

Agata Szydlik-Leszczyńska

Niewykorzystany potencjał pracy kobiet barierą rozwoju nowej gospodarki

Ekonomiczne Problemy Usług nr 105, 263-275

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

AGATA SZYDLIK-LESZCZYŃSKA

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

NIEWYKORZYSTANY POTENCJAŁ PRACY KOBIE BARIERĄ ROZWOJU NOWEJ GOSPODARKI

Wprowadzenie

Doświadczenia gospodarki światowej przełomu wieku XX i XXI wskazują na istotne zmiany, jakie dokonały się w strukturze produkcji i usług oraz w podziale pracy w skali międzynarodowej. Rozwój nowych technologii teleinformatycznych oraz sieci Internet spowodował żywiołowe zmiany w sposobach produkcji i metodach świadczenia usług oraz kontaktach z klientem i między przedsiębiorstwami. Tradycyjny handel zyskał potężnego konkurenta w postaci handlu internetowego, ale także zmienił się sposób kreowania wyrobów i komunikacji firm z rynkiem. Rozwój nowych technologii pozwolił pokonać barierę czasoprzestrzeni, a rozwój korporacji ponadnarodowych dysponujących zasobami kapitałowymi przyczynił się do unifikacji modeli produkcyjnych i świadczenia usług, co przyniosło zmiany na rynku pracy związane z formą, miejscem i sposobami jej wykonywania.

Opracowanie ma na celu zaprezentowanie sytuacji kobiet na rynku pracy, ich trudności w powrocie na ten rynek po urodzeniu dziecka oraz wskazanie na elastyczne formy zatrudnienia, w tym pracę w domu z użyciem nowoczesnych technologii z zakresu komunikacji i przetwarzania danych, jako rozwiązanie pozwalające łączyć obowiązki domowe z pracą zawodową. Rozwiązanie to stanowi szansę dla kobiet pozostających w domu zwłaszcza, że „w »nowej gospodarce«, którą charakteryzuje zmienność, ruch i niepewność, nastąpi odchodzenie od stałego zatrudniania etatowego na rzecz form elastycznych”¹.

¹ R. Żelazny: *Nowa gospodarka: mity i rzeczywistość. Od fascynacji do naukowego poznania*, w: *Problemy globalizacji gospodarki*, red. T. Bernat, PTE, Szczecin 2003, s. 102.

1. Nowa gospodarka a zmiany w świecie pracy

„Nowa gospodarka” spowodowała przyspieszenie rozwoju gospodarczego w krajach uznawanych przez wiele dekad za zacofane, m.in. Indie, Chiny, ale także Brazylię. Nasilające się procesy globalizacyjne spowodowały, że terytoria uznawane za zacofane gospodarczo dzięki zastosowaniu technologii teleinformatycznych weszły w fazę dynamicznego, wieloletniego wzrostu gospodarczego przypominającego fazę pierwszej i drugiej rewolucji przemysłowej w Europie. Dzięki nowoczesnym technologiom kraje zacofane mogły się rozwijać dość szybko, z pominięciem pewnych stadiów rozwojowych. Jednocześnie napotykają one istotne bariery związane z niedowładem instytucji publicznych, nierównościami ekonomicznymi, korupcją i małą wydolnością systemów prawnych. Największym beneficjentem „nowej gospodarki” były Stany Zjednoczone. Wynikało to w dużej mierze z przygotowania społeczno-kulturowego społeczeństwa amerykańskiego na dynamiczne zmiany ekonomiczne i technologiczne. Amerykańskie przywiązanie do indywidualizmu i przedsiębiorczości było dobrą podstawą do rozwoju „nowej gospodarki”. Ponadto nagromadzenie kapitału finansowego w Stanach Zjednoczonych wraz z dobrze rozwiniętą infrastrukturą bankową, doradczą i marketingową zachęcało do rozwoju spółek hi-tech i spółek dot-com. Równolegle obserwowano rozwój szeregu innowacyjnych instrumentów finansowych, które zachęcały do lokowania w przedsięwzięcia wysokiego ryzyka. Splot tych czynników spowodował sukces amerykańskiej gospodarki pod koniec XX wieku, ale równoczesne uruchomienie mechanizmów spekulacyjnych na innych rynkach, zwłaszcza na rynku nieruchomości, stało się przyczyną załamania gospodarki amerykańskiej i spowolnienia w gospodarce innych krajów wysokorozwiniętych. W warunkach europejskich rozwój „nowej gospodarki” nie miał tak spektakularnego przebiegu. Unia Europejska z obowiązującym na jej terenie modelem społecznym ma charakter dużo bardziej egalitarny, a społeczeństwo europejskie jest znacznie mniej mobilne niż amerykańskie. Jednocześnie to, co wyróżnia Europę, to znaczna liczba małych i średnich przedsiębiorstw charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami innowacyjności, firmy te lokalizują się na terenach zurbanizowanych i tworzą swoistą sieć powiązań z dużymi przedsiębiorstwami przemysłowymi. Skupiska takich firm obserwujemy m.in. na północy Włoch, w Kraju Sary w Niemczech, w Beneluksie oraz wokół aglomeracji Paryża i Londynu. Interesująco rozwija się „nowa gospodarka” w krajach skandynawskich, zwłaszcza na przełomie lat 90. XX wieku i początku XXI w. Finlandii, gdzie stymulatorem rozwoju nowych technologii było państwo.

Rozwój „nowej gospodarki” przyniósł określone skutki dla rynku pracy. Trudno jest zaprezentować wiarygodne dane dotyczące ilościowych skutków dla miejsc pracy na skali gospodarki światowej i w poszczególnych krajach, z całą pewnością nastąpiły jednak zmiany jakościowe. Jak przy okazji każdej rewolucji technologicznej obserwujemy zmianę w strukturze popytu na pracę ze względu na po-

siadane kwalifikacje, przy czym w przypadku rewolucji internetowej dynamika zmian jest dużo większa, niż miało to miejsce w poprzednich okresach. Nastąpiło radykalne ograniczenie popytu na pracę w bezpośredniej produkcji przemysłowej, natomiast zwiększył się popyt na pracę w dystrybucji, magazynowaniu oraz w działach związanych z obsługą klienta. Wraz z rozwojem technologii teleinformatycznych pojawiają się nowe zawody na rynku pracy, które wymagają nowego typu kwalifikacji, ale przede wszystkim oczekuje się postaw wysoce elastycznych. Praca staje się mniej stabilna, ma charakter nieciągły, zadaniowy i zdecentralizowany, ale także bardziej stresujący i wymagający ciągłego podążania za nowościami. Osoby przez dłuższy czas wyłączone z rynku pracy tracą z nim kontakt, często bezpowrotnie. Jednocześnie rozwój nowych technologii daje możliwość oderwania pracownika od miejsca pracy, pracę można wykonywać wszędzie, a rozliczać się z konkretnych zadań. Rozwija się tzw. home office – ta forma daje możliwość aktywizacji zawodowej osobom, które nie mogą bądź nie chcą codziennie stawiać się w pracy, np. kobietom pozostających w domu i wychowujących dzieci. Kobiety takie czasowo wyłączone z rynku pracy mają trudności w powrocie na ten rynek. Pracodawcy postrzegają je jako mniej atrakcyjne, ponieważ przerwa w zatrudnieniu wpływa na erozję ich kwalifikacji, a posiadanie dzieci ogranicza ich dyspozycyjność wynikającą na przykład z ich choroby. Sytuacja ta w dużej mierze warunkowana jest przypisaną kobietom społeczną odpowiedzialnością za opiekę i wychowanie, zwłaszcza małych dzieci. Badania wykazują, iż to właśnie kobiety w znacznie większym stopniu rezygnują z pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem. Poza tym kobiety znacznie częściej pracują w zawodach, które dają im mniejszą możliwość elastycznego wykonywania swoich obowiązków zawodowych, co powoduje, że decydują się na czasową bądź całkowitą rezygnację z pracy. Taki okres dezaktywizacji rzutuje na dalsze losy zawodowe kobiet, a czasami wręcz uniemożliwia powrót do pracy. Biorąc pod uwagę rosnące wskaźniki skolaryzacji i duży udział kobiet na wysokich poziomach edukacji oraz niższą niż mężczyzn ich aktywność ekonomiczną, zwłaszcza do 35. roku życia, możemy mówić o niewykorzystanych lub nie w pełni wykorzystanych zasobach pracy kobiet. Rozwój i efektywne wykorzystanie nowych technologii wymagają posiadania odpowiednich umiejętności i kompetencji, które w szybkim tempie tracą na aktualności, a osoby pozostające poza rynkiem pracy nie są w stanie ich nadrobić.

2. Aktywność ekonomiczna kobiet

Z analizy podstawowych wskaźników rynku pracy wyraźnie wynika, iż sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza w porównaniu z sytuacją mężczyzn. Charakteryzują się one niższym: współczynnikiem aktywności zawodowej (na koniec 2011 roku dla mężczyzn wyniósł on 64,7%, dla kobiet 48,7%) i wskaźnikiem zatrudnie-

nia (dla mężczyzn w tym samym roku wyniósł 58,9%, dla kobiet 43,4%), natomiast wyższą stopą bezrobocia (dla mężczyzn było to 8,8%, a dla kobiet 10,9%)². Niezależnie od poziomu wykształcenia istnieją różnice w aktywności zawodowej oraz zatrudnieniu między płciami na niekorzyść kobiet. Podobnie przedstawia się sytuacja z aktywnością zawodową i zatrudnieniem ze względu na wiek. Największe różnice we wskaźniku aktywności zawodowej na niekorzyść kobiet są widoczne w przedziałach wiekowych od 20 do 34 lat (różnice między wskaźnikami w 2011 roku wyniosły niecałe 16%). Z kolei największa różnica między wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn i kobiet dotyczy wieku 25-34 lata (różnica między wskaźnikami wynosi blisko 17%). Sytuacja ta w dużej mierze związana jest z urodzeniem dziecka i opieką nad nim.

Z kolei stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Trudniej znaleźć pracę zwłaszcza kobietom powracającym na rynek pracy po dłuższej przerwie oraz poszukującym pierwszej pracy (absolwentkom)³. W 2011 roku najwyższa stopa bezrobocia dotyczyła kobiet w wieku 18-19 lat (42,4%), najbardziej sfeminizowana była grupa bezrobotnych w wieku 40-44 lata, w której na 100 bezrobotnych mężczyzn przypadło 131 bezrobotnych kobiet⁴. W tej grupie stopa bezrobocia kobiet wyniosła 8,2% wobec 5,8% dla mężczyzn. Kobiety częściej niż mężczyźni są również zagrożone bezrobociem długotrwałym. Zgodnie z danymi urzędów pracy w końcu 2011 roku 37,6% zarejestrowanych bezrobotnych kobiet i 31,0% zarejestrowanych bezrobotnych mężczyzn pozostawało bez pracy dłużej niż rok. Poza tym wykształcenie nie chroni kobiet przed bezrobociem. Bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone niż bezrobotni mężczyźni⁵. W 2011 roku ponad 64% bezrobotnych kobiet miało wykształcenie średnie, policealne lub wyższe, wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł około 43%.

Porównując podstawowe mierniki aktywności zawodowej w krajach Unii Europejskiej (UE-27) i w Polsce według płci, można zauważyć, że większość wskaźników dla kobiet w Polsce jest mniej korzystna w stosunku do średnich unijnych. Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia są niższe, a stopa bezrobocia wyższa. Więcej pracujących kobiet z kolei podejmuje pracę na własny rachunek, co świadczyć może o większej ich przedsiębiorczości i przy sprzyjających warunkach może stanowić szansę na powrót na rynek pracy polskich kobiet (tabela 1).

² www.stat.gov.pl: BDL.

³ *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2012.

⁴ *Ibidem*.

⁵ A. Szydlik-Leszczyńska: *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Difin, Warszawa 2012, s. 63.

Tabela 1

Podstawowe mierniki aktywności zawodowej ludności w krajach Unii Europejskiej i w Polsce według płci w 2011 roku (%)

Wyszczególnienie	Kobiety		Mężczyźni	
	Polska	UE-27	Polska	UE-27
Współczynnik aktywności zawodowej w wieku 15 lat i więcej	48,4	50,7	64,5	64,8
Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15 lat i więcej	43,4	45,8	58,7	58,6
Pracujący na własny rachunek w ogólnej liczbie pracujących w wieku 15 lat i więcej	14,4	10,2	22,6	19,2
Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie pracujących w wieku 15 lat i więcej	11,1	32,1	5,5	9,0
Stopa bezrobocia w wieku 15-74 lata	10,5	9,7	9,0	9,5
Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w wieku 15 lat i więcej	38,2	42,2	36,2	43,5

Źródło: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy...*

W 2011 roku w krajach Unii Europejskiej, podobnie jak w Polsce, problem długotrwałego bezrobocia w większym stopniu dotyczył kobiet niż mężczyzn, ale udział kobiet długotrwale bezrobotnych w populacji kobiet bezrobotnych w Polsce jest niższy od średniej dla krajów Unii Europejskiej.

3. Obowiązki rodzinne i ich konsekwencje dla aktywności zawodowej kobiet

Aktywność ekonomiczna kobiet w Polsce jest niższa niż mężczyzn, a różnice dla obu płci są duże, zwłaszcza do 35. roku życia, kiedy rodziny z reguły posiadają małe dzieci. W Polsce łączenie pracy i obowiązków domowych, a zwłaszcza sprawowania opieki nad najmłodszymi dziećmi, co wiąże się często z całkowitą lub częściową rezygnacją z pracy zawodowej bądź też z korzystaniem z urlopu wychowawczego, nadal jest postrzegane jako problem w głównej mierze kobiet, który pogłębia dodatkowo niski poziom zaangażowania mężczyzn w pełnienie obowiązków domowych. W wyniku badań przeprowadzonych przez GUS w 2010 roku

dotyczących pracy w kontekście obowiązków rodzinnych⁶ okazało się, iż zaledwie 1,2% badanych mężczyzn opiekujących się dzieckiem do lat 8 skorzystało z prawa do urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej 1 miesiąca, mimo że polskie prawo umożliwia korzystanie z urlopu wychowawczego zarówno mężczyznom, jak i kobietom. Z prawa do urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej 1 miesiąca skorzystało 38,4% kobiet, które tylko tymczasowo, ale całkowicie zrezygnowały z pracy ze względu na najmłodsze dziecko. Spośród tej grupy najczęściej osób przebywało na urlopiach trwających powyżej roku (33,9%), znaczna część (20,7%) była w trakcie urlopu, co uniemożliwiło dokładne określenie docelowej długości urlopu wychowawczego. Alternatywą do urlopu wychowawczego jest zmniejszenie wymiaru czasu pracy, umożliwiające łączenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem⁷. Wyniki badań wskazują, iż 12,7% osób opiekujących się dzieckiem do lat 8 deklaruje zmniejszenie wymiaru czasu pracy na okres co najmniej 1 miesiąca w celu sprawowania opieki nad najmłodszym dzieckiem, przy czym sytuacja taka znacznie częściej miała miejsce wśród kobiet (22,5%) niż wśród mężczyzn (3,0%). Inną formą godzenia opieki nad najmłodszym dzieckiem z pracą zawodową, oprócz wspomnianego urlopu wychowawczego, jest rezygnacja z pracy – czasowa lub całkowita⁸. Spośród badanych niemal 5,5% zrezygnowało z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem, przy czym z pracy zrezygnowało 1,1% mężczyzn i 9,8% kobiet, co ponownie wskazuje na wyraźne różnice według płci. Wyniki badań *Praca a obowiązki rodzinne*, skierowanego do osób w wieku od 15 do 64 lat, wyraźnie uwidaczniają istotne różnice między stopniem zaangażowania kobiet i mężczyzn

w sprawowanie obowiązków opiekuńczych⁹. Odsetek mężczyzn zmniejszających wymiar czasu pracy, rezygnujących z pracy bądź korzystających z urlopów wychowawczych w celu opieki nad dzieckiem jest wielokrotnie niższy niż odsetek kobiet. Co więcej, wyniki wskazują, iż to kobiety są w większym stopniu ograniczone stałymi godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy, bez możliwości dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych. Sytuacja ta warunkowana jest w dużej mierze zatrudnieniem kobiet w zawodach, instytucjach i przedsiębiorstwach, które ogólnie charakteryzują się mniejszym stopniem elastyczności zatrudnienia w kontekście organizacji czasu pracy. Kobiety stanowią większość wśród pracowników najemnych w sektorze publicznym, w sektorze edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, osób wykonujących prace biurowe, gdzie możliwości dostosowania godzin pracy do potrzeb obowiązków rodzinnych są ograniczone. Na możliwości godzenia sfery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi

⁶ *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r., Informacje i opracowania statystyczne*, GUS, Warszawa 2012, s. 38.

⁷ *Ibidem*, s. 40-42.

⁸ *Ibidem*, s. 42.

⁹ *Ibidem*, s. 50-51.

wpływa nie tylko organizacja czasu pracy, ale także dostępność usług opiekuńczych. Spośród gospodarstw domowych z dziećmi do lat 14 ponad 30% korzysta z usług opiekuńczych dla najmłodszego dziecka, najczęściej w wymiarze 6-8 godzin dziennie. Jednakże wiele osób (głównie kobiet) rezygnuje całkowicie z pracy lub podejmuje pracę w niepełnym wymiarze z powodu zbyt wysokich kosztów lub ograniczonej dostępności usług opiekuńczych. Sytuacja ta dotyczy około 11% kobiet opiekujących się dzieckiem do lat 14. Odsetek ten nieznacznie wzrasta, gdy uwzględnione są dodatkowo osoby opiekujące się dorosłymi (osobami w wieku 15 lat i więcej) wymagającymi pomocy. W sumie około 370 tys. osób może więc stanowić niewykorzystane lub nie w pełni wykorzystane zasoby pracy. Osoby te mogłyby stać się aktywne zawodowo lub zwiększyć swój udział w rynku pracy, gdyby sektor usług opiekuńczych zarówno dla dzieci, jak i dorosłych był lepiej dostosowany do rzeczywistych potrzeb potencjalnych klientów, w tym także ich zasobności finansowej. Dla prawie połowy osób, które nie podejmują pracy w ogóle lub podejmują ją w niepełnym wymiarze i które opiekują się dziećmi lub osobami dorosłymi, przyczyną tego stanu rzeczy jest zbyt wysoka cena usług opiekuńczych. Fakt, iż to głównie kobiety biorą na siebie konieczność całkowitej bądź częściowej dezaktywizacji zawodowej w celu sprawowania obowiązków opiekuńczych wpływa następnie na ich dalsze losy na rynku pracy. W szczególności długie przerwy w zatrudnieniu wiążą się z obniżeniem konkurencyjności kobiet na rynku pracy wobec mężczyzn, którzy mimo istniejących rozwiązań prawnych pozwalających im na większe zaangażowanie w życie rodzinne (np. prawo do urlopu wychowawczego) rzadko rezygnują z obowiązków zawodowych na rzecz obowiązków rodzinnych. Niewątpliwie jest to warunkowane czynnikami kulturowymi, w tym dominującym tradycyjnym modelem podziału obowiązków w rodzinie czy też gospodarstwie domowym.

Prawdopodobieństwo podejmowania przez matki pracy, która umożliwiałaby godzenie ról rodzinnych i zawodowych, zwiększa – jak wynika z badań krajów zachodnioeuropejskich – dostępność pracy na część etatu, przy założeniu proporcjonalności stawki godzinowej względem stawki pełnoetatowej¹⁰. W Polsce rozpowszechnienie pracy na część etatu wśród kobiet jest znacznie mniejsze niż w innych krajach. Polska w okresie 2007/2008 zajmowała 25 miejsce wśród krajów OECD, jeżeli chodzi o rozpowszechnienie pracy na część etatu. Jak wskazuje A. Kurowska, mała popularność pracy niepełnoetatowej w Polsce może wynikać z relatywnie niskich dochodów z takiej pracy, które nie są wystarczająco atrakcyjne dla kobiet preferujących zajmowanie się własnym domem i dziećmi. Jak wynika z danych za I kwartał 2012 roku, w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem lub osobą niepełnosprawną pracowało 109 tys. kobiet i zaledwie 15 tys.

¹⁰ A. Kurowska: *Barriere i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, „Polityka Społeczna”, 2010, nr 11-12, s. 12.

mężczyzn¹¹. W tym czasie wszystkich pracujących mężczyzn było 8765 tys., kobiet 7216 tys. Z raportu *Diagnoza społeczna 2011* wynika, iż elastyczny czas pracy jest jednym z najbardziej docenianych rozwiązań pozwalających na godzenie aktywności zawodowej z rodzicielstwem wśród osób, w których gospodarstwach domowych nie ma dzieci¹². Pojawienie się na świecie dziecka zmusza rodziców do organizacji czasu opieki nad dzieckiem, a rozwiązania preferowane przez rodziców posiadających dzieci są nieco inne niż opinie osób z gospodarstw domowych bez dzieci. Kobiety w gospodarstwach z dziećmi oceniają elastyczny czas pracy niżej, zaś wyższą rangę nadają rozwiązaniu, jakim jest możliwość pracy zmianowej. Jak wskazują autorzy opracowania, może to być związane z faktem, iż elastyczny czas pracy w praktyce może powodować większą liczbę niepłatnych nadgodzin, podczas gdy praca zmianowa oferuje uelastycznienie czasu pracy z jasnym sprecyzowaniem zakresu obowiązków związanych z pracą. Być może z podobnych względów słabiej oceniane jest wykonywanie pracy w domu. Z kolei w badaniach przeprowadzonych na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja w 2006 roku w ramach projektu „Mama w pracy” – w których kobiety określały m.in. rozwiązania przyjazne pracownikom będącym rodzicami – ankietowane wskazały przede wszystkim na: możliwość pracy w domu (27%), ruchome godziny pracy (24%) oraz istnienie przykładowych przedszkoli i żłobków (17%)¹³.

4. Wyniki badań przeprowadzonych wśród kobiet w województwie świętokrzyskim na temat barier w ich powrocie na rynek pracy po urodzeniu dziecka

Badania wśród 1000 bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko do 6. roku życia przeprowadzono w ramach projektu „PI Novum subsydium” zrealizowanego w 2012 roku w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki¹⁴. Kobiety wypowiedziały się na temat trudności i barier, które napotkały w powrocie na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Przeważająca część respondentek pochodziła z Kielc oraz ze wsi (w sumie 75%), były to głównie osoby młode, w wieku od 23 do 32 lat

¹¹ A. Szydlik-Leszczyńska: *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: *Mama w pracy czy w domu? Wyniki badań i analiz przeprowadzonych w ramach „PI Novum subsydium”*, red. A. Dybała, Wydawnictwo UJK, Kielce 2012, s. 45.

¹² *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, s. 140.

¹³ *Mama w pracy 2007. Raport*, cyt za: A. Smoder: *Równowaga praca – życie – wybór czy konieczność?*, „Polityka Społeczna” 2010, nr 4, s. 15.

¹⁴ Projekt pod nazwą „PI Novum subsydium” zrealizowano w województwie świętokrzyskim w roku 2012 w ramach POKL, priorytetu VI. *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*, działania 6.1. *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie*. Jednym z jego elementów były badania prowadzone wśród bezrobotnych kobiet, które posiadały dziecko/dzieci do lat sześciu. W artykule zaprezentowano wybrane wyniki tych badań.

(66%)¹⁵. Badane kobiety miały wysokie kwalifikacje formalne: 33% z nich legitymowało się wykształceniem wyższym (na poziomie I i II stopnia liczonych łącznie), średnim technicznym i średnim zawodowym – 21%, średnim ogólnokształcącym – 17%, a pomaturalnym i policealnym – 12%, z kolei najmniej, ponieważ 2%, miało wykształcenie gimnazjalne i niższe. Większość badanych kobiet to osoby długotrwale bezrobotne (powyżej jednego roku) – 77%, z czego 53% pozostaje w zasobie bezrobocia powyżej dwóch lat (bezrobotne od 2 do 5 lat – 35% ankietowanych, od 5 do 10 lat – 13% i powyżej 10 lat – 5%). Respondentki to głównie osoby z krótkim stażem pracy, do 5 lat – 77%, z czego 17% nie ma żadnego doświadczenia zawodowego. Kobiety w większości pochodziły z rodzin, w których dochód do dyspozycji na członka rodziny nie przekracza 600 zł netto – 78%, z czego 8%, w których dochód ten nie przekracza 200 zł netto. Po urodzeniu dziecka pracy poszukiwało 65% badanych kobiet, 35% nie podjęło takich działań. Ankietowane, które nie poszukiwały pracy po urodzeniu dziecka, jako główną tego przyczynę wskazywały na potrzebę pozostawiania z dzieckiem jak najdłużej – 45% badanych, a dla 30% dochody męża/partnera były wystarczające do utrzymania rodziny. W trakcie badań pojawiły się także inne kwestie, takie jak strach przed konfrontacją z rynkiem pracy i brak odczuwania potrzeb podjęcia pracy – po 7%. Część badanych ujawniła również okazywaną niechęć męża/partnera do podejmowania pracy przez kobiety – 3%, wymieniano również brak innej możliwości niż samodzielna opieka nad dzieckiem, pojawienie się drugiego dziecka, edukację i nieposzukiwanie pracy ze względu na zbyt małe dziecko. Kobiety, które poszukiwały pracy, jako metodę wskazywały szukanie pracy poprzez rodzinę i znajomych (85% poszukujących pracy) oraz Internet (80%). Znakomita większość wszystkich respondentek (81%) wysoko i bardzo wysoko oceniła swoje umiejętności posługiwania się komputerem i technologiami internetowymi w celu dotarcia do ofert pracy i innych informacji o rynku pracy. Na słabą i bardzo słabą umiejętność posługiwania się komputerem i Internetem w celu poszukiwania zatrudnienia wskazało natomiast 10% badanych. Bezrobotne kobiety zostały poproszone o określenie barier w znalezieniu zatrudnienia. Najwięcej odpowiedzi dotyczyło uwarunkowań zewnętrznych, aż 61% kobiet zwróciło uwagę na trudną sytuację na rynku pracy jako główny czynnik utrudniający znalezienie zatrudnienia. Jako drugą w kolejności barierę wymieniono przerwę w zatrudnieniu (35%), następnie wskazano na brak opieki nad dzieckiem (brak odpowiedniej osoby do opieki albo brak takiej instytucji, która mogłaby zająć się dzieckiem) bądź na nieadekwatne do wymagań rynkowych kwalifikacje zawodowe i umiejętności zawodowe (po 27%). Ponad 1/5 bezrobotnych kobiet odpowiedziała, że chce poświęcić się lepszemu prowadzeniu domu i w związku z tym jest mniej dyspozycyjna dla potencjalnego pracodawcy,

¹⁵ A. Szydlik-Leszczynska, M. Leszczyński: *Subsydiowana forma zatrudnienia w opinii osób wychowujących dziecko/dzieci do 6. roku życia*, w: *Mama w pracy czy w domu?...*, s. 119-139.

w dalszej kolejności znalazły się: brak wiary we własne możliwości i obawa przed zmianami (po 11%) oraz pleć jako bariera w powrocie na rynek pracy (8%). Odpowiadając na osobne pytanie dotyczące dostępności przedszkola/żłobka jak formy opieki nad dzieckiem, 42% kobiet wskazało na brak takiej dostępności. Mimo świadomości braku ciągłości w zatrudnieniu i erozji kwalifikacji blisko połowa badanych kobiet nie podejmowała aktywności w obszarze dokształcania, doskonalenia zawodowego bądź podnoszenia kwalifikacji z własnej inicjatywy (49%). Na aktywność w tym obszarze wskazało 38% badanych, z czego 27% określiło, iż brało udział w dodatkowych kursach, szkoleniach bądź studiach podyplomowych w trakcie pozostawania w domu z dzieckiem i pozostawania bez pracy. Z kształcenia na odległość korzystało 8% kobiet. Osoby, które nie podnosiły swoich kwalifikacji, poproszone zostały o wskazanie motywów braku aktywności w tym zakresie. Spośród odpowiedzi wysuwają się dwie główne, dominujące, a mianowicie chęć poświęcenia się opiece nad dzieckiem (35% wszystkich badanych) oraz bariery finansowe w podnoszeniu kwalifikacji (25%). Badane udzielały także odpowiedzi, iż nikt nie wymagał od nich podnoszenia kwalifikacji (17%), co poza barierami finansowymi może świadczyć o pasywności i oczekiwaniu na zewnętrzne stimulatory do działania. Równie niepokojące jest przekonanie, że podniesienie kwalifikacji nie poprawi sytuacji na rynku pracy kobiety (10%). Dalsze 9% odpowiedzi świadczy o braku potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego, zaś 3% badanych kobiet w ogóle nie chce wracać na rynek pracy. Badane kobiety poproszone zostały o określenie poziomu swojego możliwego zaangażowania w aktywność zawodową, która pozwoliłaby godzić ją z obowiązkami domowymi. W największym stopniu skłonne były one podjąć zatrudnienie w formie pół etatu (33%) oraz pracę na pełen etat (33%), w dalszej kolejności znalazła się praca w formie trzech czwartych etatu (24%), a 6% kobiet w czasie badań wykluczyła możliwość pogodzenia obowiązków domowych i zawodowych. Tak mała liczba kobiet wskazujących na niemożność pogodzenia obowiązków świadczy, iż przy zaistnieniu sprzyjających warunków zdecydowana większość badanych podjęłaby pracę. Osoby, które byłyby skłonne do podjęcia zatrudnienia na pół etatu, w 53% deklarowały chęć pracy i podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych w wyuczonym albo dotychczas wykonywanym zawodzie, natomiast 19% badanych chciałoby zmienić zawód i nabyć nowych umiejętności i kompetencji. Znalazła się również duża grupa kobiet, które chciały pracować w jakimkolwiek zawodzie, aby tylko nie być wyłączonym z rynku pracy (22%). Z kolei prawie 7% osób nie było zainteresowanych ani pracą na pół etatu, ani żadną pracą. Badane kobiety poproszone zostały także o określenie potencjalnych obszarów zawodowych, w których mogłyby podjąć zatrudnienie. Najwięcej osób zadeklarowało chęć podjęcia zatrudnienia w zakresie ogólnych prac biurowych (27%), kolejna pod względem wielkości grupa podjęłaby pracę w handlu (21%) i innych usługach (13%), 10% preferowało pracę w księgowości, 5% rozważało pracę w produkcji, natomiast 17% osób zadeklarowało, że jest im obojętne,

gdzie będą pracować. W badaniach starano się również określić rezygnację kobiet z aktywności zawodowej ze względu na ich zaangażowanie w opiekę nad dzieckiem i obowiązki domowe. Spośród wszystkich badanych kobiet 11% zadeklarowało, że opiekę nad dzieckiem cenią tak wysoko, iż są gotowe poświęcać mu czas do momentu pójścia do szkoły, nawet jeżeli nigdy nie nastąpiłby ich powrót na rynek pracy. Z kolei 14% stwierdziło, że brak im wiary i determinacji w znalezienie pracy, blisko 8% określiło, że nie jest w stanie przyswoić nowej wiedzy tak, by podnieść swoje kwalifikacje i pozycję na rynku pracy, a dla 6% najbliżsi nie stanowią dla nich dostatecznego wsparcia w powrocie na rynek pracy. Wskazywano także na prymat rodziny nad pracą (5%), w przypadku takich osób praca zawodowa nie pozwoliłaby wypełniać obowiązków domowych, poza tym podkreślano niemożność podjęcia pracy ze względu na dużą liczbę dzieci (3%), a kolejne osoby uznały pracę jako środowisko stresogenne, wręcz wrogie (3%). Zadowolający jest fakt, że 42% kobiet nie utożsamiało się z żadnym z powyższych stwierdzeń, co wskazuje na brak powyższych ograniczeń i możliwość godzenia życia rodzinnego z zawodowym.

Podsumowanie

Wydłużający się okres braku aktywności zawodowej kobiet utrudnia im lub czasami wręcz uniemożliwia powrót na rynek pracy, zwłaszcza w dobie dynamicznych zmian. Porównując podstawowe wskaźniki rynku pracy, jak współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia czy stopa bezrobocia, w podziale na płeć, widać wyraźnie, że kobiety znajdują się w słabszej pozycji na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami. Sytuacja ta w dużej mierze warunkowana jest stereotypowym postrzeganiem roli kobiety w społeczeństwie i prawie całkowitym obciążeniem jej opieką i wychowaniem dzieci. Potwierdzają to dane mówiące o tym, iż przeważająca część osób, które korzystają z prawa do urlopu wychowawczego ze względu na najmłodsze dziecko, to kobiety (38,4% kobiet wobec 1,2% mężczyzn)¹⁶. Tymczasowa, ale całkowita rezygnacja z pracy przekłada się na utrudniony powrót kobiet na rynek pracy. Pracodawcy, ze względu na przerwę w pracy i spadek kwalifikacji, postrzegają kobiety jako mniej atrakcyjne od mężczyzn, poza tym boją się ich absencji ze względu na posiadanie dziecka i w związku z tym nie chcą ich zatrudniać. Powrotowi kobiet na rynek pracy nie sprzyja również brak dostępu do opieki nad dziećmi lub zbyt kosztowna opieka oraz obniżenie ich poczucia własnej wartości w związku z wypadnięciem z rynku. Jak podaje A. Kurowska, z badań Del Boca, Pasqua i Pronzato wynika, że zbyt długi urlop macierzyński czy wychowawczy negatywnie wpływa na powrót kobiet na rynek pracy

¹⁶ *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r...*

i osłabia ich pozycję na rynku pracy¹⁷. Szansą na ich ponowne włączenie w strukturę rynku pracy oraz godzenie życia zawodowego i rodzinnego mogłyby stać się elastyczne formy zatrudnienia, w tym praca w domu z jasno określonym zakresem obowiązków. Utrzymywanie się w aktywności zawodowej przekłada się na większe szanse zatrudnienia pełnoetatowego kobiet w przyszłości, wpływa na obecną i przyszłą sytuację materialną rodzin oraz niezależność kobiet, a także ich aktywne uczestnictwo w tworzeniu dobrobytu społecznego.

Literatura

1. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał z lat 2005-2011*, GUS, Warszawa 2006-2012.
2. Balcerzak A.P.: *System instytucjonalny jako determinanta wykorzystania „nowej gospodarki”*. Przypadek Europy i Stanów Zjednoczonych, w: *Ład instytucjonalny w gospodarce*, red. B. Polszakiewicz, J. Boehlke, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2005.
3. *Bezrobocie rejestrowane IV kw. z lat 2003–2011*, GUS, Warszawa 2004-2012.
4. *Diagnoza Społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011.
5. *Integracja społeczna przez pracę. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R.C. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Białystok–Warszawa 2011.
6. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2012.
7. Kurowska A.: *Bariery i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, „Polityka Społeczna”, 2010, nr 11-12.
8. *„Nowa gospodarka” i jej implikacje dla długookresowego wzrostu w krajach postojalisticznych*, red. G.W. Kołodko, WSPiZ im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2001.
9. Nowak A.: *Wpływ pracy zawodowej matki na czas spędzany z dzieckiem*, „Polityka Społeczna”, 2012, nr 4.
10. *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, *Informacje i opracowania statystyczne*, GUS, Warszawa 2012.
11. Smoder A.: *Równowaga praca – życie – wybór czy konieczność?*, „Polityka Społeczna” 2010, nr 4.
12. Szydlik-Leszczyńska A.: *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: *Mama w pracy czy w domu? Wyniki badań i analiz przeprowadzonych w ramach „PI Novum subsidium”*, red. A. Dybała, Wydawnictwo UJK, Kielce 2012.
13. Szydlik-Leszczyńska A., Leszczyński M.: *Subsydiowana forma zatrudnienia w opinii osób wychowujących dziecko/dzieci do 6. roku życia*, w: *Mama w pracy*

¹⁷ A. Kurowska: *Bariery i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, „Polityka Społeczna”, 2010, nr 11-12, s. 14.

czy w domu? Wyniki badań i analiz przeprowadzonych w ramach PI Novum subsidium, red. A. Dybala, Wydawnictwo UJK, Kielce 2012.

14. Szydlik-Leszczynska A., *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Difin, Warszawa 2012.
15. Woźniak M.: *Oblicza bezrobocia długotrwałego*, „Polityka Społeczna” 2010, nr 3.
16. www.stat.gov.pl: BDL
17. Żelazny R.: *Nowa gospodarka: mity i rzeczywistość. Od fascynacji do naukowego poznania*, w: *Problemy globalizacji gospodarki*, red. T. Bernat, PTE, Szczecin 2003.

UNUSED POTENTIAL OF WOMEN'S WORK AS A BARRIER TO THE DEVELOPMENT OF NEW ECONOMY

Summary

In the conditions of a new economy, which is based on knowledge, it is very difficult for people to come back on the labour market after temporary deactivation, e.g. women after giving birth to a child. In the age of fast changes and, so to speak, 'forced' break in employment it is very hard for them to come back on the labour market because of the erosion of qualifications and a growing gap between possessed competences and market requirements. Chances for these people as well as for the whole economy are flexible forms of employment which allow combining work with household duties that are also based on new teleinformation technologies.

Translated by Agata Szydlik-Leszczynska