



KIERUNEK KOBIEȚA

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET NA RYNKU PRACY
W OBŁICZU PANDEMII WYWOŁANEJ COVID-19

KSIEGA REKOMENDACJI



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej
Stowarzyszenie WSP

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Niniejsza publikacja przedstawia wnioski i rekomendacje płynące z badań przeprowadzonych w ramach projektu pn.: „KIERUNEK KOBIETA – AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET NA RYNKU PRACY W OBLICZU PANDEMII WYWOŁANEJ COVID-19” w ramach działania 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

Raport w wersji elektronicznej znajdują Państwo na naszej stronie internetowej pod linkiem:
<https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2022/12/kierunek-kobieta-aktywnosc-zawodowa-kobiet-na-rynku-pracy-w-obliczu-pandemii-wywołanej-covid-19-ksiega-rekomendacji.pdf>



**Zeskanuj kod QR,
aby pobrać raport**

SPIS TREŚCI

1	●	Przedmowa	2
2	●	Wprowadzenie	4
3	●	Główne wnioski	7
4	●	Nota metodologiczna	14
5	●	Eksperytyzy	16
		1. Porównanie sytuacji zatrudnienia kobiet przed wybuchem pandemii COVID-19, w jej trakcie oraz planów i obaw co wydarzy się po jej ustaniu	18
		2. Porównanie sytuacji na rynku pracy pracownic w Polsce i w innych krajach – sytuacja przed COVID-19, w trakcie i prognozy na przyszłość	28
		3. Aspekt oczekiwanych od kobiet kompetencji dostosowanych do zmian na rynku pracy. Badanie zapotrzebowania popytu w zakresie kompetencji oraz potrzeb w przebudowaniu modeli zarządzania w wyniku COVID-19	36
		4. Aktywność zawodowa kobiet a opieka nad dziećmi i osobami zależnymi (z uwzględnieniem świadczeń wynikających z prawa krajowego i europejskiego)	44
		5. Bezpieczeństwo zdrowotne pracownic w czasie pandemii z uwzględnieniem różnych aspektów	58
		6. Jak kobiety oceniają obecną sytuację na rynku pracy? Czego się obawiają? Jak wygląda ich współpraca z pracodawcami? Jak dbają o dobrostan psychiczny?	68
6	●	Podsumowanie	74
7	●	Spis tabel	78
8	●	Spis wykresów	78

A portrait of Rafał Baniak, a middle-aged man with short brown hair and a light beard, wearing a dark blue suit, white shirt, and dark tie. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a light blue gradient with faint, stylized white lines.

RAFAŁ BANIAK

**PREZES ZARZĄDU PRACODAWCÓW
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Absolwent Akademii Ekonomicznej w Krakowie. W latach 2002-2003 pełnił funkcję Doradcy Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W okresie 2003-2004 był Radcą Wiceprezesa Rady Ministrów oraz p.o. Dyrektora sekretariatu Wiceprezesa Rady Ministrów Jerzego Hausnera. Od 2004 roku do 2005 roku zajmował stanowisko Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Polityki Społecznej. Był także Członkiem Komitetu Europejskiego Rady Ministrów. W 2006 roku został Dyrektorem Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy w Polskiej Konfederacji Pracodawców Polskich Lewiatan, a następnie Doradcą Prezydenta i Zastępcą Dyrektora Generalnego w Konfederacji Pracodawców Polskich. W latach 2007-2011 Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki. W okresie 2011-2015 Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa. Po roku 2015 Prezes Zarządu w SWPS Innowacje, Strategic Workforce Institute. Członek rad nadzorczych, m.in. w Hucie Bankowej, Personnel Service S.A. Współzałożyciel i Prezes Fundacji MK 12,31. Członek Rady Programowej Open Eyes Economy Summit. Reprezentuje Pracodawców RP w Radzie Dialogu Społecznego.

PRZEDMOWA

RAFAŁ BANIAK

Czym się różni ścieżka kariery kobiet i mężczyzn?

Widziałem kiedyś zamieszczony przez moją koleżankę, prezes poważnej, liczącej się na rynku firmy, post na social mediach. Na rysunku była bieżnia, a przed linią startu czekali mężczyźni i kobiety. Tory ich biegu były jednak różne. Dla mężczyzn gładkie i szerokie, dla kobiet – zastawione przeszkodami: pralką, suszarką, deską do prasowania. Cel ten sam – meta, tylko droga nieco inna.

Nie uważam, że można w ten sposób generalizować, jednak grafika ta oddaje problemy, z którymi kobiety pracujące zawodowo muszą mierzyć się każdego dnia.

Jako Prezes Pracodawców RP staram się takim sytuacjom zapobiec, jednak zdaję sobie sprawę, że jest jeszcze wiele do zrobienia. By wesprzeć naszych członków w działaniach na rzecz równości, powołałem Pełnomocniczkę Zarządu Pracodawców RP ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn. Została nią Pani Agnieszka Kłos-Siddiqui – Prezeska Zarządu Provident Polska S.A. – która zawsze udzielała się na rzecz reprezentowania środowiska kobiet, a swoją postawą niezaprzeczalnie udowodniła, że kobiety potrafią osiągnąć każdy swój cel, bez znaczenia czy mają plany zawodowe i osobiste.

Chciałem jednak, by nasze działania wykraczały poza obszar organizacji Pracodawców RP, dlatego podjęliśmy się realizacji projektu *KIERUNEK KOBIETA – AKTYWNOŚĆ ZAWO-*

*DOWA KOBIET NA RYNKU PRACY W OB-
LICZU PANDEMII WYWOŁANEJ COVID-19.* Zaproponowałem, aby to właśnie Agnieszka Kłos-Siddiqui stanęła na czele zespołu ekspertów powołanych do opracowania niniejszej Księgi Rekomendacji. Zależy mi na tym projekcie, bo wierzę, że wsparcie kobiet na rynku pracy jest słuszne. Mam głęboką nadzieję, że działania, które mają propagować nasze rekomendacje, okażą się skuteczne i spowodują zmiany, które są konieczne, by móc odwrócić niebezpieczny trend pogarszającej się aktywności kobiet na rynku pracy.

Kryzys gospodarczy, który nastąpił w efekcie pandemii, uwidocznił w jeszcze większym stopniu problem równości płci na rynku pracy. Relatywnie niska aktywność zawodowa kobiet w Polsce jest jednym z istotnych czynników utrudniających proces doganiania krajów rozwiniętych pod względem dobrobytu ekonomicznego i społecznego, a czas pandemii jeszcze bardziej go spowolnił.

Jako Prezes Zarządu Pracodawców RP chciałbym, żeby działania naszej organizacji kojarzyły się nie tylko z dbaniem o procesy rozwojowe przedsiębiorców, ale również, by były to procesy zrównoważone pod względem płci. Zależy mi na tym, aby lektura tego opracowania była inspiracją do zmian – dobrych, efektywnych i innowacyjnych, ale przede wszystkim życzę nam wszystkim gładkich, szerokich i równych dróg do każdej mety!

“

Mam głęboką nadzieję, że działania, które mają propagować nasze rekomendacje, spowodują odwrócenie niebezpiecznego trendu pogarszającej się aktywności kobiet na rynku pracy.

A portrait of Agnieszka Kłos-Siddiqui, a woman with long blonde hair, smiling, wearing a red top and a gold chain necklace. The background is light blue with faint geometric patterns.

AGNIESZKA KŁOS-SIDDIQUI

PREZESKA ZARZĄDU PROVIDENT POLSKA S.A., PEŁNOMOCNICZKA ZARZĄDU PRACODAWCÓW RP DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA KOBIET I MĘŻCZYZN, PRZEWODNICZĄCA PLATFORMY PRACODAWCÓW RP „KIERUNEK – KOBIETA BIZNESU”

Pracę w Provident Polska S.A. rozpoczęła w 2007 r. Od 2016 r. była Członkinią Zarządu w Provident Polska S.A. i zajmowała stanowisko Dyrektorki Sprzedaży i Obsługi Klienta. Wcześniej pracowała na stanowisku Dyrektorki ds. Rozwoju Biznesu, a także była Dyrektorką Departamentu Finansów. Zanim dołączyła do Provident Polska S.A., swoje doświadczenie zawodowe zdobywała w firmie Ernst & Young Audit Sp. z o.o., z którą była związana przez ponad 8 lat oraz w angielskiej firmie Greig Middleton zajmującej się doradztwem i usługami maklerskimi. Jest absolwentką Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, posiada kompetencje biegłej rewidentki i FCCA. Prezeską Provident Polska S.A. jest od stycznia 2018 roku. Objęła to stanowisko jako pierwsza kobieta i pierwsza Polka.

WPROWADZENIE

AGNIESZKA KŁOS-SIDDIQUI

Równość w biznesie oraz wspieranie kobiecego przywództwa.

należy do obszarów kluczowych dla Pracodawców RP. Już w 2018 roku powołaliśmy Platformę „Kierunek – Kobieta Biznesu”, która inspirowała kobiety, szczególnie te z mniejszych miejscowości, do rozwijania przedsiębiorczości oraz budowania ich mocnej pozycji w biznesie.

Jako Przewodnicząca Platformy oraz Pełnomocniczka Zarządu Pracodawców RP ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn, a przede wszystkim jako aktywna zawodowo kobieta, z uwagą śledzę zmiany, które dokonują się na naszych oczach. Niestety nie zawsze w kierunku, jakiego byśmy oczekiwali. Wiele osiągnięć, wypracowanych licznymi programami na rzecz kobiet, zostało utraconych przez pandemię. Według najnowszego raportu *Global Gender Gap*¹ pełną równość płci osiągniemy dopiero za 132 lata. Tymczasem jeszcze przed pandemią eksperci szacowali ten okres na niecałe

100 lat. Oznacza to, że całe pokolenie dziewczynek, które mogłyby dorastać w warunkach całkowitej równości, będzie skazane na zmaganie się z dyskryminacją.

Czy te globalne trendy przenoszą się także na polski rynek pracy? Postanowiliśmy to zweryfikować. Wpływ koronawirusa na aktywność zawodową kobiet sprawdziliśmy w badaniu *AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET NA RYNKU PRACY W OBLICZU PANDEMII WYWOŁANEJ COVID-19*, którego wyniki prezentujemy Państwu w niniejszej publikacji. Sprawdziliśmy jak pracownicy – zarówno kobiety, jak i mężczyźni – oceniają wpływ trudnej sytuacji na obciążenie pracą zawodową i obowiązkami domowymi, a także jak dbali o swój dobrostan psychiczny w ciągu ostatnich lat. Opracowanie w wyraźny sposób pokazuje, że choć mężczyźni, ze względu na pandemię, w większym stopniu odczuwali trudności

¹ *Global Gender Gap Report 2022*, World Economic Forum 2022, online: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>.

“

Księga Rekomendacji pokazuje, że równość możemy osiągnąć tylko wspólnymi siłami. Mamy nadzieję, że nasza publikacja stanie się źródłem inspiracji – zarówno dla regulatorów, jak i pracodawców.

związane z nadmierną ilością pracy zawodowej, na kobiety częściej negatywnie wpływała konieczność łączenia kariery z nieodpłatną pracą w domu i zwiększona ilość obowiązków domowych, w tym głównie opiekuńczych.

W jaki sposób możemy dążyć do niwelowania tych niekorzystnych dla obu płci nierówności oraz stworzenia środowiska pracy komfortowego zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn? Na te pytania odpowiedzieli nasi eksperci, którzy w indywidualnych ekspertyzach opatrzyli wyniki badania swoim merytorycznym komentarzem. Specjaliści uwzględnili także aktualne otoczenie prawne, w tym prace nad dyrektywą *work-life balance*, która odnosi się m.in. do elastycznego czasu pracy oraz urlopu opiekuńczego.

Zaproszeni eksperci przedstawili konkretne i kompleksowe rozwiązania, które zostały zebrane w Księdze Rekomendacji. W swoich zaleceniach wskazywali na potrzebę wprowadzenia kompleksowych zmian dotyczących zarówno regulacji wspierających równość, jak i programów oraz benefitów wprowadzanych przez pracodawców. Istotną jest także zmiana w postrzeganiu konkretnych ról społecznych i ich przypisania do poszczególnej płci.

Księga Rekomendacji pokazuje, że równość możemy osiągnąć tylko wspólnymi siłami. Mamy nadzieję, że nasza publikacja stanie się źródłem inspiracji – zarówno dla regulatorów, jak i pracodawców – przyczyniając się do budowania sprawiedliwego środowiska pracy dla wszystkich.

GŁÓWNE WNIOSKI

Na kolejnych stronach
zaprezentowano
główne konkluzje płynące
z sześciu ekspertyz
poświęconych
poszczególnym aspektom
sytuacji kobiet
na rynku pracy
i równouprawnieniu
pracowników.



WPŁYW OBCIĄŻENIA Kobiet NIEODPŁATNĄ PRACĄ W DOMU ORAZ FUNKCJAMI OPIEKUŃCZYMI NA ICH AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ

“

Ograniczenia
w zakresie
dostępności do
instytucjonalnej
opieki nad
dzieckiem
mocniej
wpłynęły na
aktywność
ekonomiczną
kobiet niż
mężczyzn.

- Niższemu zaangażowaniu kobiet na rynku pracy towarzyszy więcej czasu poświęconego na pracę w domu. Na kobietach znacznie częściej niż na mężczyznach spoczywa obowiązek opieki nad innymi członkami rodziny, np. nad dziećmi, starszymi rodzicami, teściami czy dorosłymi niepełnosprawnymi.
- Okres pandemii COVID-19 znacząco wpłynął na możliwości godzenia pracy z opieką nad dziećmi i osobami starszymi. Wprowadzone ograniczenia związane przede wszystkim z zamknięciem przedszkoli i szkół oraz zasady dystansu społecznego oznaczały, że znaczna część dorosłych Polek i Polaków musiała zaangażować się w opiekę nad dziećmi, a także w pomoc starszym członkom rodziny. Ograniczenia w zakresie dostępności do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem mocniej wpłynęły na aktywność ekonomiczną kobiet niż mężczyzn.
- Zgodnie z raportem *Women in Work Index 2022* 40% kobiet na całym świecie jest zatrudnionych w branżach, które pandemia dotknęła najmocniej – wśród nich znajdują się zwłaszcza: gastronomia, hotelarstwo, turystyka oraz branża rozrywkowa.

“

Regulacje dotyczące ochrony rodzicielstwa dotyczą obojga rodziców, a brak aktywnego udziału ojców w ich realizacji przyczynia się do zwiększenia ciężaru zobowiązań kobiet.

POTRZEBA WPROWADZENIA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH UŁATWIAJĄCYCH GODZENIE RÓL ZAWODOWYCH Z PRYWATNYMI

- Regulacje dotyczące ochrony rodzicielstwa dotyczą obojga rodziców, a brak aktywnego udziału ojców w ich realizacji przyczynia się do zwiększenia ciężaru zobowiązań kobiet zarówno wobec pracodawcy, jak i rodziny.
- Potrzebne są działania mające na celu zwiększenie zaangażowania ojców w opiekę nad osobami zależnymi, przede wszystkim dziećmi.
- *Dyrektywa work-life balance*, która odnosi się do obszarów: czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, a także elastycznego czasu pracy oraz urlopu opiekuńczego, miała zostać implementowana przez kraje członkowskie UE do 2 sierpnia 2022 roku. W Polsce prace nad implementacją dokumentu nie zostały jednak zakończone.
- Polityka europejska obejmuje także wspieranie uczestnictwa dzieci we wczesnym nauczaniu. Wskaźnik udziału dzieci w wieku do 3 lat w formalnej opiece jest jednym z głównych wskaźników uwzględnionych w ocenie realizacji *Europejskiego Filaru Praw Socjalnych* w ramach *Social Scoreboard Indicators*.

WZROST ZNACZENIA PROGRAMÓW DBAJĄCYCH O ZDROWIE PSYCHICZNE PRACOWNIKÓW

“

Wyposażenie pracowników w umiejętności radzenia sobie ze stresem i tworzenie środowiska wspierającego ich dobrostan stanowią profilaktykę syndromu wypalenia zawodowego.

- Wdrożenie programów ukierunkowanych na wsparcie zdrowia psychicznego pracowników wpłynęło na funkcjonowanie organizacji – między innymi poprzez mniejszą ilość absencji chorobowych, ograniczenie rotacji pracowników, większą efektywność i produktywność pracownika.
- Wyposażenie pracowników w umiejętności radzenia sobie ze stresem i tworzenie środowiska wspierającego ich dobrostan stanowią profilaktykę syndromu wypalenia zawodowego oraz wpływają na ich poczucie bezpieczeństwa.
- Ważną kwestią jest wyposażenie managerów w umiejętności, które będą sprzyjały lepszej współpracy i przeciwdziałały zjawisku wypalenia.
- Liderzy zespołu powinni otrzymać wsparcie szkoleniowe i systemowe – od przełożonego i działu HR – jednak nie poprzez nałożenie kolejnych obowiązków i zadań, ale poprzez zdobywanie praktycznej wiedzy, która będzie miała przełożenie na poczucie komfortu w pracy.

“

Zwiększenie oferty miejsc opieki przez pracodawców, w postaci żłobków czy klubów dziecięcych, może sprzyjać większemu zaangażowaniu kobiet na rynku pracy.

PROMOWANIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA ZARÓWNO WŚRÓD KOBIET, JAK I MĘŻCZYZN

- Elastyczność zatrudnienia pracowniczego, którego potencjał w Polsce wciąż nie jest w pełni wykorzystywany, pozwala na zmniejszenie obciążeń związanych z pracą.
- Potrzebna jest zmiana postrzegania ról społecznych.
- Elastyczność dotyczy zarówno czterodniowego czy zadaniowego czasu pracy, jak i możliwości zarządzania godzinami wykonywanych obowiązków zawodowych. Takie rozwiązania wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracowników i umożliwiają im godzenie życia zawodowego z życiem osobistym, w tym opieką nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, a także pozwalają na łączenie funkcji opiekuńczych zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn.
- Należy promować równy podział obowiązków w domu, np. przez różnego rodzaju akcje aktywizujące ojców w zakresie opieki nad dziećmi czy realizacji obowiązków domowych.
- Zwiększenie oferty miejsc opieki przez pracodawców, w postaci żłobków czy klubów dziecięcych, może sprzyjać większemu zaangażowaniu kobiet na rynku pracy.

WSPARCIE ROZWOJU KOMPETENCJI KOBIEC

“

Rozwijanie wśród kobiet kompetencji z zakresu public relations, umiejętności opracowywania strategii i działań marketingowych, jak i kreowania wizerunku firmy jest niezwykle pożądane na dzisiejszym rynku pracy.

- Z uwagi na to, że znaczna część życia zawodowego i prywatnego została przeniesiona do świata wirtualnego, znajomość programów komputerowych oraz technicznej strony połączeń online dziś jest już nie tylko konieczna, ale i oczywista.
- Rozwijanie wśród kobiet kompetencji z zakresu public relations, umiejętności opracowywania strategii i działań marketingowych, jak i kreowania wizerunku firmy jest niezwykle pożądane na dzisiejszym rynku pracy. Kobiety posiadające takie kompetencje są poszukiwane głównie wśród mikro i małych firm, które z reguły nie przewidują tworzenia odrębnego stanowiska dla specjalisty z zakresu PR.
- Mowa ciała rozmówcy, odczytanie reakcji i zmian tonu głosu, to istotne elementy rozmów, negocjacji biznesowych, które mają niebywały wpływ na ich ostateczny wynik. Prawidłowa interpretacja jest ogromną przewagą konkurencyjną dla pracodawcy, ale też może stać się silną stroną pracownika – kobiety.
- Przewaga stoi po stronie przedsiębiorców, którzy postawią na rozwijanie umiejętności miękkich przez swoich pracowników, a także umiejętności łagodzenia konfliktów lub zapobieganiu im.
- Ważne jest, aby pracodawca zadbał o odpowiednie przeszkolenie kadry zarządzającej w zakresie komunikacji zespołowej. Obecnie na rynku istnieje szeroki wachlarz kursów oraz szkoleń dotyczących zasad skutecznej komunikacji i współpracy w zespole.
- Potrzeba szkoleń powinna być dostrzegana przez osoby zarządzające, a także rozumiana przez pracowników, którzy chętnie korzystają z oferowanych im możliwości szkoleniowych.

“

Pomimo funkcjonowania w Kodeksie pracy przepisów zakazujących różnicowania płac między kobietami i mężczyznami na poziomie indywidualnym, Polki zarabiają mniej od Polaków.

MINIMALIZACJA LUKI PŁACOWEJ

- Pomimo funkcjonowania w Kodeksie pracy przepisów zakazujących różnicowania płac między kobietami i mężczyznami na poziomie indywidualnym, Polki zarabiają mniej od Polaków.
- Kobiety są nadmiernie obciążone obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, które mają znaczący wpływ na ich decyzje zawodowe. Tym samym kobiety mają ograniczony dostęp do najwyższych stanowisk.
- W oparciu o regulacje zawarte w Kodeksie pracy należy wprowadzić instrumenty monitorujące poziom wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach w zależności od płci.
- Warto objąć programem pilotażowym sprawozdawczość firm pod kątem wynagradzania kobiet i mężczyzn. Świetnym tego przykładem są przepisy wprowadzone m.in. w Austrii, Danii, Szwecji i Finlandii. Regulacje te wymagają, aby pracodawca, zatrudniający określoną w przepisach krajowych liczbę pracowników, prowadził systematyczny audyt płac z uwzględnieniem płci, a także okresowo informował zatrudnionych o dostrzeżonych różnicach w wynagrodzeniach, premiach i dodatkach przyznawanych pracownikom obojgu płci.

NOTA METODOLOGICZNA

NA POTRZEBY OPRACOWANIA NINIEJSZEJ EKSPERTYZY ORGANIZACJA PRACODAWCÓW RP ZLECIŁA BADANIE, KTÓRE MIAŁO NA CELU WIELOASPEKTOWE SPOJRZENIE NA ZAGADNIENIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ Kobiet W OBLICZU PANDEMII COVID-19.

Badanie zostało zrealizowane na grupie N=1500 badanych, w tym: N=500 pracodawców (właściciele firm, przedstawiciele kadry zarządzającej lub przedstawiciele działu HR) i N=1000 pracowników (kobiety i mężczyźni zatrudnieni w zakładach pracy).

Wśród 500 pracodawców 71,8% stanowili mikro przedsiębiorcy, 20% przedstawiciele małych i średnich przedsiębiorstw, a 8,2% przedstawiciele dużych przedsiębiorstw. 60,6% spośród badanych pracodawców stanowiły kobiety, a 39,4% mężczyźni.

W gronie pracowników dominującą grupą były kobiety, które stanowiły 72,2% respondentów. Wśród uczestników badania z grupy pracowników 46,8% stanowili pracownicy biurowi, 22,2% osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych/ managerskich, 19,3% osoby zajmujące stanowiska specjalistyczne/ eksperckie, 5,6% osoby pracujące na stanowiskach robotniczych/ fizycznych oraz 4,4% osoby zatrudnione na stanowiskach zarządczych/ strategicznych.

Dobór próby miał charakter warstwowo-losowy. Badanie miało charakter ilościowy.

W badaniu okres pandemii COVID-19 zdefiniowany został jako czas od marca 2020 roku do lutego 2022 roku.

Sytuacja zawodowa kobiet oceniana była z dwóch perspektyw – pracownika i pracodawcy. W badaniu pracowników udział wzięły zarówno kobiety, jak i mężczyźni, co umożliwiło dokonanie analiz porównawczych.

Ponadto, w celu dokonania porównania sytuacji zawodowej kobiet, te same pytania zostały zadane pracodawcom w odniesieniu do pracownic i pracowników. Zgodnie z ustaloną metodologią N=250 wywiadów z pracodawcami dotyczyło sytuacji zatrudnionych kobiet, a kolejnych N=250 odnosiło się do sytuacji zatrudnionych mężczyzn.

EKSPERTYZY



MONIKA BANYŚ

EKSPERT DS. RYNKU PRACY,
PERSONNEL SERVICE S.A.

20



**KATARZYNA
SIEMIENKIEWICZ**

EKSPERT DS. PRAWA
PRACY PRACODAWCÓW
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

30



IZABELLA ŻYGLICKA

RADCA PRAWNY, PARTNER
ZAŁOŻYCIEL ADWOKACI
I RADCOWIE PRAWNI
ŻYGLICKA I WSPÓLNICY
SPÓŁKA PARTNERSKA

38



**AGNIESZKA
CHŁOŃ-DOMIŃCZAK**
DYREKTORKA INSTYTUTU
STATYSTYKI I DEMOGRAFII
SGH

46



SYLWIA ROZBICKA
KIEROWNIK DS.
PSYCHOLOGII I PSYCHIATRII
W CENTRUM MEDYCZNYM
DAMIANA

60



MAŁGORZATA PYKA
PRZEWODNICZĄCA
WROCŁAWSKIEGO
I LUBUSKIEGO
MIĘDZYWOJEWÓDZKIEGO
MIĘDZYZAKŁADOWEGO
ODDZIAŁU TERENOWEGO
OGÓLNOPOLSKIEGO
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PSYCHOLOGÓW

70



ALICJA WEJDNER
DOKTORANTKA
W SZKOLE GŁÓWNEJ
HANDLOWEJ
NA KIERUNKU EKONOMIA

46



MONIKA BANYŚ

EKSPERT DS. RYNKU PRACY,
PERSONNEL SERVICE S.A.

Posiada 10-letnie doświadczenie w sektorze komunikacyjnym, doradztwa personalnego oraz HR. W 2012 roku rozpoczęła karierę w sektorze public relations, a od 2015 roku odpowiada za komunikację Personnel Service w zakresie rynku pracy. Na bieżąco śledzi trendy, dane makroekonomiczne i analizy rynkowe dotyczące zagadnień HR. Odpowiada za opracowanie cyklicznych raportów rynkowych Barometr Polskiego Rynku Pracy dotyczących procesów migracyjnych i kluczowych trendów na rynku pracy. Jest absolwentką Instytutu Socjologii oraz Wydziału Psychologii na Uniwersytecie Warszawskim. Studiowała również w Irlandii i Australii.

Porównanie sytuacji zatrudnienia kobiet przed wybuchem pandemii COVID-19, w jej trakcie oraz planów i obaw co wydarzy się po jej ustaniu.

MONIKA BANYŚ

Mężczyźni na rynku pracy są w lepszej sytuacji niż kobiety. Częściej podejmują pracę, na co wskazuje wyższy wskaźnik zatrudnienia, są za nią lepiej wynagradzani i częściej zajmują wysokie stanowiska. Najczęstszym powodem tego stanu rzeczy jest większe zaangażowanie kobiet w zajmowanie się domem oraz wychowanie dzieci, co ogranicza ich aktywność zawodową. Zdarzenia takie jak pandemia COVID-19 potęgują ten problem i mocniej odbijają się na kobietach, chociażby z powodu godzenia pracy w domu z nauką zdalną dzieci. Mężczyzn to obciążenie dotyczy znacznie mniej, stąd tak istotne są działania, które mogą zniwelować tę nierównowagę.

WPROWADZENIE

Gorsza pozycja kobiet na rynku pracy to trwałe zjawisko, na co wskazują dane makroekonomiczne. Wskaźnik aktywności zawodowej GUS osób w wieku produkcyjnym w pierwszym kwartale 2022 roku pokazuje, że 83,5% mężczyzn było aktywnych zawodowo w porównaniu do 76% kobiet. GUS podaje również, że w październiku 2020 roku luka płacowa między kobietami a mężczyznami utrzymywała się na wysokim poziomie. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn było wyższe o 14,7% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet. Natomiast raport CFA pokazuje, że na koniec 2019 roku w 140 największych polskich spółkach giełdowych w skład zarządu i rady nadzorczej wchodziło ok. 11 osób, z czego płci żeńskiej była tylko 1 lub 2 osoby.

Na sytuację kobiet na rynku pracy ze zdwojoną siłą wpłynęła też pandemia i to właśnie będzie główny obszar zainteresowania poniższej ekspertyzy. Przyjrzymy się

sytuacji zatrudnienia kobiet przed wybuchem pandemii COVID-19, w jej trakcie oraz obaw i planów związanych z jej zakończeniem. Analizie poddane zostaną wskaźniki makroekonomiczne i dostępne badania rynkowe dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy przed pandemią. Ten obraz zostanie zderzony z analizą najnowszych badań dotyczących aktualnej sytuacji kobiet na rynku pracy.

Utrzymująca się nierównowaga na rynku pracy, ograniczająca mocniej aktywność zawodową kobiet, wymaga podjęcia działań, które zmienią ten stan rzeczy. Takie rozwiązania mogą mieć wymiar regulacji prawnych, czy to na poziomie krajowym czy europejskim, co jest zawarte m.in. w nowych przepisach unijnej dyrektywy *work-life balance*, która ma zapewnić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Ważna jest też praktyka biznesowa i życia codziennego, które mogą wyrównać szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Kilka rozwiązań zostanie sformułowanych w poniższym opracowaniu w postaci rekomendacji możliwych do zastosowania na rynku pracy.

OPIS PROBLEMATYKI

Przez długi czas głównym polem aktywności kobiet była rodzina. Zaczęło się to zmieniać w XIX wieku, kiedy kobiety zaczęły szukać dla siebie zajęć poza domem. Od początku jednak ich aktywność zawodowa polegała na łączeniu obowiązków domowych i służbowych, co siłą rzeczy powodowało trudniejszy start na rynku pracy. W wielu przejawach trwa to do dzisiaj.

Na sytuację kobiet na rynku pracy wpływa preferowany w Polsce model rodziny. CBOS

w 2020 roku w swoim raporcie *Modele życia małżeńskiego Polaków* przeanalizował, że 58% badanych jako preferowany model życia wskazuje partnerski, w którym mąż/ partner i żona/ partnerka mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę zawodową i oboje, w równym stopniu, zajmują się domem oraz dziećmi. Model tradycyjny, w którym jedynie mąż/ partner pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, żona/ partnerka zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci, wskazało 14% badanych. Jednak gdy przechodzimy do realizowanego modelu życia – najczęściej wskazywany model partnerski jest urzeczywistniany u niespełna dwóch piątych osób gospodarujących z drugą osobą (37%). W drugiej kolejności w polskich rodzinach występuje model nieproporcjonalny żeński – jego realizowanie deklaruje jedna piąta respondentów (21%). Nieco mniejszy jest odsetek wskazań na model tradycyjny (17%). Czterech na stu badanych deklaruje realizowanie modelu nieproporcjonalnego męskiego, a co setna osoba – modelu odwróconego. To skutkuje szczególnym położeniem kobiet na rynku pracy, które bywają traktowane przez pracodawców jak pracownicy wyższego ryzyka.

Najważniejsze problemy, z jakimi mierzą się kobiety na rynku pracy to:

- **segregacja zawodowa** – czyli kobiety i mężczyźni skupieni są w różnych obszarach rynku pracy. Przykładowo ochrona zdrowia, usługi opiekuńcze czy nauczycielskie są domeną żeńską, a budowlanka, IT czy inżynierstwo to zajęcia męskie. Dla zobrazowania – według Eurostatu w 2019 roku w Polsce pracowało 253 tys. nauczycieli szkół podstawowych, z czego kobiety to ponad 209 tys., a mężczyźni 43,2 tys. Natomiast, jeśli spojrzymy na wyższe stopnie akademickie, z danych GUS wynika, że w 2020 roku tytuł profesora otrzymało 889 osób, w tym tylko 327 kobiet (36,8%). Mężczyźni dominują też w IT. Z danych Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na podstawie Eurostatu wynika, że w 2019 roku kobiet w branży ICT było jedynie 14%. Warto podkreślić, że często zawody zdominowane przez kobiety są gorzej płatne i niżej cenione od profesji, w których większość pracowników to mężczyźni.

- **Nierówności w wynagrodzeniach** są kolejnym przejawem gorszej pozycji kobiet na rynku pracy. Różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn (*gender wage gap*) według GUS utrzymywały się w październiku 2020 roku na poziomie ok. 15%.
- **Bezrobocie i niższa aktywność zawodowa.** Wskaźnik aktywności zawodowej GUS osób w wieku produkcyjnym w pierwszym kwartale 2022 roku pokazuje, że 83,5% mężczyzn było aktywnych zawodowo w porównaniu do 76% kobiet. Jeżeli chodzi o bezrobocie – w końcu 2020 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 561,6 tys. bezrobotnych kobiet (o 82,2 tys. osób, tj. o 17,1% więcej niż w końcu 2019 roku) oraz 484,8 tys. bezrobotnych mężczyzn (wzrost o 97,9 tys. osób, tj. o 25,3%). Co prawda dynamika wzrostu liczby bezrobotnych kobiet była niższa niż mężczyzn, ale to zwykle ma miejsce w okresach pogorszenia sytuacji na rynku pracy. Kobiety dominowały wśród długotrwale bezrobotnych (stanowiły 57,8%), mimo że były młodsze i lepiej wykształcone od bezrobotnych mężczyzn.
- **Przedsiębiorczość kobiet.** Z raportu Związku Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce *Kobiety w biznesie 2020* wynika, że w 2020 roku w Polsce działalność gospodarczą prowadziło 0,79 mln kobiet i 1,56 mln mężczyzn. Widzimy zatem, że kobiet prowadzących własną jednoosobową działalność gospodarczą jest o połowę mniej niż mężczyzn. Dominację mężczyzn w biznesie widać jednak nie tylko w danych z CEIDG, ale i z KRS. Jeżeli analizować tylko spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne, komandytowe, jawne, partnerskie i oddziały zagranicznego przedsiębiorcy, w ich zarządach znajdziemy 253 tys. kobiet i 518 tys. mężczyzn. Kobiety stanowią zatem o połowę mniej liczną grupę niż mężczyźni. Funkcję prezesa pełni w firmach 88,7 tys. kobiet i aż 167,6 tys. mężczyzn. Kobiety stanowią zatem 34,6% wszystkich prezesów.

OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA

Obserwowana w praktyce gospodarczej słabsza pozycja kobiet na rynku pracy, pogębowana przez zjawiska takie jak pandemia

Tabela 1. Doświadczenie dyskryminacji w miejscu pracy.

	Ogółem	Kobiety		Mężczyźni	
		Tak	Nie	Tak	Nie
Wiek	2,5%	2,1%	97,9%	3,6%	96,4%
Płeć	2,4%	2,6%	97,4%	1,8%	98,2%
Posiadanie dzieci	2,3%	1,8%	98,2%	3,6%	96,4%
Posiadanie członka rodziny, którym trzeba się opiekować	1,2%	1,5%	98,5%	0,4%	99,6%
Poziom wykształcenia	0,3%	0,4%	99,6%	-	100%
Wykształcenie	0,4%	0,1%	99,9%	1,1%	98,9%
Poziom doświadczenia zawodowego	1,2%	1,4%	98,6%	0,7%	99,3%

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

COVID-19, znajduje swoje potwierdzenie w przeprowadzonym na zlecenie Pracodawców RP badaniu. Zaczniemy od podstawowego zagadnienia, czyli zjawiska dyskryminacji pracowników w miejscu pracy ze względu na różne cechy, takie jak: wiek, płeć, posiadanie dzieci, posiadanie członka rodziny wymagającego opieki, poziom i typ wykształcenia oraz doświadczenie zawodowe. Interpretując uzyskane wyniki, zwraca uwagę to, że odsetki wskazań pracowników na występowanie w miejscach pracy dyskryminacji we wskazanych obszarach są marginalne – od 2,5% do 0,3%. Jednocześnie nie ma takiej cechy, co do której żaden pracownik nie poczułby się ze względu na nią dyskryminowany. Co ważne, w przypadku płci nie występuje zróżnicowanie w doświadczaniu dyskryminacji. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku wieku. Nieznaczące zależności można zaobserwować w przypadku cech, takich jak: posiadanie dzieci, poziom wykształcenia i poziom doświadczenia zawodowego (tabela 1).

Ważne jest odnotowanie aspektu związanego z posiadaniem potomstwa. Na doświadczanie dyskryminacji w związku ze statusem rodzinnym związanym z posiadaniem dzieci częściej wskazywały osoby w wieku 25-34 lata, a więc osoby, które z dużym prawdopodobieństwem posiadają małe dzieci, co wiąże się z koniecznością zapewnienia im opieki, np. w czasie choroby czy zamknięcia placówki edukacyjnej. To pokazuje, że pomimo marginalnego charakteru zjawiska dyskryminacji pracowników w miejscach pracy w Polsce,

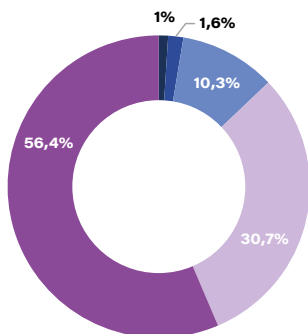
fakt posiadania dzieci ma znaczenie. I co ciekawe, ten aspekt w większym stopniu dotyczy mężczyzn – **3,6% wskazuje, że doświadcza dyskryminacji ze względu na fakt posiadania dzieci w porównaniu do 1,8% kobiet.**

Brak poczucia dyskryminacji pracowników w firmach ze względu na płeć powoduje, że aż **87,1% pracowników określa swojego pracodawcę jako przyjaznego kobietom**, z czego 56,4% zdecydowanie zgadza się z przyznaniem swojemu zakładowi pracy takiego miana. Co ciekawe, mężczyźni częściej (5%) niż kobiety (1,6%) byli skłonni przyznać swojemu miejscu pracy status firmy nieprzyjaznej kobietom (wykres 1).

O zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć zapytano również pracodawców. Niemal **60% spośród uczestniczących w badaniu pracodawców wskazało, że zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć jest obecne na polskim rynku pracy**. Na opinię o występowaniu dyskryminacji ze względu na płeć nie ma wpływu wielkość przedsiębiorstwa. Częściej na istnienie tego zjawiska wskazują firmy, które zatrudniają kobiety (68,4%) niż te, w których one nie pracują (50%); a także pracodawcy płci żeńskiej (65%) niż męskiej (44,6%) (wykres 2).

Pracodawcy widzą zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć i dają temu delikatnie wyraz na etapie rekrutacji. Co prawda głównie biorą oni pod uwagę kryteria, takie jak: doświadczenie zawodowe (67,8%), kwalifikacje zawodowe

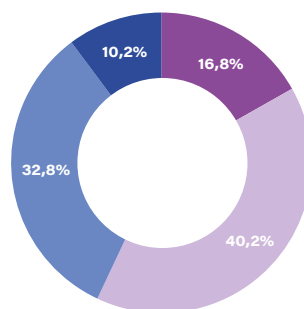
● Zdecydowanie nie ● Raczej nie
 ● Ani tak, ani nie ● Raczej tak
 ● Zdecydowanie tak



Wykres 1. Status firmy przyjaznej kobietom.

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

● Zdecydowanie istnieje ● Raczej istnieje
 ● Raczej nie istnieje
 ● Zdecydowanie nie istnieje



Wykres 2. Występowanie dyskryminacji ze względu na płeć w polskich firmach.

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).



Wykres 3. Kryteria rekrutacyjne.

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Tabela 2. Przekonania pracodawców dotyczące kobiet.

	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Ani nie, ani tak	Raczej tak	Zdecydowanie tak
Kobiety łatwiej niż mężczyźni adaptują się do nowych warunków pracy	7,6%	5,4%	47,6%	17,2%	22,2%
Kobiety przedkładają obowiązki rodzinne nad zawodowe	19%	22,4%	34,6%	19,4%	4,6%
Kobiety są lepiej zorganizowane w pracy	3,8%	7%	27,6%	27,8%	33,8%
Kobiety są częściej niż mężczyźni nieobecne w pracy	19,4%	22,4%	32%	19,8%	6,4%
Zatrudnianie młodych kobiet to ryzyko z powodu ciąży/ opieki nad dzieckiem	13,2%	19,2%	27%	28,2%	12,4%

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

(58%) oraz kompetencje (55,6%). Istotnym kryterium jest również kierunkowe wykształcenie, na które wskazało 41,2% pracodawców. Niespełna co piąty pracodawca, zatrudniając nowego pracownika, zwraca uwagę na znajomość języków obcych, a co dziesiąty na miejsce zamieszkania kandydata do pracy. Pozostałe kryteria uwzględniane są w mniejszym stopniu, aczkolwiek **niemal co dziesiąty pracodawca bierze pod uwagę w procesie rekrutacyjnym wiek kandydata do pracy, a 7% płeć**. Istotnym kryterium w minimalnym stopniu jest status rodzinny (stan cywilny, posiadanie dzieci) osoby aplikującej na ofertę pracy (wykres 3).

Pracodawcy zostali poproszeni również o ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących kobiet i ich predyspozycji do pracy. Ze stwierdzeniem, że **kobiety łatwiej niż mężczyźni adaptują się do nowych warunków pracy zgadza się 39,4% pracodawców**. Przeciwnego zdania jest 13% zatrudniających. Jeszcze więcej, bo **61,6% pracodawców uważa, że kobiety są lepiej zorganizowane w pracy**. 10,8% zatrudniających się z tym nie zgadza. Warto podkreślić, że tylko w przypadku tego stwierdzenia odsetek odpowiedzi twierdzących był wyższy niż odsetek odpowiedzi neutralnych. Można więc uznać, że kwestia stopnia zorganizowania pracowników obojga płci jest przez pracodawców dostrzegana. Z kolei **24% pytanych uważa, że kobiety przedkładają obowiązki rodzinne nad obowiązki zawodowe**. Odmiennego zdania

jest 41,4% pracodawców. Ze stwierdzeniem, że **kobiety są częściej niż mężczyźni nieobecne w pracy zgadza się 26,2% zatrudniających**, a nie zgadza się – 41,8% z nich. Natomiast tezę, że **zatrudnianie młodych kobiet jest dla pracodawcy ryzykowne ze względu na możliwość stracenia pracownika z powodu ciąży/ opieki nad dzieckiem uznaje 40,6% pracodawców**, a nie zgadza się 32,4%. Widać zatem, że pracodawcy doceniają kobiety jako pracowników, gdyż według nich są one lepiej zorganizowane, jednak na ich ocenę wpływa możliwość zajścia w ciążę i większe obciążenie opieką nad dziećmi (tabela 2).

Przyjrzyjmy się teraz jak pandemia wirusa SARS-CoV-2 przyczyniła się do obciążenia pracowników obojga płci. W okresie COVID-19 największy odsetek pracowników miał mniej czasu dla siebie (29,6%), był bardziej obciążony pracą (26%), miał więcej obowiązków domowych (25%), był bardziej obciążony opieką nad dziećmi (24,5%) oraz miał więcej obowiązków związanych z pomocą w nauce dzieciom (24,4%). W najmniejszym stopniu (8,4%) pracownicy odczuwali poczucie zaniedbania rodziny i przyjaciół przez pracę. Patrząc na te wyniki przez pryzmat płci, **kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na: zwiększone obciążenie pracą (27,4% vs. 22,3%), zwiększone obciążenie opieką nad dzieckiem/ dziećmi/ osobami zależnymi (25,6% vs. 21,6%), mniej czasu dla siebie (31,3% vs. 25,2%), większą**

Tabela 3. Oddziaływanie pandemii COVID-19 na zakres obowiązków pracowników.

	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem
	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak
Większe obciążenie pracą	27,4%	66,6%	22,3%	69,4%	26,0%
Zwiększenie liczby godzin pracy	11,5%	84,1%	13,3%	83,1%	12,0%
Większe obciążenie opieką nad dziećmi/ osobami zależnymi	25,6%	59,4%	21,6%	68,7%	24,5%
Mniej czasu dla siebie	31,3%	66,6%	25,2%	72,7%	29,6%
Więcej obowiązków domowych, np. gotowanie, sprzątanie	27,8%	70,5%	17,6%	80,9%	25,0%
Więcej obowiązków związanych z pomocą w nauce dzieciom	26,5%	47,5%	19,1%	60,1%	24,4%
Poczucie bycia zawsze do dyspozycji pracodawcy	17,0%	79,6%	25,2%	71,9%	19,3%
Poczucie zaniedbania rodziny i przyjaciół przez pracę	9,3%	89,1%	6,1%	92,1%	8,4%
Niższa wydajność pracy	12,2%	85,3%	15,8%	82,4%	13,2%

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

ilość obowiązków domowych (27,8% vs. 17,6%), **większą ilość obowiązków związanych z pomocą w nauce dzieciom** (26,5% vs. 19,1%) **oraz poczucie zaniedbania rodziny i przyjaciół przez pracę** (9,3% vs. 6,1%). Co warto podkreślić, **w przypadku obciążenia obowiązkami domowymi różnica w odsetkach pomiędzy kobietami a mężczyznami wynosi 10,2 pp.**

Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na to, że w okresie pandemii: zwiększyła im się liczba godzin pracy (13,3% vs. 11,5%), **spadła wydajność pracy** (15,8% vs. 12,2%) **oraz poczucie bycia zawsze do dyspozycji pracodawcy** (25,2% vs. 17,0%).

Zaprezentowane dane wskazują, że kobiety częściej odczuwały skutki łączenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi, w tym głównie opieką nad dziećmi, co generowało poczucie braku czasu dla siebie i bliskich. Mężczyźni natomiast w większym stopniu niż kobiety odczuwali trudności związane z cięższą pracą w pandemii (tabela 3).

GLÓWNE WNIOSKI Z BADANIA

Wniosek nr 1. Pracownicy i pracodawcy nie czują zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy.

Wniosek nr 2. Czynnikiem dyskryminującym jest fakt posiadania dzieci, ale i tak dotyczy niewielkiego odsetka zatrudnionych.

Wniosek nr 3. Pracodawcy doceniają kobiety, bo w ich ocenie są lepiej zorganizowane, ale też biorą pod uwagę ich możliwość zajścia w ciążę i fakt opieki na dziećmi, co wpływa na ich atrakcyjność jako kandydatek do pracy.

Wniosek nr 4. Pandemia uwypukliła tradycyjny podział obowiązków. Kobiety częściej odczuwały skutki łączenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi, w tym głównie opieką nad dziećmi, co generowało poczucie braku czasu dla siebie i bliskich. Mężczyźni natomiast w większym stopniu niż kobiety odczuwali trudności związane z cięższą pracą w pandemii.

REKOMENDACJE**Rekomendacja główna nr 1: promowanie elastycznych form zatrudnienia oraz pracy na część etatu jako rozwiązania dla kobiet i mężczyzn.**

Rodzicielstwo oraz obowiązki domowe utrudniają kobietom i mężczyznom zajmującym się dziećmi aktywność zawodową, a także wpływają na ich postrzeganie w oczach pracodawców. Dotyczy to głównie kobiet, co udowodniły wyniki badania, w których pokazano, że w pandemii kobiety czuły większe niż mężczyźni obciążenie obowiązkami domowymi, opieką nad dziećmi i ich nauką zdalną. Za to mężczyźni czuli, że pracują więcej i nie są tak dostępni dla pracodawców.

Ułatwieniem w powrocie do aktywności zawodowej dla kobiet, ale też mężczyzn opiekujących się dziećmi, jest promowanie i upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia i pracy na część etatu. Obciążenie obowiązkami domowymi, opieka nad dziećmi powodują, że powrót do pracy na pełen etat czasem nie jest możliwy. W takim przypadku praca na część etatu jest idealnym rozwiązaniem, zwłaszcza przez pierwsze kilka lat życia dzieci. Na razie jest to jednak w Polsce zjawisko marginalne.

Z danych GUS wynika, że w pierwszym kwartale 2022 roku 15,6 mln osób wykonywało pracę w pełnym wymiarze czasu, natomiast w niepełnym pracowało nieco ponad 1 mln. To niespełna 6,4%. Według Eurostatu Polska jest „w ogonie” krajów pod względem pracy na część etatu. Mniej tego typu form zatrudnienia jest tylko w Bułgarii, Słowacji, Rumunii, Chorwacji i na Węgrzech. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzinowym jest za to rozpowszechnione w Szwajcarii (39%), Holandii (38,7%), Austrii (29,1%), Niemczech (27,9%) czy Belgii (23,5%). Ponadto, jak pokazują dane Eurostatu, Polacy są jednym z najbardziej zapracowanych krajów. W 2021 roku średni tygodniowy czas pracy w naszym kraju wyniósł 39,7 godzin. Dłużej pracowali tylko Grecy (średnia 40,1 godzin) oraz Rumuni (39,8 godzin). Średnia dla wszystkich krajów członkowskich wyniosła 36,2 godzin pracy tygodniowo. Najkrócej w Unii Europejskiej, bo poniżej 36 godzin tygodniowo, pracują Szwedzi (35,4 godzin), Irlandczycy (35,8 godzin),

Francuzi (35,8 godzin) oraz Luksemburczycy (35,8 godzin). To również pochodna małej popularności pracy na część etatu.

Widać jednak, że pandemia zmieniła oczekiwania pracowników i mają oni mocniejszą potrzebę posiadania więcej czasu dla siebie, którego nie poświęca się na pracę. Z *Barometru Polskiego Rynku Pracy* Personnel Service wynika, że – na skutek doświadczeń COVID-19 – wizja skróconego dnia czy tygodnia pracy lub wydłużenia urlopu jest atrakcyjna w sumie dla 80% Polaków. Najbardziej zachęcająco dla pracowników brzmi czterodniowy tydzień pracy, za którym opowiada się 29% osób. Na drugim miejscu są dodatkowe dni wolne w roku, które zadowolą 28% pracowników, a 23% zatrudnionych za optymalne uznaje skrócenie dnia pracy o jedną godzinę dziennie. Taka krótsza praca, czy też w niepełnym wymiarze godzin, to również większa szansa dla kobiet i mężczyzn na łatwy powrót do aktywności zawodowej po urodzeniu dzieci. Mogłaby być to również zachęta dla rodziców w podjęciu decyzji o kolejnym dziecku.

Rekomendacja nr 2: normalizacja zwolnień na opiekę nad dzieckiem wśród kobiet i mężczyzn.

Polacy mają prawo brać zwolnienie na opiekę nad dzieckiem, ale korzystają z tego przywileju rzadko. Z danych Eurostatu wynika, że tylko 7% Polaków deklaruje, że bez obaw jest w stanie pójść do swojego przełożonego i poprosić o zwolnienie chorobowe na dziecko, które jest chore. Polska wśród krajów Unii Europejskiej zajmuje przedostatnie miejsce pod tym względem. Mniej chętnie zwolnienia na dziecko biorą tylko pracownicy na Cyprze. Dodatkowo, z danych Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że prawie 60% pracujących Polaków powiedziało, że nie bierze zwolnień chorobowych na dzieci, bo boi się konsekwencji tego, co się potem może wydarzyć. Część rodziców unika zwolnień ze względu na pieniądze. W czasie L4 dostaje się o 20% niższą pensję.

Sytuacja, w której część rodziców boi się, że po wolnym nie nadrobi zaległości lub spotka się z nieprzychylną reakcją szefa jest ograniczeniem dla osób, które planują dzieci lub

powrót do aktywności zawodowej po okresie urlopu macierzyńskiego czy tacierzyńskiego. Możliwość wzięcia L4 na chore dziecko jest szczególnie istotna w przypadku małych dzieci posyłanych do żłobków czy przedszkoli, gdzie ryzyko zachorowania wzrasta.

Rekomendacja nr 3: wsparcie tworzenia nowych placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Kobiety, które chcą wrócić do pracy, muszą mieć pewność, że ich dzieci będą miały w tym czasie odpowiednią opiekę. O tym, jak kluczowe jest to zagadnienie, mogliśmy się przekonać w momencie napływu uchodźczyń z Ukrainy do Polski. Dla nich kluczowe, z punktu widzenia aktywizacji zawodowej, było zapewnienie miejsc ich dzieciom w żłobkach, przedszkolach i szkołach.

Tych miejsc jest jednak nadal za mało. Z danych GUS wynika, że ich liczba we wszystkich placówkach opieki nad małymi dziećmi wzrosła w 2020 roku i wyniosła 173,5 tys. Co istotne, w żłobkach, klubach dziecięcych i oddziałach żłobkowych sektora prywatnego było 104,7 tys. miejsc, a sektora publicznego – 68,8 tys. miejsc.

Należy wspomnieć, że w prywatnych miejscach placówek koszt żłobka czy przedszkola waha się od 1000 do nawet 1500 zł miesięcznie. Dla wielu kobiet to bariera, zwłaszcza, że wracając do pracy i otrzymując pensję minimalną, muszą połowę wynagrodzenia przeznaczyć na opłacenie opieki nad dzieckiem. Z uwagi na to kluczowe jest tworzenie placówek opiekuńczo-wychowawczych, które nie będą tak kosztowne.

BIBLIOGRAFIA

1. Biały I., Cacko M., Derucka K., Długołęcka M., Łączyńska M., Skrzypczak I., Strzelecka H., Szpot M., *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2022 roku*, GUS 2022, online: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-i-kwartal-2022-roku,4,46.html>.
2. *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2020 roku*, GUS 2022, online: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/3/1/roznice_w_wynagrodzeniach_kobiet_i_mezczyzn_w_polsce_w_2020_broszura.pdf.
3. Golec A., Olszewska-Miszuris M., Opolska I., Włodarczyk A., *Udział kobiet we władzach a efektywność spółek*, CFA Society Poland 2021, online: <https://cfapoland.org/application/media/images/Arts/CFA-SP-Udzial-kobiet-we-wladzach-a-efektywnosc-spolek.pdf>.
4. *Modele życia małżeńskiego Polaków*, CBOS 2020, online: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_157_20.PDF.
5. *Teachers in the EU*, Eurostat 2020, online: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20201005-1>.
6. Betiuk J., Gumiński M., Huet M., Jaśków M., Klapczyńska K., Kwiatkowska M., Leśniowska L., Malesza A., Małoszuk J., Orczykowska M., Orzechowska U., Piotrowska J., Prusakowska M., *Nauka i technika w 2020 roku*, GUS 2022, online: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spolnoczenstwo-informacyjne/nauka-i-technika/nauka-i-technika-w-2020-roku,1,17.html>.
7. Lisek K., Strycharz J., Szczucka A., Sektor IT. *Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP 2021, online: https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/RAPORT-BRANA-IT-W-DOBIE-PANDEMII-2021_20220214.pdf.
8. *Kobiety w biznesie 2020*, Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce 2020, online: <https://zpf.pl/kobiety-w-biznesie-2020/>.
9. *Part-time employment rate*, Eurostat 2022, online: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem100/default/table?lang=en>.
10. *Żłobki i kluby dziecięce w 2020 r.*, GUS 2021, online: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6000/3/8/1/zlobki_i_kluby_dzieciece_w_2020_r_2.pdf.



KATARZYNA SIEMIENKIEWICZ

EKSPERT DS. PRAWA PRACY
PRACODAWCÓW RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

Zajmuje się analizą otoczenia prawnego biznesu z perspektywy zmian w Kodeksie pracy oraz sytuacji na rynku pracy. Jest członkiem Zespołu problemowego ds. prawa pracy oraz Podzespołu ds. reformy polityki rynku pracy Rady Dialogu Społecznego. Uczestniczy w pracach Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound). Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Przygotowuje dysertację doktorską z pogranicza indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Porównanie sytuacji na rynku pracy pracownic w Polsce i w innych krajach – sytuacja przed COVID-19, w trakcie i prognozy na przyszłość.

KATARZYNA SIEMIENKIEWICZ

Dwa lata funkcjonowania w pandemicznej rzeczywistości nie pozostały bez znaczenia dla sytuacji zawodowej pracowników. Okazuje się, że rynek pracy pod banderą COVID-19 ma twarz kobiety. Pandemia wirusa SARS-CoV-2 zatrzymała rosnący od dekady w skali globalnej udział kobiet w zatrudnieniu oraz spowodowała ich wyższe bezrobocie. Przyczyn tego zjawiska jest wiele, a wśród nich wymieniamy się m.in. nierówność płci na rynku pracy oraz zaburzenie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Te czynniki skutkują niższą aktywnością zawodową kobiet, która w czasie pandemii została odnotowana na całym świecie, głównie ze względu na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi na skutek wprowadzenia nauki zdalnej.

WPROWADZENIE

W ramach niniejszej ekspertyzy przeprowadzona została analiza komparatystyczna sytuacji pracowników – kobiet na rynku pracy w Polsce i innych krajach (w szczególności OECD). Porównanie zostało dokonane w aspekcie stosunku zatrudnienia kobiet na rynku pracy, ich równości na rynku pracy, łączenia życia rodzinnego z zawodowym oraz zmiany sytuacji zawodowej kobiet w okresie pandemii.

Ekspertyza rozpoczyna się od przedstawienia sytuacji na polskim rynku pracy pod kątem ilościowym z uwzględnieniem wskaźników obrazujących udział kobiet w populacji oraz ich aktywności zawodowej. Następnie zawiera próbę zbadania przyczyn zobrazowanego stanu, które okazują się być bardzo złożone. W tej części zostanie przedstawiona również sytuacja kobiet w ujęciu potrzeb globalnego rynku pracy, przy uwzględnieniu czynników

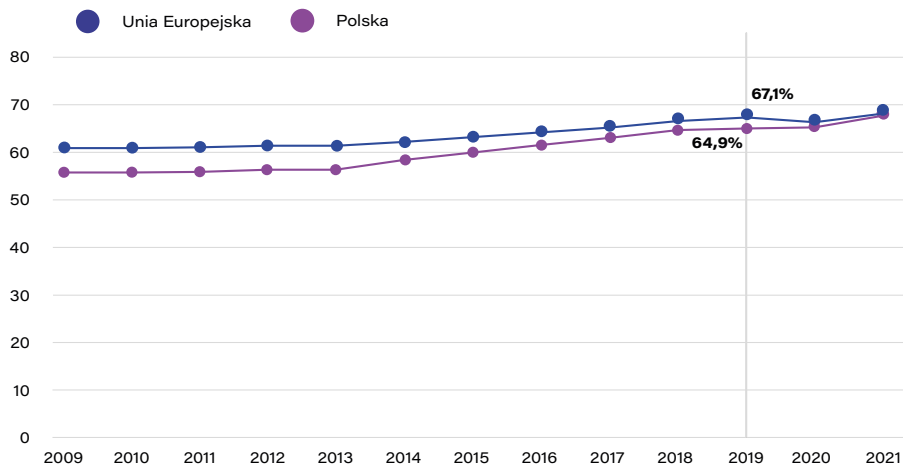
wspólnych we wszystkich omawianych państwach.

Dalsza część ekspertyzy poświęcona zostanie omówieniu wybranych wyników badania CATI, które zostało przygotowane na potrzeby niniejszego opracowania. Uwagde czytelników zostaną przedstawione kwestie dotyczące form i wymiaru zatrudnienia badanych kobiet oraz poziomu ich wynagrodzenia w odniesieniu do wysokości płacy mężczyzn na przykładach różnych grup zawodowych. Ponadto czytelnicy będą mieli okazję zapoznać się z subiektywną oceną pracowników na temat ich sytuacji na rynku pracy przed i po pandemii COVID-19.

Na koniec przedstawione zostaną rekomendacje w zakresie tego, co należałoby zrobić, aby poprawić sytuację kobiet na rynku pracy w najbliższej przyszłości, bazując na bieżących doświadczeniach i perspektywie rozwiązań przyjętych w innych krajach OECD.

OPIS PROBLEMATYKI

Badanie aktywności ekonomicznej ludności wskazuje, że w Polsce, w ciągu ostatnich kilku lat poprzedzających rok wystąpienia pandemii COVID-19, systematycznej poprawie ulegała sytuacja na rynku pracy. Zwiększała się liczba osób pracujących (do 2018 roku włącznie), a zmniejszała grupa bezrobotnych oraz populacja osób w wieku 15 lat i więcej, pozostających poza rynkiem pracy (biernych zawodowo). Według danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2019 rok kobiety stanowiły 52% ogólnej liczby ludności Polski, a na 100 mężczyzn przypadało 107 kobiet. Blisko dwie trzecie kobiet zamieszkiwało obszary miejskie. Z kolei udział kobiet w rynku



Wykres 4. Zatrudnienie kobiet w wieku 20-64.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

pracy wynosił 48,45%. Pod koniec 2019 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 479,4 tys. bezrobotnych kobiet (o 63,2 tys. mniej niż rok wcześniej). Kobiety, mimo niższego wieku emerytalnego i wyższego poziomu wykształcenia, dłużej pozostawały w ewidencji bezrobotnych (13,2 miesiąca wobec 10,9 miesiąca w przypadku mężczyzn pod koniec 2019 roku). Na tle innych krajów członkowskich Unii Europejskiej aktywność zawodowa ogółu kobiet w Polsce pozostawała relatywnie niska. W 2019 roku wskaźnik zatrudnienia kobiet w UE wyniósł 67,1%, w Polsce natomiast 64,9%. To właśnie stosunkowo niska aktywność zawodowa kobiet w Polsce jest jednym z istotnych elementów utrudniających osiągnięcie dobrobytu ekonomicznego i społecznego. Skutkuje to negatywnymi konsekwencjami gospodarczymi w skali makro- i mikroekonomicznej. W konsekwencji powoduje niższą wartość PKB, mniejsze wpływy ze składek i podatków, a co za tym idzie – niższy poziom finansowania usług publicznych. Kraje mające niski poziom aktywności zawodowej kobiet odnotowują niższe współczynniki dzietności. Ponadto trudności w łączeniu pracy i życia rodzinnego ograniczają decyzję o powiększaniu rodziny. Zatem potencjał zarówno dla rozwoju gospodarczego, jak i społecznego kraju tkwi właśnie w aktywizacji kobiet na rynku pracy.

Symptomatyczne jest to, że częściej w przypadku kobiet niż mężczyzn wpływ na aktyw-

wizację zawodową ma decyzja o założeniu rodziny i urodzeniu dziecka. Żeńska część społeczeństwa wchodzi na rynek pracy przeważnie bezpośrednio po zakończeniu edukacji i wtedy podejmuje decyzje o przyjęciu nowej roli społecznej. Inna część kobiet odwleka podjęcie pracy zawodowej do czasu aż dzieci podrosną, a niektóre matki w ogóle rezygnują z wejścia na rynek pracy. Nie można zapominać przy tym, że to na kobietach znacznie częściej spoczywa obowiązek opieki nad innymi członkami rodziny, np. nad rodzicami, teściami czy dorosłymi niepełnosprawnymi dziećmi. To zjawisko znajduje swoje odzwierciedlenie właśnie we wskaźniku aktywności zawodowej. Zestawiając tę zmienną z sytuacją płci przeciwnej, wysuwa się wniosek, że największa aktywność zawodowa mężczyzn na rynku pracy dotyczy wieku 25-44 lat. Czyli właściwie tuż po uzyskaniu dyplomu ok. 90% mężczyzn rozpoczyna swoją pierwszą pracę. Natomiast kobiety w tej samej grupie wiekowej rzadziej podejmują pracę, a ich maksymalna aktywność zawodowa osiągnięta jest w wieku 40-49 lat (wykres 4).

Pojawienie się COVID-19 w marcu 2020 roku, a co za tym idzie – wprowadzenie działań ograniczających transmisję wirusa – spowodowało zakłócenie dotychczasowych trendów na polskim i globalnym rynku pracy. Analizując dane kwartalne GUS z 2020 roku i porównując je z analogicznymi okresami w roku ubiegłym, widoczne jest, że skutek pandemii

COVID-19 dotknął zarówno populację kobiet, jak i mężczyzn. Jednakże zmiany te miały nieco inny przebieg. Dane statystyczne pokazują, że większe różnice odnoszą się do aktywności ekonomicznej kobiet, co wynikało też ze zwiększania lub zmniejszania ograniczeń w zakresie dostępności do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem oraz nauką zdalną lub powrotem dzieci do szkół w trybie tradycyjnym. Jeszcze przed pandemią kobiety na całym świecie spędzały tygodniowo średnio 6 godzin więcej niż mężczyźni na nieodpłatnej opiece nad dziećmi. Podczas pandemii COVID-19 kobiety przejęły znaczącą część wywołanego obciążenia. Obecnie kobiety spędzają na opiece nad dziećmi 7,7 godzin więcej tygodniowo niż mężczyźni. Ten „drugi etat” daje w sumie do 31,5 godziny tygodniowo, czyli oznacza prawie dodatkową pracę w pełnym wymiarze godzin.

Na skutek pojawienia się wirusa SARS-CoV-2 szczególnie ucierpiały kobiety pracujące w najbardziej dotkniętych skutkami pandemii sektorach gospodarki, tym bardziej, że to one są jednocześnie obarczane nieodpłatną pracą opiekuńczą. Wnioski te są identyczne w skali globalnej. Zgodnie z raportem *Women in Work Index 2022* 40% kobiet na całym świecie jest zatrudnionych w branżach, które pandemia dotknęła najmocniej. Chodzi głównie o gastronomię, hotelarstwo, turystykę czy branżę rozrywkową. Najwyraźniej pokazują to statystyki dotyczące Stanów Zjednoczonych, według których wzrost bezrobocia wśród kobiet w marcu 2020 roku wynosił 4,4%, podczas gdy miesiąc później wyniósł on już 16,1%. Wzrost bezrobocia był znacznie wyższy wśród kobiet niż mężczyzn. Charakter pandemii i rozkład pracowników w różnych branżach ze względu na płeć spowodował, że miejsca pracy kobiet były bardziej zagrożone niż mężczyzn. Kryzys wywołany COVID-19 różni się od poprzednich recesji gospodarczych i finansowych tym, że szybciej i mocniej uderzył w tych, którzy są najbardziej wrażliwi w społeczeństwie. Osoby pracujące w gorzej opłacanych, wymagających kontaktu z ludźmi sektorach najbardziej ucierpiały w wyniku zamykania na dużą skalę przedsiębiorstw i działów gospodarki. Nagromadzenie kobiet w sektorach, w których występują największe zakłócenia spowodowało większe ryzyko utraty pracy dla kobiet niż mężczyzn. Na ca-

łym świecie prawie 510 milionów wszystkich pracujących kobiet (40%) jest zatrudnionych w sektorach mocno dotkniętych w porównaniu z 37% zatrudnionych mężczyzn.

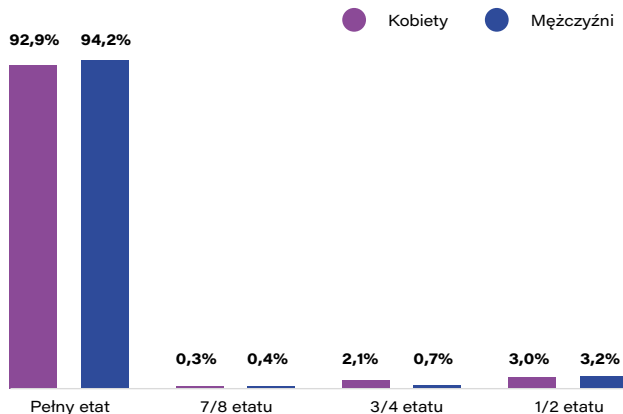
OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA

Sytuacja kobiet na rynku pracy, oceniana generalnie jako trudniejsza niż mężczyzn, nie uległa poprawie na skutek pandemii COVID-19. Śmiało można stwierdzić, że wręcz pogorszyła się. Analizy rynku pracy w Polsce i na świecie pokazują nadal istotne różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Świadczy o tym (utrzymujący się od lat) niższy współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia kobiet, wyższy poziom ich bezrobocia, nierówności w wynagrodzeniach czy też niska obecność kobiet na wyższych stanowiskach i w zarządach firm. Potwierdzają to dane na poziomie globalnym, które zaprezentowano we wcześniejszej części niniejszej ekspertyzy. Wybuch pandemii jeszcze bardziej pogłębił nierówności na rynku pracy wynikające z płci.

W czasach kryzysu ekonomicznego czy społecznego podkreśla się, że stabilne i przewidywalne warunki pracy dają większe poczucie bezpieczeństwa oraz zapewniają lepszą ochronę w przypadku konieczności redukcji zatrudnienia lub przerw w produkcji. Większość ankietowanych pracowników – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Jedynie 5,2% firm wskazało, że nie zatrudniają pracowników na umowę o pracę. W odniesieniu do płci pracowników aż 83,2% wszystkich zatrudnianych kobiet i 79,2% mężczyzn pracuje w oparciu o umowę o pracę. W przypadku mężczyzn nieznacznie popularniejsze niż w przypadku zatrudniania kobiet są inne formy zatrudnienia, tj. umowa zlecenie, umowa o dzieło czy kontrakt, jednak należy podkreślić, że zakres stosowania tego rodzaju umów jest niewielki. Istotny z punktu widzenia niniejszej ekspertyzy jest również wymiar świadczenia pracy. Według zapytanych pracowników i pracodawców dominującym wymiarem czasu pracy jest pełny etat. Wśród firm zatrudniających kobiety 74,8% z nich oferuje im pełny etat. W przypadku mężczyzn jest to 84,4%. Liczebności wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy są niewielkie, jednak wskazują na fakt, że to kobiety częściej

Wykres 5. Wymiar czasu pracy – pracownicy.

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).



pracują w niepełnym wymiarze godzinowym (wykres 5).

Nie tylko niska aktywność zawodowa kobiet, związana przede wszystkim z pełnieniem ról opiekuńczych i rodzicielskich, wpływa negatywnie na ich sytuację na rynku pracy. Kobiety są wciąż niżej wynagradzane niż mężczyźni, nawet na równoległych stanowiskach. Konstytucja RP w art. 33 stanowi, że *kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń*. Dokonując subsumcji tej normy w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy, nasuwa się pytanie o realizację konstytucyjnych praw i gwarancji obywatelskich. Szczegółowe dane wynikające z badania, dotyczące przeciętnych wynagrodzeń na poszczególnych rodzajach stanowisk, wskazują na wyższe uposażenie mężczyzn w stosunku do kobiet zajmujących podobne stanowisko. Widoczne jest to w odsetku wskazań pracodawców na najwyższe zarobki w każdej grupie zawodowej, który jest wyższy u mężczyzn niż u kobiet. Na wynagrodzenie powyżej 10 000 zł brutto może liczyć 1,8% kobiet zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych/ managerskich i 4,0% mężczyzn, 5,1% kobiet i 8,3% mężczyzn na stanowiskach zarządczych/ strategicznych. Pensję w wysokości od 6 001 do 8 000 zł brutto otrzymuje 4,2% kobiet i 8,5% mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach biurowych. Warty odnotowania

jest fakt, że w przypadku żadnej ze wskazanych grup zawodów mężczyźni nie otrzymują wynagrodzenia poniżej 2 000 zł, a wśród kobiet ma to miejsce w przypadku każdej z grup zawodów poza specjalistycznymi/ eksperckimi (tabela 4).

Badanie wykazało, że średnie wynagrodzenie, według danych przekazanych przez pracodawców, w poszczególnych grupach zawodowych wyniosło:

kierownicze/ managerskie – 5810,77 zł brutto:

- 38,4% kobiet zarabia poniżej tej średniej,
- 32,7% mężczyzn zarabia poniżej tej średniej,

zarządcze/ strategiczne – 7968,96 zł brutto:

- 39,1% kobiet zarabia poniżej tej średniej,
- 36,8% mężczyzn zarabia poniżej tej średniej,

biurowe – 4455,78 zł brutto:

- 40,5% kobiet zarabia poniżej tej średniej,
- 26,9% mężczyzn zarabia poniżej tej średniej,

specjalistyczne/ eksperckie – 5165,79 zł brutto:

- 56,0% kobiet zarabia poniżej tej średniej,
- 37,7% mężczyzn zarabia poniżej tej średniej,

robotnicze/ fizyczne – 3994,78 zł brutto:

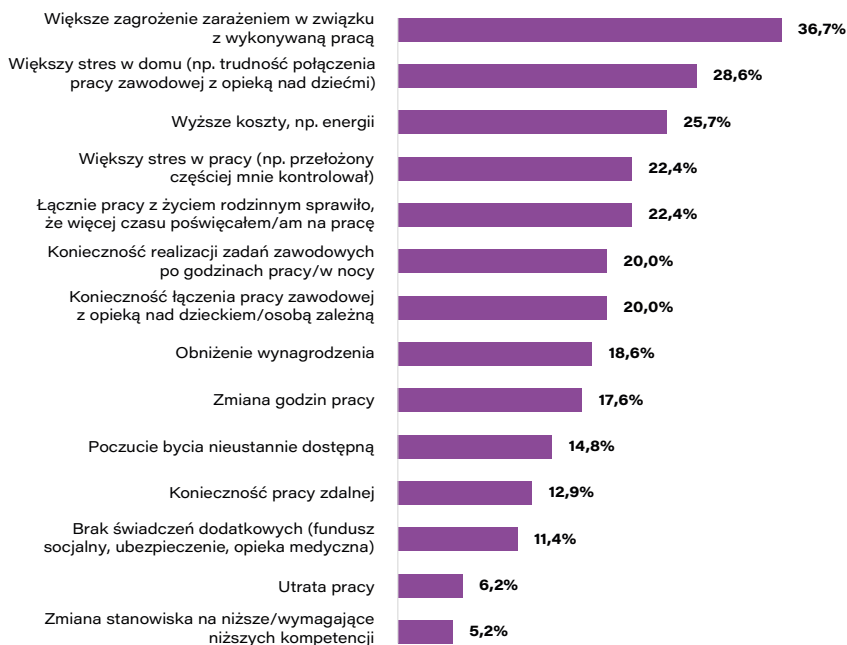
- 63,8% kobiet zarabia poniżej tej średniej,
- 29,6% mężczyzn zarabia poniżej tej średniej.

W odniesieniu do obiektywnych danych na temat wpływu pandemii na rynek pracy, warto przyjrzeć się również odczuciom pracowników

Tabela 4. Przeciętne wynagrodzenie na poszczególnych stanowiskach (w %).

Rodzaj stanowiska	Kobiety						Mężczyźni					
	Do 2000 zł	2001-4000 zł	4001-6000 zł	6001-8000 zł	8001-10000 zł	Pow. 10000 zł	Do 2000 zł	2001-4000 zł	4001-6000 zł	6001-8000 zł	8001-10000 zł	Pow. 10000 zł
Kierownicze/ managerskie	3,6	10,1	32,0	10,1	7,4	1,8	0,0	21,8	17,9	13,2	4,7	4,0
Zarządcze/ strategiczne	1,7	13,6	18,7	10,2	6,8	5,1	0,0	9,6	21,7	9,6	8,2	8,3
Biurowe	0,6	39,3	32,1	4,2	1,2	0,0	0,0	26,9	21,9	8,5	2,4	0,0
Specjalistyczne/ eksperckie	0,0	30,7	31,9	6,7	4,0	1,3	0,0	22,4	24,4	4,0	2,0	2,0
Robotnicze/ fizyczne	5,1	54,8	11,6	1,3	0,0	0,0	0,0	46,0	22,3	3,6	1,2	0,0

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

**Wykres 6.** Negatywny wpływ pandemii na sytuację zawodową pracowników.

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

związanych z ich funkcjonowaniem wobec uwatruników wywołanych COVID-19. Wśród osób wskazujących na negatywny wpływ pandemii na ich sytuację zawodową (wykres 6) wymieniano następujące czynniki:

- 36,7% wskazywało na większe zagrożenie zarażaniem w związku z wykonywaną pracą,
- 28,6% na większy stres w domu (np. trudność połączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi),
- 25,7% na wyższe koszty (np. energii),
- 22,4% na większy stres w pracy (np. wzmożona kontrola przełożonego) i łączenie pracy z życiem rodzinnym, co sprawiło, że więcej czasu poświęcano na pracę,
- 20,0% badanych wskazało na konieczność realizacji zadań zawodowych po godzinach pracy/ w nocy oraz konieczność łączenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem/ osobą zależną,
- 18,6% badanych stwierdziło, że doświadczyło obniżenia wynagrodzenia, a 17,6% zmiany godzin pracy.

GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA

Wniosek nr 1. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie jest gwarantem ochrony przed negatywnym wpływem kryzysu wywołanego pandemią COVID-19.

Wniosek nr 2. Populacja kobiet na całym świecie odczuła skutki pandemii bardziej niż populacja mężczyzn, głównie z uwagi na konieczność opieki nad dziećmi, które zostały skierowane do nauki zdalnej.

Wniosek nr 3. Poziom przeciętnych wynagrodzeń na konkretnych stanowiskach pracy wskazuje na wyższe uposażenie mężczyzn w stosunku do kobiet zajmujących równoległe stanowiska.

Wniosek nr 4. Jedna trzecia badanych kobiet wskazuje na odczuwanie większego stresu w domu, głównie ze względu na trudność połączenia pracy zawodowej z narastającymi w związku z pandemią obowiązkami domowymi.

REKOMENDACJE

Rekomendacja główna nr 1: redukcja luki płacowej.

Luka płacowa między kobietami a mężczyznami to zjawisko, które w ostatnich latach

przybiera na sile. Starania w celu jej zmniejszenia stają się powszechnym wyzwaniem stojącym przed organizacjami i rządami państw. Pomimo funkcjonowania w Kodeksie pracy przepisów zakazujących różnicowania płac między kobietami i mężczyznami na poziomie indywidualnym, Polki zarabiają prawie o jedną piątą mniej od Polaków. Zjawisko to ma głębsze przyczyny: kobiety są nadmiernie obciążone obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, które mają wpływ na ich decyzje zawodowe. Tym samym kobiety mają ograniczony dostęp do najwyższych stanowisk. Bazując na doświadczeniach innych krajów europejskich, decydenci powinni rozważyć podjęcie działań mających na celu minimalizację poziomu luki płacowej w Polsce. Opierając się na regulacjach zawartych w Kodeksie pracy, należy wprowadzić instrumenty monitorujące poziom wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach w zależności od płci. Monitoring ten nie może się odbyć bez uwzględnienia czynników zgodnych z prawem i obiektywnych, które umożliwiają różnicowanie płac. Chodzi o założenia określone przede wszystkim w art. 78 k.p., które należy koniecznie wziąć po uwagę przy szacowaniu rzeczywistej luki płacowej. Warto również objąć programem pilotażowym sprawozdawczość firm pod kątem wynagradzania kobiet i mężczyzn. Za przykład mogą posłużyć przepisy wprowadzone m.in. w Austrii, Danii, Szwecji i Finlandii. Regulacje te wymagają, aby pracodawca, zatrudniający określoną w przepisach krajowych liczbę pracowników, prowadził systematyczny audyt płac z uwzględnieniem płci, a także okresowo informował zatrudnionych o dostrzeżonych różnicach w wynagrodzeniach, premiach i dodatkach przyznawanych pracownikom obojgu płci.

Rekomendacja główna nr 2: zwiększenie aktywności kobiet na rynku pracy.

Problem ten jest dosyć złożony i wywołany zróżnicowanymi czynnikami. Wśród nich można wymienić: liczbę dzieci w rodzinie (im wyższa, tym niższa aktywność zawodowa kobiet), warunki pracy (im wyższa dyskryminacja płacowa lub/ i opodatkowanie pracy, tym niższa aktywność zawodowa kobiet) czy warunki rozwoju przedsiębiorczości (im bardziej sprzyjające, tym większa aktywność zawodowa kobiet). Jak pokazują wyniki badań rozpoznanie tych czynników nie jest wystarczające dla zmiany sytuacji. Najsilniej

ograniczające funkcjonowanie kobiet na rynku pracy są następujące czynniki: zakorzenione w społeczeństwie stereotypy, głównie na temat tradycyjnego modelu rodziny oraz roli kobiet w społeczeństwie; niedostateczna opieka instytucjonalna nad dziećmi i osobami zależnymi. Większość ludzi przyjmuje za „normalne” i „naturalne” zachowania segregujące życie na „kobiecy” i „męskie”. Podział ról społecznych zaczyna być wzmacniany już na poziomie edukacji, kończąc na życiu zawodowym i politycznym włącznie. Podczas pandemii COVID-19 płęć okazała się zmienną różnicującą strategię adaptacyjne jednostek w sytuacjach kryzysowych, w których jako mechanizm obronny uruchamia się właśnie tradycyjny model rodziny. Dlatego też redukcja czynników ograniczających niską aktywność zawodową kobiet zwiększy ich udział w budowaniu pozycji gospodarczej kraju, a także umożliwi realizację potencjału kobiet, który w ostatnim czasie został sprowadzony do wypełniania założeń tradycyjnych ról społecznych.

Rekomendacja dodatkowa nr 1: zwiększenie udziału ojców w korzystaniu z rozwiązań związanych z rodzicielstwem.

Przeprowadzane badania przyniosły wniosek, że sama podstawa zatrudnienia, wyni-

kająca z Kodeksu pracy, nie chroni sytuacji kobiet na rynku pracy w sytuacjach kryzysowych. Pomimo wysokiego poziomu ochrony rodzicielstwa, którą gwarantują regulacje krajowe w zestawieniu z przepisami funkcjonującymi w innych krajach, kobiety w Polsce z jednej strony stają się jej beneficjentkami, a z drugiej powoduje to ich większe obciążenie i „tworzenie pracy na drugi etat w domu”. Elastyczność zatrudnienia pracowniczego, którego potencjał w Polsce wciąż nie jest w pełni wykorzystywany, pozwala na zmniejszenie obciążeń związanych z pracą, jednak z drugiej strony stwarza nowe obciążenia na polu obowiązków domowych. Tak tworzy się błędne koło pozostawiania w ciągłym obciążeniu obowiązkami wynikającymi z dualności ich źródła. Dlatego też decydencki, a także organizacje społeczne, powinny podjąć działania mające na celu zachęcanie ojców do włączenia się w opiekę nad osobami zależnymi, przede wszystkim dziećmi. Regulacje dotyczące ochrony rodzicielstwa dotyczą obojga rodziców, a brak aktywnego udziału ojców w ich realizacji przyczynia się do zwiększenia ciężaru zobowiązań kobiet wobec pracodawcy i rodziny. Oczywiście fakt ten nie ulegnie zmianie bez oddolnego udziału społeczeństwa i zmiany postrzegania ról społecznych.

BIBLIOGRAFIA

1. Krause E., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii*, Edukacja ustawiczna dorosłych 2021, online: https://edukacjaustawiczna-doroslych.eu/images/2021/11/12_1_2021.pdf.
2. Bisello M., Maftai A., Mascherini M., *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Eurofound 2020, online: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20068en.pdf.
3. *Employment statistics*, Eurostat 2013, online: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/pl&oldid=117776.
4. Gustyn J., Lisiak E., Morytz-Balska E., Safader M., *Polska w liczbach 2022*, GUS 2022, online: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/polska-w-liczbach-2022,14,15.html#>.
5. Bartosik E., Derucka K., Garnuszek M., Kapczyńska L., Królikowska E., Kruk G., Nowicki J., Pasierowska I., Piwowarczyk A., Pragacz M., Tuszyńska E., *Rocznik statystyczny pracy 2019*, GUS 2020, online: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2019,7,6.html>.
6. Zgierska A., *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19*, GUS 2021, online: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalin-formacyjny/pl/defaultaktualnosci/5818/11/11/wybrane_aspekty_rynk_u_pracy_w_polsce_aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_przed_i_w_czasie_pandemii_covid-19.pdf.
7. *Women in Work Index 2021*, PwC 2021, online: <https://www.strategyand.pwc.com/ch/en/functions/organisational-strategy/women-in-work.html>.



IZABELLA ŻYGLICKA

**RADCA PRAWNY, PARTNER ZAŁOŻYCIEL
ADWOKACI I RADCOWIE PRAWNI
ŻYGLICKA I WSPÓLNICY
SPÓŁKA PARTNERSKA**

Uczestniczka wielu kursów i szkoleń, a także wykładowca Instytut Rynku Kapitałowego. Uzyskała tytuł Master na prestiżowej Ecole de Mines we Francji. Od ponad 20 lat prowadzi obsługę prawną klientów korporacyjnych w dziedzinach: prawo rynku kapitałowego, prawo gospodarcze, prawo spółek, fuzje i przejęcia. Z dużymi sukcesami zajmuje się również negocjacjami. Posiada Certyfikat Autoryzowanego Doradcy nr 3 rynku New Connect Giełdy Papierów Wartościowych. Doradca wielu podmiotów gospodarczych, łączy funkcje Rzecznika Praw Przedsiębiorców, reprezentując interesy przedsiębiorców w Radzie Przedsiębiorców, na forum komisji sejmowych i w Ministerstwie Finansów.

Aspekt oczekiwanych od kobiet kompetencji dostosowanych do zmian na rynku pracy. Badanie zapotrzebowania popytu w zakresie kompetencji oraz potrzeb w przebudowaniu modeli zarządzania w wyniku COVID-19.

IZABELLA ŻYGLICKA

Niespodziewany wybuch pandemii COVID-19 odcisnął głębokie piętno na różnych płaszczyznach naszego życia codziennego. Wprowadzony w naszym kraju stan epidemii odbił się szerokim echem głównie na rynku pracy. Niejednokrotnie był on powodem likwidacji miejsc pracy, ograniczaniem liczby pracowników czy też przeprowadzaniem grupowych zwolnień. Jak zatem pandemia wpłynęła na aktywność zawodową kobiet? Jakich kompetencji w obliczu pandemii poszukują wśród Polek potencjalni pracodawcy? Na te i inne pytania znajdziecie Państwo odpowiedź w przedmiotowej ekspertyzie.

WPROWADZENIE

W ramach niniejszej ekspertyzy przeprowadzono analizę obszaru kompetencji poszukiwanych przez pracodawców wśród pracowników płci żeńskiej. Mając na celu dostosowywanie zatrudnienia do obecnej sytuacji epidemiologicznej, potencjalni pracodawcy coraz częściej oczekują od kobiet kompetencji dostosowanych do ciągłych zmian na rynku pracy. Trudno sprostać wszystkim wymaganiom przyszłego pracodawcy, lecz wychodząc kobietom naprzeciw, zwracamy uwagę na te najbardziej cenione wartości.

Opinia rozpoczyna się od przedstawienia opisu problematyki zapotrzebowania pracodawców w zakresie kompetencji przyszłych pracownic. Zostaną wskazane fundamentalne umiejętności zawodowe, których oczekują od kobiet dzisiejsi rekruterzy. Jednocześnie

przedstawione zostaną doświadczenia zawodowe eksperta opracowującego niniejszą ekspertyzę w zakresie pożądaných przez niego kompetencji zawodowych u kobiet. Dalsza część ekspertyzy poświęcona zostanie omówieniu poszczególnych wyników badań CATI, zrealizowanych w tym zakresie na potrzeby niniejszego dokumentu. W oparciu o przeprowadzone badania wyartykułowane zostaną najważniejsze wnioski. Na koniec zwrócono uwagę na pojawienie się nowych, spodziewanych kompetencji wśród kobiet, niezbędnych do sprawnego wykonywania swojej pracy w dzisiejszych realiach. Przedstawione rekomendacje mają na celu uwydatnienie umiejętności mających wpływ na perspektywy rozwoju zawodowego kobiet w biznesie w najbliższej przyszłości.

OPIS PROBLEMATYKI

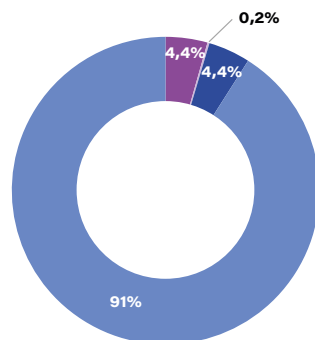
Przedmiotem analizy są kompetencje zawodowe kobiety, które w wyniku pandemii stały się przedmiotem zainteresowania przyszłych pracodawców. Na czym zatem powinny skupić się kobiety, aby nie stracić swojego potencjału zawodowego i atrakcyjności na rynku pracy?

W ostatnim czasie na znaczeniu zyskało posiadanie kompetencji miękkich. Szczególnie ważne są przede wszystkim zdolności negocjacyjne. Wybuch pandemii spowodował konieczność odbywania większości negocjacji w formie online, przy użyciu sprzętu umożliwiającego kontaktowanie się na odległość. Prowadzenie rozmów ugodowych czy też

Wykres 7. Potrzeba nabycia/ uzupełnienia/ podniesienia kompetencji zawodowych wśród pracowników w czasie pandemii.

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=500).

- Tak – z inicjatywy pracodawcy/firmy
- Tak – z inicjatywy pracownika
- Tak – i z inicjatywy pracodawcy i z inicjatywy pracownika
- Nie



negocjacji z kontrahentem oparte jest na opracowaniu pewnej strategii i stosowaniu technik negocjacyjnych, przeprowadzenie których w formie zdalnej jest często utrudnione. Dlatego tak ważne jest, aby dzisiejszy pracownik miał na tyle rozwinięte zdolności negocjacyjne, aby brak kontaktu osobistego z rozmówcą nie stanowił dla niego problemu w realizowaniu skutecznych rozmów negocjacyjnych. Dzisiaj to w szczególności od kobiet oczekuje się umiejętności oceny sytuacji, odczytywania emocji i intencji drugiej strony, a nawet interpretacji reakcji w trakcie rozmów prowadzonych online lub telefonicznie. Mowa ciała, ton głosu, grymas twarzy zdecydowanie łatwiej jest odczytać podczas bezpośrednich spotkań, a sytuacja pandemiczna wymusiła, by umiejętności te posiadać i stosować podczas spotkań w formule zdalnej. I to głównie przez kobiety, ze względu na naturalne predyspozycje.

Wśród pracowników pandemia wywołała również potrzebę dopasowania się do obecnej sytuacji zawodowej, poprzez konieczność bardzo dobrej samoorganizacji pracy własnej czy też dużej odporności na stres. Niejednokrotnie pracownicy zobligowani byli do podejmowania nagłych decyzji samodzielnie, bez możliwości skonsultowania jej z przełożonym bądź innym siedzącym obok pracownikiem. W dobie pandemii największej adaptacji do zmian poddani zostali pracownicy piastujący stanowiska kierownicze. Na próbę zostały wystawione ich umiejętności zarządzania zespołem, które z dnia na dzień musiały być wykonywane przy użyciu środków łączności.

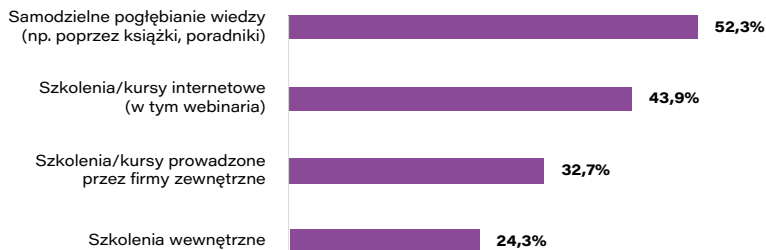
Wraz z postępem technologii oraz wszech-
obecną cyfryzacją dzisiejsi pracodawcy kładą

również ogromny nacisk na posiadanie przez pracowników tzw. kompetencji cyfrowych. Pandemia spowodowała konieczność szybkiego odnalezienia się w nowej rzeczywistości, chociażby świadczenia pracy z domowego zacisza, w formie zdalnej. Większość pracodawców wyposaża pracowników w odpowiedni sprzęt, a także udzieliła niezbędnych szkoleń w tym zakresie. Niemniej jednak, posiadanie odpowiednich kompetencji technicznych, tj. umiejętność posługiwania się sprzętem komputerowym, odpowiednimi programami komputerowymi czy też sprawne poruszanie się w sieci, jest w tej sytuacji nie bez znaczenia.

Jednocześnie, biorąc pod uwagę rosnącą konkurencję oraz wyjście naprzeciw klientowi, coraz więcej pracodawców decyduje się na reklamę w social mediach. Cenionymi kompetencjami wśród kobiet jest kreatywność, chociażby w zakresie ciekawego prowadzenia portalu społecznościowego pracodawcy, umiejętność formułowania wpisów w mediach społecznościowych czy też bardzo dobra znajomość programów graficznych. Pracodawcy niezwykle cenią pracowników, którzy reprezentują firmę na zewnątrz i dbają o jej wizerunek. Zatrudniający wychodzą z założenia, że nie tylko pracownik z zakresu PR powinien dbać o pozytywny odbiór w świecie zewnętrznym, gdyż każdy z pracowników jest niejako wizytówką firmy.

OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA

W dobie pandemii powszechnym stało się wykonywanie pracy w formie zdalnej, co przysporzyło wiele wyzwań i niecodziennych sytuacji, z którymi musieli zmierzyć się rów-



Wykres 8. Formy rozwoju kompetencji zawodowych w okresie pandemii – perspektywa pracowników.

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000). Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

no pracodawcy, jak i pracownicy. Przeprowadzone badania miały na celu zaobserwowanie wpływu pandemii na rozwój kompetencji wśród pracowników, w szczególności wśród kobiet. To głównie na kobietach spoczął obowiązek łączenia życia zawodowego i prywatnego, w jednym miejscu i w jednym czasie. Wbrew pozorom, zdaniem 91,0% badanych pracodawców, pandemia nie wywołała potrzeb nabycia bądź podniesienia kompetencji zawodowych wśród pracowników, głównie kobiet (wykres 7). W znacznym stopniu konieczność podnoszenia kwalifikacji dostrzegana była w dużych przedsiębiorstwach, bo aż w 19,5%. W pozostałych grupach aktualizacja kompetencji zawodowych okazała się być konieczna odpowiednio w skali 8,1% w mikroprzedsiębiorstwach oraz po 8,0% w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Prawie analogicznie przedstawiają się wyniki badań w tym zakresie wśród pracowników. Zdecydowana większość, bo aż 89,3% badanych uznała, że pandemia nie skłoniła ich do nabywania nowych kompetencji zawodowych. Rzadziej wskazywali oni na inicjatywę pracodawców (1,3%), nieznacznie częściej na własną ideę w tym zakresie (6,8%).

Skupmy się zatem na pracodawcach, którzy zdecydowali się na wprowadzenie zmian w organizacji pracy w czasie pandemii i postawili na szkolenie swoich pracowników. W związku z wprowadzonymi restrykcjami covidowymi zmiana organizacji pracy wśród pracodawców przejawiała się przede wszystkim poprzez wprowadzenie modelu pracy zdalnej, pracy zmianowej czy też elastycznego czasu pracy. W związku z przeprowadzoną przez praco-

dawców reorganizacją zatrudnienia, coraz częściej wychodzą oni z inicjatywą podniesienia kompetencji przez pracowników. Najczęściej stosowaną przez firmy formą wsparcia dla pracowników w tym zakresie były w przeważającej części szkolenia wewnętrzne, stanowiły one 85,4%. W nieco ponad jednej trzeciej firm, w których zdecydowano się podjąć działania na rzecz rozwoju kompetencji zawodowych pracowników, postawiono się na szkolenia i kursy zewnętrzne. Dofinansowania do tego typu edukacji oferowało 26,8% firm.

Pracownicy, poza korzystaniem z możliwości szkoleń organizowanych przez pracodawców, wskazywali, iż rozwijali swoje kompetencje we własnym zakresie. Okazuje się, że większość pracowników postawiła na samodzielne pogłębianie swojej wiedzy poprzez czytanie książek i poradników (52,3%). Prawie 44% skorzystało z internetowych szkoleń oraz webinarów, a niespełna jedna czwarta zdecydowała się na szkolenia wewnętrzne we własnym zakresie (wykres 8).

Co ciekawe, biorąc pod uwagę przeprowadzone badania, zauważyć można, że pracownicy wskazują na zupełnie inne sposoby poskiwiania niezbędnej wiedzy i umiejętności do świadczenia pracy w dobie pandemii niż te zawarte w deklaracjach pracodawców. Niemniej zauważyć należy, iż większość pracodawców, bo aż w 91,1% przypadkach, wspierało swoich pracowników w podnoszeniu kompetencji.

W związku z reorganizacją czasu pracy, jak i z przebudowywaniem modeli zarządzania w wielu firmach w wyniku COVID-19, pra-



Wykres 9. Obszary rozwoju kompetencji zawodowych pracowników w okresie pandemii.

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

Tabela 5. Obszary rozwoju kompetencji pracowników w okresie pandemii.

Rodzaj kompetencji	Kobiety	Mężczyźni
Samoorganizacja pracy własnej	44,4	34,3
Obsługa specjalistycznych programów/urzędzeń	31,9	28,6
Umiejętności techniczne związane z pracą zdalną	25,0	31,4
Umiejętność zarządzania zespołem	22,2	34,3
Odporność na stres	25,0	22,9
Adaptacja do zmian	29,2	5,7
Umiejętność pracy w zespole	18,1	28,6

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

cownicy musieli rozwinąć bądź nabyć nowe umiejętności z różnych dziedzin. Najczęściej wspomnianym przez nich obszarem rozwoju była samoorganizacja pracy własnej, stanowiła ona 41,1%. Aż 57,9% pracowników wskazywało na podniesienie swoich kompetencji z zakresu IT, tj. obsługi specjalistycznych programów, urzędzeń czy też platform komunikacyjnych, które stały się w tym czasie głównym źródłem komunikacji między pracownikami, przełożonymi oraz klientami (np. Teams, Skype, Zoom). Pracownicy chętnie rozwijali swoje umiejętności techniczne, dzięki wprowadzeniu pracy w formie zdalnej. Niezwykle istotna dla zatrudnionych okazała się również umiejętność zarządzania zespołem na odległość (26,2%). Niemal jedna czwarta pracowników wskazywała na konieczność nabycia umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych. W nieco niższym zakresie pracownicy odczuli potrzebę zwiększenia umiejętności

pracy zespołowej czy też adaptacji do zmian (wykres 9).

Jednocześnie, koncentrując się na aspektach oczekiwań kompetencyjnych pracodawców w stosunku do kobiet, wskazać należy, które z omawianych obszarów kompetencji znalazły ich uznanie. Jak wynika z przeprowadzonych badań kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni rozwijały swoje kompetencje zawodowe w obszarach, takich jak: samoorganizacja pracy własnej, obsługa specjalistycznych programów oraz urzędzeń. Częściej kładły nacisk na radzenie sobie ze stresem czy też adaptację do zmian (tabela 5).

GLÓWNE WNIOSKI Z BADANIA

Wniosek nr 1. W opinii większości pracodawców pandemia nie wywołała potrzeby nabywania bądź podnoszenia kompetencji zawodowych wśród kobiet.

Wniosek nr 2. Pokłosiem nagłego przyspieszenia rewolucji cyfrowej, spowodowanej m.in. wprowadzeniem pracy zdalnej, stała się konieczność rozszerzenia wśród kobiet kompetencji cyfrowych, tj. obsługa specjalistycznych programów czy urządzeń oraz umiejętności technicznych związanych z pracą zdalną, np. obsługa komunikatorów.

Wniosek nr 3. W okresie pandemii kobiety znacznie chętniej koncentrowały się na rozwoju kompetencji miękkich, w szczególności samoorganizacji pracy własnej czy też radzeniu sobie ze stresem i pracą pod presją czasu.

REKOMENDACJE

Rekomendacja nr 1: dbałość o poszerzanie kompetencji cyfrowych wśród kobiet.

Jak wynika z przeprowadzonych badań kobiety znacznie częściej kładą nacisk na poszerzanie swoich kompetencji miękkich. Oczywiście jest, że posiadanie rozwiniętych umiejętności miękkich jest niezbędne w życiu zawodowym, niemniej czy w dobie szalejącej rewolucji cyfrowej jest to wystarczające? W niedalekiej przyszłości posiadanie kwalifikacji technicznych, cyfrowych czy też kompetencji z zakresu IT będzie niezwykle pożądaną zdolnością wśród pracodawców. Śmiało można pokusić się o stwierdzenie, że w większości miejsc pracy będzie to umiejętność wręcz wymagana, a co za tym idzie – warto zadbać o swoją przyszłość już teraz. Posiadanie kompetencji cyfrowych z całą pewnością wpłynie na atrakcyjność aplikacji składanych przez kobiety przyszłym pracodawcom. Umiejętności te będą miały duże przełożenie nie tylko na życie zawodowe, lecz okażą się również pomocne w życiu codziennym. Sprawy urzędowe, pomoc medyczna czy też edukacja – są to obszary, które w czasie pandemii znacznie łatwiej było zorganizować, mając odpowiednie umiejętności cyfrowe. Uwagę kobiet warto skupić na poszerzaniu wiedzy ze znajomości platform służących do komunikacji w nowej, covidowej rzeczywistości, tj. Microsoft Teams czy Zoom. Również nabycie umiejętności technicznych, choćby przechowywania plików w chmurze, jest niezwykle istotne w dobie dzisiejszej cybernetyki.

Rekomendacja nr 2: zapewnienie przez pracodawcę szkoleń z komunikacji dla kobiet zajmujących stanowiska kierownicze.

Zarządzanie zespołem ludzkim niejednokrotnie wiąże się z rozwiązywaniem problemów powstałych na różnych płaszczyznach. Może zdarzyć się, że w zespole znajdą się pracownicy, którzy nie potrafią przystosować się do przebudowy modelu pracy i pracy zdalnej, przez co źle znoszą izolację, a praca przestaje ich cieszyć. W tym przypadku każda dobra liderka, chcąc być blisko swoich pracowników, pomimo dzielącej ich odległości, powinna znaleźć rozwiązanie problemu i służyć wsparciem pracownikowi. Istotnym czynnikiem prawidłowej współpracy jest zbudowanie przyjaźielskich relacji, co niejednokrotnie wiąże się z trudnościami przy wykonywaniu pracy zdalnie. Przed kobietami zajmującymi stanowiska kierownicze powstaje niełatwe zadanie – są one zobligowane do utrzymywania prawidłowych relacji w zespole przy użyciu komputera i telefonu komórkowego. Brak interpersonalnych kontaktów na linii pracownik-pracownik czy też pracownik-pracodawca często prowadzi do nieporozumień, które kadra kierownicza powinna niwelować. Prawidłowe budowanie relacji i dbanie o dobrą atmosferę w środowisku pracy jest kluczem do sukcesu każdego pracodawcy. Dlatego tak ważne jest, aby zatrudniający zatroszczyć się o odpowiednie przeszkolenie kadry zarządzającej w zakresie komunikacji zespołowej. Na rynku istnieje obecnie szeroki wachlarz kursów oraz szkoleń dotyczących zasad skutecznej komunikacji i współpracy w zespole. Szkolenia prowadzone są zarówno przez coachów, jak i psychologów oraz doświadczonych menagerów i mają na celu wprowadzenie prawidłowych technik komunikacji oraz integracji pracowników.

Rekomendacja nr 3: pierwsze kroki w świecie wirtualnym.

Wraz z postępem technologii pojawiła się konieczność zaistnienia przedsiębiorców w świecie wirtualnym, który to z roku na rok jest coraz bliższy konsumentowi. Czego zatem przyszły pracodawca będzie oczekiwał od

pracownika? Zdaniem eksperta pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę na kreatywność wśród kobiet. Na rynku cenieni są pracownicy z głową pełną pomysłów i ciekawymi rozwiązaniami. Rozwijanie wśród kobiet kompetencji niejako z zakresu public relations jest niezwykle pożądane na dzisiejszym rynku pracy. W obliczu rosnącej konkurencji reklama w social mediach w najbliższej przyszłości jest nieunikniona w przypadku każdego pracodawcy. Kobiety posiadające umiejętności opracowywania strategii i działań marketingowych, jak i kreowania wizerunku firmy są „łakomym kąskiem” dla rekrutera. Dla potencjalnego pracodawcy dodatkowym atutem jest umiejętne wykorzystywanie najnowszych rozwiązań informacyjno-komunikacyjnych, tj. blogów, serwisów internetowych, popularnych aplikacji jako narzędzi do promocji firmy. W środowisku kobiet posiadanie takowych kompetencji jest poszukiwane głównie wśród mikro i małych firm, które z reguły nie przewidują tworzenia odrębnego stanowiska dla specjalisty z zakresu PR.

Rekomendacja nr 4: rozwijanie kompetencji miękkich.

Dzisiaj możemy uznać, że znajomość programów komputerowych, technicznej strony połączeń online jest nie tylko konieczna, ale i oczywista. Duża część życia i zawodowego i prywatnego została już przeniesiona do świata wirtualnego.

Przewagę mogą natomiast zyskać przedsiębiorcy, którzy postawią na rozwijanie umiejętności miękkich przez swoich pracowników. Wydaje się wręcz, że takie zdolności są już dziś wymagane przez każdego pracodawcę, który widzi potrzebę kształtowania prawidłowych relacji międzyludzkich w swoim zespole. Umiejętność łagodzenia konfliktów lub zapobiegania im z pewnością poprawia atmosferę w miejscu pracy i powoduje większe zaangażowanie w wykonywanie obowiązków.

Mowa ciała rozmówcy, odczytywanie reakcji i zmian tonu głosu to elementy rozmów, negocjacji biznesowych, które mają niebywały wpływ na ich ostateczny wynik. Prawidłowa interpretacja jest ogromną przewagą konkurencyjną dla pracodawcy, ale też może stać się silną stroną pracownika – kobiety. Taki pracownik jest nieoceniony dla firmy. Już dziś warto zainwestować w doskonalenie kompetencji miękkich. Wskazane jest, by potrzebę taką widzieli nie tylko zarządzający, ale także rozumieli pracownicy i chętnie korzystali ze szkoleń w tym zakresie.

Kobieta biegle poruszająca się w świecie wirtualnym, swobodnie obsługująca programy komputerowe, posiadająca łatwość formułowania myśli, kreatywnego podejścia do działań marketingowych, ale i umiejąca odnaleźć się i pokierować trudnymi emocjami podczas rozmów biznesowych, będzie czuła się pewnie i silnie na zmieniającym się rynku pracy.

Aktywność zawodowa kobiet a opieka nad dziećmi i osobami zależnymi (z uwzględnieniem świadczeń wynikających z prawa krajowego i europejskiego)

AGNIESZKA CHŁOŃ-DOMIŃCZAK
ALICJA WEJDNER

Zwiększenie zaangażowania kobiet na rynku pracy w Polsce wymaga wprowadzenia rozwiązań ułatwiających godzenie pracy i opieki nad dziećmi oraz osobami starszymi. W Polsce kobiety, także z wyższym wykształceniem, nadal znacznie więcej czasu niż mężczyźni poświęcają na nieodpłatną pracę w domu. Zwiększenie dostępu do opieki, szczególnie nad małymi

dziećmi, bardziej elastyczna praca i równy podział ról w domu to najważniejsze rozwiązania, które mogą sprzyjać zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet.

WPROWADZENIE

Jednym z ważnych uwarunkowań aktywności zawodowej kobiet jest możliwość łączenia pra-



AGNIESZKA CHŁOŃ-DOMIŃCZAK
DYREKTORKA INSTYTUTU
STATYSTYKI I DEMOGRAFII SGH

Członkini Komitetu Nauk Demograficznych PAN. Jest liderką polskiej grupy badawczej „Badania zdrowia, starzenia się i procesów przechodzenia na emeryturę w Europie”, kieruje także polskim zespołem Narodowych Rachunków Transferów. W latach 2008-2009 była Podsekretarzem Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, zasiadała również w Radzie Nadzorczej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i była Członkinią Komisji Nadzoru Finansowego. W latach 2007-2009 była Wiceprzewodniczącą Komitetu ds. Ochrony Socjalnej Rady Europejskiej, a do połowy 2009 roku również Członkinią Komitetu ds. Zatrudnienia, Pracy i Polityki Społecznej OECD. W latach 2010-2017 w Instytucie Badań Edukacyjnych kierowała projektami związanymi z przygotowaniem wdrożenia Polskiej Ramy Kwalifikacji. Jej zainteresowania naukowe obejmują kwestie dotyczące demografii, systemów emerytalnych, rynku pracy, polityki społecznej, zdrowia oraz edukacji.

cy zawodowej i obowiązków rodzinnych, w tym opieki nad dziećmi, a także (coraz częściej) opieki nad starszymi członkami rodziny. Do rozwiązań wspierających godzenie ról należą między innymi: elastyczność czasu pracy, dostępność do opieki nad dziećmi do trzech lat oraz opieki przedszkolnej, rozwiązania związane z urlopami macierzyńskimi i ojcowskimi.

Polityka wsparcia godzenia ról, zarówno przez rozwiązania na rynku pracy, jak i wspieranie podziału obowiązków w domu, jest już od wielu lat prowadzona w Unii Europejskiej. Wyrazem tych działań jest dyrektywa *work-life balance*, która miała być implementowana przez kraje członkowskie UE do 2 sierpnia 2022 roku. Niestety w Polsce prace nad implementacją dokumentu nie zostały zakończone. Dyrektywa odnosi się do obszarów: czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, elastycznego czasu pracy oraz urlopu opiekuńczego. Poza wspomnianą dyrektywą, do

działań polityki europejskiej należy również wspieranie uczestnictwa dzieci we wczesnym nauczaniu – np. wskaźnik udziału dzieci w wieku do trzech lat w formalnej opiece jest jednym z głównych wskaźników uwzględnionych w ocenie realizacji *Europejskiego Filaru Praw Socjalnych* w ramach *Social Scoreboard Indicators*.

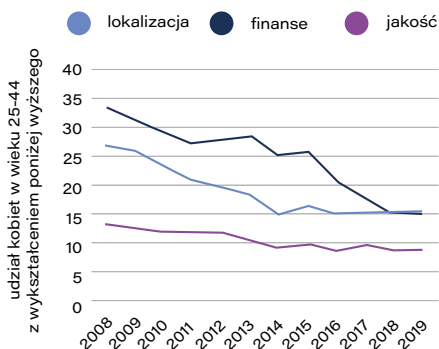
W Polsce, jak i w wielu krajach Europy Środkowej i Wschodniej, upowszechnienie rozwiązań wspierających godzenie ról rodzinnych i zawodowych jest znacznie mniejsze niż w krajach Europy Zachodniej czy w krajach skandynawskich. Jednocześnie obserwujemy znaczącą lukę na rynku pracy pomiędzy mężczyznami i kobietami, związaną głównie z niższym wskaźnikiem zatrudnienia kobiet, szczególnie matek małych dzieci, a także kobiet w wieku okołoemerytalnym. W Polsce luka ta jest również wysoka.

ALICJA WEJDNER

DOKTORANTKA W SZKOLE GŁÓWNEJ
HANDLOWEJ NA KIERUNKU EKONOMIA

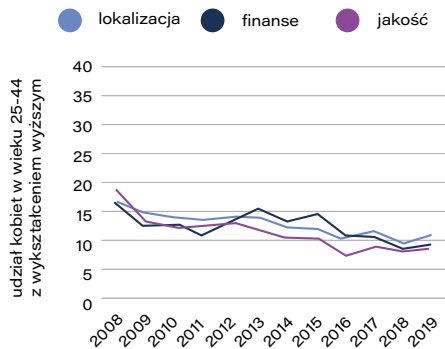
Absolwentka ekonomii w Szkole Głównej Handlowej oraz zarządzania finansami i rachunkowości na Uniwersytecie Warszawskim. Posiada kilkuletnie doświadczenie w organizacjach trzeciego sektora. Jej zainteresowania naukowe dotyczą przede wszystkim nierówności dochodowych, aktywizacji kobiet na rynku pracy oraz wpływu edukacji i stereotypów na ścieżkę kariery zawodowej.





Wykres 10. Odsetek kobiet w wieku 25-44 lata deklarujących bariery w dostępie do opieki nad dziećmi według wykształcenia w Polsce, 2008-2019 – wykształcenie powyżej wyższego.

Źródło: Chłoń-Domińczak A., Łatkowski W., Marszałek M. (w druku).



Wykres 11. Odsetek kobiet w wieku 25-44 lata deklarujących bariery w dostępie do opieki nad dziećmi według wykształcenia w Polsce, 2008-2019 – wykształcenie poniżej wyższego.

Źródło: Chłoń-Domińczak A., Łatkowski W., Marszałek M. (w druku).

OPIS PROBLEMATYKI

Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet jest jednym z istotnych wyzwań z perspektywy zarówno rynku pracy i rozwoju gospodarczego, ale też dochodów i ograniczania ryzyka ubóstwa kobiet na emeryturze. Z powodu zachodzących procesów demograficznych kurczą się zasoby pracy w Polsce. Kobiety, często posiadające wysokie kwalifikacje i kompetencje, są ważną grupą, której kapitał ludzki powinien być wykorzystany. Co więcej, dłuższa aktywność zawodowa przekłada się na wyższy zgromadzony kapitał emerytalny, a w efekcie większe emerytury. Ryzyko niskich świadczeń emerytalnych (często na poziomie minimalnym) dotyczy w Polsce przede wszystkim kobiet².

Szczególny wpływ na poziom aktywności zawodowej kobiet ma sprawowanie funkcji opiekuńczych. Szacuje się, że w Unii Europejskiej kobiety posiadające dzieci poświęcają na opiekę

przeciętnie o 18 godzin tygodniowo więcej niż mężczyźni³. Jednocześnie w Polsce mniej niż 10% dzieci do trzeciego roku życia jest objętych formalną opieką w wymiarze powyżej 30 godzin, co jest jednym z niższych wskaźników w krajach UE. Chociaż udział ten rośnie w ostatnich latach, między innymi dzięki tworzeniu nowych miejsc opieki w ramach corocznych programów „Maluch+”, to nadal dostępność opieki nad małymi dziećmi jest jedną z barier aktywności zawodowej kobiet. Podobnie jest w przypadku dzieci od trzech lat do wieku obowiązku szkolnego – odsetek ten wynosi jedynie 58%⁴. Bariery korzystania z usług opiekuńczych w Unii Europejskiej, które są najczęściej wskazywane, to przede wszystkim brak dostępności cenowej i wolnych miejsc, godziny otwarcia czy zbyt duża odległość do placówki⁵.

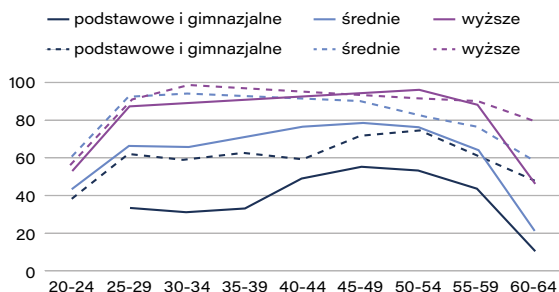
Warto podkreślić, że w ostatnich latach zaszły znaczące zmiany dotyczące dostępu do

² Magda I., *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?*, IBS Policy Paper 2020, online: <https://ibs.org.pl/publications/jak-zwiekszyac-aktywnosc-zawodowa-kobiet-w-polsce/>.

³ *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Publications Office of the European Union, Eurofound 2017, online: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/fourth-european-quality-of-life-survey-overview-report>.

⁴ *Gender Equality Index 2019. Work-life balance*, EIGE 2019, online: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>.

⁵ *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, EIGE 2021, online: <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.



Wykres 12. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce w 2021 r. według wykształcenia.

Źródło: Eurostat.

przedszkoli. Wprowadzenie prawa do miejsca opieki w przedszkolu dla dzieci w wieku 3-5 lat, a także ograniczenie kosztów takiej opieki do 1 zł za godzinę spowodowało znaczące zmniejszenie barier związanych z dostępem do opieki nad dziećmi, szczególnie w przypadku kobiet z wykształceniem poniżej wyższego. Dotyczy to przede wszystkim barier związanych z lokalizacją oraz kosztem pobytu dzieci w placówkach (wykres 10, 11).

Jednym z ważnych czynników sprzyjających zwiększeniu aktywności zawodowej powinno być zapewnienie elastycznego czasu pracy przy jednoczesnym utrzymaniu pełnego etatu. Obecnie elastyczność zapewnia przede wszystkim praca w niepełnym wymiarze godzin, która jest najczęściej oferowana na niekorzystnych umowach i warunkach, tym samym przyczyniając się do zwiększania nierówności. Pomimo tego, że średnio w Europie nie występuje różnica w dostępie do elastyczności ze względu na płeć, to w krajach Europy Środkowej, Wschodniej i Południowej jest już ona zauważalna – na niekorzyść kobiet. Jednocześnie jednak osoby posiadające dzieci mają większą możliwość elastyczności w porównaniu z osobami bezdzietnymi, a pracodawcy rządziej wymagają od matek niespodziewanych zmian w ich grafiku pracy.

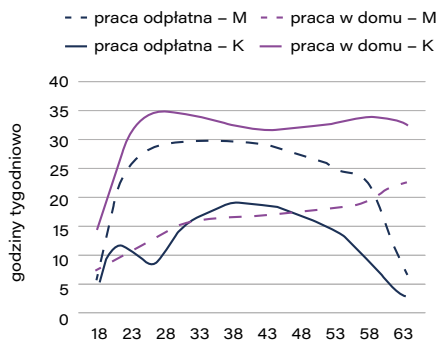
Istotnym punktem są również zawody sfeminizowane – prawdopodobieństwo elastyczności czasu pracy w tych profesjach jest mniejsze⁶.

Ważne jest zwrócenie uwagi na grupy, które są najrzadziej aktywne zawodowo – kobiety słabiej wykształcone, zamieszkałe w małych miejscowościach i na wsiach oraz matki dwójki dzieci poniżej szóstego roku życia. Napotykać one szereg barier, które uniemożliwiają im podjęcie aktywności zawodowej; można do nich zaliczyć m.in. obciążenie nieodpłatną pracą, brak instytucji opiekuńczych i edukacyjnych, nieelastyczny czas pracy⁷. Istotnymi czynnikami zniechęcającymi są również rozwiązania, takie jak: wspólne opodatkowanie dochodów czy hojna polityka społeczna, które sprawiają, że podjęcie pracy staje się nieopłacalne.

Skutkiem tego jest znacznie niższe zaangażowanie na rynku pracy kobiet z wykształceniem poniżej wyższego, zarówno w porównaniu do kobiet z wykształceniem wyższym, jak i do mężczyzn o podobnym poziomie wykształcenia. Luka ta dotyczy w dużym stopniu kobiet w wieku 25-39 lat, a więc w okresie, kiedy najczęściej istotnym wyzwaniem jest pogodzenie ról zawodowych i rodzicielskich (wykres 12).

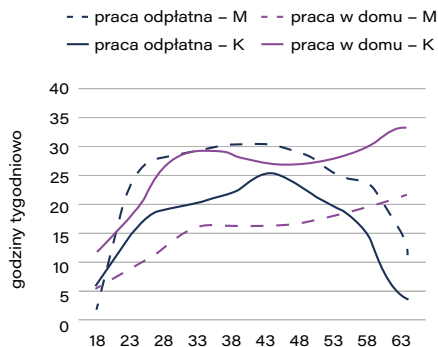
6 Lipowska K., Magda I., *Flexibility of Working Time Arrangements and Female Labor Market Outcome*, IBS Policy Paper 2021, online: <https://ibs.org.pl/en/publications/flexibility-of-working-time-arrangements-and-female-labor-market-outcome/>.

7 Magda I., *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?*, IBS Policy Paper 2020, online: <https://ibs.org.pl/publications/jak-zwiekszyc-aktywnosc-zawodowa-kobiet-w-polsce/>.



Wykres 13. Liczba godzin tygodniowo poświęcanych na pracę zawodową i pracę w domu w 2013 r. według płci i wykształcenia – osoby z wykształceniem poniżej wyższego.

Źródło: Chłóń-Domińczak A., Łatkowski W., Marszałek M. (w druku).



Wykres 14. Liczba godzin tygodniowo poświęcanych na pracę zawodową i pracę w domu w 2013 r. według płci i wykształcenia – osoby z wykształceniem wyższym.

Źródło: Chłóń-Domińczak A., Łatkowski W., Marszałek M. (w druku).

Niższemu zaangażowaniu kobiet na rynku pracy towarzyszy więcej czasu poświęconego na pracę w domu. Przeprowadzone w 2013 roku badanie budżetu czasu bardzo wyraźnie pokazuje, że kobiety, bez względu na poziom wykształcenia, więcej czasu tygodniowo poświęcają na pracę w domu niż na pracę zawodową, czyli odwrotnie niż w przypadku mężczyzn (wykres 13, 14).

Wybuch pandemii COVID-19 i ograniczenia wprowadzone przez rząd znacząco wpłynęły na sytuację zawodową, m.in. przez zamknięcie części przedsiębiorstw (np. restauracje, usługi dla ludności, instytucje kultury, obiekty sportowe), a także uruchomienie pracy zdalnej. Ponadto zamknięcie instytucji edukacyj-

nych – żłobków, przedszkoli i szkół – oraz wprowadzenie nauki zdalnej oznaczało zwiększenie obowiązków opiekuńczych rodziców. Wpłynęło to w znaczny sposób na równowagę pomiędzy pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi, często głównie obciążając kobiety. Jest to zjawisko, które obserwowane było również w innych krajach^{8,9,10,11,12}.

Najważniejsze wyzwania związane ze zwiększaniem aktywności zawodowej kobiet, które pozostają w Polsce, to zapewnienie szerokiego dostępu do dobrej jakości opieki instytucjonalnej dla dzieci, a także osób zależnych, umożliwienie elastycznych godzin pracy na korzystnych warunkach oraz zwiększenie zaangażowania ojców w wychowywanie dzieci oraz wykonywanie pracy w domu.

8 Carli L. L., Women, Gender equality and COVID-19. *Gender in Management*, Emerald Insight 2020, 35(7-8), 647-655, online: <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236>.

9 Fodor É., Gregor A., Kolta J., Kováts E., *The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary*. *European Societies*, Taylor & Francis Online 2021, 23(S1), s. 95-S110, online: <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1817522>.

10 Carlson, D. L., Pepin, J. R., Petts R. J., *A gendered pandemic: Childcare, homeschooling, and parents' employment during COVID-19*. *Gender, Work and Organization*, Wiley Online Library 2020, 28(S2), 515-534, online: <https://doi.org/10.1111/gwao.12614>.

11 Badawy P. J., Bierman A., Milkie, M. A., Schieman S., *Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic*, *Socius*, Sage Journals, online: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023120982856>.

12 Prados M. J., Zamarro G., *Gender differences in couples' division of childcare, work and mental health during COVID-19*. *Review of the Household*, Springer Link 2021, 19(1), 11-40, online: <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09534-7>.

Tabela 6. Częstotliwość korzystania ze zwolnień przez pracowników.

	Kobiety	Mężczyźni		
	Zwolnienia lekarskie	Zwolnienia na opiekę nad dzieckiem	Zwolnienia lekarskie	Zwolnienia na opiekę nad dzieckiem
Wcale lub bardzo rzadko	50,8%	57,2%	51,2%	67,2%
Raczej rzadko	31,2%	24,0%	30,4%	20,8%
Ani rzadko, ani często	11,2%	5,2%	12,0%	6,0%
Raczej często	4,8%	7,6%	4,0%	2,0%
Bardzo często	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%
Nie wiem	2,0%	6,0%	2,0%	4,0%

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

GODZENIE PRACY I OPIEKI NAD DZIEĆMI – DOŚWIADCZENIE PANDEMII

OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA

Okres pandemii COVID-19 znacząco wpłynął na możliwości godzenia pracy i opieki nad dziećmi oraz osobami starszymi. Wprowadzone ograniczenia związane przede wszystkim z zamknięciem przedszkoli i szkół, ale też rekomendowane zasady przestrzegania dystansu społecznego oznaczały, że znaczna część dorosłych Polek i Polaków musiała zaangażować się w opiekę nad dziećmi, a także często pomoc starszym członkom rodziny. W tej części omawiamy wyniki badania, przeprowadzonego na zlecenie Pracodawców RP wśród pracowników i pracodawców, w zakresie godzenia pracy i obowiązków opiekuńczych.

W przeprowadzonym badaniu 10,7% badanych pracowników wskazało, że musiało opuścić w okresie pandemii pracę w celu zapewnienia opieki dziecku lub innej osobie, w tym 11,1% kobiet i 9,7% mężczyzn.

Konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi związana była często z potrzebą korzystania ze zwolnień. Takie rozwiązanie deklarowało niemal cztery razy więcej kobiet (7,6%) niż mężczyzn (2,0%), a 29,2% kobiet i 26,8% mężczyzn przyznało, że brało takie zwolnienia rzadko lub z mniejszą częstotliwością (tabela 6).

Z uczestniczących w badaniu pracodawców **blisko 43%** potwierdziło, że w czasie pandemii ich pracownicy korzystali z opieki

nad dzieckiem w związku z zamknięciem placówek. **Jednocześnie ponad 50%** z nich wskazało, że częściej z opieki nad dzieckiem w związku z zamkniętą w wyniku pandemii COVID-19 placówką korzystały kobiety, co jest spójne z wynikami pracowników. Na zbliżony stopień korzystania z tego świadczenia przez pracowników obojga płci wskazało 30,0% pracodawców. 18,3% deklarowało natomiast, że grupą częściej korzystającą z tej prawnej możliwości byli mężczyźni. **Interpretując te dane, należy uwzględnić, że wpływ na te deklaracje może mieć struktura zatrudnienia w firmach, tj. struktura pracowników danej płci w firmie.**

Duży pracodawcy w większym stopniu niż mniejsze firmy wskazywali, że sprawowanie opieki nad dziećmi w okresie zamknięcia placówek edukacyjnych miało wpływ na działalność ich przedsiębiorstw. Przekładało się to przede wszystkim na zwiększenie obciążeń innych pracowników (jak się można domyśleć, nie obciążanych tego typu zobowiązaniami), co ilustruje tabela 7. Natomiast w przypadku firm mikro takie nieobecności znacznie częściej skutkowały przerwaniem ciągłości pracy.

Głównymi rozwiązaniami stosowanymi w okresie pandemii w celu ułatwienia godzenia pracy i opieki nad dziećmi były: praca zdalna oraz elastyczny czas pracy, z których korzystała ponad połowa pracowników. Niektórzy wskazywali na możliwość przychodzenia do pracy z dziećmi, ale była to już znacznie mniejsza grupa (wykres 16).

Wykres 15. Płeć pracowników korzystających z opieki nad dzieckiem w związku z zamknięciem placówek w czasie pandemii COVID-19.

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

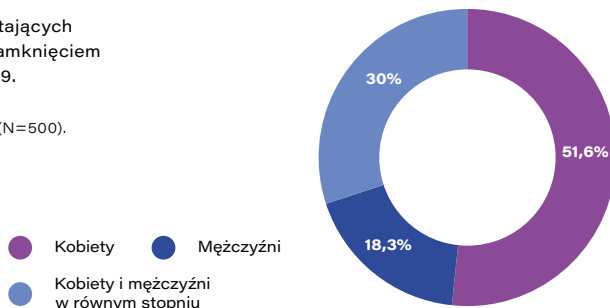


Tabela 7. Wpływ nieobecności pracowników w związku ze sprawowaniem opieki nad dziećmi w wyniku zamkniętych placówek na działalność firm a wielkość firmy.

	Mikro (0-9 pracowników)	Małe (10-49 pracowników)	Średnie (50-249 pracowników)	Duże (250 i więcej pracowników)
Brak znaczącego wpływu	64,5%	55,2%	54,5%	54,3%
Nadmierne obciążenie obowiązkami innych pracowników	16,4%	20,7%	27,3%	42,9%
Reorganizacja pracy firmy/instytucji	20,9%	17,2%	24,2%	22,9%
Przerwanie ciągłości pracy, np. pozostawienie niezakończonych projektów	8,2%	3,4%	3,0%	2,9%

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).



Wykres 16. Rozwiązania pozwalające łączyć pracę zawodową z opieką nad dziećmi, z których korzystali pracownicy w okresie pandemii.

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

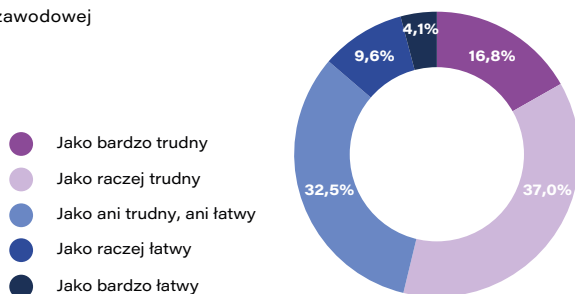
Tabela 8. Ocena stopnia rzeczywistego wpływu rozwiązań stosowanych w firmach na ułatwienie godzenia opieki nad dzieckiem z realizacją obowiązków zawodowych – pracownicy.

	W bardzo małym albo wcale	Raczej w małym	Ani w małym, ani w dużym	Raczej w dużym	W bardzo dużym	Średnia ocena w 5-stopniowej skali
Praca zdalna	8,1%	4,3%	18,6%	37,9%	31,1%	3,80
Elastyczny czas pracy	5,7%	4,2%	28,1%	33,3%	28,6%	3,75
Możliwość przychodzenia do pracy z dzieckiem	6,7%	1,7%	40,0%	20,0%	31,7%	3,68
Dodatkowy pakiet medyczny	9,5%	9,5%	69,1%	19,0%	0,0%	2,90

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

Wykres 17. Ocena okresu łączenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem.

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).



Większość pracowników wskazywała, że praca zdalna i elastyczny czas pracy raczej w dużym lub bardzo dużym stopniu wpłynęły na ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych (tabela 8).

Pomimo istniejących możliwości godzenia obu rodzajów obowiązków, **pracownicy, którzy w czasie pandemii zmuszeni byli łączyć pracę zawodową z opieką nad dzieckiem, określają ten czas jako trudny – w tym 16,8% jako bardzo trudny, a 37,0% jako raczej trudny.** Jako łatwy oceniło go 13,7% badanych (wykres 17). Uwzględniając podział ze względu na płeć, więcej kobiet niż mężczyzn uczestniczących w badaniu uznało ten czas za bardzo trudny (18,3% vs. 12,2%). Z kolei jako raczej trudny określiło go zdecydowanie więcej mężczyzn (45,9% vs. 33,9%).

W badaniu pytano również o to, jak pandemia wpływała na obciążenie obowiązkami zawodowymi i opiekuńczymi. **Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na: zwiększenie obciążeniem pracą (27,4% vs. 22,3%), zwiększenie**

szem obciążeniem opieką nad dzieckiem/ dziećmi/ osobami zależnymi (25,6% vs. 21,6%), mniejszą ilość czasu dla siebie (31,3% vs. 25,2%), większą ilość obowiązków domowych (27,8% vs. 17,6%), większą ilość obowiązków związanych z pomocą w nauce dzieciom (26,5% vs. 19,1%) oraz poczucie zaniedbania rodziny i przyjaciół przez pracę (9,3% vs. 6,1%). Na uwagę zasługuje fakt, że w przypadku wzrostu ilości obowiązków domowych różnica pomiędzy odsetkiem kobiet i mężczyzn deklarujących zaistnienie takiej sytuacji wynosi 10,2 pp. (tabela 9). Mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na to, że w okresie pandemii: zwiększyła im się liczba godzin pracy (13,3% vs. 11,5%), spadła wydolność ich pracy (15,8% vs. 12,2%) oraz poczucie bycia zawsze do dyspozycji pracodawcy (25,2% vs. 17,0%).

Na podstawie powyższych danych można wywnioskować, że kobiety częściej odczuwały skutki łączenia pracy zawodowej z pracą w domu związaną ze zwiększoną ilością obowiązków domowych, w tym głównie opiekun-

Tabela 9. Oddziaływanie pandemii COVID-19 na zakres obowiązków pracowników.

	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem
	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak
Większe obciążenie pracą	27,4%	66,6%	22,3%	69,4%	26,0%
Zwiększenie liczby godzin pracy	11,5%	84,1%	13,3%	83,1%	12,0%
Większe obciążenie opieką nad dziećmi/ osobami zależnymi	25,6%	59,4%	21,6%	68,7%	24,5%
Mniej czasu dla siebie	31,3%	66,6%	25,2%	72,7%	29,6%
Więcej obowiązków domowych, np. gotowanie, sprząatanie	27,8%	70,5%	17,6%	80,9%	25,0%
Więcej obowiązków związanych z pomocą w nauce dzieci	26,5%	47,5%	19,1%	60,1%	24,4%
Poczucie bycia zawsze do dyspozycji pracodawcy (bycie ciągle on-line, praca po godzinach)	17,0%	79,6%	25,2%	71,9%	19,3%
Poczucie zaniedbania rodziny i przyjaciół przez pracę	9,3%	89,1%	6,1%	92,1%	8,4%
Niższa wydolność pracy	12,2%	85,3%	15,8%	82,4%	13,2%

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

czych oraz poczuciem braku czasu dla siebie i bliskich. Mężczyźni natomiast w większym stopniu niż kobiety odczuwali trudności związane z nadmierną ilością pracy zawodowej.

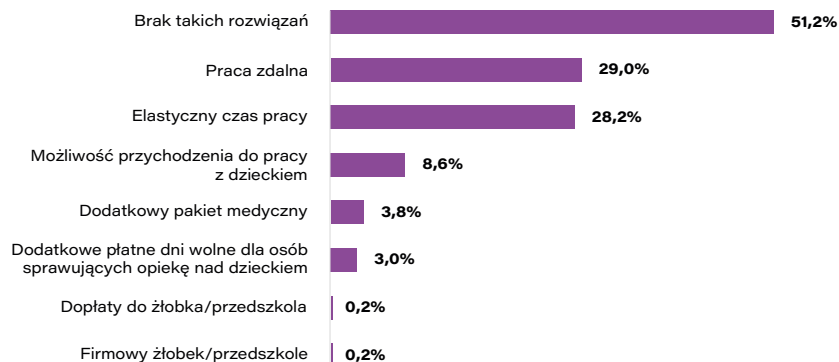
SYSTEMOWE ROZWIĄZANIA DOTYCZĄCE GODZENIA PRACY I OPIEKI NAD DZIEĆMI W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Po okresie pandemii warto spojrzeć szerzej na rozwiązania stosowane przez firmy w zakresie ułatwienia godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Warto podkreślić, że *dyrektywa work-life balance* nakłada obowiązek wprowadzenia takich rozwiązań. Projekt nowelizacji Kodeksu pracy, implementujący dyrektywę, zakłada także przyznanie

pracownikom – rodzicom dziecka do ósmego roku życia – prawa do elastycznej organizacji pracy w postaci telepracy (która ma zostać zastąpiona pracą zdalną – projekt ustawy w tym zakresie jest procedowany przez Sejm), systemu przerywanego czasu pracy, systemu skróconego tygodnia pracy, systemu pracy weekendowej czy ruchomego czasu pracy.

Tymczasem **ponad połowa firm uczestniczących w badaniu deklaruje, że nie posiada żadnych rozwiązań umożliwiających łączenie pracy z opieką nad dzieckiem.**

Blisko po 30% firm wskazało, że funkcjonującą w ich zakładzie pracy formą wspierającą łączenie roli pracownika i rodzica/ opiekuna jest praca zdalna i elastyczny czas pracy.

**Wykres 18.** Rozwiązanie umożliwiające łączenie pracy z opieką nad dzieckiem stosowane w firmach.

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

Tabela 10. Rozwiązanie umożliwiające łączenie pracy z opieką nad dzieckiem stosowane w firmach a wielkość przedsiębiorstwa.

	Mikro (0-9 pracowników)	Małe (10-49 pracowników)	Średnie (50-249 pracowników)	Duże (250 i więcej pracowników)
Brak takich rozwiązań	54,6%	60,0%	42,0%	22,0%
Praca zdalna	24,8%	18,0%	44,0%	61,0%
Elastyczny czas pracy	28,7%	16,0%	26,0%	41,5%
Możliwość przychodzenia do pracy z dzieckiem	9,2%	10,0%	6,0%	4,9%
Dodatkowy pakiet medyczny	2,8%	2,0%	4,0%	14,6%
Dodatkowe płatne dni wolne dla osób sprawujących opiekę nad dzieckiem	2,8%	2,0%	4,0%	4,9%

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Tabela 11. Ocena stopnia rzeczywistego wpływu rozwiązań stosowanych w firmach na ułatwienie godzenia opieki nad dzieckiem z realizacją obowiązków zawodowych.

	W bardzo małym albo wcale	Raczej w małym	Ani w małym, ani w dużym	Raczej w dużym	W bardzo dużym	Średnia ocena w 5-stopniowej skali
Praca zdalna	3,4%	6,9%	17,9%	30,3%	41,4%	3,99
Elastyczny czas pracy	3,5%	6,4%	20,6%	33,3%	36,2%	3,92
Możliwość przychodzenia do pracy z dzieckiem	4,7%	9,3%	20,9%	20,9%	44,2%	3,91
Dodatkowy pakiet medyczny	10,5%	15,8%	36,8%	21,2%	15,8%	3,16
Dodatkowe płatne dni wolne dla osób sprawujących opiekę nad dzieckiem	20,0%	13,3%	13,3%	13,3%	40,0%	3,40

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

Natomiast 8,6% pracodawców wskazało, że w ich firmie jest możliwość przychodzenia do pracy z dzieckiem (wykres 18).

Rozwiązania ułatwiające godzenie pracy i obowiązków opiekuńczych znacznie częściej stosowane są w dużych firmach (78% badanych firm ma takie rozwiązania) oraz średnich (58%). Najczęściej praktykowaną formą jest praca zdalna, a także elastyczny czas pracy. Warto też podkreślić, że częściej rozwiązania takie występowały w firmach mikro niż

małych, które najrzadziej stosują rozwiązania ułatwiające godzenie obowiązków (tabela 10).

Pracodawcy również dobrze oceniają stosowane rozwiązania z perspektywy ich rzeczywistego wpływu na godzenie realizacji obowiązków zawodowych i opieki nad dziećmi. Najczęściej praktykowane rozwiązania – praca zdalna i elastyczny czas pracy – są również ocenione jako mające znaczący wpływ na ułatwienie godzenia ról. Efektywnymi, aczkolwiek rzadziej stosowanymi rozwią-

Tabela 12. Podział obowiązków w gospodarstwach domowych*.

	Kobiety				Mężczyźni				Ogółem*	
	Ja	Mąż/żona partner/ partnerka	Dzielimy się po równo		Ja	Mąż/żona partner/ partnerka	Dzielimy się po równo		Ja	Mąż/żona Partner/ partnerka
Odprowadzanie i przyprowadzanie dziecka/ dzieci do placówek	24,1%	3,3%	50,8%		14,8%	14,2%	45,5%		45,7%	13,0%
Opieka nad dzieckiem/ dziećmi w czasie choroby	33,5%	4,9%	22,7%		11,4%	25,0%	38,1%		42,8%	15,8%
Pomoc dziecku/ dzieciom w nauce	28,8%	1,8%	21,0%		6,8%	17,0%	30,7%		43,8%	11,2%
Pomoc/ opieka nad innym członkiem rodziny	14,9%	2,0%	19,6%		5,7%	13,6%	27,8%		31,7%	13,0%
Spędzanie czasu z dzieckiem/ dziećmi	15,3%	3,5%	49,8%		2,3%	11,4%	63,1%		16,8%	7,8%
Przygotowania posiłków	50,4%	7,8%	36,3%		10,8%	39,8%	46,0%		42,0%	17,1%
Sprzątanie	46,9%	5,9%	41,6%		10,8%	24,4%	59,7%		39,5%	11,4%
Zakupy	40,4%	13,3%	41,4%		27,8%	14,8%	55,7%		38,7%	14,2%
Uspianie dziecka/ dzieci	12,2%	1,8%	15,9%		4,5%	8,5%	23,9%		32,1%	11,3%

*W tabeli uwzględniono wyłącznie odpowiedzi respondentów, których dotyczy podział obowiązków, tj. wykluczono odpowiedzi osób samodzielnie wychowujących dziecko i osób, których dana czynność nie dotyczy – nie wykonują takich obowiązków.

Źródło: badanie CATI wśród pracowników (N=1000).

zanimi są również: możliwość przychodzenia do pracy z dzieckiem i dodatkowe płatne dni wolne dla opiekunów dzieci.

Pracownicy korzystający z poszczególnych rozwiązań umożliwiających łączenie pracy z opieką nad dzieckiem/ dziećmi, podobnie jak pracodawcy, **najwyżej ocenili pracę zdalną jako działanie mające rzeczywisty wpływ na ten obszar.**

PODZIAŁ OBOWIĄZKÓW DOMOWYCH WŚRÓD BADANYCH PRACOWNIKÓW

Badanie przeprowadzone na zlecenie Pracodawców RP obejmowało również pytania dotyczące podziału obowiązków domowych, w tym związanych z opieką nad dziećmi. Odpowiedzi potwierdzają prezentowane wcze-

śniej dane dotyczące budżetu czasu. Kobiety częściej angażują się w obowiązki domowe, szczególnie przygotowanie posiłków, sprzątanie, zakupy oraz opiekę nad dziećmi w czasie choroby. Podział obowiązków dotyczy najczęściej odprowadzania i przyprowadzania potomstwa do placówek opiekuńczych, a także spędzania z nim czasu (tabela 12).

Dane te potwierdzają potrzebę promowania bardziej równego podziału obowiązków, także w domu, co również może sprzyjać zwiększaniu aktywności zawodowej kobiet.

GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA

Wniosek nr 1. Pandemia wpłynęła na upowszechnienie rozwiązań sprzyjających godzeniu ról zawodowych i opiekuńczych.

Wyniki badania, a także wnioski wynikające z innych analiz wyraźnie wskazują, że pandemia miała wpływ na rozwiązania dotyczące godzenia obowiązków zawodowych i opieki nad potomstwem, co częściowo było wymuszone zamknięciem placówek edukacyjnych i pozostaniem dzieci w domu. Za najbardziej sprzyjające łączeniu obowiązków uznane zostały: praca zdalna i elastyczny czas pracy. Są to również rozwiązania, które na stałe powinny zostać wprowadzone do Kodeksu pracy, zgodnie z *dyrektywą work-life balance*, jako rozwiązania obligatoryjne dla rodziców dzieci do ósmego roku życia. Nadal jednak połowa firm nie wprowadziła żadnych rozwiązań, które pozwoliłyby na ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych oraz rodzinnych.

Wniosek nr 2. Okres pandemii wpłynął na nasilenie konfliktu dotyczącego obowiązków zawodowych i rodzicielskich – większe obciążenie obowiązkami domowymi odczuwały kobiety, co skutkowało przede wszystkim ograniczeniem czasu wolnego. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni wskazywały również na to, że obowiązki związane z wykonywaniem pracy w domu spoczywają na ich barkach.

REKOMENDACJE

Rekomendacja główna nr 1: upowszechnianie pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy jako głównych form ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Praca zdalna i elastyczny czas pracy są powszechnie oceniane jako rozwiązania, które wspierają godzenie ról zawodowych i rodzinnych. Rekomendujemy ich szerokie upowszechnienie, nie tylko w przypadku rodziców dzieci do ósmego roku życia, ale też innych pracowników, którzy stają przed problemem godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych (na przykład ze względu na konieczność opieki nad swoimi starszymi rodzicami).

Rozwiązania takie powinny być upowszechniane także w mniejszych firmach, gdzie

obecnie są znacznie mniej popularne. W tym celu warto promować wiedzę o dobrych praktykach i doświadczeniach przedsiębiorstw, które wprowadziły takie rozwiązania, dzięki czemu zyskały.

Rekomendacja dodatkowa nr 1: promowanie wśród pracowników bardziej równego dzielenia się obowiązkami domowymi.

Uzyskane wyniki pokazują, że uwarunkowania godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych związane są nie tylko z obciążeniem pracowników pracą, ale także z tym, jak wygląda ich sytuacja związana z obowiązkami rodzinnymi. Odczuły to przede wszystkim kobiety, które w większym stopniu zaangażowane są w wykonywanie pracy w domu. Osiągnięcie równości płci na rynku pracy wymaga także bardziej równego podziału zadań w gospodarstwach domowych.

Rekomendujemy promowanie, także przez pracodawców, bardziej równego podziału obowiązków w domu, np. przez różnego rodzaju akcje aktywizujące ojców w zakresie opieki nad dziećmi czy realizacji obowiązków domowych.

Rekomendacja dodatkowa nr 2: zwiększenie liczby przedsiębiorstw oferujących pracownikom wsparcie w opiece nad dziećmi, szczególnie dziećmi do lat trzech (np. w formie przyzakładowych żłobków i przedszkoli).

Jedną z istotnych barier ograniczających powrót do pełnej aktywności zawodowej młodych rodziców, szczególnie kobiet, jest niska dostępność miejsc opieki nad dziećmi do lat trzech. W Polsce mniej niż 15% dzieci w wieku 0-3 lata uczęszcza do placówek opiekuńczych. W efekcie rodzice często muszą podejmować decyzję o dłuższym pozostaniu w domu, do czasu znalezienia miejsca opieki. Zwiększenie oferty miejsc opieki przez pracodawców, w postaci żłobków czy klubów dziecięcych, może sprzyjać większemu zaangażowaniu kobiet na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

1. Carli L. L., *Women, Gender equality and CO-VID-19. Gender in Management*, Eerald Insight 2020, 35(7-8), 647-655, online: <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236>.
2. *Gender Equality Index 2019. Work-life balance*, EIGE 2019, online: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>.
3. *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, EIGE 2021, online: <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.
4. *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Publications Office of the European Union, Eurofound 2017, online: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/fourth-european-quality-of-life-survey-overview-report>.
5. Fodor É., Gregor A., Kolta J., Kováts E., *The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary*. European Societies, Taylor & Francis Online 2021, 23(S1), s. 95-S110, online: <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1817522>.
6. Magda I., *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?*, IBS Policy Paper 2020, online: <https://ibs.org.pl/publications/jak-zwiekszy-c-aktywnosc-zawodowa-kobiet-w-polsce/>.
7. Lipowska K., Magda I., *Flexibility of Working Time Arrangements and Female Labor Market Outcome*, IBS Policy Paper 2021, online: <https://ibs.org.pl/en/publications/flexibility-of-working-time-arrangements-and-female-labor-market-outcome/>.
8. Carlson, D. L., Pepin, J. R., Petts R. J., *A gendered pandemic: Childcare, homeschooling, and parents' employment during COVID-19. Gender, Work and Organization*, Wiley Online Library 2020, 28(S2), 515-534, online: <https://doi.org/10.1111/gwao.12614>.
9. Badawy P. J., Bierman A., Milkie, M. A., Schieman S., *Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic*, Socius, Sage Journals, online: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023120982856>.
10. Prados M. J., Zamarro G., *Gender differences in couples' division of childcare, work and mental health during COVID-19. Review of Economics of the Household*, Springer Link 2021, 19(1), 11-40, online: <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09534-7>.



SYLWIA ROZBICKA

KIEROWNIK DS. PSYCHOLOGII
I PSYCHIATRII W CENTRUM MEDYCZNYM
DAMIANA

Odpowiada za ogólnopolską sieć placówek zdrowia psychicznego Mind Health Centrum Zdrowia Psychicznego. Psycholog oraz psychoterapeuta psychodynamiczny. Absolwentka Uniwersytetu SWPS w Warszawie oraz Instytutu Analizy Grupowej „Rasztów”. Koordynuje projekty i zespoły Ośrodków Środowiskowej Opieki Psychologicznej i Psychoterapeutycznej dla dzieci i młodzieży – I poziom referencyjny w ramach NFZ i środków unijnych POWER.

Bezpieczeństwo zdrowotne pracowników w czasie pandemii z uwzględnieniem różnych aspektów.

SYLWIA ROZBICKA

Dwa lata pandemii COVID-19 w znacznym stopniu wpłynęły na sytuację pracowników i pracodawców. Niezbędne było zastosowanie rozwiązań, które umożliwią bezpieczne warunki pracy – zarówno te podstawowe, organizacyjne, jak i związane z emocjonalnym komfortem. Był to szczególnie czas wymagający znacznie bardziej niż dotychczas godzenia roli zawodowej z życiem domowym.

WPROWADZENIE

Istotnym elementem oceny poczucia bezpieczeństwa w organizacji było zbadanie nastawienia pracodawców i pracowników do korzystania ze zwolnień i innych uprawnień umożliwiających godzenie pracy zawodowej ze sprawowaniem opieki nad dziećmi lub innymi osobami. W czasie pandemii firmy wdrażały różne rozwiązania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i ochronę przed zakażeniem. Zarys obu zagadnień – nastawienia do absencji pracowników i działań prewencyjnych zapewniających bezpieczeństwo – przedstawia niniejsza ekspertyza. Opisuje również wnioski i płynące z nich rekomendacje w odniesieniu do aktualnej wiedzy i wyzwań. A wyzwani stojących przed pracodawcami i pracownikami jest sporo. Wskazuje na to chociażby postawa wobec niedostatecznego wdrażania działań związanych z bezpieczeństwem wspierającym zdrowie psychiczne pracowników czy stwarzania odpowiednich warunków sprzyjających łączeniu ról opiekuńczych z zawodowymi przez kobiety i mężczyzn. Nadzieję jednak przynosi coraz większa otwartość na dokonywanie zmian, które sprzyjają elastycznym warunkom pracy. Niewątpliwie pandemia przyczyniła się do tego, że dzisiaj szeroko dyskutuje się o stwarzaniu takiego środowiska pracy, które będzie wpływało na dobrostan pracowniczy

i przeciwdziało wypaleniu zawodowemu. Jak wiemy – bezpieczne warunki pracy i satysfakcja z wykonywanych zajęć mają kluczowy wpływ na kondycję psychiczną pracowników. Cieszy również fakt, że pracodawcy w czasie pandemii zadbałi o działania prewencyjne wpływające na bezpieczeństwo pracowników i nie oceniają przy tym negatywnie przywilejów pracowników do absencji.

OPIS PROBLEMATYKI

Zagadnienie absencji pracowników rozumiane jako korzystanie ze zwolnień lekarskich i urlopów, jak również kwestia działań prewencyjnych zapewniających bezpieczeństwo pracownikom, od momentu pandemii COVID-19 stały się przedmiotem globalnej dyskusji. Absencja i dbanie o bezpieczne warunki pracy przez pracodawców w ostatnim czasie miały wpływ na rozszerzenie przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) definicji syndromu wypalenia zawodowego oraz zalecenie zaimplementowania do polskiego porządku prawnego unijnej *dyrektywy work-life balance*. Czas pandemii niewątpliwie przyczynił się do zmiany mentalności wobec pracy i jej warunków. Jednak nadal jest to początek drogi wdrażania zmian w polskich firmach. Zapoczątkowują go obecnie większe przedsiębiorstwa, co potwierdza również przeprowadzone badanie.

Jak wyglądało w naszym kraju korzystanie ze zwolnień lekarskich w czasie pandemii i jakie nastawienie mają do nich pracownicy i pracodawcy? W 2020 roku w rejestrze zaświadczeń lekarskich zarejestrowano **24,2 mln zaświadczeń lekarskich** o czasowej niezdolności do pracy na łączną liczbę 296,9 mln dni absencji chorobowej (z tytułu choroby własnej, opieki nad dzieckiem oraz opieki nad innym człon-

kiem rodziny). W porównaniu z 2019 rokiem nastąpił wzrost liczby dni absencji chorobowej o 4,4%, natomiast liczby zaświadczeń lekarskich o 0,3%. Wzrost absencji chorobowej dotyczący opieki nad dzieckiem wynika z faktu, iż obowiązywał wówczas okresowo dodatkowy zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad zdrowym dzieckiem do lat ośmiu. Z uwagi na to korzystano z tej formy zasiłku częściej niż ze zwolnienia lekarskiego. W roku 2021 absencja z tytułu opieki nad dzieckiem powróciła do poziomu z 2019 roku, tj. sprzed pandemii. Natomiast w 2021 roku w rejestrze zaświadczeń lekarskich zarejestrowano **24,6 mln zaświadczeń lekarskich** o czasowej niezdolności do pracy na łączną liczbę 282,5 mln dni absencji chorobowej (z tytułu choroby własnej, opieki nad dzieckiem oraz opieki nad innym członkiem rodziny). W tym miejscu powinniśmy zwrócić uwagę zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, że zwolnienie lekarskie, o ile nie stanowi formy „przetrwania” w pracy, daje przede wszystkim niezbędny czas na powrót do zdrowia. Można przypuszczać, że część pracowników obawia się korzystać ze zwolnień lekarskich, szczególnie z tytułu własnej choroby, i decyduje się na pozostanie w pracy. Podczas pandemii rodzice łączyli obowiązki zawodowe i pełnili role opiekuńcze. Z jednej strony łączenie ról nie jest czymś nadzwyczajnym, z drugiej – w sytuacji zamknięcia szkół, przedszkoli, pracy zdalnej, wymagało to dużego wysiłku i zaangażowania. Niewątpliwie w szczególnej sytuacji znalazły się kobiety, gdyż to przede wszystkim one łączą pracę zawodową z opieką nad dziećmi.

Owe przenikanie się świata zawodowego i osobistego jest obecnie widoczne w organizacji pracy, na którą miała wpływ pandemia. Ze względu na bezpieczeństwo swoich pracowników, pracodawcy zmuszeni byli zastosować metody prewencyjne, które w znacznej części wynikały z wprowadzanych przepisów prawa. Niektóre z nich wymagały elastyczności i otwartości na zmianę – wprowadzanie pracy zdalnej i hybrydowej, spotkania online, zmiany godzin pracy czy praca zmianowa. Dziś zaobserwować można, że granica między domem a miejscem pracy zaciera się

i zjawisko to będzie postępować, przeciwieństwo do modelu biurowego od 9:00 do 17:00. Z pewnością ma to swoje długoterminowe konsekwencje w kontekście warunków i organizacji życia pracowników, rodzaju wykonywanej pracy oraz sposobu, miejsca i czasu jej świadczenia. Coraz wyraźniej widać, że pracownicy są zainteresowani dodatkowymi zapewnieniami ze strony swoich pracodawców, gdyż chcą mieć pewność, że pracują dla firmy, której wartości są zgodne z ich wartościami, a kultura pracy jest tego odzwierciedleniem. W tym kontekście gwarancja zatrudnienia obejmuje cały wachlarz coraz bardziej różnorodnych kryteriów, które pracodawca powinien spełniać na poziomie indywidualnym i korporacyjnym, a brak ich realizacji może mieć negatywne skutki w aspekcie rekrutacji i utrzymania pracowników. Zmuszenie zatrudnionych do powrotu do pracy stacjonarnej w pełnym wymiarze godzin tam, gdzie nie jest to konieczne, może mieć wpływ na zmianę pracy przez pracownika. Bezpodstawne okazują się obawy, że pracodawcy nie będą doceniać pracowników zdalnych tak samo jak ich współpracowników pracujących na miejscu. Ostatnie rokowania pokazują, że pracownicy są skłonni zaakceptować obniżenie wynagrodzenia, gdyby mogli zyskać większą równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym lub większą elastyczność w decydowaniu o tym, kiedy pracują. Dlatego też niektórzy pracodawcy eksperymentują z nowymi rozwiązaniami, tj. czterodniowy tydzień pracy, szkoleniowe piątki, wdrażanie ofert well-being po to, aby zadbać o kondycję psychiczną swoich pracowników, a tym samym zwiększyć ich efektywność i wydajność. To rodzi jednak kolejne wyzwania – praca w domu wymaga szczególnego wysiłku związanego ze stworzeniem odpowiednich warunków do pracy oraz łączenia ról – zawodowych z opiekuńczymi, z którymi przede wszystkim mierzą się kobiety.

OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA

**ZWOLNIENIA LEKARSKIE I NA
OPIEKĘ NAD OSOBAMI BLISKIMI**
Raport AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA Kobiet
NA RYNKU PRACY W OBLICZU PANDEMII

Tabela 13. Częstotliwość korzystania ze zwolnień przez pracowników.

	Kobiety		Mężczyźni	
	Zwolnienia lekarskie	Zwolnienia na opiekę nad dzieckiem	Zwolnienia lekarskie	Zwolnienia na opiekę nad dzieckiem
Wcale lub bardzo rzadko	50,8%	57,2%	51,2%	67,2%
Raczej rzadko	31,2%	24,0%	30,4%	20,8%
Ani rzadko, ani często	11,2%	5,2%	12,0%	6,0%
Raczej często	4,8%	7,6%	4,0%	2,0%
Bardzo często	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%
Nie wiem	2,0%	6,0%	2,0%	4,0%

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

WYWOŁANEJ COVID-19 z 2022 roku pokazał, że w opinii pracodawców korzystanie przez pracowników ze zwolnień nie jest częstą praktyką – 81,8% przedstawicieli firm oceniła częstotliwość jako rzadką lub bardzo rzadką. Jest to ciekawy wynik w kontekście statystyk ZUS-u – rosnącej ilości zwolnień lekarskich w ostatnich dwóch latach pandemii, na które zapewne miał wpływ rozwój lekarskich konsultacji telemedycznych. Czy może to oznaczać, że pracownicy, doświadczając objawów chorobowych lub sprawując opiekę nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, jednocześnie wykonują swoje obowiązki zawodowe? Część chorych nie decyduje się na zwolnienia lekarskie i wykorzystuje w tym celu urlop, pozbawiając się w ten sposób dni wolnych przeznaczonych na klasyczny wypoczynek.

Należy zauważyć, że widoczna była różnica w odniesieniu do płci pracowników – 67,2% pracodawców oceniających w ramach badania sytuację zatrudnionych mężczyzn wskazało na brak lub znikome występowanie zwolnień na opiekę nad dzieckiem, a wśród pracowników odnoszących się do sytuacji zatrudnionych kobiet odsetek ten był o 10 pp. niższy. Pracodawcy w większym (o 5,6 pp.) stopniu wskazywali na raczej częste korzystanie z tego rodzaju zwolnień przez zatrudnione kobiety. Na podstawie danych można wysnuć wniosek, że pracujące kobiety w większym stopniu niż mężczyźni pełnią w domu funkcje opiekuńcze.

Dlatego też podstawowym celem unijnej dyrektywy *work-life balance* jest pomoc aktywnym zawodowo rodzicom w łącze-

niu obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Ponadto ustawodawca dostrzegł, że w większości przypadków to na kobietach spoczywa ciężar wykonywania obowiązków rodzinnych i opiekuńczych, co może mieć negatywny wpływ na ich zatrudnienie i powoduje, że niektóre kobiety zupełnie wycofują się z rynku pracy. Dyrektywa *work-life balance* ma na celu przeciwdziałanie zjawisku ograniczania aktywności zawodowej kobiet oraz nierówności między kobietami i mężczyznami, jeśli chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Czy i kiedy wejdzie do życia polskich organizacji?

Jak z kolei wygląda nastawienie pracodawców do korzystania przez pracowników ze zwolnień i innych uprawnień umożliwiających godzenie pracy zawodowej ze sprawowaniem opieki nad dziećmi lub innymi osobami? Otóż odpowiedzi pracodawców wskazały neutralną postawę wobec korzystania przez pracowników z poszczególnych przywilejów, takich jak: zwolnienia lekarskie na siebie, zwolnienia na opiekę nad dzieckiem, urlop na żądanie związany z obowiązkami rodzinnymi, opieka nad dzieckiem w związku z zamkniętymi żłobkami, przedszkolami, szkołami w okresie pandemii, wychodzenie w czasie pracy w sytuacjach wymagających zapewnienia opieki, łączenie pracy zdalnej z opieką. Uszczegóławiając, największy odsetek pracodawców wskazał na pozytywne podejście do: wychodzenia w czasie pracy w sytuacjach wymagających zapewnienia opieki członkom rodziny (27,0%), urlopu na żądanie związanego z obowiązkami rodzinnymi (25,0%), opieki nad dzieckiem w związku z zamkniętymi placówkami (21,6%), łączenia pracy zdalnej z opieką nad członkami

Tabela 14. Nastawienie pracodawców do zwolnień.

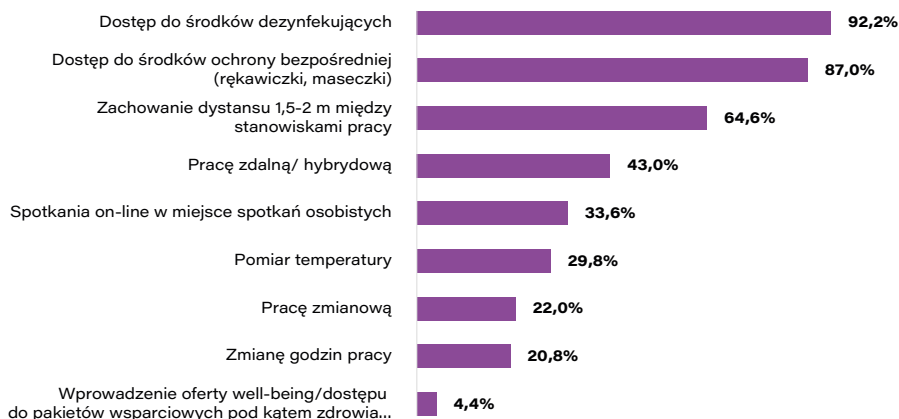
	Zdecydowanie negatywnie	Raczej negatywnie	Ani negatywnie, ani pozytywnie	Raczej pozytywnie	Zdecydowanie pozytywnie	Odmowa odpowiedzi	Średnia ocena w 5-stopniowej skali
Zwolnienia lekarskie na siebie	5,2%	10,0%	63,6%	9,2%	7,2%	4,8%	3,03
Zwolnienia na opiekę nad dzieckiem	3,0%	5,8%	62,8%	13,4%	7,2%	7,8%	3,17
Urlop na żądanie związany z obowiązkami rodzinnymi	3,4%	4,6%	58,6%	15,4%	9,6%	8,4%	3,25
Opieka nad dzieckiem w związku z zamkniętymi żłobkami/ przedszkolami/ szkołami w okresie pandemii	1,8%	5,8%	58,6%	12,6%	9,0%	12,2%	3,24
Wychodzenie w czasie pracy w sytuacjach wymagających zapewnienia opieki dziecku/ dzieciom/ innym członkom rodziny	2,0%	4,4%	56,6%	17,0%	10,0%	10,0%	3,32
Łączenie pracy zdalnej z opieką nad dzieckiem/ dziećmi lub innymi osobami zależnymi	2,0%	4,0%	52,4%	11,8%	9,6%	20,2%	3,29

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

rodziny (21,4%), zwolnień na opiekę nad dzieckiem (20,6%). Najmniejszy odsetek (16,4%) pracodawców przyznał, że pozytywnie reaguje na zwolnienia lekarskie brane przez pracowników na siebie. Okazuje się, że **pracodawcy najmniej pozytywnie odnoszą się do zwolnień, które służą rekonwalescencji pracownika**. Natomiast 68,4% zatrudniających była zdania, że pandemia COVID-19 nie miała żadnego wpływu na zwiększoną liczbę zwolnień lekarskich wśród pracowników. Przeciwnie uważało 7,2% pracodawców.

Zdaniem pracowników ocena podejścia pracodawców do kwestii korzystania ze zwolnień i innych uprawnień przysługujących rodzicom i opiekunom w przytaczanym badaniu była również neutralna. W opinii pracowników negatywne nastawienie pracodawców do poszczególnych form zwolnień i działań umożliwiających zapewnienie opieki dzieciom wyniósł od 3,5% w przypadku opieki nad dzieckiem w związku z zamkniętymi żłobkami,

przedszkolami, szkołami do 5,6% w przypadku zwolnień lekarskich na siebie. Warto zwrócić uwagę na to, że uśredniona ocena w przypadku wskazań pracowników jest wyższa dla każdego zagadnienia niż średnia ocen wśród pracodawców. Ten wynik może świadczyć o lepszej ocenie postawy pracodawców przez pracowników niż jest ona w rzeczywistości. Największa różnica była dostrzegana pomiędzy średnią oceną pracodawców i pracowników w przypadku zwolnień lekarskich na siebie – średnia ocena pracowników 3,48 vs. średnia ocena pracodawców 3,03. W opinii pracowników największy odsetek pozytywnych odczuć pracodawców dotyczył wychodzenia w czasie pracy w sytuacjach wymagających zapewnienia opieki dziecku – 52,0%, natomiast w ocenie pracodawców tylko 27,0% wykazało pozytywny odbiór tego rodzaju rozwiązania. Jednak **zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców wychodzenie w czasie pracy w celu zapewnienia opieki nad dzieckiem ma najbardziej pozytywne**



Wykres 19. Działania prewencyjne zapewniające bezpieczeństwo wdrożone w firmach w okresie pandemii COVID-19.

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

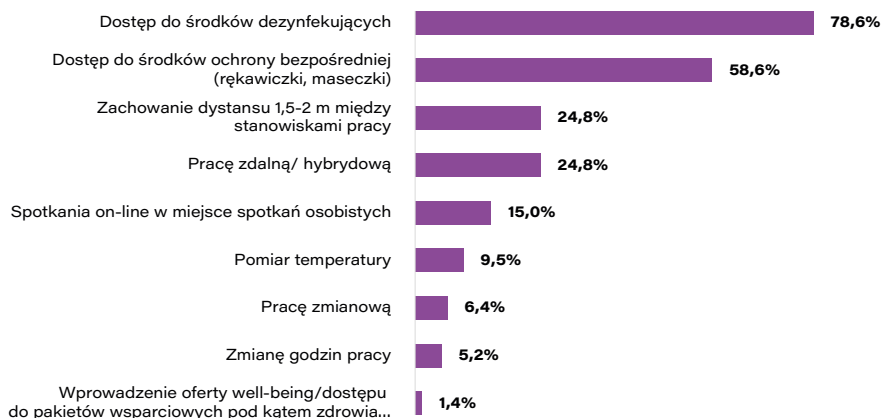
konotacje. Wydaje się, że rola rodzica jest oceniana pozytywnie z punktu widzenia pracownika i pracodawcy.

Z drugiej strony warto zwrócić uwagę na to, że aż 40,6% pracodawców zgadza się z tezą, że zatrudnianie młodych kobiet jest ryzykowne ze względu na możliwość stracenia pracownika z powodu ciąży/ opieki nad dzieckiem, jak również 40% z nich potwierdza, że kobiety są mniej dyspozycyjne – częściej zajmują się dziećmi lub/ i osobami wymagającymi opieki (np. rodzice). Natomiast 26,2% uważa, że kobiety są częściej niż mężczyźni nieobecne w pracy, 24% twierdzi, że kobiety przedkładają obowiązki rodzinne nad obowiązki zawodowe. Mając na uwadze niniejsze odpowiedzi, istotnym byłoby zastanowienie się nad tym, jakie rozwiązania umożliwiłyby pracownikom – w głównej mierze kobietom – łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi/ osobami zależnymi oraz jakie działania wpłyną korzystnie na świadomość podziału obowiązków opiekuńczych pomiędzy partnerami. Patrząc na to zagadnienie szerzej, można przypuszczać, że deficyt systemowych rozwiązań, dotyczących między innymi wsparcia w opiece nad dziećmi, ma wpływ na coraz niższą liczbę urodzeń w Polsce. Obecnie wynosi ona o blisko 100 tys. mniej niż w 2017 roku, a prognozy demograficzne dla Polski nie są niestety zbyt optymistyczne. Wydaje się, że pomimo różnych teoretycznych rozwiązań, kobiety nadal stoją przed dylematem po-

między angażowaniem się w życie rodzinne a rozwojem zawodowym, gdyż łączenie tych ról nie jest łatwym zadaniem. Z owym dylematem mierzą się również pracodawcy – z jednej strony odnoszą się pozytywnie do sprawowania opieki nad dziećmi przez pracowników, z drugiej jednak wskazują negatywne strony ról opiekuńczych pełnionych przez kobiety i ich wpływ na funkcjonowanie firmy.

DZIAŁANIA PREWENCYJNE ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZEŃSTWO

Jakie działania prewencyjne zapewniające bezpieczeństwo zostały wdrożone w firmach w okresie pandemii COVID-19? Ponad 90% przedsiębiorstw zapewniła w ramach prewencji dostęp do środków dezynfekujących, niemal 90% firm dostęp do środków ochrony bezpośredniej (rękawiczki, maseczki). Ponadto blisko 65% pracodawców wdrożyło obowiązek zachowania dystansu 1,5-2 metry między stanowiskami pracy. Pracę zdalną lub hybrydową wprowadziło 43,0% przedsiębiorców, a 1/3 firm organizowała spotkania on-line, zastępując tym samym spotkania osobiste. Niemal 30% zatrudniających zadeklarowało, że wdrożyło u siebie, w okresie pandemii, pomiar temperatury ciała pracowników. Około 20% uczestniczących w badaniu firm zadeklarowało, że w tym czasie wprowadziło pracę zmianową lub zmianę godzin pracy. Większość wprowadzonych zmian wynikała z obowiązujących ustaw (wykres 19).



Wykres 20. Działania prewencyjne zapewniające bezpieczeństwo, które zostały wdrożone na stałe.

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Ciekawa jest zależność wskazująca, że wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa wzrastają deklaracje korzystania z każdego omawianego działania wpływającego na bezpieczeństwo pracowników w czasie pandemii. We wszystkich przypadkach **to wśród przedstawicieli dużych przedsiębiorstw odsetek deklaracji odnośnie wdrożenia poszczególnych działań prewencyjnych był najwyższy**. Można przypuszczać, że duże organizacje w większym stopniu tworzą i jednocześnie podlegają swoim wewnętrznym procesom oraz procedurom dotyczącym bezpieczeństwa pracowników, w tym pod kątem zdrowia psychicznego. Jak deklarują przedsiębiorcy – **część działań, które wdrażano w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom w okresie pandemii COVID-19, zostało zaimplementowanych w firmach na stałe**. Niemal jedna czwarta pracodawców deklaruje, że nadal funkcjonuje u nich praca zdalna/ hybrydowa. W 15,0% firm spotkania nadal odbywają się głównie w formie zdalnej (on-line).

Podsumowując – należy podkreślić, że w okresie trwania pandemii COVID-19 pracodawcy w firmach podejmowali starania ukierunkowane na zapewnienie bezpieczeństwa swoim pracownikom. W większości były to działania wynikające z obowiązujących w tym czasie przepisów, jednak istotną kwestią jest fakt, że część tych rozwiązań została zaimplementowana w firmach na stałe. W opinii pracodawców pandemia nie wpłynęła w znaczącym stopniu na wzrost liczby zwolnień lekarskich wśród

pracowników. Deklarują natomiast, że z wyrozumiałością podchodzą do kwestii związanych z nieobecnościami pracowników z powodu choroby lub potrzeby zapewnienia opieki osobom zależnym (dzieciom, członkom rodziny). Także pracownicy wskazują na neutralne nastawienie pracodawców w tym zakresie. Czy rzeczywiście absencje zawodowe pracowników nie wywołują emocji wśród pracodawców? Może to zmiana ku lepszemu? Nadzieję dawałoby również pozytywne nastawienie obu stron do regularnego korzystania z urlopów wypoczynkowych, które są jednym z czynników przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu. Interesującym zagadnieniem byłoby zbadanie postawy pracowników i pracodawców właśnie wobec urlopu wypoczynkowego.

GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA

Wniosek nr 1. Aktywne zawodowo kobiety w większym stopniu niż mężczyźni pełnią w domu funkcje opiekuńcze i łączą pracę zawodową z rolą opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

Wniosek nr 2. Pandemia miała wpływ na zapewnianie przez pracodawców bezpieczeństwa swoim pracownikom, a część rozwiązań prewencyjnych zapewniających bezpieczeństwo została wdrożona w organizacjach na stałe.

Wniosek nr 3. Pracodawcy w najmniejszym stopniu zwracają uwagę na bezpieczeństwo pracowników w zakresie wspierania ich zdro-

wia psychicznego w porównaniu do innych rozwiązań.

Wniosek nr 4. W dużych organizacjach w większym stopniu zwraca się uwagę na działania prewencyjne zapewniające bezpieczeństwo.

Wniosek nr 5. Pracownicy i pracodawcy najbardziej pozytywnie odnoszą się do absencji zawodowej związanej z zapewnieniem opieki nad dzieckiem.

REKOMENDACJE

Rekomendacja główna nr 1: wdrażanie programów dbających o zdrowie psychiczne pracowników w organizacjach jako element bezpieczeństwa.

Zachęcanie pracodawców do wdrażania programów ukierunkowanych na wsparcie zdrowia psychicznego pracowników niewątpliwie miałooby korzystny wpływ na funkcjonowanie organizacji – mniejszą ilość absencji chorobowych, ograniczenie rotacji pracowników, większą efektywność i produktywność pracownika. Nie należy jednak patrzeć na to wyłącznie przez pryzmat kosztów i zysków, ale też pewnych wartości, które promuje firma. Wyposażenie pracowników w umiejętności radzenia sobie ze stresem i tworzenie środowiska wspierającego ich dobrostan stanowią profilaktykę syndromu wypalenia zawodowego oraz wpływają na ich poczucie bezpieczeństwa. W związku z tym, że na problemy emocjonalne pracowników wpływa nadmierna ilość stresu i nieumiejętność poradzenia sobie z nim, istotną kwestią jest rozwój kompetencji w tym zakresie, które można kształtować w ramach programów well-being. Ich elementem może być również oferowanie opieki specjalistów zajmujących się zdrowiem psychicznym, w tym udzielanie interwencji w trudnych, kryzysowych sytuacjach – indywidualnie i grupowo, infolinie, grupy wsparcia oraz psychoedukacja. Istotne jest dostosowanie programów psychologicznych ukierunkowanych na potrzeby pracowników i organizacji, a więc „szytych na miarę”. Dzięki analizie potrzeb i zidentyfikowaniu tematów ważnych dla pracowników, pracodawca

może oferować realną pomoc. Zwiększenie świadomości znaczenia zdrowia psychicznego wśród pracodawców, jak również jego wpływu na funkcjonowanie organizacji, ma na celu zachęcenie ich do oferowania pracownikom działań prewencyjnych zapewniających bezpieczeństwo psychologiczne.

Rekomendacja dodatkowa nr 1: rozwijanie kompetencji liderów zespołu wpływających na przeciwdziałanie syndromu wypalenia zawodowego pracowników, w tym absencji zawodowej.

Z syndromem wypalenia zawodowego związane są: absencja w pracy, w tym korzystanie ze zwolnień lekarskich na siebie, trudności z radzeniem sobie ze stresem, ogólne zmęczenie, niechęć do wykonywanych obowiązków, mniejsza koncentracja uwagi i spadek efektywności. Wypalony pracownik to większe prawdopodobieństwo pójścia na zwolnienie lekarskie. Na doświadczanie objawów wypalenia zawodowego mają również wpływ relacje z przełożonym i atmosfera w zespole. Dlatego też ważną kwestią jest wyposażenie managerów w unikatowe umiejętności, które będą sprzyjały lepszej współpracy i przeciwdziałaty zjawisku wypalenia. Lider zespołu powinien otrzymać wsparcie szkoleniowe i systemowe – od przełożonego, działu HR, jednak nie poprzez nałożenie kolejnych obowiązków i zadań, ale poprzez zdobywanie praktycznej wiedzy, która będzie miała przełożenie na poczucie komfortu w pracy.

Rekomendacja dodatkowa nr 2: otwartość na wprowadzanie elastycznych rozwiązań organizacji pracy.

Czas pandemii pokazał, że nie tylko wprowadzenie niezbędnych zasad bezpieczeństwa, tj. dostęp do środków ochrony osobistej, jest ważne, ale też elastyczne podejście do organizacji pracy, w tym pracy zdalnej, hybrydowej, zmianowej. Elastyczność dotyczy również rozwiązań, takich jak: czterodniowy czy zadaniowy czas pracy, jak i możliwości zarządzania godzinami wykonywanych obowiązków zawodowych. Takie rozwiązania wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracow-

ników i umożliwiają im godzenie życia osobistego, w tym opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, z życiem zawodowym oraz łączenie funkcji opiekuńczych zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. I zwłaszcza to ostatnie – możliwość łączenia zadań związanych ze sprawowaniem opieki nad dziećmi

z utrzymaniem aktywności zawodowej kobiet – wymaga dzisiaj odpowiednich działań. Istotne wydaje się stworzenie przez pracodawcę dogodnych warunków do tego, aby kobiety, które decydują się na posiadanie dzieci, nadal miały możliwości rozwoju zawodowego.

BIBLIOGRAFIA

1. Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych, *Raport Absencja Chorobowa w 2020 r.*, ZUS 2021, online: https://www.zus.pl/documents/10182/39590/Absencja+chorobowa_report_2020.pdf/6ba50f53-bbab-dc1c-f4bf-f874fdb2561.
2. Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych, *Raport Absencja Chorobowa w 2021 r.*, ZUS 2022, online: https://www.zus.pl/documents/10182/39590/Absencja+chorobowa_report_2021.pdf/8ca8025c-f6dc-b02c-a7e4-5a-a99d28af9a?t=1652876331280 [12.10.2022].
3. *Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw [UC118]*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, online: <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-kodeks-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw2>.
4. Józwiak B., *Harvard Business Review Podręcznik menedżera*, 2019, 3, 55-69.
5. Richardson N., Antonello M., *People at Work 2022: A Global Workforce View*, 2022.



MAŁGORZATA PYKA

PRZEWODNICZĄCA WROCŁAWSKIEGO
I LUBUSKIEGO MIĘDZYZAKŁADOWEGO
ODDZIAŁU TERENOWEGO OGÓLNOPOLSKIEGO
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PSYCHOLOGÓW

Psycholog, biegła sądowa, Członkini Zarządu
Głównego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego
Psychologów oraz Komisji Kobiet Ogólnopolskiego
Porozumienia Związków Zawodowych.

Jak kobiety oceniają obecną sytuację na rynku pracy? Czego się obawiają? Jak wygląda ich współpraca z pracodawcami? Jak dbają o dobrostan psychiczny?

MAŁGORZATA PYKA

WSTĘP

Kobiety stanowią 52% ludności Polski. Ich udział w rynku pracy wynosi 48,4% (GUS 2019 r.). Dane z ostatniej dekady wskazują, że kobiety w Polsce są lepiej wykształcone niż mężczyźni, mimo tego zarabiają mniej – luka płacowa wynosi 18,5%. Z powodu luki płacowej oraz wcześniejszego przejścia na emeryturę kobiety mają również niższe świadczenia emerytalne, co – w obliczu perspektywy starzenia się społeczeństwa – naraża je na ryzyko ubóstwa w podeszłym wieku.

OPIS PROBLEMATYKI

Niniejsza ekspertyza jest próbą analizy sytuacji zawodowej kobiet w Polsce podczas i po pandemii COVID-19, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów psychologicznych, w tym obaw kobiet, czynników kulturowych determinujących stereotypowość ról zawodowych oraz roli mechanizmów regulacyjnych, wspierających kobiety w aktywności zawodowej.

Pandemia COVID-19, jako zjawisko psychospołeczne, pozostaje wciąż w fazie badań i analiz. O jej skutkach w skali globalnej oraz o wpływie na zdrowie psychiczne będziemy mogli mówić, gdy uzyskamy odpowiednią liczbę badań naukowych odpowiadających na pytania o szeroki wymiar skutków pandemii.

Wstępne analizy wskazują jednak, że izolacja związana z pandemią wpłynęła w znaczący sposób na poczucie bezpieczeństwa rozumianego jako podstawowa potrzeba psychologiczna. Badania, na których oprę się w poniższej ekspertyzie, dotyczą przede wszystkim sytuacji kobiet na rynku pracy podczas i po

pandemii COVID-19. Postaram się wskazać na związki sytuacji zawodowej kobiet ze zdrowiem psychicznym oraz z postrzeganiem jakości życia.

Pandemia COVID-19 po raz kolejny unaoczniała nierówności między płciami. Jak wynika z badań kobiety w związku z pandemią były 44% bardziej zagrożone bezrobociem aniżeli mężczyźni. Nadto wzrosły wskaźniki przemocy domowej wobec kobiet, częstokroć kobiety były pozbawione pomocy socjalnej.

TŁO PSYCHOSPOŁECZNE

Warunki społeczno-kulturowe w Polsce determinują dominujący wciąż model funkcjonowania gospodarstw domowych. Zgodnie z tym modelem mężczyźni koncentrują się przede wszystkim na pracy zawodowej, natomiast kobiety łączą pracę z obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi i szeroko rozumianym prowadzeniem domu. Ponadto, z uwagi na starzenie się społeczeństwa, kobiety częstokroć wykonują prace opiekuńcze w odniesieniu do starszego pokolenia. Ten model nie sprzyja kobiecej aktywizacji zawodowej, często wręcz wyklucza je z rynku pracy. I choć obserwujemy narastanie świadomości społecznej w tym zakresie, stereotypy zmieniają się powoli, a wpływ na ich zmianę ma nie tylko edukacja, ale również poziom społecznego przyzwolenia. Brak rozwiązań systemowych w tym zakresie prowadzi do powstawania luki płacowej, a co za tym idzie – gorszej sytuacji finansowej i zawodowej kobiet.

W przestrzeni społecznej wciąż obecne są przekonania o tym, że kobieta, która decyduje się na szybki powrót do pracy po urodzeniu

dziecka „przedkłada własną karierę ponad dobro dziecka”, „nie dorasta do roli matki”. Polki stawiane są przed wyborem: praca zawodowa lub wychowanie dzieci. Wypowiedzi zawierające tego typu wybór możemy usłyszeć w uznawanych za postępowe, ogólnopolskich telewizjach, przeczytać w prasie, a nawet w poradnikach dla rodziców. Masowo podkreśla się i promuje budowanie więzi z dzieckiem przez matkę, pomijając budowanie tejże więzi przez ojca. Choć w ostatnich latach obserwujemy pewne zmiany w tym zakresie, wciąż w zbiorowej świadomości Polek funkcjonuje przekonanie, że macierzyństwo wymaga poświęceń, mesjaństwa i wyrzeczeń. I o ile kobiety, które są lepiej wykształcone i mają lepszy dostęp do zasobów są w stanie zredukować dysonans poznawczy z tym związany, o tyle te słabiej wykształcone, podejmując decyzję o powrocie do pracy, często zmagają się ze społecznym ostracyzmem. W przypadku tych drugich, których jest w Polsce (jak we wszystkich społeczeństwach) znacznie więcej, powrót na rynek pracy nie musi oznaczać „kariery”, tylko chęć zapewnienia godnego bytu rodzinie.

Źródło owego stereotypu poszukiwać należy we wzorcach wychowawczych, przekonaniach społecznych i religijnych, a także schematach poznawczych uruchamianych zbiorowo przez grupy społeczne. Oczekiwania wobec dziewczynek wciąż dużo częściej dotyczą uporządkowania, estetyki, wrażliwości. Od chłopców oczekujemy przebojowości i z łatwością wybaczymy im kolejne dziurawe spodnie. Dopiero od niedawna możemy znaleźć zabawki niezdeterminowane płciowo. Pierwsze serie najpopularniejszych klocków adresowane do dziewczynek pochodzą z początku obecnego stulecia. Wciąż obowiązują społeczne przekonania o tym, co jest dla chłopców, a co dla dziewczynek z towarzyszącymi temu mitami dotyczącymi determinantów cech, które mają ujawnić się w życiu dorosłym. Jednym z efektów takiego modelu wychowania jest, dość łatwe w naszym społeczeństwie, sytuowanie kobiety w roli matki i żony jako roli właściwej i dominującej. Jeśli kobieta decyduje się na życie zawodowe, stawiana jest w sytuacji wyboru, a nie w sytuacji oczywistego godzenia obu tych ról.

Tymczasem sprawne państwo powinno zapewnić kobietom możliwość łączenia roli matki z pracą zawodową, bez konieczności dokonywania wyboru. Wszechogarniające poczucie winy związane z powrotem do pracy zawodowej należy zastąpić poczuciem bezpieczeństwa wynikającym z przekonania o dobrej opiece instytucjonalnej, którą zapewnia państwo.

Budowanie nowoczesnego społeczeństwa wymaga stworzenia wszystkim możliwości zarobkowania, będącego podstawą poczucia bezpieczeństwa. Model, który w Polsce jest wciąż szeroko rekomendowany zakłada budowanie poczucia bezpieczeństwa – nie poprzez pracę i niezależność finansową, lecz poprzez zależność.

Pandemia COVID-19 w szczególny sposób skonfrontowała Polki ze stereotypem kobiecości. W związku z sytuacją zagrożenia częściej niż mężczyźni rezygnowały z pracy zawodowej, zajmując się dziećmi i gospodarstwem domowym. Ponadto znacznie wzrosły wskaźniki przemocy domowej, której ofiarami padały kobiety, istotnie wzrósł również wskaźnik szkodliwego i nałogowego spożywania alkoholu.

OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA

W badaniach zrealizowanych na potrzeby opracowania znajdujemy analizę, która przedstawia, że osoby, negatywnie oceniające wpływ pandemii COVID-19 na życie zawodowe, wskazują na następujące czynniki:

- większe zagrożenie zarażeniem się w związku z pracą zawodową,
- większy stres w domu – np. związany z łączeniem opieki nad dziećmi z pracą zawodową,
- wyższe koszty energii,
- większy stres w pracy,
- łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym, co skutkowało większą ilością czasu poświęcanego na pracę.

Stres związany z dzieleniem w jednej przestrzeni obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi, z uwagi na wciąż obecny

Tabela 15. Opinie o predyspozycjach kobiet jako pracowników.

Zagadnienie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno ocenić	Średnia ocena w 4-stopniowej skali
Kobiety nie posiadają odpowiednich kwalifikacji zawodowych na stanowiska kierownicze	3,4%	1,8%	9,8%	80,4%	4,6%	1,25
Kobiety są mniej dyspozycyjne częściej zajmują się dziećmi lub/i osobami wymagającymi opieki (np. rodzice)	10,2%	29,8%	20,2%	35,0%	4,8%	2,16
Kobiety są zbyt emocjonalne, żeby zarządzać w firmie	1,8%	6,6%	23,6%	63,0%	5,0%	1,44
Kobiety nie wykazują chęci awansu na wyższe stanowiska	1,4%	3,2%	18,6%	71,6%	5,2%	1,31
Kobiety nie są dobrymi szefami	3,6%	28%	18,2%	66,6%	8,8%	1,38
Kobiety nie potrafią podejmować decyzji		11,2%	21,4%	72,0%	46%	1,27
Kobiety nie potrafią pracować w stresie/pod dużą presją	2,0%	48%	24,4%	64,2%	46%	1,42

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

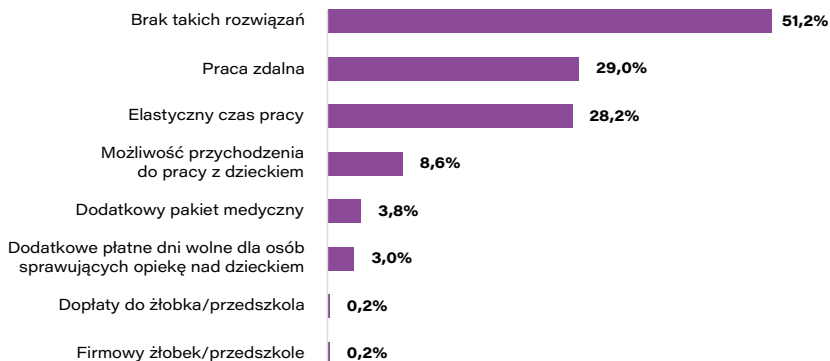
stereotypowy podział ról w rodzinie, częściej dotykał kobiet, wpływając na pogorszenie ich subiektywnego przekonania o dobrej jakości życia oraz generując napięcia emocjonalne.

W badaniu znajdujemy również dane na temat przekonań pracodawców dotyczących kompetencji zawodowych kobiet.

- 93,4% pracodawców nie uważa, że kobiety nie potrafią podejmować decyzji,
- 90,2% pracodawców nie twierdzi, że kobiety nie wykazują chęci awansu na wyższe stanowisko,
- 90,2% pracodawców nie zgadza się z twierdzeniem, że kobiety nie posiadają kwalifikacji zawodowych na stanowiska kierownicze,
- 86,6% pracodawców nie twierdzi, że kobiety są zbyt emocjonalne, by zarządzać w firmie,

- 84,4% pracodawców nie uważa, że kobiety nie są dobrymi szefami,
- 55,2% pracodawców nie zgadza się z twierdzeniem, że kobiety są mniej dyspozycyjne – częściej zajmują się dziećmi lub osobami wymagającymi opieki.

Pomimo powyższych deklaracji, dane dotyczące luki płacowej oraz doświadczenia osób zajmujących się polityką antydyskryminacyjną wskazują, że przekonania te są częstokroć obecne w przestrzeni zawodowej kobiet oraz determinują sposób ich traktowania w środowisku pracy. Niewątpliwie na zmianę przekonań pracodawców w powyższych kwestiach mogła mieć również wpływ polityka antydyskryminacyjna, prowadzona w Polsce dość intensywnie przez ostatnich 20 lat, a także orzecznictwo sądów pracy, które jasno określa przesłanki dyskryminacji ze względu na płeć.



Wykres 21. Rozwiązanie umożliwiające łączenie pracy z opieką nad dzieckiem stosowane w firmach.

Źródło: badanie CATI wśród pracodawców (N=500).

Należy również zwrócić uwagę, że badanie odnosi się do deklaracji i przekonań, nie do konkretnych działań pracodawców.

Warto podkreślić fakt, że pandemia COVID-19 uderzyła przede wszystkim w branżę zatrudniającą kobiety, jak np. hotelarstwo, gastronomia, handel. W tych obszarach wiele kobiet zostało dotkniętych bezrobociem. Przekonania pracodawców mogły w tym wypadku pozostawać bez znaczenia, gdyż sytuacja rynkowa wymuszała zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej. Wskazane powyżej badanie odnosi się w głównej mierze do pracowników biurowych.

Istotnym psychologicznie elementem dotyczącym specyfiki pracy kobiet podczas pandemii COVID-19 jest możliwość dzielenia pra-

cy zawodowej z pracą opiekuńczą. W badaniu ASM odnajdujemy powyższe dane dotyczące tychże rozwiązań.

Jak wskazuje powyższe zestawienie większość firm nie wprowadziła żadnych rozwiązań umożliwiających godzenie pracy zawodowej z pracą opiekuńczą. Pozostałe rozwiązania, przy niskiej dostępności do publicznych żłobków i przedszkoli, wydają się być daleko niewystarczające w przypadku jednoczesnego obciążenia obowiązkami zawodowymi, jak i opiekuńczymi. Sytuacja taka rodzi niejednokrotnie frustrację, niepokój i poczucie winy. Te stany emocjonalne, wraz z obecnymi wciąż w społeczeństwie stereotypami, są kolejnym powodem wycofywania się kobiet z rynku pracy lub ich niskiej aktywności na nim.

REKOMENDACJE

Rekomendacja nr 1: wdrażanie mechanizmów, w tym regulacji prawnych, ułatwiających godzenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci:

- elastyczny powrót do pracy po urlopie macierzyńskim,
- obowiązkowy urlop ojcowski,
- elastyczny czas pracy dla osób posiadających dzieci w wieku szkolnym,
- praca zdalna.

Rekomendacja nr 2: wprowadzenie regulacji ustawowych przeciwdziałających powstawaniu luki płacowej, łącznie z rozważeniem ustawodawstwa dotyczącego tzw. jawności płac.

Rekomendacja nr 3: wprowadzenie regulacji prawnych zakazujących premiowania pracowników niekorzystających z zasiłków opiekuńczych.

Rekomendacja nr 4: dodatkowe uregulowanie zasad pracy zdalnej wykluczające możliwość wydłużania

czasu pracy ponad określony w kodeksie pracy.

Rekomendacja nr 5: przeprowadzanie edukacyjnych kampanii społecznych ukierunkowanych na obalanie stereotypów płciowych, aktywizujących mężczyzn do angażowania się w obowiązki opiekuńcze.

Rekomendacja nr 6: otwarcie społecznej debaty niwelującej przekonanie, że dobra opieka instytucjonalna nie jest w stanie zastąpić opieki macierzyńskiej.

Rekomendacja nr 7: zwiększenie nakładów z budżetu państwa na instytucjonalną opiekę nad dziećmi i osobami w wieku senioralnym.

Rekomendacja nr 8: upowszechnienie pomocy i profilaktyki psychologicznej poprzez zapewnienie dostępu do współczesnej wiedzy psychologicznej oraz badań naukowych dotyczących opieki instytucjonalnej i jej wpływu na rozwój dziecka.



PODSUMOWANIE

AGNIESZKA KŁOS-SIDDIQUI – PREZESKA ZARZĄDU
PROVIDENT POLSKA S.A., PEŁNOMOCNICZKA ZARZĄDU
PRACODAWCÓW RP DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA
KOBIET I MĘŻCZYZN, PRZEWODNICZĄCA PLATFORMY
PRACODAWCÓW RP „KIERUNEK – KOBIETA BIZNESU”

Główny wniosek wynikający z badań i ekspertyz przedstawionych w raporcie *AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET NA RYNKU PRACY W OBLICZU PANDEMII WYWOŁANEJ COVID-19* możemy podsumować jednym zdaniem – potrzebujemy prawdziwie kompleksowych zmian.

Nie wystarczy, że działania podejmą pracodawcy, konieczne jest także zapewnienie otoczenia prawnego wspierającego podejmowanie przez kobiety różnych ról – zarówno zawodowych, jak i prywatnych. Co więcej, potrzebna jest współpraca różnych środowisk w wypracowywaniu najbardziej efektywnych rozwiązań.

Wspieranie kobiet na rynku pracy wymaga płynnego przechodzenia pomiędzy różnymi, często odległymi zagadnieniami. Żadnego z nich nie możemy pominąć. Aby realnie wpłynąć na aktywność zawodową kobiet, potrzebne są bardzo różnorodne projekty dotykające wielu obszarów – związanych m.in. ze zwiększaniem kompetencji cyfrowych i miękkich, ale także budowaniem poczucia

pewności siebie i sprawczości wśród kandydatek do pracy. Często odnosimy się także do kwestii związanych chociażby z benefitami pracowniczymi, well-beingiem czy prawem pracy. Jednocześnie w dyskursie na ten temat dotykamy obszarów związanych ze społecznym postrzeganiem ról społecznych. Tylko tak szerokie spojrzenie na problem pozwala osiągnąć sukces.

Reasumując – nie zwiększymy aktywności zawodowej kobiet, prowadząc działania dotyczące jedynie kobiet. Nie postulujemy, by kobiety na swojej drodze do zwiększenia znaczenia w biznesie mocniej troszczyły się także o inne grupy. Wręcz przeciwnie – już teraz to kobiety pełnią większość ról opiekuńczych i powinniśmy zdjąć z ich barków choć część tej troski o innych. Jeśli zapewnimy efektywne wsparcie w opiece nad dziećmi i osobami starszymi oraz ułatwimy mężczyznom włączanie się w obowiązki rodzinne, kobiety będą mogły mocniej skupić się na swojej karierze, bez poczucia winy i obaw o zaniedbywanie ról opiekuńczych.

“

Jeśli zapewnimy efektywne wsparcie w opiece nad dziećmi i osobami starszymi oraz ułatwimy mężczyznom włączanie się w obowiązki rodzinne, kobiety będą mogły mocniej skupić się na swojej karierze, bez poczucia winy i obaw o zaniedbywanie ról opiekuńczych.

SPIS TABEL

Tabela 1. Doświadczenie dyskryminacji w miejscu pracy.	21
Tabela 2. Przekonania pracodawców dotyczące kobiet.	23
Tabela 3. Oddziaływanie pandemii COVID-19 na zakres obowiązków pracowników.	24
Tabela 4. Przeciętne wynagrodzenie na poszczególnych stanowiskach.	33
Tabela 5. Obszary rozwoju kompetencji pracowników w okresie pandemii.	40
Tabela 6. Częstotliwość korzystania ze zwolnień przez pracowników.	49
Tabela 7. Wpływ nieobecności pracowników w związku ze sprawowaniem opieki nad dziećmi w wyniku zamkniętych placówek na działalność firm a wielkość firmy.	50
Tabela 8. Ocena stopnia rzeczywistego wpływu rozwiązań stosowanych w firmach na ułatwienie godzenia opieki nad dzieckiem z realizacją obowiązków zawodowych – pracownicy.	51
Tabela 9. Oddziaływanie pandemii COVID-19 na zakres obowiązków pracowników.	52
Tabela 10. Rozwiązanie umożliwiające łączenie pracy z opieką nad dzieckiem stosowane w firmach a wielkość przedsiębiorstwa.	53
Tabela 11. Ocena stopnia rzeczywistego wpływu rozwiązań stosowanych w firmach na ułatwienie godzenia opieki nad dzieckiem z realizacją obowiązków zawodowych.	53
Tabela 12. Podział obowiązków w gospodarstwach domowych*.	54
Tabela 13. Częstotliwość korzystania ze zwolnień przez pracowników.	61
Tabela 14. Nastawienie pracodawców do zwolnień.	62
Tabela 15. Opinie o predyspozycjach kobiet jako pracowników.	71

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Status firmy przyjaznej kobietom.	22
Wykres 2. Występowanie dyskryminacji ze względu na płeć w polskich firmach.	22
Wykres 3. Kryteria rekrutacyjne.	22

Wykres 4. Zatrudnienie kobiet w wieku 20-64.	30
Wykres 5. Wymiar czasu pracy – pracownicy.	32
Wykres 6. Negatywny wpływ pandemii na sytuację zawodową pracowników.	33
Wykres 7. Potrzeba nabycia/ uzupełnienia/ podniesienia kompetencji zawodowych wśród pracowników w czasie pandemii.	38
Wykres 8. Formy rozwoju kompetencji zawodowych w okresie pandemii – perspektywa pracowników.	39
Wykres 9. Obszary rozwoju kompetencji zawodowych pracowników w okresie pandemii.	40
Wykres 10. Odsetek kobiet w wieku 25-44 lata deklarujących bariery w dostępie do opieki nad dziećmi według wykształcenia w Polsce, 2008-2019 – wykształcanie powyżej wyższego.	46
Wykres 11. Odsetek kobiet w wieku 25-44 lata deklarujących bariery w dostępie do opieki nad dziećmi według wykształcenia w Polsce, 2008-2019 – wykształcanie poniżej wyższego.	46
Wykres 12. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce w 2021 r. według wykształcenia.	47
Wykres 13. Liczba godzin tygodniowo poświęcanych na pracę zawodową i pracę w domu w 2013 r. według płci i wykształcenia – osoby z wykształceniem poniżej wyższego.	48
Wykres 14. Liczba godzin tygodniowo poświęcanych na pracę zawodową i pracę w domu w 2013 r. według płci i wykształcenia – osoby z wykształceniem wyższym.	48
Wykres 15. Płeć pracowników korzystających z opieki nad dzieckiem w związku z zamknięciem placówek w czasie pandemii COVID-19.	50
Wykres 16. Rozwiązania pozwalające łączyć pracę zawodową z opieką nad dziećmi, z których korzystali pracownicy w okresie pandemii.	50
Wykres 17. Ocena okresu łączenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem.	51
Wykres 18. Rozwiązanie umożliwiające łączenie pracy z opieką nad dzieckiem stosowane w firmach.	52
Wykres 19. Działania prewencyjne zapewniające bezpieczeństwo wdrożone w firmach w okresie pandemii COVID-19.	63
Wykres 20. Działania prewencyjne zapewniające bezpieczeństwo, które zostały wdrożone na stałe.	64
Wykres 21. Rozwiązanie umożliwiające łączenie pracy z opieką nad dzieckiem stosowane w firmach.	72



Rekomendacje przygotowane w ramach projektu
„KIERUNEK KOBIETA – AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET
NA RYNKU PRACY W OBLICZU PANDEMII WYWOŁANEJ COVID-19”
nr: POWR.02.20.00-IP.03-00-009/21

REALIZATOR: Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego