

Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mail: magdalena.rekas@ue.wroc.pl

ORCID: 0000-0002-1199-3103

PODAŻ PRACY KOBIEt A POSIADANIE DZIECI – ANALIZA RYNKU PRACY W POLSCE W LATACH 2014-2017

WOMEN'S LABOR SUPPLY VS. HAVING CHILDREN – ANALYSIS OF THE LABOR MARKET IN POLAND IN THE YEARS 2014-2017

DOI: 10.15611/pn.2018.529.25

JEL Classification: E24 , H53 , I38 , J13 , J21 , J22

Streszczenie: Artykuł ma na celu przedstawienie sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce w latach 2014-2017 oraz jest próbą wskazania wpływu programu społecznego „Rodzina 500+” na podaż pracy kobiet w Polsce. Dla realizacji celu dokonano przeglądu teorii dotyczących wpływu posiadania dziecka na podaż pracy kobiet. Wnioski z analizy danych statystycznych wskazują, iż zmniejszeniu liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia, zwiększeniu liczby osób posiadających pracę towarzyszył spadek liczby osób aktywnych zawodowo, a tym samym spadek współczynnika aktywności zawodowej oraz współczynnika zatrudnienia, a także wzrost liczby osób biernych zawodowo. Jednym z istotnych powodów zmniejszenia podaży pracy i aktywności zawodowej kobiet jest funkcjonowanie programu „Rodzina 500+”, który w grupie kobiet zmniejszył wskaźnik zatrudnienia o ok. 2,4 punktu procentowego. Artykuł stanowi próbę oceny wpływu tego programu na podaż pracy kobiet w Polsce.

Słowa kluczowe: podaż pracy, aktywność zawodowa, wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia, kobiety na rynku pracy.

Summary: The article aims to present the situation of women on the labor market in Poland in 2014-2017 with particular emphasis on the supply of their work and an attempt to indicate the impact of the “500+ Family” social program on the supply of women’s labor in Poland. To achieve the goal, a review was made of the theories regarding the impact of having a child on women’s labor supply. Next, statistical data describing the situation on the labor market in Poland in 2014-2017 were analyzed, with particular emphasis on the situation of women, to indicate the results of NBP, BKL and IBS research showing the impact of the “Family 500+” on the supply of labor in Poland. A fragment of own research carried out in the Kamienna Góra poviát in May-June 2018 was also presented among women with children under the age of 5. The summary contains conclusions from research and desirable solutions.

Keywords: labor supply, professional activity, employment rate, unemployment rate, women in the labor market.

1. Wstęp

Jednym z największych wyzwań, z jakimi polski rynek pracy zmierzy się w niedalekiej przyszłości, będzie brak pracowników. Rekordowo niski poziom bezrobocia, wciąż malejąca grupa ludzi w wieku produkcyjnym (coraz niższe roczniki wchodzące na rynek pracy i liczne roczniki z niego schodzące, szczególnie po obniżeniu wieku emerytalnego), emigracja Polaków do krajów unijnych przy wciąż wysokiej luce płacowej sprawiają, że pracodawcy coraz częściej zmagają się z trudnościami z obsadzeniem wakatów. W niektórych przypadkach może to nawet zaburzyć funkcjonowanie przedsiębiorstwa (choć obecnie sytuacja jest łagodzona przez zatrudnianie obcokrajowców, głównie obywateli Ukrainy) i zmusić je do rezygnacji z prowadzenia działalności w Polsce. Jednocześnie dane statystyczne wskazują, że Polska posiada wciąż niewykorzystane zasoby ludzi biernych zawodowo, które mogłyby poprawić sytuację na rynku pracy, np. osoby młode, które ze względu na okres edukacji w szkołach wyższych opóźniają swoje wejście na stałe na rynek pracy (pracują dorywczo). Mamy osoby z lekką niepełnosprawnością, które pozostają poza rynkiem pracy, a których aktywizacja zawodowa mogłaby poprawić sytuację na rynku pracy, choć wymagałaby od pracodawcy większej elastyczności. Mamy też osoby z niską aktywnością zawodową w grupie osób w wieku 55+. Dodatkowo liczba osób biernych zawodowo powiększyła się w ostatnich 2 latach o grupę ponad 130–140 tys. kobiet, która zrezygnowała z pracy na skutek wdrożenia programu społecznego „Rodzina 500+”. Program ten szczególnie dla kobiet o niskich zarobkach (płaca minimalna) stanowi atrakcyjną finansowo alternatywę dla pozostania na rynku pracy.

Celem artykułu jest przedstawienie sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce w latach 2014-2017 oraz próba wskazania wpływu programu społecznego „Rodzina 500+” na podaż pracy kobiet w Polsce. Dla realizacji celu dokonano przeglądu teorii dotyczących wpływu posiadania dziecka na podaż pracy kobiet. Następnie poddano analizie dane statystyczne opisujące sytuację na rynku pracy w Polsce w latach 2014-2017, ze szczególnym zwróceniem uwagi na sytuację kobiet. W dalszej części opracowania zaprezentowano wyniki badań NBP i BKL dotyczące przyczyn zmniejszania się podaży pracy kobiet oraz wyniki badań IBS prezentujące wpływ programu „Rodzina 500+” na podaż pracy w Polsce. Zaprezentowano też fragment badań własnych przeprowadzonych w powiecie kamiennogórskim w okresie maj-czerwiec 2018 r. wśród kobiet posiadających dzieci do lat 5. W podsumowaniu zawarto wnioski z badań i pożądane rozwiązania.

Autorka do realizacji celu wykorzystwała analizę porównawczą, krytyczną analizę literatury przedmiotu, analizę danych statystycznych, badania ankietowe.

2. Posiadanie dzieci a aktywność zawodowa kobiet w teorii ekonomii

Podaż pracy oznacza liczbę osób, które chcą w danym czasie pracować przy danej stawce płacy. W ujęciu teoretycznym decyzja o ilości świadczonej pracy wyrażonej etatem lub liczbą godzin pracy jest efektem optymalizacji między konsumpcją (efekt dochodowy) a utraconym czasem wolnym (efekt substytucyjny) [Samuelson, Nordhaus 2017]. W gospodarstwie domowym, w którym pojawia się dziecko, optymalne wybory rodziców ulegają zmianie, zarówno w odniesieniu do wydatków, jak i do podaży siły roboczej. Przegląd teorii ekonomicznych pozwoli wyjaśnić, jak zmienia się i od czego zależy podaż pracy kobiet i mężczyzn oraz współczynnik ich udziału w rynku pracy. W przypadku kobiet wyjaśnienia wymaga także kwestia chęci kobiet do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz popytu rodziców na miejsca w instytucjach opieki nad dzieckiem.

Modele neoklasyczne brały pod uwagę tylko zmiany w podziale budżetu gospodarstw domowych. G. Becker w 1965 r. „opiekę nad dzieckiem” rozpatrywał jako dobro produkowane w gospodarstwie domowym, tym samym wychowywanie dziecka traktował jako artykuł rynkowy. Opieka nad dzieckiem kosztuje, w tym sensie, że pochłania czas i pieniądze. Z drugiej strony posiadanie potomstwa stanowi wybór rodziców, którzy uzyskują określony poziom użyteczności w postaci miłości dziecka, przyjemności i satysfakcji z rozwoju dziecka, jego kształcenia i zaspokajania potrzeb materialnych. Rodzice, mając określony czas i dochód, będą więc dokonywać wyborów, czy zapewnią wychowanie większej, czy mniejszej liczbie dzieci. Jeżeli zdecydują się na większą liczbę dzieci, to opieka dostępna dla każdego kolejnego dziecka będzie coraz niższa z uwagi na ograniczone dochody oraz ograniczony czas [Becker 1965].

Wielkość i zakres opieki, na jaki mogą liczyć dzieci, decyduje o tzw. jakości dziecka [Becker 1981], stąd w XXI wieku obserwuje się w wielu krajach Europy, iż rodzice przedkładają „jakość” nad ich ilość. Podkreślić należy, że wyższa „jakość dziecka” wymaga większej ilości towarów rynkowych (np. w zakresie zdrowia, edukacji itp.) i/lub większej ilości czasu poświęconego jednemu dziecku. Becker wykazał, że w przypadku par małżeńskich z jednym dzieckiem kobieta jest bardziej wydajna w zajęciach związanych z prowadzeniem domu niż poza nim i będzie czerpała więcej korzyści z produkcji dóbr i usług w gospodarstwie domowym, gdy tej sferze poświęci więcej czasu. Tym samym specjalizacja w rodzinie umożliwia wymianę handlową. Taką teorię małżeńską określono jako tzw. wzorcowy model transakcyjny [Becker 1981].

Ważnym czynnikiem w analizie wyboru dotyczącego posiadania potomstwa i aktywności zawodowej jest fakt, iż czas i dochody potrzebne do produkcji usługi „opieka nad dzieckiem” mogą być substytucyjne. Można więc zwiększyć czas poświęcany na płatną pracę zawodową i zwiększyć dochody rodziny, korzystając z placówek opieki nad dzieckiem (żłobka, przedszkola) lub też zatrudniając opie-

kunkę do dziecka. Niemniej jednak są to usługi rynkowe, za które należy zapłacić, uszczuplając dochód rodziny. Możliwy jest też inny wariant optymalizacji wyboru, tj. rezygnacja z aktywności zawodowej i samodzielne wykonywanie usługi opieki nad dzieckiem. Takie rozwiązanie zaproponował w 1980 r. R. Gronau, który rozszerzył pierwotny model Beckera. W zmodyfikowanym modelu ekonomii gospodarstwa domowego rozróżniono więc trzy typy wykorzystania czasu: płatną pracę, pracę w gospodarstwie domowym i czas wolny, w którym nie powstają żadne towary rynkowe [Gronau 1980]. Ponadto R. Gronau wskazał, iż poszczególne zachowania mogą się zastępować, tym samym partnerzy mogą:

- oboje pozostać aktywni zawodowo i skorzystać z towarów rynkowych w zakresie opieki nad dzieckiem;
- jedno z nich może wycofać się z rynku pracy i sprawować opiekę nad dzieckiem;
- jedno lub oboje mogą zdecydować się na aktywność zawodową w niepełnym wymiarze czasu pracy i dzielić się opieką nad dzieckiem [Gronau 1980].

W przypadku gdy po urodzeniu dziecka oboje partnerzy pozostają aktywni zawodowo, znacząco zwiększają się wydatki gospodarstwa domowego. Wynika to z jednej strony z zakupów dóbr niezbędnych do wychowania dzieci, ale także z kosztów korzystania ze zorganizowanej opieki nad dziećmi. Niemniej jednak, jak wskazał R. Moffitt, poziom dochodów rodziny będzie wyższy niż wtedy, gdy jedno z rodziców wycofa się z rynku pracy na czas opieki nad małym dzieckiem. Powrót do pracy zawodowej jest często trudny i przy mniejszej płacy [Moffitt 1984]. Wynika to z faktu, iż wycofanie z rynku oznacza deprecjację kapitału ludzkiego nieaktywnego zawodowo rodzica, mimo że w tym czasie inwestuje w kapitał ludzki dziecka. Długookresowe następstwa całkowitego wycofania się z rynku pracy są mniej korzystne niż krótkoterminowe, na co wskazywał Becker w swoim modelu [Becker 1981]. Wnioski te stanowią ważny argument przeciw wydłużaniu urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Ponadto warte uwagi jest skorzystanie z zinstytucjonalizowanej opieki nad dzieckiem, która podnosi jakość kapitału ludzkiego dziecka, nie uszczuplając kapitału ludzkiego rodzica.

Szczególnym przypadkiem są gospodarstwa domowe z jednym rodzicem. Dochód rodziny wypracowuje jeden rodzic i mając do dyspozycji 24-godzinną dobę, musi podzielić czas na płatną pracę, nieodpłatną pracę w gospodarstwie domowym oraz czas wolny. Jeżeli poziom wykształcenia rodzica jest niski, rynek pracy oferuje mu niską płacę, wówczas często dochodzi do rezygnacji z pracy zarobkowej na rzecz opieki nad dzieckiem i wówczas dochód rodziny pochodzi z zasiłku na dziecko oraz świadczeń socjalnych [Moffitt 1984]. Tym samym wzrost aktywności zawodowej nastąpi wówczas, gdy rodzic podejmie pracę przy płacy wyższej niż świadczenia socjalne lub gdy świadczenia socjalne się zmniejszą.

Z kolei przegląd teorii „nowej ekonomii gospodarstwa domowego” pozwala wskazać ważne ramy zachowań gospodarstw domowych współcześnie, tj.:

- Prawdopodobieństwo uczestnictwa w rynku pracy zwiększa się wraz ze wzrostem poziomu płac.

- Im wyższe płace, tym więcej czasu poświęca się na pracę zawodową. Jednak na pewnym poziomie (dochód optymalny) wzrost płac może spowodować efekt spadku podaży pracy, tzw. efekt dochodowy zmiany poziomu płac.
- Jeżeli optymalny podział pracy między partnerami prowadzi do skrajnej specjalizacji, tj. jeden partner poświęca się pracy zawodowej, a drugi – pracy w gospodarstwie domowym, to w długim okresie nastąpi wzrost poziomu płac osoby aktywnej zawodowo i spadek dochodów drugiej osoby, co w rezultacie prowadzi do niepożądanego zależności osoby pozostającej w domu od osoby pracującej zawodowo. Długookresowym skutkiem będą też duże dysproporcje w poziomie przyszłej emerytury, podstawowego zabezpieczenia społecznego na starość.
- Im niższa cena profesjonalnej opieki nad dzieckiem i wyższy jej standard, tym większe prawdopodobieństwo uczestnictwa rodziców w rynku pracy i większa liczba przepracowanych przez nich godzin [Dijkstra, Plantega 2003].

Specjalizacja zalecana dla rodzin z dziećmi w modelu Beckera została podważona przez model podziału pracy w rodzinie N. Ott, wykorzystujący model negocjacyjny oraz model dyskryminacji A. Rosen. Otóż N. Ott zauważyła, że kobieta, chcąc połączyć życie rodzinne z karierą zawodową, dociera do momentu, w którym użytkowanie czasu przez nią i partnera wzajemnie ze sobą kolidują. Jeżeli kobieta zrezygnuje z pracy zarobkowej i specjalizuje się w pracy w gospodarstwie domowym, naraża się na stratę w swoim kapitale ludzkim, dlatego też Ott uważa, iż nie istnieje wspólna funkcja użyteczności gospodarstwa domowego i w rodzinie odbywa się proces negocjacji podziału pracy zależny od siły przetargowej małżonków [Ott 1995].

Dwa kolejne modele, które wpływają na decyzje związane z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego, dotyczą dyskryminacji na rynku pracy. Mechanizm dyskryminacji w modelu A. Rosen polega na tym, że kobiety mają mniej ofert pracy niż mężczyźni, w przeciwieństwie do modelu Beckera, w którym są one gorzej wynagradzane. Przyjmując model Beckera, rezygnacja z rynku pracy przez kobietę ze względu na osiągnięcie przeciętnie niższego poziomu wynagrodzeń oznacza dla rodziny niższe koszty alternatywne aniżeli w przypadku rezygnacji z pracy zawodowej przez mężczyznę. Tym samym uzasadnić można, dlaczego usługi „opieki nad dzieckiem” wykonują kobiety, rezygnując z rynku pracy. W sytuacji wyższych dochodów kobiety w porównaniu z jej partnerem zasadne stanie się jej pozostanie na rynku pracy i rezygnacja (tym samym specjalizacja w pracy w domu) partnera. Model A. Rosen polega zaś na złym doborze pracowników do stanowiska pracy, co obniża wydajność pracy kobiet i zmniejsza ich szansę na rynku pracy [Rosen 1993]. Wykorzystując wnioski z modelu A. Rosen, można zauważyć, iż ze względu na mniejszą liczbę ofert pracy dla kobiet i mniejsze szanse na znalezienie pracy kobiety mogą częściej decydować się na sprawowanie opieki nad dzieckiem i rezygnować z aktywności zawodowej.

Zróźnicowanie podaży pracy wynika również z wieku i cyklu życia człowieka. Relatywnie mniejsza skłonność do podejmowania pracy przez osoby młode wynika

z większej opłacalności inwestowania czasu w zdobywanie i podnoszenie kwalifikacji. Z kolei wysoka aktywność zawodowa osób w wieku 25–44 lat (tzw. *prime-age*) jest przejawem dyskontowania nakładów poniesionych na wykształcenie oraz wydatków związanych z zakładaniem gospodarstwa domowego, posiadania dzieci i akumulacji oszczędności [Gradzewicz i in. 2016].

Omówione powyżej modele ekonomii gospodarstwa domowego pozwalają określić zależności między uczestnictwem kobiet w rynku pracy a obecnością dzieci w gospodarstwie domowym i stanowią niewątpliwie podstawę do współczesnych badań w tym obszarze.

3. Sytuacja na rynku pracy w Polsce w latach 2014-2017

Sytuacja na rynku pracy w Polsce w latach 2014-2017 poprawiła się, co potwierdza część parametrów tego rynku, w tym w szczególności poziom i stopa bezrobocia. Tabela 1 potwierdza, iż w badanym okresie nastąpił:

- wzrost liczby osób posiadających pracę (z 16 mln 17 tys. osób w 2014 r. do 16 mln 405 tys. osób w 2017 r.),
- wzrost współczynnika zatrudnienia ogółem (z 51,7% do 53,7%),
- spadek liczby osób bezrobotnych (z 1 mln 410 tys. osób w 2014 r. do 768 tys. osób w 2017 r.),
- spadek stopy bezrobocia (z 8,1% w 2014 r. do 4,5% w 2017 r.).

Wyniki te wiązać należy z dobrą koniunkturą w gospodarce, wzrostem inwestycji szczególnie w sektorze publicznym, niżem demograficznym w rocznikach wchodzących na rynek pracy i obniżeniem wieku emerytalnego z 67 do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, co sprawiło, że osoby poszukujące pracę szybciej ją znajdowały. W części branż i regionów pod koniec badanego okresu, szczególnie w roku 2017 oraz w roku bieżącym, rynek pracy odnotowuje niedobór pracowników, a luka ta jest wypełniana przez emigrantów zarobkowych, głównie z terenów Europy Wschodniej, przede wszystkim z Ukrainy. GUS sygnalizował, że w 2017 r. pracę w Polsce podjęło legalnie 1,3 mln Ukraińców [*1,3 mln Ukraińców...* 2017].

Jednocześnie jednak na uwagę zasługują inne parametry, tj. liczba osób aktywnych zawodowo, i tutaj po wzroście w latach 2014-2015 w kolejnych latach nastąpił spadek liczby aktywnych zawodowo. W roku 2016 odnotowano spadek liczby osób aktywnych zawodowo o 199 tys. w porównaniu z rokiem 2015, a w roku 2017 kolejny spadek o 112 tys. osób w stosunku do roku 2016. Parametr ten pogarsza demografia – na rynek pracy wchodzi coraz mniej liczne roczniki zasobów pracy, a schodzą z niego (szczególnie po obniżeniu wieku emerytalnego) stosunkowo liczne roczniki zasobów pracy. W efekcie mamy do czynienia z coraz większą luką demograficzną na rynku pracy.

Do tego negatywnie na wielkość zasobów aktywnych zawodowo wpływa emigracja Polaków do innych krajów Unii Europejskiej (wciąż występująca znaczna luka płacowa), ale także uruchomiony 1 kwietnia 2016 r. program społeczny wspar-

cia rodzin posiadających dzieci, tzw. Program 500+, który sprawił, iż część kobiet dotychczas aktywnych zawodowo wycofała się z rynku pracy.

Tabela 1. Sytuacja na rynku pracy w Polsce w latach 2014-2017

Mierniki rynku pracy		2014	2015	2016	2017	2015/14	2016/15	2017/16
Aktywni zawodowo (w tys. osób)	Ogółem	17 372	17 484	17 285	17 173	112	-199	-112
	K*	7 839	7 850	7 731	7 667	11	-119	-64
	M	9 533	9 634	9 554	9 506	101	-80	-48
Współczynnik aktywności zawodowej (%)	Ogółem	56,3	56,5	56,3	56,2	0,2	-0,2	-0,1
	K	48,5	48,6	48,3	48	0,1	-0,3	-0,3
	M	64,7	65	65,1	65,1	0,3	0,1	0
Posiadanie pracy (w tys. osób)	Ogółem	16 017	16 276	16 328	16 405	259	52	77
	K	7 155	7 296	7 293	7 314	138	0	21
	M	8 862	8 983	9 035	9 091	121	52	56
Współczynnik zatrudnienia (%)	Ogółem	51,7	52,6	53,2	53,7	0,9	0,6	0,5
	K	44,3	45,2	45,5	45,8	0,9	0,3	0,3
	M	59,8	60,6	61,6	62,2	0,8	1	0,6
Liczba bezrobotnych (w tys. osób)	Ogółem	1 410	1 208	958	768	-202	-250	-190
	K	684	557	519	415	-127	-38	-104
	M	726	651	439	353	-75	-212	-86
Stopa bezrobocia (%)	Ogółem	8,1	6,9	5,5	4,5	-1,2	-1,4	-1
	K	8,7	7,1	5,7	4,6	-1,6	-1,4	-1,1
	M	7,6	6,8	5,4	4,4	-0,8	-1,4	-1
Liczba biernych zawodowo (w tys. osób)	Ogółem	13 542	13 477	13 140	13 402	-65	-68	-8
	K	8 310	8 295	8 291	8 298	-15	-4	7
	M	5 232	5 182	5 119	5 104	-50	-63	-15

* K – kobiety, M – mężczyźni.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Raport MRPiPS 2017; 2016; 2015; 2014].

Według danych dotyczących aktywności zawodowej kobiet (por. tab. 1) w 2015 r. liczba aktywnych zawodowo kobiet wzrosła o 11 tys. osób, by już na koniec roku 2016 obniżyć się o 119 tys. osób w porównaniu z 2015 r. i w kolejnym 2017 r. znowu obniżyć się o 64 tys. kobiet w porównaniu z 2016 r. Tym samym, porównując początek i koniec okresu badawczego, zasoby aktywnych zawodowo kobiet skurczyły się o 172 tys. osób. W przypadku mężczyzn również odnotowano spadek liczby aktywnych zawodowo osób, niemniej jednak spadek ten był znacząco niższy między rokiem 2014 a 2017 i wyniósł jedynie 27 tys. osób. Spadek liczby osób aktywnych zawodowo widoczny jest też we współczynniku aktywności zawodowej, gdzie w przypadku kobiet współczynnik ten obniżył się o 0,3 pkt proc. między 2016

a 2015 r. oraz kolejne 0,3 pkt proc. między rokiem 2017 i 2016. Warto zauważyć, że współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn nadal jest znacząco różny i niższy w przypadku kobiet. Różnica w aktywności zawodowej z uwagi na płeć pogłębiła się z 16,2 pkt proc. w 2014 r. (współczynnik aktywności zawodowej kobiet wynosił wówczas 48,5%, a mężczyzn 64,7%) do 17,1 pkt proc. w 2017 r. (współczynnik aktywności kobiet 48% i mężczyzn 65,1%).

W badanym okresie odnotowuje się również niższy współczynnik zatrudnienia kobiet niż mężczyzn, tutaj różnica w 2014 r. wynosiła 15,5 pkt proc. na niekorzyść kobiet i wzrosła do 16,4 pkt proc. w 2017 r.

Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia spadały w badanym okresie zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet i tutaj spadek ten był na poziomie zbliżonym, a w 2016 r. wręcz identycznym – stopa bezrobocia kobiet i stopa bezrobocia mężczyzn spadły o 1,4 pkt proc.

Na uwagę zasługuje fakt, iż w całym badanym okresie liczba biernych zawodowo ogółem spadała z 13 mln 542 tys. osób w 2014 r. do 13 mln 402 tys. osób w 2017 roku. Spadek ten wyniósł więc 140 tys. osób. Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy wskazują, iż główną przyczyną bierności zawodowej zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn była emerytura, następnie nauka i różnego rodzaju formy kształcenia uzupełniające kwalifikację, a następnie obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu, opieką nad dzieckiem, chorobą lub niepełnosprawnością, a także zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem pracy [Raport MRPiPS 2014-2017]. Dane te jednak nie pozwalają określić, jaki procent osób stał się bierny zawodowo na skutek poszczególnych przyczyn wskazanych w raporcie, stąd Instytut Badań Strukturalnych przeprowadził badania dotyczące wpływu na podaż pracy programu „Rodzina 500+”, który zdaniem ekspertów rynku pracy zwiększa bierność zawodową kobiet w Polsce.

4. Podaż pracy kobiet w Polsce a Program „Rodzina 500+”

Zjawisko aktywności zawodowej kobiet, jak wykazano w raportach „Bilans Kapitału Ludzkiego” (dalej BKL), jest silnie determinowane przez posiadanie potomstwa.

W badaniu BKL z 2017 r. wśród powodów odejścia z pracy w rozbiciu na płeć i wiek aż 11% badanych kobiet w wieku 18–35 lat (najczęściej wtedy zakładają rodziny i rodzą dzieci) wskazało na konieczność opieki nad dzieckiem. W analogicznej grupie wiekowej mężczyzn powód taki wskazało zaledwie 2,2% badanych mężczyzn. W grupie wiekowej 36–54 lat wciąż jeszcze 2,7% kobiet jako powód rezygnacji z pracy wskazało opiekę nad dzieckiem, podczas gdy w tej samej grupie wiekowej już żaden mężczyzna nie wskazał takiego powodu. Analogiczne wyniki wykazało badanie PARP, w których proszono respondentów o określenie czynników utrudniających podjęcie pracy – tutaj również kobiety w wieku 18–35 lat jako czynnik numer 1, najsilniej wpływający, wskazały opiekę nad dzieckiem [PARP 2017].

Dane te wskazują, iż opieka nad dzieckiem jest istotną determinantą wpływającą na podaż pracy kobiet posiadających dzieci w Polsce. Wskazują jednocześnie, iż nadal mamy do czynienia z nieodpowiednio zabezpieczonymi elementami instytucjonalnej opieki nad dzieckiem do lat 5 (żłobki, przedszkola, klubiki dla dzieci itp.).

Analiza danych statystycznych dotycząca wskaźnika zatrudnienia kobiet w powiązaniu z liczbą posiadanych dzieci (tab. 2) pozwala także dostrzec, iż wskaźnik zatrudnienia kobiet znacząco różni się w zależności od faktu posiadania lub nieposiadania dziecka oraz liczby dzieci.

Tabela 2. Współczynnik zatrudnienia kobiet w wieku 25–49 lat w Polsce w latach 2014-2017 a posiadanie dzieci

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25–49 lat	Rok				Zmiana wskaźnika (punkty procentowe)		
	2014	2015	2016	2017	2015/2014	2016/2015	2017/2016
Posiadających 1 dziecko	74,1	75,8	76,0	75,9	1,7	0,2	-0,1
Posiadających 2 dzieci	69,6	70,1	70,5	70,3	0,5	0,4	-0,2
Posiadających 3 i więcej dzieci	54,0	55,8	51,7	51,8	1,8	-4,1	0,1
Posiadających dzieci w wieku do lat 5	61,8	64,1	63,0	63,4	2,3	-1,1	0,4
Nieposiadających dzieci	77,7	79,2	80,8	82,2	1,5	1,6	1,4

Źródło: <http://strateg.stat.gov.pl/home/strateg/rynekpracy.html>.

Analiza tabeli 2 wskazuje, iż wskaźnik zatrudnienia kobiet nieposiadających dzieci jest znacząco wyższy niż kobiet posiadających dzieci. W 2017 r. wskaźnik ten osiągnął 82,2% dla kobiet nieposiadających dzieci i 63,4% dla kobiet posiadających dzieci w wieku do lat 5. Różnica 18,8 pkt proc. wskazuje na duże zmniejszenie zasobów podaży pracy kobiet wraz z faktem posiadania dziecka do 5. roku życia. W grupie kobiet posiadających 1 dziecko współczynnik ten w 2017 r. był niższy jedynie o 6,3 pkt proc. W przypadku kobiet posiadających dwoje dzieci różnica ta w 2017 r. wzrosła do 11,9 pkt proc. w porównaniu z kobietami nieposiadającymi dzieci. A największa różnica we współczynniku zatrudnienia w 2017 r. notowana była w porównaniu z kobietami posiadającymi 3 i więcej dzieci i stan ten występował we wszystkich badanych latach. Na uwagę zasługuje fakt, iż w latach 2014-2015 współczynniki zatrudnienia kobiet, bez względu na fakt posiadania dzieci i ich liczbę, rosły. Tendencja ta zmieniła się w 2016 r. (w pierwszym roku obowiązywania programu „Rodzina 500+”), gdzie w grupie kobiet posiadających dzieci do lat 5 wskaźnik zatrudnienia zmniejszył się o 1,1 pkt proc. w stosunku do roku 2015,

a w grupie kobiet posiadających 3 i więcej dzieci odnotowano spadek zatrudnienia kobiet aż o 4,1 pkt proc. W przypadku kobiet posiadających jedno i dwoje dzieci współczynniki zatrudnienia kobiet nadal rosły, choć wolniej. Podkreślić należy, iż w przypadku pierwszego dziecka świadczenie 500+ rodzina otrzymuje jedynie w przypadku spełnienia kryterium dochodowego (dochód na jednego członka rodziny nie może przekroczyć 800 zł netto, a w przypadku dziecka niepełnosprawnego kryterium dochodowe wzrasta do 1200 zł netto na członka rodziny). W przypadku kobiet posiadających 2 dzieci współczynnik zatrudnienia w 2017 r. nadal spadał, natomiast nieznacznie wzrósł dla kobiet posiadających 3 i więcej dzieci (przyrost o 0,1 pkt proc.). Poprawił się też współczynnik zatrudnienia kobiet posiadających dziecko do lat 5, co może świadczyć, iż negatywne tendencje rezygnacji z rynku pracy zostały zahamowane.

Wprowadzone w 2016 r. świadczenie znacząco zwiększyło wydatki na politykę rodzinną w Polsce do ponad 3% PKB i objęło ponad 2,7 mln rodzin. Oznacza to 2,5-krotny wzrost liczby rodzin korzystających ze świadczeń rodzinnych w Polsce. Świadczenie „500+” już przed jego wprowadzeniem rodziło wiele emocji wśród ekspertów rynku pracy. Brak uzależnienia jego wypłaty od aktywności zawodowej rodziców niesie bowiem ze sobą ryzyko ograniczania aktywności zawodowej rodziców, w szczególności matek. W efekcie zwiększenia dochodów pozapłacowych rodzin w Polsce po wprowadzeniu programu „Rodzina 500+” finansowa atrakcyjność i potrzeba zatrudnienia maleją. Pojawia się tzw. efekt dochodowy, który może być szczególnie silny wśród rodzin o niskich dochodach, w ich bowiem wypadku dodatkowym czynnikiem zniechęcającym do pracy jest sztywno ustanowiony próg uprawnień do świadczenia na pierwsze dziecko. Pierwsze miesiące funkcjonowania programu pokazały jego ułomności i w lipcu 2017 r. skorygowano zasady przyznawania świadczenia dla rodziców, którzy aby uzyskać świadczenie, rezygnowali z pracy, a następnie zawierali umowy na znacznie niższe kwoty, chcąc spełnić kryteria dochodowe. W wyniku takich zjawisk od lipca 2017 r. nastąpiło wyłączenie stosowania mechanizmu utraty dochodu w przypadku utraty zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w tym pozarolniczej działalności gospodarczej, przez daną osobę oraz ponownego zatrudnienia tej osoby w krótkim odcinku czasu u tego samego pracodawcy, zleceniodawcy lub zamawiającego dzieło, lub ponownego rozpoczęcia pozarolniczej działalności gospodarczej [Ustawa z 7 lipca 2017].

Warto podkreślić, iż badania rynku pracy przeprowadzone przez NBP już w 2016 r. wykazywały, że kobiety rzadziej poszukują pracy i znacznie częściej w porównaniu z mężczyznami pozostają poza rynkiem pracy z powodów rodzinnych. NBP szacował, że ponad 250 tys. kobiet pozostaje poza rynkiem pracy nie z własnego wyboru, a z powodu braku instytucji opiekuńczych w miejscu zamieszkania lub z powodu barier finansowych w dostępie do tego typu usług lub ich jakości. Bariera w dostępie do instytucji opiekuńczych jest relatywnie większym problemem na wsi niż w mieście. Wyniki badań wskazywały jednocześnie, że istotny jest nie tylko wiek dziecka do 6. roku życia. Po rozpoczęciu przez dziecko etapu szkolnego

nadal konieczna jest dostępność rozwiązań zwiększających elastyczność godzinową instytucji opiekuńczych, by pogodzić je z pracą rodziców, w szczególności matek [Gradzewicz i in. 2016].

W badaniach Instytutu Badań Strukturalnych (dalej IBS) z wykorzystaniem Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności za lata 2010-2017 i metodologii „różnicy w różnicach” porównano zmiany w aktywności zawodowej kobiet uprawnionych i nieuprawnionych do świadczenia 500+. Mając na uwadze, że w okresie sprzed 2016 r. trendy te były zbliżone, różnice w zmianach aktywności zawodowej kobiet z dziećmi w stosunku do zmian w aktywności zawodowej kobiet bezdzietnych autorzy badania przypisali wprowadzeniu programu „Rodzina 500+”. W badaniu wzięto pod uwagę kobiety nieposiadające dzieci oraz kobiety posiadające 1 lub 2 dzieci. Wyniki badań wskazują, iż na skutek wprowadzenia świadczenia 500+ aktywność zawodowa kobiet z dziećmi spadła o ok. 2,4 pkt proc. Oznacza to, że w ciągu roku od rozpoczęcia pierwszych wypłat w ramach programu „Rodzina 500+” (tj. od 1 kwietnia 2016 r. do 1 kwietnia 2017 r.) ok. 91 tys. do 103 tys. kobiet wycofało się w jego konsekwencji z rynku pracy (zrezygnowało z zatrudnienia lub z poszukiwania pracy). W kolejnych miesiącach 2017 i 2018 r. z pracy zrezygnowało ok. 40–45 tys. kobiet. W początkowym etapie (rok 2016) efekt był silniejszy wśród kobiet żyjących z małżonkami/partnerami, w 2017 r. zaś ujawnił się także wśród samodzielnych matek. Najwyższa dezaktywacja kobiet z dziećmi nastąpiła w miastach od 20 do 100 tys. mieszkańców, wśród kobiet z niskim wykształceniem oraz matek dzieci w wieku 7–12 lat. Spadek zatrudnienia odnotowano nie tylko wśród kobiet w związkach, ale także wśród samotnych matek. Model wykorzystany w badaniu wykazuje, iż wskaźnik zatrudnienia kobiet z dziećmi mógłby być nawet o 2–3 pkt proc. wyższy, gdyby nie program „500+” [Magda i in. 2018].

Łącząc wyniki obu badań, tj. badania NBP (przed wprowadzeniem programu 500+), gdzie szacowano, iż ponad 250 tys. kobiet jest biernych zawodowo z uwagi na brak instytucji opiekuńczych, oraz badań IBS (po wprowadzeniu programu 500+), gdzie wskazano kolejne wyjścia z rynku pracy, można zauważyć, iż mamy do czynienia z pogłębiającym się zjawiskiem zmniejszania podaży pracy kobiet z powodów rodzinno-opiekuńczych.

Celem pogłębienia wiedzy nt. przyczyn rezygnacji z pracy przez kobiety posiadające dzieci do lat 5, autorka w okresie od 3 maja 2018 do 30 czerwca 2018 r. przeprowadziła badania ankietowe wśród kobiet-matek mieszkujących na terenie powiatu kamiennogórskiego, w województwie dolnośląskim. W badaniu udział wzięło 320 kobiet posiadających dzieci od 0 do lat 5. W grupie osób badanych 38% kobiet posiadało wykształcenie wyższe, 21% wykształcenie średnie, 34% wykształcenie zasadnicze zawodowe, 7% wykształcenie podstawowe. Ponadto w grupie badanych kobiet 68% zamieszkuje w mieście, 32% zaś kobiet zamieszkuje na wsi na terenie powiatu.

Badania wśród kobiet w powiecie kamiennogórskim wykazały, iż 53% matek dzieci do lat 5 pozostaje z nimi w domu (na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub wykorzystując urlop wypoczynkowy po macierzyńskim) z powodu

braku możliwości zapewnienia opieki instytucjonalnej i braku możliwości łączenia życia zawodowego z rodzinnym (podejście pracodawcy, np. sztywne godziny pracy, konieczność wyjazdów w delegacje itp.). Do pracy zarobkowej po urlopie macierzyńskim lub rocznym urlopie rodzicielskim wróciło 28% z nich (głównie kobiety z wyższym wykształceniem), podając jako powód obawę przed koniecznością uaktualnienia kwalifikacji zawodowych przy dłuższym wyjściu z rynku pracy. 11% badanych kobiet nie pracuje zawodowo, głównie z powodu kontynuacji nauki. 8% matek nie zamierza w ogóle wracać do pracy, wskazując na wysokie zarobki męża. Wśród kobiet, które pozostają poza rynkiem pracy i samodzielnie opiekują się dziećmi, na pytanie „Czy świadczenie 500+ miało wpływ na pozostanie poza rynkiem pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego?” pozytywnie odpowiedziało 71% badanych kobiet, a 29% kobiet odpowiedziało, iż świadczenie to nie miało wpływu na podjęcie decyzji. Z uwagi na ograniczenia artykułu szczegółowe wyniki badań przeprowadzonych w powiecie będą zaprezentowane w odrębnym opracowaniu, niemniej jednak świadczenie rodzinne w ramach programu 500+ oraz problem zapewnienia opieki nad dzieckiem stanowią niezwykle ważne czynniki wpływające na podaż pracy kobiet w Polsce.

5. Zakończenie

Malejące zasoby pracy to wyzwanie, z którym w najbliższych latach zmagać się będą pracodawcy w Polsce, ale też i rząd chcący utrzymać wysokie tempo wzrostu gospodarczego. Przeprowadzone analizy jednoznacznie wskazują, iż na podaż pracy kobiet w Polsce bardzo istotny wpływ ma posiadanie dziecka, szczególnie w wieku do lat 5. Badania IBS wykazały, iż na skutek wprowadzenia świadczenia 500+ aktywność zawodowa kobiet z dziećmi spadła o ok. 2,4 pkt proc. Pozostałe badania NBP, BKL oraz badania własne autorki wykazują, iż kobiety wciąż muszą dokonywać wyboru „opieka nad dzieckiem czy praca?”. Często zaś tego wyboru wręcz nie ma i wówczas jedynym rozwiązaniem staje się wycofanie z rynku pracy. Problem ten jest szczególnie dotkliwy na wsiach i w mniejszych miejscowościach, gdzie wciąż duży problem stanowi dostępność oraz jakość instytucjonalnych placówek opieki nad dziećmi. Również relacja płac uzyskiwanych przez kobiety do świadczeń otrzymywanych w ramach programu „Rodzina 500+” powoduje, że kobiety o niskim wykształceniu, o umiejętnościach i kwalifikacjach łatwych do zastąpienia nie mają motywacji do pozostania na rynku pracy. Wzrost wynagrodzeń w Polsce jest nierównomierny i zależy od branży oraz województw, a nawet miejscowości, w efekcie trudno będzie o ponowną aktywizację zawodową kobiet przy braku wzrostu płac za pracę, którą świadczą.

W obliczu negatywnych tendencji demograficznych i spadku podaży pracy kobiet zdaniem autorki wdrożyć należy aktywne programy łagodzące konflikt rodzina – praca, tak by nie dochodziło do dyskryminacji opisanej w modelu A. Rosena. Negatywnym skutkiem tego modelu jest coraz niższa aktywność zawodowa kobiet posiadających większą liczbę dzieci. Niezwykle ważne jest też niwelowanie problemu

opieki nad dzieckiem, jak bowiem wykazują różnorakie badania, jest to czynnik silnie oddziałujący negatywnie na zatrudnienie kobiet. Szczególnie ważne wydaje się więc ułatwienie kobietom powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka, co w obliczu silnej zależności między dzietnością a zatrudnieniem kobiet stanowić powinno istotny instrument współczesnej polityki prorodzinnej. Program „Rodzina 500+”, którego celem jest zwiększenie dzietności oraz zmniejszenie obszarów ubóstwa, nie powinien co do zasady negatywnie wpływać na dalszy spadek podaży pracy kobiet na rynku pracy. Dalsze utrzymywanie się negatywnych tendencji powiększania przez kobiety posiadające dzieci zasobów osób biernych zawodowo spowoduje, iż polska gospodarka będzie się musiała zmierzyć z jeszcze większą luką demograficzną na rynku pracy, a także luką w systemie emerytalnym.

Literatura

- 1,3 mln Ukraińców to za mało. Polska potrzebuje jeszcze 5 mln pracowników*, <http://forsal.pl/artykuly/1025184,ukraincy-w-polsce-praca-dla-ukraincow-1-3-mln-ukraincow-to-za-malo.html>.
- Becker G., 1965, *A theory of the allocation of time*, Economic Journal, vol. 75(299).
- Becker. G., 1981, *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Dijkstra G.A., Plantega J., 2003, *Ekonomia i płęć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Gronau R., 1980, *Home production, a forgotten industry*, The Review of Economics and Statistics, vol. 62(3).
- Gradzewicz M., Sączuk K., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszzyński R., 2016, *Badania ankietowe rynku pracy*, Raport NBP, Warszawa.
- Magda I., Kiełczewska A., Brandt N., 2018. *The “Family 500+” child allowance and female labour supply in Poland*, IBS Working Paper 01/2018, http://ibs.org.pl/app/uploads/2018/03/IBS_Working_Paper_01_2018.pdf.
- Moffitt R., 1984, *Profiles of fertility, labour supply and wages of married women: a complete life cycle model*, Review of Economic Studies, vol. 51(2).
- Ott N., 1995, *Fertility and division of work in the family*, [w:] *Out of Margin: Feminis Perspectives on Economics*, eds. E. Kuiper, J. Sap, Routledge, London-New York..
- PARP Bilans Kapitału Ludzkiego, 2017, https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/bk1%202017%20raport%20ludno.pdf.
- Raport MPiPS, 2014, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2014 roku*, Departament Rynku Pracy MPiPS, Warszawa.
- Raport MPiPS, 2015, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2015 roku*, Departament Rynku Pracy MPiPS, Warszawa.
- Raport MRPiPS, 2016, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2016 roku*, Departament Rynku Pracy MRPiPS, Warszawa.
- Raport MRPiPS, 2017, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2017 roku*, Departament Rynku Pracy MRPiPS, Warszawa.
- Rosen A., 1993, *An Equilibrium Search, Matching Model of Discrimination*, Trade Union Institute for Economic Research, FIEF, Stockholm.
- Samuelson P.A., Nordhaus W.D., 2017, *Ekonomia*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWE, Warszawa.
- Ustawa z dnia 7 lipca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z systemami wsparcia rodzin, Dz.U., 2017, poz. 1428.