

Adrianna Jasiak

e-mail: 177632@student.ue.wroc.pl

ORCID: 0009-0008-3242-0436

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

**Polityka prodemograficzna
jako determinanta
zrównoważonego rozwoju rynku pracy
na przykładzie Polski i Islandii**

DOI: 10.15611/2023.95.4.04

JEL Classification: J130

© 2023 Adrianna Jasiak

Praca opublikowana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0). Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>

Cytuj jako: Jasiak, A. (2023). Polityka prodemograficzna jako determinanta zrównoważonego rozwoju rynku pracy na przykładzie Polski i Islandii. W: E. Sobczak (red.), *Współczesne problemy ekonomii i zarządzania* (s. 49-64). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Streszczenie: Tematyka równości płci oraz dyskryminacji płciowej jest aktualnie bardzo często omawianym zagadnieniem, lecz niezmiernie rzadko porusza się go w kontekście zmian demograficznych. Negatywne zmiany demograficzne, obserwowane w całej Europie, są pochodną wzrostu oczekiwanej długości życia oraz spadku współczynnika dzietności. Jest on wywołany między innymi większą aktywnością zawodową kobiet oraz częstą koniecznością wyboru między macierzyństwem a karierą. Niniejsza praca ma na celu zbadanie istotności wpływu pozycji kobiet na rynku pracy na kryzys demograficzny przez analizę porównawczą Polski i Islandii w latach 2011-2019. Analizie zostały poddane takie aspekty, jak poziom aktywności zawodowej kobiet oraz poszczególne elementy polityki demograficznej obydwu państw. W toku badań sformułowano wniosek, że wsparcie kobiet w łączeniu rozwoju kariery zawodowej z macierzyństwem, a przez to poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy, determinuje poziom dzietności w kraju.

Słowa kluczowe: rynek pracy kobiet, współczynnik dzietności, równość płci, kryzys demograficzny, starzenie populacji, polityka demograficzna

1. Wstęp

W wielu krajach o wysokim poziomie rozwoju obserwowany jest proces starzenia się populacji. Prowadzi to do kryzysu demograficznego ze wszystkimi jego skutkami dla polityki gospodarczej i społecznej. Obowiązkiem państwa w takiej sytuacji jest podjęcie działań zmierzających do odwrócenia trendów demograficznych. Miarą skuteczności wykorzystanych narzędzi polityki demograficznej są zmiany we współczynniku dzietności. Działania państwa muszą być wielotorowe, gdyż na sytuację demograficzną wpływa wiele czynników związanych z: rynkiem pracy, polityką oświatową, fiskalną, zdrowotną oraz społeczną.

Złożoność problemu kryzysu demograficznego skutkuje trudnościami z doborem skutecznych narzędzi polityki gospodarczej i społecznej. Narzędzia, które w swych założeniach miały być skuteczne, bardzo często nie rozwiązują problemów. Przykładem takiego działania w Polsce jest program Rodzina 500 Plus. Dlatego też należy przeanalizować rozwiązania funkcjonujące w krajach wysokorozwiniętych, o wysokim współczynniku dzietności. Jednym z takich krajów jest Islandia. Kraj ten reprezentuje inne podejście do rozwiązywania problemów demograficznych. Przybliżenie rozwiązań ustawowych dotyczących rynku pracy w Islandii wydaje się ważnym przyczynkiem poszukiwania skutecznych narzędzi polityki demograficznej w Polsce.

Celem artykułu jest ocena narzędzi regulujących sytuację kobiet na rynku pracy w świetle kryzysu demograficznego. Analizie poddano rozwiązania funkcjonujące w Polsce i w Islandii. Okres badawczy obejmuje lata 2011-2019.

Do realizacji celu wykorzystano metodę krytycznej analizy literatury przedmiotu, analizę aktów prawnych, statystyczną analizę danych. W toku rozważań weryfikacji poddana została hipoteza, iż silna pozycja kobiet na rynku pracy stymuluje poziom dzietności w kraju.

2. Specyfika rynku pracy kobiet

Sytuacja na rynku pracy odzwierciedla nie tylko stan gospodarki danego kraju, lecz również sytuację społeczno-kulturową, a nawet prawną. Wyjątkowo wyraźnie widać to na przykładzie pozycji kobiet na rynku pracy – na podstawie danych o zatrudnieniu kobiet można wyciągnąć wstępne wnioski dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn, dyskryminacji płciowej, a także modelu rodziny, który dominuje w danym kraju.

Funkcjonujący przez setki lat podział na strefę publiczną, zarezerwowaną dla mężczyzn, oraz strefę prywatną, zarezerwowaną dla kobiet, zapoczątkował „kontrakt płci”, który zakładał, że obie strony nie będą mieszały się w obowiązki i kompetencje drugiej. Najważniejsze zmiany w kwestii złamania tego kontraktu na rzecz równości płci nastąpiły w XIX wieku. Wejście kobiet do strefy publicznej umożliwiło im wcielenie w życie niemożliwych dotąd planów, a także otworzyło przed nimi nowe, nieosiągalne do tej pory możliwości. Wchodząc na rynek pracy, kobiety zyskały niezależność, do której wcześniej nie miały dostępu. Jednak wraz z rozwijającą się emancypacją i aktywną działalnością kobiet w strefie publicznej rozpoczął się opór mężczyzn, w których obudziły się obawy o swoją dotychczas bezkonkurencyjną pozycję. Dyskryminacja kobiet rozpoczęła się właśnie w tym momencie, gdy zaczęły one dążyć do zajęcia wysokiej pozycji w sferze, która do tej pory była zarezerwowana jedynie dla mężczyzn (Polkowska, 2007, s. 7).

Dyskryminacja ze względu na płeć to stan, w którym pomimo tych samych kwalifikacji zawodowych kobiety i mężczyźni są traktowani nierówno jedynie z powodu płci. Dyskryminacja kobiet ma swoje podłoże w uprzedzeniach, stereotypach, a także przesądach na temat ich społecznej roli (Domański, 1992, s. 90). Przykładem ta-

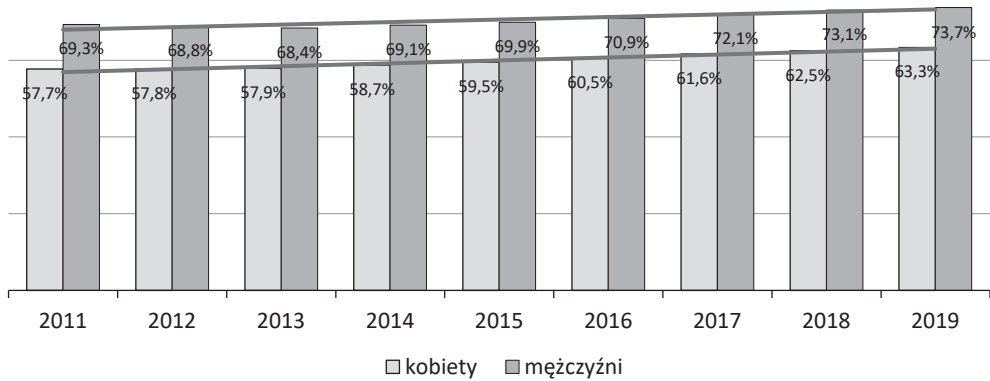
kiego postrzegania kobiet jest tzw. 3M – Miłość, Małżeństwo, Macierzyństwo lub niemieckie 3K – Kinder, Küche, Kirche oraz nierzadkie traktowanie takiej drogi życiowej jako jedynej i najlepszej. Pomimo że formalnie dostęp do strefy publicznej jest dla obu płci równy, to w praktyce sytuacja wygląda inaczej. W niektórych dziedzinach, takich jak: polityka, gospodarka, służba zdrowia, edukacja, mężczyźni wciąż są bardziej pożądanymi. Zarówno w przychodniach, szpitalach, jak i w szkolnictwie większość pracowników stanowią kobiety (dlatego obie te sfery są uważane za typowo kobiece). Jednak najwyższe stanowiska w tych jednostkach zajmują przeważnie mężczyźni. Takie zjawisko określa się mianem „szklanego sufitu”, czyli sytuacji, w której kobiety pomimo posiadania odpowiednich kompetencji i kwalifikacji nie otrzymują awansu lub podwyżki.

Ważnym aspektem są również społeczne oczekiwania wobec kobiet i obowiązki, które na nich ciążyą – łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Kluczowy jest również model rodziny, w którym kobieta funkcjonuje. Największe możliwości rozwoju i realizacji swoich planów mają kobiety w rodzinach opartych na partnerstwie, ponieważ dzięki podziałowi obowiązków dysponują większą ilością czasu na działalność poza domem. Sytuacja wygląda całkowicie odwrotnie w przypadku modelu tradycyjnego. To na kobiecie spoczywają wszystkie obowiązki domowe i w związku z tym bardzo trudno rozwinąć im swoją karierę zawodową. Z tego aspektu wynika również następny, tj. sposób wychowywania dzieci i wzory im wpajane – chłopcy zawsze pomagają ojcom, a dziewczynki matkom (Polkowska, 2007, s. 8).

Na sytuację kobiet wpływa także tzw. syndrom zadowolonego niewolnika, który polega na tym, że kobiety dostosowują własne aspiracje do zajmowanej przez nie niższej pozycji. Taka postawa kobiet wynika z założenia, że nie należy zmieniać funkcjonującego podziału ról i obowiązków, ponieważ jest on czymś normalnym. Źródłem tego zjawiska jest ogólne przeświadczenie, że dzieci, dom i rodzina są dalece istotniejsze niż praca zawodowa i kariera kobiety (Domański, 1992, s. 70-71).

Współcześnie kobiety często stają przed dylematem – kariera czy rodzina i może to być źródłem ogromnej frustracji. Trudno jest bowiem stworzyć takie rozwiązanie, by kobieta mogłaby się odpowiednio spełniać w obu z tych rolach. Do pełnego zaangażowania się w pracę zawodową konieczne może być zrezygnowanie na dłuższy okres z założenia rodziny, co nie jest przychylnie traktowane przez społeczeństwo. Za to zrezygnowanie z pracy zawodowej na rzecz macierzyństwa oznacza gorszą ocenę społeczeństwa – pracujące matki są z reguły dużo lepiej postrzegane niż bezrobotne. W badaniach z 2003 roku potwierdzono, że wyższy status społeczny zdobywają kobiety pracujące zawodowo – 59,6% niż kobiety zajmujące się jedynie domem – 3,7% (Titkow, 2003, s. 263). W przypadku gdy kobieta jednak zdecyduje się wypełniać obie te role, często towarzyszą temu obawy, że nie będzie obu z nich wypełniała wystarczająco dobrze.

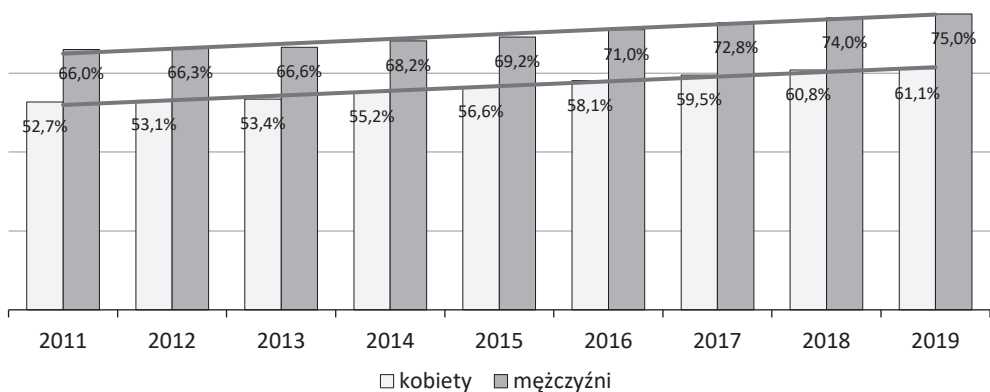
Są jednak działania, które może podjąć zarówno państwo, jak i pracodawcy. Mowa tu przede wszystkim o elastycznych formach zatrudnienia, łatwym dostępie do publicznej opieki instytucjonalnej dla najmłodszych dzieci, dłuższym urlopie ojcowskim, a także upowszechnieniu partnerskiego modelu rodziny.



Rysunek 1. Odsetek zatrudnienia kobiet i mężczyzn w UE w latach 2011-2019

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, b.d. a).

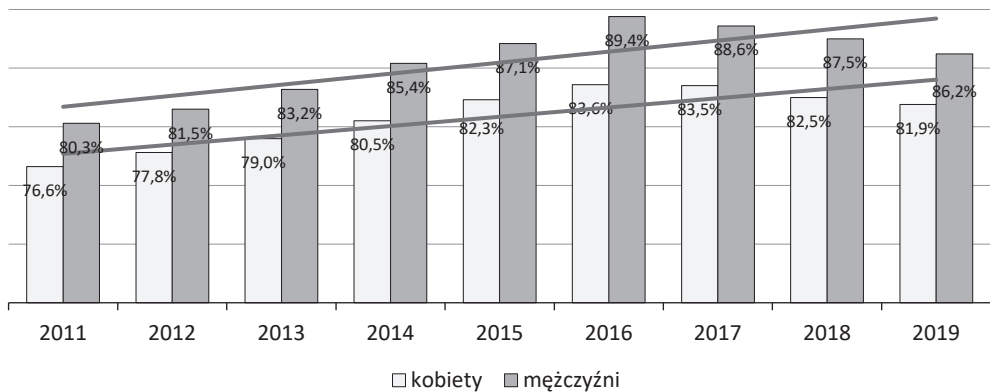
Na rysunku 1 można zauważyć, że linia trendu skierowana jest do góry, jednak trend wzrostowy jest słaby. Przyrost wartości odsetka zatrudnienia mężczyzn i kobiet w 2019 roku w stosunku do roku bazowego, którym jest rok 2011, w przypadku mężczyzn wyniósł jedynie 4,4 p.p., a w przypadku kobiet 5,6 p.p. Różnica między wartościami na przestrzeni 9 badanych lat wyniosła średnio aż 10,6%. W 2019 roku miała wartość 10,4%, co oznacza spadek jedynie o 1,2 p.p. w stosunku do 2011 roku, gdy wyniosła 11,6%. Powyższe dane świadczą o tym, że Unia Europejska poświęca uwagę kwestii równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, co potwierdza nieznaczny spadek różnicy w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, lecz wciąż różnica ta pozostaje duża i wynosi w przybliżeniu 10 p.p.



Rysunek 2. Odsetek zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2011-2019

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, b.d. a).

Widoczna na rysunku 2 linia trendu jest zdecydowanie rosnąca. W Polsce przyrost zatrudnienia mężczyzn w 2019 roku w stosunku do roku bazowego wyniósł 9 p.p., a kobiet – 8,4 p.p. Przyrost był więc stosunkowo równomierny. Pomimo tak pozytywnych zmian różnica między odsetkiem zatrudnienia kobiet i mężczyzn pozostała przez badany okres w przybliżeniu na poziomie 13 p.p., a w 2019 roku osiągnęła najwyższą wartość – 13,9 p.p. Oznacza to, że różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w Polsce jest dużo wyższa niż w UE – w 2019 roku różnica ta w Polsce była wyższa aż o 3,5 p.p. Powyższe dane świadczą o dużym postępie gospodarczym, który następuje w różnych częściach rynku, jednak zmiany wprowadzone w kraju w ciągu tych lat nie objęły zmian systemowych, które wpłynęłyby na zwiększenie i ułatwienie dostępu do pracy kobietom.



Rysunek 3. Odsetek zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Islandii w latach 2011-2019

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, b.d. a).

Linia trendu zaznaczona na rysunku 3 jest skierowana ku górze – trend jest rosnący. Przyrost zatrudnienia w 2019 roku w stosunku do 2011 roku wyniósł 5 p.p. dla kobiet i 5,9 p.p. dla mężczyzn. W porównaniu do Polski w Islandii wzrost zatrudnienia w przypadku kobiet i mężczyzn był średnio o 3,1 p.p. mniejszy. Mimo mniejszego przyrostu zatrudnienia Islandia w kwestii równości w zatrudnieniu wypada zdecydowanie lepiej niż Polska oraz UE. Średnia różnica w zatrudnieniu na przestrzeni 9 analizowanych lat wyniosła 4,6 p.p., jest to prawie 3 razy mniej niż w Polsce i ponad 2 razy mniej niż w UE. Z danych wynika, że Islandia przoduje na tle krajów UE w kwestii równości zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

Kobiety stanowią jeden z głównych podmiotów rynku pracy, lecz mimo to wciąż należą do jednej z najbardziej narażonych na bezrobocie kategorii społecznych. W Polsce, jak i w całej UE powszechne są bardzo duże różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn – wynoszą one nawet 13 p.p. w przypadku Polski. Islandia okazała się miejscem najbardziej sprzyjającym zatrudnieniu kobiet ze względu na najmniejsze różnice w zatrudnieniu oraz ogólny odsetek kobiet aktywnych zawodowo – w 2019

roku w Islandii odsetek ten był aż o 20,8 p.p. wyższy niż w Polsce. Oznacza to, że poziom zatrudnienia wśród kobiet zależy jest od kraju i panujących w nim uwarunkowań polityki społecznej.

3. Elementy polityki demograficznej

System urlopów przysługujących rodzicom ze względu na narodziny dziecka jest bardzo ważnym narzędziem polityki demograficznej. Regulacje te bezpośrednio wpływają na sytuację rodziny, warunkując moment powrotu matki do pracy, stopień zaangażowania obojga rodziców w opiekę nad dzieckiem, a także poziom równości płci na rynku pracy.

Tabela 1. Porównanie uprawnień związanych z rodzicielstwem w Polsce i w Islandii

Polska	Islandia
Urlop macierzyński	
Trwa od 20 do 37 tygodni w zależności od liczby dzieci	Trwa 6 miesięcy (26 tygodni)
Przed porodem możliwe jest wykorzystanie maksymalnie 6 tygodni urlopu	Przed porodem możliwe jest wykorzystanie maksymalnie jednego miesiąca urlopu
Po porodzie matka jest zobligowana do wykorzystania 14 tygodni urlopu	Po porodzie matka jest zobligowana do wykorzystania 2 tygodni urlopu
Część urlopu, pozostała po wykorzystaniu przez matkę 14 tygodni, jest przenoszalna na drugiego rodzica	6 tygodni można przenieść na drugiego rodzica
Brak możliwości elastycznego korzystania z urlopu	Urlop może być „nieprzerwany” lub „przerywany”
Zasiłek macierzyński wynosi 100% lub 80% podstawy wymiaru zasiłku	Zasiłek macierzyński wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku
Urlop ojcowski	
Trwa 2 tygodnie	Trwa 6 miesięcy (26 tygodni)
Jest nieprzenoszalny na drugiego rodzica	6 tygodni można przenieść na drugiego rodzica
Zasiłek wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku	Zasiłek wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku
Urlop rodzicielski	
<ul style="list-style-type: none"> • Trwa od 32 do 34 tygodni w zależności od liczby dzieci • Możliwy jest dowolny jego podział między rodziców • Zasiłek wynosi 60% lub 80% podstawy wymiaru zasiłku • Należy go wykorzystać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim 	-
Urlop wychowawczy	
Trwa 36 miesięcy	Trwa 8 miesięcy
34 miesiące to uprawnienie rodzinne, a 1 miesiąc przysługuje indywidualnie matce i kolejny ojcu	Każde z rodziców ma do wykorzystania po 4 miesiące, których nie może przenieść na drugiego rodzica
Bezpłatny	Bezpłatny
Można go wykorzystać do ukończenia przez dziecko 6 roku życia	Można go wykorzystać do ukończenia przez dziecko 8 roku życia

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 1 przedstawiono porównanie uprawnień związanych z rodzicielstwem w Polsce i Islandii. System obowiązujący w Polsce diametralnie różni się od islandzkiego, lecz warto zwrócić uwagę, że łączna długość dobrze płatnego urlopu na opiekę nad dzieckiem jest do siebie podobna i wynosi w przybliżeniu rok. Jednak w islandzkim systemie bardzo podkreślone jest równouprawnienie kobiet i mężczyzn. Mężczyźni są poniekąd zmuszeni do większego zaangażowania w opiekę nad dzieckiem, ponieważ matce przysługuje jedynie pół roku urlopu, a część przypadająca ojcu może być w bardzo ograniczonej części przeniesiona na matkę. W efekcie w 2017 roku 86,4% ojców skorzystało z urlopu (ojcowskiego lub wspólnych praw rodziców), wykorzystując średnio 91 dni urlopu (w porównaniu z 180 dla matek), 28% mężczyzn i 26,8% kobiet skorzystało z urlopu w jednym nieprzerwanym okresie; pozostali wzięli urlop w 2 lub więcej częściach. Dla porównania w Polsce w 2017 roku mężczyźni wykorzystali średnio jedynie 12,6 dnia urlopu ojcowskiego, a z urlopu rodzicielskiego skorzystało 4,2 tys. mężczyzn, czyli 100 razy mniej niż kobiet – 420,4 tys. Łącznie kobiety wykorzystały 97% wszystkich dni zasiłkowych opłacanych przez ZUS z tytułu urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego. Z oczywistych względów zarówno w Polsce, jak i w Islandii kobiety wykorzystują znacznie więcej dni wolnych niż mężczyźni, jednak różnica ta nie powinna być zbyt duża, ponieważ, zamiast poprawiać sytuację kobiet, jedynie ją pogarsza. Według Katarzyny Michalskiej (2013, s. 4) dłuższe urlopy macierzyńskie obniżają współczynnik urodzeń, a co więcej pogarszają pozycję kobiet na rynku pracy. Długa przerwa kobiet w pracy zmniejsza prawdopodobieństwo powrotu do niej, między innymi ze względu na dezaktualizację ich umiejętności i kwalifikacji. Wpływa ona również na niższe zarobki kobiet – dotyczy to przede wszystkim kobiet z wykształceniem średnim i wyższym, których zarobki spadają średnio o 10% (w porównaniu do kobiet bezdzietnych) wraz z urodzeniem każdego dziecka. Zbyt długie urlopy macierzyńskie są również przyczyną większych trudności z otrzymaniem odpowiedzialnych i wyższych stanowisk, ponieważ wiąże się to z kosztownymi szkoleniami, inwestycjami w pracownika, a pracodawca nie ma możliwości sprawdzenia cech pracownika i jego przyszłej produktywności. Stąd już na etapie rekrutacji dochodzi do dyskryminacji kobiet, które należą do grupy ryzyka niskiej produktywności. Ryzykiem takim jest długa przerwa w pracy spowodowana narodzinami dziecka. Mniejsza różnica między urlopem macierzyńskim a ojcowskim zmniejsza dyskryminację ze względu na płeć na rynku pracy, ponieważ zatrudnienie kobiety i mężczyzny wiąże się z przybliżonym ryzykiem nieobecności pracownika przez dłuższy okres. W takim przypadku większe znaczenie ma doświadczenie zawodowe i kwalifikacje pracownika, a nie płeć. Islandzki system uprawnień związanych z rodzicielstwem zdecydowanie bardziej sprzyja umocnieniu pozycji kobiet na rynku pracy przez zapewnienie większego zakresu urlopów nieprzenoszalnych na drugiego rodzica, które sprawiają, że większy odsetek mężczyzn bardziej się angażuje w opiekę nad dzieckiem, ułatwiając kobietom kontynuację ścieżki zawodowej.

Za krótkie urlopy macierzyńskie również negatywnie wpływają na powrót kobiet na rynek pracy, ponieważ kobiety wówczas same wydłużają okres przeznaczony na opiekę nad dzieckiem. Zmniejsza to szanse na powrót do pracy u tego samego pracodawcy. Według badań OECD optymalny z punktu widzenia rynku pracy okres trwania urlopu macierzyńskiego wynosi 5 miesięcy. Z perspektywy pracodawcy urlop macierzyński trwający od 4 do 5 miesięcy zwiększa szanse na powrót do pracy w tym samym przedsiębiorstwie (Michalska, 2013, s. 5). Oznacza to, że w Polsce długość urlopu wykorzystywanego przez kobiety znacznie przekracza zalecaną optymalną długość. W Islandii natomiast, gdzie kobiety średnio wykorzystują 6 miesięcy urlopu na opiekę nad dziećmi, okres ten jest dużo bardziej zbliżony do rekomendacji wynikających z raportu OECD.

Sytuacja, w której Polska będzie wciąż wydłużała urlopy związane z rodzicielstwem i podwyższała świadczenia, nie przyniesie oczekiwanych efektów, co potwierdzają badania OECD, według których dłuższe urlopy macierzyńskie nie są skorelowane z dzietnością – w krajach, gdzie uprawnienia rodzicielskie są najkorzystniejsze, nie zaobserwowano wysokiego współczynnika dzietności (Pawłowska, 2016). Islandia za pośrednictwem systemu uprawnień rodzicielskich stymuluje równość płci zarówno na rynku pracy, jak i w obowiązkach domowych. W Polsce wciąż przeważa tradycyjny podział ról, co potwierdza liczba dni urlopu wykorzystanego przez mężczyzn na opiekę nad dziećmi w porównaniu do liczby dni wykorzystanych przez kobiety. Ułatwienie dzielenia roli matki i gospodyni domu z rolą pracownika jest niezbędne, by współczynnik dzietności był wyższy, a różnice między płciami na rynku pracy mniejsze.

4. Wsparcie opieki nad dziećmi

Obecnie, gdy kobiety chcą być aktywne zawodowo na równi z mężczyznami i coraz rzadziej poświęcają karierę zawodową dla macierzyństwa, należy zwrócić większą uwagę na ułatwienie kobietom połączenia obu tych ról. Kluczowa w tym jest opieka nad dziećmi, ponieważ potrzeba sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, ze względu na brak odpowiedniej infrastruktury – żłobków, przedszkoli – uniemożliwia lub opóźnia powrót kobiet do pracy. Z badań wynika, że w większości przypadków rezygnacja z pracy zawodowej na rzecz opieki nad dziećmi nie wynika z preferencji osób, lecz z konieczności. Wśród przyczyn trudności powrotu na rynek pracy zdecydowana większość kobiet wskazała na problem z zapewnieniem opieki nad dzieckiem, w tym duże koszty związane z zatrudnieniem opiekunki, oraz z małą dostępnością żłobków i przedszkoli (Rękas, 2013, s. 125).

Opieka nad dziećmi poniżej 3 lat jest niezwykle ważna przede wszystkim z punktu widzenia kobiet, ponieważ jest to okres, gdy po porodzie i urlopie macierzyńskim decydują czy wracają na rynek pracy. W tabeli 2 przedstawiono, jaki odsetek dzieci poniżej 3 roku życia znajduje się jedynie pod opieką rodziców w UE, Polsce i Islandii w latach 2011-2019. Z danych wynika, że w trakcie badanego okresu

w Polsce średnio aż 59% dzieci pozostaje jedynie pod opieką rodziców, gdy w Islandii jest to o 26 p.p. mniej, a w UE o 10 p.p. mniej. Polska wypada więc dużo gorzej zarówno na tle UE, jak i Islandii. W przypadku Islandii można zauważyć, że z roku na rok występują wahania, z których najwyższe wystąpiło w 2017 roku, lecz mimo to już w roku 2018 odsetek dzieci poniżej 3 lat, znajdujących się jedynie pod opieką rodziców, znów wyniósł tylko 30%. W Polsce obserwuje się stopniowy spadek odsetka takich dzieci; wyjątkiem był 2015 rok, gdy wystąpił nagły wzrost aż do 69%. W ciągu 9 badanych lat w Polsce wystąpił spadek o 6 p.p.

Tabela 2. Dzieci poniżej 3 roku życia będące jedynie pod opieką rodziców (w %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
UE	50	51	50	50	50	47	46	47	46
Polska	64	63	61	60	69	50	48	60	58
Islandia	34	35	33	32	33	30	36	30	b.d.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, b.d. b).

Tabela 3. Dzieci poniżej 3 roku życia będące pod formalną opieką powyżej 30 godzin tygodniowo (w %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
UE	15	13	14	14	16	18	17	19	20
Polska	3	5	4	5	4	6	10	9	8
Islandia	35	39	40	42	42	61	48	58%	b.d.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, b.d. c).

Dane dotyczące odsetka dzieci poniżej 3 roku życia, będących pod formalną opieką powyżej 30 godzin tygodniowo, przedstawiono w tabeli 3. W Polsce w 2011 roku jedynie 3% takich dzieci znajdowało się pod formalną opieką. Choć od tego momentu zaobserwowano wzrost o 5 p.p. w 2019 roku, wciąż jest to niezwykle mały odsetek dzieci w porównaniu z UE i Islandią, ponieważ na przestrzeni badanego okresu tam również został zaobserwowany wzrost. W przypadku UE, podobnie jak w Polsce, w 2019 roku wyniósł on 5 p.p. W Islandii wzrost w 2018 roku w stosunku do 2011 roku wyniósł najwięcej, bo aż 23 p.p. Warto zwrócić również uwagę, że w Islandii jeszcze w 2011 roku większy odsetek dzieci poniżej 3 roku życia był pod formalną opieką powyżej 30 godzin tygodniowo niż w UE i w Polsce już po wzroście w 2019 roku. Z danych tych wynika, że Islandia w porównaniu z Polską i UE ma wyjątkowo dobrze rozwiniętą strukturę formalnych usług opiekuńczych. Polska, pomimo stopniowej poprawy, wciąż nie oferuje formalnej opieki dla najmłodszych dzieci w stopniu odpowiadającym zapotrzebowaniu.

Tabela 4. Dzieci będące jedynie pod opieką rodziców od 3 roku życia do minimalnego wieku szkolnego (w %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
UE	11	10	11	10	11	9	10	8	8
Polska	37	44	39	34	36	17	22	21	23
Islandia	1	1	2	1	1	1	1	2	b.d.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, b.d. b).

Tabela 4 zawiera dane na temat odsetka dzieci będących jedynie pod opieką rodziców od 3 roku życia do minimalnego wieku szkolnego. W Islandii niemalże nie ma takich dzieci. Na przestrzeni całego badanego okresu najwyższy odsetek wyniósł jedynie 2% w 2013 i 2018 roku. UE prezentuje się już gorzej, ponieważ średnio 10% dzieci znajduje się jedynie pod opieką rodziców, lecz zauważalna jest poprawa – na przestrzeni badanego okresu nastąpił spadek z 11% do 8%. Natomiast Polska ponownie wypada gorzej na tle UE i Islandii, ponieważ średnio aż 30% dzieci od 3 roku życia do minimalnego wieku szkolnego jest jedynie pod opieką rodziców. Jest to bardzo wysoki odsetek, oznacza to, że w Polsce wielu rodziców przez około 7 lat rezygnuje z pracy zawodowej ze względu na potrzebę samodzielnej opieki nad dzieckiem. W 2019 roku w stosunku do roku bazowego w Polsce zaobserwowano spadek o 14 p.p. i jest to zdecydowanie pozytywna zmiana.

Tabela 5. Dzieci od 3 roku życia do minimalnego wieku szkolnego będące pod formalną opieką powyżej 30 godzin tygodniowo (w %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
UE	46	47	47	49	49	52	50	54	57
Polska	34	26	29	34	36	46	42	44	50
Islandia	91	94	95	96	96	97	96	96%	b.d.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, b.d. c).

Dane zawarte w tabeli 5, dotyczące odsetka dzieci od 3 roku życia do minimalnego wieku szkolnego będących pod formalną opieką powyżej 30 godzin tygodniowo, świadczą o tym, że w Islandii jest ich średnio aż 95%. Pomimo że już w 2011 roku odsetek był bardzo wysoki i wynosił 91%, to do 2018 roku nastąpił wzrost o 5 p.p. Dla Polski średnia na przestrzeni badanego okresu wyniosła jedynie 38%, a dla UE 50%, różnica wynosi więc 12 p.p. Podobnie jak w Islandii w Polsce i UE obserwowany jest wzrost odsetka dzieci powyżej 3 lat pod formalną opieką. W UE wzrost ten w 2019 roku w stosunku do roku bazowego wyniósł 11 p.p., a w Polsce najwięcej, ponieważ aż 16 p.p. Oznacza to, że Polska pomimo zdecydowanie gorszej sytuacji niż w UE i Islandii dąży do poprawy.

Powrót matki na rynek pracy jest uwarunkowany koniecznością zorganizowania opieki nad dzieckiem. Jak wynika z powyższych danych w Polsce zarówno dla najmłodszych (do 3 lat), jak i dla starszych dzieci (od 3 roku życia do minimalnego wieku szkolnego) brakuje odpowiedniej formalnej opieki. Badanie przeprowadzone przez Główny Urząd Statystyczny (2019, s. 19), którego przedmiotem były przyczyny niekorzystania z formalnych usług opiekuńczych dla dzieci, wykazało, że główną przeszkodą jest brak dostępności takich usług, a w drugiej kolejności zbyt wysoki koszt oferowanych usług. W konsekwencji jest to przywilej jedynie małej części społeczeństwa. Z perspektywy kobiety, zamierzającej powrócić na rynek pracy po porodzie, zapewnienie opieki dla dziecka często determinuje jej gotowość do świadczenia pracy. W przypadku gdy potrzeba ta nie może zostać zaspokojona przez dostępne formy usług opieki nad dziećmi lub pod względem ekonomicznym okaże się niekorzystna dla danego gospodarstwa domowego, kobieta może podjąć decyzję o pozostaniu w domu. Konsekwencją tego dla danego gospodarstwa domowego jest zmniejszenie jej siły nabywczej, dla kobiety oznacza to trudniejszy powrót na rynek w pracy w przyszłości, a w szerszej skali podtrzymanie stosunkowo wysokiego bezrobocia wśród kobiet oraz pogłębianie się nierówności między płciami (Galik, 2015, s. 36). W świetle kryzysu demograficznego odpowiedni dostęp do opieki formalnej jest jednym z kluczowych elementów, ponieważ przyspiesza on powrót matek na rynek pracy, zwiększając w ten sposób ilość czynnika ludzkiego, który jest niezbędnym czynnikiem wzrostu gospodarczego państwa. Ponadto wysoka dostępność tego typu opieki ułatwia harmonizację obowiązków kobiet związanych z macierzyństwem oraz z pracą, ułatwiając przez to podjęcie decyzji prokreacyjnych.

5. Elastyczne formy zatrudnienia

Bardzo ważnym aspektem dotyczącym rynku pracy ukierunkowanego na równe szanse obu płci jest dostęp do pracy w elastycznych godzinach lub w niepełnym wymiarze. Jest to istotna kwestia, ponieważ dla kobiet po urodzeniu dziecka często jest to jedyna możliwość powrotu na rynek pracy. Niedobór rozwiązań, które sprzyjają łączeniu pracy z życiem rodzinnym, niewystarczająca liczba ofert pracy w niepełnym wymiarze czasu, a także nieelastyczna organizacja pracy to jedne z głównych czynników wpływających na podaż pracy kobiet w Polsce (Kotowska, Sztanderska i Wóycicka, 2009, s. 27). Według przepisów obowiązujących w Polsce pracownik ma prawo ubiegać się o elastyczne formy pracy lub telepracę, jeśli jest to:

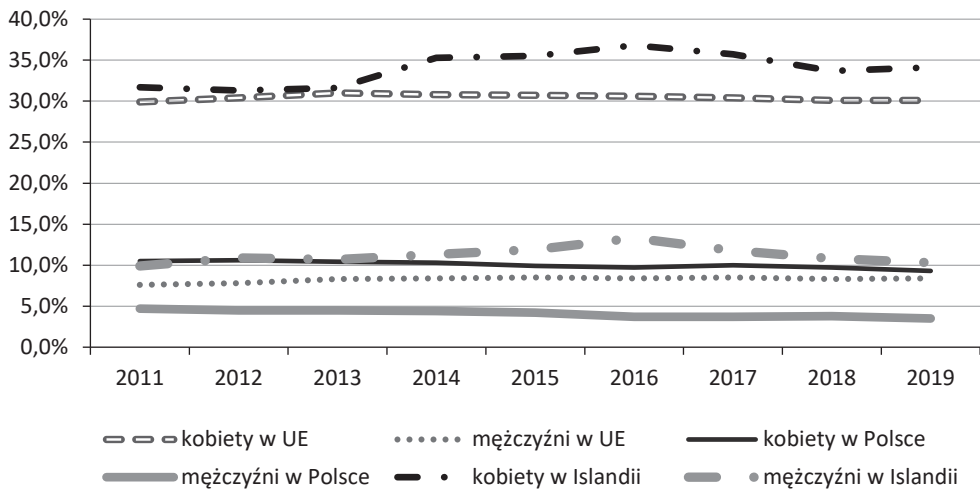
- pracownica w ciąży lub małżonek pracownicy w ciąży w przypadku ciąży powikłanej;
- pracownik, który jest rodzicem dziecka posiadającego orzeczenie potwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą

życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, o którym mowa w art. 4 ust. 3 Ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2016 r., poz. 1860);

- pracownik, który jest rodzicem dziecka z orzeczeniem o niepełnosprawności, o którym mowa w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- pracownik-rodzic dziecka posiadającego orzeczenie o potrzebie wczesnego wspomagania dziecka, tj. kształcenia specjalnego, lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o którym mowa w Ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 59).

Prawo do ubiegania się o elastyczne formy czasu pracy mają także pracownicy, których dzieci ukończyły już 18 lat.

Pracodawca ma prawo nie przyjąć wniosku złożonego przez pracownika, jeśli nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W takim przypadku pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o przyczynie odmowy (Kosłowski i in., 2021, s. 467). W Islandii pracodawcy są zobligowani do podjęcia niezbędnych działań, by umożliwić kobietom i mężczyznom godzenie życia rodzinnego z zawodowym, w tym do elastycznego organizowania pracy.



Rysunek 4. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze pracy w UE, Polsce i w Islandii

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Eurostat, b.d. d).

Odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin potwierdza wcześniej postawiony wniosek, że Islandia jest liderem wśród krajów UE w tematyce równości płci. W Islandii średnio 34% kobiet i 11,2% mężczyzn pracuje w niepełnym

wymiarze. W przypadku Polski jest to odpowiednio już tylko 10% kobiet i 4,1% mężczyzn. UE prezentuje się już zdecydowanie lepiej, ponieważ średnio 30,4% kobiet i 8,2% mężczyzn pracuje w takim wymiarze czasu pracy. Można tu zauważyć bardzo dużą rozbieżność w liczbach – w Islandii więcej mężczyzn niż kobiet w Polsce ma możliwość pracy w mniejszym wymiarze godzin. Z badań wynika więc, że w Polsce dostęp do elastycznych form zatrudnienia wciąż jest zbyt mały – w porównaniu z UE, jak i z Islandią prezentuje się on zdecydowanie gorzej. Badania potwierdzają także wagę tego zagadnienia i wynika z nich, że promowanie elastycznego czasu pracy i organizacji pracy dostosowanej do fazy życia rodziny jest jedną z kluczowych zmian, które należy wprowadzić, by ułatwić harmonizację życia rodzinnego i zawodowego kobiet, a przez to poprawić ich sytuację na rynku pracy (Rękas, 2013, s. 125). W związku z tym Polska, chcąc pozytywnie wpłynąć na sytuację demograficzną w kraju, powinna kłaść większy nacisk na tę kwestię, ponieważ obecny system nie odpowiada potrzebom zarówno rodzin, jak i kobiet.

6. Zakończenie

Tematem artykułu jest wpływ sytuacji kobiet na rynku pracy na poziom dzietności w Polsce i w Islandii. Zagadnienie to jest istotne ze względu na kryzys demograficzny mający miejsce w całej Europie, a zbadanie czynników mogących mieć na niego istotny wpływ jest podstawą przeciwdziałania. Hipoteza badawcza zakładała, że silna pozycja kobiet na rynku pracy stymuluje poziom dzietności w kraju, co zostało potwierdzone w trakcie badań.

W toku przeprowadzonej analizy, opartej na literaturze przedmiotu oraz na licznych materiałach statystycznych, zostały sformułowane następujące wnioski:

1. Kobiety na rynku pracy są dyskryminowane ze względu na dodatkowe obowiązki związane z realizacją funkcji prokreacyjnej. Sytuacja taka prowadzi do negatywnych zmian demograficznych. Zmiany te w istotny sposób determinują długookresową politykę gospodarczą. Obowiązkiem państwa jest zastosowanie takich narzędzi z zakresu polityki ekonomicznej i społecznej, które będą niwelowały nierówności płciowe na rynku pracy.
2. Kobiety w Polsce są bardziej niż mężczyźni narażone na bezrobocie, a różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn są dużo większe niż w Islandii. Oznacza to, że poziom zatrudnienia wśród kobiet zależy od kraju i panujących w nim uwarunkowań polityki społecznej – Islandia okazała się miejscem bardziej sprzyjającym zatrudnieniu kobiet.
3. Zbyt długie urlopy macierzyńskie negatywnie wpływają na pozycję kobiet na rynku pracy ze względu na trudniejszy powrót do pracy oraz dezaktualizację kompetencji zawodowych – w Polsce długość urlopu macierzyńskiego przekracza zalecane normy.
4. Dłuższy nieprzenoszalny urlop ojcowski zmniejsza dyskryminację płciową na rynku pracy, ponieważ ryzyko nieobecności pracownika w miejscu pracy jest po-

dobne w przypadku kobiet i mężczyzn – Islandia w ten sposób stymuluje równość płci na rynku pracy. Prowadzi to również do rozłożenia odpowiedzialności za opiekę nad dzieckiem na dwoje rodziców. Mając mniej obowiązków wychowawczych, kobieta szybciej wraca na rynek pracy.

5. Zapewnienie opieki dziecku jest warunkiem powrotu matek do pracy, ze względu na to dostęp do opieki formalnej jest kluczowym elementem w aktywizacji zawodowej kobiet – w Polsce bardzo mały odsetek rodziców ma dostęp do tego rodzaju opieki, podczas gdy w Islandii niemal wszystkie dzieci niezależnie od przedziału wiekowego pod nią się znajdują.
6. Świadczenia pieniężne pełnią kluczowe funkcje we wspieraniu rodzin z dziećmi. Dopasowany do potrzeb rodzin i możliwości państwa system świadczeń stymuluje współczynnik dzietności – polski system świadczeń jest bardzo kosztowny i obciąża budżet państwa, a świadczenia nie są rozdysponowywane w sposób proporcjonalny do potrzeb rodzin. Islandzki system jest dalece mniej kosztowy, a przez kryterium dochodowe jest bardziej sprawiedliwy.
7. Dostępność do elastycznych form zatrudnienia jest bardzo ważnym aspektem harmonizacji życia rodzinnego i zawodowego kobiet. W Polsce jednak są one rzadko dostępne zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn – w Islandii natomiast są one powszechne dla osób obu płci.

W toku przeprowadzonych badań wykazano, że narzędzia rynku pracy funkcjonujące w Islandii charakteryzują się wyższą skutecznością niż rozwiązania polskie. Konsekwencje takiego stanu rzeczy w dłuższej perspektywie będą dla sytuacji gospodarczej Polski bardzo negatywne. Postuluje się więc zmianę koncepcji wykorzystania narzędzi rynku pracy w kierunku pozytywnych zmian demograficznych. Należy odejść od narzędzi charakteryzujących się niewielką skutecznością, a wprowadzać takie, które sprawdziły się w innych gospodarkach z podobnymi problemami demograficznymi. Realizując cel pracy, dowiedziono, że aktywna polityka kształtująca rynek pracy może być skuteczna w rozwiązywaniu problemów demograficznych. Kluczem jest odpowiednie dostosowanie przepisów do szeregu zadań stawianych przed kobietami. Jest to:

- Skrócenie urlopu macierzyńskiego na rzecz wydłużenia nieprzenoszalnego urlopu ojcowskiego, aby zrównoważyć obowiązki rodzicielskie między matkami i ojcami. Takie podejście, jak widać na przykładzie Islandii, może przyczynić się do szybszego powrotu kobiet na rynek pracy.
- Zwiększenie dostępności do opieki formalnej nad dziećmi. Inwestycje w placówki opieki na dziećmi, przedszkola i żłobki znacząco ułatwią rodzicom pogodzenie pracy zawodowej z rodzicielstwem.
- Optymalizacja systemu świadczeń pieniężnych, tak aby były bardziej dostosowane do potrzeb rodzin i mniej obciążały budżet państwa. Przykład Islandii pokazuje, że można osiągnąć bardziej sprawiedliwy i ekonomicznie zrównoważony system wsparcia dla rodzin.

- Promowanie elastycznych form zatrudnienia zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn w celu ułatwienia rodzicom lepszego dostosowania pracy do życia rodzinnego.
- Podjęcie działań na rzecz zmniejszenia dyskryminacji płciowej na rynku pracy. Wprowadzenie bardziej zrównoważonych praktyk zatrudnienia i równych szans dla kobiet przyczyni się do poprawy sytuacji na rynku pracy.

Implementacja powyższych rekomendacji może pomóc w stymulowaniu poziomu dzietności, a przez to przeciwdziałaniu kryzysowi demograficznemu oraz promowaniu równości płci na rynku pracy. Warto jednak je dostosować do konkretnych potrzeb i kontekstu politycznego kraju, aby osiągnąć pozytywne zmiany.

Literatura

- Domański, H. (1992). *Zadowolony niewolnik. Studium o różnicach społecznych między mężczyznami i kobietami w Polsce*. Wydawnictwo IFiS PAN.
- Durasiewicz, A. (2009). *Instrumenty polityki rodzinnej państwa*. Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej.
- Eurostat. (b.d. a). *Employment and Activity by Sex And Age – Annual Data*. Pobrane 13 grudnia 2021 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_1498386/default/line?lang=en
- Eurostat. (b.d. b). *Children Cared Only by Their Parents by Age Group – % Over the Population of each Age Group – EU-SILC Survey*. Pobrane 15 kwietnia 2022 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_CAPARENTS__custom_2147330/default/table?lang=en
- Eurostat (b.d. c). *Children in Formal Childcare or Education by Age Group and Duration – % Over the Population of Each Age Group – EU-SILC Survey*. Pobrane 15 kwietnia 2022 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_CAINDFORMAL__custom_2147365/default/table?lang=en
- Eurostat. (b.d. d) *Part-Time Employment and Temporary Contracts – Annual Data*. Pobrane 25 grudnia 2021 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A__custom_1606388/default/line?lang=en
- Galik, A. (2015). *Wybrane instrumenty aktywizacji zawodowej kobiet w ciąży i po porodzie w Polsce*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Główny Urząd Statystyczny. (2019). *Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r.* Informacje Statystyczne.
- Komisja Europejska. (b.d.). *Polska – Świadczenia rodzinne*. Pobrane 24 maja 2022 z <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1124&langId=pl&intPagId=4718>
- Kosłowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. i Moss, P. (2021). *17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021*. FernUniversität.
- Kotowska, I., Sztanderska, U. i Wóycicka, I. (2009). *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Michalska, K. (2013). *Dłuższe urlopy macierzyńskie nie uratują naszej demografii, a pogorszą sytuację kobiet na rynku pracy*. Forum Obywatelskiego Rozwoju.
- Pawłowska, D. (2016, 26 maja). *Droga mama. Długość urlopu macierzyńskiego i w innych krajach*. *Wyborcza.pl*. Pobrane z <https://biqdata.wyborcza.pl/biqdata/7,159116,22127331,droga-mama-dlugosc-urlopu-macierzynskiego-i-w-innych-krajach.html>
- Polkowska, D. (2007). Bariery w dostępie kobiet do rynku pracy a kontrakt płci. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, (1), 231-243.
- Rękas, M. (2013). Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, (161), 122-131.

- Skatturinn. (b.d.). *Child Benefits*. Pobrane z <https://www.skatturinn.is/english/individuals/child-benefits/#tab2>
- Szczepaniak-Sienniak, J. (2015). Polityka rodzinna państwa we współczesnej Polsce. *Społeczeństwo i Ekonomia*, 2(4), 100-115.
- Titkow, A. (2003). *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych.
- Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2016 r., poz. 1860)
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 59)
- Wojciuk, M. (2018). *Rola świadczeń rodzinnych w polskiej polityce rodzinnej*. Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.

Pro-Demographic Policy as a Determinant of Sustainable Development of the Labour Market on the Example of Poland and Iceland

Abstract: The topic of gender equality and gender discrimination is currently a very frequently discussed issue, but it is extremely rarely addressed in the context of demographic change. Negative demographic changes are observed throughout Europe, driven by increasing life expectancy and declining fertility rates. The decline in the fertility rate is caused, among other things, by women’s increased labour force participation and the frequent need to choose between motherhood and a career. This paper aims to explore the relevance of the impact of women’s position in the labour market on the demographic crisis through a comparative analysis of Poland and Iceland over the period 2011-2019. Aspects such as the level of women’s labour force participation and specific elements of the demographic policies of both countries are analysed. The research draws the conclusion that support for women in combining career development with motherhood, and thus improving the situation of women in the labour market, determines the fertility rate in the country.

Keywords: female labour market, fertility rate, gender equality, demographic crisis, population ageing, demographic policy