

Małgorzata Szymańska-Bralkowska*

Grzegorz Zieliński**

Czynniki wpływające na bezpieczeństwo zatrudnienia z perspektywy kobiet

Wstęp

Bezpieczeństwo zatrudnienia jest postrzegane przez pracowników jako jeden z kluczowych aspektów wpływających na poziom satysfakcji z wykonywanej pracy. W dobie wzrostu konkurencyjności i coraz większego bezrobocia widocznego na świecie dla większości pracowników istotne staje się znalezienie pracy, dającej możliwość przetrwania kryzysu, przy maksymalnym prawdopodobieństwie jej zachowania.

Jednocześnie istnieje kilka grup, w których widoczne jest większe bezrobocie, czy też zauważalne są większe trudności w znalezieniu zatrudnienia po utracie pracy. Do grup tych należą absolwenci szkół i uczelni, kończący edukację w analogicznym okresie roku - wchodzący na rynek pracy bez doświadczenia zawodowego.

Inną z grup jest grupa nazywana umownie 50+. Osoby te bardzo często po utracie pracy (z różnych powodów zarówno w przypadku zwolnienia, redukcji etatów, czy też likwidacji firmy) mają dość duże trudności w znalezieniu nowej pracy. Odzwierciedliło to się m.in. szeregiem programów ogólnokrajowych jak i lokalnych, nastawionych na pomoc w znalezieniu pracy przez poruszaną grupę zawodową. Przejawia się ona w różnego rodzaju kursach czy szkoleniach pozwalających na przekwalifikowanie celem pomocy w podjęciu próby znalezienia zatrudnienia w innym zawodzie, na który aktualnie jest największe zapotrzebowanie.

Kolejną grupą, w której występuje największy odsetek osób niepracujących są kobiety. Część pracodawców wykazuje stereotypowe obawy przed zatrudnieniem kobiet, związane z przerwami w zatrudnieniu

* Dr, Zakład Zarządzania Jakością i Środowiskiem, Katedra Ekonomiki Przedsiębiorstw, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Gdański, m.bralkowska@ug.edu.pl, ul. Armii Krajowej 101, 81-824 Sopot

** Dr inż., Katedra Inżynierii Zarządzania Operacyjnego, Wydział Zarządzania i Ekonomii, Politechnika Gdańska, Grzegorz.Zieliński@zie.pg.gda.pl, ul. G. Narutowicza 11/12, 80-233 Gdańsk

wynikającymi z urlopów macierzyńskich, a także zwolnieniami lekarskimi w trakcie ciąży i wychowywania dzieci. Stąd też część kobiet może odczuwać obawy wynikające z poczucia braku bezpieczeństwa zatrudnienia jak i obawy, czy w przyszłości będą w stanie znaleźć nową pracę.

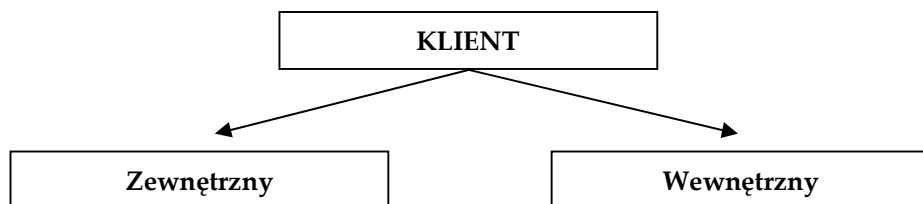
Niniejsza publikacja ma na celu przybliżenie zagadnienia związanego z poczuciem bezpieczeństwa zatrudnienia z perspektywy kobiet. Autorzy dokonają identyfikacji czynników wpływających, w odczuciu kobiet, na bezpieczeństwo zatrudnienia oraz podejmą próbę dokonania obliczeń zmodyfikowanego indeksu satysfakcji pracownika dla obszaru bezpieczeństwa zatrudnienia, wykorzystując w tym celu przeprowadzone badania na grupie kobiet województwa pomorskiego.

1. Satysfakcja pracownika w zarządzaniu jakością podmiotów gospodarczych

W literaturze przedmiotu poświęconej zarządzaniu jakością zwraca się uwagę na tzw. orientację na klienta jako jedną z trzech kluczowych cech Kompleksowego Zarządzania Jakością (TQM- *Total Quality Management*) [m.in. Hamrol, 2005, s. 67; Dahlgaard, Kristensen, Kanji, 2002, s. 29-30; Karaszewski, 2005, s. 138; Oakland, 2003, s. 13; Wiśniewska, Malinowska, 2011, s. 144]. Stanowi ona kluczowe odzwierciedlenie podejścia projakościowego ukierunkowanego na stworzenie takich efektów pracy, które klienta w maksymalnie możliwym stopniu usatysfakcjonują [m.in. Stoma, 2012, s. 8-23], przy jednoczesnym doskonaleniu swoich działań oraz zaangażowaniu każdego z pracowników.

Należy jednak pamiętać, iż z punktu widzenia Kompleksowego Zarządzania Jakością sformułowanie klient nie dotyczy wyłącznie nabywcy wyrobów i usług (patrz rys.1).

Rysunek 1. Grupy klientów w podejściu projakościowym



Stąd też w definicji Kompleksowego Zarządzania Jakością, którą można znaleźć w literaturze przedmiotu pojawia się następujące stwierdzenie, iż TQM jest to „ciągłe rozwijający się system zarządzania, składający się z wartości, narzędzi i technik, którego celem jest wzrost satysfakcji klientów wewnętrznych i zewnętrznych, połączony ze zmniejszeniem zużycia zasobów” [Szołtysek, 2005, s. 55-56]. W tym wypadku jako *klenta wewnętrznego* można potraktować każdego pracownika będącego bezpośrednim odbiorcą realizowanych działań firmy. Stąd też niezwykle istotne jest uświadomienie sobie, iż jednym z kluczowych aspektów jest satysfakcja nie tylko klienta zewnętrznego, ale również poszczególnych pracowników firmy. Zadowolenie pracownika jest wartością, na którą należy zwrócić uwagę, gdyż „jednym z głównych punktów kontroli jakości czynnika ludzkiego jest zadowolenie pracowników, które można mierzyć i wyrównywać, tak jak zadowolenie klientów” [Dahlgard, Kristensen, Kanji, 2002, s. 164].

Jednym z powszechniej stosowanych mierników poziomu satysfakcji klienta wewnętrznego jest indeks ESI (*Employee Satisfaction Index*) – Indeks Satysfakcji Pracownika. Jest on pewnego rodzaju odpowiednikiem indeksu CSI (*Customer Satisfaction Index*) dotyczącego klientów zewnętrznych. W celu dokonania obliczeń poziomu satysfakcji niezbędne jest dokonanie identyfikacji czynników wpływających na zadowolenie pracownika, a następnie dla każdego z nich określane są dwie dane – poziom ważności n -tego czynnika w perspektywie pracownika (w_n) oraz poziom satysfakcji pracownika z tego obszaru, opisanego tym czynnikiem (e_n).

Tym samym można to opisać następującymi wzorami (wzór 1 oraz wzór 2), dotyczącymi pomiarów satysfakcji pracowników opisywanych szeroko w literaturze przedmiotu [m.in. Dahlgard, Kristensen, Kanji, 2002, s. 165-171].

$$ESI = \sum_{i=1}^N w_i e_i \quad [1]$$

Co odpowiada zależności:

$$ESI = w_1 * c_1 + w_2 * c_2 * \dots * w_n c_n \quad [2]$$

W pełnej analizie dotyczącej poziomu satysfakcji pracownika brany jest całokształt czynników mogących wpłynąć na poziom jego satysfakcji. Możliwe jest jednak wyrywkowe badanie dotyczące określonych

obszarów. W takim przypadku indeks ESI nie będzie dotyczył zadowolenia z całokształtu pracy, ale jedynie poziomu satysfakcji z jednego konkretnego obszaru.

W dalszej części niniejszej publikacji zaprezentowane zostaną autorskie badania dotyczące czynników wpływających na bezpieczeństwo zatrudnienia w perspektywie kobiet, poprzedzone charakterystyką rynku pracy kobiet.

2. Rynek pracy kobiet

Analiza polskiego rynku pracy pod względem zatrudnienia kobiet pokazuje, iż kobiety stanowią grupę mniej aktywną zawodowo niż mężczyźni. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet¹ (tab.1), obejmujący osoby w wieku powyżej 15 lat; wyniósł w 2010r. 48,2% i był niższy od analogicznego współczynnika dla mężczyzn, który wyniósł 64,1%.

Tablica 1. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w roku 2005, 2009, 2010 (%)*

Rok	Kobiety	Mężczyźni
2005	47,7%	62,8%
2009	47,3%	63,4%
2010	48,2%	64,1%

*Badania obejmują ludność w wieku 15 lat i więcej.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Mały Rocznik Statystyczny Polski 2011, 2011, s. 137].

Analizowana sytuacja wynika z faktu, iż kobiety stanowią grupę społeczną, na której w większości spoczywają obowiązki rodzinne, opieka nad dziećmi i osobami starszymi oraz z przyjętego modelu społecznego, zakładającego większą aktywność zawodową mężczyzn. Mimo tego, analizując aktywność zawodową kobiet, zauważalny jest nieznaczny wzrost liczby kobiet aktywnych zawodowo (tab. 1). Natomiast przedstawiony w tablicy 2 wskaźnik zatrudnienia w roku 2005, 2009 i 2010, ukazuje istotną różnicę pomiędzy wielkością zatrudnienia kobiet i mężczyzn w badanych latach.

¹ Do osób aktywnych zawodowo zaliczają się osoby pracujące, jak i bezrobotne.

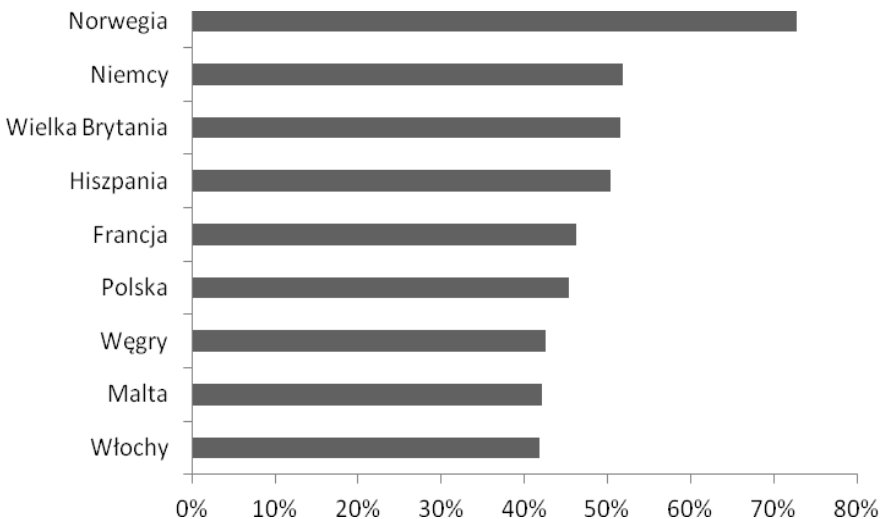
Tablica 2. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w roku 2005, 2009, 2010 (%)*

Rok	Kobiety	Mężczyźni
2005	38,6%	52,4%
2009	43,2%	58,5%
2010	43,4%	58,1%

*Badania obejmują ludność w wieku 15 lat i więcej.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Mały Rocznik Statystyczny Polski 2011, 2011, s. 137].

Analiza danych za 2010r. wykazuje, iż 43,4% kobiet w wieku powyżej 15 lat jest zatrudnionych, przy czym wskaźnik ten dla mężczyzn wynosi 58,1%. Mimo, iż zauważalny jest wzrost liczby osób zatrudnionych (tab. 2), wciąż analizowany wskaźnik jest niższy w przypadku kobiet.

Rysunek 2. Aktywność zawodowa ludności* w wybranych krajach oraz w Polsce w 2009r.

*Badania obejmują ludność w wieku 15 lat i więcej.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Mały Rocznik Statystyczny Polski 2011, 2011, s. 137].

Porównując dane dla Polski i wybranych krajów europejskich z 2009 r. (rys. 2), obejmujące populację kobiet i mężczyzn powyżej 15 roku życia, można wywnioskować, że poziom aktywności zawodowej społeczeństwa polskiego (45,3%) jest niższy aniżeli brytyjskiego (51,5%), hiszpańskiego (50,4%) i niemieckiego (51,9%). Przy czym najwyższy po-

ziom aktywności zawodowej występuje w Norwegii (72,7%), a najniższy na Węgrzech (42,6%), na Malcie (42,1%) i we Włoszech (41,8%).

Z końcem 2010r. w Polsce zarejestrowanych jako bezrobotnych było 1,014 mln kobiet i 939,9 tysięcy mężczyzn [Mały Rocznik Statystyczny Polski 2011, 2011, s. 156]. Najwięcej bezrobotnych wśród kobiet jest w wieku 25-34 lat (32,4%) oraz w wieku 24 lat i mniej (22,8%). Jak wynika z przeanalizowanych danych 55,2% kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne nie ukończyło 34 lat. Problem bezrobocia dotyczy więc w dużej mierze młodych kobiet, będących na etapie planowania rodziny i obciążonych obowiązkami związanymi z wychowywaniem dzieci.

3. Metodyka badań

Autorzy w niniejszej publikacji omówią zrealizowane badania dotyczące bezpieczeństwa zatrudnienia z perspektywy kobiet. W tym celu wykorzystano omówiony wcześniej indeks ESI w zmodyfikowanej wersji dotyczący jedynie czynników związanych z bezpieczeństwem zatrudnienia – stąd przyjęto jako skrót **ESI_B**. Pozostałe założenia dotyczące obliczeń pozostawiono tak jak w wypadku klasycznego indeksu ESI. Jego postać zaprezentowano we wzorach 3 oraz 4.

$$ESI_B = \sum_{i=1}^N w_{Bi} e_{Bi} \quad [3]$$

Co odpowiada zależności:

$$ESI_B = w_{B1} e_{B1} + w_{B2} e_{B2} + \dots + w_{Bn} e_{Bn} \quad [4]$$

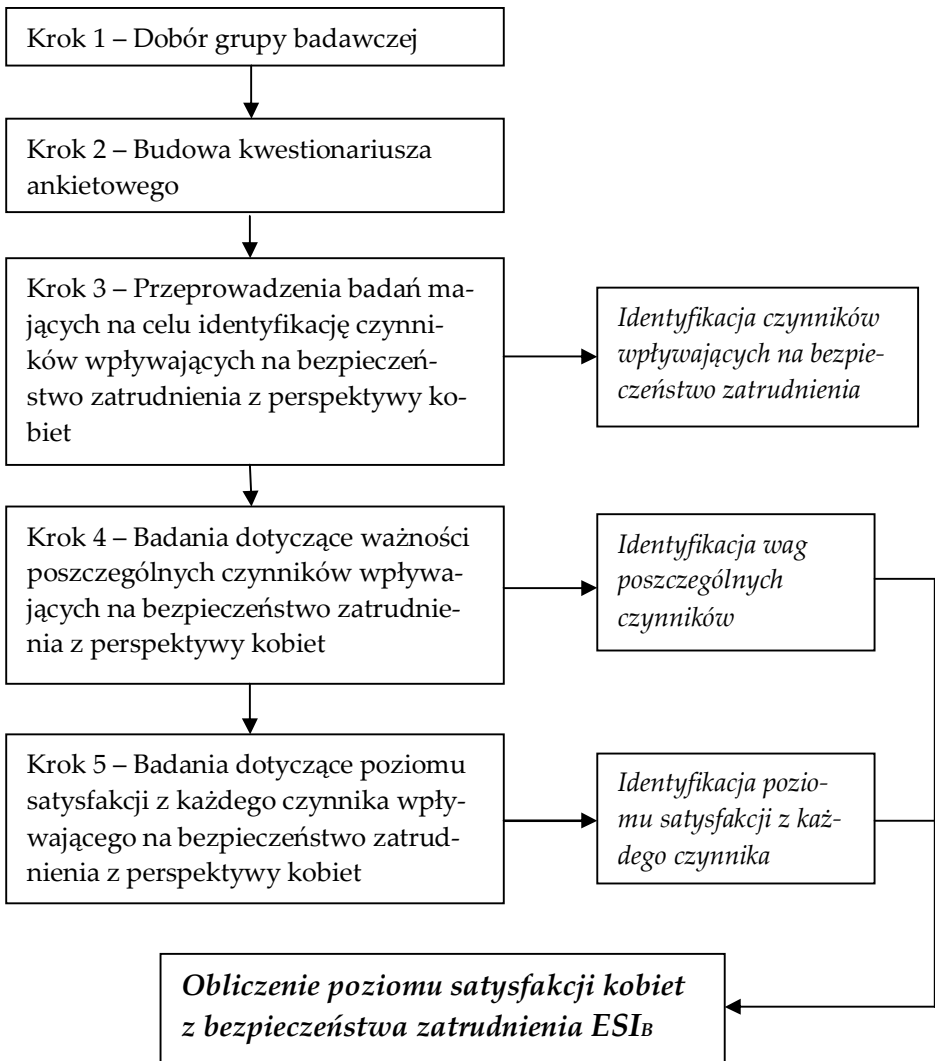
Gdzie:

w_{Bn} – to waga n-tego czynnika dotyczącego bezpieczeństwa zatrudnienia,

e_{Bn} – poziom satysfakcji z n-tego czynnika dotyczącego bezpieczeństwa zatrudnienia w perspektywie kobiet.

Przyjętą metodykę badań prezentuje rysunek 3.

Rysunek 3. Kroki postępowania w przyjętej metodyce badań



Źródło: Opracowanie własne.

Pierwszym krokiem postępowania był dobór próby badawczej, wyłonionej na zasadzie częściowo celowego doboru respondentów. Przy doborze osób uczestniczących w badaniu autorzy kierowali się miejscem zamieszkania, obejmującym miejscowości leżące w województwie pomorskim oraz płącią. W badaniu wzięło udział 100 kobiet zamieszkujących województwo pomorskie w wieku od 20 do 54 lat. Dobór pozostałych charakterystyk takich jak; wiek, stan cywilno-partnerski, liczba dzieci oraz wielkość miejscowości zamieszkania respondentów, pozostał

losowy. Badania zostały przeprowadzone na przełomie lutego i marca 2012r.

Etap drugi procesu metodycznego obejmował stworzenie kwestionariusza ankietowego. Autorzy przyjęli model oparty na dwuczęściowej budowie kwestionariusza zakończonego metryczką. W części zasadniczej ankietowani mieli możliwość wskazania czynników wpływających na bezpieczeństwo zatrudnienia z perspektywy kobiet. Zidentyfikowane na tej podstawie poszczególne czynniki elementarne zaprezentowano w tablicy 3.

Tablica 3. Czynniki wpływające na bezpieczeństwo zatrudnienia z perspektywy kobiet

Czynniki	Charakterystyka
Stabilność pracy	Stabilna pozycja ekonomiczna podmiotu gospodarczego wynikająca z ogólnej sytuacji gospodarczej na rynku, stabilność stanowiska pracy wiążąca się z zapotrzebowaniem na określoną pracę w danym przedsiębiorstwie.
Warunki zatrudnienia	Forma umowy o pracę, określenie warunków i czasu wypowiedzenia, możliwość elastycznego czasu pracy, udogodnienia dla kobiet w ciąży oraz wracających z urlopów macierzyńskich.
Kwalifikacje pracownika	Wykształcenie, staż pracy, kursy, certyfikaty i dodatkowe kwalifikacje, wzmacniające pozycję pracownika.
Organizacja wewnętrzna przedsiębiorstwa	Delegowanie uprawnień, zastępowalność stanowisk pracy, możliwość wykonywania określonych obowiązków w domu - szczególnie ważne w przypadku kobiet w ciąży lub też samodzielnie wychowujących dzieci.
Komunikacja wewnętrzna	Komunikacja wewnętrzna umożliwiająca szybkie przekazywanie informacji, delegowanie uprawnień, przekazywanie zadań, sprawna komunikacja z przełożonym.
Infrastruktura	Dostępność narzędzi pracy umożliwiających np. pracę w domu, sprawną komunikację poza miejscem pracy, wykonywanie obowiązków np. podczas nagłej choroby dziecka.
Polityka firmy	Nastawienie najwyższego kierownictwa w kierunku wspierania kobiet na stanowiskach pracy, zrozumienie dla kwestii związanych z obowiązkami rodzinnymi.

Źródło: Opracowanie własne.

Poddane identyfikacji czynniki w następnym etapie wykorzystano do ustalenia indeksu satysfakcji pracownika w obszarze bezpieczeństwa **ESI**. W tym celu poszczególne respondentki miały za zadanie udziele-

nie odpowiedzi na pytanie jak ważny jest dla nich każdy z czynników (poprzez rozdzielanie 100 punktów pomiędzy poszczególne determinanty). Dodatkowo poproszono o ustosunkowanie się do poziomu satysfakcji z każdego czynnika w kontekście aktualnej lub ostatnio wykonywanej pracy. Przyjęto skalę od 0 do 10, gdzie 0 oznaczał brak satysfakcji a 10 pełną satysfakcję. Średnie wyniki dla każdej z elementarnych determinant zaprezentowano w tablicy 4.

Tablica 4. Średnie poziomy ważności oraz satysfakcji z poszczególnych determinant wpływających na bezpieczeństwo zatrudnienia z perspektywy kobiet

Czynniki	Poziom ważności	Poziom satysfakcji
	W_{Bi}	e_{Bi}
Stabilność pracy	42,2%	6,3
Warunki zatrudnienia	15,3%	4,6
Kwalifikacje pracownika	11,2%	7,8
Organizacja wewnętrzna przedsiębiorstwa	11,5%	5,2
Komunikacja wewnętrzna	4,1%	4,1
Infrastruktura	5,2%	6,1
Polityka firmy	10,5%	5,3

Źródło: Opracowanie własne.

Jak wynika z zaprezentowanych w tablicy 4 wyników, respondentki w głównej mierze są usatysfakcjonowane z posiadanych kwalifikacji (7,8 w skali od 0-10) w najmniejszym zaś stopniu z komunikacji wewnątrz firmy. Jednocześnie wskazały, iż ta komunikacja jest dla nich najmniej istotna. Jest to wynik zaskakujący, ponieważ komunikacja wewnętrzna jest niezwykle istotnym czynnikiem mającym wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia. Ułatwia wypracowanie rozwiązań kompromisowych służących dobru podmiotu gospodarczego oraz zatrudnionej kobiety. Dzięki sprawnej komunikacji wewnętrznej eliminuje się potencjalne problemy wynikające z nieдомówień oraz wypracowuje rozwiązania sprzyjające bezpieczeństwu zatrudnienia. Jej niska waga wśród respondentek może wynikać m. in. z braku świadomości wpływu sprawnej komunikacji wewnętrznej na kwestie związane z bezpieczeństwem zatrudnienia.

Co ciekawe, wszystkie ankietowane osoby wskazały najwyższy poziom ważności dla stabilności zatrudnienia. Świadczy to o wysokim znaczeniu tego czynnika rozumianego jako zapotrzebowanie na wyko-

nywaną pracę na określonym stanowisku oraz stabilną sytuację ekonomiczną podmiotu gospodarczego. Dla kobiet objętych badaniem istotne jest bezpieczeństwo wyrażone w stabilności zatrudnienia.

Na podstawie tak uzyskanych danych możliwe stało się dokonanie obliczeń² indeksu ESI_B .

$$ESI_B = \sum_{i=1}^N w_{Bi} e_{Bi} = 58,76\% \quad [5]$$

Uzyskany wynik jest dość niski, a wiązać się to może z dynamicznymi zmianami widocznymi na rynku pracy. Wiele firm redukuje zatrudnienie, likwiduje swoje oddziały, ale również część z nich upada. Redukcja zatrudnienia często dotyczy w pierwszej kolejności kobiet, które obawiają się zwolnienia z powodu aktualnej, bądź przyszłej sytuacji rodzinnej. Tym samym można dziś stwierdzić, iż poczucie bezpieczeństwa pracy jest obszarem wymagającym szeregu działań zarówno w kontekście mikro-, jak i makroekonomicznym. Może do nich należeć m.in. zwiększenie świadomości praw kobiet wobec pracodawców, uświadomienie roli komunikacji wewnętrznej w firmie, poszukiwanie elastycznych form zatrudnienia kobiet aktywnych zawodowo, ale planujących założenie rodziny.

Zakończenie

Bezpieczeństwo zatrudnienia stanowi jeden z kluczowych obszarów funkcjonowania przedsiębiorstwa w perspektywie osób w nim zatrudnionych. Każdy pracownik bowiem będzie oczekiwał potencjalnie największych możliwych gwarancji zatrudnienia. Sytuacja ta jest szczególnie trudna dla osób młodych, osób w wieku powyżej 50 lat (grupa 50+) oraz dla kobiet, zwłaszcza młodych, rozpoczynających karierę zawodową i planujących życie rodzinne. To właśnie kobiety mają często obawy dotyczące bezpieczeństwa zatrudnienia związane szczególnie z macierzyństwem oraz obowiązkami rodzinnymi. Stąd też niezwykle ważne staje się zidentyfikowanie poszczególnych obszarów oraz regularne badania poziomu satysfakcji pracownika szczególnie w obszarze bezpieczeństwa zatrudnienia. Wiedza na temat czynników, które w opi-

² Przy czym z uwagi na to, iż zwiększono skalę satysfakcji z 0-1 do 0-10 końcowy wynik mnożenia należało podzielić przez 10 w celu uzyskania procentowej wartości poziomu satysfakcji pracownika z bezpieczeństwa zatrudnienia.

nii kobiet będą wpływały na poczucie ich bezpieczeństwa, pozwoli z jednej strony na zredukowanie ich obaw w tym obszarze, a z drugiej na zapewnienie dobrych warunków pracy wielu wybitnym fachowcom.

Literatura

1. Dahlgaard J., Kristensen K., Kanji G. (2002), *Podstawy zarządzania jakością*, WN PWN, Warszawa.
2. Hamrol A. (2005), *Zarządzanie jakością z przykładami*, WN PWN, Warszawa.
3. Karaszewski R. (2005), *Zarządzanie jakością. Koncepcje, metody i narzędzia stosowane przez liderów światowego biznesu*, Wyd. Dom Organizatora, Toruń.
4. Mały Rocznik Statystyczny Polski 2011 (2011), GUS, Warszawa.
5. Oakland J.S. (2003), *TQM. Text with Cases*, Elsevier, Oxford.
6. Stoma M. (2012), *Modele i metody pomiaru jakości usług*, Wyd. Q&R Polska, Lublin
7. Szołtysek K. (2005), *Koncepcja Total Quality Management w: Ładoński W., Szołtysek K. (red.) Zarządzanie jakością cz.1. Systemy jakości w organizacji*, Wyd. Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław.
8. Wiśniewska M., Malinowska E. (2011), *Zarządzanie jakością żywności. Systemy. Koncepcje. Instrumenty*, Difin, Warszawa.

Streszczenie

W niniejszej publikacji zaprezentowane zostały czynniki wpływające na bezpieczeństwo zatrudnienia z perspektywy kobiet. Jak wynika z przeprowadzonych badań obejmujących próbę badawczą z województwa pomorskiego, najistotniejsza w obszarze bezpieczeństwa zatrudnienia jest jego stabilność rozumiana jako stabilność stanowiska pracy oraz podmiotu gospodarczego. Analiza pokazuje, iż największą satysfakcję odczuwają ankietowane kobiety z posiadanych kwalifikacji zawodowych, a najniższą z komunikacji wewnętrznej w firmie.

Słowa kluczowe

satysfakcja, bezpieczeństwo, zatrudnienie, jakość

Employment safety criteria in women perspective (Summary)

The paper presents the main factors that have an effect on employment safety for women. Interviewed women from Pomorskie Voivodeship indicate job stability as one of the most important factors that is understood as a stability of work-place and company's stability on the market. The results presented in

the paper show that job qualifications give female employees the highest satisfaction, while the lowest score among women has internal communication in the company.

Key words

satisfaction, employment, safety, quality