



WYBRANE INSTRUMENTY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ Kobiet w ciąży i po porodzie w Polsce

Anna Galik

Streszczenie

W niniejszym opracowaniu przedstawione zostały wybrane instrumenty aktywizacji zawodowej kobiet w ciąży i po porodzie w Polsce. Wskazano na podstawowe agregaty makroekonomiczne w kontekście dzietności kobiet oraz przeanalizowano dostępne dane w celu naświetlenia skali problemu i wyłonienia statystycznego obrazu Polki, która wkracza w okres macierzyństwa. Następnie przedstawiona została sytuacja kobiety aktywnej zawodowo, zatrudnionej w oparciu o kodeks pracy, przed i po porodzie w kontekście obowiązujących praw i przywilejów. Oceniono ponadto formy usług opieki nad dziećmi, ich dostępność i ograniczenia. Celem artykułu było przedstawienie indywidualnych zachowań aktywnych zawodowo kobiet, wykonujących pracę w ramach stosunku pracy, które będąc najpierw w ciąży, a następnie w roli matek z dziećmi, dokonują wyborów w oparciu o dostępne im narzędzia, wybierając opcje najbardziej korzystne dla ich gospodarstw domowych. Przeprowadzona analiza pozwala na ocenę wybranych instrumentów aktywizacji zawodowej kobiet w ciąży i po porodzie. Zaproponowane zostały również nowe rozwiązania korzystne z punktu widzenia jednostki, gospodarstwa domowego oraz całej gospodarki.

Słowa kluczowe: przyrost naturalny, bezrobocie kobiet, urlop macierzyński, aktywizacja zawodowa, rynek pracy

Wstęp

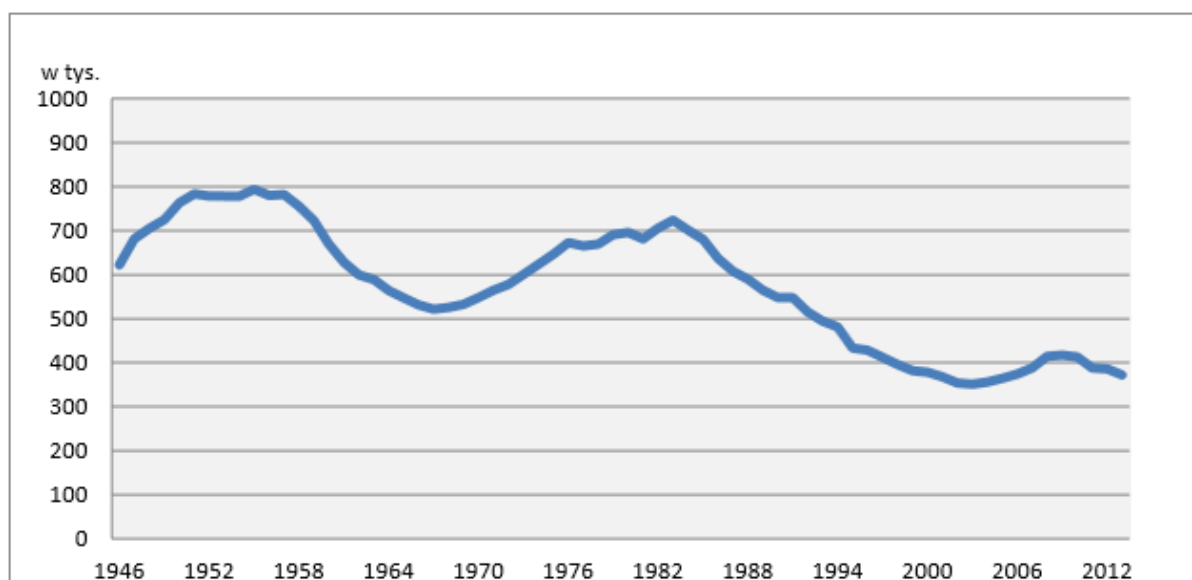
Od wielu lat w Polsce obserwuje się ujemny przyrost naturalny. Z danych GUS wynika, że w 2013 roku odnotowano ujemny przyrost naturalny ludności w wyniku mniejszej niż w poprzednim roku liczby urodzeń, przy jednoczesnym wzroście liczby zgonów¹. Jest to poważny problem dla gospodarki państwa. W związku z tym pojawia się szereg form wsparcia skierowanych do osób w wieku rozrodczym, aby zwiększyć przyrost naturalny w kraju. Kobieta posiadająca zatrudnienie w oparciu o kodeks pracy jest podczas ciąży szczególnie chroniona przez prawo. Z chwilą przekazania pracodawcy informacji o ciąży, a także po powrocie kobiety

¹ Dane GUS, http://old.stat.gov.pl/gus/5840_11157_PLK_HTML.htm, dn.21.05.2014.

do pracy, przysługuje jej szereg form wsparcia, które z jednej strony mają za zadanie budować poczucie bezpieczeństwa w społeczeństwie i tworzyć pozytywny wizerunek kobiety z dzieckiem, a tym samym stymulować przyrost naturalny w kraju, a z drugiej strony aktywizować kobiety pod względem zawodowym. Rodzi się jednak pytanie, czy oferowane narzędzia przynoszą wymierne korzyści. Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy dokonać weryfikacji, w jaki sposób wybrane instrumenty aktywizacji zawodowej kobiet w ciąży i po porodzie są wykorzystywane z perspektywy pojedynczej jednostki, czyli statystycznej Polki, która dokonuje swojego wyboru na podstawie dostępnych jej praw i przywilejów, wybierając opcje najbardziej korzystne dla jej gospodarstwa domowego.

1. Dzietność kobiet w Polsce

Szacuje się, że na koniec 2013 roku ludność Polski liczyła 38 496 tysięcy osób. Jest to o około 37 tysięcy mniej w stosunku do populacji z końca 2012 roku. Tempo przyrostu naturalnego było ujemne i wyniosło -0,1%, co oznacza, że na każde 10 tysięcy mieszkańców Polski ubyło 10 osób². Według wstępnych danych w 2013 roku zarejestrowano 372 tysiące urodzeń żywych. Szacuje się, że w Polsce jest aktualnie ponad 9 milionów kobiet w wieku rozrodczym³. Na Rys. 1 przedstawiono dynamikę spadku liczby urodzeń na przestrzeni ostatnich lat.



Rysunek 1. Urodzenia żywe w latach 1946-2012

Źródło: Dane GUS, <http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>, Tabela 17, dn. 25.05.2014

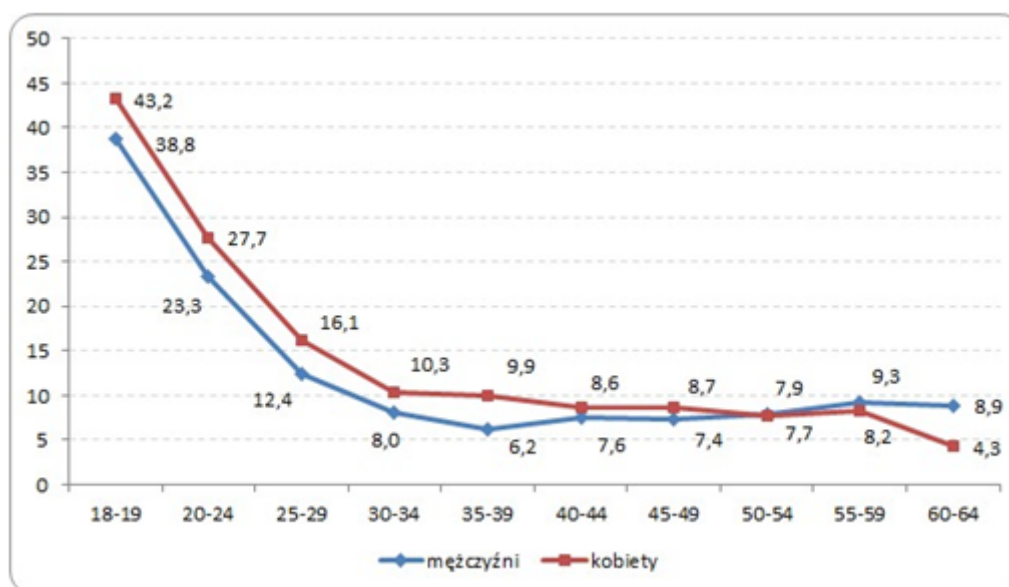
Według danych GUS, już od ponad 20 lat niska liczba urodzeń nie gwarantuje zastępowalności pokoleń. W 2012 roku współczynnik dzietności wyniósł niespełna 1,3, co oznacza, że na 100 kobiet w wieku rozrodczym (15-49 lat) przypadało około 130 urodzonych dzieci. Wielkość optymalna, określana jako korzystna dla stabilnego rozwoju demograficznego, wynosi 2,1-2,15. Oznacza to, że w danym roku na 100 kobiet w wieku rozrodczym przypadać powinno średnio 210-215 urodzonych dzieci, a aktualnie przypada zaledwie 130. Ponadto, zapoczątkowane w latach 90-tych ubiegłego wieku przemiany demograficzne spowodowały

² Dane GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/podstawowe-informacje-o-rozwoju-demograficznym-polski-do-2013-roku-,12,4.html>, dn. 29.01.2015.

³ Dane GUS, <http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>, tabela 17, dn. 25.05.2014.

przesunięciu najwyższej płodności kobiet z grupy wieku 20-24 lata do grupy 25-29 lat. W konsekwencji nastąpiło podwyższenie mediany wieku kobiet rodzących dziecko, która w 2012 roku wyniosła 29 lat wobec 26 lat w 2000 roku. Zwiększył się również w tym okresie średni wiek urodzenia pierwszego dziecka z 23,7 do 27,0 lat, czyli o ponad 3 lata. Warto zwrócić uwagę, na fakt, że w ostatnich latach zmieniła się także struktura poziomu wykształcenia matek. W 2012 roku w stosunku do początku lat 90-tych, odsetek matek z wykształceniem wyższym wzrósł ponad 7-krotnie, tj. z 6% do ponad 45%. Obserwowane zmiany to efekt wyboru, jakiego dokonują młodzi ludzie decydując się najpierw na osiągnięcie określonego poziomu wykształcenia oraz stabilizacji ekonomicznej, a dopiero potem na założenie rodziny⁴.

Analizując stopę bezrobocia ze względu na płeć, zauważyć można, że jest ona zdecydowanie wyższa u kobiet aniżeli u mężczyzn. Dynamikę zmian w kontekście zarówno płci jak i wieku przedstawiono na rysunku 2. Badając wysokość stopy bezrobocia kobiet w kontekście wieku, zaobserwować można zależność niemalże odwrotnie proporcjonalną. Najwyższą wartość stopa bezrobocia osiąga w przedziale wiekowym między 18 a 19 rokiem życia i utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie do około 29 roku życia. Jednym z czynników wyższego bezrobocia wśród młodych kobiet jest obawa pracodawcy przed zatrudnieniem z powodu możliwej absencji pracownicy z tytułu ciąży, porodu, połogu, a następnie opieki nad dzieckiem, czyli ograniczonej dyspozycyjności w pracy. Wraz z wiekiem stopa bezrobocia kobiet obniża się, a dzieje się tak na skutek zakończenia przez kobiety pełnienia obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci oraz powrotem na rynek pracy.



Rysunek 2. Stopa bezrobocia w Polsce według płci i wieku w II kwartale 2013 roku w %

Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie danych GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/podstawowe-informacje-o-rozwoju-demograficznym-polski-do-2013-roku-12,4.html>, dn. 29.01.2015.

Na podstawie powyżej przywołanych danych, wyłania się przeciętny obraz Polki, która wkracza w okres macierzyństwa. Statystyczna Polka decyduje się na dziecko tuż przed 30 rokiem życia i rodzi zazwyczaj jedno dziecko. Struktura poziomu wykształcenia matek wskazuje, że prawie połowa z nich posiada wykształcenie wyższe, ale pomimo tego w tym

⁴ Dane GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/podstawowe-informacje-o-rozwoju-demograficznym-polski-do-2013-roku-12,4.html>, dn. 29.01.2015.

czasie zagrożona jest zdecydowanie większym bezrobociem aniżeli mężczyźni lub kobiety w innej grupie wiekowej.

2. Kobieta w ciąży w Polsce

W czasie ciąży kobieta wykonująca pracę w ramach stosunku pracy jest szczególnie chroniona przez prawo. Z chwilą przekazania informacji pracodawcy o ciąży, nie może ona zostać zwolniona, czyli uzyskuje gwarancję zatrudnienia i wypłaty wynagrodzenia przez okres ciąży. Aktualnie ustawodawca przewiduje wypłatę 100% wysokości wynagrodzenia z tytułu zwolnienia lekarskiego w trakcie ciąży.

Według danych ZUS, nieobecność w pracy z tytułu ciąży, porodu i położu stanowi najczęściej występującą chorobę wywołującą absencję w pracy i zdecydowanie dominuje na tle innych grup chorobowych. Ponadto, co roku rośnie liczba zwolnień z tytułu ciąży, porodu i położu⁵. Oznacza to, że coraz więcej Polek decyduje się na korzystaniu z tego rodzaju zwolnienia. Zwolnienie ma zazwyczaj charakter ciągły i utrzymywane jest do dnia porodu. Według danych ZUS w całym roku 2012 liczba dni nieobecności w pracy z tego tytułu wyniosła 38 216,3⁶, czyli prawie 105 lat.

Kobieta, która decyduje się na skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego już na początku ciąży, zakładając, że jej przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosi 3600 złotych brutto (zgodnie z Ogólnopolskim Badaniem Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2013 roku przeprowadzonym przez firmę Sedlak & Sedlak)⁷, w trakcie 8-miesięcznej absencji otrzyma 28 800 złotych brutto, bez konieczności świadczenia pracy.

Rodzi się pytanie, czy zwolnienie chorobowe w czasie ciąży nie jest nadużywane i czy aktualnie obowiązujący system prawny nie zachęca kobiet do nadużyć. Korzystanie z tego przywileju dla przyszłej matki staje się korzystne finansowo, ponieważ otrzymuje ona pełną wysokość swojego dotychczasowego wynagrodzenia, a dodatkowo zyskuje czas wolny od pracy. Dostępne narzędzia oferowane kobietom w ciąży prowadzą do powstania błędnego koła, ponieważ kobiety chętnie korzystają ze zwolnienia lekarskiego w trakcie ciąży, w wyniku czego ciąża jest postrzegana jako choroba, a kobiety w ciąży jako osoby nieaktywne zawodowo. W konsekwencji przyczynia się to do osłabiania pozycji kobiet na rynku pracy, ograniczania ich zatrudnienia i dezaktywizacji zawodowej.

3. Kobieta aktywna zawodowo po urodzeniu dziecka w Polsce

Po urodzeniu dziecka kobieta posiadająca zatrudnienie w oparciu o kodeks pracy otrzymuje przywileje, które w pierwszej kolejności mają pomóc jej zapewnić opiekę nad noworodkiem, a następnie przygotować do powrotu na rynek pracy. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka⁸, podczas którego otrzymuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% wynagrodzenia. Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego ma ona prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 6 tygodni, otrzymując maksymalnie również 100% wysokości wynagrodzenia, a następnie urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni, pobierając nie więcej niż 60%

⁵ Dane ZUS, <http://www.zus.pl/default.asp?p=5&id=2294>, dn. 14.01.2015.

⁶ Dane ZUS, <http://www.zus.pl/files/Absencja%20chorobowa%20w%202012%20roku%20.pdf>, s. 42, dn. 30.05.2014.

⁷ *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2013 roku*, <http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2867>, dn. 30.05.2014.

⁸ *Podstawowy urlop macierzyński*, <https://rodzina.gov.pl/urlopy/urlopy-dla-rodzicow/podstawowy-urlop-macierzynski>, dn. 29.01.2014.

wysokości wynagrodzenia. W związku z tym całkowita długość urlopu z tytułu urodzenia jednego dziecka może wynieść łącznie 52 tygodnie, czyli cały rok⁹.

W tym okresie kobieta korzystając ze wszystkich form urlopu, przy założeniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia kobiet na poziomie 3600 złotych brutto¹⁰, może otrzymać łącznie 37 440 złotych brutto. Szczegółowe zestawienie przedstawiono w tablicy 1.

Tablica 1. Łączna średnia wysokość wynagrodzenia możliwa do uzyskania w trakcie korzystania z różnych form płatnych urlopów przysługujących po urodzeniu dziecka

Tytuł urlopu	Czas trwania		Wysokość wynagrodzenia (%)	Wysokość wynagrodzenia za cały okres (dla 3600 PLN brutto miesięcznie) (PLN brutto)
	w tygodniach	w miesiącach		
Urlop macierzyński	20	5	100	18 000,00
Dodatkowy urlop macierzyński	6	1,5	100	5 400,00
Urlop rodzicielski	26	6,5	60	14 040,00
SUMA	52	12		37 440,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z ZUS i opracowania Sedlak & Sedlak, *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2013 roku*, <http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2867>, dn. 30.05.2014.

Po urlopie macierzyńskim kobieta może powrócić do pracy lub skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, czyli 3 lat. W tym czasie nie otrzymuje ona wynagrodzenia, ale zyskuje gwarancję zatrudnienia, ponieważ pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Ponadto składki emerytalne, rentowe i zdrowotne finansowane są z budżetu państwa¹¹, a kobieta może wystąpić o zasiłek wychowawczy, czyli dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, pod warunkiem, że dochód na jedną osobę w rodzinie nie przekracza kwoty 539 złotych¹².

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, pracodawca przywraca pracownicę do pracy na dotychczasowym stanowisku lub równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu, za wynagrodzeniem nie niższym niż przed urlopem z tytułu urodzenia dziecka¹³. Po powrocie do pracy kobieta może skorzystać z prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, składając wniosek w postaci jednostronnego oświadczenia woli skierowany do pracodawcy. Dzięki temu zyskuje, z jednej strony dodatkowy czas wolny, przy jednoczesnym i proporcjonalnym zmniejszeniu wysokości wynagrodzenia, z drugiej strony, otrzymuje gwarancję zatrudnienia, ponieważ przez okres kolejnych 12 miesięcy z zatrudnioną kobietą nie można rozwiązać umowy o pracę.

⁹ Zasiłek macierzyński, ZUS, <http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=431>, dn. 30.05.2014.

¹⁰ Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2013 roku, <http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2867>, dn. 30.05.2014.

¹¹ Jesteś lub będziesz na urlopie wychowawczym? Przeczytaj! Raport ZUS, <http://www.zus.pl/files/Jestes%20na%20urlopie%20wychowawczym.pdf>, dn. 29.05.2014.

¹² Zasiłek wychowawczy 2015 - komu przysługuje?, <http://e-prawnik.pl/wiadomosci/informacje/zasilek-wychowawczy-2011-kto-go-dostanie.html>, dn. 29.05.2014.

¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Tekst ujednolicony, Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>, dn. 14.04.2014.

Analiza wyborów indywidualnych kobiet dokonywanych przez aktywne zawodowo Polki po urodzeniu dziecka prowadzi do poniżej przedstawionych wniosków. Kobieta ma możliwość skorzystania z różnych form urlopu, zachowując wynagrodzenie przez okres jednego roku absencji w pracy. Po powrocie do pracy może dodatkowo zabezpieczyć się przed zwolnieniem przez okres kolejnego roku, decydując się na skrócenie wymiaru czasu pracy. Przywileje te jedynie pozornie dbają o interesy kobiet, ponieważ z każdym nowym uprawnieniem, pracodawca staje się bardziej ostrożny i bardziej zdystansowany do zatrudniania kobiet, co finalnie skutkuje podwyższonym bezrobociem kobiet w tej grupie wiekowej.

4. Analiza dostępnych na rynku polskim form usług opieki nad dziećmi

Powrót kobiety na rynek pracy wiąże się z koniecznością zorganizowania opieki nad dzieckiem. Przyglądając się dostępnym na rynku polskim formom opieki, zauważyć można liczne ograniczenia, które utrudniają lub uniemożliwiają dostęp zainteresowanych do usługi. W konsekwencji jest to przywilej dostępny jedynie dla wybranej części społeczeństwa. Z punktu widzenia kobiety powracającej na rynek pracy po urodzeniu dziecka, znalezienie opieki dla dziecka często determinuje jej gotowość do świadczenia pracy. Jeżeli potrzeba ta nie zostanie zaspokojona przez dostępne formy usług opieki nad dziećmi lub okaże się niekorzystna pod względem ekonomicznym dla danego gospodarstwa domowego, może to spowodować decyzję o pozostaniu kobiety w domu. W konsekwencji obniża się jej aktywność zawodowa, zmniejsza siła nabywcza gospodarstwa domowego i podtrzymuje stosunkowo wysokie bezrobocie kobiet.

Na rynku polskim oferowane są następujące formy usług opieki nad dziećmi: żłobek (dla dzieci w wieku od ukończenia 20 tygodnia życia), klub dziecięcy (dla dzieci w wieku od ukończenia 1 roku życia), dzienny opiekun, czyli tzw. mini żłobek (dla dzieci w wieku od ukończenia 20 tygodnia życia), niania (dla dzieci w wieku od ukończenia 20 tygodnia życia), placówki wychowania przedszkolnego (dla dzieci w wieku 3-5/6 lat), szkoły podstawowe (dla dzieci w wieku 6/7-11/12 lat) oraz gimnazja (dla dzieci w wieku 12/13 – 15/16 lat).

Pierwsze ograniczenie wynikające z dostępnych na rynku polskim form usług opieki nad dziećmi stanowi niewystarczająca liczba miejsc, w związku z czym zarówno do żłobka, jak i do przedszkola w pierwszej kolejności przyjmowane są dzieci rodziców spełniających określone kryteria, np. samotnie wychowujących dziecko, lub posiadających więcej niż jedno dziecko w wieku przedszkolnym. Na podstawie opublikowanych danych za rok 2013 wynika, że w Warszawie zabrakło miejsca dla około 3 000 dzieci, w Krakowie około 2 500, na Śląsku ponad 2 000, a w Gdańsku około 900 dzieci nie dostało się do przedszkola¹⁴. Trudności w znalezieniu wolnego miejsca w przedszkolu, na pewno nie motywują rodziców do zakładania lub powiększania rodziny.

Kolejnym problemem wartym poruszenia jest wysokość opłat z tytułu usług opieki nad dziećmi. Aktualnie za pobyt dziecka w żłobku i klubie dziecięcym opłaty ponoszą rodzice, a ich wysokość określa podmiot, który utworzył punkt opieki. Prowadzący żłobek lub klub dziecięcy mogą ubiegać się o przyznanie dotacji celowej z budżetu gminy na każde dziecko objęte opieką. W przypadku przedszkola, jeżeli oczywiście dziecko zostało przyjęte w ramach ograniczonej liczby miejsc, rodzic ma zagwarantowane 5 godzin opieki bezpłatnie i zgodnie z nowelizacją od 1 września 2013 roku, opłata za każdą dodatkową godzinę opieki przedszkolnej wynosi nie więcej niż jeden złoty¹⁵. Pozostałe formy opieki nad dziećmi oferują swoje usługi w formie

¹⁴ *Brakuje miejsc w przedszkolach i żłobkach. Polska na szarym końcu wśród państw UE*, <http://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/brakuje-miejsc-w-przedszkolach-i-zlobkach-polska-na-szarym-koncu-wsrod-panstw-ue/8be10>, dn. 04.05.2014.

¹⁵ *Prezydent podpisał nowelizację zmniejszającą opłaty za przedszkola*, <http://www.oswiata.abc.com.pl/czytaj/-artykul/prezydent-podpisał-nowelizacje-zmniejszajaca-oplaty-za-przedszkola>, dn. 04.05.2014.

pełnopłatnej, a ich ceny kształtuje wolny rynek. Przykładowo za miesiąc opieki nad dzieckiem w prywatnym przedszkolu trzeba zapłacić około 1000–1500 złotych plus koszt wyżywienia, około 10-15 złotych dziennie. Ceny są oczywiście zróżnicowane terytorialnie i zależą od wielkości zapotrzebowania na usługę opieki i zasobności portfela klientów. W tej sytuacji nasuwa się pytanie, czy matce z dzieckiem opłaca się pod względem finansowym powrócić do pracy, jeżeli miesięcznie z tytułu opieki nad dzieckiem w przedszkolu ponosi koszt całkowity, uwzględniając chesne i wyżywienie, w wysokości około 1200 – 1800 złotych. Przy założeniu średniego miesięcznego wynagrodzenia kobiet na poziomie 3600 złotych brutto, co daje około 2500 złotych netto, po dokonaniu opłaty za przedszkole pozostanie jej w portfelu 1300 – 700 złotych. W sytuacji, gdy jej pensja jest poziomie płacy minimalnej, ustalonej od 01.01.2015 na poziomie 1750 złotych brutto¹⁶ (tj. około 1300 złotych netto), powrót do pracy staje się nieopłacalny. Wówczas kobieta musiałaby przeznaczyć całe lub prawie całe wynagrodzenie na opłacenie chesnego w miejscu opieki dla dziecka.

Przyglądając się specyfice działania przedszkola, wyłania się stały, powtarzający się problem, a mianowicie ciągła polemika z rodzicami przyprowadzającymi chore dzieci. Często stanowią one bezpośrednie źródło masowych zachorowań w danej placówce. Rodzice pomimo własnej aktywności zawodowej często stawiani są w sytuacji bez wyjścia, muszą skorzystać ze zwolnienia lekarskiego na dziecko, nawet w przypadku częstego i niegroźnego przeziębienia, ponieważ nie mają dostępu do innej formy opieki. Pracująca matka z dzieckiem zmuszona jest do absencji w pracy, aby zaopiekować się podopiecznym. Rodzic z problemem chorego dziecka pozostaje sam i nie jest oferowana mu żadna inna forma usługi opieki, z której mógłby skorzystać w sytuacji nieoczekiwanej choroby dziecka.

Wprowadzona w 2011 roku tzw. ustawa żłobkowa zwróciła uwagę na potrzebę rozszerzenia usług z zakresu opieki nad dziećmi, jednak z perspektywy matki z dzieckiem aktywnej zawodowo może być poddana pod wątpliwość jej skuteczność i zastosowanie. Z wprowadzonej na mocy ustawy tzw. umowy uaktywniającej skorzystało zaledwie niewiele ponad 9 tysięcy rodziców, a 200 tysięcy nian w dalszym ciągu zasila szarą strefę¹⁷. Na mocy porozumienia pomiędzy nianią a rodzicem, składki na ubezpieczenie społeczne współfinansowane są z budżetu państwa na określonych zasadach. Podstawowe ograniczenie wynikające z wprowadzonej umowy pomiędzy nianią a rodzicem to wiek dziecka, w stosunku do którego ma być świadczona usługa opieki, który zwyczajowo nie może przekraczać 3 lat¹⁸. Zgodnie z analizą danych dotyczących nieobecności pracownika z powodu chorego dziecka, z największej liczby tego typu zwolnień lekarskich korzystają rodzice dzieci w wieku do 4 lat, a dopiero po ukończeniu przez dziecko 6 roku życia liczba ta znacząco spada¹⁹. Rodzi się pytanie, dlaczego ustawa, która ma modernizować rynek usług opieki nad dziećmi ogranicza wiek dziecka, tym samym zmniejszając grupę potencjalnie zainteresowanych, wprowadzając limit akurat w takim przedziale wiekowym dziecka, który wykazuje bardzo duże zapotrzebowanie na usługę opieki indywidualnej.

Po okresie przedszkolnym rozpoczyna się etap wczesnoszkolny z niewielką liczbą zajęć lekcyjnych w pierwszych latach nauki. Zgodnie z kodeksem pracy, przeciętny czas pracy pracownika to 40 h/tygodniowo, czyli średnio 8 h/dziennie²⁰. Rodzi się pytanie, w jaki sposób

¹⁶ *Prawo pracy, Minimalne wynagrodzenie wzrasta o 70 zł*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/prawo-pracy/art.6890,minimalne-wynagrodzenie-wzrasta-o-70-zl.html>, dn. 15.01.2015.

¹⁷ *Legalna niania zarabia grosze*, <http://www.rp.pl/artukul/1094993.html?print=tak&p=0>, dn. 31.05.2014.

¹⁸ Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Tekst ujednolicony, Dz.U. 2011 Nr 45 poz. 235, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20110450235>, dn. 31.05.2014.

¹⁹ Dane ZUS, <http://www.zus.pl/files/Absencja%20chorobowa%20w%202012%20roku%20.pdf>, s. 106, dn. 30.05.2014.

²⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Tekst ujednolicony, Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>, dn. 14.04.2014.

kobieta ma aktywnie rozwijać się na gruncie zawodowym, jeżeli dostępne formy opieki mocno ją ograniczają. Kto ma czuwać nad dzieckiem przed rozpoczęciem zajęć lekcyjnych i po ich zakończeniu? Świetlice w szkołach są przepełnione. Wciąż aktualny dla rodziców jest również problem dotyczący opieki nad chorym dzieckiem, ponieważ na tym etapie edukacji dziecka, jedynym dostępnym rozwiązaniem jest także zwolnienie lekarskie na chore dziecko.

Analiza dostępnych form usług opieki nad dziećmi przedstawia sytuację kobiety, która po urodzeniu dziecka stara się połączyć życie prywatne i zawodowe. Po pierwsze liczba dostępnych form opieki nad dziećmi jest niewystarczająca, aby rodzice wszystkich dzieci mogli skorzystać z tych subwencjonowanych przez państwo, po drugie pełnopłatne usługi opieki mogą okazać się zbyt kosztowne w domowym rachunku ekonomicznym. Problemy te z jednej strony ograniczają aktywność zawodową kobiet, a z drugiej nie sprzyjają podejmowaniu pozytywnej decyzji o dalszej prokreacji.

Zakończenie

W wyniku przeprowadzonej analizy można zaproponować nowe instrumenty aktywizacji zawodowej kobiet w ciąży i po porodzie, aby poprawić ich sytuację na rynku pracy i jednocześnie stymulować przyrost naturalny w kraju. Jak wynika z badania, najwięcej uwagi wymaga niedoskonały system opieki nad dziećmi. Wprowadzenie państwowych, powszechnie dostępnych żłobków i przedszkoli wyeliminuje problem, który ogranicza rodziny z racji kosztownych usług prywatnych placówek. Po drugie, z racji wysokiej zachorowalności dzieci szczególnie w żłobkach i przedszkolach, należałoby wprowadzić usługę indywidualnej opieki dostępnej dla rodziców chorych dzieci. W tym celu konieczne jest przesunięcie wydatków z tytułu świadczeń oferowanych kobietom na początku, szczególnie w okresie ciąży, na rzecz doskonalenia rynku usług nad dziećmi. Spowoduje to ograniczenie nadużywania przez kobiety zwolnień lekarskich w okresie ciąży. Tym samym w dłuższej perspektywie doprowadzi to do zmiany postrzegania przez pracodawców ciąży jako choroby i wyeliminowaniu ryzyka kojarzenia młodej kobiety z potencjalną absencją w pracy. Warto nadmienić, że różnice w wysokości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na niekorzyść tych pierwszych również po części wynikają z obecnej sytuacji. Większa dyspozycyjność i aktywność zawodowa kobiet spowoduje lepszą pozycję negocjacyjną w rozmowach z pracodawcami i przełoży się bezpośrednio na wysokość osiąganych przychodów. W dłuższej perspektywie kobiety aktywne zawodowo, po urodzeniu dziecka docenią komfort możliwości otrzymania większej i lepszej pomocy w zakresie opieki nad dzieckiem, co przyczyni się do ich aktywizacji zawodowej, a zbudowane poczucie bezpieczeństwa, doprowadzi do wzrostu liczby urodzeń.

Literatura

1. Dane GUS, http://old.stat.gov.pl/gus/5840_11157_PLK_HTML.htm, dn. 21.05.2014
2. Dane GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/podstawowe-informacje-o-rozwoju-demograficznym-polski-do-2013-roku-,12,4.html>, dn. 29.01.2015
3. Dane GUS, <http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>, tabela 17, dn. 25.05.2014
4. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2013 roku, <http://www.wynagrodzenia.pl/artykul.php/wpis.2867>, dn. 30.05.2014
5. Dane ZUS, <http://www.zus.pl/files/Absencja%20chorobowa%20w%202012%20roku%20.pdf>, s. 42, 108, dn. 30.05.2014

6. *Podstawowy urlop macierzyński*, <https://rodzina.gov.pl/urlopy/urlopy-dla-rodzicow/podstawowy-urlop-macierzynski>, dn. 29.01.2014
7. *Zasilek macierzyński*, ZUS, <http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=431>, dn. 30.05.2014
8. *Jesteś lub będziesz na urlopie wychowawczym? Przeczytaj! Raport ZUS*, <http://www.zus.pl/files/Jestes%20na%20urlopie%20wychowaczym.pdf>, dn. 29.05.2014
9. *Zasilek wychowawczy 2015 - komu przysługuje?*, <http://e-prawnik.pl/wiadomosci/informacje/zasilek-wychowawczy-2011-kto-go-dostanie.html>, dn. 29.05.2014
10. *Brakuje miejsc w przedszkolach i żłobkach. Polska na szarym końcu wśród państw UE*, <http://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/brakuje-miejsc-w-przedszkolach-i-zlobkach-polska-na-szarym-koncu-wsrod-panstw-ue/8be10>, dn. 04.05.2014
11. *Prezydent podpisał nowelizację zmniejszającą opłaty za przedszkola*, <http://www.oswiata.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/prezydent-podpisal-nowelizacje-zmniejszajaca-oplaty-za-przedszkola>, dn. 04.05.2014
12. *Legalna niania zarabia grosze*, <http://www.rp.pl/artykul/1094993.html?print=tak&p=0>, dn. 31.05.2014
13. Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Tekst ujednolicony, Dz.U. 2011 Nr 45 poz. 235, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20110450235>, dn. 31.05.2014
14. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Tekst ujednolicony, Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>, dn. 14.04.2014
15. *Prawo pracy, Minimalne wynagrodzenie wzrasta o 70 zł*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/prawo-pracy/art,6890,minimalne-wynagrodzenie-wzrasta-o-70-zl.html>, dn. 15.01.2015

SELECTED PROFESSIONAL ACTIVATION INSTRUMENTS OF WOMEN DURING PREGNANCY AND CHILDBIRTH IN POLAND

Summary

This article describes selected professional activation instruments of women during their pregnancy and after birth in Poland. An author indicates the main macroeconomic aggregates in the context of women's fertility and analysed available data in order to show the scale of the problem and identify a statistic picture of a woman who enters into motherhood. The article presents the situation of women, employed on the basis of the Labour Code, before and after childbirth in the context of current rights and privileges. The last part of the paper shows different forms of childcare services, their availability and limitations. The purpose of this article is to present the individual behaviour of economically active female as pregnant women, and after birth who make choices based on the available tools, selecting the most beneficial for their households. In conclusion the author identify new solutions that are beneficial for the individual, household, and the whole economy.

Keywords: birthrate, female unemployment, maternity leave, professional activation, labour market

Uniwersytet Gdański
81-824 Sopot, Armii Krajowej 119/121
e-mail: ania.galik@wp.pl