



Między domem a pracą

Rekomendacje

Irena E. Kotowska
Urszula Sztanderska
Irena Wóycicka




Europejski Fundusz Społeczny

Publikacja współfinansowana ze środków
Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR
Warszawa 2007



Publikacja powstała w ramach projektu „Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej przez Europejski Fundusz Społeczny.

Projekt „Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne” realizowały zespoły badaczy z Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, Szkoły Głównej Handlowej oraz Uniwersytetu Warszawskiego.

Badanie „Aktywność Zawodowa, Edukacyjna i Rodzinna” (AZER) przeprowadzono we współpracy z Głównym Urzędem Statystycznym.

Copyright by © Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2007

ISBN 978-83-7383-259-6

Tekst przygotowany na podstawie fragmentu książki *Aktywność zawodowa i edukacyjna w Polsce w świetle badań empirycznych* – „Podsumowanie i rekomendacje”

Opracowanie redakcyjne: *Marzanna Doering*

Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o.

ul. Krakowskie Przedmieście 62

00-322 Warszawa

tel./faks 022 826 59 21, 828 95 63, 828 93 91

dział handlowy: jw. wew. 105, 108 lub 022 635 74 04, wew. 219

e-mail: info@scholar.com.pl, scholar@neostrada.pl

<http://www.scholar.com.pl>

Skład i łamanie: *Jerzy Łazarski*

Druk i oprawa: Drukarnia Naukowo-Techniczna, Warszawa

WPROWADZENIE

Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w Polsce jest najniższy w Unii Europejskiej, a kobiet – najniższy w grupie nowych członków Unii. Wzrost zatrudnienia powinien być jednym z priorytetów polskiej polityki ekonomicznej, zwłaszcza że społeczeństwo się starzeje. Szybko przybywa osób w wieku emerytalnym, spada liczba ludności w wieku produkcyjnym. Jednocześnie Polska należy do grupy krajów o najniższej dzietności w Europie. Dążeniu do większego zatrudnienia kobiet powinno zatem towarzyszyć tworzenie warunków sprzyjających posiadaniu i wychowywaniu dzieci. Wzorem mogą być kraje o wysokich wskaźnikach zatrudnienia kobiet i dzietności (np. skandynawskie), w których istnieje rozwinięty system rozwiązań umożliwiających łączenie aktywności zawodowej i rodzinnej, a partnerski podział obowiązków w rodzinie cieszy się społeczną akceptacją.

Książka *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych* prezentuje wyniki kilkuletnich prac zespołu naukowców z Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, Uniwersytetu Warszawskiego i Szkoły Głównej Handlowej¹. Autorzy analizują w niej zależności między rozwiązaniami systemu zabezpieczenia społecznego, usług społecznych i rynku pracy a aktywnością zawodową, edukacyjną i rodzinną kobiet, a także kulturowe uwarunkowania tej aktywności. To pierwsza tak wszechstronna diagnoza w Polsce.

Niniejsza broszura zawiera streszczenie ostatniego rozdziału książki, który jest próbą odpowiedzi na pytanie, jakie działania umożliwią zwiększenie zatrudnienia kobiet, stymulując jednocześnie wzrost dzietności. Autorzy, reprezentujący różne dyscypliny (ekonomia, demografia, polityka społeczna), podobnie postrzegają uwarunkowania aktywności kobiet i kierunki koniecznych zmian polityki ekonomicznej i społecznej. Różnią się natomiast w szczegółowych rekomendacjach, co odzwierciedla złożoność omawianych procesów i różnorodność możliwych rozwiązań.

DIAGNOZA

Czy można pogodzić pracę z domem?

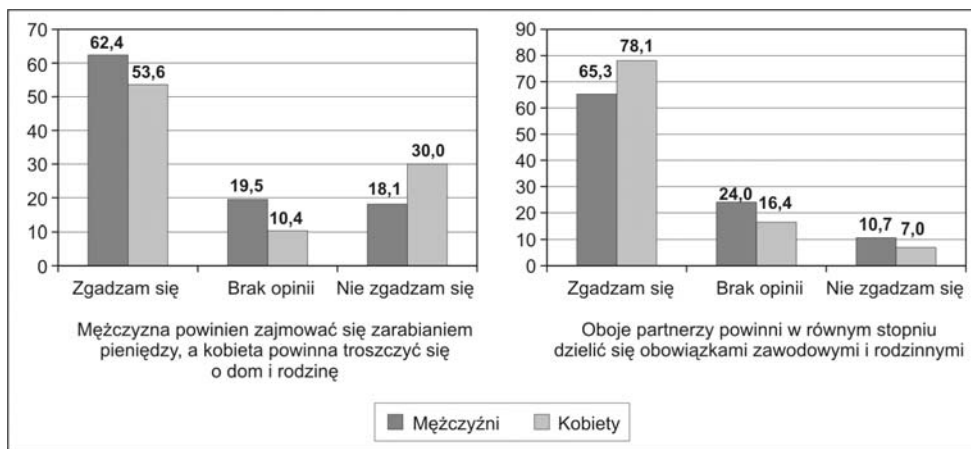
Ekonomiczny model rodziny zależy od tego, jak kobiety i mężczyźni angażują się w pracę zarobkową i obowiązki domowe. W modelu tradycyjnym praca zawodowa kobiet jest podporządkowana fazom życia rodziny i związanym z tym obowiązkom (zwłaszcza dotyczącym wychowywania dzieci). Oznacza to, że mężczyznom głów-

¹ Podstawą analiz były badania przeprowadzone w II kwartale 2005 r.: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), badanie modułowe „Praca a obowiązki rodzinne” przeprowadzone na próbie BAEL w wieku 15–64 lata oraz badanie specjalne „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna” (AZER) przeprowadzone na podpróbie BAEL w wieku 18–64 lata. Badanie „Praca a obowiązki rodzinne” zostało przeprowadzone zgodnie z zaleceniami Eurostatu (podobne badania odbyły się w latach 2004–2006 we wszystkich krajach UE). Badanie AZER, zrealizowane we współpracy z GUS, zostało zaprojektowane przez zespół tak, by możliwe było połączenie danych pochodzących z pozostałych badań.

nie przypisuje się odpowiedzialność za dostarczanie środków utrzymania, a kobietom – za prowadzenie domu i wychowywanie dzieci. W modelu partnerskim małżonkowie na równych zasadach pracują i wychowują dzieci. W pierwszym z modeli nie ma szans na wysoką aktywność zawodową kobiet, w drugim takie szanse istnieją. Dlatego ważne jest, jaki model cieszy się poparciem społecznym.

Kulturowe uwarunkowania pracy zawodowej kobiet były w badaniach rozpatrywane dwojako: jako preferowany przez respondentów model ogólny łączenia przez rodziców pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi oraz jako rozwiązanie preferowane dla własnej rodziny.

Na poziomie ogólnym badani deklarowali wysokie poparcie dla obu modeli, jednak najwyższym cieszył się ten, w którym partnerzy w równym stopniu dzielą się obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Popiera go zdecydowana większość kobiet, a także większość – choć już mniej wyraźna – mężczyzn. Wśród osób młodszych (zwłaszcza kobiet) z wyższym wykształceniem i mieszkańców większych miast rośnie wyraźnie niechęć do modelu tradycyjnego oraz sympatia do partnerskiego. Nie znajduje natomiast poparcia sytuacja, w której ojciec wycofuje się z pracy i wychowuje dzieci albo gdy matka jest obciążona podwójnie – pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi, zaś mężczyzna tylko obowiązkami zawodowymi. Jednocześnie dużym poparciem cieszy się model tradycyjny z wyraźnym podziałem ról.



Rysunek 1

Preferencje dotyczące modelu własnej rodziny pokazują, że zależy on od fazy jej rozwoju. Gdy dziecko jest bardzo małe (0–3 lata), zdecydowana większość osób (69% mężczyzn i 73% kobiet) preferuje rozwiązanie, w którym mężczyzna pracuje w pełnym wymiarze, a kobieta częściowo lub całkowicie wycofuje się z pracy. Wraz z wiekiem dziecka rośnie akceptacja pracy zawodowej matki. Gdy dziecko jest w wieku przedszkolnym (4–7 lat) 1/3 badanych opowiada się za modelem rodziny, w którym mężczyzna pracuje w pełnym, a kobieta w niepełnym wymiarze czasu, zaś 1/4 preferuje model z mężczyzną jako jedynym żywicielem rodziny. Gdy dziecko ma 7–14 lat, ten ostatni model wybiera zaledwie co dziesiąty respondent. **Wysokie poparcie ogólne dla obu modeli – tradycyjnego i partner-**

skiego – może zatem wynikać stąd, że każdy jest uznawany za właściwy na innym etapie rozwoju własnej rodziny.

Jednocześnie panuje powszechne przekonanie, także wśród kobiet, że małym dzieckiem powinna zajmować się matka. Skoro trudno pogodzić opiekę z pracą, rezygnacja kobiet z pracy wydaje się naturalna i znajduje społeczne poparcie. Zaledwie po kilka procent badanych obojga płci jest zdania, że kiedy w rodzinie jest małe dziecko, to ojciec powinien ograniczyć swoją aktywność zawodową lub z niej zrezygnować. **Łączenie pracy z opieką nad małym dzieckiem (i szerzej – z obowiązkami domowymi) jest uznawane niemal wyłącznie za problem dotyczący kobiet.**

Takie przekonanie wpływa z jednej strony na to, że pracodawcy postrzegają kobiety jako pracowników obciążonych obowiązkami rodzinnymi, z drugiej zaś na to, że rozwiązania ułatwiające łączenie aktywności domowej i zawodowej (np. praca w niepełnym wymiarze, elastyczny czas pracy, urlopy wychowawcze, dni wolne z powodu choroby dziecka czy opieki nad nim) wykorzystują prawie wyłącznie kobiety, choć znaczna część tych ułatwień jest adresowana do obojga rodziców. Tymczasem w przekonaniu zarówno większości pracowników, jak i pracodawców obojga płci, rozwiązania te odnoszą się tylko do kobiet. Sztuczny podział ról, tzn. przypisywanie wyłącznie kobietom ról opiekuńczych, kłóci się z potrzebą elastyczności, niezbędnej dziś na rynku pracy.

Rozwiązania, które umożliwiają łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, nie są w Polsce rozpowszechnione. Powrót do pracy po przerwie okazuje się trudny – ograniczenie aktywności zawodowej kobiet w okresie intensywnych obowiązków opiekuńczych negatywnie wpływa na ich pozycję na rynku pracy (a w konsekwencji na zmniejszenie bieżących dochodów i przyszłej emerytury), a nawet powoduje praktyki dyskryminacyjne).

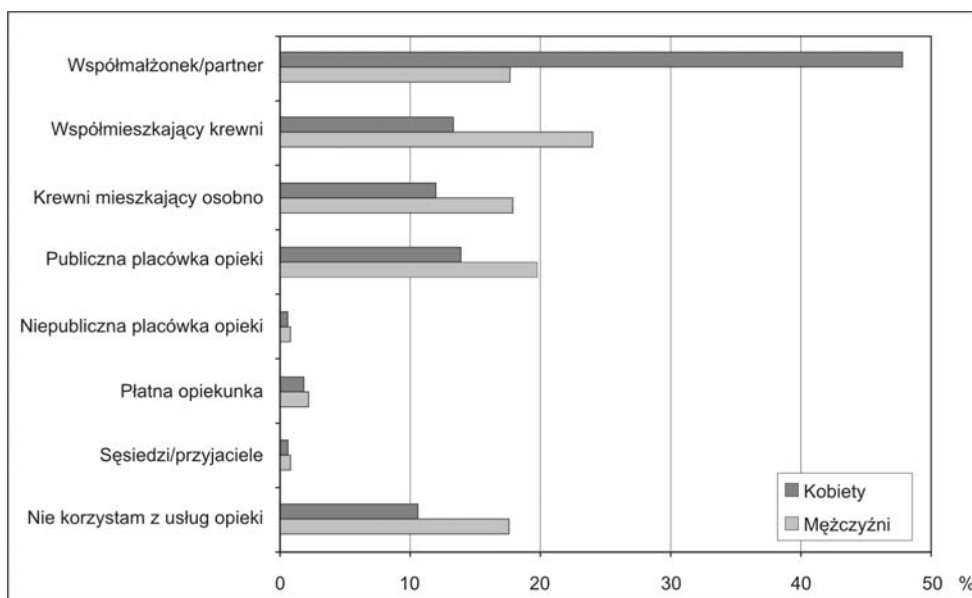
Można jednak oczekiwać, że znaczenie roli kobiety jako głównej opiekunki małych dzieci, akceptowane zresztą przez większość matek, będzie się stopniowo zmniejszać z dwóch powodów: zmiany generacyjnej i rosnącego poziomu wykształcenia kobiet. Kobiety młode, z wyższym wykształceniem, coraz rzadziej chcą podporządkować pracę zawodową rolom rodzinnym, wolą je łączyć. Po urodzeniu dziecka wolą zatem kontynuować pracę w niepełnym wymiarze lub powrócić do niej po krótkiej przerwie, zanim dziecko skończy 3 lata.

Rosnące poparcie dla modelu partnerskiego może przyczynić się do odchodzenia od tradycyjnego podziału ról. Wspieranie i promowanie tej koniecznej zmiany kulturowej powinno z kolei pomóc w upowszechnieniu rozwiązań umożliwiających łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, zachęcić ojców do korzystania z nich w większym stopniu, spowodować pozytywne zmiany na rynku pracy i zachęcić kobiety do posiadania dzieci. Badania wyraźnie potwierdzają, że Polki mają ich mniej, niżby chciały. Pytane o rozwiązania, które pomogłyby im podjąć tę decyzję, najczęściej wymieniają większą dostępność i lepszą jakość żłobków, przedszkoli i świetlic szkolnych, pomoc pieniężną państwa, a także przepisy ułatwiające godzenie pracy z obowiązkami domowymi oraz obniżenie kosztów wychowania i kształcenia dzieci.

Opieka – modele i ich konsekwencje

Zapotrzebowanie na opiekę jest w Polsce zjawiskiem powszechnym, a skala obciążenia obowiązkami opiekuńczymi – bardzo duża. Potrzeba taka występuje w ponad 1/3 gospodarstw domowych, opieki wymaga prawie co piąta żyjąca w nich osoba, a sprawuje ją co trzeci dorosły. Do grup najbardziej obciążonych tymi obowiązkami należą kobiety w wieku 30–39 lat oraz o 5 lat starsi mężczyźni (opieka nad dziećmi), a także ludzie w wieku przedemerytalnym (opieka nad wnukami i rodzicami).

Ze sprawowaniem opieki najczęściej radzimy sobie własnymi siłami – tak dzieje się w 3/4 gospodarstw domowych opiekujących się dziećmi i w 4/5 opiekujących się osobami starszymi. **Jeśli korzystamy z pomocy zewnętrznej, to przede wszystkim z pomocy krewnych.** Członkowie rodziny (najbliższej i dalszej) w ponad 4/5 zaspokajają zapotrzebowanie na opiekę nad dziećmi a nad osobami starszymi – prawie w całości. **Wsparcie środowiska lokalnego (osób niespokrewnionych i instytucji) jest marginalne.** Z placówek opiekuńczych korzysta kilkanaście procent gospodarstw domowych z dziećmi oraz niecałe 2% gospodarstw opiekujących się dorosłymi; z pomocy płatnych opiekunów – nieliczne gospodarstwa.



Rysunek 2. Organizacja opieki nad dzieckiem w wieku poniżej 15 lat w czasie pracy; pracujący rodzice w wieku 20-49 lat

Samodzielna opieka jest szczególnie rozpowszechniona na wsi, gdzie jest wiele gospodarstw wielopokoleniowych, a spora część mieszkańców pracuje we własnym gospodarstwie. Pozwala to dopasowywać do siebie czas opieki i czas pracy. Dodatkową „zachętą” do samodzielnej sprawowania opieki jest po prostu brak dostępu do odpowiednich placówek i usług. Zmiany w strukturze gospodarstw, następujące – choć z pewnym opóźnieniem – również na wsi, polegające na zmniejszaniu się liczby gospodarstw wielopokoleniowych oraz spadku średniej wielkości

gospodarstwa, będą powodować wzrost zapotrzebowania na opiekę zewnętrzną. Jej niedorozwój może hamować przemiany na wiejskim rynku pracy i stymulować migrację – zwłaszcza kobiet – do miast.

Korzystanie z zewnętrznej opieki nad dziećmi jest najbardziej powszechne w dużych miastach, dzięki większej dostępności przedszkoli i żłobków. Jednak i tu prawie połowa gospodarstw domowych radzi sobie z tym samodzielnie.

Opieka nad dorosłymi obciąża dziś prawie wyłącznie osoby w starszym wieku produkcyjnym i na razie nie odgrywa znaczącej roli. Zapotrzebowanie na nią będzie jednak rosło w miarę starzenia się ludności i bez rozwoju form zorganizowanych może stać się barierą aktywności zawodowej osób starszych.

W rodzinach istnieje wyraźny podział obowiązków. Opieka to domena kobiet, które nie tylko częściej ją sprawują, lecz także poświęcają jej o wiele więcej czasu – średnio 36,6 godzin tygodniowo (mężczyźni prawie dwa razy mniej).

Gdy pojawia się dziecko, kobiecie łatwiej zrezygnować z pracy, ponieważ mniej zarabia i trudniej jej awansować (mechanizm ten działa także w drugą stronę: matki, jako obciążone obowiązkami opiekuńczymi, są gorzej traktowane na rynku pracy). Zmianie podziału zadań w rodzinie nie sprzyja też, mimo formalnego równouprawnienia płci, polityka społeczna, w tym formuła urlopów i świadczeń pieniężnych związanych z wychowaniem dziecka (dodatek wychowawczy, składka emerytalna podczas urlopu wychowawczego). Rezygnacja z pracy mężczyzny oznacza na ogół utratę większych dochodów. Opieka nad dziećmi powoduje więc zmniejszenie aktywności zawodowej kobiet i wzrost zaangażowania mężczyzn w pracę.

Mimo to duża część kobiet (prawie 40% wychowujących dzieci do 3 lat i połowa wychowujących dzieci w wieku 4–6 lat) pracuje zawodowo, korzystając z opieki zewnętrznej. Zdaniem tych, które uznały, że nie są w stanie łączyć obu rodzajów obowiązków, **wyjścia należy szukać przede wszystkim w rozwiązaniach dotyczących sposobu organizacji pracy**, takich jak elastyczny czas pracy (zmiana godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, możliwość wzięcia dnia wolnego, możliwość wykonywania pracy w domu oraz wyjścia z pracy na co najmniej godzinę), praca w niepełnym wymiarze czasu czy w domu. Preferencje badanych okazują się jednak niemożliwe do zrealizowania w polskich warunkach – posiadanie małego dziecka nie zwiększa w Polsce szans na podjęcie pracy w niepełnym wymiarze.

Opieka zewnętrzna (pomoc krewnych, opieka w placówkach) jest postrzegana jako drugie w kolejności rozwiązanie. Tu także widać różnice między modelem pożądanym a realizowanym. Osoby pracujące, które opiekują się dziećmi, częściej korzystają z pomocy krewnych, choć wolałyby zapewnić dzieciom opiekę w odpowiednich placówkach (żłobkach, przedszkolach). Te jednak okazują się niedostępne (nie ma ich w okolicy lub są za drogie). Natomiast osoby niepracujące nie uważają, by o ich aktywności lub bierności zawodowej decydował dostęp do placówek opiekuńczych dla dzieci – preferowana przez te osoby pomoc krewnych jest po prostu wygodniejsza i „nie kosztuje”. Większa dostępność żłobków, przedszkoli i innych placówek mogłaby wpłynąć na zmianę preferencji².

² Dziś wskaźniki obciążenia dzieci opieką instytucjonalną stawiają Polskę daleko w tyle za innymi krajami Unii Europejskiej. Odssetek dzieci w wieku do 3 lat korzystających z takiej opieki wynosi w Polsce 2% (najmniej w UE), a dzieci od 3 lat do wieku szkolnego – 60%. Zgodnie z zaleceniami UE wskaźniki te powinny wynosić odpowiednio 33% i 90%.

Rozbieżność między preferencjami a praktyką okazuje się jednak mało istotna w kontekście problemów z uzyskaniem pracy. Powodują one, że konflikt praca–dom nie jest postrzegany jako bariera aktywności zawodowej równie istotna jak niedostatek ofert pracy, zaś brak placówek opiekuńczych, zbyt wysokie koszty ich usług czy za niska jakość – jako poważny problem wymagający rozwiązania. Sprzyja temu akceptacja modelu rodziny z mężczyzną jedynym żywicielem.

Dominacja opieki wewnątrzrodzinnej, choć pozornie wydaje się oszczędna, rodzi wysokie koszty:

- Dorośli (zwłaszcza kobiety) są poważnie obciążeni funkcjami opiekuńczymi.
- Wzrost dochodów (większe zarobki mężczyzn plus świadczenia dla kobiet) nie równoważy kosztów utrzymania niepracujących członków rodziny – dochód na osobę wyraźnie maleje wraz z rosnącą liczbą dzieci.
- Niskie zatrudnienie kobiet (obok niskiego wykształcenia i dużej liczby dzieci) należy do czynników zwiększających ryzyko ubóstwa³.
- Nieaktywność zawodowa kobiet wychowujących małe dzieci prowadzi do ich większej zależności ekonomicznej. Podjęcie lub kontynuowanie pracy po przerwaniu związanej z macierzyństwem jest trudne, maleją szanse na awans, obniża się przyszła emerytura. Ponieważ kobiety żyją dłużej niż mężczyźni, zwiększa to ryzyko ich ubóstwa na starość. Rosną „w zamian” roszczenia w stosunku do budżetu państwa i faktyczne obciążenie finansów publicznych.
- Postępujące starzenie się ludności prowadzi do rosnącego zapotrzebowania na opiekę nad osobami starszymi. Dziś sprawują ją głównie osoby w wieku przed-emerytalnym, pobierające wcześniejsze świadczenia. Jednak zreformowany system emerytalny ogranicza dostęp do wcześniejszych emerytur i silniej wiąże ich wysokość z wiekiem przejścia na emeryturę. W przyszłości Polacy będą mogli w znacznie mniejszym stopniu liczyć na bezpłatną opiekę krewnych. Jeśli nie będzie temu towarzyszyć rozwój opieki instytucjonalnej, może to wpłynąć na spadek aktywności zawodowej młodszych kobiet i spadek liczby urodzeń oraz zablokować przemiany na wiejskim rynku pracy.

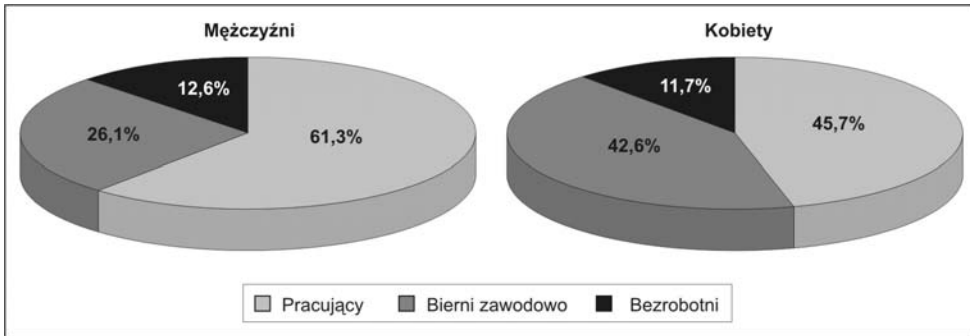
Kobiety na rynku pracy

Dlaczego kobiety są mniej aktywne zawodowo?

Kobiety w Polsce pracują zawodowo rzadziej od mężczyzn i rzadziej próbują znaleźć pracę. Stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż mężczyzn – w okresie badania wynosiła 20,4%, podczas gdy wśród mężczyzn „tylko” 17,1%. Płeć samoistnie zmniejsza szanse aktywności zawodowej kobiet o około 1/5 – porównywalnie z niepełnosprawnością.

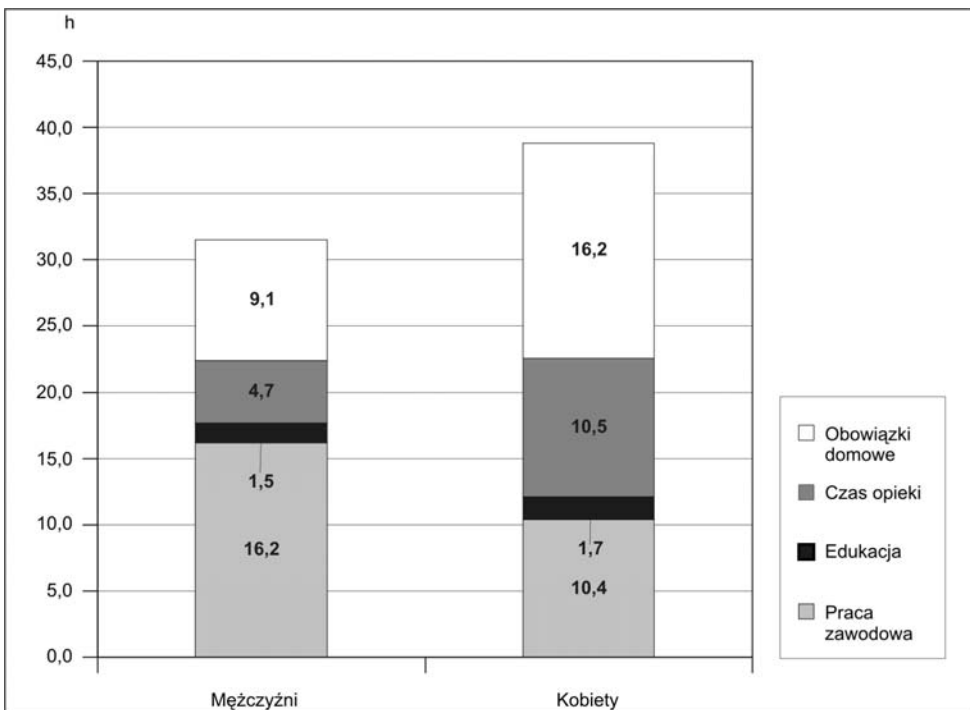
W efekcie kobiety przeciętnie poświęcają mniej czasu na własną karierę, choć paradoksalnie ich nakłady na edukację są nie niższe, ale nawet wyższe niż mężczyzn. Zatem, choć inwestują w kształcenie, nie osiągają później zysku. Dlaczego kobiety marnują swój kapitał zawodowy? Powodów jest wiele.

³ Niemal co trzecie dziecko (do 18 lat) w Polsce jest dotknięte ubóstwem. Polska należy do nielicznej grupy krajów UE, w których większe niż przeciętne ryzyko ubóstwa dotyczy już rodzin z dwojgiem dzieci.



Rysunek 3. Kobiety i mężczyźni w wieku 18–64 lata na rynku pracy

- 1. Model rodziny.** Znaczna część kobiet dość silnie identyfikuje się z tradycyjnym modelem rodziny. Kobiety najmniej różnią się od mężczyzn pod względem zatrudnienia, jeśli mieszkają samotnie. Kiedy kobieta ma partnera, a w gospodarstwie domowym brak innych dorosłych – to kobiety przestają pracować, zwłaszcza po urodzeniu dziecka (aktywność zawodowa młodszych bezdzietnych kobiet nie różni się od aktywności zawodowej mężczyzn).
- 2. Nierówny podział obowiązków domowych.** Kobiety są przeciążone różnymi pracami, zwłaszcza opieką (głównie nad małymi dziećmi), co ogranicza ich zaangażowanie w pracę zawodową. Nie mogą go zwiększyć, ponieważ łącznie na wszystkie obowiązki poświęcają więcej czasu niż mężczyźni (średnio o 7,5



Rysunek 4. Łączny średni czas poświęcany tygodniowo na cztery rodzaje aktywności

godzin tygodniowo, a w grupie wiekowej 25–34 lata nawet o 31,8 godzin tygodniowo – to prawie cały dodatkowy etat). Różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn pogłębia pojawienie się w gospodarstwie domowym osób wymagających opieki. Gdy jest to małe dziecko, mężczyzna tylko nieznacznie zwiększa czas poświęcany na opiekę, kobieta – ponad dziesięciokrotnie (średnio do ok. 54 godzin tygodniowo). Kobietom trudno więc znaleźć rezerwy czasu i sił, które mogłyby spożytkować na dodatkową pracę zawodową.

3. **Słaby dostęp do instytucji opiekuńczych**, zwłaszcza dla dzieci (głównie w wieku do 3 lat oraz w wieku przedszkolnym, a także dla starszych – w czasie po zakończeniu nauki). Dopóki nie poprawi się ich dostępność (zwłaszcza w małych miejscowościach i na wsi) i jakość oraz nie obniżą się koszty tej opieki, część kobiet (matek, babć i innych kobiet związanych z dzieckiem) będzie pozostawać w domu.
4. **Niedostateczne upowszechnienie dóbr i usług zastępujących pracę domową**. Ich zakup – głównie z powodu wysokich kosztów – tylko w niewielkim stopniu zastępuje samodzielne wykonywanie obowiązków domowych. W tej sytuacji podjęcie aktywności zawodowej oznacza znaczne zwiększenie łącznych obciążeń kobiet. Trzeba być osobą świetnie zorganizowaną, by temu podołać, albo bardzo dobrze zarabiać, by pozwolić sobie na zakup tych dóbr i usług.
5. **Bariery w podejmowaniu pracy, osiąganiu awansu i wysokich zarobków**. Praca zawodowa jest dla aktywizujących się kobiet trudniej osiągalna i mniej opłacalna. Kobiety przeciętnie zarabiają mniej niż mężczyźni na takich samych stanowiskach, są więc bardziej narażone na rezygnację z pracy, gdyby ta miała zostać zastąpiona przez płatne usługi (im niższe jest wynagrodzenie, tym mniej opłaca się pracować, bo niskie płace uniemożliwiają zakup stosunkowo drogich usług).
6. **Trudny powrót do pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem**. Trudnym momentem w aktywności zawodowej kobiet jest próba powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim, a jeszcze trudniej po wychowawczym. Im dłużej trwała przerwa i im niższe jest wykształcenie kobiety, tym trudniej jej podjąć trwałą pracę. Jeśli nie znajdują jej przez długi okres, wycofują się z rynku pracy na stałe. Możliwości, jakie uregulowania prawne oferują kobietom na urloпах wychowawczych (np. przerwa w urlopie, zamiana urlopu na skrócony wymiar czasu pracy, podjęcie pracy zarobkowej, nauki, szkolenia lub innej działalności w trakcie urlopu), są wykorzystywane w niewielkim stopniu. Większość (4/5) kobiet korzysta z urlopu w pełnym wymiarze, co może wynikać również z braku instytucji zapewniających częściową opiekę nad dziećmi, dostosowanych do potrzeb osób pracujących lub uczących się w czasie urlopu wychowawczego.

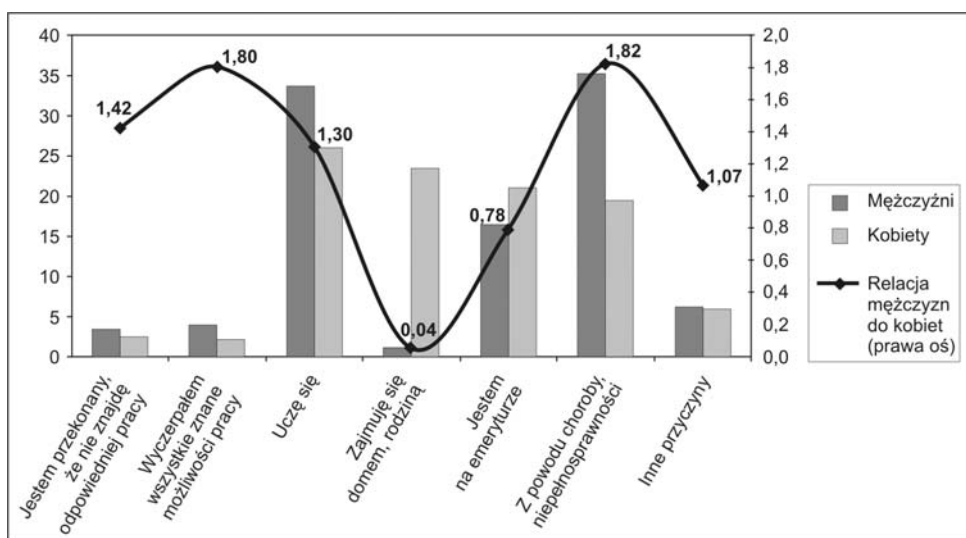
Przerwa w pracy zawodowej powoduje utratę części kwalifikacji, bo technika i organizacja pracy szybko się dziś zmieniają. Wspieranie zatrudnienia kobiet ze strony państwa jest zbyt skromne, by starały się one być aktywne zawodowo, nie rezygnując przy tym z dzieci.

Już teraz młode kobiety, dążąc do uzyskania korzystnej pozycji na rynku pracy, intensywnie się kształcą i podejmują zatrudnienie zaraz po zakończeniu edukacji, ale odraczają decyzję o urodzeniu dziecka. Szybszy sukces zawodowy i większa samodzielność ekonomiczna mogą je zachęcić do wcześniejszego

i częstszego rodzenia dzieci, a możliwość znalezienia dobrej opieki skróci przerwę spowodowaną macierzyństwem i ułatwi powrót na rynek pracy. Sprzyja temu wyższy poziom wykształcenia i rosnący dostęp do kształcenia ustawicznego.

7. Sztywny czas i wymiar pracy. W polskiej gospodarce dominują pełnoetatowe miejsca pracy. Gdy zwiększają się obowiązki rodzinne, trudno odpowiednio zmniejszyć wymiar zawodowych – szansę taką mają głównie osoby pracujące na własny rachunek. Pracownicy najemni (poza nauczycielami, którzy mają niskie pensum), stają najczęściej przed wyborem: pracować lub nie pracować. Zatrudnienie na niepełnym etacie jest mało popularne (ok. 9% pracujących najemnie kobiet i 4,5% mężczyzn) i w niewielkim stopniu wiąże się z sytuacją rodzinną. Zależy raczej od kwalifikacji, wieku czy działu gospodarki. Gdy dochodzi do kolizji z funkcjami rodzinnymi, niemożność pracy w ograniczonym wymiarze czasu skłania wiele kobiet do pozostania w domu.

Barierą jest też nieelastyczna organizacja czasu pracy. Tylko 9–13% pracowników najemnych może pozwolić sobie na komfort zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia pracy, wyjścia w środku dnia czy wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu wypoczynkowego z powodów rodzinnych. Elastyczność, podobnie jak praca niepełnowymiarowa, nie zależy od potrzeb pracownika, ale od stanowiska i sektora zatrudnienia.



Rysunek 5. Przyczyny bierności ekonomicznej według płci

Macierzyństwo a praca

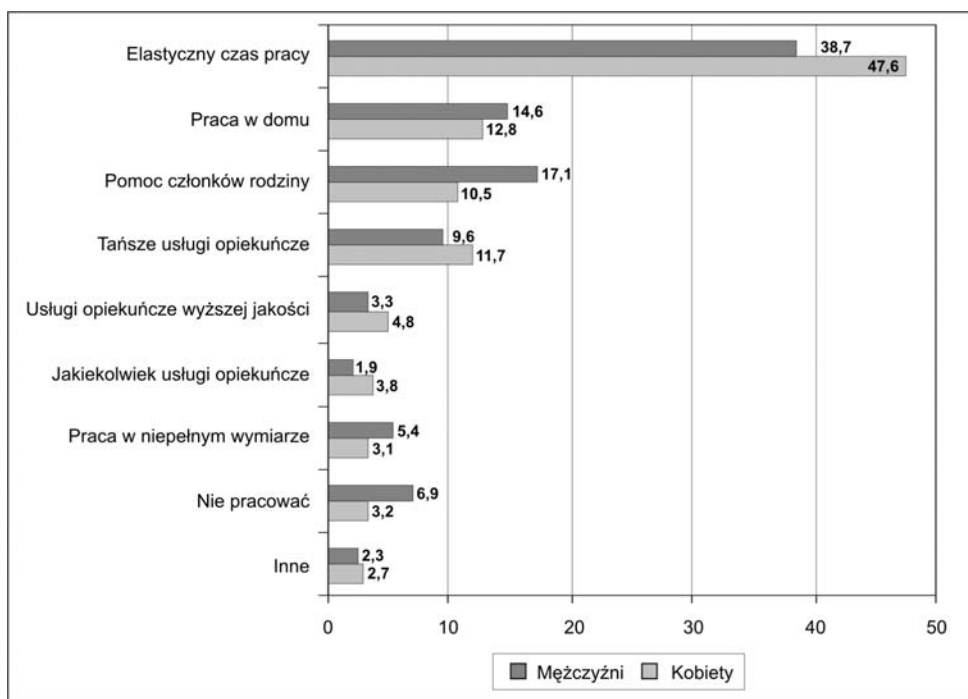
Pojawienie się dzieci różnicuje sytuację zawodową obu płci. Kobiety zmniejszają, a mężczyźni zwiększają aktywność zawodową – tym bardziej, im dzieci jest więcej i im są one młodsze. Dzieci w wieku do 2 lat najczęściej pozostają pod opieką w domu (rozwiązanie: dziecko w żłobku, matka w pracy raczej nie jest aprobowane), do przedszkoli chodzi mniej niż 40% dzieci w wieku 3–6 lat; dopiero ze szkołą związany jest powszechny, kilkugodzinny pobyt dzieci poza domem.

Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn wyrównują się, gdy najmłodsze dziecko zbliża się do pełnoletności.

Rezygnacja z pracy na rzecz opieki nad dziećmi wynika nie z preferencji, ale z konieczności. Ani kobiety, ani mężczyźni zdecydowanie nie popierają takiego rozwiązania – tylko 7,2% uznało je za właściwe, gdy aż 23% kobiet deklarowało, że nie pracują, bo nie są w stanie łączyć pracy z domem.

Opieka nad małym dzieckiem nie jest argumentem na rzecz krótszego czy elastycznego czasu pracy, dopóki obowiązki domowe pochłaniają tak wiele czasu jak w tej chwili.

Także możliwość wykonywania pracy w domu, która sprzyja bardziej harmonijnemu łączeniu zadań zawodowych z opieką nad dziećmi, jest rzadkością. W zasadzie dotyczy ona kobiet z gospodarstw domowych dysponujących gospodarstwem rolnym czy rodzinną firmą⁴. Jednak prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej nie tylko nie sprzyja godzeniu obowiązków, ale przeciwnie – często wymusza dłuższy czas pracy i dyspozycyjność. Natomiast kobiety niemające firmy ani gospodarstwa, „skazane” na pracę najemną szturmują sektory gospodarki, które ją oferują (edukacja, handel, hotelarstwo). Są przez to narażone na silną konkurencję, co może prowadzić do utrzymywania niższych płac, a w konsekwencji zniechęcać do aktywności zawodowej.



Rysunek 6. Preferowane sposoby organizacji życia zawodowego i rodzinnego (w %).
Pytanie zadane osobom pracującym, które poświęcały jakiś czas na opiekę.
Respondenci mogli wybrać do trzech opcji.

⁴ Rozkład czasu pracy może z powodów rodzinnych zmienić ok. 80% pracujących na własny rachunek i zaledwie 9–13% pracowników najemnych; pracować w domu może odpowiednio 30% i 3%.

Polityka społeczna państwa skłania do wycofywania się z rynku pracy głównie kobiety z niskimi dochodami, gorzej wykształcone, wykonujące pracę najemną (prawo do urlopów wychowawczych mają tylko pracownicy najemni) i posiadające więcej dzieci. W ich przypadku ubytek dochodów rodziny jest stosunkowo najmniejszy, a dodatkowo rekompensuje go system zasiłków (poza zasiłkami rodzinnymi wraz z dodatkami na wychowanie dzieci osoby te często otrzymują zasiłki z pomocy społecznej). **Łącznie wszystkie świadczenia zachęcają do przedłużania przerwy w pracy, zwłaszcza gdy perspektywy jej uzyskania są marne, a potencjalne zarobki niewysokie. W ten sposób wiele kobiet wpada w pułapkę zawodowej bierności i biedy.**

Przerwa powoduje obniżanie umiejętności zawodowych – im jest dłuższa, tym trudniej wrócić do pracy. Co charakterystyczne, to właśnie wydłużenie przerwy, a nie samo posiadanie dzieci, jest bezpośrednią przyczyną bezrobocia. Długie przerwy są szczególnie niebezpieczne dla osób lepiej wykształconych⁵. Aby uniknąć takich sytuacji, kobiety wykształcone, o wyższych dochodach, mieszkające w miastach i pozbawione rodzinnego „zaplecza opiekuńczego” rodzą mniej dzieci.

Starając się o pracę, kobiety godzą się na niższe płace. Oczekiwania kobiet bezdzietnych są równe męskim lub nawet wyższe; wraz z pojawieniem się dzieci gwałtownie maleją (inaczej niż w przypadku mężczyzn). Dowodzi to, że matki napotykały duże trudności na rynku pracy. **Głównym powodem niepodjęcia pracy jest nie to, że nie mogą jej znaleźć w ogóle, ale to, że nie mogą znaleźć odpowiedniej pracy.** Nie mogą zaakceptować ani zbyt długiego czasu pracy (z nadgodzinami) lub długich dojazdów, ani pracy w godzinach, kiedy dla dzieci nie mają opieki.

Konsekwencje zawodowe macierzyństwa – największe, gdy dzieci są małe – nie kończą się dla kobiet po kilku latach. Trwają do usamodzielnienia się dzieci, a uwzględniając krótszy staż pracy i jego wpływ na szanse pracy oraz skutki dochodowe (niższe zarobki i emerytura) – właściwie do końca życia.

Edukacja kobiet

Poziom wykształcenia kobiet jest wyższy niż mężczyzn. W grupie 25–64 lata (25 lat to wiek, w którym edukacja zazwyczaj jest zakończona) kobiet z wyższym wykształceniem było o 15% więcej niż mężczyzn, a z wykształceniem poniżej średniego – o 19% mniej. **W młodym pokoleniu różnice są znacznie większe** (odpowiednio 50% i 28% wśród osób w wieku 25–34 lata).

Kształcenie się w wieku 15–24 lata (szkoła ponadgimnazjalna i studia) jest dość powszechne. Kształcą się przede wszystkim osoby mieszkające u rodziców. Jeśli żyją osobno, częstotliwość kształcenia spada ośmiokrotnie, a jeśli do tego mają dzieci – dwudziestokrotnie. Odrębność mieszkania a tym bardziej posiadanie dzieci ograniczają środki i czas potrzebny na naukę. Powyżej 25 lat kształcą się tylko 3% kobiet i 2% mężczyzn.

Płeć ma wyraźne znaczenie dla kształcenia się – prawdopodobieństwo kontynuacji nauki przez kobiety od 15 lat wwyż jest większe niż mężczyzn. Z drugiej

⁵ Przy wykształceniu wyższym udział bezrobotnych z powodu nieskutecznego poszukiwania pracy po przerwie w przypadku kobiet bezdzietnych wynosi 29%, przy troju (lub więcej) dzieciach – aż 71%.

jednak strony pojawienie się dzieci zmniejsza szanse edukacyjne kobiet. Dotyczy to zarówno nauki w szkołach, studiów, jak i różnych form kształcenia ustawicznego.

Co motywuje kobiety do kształcenia się? Odpowiedzi należy szukać na rynku pracy. **Wprawdzie perspektywy zawodowe kobiet są gorsze niż mężczyzn o podobnym przygotowaniu, ale to, czy kobietom uda się dostać pracę, bardzo silnie zależy właśnie od wykształcenia.** Zdecydowana większość kobiet chce pracować zawodowo – tworzy więc i realizuje ambitne plany, zwykle odracząc decyzję o dziecku. Wiąże się ona się bowiem ze znacznym ograniczeniem czasu i zmniejszeniem szans na edukację. Kiedy dzieci się usamodzielniają, czasu jest więcej, ale wizja zbliżającej się emerytury zniechęca do kształcenia. Bardzo niewiele kobiet (mężczyzn także) robi to powyżej 45 roku życia.

Dlaczego marnuje się kapitał kobiet?

Wykształcenie najsilniej wpływa na pozycję i zachowania kobiet na rynku pracy. Im jest niższe, tym mniej kobiet decyduje się na aktywność zawodową, a wśród aktywnych tym więcej staje się bezrobotnymi. Kobiety słabo wykształcone mają najgorszą pozycję na rynku pracy wskutek nakładania się kilku czynników: rzadziej wchodzi na rynek pracy, trudniej im znaleźć odpowiednią ofertę, a nikłe zapotrzebowanie na pracowników o niskim wykształceniu powoduje utrzymywanie się niskich płac (co skłania do bierności).

Różnice na rynku pracy między wysoko a nisko wykształconymi kobietami są bardzo duże. Kobiety z wyższym wykształceniem prawie dorównują mężczyznom w aktywności zawodowej, natomiast prawdopodobieństwo aktywności kobiet z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym jest niższe przeciętnie aż o 29 punktów proc. (u mężczyzn różnica nieistotna statystycznie). Dla aktywności mężczyzn ważne jest głównie posiadanie zawodu, w przypadku kobiet **znaczenie ma także dziedzina wykształcenia.**

Podobny jest wpływ wykształcenia na szanse zatrudnienia i zarobkowania. Kobietom wykształconym wiedzie się lepiej – wyższe kwalifikacje zapewniają nie tylko lepszą pozycję zawodową, lecz także ogólnie życiową. Mniej dzieci, wyższe wskaźniki zatrudnienia i lepsze zarobki – wszystko to sprawia, że kobiety wykształcone mają wyższe dochody. Mogą więc kupować produkty i usługi zmniejszające nakład pracy w domu i częściej korzystać z płatnej opieki zewnętrznej dla dzieci (zwłaszcza w dużych miastach). Rosną też szanse korzystnego ułożenia warunków pracy i stabilizacji zawodowej.

Jednak kobiety, niezależnie od poziomu i dziedziny wykształcenia, pracują rzadziej od mężczyzn, a tym samym w mniejszym stopniu wykorzystują swoje kwalifikacje. Rysuje się przy tym zaskakująca prawidłowość, że bezrobocie wśród kobiet z wyższym wykształceniem jest wyższe niż mężczyzn (odsetek bezrobotnych mężczyzn z takim wykształceniem jest o połowę mniejszy niż kobiet). Jeszcze bardziej zaskakuje, że mimo lepszego wykształcenia kobiety są zatrudniane przy prostych pracach i spychane na niższe funkcje (na prestiżowych stanowiskach pracuje o kilkanaście procent mniej kobiet). Kobiety wykształcone płacą za swoją aktywność nie tylko wysoką cenę w postaci znacznego obciążenia podwójnymi obowiązkami – zawodowymi i domowymi – ale i mniejszymi niż mężczyźni korzyściami z pracy.

Zatem, choć zdobywanie wysokich kwalifikacji sprawia, że kobiety pod każdym względem poprawiają swoją pozycję na rynku pracy wobec innych kobiet, to jednak trudniej im się przebić do takiej samej pozycji, jaką zajmują mężczyźni, a ich potencjał zawodowy jest wykorzystywany w mniejszym stopniu. Jednym z ważnych powodów, dla których kobiety przegrywają na rynku pracy z mężczyznami o podobnym, a nawet niższym wykształceniu, są ograniczenia związane z opieką nad dziećmi. Nasilenie bierności zawodowej u kobiet występuje w wieku 25–34 lata, czyli właśnie wtedy, kiedy mężczyźni najdynamiczniej wspinają się po szczeblach awansu zawodowego i zarobkowego. Trudno później nadrobić te różnice.

Wpływ miejsca zamieszkania

Generalnie na aktywność zawodową, zatrudnienie i bezrobocie mniej wpływa miejsce zamieszkania (miasto-wieś), a bardziej – fakt posiadania gospodarstwa rolnego. Nie tylko daje ono miejsce pracy, lecz także pozwala elastycznie łączyć obowiązki zawodowe i rodzinne. Wpływa to pozytywnie na zatrudnienie kobiet, zapewniając im pracę nawet wbrew niskim kwalifikacjom i dużej liczbie dzieci.

Wielkość ośrodka mniej wpływa na chęć podjęcia pracy, natomiast bardziej waży na szansach jej uzyskania. W dużych miastach kobietom łatwiej znaleźć zatrudnienie; sytuacja na wiejskim rynku pracy zależy od dostępu do gospodarstw rolnych. **Skala trudności w aktywizacji i zatrudnieniu kobiet zależy też od regionu.** Stosunkowo najgorzej jest w pasie województw północnych i zachodnich. Najlepsza sytuacja panuje w Polsce centralnej i wschodniej, gdzie rolnictwo indywidualne daje wiele miejsc pracy (choć stan ten często wiąże się z niskimi dochodami, a nawet ukrytym bezrobociem). Różnice aktywności próbowano wiązać z granicami dawnych zaborów, jednak duże znaczenie mają też bieżące uwarunkowania ekonomiczne. Ziemie północno-zachodnie do dziś są słabiej wyposażone w infrastrukturę, a duży wpływ na sytuację na rynku pracy w tych województwach miała likwidacja PGR, w których kiedyś pracowały osoby nisko wykształcone.

Dlaczego kobiety wcześniej wycofują się z rynku pracy?

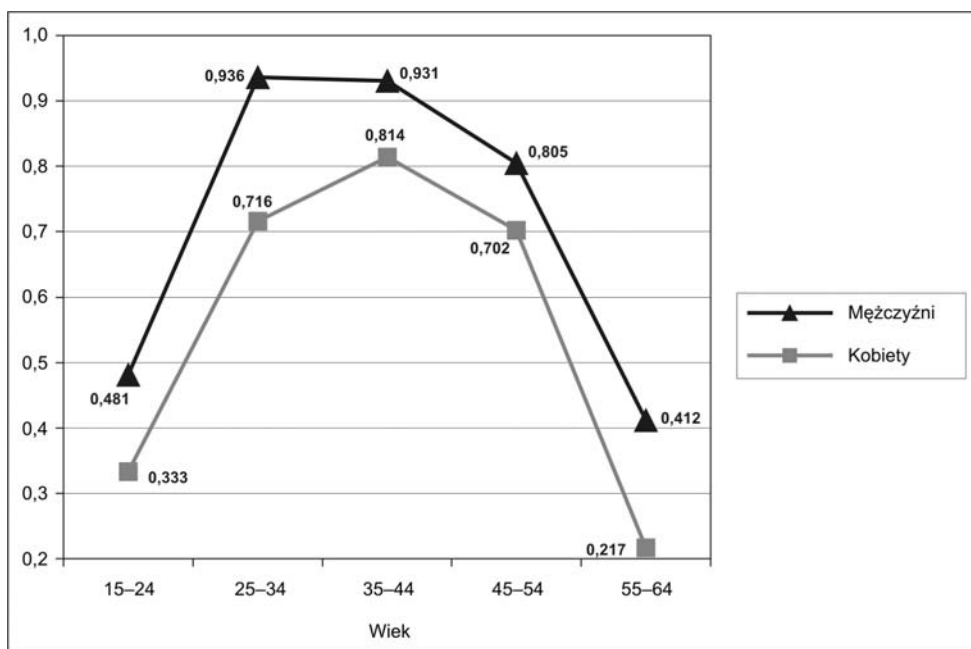
Kobiety odchodzą z rynku pracy długo przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Aktywność zawodowa, a z nią stopa zatrudnienia, które początkowo rosną z wiekiem, załamują się po 40. roku życia. Masowo wykorzystywane są rozwiązania, które umożliwiają odejście z pracy z zachowaniem źródeł utrzymania: wcześniejsze emerytury i orzeczenia o niepełnosprawności pozwalające uzyskać rentę inwalidzką. Stopa aktywności kobiet w wieku 55–64 lata obniża się do 22% (z 71% w poprzedniej dekadzie)⁶. Przed jeszcze wcześniejszym wycofaniem powstrzymuje je zapewne wymóg dwudziestopięcioletniego stażu pracy (kobiety masowo zaprzestają pracy właśnie po jego osiągnięciu).

⁶ W tym wieku stopa aktywności mężczyzn, choć też spada (do 41%), jest niemal dwukrotnie wyższa niż kobiet.

⁷ Około 42–44 roku życia bezrobocie zaczyna rosnąć. Rezygnacja z aktywności zawodowej może więc być ucieczką przed bezrobociem, z którym starsze pokolenie nie umie sobie poradzić. Dalszy wzrost bezrobocia pojawia się około 48. roku życia wśród mężczyzn i około 53. wśród kobiet.

Badani obojga płci, którzy wycofali się z rynku pracy w wieku przedemerytalnym, jako główne powody wymieniają brak pracy⁷ i zły stan zdrowia (zmęczenie, niepełnosprawność, długotrwała choroba). **Obowiązki rodzinne, wymieniane dopiero na trzecim miejscu**, bardziej dotyczą kobiet (20%) niż mężczyzn (13%).

W rzeczywistości motyw konieczności (albo chęci) zapewnienia opieki może być ważniejszy niż wynika z deklaracji. Kobiety w wieku 50–59 lat, które opiekują się wnukami lub dorosłymi członkami rodziny, nieco częściej korzystają z emerytury lub renty niż kobiety ogółem w tym wieku. Czas, który formalnie należy do wieku produkcyjnego, zostaje zatem przeznaczony na funkcje opiekuńcze (u mężczyzn aktywność ta rośnie po sześćdziesiątce). Ponieważ opieka krewnych (głównie dziadków) zastępuje opiekę pracujących rodziców, suma aktywności zawodowej nie ulega zmianie – pokolenia zamieniają się tylko rolami. Niezależnie jednak od tego, kto pracuje, a kto sprawuje opiekę, dopóki nie korzysta się z usług instytucji opiekuńczych, kosztem tak sprawowanej opieki pozostaje niska aktywność zawodowa. Jeśli opiekę przejmują starsze osoby, koszt ten jest nieco równiej rozłożony pomiędzy obie płci, co odciąża młode kobiety i poprawia ich perspektywy zawodowe.



Rysunek 7. Stopa aktywności zawodowej według wieku i płci

Po przejściu na emeryturę ludzie inaczej organizują sobie życie i stosunkowo rzadko chcą wrócić do pracy. W badaniu zainteresowanie powrotem wykazało tylko 4,5% nieaktywnych mężczyzn pobierających emeryturę i 7,4% kobiet. Nieco więcej osób łączy pracę zarobkową z pobieraniem świadczeń emerytalnych (odpowiednio 12,6% i 8,6%). Zatem kilkanaście procent emerytów przed 64. rokiem życia może jeszcze – w sprzyjających okolicznościach – okazać się aktywnymi na rynku pracy.

REKOMENDACJE

Scenariusz modernizacyjny – cele

Spadek ogólnej liczby ludności oraz liczby osób w wieku produkcyjnym, starzenie się ludności i zasobów pracy oraz rosnące obciążenie osób w wieku produkcyjnym opieką nad dziećmi i osobami starszymi – to podstawowe powody niepokoju o perspektywy rozwojowe Polski w najbliższych dekadach. Kluczową sprawą staje się w tej sytuacji lepsze wykorzystanie zasobów pracy. Jednak same działania na rzecz wzrostu zatrudnienia, w tym zatrudnienia kobiet, nie wystarczą. Polityka państwa musi jednocześnie sprzyjać rozwojowi rodzin i zachęcać pary do posiadania dzieci.

Przy konkurencji na rynku pracy, który preferuje osoby dyspozycyjne i mobilne, warunkiem osiągnięcia tych celów jest umożliwienie obojgu rodzicom godzenia aktywności zawodowej z domową. Zasadnicze znaczenie ma tu zmiana kulturowa – odejście od przypisywania kobietom pracy nieodpłatnej, a mężczyznom – roli żywiciela rodziny, w której może być jedynie wspierany przez kobietę. Rodzice muszą być traktowani jako równoprawni uczestnicy rynku pracy i członkowie gospodarstw odpowiedzialni za obowiązki domowe.

W krajach, w których wysokie zatrudnienie kobiet współwystępuje ze stosunkowo wysoką dzietnością (kraje skandynawskie, Francja) istnieją rozwiązania instytucjonalne sprzyjające łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Korzystają z nich chętnie nie tylko matki, lecz także ojcowie, a partnerskie postrzeganie ról społecznych kobiet i mężczyzn jest powszechne.

Zwiększenie zatrudnienia kobiet

Polska w najbliższej przyszłości nie ma szans osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej, w tym zalecanego poziomu zatrudnienia kobiet w wieku 15–64 lata (60%). W czasie badania (II kwartał 2005 r.) stopa aktywności zawodowej kobiet w Polsce wynosiła 57,4%, a stopa zatrudnienia – zaledwie 45,7%. Bezrobocie (20,4%) przekraczało dwa i pół razy wysokość graniczną (8%), którą zmodyfikowana Strategia Lizbońska uznaje za niedopuszczalną.

Osiągnięcie wyższego poziomu aktywności i zatrudnienia kobiet wymaga zróżnicowanych działań, dostosowanych do ich specyficznych cech i problemów: innych dla kobiet młodszych i starszych, innych dla wysoko wykształconych i tych, które wcześniej zakończyły edukację. Część rozwiązań ma jednak charakter uniwersalny.

Wzrostowi aktywności zawodowej kobiet będzie sprzyjać podwyższanie ich wynagrodzeń i wzrost innych korzyści uzyskiwanych dzięki pracy oraz – z drugiej strony – zmniejszanie kosztów jej podejmowania (kosztów usług opiekuńczych, usług zastępujących prace domowe itp.). Proces ten postępuje samoczynnie w miarę wzrostu zamożności społeczeństwa, ale samoczynny mechanizm to za mało. Zwiększenie zatrudnienia kobiet wymaga przełamania barier w zapotrzebowaniu na ich pracę. Pracodawcy niechętnie zatrudniają kobiety lub oferują im niższe płace, ponieważ zaangażowanie w obowiązki domowe oznacza dla przedsiębiorstw dodatkowe koszty. Znalazienie sposobów ich wyrównania powinno zwiększyć zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem kobiet.

Lepsze warunki rozwoju rodzin

Niski poziom dzietności bardzo poważnie osłabia potencjał rozwojowy kraju, oznacza bowiem spadek ogólnej liczby ludności oraz ludności w wieku produkcyjnym i przyspieszenie procesu starzenia się. Polityka państwa powinna wspierać zakładanie rodzin i rodzicielstwo – czyli inwestowanie w kapitał ludzki kolejnych generacji.

Stabilizacja zawodowa i odpowiednie warunki mieszkaniowe sprzyjają decyzjom o małżeństwie i posiadaniu dzieci. W Polsce zaczyna rosnąć liczba małżeństw i urodzeń, co zapewne wiąże się z obserwowaną od 2003 r. poprawą sytuacji ekonomicznej w kraju, a także realizacją odraczanych do późniejszego wieku decyzji o dziecku. Podtrzymanie tych pozytywnych zmian wymaga zmniejszenia obciążenia rodziców kosztami utrzymania i kształcenia dzieci – np. poprzez rozwój usług opieki instytucjonalnej o odpowiedniej jakości i niewysokich kosztach, wprowadzenie ulg podatkowych dla rodzin z dziećmi czy rozwój systemu stypendiów już od poziomu szkół podstawowych. Także ograniczenie pozapłacowych kosztów pracy może przyczynić się, poprzez wzrost płac, do podwyższenia dochodów rodzin i sprzyjać podejmowaniu decyzji o dziecku.

Szczególnie istotne są koszty pośrednie posiadania dzieci, związane z aspiracjami zawodowymi kobiet i ich rosnącym wykształceniem. Decydujący wpływ na poziom dzietności stopniowo uzyskują kobiety z wykształceniem wyższym i średnim, których dzietność jest dziś niższa od kobiet z niższym wykształceniem. Wzrost dzietności w skali kraju wymaga więc zniesienia barier dla tej grupy kobiet, która dziś, chcąc pracować zawodowo, ponosi zbyt wysokie koszty macierzyństwa. Zapewnienie bardziej stabilnej sytuacji kobiet na rynku pracy będzie sprzyjać decyzji o posiadaniu dzieci.

Scenariusz modernizacyjny – narzędzia

Przedstawione tu rozwiązania, sprzyjające jednocześnie aktywności zawodowej kobiet i podejmowaniu decyzji o macierzyństwie, nie są gotowym programem działań. To raczej uzupełniające się lub alternatywne propozycje do dyskusji, uwzględniające różne perspektywy badawcze autorów.

Jak pomóc w opiece i pracach domowych?

Podstawowym warunkiem, od którego zależy możliwość godzenia pracy z domem, jest dostępność zorganizowanych form opieki nad dziećmi i osobami dorosłymi oraz usług zastępujących pracę domową. **Główną rolę w polityce rozwoju tych usług i instytucji powinny odgrywać samorządy lokalne. Dla gmin jest to dobra inwestycja.** Zwiększa bowiem dobrobyt mieszkańców i zmniejsza zakres ubóstwa (bezpośrednia korzyść dla gmin – mniej wydatków na pomoc społeczną, więcej wpływów podatkowych). Dostępność żłobków i przedszkoli umożliwia matkom kontynuowanie pracy zawodowej, a kobietom przed emeryturą – angażowanie się w inne formy aktywności niż opieka nad wnukami. Dzięki niskim opłatom można obniżyć bezpośrednio koszty wychowywania dzieci, a upowszechnienie opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi pozwoli poprawić ich szanse

edukacyjne. Ponadto rozwój usług opiekuńczych i domowych wiąże się z tworzeniem nowych miejsc pracy – głównie (choć nie tylko) dla kobiet.

Opieka nad dziećmi. W Polsce do przedszkoli chodzi zdecydowanie mniej dzieci niż w większości krajów Unii Europejskiej. **Sieć tych usług jest stanowczo niewystarczająca, zwłaszcza na wsi i w małych miejscowościach.** Przy niskim popycie sam rynek nie jest w stanie zapewnić rozwoju tych usług – powinny się w to zaangażować władze lokalne. Należałoby nałożyć na gminy obowiązek zapewnienia opieki nad małymi dziećmi, przynajmniej wtedy gdy rodzice pracują, kształcą się lub poszukują pracy. **Przejdźcie od modelu opieki opartego na „samowystarczalności” rodziny do partnerstwa rodziny i społeczności lokalnej to najbardziej racjonalna droga.**

Niezbędny jest rozwój różnorodnych form opieki nad dziećmi do lat sześciu (żłobki i przedszkola całodzienne, ośrodki przedszkolne, świetlice itp.), łatwo dostępnej (koszty i odległość) oraz zapewniającej odpowiednie standardy (pedagogiczne, zdrowotne). Instytucje te powinny być włączone w system edukacji i współfinansowane z subwencji oświatowej, niezależnie od form własności (publiczne, prywatne, przedsiębiorstwa lub organizacje pozarządowe).

Tworzenie lokalnych partnerstw z udziałem rodziców, władz gminnych, organizacji pozarządowych i pracodawców daje rodzicom wpływ na organizację opieki i lepszą kontrolę. Zwiększa to ich poczucie bezpieczeństwa oraz zbliża formę i jakość opieki do potrzeb i oczekiwań. Efektywną pomoc mogą zapewnić tylko placówki działające elastycznie, dostosowane do obciążeń zawodowych rodziców (poza określonymi godzinami otwarcia również dyżury specjalne, a nawet placówki specjalne, opieka w razie choroby czy służbowego wyjazdu rodziców, w okresie wakacji lub ferii). Ważny jest też rozwój opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi (w tym zapewnienie transportu i rehabilitacji).

Pożądanym rozwiązaniem jest legalizacja pracy prywatnych opiekunek, co wymaga zmniejszenia obciążenia podatkami i składkami ubezpieczenia społecznego. Osoby te – zamiast pobierać świadczenia – zaczną dzięki temu płacić składki. Możliwa będzie też kontrola i podnoszenie ich kwalifikacji.

Kolejne trudności w organizacji pracy i opieki pojawiają się, gdy dziecko osiągnie wiek szkolny – zajęcia w pierwszych klasach szkoły podstawowej często rozpoczynają się o różnych porach i trwają krótko. Problemy te może złagodzić – nie zawsze dziś dostępna – opieka przed rozpoczęciem i po zakończeniu lekcji (świetlice szkolne i osiedlowe itp.). W czasie tych zajęć pozalekcyjnych dzieci mogą i powinny także otrzymywać pomoc w odrabianiu lekcji, której nie zawsze mogą udzielić rodzice. Powinno to więc także sprzyjać zmniejszaniu nierówności edukacyjnych.

Oplaty za opiekę nad dziećmi są zbyt wysokie. Ich obniżenie może być zasadniczym bodźcem do zwiększania aktywności zawodowej matek (gdy koszt opieki spada, praca staje się bardziej atrakcyjna) oraz do decyzji o urodzeniu pierwszego lub kolejnego dziecka. Najlepszym rozwiązaniem wydaje się obniżanie kosztów opieki nad wszystkimi dziećmi, bez względu na dochody rodziców, poprzez subwencję oświatową (należy nią objąć wszystkie formy opieki i edukacji przedszkolnej) i zaangażowanie innych partnerów (gmin, pracodawców).

Subwencje mogą zapewnić bezpłatny albo ulgowy dostęp do opieki nad małymi dziećmi na dwa sposoby:

- indywidualny bon opiekuńczy, przeznaczony na opłacenie legalnej, rejestrowanej opieki. Jej formę wybierałoby sami rodzice, przy czym nie musiałaby to być ani opieka całonocna, ani koniecznie sprawowana w placówce. Taki system sprzyjałoby powstawaniu prywatnych form opieki o różnym zakresie usług, konkurencji i poprawie jakości. Można się jednak spodziewać, że ubożsi korzystaliby z tańszych usług, a zamożniejsi wykorzystywaliby bon do zmniejszenia kosztu opieki o wysokim standardzie.
- zapewnienie równych praw w dostępie do placówek, w których miejsca opieki dla każdego dziecka byłyby subwencjonowane w tym samym stopniu. Efekt selekcji byłby wtedy mniejszy, lecz rozwój różnych form opieki słabszy.

Opieka nad dorosłymi i usługi zastępujące prace domowe. Gospodarstwa domowe korzystają z usług opiekuńczych nad osobami dorosłymi (stacjonarnych, półstacjonarnych lub w domu) w śladowym zakresie. Tu również niezbędne jest zaangażowanie się samorządów lokalnych i tworzenie (zwłaszcza na wsi) alternatywnych form opieki, opartych na pomocy sąsiedzkiej, organizacjach pozarządowych i instytucjach lokalnych.

Usługi opieki domowej nad osobami dorosłymi, świadczone przez gminną pomoc społeczną, są dziś bezpłatne dla rodzin o niskich dochodach i odpłatne dla pozostałych. Gminy, finansując je z własnych funduszy, starają się ograniczać koszty, a więc i dostępność. Usługi te są najczęściej kierowane do osób samotnych lub pozbawionych opieki. Podaż odpłatnych usług (również rynkowych) jest mała, a standard nie zawsze odpowiedni. Ich rozwój mogłoby zapewnić wprowadzenie ubezpieczeń opiekuńczych (pielęgniacyjnych), jednak minusem tego rozwiązania byłoby większe obciążenie plac nową składką. Alternatywą jest rozwój usług świadczonych przez organizacje pozarządowe (formuła spółdzielni socjalnych ze wsparciem gmin lub programów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Socjalnego). W bezpłatnym szkoleniu opiekunów domowych może pomóc EFS. Można też myśleć o systemie certyfikacji stosownych kwalifikacji w skali kraju.

Duże obciążenie kobiet pracami domowymi (gotowanie, pranie, prasowanie, naprawy i szycie, sprzątanie, zakupy itp.) wynika prawdopodobnie z braku tanich i łatwo dostępnych usług zastępujących je. Rozwój tych usług umożliwia kobietom pracę i dalsze kształcenie, a z drugiej strony tworzy nowe miejsca pracy (także dla osób o niskich kwalifikacjach, które mają najmniejszą szansę zatrudnienia) – i to pracy elastycznej, którą łatwiej łączyć z obowiązkami domowymi. Dobrą formułą rozwoju tych usług może być spółdzielczość socjalna, wspierana przez samorzady (tanie lokale, telefon, sprzęt, ulgi podatkowe itp.).

Jak wpłynąć na pracodawców?

Pracodawcy nie zawsze równo traktują kobiety i mężczyzn. Mniej chętnie zatrudniają kobiety, są one gorzej opłacane, łatwiej zwalniane i wolniej awansują. Dzieje się tak z kilku powodów. Ponieważ to kobiety, a nie mężczyźni przejmują na siebie główne obowiązki związane z opieką nad dziećmi, ich zatrudnienie oznacza dla pracodawcy utrudnienia organizacyjne: urlop macierzyński i wychowawczy, a po powrocie do pracy – wolne dni, zwolnienia na opiekę nad chorym dzieckiem,

urlopy na życzenie. Kobiety są relatywnie droższymi pracownikami niż wynika z ich płac, ponieważ częściej korzystają z przywilejów, jakie prawo przewiduje dla rodziców. Pracodawcy rzadziej je szkolą, w konsekwencji mężczyźni w większym stopniu nabywają różne umiejętności, zatem pracodawcy pozbywają się ich mniej chętnie niż kobiet. Przerwy w zatrudnieniu i krótszy staż pracy kobiet oznaczają mniejsze doświadczenie i obeznanie z nowościami. W efekcie kobiety rzeczywiście mogą być mniej efektywnymi pracownikami, a wskutek zaangażowania w obowiązki rodzinne stają się mniej dyspozycyjne.

Jak to zmienić? Należy z jednej strony dążyć do skrócenia przerw w pracy zawodowej związanych z opieką nad dziećmi, a z drugiej – **tworzyć atrakcyjne dla pracodawców warunki zatrudniania osób sprawujących opiekę nad dziećmi**. Mogą to być np. rozwiązania fiskalne obniżające koszty pracy (podniesienie kwoty wolnej od podatku dla osób pracujących mających dziecko w określonym wieku albo niższe składki na ubezpieczenie społeczne dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby wracające z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego) czy elastyczne mechanizmy dotyczące zatrudnienia zawarte w przepisach prawa (dziś np. obowiązują inne zasady wypłacania zasiłku chorobowego, kiedy przyczyną zwolnienia lekarskiego jest choroba pracownika, a inne kiedy choroba dziecka).

Równie ważne jest przestrzeganie zakazu dyskryminacji kobiet (m.in. w zakresie płac i awansu). Z drugiej jednak strony istnieje obawa, że zbyt rygorystyczne egzekwowanie może spowodować odwrotny skutek – rezygnację z zatrudniania kobiet. Przestrzeganie zakazu dyskryminacji powinno iść więc w parze z naciskiem na przestrzeganie praw pracowniczych. Przełamaniu barier w dostępie do pracy służy też udział kobiet w kształceniu ustawicznym.

Jak dostosować organizację pracy do różnych faz życia?

Preferencje kobiet dotyczące organizacji pracy w sposób umożliwiający łączenie jej z obowiązkami domowymi (elastyczny czas rozpoczęcia i zakończenia, praca w niepełnym wymiarze, praca w domu) napotyka trudności w realizacji. Polskie przedsiębiorstwa rzadko dostosowują się do potrzeb i możliwości pracowników (w tym kobiet wychowujących dzieci) wynikających z różnych faz ich życia.

Można oczekiwać, że podejście zacznie się zmieniać już na początku następnej dekady za sprawą wysokiego wzrostu ekonomicznego i zmniejszania się zasobów pracy. Pracodawcy, którzy już dziś w wielu branżach i zawodach poszukują pracowników, będą bardziej zainteresowani inwestowaniem w zatrudnienie osób łączących pracę z obowiązkami rodzinnymi i zatrzymaniem ich w przedsiębiorstwie. Zmiany powinna także wspierać informacja o korzyściach, jakie mogą odnieść przedsiębiorcy zatrudniający kobiety (lub mężczyzn opiekujących się dziećmi), i promocja rozwiązań, które już istnieją i ewentualnie powstaną w przyszłości.

Jak przyspieszyć i ułatwić powrót kobiet do pracy?

Świadczenia zwiększające atrakcyjność pracy. Urlop wychowawczy i zasiłek do niego (dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego) – **nie sprzyjają łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi**. Urlop wychowawczy, choć gwarantuje zachowanie miejsca pracy, paradoksalnie zmniejsza szanse zawodowe i **nie zachęca do szybkiego powrotu do pracy** (gdy

świadczenie w dużym stopniu zastępuje zarobki, a opieka jest mało dostępna, po prostu się to nie opłaca).

Urlopy sprzyjają długiemu pozostawaniu poza rynkiem pracy, zwłaszcza, że przepisy wymuszają wykorzystanie ich niemal „w jednym kawałku”. Umożliwienie, na wzór wielu krajów Europy Zachodniej, dzielenia urlopu wraz z zasiłkiem wychowawczym na części w całym okresie intensywnej opieki nad dzieckiem (np. do 12 roku życia dziecka zamiast do 4 lat) mogłoby skrócić czas jednorazowego przebywania kobiet w domu.

Alternatywnie można rozważyć skrócenie (np. do pierwszych sześciu miesięcy) okresu wypłacania dodatku wychowawczego oraz podniesienie jego wysokości. Takie rozwiązanie powinno przyspieszyć powrót kobiet do pracy, ponieważ każda forma aktywności zawodowej połączona z zarobkami będzie się wydawała korzystniejsza niż brak wypłat. Wyższy dodatek może także zmobilizować mężczyzn do wykorzystywania urlopów.

Prawo pozwala rodzicom uprawnionym do urlopów wychowawczych zmniejszyć wymiar czasu pracy – jednak z przepisów tych nie opłaca się dziś korzystać (podjęcie pracy nawet w niewielkim wymiarze oznacza automatyczną utratę prawa do dodatku wychowawczego). Wysokość dochodów, na jakie kobieta może liczyć (płaca za część etatu minus dodatek wychowawczy) jest zniechęcająca. Przywrócenie w takiej sytuacji prawa do części dodatku wychowawczego (i podniesienie progu dochodowego uprawniającego do częściowego dodatku) powinno zwiększyć zainteresowanie kobiet łączeniem pracy w ograniczonym wymiarze czasu z opieką nad dziećmi. Może też spowodować wzrost zainteresowania takim rozwiązaniem mężczyzn.

Łączenie opieki z kształceniem. Kiedy obowiązki związane z wychowywaniem małego dziecka zmniejszają się, wiele kobiet chce wrócić do pracy, ale im dłuższa przerwa, tym trudniej ją znaleźć. Szczególne trudności ma kilka grup – m.in. kobiety, które urodziły wiele dzieci (długa przerwa w pracy), i takie, które nie podjęły pracy przed urodzeniem dziecka (dawno zakończona edukacja).

Ułatwieniem byłyby dla nich możliwość nieodpłatnego, finansowanego ze środków publicznych kształcenia w okresie opieki nad dziećmi. Mogłyby to być kursy z wykorzystaniem Internetu (z jednoczesną pomocą państwa dla mniej zamożnych rodzin w uzyskaniu dostępu do sieci) lub bezpośrednio, organizowane w dogodnym czasie. Ich tematyka powinna być dostosowana do wykształcenia osób sprawujących opiekę (m.in. szkolenia dotyczące zmian dokonujących się w ich zawodach) i lokalnego zapotrzebowania na pracę. Potrzebne są też kursy podnoszące kompetencje ogólne (np. znajomość języków i komputera). Certyfikaty po ich ukończeniu potwierdzałyby nie tylko nowe umiejętności, ale i fakt, że kobieta zdobyła je niedawno.

Inne ułatwienia wiążą się z zapewnieniem opieki nad dziećmi (dostępne cenowo placówki czynne w nietypowych godzinach). Kobiety wielodzietne należy zachęcać do podejmowania pracy między kolejnymi urodzeniami i zapewnić opiekę ich dzieciom.

Jak skłonić mężczyzn do przejmowania obowiązków domowych?

Podstawowym warunkiem większego zaangażowania zawodowego kobiet jest zmiana kulturowa, polegająca na powszechnej akceptacji partnerskiego modelu podziału obowiązków. Skłonność do wyboru takiego stylu życia wykazują dziś ludzie młodszy i lepiej wykształceni. Bastionem tradycyjnego modelu rodziny pozostaje wieś; dość wyraźne różnice w podziale obowiązków występują również w rodzinach osób pracujących na własny rachunek poza rolnictwem. Pokazywanie dobrze funkcjonujących rodzin z dziećmi, w których obydwój małżonkowie pracują albo kobiet wywodzących się z takich rodzin i robiących kariery może dobrze służyć promocji partnerstwa i sprzyjać zawodowej aktywności kobiet.

Do partnerstwa w rodzinie powinna też skłaniać polityka społeczna. Dziś konserwuje ona tradycyjny model opieki, obciążający głównie kobiety.

Wysokość dodatku wychowawczego zależy od dochodów na osobę w gospodarstwie domowym. Przy niskim progu (ok. 500 zł w 2005 r.) urlopy wychowawcze są atrakcyjne tylko dla niezamożnych rodziców. Ponieważ wysokość zasiłku nie zależy od wynagrodzenia otrzymywanego przed urlopem, może to zniechęcać mężczyzn (zwykle zarabiających lepiej niż kobiety) do brania urlopu. Należy zwiększyć dostęp do zasiłku (docelowo na wszystkich rodziców), podnieść maksymalną wysokość dodatku przez okres np. pierwszych sześciu miesięcy oraz uzależnić jego wysokość od utraconych zarobków.

Przekazywanie uprawnień do urlopów i świadczeń. W Polsce znikoma liczba mężczyzn korzysta z uprawnień do urlopów rodzicielskich i wychowawczych. Część mężczyzn prawdopodobnie robiłaby to chętniej, gdyby niewykorzystana przez nich część urlopu nie mogła być wykorzystana przez matkę. Należałoby więc „zarezerwować” część urlopu macierzyńskiego i wychowawczego tylko dla ojców dziecka. Taka zmiana przepisów umożliwi kobietom wcześniejszy powrót do pracy, jeśli w opiece nad dziećmi zastąpią je partnerzy (i na odwrót). Sprzyjać to będzie także bardziej równemu traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a tym samym również zatrudnieniu kobiet.

Skracanie czasu pracy. W wielu zamożniejszych od Polski krajach przeciętny czas pracy jest krótszy, co sprzyja godzeniu obowiązków domowych i zawodowych. Można oczekiwać, że w miarę wzrostu dobrobytu również w Polsce czas pracy będzie skracany. Już teraz jednak niezbędne jest przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy.

Jak opóźnić przechodzenie na emeryturę?

Masowe przechodzenie na wcześniejsze emerytury dotyczy w Polsce przede wszystkim osób o niskich zarobkach, dla których uzyskanie świadczeń emerytalnych okazuje się atrakcyjne. **Jeśli porównywalne dochody można uzyskać bez pracy – ludzie wolą nie pracować.** Nie znajdują akceptacji społecznej plany podniesienia wieku emerytalnego kobiet.

Ograniczenie dostępu do wcześniejszych emerytur i podniesienie wieku emerytalnego jest wprawdzie możliwe, jednak opór społeczny powoduje, że zmiany te od dłuższego czasu są odkładane. Warto więc rozważyć także inne rozwiązania, opóźniające decyzję (zarówno mężczyzn, jak i kobiet) o przejściu na emeryturę.

Alternatywą dla nich może być łączenie pracy na niepełnym etacie z częściową emeryturą (wypłacaną z I filara ubezpieczeń) na parę lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Przedłużeniu aktywności zawodowej osób starszych może służyć rozwój usług, które odciążą je z wykonywanych dziś prac opiekuńczych. Ważnym czynnikiem jest też promowane w UE kształcenie ustawiczne, podnoszące przydatność pracy osób starszych (zwłaszcza kobiet).

PODSUMOWANIE

Zarówno wskaźniki zatrudnienia, jak i dzietności kobiet sytuują dziś Polskę w końcówce europejskiej stawki. Poprawa ich pozycji na rynku pracy, zwiększenie zatrudnienia i ułatwienie łączenia pracy zawodowej z macierzyństwem mają pierwszorzędne znaczenie dla dalszego rozwoju Polski i dla odwrócenia procesu starzenia się społeczeństwa.

Przedstawione w opracowaniu rozwiązania nie są gotową „mapą drogową” dla polityków. To raczej scenariusz możliwych – uzupełniających się lub alternatywnych – działań, który może stać się podstawą publicznej debaty na temat sytuacji zawodowej i rodzinnej polskich kobiet. Do najważniejszych kierunków tych działań, które powinny uwzględniać różnorodne czynniki demograficzne, społeczne, ekonomiczne i kulturowe, należą:

- promowanie partnerskiego modelu rodziny i zwiększanie zaangażowania mężczyzn w obowiązki domowe;
- zdecydowane zwiększanie dostępności wysokiej jakości i tanich placówek opieki nad dziećmi, usług opiekuńczych nad osobami dorosłymi oraz usług zastępujących pracę domową;
- tworzenie atrakcyjnych dla pracodawców warunków zatrudniania osób sprawujących opiekę nad dziećmi;
- podwyższanie pozycji zawodowej i kwalifikacji kobiet;
- umożliwienie kobietom i mężczyznom wychowującym dzieci pracy w niepełnym wymiarze i kształcenia się;
- skracanie okresów pozostawiania w domu z powodu opieki nad małymi dziećmi oraz ułatwianie powrotu do pracy po przerwach związanych z opieką;
- dostosowanie organizacji pracy do różnych faz życia.