

KOBIETY PRZYSZŁOŚCIĄ EUROPEJSKIEGO RYNKU PRACY

Głównym czynnikiem zmian na rynku pracy w najbliższych dekadach będą **zmiany demograficzne**. Zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym i zwiększający się tym samym współczynnik obciążenia demograficznego skłaniają do poszukiwania rezerw zasobu pracy wśród osób nieaktywnych zawodowo. Grupą o ogromnym i słabo wykorzystanym potencjale są kobiety. Ocenia się, iż za **różnicę w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w dużej mierze odpowiadają czynniki instytucjonalne**, takie jak różnice w wieku emerytalnym, konstrukcja systemu podatkowo - zasiłkowego, czy obecność polityk wspierających łączenie życia osobistego z zawodowym.

Istotnym, nie w pełni wykorzystanym zasobem siły roboczej są między innymi młode kobiety. W ostatnich kilkunastu latach obserwowano podnoszenie się przeciętnego wieku wchodzenia na rynek pracy zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, spowodowany wzrostem odsetka osób decydujących się na kontynuowanie nauki na studiach wyższych. Obserwowane zmiany dotyczą przede wszystkim kobiet. Z jednej strony zjawisko to ma pozytywny wpływ na ich perspektywy na rynku pracy, z drugiej jednak strony „odkładanie na później” aktywności zawodowej nie pozostaje bez wpływu na sytuację finansową młodych kobiet i uniemożliwia zdobycie doświadczenia zawodowego. Spadająca liczba pracujących osób młodych rodzi również pytania o stabilność systemów emerytalnych w przyszłości. Rozwiązaniem tego problemu może być **upowszechnianie łączenia studiów z aktywnością zawodową**, które nie tylko mogłoby nieco poprawić wydolność systemu emerytalnego, ale również ułatwić znalezienie pracy absolwentom szkół wyższych.

Inną grupą stanowiącą rezerwę siły roboczej są młode osoby, które ani się nie uczą, ani nie są aktywne zawodowo (NEETs). **Problem bierności edukacyjnej i zawodowej dotyczy w większym stopniu kobiet niż mężczyzn** i jest widoczny przede wszystkim na południu Europy. Głównym problemem związanym z aktywizacją zawodową, czy edukacyjną tej grupy jest jej heterogeniczność, utrudniająca dostosowanie polityk do różnorodnych potrzeb.

Kolejną grupą o ogromnym potencjale na rynku pracy są młode matki, które często nie są w stanie pogodzić opieki nad dzieckiem z pracą zawodową. O tym, że uczestnictwo matek w rynku pracy można zwiększyć świadczy fakt, iż są w Europie kraje, w których wskaźnik zatrudnienia matek niemal nie różni się od zatrudnienia wśród ogółu kobiet w wieku 25-54 lat (Szwecja, Dania, Słowenia). Kluczowe znaczenie dla **aktywności zawodowej matek** mają czynniki instytucjonalne umożliwiające godzenie pracy z opieką nad dzieckiem, takie jak urlopy rodzicielskie, instytucje opieki nad dziećmi, czy dostępność elastycznych form zatrudnienia.

Przeciętny czas trwania aktywności zawodowej kobiet zależy od wieku rozpoczęcia kariery zawodowej i wieku **dezaktywizacji zawodowej**. Istnieje całe spektrum czynników mających wpływ na decyzje kobiet o pozostaniu na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego (np. wysokość wieku emerytalnego, kwota świadczenia emerytalnego, sytuacja na rynku pracy oraz czynniki indywidualne). Jak pokazuje przykład wielu krajów, podniesienie wieku emerytalnego ma istotny wpływ na decyzje kobiet o pozostaniu dłużej na rynku pracy i przyczynia się do wydłużenia czasu trwania ich aktywności zawodowej. Wzrost ustawowego

wieku emerytalnego jest niezbędną polityką przy obserwowanym wzroście przeciętnej długości trwania życia.

Do polityk zwiększających potencjał kobiet na rynku pracy, a tym samym ich aktywność zawodową, należą także działania upowszechniające **kształcenie ustawiczne**. W świetle zachodzących zmian demograficznych inwestycje w jakość kapitału ludzkiego mają kluczowe znaczenie. Co ciekawe, kobiety dorównują mężczyznom pod względem częstości korzystania z różnych form kształcenia ustawicznego, mimo iż ich edukacja jest rzadziej wspierana finansowo przez pracodawców, niż kształcenie mężczyzn. Co więcej, kobiety znacznie częściej niż mężczyźni rezygnują z kształcenia ze względu na obowiązki rodzinne. Polityki wspierające kształcenie ustawiczne kobiet powinny być zatem ukierunkowane na likwidowanie barier w dostępie do edukacji, przede wszystkim tych związanych z niemożnością pogodzenia nauki z obowiązkami rodzinnymi.

Oryginalny tytuł publikacji: Women as a potential of the European Labour Force

Pełne teksty dostępne są na stronie: <http://www.neujobs.eu/research-fields/employment-women>

Autorzy: Agnieszka Chłoń-Domińczak, Agnieszka Kamińska, Iga Magda