

Kobiety na rynku pracy

Women on the Labour Market

Katarzyna Błaszczyk-Domańska, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

STRESZCZENIE

Artykuł przedstawia aktualną sytuację kobiet na polskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim, pań po 50. roku życia oraz tych, które rozpoczynają dopiero drogę zawodową. W artykule zostały zaprezentowane dane związane z zatrudnieniem, jak i bezrobociem wśród kobiet. Autorka przedstawia kluczowe trendy w zakresie aktywizacji zawodowej, a także wskazówki odnośnie możliwych form wsparcia zarówno kobiet pracujących, jak i bezrobotnych. Podejmuje także próbę wskazania sposobów zachowania kobiet na rynku pracy z uwzględnieniem dylematów, jakie mogą mieć kobiety podejmując wyzwania związane z zatrudnieniem.

This article presents the current situation of women on the Polish labour market, with the particular emphasis on the situation of women returning to work after a maternity leave, women over 50 years of age, and those who start their professional career. The article presents data related to the employment and unemployment among women. The author presents the key trends in female occupational development, which aim to balance the situation of women and men on the labour market. It also attempts to identify ways to keep women on the labour market, including the dilemmas that women may experience while facing challenges of employment. The article also provides information about the possible forms of support for both the employed and unemployed women.

ABSTRACT

Wstęp

Zagadnienie dotyczące sytuacji kobiet na polskim rynku pracy było przedmiotem zainteresowania wielu dotychczasowych badań i publikacji. Powszechnie wiadomo, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudna i gorsza niż mężczyzn – mają mniej perspektyw pracy zaś więcej obowiązków w domu. Kobiety stanowią około 61% bezrobotnych, a ich bezrobocie częściej ma charakter długotrwały pomimo że aspiracje płacowe pań są niższe niż w przypadku mężczyzn, zaś poziom wykształcenia – wyższy (Reszke 1995: 4). Niemniej jednak nie sposób nie zauważyć zachodzących na rynku pracy zmian, które skuteczniej niż dotychczas zmierzają do aktywizacji zawodowej bezrobotnych, w tym także kobiet. Aktywniejsze działania w stosunku do kobiet, zarówno ze strony instytucji rządowych jak i samorządowych, wynikają w dużej mierze z trudnej sytuacji demograficznej, w jakiej obecnie znajduje się Polska. Z roku na rok spada liczba urodzeń. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego przyrost naturalny w Polsce, stanowiący różnicę pomiędzy liczbą urodzeń żywych i zgonów (Unolt 1999: 16), w 2011 r. wyniósł 0,3, w roku 2012 – 0,0, a w pierwszym półroczu 2013 r. kształtował się na poziomie -1. Z kolei współczynnik dzietności, określający liczbę dzieci, jakie urodzi jedna kobieta w wieku 15-49 lat, wyniósł 1,31. Eksperci zwracają uwagę, że utrzymywanie się takiej sytuacji doprowadzi do katastrofy systemu ubezpieczeń spo-

tecznych, jednakże sytuacja młodych kobiet na rynku pracy nie zachęca do rodzenia dzieci. Nowe przepisy emerytalne, wydłużające kobietom wiek przechodzenia na emeryturę, pozbawiły wiele babć możliwości sprawowania opieki nad młodym pokoleniem, nie poprawiając tym samym sytuacji młodych matek. Jednocześnie utrzymująca się na rynku niechęć pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50 plus, w tym szczególnie kobiet, pogarsza obecny stan. Za wszystkim zmianami ustawowymi muszą iść działania, mające na celu wspieranie rynku pracy osób z grupy 50 plus, w tym szczególnie kobiet, młodych matek, które bez wsparcia państwa i pracodawców nie pogodzą życia rodzinnego z zawodowym oraz absolwentek, które walcząc o etat, odkładają decyzję o założeniu rodziny z powodu braku stabilizacji zawodowej. Niniejsze opracowanie ma pokazać zarówno obecną sytuację kobiet na rynku pracy, jak i kierunki działań zmierzające do jak najlepszego wykorzystania ich potencjału.

Diagnoza „kobiecego” rynku pracy

Niezmiennie od lat sytuacja kobiet na rynku pracy uznawana jest za gorszą od sytuacji mężczyzn, można jednak odnotować pewne pozytywne zmiany. Dane statystyczne pokazują, że najlepszym wiekiem dla podejmowania działalności zawodowej przez kobiety jest okres od 30. do 49. roku życia. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przeprowadzonego w 2012 roku, kobiety

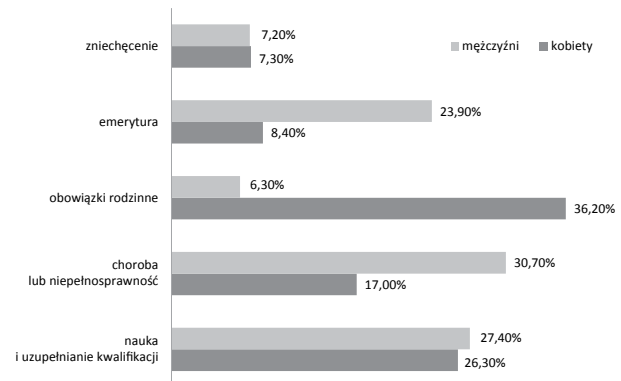
stanowią 45% aktywnych zawodowo Polaków, podczas gdy wśród bezrobotnych ich reprezentacja stanowi 61% ogółu. Liczba aktywnych zawodowo kobiet w IV kwartale 2012 r., w porównaniu do analogicznego kwartału roku poprzedniego, wzrosła o 53 tysiące osób. Podobny wzrost odnotowano, analizując wskaźnik zatrudnienia pań, który w IV kwartale 2012 r. był wyższy niż w IV kwartale 2011 r. o 0,2 p.p. W tym samym okresie wskaźnik zatrudnienia mężczyzn zmalał o 0,1 p.p. W IV kwartale 2012 r. o 29 tys. więcej kobiet deklaroowało posiadanie pracy, niż w analogicznym kwartale roku 2011. W tym samym okresie 6 tys. mniej mężczyzn zadeklaroowało posiadanie pracy. Można zatem zauważyć, że sytuacja kobiet uległa pewnej poprawie. Niemniej jednak stopa bezrobocia kobiet nadal jest wyższa od stopy bezrobocia mężczyzn i w omawianym okresie wyniosła 11,1% (mężczyzn – 9,3%), co oznacza, że wzrosła ona w porównaniu z IV kwartałem 2011 r. o 0,3 p.p. Należy dodać, że zauważono, iż wraz z pogarszającą się sytuacją na rynku pracy, występuje tendencja szybszego wzrostu bezrobocia mężczyzn niż kobiet.

Zaprezentowane dane statystyczne pokazują, że stopień uczestnictwa kobiet w tradycyjnie pojmowanym rynku pracy jest niższy niż mężczyzn. Nie można jednak nie zauważyć, że dane statystyczne nie ujmują wszystkich przejawów aktywności związanych z pracą. Oceniając łączną liczbę godzin pracy – zarówno płatnej, jak i bezpłatnej, jaką wykonują mężczyźni i kobiety, można wskazać na duże dysproporcje w tym zakresie. Jak wynika z piątego badania warunków pracy przeprowadzonego w 2010 roku przez Europejską Fundację na rzecz poprawy warunków życia i pracy, w przypadku polskich kobiet łączna liczba godzin pracy wraz z czasem dojazdu do pracy w skali tygodnia wynosi 65,4 godziny, a mężczyzn – 54,1. Różnice można także stwierdzić w przypadku czasu pracy poświęcanego na pracę w domu na rzecz rodziny, za którą wynagrodzenie nie jest wypłacane, dla którego wartości wynoszą odpowiednio: kobiety – 23 godz., mężczyźni – 6,9 godziny (Tomanek 2013: 4). Idea tzw. unifikacji ról, opierająca się na założeniu akceptacji aktywności zawodowej kobiet z jednoczesnym podziałem obowiązków domowych między kobiety i mężczyzn, w praktyce rzadko jest realizowana (Mazur-Łuczak 2010: 97). Za taki stan rzeczy w dużej mierze odpowiadają określone oczekiwania społeczne wobec kobiet, które sprawiają, że ich praca zawodowa zostaje zepchnięta na drugi plan. Jednak jak pokazują badania przeprowadzone przez A. Titkow, D. Duch-Krzysztosek oraz B. Budrowską, kobietom także nie zależy na udziale mężczyzn w pracach domowych. Badane panie uważają, że partycypacja mężczyzn w obowiązkach domowych to jedynie dowód na dobrą jakość relacji małżeńskich. Często kobiety same

wolą zająć się gospodarstwem domowym, niż kogokolwiek prosić o pomoc. Taka postawa wynika bądź z „syndromu zadowolonego niewolnika” – kobiety dostosowują własne aspiracje i dążenia do zajmowanej przez siebie niższej pozycji, bądź z przekonania, że dzięki takiemu postępowaniu mają wyłączność na specyficzny rodzaj władzy (Mazur-Łuczak 2010: 98).

Zaangażowanie kobiet w pracę na rzecz rodziny skutkuje tym, że odnotowuje się wyższy poziom bierności zawodowej kobiet. W IV kwartale 2012 r. wśród biernych zawodowo przeważały kobiety, które stanowiły 61,3% ogółu tej grupy, z czego 40,7% kobiet było w wieku produkcyjnym (18-59 lat). Główne przyczyny bierności zawodowej prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Przyczyny bierności zawodowej



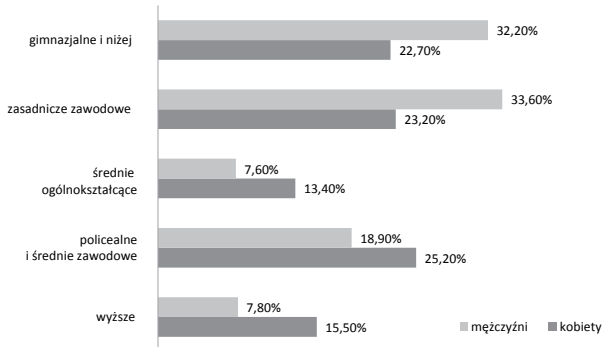
Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, (2013) Warszawa: GUS.

Można zauważyć, że dla kobiet główną przyczyną bierności zawodowej pozostają obowiązki rodzinne oraz nauka i uzupełnianie kwalifikacji. W przypadku mężczyzn, o bierności decyduje głównie choroba lub niepełnosprawność, a także podnoszenie kwalifikacji oraz emerytura. Odsetek kobiet biernych zawodowo, które nie poszukują pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą, w IV kwartale 2012 r. wyniósł 7,3%, co oznacza wzrost w stosunku do analogicznego okresu roku 2011 o 0,2 p.p.

Przeciętny polski mężczyzna jest gorzej wykształcony od statystycznej Polki. W 2012 roku ukończone studia wyższe miało 18% Polaków i 23% Polek. Różnice w poziomie wykształcenia widoczne są w poszczególnych grupach wiekowych. Można zauważyć, że wraz z wiekiem spada odsetek osób z wykształceniem wyższym, a rośnie tych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (40% w grupie 40-60 lat). Najlepiej wykształceni są specjaliści – 84% posiada wykształcenie wyższe oraz kierownicy – 66% z ukończonymi studiami wyższymi. Średnie wykształcenie dominuje wśród pracowników biurowych, sprzedawców, pracowników usług, techników i średniego personelu, zaś zasadni-

cze zawodowe wśród robotników, operatorów, monterów i rolników (Czarnik, Turek 2012: 16). Od 1998 roku systematycznie odnotowywany jest wzrost liczby bezrobotnych w wyższym wykształceniu. W grupie bezrobotnych, kobiety także są lepiej wykształcone od mężczyzn. Szczegółowe dane w tym zakresie prezentuje wykres 2.

Wykres 2. Wykształcenie bezrobotnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, (2013) Warszawa: GUS.

W IV kwartale 2012 r. odsetek bezrobotnych posiadających dyplom uczelni wyższej wyniósł 11,7%, przy czym dla kobiet odsetek ten wyniósł 15,5% (dla mężczyzn – 7,8%). Tymczasem okazuje się, że poziom wykształcenia ma zasadniczy wpływ na długość okresu poszukiwania pracy, który dla kobiet z wyższym wykształceniem, w omawianym okresie wyniósł 9,9 miesiąca, z wykształceniem zawodowym – 13,3 m., a z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym – 13,8 m.

Badając polski rynek pracy można zauważyć wertykalną segregację zawodową, polegającą na niższej proporcji kobiet niż mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze. Raport Komisji Europejskiej na temat przywództwa w Unii Europejskiej pokazuje, że pod względem udziału pań w polityce oraz zarządzaniu biznesem, Polska odbiega od średnich unijnych. Co piąta osoba w rządzie jest kobietą (średnia unijna – 27%), posłanek w polskim parlamencie jest 24% (średnia unijna – 27%), w europejskim – 22%, a w radach nadzorczych dużych spółek giełdowych zasiada 10% kobiet (średnia UE – 16,6%) (Ferfecki 2013: A6).

Tak zwany „szklany sufit” nie pozwala obejmować kluczowych stanowisk decyzyjnych kobietom i pozbawia szans awansu. Tymczasem okazuje się, że główne atrybuty kobiet pokrywają się z pożądanymi cechami menadżera, co jak najbardziej predysponuje panie do zajmowania stanowisk kierowniczych. Zestawienie atrybutów kobiet i cech menadżera prezentuje tabela 1.

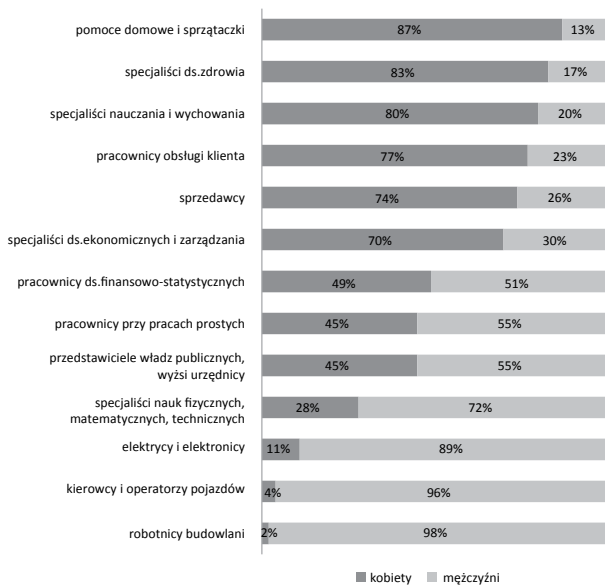
Tabela 1. Atrybuty kobiet a pożądanee cechy menadżera

Atrybuty kobiet	Pożądanee cechy menadżera
nastawienie na współpracę, a nie na rywalizację	zmysł pracy zespołowej, umiejętność angażowania innych i dzielenia się władzą
orientacja na relacje interpersonalne	umiejętności w zakresie motywowania, wspierania pracowników, stwarzania im możliwości doskonalenia się
łatwość komunikowania się, zdolności lingwistyczne	umiejętność komunikowania się, posługiwania się językami obcymi, negocjowania i dyskusowania
dostrzeganie pełnej złożoności problemu	umiejętności analityczne
empatia	umiejętności rozumienia ludzi
intuicja	posługiwanie się intuicją
łatwość adaptowania się do zmian	otwartość, zdolność do zmian, systematyczne uczenie się
akceptacja różnic	kierowanie różnorodnością kulturową
odpowiedzialność	gotowość do ponoszenia ryzyka i odpowiedzialności
wysoka motywacja do działania, zaangażowanie, wytrwałość	umiejętności w zakresie podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów

Źródło: Musiał-Karg M., (2009) *Kobiety we współczesnej Europie*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 29.

Na polskim rynku pracy zauważa się segregację zawodową według płci, o czym świadczy struktura zatrudnienia w poszczególnych sekcjach PKD. Można wskazać pewne typowo męskie zawody, w których – z różnych powodów – kobiety nie są akceptowane. Istnieje także grupa zawodów, do których kobietom łatwo wchodzić, ale są one często gorzej płatne i nie dają perspektyw rozwoju zawodowego i awansu. Takie skoncentrowanie kobiet w wybranych sekcjach i zawodach to horyzontalna segregacja zawodowa (Gawrycka, Wasilczuk, Zwiech 2010: 29). Najbardziej sfeminizowane sekcje gospodarki narodowej to: opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, zakwaterowanie i gastronomia oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (Tomanek 2013: 7). Udział płci w poszczególnych zawodach prezentuje wykres 3.

Wykres 3. Udział kobiet i mężczyzn wśród wszystkich osób pracujących w danym zawodzie



Źródło: *Monitor rynku pracy*, (2011) http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.118 [11.11.2013].

Jak wynika z wykresu 3, kobiety stanowią niewielki ułamek w przypadku takich zawodów jak: robotnik budowlany, kierowca, operator pojazdu oraz elektryk i elektronik, zaś najpopularniejsze kobiece zawody to: pomoc domowa, sprzątaczk, specjalistka ds. zdrowia, nauczycielka lub wychowawca oraz pracownica obsługi klienta i sprzedawczyni.

Powszechnie występujący w społeczeństwie stereotyp kobiety bezrobotnej przedstawia ją jako gospodynię domową oraz matkę dzieciom, która o wiele łatwiej niż mężczyzna znosi fakt bezrobocia i jest pozbawiona inicjatywy. Tymczasem grupa bezrobotnych kobiet jest zróżnicowana zarówno pod względem wieku, wykształcenia, sytuacji materialnej, sytuacji rodzinnej, wyuczonego zawodu oraz miejsca zamieszkania (Reszke 1995: 17). Te czynniki będą miały wpływ na dalsze postępowanie kobiet na rynku pracy.

Absolwentki na rynku pracy

W ciągu ostatnich pięciu lat, rynek pracy zasililo blisko 2,5 miliona osób poniżej 30. roku życia, z których 38% ukończyło studia wyższe, 40% – szkoły średnie, 14% – szkoły zasadnicze zawodowe, a 7% – uzyskało niższe wykształcenie. Oceniając tę grupę wiekową zauważyć należy, że wskaźnik zatrudnienia wyższy był wśród mężczyzn, gdzie wyniósł 63%, niż wśród kobiet – 56%. Obecnie blisko 2/3 absolwentów studiów wyższych stanowią kobiety. Kierunki studiów, po ukończeniu których najłatwiej znaleźć pracę i tym samym wskaźnik bezrobocia jest najniższy, to me-

dycyna oraz profil inżyniersko-techniczny (Czarnik, Turek 2012: 17).

Szczególną sytuację na rynku pracy mają absolwentki. Uznaje się, że bezrobocie wśród młodych Polaków w wieku do 24. roku życia, rośnie szybciej niż w grupie osób starszych. W II kwartale 2012 roku stopa bezrobocia osób w grupie 15-24 lata była wyższa o 0,6 p.p. niż w analogicznym okresie roku poprzedniego i wyniosła 25,2%. Najnowsze badania mówią już o 27,6% bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Innym niepokojącym zjawiskiem, jakie zauważono wśród młodych jest znaczący udział umów czasowych. Ponadto zauważyć można, że średni wiek wchodzenia na rynek pracy wynosi w naszym kraju 22 lata, podczas gdy w Unii Europejskiej – 20 lat, co opóźnia proces zdobywania doświadczenia zawodowego. Raport *Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy* ujawnił, że problem ze znalezieniem pracy przez młodych, wynika głównie z braku wymaganego przez pracodawców doświadczenia, a także z posiadania wykształcenia w zawodzie, na który nie ma aktualnie zapotrzebowania na rynku pracy. Ponadto, jak argumentują same absolwentki, problemem są także programy nauczania w szkołach, które nie uczą wymaganych przez pracodawców umiejętności. Na szczęście w tej kwestii widać pewne zmiany na rynku edukacyjnym i podążanie za zmieniającym się zapotrzebowaniem na konkretne zawody, co skutkuje dostosowywaniem profilu kształcenia do tych potrzeb.

Nie bez znaczenia pozostaje także fakt, że same absolwentki często nie wiedzą, co chcą robić w życiu, podczas gdy pracodawcy poszukują osób z ukierunkowaną wiedzą. Poza tym wybierając naukę w konkretnym kierunku, młode kobiety często podążają za własnymi zainteresowaniami nie patrząc zupełnie na aktualne zapotrzebowania rynku pracy, co prowadzi do późniejszego rozczarowania brakiem pracy z powodu przesylenia rynku. Pozytywna tendencja, jaką zauważono wśród absolwentek poszczególnych szczebli nauczania, to chęć dalszego kształcenia się i tym samym poszerzania oraz dywersyfikowania swoich umiejętności oraz kompetencji.

Bezrobotni absolwenci, którzy nie podejmują dalszej nauki czy szkoleń, to około 1,5 mln młodych ludzi, dla których brak jest perspektyw. Są to najczęściej osoby słabo wykształcone, raczej z niewielkich miast i wsi oraz regionów gorzej rozwiniętych. Grupa ta poszukuje pracy głównie w szarej strefie, ewentualnie szuka pracy poza granicami kraju (co jest o tyle trudne, że wymaga znajomości języka obcego i dobrego wykształcenia) lub nie podejmuje żadnych działań aktywizacyjnych, licząc na socjalną pomoc państwa (Towalski 2013: 11).

Pracujące absolwentki to najczęściej kobiety, które już podczas nauki podejmowały różnego rodzaju praktyki zawodowe i staże, umożliwiające im zdobycie doświadczenia. Kobiety te najczęściej – z uwagi na swoją niepewną sytuację na rynku pracy – nadal podnoszą swoje kwalifikacje na kursach i szkoleniach, a także studiach podyplomowych. Jednakże takie postępowanie ma swoje określone konsekwencje m.in. związane z odkładaniem w czasie decyzji o założeniu rodziny, co z kolei ma negatywny wpływ na demografię kraju. Jednakże absolwentki zdają sobie sprawę z faktu, że ich krótki staż pracy i nadal niewystarczające kwalifikacje sprawią, że w przypadku zajścia w ciążę nie będą w stanie ani zatrzymać dotychczasowej pracy, ani kształcić się dodatkowo. Mocne strony absolwentek to przede wszystkim duża wiedza teoretyczna, niskie wymagania finansowe oraz „świeże spojrzenie”. Jak wspomniano wcześniej, wykształcenie kobiet jest lepsze od wykształcenia mężczyzn, jednak nie ma to wpływu na znalezienie przez kobiety pracy, co powoduje marnowanie olbrzymiego potencjału. Podkreślić należy, że w wielu przypadkach zatrudnione absolwentki zmuszone są akceptować warunki pracy, dające im niskie wynagrodzenia lub zatrudnienie w ramach umowy cywilno-prawnej, tym samym czyniąc z nich pracowników drugiej kategorii. Pod koniec 2012 roku blisko połowa absolwentów zatrudniona była w ramach umów tymczasowych. Zjawisko to stale się nasila i powoduje w konsekwencji ciągle obawy tej grupy o utratę pracy, co z kolei skutkuje niską wydajnością, zniechęceniem i brakiem lojalności. W efekcie kształtuje się pokolenie pracowników, dla których wykształcenie ma niską wartość, bo nie wiąże się z uzyskaniem dobrej pracy, a kariera zawodowa nie ma znaczenia, bo liczy się przede wszystkim stabilna, stała praca z pewnym dochodem.

Młode matki na rynku pracy

Trudną sytuację na rynku pracy mają matki małych dzieci, których główny problem to znalezienie pracy oraz powrót do poprzedniego miejsca zatrudnienia po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Zauważono, że części kobiet, krótko po powrocie do pracy wręcza się wypowiedzenia, nie przedłuża czasowych umów o pracę, obniża wynagrodzenie lub zmienia stanowisko służbowe. Tymczasem młoda mama, jako pracownik, jest przede wszystkim bardzo dobrze zorganizowana, zaangażowana w pracę, odpowiedzialna i efektywna. Wiele z tych cech związanych jest z pełnionymi przez nią obowiązkami rodzicielskimi. Jednak należy pamiętać, że mama-pracownik chce przede wszystkim umiejętnie łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi, w czym niejednokrotnie potrzebuje wsparcia pracodawcy oraz ustawodawcy.

Mamy powracające na rynek pracy lub rozpoczynające dopiero karierę zawodową muszą w pierwszej kolejności pozbyć się przyzwyczajenia do przebywania w domu, a następnie pokonać obawy związane z pozostawieniem dziecka pod opieką obcych osób. Nie bez znaczenia jest też obalenie stereotypu „mamy w domu”, z którym borykają się przede wszystkim kobiety z małych miejscowości i wsi. Przed nimi stoi wyzwanie w postaci przekonania swojego otoczenia, a więc męża, rodziców i znajomych, że praca nie odbije się negatywnie na dobru dzieci. Tym kobietom najtrudniej jest podjąć pracę.

Jak pokazują badania przeprowadzone przez Fundację *Rodzić Po Ludzku*, Polki nie chcą rodzić dzieci z obawy przed: utratą pracy, zahamowaniem kariery oraz niemożnością podjęcia pracy na pół etatu. Tylko co czwarta mama, która pracowała przed ciążą wraca do pracy, z czego połowa – bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, motywując swoje działanie głównie kwestią finansową, strachem przed utratą pracy, ambicjami zawodowymi oraz chęcią zmiany otoczenia. Jedna na pięć mam wykorzystuje przysługujący jej urlop wychowawczy, co wiąże się z dwoma zjawiskami. Po pierwsze zauważyć można, że im gorsza jest sytuacja ekonomiczna rodziny, tym silniejsza tendencja do pełnego wykorzystania urlopu wychowawczego, po drugie – brak pracy przed ciążą skutkuje nie podejmowaniem jej po urodzeniu dziecka. Pomimo wprowadzenia zmian w Kodeksie pracy, wydłużających czas trwania urlopu macierzyńskiego do całego roku, tylko co trzecia mama planuje skorzystać z przysługującego jej uprawnienia, zaś ponad połowa deklaruje rezygnację z tej możliwości. Młode mamy argumentują, że dłuższy urlop macierzyński skutkuje trudnością w uzyskaniu umowy o pracę oraz powrotem do pracy po roku wyłączenia z życia zawodowego.

Wyniki badania *Mama wraca do pracy 2013* ujawniają, że socjalna polityka państwa oraz działania pracodawców w zakresie wspierania młodych mam w ich powrocie do pracy, są niekompatybilne z zapotrzebowaniem deklarowanym przez mamy. Ponad 60% kobiet uznało za kluczowe wsparcie finansowe przy zatrudnianiu opiekunki do dziecka lub partycypację państwa bądź pracodawcy w kosztach pobytu dziecka w przedszkolu lub żłobku, podczas gdy tylko 4% mam ma już stworzoną taką możliwość. Ponad połowa mam skorzystałaby z zakładowego żłobka lub przedszkola (tylko 2% mam korzysta z takiego udogodnienia). Blisko połowa mam liczy na dofinansowanie dodatkowych szczepień ich dzieci, podobna liczba – na paczki świąteczne dla dzieci, po 47% – na możliwość wykonywania pracy w domu oraz korzystania z dodatkowego płatnego urlopu.

Niejednokrotnie to, gdzie pracowała mama przed porodem ma wpływ na jakość jej powrotu na rynek pracy. Duże korporacje umożliwiają m.in.: zmianę wymiaru czasu pracy, pracę w ramach tzw. *home office*, elastyczne godziny pracy, redukcję godzin pracy w okresie wakacji i ferii, pakiety socjalne, firmowe placówki oświatowe oraz dopłaty do pobytu dziecka w placówce zewnętrznej. Sfera budżetowa charakteryzuje się przede wszystkim pewnością zatrudnienia, stałymi dodatkami finansowymi, dofinansowaniem wypoczynku oraz przestrzeganiem wszystkich kodeksowych uprawnień dla mam. Małe i średnie firmy oferują mamom bardzo indywidualne podejście, a więc i przywileje uzależnione od kadry zarządczej, co może mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny oddźwięk. Praca w ramach umowy cywilnoprawnej pozbawia przywilejów kodeksowych, ale daje możliwość dostosowywania ilości i czasu pracy do indywidualnych potrzeb.

Kobiety 50 plus na rynku pracy

Według danych GUS, co piąty Polak ukończył 60. rok życia, a postępujące obecnie starzenie się polskiego społeczeństwa sprawi, że liczba ta będzie rosła. Stanowi to niewątpliwe wyzwanie dla ustawodawców i pracodawców, którzy muszą podejmować skuteczne działania w celu aktywizacji zawodowej tej grupy pracowników.

Aktywność zawodowa kobiet z grupy 50 plus jest niska, co w praktyce oznacza, że połowa kobiet z tej grupy jest bierna zawodowo, głównie z uwagi na emeryturę lub rentę (Kryńska, Krzyszkowski, Urbaniak, Wiktorowicz 2013: 10). Kobiety z grupy 50 plus najczęściej zatrudnione są na stanowiskach specjalistycznych lub pomocniczych administracyjnych, zaś ich dochody są niższe niż mężczyzn i maleją dalej wraz z przechodzeniem do kolejnych grup wiekowych. Przeciętny miesięczny dochód brutto osób z grupy 50 plus jest wyższy od płacy minimalnej o około 40%. W sytuacji ewentualnego bezrobocia, co druga osoba z tej grupy wiekowej wyraża skłonność podjęcia jakiegokolwiek pracy, nawet niezgodnej z kwalifikacjami, jednak tylko 20% kobiet byłoby gotowych przekwalifikować się, zaś 30% ogółu tej grupy wiekowej w ogóle wyklucza zmianę kwalifikacji lub ich podwyższenie, co skutkuje niskim wskaźnikiem aktywności edukacyjnej. Niemniej jednak osoby z tej grupy wiekowej chętnie uczestniczą w szkoleniach i kursach komputerowych. Kobiety są mniej skłonne podejmować pracę wiążącą się ze zmianą miejsca zamieszkania. Charakterystyczne dla osób z grupy 50 plus jest bezrobocie długotrwałe, którego średni czasokres trwania wynosi 37 miesięcy. Bezrobotni z tej grupy nisko oceniają swoje szanse na rynku pracy, co w większej mie-

rze dotyczy kobiet niż mężczyzn. Osoby z tej grupy oceniają swój stan zdrowia jako dobry, przy czym najgorzej czują się renciści, bezrobotni oraz emeryci, a najlepiej pracujący i samozatrudnieni. Grupa ta rzadko korzysta ze zwolnień lekarskich. Kobiety powyżej 50. roku życia częściej niż mężczyźni uczestniczą w działalności kulturalnej oraz są słuchaczkami Uniwersytetu Trzeciego Wieku.

Zatrudnienie osób w grupie 50 plus deklaruje 92% podmiotów publicznych i 70% – niepublicznych. Pracodawcy jednak niechętnie zatrudniają osoby w tym wieku (tendencja ta dotyczy w równej mierze kobiet i mężczyzn), argumentując swoje decyzje głównie: niską wydajnością tych osób, niedopasowaniem do młodego zespołu, wysokimi aspiracjami płacowymi, mniejszą wytrzymałością i sprawnością fizyczną, a tym samym wyższym ryzykiem wypadku, mniejszą elastycznością geograficzną, wyższym ryzykiem pracodawcy w związku z ochroną przed wypowiedzeniem, wzrostem wymagań w związku z postępującymi zmianami technologicznymi, zbyt niskimi kwalifikacjami zawodowymi oraz niezajomością języków obcych. Niemniej jednak należy także zwrócić uwagę na niewątpliwe atuty osób z tej grupy wiekowej, wśród których wymienić można:

- doświadczenie zawodowe, a co się z tym wiąże większa samodzielność w działaniu;
- wysokie kompetencje społeczne wynikające z doświadczenia życiowego, co ułatwia rozwiązywanie sytuacji konfliktowych w firmie;
- ustabilizowane życie rodzinne, co umożliwia skupienie się na pracy;
- lojalność wobec firmy – osoby z grupy 50 plus nie szukają nowych wyzwań zawodowych, a raczej skupiają się na stabilizacji i pewności zatrudnienia;
- elastyczność pod względem wymiaru czasu pracy;
- brak zagrożenia dla menadżera – osoby w tym wieku nie dążą do zdobycia stanowiska, nie uczestniczą w „wyścigu szczurów”;
- większa wiarygodność na stanowiskach, gdzie wiek jest atutem.

Na te cechy wkrótce pracodawcy będą musieli zwrócić uwagę, głównie z powodu starzenia się społeczeństwa. Zatrudnianie osób z grupy 50 plus, m.in. w związku z wydłużeniem okresu aktywności zawodowej do 67. roku życia, będzie wkrótce koniecznością, co może skutkować poprawą sytuacji ekonomicznej tej grupy zawodowej.

Aktywizacja zawodowa oraz wsparcie dla kobiet

Jak pokazują zaprezentowane wcześniej dane, zbiorowość pracowników i bezrobotnych jest niejednorodna. Aby móc skutecznie przeciwdziałać bezrobociu, należy dopasowywać podejmowane działania zarówno do potrzeb, jak i sytuacji osoby bezrobotnej, jednocześnie mając na uwadze specyfikę rynku pracy. W praktyce oznacza to dostosowanie form, narzędzi i instrumentów aktywizacji do określonej, sprofilowanej grupy bezrobotnych, co redukuje koszty działań i maksymalizuje ich efekty (Proppé, Darski 2013: 25). Jednocześnie także wszystkie instytucje zajmujące się aktywizacją osób bezrobotnych na rynku pracy, muszą dysponować odpowiednimi narzędziami, umożliwiającymi zarówno motywowanie bezrobotnych, jak i nakładanie na nich sankcji, w przypadku braku zaangażowania z ich strony w proces aktywizacji zawodowej. W praktyce działania aktywizacyjne na polskim rynku pracy są ujednolicone i tym samym mało efektywne. Wśród wdrażanych programów, mających na celu pomoc w znalezieniu pracy osobom bezrobotnym, nie ma wyspecjalizowanych programów skierowanych do konkretnych grup kobiet, których specyfika i potrzeby są zróżnicowane.

Młode mamy powracając na rynek pracy lub dopiero na niego wkraczając, potrzebują przede wszystkim wsparcia w pogodzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Pokutujące od lat przeświadczenie, że to na kobietach jako matkach ciąży obowiązek prowadzenia domu, dbania o dzieci, a także o starsze, bliskie osoby sprawia, że tym trudniej jest podejmować zajęcia zarobkowe. Pomóc w tej sytuacji powinno zarówno państwo, jak i pracodawcy. Dużym wsparciem byłoby stworzenie żłobków i przedszkoli przyzakładowych, co zapewniłoby opiekę nad potomstwem pracowników, jednocześnie umożliwiając powrót do pracy. Innym rozwiązaniem jest zwiększenie liczby miejsc w państwowych placówkach oświatowych oraz dopłata do kosztów ponoszonych w związku z pobytem dziecka w placówkach wychowawczych prywatnych lub zatrudnienie indywidualnej opiekunki do dziecka. Pierwsze kroki w tym kierunku są już czynione. Ważnym elementem, o który należałoby zadbać, to dopasowanie godzin pracy tych instytucji do rzeczywistych potrzeb mam, bądź też obojga rodziców. Pomoc ze strony pracodawców mogłaby przybrać formę indywidualnego harmonogramu czasu pracy, zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz umożliwienia wykonywania pracy w domu (w miarę możliwości). Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało projekt zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który

proponuje nowe narzędzia mające na celu pomoc młodym mamom, m.in. granty na telepracę. Nie mniej istotne jest także dopilnowanie, by pracodawcy rzeczywiście przestrzegali już obowiązujących przepisów np. Kodeksu pracy i umożliwili pracownikom – młodym mamom, korzystanie z przysługujących im przywilejów np. przerwy związanej z karmieniem dziecka. Przydatne mogą okazać się także kampanie informacyjno-promocyjne walczące ze stereotypami i uświadamiające społeczeństwu, jak i samym mamom, że mama wracająca do pracy i oddająca dziecko pod opiekę żłobka czy opiekunki, nie zasługuje na potępienie, ale na szacunek i wsparcie. Warto także kontynuować już funkcjonujące pozytywne działania, m.in. szkolenia, warsztaty czy kursy, które aktywizują młode mamy, dokształcając je i mobilizując do aktywnego działania na rynku pracy.

Grupie kobiet 50 plus trzeba poświęcić szczególnie dużo uwagi, w związku z faktem, że przed nimi, zgodnie z postanowieniami nowej reformy emerytalnej, 7 lat dodatkowej aktywności zawodowej. Kobiety z tej grupy potrzebują przede wszystkim szkoleń dających możliwość wyrównania braków w zakresie wiedzy technicznej i merytorycznej. Często właśnie nieznanomość biegłej obsługi komputera lub przestarzała wiedza fachowa sprawiają, że kandydatka w tym wieku odrzucana jest w procesie rekrutacji. Przydatne mogą okazać się także szkolenia mające na celu wsparcie umiejętności miękkich, co mogłoby skutkować lepszą aklimatyzacją w młodszym wiekowo zespole lub wpłynęło na sposób komunikowania się z otoczeniem. Wsparcie powinni także otrzymywać pracodawcy, którzy stawiają na pracowników z grupy 50 plus. Dzięki programowi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) *Solidarność Pokoleń 50 plus* wprowadzono wiele udogodnień dla pracodawców, takich jak:

- roczne zwolnienie z obowiązku odprowadzania składek do Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, jako gratyfikacja za zatrudnienie pracownika powyżej 50. roku życia;
- bezterminowe zwolnienie z opłat na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w przypadku gdy pracodawca zatrudnia pracownika, który ukończył 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna);
- skrócenie okresu wypłaty wynagrodzenia za okres choroby z 33 do 14 dni (dotyczy okresu chorobowego osób powyżej 50. roku życia);
- dofinansowanie z funduszu szkoleniowego do nawet 80% kosztów szkoleń i kursów zawodowych dla pracowników w wieku 50 plus.

W przypadku absolwentek najistotniejsze jest wspieranie ich pierwszych wyborów odnośnie kierunku nauki. Dobrym pomysłem jest publikacja informacji o aktualnych i przewidywanych trendach na rynku pracy i tym samym pokazywanie, w jakich zawodach prognozuje się popyt na pracę. Jak wspomniano wcześniej, kobiety przede wszystkim przodują w usługach, co do których, jak się rokuje, należy być w przyszłości gospodarek światowych. Istotne jest zatem właściwe ukierunkowanie młodych kobiet na te branże, które noszą ze sobą możliwość zatrudnienia. Jak podkreślają same absolwentki, bardzo ważne jest także opracowanie właściwych programów nauczania, które oprócz wiedzy teoretycznej umożliwią praktyczną naukę zawodu, dając możliwość zdobycia tak cenionego przez pracodawców doświadczenia. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej chce ponadto wprowadzić udogodnienia dla pracodawców zatrudniających absolwentów, które polegałyby na obniżeniu kosztów pracy i oparte byłyby na podobnych zasadach co te dla grupy starszych i dotyczyły głównie czasowych zwolnień z opłat na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W MPIPS opracowany został Program *Młodzi na rynku pracy*, którego celem strategicznym jest wypracowanie mechanizmów wsparcia absolwentów poszczególnych szczebli nauki, chcących podjąć zatrudnienie. Program umożliwi młodym m.in.:

- poszerzenie posiadanych kwalifikacji zawodowych poprzez udział w programach specjalnych powiatowych urzędów pracy;
- zdobycie kwalifikacji zawodowych poprzez pracę w Ochotniczych Hufcach Pracy;
- dostęp do międzynarodowych ofert pracy poprzez Europejskie Służby Zatrudnienia.

Ciekawym rozwiązaniem proponowanym dla młodych są promesy aktywizacji młodych, które obejmują pokrycie kosztów pięciu form wsparcia: szkoleń, studiów podyplomowych, kształcenia zawodowego lub policealnego, stażu oraz zatrudnienia młodego absolwenta poniżej 30. roku życia przez przedsiębiorcę (dwunastomiesięczna refundacja kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne). Ministerstwo proponuje także dotacje na zasiedlenie, co ma polegać na wsparciu finansowym zmiany miejsca zamieszkania młodego absolwenta w związku z podjęciem pracy, czyli w efekcie ma ułatwić jego mobilność przestrzenną.

Opisane wcześniej trzy grupy kobiet mają odmienne oczekiwania wobec życia zawodowego i wchodząc na rynek pracy muszą pokonać różne bariery. Dlatego też działania mające na celu pomoc im w tym procesie muszą być dopasowane do ich specyficznych potrzeb i sytuacji. Zatem pierwszym i najważniejszym krokiem wszelkich instytucji za-

trudnienia jest właściwe sprofilowanie grup bezrobotnych kobiet, poprzez przypisanie im określonych cech, następnie opracowanie dla nich właściwych działań i dobór narzędzi, a w dalszej kolejności dopasowanie indywidualnych jednostek do poszczególnych grup. Profilowanie powinno pozwolić ocenić stopień oddalenia osoby bezrobotnej od rynku pracy i tym samym utworzyć trzy grupy działania:

1. Osób dobrze radzących sobie na rynku pracy i tym samym wymagających niewielkiego wsparcia;
2. Osób wymagających ściśle określonego wsparcia;
3. Osób, które potrzebują zaawansowanych narzędzi aktywizacyjnych.

Wprowadzając zmiany na polskim rynku pracy Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zakłada przeprowadzenie profilowania, mającego na celu wyłonienie trzech, nieco zmodyfikowanych grup (Proppe, Darski 2013: 26):

- bezrobotni cechujący się wysokim poziomem aktywności w poszukiwaniu sposobu na rozwiązanie własnej sytuacji zawodowej;
- bezrobotni wymagający wsparcia, z wykorzystaniem istniejących instrumentów i usług rynku pracy;
- bezrobotni oddaleni od rynku pracy, wymagający szczególnego wsparcia, którzy mają uzyskiwać pomoc w ramach dedykowanych programów inicjowanych we współpracy z innymi instytucjami, w tym z instytucjami pomocy społecznej.

Ostatnia grupa ma zostać objęta nowymi formami wsparcia czyli: po pierwsze – byłaby objęta Programem *Aktywizacja i Integracja*, którego koncepcja opiera się na integracji działań publicznych instytucji zatrudnienia i pomocy społecznej, a po drugie – ich obsługą zajmowałyby się niepubliczne agencje zatrudnienia, które odciążą publiczne jednostki rynku pracy.

Wzmocnienia wymagają także urzędy pracy, których działania powinny być oceniane poprzez rzeczywiste osiągnięte efekty. Przemodelowania wymagają także inne obszary, o których mówi Raport KPMG *Nowe podejście do aktywizacji osób bezrobotnych*, m.in.:

- nadmierna biurokratyzacja urzędów pracy;
- kwestia obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego i jego obsługa przez urzędy pracy;
- alokacja i dystrybucja środków na realizację usług rynku pracy;
- uzależnienie wynagradzania pracowników urzędów od rzeczywistych efektów pracy;
- swoboda w doborze usług i instrumentów aktywizacyjnych;
- kontraktowanie usług aktywizacyjnych przez podmioty niepubliczne.

Podsumowanie

Sytuacja kobiet na rynku pracy nie jest łatwa. Konieczność, i w konsekwencji, umiejętność łączenia przez kobiety życia zawodowego z obowiązkami domowymi, nie jest ani doceniana, ani właściwie wspierana. Pomimo posiadanych atutów, z których najważniejsze to wykształcenie, kobiety są gorzej traktowane na rynku pracy i albo się ich nie zatrudnia, albo powierza im się proste prace za niewielkie wynagrodzenie lub zatrudnia w oparciu o umowy cywilno-prawne, czyniąc z nich pracowników drugiej kategorii. Przez niektóre środowiska problem kobiet na rynku pracy jest wręcz marginalizowany. Tymczasem jak pokazują badania, kobiety to potencjał, który wymaga odpowiedniego zagospodarowania. Będzie to istotne z dwóch powodów: po pierwsze – zachodzące zmiany demograficzne, czyli malejący przyrost naturalny i spadająca dzietność, a w konsekwencji starzenie się społeczeństwa i kurczący się rynek pracy, wymuszą podjęcie odpowiednich działań, m.in. takich jak zmiana ustawy emerytalnej czy działania mające na celu pomoc w utrzymaniu się na rynku pracy kobietom z grupy 50 plus, a po drugie – zachodzące obecnie w gospodarce zmiany, powodujące deprecjację pracy fizycznej i afirmację gospodarki opartej na wiedzy, gdzie nie siła fizyczna, ale umiejętności jej wykorzystania odgrywać będą znaczącą rolę. Gospodarka zdominowana jest przez produkty i usługi, których wartość rynkowa definiowana jest przez wiedzę, a nie przez zasoby materialne. Przyszłość stanowić więc będą usługi nasycone wiedzą, przemysł wysokiej techniki, usługi społeczeństwa informacyjnego oraz edukacja (Tomanek 2013: 8). Ponieważ, jak pokazały badania, kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, a ponadto dominują w sektorze usług. Można zakładać, że to one zawalczą o „nowy” rynek i zdobędą kluczową na nim pozycję. Takie zjawisko ma szansę zmienić także powszechne stereotypy lokujące kobietę w domu i przypisujące jej konkretne role, które już wkrótce mogą ulec zmianie. By takie zmiany mogły nastąpić niezbędne są konkretne działania mające na celu pomoc kobietom dostać się na rynek pracy, powrócić na ten rynek po urlopie macierzyńskim i utrzymać się na nim do 67 roku życia. Zaprezentowane sposoby aktywizacji to krok w dobrym kierunku, który wymaga jednak dalszych nowatorskich działań. Proces ten powinien nieustannie trwać i dopasowywać metody oraz narzędzia do aktualnych, rzeczywistych potrzeb kobiet-pracowników. Ważne jest, by wszystkie działania podejmowane, zarówno przez ustawodawców, jak i pracodawców były ze sobą kompatybilne. Poruszone w artykule zagadnienie, z uwagi na dużą złożoność i dynamikę zmian, nie zostało do końca wyczerpane, i z pewnością musi być i będzie tematem dalszych analiz i opracowań.

Bibliografia

1. *Biuletyn statystyczny*, (2013) nr 7/2013, Warszawa: GUS.
2. Czarnik S., Turek K., (2012) *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
3. Ferfecki W., (2013) *Polską rządzą mężczyźni*, „Rzeczpospolita”, nr 249.
4. Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., (2010) *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
5. Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J., (2013) *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytet Łódzki.
6. *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, (2013) Warszawa: GUS.
7. Mazur-Łuczak J., (2010) *Kobiety na rynku pracy*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa.
8. *Młodzi na rynku pracy*, (2012) Warszawa: Program MPiPS.
9. Musiał-Karg M., (2009) *Kobiety we współczesnej Europie*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
10. Proppé M., Darski P., (2013), (2013) *Nowe podejście do aktywizacji osób bezrobotnych*, Warszawa.: „KPMG FORUM”, nr 3.
11. Reszke I., (1995) *Stereotyp bezrobotnych kobiet w Polsce*, „Kobieta i Biznes: akademicko-gospodarcze forum” [3]/4.
12. *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, (2010) Warszawa: Program MPiPS.
13. *Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy*, (2010) Katowice: WUP, Sopot-Katowice.
14. Tomanek A., (2013) *Przyszłość świata pracy w rękach kobiet*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”, nr 1/2013, Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.
15. Towalski R., (2013) *Pokolenie w stanie krytycznym*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”, nr 1/2013, Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.
16. Unolt J., (1999) *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Katowice: BPS Śląsk.

Licencja:



Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa Na tych samych warunkach. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz autorów oraz Agencji Managerskiej VIP for You. Pełna treść licencji dostępna pod adresem: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/pl/> Publikacja dostępna w sieci pod adresem: <http://kwartalnikrsk.pl>