

JAK ZWIĘKSZYĆ AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ Kobiet W POLSCE?

Iga Magda

Główne wnioski

Kobiety w Polsce pracują rzadziej niż kobiety w UE. Wsparcie ich większej obecności na rynku pracy jest pożądane z trzech powodów: (1) pozwoli osłabić spadek podaży pracy, wynikający ze zmian demograficznych, (2) umożliwi wejście na rynek pracy kobietom, które chciałyby pracować, ale napotykały bariery w aktywności zawodowej i (3) pozwoli ograniczyć w przyszłości problem niskich emerytur.

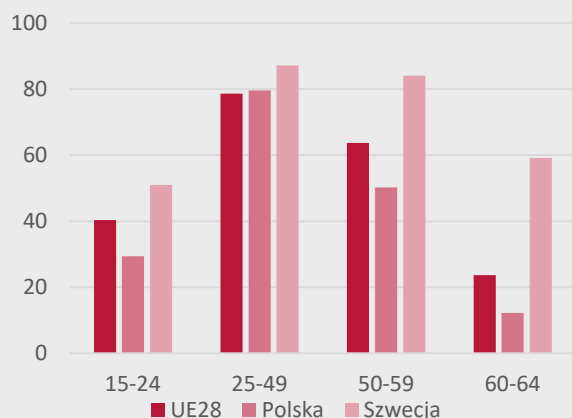
Trzy grupy kobiet są najrzadziej aktywne zawodowo: słabiej wykształcone, mieszkające w mniejszych miejscowościach i na wsi, matki dwójki małych dzieci. Napotykały one bariery w postaci nieelastycznego czasu pracy, nieatrakcyjnych finansowo i fizycznie miejsc pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, braku instytucji edukacyjnych i świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci. Ich aktywność zawodową ograniczają także rozwiązania podatkowo-zasiłkowe, zmniejszające opłacalność podejmowania pracy.

Są trzy obszary, w których polityka publiczna może zwiększyć aktywność zawodową kobiet: rynek pracy przyjazny rodzicom, lepsza jakość usług opiekuńczych i edukacyjnych dla małych dzieci, większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę i prace domowe.

Fakty i liczby

- 63% kobiet w Polsce w wieku 15–64 lat jest aktywnych zawodowo, podczas gdy w UE28 jest to 68%;
- 80% wynosi współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 25–49, czyli o punkt procentowy wyżej niż średnia unijna, ale blisko 10 p.p. niżej niż w krajach o najwyższej aktywności;
- około 700 tys. kobiet więcej mogłoby uczestniczyć w rynku pracy, gdyby współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 25–49 był na poziomie obserwowanym obecnie w krajach o najwyższej aktywności;
- ponad połowa kobiet aktywnych zawodowo ma obecnie wyższe wykształcenie (53%, dwukrotnie więcej niż 15 lat temu).
- 60% – tyle pracujących Polek nie ma żadnej możliwości decydowania o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy – to dwukrotnie więcej niż w UE.

Współczynnik aktywności zawodowej wg wieku, wybrane kraje UE, 2018



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu

Wprowadzenie

Aktywność zawodowa Polek jest niska w porównaniu do innych krajów UE. Ma to negatywne konsekwencje gospodarcze w skali makro- i mikroekonomicznej. Przekłada się na niższą wartość PKB, niższe wpływy ze składek i podatków, a tym samym na mniejsze możliwości finansowania transferów i usług publicznych. Niska aktywność zawodowa kobiet oznacza szybszy spadek podaży pracy, i tak bardzo dynamiczny w Polsce. Ponadto w krajach o niskiej aktywności zawodowej kobiet niższe są współczynniki dzietności. Trudności w łączeniu pracy i życia rodzinnego ograniczają decyzję o powiększaniu rodziny.

W wymiarze mikroekonomicznym bierność zawodowa – szczególnie dłuższa – przekłada się na niższe dochody z pracy, mniejsze szanse na powrót do pracy i na lepiej płatne stanowisko, a w konsekwencji – na dużo gorszą sytuację po przejściu na emeryturę (niższe świadczenie, wyższe ryzyko braku świadczenia, ubóstwa). Niski wskaźnik zatrudnienia kobiet oznacza także marnowanie kapitału ludzkiego.

W opracowaniu skupiamy się na kobietach w wieku 25–49 lat. Aktywność zawodowa Polek po 50 r.ż. jest niska z powodu niskiego wieku emerytalnego i innych świadczeń pozwalających na wcześniejszą dezaktywizację zawodową. Z tego względu specjalnie pomijamy tę grupę w naszej analizie. Nie analizujemy także aktywności zawodowej najmłodszych kobiet, w wieku 15–24 lat, ponieważ większość z nich się kształci.

Polki w wieku 25–49 lat są przeciętnie tak samo często aktywne zawodowo jak kobiety w innych krajach UE. Aktywność zawodowa jest jednak bardzo zróżnicowana między różnymi grupami kobiet. Na rysunku 1 przedstawione zostały grupy kobiet o wysokim i niskim współczynniku (na tle innych krajów UE) aktywności zawodowej.

Rysunek 1: Polki z wysokim (dla uproszczenia „aktywne zawodowo”) i niskim („bierne zawodowo”) współczynnikiem aktywności zawodowej.



Przyczyn bierności zawodowej jest wiele. Po pierwsze, główną z nich jest konieczność opieki nad dziećmi. Często jednak jest ona pochodną wielu innych ograniczeń: niedostępności wysokiej jakości instytucji

świadczących usługi wczesnej edukacji i opieki, nieatrakcyjności miejsc pracy (które są nieelastyczne czasowo, wymagają długich, kosztownych dojazdów), a także niektórych rozwiązań systemu podatkowego i zasiłkowego. Ten ostatni czynnik nierzadko powoduje, że podejmowanie niskopłatnej pracy jest nieopłacalne, co jest drugą istotną barierą. Po trzecie, łączenie pracy zawodowej i życia rodzinnego nadal utrudnia też małe zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad dziećmi i obowiązki domowe.

Przestrzeń do zwiększania zaangażowania kobiet na rynku pracy jest duża. Obecnie w wielu grupach kobiet odsetek aktywnych zawodowo jest nie tylko niższy niż w krajach o najwyższych współczynnikach aktywności zawodowej kobiet, ale także od średniej unijnej. Jednocześnie nawet te najwyższe współczynniki aktywności zawodowej kobiet w UE za 20–30 lat będą co najwyżej przeciętne, nieadekwatnie do zmian na rynku pracy, na skutek starzenia się populacji. Zwiększenie zatrudnienia kobiet jest konieczne i pożądane, a służyć mu będą trzy obszary działań: poprawa finansowej i pozafinansowej atrakcyjności pracy dla rodziców, zwiększenie dostępu do dobrej jakości opieki i edukacji dla dzieci, wsparcie zmian kulturowych wspierających aspiracje zawodowe kobiet.

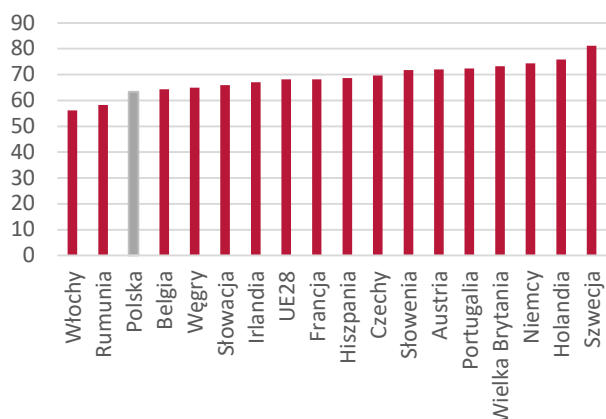
Opracowanie składa się z pięciu rozdziałów. W pierwszym identyfikujemy grupy kobiet o niskiej aktywności zawodowej. W drugim pokazujemy wielorakie powody bierności zawodowej. Rozdział trzeci ma odpowiedzieć na pytanie, na ile rynek pracy sprzyja aktywności zawodowej kobiet. W rozdziale czwartym omawiamy zmiany w normach społecznych i czynnikach kulturowych, które wpływają na podjęcie aktywności zawodowej i bierność w tym zakresie. Rozdział piąty zawiera wnioski dla polityki.

1. Charakterystyka kobiet o niskiej aktywności zawodowej

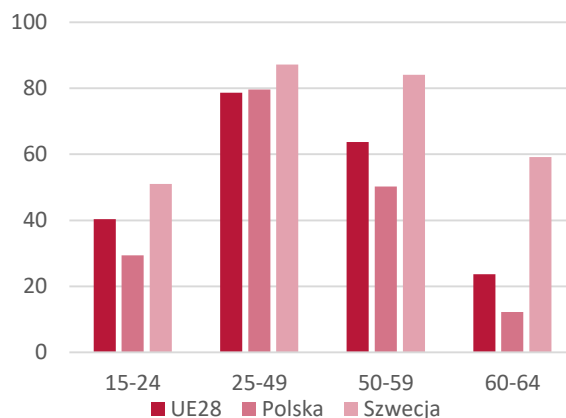
Aktywność zawodowa ogółu kobiet w Polsce jest niska w porównaniu do pozostałych krajów UE. Niewiele ponad 63% kobiet w wieku produkcyjnym (15–64) jest aktywnych zawodowo, w stosunku do średnio 68% w UE28. W Szwecji, w której odsetek kobiet aktywnych zawodowo jest jednym z najwyższych w Unii Europejskiej i która uchodzi za przykład skutecznego włączania kobiet na rynek pracy, współczynnik ten wynosi ponad 80% (wykres 1). W Polsce szczególnie niska jest aktywność zawodowa kobiet w najmłodszych i najstarszych grupach wieku (wykres 2). Odsetek kobiet w wieku 15–24 lata uczestniczących w rynku pracy jest o 10 punktów procentowych niższy niż przeciętnie w UE28, różnica ta jest jeszcze wyższa w przypadku kobiet w wieku 50–64 lata. Bierność zawodowa kobiet w wieku 15–24 lata związana jest przede wszystkim z kształceniem się. W przypadku starszych kobiet niższa aktywność zawodowa w Polsce wynika głównie z niskiego wieku emerytalnego.

Aktywność zawodowa Polek w wieku 25–49 lat jest zbliżona do średniej unijnej. Jednocześnie istnieją duże możliwości podwyższania jej – w będącej na pierwszym miejscu Słowenii aktywność zawodowa kobiet w tej grupie wieku jest o 10 punktów procentowych wyższa niż w Polsce. Wyższą średnią mają zarówno kraje skandynawskie, jak i bałtyckie czy Chorwacja. Pozostałą część tego opracowania poświęcamy kobietom w wieku 25–49 lat, analizując ich aktywność i bierność zawodową.

Wykres 1. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet, 15–64, wybrane kraje UE, 2018



Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej wg wieku, wybrane kraje UE, 2018



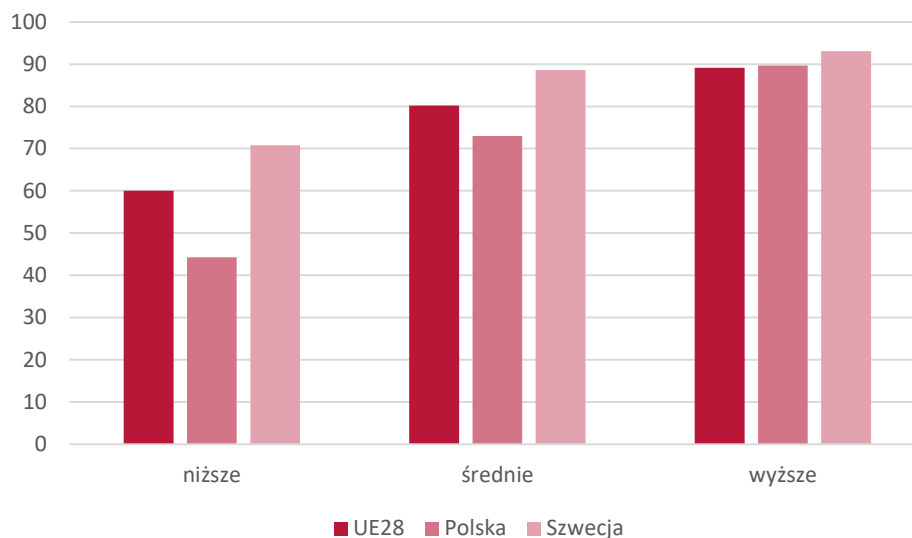
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu. Szwecja (wykres 2) reprezentuje kraje o najwyższej aktywności zawodowej kobiet w wieku 25–49 lat, takie jak Dania, Portugalia, Litwa, Łotwa, Słowenia.

Są trzy główne czynniki różnicujące aktywność zawodową kobiet: poziom wykształcenia, posiadanie dzieci i ich wiek oraz miejsce zamieszkania. Poniżej identyfikujemy grupy kobiet najmniej aktywne zawodowo w porównaniu do innych krajów UE.

Kobiety z wyższym wykształceniem są częściej aktywne zawodowo. Pracuje lub poszukuje pracy prawie 90% z nich (2018 r.), podobnie jak w UE28 (wykres 3). We wspomnianych Szwecji i Słowenii współczynnik ten był nieco wyższy (o 3–4 punkty procentowe). Osiągnięcie podobnego wyniku oznaczałoby – przy obecnej demografii – włączenie 90–120 tys. kobiet z wyższym wykształceniem na rynek pracy.

Polki słabiej wykształcone są rzadziej aktywne zawodowo. Współczynnik aktywności zawodowej Polek z wykształceniem średnim jest znacząco niższy niż średnia UE28 (o ponad 7 punktów procentowych), a wśród kobiet z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym o ponad 15 punktów procentowych. Różnica jest jeszcze większa w stosunku do Szwecji i Słowenii. Zwiększenie aktywności zawodowej wśród słabiej wykształconych Polek do poziomu obserwowanego obecnie w tych dwóch krajach oznaczałoby wejście na rynek pracy 550–630 tys. kobiet (w wieku 25–49), przede wszystkim tych z wykształceniem średnim.

Wykres 3. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce, Szwecji i średnio w UE, 2018, kobiety w wieku 25–49 lat – dla kobiet z wykształceniem ISCED 0–2 (po lewej), ISCED 3–4 (po środku), ISCED 5–8



Uwaga: W Polsce: ISCED 0–2 to wykształcenie gimnazjalne lub niższe; ISCED 3–4 to wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie lub policealne; ISCED 5–8 to wykształcenie wyższe.

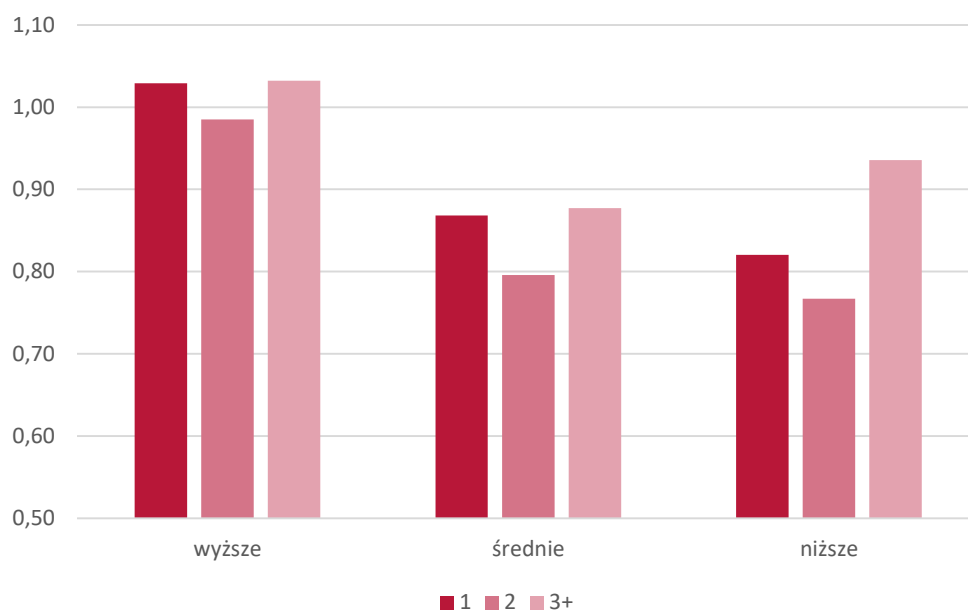
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Posiadanie dzieci wpływa na zatrudnienie kobiet w nieoczywisty sposób. Polki bezdzietne, a także te z jednym lub trójką i więcej dzieci pracują w Polsce częściej niż przeciętnie w UE (porównując do kobiet o takiej samej liczbie dzieci). Szczególnie wysoki jest wskaźnik zatrudnienia wśród Polek, które mają wyższe wykształcenie i są albo bezdzietne, albo mają jedno dziecko. Ich poziom zatrudnienia przewyższa nie tylko średnią UE, ale jest także wyższy niż w Szwecji. Kontrastuje wyraźnie z niskim zatrudnieniem Polek z dwójką dzieci.

Różnica w aktywności zawodowej między Polską a UE jest najwyższa w przypadku kobiet z dwójką dzieci. Dotyczy ona zarówno kobiet wykształconych, jak i tych o niższym poziomie wykształcenia (różnica w stosunku do średniej UE wyraźnie rośnie). Ponadto dysproporcja ta jest najwyższa w przypadku kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku poniżej 6 r.ż. (wykres 4), a wyraźnie niższa wśród tych, których najmłodsze dziecko ma ponad 11 lat. Sugeruje to istnienie czynników, którymi mogą być zarówno normy społeczne, ograniczenia w dostępie do opieki nad dziećmi, jak i zachęty finansowe – które wpływają na aktywność zawodową kobiet z dwójką dzieci, szczególnie tych z niższym wykształceniem.

Mieszkanki dużych miast są znacznie częściej aktywne zawodowo niż małych miast i wsi. Dotyczy to zarówno kobiet z wyższym, jak i średnim poziomem wykształcenia.

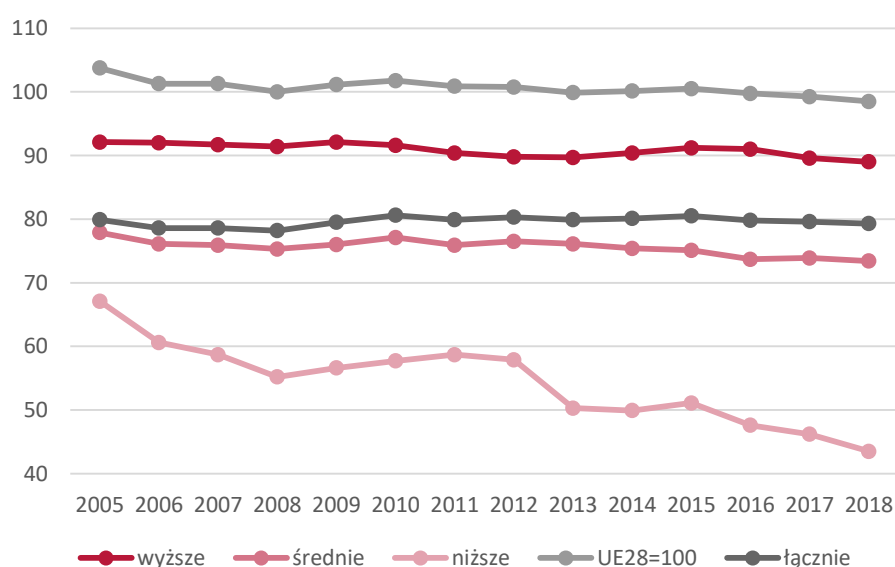
Wykres 4. Wskaźniki zatrudnienia kobiet wg wykształcenia i liczby dzieci (najmłodsze <6 lat) w Polsce, średnia UE28 dla poszczególnych grup=1, 2018 r.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu.

Aktywność zawodowa kobiet od kilku lat maleje. Po okresie spadku w latach 2005-2008 współczynnik aktywności zawodowej nieznacznie wzrósł w latach 2008-2015, z wahaniami w okresie spowolnienia gospodarczego w latach 2012-2013 (wykres 5). Od 2016 r. zagregowany współczynnik nieznacznie maleje, zarówno w ujęciu absolutnym, jaki i w porównaniu do średniej unijnej.

Wykres 5. Zmiany w poziomie aktywności zawodowej Polek w wieku 25-49 w latach 2005-2018



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu.

Stabilizację współczynnika aktywności zawodowej w czasie zapewnia rosnący odsetek kobiet z wyższym wykształceniem. O ile w 2005 r. stanowiły one 25% aktywnych zawodowo kobiet w wieku 25–49, ich udział wzrósł do 53% w 2018 r. Bez tej zmiany współczynnik aktywności zawodowej byłby obecnie o ok. 6 punktów procentowych niższy niż w 2005 r. Aktywność zawodowa intensywnie maleje wśród kobiet z niskim poziomem wykształcenia, wyraźnie zmniejsza się także wśród kobiet z wykształceniem średnim. Oba trendy mają charakter długofalowy, widoczne są już od połowy lat 2000. Aktywność zawodowa kobiet z wykształceniem wyższym podlegała większym wahaniom, odzwierciedlającym zmiany w ogólnej sytuacji na rynku pracy. Niemniej jednak, nawet wśród kobiet z wyższym wykształceniem współczynnik aktywności zawodowej był w 2015 r. niższy niż w 2005 r., a od 2016 r. współczynnik ten także maleje. Można przypuszczać, że zmiany te wynikają z tzw. efektu dochodowego – rosnące płace i świadczenia społeczne pozwalają na rezygnację z aktywności zawodowej jednego z członków gospodarstwa domowego, siłą rzeczy przeważnie kobiety.

Do spadku aktywności zawodowej kobiet po 2016 r. przyczyniło się świadczenie 500+. Według dostępnych szacunków w pierwszym roku funkcjonowania przyczyniło się ono do wycofania się z rynku pracy ok. 100 tys. kobiet, długofalowo może być to ok. 160 tys. kobiet (Magda, Kiełczewska i Brandt, 2018; Myck, 2016, Myck i Trzciniński, 2019).

2. Przyczyny bierności zawodowej

Bierność zawodowa Polek spowodowana jest przede wszystkim obowiązkami rodzinnymi. Ponad 75% biernych zawodowo kobiet nie pracuje ani nie poszukuje pracy z powodu opieki nad dziećmi lub innych obowiązków rodzinnych. Podobnie wysoki wynik notuje się w Czechach i na Słowacji i jest on znacząco wyższy niż średnia UE, wynosząca 52%. W Szwecji obowiązki rodzinne są powodem bierności zawodowej 18% kobiet pozostających poza rynkiem pracy.

Część biernych zawodowo kobiet chciałaby pracować, jednak nie szuka pracy. Dotyczy to 37% kobiet w wieku 25–49 lat. Odsetek ten jest w Polsce wyższy niż średnia w UE (28%) i znacząco wyższy niż odsetek biernych zawodowo kobiet chętnych do pracy w Czechach (10%) czy na Słowacji (12%). Powodów, dla których kobiety nie szukają pracy, jest wiele: mała liczba miejsc pracy w miejscu zamieszkania, nieopłacalność podejmowania niskopłatnej pracy i wysokie koszty np. dojazdów i zapewnienia opieki dzieciom, presja kulturowa i normy społeczne kształtujące decyzję o opiece nad dziećmi.

Niska dostępność różnych form opieki dla dzieci do lat 3 ogranicza możliwość podjęcia pracy. Dostępność placówek świadczących usługi opiekuńcze i wczesnej edukacji znacząco się w Polsce poprawiła na przestrzeni ostatnich dwóch dekad. Niemniej jednak, nadal tylko co dziesiąte dziecko w wieku 0–3 lata miało zapewnione miejsce w żłobku – a w ponad 2/3 gmin w Polsce nie ma żadnego miejsca dla dzieci do lat 3. Dynamicznie rozwijają się alternatywne, bardziej elastyczne formy opieki (np. dzienni opiekunowie i opiekunki), ale ich dostępność jest nadal niska. Ograniczeniem w korzystaniu z opieki żłobkowej bywa nie tylko jej niedostępność, ale także cena (szczególnie, jeśli dostępne są głównie prywatne placówki, niedofinansowane przez gminę). Znaczenie ma także jakość opieki, a także postrzeganie instytucji żłobka jako „przechowalni dzieci”, służące tylko „wypchnięciu” kobiet na rynek pracy. Żłobki są natomiast bardzo

ważnym miejscem kształcenia już na wczesnym, kluczowym etapie życia. Wspierają rozwój umiejętności społecznych, językowych i intelektualnych. Jest to szczególnie istotne dla dzieci ze środowisk o niższym kapitale kulturowym. Z tego względu potrzebny jest szerszy dostęp do różnorodnych form opieki i edukacji dla najmłodszych, niekoniecznie w wymiarze pełnoetatowym, tak, aby służyć one mogły wyrównywaniu szans społecznych i rozwojowi dzieci. Ułatwienie matkom aktywności zawodowej (i/lub edukacyjnej) jest tylko pozytywnym „efektem ubocznym” wczesnej edukacji dzieci.

Ograniczona dostępność placówek przedszkolnych stanowi dodatkową barierę zatrudnienia dla mieszkank wsi. Na wsi korzysta z nich tylko 50% trzylatków, znacznie mniej niż w miastach, w których jest to 90%. W miastach częstszą barierą jest wysoka cena przedszkoli, a także czasowe ograniczenie dostępności opieki, które nie pozwala elastycznie łączyć pracy z obowiązkami rodzinnymi. Na przykład, z badania przyczyn bierności zawodowej mieszkańców Podkarpacia (WUP Rzeszów, 2019) wynika, że co piąte dziecko w wieku szkolnym nie ma dostępu do świetlicy, natomiast blisko 70% działających świetlic zamykanych jest przed godziną 17.00, a 45% – przed godz. 16.00, co utrudnia organizację czasu pracy i dojazdów.

Dla części kobiet podejmowanie pracy jest nieopłacalne. Dotyczy to w szczególności samotnych matek i kobiet o potencjalnie niskich zarobkach. System podatków i zasiłków – ustalone progi, wysokość świadczeń i reguły ich wycofywania powodują, że podjęcie niskopłatnej pracy przekłada się na spadek łącznych dochodów gospodarstwa domowego. Różnica jest jeszcze większa, jeśli weźmiemy pod uwagę koszty zapewnienia opieki nad dziećmi. Aktywność zawodowa staje się nieopłacalna w krótkookresowym rachunku kosztów i korzyści (nieuwzględniającym długookresowych korzyści z posiadania pracy, takich jak zdobywanie doświadczenia czy kumulowanie składek emerytalnych).

Aktywność zawodową kobiet ogranicza także brak orientacji urzędów pracy na osoby biernie zawodowo. Tylko część niepracujących kobiet rejestruje się w urzędach pracy, a bez tego nie mają one dostępu do oferowanych usług pośrednictwa, doradztwa czy szkoleń (Smoter, 2019). Będąc poza rejestrem urzędu, kobiety rozważające powrót na rynek pracy same muszą zrobić pierwszy krok. Jest on jednak bardzo trudny, szczególnie, jeśli okres bierności zawodowej był długi.

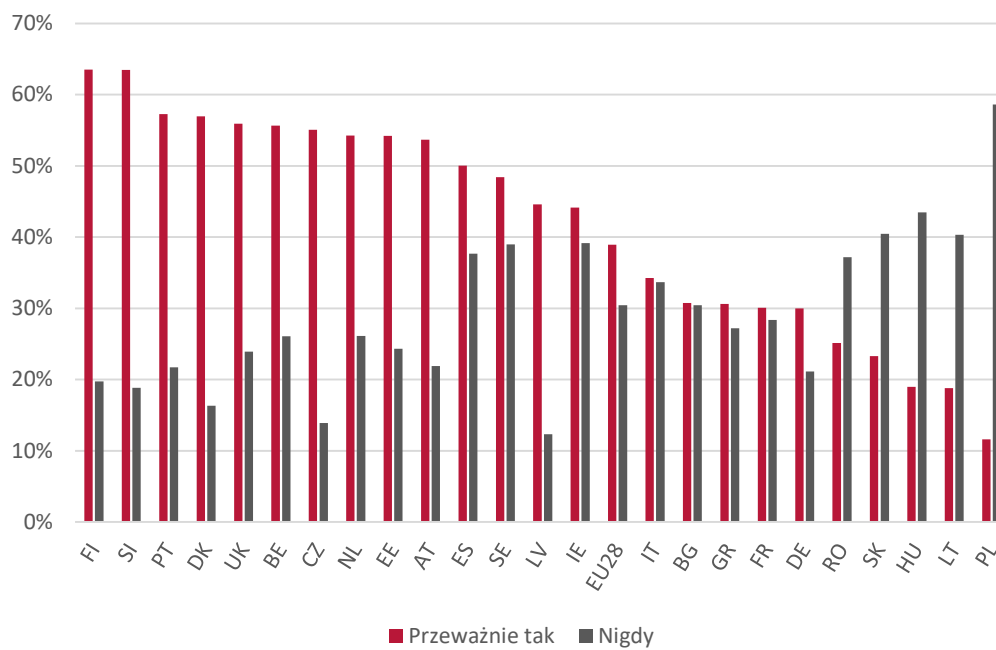
3. Rynek pracy w Polsce a aktywność zawodowa kobiet

Rynek pracy w Polsce jest mało przyjazny dla rodziców małych dzieci. Niewiele Polek może decydować o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy, co pozwoliłoby im na łączenie aktywności zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi. Opcję taką ma 12% pracujących kobiet, w porównaniu do ok 40% w UE28 (Wykres 6), pomimo licznych postulatów i rekomendacji uelastyczniania rynku pracy i wprowadzania rozwiązań, które w większym stopniu sprzyjałyby łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Większość Polek w ogóle nie ma możliwości decydowania o czasie pracy (dwukrotnie mniej niż w UE).

Pracownicy z małymi dziećmi muszą się dostosować do wymagań miejsca pracy, rzadko to pracodawcy biorą pod uwagę ograniczenia rodziców. W konsekwencji część kobiet, które nie mają możliwości dopasowania się do nieelastycznych warunków zatrudnienia, nie wraca do pracy po urlopie macierzyńskim. Brak zwyczaju reorganizacji czasu i warunków pracy potwierdzają poniższe dane: Polki znacznie rzadziej (26%) niż inne Europejki (38%) deklarują, że opieka nad dziećmi wpłynęła na ich sytuację zawodową – zmianę

zarobków, czas pracy, zakres obowiązków. Można przypuszczać, że zatrudnione pozostają te kobiety, którym udało się dostosować do rynku pracy (dzięki np. dostępowi do opieki instytucjonalnej, pomocy innych w opiece), ale rzadziej to miejsca pracy dostosowywane były do ich potrzeb.

Wykres 6. Odsetek kobiet w wieku 25–49 lat deklarujących możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy z powodu obowiązków opiekuńczych jest w Polsce najniższy w UE.



Źródło: dane Eurostatu.

Łączenie pracy z życiem rodzinnym jest szczególnie trudne dla mieszkanek małych miast i obszarów wiejskich. Jeszcze rzadziej mają one możliwość elastycznego decydowania o czasie pracy (tylko 10% kobiet z małych miast i 7% z obszarów wiejskich, w porównaniu do 16% z dużych miast). Ponadto mieszkanki wsi i małych miast częściej wskazują na męczącą pracę jako trudność w łączeniu aktywności zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi. Problem ten występuje częściej niż wśród mieszkanek dużych miast, ale też częściej niż wśród mieszkanek mniejszych miejscowości i obszarów wiejskich w innych krajach europejskich.

Nieelastyczny czas pracy jest szczególnym problemem dla kobiet niżej wykształconych. 71% kobiet z niskim wykształceniem i 63% ze średnim nie ma żadnej możliwości decydowania o godzinie rozpoczęcia czy zakończenia pracy. Co więcej, o ile w małych i dużych miastach elastyczność czasu pracy jest większa wśród kobiet wyżej wykształconych, to na wsi tylko ok. 7% kobiet może podejmować decyzje w tym zakresie, niezależnie od poziomu wykształcenia. Miejsca pracy dostępne na obszarach wiejskich i w małych miastach mogą być z tego względu mało atrakcyjne dla kobiet, nawet gdy są blisko miejsca ich zamieszkania.

Niewiele Polek pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Praca na niepełny etat ułatwia rodzicom wychowującym małe dzieci podjęcie lub kontynuację aktywności zawodowej, jednak Polki rzadko pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy nawet jeśli mają dzieci. Tylko 6% zmniejszyło wymiar etatu z uwagi na obowiązki rodzinne – w UE ten współczynnik był trzykrotnie większy (2018 r.). Łącznie w Polsce w niepełnym wymiarze godzin pracuje tylko 8% kobiet w wieku 25–49 lat. Ten niski wskaźnik jest charakterystyczny dla

krajów Europy Środkowo-Wschodniej. W krajach „starej piętnastki” na część etatu pracuje co trzecia kobieta i najczęściej uzasadnia to koniecznością opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi. Można przypuszczać, że w Polsce niepełnoetatowe zatrudnienie ograniczone jest zarówno przez mniej elastyczny rynek pracy, jak i kwestie finansowe – niewystarczający dochód rodziny przy ograniczeniu wymiaru czasu pracy.

Najwięcej trudności w łączeniu obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi sprawia Polkom długi czas pracy i jej wyczerpujący charakter. W Polsce te dwie kwestie dominują, podczas gdy w Unii Europejskiej częściej problemem dla kobiet jest nieprzewidywalność harmonogramów pracy. Wymagająca, męcząca praca sprawia trudność przede wszystkim kobietom słabiej wykształconym i przyczynia się do ich niższej aktywności zawodowej.

Atrakcyjność pracy obniża też wykluczenie transportowe wielu małych miast i wsi. Brak komunikacji publicznej, niedopasowane godziny przejazdów transportu publicznego, wysokie ceny u niesubsydiowanych przewoźników prywatnych, utrudniają podejmowanie zatrudnienia. Powodują, że kobiety zmuszone są poszukiwać pracy w miejscu zamieszkania, co siłą rzeczy ogranicza ich wybór. 73% kobiet, i 66% mężczyzn pracuje w gminie, w której mieszka.

4. Normy społeczne i wzorce kulturowe a zaangażowanie kobiet na rynku pracy

Bierność zawodowa części kobiet może wynikać z przekonań na temat ról społecznych kobiet i mężczyzn. W ich efekcie część kobiet podejmuje decyzję o wycofaniu się z rynku pracy i poświęceniu obowiązkom domowym i opiece nad dziećmi. Badania nie dają jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy liczba kobiet podejmujących taką decyzję jest w Polsce wyższa niż w innych krajach UE. Z jednej strony, polskie społeczeństwo jest powszechnie postrzegane jako bardziej konserwatywne. Z drugiej strony Polska – podobnie jak inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej z doświadczeniem gospodarki socjalistycznej – ma tradycję wysokiego stopnia zatrudnienia kobiet (wzmacnianego przymusem ekonomicznym). Ponadto wiele sygnałów wskazuje na to, że normy społeczne się zmieniają, a Polki coraz częściej deklarują równościowe poglądy w dziedzinie aktywności zawodowej kobiet.

Ponad 40% Polek uważa, że to, że kobieta pracuje zawodowo przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat. Odsetek kobiet, które uważają, że życie rodzinne cierpi, kiedy matka pracuje na pełen etat, jest w Polsce tylko nieznacznie wyższy niż średnia w UE28. Ponadto, prawie połowa Polaków i Polek uważa, że jeśli to ojciec zarabia mniej niż matka, to on powinien odejść z pracy i zająć się dziećmi (deklaruje to podobna liczba Europejczyków i Europejki).

Coraz więcej kobiet dostrzega korzyści aktywności zawodowej. Obecnie niewiele kobiet uważa, że to, że kobieta pracuje zawodowo przynosi jej życiu rodzinnemu więcej strat niż korzyści (8%). Jest ich dwukrotnie mniej niż w latach 90. Odsetek Polek i Polaków, którzy uważają, że w przypadku niewystarczającej liczby miejsc pracy mężczyźni mają pierwszeństwo, także jest dwukrotnie niższy niż w połowie lat 2000, kiedy z tym stwierdzeniem zgadzało się prawie 40% badanych. Wyraźnie wzrosło poparcie dla partnerskiego modelu rodziny – z 37% w 1997 r. do 46% w 2013 r.

Mężczyźni rzadziej niż kobiety mają równościowe poglądy dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy. Częściowo tłumaczy to rozdzwięk w deklaracjach pożądanego i realizowanego modelu rodziny. Na przykład, 54% Polek zadeklarowało w 2009 r., że to mężczyzna powinien zrezygnować z pracy i zająć się dziećmi, jeśli zarabia mniej niż ich matka. Jednocześnie odsetek mężczyzn zgadzających się z tą opinią był wyraźnie niższy (43%). Nierówność płci pozostaje także wyraźna przy podziale obowiązków domowych i opiece nad dziećmi, które nieproporcjonalnie obciążają kobiety. Poświęcają one przeciętnie ponad cztery godziny więcej niż mężczyźni na opiekę nad dziećmi i prace domowe (nawet jeśli też pracują w pełnym wymiarze czasu). Zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad dziećmi i prace domowe rośnie, ale powoli.

5. Wnioski dla polityki

Wzrost zatrudnienia kobiet jest pożądanym i możliwym, ale wymaga wsparcia ze strony polityki publicznej. Aktywność zawodową kobiet mogą zwiększyć działania w trzech obszarach: poprawa finansowej i pozafinansowej atrakcyjności pracy dla rodziców, wzrost dostępu do dobrej jakości opieki i edukacji dla dzieci, wsparcie zmian kulturowych wspierających aspiracje zawodowe kobiet.

Przykłady rozwiązań obejmują:

- **Polityka podatkowo-zasiłkowa.** Finansową atrakcyjność pracy podnieść mogą zmiany w kwocie wolnej, kosztach uzyskania przychodu czy dodatkowe świadczenia powiązane z aktywnością zawodową. Mogą one wesprzeć wejście kobiet na rynek pracy, szczególnie tych o niższych kwalifikacjach. Rolę tę odegrać może także racjonalne ustalanie płacy minimalnej, połączone z analizą wpływu zmian na sytuację kobiet na rynku pracy.
- **Niższe koszty podejmowania pracy.** Finansową atrakcyjność pracy zwiększyć może także subsydiowanie transportu, zmniejszanie kosztów i wzrost dostępności opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi.
- **Większe wsparcie urzędów pracy.** Częstsze docieranie z dobrą, kompleksową ofertą wsparcia wejścia/powrotu na rynek pracy (indywidualne doradztwo, szkolenia, staże) do kobiet pozostających poza rejestrami urzędów pracy ułatwiłoby powrót na rynek pracy, szczególnie kobietom z niskimi kwalifikacjami i krótkim doświadczeniem zawodowym.
- **Niższa luka płacowa kobiet i mężczyzn.** Zmniejszenie dyskryminacji płacowej kobiet zwiększy atrakcyjność ich aktywności zawodowej. Walka z luką płacową nie jest łatwa, wspierać mogą ją regulacje i zachęty do np. publikowania ofert pracy z poziomem wynagrodzeń oraz danych o różnicach w płacy kobiet i mężczyzn w firmach. Długofalowo zmniejszaniu luki płacowej służyć będą wszelkie działania ułatwiające łączenie pracy z życiem rodzinnym i sprzyjające angażowaniu się mężczyzn w opiekę nad dziećmi i prace domowe w znacznie większym stopniu niż obecnie.
- **Jakość miejsc pracy.** Poprawa jakości pracy zwiększy jej pozafinansową atrakcyjność i stanie się dla kobiet dodatkową zachętą do wejścia na rynek pracy. Wyzwaniem są niezdrowe warunki pracy, takie jak stres czy fizyczne obciążenia. Zmniejszyć je może lepsza organizacja warunków pracy i ich nadzór, a także procesy automatyzacji, pozwalające zaangażować pracowników w mniej obciążające aktywności. Atrakcyjność pracy poprawi także popularyzacja pracy w niepełnym wymiarze godzin i rosnący odsetek osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony.

- **Dobrej jakości opieka i edukacja dla dzieci.** Konieczne jest dalsze zwiększanie dostępności placówek świadczących usługi opiekuńcze i edukacyjne dla dzieci, z uwzględnieniem zmian demograficznych. Inwestowanie w tradycyjne żłobki nie w każdej gminie ma sens, jeśli pod uwagę weźmie się malejącą liczbę dzieci. Bardziej pożądane mogą być inne elastyczne rozwiązania, umożliwiające włączenie dzieci w edukację już na wczesnym etapie (żłobki rodzinne, dzienni opiekunowie i opiekunki, połączone z dodatkową ofertą edukacyjną gminy, elastyczne czasowo). **Kluczowa jest jakość usług opiekuńczych i edukacyjnych oraz świadomość roli, jaką odgrywają w rozwoju fizycznym i emocjonalnym dzieci.** Dobra jakościowo opieka nad najmłodszymi dziećmi i edukacja na wczesnym etapie kształtują dalszą ścieżkę edukacyjną, rozwój społeczny i poznawczy, a także zdrowie. Znacząco wyrównują szanse na start przede wszystkim dzieciom z rodzin o niższym kapitale społecznym, niższych dochodach, niższym wykształceniu. Tylko dobrej jakości opieka i edukacja zachęci kobiety do skorzystania z oferty takich placówek, co jednocześnie umożliwi im poszukiwanie pracy lub podnoszenie kwalifikacji.
- **Większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi i prace domowe.** Szczególnie ważne jest zaangażowanie ojców w opiekę na wczesnym etapie rozwoju dzieci, gdyż zwiększy ono ich zaangażowanie w opiekę w przyszłości. Ułatwi to również kobietom wejście/powrót na rynek pracy. Służyć temu mogą działania popularyzujące wizerunek ojca angażującego się w opiekę nad dziećmi i prace domowe. Zmniejszą też one często obserwowaną dyskryminację mężczyzn korzystających z urlopów rodzicielskich, ojcowskich i zwolnień lekarskich, co jest negatywnie postrzegane w dominującym tradycyjnym modelu ojca co najwyżej „pomagającego” matce. Jednym z instytucjonalnych narzędzi, które mogą wspomóc zmianę podziału obowiązków rodzinnych, jest wprowadzanie uprawnień do urlopów opiekuńczych dla ojców i zachęta do korzystania z nich, bez możliwości przeniesienia ich na matkę.
- **Zaangażowanie przedsiębiorstw w podnoszenie atrakcyjności pracy dla kobiet i zmniejszanie barier.** Wdrożenie przedstawionych powyżej rozwiązań wymaga wsparcia ze strony pracodawców. To oni bezpośrednio kształtują atrakcyjność i jakość oferowanych miejsc pracy, wpływają na dobrostan pracowników, bezpieczeństwo i komfort pracy. Przedsiębiorstwa powinny w większym stopniu dbać o równość kobiet w miejscu pracy, w szczególności rodziców, przy wykorzystaniu np. istniejących już rozwiązań w tym obszarze.

Bibliografia

Lewandowski P., Magda I. (2018), „The labor market in Poland, 2000-2016”, IZA World of Labor 2018: 426

Magda I., Kiełczewska A., Brandt N. (2018), „The Family 500+ child allowance and female labour supply in Poland.”, IBS Working Paper 1/2018, Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.

Myck M. (2016), „Estimating Labour Supply Response to the Introduction of the Family 500+ Programme”. CenEA Working Paper Series WP01/16.

Myck M., Trzcíński K. (2019), „From Partial to Full Universality: The Family 500+ Programme in Poland and its Labor Supply Implications.” 30 Years After the Fall of the Iron Curtain.

Smoter M. (2019), „Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej?”, IBS Policy Paper 03/2019, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (2019), „Bierni zawodowo na Podkarpaciu. Charakterystyka i możliwości aktywizacji”, Rzeszów.

Iga Magda

Instytut Badań Strukturalnych, Szkoła Główna
Handlowa i IZA

iga.magda@ibs.org.pl

Seria IBS Policy Paper

Seria IBS Policy Paper w przystępnej formie prezentuje wyniki badań ekonomicznych w celu podniesienia jakości debaty publicznej.

Redaktor serii – Jan Rutkowski

IBS Policy Paper 1/2020

ISSN: 2451-4365

Redakcja językowa – Dorota Ciborowska

Informacje dodatkowe

Dziękuję Janowi Rutkowskiemu za pomoc w opracowaniu tekstu oraz cenne uwagi i Mateuszowi Smoterowi za pomocne komentarze.

Treść niniejszej publikacji wyraża poglądy autorki i niekoniecznie jest tożsama ze stanowiskiem Instytutu Badań Strukturalnych. Stosuje się zwyczajowe zastrzeżenia.

Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu, GUS-u, CBOS-u i ESS. Instytucje te nie ponoszą odpowiedzialności za przedstawione wyniki i wnioski.

O IBS

Instytut Badań Strukturalnych jest niezależną i apolityczną fundacją naukową. W pracy badawczej koncentrujemy się na analizie ekonomicznej oraz ocenie skutków polityk publicznych w obszarze: rynku pracy, demografii, edukacji, polityki rodzinnej, finansów publicznych oraz energii i klimatu. Korzystamy z nowoczesnych narzędzi modelowych, statystycznych, ekonometrycznych i informatycznych. Badania realizujemy z dbałością o metodologię i obiektywizm.

Od początku działalności (2006 r.) zrealizowaliśmy blisko 200 projektów naukowych, w tym m.in. dla Banku Światowego, OECD, ministerstw, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Kancelarii Prezydenta RP, Narodowego Banku Polskiego, organizacji przedsiębiorców oraz dla innych stowarzyszeń i fundacji. Wyniki badań Instytutu są ogólnie dostępne, a szczególną rolę w ich upowszechnianiu pełnią dwie serie wydawnicze: IBS Working Paper oraz IBS Policy Paper. Wszystkie artykuły, raporty, jak i informacje o naszych projektach oraz konferencjach znajdują się w serwisie ibs.org.pl.

e-mail: ibs@ibs.org.pl

twitter: [@ibs_thinktank](https://twitter.com/ibs_thinktank)