



Kobiety na rynku pracy

2020-01-30

Kobiety w Polsce stanowią ok. 52 proc. ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. Wśród osób aktywnych zawodowo stanowią one ok. 45 proc., a wśród biernych zawodowo jest ok. 62 proc. kobiet.

W IV kwartale 2016 r. liczba aktywnych zawodowo kobiet wyniosła 7,731 mln i w porównaniu z IV kwartałem 2015 r. spadła o 122 tys., podczas gdy wśród mężczyzn odnotowano spadek o 83 tys. osób, do poziomu 9,554 mln.

Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej wyniósł 56,3 proc., przy czym współczynnik ten dla kobiet wynosił 48,3 proc., a dla mężczyzn 65,1 proc. W porównaniu z IV kwartałem 2015 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet zmalał o 0,3 proc., mężczyzn natomiast wzrósł o 0,1 proc. Stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Kobietom trudniej jest powrócić do pracy, zwłaszcza po dłuższej przerwie związanej z urlopem macierzyńskim bądź wychowawczym.

Ogromna liczba kobiet w Polsce wciąż zasila grupę biernych zawodowo, czyli niezatrudnionych, którzy pracy nie poszukują. Kobiety stanowią ponad 60 proc. spośród ogółu biernych zawodowo w Polsce. Prawie połowa z nich to osoby w wieku produkcyjnym.

Najwięcej aktywnych zawodowo Polek obserwujemy w grupie osób posiadających wyższe wykształcenie. Polki są lepiej wykształcone od Polaków. Liczba wykształconych kobiet rośnie od lat, jednak ukończenie studiów wyższych nie chroni ich dziś przed bezrobociem.

Z analiz przeprowadzonych przez zespół Instytutu Badań Strukturalnych wynika, że po wprowadzeniu programu Rodzina 500+ zwiększył się odpływ kobiet z grup osób zatrudnionych i bezrobotnych do grupy osób biernych zawodowo. Te efekty programu są prawdopodobnie najbardziej widoczne wśród kobiet o najniższym poziomie wykształcenia. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 20–49 lat ogółem nie zmienił się znacząco, jednak widać wyraźne różnice pomiędzy kobietami posiadającymi dzieci i bezdzietnymi. Podczas gdy wśród mężczyzn i wśród bezdzietnych kobiet aktywność zawodowa wzrosła, wśród kobiet z co najmniej jednym dzieckiem – spadła. Analizy Instytutu Badań Strukturalnych wskazują, że liczba kobiet, które w drugim półroczu 2017 r. zrezygnowały z pracy lub z poszukiwania pracy ze względu na świadczenie 500+, wynosi od 40 tys. (minimum) do 55 tys. (maksimum). Badania IBS nie pozwalają stwierdzić, w jakim stopniu był to efekt jednorazowy oraz czy i w jaki sposób świadczenie wpływa na powroty kobiet na rynek pracy lub aktywność zawodową mężczyzn.

Aktywność zawodowa oraz posiadanie potomstwa są czynnikami decydującymi o obciążeniu, jakie odczuwają kobiety. Szczególnie dotyczy to młodych matek, gdyż opieka nad małymi dziećmi wymaga znacznego nakładu sił i czasu. Opieka nad dziećmi zajmuje kobietom w przybliżeniu trzykrotnie więcej czasu niż mężczyznom. Przerwa w pracy związana z urodzeniem dziecka ma ogromny wpływ na aktywność zawodową matki, często powoduje przerwę w życiorysie zawodowym oraz wpływa na dezaktualizację wiedzy wykorzystywanej w pracy. To z kolei powoduje narastający lęk oraz frustrację,



a w konsekwencji brak powrotu na rynek pracy lub też powrót nieudany. Ważne jest więc, aby kobiety miały zagwarantowane rozwiązania pozwalające im na efektywne wypełnianie obowiązków zawodowych.

Podstawowe przyczyny, dla których kobiety po przerwie związanej z wychowaniem dziecka chcą podjąć zatrudnienie, to: aspekt finansowy, potrzeba zmiany codziennej rutyny oraz możliwość samorealizacji. Jednakże istnieje szereg powodów, które utrudniają podjęcie decyzji o powrocie na rynek pracy. Zaliczają się do nich m.in. brak alternatywnej opieki dla dziecka, jego częste choroby, konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, zwolnienie z pracy po ustaniu urlopu macierzyńskiego.

Interesujące byłoby pokazanie, jak wygląda sytuacja na rynku kobiet w Krakowie. Powinniśmy zadać wiele pytań, w tym i te, czy i w jaki sposób oraz w jakim zakresie zostały zaspokojone potrzeby rodzin dbających o pozostanie kobiet na rynku pracy bądź ich powrót na ten rynek. Czy władze miasta oferują odpowiednią liczbę miejsc w żłobkach i przedszkolach? Jakie są realne potrzeby kobiet chcących się realizować zawodowo? I jakie są faktyczne priorytety w mieście; co może poczekać z realizacją, a co powinno być udostępnione mieszkańcom już teraz? Mamy konkretną analizę i propozycje władz miasta, powstała bowiem Strategia Rozwoju Krakowa „Tu chcę żyć. Kraków 2030”. Zachęcam do zapoznania się z tym dokumentem.

Małgorzata Jantos, Przewodnicząca Komisji Kultury i Ochrony Zabytków