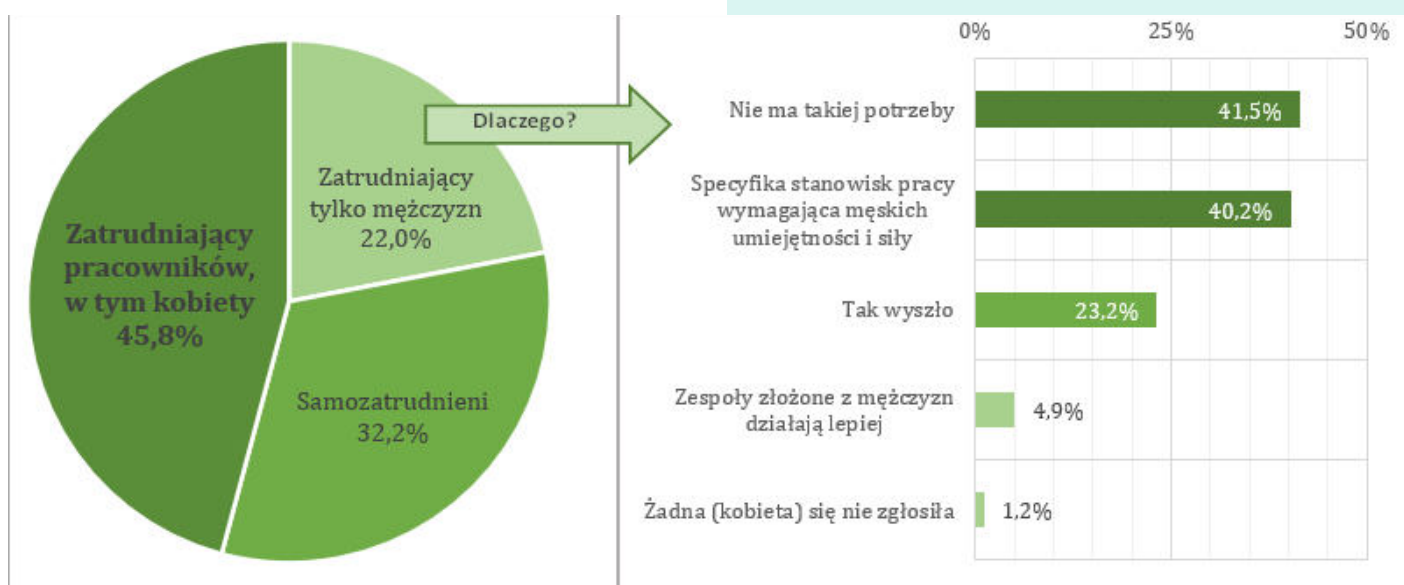
Na liście barier swojej działalności, wygaszanie funkcjonowania kopalni i elektrowni pracodawcy plasowali na końcu (z 40% odp. „tak” i 27% odp. „nie”). Jest to spójne z powszechnym w Polsce podejściem małych firm do prowadzenia działalności gospodarczej, koncentrującym się na perspektywie krótko- a nie długookresowej. Z drugiej strony, ocena własnej wiedzy nt. zielonej transformacji jest niska – 19% pracodawców uważa, że nie ma żadnej, a w przypadku kolejnych 40% jest ona słaba. Jednocześnie ok. 2/3 pracodawców słabo ocenia dostępność informacji w tym zakresie (w tym 27% wskazuje na brak nawet podstawowych informacji) – (rys. 6).

## SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W POWIECIE BEŁCHATOWSKIM W OPINII BADANYCH

Przedstawione powyżej dane mówią o podejściu przedsiębiorców do zielonej transformacji. Drugim tematem niniejszego opracowania jest sytuacja kobiet na bełchatowskim rynku pracy i nim zajmujemy się w niniejszej części.

Wśród badanych przedsiębiorstw 2/3 zatrudnia pracowników, a 1/3 to samozatrudnieni (wśród których mniej więcej co trzeci przedsiębiorca to kobieta). Czy badani przedsiębiorcy – inni niż samozatrudnieni – zatrudniają kobiety? Zdecydowana większość zatrudniających (67,6%, a więc 45,8% ogółu przedsiębiorstw) to osoby, które wśród swoich pracowników mają kobiety. Niemniej pozostała część czyli prawie 1/3 ogółu badanych – kobiet nie zatrudnia (rys. 7). Dlaczego tak się dzieje? Najczęstsze odpowiedzi mówią o braku takiej potrzeby i o specyfice stanowisk pracy, w przypadku których występuje potrzeba używania siły lub umiejętności uznawanych za typowo męskie. Prawie jedna czwarta przedsiębiorców z tej grupy twierdzi, że tak wyszło. Sporadycznie występują inne wyjaśnienia mówiące o tym, że zespoły złożone z samych mężczyzn lepiej współdziałają, lub też o tym, że na posiadane stanowisko nie zgłosiła się żadna kobieta.

Rys. 7. Częstość zatrudniania kobiet i przyczyny ich niezatrudniania



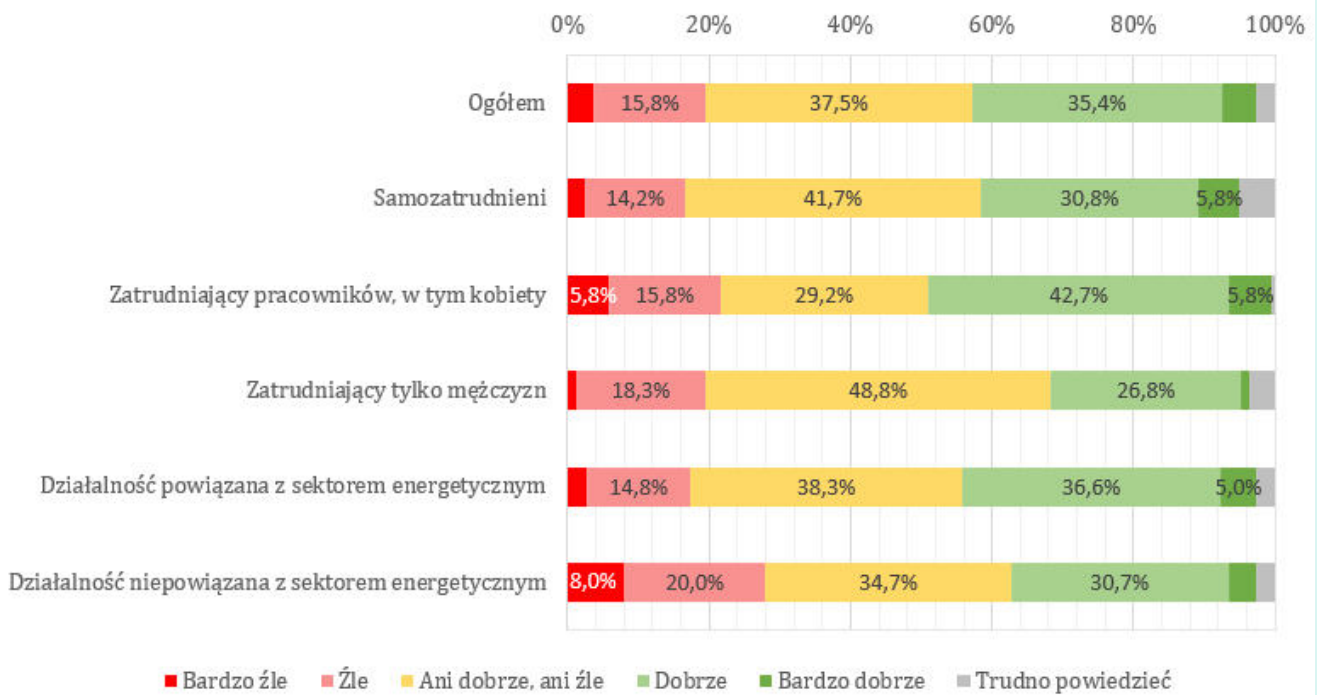
Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

Doświadczenia związane z zatrudnianiem kobiet są o tyle ważne, że mogą rzutować na szereg ocen odnoszących się do sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy, podobnie jak i na ocenę czynników odnoszących się do zwiększania możliwości zatrudniania kobiet.

Wszystkich badanych zapytano o ich ocenę sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy (rys. 8). Dwie najczęstsze i prawie tak samo ważne odpowiedzi to „ani dobrze, ani źle” (37,5%) i „dobrze” (35,4%). Prawie 3/4 wszystkich odpowiedzi wskazuje zatem na stosunkowo dobrą sytuację, aczkolwiek wśród pozostałych odpowiedzi dominują te negatywne (łącznie 19,6%). Podkreślenia godny jest zwłaszcza fakt, że co trzydziesty badany oceniała sytuację jako złą, co dziwi w kontekście przedstawionych wcześniej informacji odnośnie do poziomu bezrobocia wśród kobiet na terenie powiatu bełchatowskiego.



Rys. 8. Ogólna ocena sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy według wybranych cech organizacji (n = 373)



\* ukryto odsetki niższe od 5%

Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

Doświadczenia związane z zatrudnianiem kobiet przekładają się na częstsze występowanie wyrazistych ocen, tj. rzadsze opowiadanie się za wariantem „ani dobrze, ani źle”. Z jednej strony zatem zatrudniający kobiety zdecydowanie częściej mówią o dobrej sytuacji (42,7% w stosunku do 35,4% ogółem), z drugiej jednak zdecydowanie częściej padają słowa o bardzo złej sytuacji (5,8% wobec 3,8%). Z kolei przedsiębiorcy niezatrudniający kobiet w połowie nie potrafią jednoznacznie ocenić owej sytuacji, tak bowiem można chyba skomentować fakt, że połowa z nich wybrała odpowiedź „ani dobrze, ani źle”. Właściciele firm niezwiązanych z sektorem energetycznym mają przy tym zdecydowanie gorszą ocenę tego, jakie możliwości mają kobiety na bełchatowskim rynku pracy, niż ci powiązani z tym sektorem.



fol. www.canva.com

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

*(...) to jest moje zdanie: to, że dzisiaj kobiety są w trudnej sytuacji rynkowej, jeśli chodzi o rynek pracy, wynika na wprost ze specyfiki gospodarki naszego regionu: większość dużych firm, ja już nie mówię o Kopalni i Elektrowni, większość dużych prywatnych podmiotów jest skupiona wokół kooperacji z kompleksem paliwowo-energetycznym. Większość firm, które przez lata powstawały to były firmy budowlane, techniczne. W naturalny sposób odsetek zatrudnienia Pań w takich podmiotach jest niższy. I tej monokultury w jakiś istotny sposób nie przelamiemy. [IDI\_7]*

*Bełchatów jest specyficznym miastem, bo faktycznie te dwa zakłady, które powstały w Bełchatowie i wykreowały Bełchatów to były faktycznie była kopalnia i elektrownia. Zatrudnienie jest w większości mężczyzn. (...) Oferty pracy, które występują na naszym rynku są typowe dla mężczyzn: monter, mechanik itp. (...) Bełchatów jest specyficznym miastem, tu zawsze było więcej pracy dla mężczyzn niż dla kobiet. [IDI\_6]*

Z drugiej strony, trudności z pozyskaniem pracowników, jakie miały miejsce w ostatnim okresie, powodowały, że duże przedsiębiorstwa w regionie bardziej otworzyły się na kobiety w zawodach, w których wcześniej preferowano mężczyzn.

*(...) te firmy wcześniej nie zatrudniały kobiet. Natomiast w chwili obecnej, ze względu na brak rąk do pracy, brak w ogóle kandydatów - mężczyzn, bo byli nastawieni na mężczyzn, otworzyli się na kobiety [IDI3].*

Poza tym dotyczą one często stanowisk, które są poniżej oczekiwań kobiet z wykształceniem wyższym, niemniej jednak z uwagi na trudności ze znalezieniem pracy, również takich zadań się one podejmują.

*Każdy z nas ma w swoim otoczeniu osobę, która nie pracuje i urząd pracy wzywa (...), te osoby są informowane, że gdzieś jest miejsce pracy i tam są kierowane. Są to często miejsca pracy... nieatrakcyjne, bo to jest na przykład: sprzedawca w sklepie, no tego typu, takie proste ... [IDI\_11].*

*Nieadekwatne do wykształcenia, bo Panie mówią :*

*"Nie po to kończyłam studia, żeby pracować w sklepie" na przykład [IDI\_4].*

*Tam [w firmie sprzątającej] jest dużo Pań, które mają ukończone studia – na przykład mają zrobione Prawo na Uniwersytecie Jagiellońskim. Mam taką znajomą, która tutaj pracuje i "z językiem". Ale tutaj jest, bo tutaj jest schorowany tata, trzeba się nim zająć, nie ma jak. Tu męża ma, dziecko - nie jest w stanie jeździć, bo jej tata ma Alzheimera i wymaga stałej opieki, dziecko poszła do przedszkola i zatrudniła się w firmie sprzątającej. W kierunku, w którym kończyła studia, nikt jej nie zatrudni, bo aż tylu prawników nie potrzeba w naszym regionie [IDI\_11].*

Bardzo duże znaczenie dla sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim mają też uwarunkowania indywidualne, zwłaszcza te leżące w postawach kobiet. Podkreślany problem monokultury przemysłowej regionu wynikającej z funkcjonowania kopalni i elektrowni, wiążący się z wyższymi niż średnio w gospodarce, wynagrodzeniami i rozbudowanym „socjałem”, tworzy specyficzne warunki na lokalnym rynku pracy.



Choć pracę w nim znajdują częściej mężczyźni, to generuje to również skutki, jeśli chodzi o podejście samych kobiet, ale też ich mężów i rodziców, do podejmowania przez nie pracy. Miejsca pracy wskazywane jako dostępne dla kobiet, wiążą się z niższymi wynagrodzeniami niż uzyskiwanymi w sektorze energetycznym.

*(...) W ślad za tym idzie niższe wynagrodzenie, a jednocześnie takie porównywanie się do osób pracujących w kopalni i elektrowni i zarabiają powyżej tej średniej i to czasami dużo powyżej – to jest jedna kwestia [IDI\_1].*

Rodzi to psychologiczną barierę wejścia na rynek pracy ze strony kobiet:

*[A: Czy akurat Bełchatów jest jakiś szczególny i z jakiego powodu?] Myślę, że w jakiś sposób tak. Myślę, że części kobiet jest tu wygodnie, ponieważ mężowie dobrze zarabiają i one „nie mają tego ciśnienia”, że one muszą pracować [IDI\_10].*

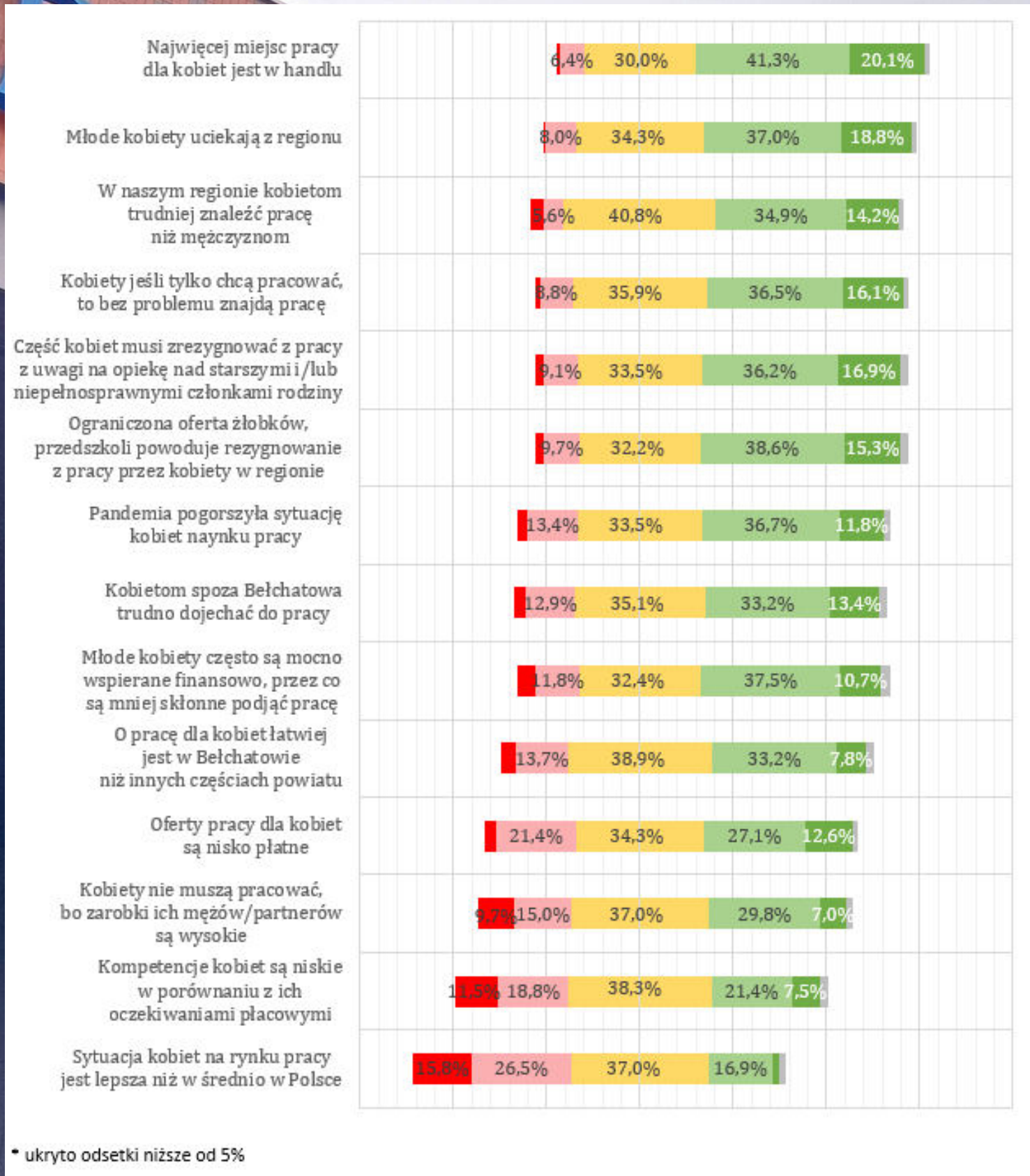
Rezygnacja z pracy, w sytuacji dobrych zarobków męża, wiązała się z wykonywaniem innych ról, w tym zwłaszcza z wychowaniem dzieci. Po dłuższym czasie poza rynkiem pracy powrót był na tyle trudny, że - jeśli sytuacja materialna rodziny tego nie wymagała, kobiety zostawały w domu, nawet jeśli takiej konieczności już nie było.

*O tych niepracujących, to ja znam część osób gdzie mąż pracuje u nas i dobrze zarabia i Panie z wyboru nie pracują. Najpierw, bo "dzieci były małe", a potem "już tak im zostało" [IDI\_4].*

*Tutaj są takie osoby, gdzie "jedno, dziecko, drugie", gdzieś tam przerwa między jednym a drugim taka, że akurat się kończył zasilek wychowawczy i akurat następne dziecko. I założymy: 3 dzieci to już jest 15 lat, tak? Czy tam 13 kiedy nie pracuje. [A: Czyli wypadły z rynku pracy, nawet nigdy nie weszły na ten rynek pracy, tak?] Nie no, mogło być tak, że może i były na tym rynku do czasu urodzenia dzieci, krótko. [A: Czyli się skoncentrowały na tym, żeby odchowić dzieci?] Bo miały ten komfort, że mogły [IDI\_11].*

Mając na uwadze m.in. powyższe opinie, jak i wyniki desk research, w realizowanym badaniu ilościowym przedstawiciele przedsiębiorstw funkcjonujących w powiecie bełchatowskim poproszeni zostali o odniesienie się do kilkunastu stwierdzeń opisujących sytuację kobiet na lokalnym rynku pracy (rys. 9). Przedsiębiorcy jako najlepiej opisujące sytuację kobiet wybrali następujące stwierdzenia: „najwięcej miejsc pracy dla kobiet jest w handlu”, „młode kobiety uciekają z regionu”, „w naszym regionie kobietom trudniej znaleźć pracę niż mężczyznom”, „kobiety, jeśli tylko chcą pracować, to bez problemu znajdują pracę”, „Część kobiet musi zrezygnować z pracy z uwagi na opiekę nad starszymi i/lub niepełnosprawnymi członkami rodziny”, „ograniczona oferta żłobków, przedszkoli powoduje rezygnowanie z pracy przez kobiety w regionie”. W każdym z powyższych przypadków ponad połowa przedsiębiorców uznawała dane stwierdzenie za dobrze lub bardzo dobrze opisujące lokalnie występujące zjawiska i problemy. Warto zaznaczyć przy tym, iż powyższe stwierdzenia prowadzą do w miarę optymistycznej oceny sytuacji – mimo niższych szans w porównaniu do mężczyzn kobiety – jeśli tylko chcą i nie występują utrudnienia związane z koniecznością opieki nad osobami zależnymi – mogą bez większych problemów znaleźć pracę, choć w ograniczonym zakresie stanowisk pracy.

Rys. 9. Wybrane aspekty charakteryzujące sytuację kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w opinii pracodawców (odsetek wskazań, n = 373)



Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)



Pracodawcy zatrudniający kobiety – a zatem jak można mniemać, osoby których ocena w większym stopniu wynika z doświadczeń – częściej w stosunku do ogółu wskazywali na następujące stwierdzenia:

1. Ograniczona oferta żłobków, przedszkoli powoduje rezygnowanie z pracy przez kobiety w regionie – 60% vs. 56% ogółem
2. Część kobiet musi zrezygnować z pracy z uwagi na opiekę nad starszymi i/lub niepełnosprawnymi członkami rodziny – 59% vs. 53% ogółem
3. Kobiety jeśli tylko chcą pracować, to bez problemu znajdą pracę – 58% vs. 53% ogółem
4. Pandemia pogorszyła sytuację kobiet na rynku pracy – 54% vs. 48% ogółem
5. Młode kobiety często są mocno wspierane finansowo, przez co są mniej skłonne podjąć pracę – 52% vs. 48%
6. W naszym regionie kobietom trudniej znaleźć pracę niż mężczyznom – 51% vs. 49% ogółem
7. O pracę dla kobiet łatwiej jest w Bełchatowie niż innych częściach powiatu – 48% vs. 41% ogółem

Częściej zatem w tym przypadku podkreślano znaczenie uwarunkowań niewystarczająco rozwiniętej instytucjonalnej opieki nad osobami zależnymi jako czynnika utrudniającego podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez kobiety.

Zauważmy, że ponad  $\frac{3}{4}$  wszystkich zatrudniających kobiety jest mniej lub bardziej usatysfakcjonowanych z pracy wykonywanej przez zatrudnione pracownice (rys. 10).



fot. [www.canva.com](http://www.canva.com)

Rys. 10. Zadowolenie pracodawców zatrudniających kobiety z pracy wykonywanej przez nie (n = 170)



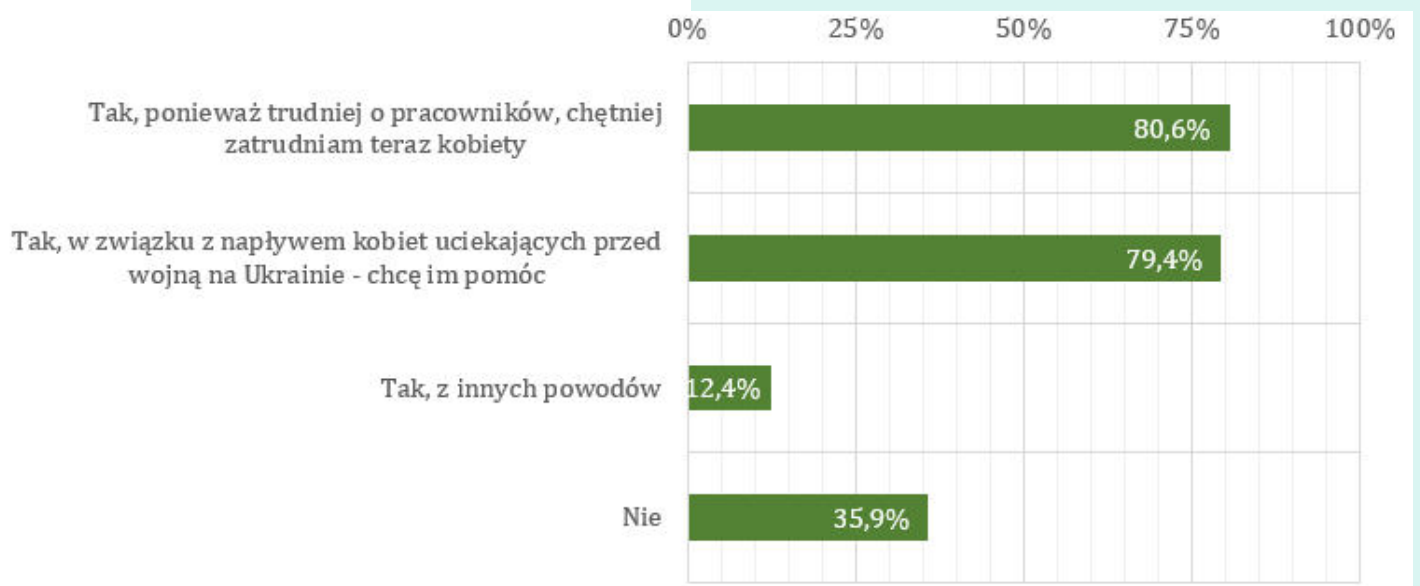
Mimo deklarowanego wysokiego zadowolenia, zaznaczyć trzeba, że wśród kobiet zdecydowanie częściej są osoby zatrudniane na mniej korzystnych warunkach.

Tak bowiem należy zapewne interpretować wyższe udziały wśród firm zatrudniających kobiety takich, które korzystają z usług agencji pracy tymczasowej (71% wobec 67% niezatrudniających), agencji zatrudnienia (77% wobec 66%), czy usług PUP (79% vs. 56%).

Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

Kończąc niniejszą część, należy zaznaczyć, iż w opinii pracodawców w ostatnich latach zwiększa się ich gotowość do zatrudniania kobiet (rys. 11).

Rys. 11. Zadowolenie pracodawców zatrudniających kobiety z pracy wykonywanej przez nie (n = 170)



Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)





fot. www.canva.com

Dzieje się tak zarówno z uwagi na obiektywne czynniki (niskie bezrobocie oznaczające konieczność sięgania po pracowników mniej w odmiennej sytuacji preferowanych; chęć pomocy uchodźczynom wojennym uciekającym z bratniej Ukrainy), jak i czynniki subiektywne. Ci przedsiębiorcy, którzy deklarowali zmianę podejścia do zatrudniania z innych – niż wymienione powyżej – obiektywnych powodów, mieli możliwość jednoznacznego przedstawienia przyczyn tej zmiany. Ich odpowiedzi znajdują się na poniższym schemacie (rys. 12).

Na 21 przedsiębiorców, którzy udzielili wyjaśnień, zdecydowana większość sformułowała odpowiedzi pozytywnie oceniające powody zmiany swojego podejścia. Jednocześnie podkreślić przy tym trzeba, iż owe wyjaśnienia sformułowane są tak, iż są one przede wszystkim wynikiem własnych, pozytywnych doświadczeń, współbrzmiających ze wspomnianą wcześniej zdecydowanie pozytywną oceną zadowolenia z zatrudnionych u siebie w firmie kobiet.



Dworzec Kolejowy w Chełmie

Rys. 12. Co wpłynęło na zmianę podejścia do zatrudniania kobiet? Opinie pracodawców



Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

Powyższe zmiany są czynnikiem dobrze rokującym, jeśli idzie o dalszą gotowość do zatrudniania i pozostawiania w zatrudnieniu kobiet przez bełchatowskich przedsiębiorców.

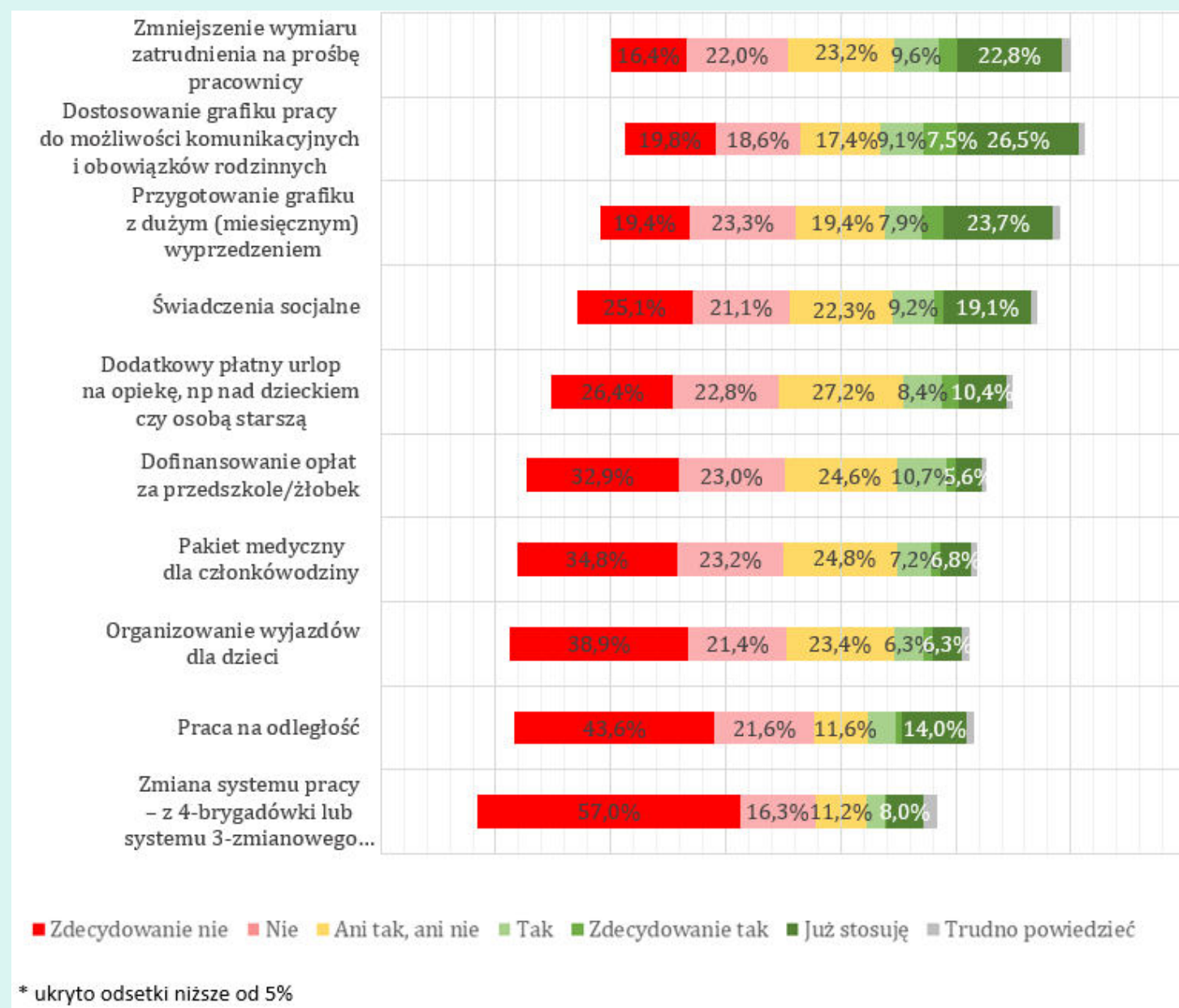


## WSPARCIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET W POWIECIE BEŁCHATOWSKIM

### Podejście pracodawców do rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych

Podkreślić jednak należy, iż pracodawcy w niewielkim stopniu stosują czy są potencjalnie zainteresowani stosowaniem rozwiązań mających na celu wzrost zatrudnienia kobiet w swoich firmach. Szczególnie widoczne jest to w przypadku wspomnianych powyżej niewystarczających rozwiązań instytucjonalnych (rys. 13).

Rys. 13. Stosowanie lub możliwość wdrożenia działań wpływające na zwiększenie udziału kobiet wśród zatrudnionych (n = 203)



Źródło: Badanie pracodawców nt. Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim, Stowarzyszenie „Tak dla Bełchatowa” (2022)

O ile zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w celu umożliwienia pracownicy jednoczesnego wykonywania obowiązków rodzinnych, czy dostosowanie grafiku godzin pracy do potrzeb – w tym i przygotowywanie go z odpowiednio dużym wyprzedzeniem, umożliwiającym rozkład obowiązków między domowników – stosowane są często, o tyle szczególnie rozwiązania związane z dodatkowymi kosztami okazują się być podejmowane rzadko, zaś jednocześnie przedsiębiorcy mniej lub bardziej zdecydowanie nie widzą możliwości wdrożenia takich rozwiązań.

Jednym ze wspomnianych rozwiązań o charakterze bezkosztowym, lub nisko kosztowym, jest praca na odległość. Z jednej strony 14% badanych deklaruje, że w swoich firmach stosuje to rozwiązanie, z drugiej 2/3 badanych nie widzi możliwości wdrożenia tego rozwiązania. Powyższe wyniki jednoznacznie wskazują na rodzaj stanowisk pracy wykonywanych przez kobiety zatrudniane w badanych przedsiębiorstwach – są to prace albo wymagające bezpośredniego kontaktu z klientem (wspomina na wcześniej łatwość znalezienia pracy w handlu), albo związane z obsługą urządzeń wytwórczych.

Warto przy tym zaznaczyć, że przedsiębiorcy zatrudniający kobiety nieco częściej deklarują stosowanie całego szeregu środków ukierunkowanych na ułatwienie pracy kobietom - matkom.

Częściej bowiem niż ogół przedsiębiorstw deklarują dofinansowanie opłat za żłobki i przedszkola (7,1% vs. 5,6%), organizowanie wyjazdów dla dzieci (7,1% vs. 6,3%), choć przede wszystkim zdecydowanie częściej wykorzystują wzmiankowane powyżej bezkosztowe formy rozwiązań – dostosowanie grafiku (34,5% vs. 26,5%), przygotowanie grafiku z dużym wyprzedzeniem (29,8% vs. 23,7%), czy zmniejszenie wymiaru czasu pracy (27,8% vs 22,8%).

Zdawać sobie należy sprawę, iż relatywnie niski stopień wdrażania rozwiązań jest pochodną wielkości firm. Generalnie zaś wśród ogółu firm zatrudniających kobiety ponad połowa (51%) to mikroprzedsiębiorstwa, 42% - małe, 7% -średnie lub duże<sup>[5]</sup>, co po części wynika ze struktury przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie powiatu.

W najmniejszych firmach trudno czasami z uwagi na specyfikę stanowiska pracy wdrażać niektóre rozwiązania, w sytuacji np. pracy jednej pracownicy w sklepie czy biurze klienta trudno np. oczekiwać elastycznych form pracy czy odpowiedniego dostosowania grafiku do potrzeb pracownicy.

O tym, że sporo jest w tym względzie jeszcze do zrobienia mówili też uczestnicy wywiadów indywidualnych. Ich zdaniem, jeśli pracodawcy nie będą stawiać barier wejścia dla kobiet, to też płeć nie będzie stanowić przeszkody na etapie poszukiwania pracowników.

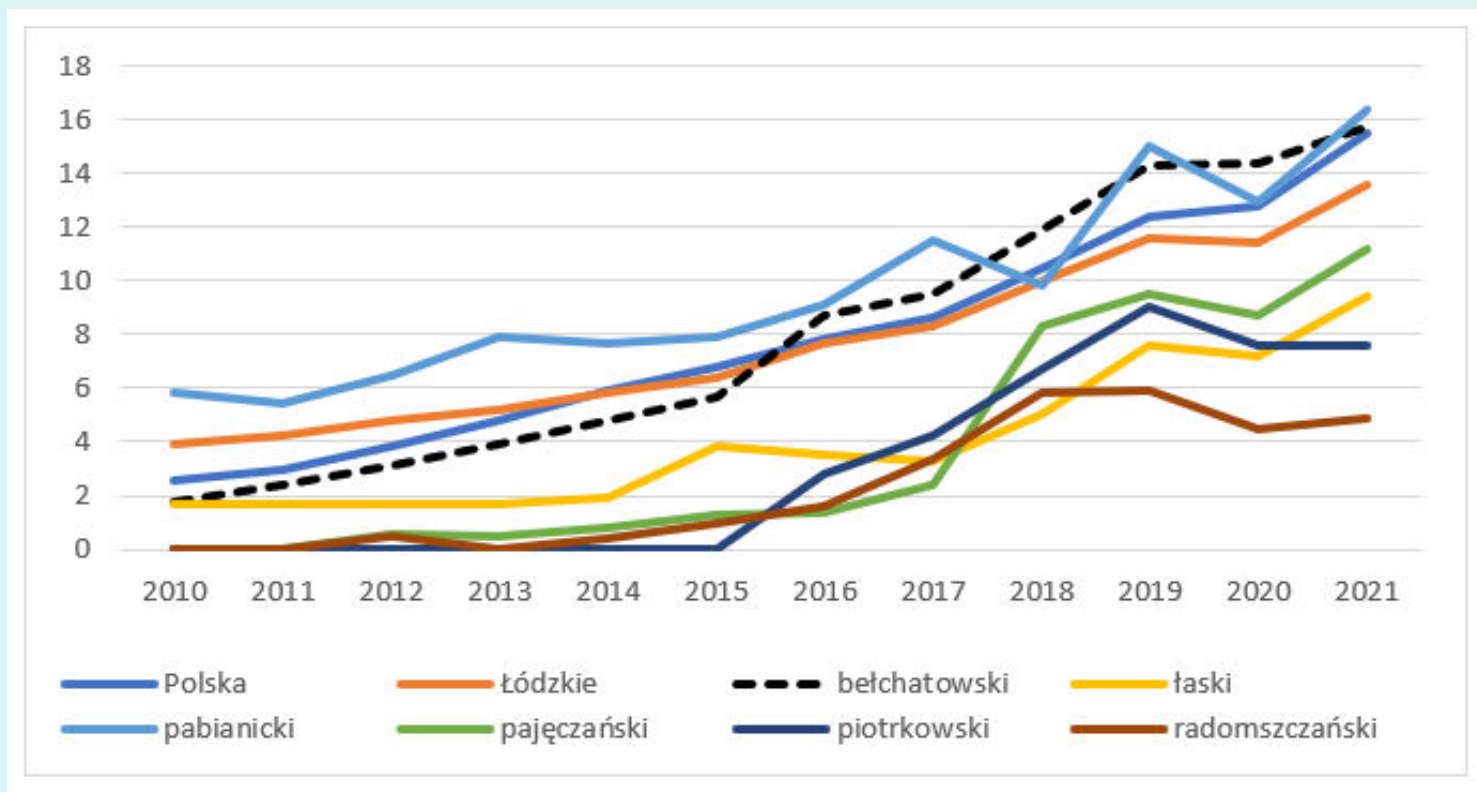
**[A: Czyli problem nie leży w kompetencjach kobiet?] Myślę, że pracodawcy musieliby trochę mieć inne podejście.**

***Jak zgłoszą się kobiety, to one odnajdą się w przeróżnych dziedzinach. (...) są takie obszary, w których, bez problemu, mogą się kobiety odnaleźć. Nie uważam, żeby to był problem, nawet w firmach produkcyjnych typu X, gdzie montują komputery [IDI\_10].***

[5] Przy czym zatrudniają kobiety wszystkie firmy duże i średnie, 73% tych małych i 61% mikroprzedsiębiorstw.



Rys. 14. Dostęp do żłobków a w latach 2010-2021



a jako odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach to stosunek liczby wszystkich dzieci objętych opieką w żłobkach, oddziałach żłobkowych - oraz od 2012 r. - w klubach dziecięcych do liczby dzieci w grupie wieku do lat 3 (bez trzylatków)

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

Pomimo zakazu dyskryminacji ze względu na (m.in.) płeć, na rynku pracy ma ona ciągle miejsce, stanowiąc dla kobiet istotną barierę wejścia. Z drugiej strony, przy standardowo pojmowanych rolach rodzinnych, nie wszystkie oferty pracy są atrakcyjne dla kobiet. Problemem jest np. praca w systemie 4-zmianowym.

*Problem jest w tym, że są to systemy 4-brygadowe. (...) 99% kobiet od razu mówi, że nie. Ze względu na to, że mamy taki podział obowiązków w rodzinach, taką mamy tradycję.*

*W rodzinach, gdzie to kobieta zajmuje się dziećmi, domem, pracuje, a mężczyzna - tylko pracuje. (..) Ja na tą chwilę, "od ręki" mogę zatrudnić 15 kobiet, przy produkcji. Są to takie proste prace produkcyjne, obsługa maszyn, ale bariera nie do przebrnięcia. Udało nam się jedną i może teraz uda mi się drugą kobietę zatrudnić [IDI\_3].*

### Dostęp do usług społecznych ułatwiających godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych

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

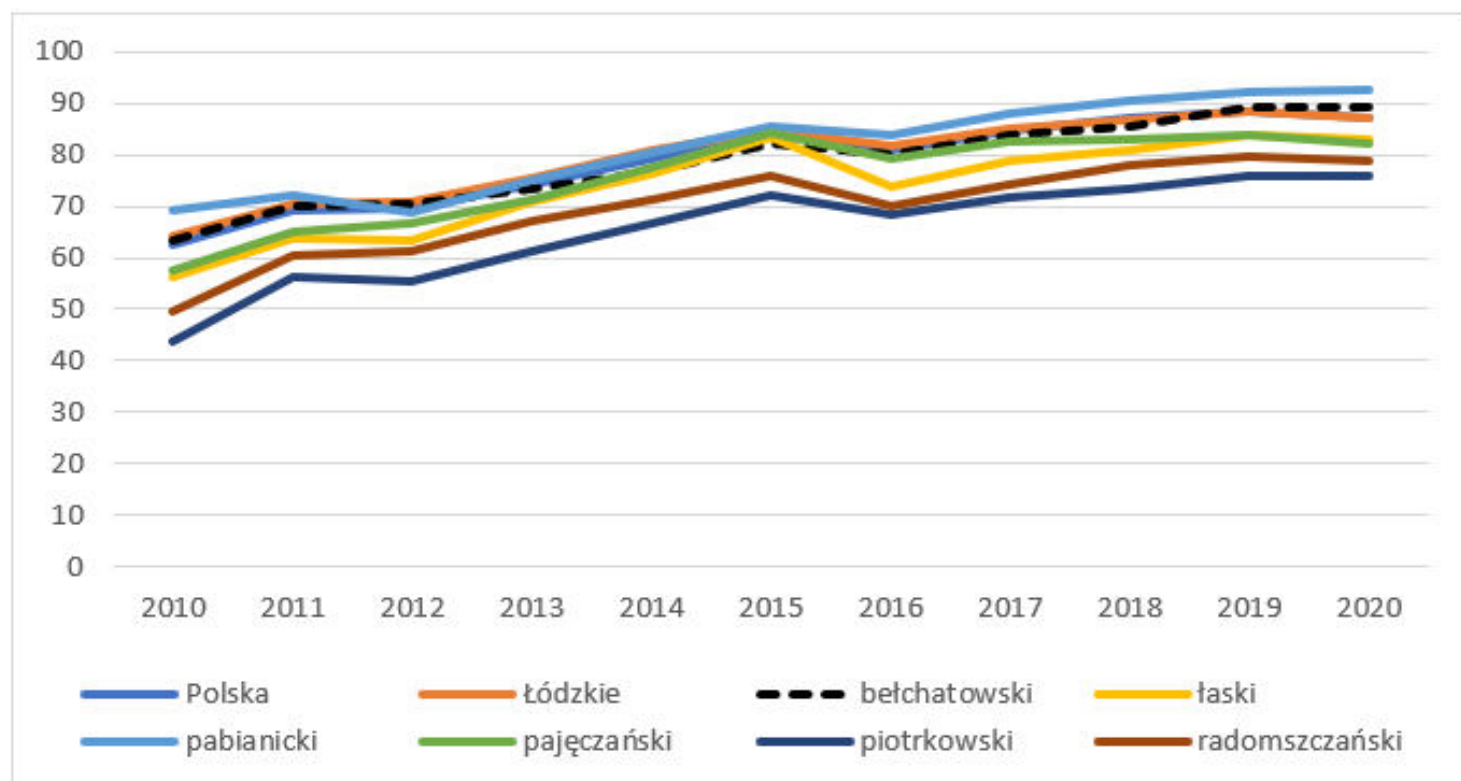
W przypadku opieki nad najmłodszymi dziećmi (rys. 14) uzyskane wartości przyjmują poziom wyższy niż ten ogólnopolski czy regionalny, bardzo wyraźnie *in plus* odstając od powiatów sąsiednich z wyjątkiem pabianickiego. Zapewne w przypadku obu tych jednostek administracyjnych związane jest to z dużym udziałem wśród ludności osób zamieszkujących jeden duży ośrodek miejski, co zwiększa zainteresowanie usługami żłobkowymi z uwagi np. na mniejszą odległość niż w przypadku terenów wiejskich, jaką trzeba pokonać w celu dowiezienia dziecka do miejsca świadczenia usługi.

Intensywna opieka nad dzieckiem odnosi się nie tylko do pierwszych 3 lat jego życia, ale również przez kolejnych kilka lat. Stąd konieczność sprawdzenia również i dostępności usług opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci trochę starszych, znajdujących się w wieku przedszkolnym (rys. 15). W tym przypadku również widoczna jest zdecydowanie lepsza dostępność niż na terenach okalających powiat bełchatowski, aczkolwiek uzyskane wskaźniki są w całym badanym okresie bliskie wartościom odnotowywanym w kraju i województwie łódzkim.



fot. www.canva.com

Rys. 15. Odsetek dzieci w wieku 3-5 lat w placówkach wychowania przedszkolnego (jako % ogółu) w latach 2010-2020



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





Te obiektywne wskaźniki przekładają się na kilkukrotnie powtarzane w trakcie przeprowadzonych w projekcie wywiadów stwierdzenia o braku problemów z dostępem do takich placówek, nawet w przypadku kobiet bezrobotnych:

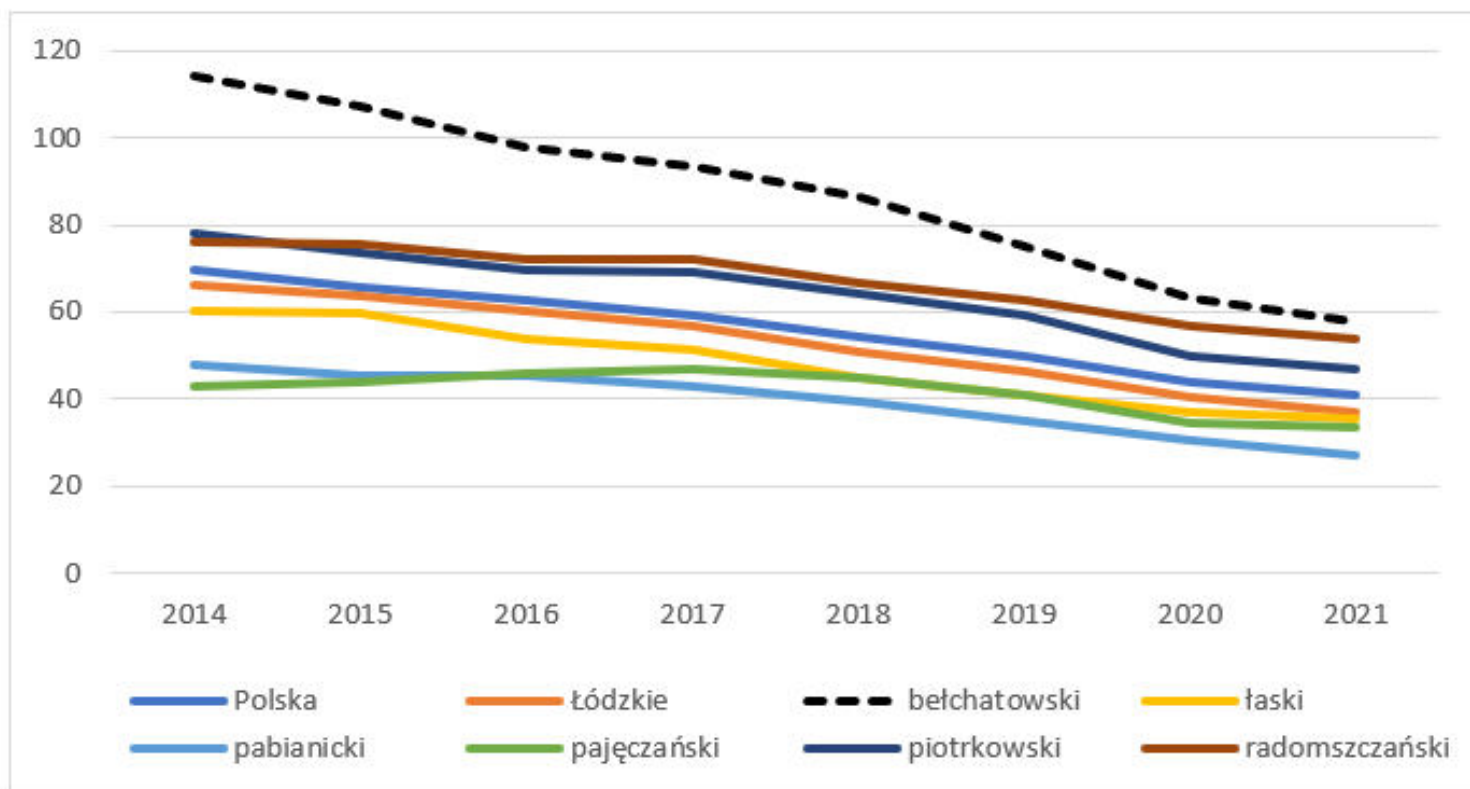
*Dostęp do przedszkoli, do żłobków jest dobry, bo mamy tutaj taką sytuację, że osoby bezrobotne, kobiety, które są aktywizowane, albo podejmują pracę albo idą na jakieś formy aktywizacji przewidziane naszą ustawą: to one mogą, jeśli mają małe dziecko, to dziecko oddać do żłobka, przedszkola i mają nawet na ten cel dofinansowanie z Funduszu Pracy. Są takie placówki, które mają zarezerwowane 1-2 miejsca dla takich właśnie osób, i my z nimi współpracujemy i te mamy mogą tam znaleźć miejsce dla dzieci [IDI\_1].*

*Potworzyło się sporo prywatnych żłobków i przedszkoli, a te miejskie są remontowane, także tu – pod tym względem – nie byłoby problemu [IDI\_9].*

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

Inną, często wspominaną, zwłaszcza w przypadku kobiet po 45. roku życia, barierą są problemy z koniecznością opieki nad niesamodzielnym, dorosłym członkiem rodziny, najczęściej z pokolenia rodziców i teściów. Cenionym rozwiązaniem jest w takim przypadku uzyskiwanie opieki środowiskowej (usługi opieki świadczone w miejscu zamieszkiwania osoby niesamodzielnej) lub instytucjonalnej (całodobowy pobyt w odpowiednim ośrodku). W tym przypadku w publicznych bazach danych brak jest bezpośrednio informacji o skali takich usług, stąd też posłużymy się wskaźnikiem pośrednim – informacją o liczbie różnego typu świadczeń pomocy społecznej przyznanych z uwagi na niepełnosprawność w przeliczeniu na te osoby, w przypadku których niepełnosprawność jest najczęściej deklarowana, odczuwana i poparta odpowiednim orzeczeniem, a zatem na osoby w wieku 65 lat i więcej (rys. 16).

Rys. 16. Liczba przyznanych świadczeń pomocy w różnej formie przez pomoc społeczną z powodu niepełnosprawności w przeliczeniu na 1000 osób w wieku 65 i więcej w latach 2014-2021



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

Patrząc na powyższe dane (rys. 16), powiat bełchatowski charakteryzuje się zdecydowanie wyższą skalą udzielanego wsparcia, co wskazywałoby na wyższą niż w użytych jako punkty odniesienia jednostkach administracyjnych szansę uzyskania pozarodzinnego wsparcia. Niemniej trudno na powyższej podstawie wysnuwać jednoznaczne wnioski, albowiem:

1. nieznana jest forma publicznego wsparcia (usługi, świadczenie pieniężne, rzeczowe);
2. wykorzystany wskaźnik zależny jest od struktury wieku ludności danego terenu, a w tym przypadku dopiero w ostatnich latach - wraz z dochodzeniem młodo osiedlających się na terenie miasta i powiatu w latach 1970 i 1980 mieszkańców - dochodzi do upodobniania się struktury wieku do tej typowej dla kraju.

Powyzszy problem zauważony został również w badaniach jakościowych, gdzie wspomniano o braku wystarczającego wsparcia dla osób opiekujących się seniorami:

*(...) osoby, które muszą się zajmować osobami starszymi, a jednocześnie są aktywne zawodowo, to mogą mieć bardzo duży problem. Jeszcze środki finansowe przeznaczone na tę opiekę, koszty utrzymania są bardzo wysokie [IDI\_1].*

*Jak te kobiety ruszą na rynek pracy, to ich przeszkodą teraz będzie brak opieki nad tymi starszymi osobami: nie pójdę do pracy... nie zostawię tej osoby bez opieki – nie mogą [IDI\_10].*





Problem ten będzie narastać w przyszłości wraz ze wzrostem odsetka najstarszych mieszkańców powiatu i miasta. Mimo istnienia na tym terenie czterech DPS-ów, należy czekać co najmniej kilka miesięcy w kolejce na miejsce. Choć badani nie wspominali o usługach środowiskowych, tj. wsparciu w usługach o charakterze bytowym i pielęgnacyjnym świadczonym w miejscu dotychczasowego zamieszkiwania klienta przez opiekunki zatrudniane przez pomoc społeczną, domyślać się można, że jest to wskazówka odnośnie do niewystarczającego poziomu tego typu usług na badanym terenie. Bez wątpienia zatem w następnej kolejności powinny być podejmowane starania o rozwój wsparcia na rzecz



osób starszych tak środowiskowego, półinstytucjonalnego (domy dziennego pobytu), jak i instytucjonalnego (domy pomocy społecznej). Być może rozwiązaniem, które jednocześnie powiększyłoby podaż usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych i podniosło aktywność zawodową kobiet 45+ będzie – po wdrożeniu w ramach rozwiązań wchodzących w FERS (Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego) wprowadzających premię społeczną (tj. możliwość uzyskania przez samorządy dofinansowania do usług społecznych powierzonych podmiotom ekonomii społecznej) – tworzenie podmiotów ekonomii społecznej specjalnie dedykowanych aktywizacji kobiet w wieku średnim i starszym.



## Usługi rynku pracy

W 2021 r. Powiatowy Urząd Pracy dysponował na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej dla osób bezrobotnych kwotą 8 215 570,98 zł. Bezrobotne kobiety częściej niż mężczyźni korzystały ze staży (201 z 287 osób), prac interwencyjnych (81 ze 116 osób), prac społecznie użytecznych (12 z 14 osób), podejmowały pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie (14 z 22). Rzadziej niż mężczyźni kierowane były na szkolenia zawodowe (8 z 22 osób). W przypadku kobiet rzadziej niż dla mężczyzn przyznano również środki na podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy dla skierowanych bezrobotnych (24 z 70), jednorazowe środki na uruchomienie własnej działalności gospodarczej (40 ze 120). W 2021 r. poradnictwem zawodowym objęto 441 kobiet (a więc 56,2% spośród 785 osób korzystających z tej formy), zaś informacją zawodową – 1 761 (62,4% spośród 2 821). Kobiety były również dominującymi uczestnikami wsparcia grupowego.

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

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

*(...) jest gro kobiet, które omijają Urząd Pracy, ponieważ są zarejestrowane do ubezpieczeń zdrowotnych u męża i one już nie trafiają do Urzędu Pracy, bo nie potrzebują ubezpieczenia zdrowotnego [IDI\_3].*





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

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

*No ja wiedziałam, że ta Pani się nadaje do pracy, tylko się bardzo boi. No po prostu: żaden pracodawca, by pewnie tego nie zrobił - namówiłam ją, żeby spróbowała, żeby zobaczyła, bo nie dostanie szansy "gdzieś tam", jak pójdzie z takim nastawieniem, że "Nie", że się strasznie boi, nie chce i w ogóle... No i podziękowała: bardzo szczęśliwa, pracuje już ponad rok. Ale to musi być ....inicjatywa ... [IDI\_3].*

Usługi oferowane przez instytucje rynku pracy powinny być zatem jak najbardziej zindywidualizowane, uwzględniając specyfikę lokalnego rynku pracy, i kompetencje, kwalifikacje, preferencje i motywację kobiet poszukujących pracy.



## PODSUMOWANIE

Transformacja energetyczna regionu bełchatowskiego jest nieunikniona. Spojrzenie na ten zainicjowany już formalnie proces jako na wyzwanie i szansę rozwojową uwiarygadnia prawdopodobieństwo sukcesu. Uczynienie z transformacji sprawiedliwą staję się powinnością dla wszystkich interesariuszy. Do każdego procesu można i trzeba się przygotować. Nawet z opóźnieniem przeprowadzona diagnoza sfery gospodarczej, środowiskowej i społecznej, w tym zmian demograficznych czy zmian na rynku pracy może być wartościowa i przydatna.

Jak zauważają eksperci z zespołu Macieja Kozakiewicza, kluczowe pozostaje włączenie w proces transformacji różnych grup interesariuszy, mających często odmienne oczekiwania i różnie oceniających szanse oraz zagrożenia.

W odniesieniu do regionu bełchatowskiego można mówić o „drugim uśmiechu losu”, bo wyczerpywanie się dotychczas eksploatowanych złóż węgla brunatnego zbiega się w czasie ze zmierzchem energetyki węglowej w UE. Energetyka odnawialna, biogospodarka, gospodarka obiegu zamkniętego to obszary jawiące się jako pomysły na trwałe oraz zrównoważony rozwój.

Niezbędne jest pilne wypracowanie strategii transformacji regionu, odejścia od monokultury węglowo - energetycznej w kierunku budowania przyrodniczo, społecznie i gospodarczo zrównoważonego obszaru. Innowacyjna, spójna, włączająca i zawierająca wyobrażenia o przyszłości wizja zmian nakreślona na dekady jest oczekiwana przez mieszkańców, samorządowców i lokalnych aktywistów. Strategia i program dochodzenia do realizacji jej celów strategicznych powinna być oparta o zasoby ludzkie, finansowe i rzeczowe regionu, ale co kluczowe powinna być wynikiem szeroko zakrojonej publicznej debaty na temat uwarunkowań transformacji, jej skutków w krótkim i długim okresie. Bardzo istotną rolę w projektowaniu i późniejszym przekształcaniu regionu odgrywają pracodawcy, którym oddajemy głos w tym opracowaniu.



Transformacja energetyczna będzie bezpośrednio i pośrednio kształtować bełchatowski rynek pracy, wyraźnie zmieniając jego strukturę, jeśli idzie o branże, czy poszukiwane kwalifikacje, a jednocześnie przyczyniając się do wzrostu konkurencji o pracę kobiet i mężczyzn w warunkach zamknięcia dwóch największych, „męskich” zakładów pracy. Czy wpłynie to na aktywność zawodową kobiet, nie wiadomo. Niemniej bez wątpienia istnieją uwarunkowania tejże aktywności, które i obecnie, i w przyszłości oddziaływać będą na chęć i gotowość kobiet do podejmowania pracy.

Zadaniem niniejszego opracowania jest spojrzenie na bieżącą i przyszłą sytuację kobiet na bełchatowskim rynku pracy w kontekście wyzwań związanych ze sprawiedliwą transformacją. Patrząc na wątki, jakie muszą być wspomniane w niniejszym podsumowaniu, wymienić należy przynajmniej dwie ważne kwestie.



## **Specyfikę lokalnego rynku pracy**

– bazującą na zaszłościach strukturę gospodarczą, która – choć się powoli zmienia – wciąż jest pod presją dwóch największych pracodawców i ich koope- rantów. W efekcie nie tylko występuje rynek pracy z dużym segmentem prac uznawanych za typowo męskie, ale poja- wiają się 3 inne czynniki ograniczające możliwości kobiet na rynku pracy:

**a)**

**nizsza gotowość do pozostawiania na rynku pracy kobiet, które z uwagi na wysokie dochody męża przez lata są aktywne jedynie jako gospodynie domowe;**

**b)**

**wysokie oczekiwania płacowe i socjalne części kobiet, oczekiwania nieprzystające do pracy poza sektorem górniczym i energetycznym;**

**c)**

**brak gotowości pracowników i byłych pracowników owych dwóch największych pracodawców za płacenie za te usługi (np. rekreacyjne czy kulturalne), które przez lata były im oferowane za darmo przez pracodawcę, co z kolei ogranicza popyt na szereg usług i dóbr, jakie mogłyby być oferowane.**

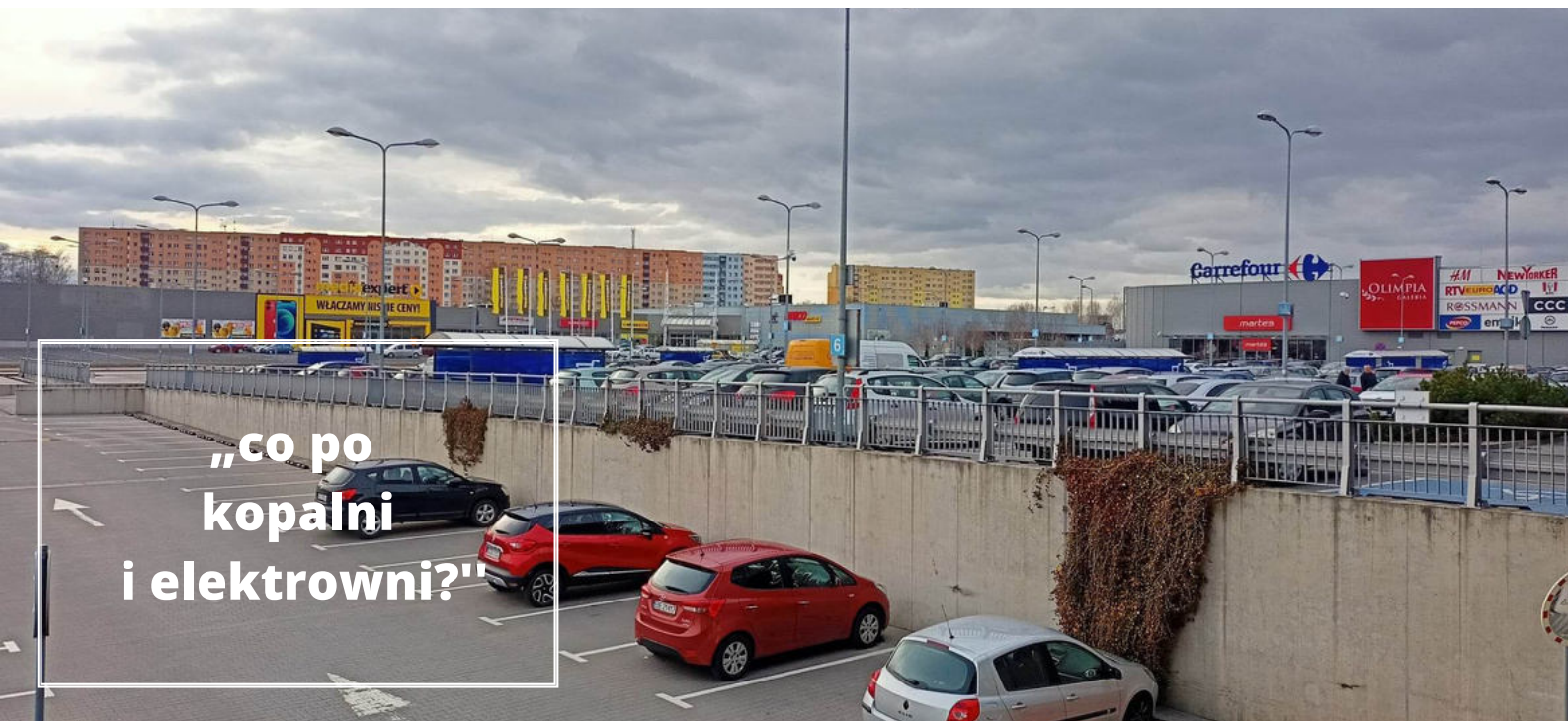


## Brak wizji

„co będzie po kopalni i elektrowni” – zarówno przeprowadzone badania ilościowe, jak i jakościowe wskazują na brak pomysłu na Bełchatów i okolice za 10-20 lat. Odnieść można wrażenie, iż trwa oczekiwanie na pomysł przywieziony z zewnątrz, czemu sprzyjają brak rzetelnych informacji o prawdopodobnych skutkach ekonomicznych i społecznych „zielonej transformacji”, brak podmiotu działającego na poziomie powiatu odpowiedzialnego za kontakty z mieszkańcami, a zwłaszcza przedsiębiorcami (informowanie, komunikowanie), podmiotu który mógłby stanowić płaszczyznę kontaktów z partnerami społecznymi, aby w zgodzie z zasadami partycypacji społecznej wypracować pomysły bazujące na wzmacnianiu istniejących na terenie powiatu zasobów własnych.

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

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



Przyszła sytuacja na rynku pracy kobiet w powiecie bełchatowskim będzie zaś głównie pochodną odpowiedzi na powyższe trzy kluczowe kwestie. Mamy nadzieję – jako Autorzy niniejszego opracowania – iż zawarte w nim treści zachęcą wszystkich zainteresowanych przyszłością Bełchatowa i okolic do wzrostu zainteresowania publiczną debatą odnoszącą się do kwestii „co po kopalni i elektrowni?”.

## O BADANIU

### Cele szczegółowe badania

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





## Ogólna charakterystyka metodyki zrealizowanych w projekcie badań pierwotnych

### Wywiady IDI

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

### Wywiady kwestionariuszowe

Wywiady zrealizowane zostały w grudniu 2022 r. wśród 373 przedstawicieli pracodawców w powiecie bełchatowskim. Respondentami z reguły byli właściciele firm, prezesi, dyrektorzy, HR. W każdej firmie przeprowadzono jeden wywiad.

 Grant G-2204

**Ogólna sytuacja kobiet na rynku pracy w regionie bełchatowskim – stan obecny**

Jak P. postrzega sytuację kobiet na lokalnym rynku pracy w Bełchatowie i okolicy? Czy ta sytuacja jest podobna czy odmienna w stosunku do reszty województwa łódzkiego? Czy te same prawidłowości dotyczą obszarów wiejskich powiatu?

Jeśli odmiennie w stosunku do innych miejscowości woj. łódzkiego:

Z czego P. zdaniem wynika wspomniana specyfika sytuacji kobiet w Bełchatowie i innych gmin powiatu bełchatowskim?

Z czego wynika P. zdaniem obserwowany w Bełchatowie i okolicy wyższy poziom bezrobocia kobiet i ich poziom zaangażowania na rynku pracy? Czy P. zdaniem są jakieś szczególne grupy kobiet, kt. uwagi np. na wiek, poziom kwalifikacji, zawód lub inne cechy) są w szczególności z tej sytuacji na lok. rynku pracy?

Jakie P. zdaniem są najbardziej poszukiwane obecnie stanowiska pracy/miejsca pracy przez bełchat. kobiety? Co jest ich największym atutem dla kobiet, jeśli chodzi o charakter pracy i miejsce zatrudn. Jaka część kobiet może znaleźć taką pracę?

Co jest największą przeszkodą w znalezieniu pracy przez kobiety – struktura gospodarcza po nastawieniu pracodawców, inne czynniki? Czy większym problemem są P. zdaniem bariery po stronie lokalnego rynku pracy, czy raczej uwarunkowania indywidualne? Jakież?

W związku z wojną w Ukrainie mamy do czynienia z napływem obywateli tego kraju do Polski. zauważa taki napływ w regionie Bełchatowa? Jeśli tak, jaki ma to wpływ na rynek pracy?

**Kompetencje a sytuacja kobiet na rynku pracy**

Z czego P. zdaniem wynika duża skala bezrobocia wśród młodych kobiet z wyższym wykształceniem drugiej strony, co wpływa na długotrwałość bezrobocia kobiet? Czy ma to źródło w niedostatecznym dopasowaniu do potrzeb rynku pracy kompetencjach kobiet? Jakże są inne przyczyny? Czy grupy kobiet dotyczą to szczególnie?

Ogólnie rzecz biorąc, pracodawców o jakich kompetencjach brakuje w powiecie? Jakże kompetencje należałoby rozwijać, zwłaszcza w przypadku kobiet? Jak ocenia Pan/i działania prowadzone w tym zakresie obecnie i jak postrzega Pan/i rolę swojej instytucji? Czy potrzebne są P. zdaniem jakieś zmiany po stronie różnych interesariuszy (kształcenia formalnego i pozaformalnego, w tym szkolnictwa na poziomie ponadpodstawowym i kształcenia dorosłych).

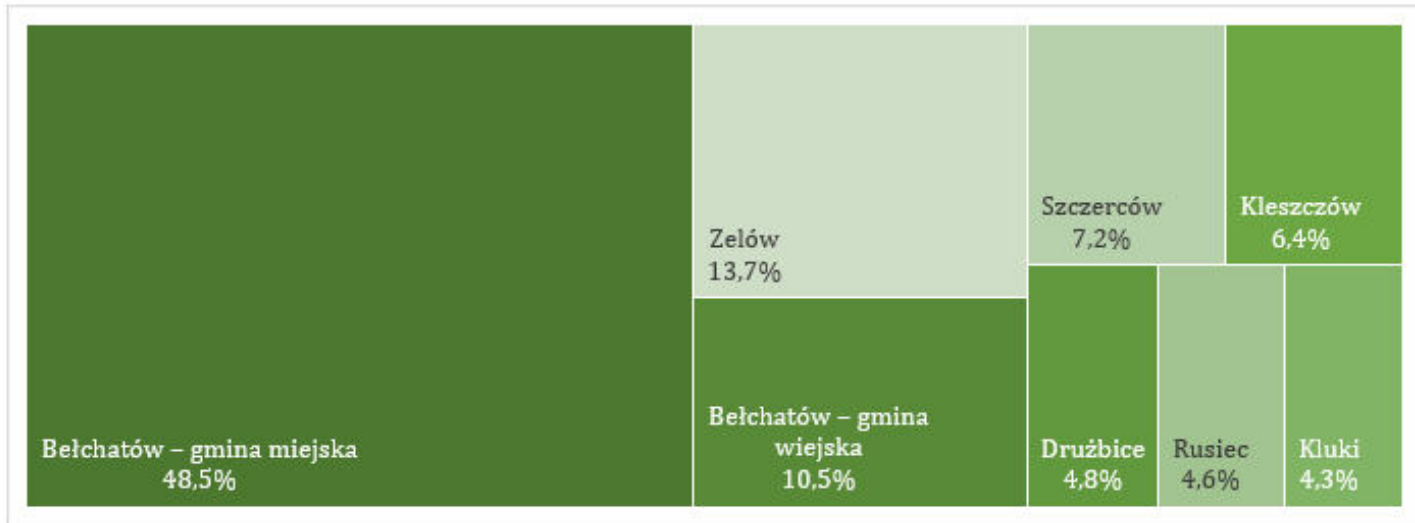
Analiza rynku pracy kobiet regionu bełchatowskiego w kontekście planowanej transformacji regionu bełchatowski



fot. www.canva.com

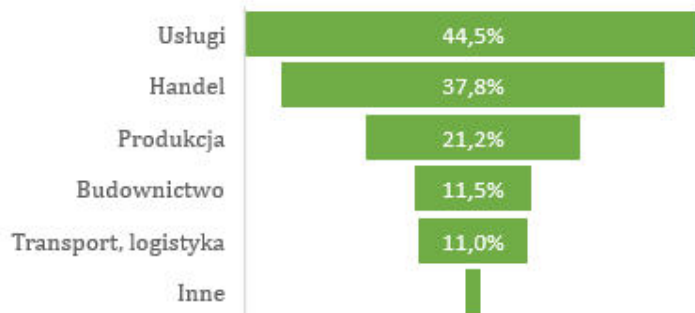
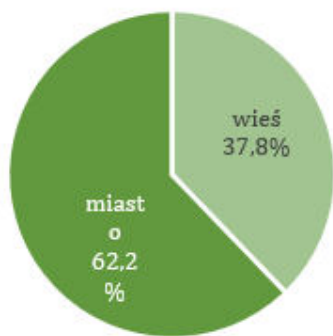
## Struktura próby:

- wg gminy

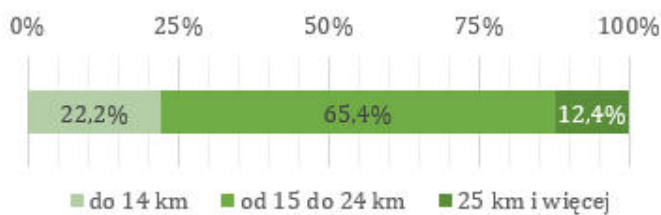


- wg typu miejscowości

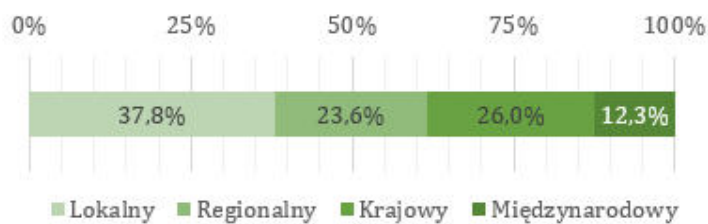
- wg deklarowanego profilu działalności



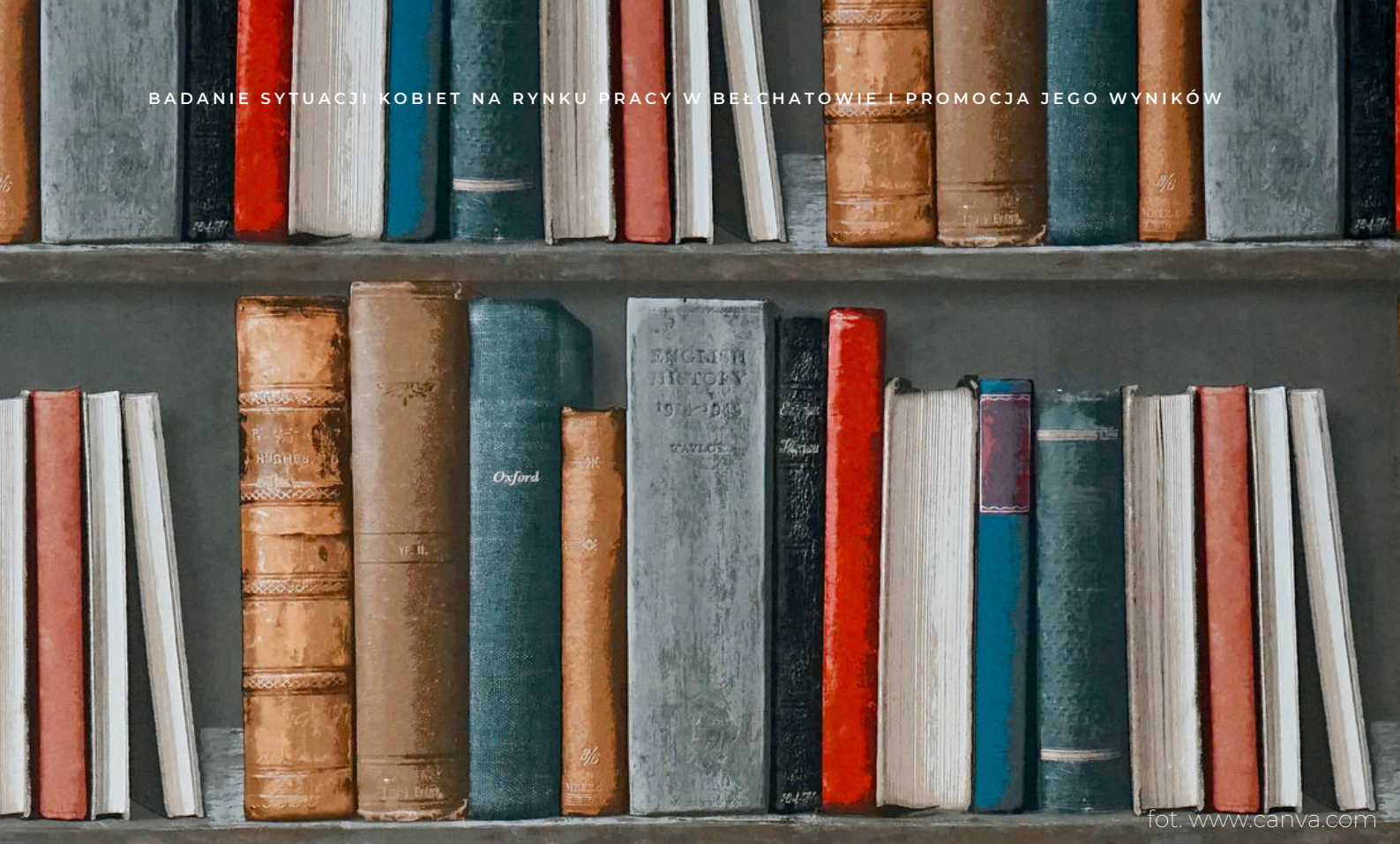
- wg odległości od Bełchatowa



- wg zasięgu działalności







fot. www.canva.com

## Literatura

Dańkowska A., Sadura P. (2021), Przespana rewolucja. Sytuacja społeczna w regionie bełchatowskim u progu transformacji energetycznej, Warszawa 2021.

Drobniak A. (red.) (2022), Sprawiedliwa transformacja regionów węglowych w Polsce. Impulsy, konteksty, rekomendacje strategiczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.

Greg, Maleją szanse Bełchatowa na miliardy euro z Unii Europejskiej? Chodzi o kopalnię i elektrownię ..., Dzień Dobry Bełchatów 8.07.2020 <http://ddbelchatow.pl/artykuly/aktualnosci,maleja-szanse-belchatowa-na-miliardy-euro-z-unii-europejskiej-chodzi-o-kopalnie-i-elektrownie,91465.html>

Jak możemy przełamać bariery transformacji? WiseEuropa – Fundacja Warszawski Instytut Studiów Ekonomicznych i Europejskich, Warszawa 2022.

Juszczak A., Kutwa K. (2021), Neutralność klimatyczna Bełchatowa. Przyszłość regionu po zamknięciu Kopalni Węgla Brunatnego i Elektrowni oczami lokalnej społeczności, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Kierwa D. (2021), Sprawiedliwa transformacja w regionie bełchatowskim, InStrat Policy Paper 07/2021, Warszawa.

Kozakiewicz M. (red.) (2022), Ambitna transformacja regionu bełchatowskiego, Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., Łódź.

Kryńska E. Kukulak-Dolata I., Arendt Ł. (2011), Analiza regionalnego rynku pracy – metropolitanego, subregionalnych, na potrzeby aktualizacji „Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020”, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź.

Plac K., Rzeńca A. (2022), Europejski Zielony Ład jako nowy impuls transformacji regionów węglowych, [w:] A. Drobniak (red.), Sprawiedliwa transformacja regionów węglowych w Polsce. Impulsy, konteksty, rekomendacje strategiczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.

Raport o stanie powiatu bełchatowskiego 2021. Starostwo Powiatowe w Bełchatowie.

Sprawozdanie o rynku pracy (MRPiT-01) za 01.01.2021-31.12.2021 – powiat bełchatowski

Sprawozdanie o rynku pracy (MRPiT-01) za 01.08.2022-31.08.2022–powiat bełchatowski

Uchwała Nr 1107/22 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 13 grudnia 2022 r. w sprawie zatwierdzenia regulaminu organizacyjnego Biura Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi.

Wolny Z., Kempa A., Szymala W., Kasprzyk A. (2020), Lokalny rynek pracy w województwie łódzkim. Ocena stanu i analiza warunków rozwoju, Raport końcowy, WUP w Łodzi, Łódź.

<http://sprawiedliwa-transformacja.pl/o-sprawiedliwej-transformacji/>

<https://instrat.pl/wp-content/uploads/2020/08/Instrat-Policy-Paper-04-2020.pdf>

[https://oweglu.pl/czy-elektrownia-belchatow-jest-najwiekszym-trucicielem-/?fbclid=weuropielwAR27U9RYaxA1qvgdrB\\_1OdoKhC6ZP9WkLoROliOzlj\\_SU6dmaQH\\_MuZ3lCw](https://oweglu.pl/czy-elektrownia-belchatow-jest-najwiekszym-trucicielem-/?fbclid=weuropielwAR27U9RYaxA1qvgdrB_1OdoKhC6ZP9WkLoROliOzlj_SU6dmaQH_MuZ3lCw)

<https://www.teraz-srodowisko.pl/aktualnosci/elektrownia-belchatow-wygaszanie-wegiel-brunatny-Zloczew-PGE-Greenpeace-8806.html> 6.2020



fot. [www.canva.com](http://www.canva.com)



## O PROJEKCIE / O NAS

### Opracowanie:

"Kobiety na rynku pracy w powiecie bełchatowskim. Stan obecny, perspektywy, uwarunkowania" w ramach Projektu: Badanie sytuacji kobiet na rynku pracy w Bełchatowie i promocja jego wyników.

### Wydawca:

Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa

[www.takdlabelchatowa.pl](http://www.takdlabelchatowa.pl), kontakt: [stowarzyszenie@takdlabelchatowa.pl](mailto:stowarzyszenie@takdlabelchatowa.pl)

### Informacje o autorach:



Izabela Warwas – dr hab. nauk o zarządzaniu, prof. Uniwersytetu Łódzkiego. Kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ. Autorka i redaktorka ponad 120 publikacji.

Koordynatorka, ekspert, wykonawca badań oraz audytor w kilkudziesięciu projektach krajowych i Unii Europejskiej. Audytorka ogólnopolskiego konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi (Instytut Pracy i Polityki Społecznej), niezależny doradca i trener. Uczestniczka Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz The Sloan Research Network on Aging & Work w Bostonie. Otrzymała Medal Komisji Edukacji Narodowej (2014). Stypendystka Adam Smith Business School University of Glasgow (2015), The German Centre of Gerontology w Berlinie (2017). Otrzymała nagrodę Polskiej Akademii Nauk (2016, 2017).

Od 2021 roku uczestniczka zespołu problemowego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego do spraw transformacji regionu bełchatowskiego i ekspertka projektu Financing the Green Transition. Transnational collective bargaining and the role of EWCs in supporting European banks' shift towards environmental and social responsibility. Focus on new job profiles and P&Ms re-skilling.

Kontakt: [izabela.warwas@uni.lodz.pl](mailto:izabela.warwas@uni.lodz.pl)



Justyna Wiktorowicz – dr hab. nauk ekonomicznych. Profesor uczelni w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Członek Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się na zagadnieniach związanych m.in. rynkiem pracy oraz z aplikacją metod statystycznych w badaniach społecznych i ekonomicznych.

Autorka ponad 150 publikacji naukowych. Uczestniczka ok. 50 projektów, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych, w tym ekspertka projektu Financing the Green Transition. Transnational collective bargaining and the role of EWCs in supporting European banks' shift towards environmental and social responsibility. Focus on new job profiles and P&Ms re-skilling.

Kontakt: [justyna.wiktorowicz@uni.lodz.pl](mailto:justyna.wiktorowicz@uni.lodz.pl)



Piotr Szukalski - Dr hab. nauk ekonomicznych, pracuje na stanowisku profesora w Katedrze Socjologii Struktur i Zmian Społecznych UŁ. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej, zaś przedmiotem jego badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem dualnego charakteru tegoż procesu i jego konsekwencji, przemiany modelu rodziny polskiej, polityka ludnościowa oraz relacje międzypokoleniowe zarówno na poziomie mikro, jak i makro. W latach 2007-2010 P. Szukalski był członkiem Zespołu ds. Osób Starszych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich, zaś w latach 2008-2010 reprezentantem polskich organizacji senioralnych w European Older People's Platform. Od roku 2008 jest członkiem z wyboru Komitetu Prognoz PAN i Komitetu Nauk Demograficznych PAN. W latach 2016-2020 i od 2021 członek Narodowej Rady Rozwoju przy Prezydencie RP, od 2016 r. członek Rady ds. Polityki Senioralnej przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (obecnie wiceprzewodniczący tej Rady), zaś od 2017 r. członek Rządowej Rady Ludnościowej przy Prezesie Rady Ministrów RP (obecnie wiceprzewodniczący).

Kontakt: [piotr.szukalski@uni.lodz.pl](mailto:piotr.szukalski@uni.lodz.pl)

### Informacje o recenzji:

Recenzent dr Maciej Kozakiewicz – Ekspert ds. sprawiedliwej transformacji

Podsumowanie:

Badanie wnosi istotny wkład w diagnozowanie skali wyzwań stojących przed regionem bełchatowskim oraz województwem łódzkim. W opracowaniu dokonano w nim syntetycznej charakterystyki statystycznej powiatu obejmującej ludność, gospodarkę, rynek pracy. Wykazano w oparciu o istniejące publicznie opracowania samorządowe atuty i słabe strony powiatu oraz zagrożenia dla rozwoju powiatu w perspektywie dziesięcioletniej oraz perspektywy rozwoju własnej działalności w kontekście transformacji energetycznej. Największą wartość stanowi część dotycząca sytuacji kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w opinii badanych oraz wsparcie aktywności zawodowej kobiet w powiecie bełchatowskim. Dodatkowo w oparciu o wywiady scharakteryzowano podejście pracodawców do rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, dostęp do usług społecznych ułatwiających godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych oraz usługi rynku pracy.

W podsumowaniu autorzy potwierdzili kluczowe fakty wynikające z kilku wcześniejszych opracowań. Region nie jest mentalnie ani organizacyjnie przygotowany do procesu transformacji. Należy pilnie podjąć działania na polach informacji, edukacji, organizacyjnej oraz strategicznej by uniknąć w przyszłości problemów typowych dla transformowanych regionów. By nie pogłębić obiektywnych problemów takich procesów powinna powstać jak najszybciej spójna wizja na przyszłość regionu tak by liderzy samorządowi, przedsiębiorcy i aktywiści organizacji pozarządowych mogli wpisać się w zaplanowane działania i uruchomić pokłady motywacji do pracy na rzecz dobrej przyszłości tego ważnego dla rozwoju kraju regionu.



Zdjęcia:

Marzena Tyl-Czarzasty  
Wiktoria Czarzasty  
www.canva.com



Skład tekstu, redakcja, korekta językowa oraz okładka:

Marzena Tyl-Czarzasty

Projekt:

Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa  
www.canva.com

Spis tabel i rysunków:

Tabela 1. Podstawowe dane o ludności powiatu bełchatowskiego wg gmin w 2011 i 2021 r.;

Tabela 2. Podmioty zarejestrowane w REGON w powiecie bełchatowskim w 2021 r. według gminy i wielkości zatrudnienia;

Tabela 3. Bezrobotni – ogółem i kobiety według wybranych cech na koniec 2021 r.;

Tabela 4. Postawy wobec transformacji energetycznej regionu w świetle badań wśród mieszkańców i samorządu w powiecie bełchatowskim.

Rysunek 1. Struktura pracujących według połączonych sekcji – ogółem i dla kobiet w 2021 r.;

Rysunek 2. Atuty powiatu bełchatowskiego w ocenie pracodawców (n = 373);

Rysunek 3. Słabe strony powiatu bełchatowskiego w ocenie pracodawców (n = 373);

Rysunek 4. Czynniki stanowiące zagrożenie dla rozwoju regionu bełchatowskiego w perspektywie 10 lat w ocenie pracodawców (n = 373);

Rysunek 5. Prognozowany stan regionu bełchatowskiego w perspektywie pięcio- i dziesięcioletniej w opinii pracodawców (n = 367);

Rysunek 6. Wiedza nt. zielonej transformacji i możliwości jej uzyskiwania w opinii pracodawców (n = 373);

Rysunek 7. Częstość zatrudniania kobiet i przyczyny ich niezatrudniania ;

Rysunek 8. Ogólna ocena sytuacji kobiet na bełchatowskim rynku pracy według wybranych cech organizacji (n = 373);

Rysunek 9. Wybrane aspekty charakteryzujące sytuację kobiet na rynku pracy w powiecie bełchatowskim w opinii pracodawców (odsetek wskazań, n = 373);

Rysunek 10. Zadowolenie pracodawców zatrudniających kobiety z pracy wykonywanej przez nie (n = 170);

Rysunek 11. Zadowolenie pracodawców zatrudniających kobiety z pracy wykonywanej przez nie (n = 170);

Rysunek 12. Co wpłynęło na zmianę podejścia do zatrudniania kobiet? Opinie pracodawców;

Rysunek 13. Stosowanie lub możliwość wdrożenia działań wpływające na zwiększenie udziału kobiet wśród zatrudnionych (n = 203);

Rysunek 14. Dostęp do żłobków a w latach 2010-2021;

Rysunek 15. Odsetek dzieci w wieku 3-5 lat w placówkach wychowania przedszkolnego (jako % ogółu) w latach 2010-2020;

Rysunek 16. Liczba przyznanych świadczeń pomocy w różnej formie przez pomoc społeczną z powodu niepełnosprawności w przeliczeniu na 1000 osób w wieku 65 i więcej w latach 2014-2021