

**PRACE NAUKOWE**

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

**RESEARCH PAPERS**

of Wrocław University of Economics

**292**

# **Polityka rodzinna a polityka rynku pracy w kontekście zmian demograficznych**



Redaktorzy naukowci

**Adam Kubów**

**Joanna Szczepaniak-Sienniak**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Anna Grzybowska  
Redakcja techniczna i korekta: Barbara Łopusiewicz  
Łamanie: Adam Dębski  
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:  
[www.ibuk.pl](http://www.ibuk.pl), [www.ebscohost.com](http://www.ebscohost.com),  
The Central and Eastern European Online Library [www.ceeol.com](http://www.ceeol.com),  
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon  
[http://kangur.uek.krakow.pl/bazy\\_ae/bazekon/nowy/index.php](http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php)

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się  
na stronie internetowej Wydawnictwa  
[www.wydawnictwo.ue.wroc.pl](http://www.wydawnictwo.ue.wroc.pl)

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie  
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wrocław 2013

**ISSN 1899-3192**  
**ISBN 978-83-7695-397-7**

Wersja pierwotna: publikacja drukowana  
Druk: Drukarnia TOTEM

## Spis treści

Wstęp .....	9
-------------	---

---

### Część 1. Sytuacja rodzin i wyzwania wobec polityki rodzinnej a sytuacja na rynku pracy – wybrane aspekty

---

<b>Adam Kubów:</b> Bariery aktywności zawodowej rodziców wychowujących dzieci.....	13
<b>Marta Makuch:</b> Problemy osób młodych na rynku pracy a funkcjonowanie rodzin.....	33
<b>Maria Skóra:</b> Bariery w zatrudnieniu kobiet.....	48
<b>Anna Kurowska:</b> Zatrudnienie matek małych dzieci w Polsce i jego uwarunkowania oraz propozycja reformy systemu zasiłków rodzinnych.....	62
<b>Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka:</b> Sytuacja kobiet na rynku pracy a zmiany demograficzne – na przykładzie województwa dolnośląskiego .....	80
<b>Cecylia Sadowska-Snarska:</b> Wspieranie równowagi praca-życie pracowników na poziomie firm. Teoria i praktyka .....	100
<b>Małgorzata Podogrodzka:</b> Wybrane charakterystyki zatrudnienia i bezrobocia determinantami przestrzennego zróżnicowania płodności w Polsce	118
<b>Małgorzata Wróbel:</b> Wpływ stopy bezrobocia na dzietność w miastach 100-tysięcznych i większych w Polsce w latach 2000-2010.....	134

---

### Część 2. Rodzina i polityka rodzinna a problemy demograficzne, społeczne i ekonomiczne – wybrane perspektywy i wyzwania

---

<b>Joanna Szczepaniak-Sienniak:</b> W poszukiwaniu nowych perspektyw polityki rodzinnej w Polsce .....	149
<b>Anna Ciepielewska-Kowalik:</b> Znaczenie rozwoju powszechnego systemu usług opieki i edukacji przedszkolnej w Polsce. W stronę nowego kontraktu społecznego wobec współczesnych wyzwań demograficznych, ekonomicznych i społecznych .....	163
<b>Zofia Szweda-Lewandowska:</b> Opieka nad wnukami <i>versus</i> opieka nad seniorami.....	177
<b>Andrzej Klimczuk:</b> Solidarność pokoleń w perspektywie strategicznej państwa.....	190

<b>Aleksandra Sienkiewicz-Gola:</b> Realizacja polityki prorodzinnej w świetle ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych na przykładzie jednego z zakładów wydobywczych województwa dolnośląskiego .....	206
<b>Aleksandra Gromelska:</b> Analiza porównawcza rozwiązań w zakresie funkcjonowania ochrony zdrowia w Polsce i w Czechach w odniesieniu do kondycji zdrowotnej rodziny .....	226
<b>Sławomir Kalinowski:</b> Wybrane aspekty aktywności ekonomicznej ludności wiejskiej o niepewnych dochodach a warunki funkcjonowania gospodarstw domowych na wsi .....	243
<b>Ireneusz Jaźwiński, Jerzy Bielec:</b> Regionalna polityka ludnościowa w świetle wyników badania „Diagnoza społeczna województwa zachodniopomorskiego” .....	261
<b>Katarzyna Maruszewska:</b> Emigracja z Polski i jej skutki dla rodzin .....	274

## Summaries

---

### Part 1. Family situation and challenges to family policy and the situation on the labour market – selected aspects

---

<b>Adam Kubów:</b> Barriers to labor force participation of parents raising children .....	32
<b>Marta Makuch:</b> Young people’s problems on labour market vs. functioning of families .....	47
<b>Maria Skóra:</b> Barriers to the employment of women .....	61
<b>Anna Kurowska:</b> Employment of mothers of young children in Poland and its conditioning and a proposal to reform the system of family benefits ...	79
<b>Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka:</b> Position of women on the labour market in the context of demographic changes – on the example of Lower Silesia Voivodeship .....	98
<b>Cecylia Sadowska-Snarska:</b> Supporting work-family life balance of employees at the company level. Theory and practice .....	117
<b>Małgorzata Podogrodzka:</b> Selected characteristics of employment and unemployment as determinants of spatial variation of fertility in Poland .	133
<b>Małgorzata Wróbel:</b> Influence of the unemployment rate on fertility rate in cities of 100 thousand and more inhabitants in Poland in the years 2000-2010.....	145

---

**Part 2. Family and family policy and demographic, social and economic problems – selected perspectives and challenges**

---

<b>Joanna Szczepaniak-Sienniak:</b> In search of new perspectives of family policy in Poland .....	162
<b>Anna Ciepielewska-Kowalik:</b> Meaning of the universal preschool services system development in Poland. New social contract towards demographic, economic and social challenges.....	176
<b>Zofia Szweda-Lewandowska:</b> Child care vs. elderly care .....	189
<b>Andrzej Klimczuk:</b> Solidarity between generations in strategic perspective of state.....	204
<b>Aleksandra Sienkiewicz-Gola:</b> Implementation of family policy in the light of Company Social Benefits Fund Law on the example of one of the mines in Lower Silesia Voivodeship .....	224
<b>Aleksandra Gromelska:</b> Health situation of family in Poland and the Czech Republic in the light of the solutions in the healthcare system – a comparative analysis.....	242
<b>Sławomir Kalinowski:</b> Some aspects of economic activity of rural population with uncertain income vs. functioning conditions in rural households .....	260
<b>Ireneusz Jaźwiński, Jerzy Bielec:</b> Regional population policy in the light of the study “Social Diagnosis of West Pomeranian Voivodeship” .....	273
<b>Katarzyna Maruszewska:</b> Migration from Poland and its consequences for families .....	288

**Maria Skóra**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

---

## **BARIERY W ZATRUDNIENIU KOBIEC**

---

**Streszczenie:** Celem niniejszego artykułu jest zarysowanie czynników występujących w warunkach polskiego rynku pracy, niesprzyjających pełnemu wykorzystaniu zasobów kobiecej siły roboczej. Oprócz podstawowego czynnika systemowego w postaci nieskutecznej i zmiennej polityki rynku pracy, nieskoordynowanej z polityką rodzinną, jako przyczyny relatywnie gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy rozważa się segregację zawodową (poziomą i pionową), nierówności dochodowe oraz uwarunkowania kulturowe związane z kontraktem płci i tradycyjnym pojmowaniem roli kobiety, czego konsekwencją jest brak równości szans w zatrudnieniu.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, równość płci, segregacja zawodowa, zróżnicowanie zarobków między płciami.

### **1. Wstęp**

Polska boryka się z dwoma poważnymi, wzajemnie powiązаныmi problemami. Po pierwsze, analiza danych statystycznych nakazuje szczególną uwagę poświęcić polityce ludnościowej, albowiem trendy świadczą o depopulacji postępującej od początku transformacji ustrojowej. Po wtóre, sytuacja kobiet na polskim rynku pracy różni się nie tylko od krajów „starej Unii”, ale też nowych członków. Polki w najmniejszym stopniu uczestniczą w rynku pracy, jak i relatywnie najszybciej się z niego wycofują. Poszukując przyczyn tych zjawisk, należy sobie zadać pytanie zarówno o charakterystyki strukturalne polskiego rynku pracy, jego zaplecze instytucjonalne, jak i kulturowo zdeterminowane modele kobiecości oraz macierzyństwa (w rozumieniu oczekiwań realizacji określonych norm i wartości przypisanych rolaom społecznym), rzutujące na preferencje prokreacyjne i zawodowe oraz jego relacje wobec realnych szans pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym.

### **2. Kobiety jako specyficzna kategoria na rynku pracy**

Aktywność zawodowa Polek i Polaków jest jedną z najniższych w Europie. Jednak to zwłaszcza wyniki dotyczące partycypacji kobiet w rynku pracy stawiają Polskę

w szczególnej pozycji, albowiem Polkom, mimo że są lepiej wykształcone od Polaków, trudniej utrzymać się na rynku pracy. Warto przyjrzeć się bliżej tej sytuacji.

Zgodnie z danymi Eurostatu, w 2011 roku aktywność zawodowa Polaków kształtowała się na poziomie 56,1% ludności po 15 roku życia, co oznacza, że aktywnych zawodowo było 64,2% kobiet w wieku 15-59 lat oraz 73% mężczyzn w wieku 15-64 lata. To znacząca różnica. Dla porównania, w danych Eurostatu (prezentowanych dla wieku 15-64 dla obydwu płci) Polska wyraźnie lokuje się w grupie najnowszych członków UE, jednak i wśród nich osiąga najsłabsze wyniki<sup>1</sup>. We wszystkich porównywanych krajach Europy aktywność zawodowa kobiet jest niższa niż aktywność mężczyzn, jednak amplitudy wartości tego wskaźnika wykazują znaczące zróżnicowanie. Podobnie sytuacja kształtuje się, jeśli zawęzić kategorię do zatrudnienia. W roku 2011 pracujący stanowili w Polsce 50,7% populacji powyżej 15 roku życia, w tym 57,3% populacji kobiet w wieku produkcyjnym (15-59 lat) oraz 66,3% mężczyzn (w wieku 15-64 lata)<sup>2</sup>. Ponownie okazało się, że sytuacja kobiet była relatywnie mniej korzystna. Biorąc natomiast pod uwagę Unię Europejską, trudno wskazać jednoznaczne trendy. Wyraźnie wybijają się państwa skandynawskie i Holandia, gdzie wartość wskaźnika zatrudnienia kobiet przekracza 70%. Z drugiej strony wyraźnie zaznacza się kulturowa odmienność krajów południowych, preferujących model jednego żywiciela (Włochy, Grecja, Turcja, Malta), gdzie wskaźnik zatrudnienia w populacji kobiet w wieku produkcyjnym nie przekracza 50%.

Transformacja ustrojowa przyniosła zjawisko bezrobocia. Kobiety nierzadko nazywane były „przegranymi transformacji”, albowiem to one w pierwszej kolejności traciły zatrudnienie w restrukturyzowanych zakładach. Stopa bezrobocia w Polsce wciąż utrzymuje się na dość wysokim poziomie. Akcesja do Unii Europejskiej złagodziła je, jednak wciąż oscyluje ono około 10% rejestrowanego bezrobocia. W roku 2011 stopa bezrobocia dla ogółu populacji w wieku produkcyjnym wynosiła 9,8%. Dla subpopulacji mężczyzn w wieku produkcyjnym stopa bezrobocia wynosiła 9,1%, dla kobiet w wieku 15-59 lat: 10,7%<sup>3</sup>. Według kryteriów BAEL zarejestrowani stanowią ok. 66% wszystkich bezrobotnych<sup>4</sup>. Prawie 1/3 wszystkich bezrobotnych to osoby długotrwale poszukujące pracy. Wśród kobiet odsetek bezrobotnych wynosi 38,2%, odsetek długotrwale bezrobotnych mężczyzn natomiast 36,3%<sup>5</sup>.

Warto przyjrzeć się także danym związanym z wykluczeniem kobiet z rynku pracy oraz jego przyczynom. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni przerywają pracę lub opóźniają jej podjęcie na rzecz kontynuowania nauki oraz podnoszenia swoich

<sup>1</sup> *Activity rates by sex, age and nationality (%)*, Eurostat Databases, last update: 12-11-2012.

<sup>2</sup> *Employment rates by sex, age and nationality (%)*, Eurostat Databases, last update: 12-11-2012.

<sup>3</sup> *Unemployment rates by sex, age and nationality (%)*, Eurostat Databases, last update: 12-11-2012.

<sup>4</sup> *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, IV kwartał 2010, GUS, Warszawa 2011, s. 8.

<sup>5</sup> *Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex and age (%)*, Eurostat Databases, last update: 12-11-2012.

kwalifikacji (ok. 1/4). Podobny ich odsetek rezygnuje z poszukiwań w konsekwencji długotrwałego bezrobocia i psychologicznego dyskomfortu, jakie ono powoduje (6%). Mężczyznom dwa razy częściej pracę uniemożliwia stan zdrowia (31,7%), kobiety zaś prawie siedmiokrotnie częściej rezygnują z pracy ze względu na obowiązki rodzinne – co trzecia bierna zawodowo kobieta wykonuje pełnoetatowo nieodpłatną pracę opiekuńczą w domu. Zmieniają się zarówno model rodziny, jak i oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn. Konieczność udziału kobiet w rynku pracy, jak i ich aspiracje zawodowe zdają się jednak nie znajdować wsparcia w rozwiązaniach instytucjonalnych proponowanych przez państwo. Polskie wydatki na politykę rodzinną sytuują kraj obok Malty, Grecji i Bułgarii. W porównaniu z krajami „starej Unii”, polskie nakłady są nawet 3 razy mniejsze (Francja 3,79%, UK 3,55%, Dania 3,38%, Belgia 3,12%, Niemcy 3,04%), w zestawieniu z niektórymi nowymi członkami Unii Polska również pozostaje w tyle (Czechy 2,18%, Węgry 3,11%, Słowenia 1,92%)<sup>6</sup>.

Z deklaracji Polaków wynika, że priorytetowe znaczenie niezmiennie ma rodzina. W badaniach dotyczących orientacji aksjonormatywnych szczęście rodzinne wymieniane jest jako jedna z najważniejszych wartości. Nie da się także przecenić znaczenia rodziny w życiu – dla 92% respondentów odgrywa ona fundamentalną rolę<sup>7</sup>. Modelem dominującym jest rodzina składająca się z rodziców i dzieci – i taki też jest wzorzec normatywny. Rodziny wielopokoleniowe odchodzą w przeszłość, jednak samotność czy bezdzietność to preferencje marginalne<sup>8</sup>. Chęć posiadania dzieci jest u Polaków bardzo silna, co ważne, deklarowanymi modelami idealnymi są 2+2 lub 2+3. Jedno dziecko to w społecznej świadomości za mało<sup>9</sup>. Jak jednak wskazują przytoczone wcześniej charakterystyki demograficzne Polski, stan faktyczny znacznie odbiega od deklarowanych pragnień i kulturowych wzorów, realizowanych jeszcze przed transformacją. Powyższe charakterystyki wskazują na kierunki analizy barier, jakie napotyka kobiety w dostępie do zatrudnienia.

### 3. Asymetryczny podział pracy

Kobiety są w specyficznej sytuacji na rynku pracy przede wszystkim ze względu na niewspółmierne obciążenie obowiązkami opiekuńczymi i prokreacyjnymi w stosunku do ich partnerów. Sytuacja ta nie dotyczy wyłącznie matek małoletnich dzieci, ale również kobiet starszych, opiekujących się wnukami, oraz innych sytuacji, w których ciągłej opieki wymaga któryś z członków rodziny. Wiąże się to z przymusem rezygnacji z pracy zarobkowej – krótkoterminowej (np. urlopy opiekuńcze, wycho-

<sup>6</sup> B. Balcerzak-Paradowska, *Współczesna polityka rodzinna wobec kryzysu dzietności*, Biuro Analiz Sejmowych nr 8 (78), Warszawa 2010.

<sup>7</sup> *Nie ma jak rodzina*, CBOS, Warszawa, marzec 2008, s. 3.

<sup>8</sup> Tamże, s. 6.

<sup>9</sup> Tamże, s. 8; por. także raport *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, CBOS, Warszawa, marzec 2006.



wawcze) lub w skrajnych wypadkach – całkowitej i przejścia na niezarobkowe źródła utrzymania. Przykładem asymetrii ról są urlopy wychowawcze (lub zmniejszenia wymiaru pracy). Formalnie przysługują one pracownikom obydwu płci posiadającym dziecko do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki – prawo nie czyni rozróżnienia między matkami a ojcami. Struktura beneficjentów tego uprawnienia zaświadcza jednak, że mężczyźni z niego nie korzystają. Pośród kobiet, którym on przysługuje, połowa z niego korzysta. Powszechność tego urlopu jest wyraźnie odwrotnie skorelowana z pracą zawodową – piastowanym stanowiskiem oraz charakterem pracy (umysłowa/fizyczna, wymagająca kwalifikacji/prosta)<sup>10</sup>. W społecznej świadomości to kobiety predestynowane są do pełnienia obowiązków opiekuńczych. Co więcej, wyłączenie z rynku pracy ma najczęściej charakter długotrwały i ciągły – niewiele matek decyduje się na formę mieszaną urlop-praca<sup>11</sup>.

Pośrednimi skutkami nieobecności kobiet na rynku pracy jest spadek ich bezpieczeństwa socjalnego w związku z nieuczestniczeniem w systemie ubezpieczeń społecznych oraz wzrost ekonomicznej zależności od partnera tudzież transferów socjalnych. Jak wynika z badań, respondenci zauważają niejednoznaczny charakter zaangażowania w obsługę gospodarstwa domowego i jego członków<sup>12</sup>. Większość prac wykonywanych w domu ma cenę rynkową w postaci sprzedaży profesjonalnych usług nianiek, gosposi, firm sprzątających, cateringowych etc. Inny sposób odwołuje się do oszacowania kosztów alternatywnych niepodjęcia pracy zawodowej zgodnej z wykształceniem oraz posiadanymi kwalifikacjami i dotychczasowym doświadczeniem. Podejście wynikowe natomiast szacuje wartość pracy poprzez sumę kosztów czynności oraz zużycie zasobów składających się na efekt końcowy<sup>13</sup>. Badania budżetów czasu wskazują, że kobiety poświęcają go znacznie więcej na realizację obowiązków domowych związanych z funkcjonowaniem gospodarstwa domowego oraz reprodukcją siły roboczej. Kobiety poświęcają w tygodniu na pracę zawodową średnio 36,7 godziny, mężczyźni – 41,5 godziny<sup>14</sup>. To prawie 5 godzin różnicy. Z badań prowadzonych przez Eurostat zaprezentowanych w 2006 roku wynikało, że dla populacji kobiet i mężczyzn w wieku 20-74 lata stosunek czasu poświęcanego na pracę zawodową (naukę lub zatrudnienie) oraz prace domowe był w Polsce przeciwnie proporcjonalny. Także czasu wolnego mężczyznom przypadało średnio godzinę więcej niż kobietom. W żadnym z badanych krajów tendencja ta nie została przełamana. Co ważne, wszystkie pozostałe codzienne czynności – posiłki, sen, dojazdy – zajmują obydwu płciom tyle samo czasu<sup>15</sup>. Można zatem wysnuć

<sup>10</sup> *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 roku*, GUS, Warszawa 2006, s. 31.

<sup>11</sup> Tamże, s. 32.

<sup>12</sup> A. Titkow, D. Duch-Krzyszczak, B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia perspektywy*, IFiS PAN, Warszawa 2004, s. 146.

<sup>13</sup> M. Hozer-Koćmiel, *Gender mainstreaming w ekonomii. Cz. 2: Dystrybucja czasu i wartości pracy kobiet*, Instytut Analiz, Diagnoz i Prognoz Gospodarczych, Szczecin 2007, s. 45-49.

<sup>14</sup> *Kwartalna informacja ...*, s. 6.

<sup>15</sup> "Statistics in Focus: Population and Social Conditions" 2006 no 4.

teżę, że jedną z barier dla wzrostu udziału kobiet w rynku pracy jest płciowo zdeterminowany podział pracy. Występuje bowiem korelacja pomiędzy siłą oddziaływania imperatywów kulturowych a możliwościami przeznaczania czasu i energii na pracę zarobkową.

#### 4. Trudno dostępna opieka instytucjonalna nad dzieckiem

Dyspozycyjność to w opinii pracodawców jeden z najważniejszych atutów potencjalnego pracownika czy pracownicy<sup>16</sup>. Tymczasem dostęp do opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi jest w Polsce niewystarczający. W okresie ostatnich 20 lat liczba miejsc w żłobkach i oddziałach żłobkowych znacząco spadła: z prawie 96 000 w 1990 roku do około 40 000 w 1995 roku<sup>17</sup> i 25 000 w 2005 roku. Kryzys opieki wymusił powstanie dodatkowych 5000 miejsc do 2009 roku. W roku 2000 na 100 miejsc w żłobkach przebywało średnio około 80 dzieci. W roku 2009 liczba miejsc okazała się niewystarczająca w stosunku do zainteresowania tego typu usługami – w związku ze wzmożonym zapotrzebowaniem na każde 100 miejsc w żłobkach i oddziałach żłobkowych przypadało 103 dzieci (sic!), co wskazuje na doraźne tworzenie miejsc, by zaspokoić popyt na tego typu usługi<sup>18</sup>. Podobnie sytuacja miała się z przedszkolami. Obecnie podjęto kroki mające zwiększyć ich dostępność poprzez tworzenie nowych miejsc. W pierwszej dekadzie transformacji jednak w Polsce istniało ponad 12 300 przedszkoli i ponad 13 500 oddziałów przedszkolnych przy szkołach podstawowych<sup>19</sup>. Do roku szkolnego 2007/2008 ich liczba drastycznie się zmniejszyła: do 7,8 tys. przedszkoli i 9,1 tys. oddziałów, czyli w sumie o 40% w stosunku do roku wyjściowego<sup>20</sup>. Najbardziej ucierpiały przedszkola wiejskie, których liczba wówczas zmniejszyła się o połowę. Kompensacją tego deficytu miało być pozostawienie 2/3 szkolnych oddziałów przedszkolnych, jako bardziej rentownych w większych placówkach oświatowo-wychowawczych<sup>21</sup>. Jak wynika z badań prowadzonych przez Grażynę Firlit-Fesnak w 2007 roku, za najważniejszą przyczynę pozostawiania bez pracy kobiety biernie zawodowo w przeważającej części (72%) wskazują konieczność zajęcia się dziećmi i domem. Są to głównie matki małych dzieci – do lat 2, następnie do lat 5, czyli jeszcze nie objętych obowiązkiem przedszkolnym. Co więcej, kobiety te pozostają w związkach (małżeńskich lub kohabitacyjnych), będąc na utrzymaniu partnera, co może sprzyjać opóźnieniu decyzji o po-

<sup>16</sup> M. Sochańska-Krawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, A. Morysińska, *Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Raport z badań jakościowych i ilościowych*, PAG Uniconsult, Laboratorium Badań Społecznych, Warszawa 29.09.2009, s. 90.

<sup>17</sup> *Mały Rocznik Statystyczny 2000*, GUS, Warszawa 2000, s. 240.

<sup>18</sup> *Mały Rocznik Statystyczny 2010*, GUS, Warszawa 2010, s. 266.

<sup>19</sup> *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2006/2007*, GUS, Warszawa 2007, s. 66-67.

<sup>20</sup> *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2007/2008*, GUS, Warszawa 2008, s. 33.

<sup>21</sup> *Oświata i wychowanie (2006/2007)...*, s. 67-68.

wrocie do pracy<sup>22</sup>. W Polsce kobiety nieco bardziej niż na świecie odczuwają, że ich możliwości zawodowe są ograniczone ze względu na realizację obowiązków związanych z macierzyństwem. Jednocześnie rozwój kariery zawodowej pracujących mam w opinii respondentów zdarza się częściej za granicą niż na terytorium Polski<sup>23</sup>. Jako alternatywa dla likwidowanych publicznych instytucji pojawiła się komercjalizacja usług opiekuńczych, znajdująca wyraz w zmianie ustawy o systemie oświaty (wychowanie przedszkolne może być realizowane w publicznych i niepublicznych przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych oraz w innych formach wychowania przedszkolnego: zespołach wychowania przedszkolnego i punktach przedszkolnych<sup>24</sup>) oraz Ustawie z dnia 4 lutego 2011 roku<sup>25</sup> o opiece nad dziećmi do lat 3, liberalizującej zasady zakładania żłobków, które dotychczas podlegały ścisłej kontroli Ministerstwa Zdrowia i odpowiedniej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej. Ceną zachętą jest możliwość odpisania poniesionych przez pracodawcę kosztów utworzenia i funkcjonowania żłobka w części nie finansowanej przez pracowników jako kosztów uzyskania przychodu. Na założenie przyzakładowego przedszkola natomiast firma może ubiegać się o dofinansowanie z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na wyposażenie placówki i zatrudnienie kadry, co jest znaczącym wsparciem (dla) realizacji przedsięwzięcia. Niestety, prawdopodobnie nie dotyczy to sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) (generującego  $\frac{3}{4}$  zatrudnienia w sektorze prywatnym) ze względu na nieefektywność powoływania firmowej placówki dla ledwie kilkorga dzieci. Wówczas rozwiązaniem mogłoby być dofinansowanie opłat za żłobek czy inną formę opieki przez zakład pracy. Podwyższa to jednak koszty pozapłacowe pracy. Innym rozwiązaniem jest legalizacja zatrudnienia nian – budżet państwa zamierza pokryć całość składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Warunkiem jest jednak maksymalny zarobek w wysokości nie przekraczającej minimalnego wynagrodzenia (1500 zł). W przeciwnym razie składki od nadwyżki nad minimalną pensję zapłacą rodzice. Powstaje pytanie o trafność tych rozwiązań wobec potrzeb i możliwości polskich rodzin. Ponadto utrwalają one brak stabilności zatrudnienia w sektorze opieki, albowiem kontrakty z nianiami mają mieć charakter umów cywilnoprawnych.

<sup>22</sup> G. Firlit-Fesnak, *Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy; spojrzenie pracodawców i kobiet. Raport syntetyczny z badań empirycznych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007, s. 106.

<sup>23</sup> *Kobiety na kierowniczych stanowiskach. Polska i świat*, badanie Manpower, s. 2, [https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/96b2078041cb39c9bea0bf94a9a2d887/Kobietynakierowniczychstanowiskach\\_podsumowaniebadania.pdf?MOD=AJPERES](https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/96b2078041cb39c9bea0bf94a9a2d887/Kobietynakierowniczychstanowiskach_podsumowaniebadania.pdf?MOD=AJPERES) [dostęp: 26.11.2012, 13:27].

<sup>24</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 sierpnia 2010 r. w sprawie rodzajów innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania, DzU nr 161, poz. 1080.

<sup>25</sup> DzU 2011, nr 45, poz. 235.

## 5. Przedwczesna dezaktywizacja zawodowa

Obecnie przeciętna długość życia dla mężczyzn wynosi 71,5 roku, dla kobiet – 80, co na przestrzeni ostatnich 40 lat oznacza wzrost o ponad 5 lat dla obydwu płci<sup>26</sup>. Dane statystyczne potwierdzają zatem tendencje obecne w krajach wysoko rozwiniętych. Polska należy do krajów o najmniejszym współczynniku zatrudnienia kobiet między 55 a 64 rokiem życia. W zestawieniu Eurostatu za 2008 rok pracujące Polki stanowiły 20% tej grupy wiekowej. Analogicznie, w tym przedziale wieku pracuje dwa razy więcej mężczyzn. To wynik niższy nawet w relacji do najmłodszych dziewcząt (15-24 lata), które nie podejmują pracy z racji kontynuowania nauki. Średnia unijna jest prawie dwukrotnie wyższa (36,9%), trudno także o porównania z północną Europą, gdzie pracuje nawet 2/3 seniorek<sup>27</sup>. W Polsce prawie 70% osób pobierających wcześniejszą emeryturę to kobiety<sup>28</sup>; także większość pracujących emerytów to kobiety. Prawie połowa z nich pracuje, będąc na wcześniejszej emeryturze (w przedziale wieku 55-59 lat); 1/3 to starsze emerytki: 60-64 lata. Większość zgodnie przyznaje, że podstawową przyczyną podejmowania pracy są finanse, chęć utrzymania dawnych standardów życia<sup>29</sup>.

To nie fakt osiągnięcia wieku emerytalnego jest główną motywacją dla kobiet, by zrezygnować z zatrudnienia. Tylko 13,5% z biernych zawodowo kobiet wskazało tę przyczynę, w stosunku do 23,3% mężczyzn<sup>30</sup>. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w 2006 roku wykazało, że ponad połowa osób zajmująca się małymi dziećmi to kobiety w wieku 45-64. Dodatkowo 40% kobiet w najstarszym przedziale – 55-64 lat sprawuje na co dzień opiekę nad nie swoimi dziećmi – wnukami, dziećmi krewnych<sup>31</sup>.

Rozwiązaniem dla dłuższego utrzymania kobiet na rynku pracy nie wydaje się zatem podniesienie wieku emerytalnego, ponieważ przyczyny wycofywania się z rynku pracy leżą gdzie indziej. Pytani o przyczyny, dla których przedłużyliby czas pracy, emeryci bez wyraźnych różnicowań ze względu na płeć wskazują jakość zatrudnienia: elastyczną organizację czasu oraz polepszenie warunków pracy i dalsze zdobywanie kwalifikacji<sup>32</sup>. Ponadto rozwój opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi odciążałby z obowiązków opiekuńczych nie tylko młode mamy, ale i babcie. Dla kobiet drugim ważnym powodem dla kontynuacji kariery zawodowej byłaby większa dostępność usług opiekuńczych<sup>33</sup>.

<sup>26</sup> *Rocznik Demograficzny 2010*, GUS, Warszawa 2010, s. 394.

<sup>27</sup> *Labour market statistics 2009 Edition*, Eurostat/European Commission Luxembourg 2009, s. 21.

<sup>28</sup> *Mały Rocznik Statystyczny 2010*, GUS, Warszawa 2010, s. 156.

<sup>29</sup> *Przejsie z pracy na emeryturę*, GUS, Warszawa 2006, s. 46.

<sup>30</sup> *Kwartalna informacja...*, s. 12.

<sup>31</sup> *Praca a obowiązki...*, s. 36-7.

<sup>32</sup> *Przejsie z pracy...*, s. 188.

<sup>33</sup> Tamże.

## 6. Niedostosowanie popytu i podaży pracy

Problemem w znalezieniu zatrudnienia przez kobiety bywa horyzontalna segregacja zawodowa, która zaczyna się na długo przed wejściem na rynek pracy – w szkole. W przeciągu ostatnich 20 lat poziom wykształcenia kobiet znacząco wzrósł – w 1988 roku wyższe wykształcenie posiadało tylko 5,9% kobiet, w 2002 roku już 18,7%, istnieje także presja na jak najwyższe wykształcenie kobiet jako gwarancja ich niezależności<sup>34</sup>. Rzeczywiście, poziom wykształcenia skorelowany jest z wartościami wskaźnika zatrudnienia poszczególnych grup. Kobiety o wykształceniu wyższym lub zawodowym – średnim oraz zasadniczym radzą sobie najlepiej na rynku pracy (powyżej 75% i więcej zatrudnionych), najtrudniej jest paniom o wykształceniu średnim ogólnym lub gimnazjalnym i niższym<sup>35</sup>. Na uczelniach technicznych dziewczęta stanowią tylko około 30% studiujących, zdarzają się kierunki, na których studiuje tylko chłopcy. Dziewczęta stanowią tylko 10% studiujących informatykę, wydziały elektryczno-techniczne w Polsce są zmaskulinizowane w około 95%<sup>36</sup>. Najbardziej sfeminizowane działy gospodarki narodowej to opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja, gdzie średnio pracuje około 3,5-krotnie więcej kobiet niż mężczyzn. Kobiety także częściej są pracownicami biurowymi, w usługach osobistych i sprzedaży. W usługach występuje też największa rotacja pracowników – odsetek bezrobotnych uprzednio pracujących w tym sektorze wynosi 54,1%<sup>37</sup>. Dwa razy częściej kobiety zatrudniane są w sektorze publicznym<sup>38</sup>. Problemem zgłaszanym przez polskich przedsiębiorców jest niedostosowanie struktury wykształcenia Polaków i Polek do zapotrzebowania kadrowego. Jak wynika z globalnego raportu Manpower, aż 51% badanych firm ma problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników, co na tle Europy (23%) jest słabym wynikiem. W związku z powyższym znaczna część Polaków i Polek skonfrontowanych ze zmieniającą się rzeczywistością ekonomiczną nie jest zadowolona ze swojego wykształcenia, przede wszystkim ze zbyt niskiego jego poziomu oraz nietrafionego kierunku<sup>39</sup>. Zdarza się też, że bierność zawodowa kobiet i zajęcie się domem są odpowiedzią na trudności w znalezieniu pracy, na przykład ze względu na zbyt niskie lub nieadekwatne do aktualnego popytu wykształcenie<sup>40</sup>.

<sup>34</sup> *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993-2009*, CBOS, Warszawa 2009, s. 1, 7, 8.

<sup>35</sup> *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2010, s. 4.

<sup>36</sup> *Dziewczyny na Politechniki 2011. Raport*, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, 2011, s. 16, [http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=226&Itemid=5](http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=226&Itemid=5) [dostęp: 26.11.2012].

<sup>37</sup> *Kwartalna informacja...*, s. 11.

<sup>38</sup> *Kobiety i mężczyźni...*, s. 6-7.

<sup>39</sup> *Aspiracje i motywacje edukacyjne...*, s. 9.

<sup>40</sup> G. Firlit-Fesnak, wyd. cyt., s. 120.

## 7. Zła organizacja pracy

Przedsiębiorczość Polaków wyrażająca się skłonnością do podejmowania samozatrudnienia wyprzedza przeciętnego obywatela UE. Mężczyzn, którzy sami stworzyli dla siebie miejsce pracy, jest 22,3%, kobiet natomiast 15%. Są to jedne z najwyższych odsetków w Unii Europejskiej, dla której średnia wynosi 9,8%, a podobne lub wyższe wartości osiągają tylko obywatele Europy Południowej: Rumunii, Włoch, Grecji i Portugalii, spoza UE – Turcji. W znaczącej liczbie krajów europejskich praca najemna stanowi ponad 90% form zatrudnienia kobiet<sup>41</sup>. Warto jednak zauważyć, że formy samozatrudnienia polskich kobiet to najczęściej mikroprzedsiębiorstwa lub relatywnie duża liczba drobnicowych gospodarstw rolnych<sup>42</sup>. Samozatrudnienie bywa także wymuszone przez realnego pracodawcę celem uniknięcia przez niego pozapłacowych kosztów pracy. Udział kobiet wśród pracodawców jest niższy niż mężczyzn i wynosi 30,1%<sup>43</sup>. Samozatrudnienie w Polsce wydaje się raczej ucieczką przed bezrobociem niż emanacją przedsiębiorczości i dążeniem do indywidualnego sukcesu.

Polacy i Polki pracują najdłużej w Europie. Najpopularniejsze etatowe zatrudnienie w pełnym wymiarze oznacza pracę 42,7 godziny w tygodniu (mężczyźni: 44,4, kobiety: 40,6). W Unii Europejskiej pracuje się średnio godzinę krócej – 41,8 godzin tygodniowo<sup>44</sup>. Z drugiej strony w niepełnym wymiarze pracy pracuje tylko 11,5% kobiet, co jest wynikiem trzykrotnie niższym niż średnia dla państw wspólnoty. Wynik 5,6% dla mężczyzn nie odbiega tak znacząco od UE (8,4%)<sup>45</sup>. Praca w niepełnym wymiarze w Polsce także trwa dłużej – 21,9 godzin tygodniowo, czyli 2 godziny więcej niż dla przeciętnego Europejczyka. Warto też zauważyć, że w Unii kobiety zatrudnione na część etatu przeciętnie pracują dłużej niż mężczyźni (19,2 godz. – 20,0 godz.)<sup>46</sup>. Polska znajduje się natomiast w europejskiej czołówce, jeśli chodzi o liczbę umów na czas określony – ponad ¼ pracowników zatrudniona jest w tej formie<sup>47</sup>. Co ważne, zgodnie z najnowszymi danymi GUS, w IV kwartale 2010 roku główną przyczyną zaprzestania pracy było wygaśnięcie umowy na czas określony. Dla 37,6% bezrobotnych to było głównym powodem wypadnięcia z rynku pracy (przed rokiem – 35,2%, w poprzednim kwartale – 32,7%; to więcej niż wskutek likwidacji zakładu pracy lub stanowiska pracy – 30,1%). Umowy na czas określony dotyczą przede wszystkim kobiet – to około 28% zatrudnionych pań w wieku 15-64. Średnia dla UE to 15% dla kobiet, około 13% dla mężczyzn<sup>48</sup>. Warto także

<sup>41</sup> *Labour market statistics 2009 ...*, s. 25.

<sup>42</sup> *Kobieta Pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. przy współpracy z Anną Kulpą-Ogdowską, Kutno 2006, s. 29, 30.

<sup>43</sup> *Kobiety i mężczyźni...*, s. 5.

<sup>44</sup> *Labour market statistics 2009...*, s. 31.

<sup>45</sup> *Kobiety i mężczyźni...*, s. 12.

<sup>46</sup> *Labour market statistics 2009...*, s. 31.

<sup>47</sup> Tamże, s. 26.

<sup>48</sup> Tamże.

przyjrzeć się ukrytemu wymiarowi bezrobocia, jakim jest niepełne zatrudnienie, dotyczące osób w wieku 15-74 lat, pracujących mniej niż 40 godzin tygodniowo, które chciałyby pracować dłużej i gotowe są podjąć inną lub dodatkową pracę w ciągu 2 tygodni. Grupa ta stanowiła po koniec 2010 roku około 2% wszystkich zatrudnionych, przy czym problem ten dotyczył głównie kobiet: 62,1% ogółu niepełnozatrudnionych<sup>49</sup>. Wydaje się, że kolejną barierą jest niewłaściwy kierunek rozwoju form zatrudnienia w Polsce. Destandaryzacja rynku pracy może odbywać się z korzyścią dla przedsiębiorców, jak i zatrudnionych. Względy ekonomiczne przemawiające za wdrażaniem takiego modelu to przede wszystkim racjonalizacja zatrudnienia, obniżenie jego kosztów i tym samym wzrost konkurencyjności. W kontekście sytuacji kobiet zapobiega to utracie pracownicy i konieczności ponoszenia kosztów organizowania i doszkalania zastępstw. Ze społecznego punktu widzenia elastyczne formy zatrudnienia zapobiegają marginalizacji i wykluczeniu z rynku pracy. W trudnych sytuacjach życiowych – jak macierzyństwo czy konieczność sprawowania opieki nad innym członkiem rodziny – praca niepełnoetatowa o dużej swobodzie organizacji pozwala zachować dochody i świadczenia wynikające z uczestnictwa w rynku pracy (choć to w dużej mierze zależy od ustaleń formalnoprawnych w poszczególnych krajach). Jednak aby elastyczne zatrudnienie spełniało swoją funkcję, zawarcie takiej umowy musi po pierwsze: być podyktowane wolną wolą i potrzebą zarówno pracownika, jak i pracodawcy; po wtóre: muszą istnieć gwarancje zachowania podstawowych praw pracowniczych. Nie można pominąć faktu, że w Polsce „flexi-praca” ma nieodłączne mankamenty, które w sposób szczególny mogą uderzać w kobiety i matki. Warto zauważyć, że zdestandaryzowane formy zatrudnienia zawierane są na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług), wyłączone częściowo lub całkowicie z obowiązku ubezpieczeniowego oraz niepodlegające prawodawstwu Kodeksu Pracy. Po pierwsze – to niestabilność i niepewność zatrudnienia, szczególnie w razie redukcji. Po wtóre – co szczególnie ważne dla matek – to łatwość zerwania zatrudnienia, jak również brak prawa do płatnych urlopów: macierzyńskiego lub opiekuńczego. Praca w niestandardowych formach dotyczy przede wszystkim stanowisk wykonawczych, które nie wiążą pracownika z wewnętrznym zarządzaniem firmą, zatem także szanse awansu są bardzo ograniczone, co rzutuje na wysokość płac. Ambiwalentny charakter związku pracownika z miejscem pracy może także być przyczyną zmiany stosunków zależności oraz wzmożonej intensyfikacji jego/jej pracy, zwłaszcza wobec braku ustalonego czasu pracy oraz niestosowalności kategorii nadgodzin<sup>50</sup>. Niekorzystna dla przedsiębiorców może okazać się – spowodowana powyższymi warunkami – rotacja pracowników, jak i słabsza identyfikacja z firmą. Unijna Dyrektywa 1999/70/WE nakazuje zatrudnienie terminowe stosować tylko w określonych, wy-

<sup>49</sup> *Kwartalna informacja...*, s. 7.

<sup>50</sup> Por. B. Skowron-Mielnik, *Zagrożenia ze strony elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy*, [w:] *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, C. Sadowska-Snarska (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008.

magających tego przypadkach, jednocześnie zakładając wskazanie maksymalnego czasu trwania takiego zatrudnienia oraz ograniczając możliwości jego zerwania tylko do obiektywnie uzasadnionych okoliczności<sup>51</sup>. Powyższe sytuacje powodują też, że związki zawodowe stanowczo opowiadają się przeciwko atypowym formom zatrudnienia. Uelastycznianie rynku pracy przebiega w Polsce z logiką odmienną niż w państwach Zachodniej Europy. O ile tam chodzi raczej o elastyczność numeryczną wewnętrzną (wymiaru i czasu pracy) oraz elastyczność funkcjonalną (możliwość zdobywania nowych kwalifikacji), o tyle w Polsce realizowany jest model przede wszystkim zwiększania elastyczności numerycznej zewnętrznej, tj. łatwości zawiązania oraz zerwania stosunku zatrudnienia<sup>52</sup>. Innymi słowy, wdrażana jest idea *flexibility* z pominięciem *security*.

## 8. Nieskuteczna polityka rynku pracy

Wydatki na politykę rynku pracy nie są w Polsce wysokie. Najbardziej niedoinwestowana w porównaniu z Europą wydaje się obsługa osób poszukujących pracy: służby zatrudnienia; także wydatki na wsparcie finansowe bezrobotnych są 2 razy niższe. Wsparcie funduszy europejskich pozwoliło zwiększyć wydatki na politykę aktywizacyjną, tj. szkolenia, tworzenie nowych miejsc pracy, rehabilitację zawodową, inicjatywy *start-up*. Nie zmienia to jednak faktu, że system walki z bezrobociem jest niedofinansowany. W roku 2007 wydatki na ten cel w Polsce wynosiły 60% średnich wydatków dla wszystkich 27 państw UE, stanowiąc zaledwie 1,02% polskiego PKB<sup>53</sup>.

Warto zauważyć, że w Polsce aktywność zawodowa kobiet jest silnie powiązana z ich decyzjami prokreacyjnymi. Niepewność na rynku pracy, przymus konkurencyjności, mobilności oraz dostosowania do elastycznych warunków nie motywują Polaków i Polek do rodzicielstwa. Młode kobiety w Polsce odraczają decyzje prokreacyjne ze względu na lęk przed pogorszeniem się ich sytuacji na rynku pracy oraz brak możliwości godzenia życia rodzinnego z zawodowym. Jak wskazują badania, mimo największej aprobaty, model partnerski najtrudniej wcielić w życie, w związku z czym wśród aktywnych zawodowo partnerów najczęściej realizowany jest model mieszany rodziny<sup>54</sup>. Z badań CBOS wynika, że zdaniem Polaków najskuteczniejszymi zachętami do posiadania dzieci byłyby przede wszystkim reorganiza-

<sup>51</sup> B. Grzybowski, *Związki zawodowe wobec elastycznych form zatrudnienia*, [w:] *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, C. Sadowska-Snarska (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008, s. 72.

<sup>52</sup> Wilthagen T., Tros F., *The concept of flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets*, Tilburg University, Tilburg 2004 (tłumaczenia własne oraz za M. Rymsza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, ISP, Warszawa 2005).

<sup>53</sup> *Labour market statistics 2009 ...*, s. 100.

<sup>54</sup> *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, CBOS, Warszawa, marzec 2006, s. 5, 9.



cja pracy sprzyjająca matkom, zwiększenie dostępności do placówek opiekuńczych, jak i wsparcie rodziny za pośrednictwem narzędzi finansowych (ulg podatkowych, transferów socjalnych) oraz poprzez rozwiązanie kwestii mieszkaniowej, szczególnie dotkliwej dla ludzi młodych<sup>55</sup>. Aby polityka rynku pracy oraz zatrudnienia była skuteczna i przyjazna kobietom, musi stać się prorodzinna.

## 9. Podsumowanie

W kontekście Celu I Projektu Założeń Polityki Ludnościowej w Polsce 2013, tj. tworzenia warunków sprzyjających powstawaniu rodzin, przede wszystkim poprzez wspieranie małżeństw i realizację celów prokreacyjnych<sup>56</sup>, wydaje się, że nie wszystkie problemy demograficzne Polski wynikają z deinstytucjonalizacji rodziny w postaci odchodzenia od jej tradycyjnej formy małżeństwa. Ich przyczyny sięgają znacznie głębiej, pozostając w bezpośrednim związku z brakiem zapewnienia warunków ekonomicznych wystarczających do podejmowania decyzji o rodzicielstwie. Szczególnym problemem jest brak organizacji pracy sprzyjającej godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. W tym kontekście wyzwaniem jest przede wszystkim wzięcie pod uwagę potrzeb kobiet funkcjonujących na rynku pracy – potrzeby bezpiecznego zatrudnienia, płac adekwatnych do wykonywanych obowiązków, jak i przeciwdziałania stereotypom płci przedstawiającym kobiety jako pracowników mniej pewnych. W tym kontekście wyraźnie wyłania się potrzeba wprowadzania narzędzi z zakresu polityki równościowej, wspierających równomierny podział obowiązków opiekuńczo-prokreacyjnych pomiędzy obydwój pracujących rodziców, niezależnie od ich matrymonialnego statusu. Ścisła koordynacja narzędzi polityki rynku pracy z narzędziami polityki rodzinnej jest warunkiem koniecznym poprawy sytuacji demograficznej Polski: aby posiadanie dzieci nie wiązało się z ryzykiem, a było powodem wzmożonej uwagi i szerokiego wsparcia państwa.

## Literatura

- Activity rates by sex, age and nationality (%)*, Eurostat Databases, Last update: 12-11-2012.
- Aliaga Ch. *Statistics in focus: population and social conditions. How is the time of women and men distributed in Europe?* Issue 4/2006, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF) [dostęp: 8.10.2013].
- Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993-2009*, CBOS, Warszawa 2009.
- Balcerzak-Paradowska B., *Współczesna polityka rodzinna wobec kryzysu dzietności*, Biuro Analiz Sejmowych, nr 8 (78), 29 kwietnia 2010.

<sup>55</sup> Por. *Polityka państwa wobec rodziny oraz dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci*, raport, CBOS, Warszawa, marzec 2006.

<sup>56</sup> *Założenia polityki ludnościowej w Polsce 2013. Projekt*, Rządowa Rada Ludnościowa Warszawa, luty 2013, s. 14.

- Dziewczyny na Politechniki 2011. Raport*, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, 2011, [http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=226&Itemid=5](http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=226&Itemid=5) [26.11.2012, 13:30].
- Employment rates by sex, age and nationality (%)*, Eurostat Databases, Last update: 12-11-2012.
- Firlit-Fesnak G., *Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy; spojrzenie pracodawców i kobiet. Raport syntetyczny z badań empirycznych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
- Gender Index. Monitorowanie równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, E. Lisowska (red.), EQUAL, UNDP, Warszawa 2007.
- Global Shortage Survey Results 2010*, Manpower 2010, [https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/3b781500428d4a12a0b8ee4f3871948a/2010\\_Global\\_Shortage\\_Survey\\_\\_Results\\_0504101+def.pdf?MOD=AJPERES](https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/3b781500428d4a12a0b8ee4f3871948a/2010_Global_Shortage_Survey__Results_0504101+def.pdf?MOD=AJPERES) [dostęp: 26.11.2012].
- Grzebińska P., *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2010 roku*, Sedlak&Sedlak, <http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2211> [dostęp: 8.10.2013].
- Grzybowski B., *Związki zawodowe wobec elastycznych form zatrudnienia*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008.
- Household Production and Consumption. Proposal for a Methodology of Household Satellite Accounts*, European Communities, Luxembourg 2003. [http://tilastokeskus.fi/tup/kantilinpito/hhsa\\_final\\_report\\_web2003-0409.vol.3.pdf](http://tilastokeskus.fi/tup/kantilinpito/hhsa_final_report_web2003-0409.vol.3.pdf) [dostęp: 8.10.2013].
- Kobieta Pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. przy współpracy z Anną Kulpą-Ogdowską, Kutno 2006.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2010.
- Kobiety na kierowniczych stanowiskach. Polska i świat – wyniki badania Manpower 2008*, [https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/96b2078041cb39c9bea0bf94a9a2d887/Kobietyna-kierowniczychstanowiskach\\_podsumowaniebadania.pdf?MOD=AJPERES](https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/96b2078041cb39c9bea0bf94a9a2d887/Kobietyna-kierowniczychstanowiskach_podsumowaniebadania.pdf?MOD=AJPERES) [dostęp: 26.11.2012].
- Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, IV kwartał 2010, GUS, Warszawa 2011.
- Labour market statistics 2009 Edition*, Eurostat/European Commission, Luxembourg 2009.
- Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex and age (%)*, Eurostat Databases, Last update: 12-11-2012.
- Mały Rocznik Statystyczny 2000*, GUS, Warszawa 2000.
- Mały Rocznik Statystyczny 2010*, GUS, Warszawa 2010.
- Nie ma jak rodzina*, CBOS, Warszawa, marzec 2008.
- Nieopłacana praca domowa – jak ją traktować żeby skutecznie tworzyć podstawy opiekuńczego społeczeństwa*, Instytut Spraw Obywatelskich, Łódź 2006.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2006/2007*, GUS, Warszawa 2007.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, GUS, Warszawa 2010.
- Polityka państwa wobec rodziny oraz dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci*, CBOS, Warszawa, marzec 2006.
- Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, Warszawa, marzec 2006.
- Praca a obowiązki rodzinne w 2005 roku*, GUS, Warszawa 2006.
- Przejście z pracy na emeryturę*, GUS, Warszawa 2006.
- Rocznik Demograficzny 2010*, GUS, Warszawa 2011.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 sierpnia 2010 r. w sprawie rodzajów innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania, DzU 2010, nr 161, poz. 1080).
- Rymsza M. (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, ISP, Warszawa 2005.
- Skowron-Mielnik B., *Zagrożenia ze strony elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy*, [w:]

- C. Sadowska-Snarska (red.), *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008.
- Sochańska-Krawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Morysińska A., *Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Raport z badań jakościowych i ilościowych*, PAG Uniconsult, Laboratorium Badań Społecznych, Warszawa 29.09.2009.
- Titkow A., Duch-Krzystoszek D., Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia perspektywy*, IFiS PAN, Warszawa 2004.
- Unemployment rates by sex, age and nationality (%)*, Eurostat Databases, Last update: 12-11-2012.
- Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r., DzU nr 95, poz. 425; tekst jednolity z dnia 16 maja 1996 r., DzU nr 67, poz. 329; tekst jednolity z dnia 19 listopada 2004 r., DzU nr 256, poz. 2572).
- Wilthagen T., Tros F., *The concept of flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets*, Tilburg University, Tilburg 2004.
- Założenia polityki ludnościowej w Polsce 2013. Projekt*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, luty 2013, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bip/BIP\\_zalozenia\\_polityki\\_ludnosciowej\\_Polski\\_2013\\_projekt\\_luty\\_2013.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bip/BIP_zalozenia_polityki_ludnosciowej_Polski_2013_projekt_luty_2013.pdf) [dostęp:13.05.2013].

## BARRIERS TO THE EMPLOYMENT OF WOMEN

**Summary:** The aim of this article is to outline the factors on the Polish labor market that put women in unfavorable position. Apart from the basic system factor that is inefficient and variable labor market policy uncoordinated with family policy, other causes of women's relative disadvantage on the labor market are considered: occupational segregation (horizontal and vertical), income inequality and cultural factors associated with gender contract and the traditional understanding of female roles in society which results in the lack of equal opportunities in employment.

**Keywords:** labour market, gender equality, occupational segregation, gender pay gap.