

RYNEK PRACY

numer

4

2016 (159)

IPiSS

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT
NUMERU

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce w latach 2004–2015

Polki są znacznie mniej aktywne niż mieszkanki większości pozostałych krajów członkowskich UE. Niższą skłonnością do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy od Polek charakteryzują się jedynie mieszkanki Grecji.

[Więcej w numerze](#)

Demografia to największe wyzwanie stojące przed Polską

Stabilizacja finansowa rodziny to jeden z najważniejszych elementów decydujących o powiększeniu rodziny. W ciągu roku czy dwóch program Rodzina 500+ na pewno nie rozwiąże problemu niskiego poziomu przyrostu naturalnego. W dłuższej perspektywie czasowej przyczyni się jednak do wzrostu liczby ludności – mówi minister rodziny i pracy Elżbieta Rafalska.

[Więcej w numerze](#)

POLECAMY
RÓWNIEŻ

Kwalifikacje i umiejętności kobiet na rynku pracy na podstawie badań Bilansu Kapitału Ludzkiego w latach 2010–2014

Coraz częściej słyszymy o trudnościach pracodawców ze znalezieniem kandydatów do pracy. Jedyną możliwością sprostania rosnącym oczekiwaniom pracodawców staje się zatem poprawa wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego m.in. udostępniania większej liczby miejsc pracy kobietom.

[Więcej w numerze](#)



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu

ISSN 1233-4103

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
4/ 2016 (159)

IPiSS

Właściciel tytułu: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
ul. J. Bellottiego 3B,
01-022 Warszawa
Tel. (22) 536 75 24
Fax (22) 536 75 43

Redaktor naczelna: prof. dr hab. Elżbieta Kryńska (IPiSS)

Kolegium redakcyjne: Monika Fedorczuk (MRPiPS)
Prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski (UŁ)
Dr hab. prof. UW Jacek Męcina
Prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny (UW)
Dr Hanna Świątkiewicz-Zych, (MRPiPS)
Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski (UMK)
Joanna Ćwiek-Świedcka – sekretarz redakcji

Projekt graficzny: Aleksander Acher-Chanda

Wykresy: Luiza Daab

Redakcja językowa: Beata Maria Mizerska (język polski),
Karolina E. Kowalska (język angielski)

Redaktor statystyczny: dr hab. Agnieszka Ziomek

Łamanie, druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Wydanie papierowe kwartalnika „Rynek Pracy” jest wersją pierwotną

Kontakt: Redakcja „Rynek Pracy”
tel.: (22) 536 75 36, 698 051 047
e-mail: rynek.pracy@ipiss.com.pl
www.czasopismorynekpracy.pl

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie
bez wiedzy i zgody redakcji jest zabronione

Redakcja zastrzega sobie prawo do skrótów oraz zmian redakcyjnych
w nadsyłanych tekstach

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
4 / 2016 (159)

IPiSS

*„Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu.
Wszystko co robiłem, to była przyjemność.”*

Thomas Alva Edison

Spis Treści / Table of contents

- 5 Wstępniak redaktor naczelnej
prof. Elżbiety Kryńskiej
Foreword by the Editor-in-Chief prof. Elżbieta Kryńska
- 6 Demografia to największe wyzwanie dla
Polski – rozmowa z Minister MRPIPS
Joanna Ćwiek-Świdecka
Demography as the biggest challenge of Poland

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

- 9 Aktywność zawodowa kobiet w Polsce
w latach 2004–2015
Iwona Polińczak
*Professional activity of Polish women
in 2004–2015*

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

- 21 Dysproporcje wynagrodzeń według płci
w Polsce
Mariusz Nyk
Disparities in salaries by gender in Poland
- 30 Kobiety wciąż dyskryminowane
Piotr Szumlewicz
Women still discriminated against
- 38 Byle do emerytury... Analiza
porównawcza sytuacji bezrobotnych
kobiet i mężczyzn 50+
Monika Wojdyło-Preisner
*Waiting Until Retirement...Comparative analysis
of the situation of unemployed women and
men 50+*
- 49 Kwalifikacje i umiejętności kobiet na
rynku pracy na podstawie badań Bilansu
Kapitału Ludzkiego w latach 2010–2014
Beata Michorowska
*Skills and competences of women on the Labour
market based on the results of the Human Capital
in Poland project in 2012–2014*
- 56 Rodzina 500 plus – powrót kobiet do
domu czy nowe szanse na rynku pracy?
Małgorzata Druciarek, Izabela Przybyś
*Family 500+ – should women stay at home
or benefit from the opportunities of the labour
market?*

STATYSTYKA / STATISTICS

- 61 Nierówności płci na stanowiskach
kierowniczych
Małgorzata Sacewicz-Górska
Gender inequality of managerial positions

- 64 Sytuacja kobiet na rynku pracy dziś
i w przyszłości
Agnieszka Ziomek
*Situation of women on the labour market today
and in the past.*
- 67 Odnaleźć się na „nowym rynku pracy”
Krzysztof Inglot
How to adapt oneself to the new labour market

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICE WORK

- 70 Niania na etacie – poznański sposób na
aktywizację kobiet 45+
Agnieszka Kownacka
*Nanny on payroll – a Poznanian way to activate
women aged 45+*
- 75 Aktywizacja zawodowa bezrobotnych
kobiet w Chorzowie
Joanna Broncel
*The activation of unemployed women in
Chorzów*

AKTUALNOŚCI/ NEWS

- 85 Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
Applicable rates, amounts and indicators
- 80 Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich
w 2016 roku
Dominika Figuta
Changes in parental rights in 2016
- 83 Koszty pracy – w jaki sposób można
wpłynąć na obniżenie?
Magdalena Łapuszek-Gawron
The cost of work – how to lower it
- 88 Co nowego na rynku pracy?
Redakcja
What is new in the labour market?
- 91 Co nowego w urzędach pracy?
Redakcja
What is new in the Public Employment Services?

Drodzy Czytelnicy

Friedrich Nietzsche dawno temu powiedział, że *Szczęście jest kobietą*. Trudno wchodzić w spory z filozofem, ale... Biorąc pod uwagę warunki i sytuację na rynku pracy, trudno byłoby postawić znak równości między szczęściem jako emocją związaną z pozytywnym doświadczeniem a nastrojami kobiet. Badania wykazują wyraźnie, że kobiety otrzymują wynagrodzenia niższe niż mężczyźni, są bardziej od nich zagrożone bezrobociem, trudniej im podjąć pierwszą pracę, dłużej poszukują jej w przypadku utraty miejsca pracy, są rzadziej awansowane, mają krótszą ścieżkę kariery zawodowej, częściej są narażone na dyskryminację z powodu wieku (są albo za młode, albo za stare) i w końcu otrzymują niższe niż mężczyźni świadczenia emerytalne. Do tego tradycyjnie to im przypisuje się pełnienie w rodzinie funkcji opiekuńczych i – mówiąc ogólnie – zarządczych związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego. A przecież mają przeciętnie wyższe wykształcenie, są dobrze i coraz lepiej przygotowane do świadczenia pracy. Co ciekawe, sytuacja taka ma miejsce nie tylko w Polsce, ale w większości krajów wysoko rozwiniętych (choć są tu wyjątki – np. kraje skandynawskie), nie mówiąc już o tych, gdzie rozwój gospodarczy jest na niskim poziomie. Dzieje się to w warunkach istnienia na ogół znakomitych rozwiązań prawnych zakazujących wszelkiej dyskryminacji, w tym – oczywiście – z powodu płci.

Tak badacze rynku pracy, jak i praktycy zajmujący się jego problemami od lat badają nie tylko skalę tych i innych nierówności na rynku pracy kobiet i mężczyzn, ale również ich przyczyny i skutki. W ślad za wynikami badań idą konkretne rozwiązania. Są to przede wszystkim unormowania prawne, łącznie z dopuszczeniem tzw. dyskryminacji pozytywnej oraz rozwiązania instytucjonalne, zwłaszcza te które mają ułatwić łączenie pracy zawodowej kobiet z życiem rodzinnym oraz programowe w postaci wsparcia na różnych etapach życia zawodowego. Problem nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy jednak ciągle pozostaje aktualny. Kobiety na rynku pracy niezmiennie rzadko doświadczają szczęścia...

Prosimy o głosy w dyskusji na ten temat naszych Czytelników, a zwłaszcza Czytelniczki.

Życzę miłej lektury.



prof. Elżbieta Kryńska
redaktor naczelna „Rynku Pracy”

Profesor doktor habilitowany nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii. Kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych oraz Katedry Polityki Ekonomicznej na Uniwersytecie Łódzkim. Ma wieloletnie doświadczenie w pracy naukowej, w obszarach funkcjonowania rynku pracy i polityki rynku pracy oraz polityki ekonomicznej w gospodarce rynkowej.

Elżbieta Kryńska

Demografia to największe wyzwanie dla Polski

rozmowa

Elżbieta Rafalska

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Pierwszy rok funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego zdominowały sprawy organizacyjne. Ale partnerom społecznym udało się wypracować kilka ważnych dla pracowników kompromisów.

Mija właśnie rok pracy rządu Beaty Szydło. Jak Pani ocenia ten czas i pracę resortu, którym Pani kieruje? Czy udało się zrobić wszystko, co Pani na ten pierwszy okres zaplanowała?

Mijający rok był dla mnie bardzo intensywny. Wiele projektów udało się z powodzeniem zrealizować. Myślę przede wszystkim o programie Rodzina 500 plus, który jest naszym największym sukcesem. Nie tylko rządu, ale przede wszystkim rodzin. To był dobry rok dla rodziny, ale nie zapomnieliśmy także o pracownikach. Walczymy z patologiami na rynku pracy. Od września umowa o pracę musi być podpisana z pracownikiem jeszcze przed dopuszczeniem go do pracy. To walka z tzw. syndromem pierwszej dniówki. Od 2017 r. podnosimy płacę minimalną do wysokości 2 tys. zł. To oznacza, że od nowego roku zatrudnieni na określonych umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług, w tym samozatrudnieni będą objęci minimalną stawką godzinową za pracę, która wyniesie 13 zł. Kwota ta będzie co roku waloryzowana.

Pracujemy także nad nowym prawem pracy. Komisja Kodyfikacyjna przygotowuje dwa projekty ustaw: kodeksu pracy oraz kodeksu zbiorowego prawa pracy.

Ale na rynku pracy także wiele się dzieje. Bezrobocie mocno spadło, a przedsiębiorcy coraz częściej mówią o tym, że w Polsce brakuje rąk do pracy. Czy rzeczywiście sytuacja jest tak poważna, że brak pracowników może zaszkodzić gospodarce?

Rzeczywiście sytuacja na rynku pracy uległa zmianie. Do tej pory to pracodawca dyktował warunki pracy, wysokość wynagrodzenia. Ale od dłuższego już czasu możemy mówić w Polsce o rynku pracownika. Paradoksalnie sytuacja ta jest korzystna zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Dla pracowników to komfort wyboru najodpowiedniejszej oferty pracy. Równocześnie presja płacowa wymusza na pracodawcach rozwój, wdrażanie innowacji, wprowadzanie nowych narzędzi pracy, usprawnianie procesu zarządzania firmą. Inwestycje w firmę przyniosą jednak korzyść pracodawcy. Dobrze zarządzana firma, wykorzystująca nowoczesne technologie to także zachęta dla pracownika, że warto w niej pracować.

W konsekwencji więc rekordowo niskie bezrobocie, najniższe od 25 lat (8,2 proc.) to dobra wiadomość dla gospodarki, cieszy pracowników, ale nie powinna także zbyt mocno martwić pracodawców.

Nie możemy także zapomnieć, że wciąż mamy ponad 1,3 mln osób bezrobotnych. Oznacza to, że wciąż liczna jest grupa osób poszukujących zatrudnienia.

Perspektywy dalszych zmian na rynku pracy prawdopodobnie będą korzystne. Wpływ na to będzie miało z pewnością prognozowane rosnące tempo wzrostu PKB. Wskaźnik bezrobocia w końcu roku może być niższy niż 8,5 proc. Nie zapominajmy także, że w analogicznym okresie 2015 r. bezrobocie wynosiło 9,7 proc. Różnica jest więc ogromna.

Demografia to wyzwanie

Co więcej, szacujemy, że wskaźnik bezrobocia w końcu 2017 r. wynosić będzie nawet 8 proc.

Wydaje się, że problem braku rąk do pracy będzie się w kolejnych latach pogłębiał. Prognozy demograficzne GUS nie napawają optymizmem. Kiedy można się spodziewać największej zapaści demograficznej na rynku pracy?

Rzeczywiście prognozy GUS dotyczące zmian demograficznych nie są optymistyczne. Według nich w 2050 r. liczba ludności Polski wyniesie 33,9 mln ludzi, co w porównaniu do stanu w roku bazowym 2013 oznacza zmniejszenie liczby ludności o 4,6 mln, tj. o prawie 12 proc.

To właśnie demografia jest jednym z podstawowych wyzwań, jakie stoją przed Polską. Bez ludzi nie ma rozwoju państwa, dobrobytu. Negatywnym zmianom demograficznym ma przeciwdziałać realizowany od 1 kwietnia program Rodzina 500 plus. Stabilizacja finansowa rodziny to jeden z najważniejszych elementów decydujących o powiększeniu rodziny. W ciągu roku czy dwóch program Rodzina 500 plus na pewno nie rozwiąże problemu niskiego poziomu przyrostu naturalnego. Jednak w dłuższej perspektywie czasowej przyczyni się do wzrostu liczby ludności. Szacujemy, że dzięki programowi w ciągu 10 lat dzięki urodzi się o 278 tys. więcej dzieci.

Czy program 500 plus realnie wpłynie na poprawę sytuacji demograficznej? Czy są już widoczne jego pierwsze efekty?

Ze statystyk GUS wynika, że w pierwszej połowie 2016 r., na świat przyszło 191 tys. dzieci, co oznacza wzrost, aż o 10 tys. w stosunku do analogicznego okresu w roku ubiegłym. To bardzo optymistyczne dane. Zdaję sobie sprawę, że nie jest to jedynie zasługa programu Rodzina 500 plus, ale świadczy o tym, że sytuacja w Polsce się zmienia, że stworzyliśmy dobry klimat dla rodzin.

Ale ten sam program to chyba za mało. Czy rząd planuje wprowadzenie dodatkowych działań prorodzinnych?

Dzięki wprowadzeniu programu Rodzina 500 plus nakłady na politykę rodzinną wzrosły skokowo o ponad 1 pkt proc. i w roku 2017

wyniosą ponad 3,4 proc. PKB. To zdecydowanie więcej niż w latach ubiegłych. O skali tego skoku niech świadczy ostatni raport PWC, który stwierdza, że Polska zajmuje 4. miejsce na 28 państw UE pod względem poziomu wsparcia rodzin. Ten awans zawdzięczamy programowi Rodzina 500 plus. To wszystko udało nam się osiągnąć w ciągu zaledwie kilkunastu miesięcy. Awansowaliśmy w tym zestawieniu 16 miejsc w ciągu zaledwie roku.

Rodzina 500 plus to pierwszy, ale nie jedyny program skierowany do rodziny. Do niego dołączone będą także inne działania, jak choćby polityka mieszkaniowa szczególnie atrakcyjna dla młodych rodziców czy narodowy program zatrudnienia. Naszym priorytetem jest stworzenie w Polsce przyjaznych warunków dla rodziców nie tylko w kwestii wsparcia finansowego w wychowaniu dzieci. Zależy nam, aby zapewnić rodzicom dostęp do tanich mieszkań, pracy i miejsc opieki nad dziećmi.

Sporo mówi się o tym, że słabo zarabiające kobiety po otrzymaniu po 500 zł na kilkoro dzieci rezygnują z pracy. Czy to prawda?

Nie sprawdziły się obawy krytyków programu Rodzina 500 plus związane z dezaktywacją zawodową kobiet. Badania potwierdziły, że kobiety nie tylko nie zamierzają rezygnować z pracy ale, co ważne 5 proc. z nich zadeklarowało podjęcie zatrudnienia. Podobnie było z zarzutem, że świadczenie wychowawcze nie będzie wydatkowane zgodnie z jego przeznaczeniem. Zaledwie w przypadku trzech setnych procenta wszystkich wydanych decyzji świadczenie pieniężne zostało zamienione na pomoc rzeczową. W obu przypadkach zdecydował rozsądek rodziców i działanie dla dobra dzieci i rodziny.

Jak program 500 plus wpłynie na sytuację na rynku pracy. Czy zwiększy to presję płacową najtańszej zarabiających osób? Czy przedsiębiorcy będą chętniej oferowali umowy o pracę zamiast umów cywilnoprawnych?

Liczę, że pozytywny efekt oddziaływania programu Rodzina 500 plus będzie także widoczny w przypadku osób zarabiających niewiele. Bardzo chciałabym, żeby pracodawcy pomyśleli o pracownikach, których pensje są na niskim poziomie i zastanowili się, czy kondycja finansowa ich firm pozwala na podwyż-

szenie płacy. Nie chodzi tutaj o to, żeby wywierać presję płacową na pracodawców, ale o racjonalne i sprawiedliwe podejście do wynagradzania pracowników.

Polityka rodzinna jest długofalowa. Dzieci, które się teraz urodzą, wejdą na rynek pracy najwcześniej za 20 lat. Czy zanim pracownik będzie więcej, rząd planuje większe ułatwienia w zatrudnianiu obcokrajowców?

Już teraz obserwujemy znaczny wzrost napływu cudzoziemców do pracy w Polsce. W ostatnich 2 latach wzrost rok do roku wydanych zezwoleń na pracę i rejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi wynosił przynajmniej kilkadziesiąt procent rocznie, a dla niektórych lokalnych rynków pracy znacznie więcej.

Obecnie trwają prace nad nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku

pracy, która ma na celu wdrożenie do polskiego systemu prawnego dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych. Istotą proponowanych zmian jest także ograniczenie nadużyć obecnych przepisów dotyczących rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi oraz monitorowanie faktycznego zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Jednocześnie naszą intencją jest, by przeciwdziałać nadużyciom nie zlikwidowało zalet obecnych przepisów. Utrzymane zostaną preferencje (np. zwolnienie z testu rynku pracy) dla obywateli 6 państw, w tym Ukrainy, obecnie korzystających z procedury uproszczonej. Wprowadzone także zostaną korzystniejsze rozwiązania dla pracodawców regularnie i zgodnie z przepisami zatrudniających cudzoziemców na podstawie nowych przepisów.

Rozmawiała: Joanna Ćwiek-Świedcka



Elżbieta Rafalska

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Nauczyciel akademicki, polityk, samorządowiec, senator VI kadencji i poseł VI i VII kadencji, pracowała w komisji Pracy i Polityki Społecznej oraz komisji Finansów Publicznych, jest członkiem Rady Ochrony Pracy. Jest wiceprezesem Lubuskiego Zarządu Okręgowego Prawa i Sprawiedliwości. W 2005 r. z listy PiS została wybrana senatorem VI kadencji w okręgu lubuskim. Była przewodniczącą senackiej Komisji Samorządu Terytorialnego i Administracji Państwowej. Od 6 czerwca 2006 r. do 5 kwietnia 2007 r. i ponownie od 24 sierpnia 2007 r.

do 3 grudnia 2007 r. zajmowała stanowisko sekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. W 2013 r. została członkiem Komitetu Politycznego Prawa i Sprawiedliwości. W wyborach parlamentarnych w 2007 i 2011 r. uzyskała mandat posła na Sejm Rzeczypospolitej Polskiej z okręgu lubuskiego.

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce w latach 2004–2015

Iwona Poliwczyk

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Polki są znacznie mniej aktywne niż mieszkanki większości pozostałych krajów członkowskich UE. Niższą skłonnością do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy od Polek charakteryzują się jedynie mieszkanki Grecji.

Wstęp

Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy nie należy do najłatwiejszych. Muszą one radzić sobie z barierami w zatrudnieniu, a także z utrzymaniem zdobytej pracy. Nie łatwym zadaniem jest również godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Do tego dochodzą czynniki takie, jak sytuacja na rynku pracy, która może zwiększać lub zmniejszać szanse na znalezienie zatrudnienia. Istotne znaczenie ma również dostępność świadczeń społecznych i wcześniejszych emerytur, która może oddziaływać demotywująco lub mobilizująco na skłonność kobiet do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy. Wpływ ma również nastawienie pracodawców do zatrudniania kobiet.

Prowadzone dotychczas badania i analizy aktywności zawodowej kobiet wskazują, że kobiety dotyka dyskryminacja w zatrudnianiu. Borykają się też z dyskryminacją płacową, a także mają utrudniony dostęp do wyższych stanowisk zarządczych oraz awansu¹. Znaczenie ma również model rodziny, który może ułatwiać lub ograniczać możliwości wykonywania pracy zawodowej. Kobiety żyjące w związkach partnerskich dzielą obowiązki związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego i opieką nad dziećmi i starszymi członkami rodziny z małżonkiem/partnerem. Dzięki temu mogą więcej czasu poświęcić na wykonywanie pracy zawodowej czy podnoszenie swoich kwalifikacji. W przypadku tradycyjnego modelu rodziny, gdzie na kobiecie spoczywa odpowiedzialność za prowadzenie gospodarstwa domowego i opieka nad zależnymi członkami rodziny, skłonność do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy może być mniejsza².

Są to przyczyny, które powodują, że poziom aktywności kobiet podlega częstym zmianom i wahaniom.

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce

W Polsce kobiety charakteryzują się niższą skłonnością do podejmowania aktywności zawodowej niż mężczyźni. Poziom aktywności zawodowej kobiet doskonale obrazuje jeden z podstawowych wskaźników opisujących poziom uczestnictwa w rynku pracy zarówno całej ludności, jak i poszczególnych grup społecznych – współczynnik aktywności zawodowej³. Określa on stopień natężenia aktywności zawodowej m.in. w grupie kobiet i w grupie mężczyzn. W Polsce, w IV kwartale 2015 r. wartość tego wskaźnika w przypadku kobiet wyniosła 48,6⁴ i była niższa niż w przypadku mężczyzn o 16,4 pkt. proc. W latach 2004–2015 poziom aktywności zawodowej

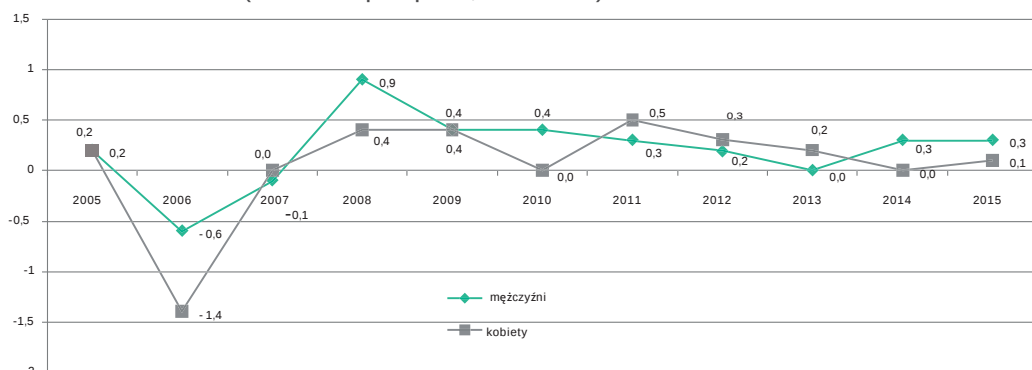
[1] Na ten temat pisali m.in. I. Andruszkiewicz *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy* w: C. Sadowska-Snarska (red.) *Równowaga: praca-życie-rodzina*, WSE w Białymstoku, Białystok 2008, J. Oczki *Nierówności ze względu na płeć na rynku pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna”, nr 7, 2015 r.

[2] Szerzej na ten temat w: M. Sochańska-Kawiecka, E. Makowska-Belta, A. Morysińska, Z. Kołakowska-Seroczyńska *Kobiety i mężczyźni wobec zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje zawodowe*, WUP Łódź 2013 r.; *Raport z realizacji badania jakościowego pracodawców i pracowników w ramach projektu systemowego pn. Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*, CRZL Warszawa 2013 itp.

[3] Wskaźnik aktywności zawodowej to: procentowy udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii (wyróżnianej m.in. ze względu na płeć, wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny). Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2015, GUS, Warszawa 2016 r., s. 21.

[4] Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2015, GUS, Warszawa 2016 r.

Wykres 1. Zmiana współczynnika aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2004–2015 (różnica w pkt. proc., IV kwartał)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Aktywność ekonomiczna ludności Polski GUS, publikacje za lata 2004–2015.

ulegał wahaniom. W poszczególnych latach wartość tego wskaźnika zarówno w przypadku zbiorowości kobiet, jak i mężczyzn rosła lub pozostawała na niezmiennym poziomie, jedynie w 2006 r. odnotowano jego spadek w przypadku obu płci (wykres 1). Należy zaznaczyć, że w 2006 r. kobiety charakteryzowały się wyższą skłonnością do dezaktywizacji zawodowej niż mężczyźni, gdyż spadek poziomu współczynnika aktywności zawodowej kobiet był dwa razy wyższy niż mężczyzn. Generalnie w latach 2004–2015 można mówić o wzroście skłonności do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy obu tych zbiorowości. W 2015 r. w porównaniu z danymi 2004 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet wzrósł o 0,7 pkt. proc. W przypadku mężczyzn zmiana tego wskaźnika była trzykrotnie wyższa – w analizowanym okresie wzrósł o 2,3 pkt. proc. Pomimo więc obserwowanej poprawy skłonności kobiet do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy, skala tego zjawiska jest znacznie mniejsza niż u mężczyzn.

Polki są znacznie mniej aktywne niż mieszkanki większości krajów członkowskich UE. Wartość współczynnika aktywności zawodowej kobiet dla Polski w porównaniu z pozostałymi krajami członkowskimi UE należy do najniższych. W IV kwartale 2015 r. była niższa od średniej dla UE o 5,3 pkt. proc. Niższą skłonnością do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy od Polek charakteryzują się jedynie mieszkanki Grecji. Współczynnik aktywności kobiet w Polsce w IV kwartale 2015 r. był wyższy niż w Grecji o 1,5 pkt. proc.⁵

Kobiety są zbiorowością wewnątrznie zróżnicowaną. Ich aktywność zawodową różnicuje wiek i poziom wykształcenia. Najmniej aktywne na rynku pracy są kobiety młode, między 15 a 24 rokiem życia (tabela 1). Również skłonność do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy mężczyzn należących do tej kategorii wieku jest najniższa. Wynika to z chęci kontynuowania nauki. Należy jednak podkreślić, że wśród osób między 15 a 24 rokiem życia kobiety charakteryzują się mniejszą skłonnością do podejmowania aktywności zawodowej niż mężczyźni. Wartość współczynnika aktywności zawodowej dla tej zbiorowości są mniej więcej o 10 pkt. proc. niższe niż w przypadku mężczyzn. W latach 2004–2015 współczynnik aktywności kobiet między 15 a 24 rokiem życia spadł o 4,6 pkt. proc., co może być wynikiem większej skłonności kobiet do wydłużenia okresu kształcenia. Kobiety są relatywnie lepiej wykształcone niż mężczyźni⁶, co teoretycznie powinno dawać im większe szanse na

[5] Obliczenia własne na podstawie danych z Eurostatu <http://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database> [dostęp: 31.10.2016 r.].

[6] W IV kwartale 2015 r. co czwarta kobieta (25 proc.) posiadała wykształcenie wyższe, podczas gdy takim poziomem wykształcenia legitymował się co piąty mężczyzna. Kobiety dwa razy częściej niż mężczyźni są również absolwentkami szkół policealnych. Odsetek kobiet posiadających wykształcenie policealne wyniósł w IV kwartale 2015 r. ok. 4 proc., podczas gdy w przypadku mężczyzn około 2 proc. Kobiety częściej niż mężczyźni legitymują się również wykształceniem średnim ogólnokształcącym (13 proc. kobiet, 8 proc. mężczyzn) oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (ok. 21 proc. kobiet i 18 proc. mężczyzn). Obliczenia własne na podstawie danych z: Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2015, GUS, Warszawa 2016 r., s. 71.

Aktywność zawodowa kobiet

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce według wieku w latach 2004–2015 (IV kwartał)

Wyszczególnienie	Mężczyźni					Kobiety				
	15–24	25–34	35–44	45–54	55–59/64	15–24	25–34	35–44	45–54	55–59/64
2004	39,3	93,5	92,7	79,2	40,3	31,3	77,7	83,6	69,0	28,1
2005	38,7	93,7	93,3	80,6	42,5	31,4	79,0	84,5	69,7	28,1
2006	37,4	93,2	92,2	80,3	44,2	31,0	76,8	82,4	68,8	25,2
2007	36,2	92,6	92,5	80,3	45,9	29,3	78,4	81,3	69,9	27,6
2008	37,3	92,5	93,1	81,6	47,3	29,5	77,7	82,5	72,2	29,9
2009	39,3	92,7	92,1	82,3	47,6	28,9	76,4	82,9	75,2	34,3
2010	38,9	93,2	92,5	83,3	50,1	28,3	77,2	82,8	75,9	38,7
2011	38,5	93,2	92,8	83,1	52,1	28,4	77,5	83,2	76,2	44,1
2012	39,4	93,0	93,2	83,1	54,1	28,4	77,3	83,1	77,3	48,4
2013	38,6	93,0	92,7	82,9	56,8	28,1	78,5	82,5	77,8	52,1
2014	38,4	92,8	92,9	84,6	58,5	27,5	79,2	82,0	78,8	53,8
2015	38,5	92,8	93,2	85,4	59,1	26,7	77,7	82,1	78,7	57,3
Zmiana 2015/2004	–0,8	–0,7	0,5	6,2	18,8	–4,6	0,0	–1,5	9,7	29,2

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, publikacje za lata 2004–2015, zmiana 2015/2004 obliczenia własne.

znalezienie lepiej płatnej pracy i zajmowanie wyższych stanowisk.

Drugą najmniej aktywną grupę stanowią kobiety w wieku okołoemerytalnym, między 55 a 59/64 rokiem życia (tabela 1). Wartości współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn należących do tej kategorii wieku były niższe niż w trzech pozostałych kategoriach wieku produkcyjnego. Wpływ na niski poziom aktywnego uczestnictwa w rynku pracy osób po 55 roku życia mają pojawiające się z wiekiem ograniczenia biologiczne ludzkiego organizmu, takie jak trwałe uszkodzenia organizmu wywołane przebyciem chorobą lub będące wynikiem wypadku czy chroniczne schorzenia. Pogorszenie się stanu zdrowia może znacznie ograniczać, a w skrajnych przypadkach nawet uniemożliwić dalsze wykonywanie obowiązków zawodowych na zajmowanym stanowisku pracy.⁷ Osoby znajdujące się w takiej sytuacji, niejednokrotnie decydują się na dezaktywizację zawodową, gdy uzyskują uprawnienia do pobierania świadczeń rentowych. W przypadku kobiet dochodzi dodatkowy czynnik motywujący do rezygnacji z pracy zawodowej – sytuacja rodzinna. Pojawienie się wnuków i chęć pomocy w sprawowaniu opieki nad nimi lub też konieczność zaopie-

kowania się starszymi członkami rodziny powoduje, że kobiety w wieku okołoemerytalnym jeszcze do niedawna chętnie decydowały się na przejście na wcześniejszą emeryturę. Sytuacja ta jednak w ostatnim czasie uległa zmianie. Wprowadzone zmiany w polskim systemie emerytalnym polegające na wyrównaniu i podwyższeniu wieku emerytalnego kobiet do 67 roku życia oraz znacznym obustronieniu zasad przechodzenia na wcześniejszą emeryturę i umożliwienie osobom takim uzyskania za świadczenie pracy maksymalnie 70 proc. średniego wynagrodzenia spowodowały wzrost poziomu aktywności zawodowej kobiet. Doprowadziło to do niemalże zrównania wartości współczynnika aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn powyżej 55 roku życia. Wpływ na te zmiany miały również realizowane w Polsce programy wspierające aktywizację zawodową osób starszych i pro-

[7] Szerzej na ten temat m.in. w: B. Urbaniak, Sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+, w: E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013; Ł. Arendt *Determinanty aktywności zawodowej osób w wieku 45 lat i więcej*, w: E. Kryńska (red.) *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, IPiSS, Warszawa 2013.

mujące równy dostęp do zatrudnienia kobiet. W latach 2004–2010 różnica w wartościach współczynnika aktywności zawodowej między kobietami a mężczyznami w wieku 55 lat i więcej wahała się od 11,4 pkt proc. w 2010 r. aż do 19 pkt. proc. w 2006 r.

Od 2006 r. obserwuje się systematyczne zmniejszanie się różnicy w poziomie aktywności zawodowej tych dwóch zbiorowości. W 2015 r. ta różnica była już stosunkowo niewielka i wyniosła jedynie 1,8 pkt. proc. W latach 2004–2015 wzrost wartości współczynnika aktywności kobiet powyżej 55 roku życia był najwyższy w porównaniu nie tylko z danymi w pozostałych kategoriach wieku w przypadku kobiet, ale również znacznie wyższy niż w przypadku mężczyzn – wartość tego wskaźnika dla kobiet mających ukończone 55 lat zwiększyła się aż o 29,2 pkt. proc.

Na polskim rynku pracy najbardziej aktywne są kobiety między 35 a 44 rokiem życia. Wartość wskaźnika aktywności dla tej zbiorowości przekracza 80 proc. (tabela 1). Niemniej jednak jest on niższy o ok. 10 pkt. proc. niż w przypadku mężczyzn. Tak wysoki poziom aktywności zawodowej tej grupy kobiet wynika stąd, że często mają one już ustabilizowane życie rodzinne. Ich dzieci uczęszczają do przedszkola lub szkoły, a więc nie wymagają sprawowania stałej opieki w domu. Kobiety mogą więc skupić się na podjęciu stałej pracy i rozwoju zawodowym.

W Polsce najbardziej aktywne zawodowo są kobiety z wykształceniem wyższym. One też stanowią jedyną grupę kobiet zwiększającą swoją aktywność na rynku pracy. Wartości współczynnika aktywności zawodowej dla kobiet i mężczyzn legitymujących się wyższym wykształceniem są najbardziej zbliżone. W latach 2004–2015 różnica wartości współczynnika aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem wahała się od 1,0 pkt. proc. w 2006 r. do 5,2 pkt. proc. w 2014 r. (tabela 2). Ponadto w analizowanym okresie współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet należących do tej kategorii wzrósł o 0,5 pkt. proc. W przypadku pozostałych kategorii wykształcenia różnice w poziomie aktywności kobiet i mężczyzn są znacznie większe – wahają się od 6,1 pkt. proc. do aż 22,8 pkt. proc.

Nadal najmniej aktywne na rynku pracy są kobiety, które nie posiadają formalnie potwierdzonych kwalifikacji zawodowych, czyli ukończyły co najwyżej szkołę podstawową lub gimnazjum oraz absolwentki liceów ogólnokształcących (tabela 2). Osoby z wykształceniem tylko podstawowym lub gimnazjalnym wykonywać mogą jedynie niskopłatne, prace proste. Wysilek fizyczny i niski poziom wynagrodzenia uzyskanego za świadczenie tego rodzaju pracy stanowią raczej czynnik zniechęcający do podejmowania pracy zawodowej, ale w przypadku młodzieży zachęcający do kontynuowania nauki. Poziom wynagrodzeń tego rodzaju prace jest niejednokrotnie tak niski, że kobiety, które zakończyły edukację na poziomie szkoły podstawowej lub gimnazjum decydują się na pozostanie w domu i ubieganie o przyznanie różnego rodzaju świadczeń społecznych. Niepokojący jest obserwowany w latach 2004–2015 spadek zainteresowania podejmowaniem pracy zawodowej przez kobiety legitymujące się takim poziomem wykształcenia. W analizowanym okresie współczynnik aktywności zawodowej kobiet z wykształceniem co najwyżej podstawowym lub gimnazjalnym spadł o 7 pkt. proc.

W przypadku kobiet kończących licea ogólnokształcące sytuacja wygląda nieco lepiej. Zatrudniane mogą być nie tylko przy pracach prostych, ale również jako pracownice biurowe. Ponadto większość młodych kobiet decyduje się na kontynuowanie nauki. Niepokojącym zjawiskiem jest natomiast obserwowany spadek poziomu aktywności zawodowej absolwentek szkół policealnych i zasadniczych zawodowych. Wartość współczynnika aktywności zawodowej w przypadku tych dwóch kategorii wykształcenia kobiet w latach 2004–2015 spadł najbardziej. W przypadku kobiet z wykształceniem policealnym wskaźnik zmniejszył się o 11,9 pkt. proc., a w przypadku kobiet legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym o 11 pkt. proc.

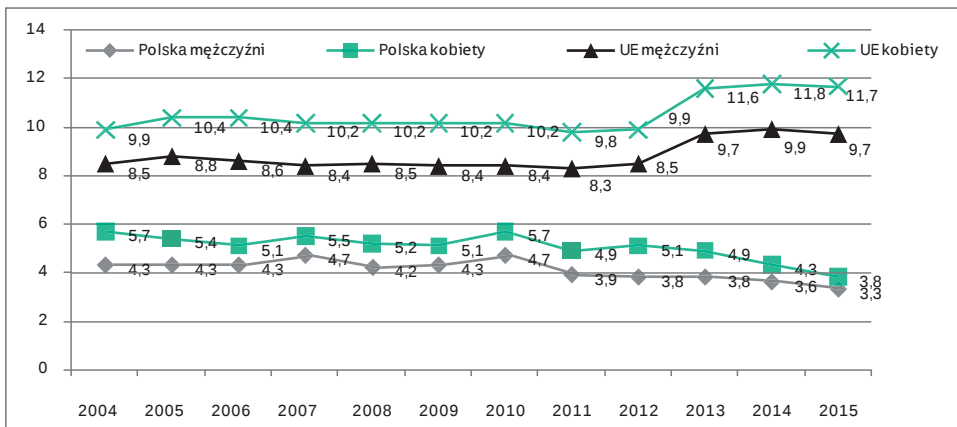
Kobiety nieco częściej niż mężczyźni podejmują działania mające na celu uzupełnienie lub podniesienie posiadanych kwalifikacji zawodowych. W 2015 r. w różnych formach kształcenia uczestniczyło 3,8 proc. kobiet i 3,3 proc. mężczyzn (wykres 2). Niepokojący jest natomiast obserwowany spadek zainte-

Tabela 2. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce według wykształcenia w latach 2004–2015 (IV kwartał)

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Zmiana 2015/2004
	Mężczyźni												
Wyższe	81,4	81,0	79,8	80,8	82,3	83,3	83,3	82,9	83,1	83,2	83,5	83,8	2,4
Policealne	77,1	79,9	87,6	83,7	75,9	81,9	81,3	82,2	82,6	79,1	79,9	77,6	0,5
Średnie zawodowe	72,8	73,3	73,0	73,5	74,2	74,2	74,5	75,4	74,5	74,1	74,3	74,4	1,6
Średnie ogólnokształcące	50,7	52,3	50,1	49,4	56,1	58,1	59,2	59,7	61,5	63,3	62,2	63,5	12,8
Zasadnicze zawodowe	74,9	74,9	73,7	72,5	72,5	71,3	71,6	71,0	69,2	68,6	68,4	67,9	-7,0
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	31,6	30,6	29,4	29,4	28,6	27,4	27,9	27,8	28,3	27,1	27,2	27,6	-4,0
Kobiety													
Wyższe	78,2	79,9	78,8	79,7	79,7	78,9	78,8	78,6	78,0	78,6	78,3	78,7	0,5
Policealne	71,0	68,8	65,5	66,6	69,3	69,1	64,4	62,0	61,1	59,9	59,1	59,1	-11,9
Średnie zawodowe	62,0	61,5	60,0	58,7	58,2	57,4	58,1	58,4	56,6	56,0	54,6	54,2	-7,8
Średnie ogólnokształcące	43,2	43,4	43,3	41,4	42,1	41,0	42,1	41,5	41,1	40,5	41,5	41,5	-1,7
Zasadnicze zawodowe	58,8	57,4	53,8	52,8	52,7	52,5	51,6	51,3	50,3	50,1	49,7	47,8	-11,0
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	18,0	16,1	14,3	14,9	13,7	12,8	13,6	13,5	12,9	11,6	11,1	11,0	-7,0

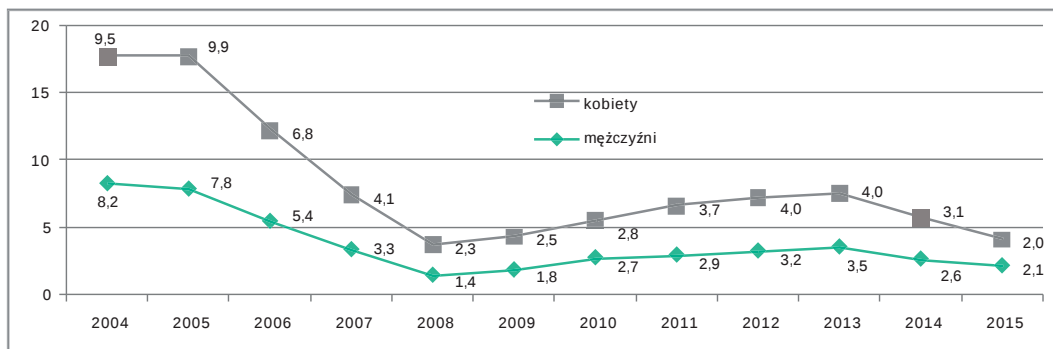
Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, publikacje za lata 2004–2015, zamiana 2015/2004; obliczenia własne.

Wykres 2. Osoby w wieku 25–64 lat uczestniczące w kształceniu lub w szkoleniu w latach 2004–2015 (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Aktywność ekonomiczna ludności Polski GUS, publikacje za lata 2004–2015. Dane dla UE za lata 2004–2009 dotyczą udziału w kształceniu ustawicznym kobiet i mężczyzn w 27 krajach członkowskich UE, dane od 2010 r. dotyczą 28 krajów członkowskich.

Wykres 3. Stopa bezrobocia długookresowego (13 miesięcy lub dłużej) w Polsce (IV kwartał)



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski GUS, publikacje za lata 2004–2015.

resowania podejmowaniem tego rodzaju aktywności zarówno wśród polskich kobiet, jak i mężczyzn. W latach 2004–2015 udział kobiet podejmujących aktywność edukacyjną zmniejszył się o 1,9 pkt. proc. W przypadku mężczyzn zmiana ta miała łagodniejszy charakter – udział uczestniczących w kształceniu ustawicznym mężczyzn zmniejszył się w analizowanym okresie o 1 pkt. proc. Niestety skłonność Polek do inwestowania w rozwój zawodowy jest niemal trzykrotnie niższa niż w UE. Udział kobiet uczestniczących w różnych formach kształcenia ustawicznego w krajach członkowskich UE wyniósł w 2015 r. 11,7 proc. Podczas gdy Polsce wśród kobiet w analizowanym okresie odnotowano spadek zainteresowania podejmowaniem tego rodzaju aktywności, wartości tego wskaźnika dla UE wzrosła o 1,8 pkt. proc.

Sytuacja na rynku pracy

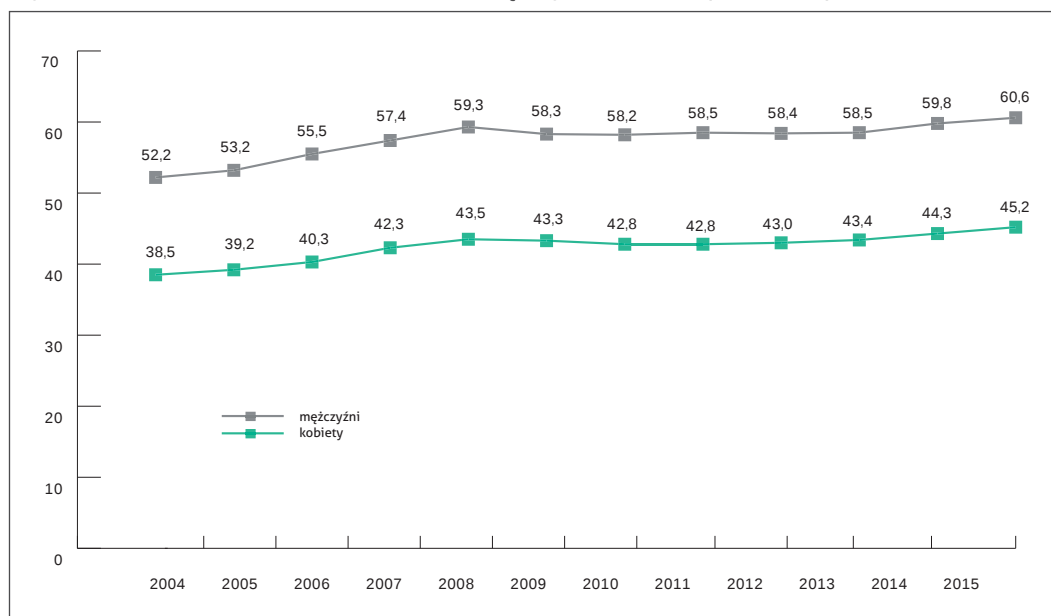
Pomimo że generalnie kobiety w Polsce są lepiej wykształcone i częściej decydują się na podejmowanie aktywności edukacyjnej niż mężczyźni, ich położenie na rynku pracy nadal jest nieco gorsze niż mężczyzn. Należy podkreślić jednak, że w latach 2004–2015 sytuacja kobiet na polskim rynku pracy uległa znacznej poprawie. Stopa bezrobocia⁸ kobiet w IV kwartale 2015 r. wyniosła 7,1 i była niższa niż w 2004 r. aż o 12,4 pkt. proc. Zmniejszyła się również znacznie różnica w poziomie tego wskaźnika w porównaniu z odpowiednimi danymi dotyczącymi mężczyzn. W IV kwartale 2004 r. stopa bezrobocia kobiet wynosiła 19,5 i była wyższa niż w przypadku mężczyzn o 2,8 pkt. proc., podczas gdy w IV kwartale

2015 r. różnica ta wynosiła już tylko 0,3 pkt. proc. W analizowanym okresie skrócił się również czas poszukiwania pracy przez kobiety. Stopa bezrobocia długookresowego w IV kwartale 2015 r. wyniosła 2 i była niższa niż na początku analizowanego okresu o 7,5 pkt. proc. Zmniejszyła się również różnica między stopą bezrobocia długookresowego kobiet i mężczyzn – IV kwartał 2004 r. dla kobiet była wyższa o 1,3 pkt. proc., a w IV kwartale 2015 r. nastąpiło odwrócenie proporcji i była o 0,1 pkt. proc. niższa niż dla mężczyzn

Pomimo obserwowanej poprawy, nadal największe problemy ze znalezieniem pracy mają kobiety młode, między 15 a 24 rokiem życia. Jest to również grupa, w której występują największe różnice w poziomie stopy bezrobocia w porównaniu ze wskaźnikami dotyczącymi mężczyzn. W latach 2004–2015 różnice wynosiły od 0,7 pkt. proc. do 7,1 pkt. proc. Stopa bezrobocia dla tej zbiorowości kobiet w IV kwartale 2015 r. wyniosła 20,7 i była wyższa niż w przypadku mężczyzn o 0,7 pkt. proc. W najlepszej sytuacji na polskim rynku pracy znajdują się kobiety po 45 roku życia. Stopa bezrobocia w tej zbiorowości była w latach 2004–2015 najniższa w porównaniu z wartościami w pozostałych kategoriach wieku – i w IV kwartale 2015 r. wyniosła 4,8. W tej kategorii wieku najmniejsze były różnice między wskaźnikami dla mężczyzn i dla kobiet (wahały się od 0,1 w IV kwartale 2015 r. do 0,9 w IV kwartale 2005 r.).

[8] Wskaźnik ten pokazuje procentowy udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii. Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2015, GUS, Warszawa 2016, s. 21.

Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce (IV kwartał)



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, publikacje za lata 2004–2015.

Analiza wartości wskaźnika zatrudnienia⁹ kobiet w latach 2004–2015 wskazuje, że obserwowany spadek poziomu bezrobocia w przypadku tej zbiorowości jest tylko w niewielkim stopniu wynikiem poprawy sytuacji na rynku pracy. Odnotowane w analizowanym okresie różnice w wartościach wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn uległy bowiem zwiększeniu. O ile w 2004 r. wskaźnik zatrudnienia w przypadku kobiet był niższy o 13,7 pkt. proc. niż mężczyzn, o tyle w IV kwartale 2015 r. różnica ta zwiększyła się i wynosiła już 15,4 pkt. proc. (wykres 4). Zwiększenie się tej różnicy jest wynikiem wolniejszego tempa wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet. W latach 2004–2015 r. wskaźnik ten zwiększył się o 6,7 pkt. proc., natomiast dla mężczyzn o 8,4 pkt. proc. Oznaczać to może, że pomimo obserwowanego spadku poziomu bezrobocia, w przypadku kobiet na polskim rynku pracy nadal mamy do czynienia z dyskryminacją w dostępie do zatrudnienia.

Pracę zawodową najczęściej wykonują kobiety z wykształceniem wyższym. Skala ich zatrudnienia jest jednak mniejsza niż w przypadku mężczyzn. Niemniej jednak różnice wskaźnika zatrudnienia między posiadającymi wyższe wykształcenie mężczyznami i kobietami są najmniejsze – i w latach 2004–

–2015 wahały się od 2 pkt. proc. do 5,9 pkt. proc. Wartości wskaźnika zatrudnienia dla pozostałych poziomów wykształcenia również były dużo wyższe w zbiorowości mężczyzn niż kobiet z tym, że różnice w analizowanym okresie dla poszczególnych kategorii były dość znaczne i wynosiły od 5,9 pkt. proc. do 23 pkt. proc. Najrzadziej zatrudniane są kobiety z wykształceniem co najwyżej podstawowym lub gimnazjalnym. W przypadku tej grupy wskaźnik zatrudnienia w analizowanym okresie był najniższy i wykazywał tendencję spadkową – w IV kwartale 2015 r. wyniósł 9,3 i był niższy niż w IV kwartale 2004 r. o 4,1 pkt. proc. W całym analizowanym okresie wskaźnik zatrudnienia kobiet należących do tej kategorii wykształcenia był niższy o ok. 10 pkt. proc. niż wskaźnik zatrudnienia.

Kobiety najczęściej wybierają pracę, która pozwala im oddzielać życie rodzinne od zawodowego. Pomimo obserwowanych w ostatnim czasie zmian w podziale ról w polskich rodzinach, nadal to od kobiet oczekuje się większego zaangażowania w prowadzenie gospodar-

[9] Jest to procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii. Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2015, GUS, Warszawa 2016, s. 21.

Tabela 3. Udział kobiet wśród pracujących w Polsce według statusu zatrudnienia (IV kwartał)

Wyszcze- gólnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pracownicy najemni	46,2	46,2	45,9	46,6	46,5	46,8	46,6	46,4	46,4	46,6	46,6	46,8
Prowadzący własną działalność	35,7	35,2	35,0	34,5	34,0	34,1	34,5	34,2	33,2	33,1	33,0	33,4
Sektor prywatny	39,3	39,5	39,0	40,2	40,1	40,8	40,2	40,2	40,0	40,3	40,6	40,6
Sektor publiczny	56,3	56,4	57,2	57,9	58,5	58,7	59,0	59,3	59,6	60,1	59,8	61,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z: Aktywność ekonomiczna ludności Polski GUS, publikacje za lata 2004–2015.

stwa domowego oraz opiekę nad zależnymi członkami rodziny¹⁰. Liczy się dla nich nie tylko stabilność pracy i uzyskiwanego dochodu, ale również stały harmonogram dnia wyznaczający wyraźną granicę między pracą zawodową a życiem prywatnym. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej natomiast niesie ze sobą większe ryzyko, uzależnienie uzyskiwanych dochodów od sytuacji na rynku oraz wymaga wymiaru czasu pracy wyższego niż osiem godzin dziennie. Elastyczność w regulowaniu wykonywania pracy, jaką daje prowadzenie działalności gospodarczej może negatywnie wpływać na życie rodzinne, gdyż zaciera się granica między życiem prywatnym a zawodowym. Do niedawna kobietom prowadzącym własną działalność gospodarczą nie przysługiwało również prawo do korzystania z części świadczeń rodzinnych, takich jak np. urlop wychowawczy. Dlatego też kobiety w Polsce preferują wykonywanie pracy najemnej. Udział kobiet wśród zbiorowości osób prowadzących działalność gospodarczą jest najniższy i w latach 2004–2015 zmniejszył się o 2,3 pkt. proc., podczas gdy w przypadku zbiorowości pracowników najemnych udział kobiet w tym okresie wzrósł o 0,5 pkt. proc. (tabela 3).

Kobiety najczęściej świadczą pracę w ramach sektora publicznego, gdzie mogą liczyć na świadczenia socjalne, których nie ma u większości pracodawców z sektora prywatnego, jak np. dopłaty do wyjazdów dzieci na kolonie lub obozy, zniżki na organizowane przez pracodawcę wycieczki zagraniczne, bony świąteczne lub paczki dla dzieci itp. Zatrudnienie w tym sektorze jest, co prawda, związane z niższym

wynagrodzeniem niż możliwe do uzyskania na takim stanowisku u prywatnego pracodawcy, ale daje w zamian większe poczucie bezpieczeństwa i stabilności. Można śmiało powiedzieć, że sektor publiczny w Polsce jest powoli przejmowany przez kobiety. Udział kobiet wśród osób pracujących w sektorze publicznym w latach 2004–2015 był nie tylko wyższy niż mężczyźni, ale również wykazywał tendencję wzrostową. Odsetek kobiet pracujących w tym sektorze wzrósł o 4,8 pkt. proc., podczas gdy w sektorze prywatnym udział kobiet zwiększył się jedynie o 1,2 pkt. proc.

Postępująca w Polsce feminizacja sektora publicznego jest wynikiem istnienia grup zawodów wykonywanych głównie przez kobiety, m.in. zawodu nauczyciela, pielęgniarki, szeregowego urzędnika, pracownika opieki społecznej. Są to zawody w ramach dwóch najbardziej sfeminizowanych sekcji PKD: ochrona zdrowia i opieka społeczna oraz edukacja. W 2015 r. udział kobiet pracujących w podmiotach działających w ramach tych sekcji wyniósł odpowiednio: 80,3 proc. i 78,7 proc. (tabela 4). Należy zaznaczyć, że w ramach tych dwóch sekcji PKD najczęściej działalność prowadzą podmioty publiczne. Kobiety zyskują coraz silniej dominować też w podmiotach związanych z kulturą, rozrywką i rekreacją. W przypadku tej sekcji udział kobiet nie

[10] Szerzej na ten temat m.in. w: Raport z realizacji badania jakościowego Instytucji Rynku Pracy, osób bezrobotnych i biernych zawodowo w ramach projektu systemowego pn. Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym, CRZL, Warszawa 2013, M. Sochańska-Kawiecka, E. Makowska-Belta, A. Morysińska, Z. Kołakowska-Seroczyńska, *Kobiety i mężczyźni wobec ...* op. cit.

Aktywność zawodowa kobiet

Tabela 4. Udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących w Polsce według wybranych sekcji PKD

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	44,0	44,2	43,8	42,6	40,5	40,4	40,7	41,1
Górnictwo i wydobywanie	11,7	9,8	8,3	12,0	11,6	8,8	8,2	9,3
Przetwórstwo przemysłowe	33,3	32,8	32,7	33,0	32,2	31,2	32,2	31,9
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	26,6	25,3	21,5	20,7	22,0	22,7	22,3	22,3
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	22,5	25,5	23,5	22,4	26,3	29,2	27,7	22,5
Budownictwo	6,5	7,0	6,2	6,6	6,1	7,1	7,5	6,7
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	54,1	55,1	54,6	54,6	54,7	54,6	53,8	54,6
Transport i gospodarka magazynowa	23,5	21,8	20,5	19,1	20,3	21,5	21,4	20,5
Zakwaterowanie i gastronomia	67,4	63,8	69	67,4	65,3	67,2	69,7	67,1
Informacja i komunikacja	32,5	30,2	32,7	38,2	32,4	34,0	32,4	30,2
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	56,6	64	67,3	65,5	67,7	67,7	65,3	66,1
Obsługa rynku nieruchomości	59,6	56	56,2	56,9	56,9	52,4	54,2	60,8
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	49,5	52,3	51,7	51,6	52,7	54,2	54,1	52,4
Administrowanie i działalność wspierająca	46,6	47,3	41,5	43,7	42,5	42,9	43,7	43,6
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	49,5	50,2	49,8	50,9	50,8	50,5	50,7	50,8
Edukacja	79,6	78,2	77,5	76,7	76,6	78,0	77,8	78,7
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	84,2	82,8	81,9	81,5	81,1	81,8	80,1	80,3
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	54,1	56,1	55,9	55,8	56,5	56,0	58,0	65,5
Pozostała działalność usługowa	61,2	62,1	62,6	64,6	63,7	64,8	66,7	64,9

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski GUS, publikacje za lata 2008–2015.

tylko jest wyższy niż mężczyźni, ale w latach 2008–2015 wzrósł on najbardziej – wzrost o 11,4 pkt. proc. Kobiety najróżniej pracują w podmiotach świadczących szeroko rozumiane usługi budowlane oraz zajmujące się górnictwem i wydobywaniem. Ich udział w tych dwóch sekcjach jest bardzo niski – w 2015 r. wyniósł odpowiednio: 6,7 proc. i 9,3 proc.

Kobiety zdecydowanie dominują w takich grupach zawodów, jak pracownicy usług i sprzedawcy, specjaliści oraz pracownicy przy pracach prostych. Te grupy zawodowe charakteryzują się nie tylko wysokim poziomem feminizacji. Obserwowane zmiany w latach 2004–2015 wskazują, że zjawisko to nadal

będzie się nasilać. W analizowanym okresie obserwowano wzrost udziału kobiet w tych grupach zawodów. Udział kobiet wśród pracowników wykonujących prace proste wzrósł o 3,7 pkt. proc. (tabela 5). W grupie pracowników usług i sprzedawców udział kobiet zwiększył się o 2,1 pkt. proc., a w grupie specjalistów o 1,4 pkt. proc. Kobiety najróżniej zatrudniane są w charakterze pracowników przemysłowych lub rzemieślników. W analizowanym okresie najbardziej zwiększył się udział kobiet wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników – wzrost o 6,8 pkt. proc. Jedną z przyczyn zapewne było wprowadzenie obowiązku równego udziału mężczyzn i kobiet na listach wy-

Tabela 5. Udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących w Polsce według wybranych grup zawodów

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	34,5	34,1	35,0	36,1	35,4	35,9	37,3	40	38,2	37,0	38,5	41,3
Specjaliści	60,7	65,5	64,9	64,6	64,6	63,1	63,7	61,5	61,8	63,0	62,6	62,1
Technicy i inny średni personel	62,1	55,2	54,6	53,5	55,6	57,2	54,2	53,4	52,1	52,6	51,4	50,9
Pracownicy biurowi	66,1	66,7	68,2	65,7	65,9	65,8	64,5	64,1	65,8	64,3	59,9	59,5
Pracownicy usług i sprzedawcy	63,6	64,1	63,8	66,6	66,3	66,8	66,4	63,8	64,2	63,6	63,7	65,7
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	44,3	44,5	44,3	44,9	45,3	45,2	45	43,7	42	41,9	41,8	41,7
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	15,8	16,2	15,5	14,9	14,8	13,2	12,1	12,2	11,9	12,5	13,1	11,9
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12,6	11,4	11,7	14,1	14,4	14,7	13,9	13,8	13,1	13,2	12,9	14,3
Pracownicy wykonujący prace proste	54,5	50,8	52,5	55,9	55,9	55,3	54,8	58,2	57,8	57,4	58,7	58,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Aktywność ekonomiczna ludności Polski GUS, publikacje za lata 2004–2015.

borczych. Limit ten wynosi co najmniej 35 proc. dla kobiet i 35 proc. dla mężczyzn.

Podsumowanie

Pomimo zachodzących zmian w postrzeganiu roli kobiet w społeczeństwie, nadal w większości polskich gospodarstw domowych to na nich spoczywa obowiązek dbania o „domowe ognisko”. Nie dziwi więc, że w razie konieczności sprawowania przez cały dzień opieki nad zależnymi członkami rodziny, to kobieta najczęściej rezygnuje z pracy zawodowej. Jeśli do tego dochodzi możliwość uzyskiwania wsparcia finansowego w postaci świadczeń socjalnych, rekompensujących utratę dochodu, który i tak był niski, lub też możliwość nabycia uprawnień emerytalnych skłonność do pozostania kobiet w domu się zwiększa. Stąd też znacznie niższa skłonność kobiet niż mężczyzn do czynnego uczestnictwa w rynku pracy i obserwowany w latach 2004–2015 niewielki wzrost współczynnika aktywności zawodowej kobiet.

Kobiety w Polsce nie tylko są lepiej wykształcone niż mężczyźni, ale charakteryzują się również wysokim poziomem aktywności edukacyjnej. Częściej niż mężczyźni mają wykształcenie wyższe lub policealne, częściej też uczestniczą w kształceniu ustawicznym. Niestety w porównaniu z pozostałymi krajami członkowskimi UE poziom aktywności zawodowej i uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego Polek jest znacznie niższy i wymaga dalszych działań wspierających tego rodzaju aktywność.

Aktywność edukacyjna kobiet i ich stosunkowo wyższe kwalifikacje nie przekładają się jednak na uzyskanie lepiej płatnej pracy czy awans zawodowy, co stanowi kolejny czynnik demotywujący. Kobiety pracują głównie w podmiotach publicznych, gdzie mogą liczyć na bezpieczną i stabilną pracę, ale nie mają szans na wysokie wynagrodzenie. Wpływ na niski prestiż pracy kobiet ma również fakt, że pracują głównie w sektorach i zawodach, które wymagają bardzo wysokich kwalifikacji, jednakże wykonywana tam praca

jest najczęściej niskopłatna, daje mniejsze szanse na awans i charakteryzuje się niskim prestiżem społecznym. Wpływa to na decyzje podejmowane w życiu zawodowym. Mając przed sobą ograniczone szanse na przyszłość i niskie dochody, kobiety chętniej decydują się na dezaktywizację zawodową w obliczu pojawienia się problemów ze znalezieniem kolejnego zatrudnienia, czy zmiany sytuacji rodzinnej wymagającej poświęcenia planów zawodowych jednego z członków rodziny.

Obserwowana w latach 2004–2015 poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy jest więc związana jedynie z niewielkim wzrostem zainteresowania pracodawców ich zatrudnianiem. Wpływ na to niestety mają również decyzje kobiet, które zniechęcone dotychczasowymi niepowodzeniami decydują się na wyjście z zasobów aktywnych zawodowo, o czym świadczy niewielki wzrost współczynnika aktywności zawodowej. Kobiety nadal też dyskryminowane są przez pracodawców w dostępie do zatrudnienia, o czym świadczy obserwowany wzrost różnicy wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

Bibliografia

- Andruszkiewicz I. (2008) *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: C. Sadowska-Snarska red. *Równowaga: praca-życie-rodzina*, WSE w Białymstoku, Białystok.
- Oczki J. (2015), *Nierówności ze względu na płeć na rynku pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna”, nr 7, 2015.

Sochańska-Kawiecka M., Makowska-Belta E., Morysińska A., Kotakowska-Seroczyńska Z. (2013), *Kobiety i mężczyźni wobec zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje zawodowe*, WUP, Łódź.

Raport z realizacji badania jakościowego pracodawców i pracowników w ramach projektu systemowego pn. *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym* (2013), CRZL, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2004, (2005) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2005, (2006) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2006, (2007) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2007, (2008) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2008, (2009) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009, (2010) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2010, (2011) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2011, (2012) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2012, (2013) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2013, (2014) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2014, (2015) GUS, Warszawa.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2015, GUS, Warszawa 2016 r.

Eurostat <http://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database> [dostęp: 31.10.2016 r.].

Urbaniak B. (2013), *Sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+*, w: E. Kryńska, J. Krzyszowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. Raport końcowy, Uniwersytet Łódzki, Łódź.

Arendt Ł. (2013), *Determinanty aktywności zawodowej osób w wieku 45 lat i więcej*, w: E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, IPISS, Warszawa.

Raport z realizacji badania jakościowego Instytucji Rynku Pracy, osób bezrobotnych i biernych zawodowo w ramach projektu systemowego pn. *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*, (2013) CRZL, Warszawa.

Summary

The aim of this article is to discuss the major changes in the professional activity of Polish women between 2004 and 2015. It focuses on their tendency to actively participate in the labor market and discusses the main factors that affect it. Analyses show that, despite the slight increase of economic activity of women in Poland, their willingness to actively participate in the labor market is still significantly lower than in men. Polish women are better educated than men and more likely to participate in various forms of continuing education but their participation in various forms of lifelong learning is much lower. Women continue to work mostly in the public entities, where they can count on a safe and stable operation, but have no chance of higher salary. With limited opportunities they could be more likely that to chose professional deactivation.

Key words

labour market, women's professional activity, lifelong learning, continuing education, discrimination

Więcej o autorze

Dr Iwona Poliwczak

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Pracownik w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Zajmuje się szeroko rozumianą problematyką rynku pracy, w tym kształceniem ustawicznym oraz zjawiskami dyskryminacji i wykluczenia społecznego grup mniejszościowych na rynku pracy. Brała udział w wielu krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych dotyczących problematyki rynku pracy. Prowadziła szkolenia dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy z systemu diagnozowania zapotrzebowania na pracę. Autorka lub współautorka wielu publikacji i opracowań naukowych z zakresu polityki rynku pracy, problematyki bezrobocia, kształcenia ustawicznego oraz dyskryminacji i wykluczenia społecznego grup mniejszościowych na rynku pracy.

Dysproporcje wynagrodzeń według płci w Polsce

Mariusz Nyk

Uniwersytet Łódzki

Do 2006 roku dystans między płacami kobiet i mężczyzn zmniejszał się. Jednak w ostatnich latach ponownie można zaobserwować zwiększanie dysproporcji w kształtowaniu płac według płci.

Wstęp

Postulat równej płacy za równą pracę jest uznawany za ważny element polityki antydyskryminacyjnej Unii Europejskiej. Dysproporcje w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn stały się jednym z kluczowych tematów podejmowanych między innymi przez Europejską Wspólnotę Gospodarczą. W obszarze związanym z rynkiem pracy instytucje europejskie zwracają szczególną uwagę na powszechną dyskryminację płacową kobiet. Już w 1957 r. w Traktacie Rzymskim – dokumencie powołującym do życia Wspólnotę Europejską, została zapisana zasada „Równa płaca za tę samą pracę”. Jak wskazuje E. Bochyńska-Śmigiełska, postępuje w Polsce feminizacja ubóstwa¹. Niniejsze opracowanie zweryfikuje te tezę. Blisko 71 proc. kobiet w porównaniu z 56 proc. mężczyzn zarabia poniżej średniej krajowej. W Polsce mamy ponadto do czynienia z *efektem szklanego sufitu*² – tylko 2 proc. najbardziej prestiżowych i najlepiej płatnych posad zajmują kobiety. Kolejnym wskaźnikiem dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest fakt, że w większym stopniu dotyczy je bezrobocie. Najwyższe odsetki odnotowujemy w dwóch grupach wiekowych: kobiety od 20 do 24 roku życia (41,9 proc. w 2015 r.), jak również z przedziału 50–54 lat³, które doświadczają podwójnej dyskryminacji: ze względu na płeć i wiek. Celem opracowania jest diagnoza problemu różnicowania płac w Polsce według płci. Refleksje nad przyczynami owej dyferencji mogą stanowić przyczynę pogłębiania wiedzy i definiowania stymulant obserwowanego zjawiska społeczno-ekonomicznego.

Artykuł ten jest preludium do zainteresowania problematyką i tym samym stanowi odpowiedź na pytanie, gdzie należy poszukiwać źródła znaczącego zróżnicowania.

Wymiar instytucjonalny wynagradzania według płci

Kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Jednak w najmniejszym stopniu nie odzwierciedla tego struktura zatrudnienia na rynku pracy. Na sytuację kobiet na rynku pracy wpływa ograniczony dostęp do żłobków i przedszkoli. Problem ten dotyczy przede wszystkim samotne matki, które zmuszone są godzić obowiązki zawodowe z rodzicielskimi. Na sytuację ekonomiczną kobiet wpływa również dyskryminujący system świadczeń emerytalnych, który przewiduje możliwość wcześniejszego przechodzenia kobiet na emeryturę⁴. Trzeba jednak zauważyć, że z roku na rok sytuacja się poprawia.

[1] E. Bochyńska-Śmigiełska, *Luka płacowa – problem do rozstrzygnięcia czy walka z wiatrakami?*, Sedlak&Sedlak, Warszawa 2015.

[2] Niewidoczne bariery wynikające ze złożonych struktur w instytucjach zdominowanych przez mężczyzn, uniemożliwiające kobietom karierę i awans. E. Kryńska, *Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy*, cz. I „Rynek pracy” 86/99, s. 16.

[3] Tamże.

[4] 16 listopada 2016 r. głosowano nad prezydencką ustawą dot. wieku emerytalnego. Projekt zakłada przywrócenie niższego wieku przechodzenia na emeryturę. Obecnie to 67 lat niezależnie od płci i podnoszony jest stopniowo: kobiety osiągnęłyby go w 2040 r., a mężczyźni – w 2020 r. Nowa ustawa ma obowiązywać od 1 października 2017 r. Obniży on wiek emerytalny do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Wcześniej sejmowa komisja odrzuciła poprawkę opozycji, która zakładała możliwość przechodzenia na emeryturę ze względu na staż pracy. Teraz projektem zajmie się Senat [za: <http://wiadomosci.gazeta.pl>, 17.11.2016 r.].

Prawo do równego wynagrodzenia zostało uściślone w dyrektywie z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa Państw Członkowskich dotyczącego stosowania zasady równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet (75/117/WE). Przedmiotową dyrektywą przyjęto zasadę równości wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za podstawową, a jednocześnie integralną część funkcjonowania wspólnego rynku. Artykuł 1 dyrektywy definiuje zasadę równości wynagrodzeń jako *zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o równej wartości*. Przepis ten w sposób szczególnie reguluje sytuację, w której ustalenie wysokości wynagrodzenia uzależnione jest od systemu zaszeregowania pracowników. System taki musi zapobiegać jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć. Powinien też być oparty na tych samych kryteriach dla kobiet i dla mężczyzn⁵.

W Polsce zasadę równego wynagrodzenia wprowadza artykuł 11² kodeksu pracy, który stanowi, iż *pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu*. Należy jednocześnie podkreślić, że podstawowym prawem, które przysługuje pracownikowi jest prawo do wynagrodzenia.

Zakaz dyskryminacji wprowadza artykuł 11³ kodeksu pracy, stanowiąc, że *jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna*. W sposób bezpośredni zasada równego wynagrodzenia została wyrażona w artykule 18^{3c} kodeksu pracy. Ustawodawca precyzyjnie określił, że mówiąc o wynagrodzeniu, należy przez to rozumieć wszystkie jego składniki, bez względu na ich nazwę i charakter. Dodatkowo w skład wynagrodzenia wchodzi inne świadczenia związane z pracą zarówno te mające formę pieniężną, jak i niepieniężną.

Kolejny artykuł kodeksu pracy (art. 18^{3d}) przyznaje pracownikom, wobec których naruszono zasadę równego wynagrodzenia, prawo do odszkodowania. Nie może ono być niższe niż każdorazowo określone w odrębnych przepisach minimalne wynagrodzenie za pracę (obecnie 1850 zł)⁶. Niejako z ostrożności, a jednocześnie wypełniając zalecenia wspomnianej dyrektywy, ustawodawca polski zastrzegł, że fakt skorzystania przez pracownika z prawa do jednakowego wynagrodzenia nie może stać się podstawą do wypowiedzenia stosunku pracy (artykuł 18^{3e}). Takie uregulowanie, choć zmierzające do powtórzenia zapisów europejskich, nie może być uznane za ich pełną realizację.

Tabela 1. Odsetek osób otrzymujących wynagrodzenie minimalne ze względu na płeć w wybranych państwach Europy w 2014 r. (w proc.)

Państwo	Odsetek osób otrzymujących minimalne wynagrodzenie	
	kobiety	mężczyźni
Rumunia	10,2	7,8
Węgry	9,6	13,1
Portugalia	6,3	2,5
Malta	5,8	2,4
Holandia	4,2	1,8
Polska	3,9	4,0
Irlandia	3,0	1,6
Czechy	2,8	1,1
Wielka Brytania	2,7	1,4
Estonia	1,0	0,7

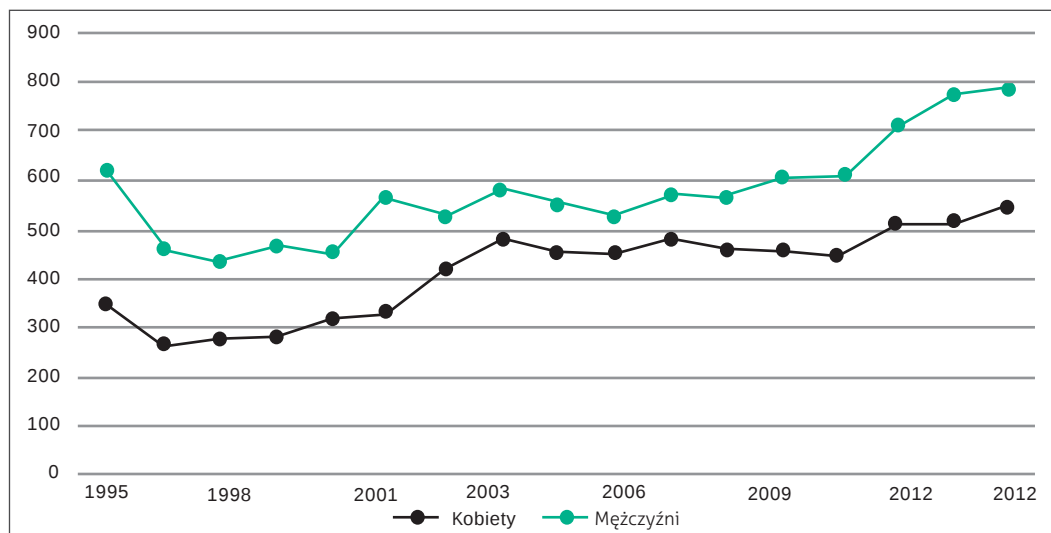
Źródło: epp.eurostat.ec.eu.int dostęp: (23.10.2016 r.).

Polski kodeks pracy wskazuje pracodawcom w jaki sposób może odnieść się do osoby korzystającej z uprawnień wynikających z zasady równego wynagrodzenia, do gwarancji ciągłości zatrudnienia. Praktyka stosowania prawa pracy w Polsce wskazuje w sposób niebudzący wątpliwości, że pracownicy nie mają poczucia zagwarantowania im ich praw. Biorąc pod uwagę liczne przypadki łamania

[5] M. Nyk, *Polityka wynagrodzeń. Teoria i praktyka*, Difin, Warszawa 2016, s. 110.

[6] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r., w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r.

Wykres 1. Realna*, przeciętna płaca według płci w Polsce w latach 1995–2014 (w zł)



* Według cen obowiązujących w 1995 r.

Źródło: Internetowe badania wynagrodzeń przez firmę Sedlak & Sedlak.

zasady równego wynagrodzenia bez względu na płeć, obawy te są w pełni uzasadnione. Dlatego niezwykle istotnym jest, aby możliwie duża liczba dyskryminowanych pracowników korzystała z przysługującego im prawa do odszkodowania, co pozwoli w niedługim czasie ukształtować jednolite orzecznictwo, a tym samym dać odpowiednią gwarancję ich praw⁷.

Przy pełnej akceptacji zapisów wcześniej wymienionych aktów prawnych, należy mieć na względzie, że w warunkach gospodarki rynkowej, nawet łagodzonej komponentem społecznym, państwo ma stosunkowo nieliczne prawne instrumenty oddziaływania na niwelowanie zróżnicowania płac mężczyzn i kobiet. Należy pamiętać, że jedynym środkiem oddziaływania na wysokość i dynamikę wynagrodzeń są ustalenia Rady Dialogu Społecznego. Rezultat negocjacji przedstawicieli rządu, związków zawodowych i organizacji pracodawców dotyczy tylko tych pracowników, którzy otrzymują płace na poziomie minimalnym więc nie ma odniesienia do większości pracujących.

Dane zamieszczone na wykresie wskazują na występowanie znaczących różnic pomiędzy przeciętnymi, płacami kobiet oraz mężczyzn. Przyjęto założenie, że obserwacji poddane zostaną wielkości realne (zweryfikowane przez

wskaźnik CPI dla poszczególnych lat) w celu faktycznego uchwycenia zmian w obszarze płac według płci.

Istotna konkluzja wynikająca z wykresu jest następująca: o ile do 2006 r. dystans między płacami kobiet i mężczyzn zmniejszał się, o tyle po 2006 r. niepokojące jest ponowne zwiększanie dysproporcji w kształtowaniu płac według płci. Zapewne po części jest to zasługą wielu przywilejów, które mają kobiety w przepisach prawa pracy (urlopy wychowawcze, macierzyńskie itp.). Należy zaznaczyć, że znajdzie to odzwierciedlenie w niższych świadczeniach emerytalnych kobiet. Takie różnice mogą być skutkiem świadomego pomniejszania przez pracodawców roli kobiet oraz działań wynikających ze stereotypów, przesądów i uprzedzeń, czyli z dyskryminacji⁸. Ponadto w całym okresie badawczym średnie wynagrodzenie kobiet było niższe od przeciętnego dla Polski. W Raporcie Komisji Praw Kobiety i Równych Szans Parlamentu Europejskiego w sprawie Rozszerzenia Unii Europejskiej, zarzuca się Polsce między innymi preferencję w zależności od płci pracowników w praktykach rekrutacyjnych, dyskryminację płacową, niższą reprezentację ko-

[7] D. Głogosz, *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy*, IPiSS, Warszawa 2007, s. 66.

[8] M. Nyk, *Polityka, ... op. cit.* s. 111.

biet na wyższych stanowiskach decyzyjnych, gorszy dostęp do awansów i szkoleń, mniejsze uprawnienia pracownicze i ubezpieczeniowe dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, gorsze warunki emerytalne, brak odpowiednich przepisów prawnych, niską świadomość wymiaru sprawiedliwości co do regulacji zakazujących dyskryminacji, niską świadomość społeczną i brak kształtowania odpowiednich postaw i wzorców ról społecznych, zbyt długi, dochodzący do 70 godzin czas pracy kobiet⁹ (w pracy zawodowej i domowej).

Ekonomiczno-społeczne przyczyny dyskryminacji płacowej kobiet wśród ogółu zatrudnionych

Dysproporcje wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami obrazuje tzw. luka płacowa¹⁰. Jest to procentowa różnica pomiędzy średnimi wynagrodzeniami brutto pracy kobiet i mężczyzn. Przyczyn tworzenia się luki płacowej można dociekać już na poziomie odmiennej socjalizacji kobiet i mężczyzn. Istotnym jej elementem jest rozumowanie w kategoriach ról społecznych. Jego skutkiem jest przypisywanie mniej ambitnych karier zawodowych kobietom i zachęcanie ich do podejmowania profesji dających mniejsze możliwości rozwoju.

Czynnikiem mającym wpływ na rozbieżności w wynagrodzeniach mogą być różnice we wzorcach zatrudnienia. Praca kobiety, w porównaniu do pracy mężczyzn, charakteryzuje się mniejszą liczbą przepracowanych godzin w skali rocznej¹¹, ponadto kobiety mają zazwyczaj mniejsze doświadczenie zawodowe mierzone w latach, z większą częstotliwością podejmują się pracy w niepełnym wymiarze godzin i częściej korzystają z przerw w karierze zawodowej. W Polsce poziom wynagrodzeń jest wyraźnie skorelowany z posiadanym wykształceniem. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni z wyższym wykształceniem przeciętnie zarabiają dwa razy więcej niż osoby z wykształceniem podstawowym¹².

Zjawisko oferowania niższych wynagrodzeń kobietom niż mężczyznom może wiązać się również z przyjmowaniem założenia, zgodnie z którym kobiety są pracownikami mniej efektywnymi i mniej poświęcającymi się pra-

cy zawodowej. Pracodawca skłonny do tego typu założeń będzie wyjściowo oferował niższą płacę kobiecie niż pracownikowi płci męskiej, który jest w jego mniemaniu bardziej produktywny, ambitny i gotowy do tego, by dążyć do rozwoju swojej kariery. To tylko jedno z możliwych wyjaśnień faktu rozbieżności płacowych, których nie sposób uargumentować, biorąc pod uwagę obiektywne czynniki.

Do sukcesu w walce z problemem luki płacowej powinni przyczyniać się zarówno pracodawcy, jak i rząd. Korzyści ze zmniejszenia luki płacowej mogą być znaczące nie tylko dla samych pracowników. Są one istotne także z punktu widzenia sukcesu przedsiębiorstw, które oferując atrakcyjne i sprawiedliwe wynagrodzenie, będą w stanie zatrzymać znaczną część istotnego zasobu pracy, jaką stanowią kobiety. Polska ratyfikowała szereg konwencji międzynarodowych odnoszących się do kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz praw kobiet, w tym m.in. konwencję w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu oraz konwencję dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości – Międzynarodowej Organizacji Pracy, paktu Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych, konwencję ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz Europejską Kartę Społeczną. Podpisane zastały również inne dokumenty ONZ, takie jak: Pekińska Platforma Działania, a także dokument końcowy konferencji nt. rozwoju społecznego, która odbyła się w 1995 r. w Kopenhadze. Dokumenty te nie są wprawdzie wiążące w sensie prawnym, ale zawierają wypracowane na arenie międzynarodowej standardy dotyczące równouprawnienia płci na rynku pracy.

Polska, jako członek Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Rady Europy, powinna dostosować swoje prawne regulacje do ratyfikowanych przez siebie konwencji oraz innych

[9] P. Zwierzch, *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006.

[10] E. Kwiatkowski, L. Kucharski, T. Tokarski, *Bezrobocie i zatrudnienie a PKB w Polsce*, *Ekonomista* 3/2002, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.

[11] Raport GAO (Government Accountability Office) z września 2008 mówi, że 1498, w porównaniu do 2219 w przypadku mężczyzn.

[12] M. Nyk, *Polityka*, ...op. cit. s. 116.

obowiązujących w tych instytucjach standardów w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Zasada równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za taką samą pracę znajduje wyraz w dyrektywach Unii Europejskiej. Zgodnie z wytycznymi, państwa członkowskie Unii Europejskiej powinny w większym stopniu skoncentrować się w swej polityce zatrudnienia i wynagrodzeń na kwestii równości kobiet i mężczyzn.

Tabela 2. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2014 r.

Kraj*	Odchylenie**
Belgia	10
Czechy	22
Dania	14,9
Finlandia	19,4
Francja	14,8
Grecja	15
Hiszpania	17,8
Holandia	16,9
Irlandia	14,4
Luksemburg	8,6
Niemcy	22,4
Polska	13,9
Portugalia	15,7
Szwecja	15,9
Węgry	20,1
Wielka Brytania	19,1

* Wybór podyktowany dostępnością danych liczbowych na stronie Eurostatu (na dzień 10.10.2016).

** Odchylenie przeciętne od średniego wynagrodzenia mężczyzn (w proc.).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie eurostat.eu.

Zniwelowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn od dawna jest kwestią priorytetową dla Unii Europejskiej. Zobowiązanie Unii na rzecz zlikwidowania tej różnicy sięga aż do traktatu rzymskiego z 1957 r. Warto nadmienić, że obecnie podstawę prawną dla działań Unii stanowi Traktat Lizboński wraz ze zobowiązaniem na rzecz równości kobiet i mężczyzn określonym w Karcie Praw Podstawowych. Działania Unii Europejskiej mają na celu także zmianę podejścia do ról kobiet i mężczyzn w szkołach, w domu, w miejscu pracy i ogólnie w społeczeństwie. Równość kobiet i mężczyzn oraz lepsze wykorzystywa-

ne talentów i umiejętności kobiet mają kluczowe znaczenie dla zniwelowania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz dla realizacji założeń strategii „Europa 2020” – strategii rozwoju Unii Europejskiej. Celem strategii jest stworzenie większej liczby lepszych stanowisk pracy, osiągnięcie wyższego wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet w ramach ogólnego celu zatrudnienia na poziomie 75 proc. dla wszystkich osób w wieku 20–64 lat oraz zmniejszenie do 2020 r. o 20 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym bądź znajdujących się w takim położeniu. Zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn to priorytet określony w wielu różnych obszarach polityki, np. w europejskim pakcie na rzecz równości płci, przyjętym przez liderów Unii w 2011 r., czy w ramach działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, uzgodnionych przez europejskich partnerów społecznych w 2005¹³.

Znalezienie rozwiązania problemu zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn spoczywa głównie w rękach rządu i partnerów społecznych. Unia Europejska może udzielić pomocy, ale rozwiązania powinny być opracowane na szczeblu krajowym. Ważną rolę odgrywa także opinia publiczna w państwach członkowskich. Krajowe rządy i partnerzy społeczni przyjęli szereg środków ukierunkowanych na likwidację różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Przejrzystość systemów wynagrodzeń to kluczowy czynnik wdrażania równych płac. Istnieją określone narzędzia, które pomagają osiągnąć ten cel. W Niemczech, Luksemburgu i Szwajcarii opracowano narzędzie internetowe *Logib*¹⁴, które umożliwia przedsiębiorstwom analizowanie struktury płac i zatrudnienia oraz weryfikowanie istnienia równych płac między mężczyznami a kobietami. Przewidziano w nim również sprawozdania, w których bada się powody różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn i przedstawia propozycje działań na rzecz ich wyeliminowania różnicy. W Austrii ustanowiono *Kalkulator wynagrodzeń* zapewniający aktualne i łatwo dostępne informacje na temat standardowych płac w danym

[13] Przeciwdziałanie różnicom w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej, Urząd Publikacji UE, Luksemburg 2014, s. 13 (www.europa.eu).

[14] Narzędzie Logib, Luksemburg <http://www.mega.public.lu/actions>; oraz Narzędzie Logib, Szwajcaria <http://www.ebg.admin.ch>.

sektorze. Kalkulator uruchomiono w październiku 2011 r., dziś stanowi on element krajowego planu działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Według powszechnej opinii, kobiety otrzymują za pracę tej samej wartości niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Różnice te są zauważalne przy porównywaniu płac przeciętnych. Znacznie trudniej udowodnić dyskryminację kobiet na tych samych stanowiskach. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn niekoniecznie są bowiem spowodowane dyskryminacją, ale wieloma czynnikami obiektywnymi. Narzędziem wykorzystywanym do wykazania, czy mamy do czynienia z dyskryminacją w wynagradzaniu, są metody wartościowania pracy oraz system ocen pracowniczych. Umożliwiają one dokładną analizę treści pracy na stanowiskach i porównywanie prac, a także kwalifikacji, nakładów i efektów ich pracy. Zgodnie z wykładnią Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości to pracodawca, a nie pracownik, musi udowodnić, że nie miała miejsca dyskryminacja w wynagradzaniu¹⁵.

Obserwując i analizując dysproporcje pomiędzy płacami mężczyzn i kobiet, należy dążyć do wzmocnienia wpływu partnerów społecznych na kształtowanie warunków wynagradzania za pracę. Praktyka wskazuje, że najkorzystniej wynagrodzenia kształtują się tam, gdzie są uzgadniane ze związkami zawodowymi¹⁶.

Według raportu GUS *Zróżnicowanie regionalne wynagrodzeń w Polsce* od wielu lat obserwuje się wzrost wysokości wynagrodzeń nominalnych. Przy stosunkowo niskiej dynamice cen towarów i usług konsumpcyjnych oznacza to zwiększenie możliwości dochodowych osób pracujących. Trend ten jest zauważalny we wszystkich województwach w kraju. Analiza danych o wynagrodzeniach pokazuje jednak zróżnicowany ich poziom w województwach oraz nierównomierny wzrost. W 2014 r. najwyższe wynagrodzenie zanotowano w województwie mazowieckim (o ponad 25 proc. wyższe niż przeciętne dla kraju wynoszące 4107,72 zł). Relatywnie wysokie były również płace w: dolnośląskim, pomorskim i śląskim, natomiast najniższe – w podkarpackim i warmińsko-mazurskim. Różnica między województwami o najwyższej i najniższej wysokości wynagrodzeń wyniosła ok. 1760 zł. Z porównania wysokości przeciętnych wynagro-

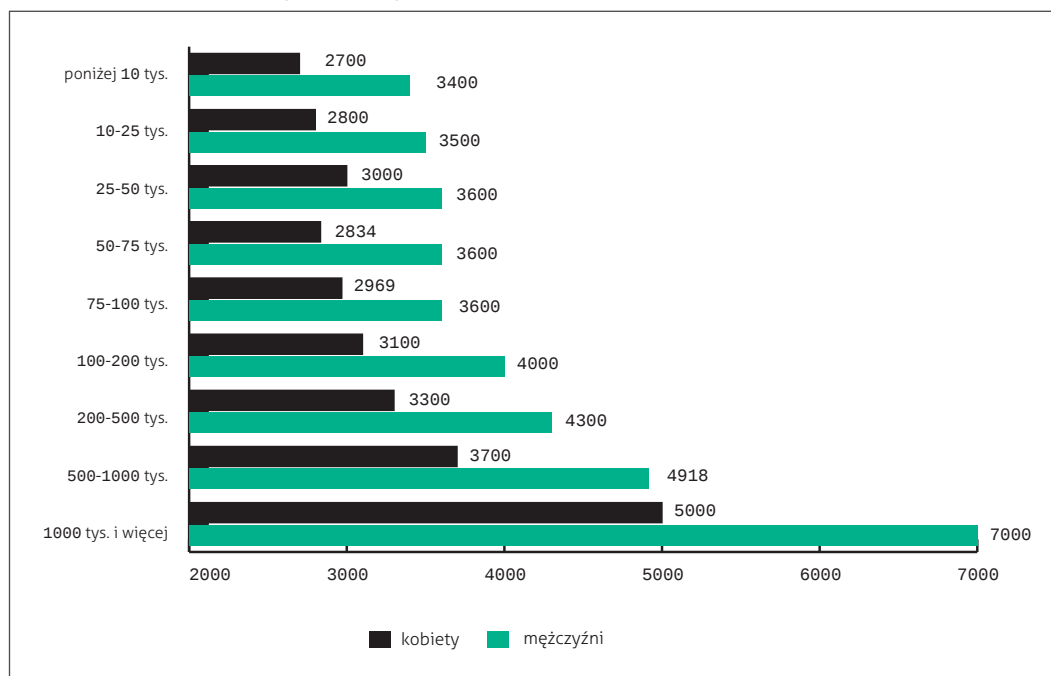
dzeń w 2014 r. i 2001 r. wynika, że w siedmiu województwach wynagrodzenia wzrosły szybciej niż przeciętnie w kraju. Procentowo największy wzrost wynagrodzeń zanotowano w województwie dolnośląskim (ponad 100 proc.), małopolskim i łódzkim (ok. 94 proc.), natomiast w mazowieckim, zachodniopomorskim i podkarpackim był on najmniejszy (przy czym przekraczał 70 proc.). W 2014 r. różnica pomiędzy płacami pracowników obu płci wynosiła ponad 760 zł. W województwach różnica ta wahała się od ok. 165 zł w podlaskim do ok. 1187 zł w śląskim. Relacja wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pokazuje, że w 2014 r. przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło ok. 83 proc. wynagrodzenia mężczyzn. W porównaniu z 2001 r. najbardziej zauważalne jest wyrównywanie płac w województwie podlaskim (w 2014 r. kobiety zarabiały 95,4 proc. płacy, jaką otrzymywali mężczyźni). Różnice pogłębiły się w sześciu województwach: podkarpackim, opolskim, wielkopolskim, dolnośląskim, małopolskim i mazowieckim. W porównaniu z danymi z 2001 r. różnica wynagrodzeń mężczyzn i kobiet w kraju zmniejszyła się, jednak począwszy od 2010 r. w większości województw zauważalne jest jej nieznaczne powiększanie. Widoczna jest znaczna różnica w płacach mężczyzn i kobiet w wieku największej aktywności ekonomicznej. W kraju kobiety w wieku 35–44 lata otrzymywały w 2014 r. wynagrodzenie równe 77,8 proc. płacy mężczyzn w tej samej grupie wieku. Największą rozpiętość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w grupie wieku 35–44 lata obserwowano w województwie śląskim (kobiety w tym wieku zarabiały średnio 70,3 proc. płacy mężczyzn) i dolnośląskim (73 proc.). Najwyższa relacja wynagrodzeń w tej grupie wieku występowała w województwie podlaskim (powyżej 90 proc.), a także warmińsko-mazurskim, lubelskim i kujawsko-pomorskim (powyżej 87 proc.). Znaczące różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn obserwowano również w grupach wieku 45–54 lat i 25–34 lat. Najbardziej wyrównane były płace osób w wieku 60–64 lata¹⁷.

[15] G. Ordak, *Każdemu tyle samo?*, „Rzeczpospolita”, 13 stycznia 2004.

[16] M. Latos-Miłkowska, *Oddziaływanie na poziom wynagrodzeń za pomocą instrumentów prawnych państwa*, w: M. Bednarski (red.), *Wynagrodzenia w Polsce, Przesłanki i hamulce wzrostu*, IPISS, Warszawa 2016, s. 114.

[17] „Regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń”, GUS, raport październik 2014, s. 2.

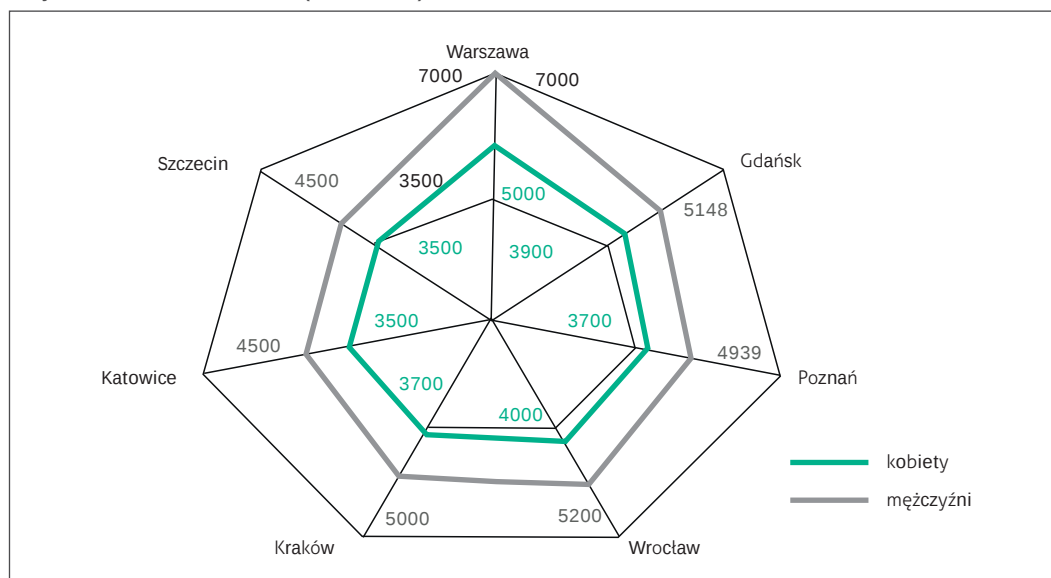
Wykres 2. Wynagrodzenia całkowite* brutto kobiet i mężczyzn w miejscowościach wg liczby mieszkańców w 2014 r. (dane w zł)



* Wynagrodzenie całkowite to miesięczne wynagrodzenie brutto przysługujące pracownikowi z uwzględnieniem wszystkich ruchomych dodatków pieniężnych, takich jak premie, nagrody i inne.

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2015 r.

Wykres 3. Wynagrodzenia całkowite brutto kobiet i mężczyzn w wybranych miastach wojewódzkich w 2014 r.* (dane w zł)



* Im dalej leżą od siebie niebieska i czerwona linia, tym większe są różnice w płacach kobiet i mężczyzn w danym mieście.

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2015 r.

Wynagrodzenia kobiet w 2012 r. w dużych miastach wojewódzkich były mniejsze od wynagrodzeń mężczyzn o 29–40 proc. Największe rozpiętości zarówno w wartościach bezwzględnych, jak i procentowo odnotowano w Warszawie, najmniejsze w Szczecinie i Katowicach.

Relacje, jakie występują pomiędzy pracownikiem a pracodawcą rzutują w znacznej mierze na poziom i dynamikę płac, determinując tym samym zróżnicowanie według płci. W realiach gospodarki rynkowej nie należy spodziewać się, że państwo będzie próbowało stabilizować i prowadzić do zrównania wynagrodzeń obu płci. Rola państwa może tu sprowadzać się jedynie do działań mających na celu tworzenie instytucji wspomagających m.in. obniżanie naturalnej stopy bezrobocia, jako wypadkowej poziomu płac,¹⁸ bez konsekwencji dla poziomu, dynamiki i zróżnicowania płac.

Podsumowanie

W większości krajów europejskich sytuacja kobiet w sferze zawodowej nie jest taka sama, jak sytuacja mężczyzn. Kobiетom trudniej znaleźć i utrzymać stałą pracę, osiągają przeciętnie niższe wynagrodzenia, mają także mniejsze możliwości awansu na stanowiska kierownicze. Prowadzona w Polsce w ostatnich latach polityka społeczno-gospodarcza nie zmniejszyła istniejących nierówności społecznych pomiędzy kobietami a mężczyznami, występujących także na rynku pracy. Zmiany systemowe spowodowały pojawienie się potrzeby nowego spojrzenia na zagadnienie pracy zawodowej kobiet. Pierwszym i zarazem podstawowym powodem nierówności płacowych w zależności od płci pracownika jest fakt, że kobiety przeciętnie poświęcają

mniej czasu na pracę zawodową niż mężczyźni. Rozważając przyczyny nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami, nie można nie wspomnieć o istotnym ich źródle – selekcji grup zawodowych zarówno w ujęciu poziomym, jak i pionowym. Istnieją zawody, które faworyzują mężczyzn, ale są też grupy zawodowe zdominowane przez kobiety. Pozioma segregacja zawodowa przejawia się w koncentracji się aktywności zawodowej kobiet w pewnych sekcjach gospodarki oraz w niektórych branżach.

Bibliografia

- Bochyńska-Śmigielska E., *Luka płacowa – problem do rozstrzygnięcia czy walka z wiatrakami?*, Sedlak&Sedlak, Warszawa 2015.
- Głogosz D., *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy*, IPISS, Warszawa 2007.
- Klimiuk Z., *Płace w mikro- i makroekonomii. Ujęcie neokenesowskie*, w: M. Bednarski (red.), *Wynagrodzenia w Polsce, Przesłanki i hamulce wzrostu*, IPISS, Warszawa 2016.
- Kryńska E., *Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy*, cz. I, „Rynek pracy” 86/99.
- Kwiatkowski E., Kucharski L., Tokarski T., *Bezrobocie i zatrudnienie a PKB w Polsce*, „Ekonomista” 3/02, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.
- Latos-Mitkowska M., *Oddziaływanie na poziom wynagrodzeń za pomocą instrumentów prawnych państwa*, w: M. Bednarski (red.), *Wynagrodzenia w Polsce. Przesłanki i hamulce wzrostu*, IPISS, Warszawa 2016.
- Nyk M., *Polityka wynagrodzeń. Teoria i praktyka*, Difin, Warszawa 2016.
- Ordak G., *Każdemu tyle samo?*, „Rzeczpospolita”, 13 stycznia 2004.
- Regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń*, GUS, raport październik 2014.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r., w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r.
- Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006.

[18] Z. Klimiuk, *Płace w mikro- i makroekonomii. Ujęcie neokenesowskie*, w: M. Bednarski (red.), *Wynagrodzenia w Polsce, Przesłanki i hamulce wzrostu*, IPISS, Warszawa 2016, s. 82.

Summary

The aim of this article is to discuss the demand of the equal pay for equal work policy that is one of the European Union founding principles. Disproportions in the remuneration of women and men have become a crucial subject for the European Economic Community. European institutions are paying a special attention to the compensation discrimination against women. In the majority of European countries the situation of women and men in the professional sphere is not equal. It is harder for women to find and keep the permanent work and get an equal pay, as well as to be promoted to managerial positions. In the recent years, the social-economic

policy in Poland has not been successful in reducing existing irregularities between women and men in the labour market.

Key words

wages, labor market, wage differences, discrimination against women

Więcej o autorze

Dr **Mariusz Nyk**

Uniwersytet Łódzki

Doktor nauk ekonomicznych, nauczyciel akademicki, adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Praktyk gospodarczy, doradca podatkowy dla przedsiębiorców sektora MŚP, szkoleniowiec, trener w zakresie obsługi programów środowiska kadrowo-księgowego. Biegły sądowy przy Sądzie Okręgowym w Łodzi w zakresie analizy ekonomicznej przedsiębiorstw, polityki podatkowej, rachunkowości finansowej. Autor kilkudziesięciu opracowań naukowych i dydaktycznych w obszarze problemów mikro- i makroekonomicznych oraz polityki społeczno-gospodarczej Polski.

Kobiety wciąż dyskryminowane

Piotr Szumlewicz

OPZZ

Zawody sfeminizowane charakteryzują się o wiele niższymi wynagrodzeniami niż zmaskulinizowane. Ale również w tych sektorach, gdzie pracuje więcej kobiet, mężczyźni zazwyczaj więcej zarabiają.

Zgodnie z artykułem 33 Konstytucji RP „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”¹. Niestety ten artykuł Konstytucji nie jest przestrzegany, a kobiety w Polsce są dyskryminowane na wielu obszarach życia.

W Polsce niewiele się mówi o nierównościach między płciami. Zagadnienia związane z dyskryminacją kobiet lub modelem rodziny uważa się za sprawy obyczajowe i przeciwstawia je problemom gospodarczym. Tymczasem jednym z głównych wymiarów polityki społecznej jest kwestia płci, która stanowi ważny wymiar w stanowieniu budżetu, polityki rodzinnej czy polityki rynku pracy.

Kobiety częściej bierne zawodowo

Sytuacja na rynku pracy jest jednym z głównych elementów reprodukcji i umacniających dyskryminację kobiet. Od wielu lat na tle Unii Europejskiej w Polsce mamy stosunkowo niskie wskaźniki zatrudnienia oraz aktywności zawodowej. Jednocześnie utrzymuje się znaczna różnica w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn. W 2015 r. zatrudnienie osób w wieku 20–64 w UE wynosiło 70,1 proc., a w Polsce 67,8 proc., przy czym znacznie gorzej wygląda sytuacja kobiet niż mężczyzn. Wśród mężczyzn zatrudnienie w Unii wynosiło 75,1 proc., a w Polsce 74,7 proc. Wśród kobiet analogiczny wskaźnik w UE to 64,3 proc.,

a w Polsce tylko 60,9 proc.² Różnica między zatrudnieniem mężczyzn i kobiet w Polsce wyniosła więc prawie 14 pkt. proc. Podobnie kształtują się wyglądają dane dotyczące aktywności zawodowej. W ubiegłym roku w UE aktywnych zawodowo było 72,5 proc. osób w wieku 15–64 lat, a w Polsce 68,1 proc.³ Odpowiednie wskaźniki dla mężczyzn w Unii wynosiły 78,3 proc., a w Polsce 74,8 proc., zaś dla kobiet w UE 66,8 proc., a w Polsce zaledwie 61,4 proc. Jeszcze większe różnice między płciami wskazuje GUS na podstawie tych danych BAEL⁴. Zgodnie z nimi w 2015 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet ukształtował się na poziomie 48,6 proc., a mężczyzn 65 proc. Według GUS od kilku lat różnica między płciami utrzymuje się na poziomie 16 pkt. proc. Jednocześnie z danych wynika GUS, że kobiet biernych zawodowo w wieku 15+ jest aż 51,4 proc., a mężczyzn tylko 35 proc. To niezwykle ważne wskaźniki, bo chociaż poziom bezrobocia jest zbliżony dla obydwu płci, znacznie więcej kobiet znajduje się poza rynkiem pracy.

Statystyki GUS pokazują też, że ponad dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze. W 2015 r. dotyczyło to 10,7 proc. pracujących kobiet i zaledwie 4,7 proc. pracujących mężczyzn⁵. Wśród kobiet pracujących w ten sposób mniej niż połowa preferowała niepełny wymiar, 27,3 proc. podjęło pracę, bo nie mogło znaleźć zatrud-

[1] <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>

[2] http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1

[3] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en

[4] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2016,1,6.html>

[5] Tamże.

nienia na pełnym etacie, a 13,1 proc. pracowało w niepełnym wymiarze ze względów rodzinnych, w tym z powodu opieki nad dziećmi lub innymi osobami. Tymczasem tylko 3,3 proc. mężczyzn ograniczyło długość pracy z przyczyn rodzinnych. Praca w niepełnym wymiarze czasu często ogranicza możliwości rozwoju zawodowego kobiet, szanse awansu i realizacji aspiracji, jak też sprawia, że są one w większym stopniu zagrożone utratą pracy niż pracownicy zatrudnieni na pełny etat. Ponadto praca niepełnoetatowa ma negatywny wpływ na przyszłe świadczenia emerytalne.

Okres pozostawania bez pracy wpływa negatywnie na ocenę umiejętności zawodowych kobiet: dłuższy czas poszukiwania pracy to mniej konkurencyjne umiejętności zawodowe i niższa ocena przez potencjalnych pracodawców. Dzieje się tak nie tylko ze względu na gorszą pozycję negocjacyjną na rynku pracy, ale też dlatego, że brak pracy w Polsce, gdzie świadczenia dla bezrobotnych są niskie i selektywne, prowadzi do wykluczenia w wielu wymiarach życia społecznego, co w szczególnym stopniu dotyczy kobiet. Osoby bezrobotne i bierne zawodowo często wpadają w spiralę ubóstwa – rezygnują z jednych potrzeb, aby zaspokoić inne. Dbając o zdrowie swoje i dzieci, kobiety rezygnują z życia obywatelskiego i kulturalnego. Poza ich zasięgiem pozostają wyjazdy na wakacje, urlopy czy wypoczynek. Praca daje możliwość poprawy sytuacji ekonomicznej, ale też pozwala na samorealizację w przestrzeni publicznej i oderwanie się od sfery domowej.

Kobiety mniej zarabiają

Kobiety w Polsce wciąż zarabiają znacznie mniej niż mężczyźni i niestety sytuacja na tym obszarze od lat nie ulega zmianie. W październiku 2014 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 4108 zł. Średnie zarobki mężczyzn wynosiły 4482 zł, a kobiet 3718 zł⁶. Zarobki mężczyzn przeciętnie były więc wyższe od wynagrodzeń kobiet aż o 764 zł, czyli o 20,6 proc. Znaczne różnice są też widoczne przy wynagrodzeniu godzinowym. Przeciętne zarobki godzinowe w październiku 2014 r. wynosiły 22,91 zł brutto, przy czym mężczyźni zarabiali średnio 23,32 zł,

a kobiety 21,35 zł – wynagrodzenie mężczyzn było więc o 13,9 proc. wyższe niż kobiet.

Znaczne różnice w poziomie płac wynikają głównie z segregacji płciowej na rynku pracy. Aktywność zawodowa kobiet koncentruje się w kilku dziedzinach zatrudnienia, co sprowadza się do stłoczenia kobiet w mniej płatnych sekcjach i zawodach. Aktywność zawodowa mężczyzn natomiast rozkłada się równomiernie na więcej dziedzin. Najbardziej sfeminizowaną sekcją jest ochrona zdrowia i opieka społeczna⁷. Spośród 9 dużych grup zawodów wyróżnionych w statystyce, kobiety stanowiły większość pracowników w pięciu grupach. Najwyższy odsetek kobiet zaobserwowano wśród pracowników usług i sprzedawców (66 proc.), specjalistów (62 proc.) oraz pracowników biurowych (60 proc.). Najmniej kobiet pracowało wśród robotników przemysłowych i rzemieślników (12 proc.) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (14 proc.). Mężczyźni wyraźnie przeważają też wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników.

Do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki narodowej należy opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja, w których kobiety stanowią mniej więcej 8 na 10 pracujących. Wysoki odsetek kobiet charakteryzuje też sekcje zakwaterowanie i gastronomia, działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. W budownictwie i górnictwie natomiast rzadziej niż co dziesiąty pracujący jest kobietą. Mężczyźni wyraźnie przeważają też między innymi w przetwórstwie przemysłowym, informacji i komunikacji, wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę, transporcie i gospodarce magazynowej oraz górnictwie i wydobywaniu.

Podział na sekcje i zawody zdominowane przez kobiety i mężczyzn rządzi się jedną, bardzo konkretną prawidłowością: sekcje sfeminizowane charakteryzują się o wiele niż-

[6] [http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-
stan-w-2014-roku,12,1.html](http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-stan-w-2014-roku,12,1.html)

[7] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2016,1,6.html>

szymi wynagrodzeniami niż zmaskulinizowane. Również w sektorach, gdzie jest więcej kobiet, mężczyźni zazwyczaj więcej zarabiają. Przykładowo w całym sektorze publicznym w 2014 r. było 64,4 proc. kobiet, ale zarazem ich średnie dochody były aż o 21,6 proc. niższe niż wynagrodzenia mężczyzn⁸. Wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników mężczyźni zarabiają 27,7 proc. więcej niż kobiety⁹. Zwraca uwagę wyjątkowo duża różnica w dochodach między płciami w działalności finansowej i ubezpieczeniach – wynosi ona aż 36,7 proc. Jest to dobrze płatny zawód, w którym przeważają kobiety, ale są one dyskryminowane płacowo. Duża różnica w dochodach kobiet i mężczyzn jest też w dobrze płatnej branży informacja i komunikacja – 25,5 proc. Znacznie mniejsze różnice są w niskopłatnych, sfeminizowanych zawodach, jak pielęgniarka, sekretarka, sprzątaczką biurową czy szwaczka¹⁰. Analiza wynagrodzeń skrajnych pokazuje, że w całej gospodarce istnieją niewielkie różnice pomiędzy płacami między kobiet i mężczyzn wśród pracowników o najniższych wynagrodzeniach. Wyraźne różnice można zaobserwować wśród najlepiej zarabiających. Średnie wynagrodzenie 10 proc. najlepiej zarabiających kobiet stanowiło 77 proc. średniego wynagrodzenia najlepiej zarabiających mężczyzn. W przypadku 5 proc. najlepiej zarabiających ta relacja była jeszcze mniej korzystna i wynosiła 73 proc.¹¹

Kobiety na niższych stanowiskach

Na polskim rynku pracy równie widoczna jest segregacja wertykalna polegająca na tym, że mężczyźni znacznie częściej niż kobiety zajmują stanowiska kierownicze. Przykładowo w 2015 r. w zarządach spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych było tylko 12,52 proc. kobiet, a w radach nadzorczych 17,68 proc.¹² Jeszcze mniejszy jest odsetek kobiet na stanowiskach prezesów spółek notowanych na giełdzie – w 2015 r. było ich zaledwie 6,39 proc. Dzieje się tak, chociaż ponad 60 proc. polskich biegłych rewidentów to kobiety. Znacznie więcej mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest też w administracji publicznej. Nawet jeżeli kobiety zajmują kierownicze stanowiska, to ich dochody są o wiele niższe od płac mężczyzn pełniących

te same funkcje. Badania polskiego rynku pracy dowodzą, że im wyższy szczebel zarządzania, tym różnice między zarobkami kobiet i mężczyzn stają się bardziej znaczące. Szczególnie duże występują na najwyższych szczeblach (prezesi, dyrektorzy generalni i wykonawczy). W 2015 r. kobiety ze stażem pracy od 6 do 8 lat, które zajmowały stanowiska dyrektorskie, otrzymywały płace aż o 32 proc. niższe od mężczyzn dyrektorów z identycznym stażem pracy¹³. W przypadku pracowników szeregowych kobiety ze stażem pracy poniżej roku zarabiały tylko 8 proc. mniej niż mężczyźni. Polski rynek pracy jest więc tak skonstruowany, że nawet jeżeli kobiety zajmują wysokie stanowisko, nie otrzymują wysokiej gratyfikacji finansowej. Podobne zjawisko można zaobserwować analizując wynagrodzenia. Kobiety w Polsce są lepiej wykształcone od mężczyzn, a mimo to mniej zarabiają. W 2014 r. prawie 48 proc. zatrudnionych kobiet miało wykształcenie wyższe, podczas gdy takim wykształceniem legitymowało się ok. 30 proc. zatrudnionych mężczyzn¹⁴. Okazuje się, że wyższy poziom wykształcenia w większym stopniu podnosi wynagrodzenia mężczyzn niż kobiet.

Warto też pamiętać, że podwyżki często trafiają do osób charakteryzujących się ciągłością zatrudnienia przez wiele lat. Profil kariery zawodowej z długą przerwą na opiekę nad dzieckiem jest szczególnie często spotykany w przypadku matek z niskim wykształceniem, które pozostają poza rynkiem pracy do czasu, aż dziecko pójdzie do szkoły.

Nieodpłatna praca kobiet w domu

Częstą przyczyną nieobecności kobiet na rynku pracy jest obciążenie obowiązkami do-

[8] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznic-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-2014-2015-12,1.html>

[9] Tamże.

[10] Tamże.

[11] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzn-na-rynku-pracy-2016,1,6.html>

[12] http://www.fundacjaliderekbiznesu.pl/pliki/Raport_FLB_20-05_Final.pdf

[13] <http://wynagrodzenia.pl/artikul/wynagrodzenia-kobiet-i-mezczyzn-w-2015-roku>

[14] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznic-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-2014-2015-12,1.html>

mowymi, za wykonywanie których nie otrzymują one pieniędzy. W związku z długotrwałym brakiem pracy i stabilnego dochodu kobiety są w większym stopniu uzależnione od świadczeń społecznych niż mężczyźni. Niski poziom zasiłków i innych form wsparcia dla osób biernych zawodowo sprawia zaś, że ich potencjalni świadczeniobiorcy są w większym stopniu zagrożeni ubóstwem niż osoby aktywne zawodowo. Przede wszystkim wciąż utrzymuje się podział na pracujących mężczyzn i zajmujące się domem i opieką kobiety. Mężczyźni zdobywają swoje uprawnienia w dominującym zakresie jako pracownicy. Uprawnienia kobiet i zamężnych matek mogą mieć swoje źródło w byciu członkiem rodziny. Zgodnie z badaniem GUS z 2013 r. od poniedziałku do piątku 96,8 proc. kobiet wykonywało zajęcia domowe przeciętnie ok. 4,40 godz. dziennie, natomiast mężczyzn realizujących te obowiązki było w tym okresie o 11,5 pkt. proc. mniej, a czas wykonywania przez nich czynności z tego zakresu był niemal o połowę krótszy niż w przypadku kobiet i wynosił średnio 2,46 godz.¹⁵. Ponadto kobiety znacznie częściej niż mężczyźni zajmują się dziećmi i poświęcają im wiele więcej czasu. W 2013 r. kobiety stanowiły ponad 75 proc. osób zajmujących się dziećmi w domu¹⁶. Okazuje się, że kobiety, niezależnie od tego czy są aktywne zawodowo czy nie, wykonują większość domowych obowiązków. Jest to praca nieodpłatna, nie dająca elementarnego bezpieczeństwa socjalnego.

W Polsce wciąż dominuje tradycyjny model rodziny, zaś świadczenia społeczne nie dają możliwości zadowalającego poziomu realizacji potrzeb samotnym kobietom, a tym bardziej matkom. Patriarchalny model rodziny i dyskryminacja płacowa na rynku pracy spycha kobiety do sfery opiekuńczej. W związku z tym, kiedy rozpada się małżeństwo lub psują się relacje z rodziną, wielu kobietom zaczyna zagrażać ubóstwo. Istotnym czynnikiem jest też niska wysokość alimentów i trudności w ich ściąganiu. W Polsce z 2,5 mln rodziców samotnie wychowujących dzieci, tylko 328,6 tys. stanowią mężczyźni¹⁷. W porównaniu z danymi z 2002 r. przybyło blisko 400 tys. kobiet samotnie wychowujących dzieci i niecałe 100 tys. mężczyzn.

W rodzinach istnieje wyraźny podział obowiązków. Kobiety nie tylko częściej sprawują funkcje opiekuńcze, lecz także poświęcają im o wiele więcej czasu. Gdy pojawia się dziecko, kobietom łatwiej zrezygnować z pracy, ponieważ zarabiają mniej od mężczyzn i trudniej im awansować. Rezygnacja z pracy mężczyzny oznacza na ogół większą utratę dochodów. Dlatego kobiety posiadające dzieci pracują znacznie mniej w porównaniu z kobietami bezdzietnymi, podczas gdy ta sama prawidłowość nie dotyczy mężczyzn. Konsekwencje takiego podziału ról skutkują długotrwałą przerwą w pracy zawodowej kobiet. Zaprzestanie pracy przez kobiety po urodzeniu dziecka w wielu przypadkach oznacza 2–3-letnią przerwę w ich karierze zawodowej. W konsekwencji ich wiedza oraz doświadczenie zawodowe często marnują się i trudno im potem wrócić do pracy. Nie znajdując przez długi okres pracy, kobiety wycofują się z rynku na stałe, tym bardziej, że nie są w stanie sfinansować dóbr i usług zastępujących pracę domową. Posiadanie dzieci znacząco wpływa też na oczekiwania płacowe. Gdy kobiety nie mają dzieci, ich oczekiwania są równe oczekiwaniom mężczyzn, a nawet nieco wyższe. Wraz z pojawieniem się dzieci gwałtownie maleją, a oczekiwania mężczyzn rosną¹⁸.

Po zmianie ustrojowej sytuacja kobiet stała się trudniejsza, ponieważ doszło do likwidacji znacznej części infrastruktury wychowawczo-opiekuńczej dla dzieci. W porównaniu z PRL-em w III RP bardzo spadła liczba żłobków i przedszkoli. W 1990 r. było 12,3 tys. przedszkoli, do których uczęszczało ponad 896,7 tys. dzieci. Po zmianie ustroju, w wyniku radykalnych cięć socjalnych i daleko posuniętej prywatyzacji edukacji przedszkolnej sytuacja uległa znacznemu pogorszeniu. Dopiero niedawno edukacja przedszkolna objęła liczbę dzieci zbliżoną do tej z początku lat 90. W roku szkolnym 2015/2016 było

[15] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzet-czasu-ludnosci-w-2013-r-czesc-ii-wraz-z-czescia-i,19,2.html>

[16] Tamże.

[17] <http://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/nsp-2011-wyniki/gospodarstwa-domowe-i-rodziny-charakterystyka-demograficzna-nsp-2011,5,1.html>

[18] I.E. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Warszawa 2009, s. 246–247.

11,3 tys. przedszkoli z 906,6 tys. dzieci¹⁹, z czego jednak niecałe 7 tys. To placówki publiczne. W ciągu ostatnich 10 lat co prawda nastąpił znaczący przyrost przedszkoli, jednak zdecydowana większość z nich była prywatna, co oznacza o wiele wyższe koszty dla rodziców. W 2015 r. działało natomiast 1967 żłobków, w których opiekę miało 75,8 tys. dzieci²⁰. Na początku lat 90. żłobków było 1412, ale uczęszczało do nich ok. 96 tys. dzieci. Co istotne, opieka żłobkowa praktycznie nie istnieje na terenach wiejskich. Tymczasem rozwój instytucjonalnej opieki nad małymi dziećmi jest kluczowym instrumentem wyrównywania szans edukacyjnych dzieci i ich lepszej socjalizacji, a ponadto pozytywnie wpływa na wzrost aktywności zawodowej kobiet. Brak infrastruktury opiekuńczej dla małych dzieci szczególnie negatywnie oddziałuje na aktywność zawodową kobiet z małych miejscowości, z regionów biednych i cechujących się niskimi możliwościami zarobkowymi. W tym kontekście do pogorszenia sytuacji kobiet przyczyni się też zniesienie przez rząd premier Beaty Szydło obowiązku szkolnego dla sześciolatek. Może też się okazać, że przesunięcie o rok szkolnej edukacji doprowadzi do zmniejszenia zakresu opieki nad najmniejszymi dziećmi.

Na sytuację kobiet na rynku pracy szkodliwy wpływ może mieć też sztandarowy program nowego rządu 500 plus. Jego niewątpliwą zaletą jest związany z nim przewidywany spadek ubóstwa, szczególnie wśród rodzin wielodzietnych – dotychczas była to jedna z grup, w których odsetek osób żyjących poniżej minimum egzystencji był najwyższy. Pozytywnym skutkiem programu jest też nacisk na ograniczenie niskopłatnych miejsc pracy. Świadczenie w obecnym kształcie może budzić wiele wątpliwości. Przede wszystkim program 500 plus nie obejmuje około połowy dzieci, w tym większości dzieci wychowywanych przez samotne matki. Ponadto wciąż nie jest znane źródło jego finansowania, a jego koszty już zaczynają ponosić między innymi nauczyciele. Wiele wskazuje na to, że ograniczenie wydatków na opiekę instytucjonalną nad dziećmi połączone z deklarowanym wsparciem dla tradycyjnej rodziny może przyczynić się do dezaktywizacji zawodowej kobiet i dalszego osłabiania ich pozycji tak na

rynku pracy, jak i w rodzinie. Według analityków z Centrum Analiz Ekonomicznych w wyniku wprowadzenia programu 500 plus z pracy zrezygnuje około 25 tys. rodziców samotnie wychowujących dzieci i ponad 200 tys. osób pozostających w związkach małżeńskich²¹. Zdaniem CenAE na rezygnację z zatrudnienia decydować się będą głównie kobiety, osoby z niższym lub średnim wykształceniem oraz osoby mieszkające w miastach do 100 tys. mieszkańców i na wsi. Podobne wnioski wynikają z badania zrealizowanego przez Millward Brown na zlecenie Work Service S.A.²² Wynika z niego, że 1,5 proc. pracowników, czyli ok. 240 tys. osób zadeklarowało, że rozważy rezygnację z pracy ze względu na otrzymywanie świadczenia z programu 500 plus. Wśród beneficjentów świadczenia odejście z pracy rozważy 4,3 proc. osób, zaś wśród młodych pracowników w wieku od 18 do 34 roku życia już 9,9 proc. osób. Nie można lekceważyć tych prognoz, biorąc pod uwagę fakt, że wskaźniki zatrudnienia kobiet już teraz są bardzo niskie, a bierność zawodowa w dłuższej perspektywie przyczynia się do umocnienia biedy i wykluczenia społecznego.

Kobiet obciążone też są opieką nad osobami starszymi, wobec których sieć publicznej opieki praktycznie nie istnieje. W tym obszarze Polacy zdani są głównie na pomoc krewnych. Gospodarstwa domowe w Polsce znacznie rzadziej niż w innych krajach UE korzystają ze zinstytucjonalizowanej pomocy zewnętrznej zarówno w przypadku opieki nad dziećmi, jak i osobami dorosłymi. W Polsce rodzina, jest główną instytucją opiekuńczą i na niej spoczywa odpowiedzialność za losy dzieci, osób niepełnosprawnych oraz ludzi starszych. W praktyce zaś funkcje opiekuńcze przejmują kobiety.

Seniorki bez perspektyw

Pod względem aktywności zawodowej seniorów Polska jest na jednym z ostatnich miejsc

[19] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-20152016,1,11.html>

[20] <http://www.zlobki.mpips.gov.pl/statystyki/>

[21] http://www.cenea.org.pl/images/stories/pdf/press_releases/press07092016.pdf

[22] <http://www.workservice.pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Program-500-nie-zrewolucjonizuje-polskiego-rynku-pracy>

w Unii Europejskiej, a stopa zatrudnienia osób w przedziale wieku 55–64 lat jest o blisko 10 pkt. proc. niższa od średniej unijnej. Stopa zatrudnienia seniorów w całej UE w 2015 r. wynosiła 53,3 proc., a w Polsce jedynie 44,3 proc.²³. Tak wczesna dezaktywizacja zawodowa sprawia, że mimo poprawy w ciągu ostatnich 3 lat, Polska wciąż wyróżnia się bardzo niskim wskaźnikiem zatrudnienia. W najbardziej rozwiniętych krajach Unii wskaźniki zatrudnienia seniorów przekraczają 60 proc., a w Szwecji 70 proc. Wśród mężczyzn w UE średni wskaźnik zatrudnienia seniorów wynosi 60,2 proc., a w Polsce 54,2 proc. – różnica wynosi więc 6 pkt. proc. Dystans zwiększa się jeżeli porównamy wskaźniki zatrudnienia seniorek. W grupie wiekowej 55–64 w UE pracuje 46,9 proc. z nich, a w Polsce zaledwie 35,5 proc.

W grupie osób pobierających w Polsce świadczenia emerytalne większość, bo 59,3 proc., stanowią kobiety²⁴. Aż 90 proc. kobiet z 1,26 mln osób, jest wśród świadczeniobiorców rent rodzinnych. Zarazem z danych ZUS wynika, że znacznie wyższe świadczenia emerytalno-rentowe otrzymują mężczyźni. Wśród osób, które pobierają emerytury poniżej 1600 zł, ponad 80 proc. stanowią kobiety. Tymczasem wśród emerytów otrzymujących świadczenia w wysokości 3200–4000 zł ponad 70 proc. stanowią mężczyźni, a wśród tych, którzy otrzymują emerytury ponad 4 tys. zł, mężczyzn jest ponad 80 proc. Kobiety więc nie tylko świadczą nieodpłatną pracę w domu, ale też jej długotrwałe wykonywanie skutkuje ubóstwem na emeryturze. Mężczyźni ze względu na długi staż pracy i wyższe wynagrodzenia mają relatywnie wysokie emerytury.

Przejsie od systemu solidarnościowego do indywidualnych kont emerytalnych, które nastąpiło w 1999 r., sprzyja dalszemu pogorszeniu się sytuacji kobiet. Emeryci w Polsce wciąż są grupą w relatywnie niskim stopniu zagrożoną ubóstwem, ale w perspektywie 20–30 lat sytuacja może ulec znaczącemu pogorszeniu. Reforma najbardziej zagraża osobom, które często przerywają karierę zawodową lub długi czas pracują w ramach umów cywilnoprawnych. Znacznie częściej są to kobiety.

W tym kontekście zapowiadane przez rząd obniżenie wieku emerytalnego dla mężczyzn

do 65 lat i dla kobiet do 60 lat będzie miało dla kobiet bardzo negatywne skutki. Będą bowiem bardzo wcześnie wypadać z rynku pracy, a biorąc pod uwagę ich wcześniejsze przerwy w pracy związane z wychowywaniem dzieci, ich kariera zawodowa będzie bardzo krótka. W konsekwencji nie będą realizować się zawodowo, a emerytury nie pozwolą im na zaspokojenie nawet podstawowych potrzeb. Obniżenie wieku emerytalnego zwiększy przepaść między wskaźnikami aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet. Zarazem negatywne skutki społeczno-ekonomiczne wcześniejszej dezaktywizacji znacznego odsetka Polaków będą się pogłębiać. Podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat było przedwczesne ze względu na brak całościowej strategii zatrudnienia seniorów i niską jakość ich zdrowia. Nie ma natomiast żadnych sensownych przesłanek, aby obecnie różnicować wiek emerytalny kobiet i mężczyzn. W polityce rządowej chodzi wyłącznie o przypisanie starszym kobietom funkcji opiekuńczych. To pomysł, który jest niesprawiedliwy, antyfeministyczny, a do tego szkodliwy dla rynku pracy i finansów publicznych. Znacznie lepszym rozwiązaniem byłoby zrównanie wieku emerytalnego na poziomie 64–65 lat przy jednoczesnym zwiększeniu wydatków na służbę zdrowia i tworzenie nowych miejsc pracy dla osób 60+.

Genderowa alternatywa

Aby zrównać sytuację kobiet i mężczyzn w Polsce, potrzebna jest zasadnicza zmiana podstaw polityki społecznej i gospodarczej państwa. Przede wszystkim niezbędny jest radykalny wzrost wydatków na usługi wychowawczo-edukacyjne i stworzenie systemu wysokiej jakości powszechnej, bezpłatnej opieki żłobkowej i przedszkolnej. Niewątpliwie ważnym elementem postępowej polityki społecznej, która sprzyjałaby tak dzieciom, jak i opiekunom, byłoby zapewnienie wszystkim dzieciom wysokiej jakości posiłków na każdym etapie kształcenia. Bez działań w tym obszarze, postulowane przez wielu ekspertów łączenie przez kobiety ról zawodowych i rodzinnych

[23] <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde100&plugin=1>

[24] http://www.zus.pl/files/Struktura_po_waloryzacji_w_marcu_2016.pdf

pozostanie fikcją. Z perspektywy praw kobiet to znacznie ważniejszy i bardziej pilny cel niż świadczenie pieniężne 500+. Czynnikiem, który zmniejsza bezpieczeństwo socjalne i zwiększa groźbę wykluczenia społecznego, jest wysoki odsetek umów o dzieło i na czas określony. Potrzebne są rozwiązania ograniczające możliwości zawierania tego typu umów, podobnie jak i samozatrudnienia. Elastyczne rodzaje zatrudnienia w obecnej formie zwiększają zagrożenie ubóstwem, a ich szkodliwe skutki w większym stopniu dotyczą kobiet. Rząd powinien wprowadzić też mechanizmy ochronne dla osób, które przerywają pracę na urlop macierzyński. Aby zrównać pozycję kobiet i mężczyzn, należałoby również wprowadzić długie urlopy ojcowskie. Poza tym jeżeli na rynku pracy miałyby zostać zrównane prawa obydwu płci, należałoby wypracować instytucjonalne mechanizmy kontroli równości płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Trzeba by również znacząco podwyższyć płacę minimalną oraz płacę w budżetówce, gdzie większość zatrudnionych stanowią kobiety. Aby uchronić przed ubóstwem osoby wypadające z rynku pracy, należałoby też podnieść renty i różne rodzaje zasiłków, które powinny być bardziej uniwersalne i długotrwałe. Państwo powinno prowadzić bardziej aktywną politykę zatrudnienia, szczególnie wobec seniorów. Potrzebne jest również znaczne zwiększenie nakładów na służbę zdrowia. Wreszcie pora na zmianę wzorców rozpowszechnianych w szkołach i mediach. Zamiast walczyć z emancypacją kobiet, władze powinny promować równość płci w każdym wymiarze życia.

Bibliografia

- Activity rates by sex, age and citizenship*, Eurostat, 21.09.2016, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en [data wejścia: 7.11.2016]
- Balcerzak-Paradowska B., *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Warszawa 2004.
- Budżet czasu ludności w 2013 r. część II (wraz z częścią I)*, GUS, 21.07.2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzet-czasu-ludnosci-w-2013-r-czesc-ii-wraz-z-czescia-i,19,2.html> [data wejścia: 7.11.2016].
- Charkiewicz E., Zachorowska Mazurkiewicz A. (red.), *Ekonomia opieki*, Fundacja Tomka Byry Ekologia i Sztuka, Warszawa 2010.
- Employment rate by sex, age group 20–64*, Eurostat, 11.08.2016, http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1 [data wejścia: 7.11.2016].
- Employment rate of older workers*, Eurostat, 11.08.2016, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde100&plugin=1> [data wejścia: 7.11.2016].
- Esping-Andersen G., *Spółeczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, przeł. R. Włoch, Warszawa 2010.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, CeDeWu, Warszawa 2010.
- Golinowska S., Ruzik A., Pielniński B., Gandziarowska J., *Praca lekarstwem na biedę i wykluczenie. Strategie wobec pracy*, IPiSS, Warszawa 2007.
- Gospodarstwa domowe i rodziny. Charakterystyka demograficzna – NSP 2011*, GUS, 23.06.2014, <http://stat.gov.pl/spisypowszechnen/sp-2011/nsp-2011-wyniki/gospodarstwa-domowe-i-rodziny-charakterystyka-demograficzna-nsp-2011,5,1.html> [data wejścia: 7.11.2016].
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2016*, GUS, 10.10.2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2016,1,6.html> [data wejścia: 7.11.2016].
- Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce 2016. Czas na zmiany*, Fundacja Liderów Biznesu, maj 2016, http://www.fundacjaliderowbiznesu.pl/pliki/Raport_FLB_20-05_Final.pdf [data wejścia: 7.11.2016].
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, 2.04.1997, <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>, [data wejścia: 7.11.2016].
- Kotowska I.E. (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Scholar, Warszawa 2009.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., *Miedzy domem a pracą – rekomendacje*, Scholar, 2007, <http://www.ibngr.pl/Opinie/2008/Irena-E.Kotowska-Urszula-Sztanderska-Irena-Woycicka-Miedzy-domem-a-praca.-Rekomendacje-dla-politykow> [data wejścia: 7.11.2016].
- Majmurek J., Szumlewicz P., *Stracone szanse? Bilans transformacji 1989–2009*, Difin, Warszawa 2009.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2015/2016*, GUS, 12.10.2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-2015-2016,1,11.html> [data wejścia: 7.11.2016].
- Potoczna M., Warzywoda-Kruszyńska W., *Kobiety z łódzkich enklaw biedy. Bieda w cyklu życia i międzypokoleniowym przekazie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- Program 500 plus nie zrewolucjonizuje polskiego rynku pracy*, Work Service, 11.10.2016, <http://www.workservice.pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Program-500-nie-zrewolucjonizuje-polskiego-ryнку-pracy> [data wejścia: 7.11.2016].
- Program Rodzina 500 plus wpływa na decyzje na rynku pracy*, Centrum Analiz Ekonomicznych, 7.09.2016, http://www.cenea.org.pl/images/stories/pdf/press_releases/press07092016.pdf [data wejścia: 7.11.2016].
- Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce (stan w 2014 r.)*, GUS, 18.07.2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-2014-roku,12,1.html> [data wejścia: 7.11.2016].
- Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2016 roku*, ZUS, 9.06.2016, http://www.zus.pl/files/Struktura_po_waloryzacji_w_marcu_2016.pdf [data wejścia: 7.11.2016].
- Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2015 r.*, Sedlak & Sedlak, 8.03.2016, <http://wynagrodzenia-po-artykuł/wynagrodzenia-kobiet-i-mezczyzn-w-2015-roku> [data wejścia: 7.11.2016].
- Zmiany w liczbie instytucji opieki, liczbie miejsc i wydatkach: Lata 2001–2015*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.zlobki.mipps.gov.pl/statystyki/> [data wejścia: 7.11.2016].

Summary

The aim of this article is to examine the phenomenon of discrimination against women in Poland, with particular emphasis on the situation of women in the labour market. The author indicates the following dimensions of gender-based discrimination: lower employment and activity rates for women, women's lower wages, including their employment in lower-paid professions and blocked career advancement. Women do the majority of unpaid household activities and their professional career is limited by the lack of developed preschool infrastructure. The author points out that among seniors women are also at a disadvantage because they receive lower pensions than men. Their situation may further deteriorate, since the new government promotes the traditional family model and introduces solutions that can contribute to the professional deactivation of women. This is the aim of the 500+ program, lowering of the retirement age for women to 60 years and the protection of traditional gender roles. In conclusion, the author draws an outline of an alternative social policy agenda that is based on a system of universal, free nurseries and kindergartens, providing all children with high-quality meals at every stage of education, equating wages of men and women, increasing the stability of the labor market, an active employment policy for seniors, promoting gender equality in education and media.

Key words

discrimination, women, labour market, 500+

Więcej o autorze

Piotr Szumlewicz

OPZZ

Absolwent filozofii i socjologii na Uniwersytecie Warszawskim, ekspert i doradca Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, członek rady naukowej kwartalnika „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”, uczestnik obrad Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych, a potem Rady Dialogu Społecznego, dziennikarz, felietonista „Dziennika Gazety Prawnej” i „Tygodnika Faktycznie”, autor video bloga na portalu interia.pl, redaktor kwartalnika „Bez Dogmatu” i portalu lewica.pl.

Byle do emerytury... Analiza porównawcza sytuacji bezrobotnych kobiet i mężczyzn 50+

Monika Wojdyło-Preisner

Uniwersytet im. Mikołaja Kopernika w Toruniu

Bezrobotne kobiety 50+ potrzebują szerokiego wsparcia. To one były szczególnie zagrożone szczególnym długotrwałym pozostawaniem bez pracy. A im bliżej do emerytury, tym ryzyko długookresowego bezrobocia rośnie.

Wprowadzenie

Tematyka bezrobocia kobiet w wieku 50+ jest obecna w ekonomicznej literaturze dotyczącej polityki rynku pracy. Zwraca się na nią uwagę przede wszystkim w kontekście starzenia się społeczeństw¹. Niekorzystne zmiany demograficzne, jakie obserwuje się od lat w Zachodniej Europie, są obecne także w Polsce. Starzenie się zasobów pracy w naszym kraju, w perspektywie przynajmniej najbliższych dwudziestu lat, jest nieuchronne i rodzące poważne konsekwencje ekonomiczne². Wskazuje się także na istnienie dwóch głównych obszarów defaworyzacji osób starszych – tak kobiet, jak i mężczyzn – na rynku pracy. Pierwszym jest wzrost ryzyka stania się bezrobotnym, drugim – długi okres pozostawania bez pracy i powiązane z tym żmudne jej poszukiwanie³. Ponadto podejmuje się analizy konsekwencji globalnego kryzysu na wielkość bezrobocia długookresowego⁴. Porusza się również kwestię wdrażania rozwiązań ograniczających ryzyko bezrobocia długookresowego, szczególnie procedur profilowania bezrobotnych⁵. Odnaleźć można także analizy makroekonomiczne bazujące na wielkościach zagregowanych i indeksach⁶, a także badania odnoszące się do efektywności instrumentów aktywnej polityki rynku pracy stosowanych wobec osób starszych i długookresowo bezrobotnych⁷.

W tym artykule skoncentrowano się na zagadnieniu bezrobocia długookresowego kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia, analizowanego na poziomie mikroekonomicznym, przy wykorzystaniu danych indywidualnych. Zbadano czynniki wpływające na ryzyko, że osoby w wieku 50–64 lat zarejestrowane jako

bezrobotne w powiatowych urzędach pracy pozostaną w tych rejestrach ponad rok. Sformułowano następujące pytania badawcze:

- co determinuje bezrobocie długookresowe wśród starszych bezrobotnych kobiet, a co wśród mężczyzn;
- czy ryzyko bezrobocia długookresowego kobiet i mężczyzn różni się istotnie;
- które z elementów kapitału ludzkiego w sposób szczególny chronią przed ryzykiem trwałego wykluczenia zawodowego kobiet 50+;
- w jakim stopniu specyfika lokalnego rynku pracy wpływa na zagrożenie bezrobociem długookresowym starszych bezrobotnych?

Bazując na dotychczasowych wynikach badań nad bezrobociem osób starszych, sformułowano następujące hipotezy badawcze:

1. Bezrobotne kobiety powyżej 50 roku życia są w większym stopniu zagrożone bezrobociem długotrwałym niż mężczyźni w tej samej grupie wiekowej.

[1] OECD, *Ageing and employment policies. Germany, Luxembourg 2005*; OECD, *Ageing and employment policies. Live longer, work longer, Luxembourg 2006*; ILO, *Employment and social protection in the new demographic context*, Geneva 2013.

[2] A. Dragan, *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki*, Kancelaria Senatu RP, OT-601, Warszawa 2011.

[3] E. Kryńska, *Srebrny rynek pracy, czyli o sposobach podtrzymywania i przywracania aktywności starzejących się zasobów pracy*, „Polityka Społeczna” 2015, nr 7, s. 12–13.

[4] P.N. Junankar, *The Global Economic Crisis: Long-Term Unemployment in the OECD*, IZA DP No. 6057, 2011.

[5] A. Bronk, Z. Wisniewski, M. Wojdyło-Preisner M., *Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce. Diagnoza i metody zapobiegania*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014.

[6] T. Pavelka, *Long-term unemployment in the European Union during the last five turbulent years*, „Intellectual Economics” 2012, 6(3), s. 301–304.

[7] H. Bennmarker, O.N. Skans, & U. Vikman, U. (2013), *Workfare for the old and long-term unemployed*, „Labour Economics” 2013, nr 25, s. 25–34.

2. Staż pracy oraz gotowość podejmowania jakiejkolwiek pracy są czynnikami istotnie wpływającymi na zagrożenie bezrobociem długookresowym osób starszych.

3. Bezrobotne osoby starsze są szczególnie narażone na bezrobocie o charakterze strukturalnym, wobec czego specyfika lokalnego rynku pracy znacząco wpływa na prawdopodobieństwo pozostawania ich bez pracy ponad 365 dni.

Dane⁸

Źródłem danych jednostkowych o bezrobociu rejestrowanym były zasoby gromadzone w systemie informatycznym powiatowych urzędów pracy (PUP) – Syriusz^{Std}. Obejmowały one informacje o osobach zarejestrowanych jako bezrobotne w sześciu PUP działających na terenach powiatów charakteryzujących się różnorodnym typem gospodarki lokalnej – od powiatów nowoczesnych, przez uprzemysłowione, do typowo rolniczych⁹. Rozróżniono tutaj trzy miasta na prawach powiatu (Białystok, Przemyśl, Włocławek) oraz trzy powiaty ziemskie (Działdowo, Sierpc, Krasnystaw).

Dane z Syriusza^{Std} pobrano w listopadzie i grudniu 2012 r. Na ich podstawie wyodrębniono prawie 44-tysięczną populację bezrobotnych pozostających w rejestrach PUP obsługujących bezrobotnych z terenów wymienionych powiatów w dniu 31 grudnia 2010 r. Następnie określono czas trwania bieżącego epizodu bezrobocia – jako różnicę pomiędzy datą ostatniej rejestracji przed 31 grudnia 2010 r., a końcem 2010 r. Z wyodrębnionej populacji wyłoniono kolejno grupę ponad 8800 bezrobotnych w wieku 50–64 lat, która jest obiektem analiz w tym artykule. Warianty poszczególnych charakterystyk bezrobotnych ustalono na podstawie stanu określonego w Syriuszu^{Std} w końcu 2010 r.

Metoda badawcza

W celu weryfikacji przyjętych hipotez badawczych sięgnięto do modelowania metodą binarnej regresji logistycznej. Model logitowy ma postać¹⁰:

$$\ln \frac{p_i}{1 - p_i} = x'_i \beta$$

gdzie:

$\ln \frac{p_i}{1 - p_i}$ – to logarytm ilorazu szans przyjęcia oraz nieprzyjęcia wartości „1” przez zmienną objaśnianą y_i ,

x'_i – wektor zmiennych objaśniających,

β – wektor parametrów modelu.

W modelowanych równaniach zmienną objaśnianą y_i było ryzyko, że osoba o danych cechach poruszająca się na zdefiniowanym rodzaju lokalnego rynku pracy będzie nieprzerwanie bezrobotna przez co najmniej rok od daty ostatniej rejestracji w PUP. Zmienna ta przyjmuje wartość „1” w momencie, kiedy bycie długotrwale bezrobotnym jest bardziej prawdopodobne od krótkiego pozostawania bez pracy. W odwrotnej sytuacji przybiera wartość „0”.

Zestaw potencjalnych zmiennych objaśniających x'_i , wpływających na ryzyko długiego pozostawania bez pracy starszych bezrobotnych obejmował kilkanaście kategorii zmiennych, wszystkie o charakterze jakościowym. Dotyczyły one:

- podstawowych charakterystyk społeczno-demograficznych bezrobotnego (płeć, wiek, stan cywilny);
- jego sytuacji rodzinnej (liczba dzieci na utrzymaniu);
- pokładów kapitału ludzkiego (wykształcenie, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe mierzone długością stażu pracy, liczba posiadanych lub wykonywanych zawodów, rodzaj zawodu wyuczonego i wykonywanego, stan zdrowia);
- momentu pierwszej rejestracji w PUP;
- elastyczności zawodowej rozumianej jako wyrażanie gotowości do podejmowania (każdej) pracy.

[8] W badaniu wykorzystano dane na temat bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w Polsce zebrane podczas prac nad projektem Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia – opracowanie metodologii profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy do stosowania przez PSZ, realizowanym przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu dla Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (nr U/44/B2.3/1.1/2011). Chciałabym serdecznie podziękować dr Barbarze Jaskólskiej (UMK Toruń) za zaprojektowanie i przygotowanie baz danych.

[9] E. Dolny, Wojdyło-Preisner M., Zarys koncepcji badań terenowych, [w:] A. Bronk, Z. Wisniewski, M. Wojdyło-Preisner (red.), Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce. Diagnostyka i metody zapobiegania, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa, s. 81–91.

[10] M. Gruszczynski, Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 62.

W przeprowadzonych analizach uwzględniono również dwie kategorie zmiennych określających rodzaj miejsca (gminy) zamieszkania bezrobotnego i charakter lokalnej gospo-

darki (powiatu), w której bezrobotny poszukuje zatrudnienia. Szczegółowe zestawienie wszystkich wykorzystanych zmiennych objaśniających przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura badanej populacji według płci (w proc.)

Zmienna	Próba ogólna	Kobiety	Mężczyźni
Płeć (GENDER)*			
Żeńska	42,3	x	x
Męska	57,7	x	x
Wiek (AGE)*			
50–54	57,8	69,6	49,2
55–59	35,5	30,4	39,2
60–64	6,7	x	11,5
Stan cywilny (MARIT)*			
Zamężna/żonaty	63,4	67,6	60,4
Inny	36,6	32,4	39,6
Liczba dzieci na utrzymaniu (CHILD)*			
Bez dzieci	71,2	56,4	82,1
Co najmniej jedno dziecko	28,8	43,6	17,9
Wykształcenie (EDU)*			
Wyższe	3,8	3,4	4,1
Średnie	27,3	36,5	20,5
Poniżej średniego	68,9	60,1	75,4
Doświadczenie zawodowe (YEARS_EXP)*			
Brak	11,2	12,7	10,2
Poniżej roku	4,7	3,7	5,4
Od roku do 5 lat	9,5	8,5	10,2
Od 6 do 20 lat	35,9	41,2	32,0
Powyżej 20 lat	38,7	33,9	42,2
Liczba zawodów wyuczonych lub wykonywanych (PROF_NUMB)*			
Brak	5,6	6,2	5,2
1 lub 2	49,6	53,8	46,5
3 lub 4	33,4	31,6	34,7
5 i więcej	11,4	8,4	13,6
Stan zdrowia (HEALTH)*			
Posiadający orzeczenie o niepełnosprawności	17,4	16,9	17,8
Zdrowi	82,6	83,1	82,2
Znajomość języka obcego (LANGUAGE)*			
Tak	12,0	12,4	11,7
Nie	88,0	87,6	88,3
Elastyczność zawodowa (FLEXIB)*			
Gotowość podjęcia każdej pracy	85,2	86,7	84,2
Brak gotowości	14,8	13,3	15,8

Zmienna	Próba ogólna	Kobiety	Mężczyźni
Moment pierwszej rejestracji w PUP (FIRST_REG)*			
Powyżej trzech lat przed badaniem	91,1	90,6	91,5
W ciągu ostatnich trzech lat przed badaniem	8,9	9,4	8,5
Długość bieżącego (badanego) epizodu bezrobocia (UNEMPL_DUR)			
Do roku	47,4	42,8	50,8
Ponad rok	52,6	57,2	49,2
Rodzaj miejsca zamieszkania (LIVING_PLACE)*			
Gmina miejska	83,9	84,5	83,5
Gmina wiejska	13,3	11,9	14,4
Gmina miejsko-wiejska	2,8	3,6	2,2
Charakter lokalnej gospodarki (REGION)*			
Rolniczo-przemysłowy o przestarzałej strukturze gospodarczej (Sierpc)	7,1	6,2	7,8
Przemysłowy o przestarzałej strukturze gospodarki (Przemyśl)	10,6	12,0	9,5
Przemysłowy i suburbia (Włocławek)	24,2	27,2	22,0
Nowoczesny, postindustrialny (Białystok)	39,1	34,6	42,5
Przemysłowo-rolniczy o zrównoważonym rozwoju (Działdowo)	11,6	14,3	9,7
Tradycyjny rolniczy z niedorozwojem usług (Krasnystaw)	7,3	5,7	8,4
Najdłużej wykonywany zawód (JOB)* należy do:			
Bez zawodu	44,9	48,8	42,4
Pierwszej wielkiej grupy zawodów	-	-	-
Drugiej wielkiej grupy zawodów	4,7	5,4	4,2
Trzeciej wielkiej grupy zawodów	16,1	18,7	14,1
Czwartej wielkiej grupy zawodów	0,9	1,8	0,3
Piątej wielkiej grupy zawodów	4,3	9,4	0,5
Szóstej wielkiej grupy zawodów	1,9	3,2	0,9
Siódmej wielkiej grupy zawodów	24,5	10,9	34,5
Ósmej wielkiej grupy zawodów	2,2	1,7	2,5
Dziewiątej wielkiej grupy zawodów	0,5	0,4	0,6
Najwyżej klasyfikowany zawód wyuczony (PROFESS)* należy do:			
Bez zawodu	10,5	10,7	10,3
Pierwszej wielkiej grupy zawodów	0,9	0,6	1,1
Drugiej wielkiej grupy zawodów	3,1	4,1	2,4
Trzeciej wielkiej grupy zawodów	8,2	11,6	5,7
Czwartej wielkiej grupy zawodów	7,3	11,8	4,0
Piątej wielkiej grupy zawodów	14,1	21,9	8,3
Szóstej wielkiej grupy zawodów	1,1	1,4	0,8
Siódmej wielkiej grupy zawodów	27,6	13,3	38,1
Ósmej wielkiej grupy zawodów	10,0	3,5	14,8
Dziewiątej wielkiej grupy zawodów	17,4	21,1	14,6

* W nawiasach podano określenia zmiennych wykorzystane w trakcie modelowania ekonometrycznego.

Źródło: opracowanie własne.

Pierwszy oszacowany model dotyczył określenia ryzyka długotrwałego bezrobocia wśród wszystkich bezrobotnych 50+. Na podstawie jego wyników zauważono, że płeć jest czynnikiem w sposób istotny ($p < 0,001$) wpływającym na prawdopodobieństwo długiego pozostawania bez pracy. Obserwacja ta stała się przyczynkiem do estymacji modeli logitowych osobno dla dwóch subpopulacji starszych bezrobotnych: kobiet i mężczyzn.

Obliczeń dokonano w pakiecie statystycznym IBM SPSS Statistics. Wszystkie modele szacowano metodą eliminacji wstecznej opartej na ilorazie wiarygodności (LR – *likelihood ratio*). Wpływ zmiennych w modelu interpretowano na podstawie ilorazów szans (*odds ratio*).

Charakterystyka prób badawczych

W przeprowadzonych analizach wykorzystano dane indywidualne o 8831 bezrobotnych powyżej 50 roku życia, którzy w końcu 2010 r. byli zarejestrowani w sześciu wytypowanych PUP. Zbiór ten nazwano próbą ogólną (GS), a w jej ramach wyodrębniono ze względu na płeć dwie grupy bezrobotnych 50+: kobiety (FS, $N = 3737$ co stanowiło 42,3 proc. GS) oraz mężczyźni (MS, $N = 5094$ co stanowiło 57,7 proc. GS). Szczegółową strukturę populacji objętej badaniem przedstawiono w tabeli 1.

Ponieważ modelowaną cechą jest ryzyko długotrwałego bezrobocia, warto na początku spojrzeć na badane próby przez pryzmat długości bieżącego (badanego) okresu bezrobocia. W momencie badania długotrwale bezrobotni stanowili 52,6 proc. GS. Przez ponad 12 miesięcy poza sferą zatrudnienia pozostawał prawie co drugi (49,2 proc.) badany mężczyzna i 57,2 proc. badanych kobiet. Jednocześnie, we wszystkich badanych grupach, ponad 90 proc. bezrobotnych po raz pierwszy pojawiło się w rejestrach PUP ponad trzy lata wcześniej (licząc od momentu przeprowadzenia niniejszego badania).

W próbie ogólnej ponad połowę (około 58 proc.) bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 50–54 lat. Jedna trzecia badanej populacji

miała od 55 do 59 lat, a mniej niż 7 proc. GS stanowiły osoby mające co najmniej 60 lat. W ostatniej z wymienionych grup znaleźli się wyłącznie mężczyźni, co spowodowane było ówczesnie obowiązującymi zapisami określającymi wiek emerytalny. W przekroju płci prawie 70 proc. kobiet miało co najwyżej 54 lata, pozostałe bezrobotne były w wieku od 55 do 59 lat. W grupie mężczyzn co druga osoba miała od 50 do 54 lat, a co dziewięta – od 60 do 64. Mężczyźni w wieku od 55 do 59 lat stanowili nieco mniej niż 40 proc. MS.

We wszystkich trzech badanych grupach bezrobotnych dominowały osoby pozostające w związku małżeńskim. Najwyższy ich udział był w podgrupie kobiet – ponad 67 proc. Bezrobotni mężczyźni natomiast znacznie rzadziej posiadali potomstwo na utrzymaniu (niecałe 18 proc. wobec ponad 43 proc. w subpopulacji kobiet).

Starsi bezrobotni niezmiernie rzadko legitymowali się wykształceniem wyższym. Posiadało je zaledwie 3,4 proc. kobiet i 4,1 proc. mężczyzn. Ale bezrobotne kobiety znacznie częściej niż mężczyźni posiadały świadectwo ukończenia szkoły średniej (odpowiednio 36,5 proc. i 20,5 proc.).

Mimo, że badane kobiety były przeciętnie lepiej wykształcone niż mężczyźni, tylko niewielka ich część (ok. 12 proc.) potrafiła posługiwać się jakimkolwiek językiem obcym. Zbliżony odsetek bezrobotnych znających język obcy zanotowano w MS i GS.

Zauważalne są także różnice w determinantach określających posiadany zasób kapitału ludzkiego wśród badanych bezrobotnych. Po pierwsze, biorąc pod uwagę wiek badanej populacji, zaskakuje wyraźnie niski udział bezrobotnych o długim, ponad 20-letnim stażu pracy. Stanowią oni 38,7 proc. GS, 42,2 proc. MS, a w FS – tylko jedną trzecią. Aż co szósty badany bezrobotny przed rejestracją w PUP nigdy nie pracował lub pracował najwyżej rok. Wiele bezrobotnych kobiet (40 proc.) i mężczyzn (48 proc.) znała lub wykonywała co najmniej dwa zawody.

Najbardziej popularne zawody wyuczone wśród bezrobotnych kobiet należały do pię-

Kobiety 50+

tej i dziewiątej wielkiej grupy zawodów (po ok. 21 proc.). Wśród bezrobotnych mężczyzn dominowały osoby legitymujące się zawodem z siódmej wielkiej grupy (ponad 38 proc.). Co dziesiąty bezrobotny w GS, ale również w FS i MS, nie posiadał formalnie żadnego wyuczonego zawodu.

Wśród mężczyzn zawód najdłużej wykonywany należał najczęściej, tak jak zawód wyuczony, do siódmej wielkiej grupy zawodów. Bezrobotne kobiety przed rejestracją w PUP, przeważnie pracowały w zawodzie z trzeciej wielkiej grupy.

Starsze bezrobotne kobiety są nieco bardziej elastyczne niż mężczyźni w zakresie akceptowaniu przedłożonej oferty pracy. Aż 86,7 proc. z nich (wobec 84,2 proc. w MS) jest skłonna do podjęcia jakiejkolwiek pracy, nawet tej nie w pełni spójnej z wyuczonym zawodem lub zdobytym doświadczeniem.

Warto zaznaczyć, że zarówno bezrobotne kobiety, jak i mężczyźni, znacznie częściej mieszkają na obszarach miejskich (po ok. 84 proc. FS i MS). Jednocześnie ponad 40 proc. bezrobotnych mężczyzn i nieco ponad jedna trzecia bezrobotnych kobiet pochodzi z terenu powiatu nowoczesnego, postindustrialnego (Białystok).

Wyniki badania

Po estymacji modelu logitowego wyjaśniającego prawdopodobieństwo długotrwałego bezrobocia w próbie ogólnej okazało się, że trzy całe kategorie zmiennych nie mają istotnego wpływu na ryzyko długiego pozostawania bez pracy, mianowicie: wykształcenie, elastyczność zawodowa bezrobotnego i kwestia posiadanych zawodów wyuczonych. Brak oddziaływania zanotowano również w odniesieniu do dwóch z trzech wariantów określających charakter zamieszkiwanego przez bezrobotnego terenu i dwóch z sześciu określonych typów powiatów. Poza tym bez znaczenia okazało się także nieposiadanie zawodu wykonywanego lub wykonywanie zawodu należącego do czterech wielkich grup zawodów.

Obserwacja co do braku wpływu wykształcenia, elastyczności zawodowej bezrobotne-

go i posiadanego zawodu wyuczonego na ryzyko długiego pozostawania bez pracy potwierdziła się także w trakcie analizy wyników estymacji modelu logitowego wskazującego na prawdopodobieństwo długotrwałego bezrobocia w FS. W próbie tej bez znaczenia pozostawały także kwestie: znajomości języków obcych, stanu zdrowia, charakteru zamieszkiwanego przez bezrobotną obszar. Ryzyka długotrwałego bezrobocia wśród kobiet nie determinowało także zamieszkiwanie na terenie czterech z sześciu określonych typów powiatów oraz brak zawodu wykonywanego lub wykonywanie zawodu z siedmiu w wielkich grup zawodów.

W MS, podobnie jak w GS i FS, bez znaczenia w kształtowaniu wysokości ryzyka długotrwałego bezrobocia okazała się deklaracja bezrobotnego co do chęci podjęcia każdej pracy. Natomiast jedynie w tej próbie na prawdopodobieństwo długotrwałego bezrobocia nie wpływała kwestia posiadania potomstwa. Znaczenia nie miało także zamieszkiwanie na terenach miejskich lub miejsko-wiejskich i na terenie trzech z sześciu określonych typów powiatów. Brak oddziaływania w MS zanotowano również w odniesieniu do siedmiu wariantów zmiennej związanej z zawodem wykonywanym i prawie wszystkich wariantów zmiennej określającej zawód wyuczony. Wyjątek stanowiło tu posiadanie zawodu wyuczonego sklasyfikowanego w drugiej wielkiej grupie zawodów, które zmniejszało ryzyko długiego pozostawania bez pracy wśród bezrobotnych mężczyzn.

Płeć okazała się czynnikiem istotnie determinującym ryzyko długotrwałego bezrobocia. Szacunki wskazują, że kobiety, *ceteris paribus*, były o 26 proc. bardziej narażone na długie pozostawanie bez pracy.

Czynnikiem istotnie wpływającym na stopień zagrożenia długookresowym bezrobociem we wszystkich próbach był wiek. Każdorazowo największe zagrożenie dotyczyło osób najstarszych (55+ w FS, 60+ w GS i MS).

W każdej z analizowanych prób zagrożenie długim pozostawaniem bez pracy związane było także stanem cywilnym/rodzinnym bezrobotnego. Osoby pozostające w związkach małżeńskich były w GS o 24 proc., w FS

Tabela A. Wyniki estymacji modelu logitowego – próba ogólna

Zmienna ^a	Y = osoba pozostaje w rejestrach ponad 365 dni			
	β	błąd standardowy	istotność	exp β
Stała	-2.475	.201	.000	
NO_CHILD	-.097	.055	.075	.908
NO_LANGUAGE	.131	.076	.084	1.140
AGE_50_54	-.579	.102	.000	.561
AGE_55_59	-.208	.102	.042	.812
AGE_60_64	0 ^b	.	.	.
JOB_1	-.472	.278	.089	.624
JOB_3	.265	.091	.004	1.303
NO_CHILD	-.097	.055	.000	1.448
NO_LANGUAGE	.131	.076	.047	1.599
AGE_50_54	-.579	.102	.010	.862
JOB_4	.370	.097	.017	1.231
JOB_6	.469	.236	.000	.624
JOB_7	-.149	.058	.010	.854
REGION_2	.208	.087	.001	.745
REGION_1	-.472	.103	.000	4.130
REGION_4	-.157	.061	.000	3.636
REGION_5	-.294	.087	.000	2.449
YEARS_EXP_2	1.418	.103	.000	2.570
YEARS_EXP_1	1.291	.125	.	.
YEARS_EXP_3	.896	.086	.000	8.856
YEARS_EXP_4	.944	.055	.000	1.265
YEARS_EXP_5	0 ^b	.	.000	.768
FIRST_REG	2.181	.112	.001	.813
GENDER	.235	.054	.021	.823
MARIT	-.263	.051	.000	2.517
HEALTH	-.207	.063	.000	2.532
Pseudo R-kwadrat				
Cox i Snell	.178			
Nagelkerke	.237			
McFadden	.141			

a – kategorię odniesienia jest: 0.

b – temu parametrowi została przypisana wartość zero, ponieważ jest on redundantny.

Źródło: obliczenia własne.

o 13 proc., a w MS o 31 proc. mniej podatne na długie pozostawanie bez pracy, ceteris paribus.

We wszystkich próbach ryzyko długotrwałego bezrobocia było uzależnione także od momentu pierwszej rejestracji bezrobotnego w urzędzie pracy. Każdorazowo osoby rejestrujące się po raz pierwszy jako bezrobotne co najmniej trzy lata wcześniej (licząc od momentu przeprowadzenia niniejszego badania) były kilkakrotnie bardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem.

Kolejnym czynnikiem istotnie wpływającym na prawdopodobieństwo długiego pozostawania poza sferą zatrudnienia była liczba wszystkich zawodów posiadanych przez bezrobotnego. Zarówno w GS, jak i FS oraz MS

w najtrudniejszej sytuacji znajdowały się osoby legitymujące się jednym lub dwoma zawodami. Nieco mniej zagrożone były osoby nieposiadające żadnego zawodu. Jeszcze mniejsze szanse na długie pozostawanie bez pracy miały osoby legitymujące się trzema bądź czterema zawodami. Najmniejszym ryzykiem obarczone były osoby posiadające co najmniej pięć zawodów.

W każdej próbie zagrożenie długotrwałym bezrobociem determinowane było także doświadczeniem zawodowym, które mierzono długością dotychczasowego stażu pracy. W GS i MS najbardziej zagrożone długim pozostawaniem bez pracy były osoby uprzednio nigdy niepracujące. W FS natomiast te, które przed ostatnią rejestracją w urzędzie pracy

Tabela B. Wyniki estymacji modelu logitowego – kobiety

Zmienna ^a	Y = osoba pozostaje w rejestrach ponad 365 dni			
	β	błąd standardowy	istotność	exp β
Stała	-3.008	.226	.000	
PROF_NUMB_0	1.105	.230	.000	3.020
PROF_NUMB_12	1.176	.138	.000	3.242
PROF_NUMB_34	.668	.140	.000	1.950
PROF_NUMB_5	0 ^b	.	.	.
NO_CHILD	-.152	.076	.046	.859
FIRST_REG	2.145	.157	.000	8.539
MARIT	-.136	.080	.088	.872
REGION_3	.208	.088	.018	1.231
REGION_2	.438	.117	.000	1.550
YEARS_EXP_2	1.571	.156	.000	4.810
YEARS_EXP_1	1.667	.235	.000	5.294
YEARS_EXP_3	.735	.137	.000	2.086
YEARS_EXP_4	.863	.083	.000	2.370
YEARS_EXP_5	0 ^b	.	.	.
JOB_3	.325	.117	.005	1.384
JOB_4	.407	.118	.001	1.502
AGE_50_54	-.349	.080	.000	.706
AGE_55_59	0 ^b	.	.	.
Pseudo R-kwadrat				
Cox i Snell	.167			
Nagelkerke	.224			
McFadden	.134			

a – kategorią odniesienia jest: 0.

b – temu parametrowi została przypisana wartość zero, ponieważ jest on redundantny.

Źródło: obliczenia własne.

pracowały łącznie co najwyżej rok. We wszystkich próbach osoby legitymujące się długim (ponad 20-letnim) stażem pracy miały relatywnie największe szanse na szybkie opuszczenie rejestrów bezrobotnych.

W każdej z badanych prób na prawdopodobieństwo długotrwałego bezrobocia wpływała także zmienna opisująca rodzaj zamieszkiwanego przez bezrobotnego powiatu. W GS i MS zamieszkiwanie na terenie powiatów rolniczo-przemysłowych o przestarzałej strukturze gospodarczej, nowoczesnych albo przemysłowo-rolniczych o rozwoju względnie zrównoważonym istotnie ograniczało ryzyko długiego pozostawania bez pracy. Większą perspektywę długotrwałego bezrobocia miały osoby zamieszkujące na terenie powiatów przemysłowych o przestarzałej strukturze gospodarki (w GS i FS) albo powiatów o charakterze przemysłowym i suburbia (wyłącznie w FS).

We wszystkich badanych próbach ryzyko długotrwałego bezrobocia było związane także z niektórymi wariantami zmiennej określającej grupę najdłużej wykonywanego zawo-

du. Udało się zidentyfikować kilka zależności. Wykonywanie zawodu sklasyfikowanego w pierwszej lub siódmej wielkiej grupie zawodów zmniejszało ryzyko długotrwałego bezrobocia w GS i MS, a z obszaru ósmej wielkiej grupy zawodów – wyłącznie w MS. Długim pozostawianiem w rejestrach bezrobotnych zagrożone były osoby, które najdłużej wykonywały zawody zaliczane do trzeciej, czwartej (w GS i FS) lub szóstej (tylko w GS) grupy wielkiej.

Wyłącznie w MS ryzyko długiego pozostawania bez pracy uzależnione było od poziomu wykształcenia. Najmniej zagrożone były osoby o najniższym poziomie wykształcenia, a najbardziej – legitymujące się wykształceniem wyższym.

W GS i FS na prawdopodobieństwo długotrwałego bezrobocia wpływała natomiast kwestia uwarunkowań rodzinnych bezrobotnego określona poprzez fakt nieposiadania potomstwa na utrzymaniu. Osoby, które nie musiały utrzymywać dziecka (dzieci), były mniej narażone na długie pozostawanie

Tabela C. Wyniki estymacji modelu logitowego – mężczyźni

Zmienna	Y = osoba pozostaje w rejestrach ponad 365 dni			
	β	błąd standardowy	istotność	exp β
Stała	-2.139	.253	.000	
NO_LANGUAGE	.189	.104	.068	1.209
PROF_NUMB_0	.786	.200	.000	2.195
PROF_NUMB_12	.801	.104	.000	2.229
PROF_NUMB_34	.303	.101	.003	1.354
PROF_NUMB_5	0 ^b	.	.	.
FIRST_REG	2.247	.161	.000	9.460
MARIT	-.371	.067	.000	.690
HEALTH	-.412	.083	.000	.662
EDU_HIGH	.858	.433	.048	2.359
EDU_MID	.187	.085	.028	1.206
EDU_LOW	0 ^b	.	.	.
REGION_1	-.670	.132	.000	.512
REGION_4	-.241	.073	.001	.786
REGION_5	-.510	.122	.000	.601
YEARS_EXP_2	1.158	.138	.000	3.184
YEARS_EXP_1	1.036	.152	.000	2.819
YEARS_EXP_3	.942	.113	.000	2.566
YEARS_EXP_4	.983	.075	.000	2.673
YEARS_EXP_5	0 ^b	.	.	.
JOB_1	-.799	.344	.020	.450
JOB_7	-.297	.074	.000	.743
JOB_8	-.222	.098	.024	.801
PROFESS_2	-.754	.421	.073	.470
AGE_50_54	-.572	.104	.000	.564
AGE_55_59	-.174	.106	.100	.841
AGE_60_64	0 ^b	.	.	.
LIVING_PLACE_2	-.278	.109	.011	.757
Pseudo R-kwadrat				
Cox i Snell	.187			
Nagelkerke	.249			
McFadden	.149			

a – kategorię odniesienia jest: 0.

b – temu parametrowi została przypisana wartość zero, ponieważ jest on redundantny.

Źródło: obliczenia własne.

bez pracy w porównaniu do osób posiadających co najmniej jedno dziecko na utrzymaniu.

Wyłącznie w GS i MS zagrożenie długim pozostawaniem w rejestrach bezrobotnych było mniejsze wśród osób deklarujących znajomość co najmniej jednego języka obcego. W próbach tych znaczenie miały również stan zdrowia – osoby bez formalnego orzeczenia o niepełnosprawności były mniej narażone na długotrwałe bezrobocie. Istotny był tu również charakter terenu zamieszkiwanego przez bezrobotnego – osoby z terenów wiejskich charakteryzowało mniejsze prawdopodobieństwo długiego pozostawania bez pracy.

Podsumowanie

Długotrwałe bezrobocie zarówno kobiet, jak i mężczyzn rodzi poważne konsekwencje społeczne i budżetowe, stąd wskazana jest analiza ekonomiczna czynników je determinujących, aby można było podjąć się konstruowania efektywnych rozwiązań w zakresie polityki rynku pracy, zatrudnienia i kształcenia ustawicznego. Należy jednak podkreślić, że na owe determinanty trzeba patrzeć przez pryzmat historii życia zawodowego analizowanej grupy. Jest to pokolenie *baby-boomers*, które w polskich warunkach pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywało w gospodarce centralnie planowanej. Oznaczało to najczęściej pewność (a nawet obowiązek)

pracy po zakończeniu edukacji i brak bodźców do dbania o własną zatrudnialność. Po zmianie systemu gospodarczego skutkowało to często bardzo ograniczoną aktywnością w poszukiwaniu nowej pracy i awersją do poszerzania lub zmiany kwalifikacji. Część z nich nigdy nie odnalazła się na współczesnym rynku pracy, stając się tym samym grupą „zawodowych” bezrobotnych.

Z wyników przedstawionego badania empirycznego wynika potrzeba szerokiego wsparcia dla bezrobotnych kobiet 50+ na rynku pracy. To one były szczególnie zagrożone szczególnie długotrwałym pozostawaniem bez pracy. Przeprowadzone badanie wykazało ponadto, że ryzyko długookresowego bezrobocia jest najwyższe w ostatnich latach poprzedzających osiągnięcie wieku emerytalnego, a więc w grupie 60–64 w przypadku mężczyzn oraz 55–59 lat w odniesieniu do kobiet. Staż pracy okazał się istotnym czynnikiem ograniczającym ryzyko bezrobocia długookresowego w przypadku obu płci. Jednakże szczególna uwaga powinna być zwrócona na aktywizację zawodową kobiet. O ile w przypadku kobiet brak doświadczenia zawodowego lub staż krótszy niż rok jedynie w niewiele większym stopniu niż dłuższe – kilku lub kilkunastoletnie doświadczenie w porównaniu do osób z ponad dwudziestoletnim stażem wpływa w długookresowe bezrobocie, o tyle w przypadku kobiet brak doświadczenia oznaczał pięciokrotny wzrost zagrożenia bezrobociem długookresowym, a doświadczenie od roku do dwudziestu lat – dwukrotny wzrost tego ryzyka względem grupy referencyjnej. Ponadto konieczne wy-

daje się również inwestowanie w kształcenie ustawiczne. Znajomość języka obcego oraz wielozawodowość istotnie ograniczały ryzyko bezrobocia długookresowego u wszystkich bezrobotnych, ale w większym stopniu wśród bezrobotnych kobiet. Istotnie różne zagrożenie bezrobociem długookresowym skłania do wniosku, że konieczne są także starania o podniesienie mobilności przestrzennej osób 50+.

Bibliografia

- Benmarker H., Skans O.N., Vikman U. (2013), *Workfare for the old and long-term unemployed*, Labour Economics 25.
- Bronk A., Wisniewski Z., Wojdyło-Preisner M. (2014) (red.), *Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce. Diagnoza i metody zapobiegania*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
- Dolny E., Wojdyło-Preisner M. (2014), *Zarys koncepcji badań terenowych*, w A. Bronk, Z. Wisniewski, M. Wojdyło-Preisner (red.), *Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce. Diagnoza i metody zapobiegania*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
- Dragan A. (2011), *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki*, Kancelaria Senatu RP, OT-601, Warszawa 2011.
- Gruszczyński M. (2010), *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- ILO (2013), *Employment and socialprotection in the newdemographiccontext*, Geneva.
- Junankar P.N. (2011), *The Global EconomicCrisis: Long-Term Unemployment in the OECD*, IZA DP No. 6057.
- Kryńska E. (2015), *Srebrny rynek pracy, czyli o sposobach podtrzymywania i przywracania aktywności starzejących się zasobów pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 7.
- OECD (2005), *Ageing and employmentpolicies. Germany*, Luxembourg.
- OECD (2006), *Ageing and employmentpolicies. Live longer, worklonger*, Luxembourg.
- Pavelka T. (2012), *Long-term unemployment in the European Union during the last five turbulentyears*, „IntellectualEconomics”, 6(3).

Summary

The aim of this article us to present the situation of the long-term unemployment among the elderly in Poland. The individual data was used to identify the risk factors of long-term unemployment among this group. Results indicate that such characteristics as: male gender, younger age, married status, first unemployed registration within the last three years, long work experience and multi-professionalism, each considerably decreases the likelihood of being unemployed for more than 365 days among the registered unemployed older than 50 years.

Key words

labour market, unemployed 50+, labour market policy

Więcej o autorze

dr Monika Wojdyto-Preisner

Powiatowy Urząd Pracy w Zabrze

Doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Gospodarowania Zasobami Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, stypendystka programu Marie Curie i Fundacji Dekaban-Liddle, ekspert w międzynarodowych, krajowych i regionalnych projektach badawczych. Jej zainteresowania naukowo-badawcze skupiają się wokół zagadnień związanych z zatrudnieniem i funkcjonowaniem rynku pracy. Szczególną uwagę poświęca działaniom sprzyjającym zwiększaniu skuteczności polityki rynku pracy. Jej rozprawa doktorska na temat profilowania bezrobotnych została wyróżniona przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej oraz Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Za osiągnięcia w dziedzinie naukowo-badawczej była wielokrotnie nagradzana przez Rektora UMK.

Kwalifikacje i umiejętności kobiet na rynku pracy na podstawie badań Bilansu Kapitału Ludzkiego w latach 2010–2014

Beata Michorowska

Coraz częściej słyszymy o trudnościach pracodawców ze znalezieniem kandydatów do pracy. Zjawisko to potęguje spadające bezrobocie i perspektywa zmniejszającej się liczby osób młodych wchodzących w kolejnych latach na rynek pracy, w związku z negatywną sytuacją demograficzną w kraju. Jediną możliwością sprostania rosnącym oczekiwaniom pracodawców staje się zatem poprawa wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego.

Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) to wieloletni, ogólnopolski projekt badawczy prowadzony przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Centrum Ewaluacji i Analiz Uniwersytetu Jagiellońskiego¹. BKL koncentruje się na zagadnieniach związanych z kompetencjami pracowników na rynku pracy. Dostępne dane obejmują pięć edycji, zrealizowanych w latach 2010–2014.

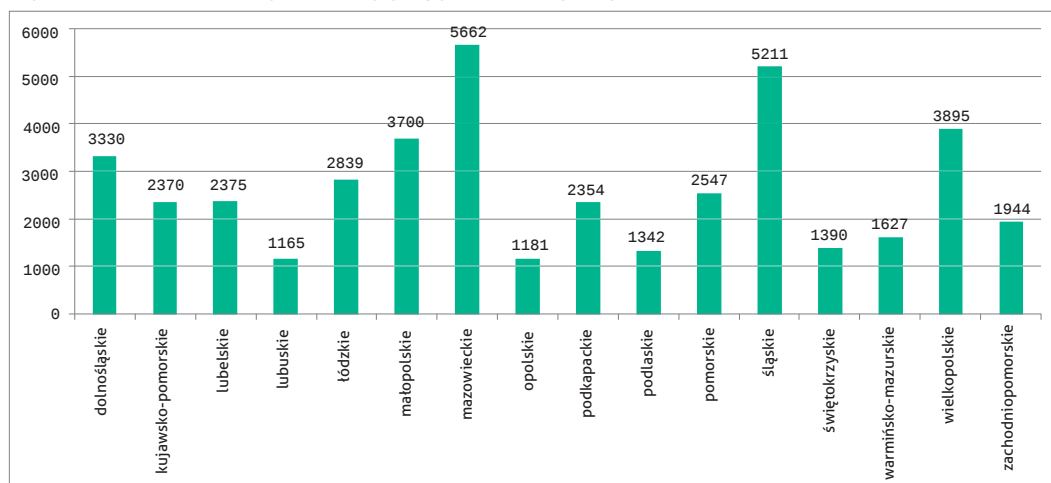
Na potrzeby tego opracowania wykorzystano dane z modułu badania ludności ze wszystkich edycji. Podzielono jedynie próbę badanych według płci i zanalizowano wyłącznie odpowie-

dzi kobiet. Uzyskano 42 931 respondentek przebadanych w ciągu pięciu lat w całym kraju, a zatem średnio ok. 8500 w każdym roku. Analizowana próba jest dostatecznie duża, aby pozwolić na wnioskowanie na poziomie województw (wykres 1), według wieku (tabela 1) oraz według sytuacji zawodowej (wykres 2).

Badaniem BKL objęto kobiety w wieku produkcyjnym 18–59 lat. Struktura badanej próby ze względu na wiek została zaprezentowana w tabeli 1. Najliczniejszą grupą wiekową są kobiety w wieku 35–49 lat (blisko 32 proc.),

[1] Więcej o projekcie na stronie: www.bkl.parp.gov.pl

Wykres 1. Podział liczby badanej grupy kobiet wg województw



Źródło: dane BKL, www.bkl.parp.gov.pl.

27 proc. stanowią kobiety w wieku przedemerytalnym 50–59 lat, młodsze respondentki to odpowiednio 25 proc. – grupa wiekowa 25–34 lata oraz 16 proc. najmłodsze kobiety w wieku 18–24 lata.

Tabela 1. Podział badanej grupy kobiet wg wieku

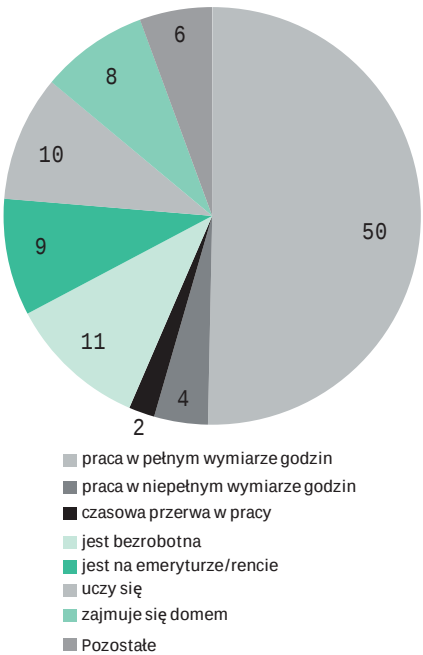
Grupa wiekowa	Liczebność	Odsetek ogółu
18–24	7068	16
25–34	10574	25
35–49	13657	32
50–59	11572	27
Ogółem	42871	100,0

Źródło: dane BKL, www.bkl.parp.gov.pl.

Trzecim ważnym aspektem przedstawionych w tej pracy analiz jest sytuacja zawodowa kobiet. Jak zaprezentowano poniżej, połowa respondentek pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, 11 proc. było bezrobotnych, 10 proc. ciągle jeszcze się uczyło, a 9 proc. pobierało emeryturę lub rentę. W mniejszym odsetku kobiety zajmowały się domem (8 proc.), pracowały w niepełnym wymiarze godzin (4 proc.) lub miały czasową przerwę w pracy (2 proc.). Oznacza to, że tylko ok. 67 proc. kobiet było aktywnych zawodowo.

Jeszcze gorzej wyglądają dane odnoszące się do aktywności edukacyjnej kobiet. W okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie) aż 74 proc. z nich nie podnosiło kompetencji w żadnej formie. Oznacza to, że jedynie 26 proc.

Wykres 2. Sytuacja zawodowa badanych kobiet (w proc.)

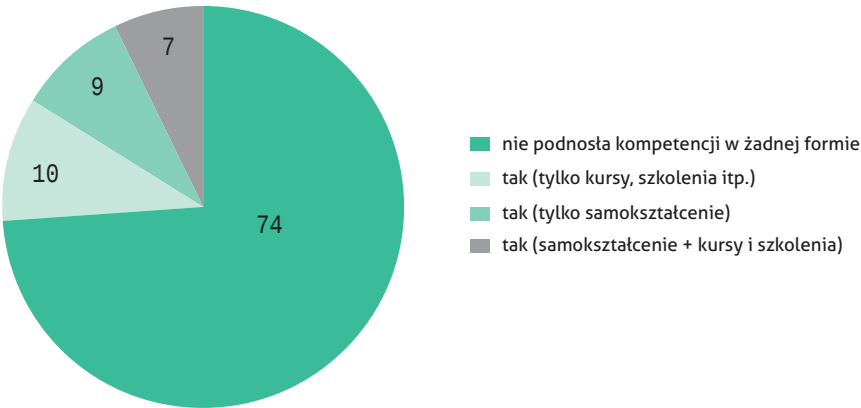


Źródło: dane BKL, www.bkl.parp.gov.pl

aktywnie poszerzało swoją wiedzę i umiejętności. Pośród kobiet aktywnych edukacyjnie 10 proc. wybrało formy zinstytucjonalizowane, takie jak kursy, szkolenia itp., natomiast 9 proc. zdecydowało się na różne rodzaje samokształcenia. Pozostałe 7 proc. uczestniczyło zarówno w kursach/szkoleniach, jak i samodzielnych formach nauki.

W największym stopniu zaangażowane w podnoszenie kompetencji były kobiety pracujące

Wykres 3. Podejście kobiet do doksztalcania (w proc.)



Źródło: dane BKL, www.bkl.parp.gov.pl.

Kwalifikacje kobiet na rynku pracy

(32 proc. zatrudnionych w pełnym i 31 proc. w niepełnym wymiarze godzin). Wśród mających czasową przerwę w pracy już tylko co czwarta doksztalała się. Bezrobotne aktywne edukacyjnie to jedynie 19 proc. tej grupy. Najmniej zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji były kobiety zajmujące się domem oraz emerytki i rencistki – odpowiednio 9 proc. i 5 proc.

Analizując całościowo prezentowane dane, trzeba zauważyć, że to kobiety pracujące w niepełnym wymiarze godzin mają najbardziej pozytywny stosunek do podnoszenia kompetencji w przyszłości. W większym stopniu niż pracujące na pełen etat, chcą kontynuować doksztalcenie (16 proc. wobec 14 proc.). Także więcej, które jeszcze się nie doksztalały, zamierzało podnosić swoje kompetencje w przyszłości (13 proc. wobec 8 proc.). Co więcej, mniej z nich zamierza zrezygnować z doksztalcenia (15 proc. wobec 17 proc.), a zatem mniejsza jest grupa tych, które nie doksztalały się i nie zamierzają tego zrobić w przyszłości (55 proc. wobec 60 proc. zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy).

Wśród bezrobotnych kobiet widać inny sposób myślenia niż wśród kobiet zatrudnionych. Wprawdzie jest to grupa, w której niewiel-

ki odsetek uczestniczył w różnych formach kształcenia (tylko 19 proc.), ale jednocześnie grupa o największej świadomości, że podnoszenie kompetencji jest niezbędne – 33 proc. chce doksztalać się w przyszłości (11 proc. doksztalało się już wcześniej, 22 proc. nie podnosiło swoich kompetencji w ostatnim czasie). Wśród bezrobotnych jest też najniższy odsetek osób, spośród aktywnych zawodowo, które zamierzają zaprzestać zdobywania nowej wiedzy (8 proc.).

Najgorsza sytuacja dotyczy kobiet, które na rynku pracy są nieaktywne. Należy pamiętać, że podnoszenie kompetencji jest ważne nie tylko na polu zawodowym, ale także niezbędne w życiu codziennym. W zmieniającym się świecie, szybko rozwijających się technologiach, zwiększonej mobilności i zmianie metod komunikowania się w społeczeństwie osoby starsze, które nie aktualizują swoich umiejętności, zagrożone są wykluczeniem społecznym.

Trudną sytuację osób w starszym wieku potwierdza poniższe zestawienie danych uporządkowane według grup wiekowych (tabela 3). Wyraźnie większy udział w podnoszeniu kompetencji obserwowany jest u kobiet młodszych niż starszych. Dane pogarszają się z każdą kolejną grupą wiekową. Kobiety najmłodsze (18–24 lata) podnosiły swoje kom-

Tabela 2. Podejście do doksztalcenia kobiet według sytuacji zawodowej (odsetek kobiet, które podnosiły swoje kompetencje w jakiegokolwiek formie, w ostatnich 12 miesiącach przed badaniem)

Sytuacja zawodowa	Podnosiły swoje kompetencje w jakiegokolwiek formie	Doksztalała się i nadal chce się doksztalać	Nie doksztalała się, ale chce w przyszłości	Nie kontynuuje doksztalcenia	Nie doksztalała się i nie zamierza się doksztalać
Pracujące w pełnym wymiarze godzin	32	14	8	17	60
Pracujące w niepełnym wymiarze godzin	31	16	13	15	55
Mające czasową przerwę w pracy	25	13	15	13	60
Bezrobotne	19	11	22	8	60
Zajmujące się domem	9	5	10	5	81
Na emeryturze/ rencie	5	2	4	3	90

Źródło: dane BKL, www.bkl.parp.gov.pl.

Tabela 3. Podejście do dokształcania kobiet według grup wiekowych (odsetek kobiet, które podnosiły swoje kompetencje w jakiegokolwiek formie, w ostatnich 12 miesiącach przed badaniem)

Grupa wiekowa	Podnosiły swoje kompetencje w jakiegokolwiek formie	Dokształcała się i nadal chce się dokształcać	Nie dokształcała się, ale chce w przyszłości	Nie kontynuuje dokształcania	Nie dokształcała się i nie zamierza się dokształcać
18–24	35	19	13	16	52
25–34	29	16	13	13	58
35–49	27	13	10	14	63
50–59	18	6	6	12	76
Ogółem	26	13	10	14	63

Źródło: dane BKL, www.bkl.parp.gov.pl.

petencje w największym stopniu (35 proc. w grupie), natomiast w najstarszej grupie wiekowej uczyło się już tylko 18 proc. respondentek. Kobiety w wieku 25–34 lata to już tylko 29 proc. podnoszących kompetencje, a jeszcze mniej – 27 proc. to odsetek badanych w wieku 35–49 lat, które podnosiły swoje kompetencje. Tak samo negatywny trend widoczny jest w odsetku kobiet, które nie dokształcały się i nadal nie zamierzały się dokształcać. W najmłodszej grupie wiekowej, takie deklaracje złożyło 52 proc. kobiet, natomiast w kolejnych odpowiednio: 58 proc., 63 proc. i najwięcej 76 proc. wśród kobiet w wieku 50–59 lat.

Taka sytuacja jest bardzo niekorzystna dla rynku pracy, gdzie z jednej strony coraz bardziej poszukiwani są wykwalifikowani pracownicy, a z drugiej, powtarzalne prace proste zastępowane są przez maszyny. Niechęć do dokształcania powodować będzie ogromne problemy, bowiem mimo występującego bezrobocia, pracodawcy nie będą w stanie znaleźć odpowiednich pracowników na oferowane stanowiska pracy.

Zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców niezbędne jest przekonanie, o konieczności utrzymania ciągłości procesów uczenia się i podnoszenia kompetencji. Obecnie taką świadomość ma niewielki odsetek Polek i Polaków. Zaledwie 13 proc. kobiet dokształcało się i nadal planuje podnosić kompetencje. Z nadzieją należy patrzeć także na te osoby, które choć nie dokształcały się dotychczas, to jednak chciałyby w przyszłości, ale tych w populacji kobiet jest zaledwie 10 proc. Pozostała grupa kobiet (63–77 proc.)

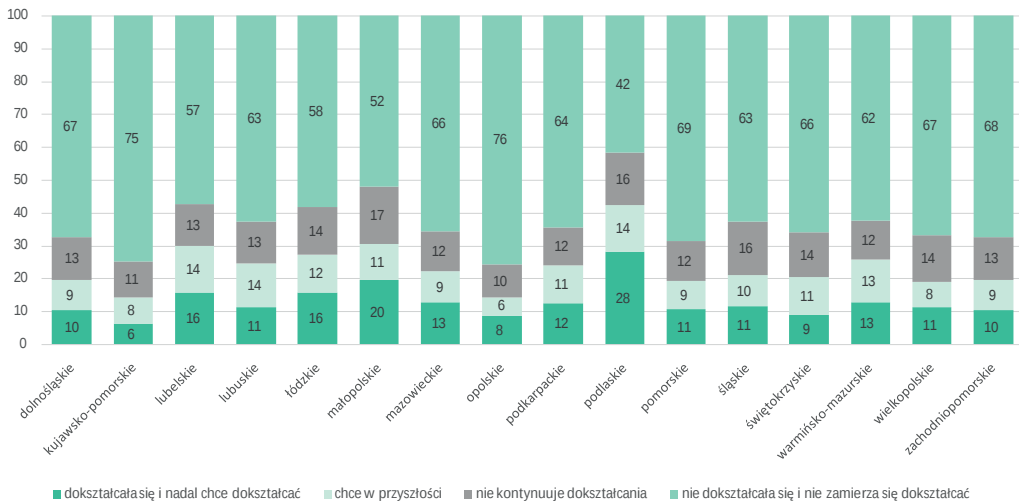
w przyszłości może mieć trudności z utrzymaniem lub znalezieniem pracy, jeżeli nie zmieni postawy wobec uzupełniania wiedzy i poszerzania umiejętności.

Do ciekawych wniosków prowadzą analizy w ujęciu wojewódzkim. Pozytywnie wyróżnia się województwo podlaskie. Jako jedyne ma odsetek kobiet, które nie dokształcały się i nie zamierzają podnosić kompetencji poniżej połowy (42 proc.). Wyraźnie wyższy jest też tam wskaźnik kobiet, które zamierzają kontynuować podnoszenie swoich kompetencji (28 proc. wobec średniej krajowej 13 proc.). Niestety, jest to jedyny tak pozytywny wyjątek. Poniżej średniej dla Polski w negatywnym wskaźniku kobiet, które się nie szkolą i nie zamierzają się dokształcać (63 proc.) są jeszcze województwa: małopolskie (52 proc.), lubelskie (57 proc.), łódzkie (58 proc.) i warmińsko-mazurskie (62 proc.). Należy zauważyć, że w tej grupie 3 z 5 województw należą do tzw. Polski Wschodniej objętej szczególnym wsparciem z Europejskiego Funduszu Społecznego. Może wskazywać na siłę oddziaływania interwencji publicznej, która mogła przyczynić się do zmiany postaw w zakresie podnoszenia kompetencji.

W tym zestawieniu najgorzej wypadają województwa: opolskie i kujawsko-pomorskie, gdzie odpowiednio 76 proc. i 75 proc. kobiet nie widzi potrzeby podnoszenia swoich kompetencji.

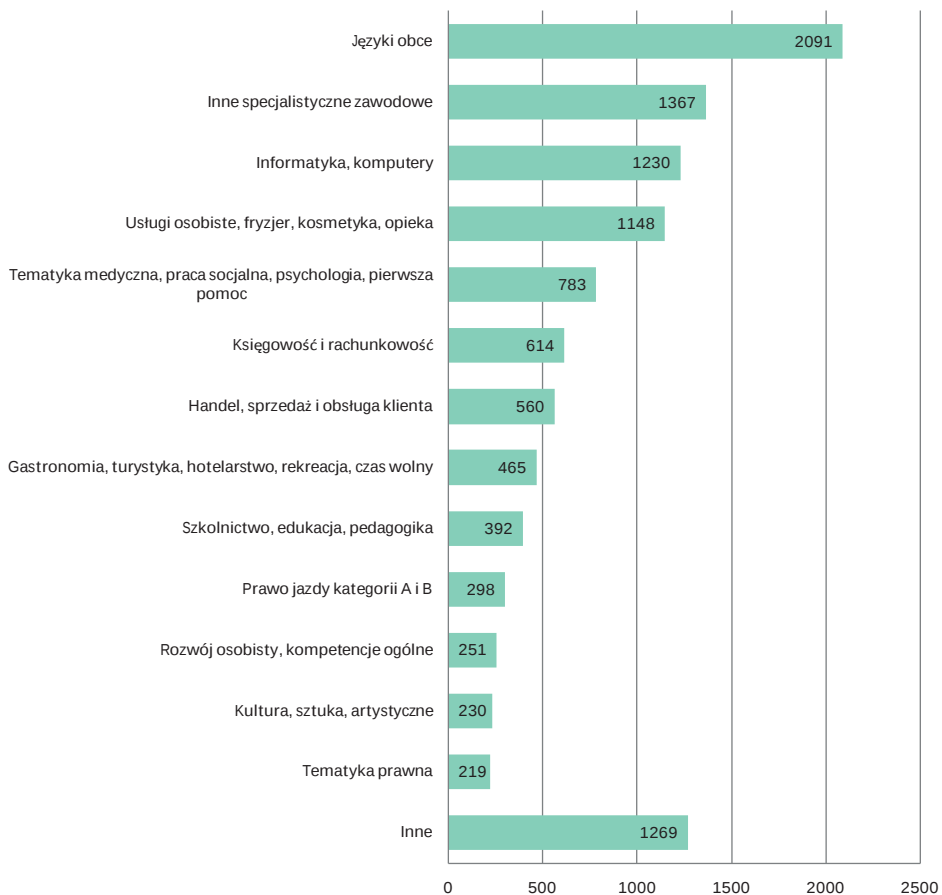
Przybliżając kwestie podnoszenia kompetencji kobiet, warto zwrócić także uwagę na rodzaj kwalifikacji/kompetencji, jakie preferują kobiety i chciałyby zdobyć (wykres 5).

Wykres 4. Podejście do doksztalcania kobiet według województw (w proc.)



Źródło: dane BKL, www.bkl.parp.gov.pl

Wykres 5. Najbardziej pożądanе kwalifikacje/umiejętnoścі jakie kobiety chciałyby zdobyć (liczba odpowiedzi)



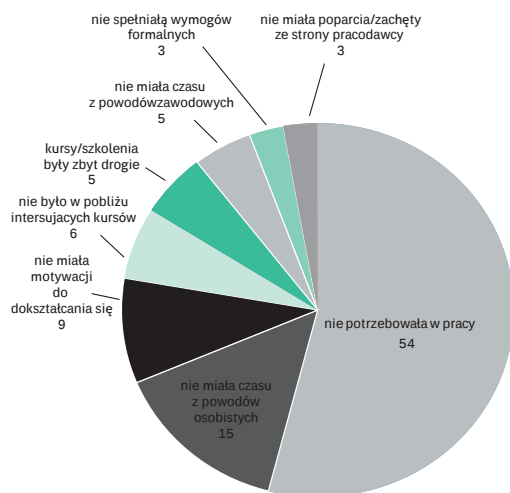
Źródło: dane BKL, www.bkl.parp.gov.pl.

Najlichniesza grupa respondentek wymieniła języki obce (19 proc.). W dalszej kolejności pojawiają się szkolenia specjalistyczne zawodowe (13 proc.), związane z informatyką i komputerami (11 proc.), następnie szkolenia zawodowe z zakresu mocno sfeminizowanych usług osobistych (11 proc.), tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc (7 proc.), księgowość i rachunkowość (6 proc.), handel, sprzedaż i obsługa klienta (5 proc.).

Wiedząc jak niewielka jest skłonność kobiet do podnoszenia swoich kompetencji, należy przyrzeć się jej przyczynom. Zilustrowano je za pomocą diagramu kołowego (wykres 6). Dominującym czynnikiem zgłaszanym przez 54 proc. kobiet jest przekonanie, że nie jest im to potrzebne w pracy. Dalsze kwestie są już bardziej zrozumiałe, związane z problemami wynikającymi z rozmaitych sytuacji życiowych, takich jak brak czasu z powodów osobistych (15 proc.), brak motywacji (9 proc.), brak dostępnej oferty (6 proc.), cena szkoleń (5 proc.), brak czasu z powodów zawodowych (5 proc.), brak zachęty ze strony pracodawcy (3 proc.).

Kluczowe wydaje się pytanie: dlaczego kobiety sądzą, że podnoszenie kompetencji nie będzie im potrzebne w pracy? Z pewnością składa się na to szereg czynników, a w pierwszej kolejności możemy wymienić chociażby przekonanie samych pracodawców, że ich

Wykres 6. Przyczyny nieuczestniczenia w szkoleniach (w proc.)



Źródło: dane BKL, www.bkl.parp.gov.pl.

pracownicy mają wystarczające kompetencje. W badaniach BKL ponad połowa pracodawców była zadowolona z umiejętności swoich pracowników, oceniając je jako odpowiednie. W 2014 r. dokładnie 54 proc. pracodawców uznało kwalifikacje swoich pracowników za w pełni zadowalające. Dlatego zatem pracownicy mieliby myśleć inaczej? Dopiero konieczność zmiany pracy i poszukiwanie nowego pracodawcy zmienia sposób myślenia, czemu dały wyraz dane prezentujące sytuację bezrobotnych kobiet (tabela 2). Inne podejście mają także pracodawcy, którzy muszą poszukiwać pracowników na rynku pracy, wówczas narzekają, że kandydaci nie spełniają ich oczekiwań (w 2014 r. aż 80 proc. pracodawców poszukiwało pracowników).

Idąc tym tropem, należy zastanowić się, jakie przedsiębiorstwa poszukują pracowników? Dlaczego wymagania wobec nowo zatrudnianych tak trudno spełnić kandydatom do pracy? Przecież kandydatami do pracy nie koniecznie są osoby bezrobotne, a często pracujące.

W tym momencie należy zwrócić szczególną uwagę na poziom rozwoju przedsiębiorstw w Polsce. Jeżeli pracodawcy twierdzą, że kompetencje ich pracowników przez lata nie wymagają aktualizacji, oznacza to że same przedsiębiorstwa słabo się rozwijają, a poziom ich innowacyjności jest niewielki. Jest to kolejna bolączka naszej gospodarki, w której dominują mikro przedsiębiorstwa, a wskaźniki innowacyjności w skali Unii Europejskiej są na niskim poziomie. Firmy rozwijające się potrzebują nowych kompetencji, którymi często nie dysponują, dlatego, chcąc się rozwijać, muszą pozyskać je z rynku. To jednak okazuje się zadaniem bardzo trudnym i stanowi barierę dla wprowadzanych nowych rozwiązań.

Między innymi z tego powodu w nowej puli środków z Europejskiego Funduszu Społecznego przeznaczono znaczące środki na wsparcie tworzenia i wdrażania strategii rozwoju przedsiębiorstw (w tym analizy potrzeb rozwojowych w aspekcie kapitału ludzkiego). Szczególny nacisk położony został na mikroprzedsiębiorstwa, dla których wsparcie jest najbardziej potrzebne.

Kwalifikacje kobiet na rynku pracy

Podsumowując, nadal w Polsce podnoszenie kompetencji nie jest, choć powinno być, traktowane jako proces ciągły i to przez obie strony rynku pracy. Większość pracowników (także kobiet) zamyka etap edukacji na dyplomie kończącym szkołę i uznaje, że dalej szkolić się nie ma po co. Jedynie ok. 1/3 kobiet ma

świadomość znaczenia, jakie dla ich kariery zawodowej ma stałe podnoszenie kompetencji. Problem wymaga zmiany postaw na dużą skalę. Pracodawcy ciągle nie mają świadomości jak wiele ich firmy mogłyby zyskać, gdyby pracownicy regularnie podnosili swoje kompetencje.

Summary

The aim of this article is to present the situation of women on the Polish labour market and their approach to the improvement of skills and competences. It presents the results of the Human Capital in Poland project – one of the largest studies on the Polish labour market conducted by the Polish Agency for Enterprise Development and the Jagiellonian University. Presented data indicate that there is a need for a change in the attitude towards on the labour market. A great majority of Polish women (74%) did nothing to develop their skills or competences. The trend is getting worse with age and is related to women's status on the labour market (women who are more active work part or full time or are looking for new job, tend to do more training). The most common reason for not taking any kind of training is „the lack of the need to work”, which also shows the employers attitude and companies strategy.

Key words

competences, training, women on the labour market

Więcej o autorze

dr Beata Michorowska

Dyplom uzyskała w warszawskiej SGH, w Kolegium Gospodarki Światowej, dzięki obronionej rozprawie na temat dyfuzji i transferu szeroko pojętej wiedzy między przedsiębiorstwami. Od 2010 r. zatrudniona w PARP, w Departamencie Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach. Od tego czasu zajmuje się głównie tematyką polskiego rynku pracy. Zaangażowana w koordynację badań realizowanych w Departamencie, w tym największe z nich: Bilans Kapitału Ludzkiego. Wcześniej była zatrudniona w Zespole Badań i Ewaluacji w firmie Ecorys Polska. Pracowała także na stanowisku asystenta w Instytucie Gospodarki Światowej SGH, realizując projekty badawcze.

Rodzina 500 plus – powrót kobiet do domu czy nowe szanse na rynku pracy?

Małgorzata Druciarek,

Izabela Przybysz

Obserwatorium Równości Płci

Instytutu Spraw Publicznych

Program Rodzina 500 plus jest realnym wsparciem finansowym dla milionów rodzin w Polsce, ale bez dalszych zmian w Polityce rodzinnej i na rynku pracy może on spowodować dezaktywizację kobiet i problemy ekonomiczne.

Program Rodzina 500 plus stanowi realizację najważniejszej obietnicy wyborczej Prawa i Sprawiedliwości. Od 1 kwietnia 2016 r. rodzice oraz opiekunowie dzieci do 18. roku życia mogą korzystać z finansowego, miesięcznego wsparcia ze strony państwa. Wbrew zapowiedziom z kampanii wyborczej, pomoc ta nie przysługuje wszystkim rodzicom niepełnoletnich dzieci: na pierwsze bądź jedyne dziecko uprawniona do świadczenia jest rodzina z dochodem poniżej 800 zł netto na osobę. Dla rodzin z dzieckiem niepełnosprawnym kryterium dochodowe jest wyższe i wynosi 1200 zł netto. Niezależnie od dochodu, rodzina z dwojgiem niepełnoletnich dzieci może otrzymać 500 zł miesięcznie na drugie i kolejne dzieci. Rodzina 500 plus to jeden z najdroższych programów polityki społecznej w historii Polski. Zgodnie z Oceną Skutków Regulacji¹ projektu, roczny koszt działania programu zbliżony jest do 22,9 mld zł w ciągu najbliższych 10 lat. Odnosząc się do projektu ustawy budżetowej na 2016 r., porównajmy tę kwotę z wpływami z tytułu podatku CIT czy PIT w pełnym roku budżetowym. Okazuje się, że roczne koszty programu Rodzina 500 plus są porównywalne z wpływami do budżetu z podatku CIT (32,90 mld zł) i stanowią niemal jedną trzecią wpływów z tytułu podatku dochodowego PIT (83 mld zł).²

Zgodnie z deklaracjami rządu, celem programu jest zwiększenie liczby urodzeń w Polsce, a także zmniejszenie kosztów wychowywania dzieci i ochrona ich przed ubóstwem oraz inwestycja w kapitał ludzki. Siedmiomiesięczny okres trwania programu to zdecydowanie za

mało, aby rzetelnie ocenić jego funkcjonowanie, a także stopień, w jakim ma szansę zrealizować stawiane przed nim cele. Pierwsze oceny będą możliwe po roku od wprowadzenia świadczenia rodzinnego, natomiast efekty długofalowe – takie jak zwiększenie przyrostu naturalnego – będą możliwe do zweryfikowania dopiero w dłuższej perspektywie czasowej.

Trudno również jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, czy przekazanie tak wysokich środków publicznych na rzecz osób z przynajmniej dwojgiem dzieci będzie przynosiło również inne skutki od zamierzonych. Jednak już dzisiaj można zastanowić się, jak taka redystrybucja środków do gospodarstw domowych może wpłynąć na aktywność zawodową rodziców – w tym głównie matek – 2,5 mln rodzin korzystających z programu. Należy zwrócić uwagę, że większość krytyków bezpośrednich transferów pieniężnych do rodzin zwracało uwagę na potencjalny wpływ świadczenia na rynek pracy, a konkretnie – na jego demotywuujący charakter.

500 plus a podaż pracy w Polsce

Jesienią 2016 r. Centrum Analiz Ekonomicznych (CenEA)³ przeprowadziło symulację wpływu reformy Rodzina 500+ na podaż pracy

[1] <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs/2/12279566/12326791/12326792/dokument199002.pdf> dostęp 9/11/2016

[2] <http://www.finance.mf.gov.pl/budzet-panstwa/wplywy-budzetowe> dostęp 9/11/2016

[3] M. Myck; Estimating Labour Supply Response to the Introduction of the Family 500+ Programme; CenEA Working Paper Series WP01/16 http://www.cenea.org.pl/images/stories/pdf/working_papers/cenea_wp_0116.pdf

w Polsce. Wyniki analiz sugerują, że efektem wprowadzenia świadczenia wychowawczego w dłuższym okresie będzie ograniczenie aktywności zawodowej ok. 235 tys. osób. Ujmując to bardziej szczegółowo: z pracy zrezygnuje około 25 tys. rodziców samotnie wychowujących dzieci (przeważnie kobiet) i ponad 200 tys. osób pozostających w związkach małżeńskich. Jak zauważyli badacze, w dużej mierze będzie to dotyczyło tych rodzin, w których oboje rodzice są aktywni zawodowo. Rezultaty badania wskazują, że program zniechęci do aktywności zawodowej zarówno rodziców w rodzinach 3+, jak i tych z jednym i dwójką dzieci. Stosunkowo najmniej skłonne do rezygnacji z pracy będą osoby z wyższym wykształceniem oraz mieszkańcy dużych miast.

Analizy CenEA pokazały również, że decydować o rezygnacji będą osoby z trzech grup: osoby z niższym lub średnim wykształceniem, osoby mieszkające na wsi i w miastach do 100 tys. mieszkańców oraz kobiety. Dlaczego akurat te osoby? Obecna sytuacja zawodowa osób z tych grup jest na ogół najłagodniejsza, a ich praca i zarobki najmniej atrakcyjne. Osoby z niższym lub średnim wykształceniem, zazwyczaj zdają sobie sprawę, że ich sytuacja na rynku pracy jest gorsza niż osób lepiej wykształconych. W badaniach Bilansu Kapitału Ludzkiego zostało wykazane, że ich oczekiwania finansowe są znacznie niższe niż osób, które skończyły studia wyższe. Okazuje się, że pierwsze doniesienia ze strony przedstawicieli pracodawców oraz urzędów pracy, dotyczące zmian na rynku pracy w odniesieniu do tej grupy po wprowadzeniu 500 plus, potwierdzają te przewidywania. Coraz trudniej znaleźć chętnych do pracy. Najszybciej zauważono to w branży gastronomicznej oraz przy pracach sezonowych. Brakuje chętnych do pracy zarówno wśród ojców, jak i matek. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę rezygnują z niej najczęściej kobiety pracujące jako osoby fizyczne, zajmujące najniższe stanowiska w różnych branżach, pracujące na stanowiskach najgorzej opłacanych, m.in. sprzątaczkę, pomoce kuchenne czy ekspedientki. Zazwyczaj ich wynagrodzenie równe jest płacy minimalnej lub nieznacznie ją przewyższa. W praktyce oznacza to przy pracy na pełen etat niecałe 1300 zł na rękę.

Wprowadzenie progu dochodowego do programu Rodzina 500 plus jest jednym z po-

wodów rzeczony dezaktywizacji kobiet. Próg uprawniający do uzyskania świadczenia na pierwsze dziecko, bez równoczesnego mechanizmu typu „złotówka za złotówkę”, sprzyja ukrywaniu dochodów bądź zaniżaniu jego wysokości. Już teraz okazuje się, że kobiety rezygnują z pracy, zasilając jednocześnie szarą strefę, aby uzyskać świadczenie na każde z posiadanych dzieci.

Warto zauważyć, że uzyskanie nieopodatkowanego dochodu w wysokości tysiąca złotych netto – w przypadku dwójki dzieci dla rodzin o najniższych dochodach lub trójki dla rodzin nieco lepiej sytuowanych – stanowi kwotę relatywnie wysoką jeśli zestawimy ją z dochodami tych rodzin. Rezygnacja z pracy może stanowić atrakcyjną alternatywę dla pracy zawodowej, szczególnie dla kobiet o niskich zarobkach. Praca często pociąga za sobą konieczność znalezienia dla dzieci miejsca w żłobku lub opłacenia niani – to pierwsze jest trudne, a to drugie kosztowne. W efekcie rezygnacja z pracy może w wielu sytuacjach być nie tyle przejawem lenistwa i niezaradności życiowej, co wynikać z racjonalnej kalkulacji kosztów i korzyści.

Prywatyzacja opieki

Nieprzypadkowo do rezygnacji z pracy dochodzi częściej wśród osób mieszkających w miastach do 100 tys. mieszkańców i na wsiach. Poza faktem, że często możliwości zarobkowania w tych miejscowościach są mniejsze niż w dużych miastach, lokalizacje te mają jeszcze inny problem: dostępność placówek opieki instytucjonalnej dla dzieci jest bardzo mała. Według danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w 2015 r.⁴ jedynie w 527 gminach był co najmniej jeden żłobek publiczny. Łączna liczba dzieci, jaka pozostawała w nich pod opieką wynosiła 57 390. Warto dodać, że na liście rezerwowych w tych gminach było aż 26 430 dzieci. Jednak w pozostałych 1951 gminach (czyli w znaczącej większości) żłobków nie ma wcale, tak więc dzieci do 3 roku życia nie mogą liczyć na publiczną opiekę. Na ogół są to gminy wiejskie i miasta, w których liczba mieszkańców nie przekracza 100 tys. Nawet jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że w niektórych gminach po-

[4] <http://www.zlobki.mpips.gov.pl/gfx/zlobki-mpips/userfiles/w.bogdanska/informacja.pdf> dostęp 09/11/2016

był dziecka w placówce prywatnej dotowany jest ze środków publicznych, to wyraźnie wiadać, że deficyt w tym zakresie jest porażający. Trzeba podkreślić, że przy braku dostępności jakiegokolwiek formy opieki instytucjonalnej dla dzieci, z pracy będą rezygnowały szczególnie kobiety. Już na etapie projektu ustawy wielu ekspertów i ekspertek zwracało uwagę na potencjalnie negatywny wpływ programu na sytuację kobiet w Polsce. Istnieje obawa, że będą miały mniejszą motywację, by podejmować pracę zarobkową, mając zapewni-ony ograniczony, ale stały przychód związany z wychowywaniem dzieci.

Jak już wspomniano, Program 500 plus jest jednym z najdroższych rozwiązań polityki społecznej w Polsce. Trudno zatem oczekiwać, że przy tak dużym obciążeniu budżetu obecny rząd zacznie wprowadzać inne instrumenty polityki rodzinnej. Szczególnie mamy tu na myśli wspomniany wzrost dostępności do taniej opieki nad dziećmi czy wprowadzenie instrumentów mających na celu ułatwianie godzenia pracy z życiem rodzinnym. Działań w tym zakresie trzeba byłoby podjąć wiele, ponieważ zaniedbania sięgają wielu lat wstecz. Nie jest to bowiem jedynie zaniechanie obecnej ekipy rządzącej. Jak wskazuje analityk Maciej Sobociński⁵, polityka rodzinna po 1989 r. zorientowana była familialistycznie. Kolejne ekipy rządzące wzmacniały opiekuńczą funkcję kobiet, a nie państwa. Dłuższe urlopy rodzicielskie (które w praktyce są wciąż urlopami macierzyńskimi) czy świadczenia pieniężne to tylko niektóre symptomy tzw. prywatyzacji opieki. Co więcej, skutki reform przeprowadzonych bądź zapowiedzianych przez rząd Prawa i Sprawiedliwości, podtrzymują tradycyjny model rodziny, w ramach którego to kobieta jest odpowiedzialna za sprawowanie wszelkich funkcji opiekuńczych. Poza opisywanym programem Rodzina 500 plus, można wskazać również na podniesienie wieku rozpoczęcia edukacji szkolnej z szóstego do siódmego roku życia, które przekłada się na trudności w znalezieniu miejsca w przedszkolach. Ponadto obniżenie wieku emerytalnego, wstrzymanie działań związanych z polityką senioralną może przyczynić się do szybszej dezaktywizacji zawodowej kobiet, które będą ze względu na małą dostępność do instytucji opiekuńczych dla dzieci niejednokrotnie przejmować opiekę nad wnukami.

Nie oznacza to, że podzielamy zdanie prezentowane przez niektórych liberałów, którzy negują jakąkolwiek formę pomocy społecznej, w tym bezwarunkowej pomocy pieniężnej. Nie chodzi nam też o to, że pieniądze te będą marnotrawione przez ludzi, którzy tę pomoc otrzymają. Chodzi raczej o brak realnego wyboru ze strony wielu kobiet, które nie mają możliwości podjęcia innej decyzji niż rezygnacji z pracy.

Narzędzie poprawiające warunki pracy?

Warto na ten program popatrzeć również od innej strony. Wielokrotnie pracodawcy wyrażali obawy, że darowane przez państwo 500 zł na dziecko spowoduje upadek etosu pracy czy też obniży szacunek do niej, a w efekcie mniej aktywna grupa Polaków przestanie pracować. Można jednak tę sytuację zinterpretować inaczej.

Polska od lat uważana jest za kraj, w którym kluczem do przewag konkurencyjnych w Europie, a nawet na świecie są niskie koszty pracy. Przykładów jest wiele, wystarczy przywołać spot wyprodukowany w 2014 r. przez Polską Agencję Informacji i Inwestycji Zagranicznych, który miał zachęcić zagraniczne firmy do inwestowania w naszym kraju. W materiale uśmiechnięta prezenterka mówi wprost, że „produktywność siły roboczej rośnie w Polsce szybciej niż wysokość wynagrodzeń”. Sugeruje tym samym, że w Polsce udaje się utrzymać wydajnie pracujących pracowników pomimo niskiego ich wynagradzania. Rzeczywiście, jak pokazują badania, Polska ma niski poziom płac nawet na tle innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, które – podobnie jak my – przechodziły transformację ustrojową. Biorąc pod uwagę udział wynagrodzeń w PKB (o którego analizę poku-siła się Fundacja Kaleckiego)⁶, to w Polsce wyniósł on zaledwie 47 proc. średniej europejskiej, podczas gdy w krajach, które – podobnie jak Polska – wyszły w latach 90. z gospodarki centralnie planowanej, takich jak Węgry, Bułgaria, Litwa i Estonia udział ten

[5] M. Sobociński; *Kierunki polityki państwa wobec rodziny w latach 1989–2015*; Studia BAS. Nr 1(45) 2016, s. 31–54. [http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/7B1339495837756AC1257FA100474A75/\\$file/Strony%20odStudia_BAS_45-3.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/7B1339495837756AC1257FA100474A75/$file/Strony%20odStudia_BAS_45-3.pdf) dostęp 9/11/2016

[6] <http://kalecki.org/udzial-plac-w-pkb/> dostęp 9/11/2016

przekroczył 50 proc. średniej europejskiej. Co więcej, według danych Eurostatu z 2015 r.⁷, w Unii Europejskiej średni godzinowy koszt pracy wynosił 24 euro. To ponad trzy razy więcej niż wynosił on w Polsce (równowartość 7,40 euro). Średnia stawka wśród polskich pracowników jest niższa niż od 2015 r. wynosić będzie najmniejsze dopuszczalne wynagrodzenie za godzinę pracy w Niemczech, czyli 8,50 euro.

Dane pokazują również, że blisko 20 proc. osób pracujących w Polsce zarabia poniżej obowiązującego w 2016 r. najniższego wynagrodzenia (1850 zł brutto), a aż 2/3 pracujących zarabia poniżej obecnego średniego wynagrodzenia w gospodarce (niecałe 4 tys. zł brutto). Polscy pracodawcy do tej pory, jeżeli istnieli na rynkach zagranicznych, to nie starali się konkurować rozwojem technologii czy innowacyjnych rozwiązań. Nie musieli tego robić, bo utrzymujące się niskie płace pozwalały im utrzymać niższe ceny. Równocześnie pracownicy nie mieli wyjścia, ponieważ trudno było im znaleźć lepszą pracę. W praktyce zmuszeni byli do akceptacji tego modelu. Wraz z wejściem w życie programu 500 plus dodatkowe środki wyraźnie zmieniły finansową atrakcyjność zatrudnienia względem pozostania poza rynkiem pracy. Pośrednio pokazuje to, że skoro dodatkowe 500 zł na dziecko znacząco zmienia skłonność ludzi do pracy, to atrakcyjność oferowanej pracy i płacy za nią była rażąco niska. Przez lata pracodawcy nie czuli na sobie żadnej presji zwiększania wynagrodzeń i jeśli szybko nie zmienią swojej strategii może się okazać, że w najbliższym czasie będą mieli bardzo duże problemy ze znalezieniem ludzi do pracy.

Ich bierność może nieco zastanawiać, bo poza skutkami programu 500 plus Polsce zagraża również kryzys demograficzny. Wszystkie prognozy ludnościowe⁸ wskazują, że w perspektywie do 2030 r. Polska będzie się musiała zmierzyć z dwoma istotnymi zjawiskami: spadkiem liczby ludności oraz wyraźnymi zmianami w jej strukturze (starzeniem się społeczeństwa). Oba procesy będą następstwem zwiększającej się nierównowagi między malejącą liczbą urodzeń, a liczbą zgonów oraz stopniowego zwiększania się przeciętnej długości trwania życia. Zatem jeśli Polska chce utrzymać tempo wzrostu, działania pracodawców

dotyczące wzrostu płac powinny być bardziej zdecydowane. Po wprowadzeniu świadczenia 500 plus dyskonty takie jak Biedronka czy Lidl podniosły płace. Na odpowiedź, czy są to wyjątki czy też ogólny trend, będziemy musieli poczekać do następnego roku, gdy dostępne będą analizy wysokości wynagrodzeń.

Wnioski końcowe

Podsumowując, niezwykle trudno jest jednoznacznie orzec, jak program 500 plus wpłynie na rynek pracy. Jednak już dzisiaj można mieć przypuszczenia, że może on przynieść niezamierzone konsekwencje. Wiele z nich wynika z tego, że po 26 lat transformacji dla wielu osób wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest na tyle niskie, że rezygnacja z niej może być w pewnych sytuacjach decyzją racjonalną, jeśli weźmie się pod uwagę np. trudność w zapewnieniu opieki nad dzieckiem. I odnosi się to przede wszystkim do kobiet z dwóch powodów: to im przysługują funkcje opiekuńcze w naszym kraju, a dodatkowo zarabiają statystycznie znacząco mniej niż mężczyźni. Nie można wykluczyć, że choć jednym z celów przekazania 22 mld złotych polskim rodzinom było pobudzenie gospodarki, to skutki mogą być odwrotne.

Wydaje się, że to jednak dobrze, iż kobiety – dzięki dodatkowym środkom – będą mogły w końcu postawić pracodawcom pewne warunki, łatwiej będzie im negocjować wysokość zarobków. Nie będzie to być może sprzeciw tak zauważalny, jak przykładowo październikowy czarny protest, ale jego skutki mogą być realne. Systematyczny wzrost odsetka osób rezygnujących ze słabo opłacanej pracy, da pracownikom większą swobodę w znalezieniu pracodawcy oferującego lepsze warunki. W konsekwencji znalezienie pracowników za bardzo niską płacę stanie się bardzo trudne. Trzeba sobie też zdać sprawę, że dzisiejsza rezygnacja z pracy osób w wieku produkcyjnym przełoży się na mniejsze wpływy z podatków. Może mieć również negatywne skutki dla osób, które z pracy rezygnują, gdyż dezaktywizacja za-

[7] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/pl dostęp 9/11/2016

[8] I.E. Kotowska, *Prognozowanie stanu i struktury ludności oraz zasobów pracy*, w: J. Kurkiewicz, *Procesy demograficzne i metody ich analizy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 270–297.

wodowa obniży ich szanse na zatrudnienie w przyszłości. Co więcej, negatywne konsekwencje może mieć brak systematycznych wpłat na ubezpieczenie. W dłuższej perspektywie może się to przełożyć na wysokość przyszłych emerytur, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę, że sytuacja demograficzna będzie potęgowała niewydolność systemu emerytalnego. Przyszłe emerytury mogą okazać się na tyle niskie, że dla osób starszych konieczne będą wypłaty zasiłków z pomocy społecznej. Niestety, tymi beneficjentami pomocy będą przede wszystkim kobiety.

Reformy polityki rodzinnej nie powinny polegać jedynie na wprowadzeniu jednego instrumentu finansowego, bez jego zintegrowania z innymi rozwiązaniami instytucjonalnymi. W obecnej sytuacji łatwo interpretować wprowadzoną reformę jako próbę kupienia poparcia społecznego za pieniądze z budżetu państwa, a nie chęć realnego wpływu na sytuację rodzin. Jeśli rzeczywiście ważnym celem obecnego rządu, obok pomocy socjalnej i redystrybucji dóbr, był w dłuższej perspektywie

wzrost poziomu diety, to poza pomocą finansową rodzicom programowi powinien towarzyszyć rozwój innych instrumentów polityki społecznej. Przede wszystkim ważne są tu działania mające na celu zaangażowanie obojga rodziców na rynku pracy i zapewnienie im stabilności zatrudnienia, dostępu do tanich mieszkań i niedrogiej, dobrej jakości instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Można przypuszczać, że współdziałanie tych wszystkich instrumentów miałoby swoje przełożenie na pobudzenie gospodarcze, a może i na zwiększenie wskaźnika urodzeń. W obecnej postaci Program Rodzina 500 plus może przede wszystkim podnieść jakość życia rodzinom wielodzietnym w Polsce.

Bibliografia

- Kurkiewicz J., *Procesy demograficzne i metody ich analizy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 2010 Kraków.
- Sobociński M.; *Kierunki polityki państwa wobec rodziny w latach 1989–2015*; Studia BAS. Nr 1(45) 2016 Warszawa, <https://www.eurofound.europa.eu/pl>, www.gus.gov.pl, <http://www.finanse.mf.gov.pl>, <https://www.mpi.gov.pl>

Summary

The aim of this article is to determine the effect the 500+ Programme has on the Polish labour market and women's employment in particular. While evaluating the results of the programme, one take into account the socio-economic factor: possibility of combining parent and education duties, the remuneration and demographic crisis. The authors underline that the 500+ Programme can have a severe effect on the economic development of the country if it was not strengthened by additional solutions aimed at stabilising parents' situation on the labour market.

Key words

labour market, 500+ Programme, women on labour market, demographic crisis

Więcej o autorze

Małgorzata Druciarek

Obserwatorium Równości Płci Instytutu Spraw Publicznych

| Socjolożka, absolwentka Wydziału Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz Wydziału Socjologii i Nauk Politycznych Universidad de Granada, kierowniczka Obserwatorium Równości Płci Instytutu Spraw Publicznych.

Izabela Przybysz

Obserwatorium Równości Płci Instytutu Spraw Publicznych

| Socjolożka, badaczka, absolwentka Wydziału Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, kierowniczka i analityczka Obserwatorium Równości Płci, specjalizuje się w zagadnieniach rynku i doradztwie zawodowym.

Nierówności płci na stanowiskach kierowniczych

Małgorzata Sacewicz-Górska

ManpowerGroup

Kobiety stanowią obecnie ponad 50 proc. światowej siły roboczej. Mimo to ilość zajmowanych przez nie stanowisk kierowniczych wynosi mniej niż 25 proc. Rynek pracy udowadnia, że zwiększenie ich udziału wśród liderów firm ma korzystne znaczenie dla działalności organizacji, jej efektywności oraz budowania dojrzałej równowagi pomiędzy poszczególnymi pracownikami.

Jak wynika z opublikowanego przez Manpower Group opracowania eksperckiego „7 kroków do wprowadzania kobiet na stanowiska kierownicze”, nierówności wynikające z różnic płci na rynku pracy cały czas utrzymują się i wymagają działań naprawczych. Celem pracy było zbadanie przyczyn nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami na drodze do awansu, oszacowanie czasu, jaki zajmie zniewelowanie tych dysproporcji, a także wskazanie praktycznych porad pozwalających zwiększyć liczbę kobiet na stanowiskach decyzyjnych. Opracowanie zostało przygotowane na podstawie rozmów z globalnymi liderami, kobietami i mężczyznami, reprezentującymi pracodawców z 25 krajów świata, w tym Polski. Wśród respondentów znaleźli się przedstawiciele pokolenia Y, X oraz wyżu demograficznego.

W grupie przebadanych przez Manpower Group liderów 59 proc. uważa, że jedynym i najważniejszym działaniem, jakie może przeprowadzić organizacja w celu promowania zwiększenia liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych, jest stworzenie kultury neutralnej pod względem płci, a 58 proc. respondentów twierdzi, że odpowiedzialność za działania spoczywa na organizacji, a nie na samych zainteresowanych. Kluczową przeszkodą do osiągnięcia celu, jaką zidentyfikowano na podstawie rozmów z respondentami, jest mocno zakorzeniona w społeczeństwie męska kultura, która ma przełożenie na kulturę panującą w wielu organizacjach. Paradoksalnie największą szansę do zmiany tej sytuacji sta-

nowi fakt, że mężczyźni sami przyznają, iż dotychczasowa sytuacja musi ulec zmianie. Zadanie to nie jest jednak proste.

Zdaniem Iwony Janas, dyrektor generalnej ManpowerGroup w Polsce, równouprawnienie na rynku pracy i powiązane z nim wprowadzanie kobiet na stanowiska decyzyjne wymaga planu angażującego zarówno mężczyzn, jak i kobiety. Do oczekiwanej zmiany nie dojdzie jednak bez zmian w nastawieniu. Najwyższe kierownictwo musi pokazać swoje poparcie dla równouprawnienia na rynku pracy poprzez zwiększenie możliwości i liczby stanowisk dla kobiet. Powinno tworzyć środowisko, w którym kobiety są włączane w procesy na każdym poziomie i w każdym dziale. Programy wzmacniające kompetencje kobiet, których ambicją jest rozwój kariery, powinny zostać wdrożone dla dobra samych pracodawców, którzy w ten sposób będą rozwijać potencjał swoich pracowników i przyczyniać się do zwiększenia efektywności swoich firm, a także zrównoważenia rynku pracy. Działanie ma tu większe znaczenie niż słowa.

Kobietom nie jest łatwo pokonać podświadome uprzedzenia, stereotypy oraz zakorzenioną męską kulturę kierownictwa ani w trakcie drogi na szczyt, ani po jego zdobyciu. Respondentki mówiły o przeszkodach napotykanych przez całą karierę zawodową. Należą do nich brak wzorców: brak dostępu do wspierających je osób i wpływowych sieci kontaktów, a także ograniczenie ścieżek kariery, które często ukierunkowane są ze względu na płeć na role jedynie wspierające. Zauważają również, że

do dostania się na szczyt konieczne jest zachowywanie się jak mężczyzna i przyznają, że po osiągnięciu celu nie zawsze wiedzą, jakiej formy zachowań się od nich oczekuje.

Zapytane, co zapewnia im wsparcie na stanowiskach kierowniczych, kobiety wymieniły elastyczność – nie preferencyjne zasady działania, ale większe ukierunkowanie na wyniki, co zapewnia im większą kontrolę nad sposobem i czasem wykonywania pracy. Podkreślały też znaczenie szkoleń, a także zachęcanie przez szefostwo do korzystania z dostępnych możliwości poszerzania i rozwijania ich silnych stron na stanowiskach kierowniczych. Wspominały też o konieczności przyjęcia przez firmy odgórnej kultury dzielenia się uprawnieniami.

W badaniu ManpowerGroup skategoryzowano odpowiedzi respondentów m.in. pod względem reprezentowanej przez nich grupy wiekowej. Różnice pomiędzy płciami, pokoleniami i regionami geograficznymi są znaczące. Zdaniem przebadanych przez ManpowerGroup liderów oczekiwane wyrównanie szans pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy zajmie średnio 17 lat – nadal potrzeba na to jednego pokolenia, nawet w przypadku nowotarskiego pokolenia Y. Obserwujemy wprowadzane zmiany, ale osiągnięte dzięki nim postępy są bardzo powolne.

Jak pokazują wyniki, zdaniem 97 proc. przedstawicieli pokolenia Y, to właśnie ich generacja będzie tą, która osiągnie oczekiwane równouprawnienie na rynku pracy. Twierdzą tak wszystkie respondentki z tej grupy oraz 93 proc. respondentów. Z tą opinią zgadza się również zdecydowana większość przedstawicieli pozostałych grup pokoleniowych ujętych w badaniu (z czego 84 proc. kobiet i 88 proc. mężczyzn).

Najbardziej optymistycznie nastawione są osoby z regionu Azji i Pacyfiku, gdzie 94 proc. respondentów uważa, że to właśnie pokolenie Y wprowadzi zmianę. Dla porównania, w Ameryce Północnej i Południowej deklaruje tak 91 proc. badanych, a w Europie jedynie 80 proc. Liderzy europejscy stracili wiarę w efektywność dotychczasowej polityki i działań prowadzonych w tym zakresie. Jedynie 27 proc. spośród nich uważa, że poprawa polityki przyczyni się do odniesienia sukcesu na

tym polu, w porównaniu z 39 proc., jakie odnotowano w regionie Azji i Pacyfiku, a także 35 proc. uzyskanych w obydwu Amerykach. Najmniejszy optymizm przejawiają liderzy w krajach, które zajmują się tym zagadnieniem najdłużej, jak np. Norwegia, Belgia czy Holandia.

W odpowiedziach na pytanie o szacowany czas realizacji zmian, które mają doprowadzić do oczekiwanego celu, widać jednak ostrożność. Zdaniem ankietowanych proces ten zajmie średnio 17 lat. W ujęciu szczegółowym większy optymizm przejawiają tu mężczyźni z pokolenia X i wyżu demograficznego – ich zdaniem od osiągnięcia parytetu płci dzieli nas 14 lat. Największymi pesymistkami są w tym zakresie kobiety z pokolenia Y, zakładające czas 22 lat. Ich koledzy z tej samej grupy wiekowej mają bardzo podobną opinię, wskazując na czas 20 lat.

Zatem, jeśli nadzieję na wprowadzenie zmian na rynku pracy jest pokolenie Y, czy nie jest to dzwonek alarmowy? Powstaje pytanie, czy pracodawcy i pracownicy powinni czekać na zrównoważenie sytuacji na rynku pracy przez taki okres. Szklany sufit, niezrozumienie potrzeb pracowników kobiet i blokowanie ich możliwości rozwoju oznacza dla pracodawców zwiększone ryzyko straty potencjału ludzkiego.

Spojrzenie na drogę awansu w pracy różni się w zależności od płci i pokolenia. Mężczyźni z pokolenia X i wyżu demograficznego – stanowiący większość wśród liderów – twierdzą, że to osiągnięcia stanowią główną drogę awansu zawodowego wraz z przełomowymi angażami. Jednakże w praktyce takiemu angażowi zazwyczaj towarzyszą wyjazdy, długie godziny pracy i czas spędzany z dala od domu. Wyraźnie z tego wynika, że jeśli liderzy nie zmienią sposobu wykonywania pracy i pomiaru wyników w panującej obecnie męskiej kulturze firm, kobiety nie będą awansować.

Kobiety zaczynają odchodzić z firm, w których czują się niedoceniane, do organizacji z większymi dla nich możliwościami rozwoju lub też zakładają swoje własne działalności. Już niemal połowa małych i średnich przedsiębiorstw jest w sposób większościowy lub równoprawny prowadzona przez kobiety. W Wiel-

kiej Brytanii od 2008 r. udział kobiet wśród samozatrudnionych wzrósł do blisko jednej trzeciej. W Stanach Zjednoczonych do 2018 r. jedna trzecia wszystkich nowych stanowisk pracy powstanie w przedsiębiorstwach będących własnością kobiet. Pokolenie Y i związane z nim nadzieje w sferze równouprawnienia powinno więc stanowić siłę napędową nowych postaw i procesu zmian, albo firmy stracą cenne talenty.

O badaniu:

Raport „7 kroków do wprowadzania kobiet na stanowiska kierownicze” opracowany został przez ManpowerGroup na podstawie globalnego badania, którego celem było określenie podejścia do świadomego awansowania i przyjmowania kobiet na stanowiska wyższe w organizacjach. W badaniu zapewniono równoważony udział kobiet i mężczyzn oraz re-

gionalnych perspektyw z obu Ameryk, Europy i Bliskiego Wschodu, a także Azji i Pacyfiku – w sumie 25 krajów, w tym Polska. Wzięło w nim udział 222 respondentów, z czego 72 z ManpowerGroup. Wszyscy respondenci to osoby zajmujące pozycje ugruntowanych lub wyłaniających się liderów w swoich firmach. Przebadanych liderów podzielono na 111 obecnych członków najwyższego kierownictwa i 111 liderów z kolejnego pokolenia w wieku poniżej 45 lat, odpowiadających przed najwyższym kierownictwem lub przed osobami o dwa poziomy niżej. Szczegółowe rozmowy przeprowadzono między 7 sierpnia a 30 września 2015 r., a ich wynikiem było ponad 130 godzin nagrań, które zostały spisane, przetłumaczone i przeanalizowane za pomocą zestawu metod jakościowych i ilościowych. Więcej informacji na temat raportu dostępnych jest na stronie www.manpowergroup.pl w zakładce Raporty rynku pracy.

Sytuacja kobiet na rynku pracy dziś i w przyszłości

Agnieszka Ziomek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

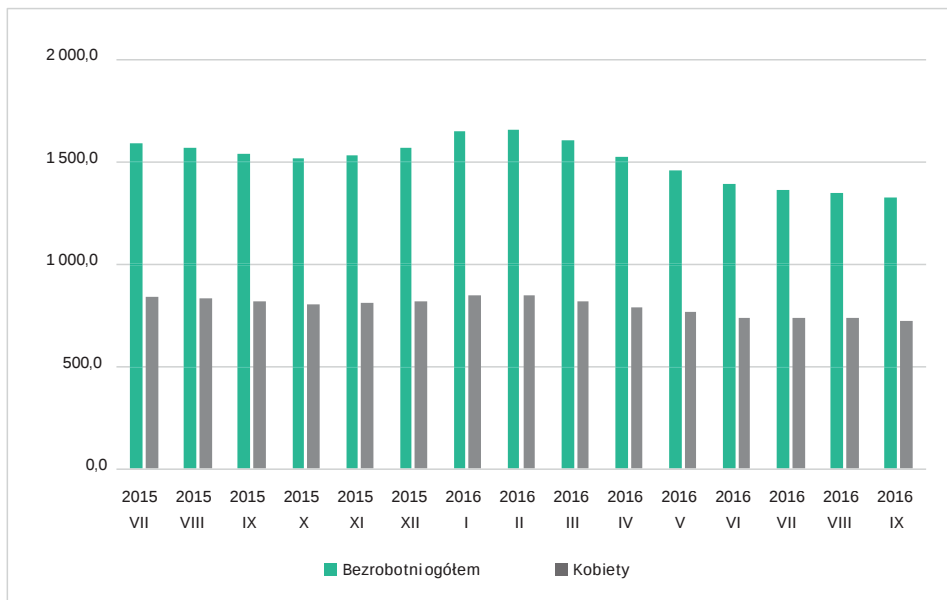
Jak wskazują dane, coraz więcej kobiet decyduje się podjąć zatrudnienie i poszukuje pracy. Jeśli te tendencje utrzymają się, kolejne okresy koniunktury na rynku pracy mogą przynieść poprawę sytuacji kobiet.

W ostatnich miesiącach 2016 r. wraz ze zmianami na rynku pracy obserwujemy pomyślny trend zmian bezrobocia rejestrowanego kobiet. Dla porównania we wrześniu 2015 r. statystyki wykazały 817,1 tys. kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy, a w tym samym miesiącu 2016 r. o 98,8 tys. mniej. Z danych BAEL wynika, że bezrobocie w tej grupie znacznie się obniżyło, tj. wyniosło 3,6 proc. w okresie IV–VI 2015 r. i 2,9 proc. w okresie IV–VI 2016 r. Niemniej jednak ogółem bezrobocie kobiet jest wyższe, niż bezrobocie mężczyzn i w VII 2016 r. stanowiło 54 proc., niewiele różniąc się od poziomu w VII 2015 r. (53 proc.). W województwie wielkopolskim,

gdzie bezrobocie jest najniższe w odniesieniu do danych z regionów pozastołecznych, bezrobocie kobiet obecnie osiąga aż 57,7 proc., a w powiecie krotoszyńskim nawet 67 proc., co stanowi najwyższą wartość w przekroju wszystkich powiatów.

Ze względu na politykę gospodarczą, ważną cechą jest reaktywność rynku pracy wobec koniunktury. Według tej kategorii na rynku pracy widać, że zmiany w bezrobociu kobiet następują wolniej niż mężczyzn, gdzie udział bezrobocia sezonowego jest znacznie wyższy. Wprawdzie występują wzrosty i spadki bezrobocia i są one skorelowane z wahaniami

Wykres 1. Bezrobocie ogółem i bezrobocie kobiet w okresie VII 2015 – IX 2016 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Biuletyn Statystyczny 2016, tabl. 12, stat.gov.pl, dostęp 27.10.2016.

koniunktury, jednak w skali kraju w okresach dekoniunktury bezrobocie kobiet wzrasta nieco wolniej niż bezrobocie mężczyzn, natomiast w okresie poprawy spadek bezrobocia kobiet jest z reguły mniej intensywny. W latach 2003–2007, gdy bezrobocie obniżyło się, poziom bezrobocia kobiet zmalał, ale wówczas towarzyszył mu spadek wskaźnika aktywności zawodowej kobiet z 47,2 do 45,9. Obecnie sytuacja jest inna – poziom bezrobocia kobiet i mężczyzn zmniejsza się w podobnym tempie, przy czym wskaźnik aktywności zawodowej w II kw. 2016 roku wyniósł 48,4, co oznacza, że był wyższy niż w roku 2007, jednak od 2015 r. zmalał o 0,2 pkt proc. Mimo, że niski pozostaje wskaźnik zatrudnienia kobiet, na koniec roku 2015 wyniósł on 45,2 proc. (dla mężczyzn 60,6 proc.), zatrudnienie kobiet wzrasta. W okresie 2014–2016 r. stopa wzrostu wyniosła 4 proc. (dla porównania w krajach UE było to 3,8 proc.).

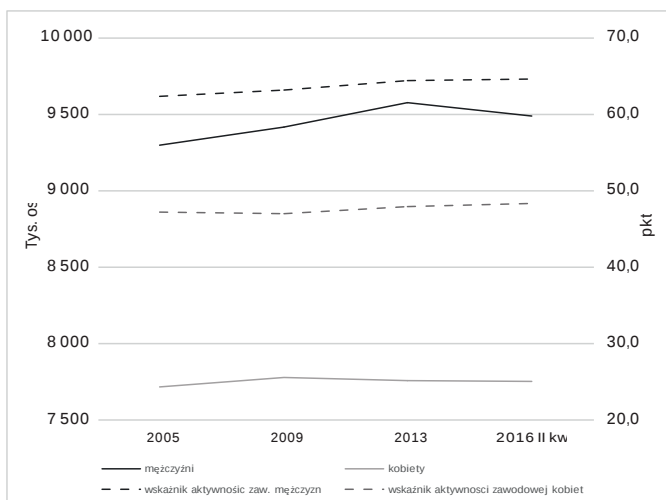
Wśród osób biernych zawodowo także dominują kobiety. W grupie biernych zawodowo ogółem ich udział wynosi 61 proc. Jednak do przyczyn bierności zawodowej kobiet zalicza się obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, a także zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy. w bieżącym roku w powiatowych urzędach pracy ponowne rejestracje stanowiły ponad 80 proc. zgłoszeń.

Jak wskazują dane, coraz więcej kobiet decyduje się podjąć zatrudnienie i poszukuje pracy. Jeśli te tendencje utrzymają się, kolejne okresy koniunktury na rynku pracy mogą przynieść poprawę sytuacji kobiet.

Wśród zawodów kobiecych do największych trudności z zatrudnieniem dochodzi w sektorze usług, w tym usług nierynkowych. Można przypuszczać, że jest to efekt skali, jednak jeśli zwrócić uwagę na rodzaj wykonywanych w pracy zadań oraz poziom wykształcenia, można przypuścić, że są to miejsca pracy objęte silną rotacją. W okresie minionych 20 lat, w Polsce zwiększa się liczba zawodów objętych wykonywaniem prac rutynowych kognitywnych (urzędnicy, sprzedawcy, pracownicy administracyjni i kasjerzy), zmniejsza się natomiast ilość zadań i prac rutynowych manualnych. Największy odsetek kobiet wykonuje zadania rutynowe kognitywne w sektorze usług rynkowych i nierynkowych w zawodach: pracownicy biurowi oraz pracownicy sektora usług osobistych. Osoby wykonujące te zawody najczęściej mają wykształcenie średnie i znajdują się na dole rozkładu dochodów¹. Jednocześnie, w latach 2014–2016, wśród kobiet stopa wzrostu stanowisk menedże-

[1] R. Keister, P. Lewandowski, *Rutynizacja w czasach przemiany. Przyczyny i konsekwencje zmian w Europie Środkowo-Wschodniej*, IBS Policy Paper, 05/2016, s. 4, 8.

Wykres 2. Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn (lewa oś), wskaźnik aktywności zawodowej (prawa oś) w okresie 2005 – II kw 2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku danych Lokalnych, www.stat.gov.pl, dostęp 27.10.2016.

rów² wyniosła 1 proc. (UE – 5 proc.), specjalistów – 5 proc. (UE – 6 proc.), techników i specjalistów aż 11 proc. (UE – 5 proc.), a urzędników – 8 proc., (UE – 0,3 proc.)³. Struktura zatrudnienia kobiet może być główną przyczyną ich przewagi w bezrobociu ogółem oraz z pewnością sprzyja permanentnym kłopotom ze znalezieniem pracy przez osoby starsze. Dlaczego tak jest? Problemem, z którym boryka się ta grupa aktywnych zawodowo, to bezrobocie przypisane do struktury wieku. W grupie wiekowej 55–65 lat obserwujemy największy spadek zatrudnienia i najwyższy wzrost bezrobocia, tj. ok. 4 tys. osób rocznie, wśród wszystkich grup wiekowych. Kobiety w starszym wieku niesłusznie postrzegane są jako najmniej produktywne. Być może wiąże się to ze świadomością przeciętnej długości trwania życia zawodowego, które w Polsce wygasa mniej więcej po 32 latach, gdy w UE trwa średnio 35 lat.

Wzrastają wymagania dotyczące wykonywania zawodów, tak w przetwórstwie przemysłowym, handlu, pracy na rzecz gospodarstw domowych, działalności finansowej i ubezpieczeniowej, edukacji, ochronie zdrowia, w wymiernie oddziałuje na aktywność zawodową kobiet.

Wraz z pojawianiem się tych wyzwań obserwujemy przewagę bezrobocia wśród kobiet zamieszkałych w miastach (54,8 proc. ogółu zarejestrowanych kobiet). Z analizy rozkładu przestrzennego⁴ wynika, że poziom bezrobo-

cia kobiet jest najwyższy w województwach: mazowieckim 104,7 tys. i śląskim 80,7 proc., a więc w regionach o najwyższym bezrobociu.

Zróżnicowanie rozwoju gospodarczego regionów rzutuje na rozkład poziomu bezrobocia kobiet. W regionach zróżnicowanie to wyniosło 12,4 pkt. proc. w 2015 r. Znacznie większe różnice występują na poziomie powiatów, 28,3 pkt. proc. w 2015 r. Różnice te pogłębiają się, a zmiany wywołane są wzrostem udziału bezrobotnych kobiet w regionach i powiatach o najwyższych wartościach wskaźnika bezrobocia.

Podsumowując, trzeba podkreślić, że rynek pracy rozwija się pod kątem wzrostu zapotrzebowania na kompetencje kognitywne, a związane z tym wymagania te nie ominą zawodów kobiecych. Wzrost wykształcenia i aktywność zawodowa kobiet są i będą zatem wyznacznikiem zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego.

[2] Zgodnie z międzynarodowym standardem klasyfikacji zawodów, technicy i specjaliści, którzy wykonują zadania głównie techniczne związane z badaniami lub artystycznymi koncepcjami, z uwzględnieniem metod operacyjnych i wykonawczych lub działalności rzędu. Większość zawodów w tej grupie wymaga umiejętności na trzecim poziomie, zwykle uzyskanych w wyniku studiów na uczelni wyższej, po zakończeniu szkoły średniej.

[3] ec.europa.eu/eurostat/data/database, dostęp 27.10.2016.

[4] Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2015 r., Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-kobiet-na-rynku-pracy, dostęp 27.10.2016.

Więcej o autorze

dr hab. **Agnieszka Ziomek**

Dr hab. Agnieszka Ziomek, Adiunkt w Katedrze Polityki Gospodarczej i Samorządowej, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Zainteresowania badawcze koncentrują się na zagadnieniach gospodarki i rynku pracy w ujęciu lokalnym i regionalnym w Polsce i w krajach Unii Europejskiej. Autorka licznych publikacji, wystąpień, oraz ekspertyz, m.in. w zakresie rozwoju partnerstw lokalnych w kraju, polityki spójności Unii Europejskiej w okresie polskiej prezydencji, rozwoju przemysłu wydobywczego w województwie wielkopolskim. Pomysłodawczyni i twórczyni pierwszej w Polsce Letniej Szkoły Ekonomii Heterodoksyjnej dla doktorantów w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Autor studiów podyplomowych: Energia, a także Menedżer rozwoju lokalnego i regionalnego.

Odnaleźć się na „nowym rynku pracy”

Krzysztof Inglot

pełnomocnik zarządu Work Service S.A.

Analizując dane makroekonomiczne możemy wysnuć tylko jeden wniosek: mamy do czynienia z zupełnie nowym rynkiem pracy w Polsce. Dlaczego nowym? Bo w ostatnich dwóch dekadach głównym wyzwaniem była walka z bezrobociem i zapewnieniem miejsc pracy. Dziś ofert zatrudnienia nie brakuje, a kluczowym problemem stają się narastające deficyty kadrowe.

Polski rynek pracy w ostatnich miesiącach wytycza kolejne rekordy. Od 25 lat nie notowaliśmy tak niskich poziomów bezrobocia, co potwierdzają zarówno statystyki prezentowane przez GUS, jak i Eurostat. Według GUS we wrześniu 2016 r. stopa bezrobocia wyniosła 8,3 proc. To najlepszy wynik od 1991 r.¹ Według Eurostatu² w sierpniu tego roku stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 5,9 proc. co jest jednym z najlepszych wyników w Europie.

Do tego należy dodać rekordowe poziomy zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw i rosnące trudności rekrutacyjne.

Z badań przeprowadzonych przez firmę Work Service wynika, że w 2016 r. przeszło 1/3 polskich firm miała trudności z pozyskaniem odpowiednich kandydatów na polskim rynku pracy. W największym stopniu problemy rekrutacyjne dotyczyły dużych firm związanych z handlem i produkcją. Dzieje się tak, bo potrzeby rekrutacyjne firm wyraźnie rosną, a możliwości rynku stają się coraz bardziej ograniczone. Oznacza to, że na rynku popyt na pracowników jest obecnie większy niż podaż.

W III kwartale br. niemal 30 proc. pracodawców planowało rozpocząć rekrutację, by zwiększyć lub utrzymać poziomy zatrudnienia. To najwyższy odsetek w historii naszych badań. Równocześnie coraz wyraźniej widać, że rynek pracy zaczyna się kurczyć, co jest coraz bardziej widoczne. Ten proces w głównej mierze jest związany ze zmianami demograficznymi. Z analiz GUS wynika, że do 2020 r.

liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o milion. Jednocześnie dynamicznie spada bezrobocie. Z tego powodu w ciągu roku ubyło o ponad 220 tys. osób pozostających bez pracy.

W efekcie pracodawcy zaczynają mieć problemy z dostępnością kadr nawet na stanowiska niewymagające doświadczenia i kompetencji. Dzieje się tak, mimo że nadal ponad 1,3 mln osób w Polsce pozostaje bez pracy. Kluczowa w tym aspekcie jest struktura polskiego bezrobocia. Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że niemal 800 tys. bezrobotnych to osoby długotrwale niepodjęjące pracy. Przywrócenie ich na rynek jest procesem czasochłonnym, wymagającym kompleksowych działań aktywizacyjnych.

Emigracja drenażuje rynek pracy

Problemy z dostępnością kadrową są dodatkowo wzmacniane przez emigrację zarobkową, która w ostatnich latach nie słabnie co widać m.in. w danych GUS. Wynika z nich, że w 2015 r. z Polski wyjechało ponad 77 tys. potencjalnych pracowników, przy czym są to wyliczenia dotyczące głównie wyjazdów oficjalnych i to długoterminowych. Potencjał

[1] GUS, Stopa bezrobocia w latach 1990–2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2016,4,1.html>, dostęp: 25.10.2016.

[2] Eurostat, Harmonised unemployment rate by sex, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>, dostęp: 25.10.2016.

migracyjny Polaków jest znacznie większy, tylko obejmuje głównie krótkoterminowe wyjazdy. Z raportu „Migracje Zarobkowe Polaków” opracowanego przez Work Service wynika, że 19 proc. aktywnych lub potencjalnych uczestników rynku rozważa wyjazd do pracy za granicą, a z kolei 7,1 proc. naszych rodaków, czyli 1,5 mln osób jest zdecydowanych na wyjazd. Większość myślących o emigracji to osoby młode, które są bezrobotne i nie odnalazły się na rodzimym rynku pracy. To jedno z kluczowych wyzwań na przyszłość, bo to właśnie młodzi stanowią strategiczne zaplecze dla polskiej gospodarki na najbliższe lata.

Posiłki zza wschodniej granicy

Coraz więcej firm, chcąc realizować bieżące kontrakty, zaczęło się posiłkować pracownikami zza granicy. Zajmują oni nowo powstałe i często przez wiele tygodni nieobsadzone miejsca pracy. To spowodowało, że w tym roku możemy spodziewać się napływu do Polski ponad 1 mln osób z Ukrainy. Obecna strategia jest jednak krótkoterminowa, bo w ramach uproszczonych procedur umożliwia zatrudnienie na 6 miesięcy i dotyczy głównie niewykwalifikowanych kadr. Wobec kurczenia się rynku pracy potrzebna jest dla Polski długofalowa polityka imigracyjna, bo trudności rekrutacyjne zaczynają dotyczyć również wykwalifikowanych pracowników technicznych i specjalistów z średniego szczebla.

Analizując sytuację w całej Europie Środkowo-Wschodniej, wyraźnie widać, że nie tylko w Polsce mamy do czynienia z umacniającym się rynkiem pracownika. Z danych Eurostatu wynika, że poziomy bezrobocia w Czechach (3,9 proc.), na Węgrzech (5,1 proc.) czy w Polsce (5,9 proc.) są jednymi z najniższych w całej Unii Europejskiej^[3]. Kraje całego naszego regionu, żeby utrzymać konkurencyjność swoich gospodarek, muszą zadbać o dostępność kapitału ludzkiego. Pomiędzy tymi krajami zaczyna narastać konkurencja o pracowników ze wschodu, bowiem bez odpowiednich zasobów ludzkich dalsze przyciąganie do nich inwestycji będzie utrudnione. Kto będzie dysponował zapleczem kadrowym, ten wygra.

Zagubieni kandydaci

Co ciekawe, w nowych warunkach rynku pracy zagubieni są nie tylko pracodawcy, ale również pracownicy. Nie wiedzą na przykład jakie narzędzia pozwolą im na maksymalizację korzyści na rynku pracy. Z naszych badań wynika, że wszystkie główne kanały poszukiwania pracy przeżywają kryzys zaufania. Spada zainteresowanie zarówno poszukiwaniem zatrudnienia przez znajomych, jak i za pośrednictwem kanałów on-line. Nadal w tyle są urzędy i targi pracy. To ważna wskazówka dla rekruterów, którzy wykorzystując dotychczasowe metody, nie są w stanie docierać z skutecznością do kandydatów. Dlatego na nowym rynku pracy należy postawić na nowe strategie. Miks działań komunikacyjnych nastawionych na employer branding połączony z elementami przyjaznej i dostępnej rekrutacji nie stanowi już przewagi konkurencyjnej, a zaczyna być podstawą funkcjonowania firm.

Nie wszystko jest „nowe”

Niestety, wraz z nadejściem nowych trendów nie zniknęły jego wszystkie bolączki rynku pracy. Nadal obserwujemy wyraźnie nierówności pod względem płci. Z danych Komisji Europejskiej wynika, że w obrębie gospodarki całej UE kobiety zarabiają średnio o ok. 16,4 proc. mniej niż mężczyźni. Na tym tle wynik Polski na poziomie 6,4 proc. wygląda dużo lepiej, ale już z dostępnością zatrudnienia nie jest tak dobrze.^[4]

Z badań Work Service wynika, że kobiety znacznie większym stopniu obawiają się o utrzymanie swojego miejsca pracy – dla mężczyzn odsetek wskazań wynosi 21,3 proc., a dla kobiet na poziomie 27,5 proc. Jest to poparte danymi rynkowymi, a szczególnie widoczne w analizie długotrwałego bezrobocia. Według badania GUS^[5] prawie 42,9 proc. kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu grudnia 2015 r. pozostawało bez zatrudnienia przez okres powyżej 12 miesięcy, podczas gdy odsetek długotrwale bezrobotnych mężczyzn wyniósł 36,2 proc.

[3] Eurostat, *Harmonised unemployment...* op. cit.

[4] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/pl

[5] <http://biznes.onet.pl/praca/kobiety-czesciej-pozostaja-dlugotrwale-bez-pracy/8mp83y>

Summary

The aim of this article is to present the new trends on the Polish labour market that has changed dramatically, in a way that has not been observed since the communism-capitalism transformation and the beginning of „the Third Rzeczpospolita”. The new challenges seem to be strengthening, making it necessary for both employers and employees to adjust to them.

Key words

unemployment, recruitment, vacancies, demography, emmigration

Więcej o autorze

Krzysztof Inglot

Pełnomocnik zarządu, dyrektorem Działu Rozwoju Rynków w Work Service S.A. Ekspert z ponad 15-letnim doświadczeniem w branży HR. Autor wielu komentarzy i analiz, dotyczących sytuacji na rynku pracy.

Niania na etacie – poznański sposób na aktywizację kobiet 45+

Agnieszka Kownacka

PUP Poznań

By walczyć z wysokim bezrobociem kobiet w średnim wieku, PUP w Poznaniu stworzył program, umożliwiający im zdobycie kwalifikacji potrzebnych do wykonywania zawodu niani.

Intensywny rozwój gospodarczy regionu oraz dogodna lokalizacja na mapie Polski sprawiają, że poznański rynek pracy stał się jednym z najbardziej dynamicznych w kraju. Wielu pracodawców na siedziby swojej działalności wybiera miasto Poznań lub powiat poznański, inicjując w ten sposób tworzenie nowych miejsc pracy w regionie.

Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu obejmuje dwa powiaty: powiat grodzki – miasto Poznań, oraz powiat ziemski, w skład którego wchodzi 17 gmin powiatu poznańskiego.

Miasto Poznań znajduje się na 5 miejscu w Polsce pod względem liczby mieszkańców, zamieszkuje je 498 600 osób. Liczba mieszkańców powiatu poznańskiego wynosi 349 149 osób (*źródło danych: GUS*).

Gminy powiatu poznańskiego są bardzo dobrze skomunikowane z Poznaniem, co ułatwia osobom poszukującym zatrudnienia dostęp do dużej liczby lokalnych pracodawców. Pomimo dogodnych połączeń komunikacyjnych, doradcy klienta Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu świadczą pomoc w poszukiwaniu pracy nie tylko w siedzibie Urzędu, ale również w punktach obsługi klienta zlokalizowanych na terenie gmin powiatu poznańskiego. Dzięki temu osoby bezrobotne i poszukujące pracy mają szerszy dostęp do usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w miejscu swojego zamieszkania, bez konieczności ponoszenia kosztów dojazdu do siedziby urzędu.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu sukcesywnie spada od 2013 r., na koniec września 2016 r. wynosiła ona 10 989 osób.

Tabela 1. Stopa bezrobocia na dzień 30.09.2016 r.

Tabela 1. Stopa bezrobocia na dzień 30.09.2016 r.

Polska	Województwo wielkopolskie	Poznań	Powiat poznański
8,5	5,2	2,0	2,4

Źródło: GUS.

Na terenie aglomeracji poznańskiej poszukiwani są przede wszystkim kandydaci posiadający określone kwalifikacje i uprawnienia zawodowe. Stąd prowadzone przez Urząd działania aktywizacyjne dla osób bezrobotnych nakierowane są przede wszystkim na uzyskanie przez kandydatów do pracy kompetencji zawodowych kompatybilnych z zapotrzebowaniem pracodawców. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych podejmowane są ze szczególnym uwzględnieniem osób wymienionych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Realizując działania w roku 2015, szczególną uwagę skupiliśmy na aktywizacji zawodowej kobiet i postanowiliśmy przygotować dla nich program specjalny.

Program specjalny „niania na etacie” – program szyty na miarę

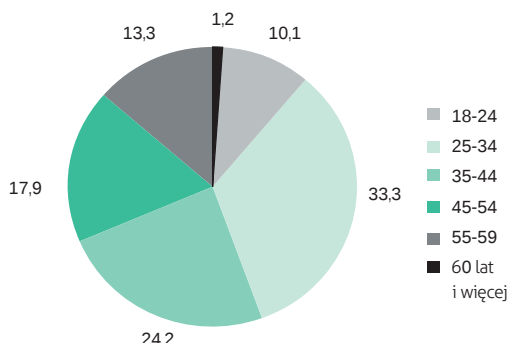
Dostrzegając potrzeby lokalnego rynku pracy, w 2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu realizował program specjalny „Niania na etacie”. Do udziału w programie zaprosiliśmy kobiety po 45 roku życia.

Dlaczego kobiety?

Od wielu lat położenie kobiet na ogólnopolskim rynku pracy jest relatywnie gorsze niż mężczyzn. Podobna sytuacja kształtuje się również na poznańskim rynku pracy.

Analizując dane statystyczne, zauważyliśmy, że udział kobiet w strukturze wszystkich bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu wzrósł z 52,2 proc. w styczniu 2014 r. do 53,7 proc. w styczniu 2015 r. Kobiety po 45 roku życia stanowiły 32,4 proc. ogółu zarejestrowanych kobiet.

Wykres 1. Struktura kobiet wg wieku – stan na 31.01.2015 r.



Źródło: PUP Poznań.

Za udzieleniem kompleksowego wsparcia kobietom przemawiała konieczność zlikwidowania barier utrudniających im powrót na rynek pracy, mających wpływ na zagrożenie wykluczeniem społecznym. Znaczącą barierą utrudniającą podjęcie zatrudnienia jest stereotypowe postrzeganie roli kobiety, umiejscawiające ją tradycyjnie w sferze domowej, a nie zawodowej czy publicznej. Ponadto z wywiadów prowadzonych przez doradców klienta wynikało, że same kobiety przekonane były o swojej niskiej konkurencyjności na rynku pracy. Kobiety po 45 roku życia często spotykały się ze stereotypowym podejściem pracodawców, którzy postrzegają osoby z tej kategorii wiekowej jako mniej efektywne, nieznające nowych technologii czy programów komputerowych i niechętnie do nauki w tym zakresie.

Zgodnie z założeniami *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, program specjalny dedykowaliśmy osobom, wobec których dotychczas

podejmowane działania w zakresie aktywizacji zawodowej nie przyniosły pozytywnych rezultatów. Do udziału w programie skierowaliśmy większość kobiet z III profilu pomocy, mające obniżoną motywację do podjęcia zatrudnienia. Niski poziom motywacji do pracy często wynikał z długotrwałego pozostawania bez pracy, niepowodzeń w jej poszukiwaniu i posiadania kwalifikacji zawodowych, które nie były adekwatne do aktualnych potrzeb pracodawców.

Przygotowanie i realizacja programu specjalnego

Analizując lokalny rynek pracy, zauważyliśmy znaczący wzrost placówek opieki nad dziećmi do lat 3, w związku ze zmianą przepisów. W efekcie liczba ofert pracy dla opiekunów w żłobkach i klubach dziecięcych przewyższała liczbę kandydatów do pracy posiadających wymagane kwalifikacje (określone w *ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do 3 lat*). W odpowiedzi na zapotrzebowanie na rynku pracy w tym zakresie zaplanowaliśmy działania w programie specjalnym, w wyniku których uczestniczki uzyskują odpowiednie umiejętności, uprawnienia zawodowe i doświadczenie na stanowisku opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym.

Przygotowując projekt programu specjalnego „Niania na etacie”, mieliśmy na względzie, że praca opiekuna w żłobku wymaga, poza uprawnieniami, określonych predyspozycji zawodowych. Stąd uznaliśmy, za ważne nawiązanie współpracy z pracodawcami już na etapie rekrutacji uczestników, aby zapoznać się ze spostrzeżeniami pracodawców zatrudniających tę grupę zawodową osób i w ten sposób jak najtrafniej dobrać uczestników programu. W tym celu nawiązaliśmy współpracę m.in. ze Stowarzyszeniem Żłobków Niepublicznych ProRodzina.

Celem programu był aktywny powrót na rynek pracy 15 bezrobotnych kobiet po 45 roku życia, w szczególności posiadających ustalony III profil pomocy, posiadających nieadekwatne kwalifikacje do potrzeb rynku poprzedzony wsparciem w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, uzyskaniem kwalifikacji i doświadczenia zawodowego w trakcie odbywania szkolenia, stażu zawodowego i prac interwencyjnych u pracodawcy.

Etapy rekrutacji

Etap I	Wywiad z doradcą klienta	Określenie kwalifikowalności do programu, badanie zainteresowania pracą opiekuna dziecięcego, ustalenie Indywidualnego Planu Działań
Etap II	Porada zawodowa indywidualna	Wywiad pogłębiony, testy psychologiczne, badania lekarskie
Etap III	Rozmowa kwalifikacyjna u pracodawcy	Wybór kandydatki do udziału w stażu i zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych

Ze względu na specyfikę zawodu opiekuńki podjęliśmy wieloetapową rekrutację. Pierwszym etapem naboru był szczegółowy wywiad z osobą bezrobotną prowadzony przez doradcę klienta. Badając zainteresowanie i świadomy wybór tej ścieżki aktywizacji zawodowej, doradca klienta informował bezrobotne kobiety o uprawnieniach musi posiadać opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym, zakresie prac, które są wykonywane na stanowisku i założeniach programu specjalnego.

Osoby zainteresowane udziałem w programie zostały skierowane do doradcy zawodowego, który określał predyspozycje zawodowe do pracy na podstawie wywiadu pogłębionego oraz przy użyciu dostępnych narzędzi badawczych, m.in. testów psychologicznych. Następnie doradca zawodowy kierował kandydatki na badania lekarskie medycyny pracy w celu określenia przydatności zawodowej do pracy na stanowisku.

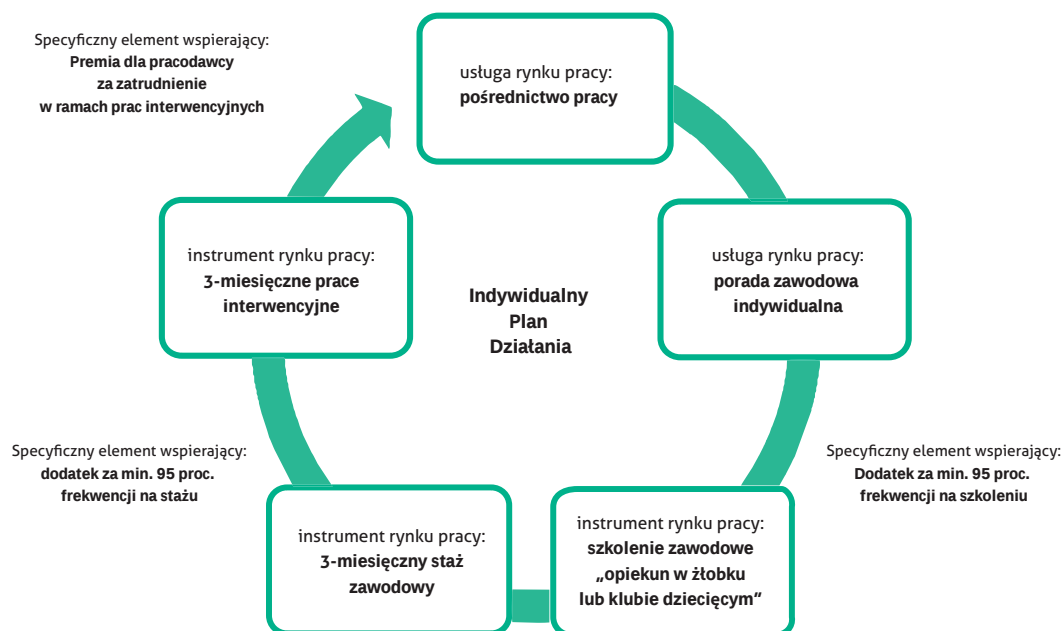
Mając na uwadze właściwy dobór osób do programu, kandydatki miały możliwość uczestniczenia w rozmowie kwalifikacyjnej z pracodawcą jeszcze przed zastosowaniem instrumentów rynku pracy. Pracodawca, zapoznając podczas rozmowy kwalifikacyjnej osobę bezrobotną z charakterem pracy w żłobku, dokonywał ostatecznego wyboru osoby, którą przyjmie na 3-miesięczny staż zawodowy, a po stażu zatrudni w ramach 3-miesięcznych prac interwencyjnych. Po pozytywnej ocenie pracodawcy uczestniczki programu zostały skierowane do udziału w szkoleniu zawodowym pn. „Opiekun w żłobku lub klubie malucha” w wymiarze 280 godzin szkolenia wraz z 80-godzinną praktyką zawodową, zgodnie z programem nauczania określonym w odrębnych przepisach. Każda z uczestniczek programu odbywała praktykę zawodową podczas szkolenia w tej placówce, do której po zakończeniu szkolenia była kierowana na staż

i prace interwencyjne. Program szkolenia obejmował m.in. warsztat pracy nauczyciela w żłobku, sytuacje edukacyjne, pierwszą pomoc przedmedyczną oraz opiekę pielęgnacyjną nad dzieckiem.

Wszystkie działania zaplanowane do realizacji w programie „Niania na etacie” wynikały z przygotowywanego wspólnie z osobą bezrobotną Indywidualnego Planu Działań.

Dokonując wyboru instrumentów rynku pracy możliwych do zastosowania w programie specjalnym, uwzględniliśmy spostrzeżenia kobiet po 45 roku życia, które niejednokrotnie skarżyły się na ograniczoną liczbę propozycji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W obliczu dużej liczby umów cywilnoprawnych na rynku pracy, zdecydowaliśmy się na zastosowanie prac interwencyjnych, które umożliwią kobietom perspektywę długofalowego zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę, że większość uczestniczek programu miała ustalony III profil pomocy, postanowiliśmy zastosować specyficzne elementy wspierające program, które jeszcze bardziej wzmocnią motywację uczestniczek do udziału w poszczególnych etapach programu i zminimalizowania kosztów ponoszonych przez beneficjentki, związanych z opłatą za dojazd do miejsca odbywania szkolenia lub stażu. Dla osób bezrobotnych wprowadziliśmy świadczenia pieniężne w postaci dodatków za udział w szkoleniu i stażu zawodowym, których wysokość była uzależniona od frekwencji. Uczestnictwo pracodawcy w programie wymagało cierpliwości w oczekiwaniu na możliwość zatrudnienia uczestniczki, stąd aby zachęcić pracodawców do utrzymania współpracy i zatrudnienia osoby bezrobotnej po stażu, przyznaliśmy im w ramach elementu wspierającego premię za zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych.



Efektywność zatrudnieniowa programu „Niania na etacie” zakończony w 2015 r. wyniosła 66,7 proc. Dokonując ewaluacji programu, zauważyliśmy, że przypadki przerwania udziału w programie leżały po stronie uczestniczek, nie pracodawców. Jako główny powód rezygnacji uczestniczki podawały niesprostanie charakterowi pracy opiekuna dzieci. Stąd decydując się na kontynuację programu specjalnego w 2016 r. postanowiliśmy szczególnie nacisk położyć na rekrutację.

„Niania na etacie II”

Założenia programu pozostały niezmienione. Wzmocnienia wymagał obszar rekrutacji do programu. Wzmoczoną rekrutację rozpoczęliśmy od skierowania potencjalnych uczestniczek programu na szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, podczas którego otrzymały one zwiększone wsparcie w zakresie motywacji do podjęcia pracy. Ponadto w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu zorganizowaliśmy spotkanie z pracodawcami – właścicielami żłobków współpracującymi z nami podczas I edycji programu i zainteresowanymi dalszą współpracą, oraz tymi, którzy chcieli wziąć udział w II edycji programu. Celem spotkania było omówienie dotychczasowych działań w zakresie rekrutacji oraz ustalenie możliwych działań, które

wpłyną na wzrost efektywności programu. Podczas spotkania wspólnie ustalono, że dodatkowym etapem rekrutacji będzie wizyta studyjna u pracodawcy, podczas której potencjalne uczestniczki programu będą miały okazję w praktyce zaobserwować charakter pracy i rodzaj wykonywanych zadań na stanowisku opiekuna w żłobku, a następnie wspólnie z pracodawcą zdecydować o udziale w programie.

W efekcie podjętych dodatkowych działań w zakresie rekrutacji, spośród 15 uczestniczek programu „Niania na etacie II” realizowanego w 2016 r., 14 osób obecnie pozostaje w zatrudnieniu.

Podsumowanie

Osiągnięta wysoka efektywność zatrudnieniowa programu specjalnego utwierdza nas w przekonaniu, że warto przygotowywać programy wsparcia w powrocie na rynek pracy również dla niewielkiej liczby bezrobotnych. Dzięki niewielkiej grupie osób kierowanych do programu mieliśmy możliwość podmiotowego podejścia do uczestniczek programu, poznaliśmy ich obawy, bariery w podjęciu zatrudnienia. Utwierdziło nas to w przekonaniu, że aby skutecznie pomagać osobom w powrocie na rynek pracy, należy przeprowadzić dokładną diagnozę i indywidualnie podchodzić do

Pani Ewa, lat 49:

„Przystępując do programu obawiałam się, że nie uda mi się znaleźć wspólnego języka z łodym zespołem pracowników, jednak Pani w Urzędzie mnie przekonała – i nie żałuję! Praca bardzo mi się podoba, odnalazłam się w tym zawodzie!”

Pani Basia, lat 50:

„Dzięki spotkaniom z doradcami z urzędu wróciła we mnie wiara, że jeszcze mogę być przydatna na rynku pracy. W moim dotychczasowym zawodzie nie ma ofert pracy. W programie skorzystałam z różnych form: szkolenie, staż i jestem przygotowana do nowego zawodu, a praca z dziećmi jest bardzo wdzięczna”.

każdego przypadku. Uczestniczki programu obdarzyły nas zaufaniem, dzięki czemu mogliśmy odpowiednio wcześniej i skutecznie reagować w razie pojawiających się trudności poszczególnych etapów.

Nawiązaliśmy także trwałe, pozytywne relacje z pracodawcami, którzy są zainteresowani współpracą z nami w dalszej perspektywie czasowej.

Podjęte przez nas działania w zakresie pomocy kobietom w powrocie na rynek pra-

cy będą kontynuowane w kolejnych latach z uwzględnieniem dostosowania usług i instrumentów rynku pracy do zmieniającej się sytuacji na lokalnym rynku pracy i indywidualnych potrzeb klientów. Nieustannie poszukujemy nowych, skutecznych sposobów pomocy klientom Urzędu w przezwyciężaniu barier w powrocie na rynek pracy, tak by pomóc im w znalezieniu satysfakcjonującego, długoterminowego zatrudnienia i zwiększyć jakość świadczonych przez nas usług.

Summary

The aim of this article is to present the current situation of unemployed women in Poznań and the professional activation programme „Nanny on payroll” that was designed to activate women over 45 years old that were not suitable for the labour market's needs. The participants were offered an extensive training programme in taking care of kindergarten children. 80-hour internship was preceded by 280 hours of training. Both editions of the programme were successful – employment effectiveness of the first edition was 66,7 percent and 14 out of 15 participants of the second edition remain employed.

Key words

labour market, women 45+, nanny, professional activation

Więcej o autorze**Agnieszka Kownacka**

PUP Poznań

Zastępcza kierownika Działu Pośrednictwa Pracy i Poradnictwa Zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Od 10 lat związana ze służbami zatrudnienia. Absolwentka studiów podyplomowych z zakresu pośrednictwa pracy w Wyższej Szkole Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu. Ma duże doświadczenie zawodowe w obsłudze klienta indywidualnego, które zdobywała na stanowiskach: pośrednika pracy, również z funkcją doradcy klienta, specjalisty ds. szkoleń. Poszerzała kwalifikacje na licznych szkoleniach z metodologii pracy z klientem, organizacji pracy. Posiada także doświadczenie we współpracy z partnerami rynku w realizacji różnorodnych przedsięwzięć (reprezentuje Urząd w wydarzeniach lokalnego rynku pracy, programach pilotażowych, wspólnych projektach). Obecnie zajmuje się również realizacją działań promocyjnych i kreowaniem wizerunku urzędu na lokalnym rynku pracy.

Aktywizacja zawodowa bezrobotnych kobiet w Chorzowie

Joanna Broncel

PUP Chorzów

W latach 2004–2015 Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie dzięki regularnym staraniom o środki finansowe na rzecz aktywizacji bezrobotnych pozyskał ze środków unijnych ponad 41 mln zł. Na kwotę tę złożyło się 26 projektów zaakceptowanych do realizacji w drodze konkursowej. Pozyskane środki finansowe umożliwiły mieszkańcom Chorzowa udział w wielu ciekawych przedsięwzięciach ułatwiających podjęcie zatrudnienia. W latach 2004–2015 procentowy udział kobiet w projektach wyniósł ok. 60 proc.

Urząd brał udział w konkursach dotyczących:

- PHARE 2002 Aktywne formy zapobiegania bezrobociu;
- Leonardo da Vinci;
- Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich;
- Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki;
- Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020;
- Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego 2014–2020.

Pozyskując środki na aktywizację osób bezrobotnych, Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie opierał się na efekt monitorowania potrzeb osób bezrobotnych. Wynika z nich m.in., że kobiety niezmiennie stanowią większość wśród zarejestrowanych bezrobotnych. Taka sytuacja powoduje konieczność ciągłego wspierania tej grupy na rynku pracy.

Większościowy udział kobiet był jednym z założeń projektów realizowanych w ramach konkursów unijnych. Współfinansowanie projektów ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego pozwoliło na objęcie kompleksową pomocą znacznie większej liczby kobiet, niż byłoby to możliwe, korzystając jedynie ze środków Funduszu Pracy.

Oprócz środków unijnych Urząd pozyskiwał również krajowe środki finansowe, uczestnicząc w konkursach krajowych, w tym głównie

z rezerwy ministra, które umożliwiały wsparcie aktywności zawodowej kobiet. W latach 2004–2015 PUP Chorzów zrealizował 41 projektów finansowanych ze środków krajowych na łączną kwotę ponad 21 mln zł. We wszystkich projektach znaczący udział uczestników stanowiły kobiety, co przekładało się na procentowy ich udział w wysokości 63 proc.

Celem wszystkich projektów z udziałem kobiet, bez względu na źródło finansowania było ułatwienie dostępu do korzystania z różnych form wsparcia zatrudnienia. Ponadto w realizowanych projektach przewidziane były ułatwienia polegające na refundacji kosztów opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, zwrot kosztów dojazdu, kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia poza miejscem zamieszkania, a także zajęcia aktywizacyjne, które m.in. przygotowywały do aktywnego poszukiwania pracy, udziału w rozmowach kwalifikacyjnych i budowały motywację do działania.

Wśród licznych projektów realizowanych przez Urząd były programy specjalne skierowane tylko do kobiet, np. realizowane przez Urząd w 2012 r.: programy „Zlecenie na zatrudnienie” (skierowany do kobiet do 30 roku życia) oraz program „50+Praca” (dla kobiet po 50. roku życia). W ramach tych programów uczestniczki skorzystały z zajęć aktywizacyjnych – warsztatów obejmujących redagowanie dokumentów aplikacyjnych oraz warsztatów kształtujących umiejętności interpersonalne. Ponadto brały udział w tygodniowym treningu kompetencji społecznych, który miał na celu podniesienie samooceny, wiary we własne możliwości, usunięcie poczucia zagubienia na lokalnym rynku pracy, dostarczenie odpowiedniej wiedzy o własnych predyspozycjach zawodowych, o rynku pracy i o możliwościach poszukiwania pracy, a także usystematyzowanie sposobów jej poszukiwania. Ważnym elementem treningu była dostęp-

ność skorzystania przez uczestniczki z wizyty w firmie symulacyjnej, która odwzorowywała biuro z przeglądem różnych stanowisk urzędniczych. Uczestniczki mogły poznać strukturę organizacyjną firmy obejmującej działy: handlowy, księgowość, administrację, kadry, zarząd i sekretariat oraz zobaczyć poszczególne czynności na różnych stanowiskach pracy (prowadzenie dokumentacji w każdym dziale, obsługę systemów księgowych i kadrowych, kontakty handlowe itp.).

Uczestniczkom programu specjalnego dla kobiet po 50 roku życia dodatkowo zapewniono usługi fryzjera i wizażysty. W ramach tego programu części uczestniczek sfinansowano koszty badań sanitarno-epidemiologicznych, co zwiększyło ich szansę na odbycie stażu i podjęcie zatrudnienia. Dodatkowo ciekawym elementem zachęcającym do udziału w programie specjalnym były premie wypłacane kobietom i pracodawcom za zatrudnienie oraz dodatek motywacyjny, który miał zachęcić bezrobotne, które podjęły pracę do jej utrzymania. Badania wykazały, że do ewidencji bezrobotnych coraz częściej powracają osoby po przerwaniu zatrudnienia w ramach różnych form pomocy organizowanej przez Urząd. Dzięki zastosowaniu efektu zachęty finansowej na początku zatrudnienia, uczestniczki miały możliwość odkrycia innych zalet zatrudnienia, np. wyższego statusu społecznego, chęci dalszego rozwoju zawodowego czy po prostu mogły zakupić niezbędną garderobę.

Kobiety zawsze stanowiły większość wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w tym samym Urzędzie Pracy. Powodów takiej sytuacji było wiele: brak pracy spowodowany koniecznością sprawowania opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, niskie wykształcenie, brak doświadczenia zawodowego czy korzystanie ze wsparcia finansowego oferowanego przez ośrodek pomocy społecznej, a także przewaga ofert pracy w typowo męskich zawodach.

Co prawda, obecnie obserwujemy rynek pracy „pracownika”, jednakże pracodawcy poszukują osób, które posiadają kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Odzwierciedleniem tej sytuacji jest spadająca stopa bezrobocia, która jest bardzo niska i na koniec września

br. wyniosła zaledwie 7,4 proc. Nie bez znaczenia jest również przypisywanie bezrobotnym rejestrującym się w urzędach pracy profili pomocy, które określają stopień oddalenia od rynku pracy i motywacji do jej podjęcia, a także formy pomocy z jakiej mogą korzystać. W ramach II profilu osoby bezrobotne mają możliwość otrzymania rozmaitego wsparcia z urzędu pracy. Dzięki m.in. szkoleniom zawodowym, stażom, doradztwu zawodowemu oraz pośrednictwu pracy urząd pomaga w powrocie na rynek pracy. Działania urzędu pracy w stosunku do kobiet z III profilem są jednak ograniczone zapisami ustawy. Ich aktywizacja jest możliwa tylko w ramach programów specjalnych, Programu Aktywizacja i Integracja, działań aktywizacyjnych zleconych agencji zatrudnienia lub zatrudnienia w ramach spółdzielni socjalnej osób prawych. Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie, widząc konieczność aktywizacji zawodowej osób z III profilem, podejmuje działania służące zdiagnozowaniu tej grupy, aby poznać indywidualne potrzeby osób bezrobotnych, w szczególności kobiet.

W wyniku przeprowadzonych w 2016 r. badań ankietowych oraz rozmów z bezrobotnymi kobietami zdecydowano poświęcić większą uwagę tym, które nie pracują ze względu na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi. Badania wykazały, że należy zastosować nie tylko podstawowe formy wsparcia, ale również niestandardowe działania, tak by zachęcić je do podjęcia aktywności zawodowej. W tym celu od października br. rozpoczęto realizację programu specjalnego „Mamy pracę dla mamy” skierowanego do bezrobotnych kobiet z ustalonym III profilem, dla których główną przeszkodą w podjęciu pracy jest brak możliwości zapewnienia opieki dzieciom.

Niepracujące matki znajdują się w trudnej sytuacji zawodowej, a często również życiowej i psychologicznej spowodowanej problemami w podjęciu pracy z powodu ograniczonej dyspozycyjności i przerwy w zatrudnieniu w związku z wychowaniem dzieci. Kobiety te wcześniej korzystały z usług lub instrumentów rynku pracy, ale nie przyniosło to efektu w postaci trwałego zatrudnienia. Program zakłada realizację jednej ścieżki aktywizacyjnej, obejmującej usługi i instrumenty rynku pracy

oraz elementy specyficzne wspierające zatrudnienie. Pierwszym etapem w programie jest indywidualna rozmowa z doradcą klienta, który ustala z uczestniczką Indywidualny Plan Działania (IPD). Ma to na celu wspólne wypracowanie ścieżki aktywizacji zawodowej, wzmocnienie motywacji do podjęcia i utrzymania pracy, sporządzenie dokumentów aplikacyjnych. Te działania mają doprowadzić do zatrudnienia uczestniczki programu. Kolejnym krokiem jest porada grupowa zorganizowana w 2 blokach tematycznych – bilans preferencji i umiejętności zawodowych” oraz autoprezentacja. Porady mają na celu zmniejszenie barier ograniczających wejście uczestniczek programu na rynek pracy i/lub utrzymanie się na nim. Tak wyposażone w nowe umiejętności rozpoczną zgodnie ze swoimi oczekiwaniami staż, po którym zostaną zatrudnione w ramach prac interwencyjnych. Dodatkową pomocą dla tych kobiet jest refundacja kosztów dojazdu i opieki nad dziećmi. Ponadto w programie zastosowano ele-

menty specyficzne w postaci bonu przedszkolnego na start, dopłaty do przedszkola, premii za zatrudnienie dla pracodawcy, wsparcie opiekuna grupy w trakcie uczestnictwa w programie oraz po zatrudnieniu poprzez kontakt telefoniczny, mailowy lub spotkania w siedzibie urzędu. Równolegle Urząd Pracy pozyskał do współpracy pracodawców gotowych wziąć udział w programie specjalnym poprzez przyjęcie uczestniczek programu na staże i do pracy w ramach prac interwencyjnych, a następnie podpisały umowę na dalsze zatrudnienie. Nawiązano również współpracę z przedszkolami. Warto dodać, że program specjalny wspiera tę grupę w pokonaniu barier finansowych m.in. związanych z opieką nad dzieckiem i barier psychologicznych m.in. poprzez powierzenie opieki nad dzieckiem osobom trzecim, zaplanowaniu nowej organizacji zajęć domowych, nawyku chodzenia do pracy, tym samym umożliwia odbycie stażu oraz podjęcie i kontynuację pracy.

Summary

The aim of this article is to present the project for professional activation of unemployed women in Chorzów conducted by the District Labour Office in Chorzów between 2004 and 2015. With the participation of over 60 percent, the office provided the participants of the project with instruments and skills to obtain the job more easily. Not only were they provided with special, gender-profiled programmes, but also with the help of the hairdressers and financial help. They were advised how to change their professional situation, raise their qualifications and improve their skills.

Key words

labour market, women, professional activation, Chorzów, District Labour Office

Więcej o autorze

Joanna Broncel

PUP Chorzów

Kierownik Działu Rozwoju Zasobów Ludzkich. Z wykształcenia doradca zawodowy, wieloletni pracownik publicznych służb zatrudnienia. Ukończyła studia politologiczne, podyplomowe studia doradztwa zawodowego. Studiowała także psychoterapię systemową.

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki

(stan prawny na dzień 3 października 2016 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

[w złotych]

1. Zasiłki dla bezrobotnych: a) podstawowy (100%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy – w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku b) obniżony (80%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy – w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku c) podwyższony (120%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy – w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku UWAGA: zasiłki dla bezrobotnych przyznane przed 01.01.2010 r. są wypłacane w wysokości i przez okres wynikający z dotychczasowych przepisów (po waloryzacji 666,60 zł – obwieszczenie Ministra PiPS z 22 maja 2014 r. MP 2014, poz. 367)	831,10 ^x 652,60 664,90 522,10 997,40 783,20
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania: szkolenia – 120% zasiłku przygotowania zawodowego dorosłych – 120% zasiłku stażu – 120% zasiłku kontynuowania nauki – 100% zasiłku studiów podyplomowych – 20% zasiłku	997,40 997,40 997,40 831,10 166,30
3. Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku) – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową	415,60
4. Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (do 50% zasiłku) bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub niepełnosprawne do 18 roku życia – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych	415,50
5. Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 8,10/godz.

Zasiłki i świadczenia nie zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2016 r., ponieważ średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2015 r. w stosunku do 2014 r. wyniósł 99,4%.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – **27,52 proc.^x**, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe ok. 0,9%, tj. w łącznej wysokości – ok. **28,4 proc.** – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopą procentową obowiązującą go w danym roku składkowym.

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne): a) w pełnym wymiarze czasu pracy (831,10 + 149,60*) b) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia (1850,00 + 333,00*)	980,70 2183,00
2. Robót publicznych: a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2090,75 + 376,33*), b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki (4181,49 + 752,67*))	2371,26 4742,51
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	5550,00

4. Refundacja za prace społecznie użyteczne (60% świadczenia)	maks. 4,86/za godz.
5. Jednorazowa premia po przygotowaniu zawodowym dorosłych (art. 53j ustawy) za każdy pełny miesiąc programu	483,30
6. Premia za zatrudnienie bezrobotnego do 30 r.ż., który otrzymał bon stażowy	1513,50

* Składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne, jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od ok. 0,67% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz ryczałt z tytułu kosztów przejazdu – z Funduszu Pracy

1. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 600% przeciętnego wynagrodzenia),	24 114,48
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 400% przeciętnego wynagrodzenia),	16 076,32
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia).	12 057,24
2. Refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	24 114,48
3. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	16 076,32
4. Ryczałt z tytułu kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu przez bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy (art. 66l ustawy)	maks. 605,40

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

IV. Wynagrodzenia i składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2016 r.)	1850,00 ^{xxx}
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w II kw.2015 r. (obowiązuje od 1.09.2015 r.)	4019,08 ^{xxxx}
3. Składka na Fundusz Pracy (obowiązuje od 1.01.1999 r.)	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (obowiązuje od 1.01.2008 r.)	9,00%

* Przyznany od 01.01.2010 r. zasiłek dla bezrobotnych wynosił przez pierwsze trzy miesiące 717,00 zł oraz 563,00 zł w pozostałych miesiącach – na podstawie art. 72 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.). Od 1 czerwca 2010 r. zwaloryzowany o 3,5%, od 1 czerwca 2011 r. o 2,6%, od 1 czerwca 2012 r. o 4,3%, a w 2013 r. o 3,7%. Od 27 maja 2014 r. (tj. od dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy z dnia 14 marca 2014 r.) zasiłek wynosił 823,60 zł i 646,70 zł. Od 1 czerwca 2014 r. zwaloryzowany o 0,9%, tj. średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2013 r. w stosunku do 2012 r. (komunikat Prezesa GUS – MP 2014, poz. 94).

^{xx} Ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 115, poz. 792).

^{xxx} Od 1.01.2016 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 1850 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (DzU 2015, poz. 1385).

^{xxxx} Przeciętne wynagrodzenie w III kw. 2015 r. wynosi 4181,49 zł (komunikat Prezesa GUS r. z 10 listopada 2015 r. MP 2015 poz. 1086).

Opracowano w Departamencie Funduszy MRPiPS w dniu 13.05.2016 r.

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich w 2016 roku

Dominika Figuła

Radca prawny

W tym roku weszły w życie zmiany, które ułatwiły korzystanie z urlopów należnych rodzicom po narodzeniu dziecka. Ich długość jednak się nie zmieniła.

Z dniem 2 stycznia 2016 r.¹ weszły w życie zmiany w prawie pracy ułatwiające godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz uporządkowujące system urlopów związanych z narodzinami dziecka. Ustawodawca wprowadził przepisy, które zapewniają większą elastyczność w wykorzystywaniu już istniejących urlopów. Wydłużenie okresów, w których pracownik może korzystać z danego typu urlopu czy możliwość wyboru między wymiarem godzinowym a dziennym zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem, to przykłady nowych korzystnych rozwiązań dla pracowników.

Zmiany w urlopie rodzicielskim

Nowelizacją kodeksu pracy z dnia 24 lipca 2015 r. ujednolicone zostały urlopy związane z narodzinami dziecka. Dodatkowy urlop macierzyński został zlikwidowany, a urlop rodzicielski odpowiednio wydłużony. Łączna długość płatnych urlopów związanych z narodzinami dziecka pozostała bez zmian, ale wprowadzono przepisy ułatwiające korzystanie z nich.

Obecnie urlop związany z narodzinami dziecka składa się z podstawowego urlopu macierzyńskiego (w wymiarze od 20 tygodni do 37 tygodni w zależności od liczby narodzonych dzieci przy jednym porodzie) oraz urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski przysługuje pracownikowi bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i trwa 32 tygodnie w razie urodzenia jednego dziecka lub 34 tygodnie w przypadku urodzenia co najmniej dwojga dzieci przy jednym porodzie. Urlop rodzicielski przysługuje obojgu rodzicom dziecka i może zostać wy-

korzystany maksymalnie w czterech częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej.

Od tego roku pracownik ma możliwość wykorzystania maksymalnie 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w terminie, który nie przypada bezpośrednio po poprzedniej części urlopu. Jest to istotna zmiana dla pracujących rodziców, którzy mogą zaplanować wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego, np. w okresie adaptacji dziecka do przedszkola. Jednakże liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu rodzicielskiego (maksymalnie dwie) pomniejszy liczbę części przysługującego im urlopu wychowawczego na to dziecko w przyszłości, np. jeśli pracownik jedną część urlopu rodzicielskiego wykorzysta w późniejszym terminie to w przyszłości urlop wychowawczy będzie przysługiwał mu w czterech a nie w pięciu częściach.

Zasadniczo żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni. Przepisy przewidują od tej zasady kilka wyjątków, np. gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni. Obecnie pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Warto pamiętać, że rodzice mogą jednocześnie korzystać z urlopu rodziciel-

[1] Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU. z 2015 r. poz., 1268). W dniu 22 lutego 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU. z 2015 r., poz. 1220), która między innymi w art. 1 pkt. 19 znówelizowała brzmienie art. 182 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, natomiast w dniu 1 marca 2016 r. weszła w życie zmiana art. 182 kodeksu pracy, wprowadzona ww. ustawą z dnia 24 lipca 2015 r.

skiego, jednakże łączny wymiar nie może przekroczyć odpowiednio 32 lub 34 tygodni.

Nowe przepisy wprowadziły także proporcjonalne wydłużenie urlopu rodzicielskiego w sytuacji, gdy pracownik łączy go z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rodzic, który nie chce zrezygnować z pracy zawodowej będzie mógł łączyć urlop rodzicielski z pracą nawet przez 64 tygodnie (przy porodzie mnogim – odpowiednio 68 tygodni). Zgodnie z art. 182^{1d} §1 kp pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlop rodzicielski zostaje udzielony na pozostałą część wymiaru czasu pracy a wymiar tego urlopu ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części.

Wydłużenie okresu wykorzystywania urlopów

Kolejną korzystną dla pracujących rodziców zmianą jest wydłużenie okresu, w którym pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego. Obecnie urlop wychowawczy, podobnie jak urlop rodzicielski, przysługuje pracownikowi do końca roku kalendarzowego, w którym jego dziecko kończy 6 lat. Także pracujący ojcowie w świetle nowych przepisów zyskali dodatkowy czas na skorzystanie z urlopu ojcowskiego. Zgodnie z art. 182³ kp pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni do ukończenia przez dziecko 2 roku życia. Ponadto obecnie obowiązujące przepisy umożliwiają ojcu dziecka wykorzystanie urlopu ojcowskiego jednorazowo albo w dwóch częściach, tj. po 1 tygodniu każda.

Zwolnienie od pracy na opiekę nad dzieckiem w wymiarze dziennym lub godzinowym

Pracownik wychowujący co najmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 jest uprawniony do 2 dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Obecnie ro-

dzic ma prawo do wyboru: czy chce wykorzystać zwolnienie od pracy na opiekę nad dzieckiem w dniach czy w godzinach (16 godzin). Sposób skorzystania z takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym winien być określony przez pracownika w pierwszym wniosku o jego udzielenie. Uelastycznienie zwolnienia od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem w praktyce będzie bardzo pomocne i często wykorzystywane przez rodziców. Przykładowo pracownik, który wybrał wymiar godzinowy, może wnioskować o udzielenie mu zwolnienia od pracy w wymiarze 2 godzin, np. ze względu na wizytę u lekarza. W ten sposób rodzic nie traci całego dnia zwolnienia i ma do dyspozycji jeszcze 14 godzin. Ponadto dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w systemie równoważnym wybór między dziennym a godzinnym wymiarem zwolnienia na opiekę nad dzieckiem może być kluczowy. W niektórych sytuacjach rodzic pracujący na część etatu skorzysta, wybierając wymiar dzienny zwolnienia, a nie godzinowy. Ustawodawca tylko w przypadku wymiaru godzinowego doprecyzował, że prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze godzinowym ustalone jest proporcjonalnie do wymiaru etatu. Należy zaznaczyć, że pracownikowi przysługują 2 dni zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem niezależnie od liczby posiadanych dzieci. Jeśli oboje rodzice pracują, to z tych dwóch dni zwolnienia może skorzystać tylko jedno z nich.

Dzielenie się urlopami

Nowelizacja kodeksu pracy z dnia 24 lipca 2015 r. wprowadziła możliwość korzystania z urlopów związanych z narodzinami dziecka przez oboje rodziców równocześnie z zastrzeżeniem, że nie zostanie przekroczony wymiar danego urlopu. Obecnie rodzice mogą dzielić się okresami pobierania zasiłku nawet wtedy, gdy jedno z nich jest pracownikiem, a drugie jest objęte ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa z innego tytułu. Przykładowo matka dziecka będąca pracownikiem korzysta z urlopu macierzyńskiego, a prowadzący działalność gospodarczą ojciec – z rodzicielskiego. W świetle nowych przepisów wymienna opieka nad dzieckiem stała się łatwiejsza. Ustawodawca ponadto

poszerzył krąg osób uprawnionych do dzie-
lenia się uprawnieniem do urlopu macie-
rzyńskiego i urlopu rodzicielskiego o najbliż-
szych członków rodziny w sytuacji śmierci
matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka
lub gdy matka dziecka jest niezdolna do
samodzielnej egzystencji. Jeśli niepracująca
w chwili porodu matka podejmie zatrudnie-
nie co najmniej na pół etatu, to pracujący
ojciec dziecka (lub pracownik – inny czło-
nek najbliższej rodziny) będzie miał prawo
do części urlopu macierzyńskiego lub urlo-
pu rodzicielskiego przez okres zatrudnienia
matki.

Wnioski o urlop

Na zakończenie warto wskazać, że ważne
zmiany zostały wprowadzone także w zakre-
sie terminów składania wniosków. Wydłużo-
ny został do 21 dni po porodzie termin skła-
dania wniosku o udzielenie urlopu rodziciel-
skiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po
urlopie macierzyńskim (tzw. długi wniosek).
Pracownik zobowiązany jest złożyć wniosek
o urlop rodzicielski lub wychowawczy nie
później niż 21 dni przed rozpoczęciem korzy-
stania z urlopu lub jego części (wcześniej
obowiązywał termin 14 dni).

Więcej o autorze

Dominika Figuła

Radca Prawny

Ukończyła studia prawnicze na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz dodatkowo techniczne na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Doświadczenie zawodowe zdobywała w międzynarodowej kancelarii prawnej, świadcząc usługi głównie dla klientów z sektora dużych przedsiębiorstw. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczy usługi prawne firmom i organizacjom pozarządowym, także w zakresie własności intelektualnej, prawa nieruchomości i prawa pracy. Reprezentuje klientów przed sądami i organami administracji publicznej. Wpisana na listę radców prawnych Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie (nr wpisu WA-9698).

Koszty pracy – w jaki sposób można wpłynąć na obniżenie?

Magdalena Łapuszek-Gawron

Jedną z najważniejszych przyczyn determinujących rozwój elastycznych form zatrudnienia jest: dążenie do ograniczania kosztów związanych z zatrudnieniem zarówno poprzez zmniejszanie bezpośrednich obciążeń związanych np. z opłaceniem składek emerytalno-rentowych jak też poprzez możliwość szybszego reagowania na zmieniającą się koniunkturę czy sezonowość w danej branży”.

W ostatnich latach w literaturze przedmiotu wiele uwagi poświęca się kosztom pracy, wskazując, że są one jedną z głównych determinant konkurencyjności firm i przedsiębiorstw oraz sytuacji na rynku pracy.¹

Wykorzystując rozległą literaturę naukową, badania własne i doświadczenie zdobyte w praktyce gospodarczej podjęto trud odpowiedzi na pytanie: w jaki sposób można wpłynąć na obniżenie kosztów pracy.

Rozpoczynając analizę dotyczącą tego zagadnienia, warto przedstawić definicję kosztów pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) określa koszty pracy jako: „koszt poniesiony przez pracodawcę w wyniku zatrudnienia pracownika. Obejmuje on wynagrodzenie za wykonaną pracę, płatności za naliczony czas, ale nieprzepracowany, premie i wynagrodzenia za usługi, koszt żywności, napojów i inne płatności w naturze, koszt zakwaterowania pracowników poniesiony przez pracodawców, wydatki pracodawców na ubezpieczenie społeczne, koszty dla pracodawców za szkolenia zawodowe, opiekę społeczną i inne wydatki, takie jak transport pracowników, ubrania robocze i nabór, łącznie z podatkami szacowanymi jako koszt pracy”². Według Europejskiego Systemu Rachunków Narodowych i Regionalnych (ESA), koszty pracy są definiowane jako: „pełne wynagrodzenie pieniężne lub w naturze, płacone przez pracodawcę na rzecz pracownika, w zamian a wykonaną przez niego pracę w czasie okresu księgowego”³.

Zaliczamy do nich:⁴

- wynagrodzenia i inne koszty związane z zatrudnieniem: pieniężne i w naturze;
- składki na ubezpieczenia społeczne, płacone przez pracodawców:
 - składki faktyczne na ubezpieczenia społeczne, płacone przez pracodawców,
 - składki przypisane umownie na ubezpieczenia społeczne, płacone przez pracodawców.

Beata Kulisa zaproponowała następującą definicję kosztów zatrudnienia: „są kategorią ekonomiczną, która jest elementem rachunku ekonomicznego oraz kategorią społeczną. Są odzwierciedleniem, wyrażeniem pieniężnym, nakładów ponoszonych przez przedsiębiorstwa w związku z zatrudnieniem”⁵. Obecnie w większości krajów europejskich koszty pracy definiuje się podobnie jak w Niemczech. Określone są one tutaj jako koszty personalne, które obejmują obok pensji i zarobków nie zawarte w nich wydatki na przyszłe emerytury (obowiązkowe składki pracodawcy na ubezpieczenie społeczne, wydatki na emerytury zakładowe) oraz inne dodatkowe koszty personalne (np. odprawy za zwol-

[1] A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Dom Organizatora, Toruń 2008; B. Kulisa, *Koszty pracy a konkurencyjność przedsiębiorstwa w warunkach integracji z UE*, w: *Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce*, Prace Naukowe AE we Wrocławiu, Wrocław 2002 nr 951.

[2] www.databasece.com/labourcosts.htm z dnia 13.08.2005; zob. D. Kotlorz: *Ekonomia rynku pracy*, AE w Katowicach, Katowice 2007, s. 145–148.

[3] S. Borkowska, *Koszty pracy a rynek pracy*, IPiSS. Warszawa 2001, s. 7.

[4] Ibid.

[5] B. Kulisa, *Koszty pracy a konkurencyjność ... op. cit.*, s. 175.

nienia, zwrot kosztów szkoleń). Koszty pracy dzielą się na wynagrodzenia za wykonaną pracę oraz dodatkowe koszty personalne⁶.

Wysokie bezrobocie, drenaż mózgów, a także tendencja wzrostowa wśród tzw. młodzieży bezczynnej powodują konieczność podjęcia odpowiednich działań, które przeciwdziałałyby tym niepokojącym tendencjom. W 2013 r., w Paryżu odbyła się konferencja w sprawie zatrudnienia wśród młodzieży w Europie. Na konferencji ustanowiono trzy priorytety w walce z bezrobociem wśród młodych: *wykształcenie, wejście na rynek pracy oraz zakładanie firm przez młodych ludzi*⁷. Wydaje się, że wskazane priorytety nie sprawdzają się w obecnej rzeczywistości. Należałoby iść w innym kierunku tzn. redukować koszty zatrudnienia.

Tabela 1. Procentowa wysokość składek odprowadzanych przez pracownika i pracodawcę

Rodzaj składki	Pracodawca	Pracownik
Ubezpieczenie emerytalne	9,76	9,76
Ubezpieczenie rentowe	6,5	1,5
Ubezpieczenie wypadkowe	1,93	9
Fundusz Pracy	2,45	2,45
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0,1	x

Źródło: opracowanie własne na podstawie www.zus.gov.pl z dnia 25.05.2016.

Z danych zawartych na wykresie wynika, że procentowa wysokość odprowadzanych składek przez pracownika i pracodawcę jest duża. Dlatego też przedsiębiorcy już od dłuższego czasu zwracają uwagę na konieczność redukcji pozapłatowych obciążeń pracy. Wydaje się, że wszystkie do tej pory wdrożone działania mające na celu obniżenie kosztów pracy nie przyniosły zamierzonych efektów. Propozycje obniżenia jednego elementu kosztów pracy np. składki rentowej o 1 proc. są działaniami pozornymi.

W kontekście coraz bardziej złożonych i dużych obciążeń pracy oraz dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, pojawiły się i upo-

wszechniły nowe formy zatrudnienia tzw. atypowe zatrudnienie lub nietypowe formy zatrudnienia. Pojęcie „nietypowe formy zatrudnienia” jest przez teoretyków życia gospodarczego oraz badaczy określane niejednoznacznie. W literaturze niemieckiej spotyka się określenie *atypische Beschäftigung*, w anglosaskiej *atypical employment*. Obydwa określenia w dosłownym tłumaczeniu oznaczają atypowe zatrudnienie⁸. Dużą popularnością w literaturze przedmiotu cieszy się również określenie nietypowe formy zatrudnienia – *neue Beschäftigungsformen, new forms of employment*⁹. Dalej zostaną przedstawione wybrane interpretacje omawianego zagadnienia:

■ nietypowe (nowe) formy zatrudnienia to „stosunki pracy, które nie mieszczą się w ramach paradygmatu klasycznej pracy podporządkowanej”¹⁰;

■ atypowe zatrudnienie jest „każdą formą zatrudnienia z wyłączeniem umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy”¹¹;

■ nietypowe (niestandardowe) formy zatrudnienia to „różnorodne sposoby wykonywania pracy na zasadach odbiegających od modelu, który można uznać za tradycyjne wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy między pracownikiem i zatrudniającym go pracodawcą (praca najemna, podporządkowana, zależna), nawiązanego na podstawie bezterminowej umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu, w stałych godzinach i w określonym miejscu, z reguły w siedzibie pracodawcy”¹²;

■ elastyczne formy zatrudnienia to zatrudnienie w „innej formie niż tradycyjna, tj. na czas

[6] www.statistik.bauem.defdaten/bayem/verdente/00046 z dnia 29.08.2005; zob. Schröder Christoph 1997, *Methodik und Ergebnisse internationaler Arbeitskostenvergleiche*, in: *IW – Trends*, 24 Jg., Heft 3, s. 90–99.

[7] www.dw.de/we-walczy-z-bezrobociem-gwarancja-zatrudnienia.pl z dnia 21.12.2014.

[8] M. Moszyński, *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, TNOiK Dom organizatora, Toruń 2004, s. 20.

[9] E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2009, s. 9.

[10] A. Chobot, *Nietypowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN, Warszawa 1997, s. 130 za I. Jaro-szewską-Ignatowską, *Analiza regulacji prawnych w zakresie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w polskim porządku prawnym*, PARP – Lewiatan, Warszawa 2000, s. 4; e-wersja: <http://www.polskieflexicurity.pl> (dostęp: 14.05.2014 r.).

[11] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 września 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu udzielania pomocy na szkolenia, DzU nr 234 z 2004 r. poz. 2347 z późn. zm.

[12] J. Wratny, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, w: *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IPISS, Warszawa 2003, s. 116.

Co nowego na rynku pracy?

nieokreślony, ośmiodzinny dzień pracy, stałe godziny pracy”¹³;

■ nietypowe (niestandardowe) zatrudnienie to „zatrudnienie niepracownicze na podstawie innej niż umowa o pracę”¹⁴;

■ nietypowe formy zatrudnienia to zatrudnienie „na innej podstawie niż stosunek pracy lub uelastycznienie zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku pracy, w szczególności zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy”¹⁵.

Analizując treść przywołanych definicji, można zauważyć, że pojęcie nietypowych form zatrudnienia zawiera nie tylko nawiązanie stosunku pracy, ale także organizację pracy i wykonywanie jej pracy w różnym czasie. Zdaniem E. Giermanowskiej atypowe formy zatrudnienia należy rozpatrywać w trzech występujących wymiarach:¹⁶

■ „wymiar statystyczny: nietypowość oznacza te formy zatrudnienia, które dotyczą mniejszości zatrudnionych na rynku pracy;

■ wymiar ekonomiczny: nietypowość oznacza subsydiowanie zatrudnienia, najczęściej w ramach programów walki z bezrobociem;

■ wymiar instytucjonalno-prawny: nietypowość oznacza te formy zatrudnienia, które w intencji pracodawcy i logiki prawa mają charakter przejściowy, wyjątkowy i obwarowany dodatkowymi klauzulami”.

Do nietypowych form zatrudnienia zalicza się:¹⁷

- pracę weekendową;
- pracę nakładczą;
- telepracę;
- umowę na zastępstwo;
- pracowników tymczasowych;
- samo zatrudnienie;
- umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło).

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że jedną z najważniejszych przyczyn determinujących rozwój elastycznych form zatrudnienia (nietypowych form zatrudnienia) jest: „dążenie do ograniczania kosztów związanych z zatrudnieniem zarówno poprzez zmniejszanie bezpośrednich obciążeń związanych np. z opłacaniem składek emerytalno-rentowych, jak też poprzez możliwość szybszego reagowania na zmieniającą się koniunkturę czy sezonowość w danej branży”¹⁸. Do pozostałych przyczyn można zaliczyć m.in.:

■ „odchodzenie od tradycyjnego podziału ról pomiędzy kobietą a mężczyzną – tradycyjnym

żywicielem rodziny. Rosnące aspiracje zawodowe kobiet spowodowały ich aktywizację zawodową. To z kolei wpłynęło na ekspansję pracy w niepełnym wymiarze, jako że znaczna część kobiet nie jest zainteresowana, ze względu na obowiązki rodzinne, pracą na etat;

■ przyczyny technologiczne, które powodują, że o nietypowym zatrudnieniu decydują procesy technologiczne i to one wymuszają np. system zmianowy;

■ rodzaje prac, które powinny być raczej przedmiotem umów cywilnoprawnych (np. w przypadku doradców podatkowych, biegłych rewidentów), niżeli umów o pracę;

■ wydłużenie okresu nauki ludzi młodych opóźnienia rozpoczęcia pełnego życia zawodowego. Bardzo często zatem, jeszcze w trakcie edukacji, młode osoby wchodzą na rynek pracy, rozpoczynając swe doświadczenie zawodowe od zatrudnienia w niepełnym wymiarze, pracy na czas określony, bądź w agencjach pracy tymczasowej”¹⁹.

Na podstawie danych z Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) dokonano analizy dotyczącej pracujących w nietypowych formach zatrudnienia. Jej wyniki zamieszczono w tabeli 2.

Tabela 2. Struktura pracujących w nietypowych formach zatrudnienia w ramach pracy głównej według rodzaju umowy w IV kwartale 2014 r. (w proc.)

Rodzaj umowy	Odsetek pracujących
Umowa zlecenia	65,7
Umowa o świadczenie usługi przez samozatrudnionego	16,1
Umowa o dzieło	9,9
Pozostałe umowy cywilnoprawne	8,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie notatka informacyjna GUS z dnia 27.01.2016, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia w IV kwartale 2014 r.*

[13] E. Kryńska red., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPISS, Warszawa 2003, s. 13.

[14] L. Florek, *Tendencje rozwojowe europejskiego prawa pracy w ostatnich latach*, w: *Sąd Najwyższy wobec prawa pracy i praktyki Unii Europejskiej*, W. Sanetra red. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, s. 94.

[15] *Ibid.*

[16] A. Organiściak-Krzykowska, R. Wałkowiak, K. Nyklewicz red., *Innowacyjne formy pracy*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn 2014, s. 79.

[17] B. Zabieglińska, *Jak obniżyć koszty pracy? formy zatrudnienia, ulgi, ubezpieczenia*, Wydawnictwo AD, Warszawa 2006, s. 7–14.

[18] E. Bqk: „Nietypowe formy – op. cit. s. 13.

[19] *Tamże.*

Z danych w tabeli 2 wynika, że aż 65,7 proc. ogółu pracujących w ramach umów niebędących umową o pracę zadeklarowało pracę na podstawie umowy zlecenia. Drugą pod względem częstości podejmowania pracy w formie nietypowego zatrudnienia jest umowa o świadczenie usług przez samozatrudnionego prowadzącego działalność gospodarczą. Z przeprowadzonej analizy wynika, że spora część osób jest pracuje na podstawie nietypowych form zatrudnienia.

Największą grupą pracujących w nietypowych formach zatrudnienia to osoby w wieku od 15 do 24 lat. Najwięcej osób wieku od 15 do 24 lat jest zatrudnionych na umowy zlecenia (10,9 proc.) i dzieło (1,8 proc.). Natomiast znacznie mniej osób wieku 60 lat i więcej korzysta z zatrudnienia w nietypowych formach (odpowiednio 5 proc. i 1,8 proc.).

Podsumowując rozważania dotyczące obniżenia kosztów pracy, należy podkreślić, że „w celu zapewnienia pozytywnego wpływu kosztów pracy na rynek pracy państwo powinno dbać o to, by obowiązkowe obciążenia kosztów zatrudnienia nie były zbyt wysokie. Jest to szczególnie istotne w przypadku ludzi młodych i osób słabiej wykwalifikowanych. Presja na podnoszenie kwalifikacji będzie eliminowała z zatrudnienia osoby mniej wykształcone i mniej doświadczone, jednakże proces ten można nieco złagodzić, chociażby poprzez zmniejszenie narzutów na pracę. Ponadto wysokie opodatkowanie pracy we współdziałaniu z innymi instytucjonalnymi i strukturalnymi czynnikami utrudnia absorpcję wewnętrznych i zewnętrznych szoków zachodzących w gospodarce, co negatywnie oddziałuje na zatrudnienie. Z kolei zmiana w strukturze kosztów pracy leżąca głównie w gestii pracodawców i związków zawodowych, powinna zmierzać w kierunku zaakceptowania tych elementów kosztów zatrudnienia, które stanowią wydatki na podnoszenie kwalifikacji pracowników czy reorientację zawodową, co sprzyja wzrostowi konkurencyjności przedsiębiorstw”²⁰. Warto zauważyć, że coraz częściej praktycy gospodarczy²¹ podkreślają konieczność zniesienia uprzywilejowań jako jednego z elementów obniżenia kosztów pracy. W Polsce jest bardzo dużo grup uprzywilejowanych. Zaliczyć do nich można:²²

- Górników (np. krótszy dzień pracy, wcześniejsza emerytura, czternastka);
- Nauczycieli (np. wydłużone urlopy);
- Sędziów (np. od wynagrodzenia nie potrąca się składek ZUS);
- Żołnierzy (np. wcześniejsza emerytura);
- Lekarzy (np. krótszy dzień pracy, trzynastki);
- Prokuratorów (np. wyższe świadczenie emerytalne, trzynastki);
- Posłów i senatorów (np. prócz wysokiej pensji, dodatkowe pieniądze na prowadzenie biura poselskiego, nisko oprocentowana pożyczka sejmowa na cele remontowe do 25 tys. zł).

Na tle dotychczasowych rozważań należy podkreślić, że gdyby osoby sprawujące władzę podjęły decyzję (decyzja niepopularna politycznie) o zniesieniu uprzywilejowań, wówczas można by było obniżyć w znaczący sposób procentową wysokość odprowadzanych składek przez obie strony stosunku pracy. Innymi słowy, uprzywilejowania wpływają pośrednio na wzrost kosztów pracy. Wydaje się jednak, że podstawą do obniżenia kosztów pracy w Polsce, oprócz stosowania elastycznych form zatrudnienia, jest zniesienie wszystkich uprzywilejowań emerytalnych bez wyjątków. Dopóki nie uporządkuje się tej kwestii nie można mówić o obniżeniu kosztów pracy.

Bibliografia

- Bąk E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2009.
- Borkowska S., *Koszty pracy a rynek pracy*, IPiSS, Warszawa 2001.
- Chobot A., *Nietypowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN, Warszawa 1997, s. 130, za: I. Jaroszewska-Ignatowska, *Analiza regulacji prawnych w zakresie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w polskim porządku prawnym*, PARP – Lewiatan, Warszawa 2000 s. 4; e-wersja: <http://www.polskieflexicurity.pl> (dostęp: 14.05.2014 r.).
- Kryńska E. red., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2003.
- Florek L., *Tendencje rozwojowe europejskiego prawa pracy w ostatnich latach*, w: *Sąd Najwyższy wobec prawa pracy i praktyki Unii Europejskiej*, red. W. Sanetra Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Furmańska-Maruszak A., *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Dom Organizatora, Toruń 2008.
- Organiściak-Krzykowska A., Walkowiak R., Nyklewicz K. red. *Innowacyjne formy pracy*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn 2014.
- Kotlorz D., *Ekonomia rynku pracy*, AE Katowice, 2007.
- Kulisa B., *Koszty pracy a konkurencyjność przedsiębiorstwa w warunkach integracji z UE*, w: *Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce. Prace Naukowe AE we Wrocławiu*, Wrocław 2002 nr 951.

[20] A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy...* – op. cit. s. 230–231.

[21] Prof. dr hab. Leszek Balcerowicz, dr Andrzej Sadowski.

[22] www.fakt.pl/zobacz_kto_w_Polsce_ma_przywileje.pl z dnia 22.12.2014.

Notatka informacyjna GUS z dnia 27.01.2016 Warszawa, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia w IV kwartale 2014 r.*
Moszyński M., *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2004.
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 września 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu udzielania pomocy na szkolenia, DzU, nr 234 z 2004 r. poz. 2347 z późn. zm.
Sendrowicz B., *Brakuje lekarzy, przyjeżdżają rolnicy*, Gazeta Prawna nr 267/8298 z dnia 18 listopada 2014.
Wiktorowska B., *Składki rentowe niższe już od lipca tego roku*, „Gazeta Prawna” nr 59/2007.

Wrątny J., *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, w: *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IPiSS, Warszawa 2003.
Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17.12.1998.
Zabiegińska B., *Jak obniżyć koszty pracy? formy zatrudnienia, ulgi, ubezpieczenia*, Wydawnictwo AD, Warszawa 2006, www.databasece.com/labourcosts.htm z dnia 13.08.2005, www.stat.gov.pl z dnia 18.05.2016, www.dw.de/we-walczy-z-bezrobociem-gwarancje-zatrudnienia.pl z dnia 21.12.2014, www.fakt.pl/zobacz-ko-w-polsce-ma-przywileje.pl z dnia 22.12.2014.

Co nowego na rynku pracy?

Redakcja

Sytuacja na rynku pracy zmienia się dynamicznie. Bezrobocie spada, Polacy wciąż emigrują, a brak rąk do pracy wymusza na pracodawcach podwyżki.

Nie rzucą pracy z powodu 500 plus

Tylko 1,5 proc. pracowników rozważa rezygnację z pracy ze względu na otrzymywanie świadczenia z programu 500 plus – wynika z badania zrealizowanego przez Millward Brown na zlecenie Work Service S.A. Oznacza to, że odejście z pracy dopuszcza ok. 240 tysięcy osób.

Wśród beneficjentów programu 500 plus aż 3 na 4 mówi, że w ogóle nie zastanawiał się nad rezygnacją z pracy w związku z otrzymywaniem świadczenia, natomiast co piąty deklaruje, że to zbyt mała kwota, by zachęcała do porzucania pracodawcy.

Wśród osób, które z tego powodu chcą zrezygnować z pracy, dominują młodzi pracownicy – 9,9 proc. osób w wieku od 18 do 34 roku życia w porównaniu do zaledwie 1,1 proc. osób od 35–44 lat oraz zarabiający 2–3 tys. zł (21,3 proc. rozważających rezygnację pracy).

Większe obawy mają natomiast przedsiębiorcy. Już co trzeci pracodawca obawia się, że program 500+ wpłynie negatywnie na dostępność pracowników. Największe obawy występują w firmach średnich (39 proc. obawiających się) oraz w produkcji i handlu (odpowiednio 42 proc. i 41 proc.). – Warto zwrócić uwagę, że istnieje związek między odsetkiem pracowników deklarujących chęć odejścia z pracy w związku z programem 500+ zarabiających 2–3 tys. zł, a niepewnością pracodawców w branży produkcyjnej i handlu. To właśnie w tych sektorach mediana zarobków kształtuje się na tym poziomie, co może uzasadniać zatroskanie pracodawców – mówi Krzysztof Ingot, pełnomocnik Zarządu Work Service S.A.

Dane zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Work Service S.A. przez instytut Millward Brown S.A.

Szwecja testuje krótszy czas pracy

Coraz więcej szwedzkich firm przechodzi na 6-godzinny dzień pracy. Przedsiębiorcy bowiem zauważyli, że w krótszym czasie pracownicy są w stanie pracować efektywniej. A skoncentrowanie się na pracy przez 8 godzin jest trudne i wymaga systematycznego robienia przerw.

Krótszy dzień pracy pozwala z kolei na wykonanie tych samych zadań, ale po pracy pracownicy mogą relaksować się w taki sposób, jaki sami wybiorą. Jest to możliwe, bo zostaje im więcej czasu na odpoczynek i hobby.

Problem jednak w tym, że krótszy dzień pracy wymaga zatrudnienia dodatkowego personelu, a nie wszystkie firmy na to stać.

Islandia coraz popularniejsza wśród Polaków

Przybywa Polaków na Islandii. Obecnie na tej wyspie, liczącej niewiele ponad 334 tys. mieszkańców, stanowią oni największą grupę obcokrajowców.

Z danych Work Service Express wynika, że ich liczba może rosnąć. Ofert pracy dla naszych rodaków, szczególnie w sektorze budowlanym w tym kraju nie będzie brakować.

Z danych Eurostatu za lipiec 2016 r. wynika, że na Islandii odnotowywana jest najniższa stopa bezrobocia w całej Europie – obecnie wynosi 2,8 proc.

W ostatnich miesiącach Gospodarka Islandii bardzo dynamicznie się rozwija, ale zaczyna tam brakować rąk do pracy. Z badań Banku Centralnego Islandii wynika, że ponad 40 proc. firm ma problemy ze znalezieniem pracowników. – Dlatego coraz chętniej zatrudniani są przybysze zza granicy. Powoduje to, że w ostatnim czasie obserwujemy stały trend

Co nowego na rynku pracy?

wzrostu liczby ofert pracy na wyspie skierowanych również do polskich pracowników – komentuje Marek Truskolaski, prezes Work Service Express.

Obecnie wiele firm budowlanych działających na islandzkim rynku rekrutuje pracowników zagranicznych do realizacji zamówień w sektorze budowlanym. Dzieje się tak, bo brakuje wykwalifikowanych w tej dziedzinie rodzimych pracowników. Głównym powodem są skutki emigracji, która nastąpiła po 2008 r. Wówczas wiele osób z odpowiednimi kwalifikacjami opuściło wyspę i wyjechało np. do Norwegii.

W ostatnich latach polscy pracownicy w największym stopniu zasilali islandzki rynek pracy. Dzięki temu wyrobili sobie dobrą markę i dlatego dziś, gdy powstały tak wyraźne niedobory pracownicze, to oni są poszukiwani w pierwszej kolejności. Obecnie mamy oferty dla wykwalifikowanych pracowników, którzy powinni mieć przynajmniej roczne doświadczenie branżowe i dobrą znajomość języka angielskiego. W zamian można otrzymać wynagrodzenie godzinowe w przedziale od 11 do 14 euro za godzinę pracy oraz opiekę polskojęzycznego koordynatora na miejscu – dodaje Marek Truskolaski.

NIK krytycznie o stażach

Najwyższa Izba Kontroli skrytykowała sposób, w jaki w urzędach traktuje się stażystów. Okazało się, że nie mają oni zbyt dużych szans, by na stażu czy praktyce nabyć umiejętności pomocne w późniejszej pracy zawodowej. Jak czytamy w najnowszym raporcie, wiele ze zorganizowanych staży było bardzo niskiej jakości i nie dawało doświadczenia zawodowego. „Praktykanci byli oddelegowywani do czynności najprostszych, często czysto mechanicznych, jak kserowanie (dotyczy to jednej trzeciej praktykantów)” – czytamy.

Ponadto okazuje się, że aż w 53 proc. skontrolowanych urzędów praktyki odbywały się bez programów praktyk przygotowanych we współpracy z uczelniami. W dodatku w więcej niż co dziesiątym urzędzie stażyści nie mieli szans zdobyć doświadczenia, bo urzędy nie zajmują się tym, co było kierunkiem studiów stażysty, np. logistyka czy reklama.

Stażysty nie mieli także szans na poznanie szczegółów pracy zawodowej od opiekunów praktyk, bo ci w skrajnych przypadkach mieli aż 12 podopiecznych.

Praktykujący nie mogli liczyć także na to, że po zakończeniu stażu dostaną stałe zatrudnienie – stały etat udało się uzyskać zaledwie 17,5 proc. stażystów. W przypadku staży w prywatnych firmach wskaźnik ten jest o 10 pkt. proc. wyższy.

W programie wzięło udział 1,5 tys. urzędów. Dla praktykantów przygotowano 16,6 tys. miejsc.

Coraz więcej osób domaga się podwyżek

Z ankiety przeprowadzonej przez serwis InfoPraca.pl wynika, że w tym roku po podwyżkę wynagrodzenia poprosiło już 45,3 proc. osób, które wzięły udział w badaniu. Wyższe stawki udało się wynegocjować co drugiej osobie. – Podwyżek domagają się dziś nie tylko pracownicy kluczowych branż, ale także tych, w których deficyt pracowników nie jest jeszcze największy – tłumaczy Marek Jurkiewicz, dyrektor InfoPraca.pl. Aż 43 proc. ankietowanych oczekuje 10 proc. podwyżki, a blisko 28 proc. marzy o jej wzroście aż o jedną piątą. Wzrostu wynagrodzenia o 15 proc. oczekiwałoby 23,2 proc. respondentów.

Z najnowszego Licznika ofert serwisu InfoPraca.pl wynika, że największe wzrosty ofert pracy w porównaniu do danych z II kwartału br. odnotowały następujące branże: przemysł ciężki/wydobywczy (wzrost o 91 proc.), produkcja (wzrost o 80 proc.), zakupy (59 proc.), logistyka (53 proc.), farmacja (38 proc.), IT – ERP (32 proc.) i IT – sprzedaż (23 proc.). I w tych branżach presja płacowa jest obecnie największa.

Pracownicy proszą o podwyżkę najczęściej wtedy, gdy zwiększy się ich zakres obowiązków (38 proc.), gdy podnieśli swoje kwalifikacje, które bezpośrednio przekładają się na efekty w pracy (19,8 proc.), gdy odnieśli wymierne sukcesy (18 proc.) oraz gdy dowiedzieli się o tym, że ich współpracownicy zarabiają więcej (12,3 proc.). Prawie 7 proc. jest zdania, że o podwyżkę powinniśmy prosić, gdy pensja nie wzrosła od 3 lat, a dla blisko 5 proc. pensja powinna co roku rosnąć o wskaźnik inflacji.

Chociaż polscy pracownicy uważają, że powinni zarabiać więcej, to rozmowa o podwyżce jest dla nich trudna i bardzo stresująca. Niemal co trzeci ankietowany (32,5 proc.) zdradza, że boi się reakcji szefa na wieść o tym, że chciałby więcej zarabiać. A więcej niż co piąty (21,2 proc.) twierdzi, że nie potrafi rozmawiać z szefem o pieniądzach. Wśród barier uniemożliwiających staranie się o podwyżkę ankietowani wymienili także m.in. trudną sytuację finansową firmy (15,4 proc.) czy brak wiedzy o tym, że na obecnym stanowisku możliwe są wyższe zarobki (11,6 proc.). Tylko 5,5 proc. ankietowanych wskazuje na

brak wiary we własne możliwości jako główną barierę wystąpienia o podwyżkę.

Unikanie rozmów o podwyżce wynika także z przekonania, że to sama firma powinna docenić pracownika biorąc pod uwagę jego pracę i zaangażowanie. Prawie trzy czwarte ankietowanych uważa, że z inicjatywą podwyżki powinien wyjść szef doceniając tym samym swojego pracownika. Dlaczego? Bo, zdaniem ankietowanych, prośby o wyższe wynagrodzenie są zniechęcające (35,4 proc.) i żenujące (31,8 proc.). Niemal 18 proc. uważa, że takie rozmowy są dla nich trudne, gdyż nie potrafią walczyć o należne im prawa.

Co nowego w urzędach pracy?

Redakcja

Lepsza sytuacja na rynku pracy i mniej osób zarejestrowanych pozwala powiatowym urzędem pracy działać bardziej kreatywnie.

PUP w Grudziądzu najlepszy w kraju

Grudziądzki Powiatowy Urząd Pracy znalazł się na pierwszym miejscu rankingu opublikowanego właśnie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W przygotowywaniu raportu brano pod uwagę m.in. ile pieniędzy w 2015 r. „pośredniaki” wydały na aktywizację bezrobotnych i liczbę osób dzięki temu zatrudnionych oraz wysokość kosztów prowadzenia takiej działalności.

Za to zwycięstwo PUP otrzyma ok. 469 tys. zł nagrody. Te pieniądze zostaną przeznaczone m.in. na sfinansowanie składek do ZUS-u pracowników „pośredniaka” oraz wypłatę premii „specjalnych” przed świętami Bożego Narodzenia.

PUP w Malborku wyszkoli operatorów dronów

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku organizuje dla osób zarejestrowanych w urzędzie szkolenia dla operatorów dronów. Urzędnicy są przekonani, że pracy po takim kursie nie zabraknie, bo bezzałogowe statki powietrzne są technologicznym hitem.

Z danych Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Lotniczego wynika, że istnieje już ponad 100 oficjalnych zastosowań rynkowych dronów, poczynając od wideofilmowania czy fotografii, a kończąc na funkcjach z zakresu oceny technicznej, np. elektrowni wiatrowych. Rynek w tej branży dynamicznie się rozwija. Do niedawna, by obsługiwać drona, nie trzeba było mieć żadnych uprawnień. Teraz są potrzebne specjalne dokumenty wydawane przez Urząd Lotnictwa Cywilnego.

Urzędnicy w Malborku przyznają, że pomysł podejrzel w Powiatowym Urzędzie Pracy

w Gdańsku, gdzie takie szkolenie już się odbyło kilka tygodni wcześniej. Zakończyło się ono sukcesem. W szkoleniu sfinansowanym przez PUP wzięło udział 9 osób. Do tej pory pięć z nich rozpoczęło działalność gospodarczą, w której dron jest ich narzędziem pracy (otrzymali na ten cel 5 tys. zł).

Nysa uczy Rybnik jak pomagać biznesowi

Prezydent Rybnika Piotr Kuczera i Starosta Nyski Czesław Biłobran podpisali porozumienie, na mocy którego w Rybniku zostanie wprowadzona Karta Młodego Przedsiębiorcy.

Jest to autorski projekt Urzędu Pracy w Nysie. Celem tej inicjatywy jest promowanie przedsiębiorczości wśród młodzieży do 30. roku życia poprzez tworzenie sprzyjającego otoczenia do prowadzenia biznesu i zapewnienia systemu ulg i preferencji.

Karta Młodego Przedsiębiorcy adresowana jest do osób do 30. roku życia mieszkających w Rybniku i na terenie powiatu rybnickiego, prowadzących działalność gospodarczą lub planujących jej podjęcie. Środki na nią można otrzymać w ramach dotacji z Urzędu Pracy lub Banku Gospodarstwa Krajowego.

Uczestnicy programu otrzymają kartę identyfikacyjną zabezpieczoną hologramem. Będzie ona umożliwiała uzyskanie zniżek na zakup produktów i usług, dawała ulgi w lokalnych firmach i instytucjach, które wyrażą chęć uczestnictwa w programie.

W ramach programu partnerzy współtworzą system informacji o preferencjach, ulgach, zniżkach i udogodnieniach w swoich instytucjach, dając szansę i ułatwiając młodemu osobom rozpoczęcie i prowadzenie działalności gospodarczej.

Poszukają pracy dla bezrobotnych z Pomorza

Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego ze Słupska będzie szukała pracy dla bezrobotnych z Pomorza. Porozumienie w tej sprawie podpisał w połowie listopada Marszałek Województwa Pomorskiego Mieczysław Struk, prezes PARR Mirosław Kamiński oraz Joanna Witkowska, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Umowa dotyczy poszukiwania pracy dla bezrobotnych mieszkańców powiatów bytowskiego, nowodworskiego, malborskiego, starogardzkiego i wejherowskiego. W umowie partycypowali także starostowie wymienionych powiatów.

Kontrakt został zawarty na lata 2016–2018. Obejmuje wsparciem 1300 osób bezrobotnych, a na jego realizację przeznaczono kwotę 15 mln zł. Agencja będzie diagnozować indywidualne potrzeby i wspierać w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomagać im w aktywnym poszukiwaniu pracy. W miarę

potrzeby będzie też służyć pomocą w organizowaniu szkoleń zawodowych.

Prawo jazdy na koszt PUP

Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy spełnił oczekiwania rynku logistycznego. Urzędnicy zdecydowali o konieczności kierowania bezrobotnych na kurs prawa jazdy kategorii C+E I D. Daje to szansę zdobycia zatrudnienia w firmach zajmujących się logistyką i spedycją. Na początku jednak należy uzyskać prawo jazdy kat. B. Koszt kursu na prawo jazdy kat. C, D oscyluje w granicach 3 800–6 500 zł, uzyskanie świadectwa kwalifikacji zawodowej – 2 500 zł, badania lekarskie i psychologiczne – ok. 300 zł. Powiatowy Urząd Pracy w całości finansuje nabycie tychże uprawnień przez osoby bezrobotne. Ponadto uczęszczający na kurs otrzymają stypendium w wysokości ok. 1 000 zł miesięcznie. Ze szkoleń mogą skorzystać również osoby pracujące, aby uzupełnić swoje wykształcenie bądź przekwalifikować się. W takiej sytuacji o skierowanie na szkolenie występują pracodawcy w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Jeśli w Waszym Urzędzie stawiacie na innowacyjne rozwiązania, organizujecie ciekawe konferencje, poinformujcie nas o tym.

Nasz adres: rynek.pracy@ipiss.com.pl

Rada Programowa:

dr Łukasz Arendt, IPISS, UŁ
 prof. dr hab. Juliusz Gardawski, SGH
 prof. dr hab. Bogusław Gruzewski, IPIBS
 w Wilnie
 Jerzy Kędziora, PUP w Chorzowie
 dr hab. Leszek Kucharski, UŁ

prof. dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska,
 UWM

dr hab. Piotr Szukalski, UŁ
 Stanisław Szwed, MRPiPS

prof. dr hab. Bogusława Urbaniak, UŁ
 dr Kamil Zawadzki, UMK

dr hab. Agnieszka Ziomek, UE w Poznaniu

Stali recenzenci:

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska (IPISS, UŁ)
 dr hab. prof. UW Jacek Męcina (UW)
 prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski (UŁ)
 prof. dr hab. Zenon Wiśniewski (UMK)
 prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny (UW)

dr Hanna Świątkiewicz-Zych (MRPiPS)

dr Iwona Kukulak-Dolata (IPISS, UŁ)

dr Łukasz Arendt (IPISS, UŁ)

dr Monika Maksim (UMK)

Wytyczne dla autorów:

Zasady publikowania tekstów w kwartalniku „Rynek Pracy”:

Redakcja kwartalnika „Rynek Pracy” uprzednio informuje, że do publikacji dopuszczone są artykuły spełniające następujące kryteria:

Każdy artykuł dostarczony do redakcji powinien zawierać:

- prośbę do redakcji, w której autor zwraca się o wydrukowanie w kwartalniku „Rynek Pracy” przesłanego artykułu;
- oświadczenie autora o tym, że posiada pełnię praw autorskich do dzieła (wzór dostępny na stronie internetowej www.czasopismorynek-pracy.pl);
- dane osobowe autora zawierające m.in. imię, nazwisko, datę i miejsce urodzenia, PESEL, NIP, adres zamieszkania, zameldowania, właściwy urząd skarbowy (formularz dostępny na stronie internetowej);
- wszystkie wymienione wyżej oświadczenia i prośby powinny być zawarte w jednym pliku.

Wymagania techniczne do artykułu:

- artykuły powinny być zapisane jako *.doc lub *.docx;
- publikujemy teksty o objętości ok. 30 tys. znaków;
- artykuł powinien zawierać tytuł oraz lead (teza tekstu – do 300 znaków);

- wszystkie tabele występujące w tekście powinny być zapisane w wersji word. Jeśli artykuł zawiera wykresy, prosimy o przesyłanie wykresów oraz danych, które posłużyły do ich sporządzenia w formie *.xls. Nie przyjmujemy wykresów zapisanych jako obraz i wklejonych do tekstu;
- pod tekstem powinna znajdować się bibliografia w następującej formie:
 M. Boni, K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
Finansowy portret młodych, Millward Brown, Wrocław 2014;
- prosimy także, aby pod tekstem znalazła się nota biograficzna (do 1 tys. znaków);
- ponadto artykuł powinien zawierać podsumowanie w języku angielskim (do 3 tys. znaków) oraz w języku polskim, słowa kluczowe po polsku i po angielsku.

Dodatkowe informacje:

- honoraria będą wypłacane po odesłaniu prawidłowo wypełnionego i podpisanego druku umowy i rachunku;
- redakcja nie zwraca przesłanych tekstów oraz materiałów niezamówionych. Zastrzega sobie prawo dokonywania koniecznych zmian i poprawek wynikających z opracowania redakcyjnego. IPISS jest uprawniony do przekazywania osobom trzecim praw do dzieła w zakresie wyżej wymienionych pól eksploatacji bez konieczności wypłaty honorarium autorskiego oraz bez konieczności informowania autorów.

W NASTĘPNYM NUMERZE

Od października 2017 r. zmieniają się zasady dotyczące przechodzenia na emeryturę. Zgodnie z nowymi przepisami kobiety uzyskają prawo do emerytury w wieku 60 lat, a mężczyźni – 65. To tylko jedna z wielu zmian, które wejdą w życie w nadchodzącym roku. W następnym numerze pokażemy te najważniejsze.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu