

*mgr Anna Rutkowska*¹ 

Katedra Polityki Ekonomicznej
Instytut Gospodarki Przestrzennej
Uniwersytet Łódzki

Powrót kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z obowiązkami rodzinnymi w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2015–2020

WPROWADZENIE

Narodziny dziecka sprawiają, że sytuacja zawodowa kobiety istotnie się zmienia. Bardzo często matki decydują się na przynajmniej roczną przerwę w zatrudnieniu, a czasami dezaktywują się zawodowo również na kolejne lata (Baszczak i in., 2022, s. 6). Badania GUS wskazują, że przerwy w pracy zawodowej związane z opieką nad dziećmi dotyczą niemal wyłącznie populacji kobiet i mężczyźni niezwykle rzadko korzystają z tego typu rozwiązań. Dodatkowo, przerwy zawodowe związane z wychowywaniem dzieci w przypadku kobiet trwają statystycznie dłużej (Główny Urząd Statystyczny, Departament Rynku Pracy, 2019, s. 18). W związku z tym powrót matek na rynek pracy wiąże się z wieloma wyzwaniami, zarówno z uwagi na konieczność łączenia pracy z wychowywaniem małego dziecka, jak również tymi spowodowanymi długą przerwą w aktywności zawodowej (Baszczak i in., 2022, s. 6).

Aktywność zawodowa Polek jest zdecydowanie niższa w porównaniu z innymi krajami UE, co ma negatywne konsekwencje gospodarcze w skali mikro i w skali makro. Przestrzeń do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy jest duża, a zwiększanie zatrudnienia wśród nich stanowi ważny element polityki prowadzonej przez Unię Europejską (Magda, 2020, s. 2; Witkowska i in., 2019, s. 9; Żydek, 2021, s. 33).

Matki małych dzieci stanowią istotną część populacji w wieku produkcyjnym. W związku z tym analiza ich zachowań w kwestii podaży pracy jest ważnym elementem rozumienia rynku pracy jako całości (Turon, 2022, s. 2). Trzeba

¹ Adres korespondencyjny: e-mail: anna.rutkowska@uni.lodz.pl. ORCID: 0000-0001-8663-5207.

również wspomnieć, że problematyka bierności zawodowej stanowi rzadziej podejmowany temat w badaniach rynku pracy (Kunasz, 2018, s. 179–180), dlatego, w celu wypełnienia tej luki, warto realizować prace badawcze w tym zakresie.

Podstawowym celem artykułu jest przedstawienie oraz ocena wybranych aspektów związanych z biernością zawodową kobiet spowodowaną obowiązkami rodzinnymi oraz ich powrotem na rynek pracy w krajach Grupy Wyszehradzkiej². Na potrzeby realizacji postawionego celu sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Czy obowiązki opiekuńcze stanowią główną przyczynę bierności zawodowej kobiet w krajach Grupy V4?
2. Jaką szansę na powrót z bierności zawodowej do zatrudnienia mają kobiety w krajach Grupy Wyszehradzkiej?
3. Czy fakt posiadania dziecka istotnie wpływa na status kobiet na rynku pracy? Jak ta zależność zmieniała się w czasie i jak duże różnice w tym zakresie występowały pomiędzy badanymi krajami?
4. Czy i w jaki sposób posiadanie dzieci wpływa na podejmowanie przez kobiety pracy w niepełnym wymiarze godzin?

W celu porównania sytuacji kobiet powracających na rynek pracy w krajach Grupy V4 przeprowadzone zostały analizy statystyczne wybranych wskaźników rynku pracy. Zakres opracowania objął dane dotyczące bierności zawodowej kobiet z powodu szeroko rozumianych obowiązków rodzinnych, stopy odpływów kobiet z bierności zawodowej do zatrudnienia, zróżnicowanie statusu kobiet na rynku pracy z uwagi na posiadanie dziecka, zróżnicowanie wartości wskaźników zatrudnienia wśród kobiet z dzieckiem i bez, przyczyny podejmowania przez kobiety pracy na część etatu oraz wpływ posiadania dziecka na odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Podstawę analiz stanowiły dane pochodzące z baz Eurostatu. Okres badawczy został ograniczony do lat 2015–2020³.

PRZEGLĄD LITERATURY

Temat łączenia życia zawodowego z rodzinnym był wielokrotnie podejmowany w literaturze przedmiotu. W badaniach poruszane są różne aspekty tej tematyki, m.in. sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna rodziców (przy

² Grupa Wyszehradzka, zwana również Grupą V4 – nieformalna, regionalna forma współpracy Polski, Czech, Słowacji i Węgier (Ministerstwo Spraw Zagranicznych, [http](http://)).

³ W 2021 r. nastąpiła zmiana metodologii LFS, w tym stosowanych definicji oraz klasyfikacji głównych kategorii osób na rynku pracy, tj. pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. W związku z powyższym dane z lat 2021–2023 nie mogą być porównywane z wybranym do analizy okresem (Eurostat, *EU Labour Force Survey – new methodology...*, [http](http://)).

czyż na pierwszy plan wysuwa się problematyka matki-pracownicy), uwarunkowania kulturowe, mające bezpośredni wpływ na konflikt praca – rodzina i rodzina – praca, jak również postawy pracodawców wobec zatrudniania kobiet z dziećmi (Gach i in., 2015, s. 7; Dobrowolska, Sikora, 2019, s. 139–141).

Próbie diagnozy i oceny sytuacji matek na polskim rynku pracy w swoim artykule podjęła Magdalena Rękas (2013, s. 123, 130). W badaniu wykorzystano metodę opisową, analizę porównawczą, krytyczną analizę wyników oraz badania ankietowe. Autorka uznała, że powrót matek na rynek pracy w Polsce jest trudny i zaproponowała pożądane kierunki zmian w rozwiązaniach pozwalających na zharmonizowanie życia rodzinnego z zawodowym. Wśród nich można wymienić m.in. promowanie partnerskiego modelu podziału obowiązków oraz elastycznego czasu pracy, budowanie sieci łatwo dostępnych żłobków i przedszkoli oraz usług zmniejszających obciążenia kobiet pracami domowymi.

Perspektywa psychologiczna związku między macierzyństwem i rynkiem pracy została poruszona w publikacjach pt. „O trudnych związkach macierzyństwa i rynku pracy” (Cytlak, Ulaniecka, 2018, s. 119–120) oraz „Aktywność zawodowa współczesnych kobiet – trudność w realizacji nowych ról i tradycyjnych obowiązków” (Pufal-Struzik, 2017, s. 257).

Z analiz Izabeli Cytlak i Natalii Ulanieckiej wynikało, że uwarunkowania kulturowe negatywnie wpływają na życie zawodowe kobiet, a nierówne traktowanie kobiet stanowi nadal ogromny problem i znajduje swoje odzwierciedlenie w nierównym podziale obowiązków rodzinnych, deprecjonowaniu wartości wykonywanej przez kobiety pracy zarobkowej i nieodpłatnej w domu, jak również w negatywnym stosunku pracodawców do zatrudniania kobiet.

Irena Pufal-Struzik (2017) wskazała szereg indywidualnych oraz społecznych barier w funkcjonowaniu zawodowym kobiet, które wynikają nie tylko z genów i biologii mózgu, ale również z socjalizacji rodzajowej i różnic w doświadczeniach społecznych chłopców i dziewcząt. Bariery te wpływają na samorealizację kobiet jako pracowników i przedsiębiorców oraz utrudniają im godzenie ról zawodowych z rodzinnymi bez doświadczania niepewności, wyrzutów sumienia czy obaw.

Problematykę bezpiecznego powrotu kobiet na rynek pracy po urodzeniu dziecka w swoich publikacjach podjęła również Jagoda Sikora (2019, s. 101; Dobrowolska, Sikora, 2019, s. 139–140). Celem badań była analiza radzenia sobie z obciążeniem w pracy w kontekście konfliktów rodzina – praca oraz mediacyjnego charakteru spostrzeganego wsparcia społecznego w relacji między radzeniem sobie z obciążeniem w pracy a konfliktem rodzina – praca u matek wznawiających aktywność zawodową. Badania wykazały, że spostrzegane społeczne wsparcie mediuje częściowo relację między konfliktem praca – rodzina a radzeniem sobie z obciążeniem w pracy.

W 2020 r. na pytanie, jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce, spróbowała odpowiedzieć Iga Magda (2020). W publikacji Instytutu Badań Strukturalnych wskazane zostały bariery ograniczające aktywność zawodową

kobiet, m.in. obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, nieelastyczny czas pracy oraz brak instytucji edukacyjnych i świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci, jak również obszary, w których zdaniem autorki polityka publiczna mogłaby zwiększyć aktywność zawodową kobiet, tj. lepsza jakość usług opiekuńczych, większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad dziećmi i prace domowe oraz rynek pracy przyjazny rodzicom.

Marta Mikołajczyk i Magdalena Stankowska (2021, s. 7–11, 108–112) w monografii pt. *Aktywność zawodowa a macierzyństwo. Perspektywa matek małych dzieci* podjęły próbę odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób matki małych dzieci łączą aktywność zawodową z macierzyństwem. Podstawę analiz jakościowych stanowił materiał zebrany w toku indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z aktywnymi zawodowo kobietami. Autorki wskazywały, że decyzja badanych kobiet o powrocie do pracy podyktowana była zwykle kwestiami finansowymi oraz innymi czynnikami społecznymi. Wznowieniu aktywności zawodowej towarzyszyły liczne obawy, m.in. te związane z trudnością pogodzenia macierzyństwa i dotychczasowych obowiązków domowych z życiem zawodowym, z odnalezieniem się na nowo w pracy oraz koniecznością aktualizacji posiadanej wiedzy w kwestiach merytorycznych oraz organizacyjnych.

W ostatnich dwóch latach Polski Instytut Ekonomiczny przygotował szereg raportów poruszających tematykę sytuacji matek na rynku pracy, m.in. „Mama wraca do pracy – bariery behawioralne i kierunki wsparcia” (Baszczak i in., 2022), „Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje” (Kiełczewska i in., 2022) oraz „Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej” (Polski Instytut Ekonomiczny, 2023).

Pierwsza publikacja stanowiła kompleksową analizę aktywizacji zawodowej kobiet po przerwie związanej z narodzinami dziecka, która oparta została na badaniach ankietowych wśród matek małych dzieci, zogniskowanych wywiadach grupowych przeprowadzanych z kobietami, które miały przerwę zawodową po narodzinach dziecka oraz eksperymentalnych badaniach polegających na zgłaszaniu CV do firm i rejestrowaniu uzyskanych odpowiedzi. W opracowaniu poruszona została również kwestia dyskryminacji matek małych dzieci przez pracodawców. Z raportu wynika, że kobiety zazwyczaj chcą wrócić do pracy po przerwie spowodowanej narodzinami dziecka. Dodatkowo autorzy w swoich badaniach dowiedli istnienia licznych barier w powrocie matek do aktywności zawodowej, wśród których wymienić można: nieprzedłużanie umowy przez pracodawcę po jej wygaśnięciu podczas urlopu rodzicielskiego, stereotypowe podejście pracodawców i pracowników do matek jako pracowniczek, brak możliwości lub gotowości kobiet do przekazania części obowiązków opiekuńczych mężczyznom, a także niewystarczająco rozwinięty system publicznych usług opieki nad dziećmi

Raport „Praca a dom” obejmował analizę sytuacji zawodowej rodziców małych dzieci oraz wpływu warunków i kultury pracy na możliwość jej pogodzenia

z rodzicielstwem. Analizy opierały się na danych BAEL oraz GUS i wynikach badania sondażowego przeprowadzonego przez PIE. Z publikacji wynika, że w Polsce występuje nierówny podział obowiązków rodzicielskich (co w dużym stopniu wynika z kulturowych ograniczeń), macierzyństwo trwale zmniejsza aktywność zawodową kobiet, a miejsca pracy rodziców jedynie częściowo spełniają ich potrzeby w kwestii godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

Kontynuując nurt analiz, kolejny raport ukazał pozycję kobiet w Polsce w szerszym kontekście, tj. w obszarze rynku pracy, edukacji oraz zdrowia. Raport opierał się na analizie danych ze źródeł krajowych i międzynarodowych. W kwestii sytuacji matek na rynku pracy raport potwierdził, że ich aktywność zawodowa jest powiązana z opieką nad dziećmi. Współczynnik aktywności zawodowej wśród matek dzieci w wieku od 1 do 3 lat był znacznie niższy niż wśród kobiet bezdzietnych, jednak rósł wraz z wiekiem najmłodszego dziecka, co oznacza, że część matek wznawia aktywność zawodową wraz z dorastaniem dzieci.

Cykliczne badania w kwestii łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych przeprowadza również Główny Urząd Statystyczny. Publikacja pt. „Praca a obowiązki rodzinne” (2019) przedstawia informacje na temat form, możliwości oraz sposobów łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi wśród osób w wieku 18–64 lata.

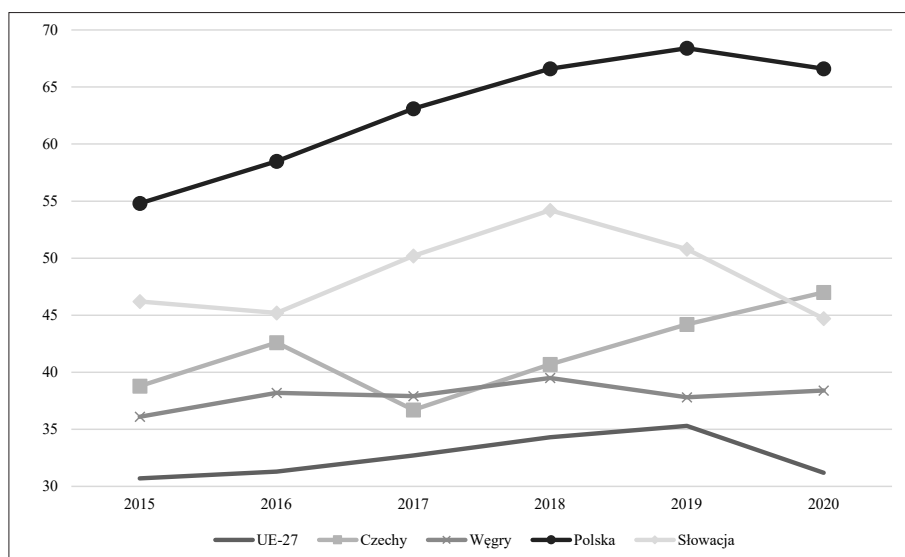
ANALIZA DANYCH STATYSTYCZNYCH

Na rysunku 1 przedstawiony został odsetek biernych zawodowo kobiet w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2015–2020, które jako przyczynę swojej bierności podawały obowiązki opiekuńcze nad dziećmi i innymi członkami rodziny. W każdym z badanych krajów właśnie ta kategoria była jedną z najczęściej wskazywanych przyczyn bierności zawodowej kobiet (obok emerytury i choroby lub niepełnosprawności).

Z danych wynika, że w całym badanym okresie w każdym kraju Grupy V4 odsetek biernych zawodowo kobiet, które jako przyczynę bierności wskazywały obowiązki opiekuńcze, był znacznie wyższy niż w przypadku średniej dla krajów Unii Europejskiej. Ten rodzaj bierności zawodowej był szczególnie widoczny w przypadku Polek. Obowiązki opiekuńcze i rodzinne stanowiły powód bierności ponad połowy, a w latach 2017–2020 nawet 66–68% polskich kobiet. Nieco niższy wynik odnotowany został w przypadku Słowacji, gdzie średnio 45–50% kobiet było biernych zawodowo z powodów opiekuńczych, i na Węgrzech (średnio 35–40%) (zob. rys. 1).

Dodatkowo w 2018 r. aż 37% biernych zawodowo Polek chciało pracować, jednak nie szukało pracy. W Czechach i Słowacji współczynnik ten był znacznie niższy i wynosił kolejno 10% i 12% (Magda, 2020, s. 7–8).

Wśród przyczyn bierności zawodowej z powodów opiekuńczych wymienić można m.in. normy społeczne i kulturowe wzorce dotyczące ról społecznych kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym⁴ (Polkowska, 2007, s. 231–243; Haponiuk, 2014, s. 1; Witkowska, 2019, s. 52–55; Żydek, 2021, s. 39), niską dostępność form opieki dla dzieci do lat 3 oraz niewystarczającą dostępność placówek przedszkolnych, która ogranicza możliwość podjęcia pracy (szczególnie w przypadku kobiet mieszkających na wsiach). Dodatkowo, niekiedy podjęcie pracy może być dla kobiety nieopłacalne, szczególnie w przypadku samotnych matek oraz kobiet o potencjalnie niskich zarobkach. System zasiłków i podatków (progi, wysokość świadczeń, zasady ich otrzymywania) może sprawiać, że podjęcie zatrudnienia, zwłaszcza niskopłatnego, spowoduje spadek łącznych dochodów gospodarstwa domowego (Instytut Analiz Rynku Pracy, 2020, s. 5; Magda, 2020, s. 7–8).



Rysunek 1. Odsetek kobiet biernych zawodowo w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2015–2020 z powodu obowiązków opiekuńczych nad dziećmi i członkami rodziny oraz innych powodów rodzinnych i osobistych (% populacji biernych zawodowo chcących pracować)

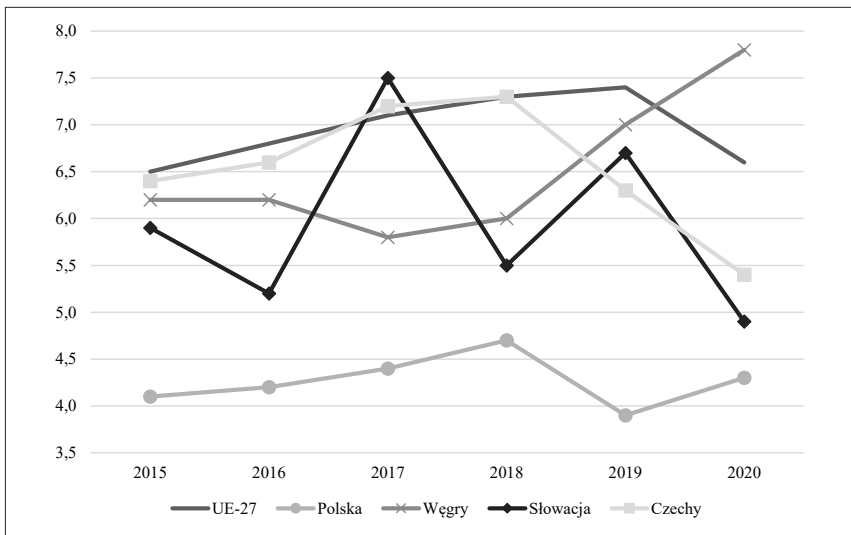
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (Eurostat, Inactive population not seeking employment by sex, age and main reason [LFSA_IGAR], [http](http://)).

Analizując zmiany w czasie powyższego wskaźnika, można zauważyć, że w latach 2015–2018 w każdym z krajów Grupy V4 odsetek kobiet biernych zawodowo z powodów opiekuńczych wzrastał, natomiast w ostatnich 2, 3 latach wi-

⁴ W badanych krajach znacznie większy odsetek kobiet niż mężczyzn zajmuje się dziećmi, wykonuje prace domowe i gotuje (*Życie kobiet i mężczyzn...*, 2018).

doczna była tendencja spadkowa. Najmniejsze zmiany odnotowano w przypadku Węgier (zob. rys. 1).

Na rysunku 2 przedstawiono stopy odpływów kobiet z bierności zawodowej do zatrudnienia w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2015–2020. Wynika z niego, że szansa przepływu kobiet z bierności zawodowej do zatrudnienia w każdym z badanych krajów (z wyjątkiem Czech i Słowacji w 2017 r. i Węgier w 2020 r.) była niższa niż w przypadku średniej dla krajów UE. Niezależnie od sytuacji na krajowym rynku pracy tempo przechodzenia z bierności do zatrudnienia jest zwykle niskie, co może wskazywać na istnienie licznych barier strukturalnych.



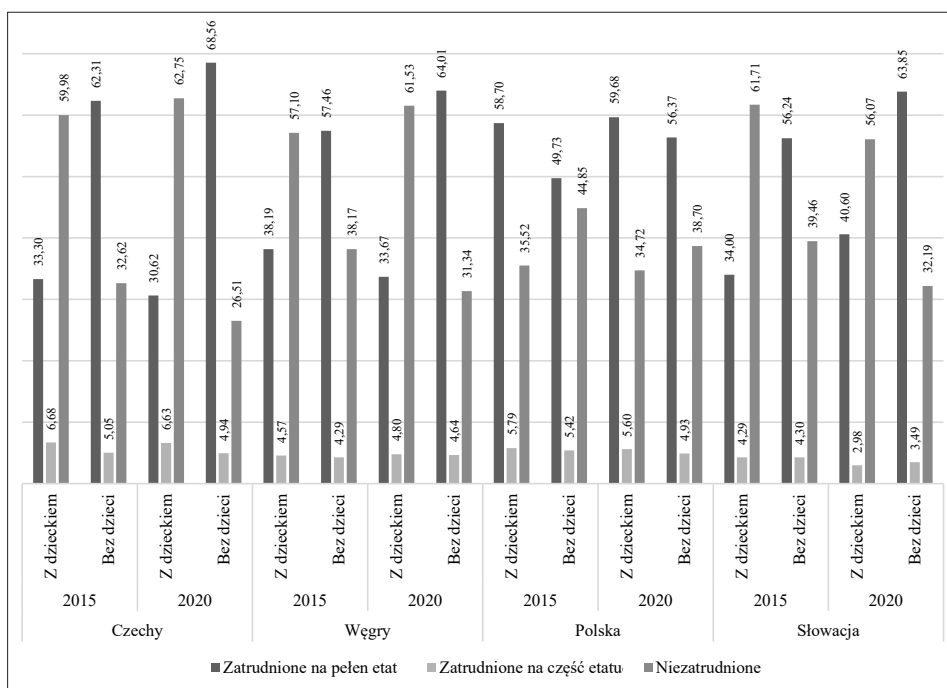
Rysunek 2. Stopy odpływów kobiet z bierności zawodowej do zatrudnienia w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2015–2020 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (Eurostat, Labour market transitions – annual data [LFSI_LONG_A], [http](http://)).

Analizując zróżnicowanie odpływów z bierności zawodowej do zatrudnienia między badanymi krajami, można zauważyć, że w całym badanym okresie najwyższa szansa powrotu na rynek pracy występowała w Czechach i na Węgrzech, gdzie w zależności od roku 6,2% do nawet 7,3% biernych zawodowo kobiet odpływało do zatrudnienia. Najniższe odpływy odnotowano w Polsce, gdzie tylko od 3,9% do 4,7% biernych zawodowo kobiet wracało na rynek pracy (zob. rys. 2). Ponadto, w 2019 r. zauważyć można dodatkowy spadek wskaźnika o 0,8 p.p. w stosunku do roku poprzedniego. Wpływ na to mogły mieć zmiany wprowadzone w świadczeniu 500+ (świadczenie na każde dziecko i rezygnacja z kryterium dochodowego), co mogło oddziaływać na zwiększenie się bierności zawodowej wśród kobiet oraz zmniejszenie chęci poszukiwania przez nie pracy.

Na rysunku 3 przedstawiono dane na temat wpływu posiadania dziecka⁵ na status kobiet na rynku pracy w roku 2015 i 2020.

Z danych wynika, że niezależnie od badanego roku w większości krajów Grupy V4 posiadanie dziecka negatywnie wpływało na odsetek zatrudnionych kobiet. Różnica między odsetkiem zatrudnionych na pełny etat kobiet z dzieckiem i bez dziecka wahała się pomiędzy badanymi krajami od około 22/23 p.p. w przypadku Słowacji, do 30,3 p.p. na Węgrzech. Największą dysproporcję można było zauważyć w 2020 r. w Czechach i wynosiła ona 37,9 p.p. (zob. rys. 3).



Rysunek 3. Odsetek kobiet (z dzieckiem i bez) według statusu na rynku pracy w krajach Grupy Wyszehradzkiej w roku 2015 i 2020 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (Eurostat, Number of adults by sex, age groups, number of children, age of youngest child and working status (1 000) [LFSH_HHACWNC], [http](http://)).

Należy jednak zwrócić uwagę na to, że na przestrzeni lat 2015–2020 zauważalna była pozytywna tendencja, zgodnie z którą widoczny był wzrost odsetka zatrudnionych kobiet i spadek odsetka tych niezatrudnionych. Była to zależność zauważalna zarówno w przypadku kobiet z dziećmi, jak i bez. Wyjątek stanowiły Czechy, ponieważ w latach 2015–2020 nastąpił tam wzrost odsetka zatrudnio-

⁵ W całym artykule kategoria „z dzieckiem” rozumiana jest jako posiadanie jednego dziecka do 6. roku życia.

nych kobiet bez dzieci, ale spadek odsetka zatrudnionych kobiet z najmłodszym dzieckiem (o 2,68 p.p.).

Zupełnie inna zależność między posiadaniem dziecka i statusem kobiet na rynku pracy występowała w Polsce, gdzie niezależnie od badanego roku posiadanie dziecka pozytywnie wpływało na zatrudnienie kobiet. W 2015 r. odsetek zatrudnionych kobiet z dzieckiem był wyższy o 8,9 p.p. niż w przypadku kobiet bez dzieci, natomiast w 2020 r. różnica ta była nieco mniejsza i wynosiła 3,3 p.p. na korzyść matek (zob. rys. 3).

W tabeli 1 przedstawiono wartości i zmiany wskaźników zatrudnienia kobiet (z dzieckiem i bez) w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2015–2020.

Z danych zawartych w tabeli wynika, że w latach 2015–2020 w większości badanych krajów wskaźnik zatrudnienia wśród bezdzietnych kobiet był wyraźnie wyższy niż w przypadku kobiet posiadających dziecko. Największa różnica zauważalna była w Czechach w 2020 r. i wynosiła 36,3 p.p. W przypadku Węgier i Słowacji różnica wynosiła średnio 23/25 p.p. na korzyść kobiet bezdzietnych.

Natomiast w przypadku Polski posiadanie dzieci wpływało na zatrudnienie kobiet w nieoczywisty sposób. Zauważalna była tutaj odwrotna tendencja, zgodnie z którą wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet z dziećmi był wyższy niż w przypadku kobiet bezdzietnych średnio o 5,7 p.p. (największa różnica występowała w 2015 r. i wynosiła 9,3 p.p., najmniejsza natomiast w 2018 r. o wartości 3,8 p.p.).

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet (z dzieckiem i bez dziecka) w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2015–2020 (w %)

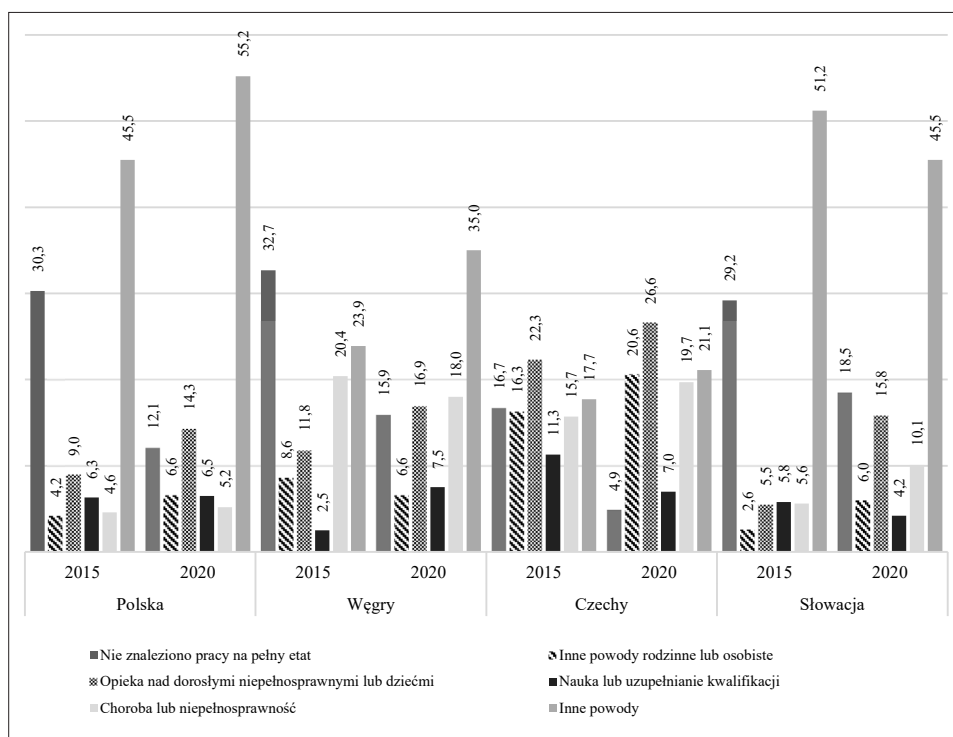
Wyszczególnienie		2015	2016	2017	2018	2019	2020
UE-27	z dzieckiem	63,8	64,2	64,4	65,2	66,1	65,0
	bez dzieci	60,5	61,6	62,9	64,1	64,8	63,9
Czechy	z dzieckiem	40,0	40,8	39,3	45,4	39,3	37,2
	bez dzieci	67,4	68,1	71,3	73,2	73,8	73,5
Węgry	z dzieckiem	42,9	43,4	42,4	39,9	44,3	38,5
	bez dzieci	61,8	64,9	65,7	67,8	67,8	68,7
Polska	z dzieckiem	64,5	64,4	63,9	64,7	66,2	65,3
	bez dzieci	55,2	57,2	59,2	60,9	61,0	61,3
Słowacja	z dzieckiem	38,3	40,1	43,1	43,6	43,2	44,0
	bez dzieci	60,5	63,0	65,8	67,0	68,6	67,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (Eurostat, Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child [%] [LFST_HHEREDCH], [http](http://)).

Zróznicowanie wartości wskaźników zatrudnienia pomiędzy krajami Grupy V4 pozostawało na podobnym poziomie w całym badanym okresie. Najwyższy

wskaźnik zatrudnienia odnotowano w przypadku bezdzietnych kobiet w Czechach (wahał się on między 67,4–73,8%), na Węgrzech (61,8–68,7%) oraz Słowacji (60,5–67,8%). Natomiast najniższe wartości wskaźników odnotowano w tych samych krajach, ale w przypadku kobiet z dziećmi (Czechy 37,2–45,4%, Słowacja 38,3–44%, Węgry 38,5–44,3%) (zob. tab. 1).

W latach 2015–2020 zauważalna była pozytywna tendencja w kształtowaniu się wskaźników zatrudnienia. W większości badanych krajów wskaźniki zatrudnienia wzrosły, zarówno w przypadku kobiet z dzieckiem, jak i bez. Wyjątek stanowiły wskaźniki zatrudnienia w przypadku kobiet z dziećmi na Węgrzech (spadek o 4,4 p.p.) oraz w Czechach (2,8 p.p.).



Rysunek 4. Główne przyczyny pracy na część etatu wśród kobiet w krajach Grupy Wyszehradzkiej (w %)

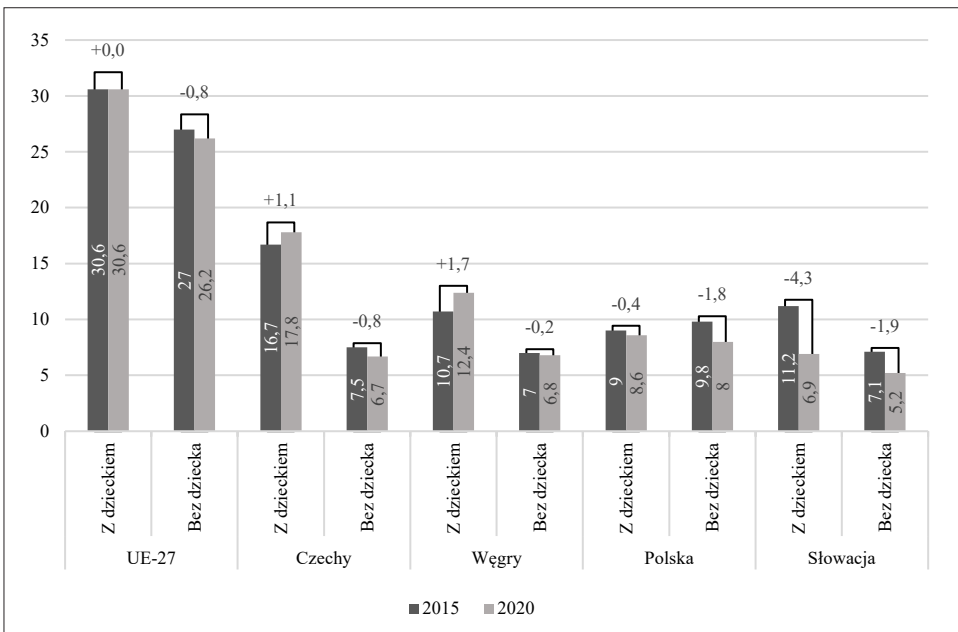
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (Eurostat, Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%) [LFSA_EPGAR], http).

Na rysunku 4 przedstawiono dane na temat przyczyn podejmowania przez kobiety pracy w niepełnym wymiarze godzin. Wynika z nich, że opieka nad dziećmi lub niepełnosprawnymi dorosłymi była zwykle drugą lub trzecią najczęściej wskazywaną przez kobiety przyczyną pracy niepełnoetatowej (po kategorii zbior-

czej „inne powody” oraz „nie znaleziono pracy na pełny etat”). W przypadku Czech aż 26,6% kobiet jako główną przyczynę pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wskazywało obowiązki opiekuńcze i było to średnio o 10–12 p.p. więcej niż w pozostałych krajach Grupy V4, gdzie odsetek ten wahał się w granicach 14,3% w przypadku Polski, 15,8% Słowacji i 16,9% Węgier.

Dodatkowo, porównując rok 2015 z 2020, można było zauważyć, że odsetek kobiet wskazujących obowiązki opiekuńcze, jako przyczynę pracy na pół etatu, wzrósł w każdym z badanych krajów. Najsilniej na Słowacji i był to wzrost o 10,3 p.p., natomiast w pozostałych krajach wahał się pomiędzy 4,3% a 5,3% (zob. rys. 4). Należy jednak zwrócić uwagę na to, że do porównania wykorzystany został rok 2020 i wyniki mogły zostać zaburzone z uwagi na wprowadzane w pandemii obostrzenia, m.in. zamykanie placówek opiekuńczych.

Na rysunku 5 przedstawiono wpływ posiadania dziecka na odsetek kobiet podejmujących pracę na część etatu oraz zmiany tego odsetka w latach 2015–2020.



Rysunek 5. Odsetek kobiet pracujących na część etatu (z dzieckiem i bez) w krajach Grupy Wyszehradzkiej w roku 2015 i 2020 (udział w %, zmiana w p.p.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (Eurostat, Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child [LFST_HHPTECHI], [http](http://)).

W przypadku krajów Grupy Wyszehradzkiej popularność pracy w niepełnym wymiarze godzin jest znacznie mniejsza niż w przypadku średniej dla krajów UE. Pomimo tego, że praca na część etatu może ułatwiać rodzicom wychowującym

małe dzieci podjęcie lub kontynuowanie aktywności zawodowej, to kobiety w krajach Grupy Wyszehradzkiej stosunkowo rzadko pracują w niepełnym wymiarze godzin, nawet jeśli mają dzieci. Jest to zależność charakterystyczna dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Rynek pracy w Polsce jest mało przyjazny dla rodziców z małymi dziećmi i niewiele Polek może pracować w elastycznym wymiarze czasu pracy (tylko 12% Polek w porównaniu do 40% dla średniej UE) (Magda, 2020, s. 8). Dodatkowo, na przestrzeni lat można zauważyć, że ofert pracy na część etatu jest mniej niż jeszcze dziesięć lat temu (w 2021 r. około miliona osób w wieku 15–74 lata pracowało na część etatu, w 2011 było to 1,2 mln) (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2022, s. 8). W związku z tym pracownicy z małymi dziećmi muszą się dostosowywać do wymagań miejsca pracy (Magda, 2020, s. 9–10; Lipnicka, 2022, s. 144; Kiełczewska i in., 2022, s. 7). Bierność zawodowa kobiet może nie wynikać z ich niechęci do podejmowania pracy, a raczej z nieelastycznych czasowo miejsc pracy (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2022, s. 8).

Jak wynika z rys. 5, kobiety z dzieckiem do lat 6 częściej niż kobiety bez dzieci pracowały w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tendencja ta zauważalna była w każdym z krajów Grupy V4, z wyjątkiem Polski. Najsilniej widać ją było w przypadku Czech, gdzie prawie 18% pracujących kobiet z dzieckiem pracowało na część etatu i było to o około 11 p.p. więcej niż w przypadku kobiet bezdzietnych. W Polsce na część etatu pracował większy odsetek kobiet bez dzieci niż z dzieckiem.

Analizując zmiany tych wskaźników w czasie, można zaobserwować, że w przypadku Polski i Słowacji popularność pracy w niepełnym wymiarze spadła zarówno w przypadku kobiet z dziećmi, jak i bez. Możliwe, że w Polsce niepełnoetatowe zatrudnienie jest ograniczone zarówno przez mniej elastyczny rynek pracy, jak również kwestie finansowe (zbyt niski dochód rodziny spowodowany ograniczeniem wymiaru czasu pracy).

W przypadku Węgier i Czech widoczny był wzrost odsetka pracujących na część etatu kobiet z dziećmi (odpowiednio 1,1 i 1,7 p.p.), natomiast spadek w przypadku kobiet bez dzieci (-0,2 i -0,8 p.p.) (zob. rys. 4).

WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH ANALIZ

Z przeprowadzonych analiz wynikają następujące wnioski.

- Opieka nad dziećmi oraz inne obowiązki rodzinne stanowiły jedną z najczęstszych przyczyn bierności zawodowej kobiet w krajach Grupy Wyszehradzkiej, co szczególnie zauważalne było w przypadku Polski.
- Przepływy kobiet z bierności zawodowej do zatrudnienia w krajach Grupy V4 były niższe niż w przypadku średniej dla krajów UE. Należy jednak pamiętać, że tempo przechodzenia z bierności zawodowej do zatrudnienia jest zwykle ni-

- skie, co może wskazywać na istnienie licznych barier strukturalnych. Najmniejszy odsetek powracających do zatrudnienia kobiet widoczny był w przypadku Polski.
- Posiadanie dziecka miało wpływ na status zatrudnienia kobiet na rynku pracy. Zwykle posiadanie dziecka wiązało się z mniejszym odsetkiem zatrudnionych kobiet. Wyjątek stanowiła Polska.
 - Posiadanie dziecka miało wpływ na kształtowanie się wartości wskaźników zatrudnienia. Zwykle wśród kobiet bezdzietnych wskaźniki zatrudnienia przyjmowały wyższe wartości niż w przypadku matek. Różnica ta była szczególnie zauważalna w przypadku Czech. W Polsce występowała odwrotna zależność, zgodnie z którą wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet z dziećmi był wyższy niż w przypadku kobiet bezdzietnych.
 - Obowiązki opiekuńcze stanowiły jedną z najczęściej wskazywanych przyczyn podejmowania przez kobiety pracy w niepełnym wymiarze. Szczególnie widoczne było to w przypadku Czech, gdzie co trzecia kobieta wskazywała opiekę nad dzieckiem lub innymi członkami rodziny jako główną przyczynę pracy na część etatu.
 - W latach 2015–2020 odsetek kobiet, które jako przyczynę pracy na część etatu wskazywały obowiązki opiekuńcze, wzrósł w każdym z badanych krajów.
 - Praca na część etatu była w krajach Grupy Wyszehradzkiej znacznie mniej popularnym rozwiązaniem niż w przypadku średniej dla krajów UE. Zwykle kobiety z najmłodszym dzieckiem do lat 6 w nieco większym stopniu niż kobiety bez dzieci korzystały z elastycznego wymiaru pracy. Zależność ta najwyraźniej widoczna była w Czechach.

BIBLIOGRAFIA

- Baszczak, Ł., Kielczewska, A., Wincewicz, A., Zyzik, R. (2022). Mama wraca do pracy – bariery behawioralne i kierunki wsparcia. *Policy Paper*, 7, 1–39.
- Cytlak, I., Ulaniecka, N. (2018). O trudnych związkach macierzyństwa i rynku pracy. Społeczne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu*, 80, 105–124. DOI: 10.26349/zn.wsb.w.poznaniu.0080.09.
- Dobrowolska, M., Sikora, J. (2019). Bezpieczny powrót do pracy po urodzeniu dziecka. Rola spostrzeganego przez kobiety wsparcia społecznego. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3–4(128), 139–148.
- Eurostat. Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) [LFST_HHEREDCH]. Pobrane z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH_custom_2846360/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=e3de0e35-dca7-4964-84c9-91ed429bf574 (2023.10.14).
- Eurostat. EU Labour Force Survey – new methodology from 2021 onwards. Pobrane z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_Labour_Force_Survey_-_new_methodology_from_2021_onwards#Other_concepts_and_definitions (2023.10.14).

- Eurostat. Inactive population not seeking employment by sex, age and main reason [LFSA_IGAR]. Pobrane z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_IGAR/default/table?lang=en (2023.10.14).
- Eurostat. Labour market transitions – annual data [LFSI_LONG_A]. Pobrane z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_LONG_A/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsi.lfsi_long (2023.10.14).
- Eurostat. Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%) [LFSA_EPGAR]. Pobrane z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfsa_epgar (2023.10.14).
- Eurostat. Number of adults by sex, age groups, number of children, age of youngest child and working status (1 000) [LFST_HHACWNC]. Pobrane z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHACWNC\\$DEFAULTVIEW/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHACWNC$DEFAULTVIEW/default/table?lang=en) (2023.10.14).
- Eurostat. Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child [LFST_HHPTECHI]. Pobrane z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhpstechi/default/table?lang=en (2023.10.14).
- Gach, G., Kasianiuk, G., Krzesiński, P., Makowski, C., Sokolińska, K. (2015). *Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Raport z badań jakościowych*. Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.
- Haponiuk, M. (2014). Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce. W: M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych* (s. 38–51). Warszawa: Instytut Obywatelski.
- Instytut Analiz Rynku Pracy (2020). Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Pobrane z: https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-Aanaliza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzenia_8_05_2020_2.pdf (2023.10.14).
- Kiełczewska, A., Kukołowicz, P., Wincewicz, A. (2022). *Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny.
- Kunasz, M. (2018). Czynniki sprzyjające aktywności i bierności zawodowej w Polsce. *Studia i Prace WNEiZ US 51*(2), 179–193. DOI: 10.18276/sip.2018.51/2-16.
- Lipnicka, M. (2022). Zatrudnienie matek w niepełnym wymiarze czasu pracy – przykład Holandii i Polski. *Rocznik Nauk Społecznych, 14*(59), 3, 143–160. DOI: 10.18290/rns22503.9.
- Magda, I. (2020). Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce? Pobrane z: https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/01/IBS-PP-01-2020_PL.pdf (2023.10.14).
- Mikołajczyk, M., Stankowska, M. (2021). *Aktywność zawodowa a macierzyństwo. Perspektywa matek małych dzieci*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (2022). E-book o najlepszych firmowych praktykach prorodzinnych. Pobrane z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/podsumowanie-projektu-firmaprzyjaznarodzinie-z-darmowym-e-bookiem-do-pobrania> (2023.10.14).
- Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Grupa Wyszehradzka. Pobrane z: <https://www.gov.pl/web/dyplomacja/grupa-wyszehradzka> (2023.05.02).
- Polkowska, D. (2007). Bariery w dostępie kobiet do rynku pracy a kontrakt płci. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, 1*(LXIX), 231–243.

- Polski Instytut Ekonomiczny. (2023). Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej. Warszawa. Pobrane z: https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/05/PIE-Raport_Sytuacja_kobiet.pdf (2023.10.14).
- Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r.* (2019). Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-a-obowiazki-rodzinne-w-2018-roku,25,3.html> (2023.10.14).
- Pufal-Struzik, I. (2017). Aktywność zawodowa współczesnych kobiet – trudność w realizacji nowych ról i tradycyjnych obowiązków. *Polskie Forum Psychologiczne*, 22(2), 247–257. DOI: 10.14656/PFP20170204.
- Rękas, M. (2013). *Kobiety – matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w badaniach*. Wrocław: Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.
- Sikora, J. (2019). *Konflikt praca–rodzina, rodzina–praca u kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka*. Katowice: Uniwersytet Śląski w Katowicach.
- Turon, H. (2022). The Labour Supply of Mothers. *IZA (Institute of Labor Economics) DP*, 15312, 1–52. DOI: 10.2139/ssrn.4118213.
- Witkowska, D., Kompa, K., Matuszewska-Janica, A. (2019). *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. DOI: 10.18778/8142-514-8.
- Życie kobiet i mężczyzn w Europie – portret statystyczny* (2018). Pobrane z: <https://stat.gov.pl/kobiety-i-mezczyzni-w-europie/bloc-3d.html?lang=pl> (2023.10.14).
- Żydek, M. (2021). Diagnostyka sytuacji kobiet na polskim rynku pracy. *Rynek Pracy*, 180(1), 32–42. DOI: 10.5604/01.3001.0015.7965.

Streszczenie

Celem opracowania jest przedstawienie oraz ocena wybranych aspektów związanych z biernością zawodową kobiet spowodowaną obowiązkami opiekuńczymi i powrotem matek na rynek pracy w krajach Grupy Wyszehradzkiej.

Na potrzeby realizacji postawionego celu sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Czy obowiązki opiekuńcze stanowią główną przyczynę bierności zawodowej kobiet w krajach Grupy V4?
2. Jaką szansę na powrót z bierności zawodowej do zatrudnienia mają kobiety w krajach Grupy Wyszehradzkiej?
3. Czy fakt posiadania dziecka istotnie wpływa na status kobiet na rynku pracy? Jak ta zależność zmieniała się w czasie i jak duże różnice w tym zakresie występowały pomiędzy badanymi krajami?
4. Czy i w jaki sposób posiadanie dzieci wpływa na podejmowanie przez kobiety pracy w niepełnym wymiarze godzin?

Podstawę analiz stanowiły dane pochodzące z baz Eurostat z lat 2015–2020. Zakres opracowania obejmuje analizę statystyczną i próbę oceny zmian wybranych wskaźników rynku pracy, wśród których można wymienić przepływy kobiet z bierności zawodowej do zatrudnienia, wskaźniki zatrudnienia wśród kobiet z dzieckiem i bez, przyczyny bierności zawodowej kobiet, przyczyny podejmowania przez kobiety pracy na część etatu oraz wpływ posiadania dziecka na status kobiet na rynku pracy oraz odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Z przeprowadzonych analiz wynikają następujące wnioski. Opieka nad dziećmi i inne obowiązki rodzinne stanowiły jedną z najczęstszych przyczyn bierności zawodowej kobiet w krajach Grupy V4. Zwykle posiadanie dziecka wiązało się z niższym odsetkiem zatrudnionych kobiet. W ba-

danych krajach stopy odpływów kobiet z bierności zawodowej do zatrudnienia były zdecydowanie niższe niż w przypadku średniej dla krajów UE. Najmniejszą szansę na powrót z bierności zawodowej do zatrudnienia miały Polki. Zazwyczaj wśród kobiet bezdzietnych wskaźniki zatrudnienia kształtowały się na wyższym poziomie niż w przypadku matek. Obowiązki rodzinne i opiekuńcze stanowiły jeden z najczęstszych powodów podejmowania przez kobiety pracy na część etatu. W badanym okresie odsetek kobiet, które jako przyczynę pracy w niepełnym wymiarze wskazywały opiekę nad dziećmi, wzrósł w każdym z badanych krajów. Kobiety w krajach Grupy V4 korzystały z elastycznego czasu pracy zdecydowanie rzadziej niż kobiety w krajach UE.

Słowa kluczowe: bierność zawodowa, powrót na rynek pracy, sytuacja kobiet na rynku pracy, Grupa Wyszehradzka.

The return of women to the labour market after a break due to family responsibilities in the countries of the Visegrad Group in 2015–2020

Summary

The aim of the study is to present and evaluate selected aspects related to women's professional inactivity caused by caring responsibilities and mothers' return to the labour market in the Visegrad countries.

To achieve the stated goal, the following research questions were formulated:

1. Are caring responsibilities the main cause of women's economic inactivity in the V4 countries?
2. What chance do women in the Visegrad Group countries have of returning from professional inactivity to employment?
3. Does having a child significantly affect the status of women in the labour market? How did this relationship change over time and how big were the differences between the countries studied?
4. Does having children influence women to work part-time and how?

The basis for the analyses was data from Eurostat databases from the years 2015–2020. The scope of the study includes a statistical analysis and an attempt to assess changes in selected labour market indicators, including the flow of women from professional inactivity to employment, employment rates among women with and without children, causes of women's professional inactivity, reasons for women taking up part-time work and the impact of having a child on the status of women in the labour market and the percentage of women working part-time.

The analysis leads to the following conclusions. Childcare and other family responsibilities were one of the most common reasons for women's economic inactivity in the V4 countries. Typically, having a child was associated with a lower percentage of women being employed. In the surveyed countries, the flows of women from economic inactivity to employment were significantly lower than the average for EU countries. Polish women had the least chance of returning from professional inactivity to employment. Typically, employment rates among women without children were higher than among mothers. Family and care responsibilities were one of the most common reasons for women to work part-time. During the period under study, the percentage of women who indicated childcare as the reason for part-time work increased in each of the countries surveyed. Women in the V4 countries used flexible working time much less frequently than women in the EU countries.

Keywords: professional inactivity, return to the labour market, situation of women on the labour market, Visegrad Group.

JEL: J13, J21, J22.