

Memorandum ZPP ws. wsparcia aktywności zawodowej kobiet

Wstęp

Polska gospodarka po okresie lockdownu wywołanego pandemią wyraźnie się odradza. Zgodnie z danymi podanymi przez Główny Urząd Statystyczny w II kwartale 2021 r. PKB wyrównany sezonowo (w cenach stałych przy roku odniesienia 2015) wzrósł realnie o 2,1% w porównaniu z poprzednim kwartałem i był wyższy niż przed rokiem o 11,0%¹. Pozytywne informacje dochodzą także z rynku pracy, w lipcu i sierpniu 2021 r. bezrobocie rejestrowane wynosiło 5,8% i jest to najlepszy wynik od kwietnia 2020 r., czyli od początku pandemii. Choć COVID-19 nie pozwala nam jeszcze o sobie zapomnieć, to zdecydowanie widać odbicie po kryzysie.

W tym świetle warto sprawdzić, czy pewne problemy gospodarki sprzed pandemii są nadal aktualne. Jednym z nich jest niedostateczny poziom aktywności zawodowej w społeczeństwie. Wskazać można wiele przyczyn tego zjawiska, nie ulega jednak wątpliwości że pogłębia ono i tak już poważne problemy z dostępnością odpowiednio wykwalifikowanych kadr na rynku pracy. Jednym z aspektów istotnych z tego punktu widzenia jest również aktywność zawodowa kobiet.

Garść danych statystycznych.

Aktywność zawodowa.

Współczynnik aktywności zawodowej jest jednym z najważniejszych wskaźników, który pozwala ocenić sytuację kobiet na rynku pracy. Określa on stosunek osób, które posiadają zatrudnienie w dowolnej formie do osób bezrobotnych, czyli poszukujących zatrudnienia i gotowych je podjąć w stosunku do ogółu ludności w badanym wieku (najczęściej w „wieku produkcyjnym” bądź w przedziale 15-89 lat). Jest to miara zasobu siły roboczej w gospodarce

¹ GUS, Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w II kwartale 2021 r.

- im większa aktywność zawodowa, tym więcej osób jest gotowych budować siłę danej gospodarki.

Główny Urząd Statystyczny regularnie publikuje kwartalne informacje o rynku pracy, w którym prezentowane są dane o aktywności zawodowej. Zgodnie z informacją z II kwartału 2021 r. (dane wstępne) aktywność zawodowa społeczeństwa wynosiła 57,6%. Jest to stosunkowo dobry wynik patrząc na kilkanaście ostatnich lat. Od 1992 roku, czyli odkąd GUS publikuje informacje w tym zakresie, współczynnik aktywności zawodowej powyżej 60% utrzymywał się jedynie w pierwszych latach transformacji ustrojowej. Po 2000 r. znajduje się on w przedziale 53-57%. Największą przed pandemią wartość – 56,8% - GUS podał w III kwartale 2018 r. Po spadku tego wskaźnika w okresie lockdownu, od połowy 2020 r. notujemy powolny, jednak stały wzrost. Warto w tym miejscu poczynić jednak uwagę, że w 2021 r. zmianie uległa metodologia badań, stąd też porównywanie wyników z 2021 r. do publikowanych wcześniej może nie być w pełni miarodajne².

Należy wskazać, że aktywność zawodowa Polaków zgodnie z danymi Eurostatu wciąż jest niższa niż średnia dla Unii Europejskiej, jednak z roku na rok różnica jest coraz mniejsza, a w 2019 r. zgodnie z ostatnimi dostępnymi danymi była niewielka. Średni współczynnik aktywności zawodowej dla UE w 2019 r. wynosił 73,2%, zaś dla Polski (według metodologii stosowanej przez Eurostat) 73%³.

Aktywność zawodowa Polaków wciąż jest mniejsza niż średnia dla Unii Europejskiej, jednak z roku na rok sytuacja się polepsza. W 2019 r. niemal dogoliliśmy średnią UE pozostając w tyle jedynie o 0,2 punktu procentowego.

Co istotne, dostępne dane wskazują na istotną różnicę między aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn. We wrześniu 2021 r. było 17.203.000 osób aktywnych zawodowo w wieku

² GUS, Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w II kwartale 2021 r.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics/pl&oldid=524117#W_miar.C4.99_up.C5.82ywu_czasu_zatrudnienie_kobiet_wzrasta (dostęp na dzień 21 października 2021 r.).

15-89 lat. W porównaniu do ubiegłego kwartału liczba ta wzrosła o 83 tysiące (0,5%). Udział osób aktywnych zawodowo w tym przedziale wiekowym wśród mężczyzn to 65,8%, natomiast wśród kobiet zaledwie 50,1%. Różnica wynosiła zatem aż 15,7 punktu procentowego. Dysproporcje te widoczne są także w danych dla osób w wieku produkcyjnym, czyli 18-59 dla kobiet i 18-64 lat dla mężczyzn, i wynoszą odpowiednio 82,8% dla mężczyzn i 75,1% dla kobiet. W tym przypadku różnica wciąż jest wysoka i wynosi 7,7 punktu procentowego. Aktywność zawodowa mężczyzn jest zatem zdecydowanie wyższa niż aktywność zawodowa kobiet. Dobrą informacją jest jednak to, że w porównaniu z I kwartałem współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku 15–89 lat zwiększył się wśród kobiet o 0,7 punktu procentowego⁴.

Współczynnik aktywności zawodowej wśród mężczyzn w wieku 15-89 wynosi 65,8%, natomiast wśród kobiet zaledwie 50,1%. Różnica to aż 15,7 punktu procentowego.

Podobną tendencję można zauważyć w danych Eurostatu. Statystycznie w Unii Europejskiej aktywność zawodowa kobiet jest niższa niż mężczyzn, przy czym różnice te maleją z każdym rokiem. Średnia aktywność zawodowa panów w UE (zgodnie z metodologią Eurostatu) wynosiła w 2019 r. 78,9%. Warto zauważyć, że była ona niższa niż w Polsce (80,7%). Natomiast wskaźnik ten w UE dla kobiet w 2019 r. wynosił 67,4%. Różnica między kobietami i mężczyznami wynosiła zatem 11,5 punktu procentowego. Jeśli spojrzymy natomiast na dane z 2009 r. aktywnych zawodowo było 61,5% Pań wobec 75,1% Panów, zatem różnica wynosiła 13,6 punktu procentowego. Na przestrzeni 10 lat różnice te zmniejszyły się zatem o 2,1 punktu procentowego i podobnie jak w przypadku Polski różnica w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn stale maleje, choć tempo zmian nie jest wysokie⁵.

⁴ GUS, Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w II kwartale 2021 r.

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics/pl&oldid=524117#W_miar.C4.99_up.C5.82ywu_czasu_zatrudnienie_kobiet_wzrasta (dostęp na dzień 21 października 2021 r.).

Różnica w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce, jak i w całej Unii Europejskiej stale maleje, jednak tempo zmian jest powolne.

Bezrobocie.

Osoby bezrobotne, czyli takie, które nie posiadając zatrudnienia aktywnie go poszukują, zgodnie z danymi GUS stanowiły w II kwartale 2021 r. 3,5% (według BAEL) ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–89 lat. W tym okresie populacja osób bezrobotnych w wieku 15–74 lata liczyła 606 tysięcy, a większość z nich (55,0%) stanowili mężczyźni⁶. Podkreślić należy zatem, że w grupie osób nieposiadających zatrudnienia, ale aktywnie go poszukujących kobiety stanowią mniejszość. Choć różnica ta choć nie jest bardzo duża, wynosi bowiem 5 punktów procentowych, to jest zauważalna.

Osoby bierne zawodowo.

Osoby bierne zawodowo, to ta część społeczeństwa, która nie tworzy w danej chwili zasobów siły roboczej, czyli nie pracuje i nie jest bezrobotna (nie poszukuje aktywnie pracy). Nie oznacza to, że każda osoba bierna zawodowo nie chce pracować, gdyż do tej kategorii osób zaliczają się również rodzice na urlopie wychowawczym. Zgodnie z danymi GUS w II kwartale 2021 r. 42,4% ogółu ludności w przedziale wiekowym 15-89 lat było bierne zawodowo. Odsetek ten wynosił 34,2% wśród mężczyzn i aż 49,9% wśród kobiet⁷.

42,4% ogółu ludności w przedziale wiekowym 15-89 lat stanowiły osoby bierne zawodowo (34,2% mężczyzn i aż 49,9% kobiet).

Badania dotyczące równości kobiet na rynku pracy.

⁶ GUS, Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w II kwartale 2021 r.

⁷ GUS, Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w II kwartale 2021 r.

Wśród regularnie ukazujących się badań dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy jest Women in Work Index. Jednym z najważniejszych czynników ocenianych w badaniu jest różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących tą samą pracę. Zgodnie z ostatnimi danymi „gender pay gap” dla krajów OECD wyniosła ona średnio aż 15%. Warto podkreślić, że na tle średniej Polska wypada bardzo dobrze, gdyż w naszym kraju różnica ta wynosi 6% (ostatnie dane z 2019 r.). W zakresie równości wynagrodzeń dokonaliśmy znacznego postępu od 2007 r. gdyż dane za tamten okres wskazują na różnicę aż 15. Pozycja naszego kraju w zakresie równości kobiet i mężczyzn jest stosunkowo dobra, w 2019 r. zajmowaliśmy 11 miejsce na 33 badane kraje OECD, a według najnowszego rankingu udało nam się awansować na 8 miejsce. Za nami plasują się takie kraje jak Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Szwajcaria, czy Niemcy. Liderami w rankingu są natomiast Islandia, Szwecja, Słowenia i Nowa Zelandia⁸.

Polska zajmuje obecnie 8 miejsce wśród 33 badanych krajów OECD w rankingu Women in Work Index.

Wpływ pandemii na sytuację kobiet na rynku pracy.

Pandemia COVID-19 doprowadziła do jednego z największych kryzysów gospodarczych ostatnich lat. Szczególnie ucierpiały takie branże jak hotelarstwo, gastronomia, lotnictwo, turystyka i inne usługi nastawione na obsługę klienta. Struktura zatrudnienia w tych branżach wskazuje na zdecydowanie większy udział kobiet. Z kolei branże, które stosunkowo dobrze oparły się kryzysowi, takie jak budownictwo, czy sektor IT należą do tych, w których większość pracowników stanowią mężczyźni. Okazuje się zatem, że pandemia w większym stopniu naraziła kobiety na utratę pracy, a spośród tych które ją utraciły, aż 4% stało się osobami nieaktywnymi zawodowo (podczas gdy w tym samym okresie skutek ten dotknął 1% mężczyzn)⁹.

⁸ <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html> (dostęp na dzień 21 października 2021 r.); <https://www.pwc.pl/pl/media/2020/2020-03-06-pwc-women-in-work-index-2020.html> (dostęp na dzień 21 października 2021 r.).

⁹ PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje Aktualne trendy i wyniki badań, Grudzień 2020, s. 21.

Pandemia wiązała się z szeregiem konsekwencji o charakterze nie tylko gospodarczym, ale również społecznym. W tym okresie wiele osób musiało przenieść swoją aktywność zawodową do domów i wykonywać pracę zdalnie. W tym też czasie z powodu zamknięcia szkół konieczne było wprowadzenie zdalnego nauczania. Doprowadziło to do sytuacji, w której niezbędne stało się godzenie życia prywatnego ze służbowym, a także przejęcie przez rodziców części obowiązków związanych z edukacją młodzieży, które dotychczas realizowała szkoła. Z badania przeprowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w grudniu 2021 r. wynika, że obowiązki te były realizowane głównie przez kobiety. Dodatkowe obciążenie obowiązkami domowymi z pewnością miało swoje odzwierciedlenie w życiu zawodowym rodziców, a w szczególności kobiet. Jak wskazują bowiem informacje PARP obowiązki wobec rodziny uniemożliwiły poświęcenie czasu na pracę większej liczbie kobiet (24%) niż mężczyzn (13%)¹⁰.

Przyczyny słabszej pozycji kobiet na rynku pracy.

Jakie wnioski możemy zatem wyciągnąć na podstawie zaprezentowanych danych? Niezaprzeczalnym jest fakt, że kobiety zdecydowanie częściej rezygnują z pracy zawodowej niż mężczyźni. Najczęściej decyzja ta motywowana jest względami dobra rodziny, gdyż to kobieta z reguły podejmuje się wyzwań związanych z rodzicielstwem i opieką nad dziećmi. Wyrazem tego jest choćby fakt, że obowiązki rodzinne częściej stawały na drodze obowiązków zawodowych kobiet niż mężczyzn w czasie lockdownu.

Większa skłonność kobiet do poświęcenia kariery dla dobra rodziny widoczna była również przed pandemią. Warto przyrzeć się w tym zakresie choćby korzystaniu z uprawnień związanych z posiadaniem dzieci. Rodzicom przysługują przede wszystkim okresy urlopów (macierzyński, rodzicielski i ojcowski) i związany z nimi zasiłek. Kobiety pełnią szczególną rolę związaną z rodzicielstwem, co ma odzwierciedlenie w przepisach prawnych np. dotyczących

¹⁰ PARP, Rynek pracy ..., Grudzień 2020, s. 21.

urlopu macierzyńskiego, którego przynajmniej część musi wykorzystać matka bezpośrednio po porodzie. Niemniej po upływie 14 tygodni kobieta może wrócić do pracy, a z niewykorzystanego przez nią urlopu może skorzystać ojciec. Najczęściej jednak tak się nie dzieje i tylko niewielka część ojców korzysta z tej możliwości. Zgodnie z informacjami podanymi przez Dziennik Gazetę prawną w okresie od stycznia do kwietnia 2020 r. z urlopu macierzyńskiego korzystało 182,2 tysiąca osób, z czego zaledwie 3,9 tysiąca mężczyzn. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku urlopu rodzicielskiego. We wskazanym powyżej okresie z 236 tysięcy osób korzystających z urlopu rodzicielskiego zaledwie 1,9 tysiąca stanowili mężczyźni, a zatem zaledwie 8%. Jednocześnie Panowie chętnie korzystają z urlopu ojcowskiego, który przysługuje wyłącznie im. W badanym okresie z tej możliwości skorzystało 61,4 tysiąca mężczyzn¹¹. Można zatem zauważyć, że w przypadkach gdzie konieczne jest dokonanie wyboru między pracą zawodową, a obowiązkami rodzinnymi, ciężar tych obowiązków zdecydowanie częściej biorą na siebie kobiety.

Jedynie niewielka część mężczyzn korzysta z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Obowiązku opieki nad dziećmi przeważnie podejmują się kobiety.

Dlaczego to kobiety częściej rezygnują z kariery zawodowej dla dobra rodziny? Motywacje mogą być różne, z pewnością jedną z najistotniejszych jest świadoma decyzja dotycząca chęci oddania się opiece nad dziećmi. Niemniej jednak z pewnością często przemawiają za tym względy czysto finansowe. Zasiłek macierzyński przysługuje bowiem w 100% jedynie w okresie urlopu macierzyńskiego i przez pierwsze 6 tygodni (8 w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka) urlopu rodzicielskiego. W pozostałym okresie urlopu rodzicielskiego zasiłek wynosi jedynie 60% średniego wynagrodzenia z ostatnich 12 miesięcy. Istnieje również możliwość pobierania zasiłku w wysokości 80% przez cały wskazany powyżej okres. Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej dane wskazujące na to, że generalnie częściej to mężczyźni otrzymują wyższe wynagrodzenia, skorzystanie z urlopu, a tym samym zasiłku przez mężczyznę, oznacza większe uszczuplenie domowego budżetu dla rodziny.

¹¹ <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1484232,wielu-mezczyzn-korzysta-z-urlopu-ojcowskiego-rzadziej-biora-urlop-rodzicielski.html> (dostęp na dzień 21 października 2021 r.).

Zważywszy na to, że mimo wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w ostatnich latach, siła nabywcza Polaków wciąż jest istotnie niższa, niż na zachodzie Europy, różnica kilkuset złotych wynikająca z pobierania zasiłku zamiast wynagrodzenia za pracę może być istotnym argumentem dla decyzji o tym, który z rodziców będzie kontynuował pracę, a który zajmie się opieką nad dzieckiem. Tym bardziej, że narodziny dziecka oznaczają istotnie zwiększenie wydatków w domowym budżecie.

Niestety nie jest to jedyny trudny wybór dla rodziny. Urlop macierzyński i rodzicielski trwają łącznie w przypadku urodzenia jednego dziecka podczas porodu 52 tygodnie, a zatem w przybliżeniu rok. Roczne dziecko wymaga jednak dalszej nieustannej opieki. Rozwiązaniem w tym przypadku najczęściej jest bezpłatny urlop wychowawczy. Także w tej sytuacji to matki częściej podejmują decyzję o rezygnacji z powrotu do pracy. Decyzja ta oparta jest przeważnie na tych samych przesłankach co w przypadku urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Ponieważ urlop ten trwa dla jednego rodzica maksymalnie 35 miesięcy (drugi z rodziców ma niezbywalne prawo do przynajmniej 1 miesiąca, zatem łącznie dla obojga rodziców urlop ten może wnosić maksymalnie do 36 miesięcy), to kobieta która zdecyduje się na skorzystanie z pełnych możliwości w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem znajdzie się poza rynkiem pracy niemal przez 4 lata.

Skorzystanie z całości przysługującego urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego wyklucza kobiety z rynku pracy na niemal 4 lata.

Wskazane powyżej fakty mają bezpośrednio i pośrednio swoje odzwierciedlenie w zaprezentowanych statystykach. Między innymi osoby pozostające na urlopie wychowawczym traktowane są jako bierne zawodowo. Ponieważ to matki częściej korzystają z tego rozwiązania, to jest to z pewnością jedną z głównych przyczyn dlaczego 49,9% kobiet, a zatem o 15,7 punktu procentowego więcej niż mężczyzn jest biernych zawodowo. Co ważniejsze, pozostawanie przez kobiety poza rynkiem pracy przez często niemal 4 lata

wpływa na ich konkurencyjność. W okresie tym nie nabywają one bowiem doświadczenia zawodowego. Wreszcie należy przyjąć, że część pracodawców wciąż obawia się zatrudniania kobiet z uwagi na to, że po założeniu przez nią rodziny stracą pracownika. Zaznaczyć jednak należy, że motywowanie decyzji o zatrudnieniu względami płci stanowi formę zabronioną w polskim ustawodawstwie dyskryminacji. Wszystkie te czynniki przekładają się na niższą aktywność zawodową i większe bezrobocie wśród kobiet. Ponieważ kobieta decydująca się na macierzyństwo często traci kilka lat doświadczenia zawodowego, to trudniej jej jest także konkurować w szczególności o najwyższe stanowiska w przedsiębiorstwach.

Co możemy poprawić?

Kluczowe wydaje się zwiększenie aktywności zawodowej rodziców ogółem. To właśnie ten wskaźnik determinuje zasób siły roboczej w gospodarce. Aby to osiągnąć, należy podjąć kroki, które umożliwią rodzicom jak najszybszy powrót na rynek pracy. Obecnie korzystanie z urlopu wychowawczego dla wielu rodzin jest nie tyle przywilejem, co koniecznością. Całkowity dochód gospodarstwa domowego w wielu przypadkach nie pozwala bowiem na korzystanie z usług opiekunki do dziecka, czy też odpłatnych żłobków i przedszkoli. Koszty tych usług podważają sens ekonomiczny powrotu do pracy. Niektórzy rodzice szukając rozwiązania uzyskują w takich przypadkach pomoc ze strony rodziny i opiekę nad dzieckiem w godzinach pracy przekazują babciom i dziadkom, którzy np. pozostają na emeryturze. Inni byliby w stanie zaakceptować cenę opieki w żłobkach i przedszkolach niepublicznych, ale podmioty te są przepełnione i – mimo wprowadzonych w ostatnich latach zmian – wciąż brakuje w nich miejsc dla dzieci. Sytuacja ta dotyka polskie rodziny od wielu lat. Media wskazują, że w 2019 r. brakowało nawet 372 tysięcy miejsc w żłobkach¹², a problemy wywołane pandemią dodatkowo pogorszyły sytuację. Dlatego jednym z najważniejszych celów polityki społecznej państwa powinno być zapewnienie rodzicom takich warunków opieki nad dziećmi, aby umożliwić im szybki powrót do pracy. Niezbędne jest znaczące zwiększenie dostępności do instytucji sprawującej opiekę nad dziećmi w godzinach pracy. Ponieważ konieczność rezygnacji

¹² <https://mamotoja.pl/polityk-pis-jan-szyszko-zlobki-i-przedszkola-to-spuszczna-po-komunizmie,aktualnosci-artykul,27531,r1p1.html> (dostęp na dzień 21 października 2021 r.).

z pracy na rzecz obowiązków rodzinnych najczęściej dotyka kobiety, to takie działanie pozwoli matkom na szybszy powrót na rynek pracy i zwiększy ich konkurencyjność na rynku. Tym samym zwiększy się aktywność zawodowa i zasób siły roboczej, co pozwoli pozytywnie wpłynąć na dalszy rozwój gospodarki.

Kolejnym mechanizmem umożliwiającym szybszy powrót matek do pracy byłoby wprowadzenie bardziej przyjaznych form prawnych dotyczących korzystania z usług opiekunek. Obecnie zatrudnienie niani może nastąpić na podstawie tak zwanej umowy uaktywniającej. W przypadku zawarcia takiej umowy konieczne jest zgłoszenie jej do ZUS, a w niektórych przypadkach składki na ubezpieczenie społeczne zostaną pokryte z budżetu państwa. Formuła ta jest jednak wciąż mało przyjazna dla rodziców i samych opiekunek, przede wszystkim z uwagi na dokuczliwe formalności. Sprawia to, że umowy uaktywniające są mało popularne, a możliwość ich zawarcia nie jest znana większości społeczeństwa. Dlatego zasadne jest dokonanie znacznych uproszeń dotyczących formalności względem ZUS.

Ostatecznie, aktywność zawodową (również wśród kobiet) stymulować mogłaby szersza dostępność elastycznych form zatrudnienia. Praca na część etatu bądź wykonywana w znacznej mierze zdalnie, poza zakładem pracy, jest znacznie łatwiejsza do pogodzenia z obowiązkami domowymi, niż tradycyjny, pełnoprawny etat. Należałoby zatem dążyć do uelastycznienia Kodeksu pracy. Ważne jednak, by odbywało się to nie w drodze sztywnych regulacji i „gwarancji” elastycznego zatrudnienia, lecz w ramach stworzenia prawnych możliwości dla swobodnego nawiązywania stosunków zatrudnienia w formie najlepiej odpowiadającej potrzebom rodziców.