

Paweł Wullert

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Zarządzania, Katedra Zarządzania
i Analizy Zasobów Przedsiębiorstwa
pawel.wullert@ue.poznan.pl

WSPARCIE MATEK NA POLSKIM RYNKU PRACY PO PRZERWIE ZWIĄZANEJ Z URODZENIEM DZIECKA Z PERSPEKTYWY SAMORZĄDU LOKALNEGO

Streszczenie: Niezależnie od aktualnie poruszanych tematów w debacie publicznej czy poglądów politycznych nie podlega dyskusji, że sytuacja demograficzna jest jednym z najpoważniejszych problemów kraju. Nasilenie negatywnych trendów powodujących starzenie się społeczeństwa w pełni uprawnia do wdrażania kolejnych elementów polityki prorodzinnej. Mimo że predysponowane do tego są władze krajowe, powaga problemu pozwala twierdzić, że również samorząd terytorialny może tutaj odegrać pewną rolę. Celem artykułu jest diagnoza obecnie stosowanych rozwiązań polityki prorodzinnej mającej na celu poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy. W wyniku analizy wielu podejmowanych działań wskazano inne, dotychczas niestosowane. Próby zmiany stereotypowego podejścia powinny być kontynuowane, gdyż kobiety mimo wielu zalet często przegrywają z mężczyznami już na etapie rekrutacji. Prawdopodobieństwo utraty pracownika z powodu powiększenia przez niego rodziny często bywa dla pracodawcy problemem.

Słowa kluczowe: sytuacja kobiet matek, rynek pracy, polityka prorodzinna, samorząd lokalny, pomoc *de minimis*.

Klasyfikacja JEL: J1, J7.

**SUPPORT FOR MOTHERS IN THE POLISH
LABOUR MARKET AFTER A BREAK
CONNECTED WITH GIVING BIRTH TO A CHILD
FROM THE PERSPECTIVE OF LOCAL GOVERNMENT**

Abstract: Regardless of the current topics of public debate or political viewpoints, it is indisputable that the demographic situation is one of the most important problems that the country faces. The intensification of the negative trends resulting from an ageing society necessitates the implementation of further family-friendly measures. Although this is predominantly the responsibility of the central government, the significance of the problem means that local governments have a role to play as well. The aim of this paper is to evaluate the present family-friendly policy solutions which aim at improving the situation of women in the labour market. An analysis of the range of currently used measures is the basis for indicating new solutions. It is important that attempts at changing stereotypical attitudes should be continued because women, despite having numerous advantages, often lose out to men beginning at the stage of recruitment. Encouraging employers to employ young mothers is a necessary step in the right direction.

Keywords: situation of women/mothers, labour market, family-friendly policies, local government, *de minimis* help.

Wstęp

Trudno nie zgodzić się ze stwierdzeniem, że jednym z głównych problemów współczesnej Polski jest zła sytuacja demograficzna i jej negatywne tendencje. Analizując dane zawarte w publikowanym przez Główny Urząd Statystyczny Roczniku demograficznym [GUS 2013], łatwo sytuację tę opisać obrazowo liczbami i wskaźnikami. Współczynnik dzietności za rok 2012 wynosi 1,299, co oznacza, że 10 kobiet w wieku rozrodczym (15–49) rodzi średnio zaledwie 13 dzieci. Nie może tu być mowy o zastępowalności pokoleń, której graniczną wartość określa współczynnik dzietności równy 2,1 [Wrona 2009].

Ten sam Rocznik demograficzny [GUS 2013] wskazuje, że rok 2012 zakończył się dodatnim przyrostem naturalnym, jednak na poziomie ledwie 1,5 tysiąca w skali kraju (= 386,3 tys. urodzeń – 384,8 tys. zgonów). Dodając do tego ujemne saldo migracji na poziomie 6,6 tysiąca osób, widać wyraźnie, że populacja Polski kurczy się. Szacuje się, że w ciągu nadchodzących 20 lat liczba ludności spadnie poniżej 36 mln, a w roku 2060 do 32 mln [SAO 2014].

Jednocześnie będzie wzrastał udział emerytów – z dzisiejszych 18,4% całej populacji, poprzez 22,4% w roku 2035, aż do 32,3% w 2060 roku [Kostrzewski i Miączyński 2014]. I choć te problemy nie dotyczą tylko Polski, to wymagane są działania mające na celu ograniczenie negatywnych skutków opisywanych zjawisk. Jak podają eksperci Deloitte, już dziś kraje Unii Europejskiej wydają 17% PKB na emerytury i opiekę zdrowotną [Baranowska-Skimina 2011, 2012]. Jeśli trendy nie zostaną zahamowane, dojdzie do sytuacji, w której świadczeń rzeszy emerytów nie będzie z czego finansować. Istnieje więc pilna potrzeba, by zachęcać kobiety i pary do posiadania dzieci, a jednocześnie umożliwić kobietom szybki powrót do aktywności zawodowej. Tymczasem w Polsce problem ten został zauważony i nagłośniony stosunkowo niedawno, a dopiero druga połowa lat 90. przyniosła pierwsze programy na szczeblu rządowym zwalczania problemów demograficznych kraju [Balcerzak-Paradowska 2010].

1. Matki na rynku pracy

Należy mieć na uwadze, że w porównaniu z krajami unijnymi, w Polsce pracuje stosunkowo niewiele kobiet mających małe dzieci (tj. dzieci, które nie ukończyły 5. roku życia). Odsetek zatrudnienia takich matek należy do najniższych w UE, a najgorszą sytuację mają kobiety o niskim bądź średnim poziomie wykształcenia [*Aktywizacja zawodowa* 2013]. Zawodowa bierność przypada głównie na wiek 25–34 lat, a głównie w tym okresie mają miejsce punkty zwrotne w karierze zawodowej. Stąd też przerwa staje się trudna do nadrobienia – zwłaszcza mając na uwadze zabierające dużo czasu obowiązki opiekunów wobec małego dziecka [Kotowska 2009]. Jednak odwlekanie w czasie decyzji o posiadaniu potomstwa może się przyczynić do poważnych problemów społecznych, które będą miały charakter długookresowy [Auleytner 2007]. Bardziej rozwinięte od Polski kraje skandynawskie oraz państwa Beneluksu udowadniają, że poziom dietywności oraz aktywność zawodowa kobiet i młodych matek mogą iść w parze i osiągać zadowalające pułapy.

W wyniku kilkuletniego negatywnego trendu w Polsce na koniec 2012 roku zarejestrowanych jako bezrobotne było 226 tys. matek, które nie wróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Skala zjawiska z jednej strony oznaczać może trudniejszy powrót młodych matek na rynek pracy, z drugiej zaś może stać się dodatkową motywacją dla dyskryminowanych kobiet do znalezienia zatrudnienia [*Aktywizacja zawodowa* 2013]. O tym, jak istotna jest aktywność zawodowa kobiet, przekonują eksperci Organizacji

Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), którzy wspominają o konieczności reform mających na celu jej zwiększanie [Gadomski 2014].

Praca jest ważnym elementem w życiu kobiet i nawet dłuższa przerwa w jej wykonywaniu nie zmienia w znaczący sposób ich podejścia do zasadności podejmowania pracy. Poza aspektem finansowym istotną rolę odgrywają też kwestie społeczne (interakcje z innymi osobami) czy psychologiczne (poczucie własnej wartości, psychiczny komfort, osobisty rozwój). Pełnienie funkcji matki (obecne bądź prawdopodobne) stanowi jednak największą barierę w życiu zawodowym. Podkreślenia wymaga to, że matka powracająca na rynek pracy po urodzeniu dziecka ma wiele zalet. Staje się bardziej odpowiedzialna, pracuje sumienniej, lepiej radzi sobie przy tym ze stresem. Z powodu powiększenia rodziny kobieta zyskuje pewną stabilność emocjonalną, jest bardziej cierpliwa i lepiej organizuje czas. Poza tym często bywa też mniej wymagająca i przyjmuje wskazane warunki pracy. Z innej strony praca schodzi jednak wówczas na nieco dalszy plan, będąc przesłoniętą przez dziecko i rodzinę. Kobieta częściej nie pojawia się w pracy i staje się jednocześnie mniej dyspozycyjna.

Bycie matką oddziałuje negatywnie na postrzeganie kobiet przez pracodawców. Jest to niekiedy efektem utrwalonych stereotypów, które umiejscawiają matkę w roli niesolidnego pracownika, którego pochłaniają głównie sprawy związane z dzieckiem, rodziną i domem. Kobiety same niekiedy – tkwiąc w przekonaniu, że tylko one jako matki zapewniają dzieciom najlepszą opiekę – pozbawiają mężczyzn możliwości sprawowania przezeń „pełnoetatowej” roli ojców [Czernecka, Dzwonkowska-Godula i Woszczyk 2009]. Powrót do pracy po przerwie przysparza kobietom pewnych problemów [Ćwiek 2012]. Wiedza o istnieniu owych trudności, a także ewentualnych rozwiązaniach, nie należy do powszechnych, niestety także u samych kobiet.

Przyczyn sytuacji matek oraz nierówności kobiet względem mężczyzn na rynku pracy należy się doszukiwać zarówno w problemach o charakterze zewnętrznym, jak i wewnętrznym [*Mama wraca do pracy* 2013]. Problemy zewnętrzne to w pierwszej kolejności zakorzenienie tradycyjnego modelu rodziny. Sprawia to, że już samo posiadanie dziecka dyskryminuje kobiety, przez co stają się one mniej aktywne, mniej zarabiające i w oczach innych mniej efektywne. Kobiety częstokroć wskazują, że mają poczucie, iż są traktowane gorzej aniżeli mężczyźni [InterActive 2010]. Poza tym niski jest także poziom wiedzy o prawach pracowniczych czy przepisach kodeksu pracy, jak również o elastycznych formach zatrudnienia, które zwyczajnie nie są postrzegane jako realna alternatywa wspierająca zabezpieczenie interesów rodziny i pracodawcy.

Problemy wewnętrzne to przede wszystkim utrata kontaktu z rynkiem pracy, co skutkuje mniejszą pewnością siebie. Pauza w wykonywaniu pracy negatywnie odbija się u kobiet na poczuciu własnej wartości, przez co zanika ich aktywność [Zawodowa rola kobiet 2011]. Pogodzenie obowiązków zaczyna się wydawać nierealne, a u kobiety wzrasta poczucie niesprawiedliwości. Zrezygnowana staje się wówczas w swoich oczach ofiarą. Sytuację dodatkowo komplikuje brak elementów partnerstwa w relacjach [Problem godzenia 2012].

Istotnymi czynnikami, które stymulują zawodową aktywność oraz zatrudnianie matek, są:

- elastyczność form pracy, organizacji czasu pracy oraz możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin przy proporcjonalnym wynagrodzeniu,
- dostępność niewygórowanych cenowo opiekuńczych usług dla dzieci,
- kampanie szerzące wiedzę na temat praw na rynku pracy kobiet oraz mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem rodzicielskich obowiązków matki i ojca [Aktywizacja zawodowa 2013].

Ze względu na nieznaną przepisy prawnych skutkującą niekiedy naruszeniami, konieczne jest przybliżanie zapisów – głównie kodeksu pracy, ale i kodeksu cywilnego. Edukowani powinni być i kobiety, i pracodawcy, zwłaszcza reprezentujący mniej przyjazny sektor prywatny. Choć dyskryminacja już na etapie rekrutacji jest częstym zjawiskiem, to jednak za jedną z jego przyczyn należy uznać postawę samych kobiet. Często nieuzasadnione zwolnienia lekarskie w trakcie ciąży lub choroby dziecka narażają na szwank opinię kobiet, które bywają postrzegane jako problematyczni pracownicy, nadmiernie wykorzystujący swoje przywileje. Istnieje więc potrzeba, ażeby uświadamiać równolegle kobiety i pracodawców, propagując ideę pracownic matek [Czernecka, Dzwonkowska-Godula i Woszczyk 2009].

2. Działania wspierające

Dziecko oznacza ogromne zmiany, które dotyczą zarówno płaszczyzny rodzinnej, jak również zawodowej. Już z tytułu bycia w ciąży kobieta może liczyć na pewne udogodnienia czy przywileje, które reguluje kodeks pracy. Poza oczywistą ochroną przed pracami mogącymi rzutować na stan zdrowia ciężarna kobieta nie może pracować w godzinach nadliczbowych ani w nocy, ani być oddelegowana. Jeśli natomiast zlecone przez lekarza odpowiednie badania nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, pracodawca musi wyrazić zgodę na ich przeprowadzenie, przy jednoczesnym zapewnieniu

pełnego wynagrodzenia. W razie braku możliwości wykonywania bieżących zadań kobiecie trzeba zapewnić pracę mniej uciążliwą, na innym stanowisku, ale o niezmiennym wynagrodzeniu i z możliwością powrotu na poprzednie stanowisko po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Pracownicy w ciąży nie można także wypowiedzieć umowy o pracę, a w określonych przypadkach prawo nakazuje nawet przedłużenie obowiązującej aż do dnia porodu.

Po urodzeniu dziecka kobiecie przysługuje określony wymiar urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Ich wymiar jest uzależniony od liczby urodzonych dzieci – przy jednym dziecku jest to odpowiednio 20 tygodni urlopu macierzyńskiego i 6 tygodni urlopu dodatkowego. Przysługujący zasiłek w wysokości 100% wynagrodzenia przez cały okres wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Po urlopie macierzyńskim istnieje możliwość skorzystania z 26-tygodniowego urlopu rodzicielskiego, w trakcie którego ZUS wypłaca 60% wynagrodzenia. W przypadku jednak podjęcia decyzji o zamiarze skorzystania z 52 tygodni, wyżej wspomniana dysproporcja zostaje zastąpiona zasiłkiem w wysokości 80% wynagrodzenia przez pełny okres. Matka pracująca w wymiarze ponad 4 godzin dziennie ma prawo do skorzystania z przerw na karmienie, których pula zwiększa się w zależności od wymiaru godzin na dobę oraz liczby dzieci. Przy co najmniej 6 godzinach dziennie i jednym dziecku kobiecie przysługują dwie półgodzinne przerwy. Poza tym przywilejem jest możliwość skorzystania rocznie z dwóch pełnopłatnych dni z przeznaczeniem na opiekę. Kodeks pracy od 2011 roku daje też możliwość skorzystania z pełnopłatnego urlopu ojcowskiego. Obecnie jego wymiar wynosi dwa tygodnie i można go wykorzystać do skończenia przez dziecko roku.

Kolejnym przywilejem związanym z urodzeniem dziecka jest urlop wychowawczy. Aż do ukończenia przez dziecko 5. roku życia istnieje możliwość trzyletniej opieki osobistej nad dzieckiem. Nie jest to jednak okres płatny. W tym czasie umowa o pracę rodzica nie może ulec rozwiązaniu. Podobny efekt ochronny można uzyskać za pomocą obniżenia godzinowego wymiaru pracy w zastępstwie za urlop wychowawczy. W takim wypadku przez rok nie można z pracownikiem rozwiązać umowy o pracę.

Działania mające na celu zachęcenie do posiadania potomstwa określa się mianem polityki prorodzinnej. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), obecnie 71% Polaków widzi potrzebę prowadzenia takiej polityki przez państwo. Ponadto odsetek ten na przestrzeni lat systematycznie wzrastał [*Polityka prorodzinna* 2013]. W skład polityki prorodzinnej wchodzi wiele elementów, między innymi:

- nieodpłatna opieka zdrowotna dla matek oraz dzieci,
- urlopy związane z rodzicielstwem,

- finansowe wsparcie powiązane z urodzeniem (w tym tzw. becikowe), a także wychowywaniem dziecka,
- preferencyjne kredyty na zakup lokum dla młodych małżeństw, jak również pomoc w ich spłacie,
- dodatki mieszkaniowe dla rodzin z dziećmi,
- zasiłki rodzinne, dodatki na opiekę,
- ulgi podatkowe na dzieci, a także ulgi podwyższone przy większej liczbie dzieci (np. od trzeciego dziecka),
- dostęp do tanich żłobków oraz przedszkoli,
- tanie lub bezpłatne szkolne podręczniki,
- ciepły posiłek dla każdego dziecka w szkole,
- zasiłek dla dzieci rozpoczynających nowy rok szkolny,
- stypendia dla zdolnych uczniów,
- zniżka na publiczną komunikację zbiorową dla dzieci,
- oferowanie rodzicom elastycznych godzin pracy lub formuły telepracy,
- dni wolne w wypadku nie pójścia dziecka do przedszkola albo szkoły,
- stabilizacja finansowa ludzi młodych (etat zamiast umów cywilnoprawnych),
- promocja i opieka nad rodzinami wielodzietnymi [*Wybrane zagadnienia polityki prorodzinnej* 2013].

Przeprowadzono badania, w których pytano respondentów o formy wsparcia ich zdaniem najbardziej zachęcające do posiadania potomstwa. Wyniki zostały przedstawione w tabeli 1. Uczestnicy badania mieli możliwość wskazania kilku odpowiedzi, stąd też procenty nie sumują się do 100.

Powszechnie znane jest stanowisko na temat polityki prorodzinnej, że powinna być ona wyznaczana na centralnym szczeblu państwa. Podkreślają to zarówno eksperci, jak i samorządowcy, czego przykładem mogą być opinie wyrażane podczas panelu pt. „Koordynacja polityki rodzinnej w Polsce”, który 11 marca 2014 roku z inicjatywy Najwyższej Izby Kontroli odbył się w stolicy. Jak jednak zauważono, samorząd jako jeden z głównych wykonawców prorodzinnej polityki staje się jednocześnie jej bardzo istotnym podmiotem. To tutaj bowiem gros problemów jest najbardziej widoczne [Śmiarowski 2014].

Faktem jest, że samorządy już teraz próbują wspierać rodziny, podejmując pewne działania. Warto zauważyć, że mają ku temu pewne narzędzia, zważywszy na to, że po ich stronie leży spora część odpowiedzialności za lokalny system szkół, przedszkoli czy żłobków. W gestii jednostek samorządu terytorialnego są także obiekty związane ze sferą sportowo-rekreacyjną oraz kulturalną, jak również systemy transportu zbiorowego czy też gospodarki odpadami. Samorządy mogą również udzielać bezpośredniej pomocy

Tabela 1. Najbardziej zachęcające formy wsparcia rodzin wg badania CBOS-u

Forma wsparcia (możliwe odpowiedzi)	Procent wskazań
Dwunastomiesięczne urlopy rodzicielskie	49
Ulgi podatkowe dla rodziców	46
Wsparcie młodych małżeństw w pozyskaniu mieszkania (dostępne oraz tanie kredyty)	44
Pomoc matkom w powrocie lub znalezieniu nowej pracy	34
Niższe koszty przedszkolnej opieki w publicznych placówkach	25
Pensja od państwa dla kobiet niepracujących, które wychowują dzieci	22
Większa liczba żłobków oraz przedszkoli	21
Duże wsparcie dla rodzin w trudnej sytuacji materialnej	19
Podwyższenie limitu dochodowego uprawniającego do otrzymania zasiłków rodzinnych	17
Możliwości elastycznego czasu pracy dla rodziców	17
Zasiłki jednorazowe po urodzeniu dziecka (tzw. becikowe)	14
Finansowe wsparcie zatrudniania niani (opłacenie składek ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego)	12
Łatwiejsze zakładanie żłobków oraz stworzenie instytucji klubów dziecięcych i dziennego opiekuna	8
Dłuższy czas pracy żłobków, przedszkoli, szkolnych świetlic	8
Możliwość korzystania z urlopów rodzicielskich (płatnych) przez babcie oraz dziadków	6
Inne	2
Żadne (polityka prorodzinna nie implikuje decyzji o posiadaniu dziecka)	2
Trudno powiedzieć	3

Źródło: [Polityka prorodzinna 2013].

finansowej. Wszystko to sprawiło, że w obliczu demograficznych problemów, których jedną z ofiar są i będą samorządy, zrodził się pomysł wprowadzania kart dużej rodziny czy wypłacania tzw. samorządowego becikowego, które w nielicznych samorządach funkcjonuje równoległe do świadczenia wypłacanego przez państwo.

Karta Dużej Rodziny, jak sama nazwa wskazuje, to sposób na promowanie rodzin, zwłaszcza wielodzietnych, i wsparcie ich członków, a w szczególności szans dorastających i wychowujących się w nich dzieci i młodzieży. Wbrew nazwie, beneficjentami karty są niekoniecznie wyłącznie rodziny wielodzietne. Adresatami mogą być wszystkie rodziny z progresywnie określonymi benefitami w zależności od liczby dzieci. Ze względu na to, że sytuacja materialna nie jest kryterium jej otrzymania – nie można tu mówić o polityce socjalnej, a o prorodzinnej. Należy zauważyć, że Karta Dużej Rodziny jest dla rodzin

opłacalna, gdyż obniża koszty ich funkcjonowania. Zawiera pakiet różnego rodzaju ulg oraz zniżek, które między innymi zachęcają do spędzania wolnego czasu w sposób aktywny. Szeroka i przystępniejsza cenowo oferta dotycząca rozrywki, rekreacji, sportu czy kultury wpływa również na integrację zarówno wewnątrz rodziny, jak i środowiska. Karta wiąże się także z profitami dla komercyjnych podmiotów, które występują w roli partnerów projektu, ale i dla samorządu. Na koszt utrzymania obiektów wpływają pewne stałe koszty, niezależnie od liczby korzystających z nich (np. koszty podgrzewania wody na pływalni czy karmienia zwierząt w zoo). Obniżenie cen biletów dla rodzin pozwala częściej korzystać z obiektów, a to jednocześnie zwiększa – ze względu na wzrost liczby klientów – wpływy do samorządowej kasy. Zaangażowane tam prywatne podmioty również per saldo zyskają na szerszym strumieniu klientów, który zakupi więcej produktów czy też skorzysta z większej liczby usług. Karta Dużej Rodziny ma także w dużej mierze znaczenie wizerunkowe. Może zachęcać do powiększania rodziny czy decyzji o osiedleniu w miejscu przyjaznym rodzinom. Wiąże się to ze zwiększeniem liczby mieszkańców, a to z kolei nie pozostaje bez wpływu na lokalny budżet, zwiększając jego rozmiary za sprawą uiszczania odpowiednich podatków [*Jak wprowadzić Kartę Dużej Rodziny* 2013].

3. *De minimis* jako alternatywa

Nie podlega dyskusji to, że ograniczenia prawne predestynują do wykazywania inicjatywy głównie władze szczebla krajowego. Jednak po zapoznaniu się i choćby pobieżnej analizie katalogu działań wspierających – także tych podejmowanych przez samorządy – nietrudno odnieść wrażenie, że istnieje jeszcze duże pole do wdrażania kolejnych rodzajów pomocy. Obecnie oferowana pomoc jest wycelowana głównie w moment samego urodzenia („becikowe”) lub czas następujący po nim, a poniekąd pomija czas przed zajściem w ciążę, czas decyzji o powiększeniu rodziny.

Wszelkiego rodzaju akcje czy programy edukacyjne, również z udziałem niezależnych organizacji, należy uznać za podejmowanie walki z niekorzystnymi stereotypami (utrudniającymi kobiecie życie zawodowe), jednak w całym systemie nieco niedoceniana wydaje się rola pracodawców, którzy są przecież niesłyszany istotnym podmiotem z perspektywy pracownicy – potencjalnej czy rzeczywistej matki. W przekonaniu o tym, że wspieranie pracodawców jest przedmiotowe, niejako utwierdzają pomysły rządowe. Ze składanych

w 2012 roku zapowiedzi wynikało, że przedsiębiorcy dający pracę młodemu rodzicowi będą mogli liczyć na około 500-złotowe dofinansowanie jego wynagrodzenia przez okres 18 miesięcy. Półtoraroczna pomoc w łącznej wysokości rzędu 9000 zł miałyby na celu ułatwić powrót na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka [INFOR 2012].

Wdrożenie wspomnianych wyżej propozycji planowane było na rok 2014, jednak do tej pory nie weszły w życie. Rola pracodawcy jest nadal niedoceniana i trudno mówić, by był on postrzegany w sposób partnerski. Choć w teorii, w świetle mechanizmów wprowadzonych przez kodeks pracy, nie ponosi on finansowych strat, to nie sposób nie zauważyć, że owe mechanizmy funkcjonują w formie przepisów imperatywnych. Zrozumiałe jest skupianie sporej uwagi przede wszystkim na korzyściach pracownic jako adresatek podejmowanych działań, jednak wprowadzenie elementu zachęty dla pracodawców również wydaje się warte rozważenia, z korzyścią dla kobiet. Dla pracodawcy, niestety, często już samo prawdopodobieństwo przerwy w wykonywanej pracy jest uznawane za problem, co nie sprzyja podejmowaniu pozytywnych decyzji rekrutacyjnych na rzecz młodych kobiet. Objawia się to w trudniejszej sytuacji kobiet na rynku pracy oraz w kończeniu współpracy w momencie ustania prawnej ochrony rozwiązania umowy, często niezależnie od nastawienia i postawy kobiety.

Do pewnych praktyk można doprowadzić, stosując odpowiednie kroki prawne (tak jak ma to miejsce obecnie), ale można też próbować wprowadzać formy zachęt w stosunku do pracodawców. Dzięki nim decyzje co do dalszej współpracy pracownic bądź jej zakończenia najprawdopodobniej byłyby podejmowane indywidualnie. Mogłoby to ograniczyć sytuację, w której kobieta czerpie określone korzyści wyłącznie z tytułu powiększania rodziny i będąc przekonaną o nieuchronności zakończenia współpracy z pracodawcą nie wykazuje zainteresowania życiem zawodowym. Z kolei pracodawca byłby w tej sytuacji prawnie zmuszony do określonych postępowań, przy jednoczesnym braku wpływu czy jakiegokolwiek zachęty do współpracy z młodą matką.

Jedną z ważniejszych zachęt (jak wynika z przytoczonych wcześniej badań CBOS-u) są ulgi podatkowe. Jest to sposób, który zyskuje na popularności. Dzięki nim próbuje się na przykład zachęcać Polaków do dodatkowego oszczędzania na emeryturę w ramach dobrowolnego III filaru, zachęca się również przedsiębiorców do zainwestowania w specjalnych strefach ekonomicznych. W przypadku samorządu odpowiednim narzędziem do wprowadzenia systemu zachęt wydaje się program pomocy *de minimis*. Jest to dopuszczone przez

unijne prawo wsparcie przedsiębiorstwa, na które nie musi wyrazić zgody Komisja Europejska [*Informacje o gwarancji de minimis* 2014]. Ze względu na swą wysokość nie oddziałuje na handel między państwami UE ani też nie godzi w konkurencyjność [Legat 2013]. Najczęściej celami pomocy są: ochrona środowiska, rozwój gospodarczej działalności, usługi szkoleniowo-doradcze czy też zwiększenie zatrudnienia lub restrukturyzacja [*Czym jest pomoc de minimis* 2014]. Co warto więc podkreślić, pomoc taka nie jest zupełną nowością, a jej założenia są samorządom znane i przez część spośród nich już stosowane.

Jak wynika z analizy gminnych uchwał (opublikowanych w dziennikach urzędowych województw – patrz np. www.dziennikiurzedowe.gov.pl), jednostki samorządu terytorialnego zwykle uprawniają przedsiębiorców do zwolnień z płacenia podatku od nieruchomości za określony czas w wypadku tworzenia nowych miejsc pracy lub też w momencie oddania do użytku nowych inwestycji. Znacznie rzadziej ma miejsce wykorzystywanie pomocy *de minimis* do wspierania innych działań. Zdarzają się jednak wyjątki, na przykład promowanie zatrudniania absolwentów lub też wsparcia pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu. Tymczasem nie funkcjonuje w Polsce żaden samorządowy program pomocy *de minimis*, który wspierałby sytuację kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Poniekąd jest to efektem nastawienia samorządów do problemu, którego ciężar rozwiązania w ich opinii leży głównie w gestii władz krajowych. Poza tym, problem ten z ich perspektywy nie jest postrzegany jako ważki, co powoduje skupienie podejmowanych działań w obrębie innych obszarów. Sytuacja kobiet jest jedynie elementem szerszego problemu demograficznego, którego pokonywanie upatruje się we wdrażaniu innych działań, z pominięciem strony pracodawców. Taki program wsparcia mógłby funkcjonować, zachęcając przedsiębiorców do niezwalniania, a także do zatrudniania matek powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Byłby celną odpowiedzią na potrzeby zwalczania poważnych problemów kraju. Co prawda, głosy przeciwne tego rodzaju samorządowym rozwiązaniom nie są pozbawione całkowicie racji – jednak w obliczu powagi sytuacji, z której nie do końca można sobie zdawać sprawę (ze względu na charakter zjawiska), wszelkie próby powinny być rozważane. Być może jest to również okazja do zachęcenia samorządów do zainteresowania się problemem, który odbija się przecież na zasobach dysponowanych nie tylko przez ogólnokrajowe władze, ale także władze lokalne. Wspólnym interesem jest, by odwrócić negatywne trendy, które sprawiają, że populacja zmniejsza się. Dodatni przyrost naturalny

jest więc bardzo potrzebny. Każdy mechanizm poprawiający sytuację kobiet na rynku pracy jest krokiem w słuszną stronę. Niezależnie więc od tego, jakie decyzje i kiedy zapadną na szczeblu rządowym, samorządy mają prawo wykorzystania możliwości prawnych i finansowych w celu zmiany sytuacji na lepsze dla naszego wspólnego dobra.

Zakończenie

Demografia jest bardzo istotnym zagadnieniem dla całego kraju. Wszelkie problemy z nią związane mogą rzutować na rozwój państwa. Liczba rodzących się dzieci nie pozostaje bowiem bez wpływu na gospodarkę, determinując liczebność przyszłego zasobu siły roboczej. Niski przyrost naturalny ma także negatywne skutki dla starszych pokoleń. Ciężar finansowania emerytur dźwigać będzie coraz mniej liczna grupa aktywnych zawodowo. Wpływ na posiadanie dziecka ma wiele różnych czynników. Kluczowa jednak wydaje się rola matki, której sytuacja zawodowa znacząco oddziałuje na decyzję o posiadaniu potomstwa. Skala problemu niewątpliwie tłumaczy podejmowane działania w obrębie polityki prorodzinnej. Musi się jednak stać faktem również większe zaangażowanie ze strony samorządów lokalnych, które także powinny dbać o przyrost naturalny. Część gmin stosuje już co prawda karty dużych rodzin, jednak całościowo ofertę należy uznać za niewystarczającą. W obecnym stanie prawnym warto rozważenia są zwolnienia podatkowe w formie programów pomocy *de minimis*. Co prawda część samorządów takowe programy stosuje, jednak nie mają one na celu poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. Niższe obciążenia podatkowe są korzystne zarówno dla pracodawcy, jak i dla kobiety, której sytuacja powinna się wówczas poprawić, a tym samym aktywnym zawodowo kobietom ułatwić decyzję o powiększeniu rodziny. Obecnie niedoceniana jest rola pracodawców, jak również pomijana forma zachęt. Stosowane działania, zawarte w nakazach i zakazach, nie wspierają przedsiębiorców, dla których ciąża oraz macierzyństwo kobiety także wiąże się z pewnymi zmianami. Stąd też kobiety często padają ofiarami dyskryminacji już w procesie rekrutacji. Zachęty należy więc tutaj traktować jako swego rodzaju rekompensatę wobec niedogodności, z którymi musi się zmierzyć pracodawca. W dłuższej perspektywie zachęty te powinny zmienić nastawienie, a w konsekwencji polepszyć postrzeganie kobiet jako równorzędnych pracowników z mężczyznami.

Bibliografia

- Aktywizacja zawodowa i integracja społeczna*, 2013, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków.
- Auleytner, J. (red.), 2007, *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. SPO RZL 1,6(b). Raport końcowy*, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska, B., 2010, *Współczesna polityka rodzinna wobec kryzysu dzieciństwa*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa.
- Baranowska-Skimina, A., 2011, *Starzejące się społeczeństwo zahamuje gospodarkę*, eGospodarka.pl, 29 listopada, www.egospodarka.pl/74077,Starzejace-sie-spoledenstwo-zahamuje-gospodarke,1,39,1.html [dostęp: 12.03.2014].
- Baranowska-Skimina, A., 2012, *Starzenie się społeczeństwa globalnym problemem*, eGospodarka.pl, 12 marca, www.egospodarka.pl/78212,Starzenie-sie-spoledenstwa-globalnym-problemem,1,39,1.html [dostęp: 12.03.2014].
- Czernecka, J., Dzwonkowska-Godula, K., Woszczyk, P., 2009, *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Human Resources Project, Łódź.
- Czym jest pomoc de minimis*, 2014, PARP, www.isr.parp.gov.pl/aplikacja-do-projektu/ekspert-radzi/23-czym-jest-pomoc-de-minimis [dostęp: 28.03.2014].
- Ćwiek, J., 2012, *Trudny powrót matek do pracy*, Rzeczpospolita, 11 listopada, wp.pl/artykul/950577.html?p=1 [dostęp: 19.03.2014].
- Gadomski, W., 2014, *OECD o gospodarce Polski: Bez reform ani rusz*, wyborcza.biz, 11 marca, www.wyborcza.biz/biznes/1,100896,15601481,OECD_o_gospodarce_Polski__Bez_reform_ani_rusz.html?biznes=poznan#BoxBizTxt [dostęp: 19.03.2014].
- GUS, 2013, *Rocznik demograficzny 2013*, GUS, Warszawa, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/rs_rocznik_demograficzny_2013.pdf.
- INFOR, 2012, *9 tysięcy złotych na zatrudnianie młodych matek*, INFOR.PL, 30 października, www.infor.pl/prawo/praca/pracodawca/312033,9-tysiecy-zlotych-na-zatrudnianie-mlodych-matek.html# [dostęp: 26.03.2014].
- Informacje o gwarancji de minimis*, 2014, www.deminimis.gov.pl/przedsiębiorcy/o-gwarancji-de-minimis/ [dostęp: 28.03.2014].
- InterActive, 2010, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w podregionie nowosądeckim. Publikacja kluczowych wyników badań realizowanych w ramach projektu Kobieta – Aktor na rynku*, InterActive, Kraków, <http://www.fundusze20072013.malopolska.pl/pokl/Documents/baza-badan/priorytetVI/Kobieta-aktor-na-ryнку-pracy.pdf>.
- Jak wprowadzić Kartę Dużej Rodziny?*, 2013, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/swiadczenia-rodzinne/art,6405,jak-wprowadzic-karte-duzej-rodziny.html> [dostęp: 6.03.2014].
- Kostrzewski, L., Miączyński, P., 2014, *Polacy zostali w pracy, mamy 100 tys. mniej emerytów*, wyborcza.biz, 27 marca, http://wyborcza.biz/Emerytura/1,124711,15692390,Polacy_zostali_w_pracy__mamy_100_tys__mniej_emerytow.html#ixzz3JVtis2qb [dostęp: 28.03.2014].

- Kotowska, I., 2009, *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Scholar, Warszawa.
- Legat, A., 2013, *Pomoc de minimis. Przedsiębiorca jako beneficjent pomocy*, Prawo dla samorządu, 5 września, www.prawodlasamorządu.pl/2013.09.05-pomoc-de-minimis-przedsiębiorca-jako-beneficjent-pomocy.html [dostęp: 28.03.2014].
- Mama wraca do pracy. Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem/dziećmi*, 2013, PLinEU, Kraków.
- Polityka prorodzinna – oceny i postulaty. Raport z badań*, 2013, Fundacja Centrum Badania Opinii Publicznej, Warszawa.
- Problem godzenia życia zawodowego i rodzinnego w opinii rodziców, pracodawców i specjalistów rynku pracy*, 2012, SBM Profile, Kraków.
- SAO, 2014, *Starzenie się społeczeństwa jest nieuniknione*, SAO, 3 lutego, www.sao.org.pl/news/134/starzenie-sie-społeczenstwa-jest-nieuniknione.html [dostęp: 12.03.2014].
- Śmiarowski, M., 2014, *Panel ekspertów na temat polityki prorodzinnej*, Związek Miast Polskich, 12 marca, www.zmp.poznan.pl/aktualnosc-8-1024-panel_ekspertow_na_temat_polityki.html [dostęp: 21.03.2014].
- Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, Dz.U. 2013, poz. 896.
- Wrona, J., 2009, *Geografia ludności świata i Polski. Podstawowe procesy ruchu naturalnego oraz cechy demograficzne, ekonomiczne i społeczno-kulturowe populacji ludzkich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Dzienniki Urzędowe województw, www.dziennikiurzedowe.gov.pl/dzienniki-wojewodztw.html [dostęp: 12.03.2014].
- Wybrane zagadnienia polityki prorodzinnej w niektórych państwach Unii Europejskiej*, 2013, Kancelaria Senatu, Warszawa.
- Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Raport z badania*, 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin.