

Raport o sytuacji zawodowej polskich kobiet.

PRAWO  MAM
dla



Misją fundacji jest wspieranie i rozwój kobiet, po to by były przedsiębiorcze, niezależne i wspólnie budowały silne społeczeństwo.

Jak to robimy?

- Zwiększamy liczbę mam powracających do aktywności zawodowej z wyboru.
- Poprzez edukacyjne aktywności ułatwiamy mamom powrót do pracy.
- Zwiększamy efektywność zatrudniania i utrzymania kobiet w pracy pomagając pracodawcom tworzyć miejsca pracy przyjazne matkom i rodzinom.

W związku z powyższym fundacja Prawo dla Mam przygotowała raport na temat sytuacji polskich kobiet na rynku pracy.

Analiza polskiego rynku pracy pomaga nam dostrzec istotne różnice jakie występują w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Obrazują to wskaźniki utrzymujące się od lat dotyczące aktywności zawodowej kobiet, ich zatrudnienia, bezrobocia czy braku równości w zarobkach oraz ich niewielka obecność na wyższych stanowiskach. Sprawowana przez kobiety podwójna rola społeczna pracownika-matki jest podstawową barierą w osiągnięci równości na rynku pracy.



Aktywność zawodowa według płci w latach 2013 - 2017

Aktywność zawodowa	2013		2014		2015		2016		2017	
	K*	M**	K	M	K	M	K	M	K	M
Pracujący	57,6	72,1	59,4	73,6	60,9	74,7	62,2	76,4	63,6	78,2
Bezrobotni	11,1	9,7	9,6	8,5	7,7	7,3	6,2	6,1	4,9	4,9

*K - kobiety w %, **M - mężczyźni w %

Do scharakteryzowania tej różnicy wzięto pod uwagę dane statystyczne przypadające na lata 2013 - 2017.

Powyższe wyniki przedstawiają dysproporcje w zachowaniu aktywności zawodowej przez obie płcie. Mimo iż różnica między kobietami i mężczyznami bezrobotnymi nie jest bardzo duża - maksymalna różnica wystąpiła w roku 2013 wynosząc 1,4 punktu procentowego, tak rozbieżność między aktywnymi zawodowo osobami jest znacząca, gdzie kobiety zajmują drugie miejsce.

Wśród biernych zawodowo osób, czyli nieszukających pracy przypadających na ostatni kwartał 2017 roku kobiety stanowiły aż 61,9% ogółu, z czego mężczyźni to zaledwie 38,1% ogółu. Według tych osób główną przyczyną, która spowodowała ich bierność były obowiązki rodzinne (prowadzenie domu) - opowiedziało się za tym 31,5% osób - 9,2% ogółu mężczyzn i 48,9% kobiet. Mimo, iż urlop rodzicielski jest docelowo dla obojga rodziców, panowie korzystają z tego przywileju nieczęsto.

Współczesny rynek pracy zmienia nastawienie do pracy i samego pracownika, dzięki temu sytuacja kobiet zmienia się na lepsze. Człowiek traktuje pozycję na rynku pracy bardzo poważnie, świadczy ona o jego statusie w strukturze społecznej. Kobiety na swojej drodze zawodowej wciąż konfrontują się z barierami osadzonymi na stereotypach, które w dalszej części pracy będą omówione szczegółowo. Aby zatrzymać negatywne trendy wobec pracy zawodowej kobiet należy rozpoznać przeszkody i pozytywne uwarunkowania, które mają wpływ na obecność kobiet na rynku pracy.

¹ Aktywność Ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2017 r. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s.



Kilka statystyk:

1. z porównania "Kobiety i mężczyźni na rynku pracy" GUS z 2018 roku wynika, że 16,5 % kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin ze względu na opiekę nad dzieckiem lub innymi osobami, oraz że drugą po emeryturze, najczęstszą przyczyną bierności zawodowej kobiet są obowiązki rodzinne oraz przyjęte stereotypy postrzegani roli kobiety.
2. ze statystyki "Praca a obowiązki rodzinne" GUS z 2018 roku dotyczącego sytuacji osób pracujących, które są też związane obowiązkami rodzinnymi wynika, że 68,4 % kobiet pracujących nie miało większych trudności z łączeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi (czyli 32,6% miało takie problemy), przy czym "48% kobiet w Polsce nie pracuje zawodowo" Natalia Waloch, s. 20 w: magazyn Praca "Wysokie obcasy", Grudzień 2018, Wydanie specjalne:

Znajduje się tu też informacja o wpływie 500+ na sytuację na rynku pracy: okazało się, że w zdecydowanej większości przypadków świadczenie 500+ nie miało bezpośredniego wpływu na działania podejmowane przez respondentów na rynku pracy. Spośród 5 mln 933 tys. osób w wieku 18 - 64 lata, będących członkami gospodarstw domowych, które obecnie otrzymują lub w przeszłości otrzymywały to świadczenie, 95,1% osób (tj. 5 mln 641 tys.) nie podjęło żadnych działań w celu zmiany swojej sytuacji na rynku pracy, będących efektem otrzymywania tego świadczenia:
3. W ostatnim kwartale 2017 roku, zgodnie ze statystykami GUS oraz raportem "Wysokich obcasów" z października 2018 roku, aktywność zawodowa kobiet w wieku 25-34 spadła do 74,2 % osiagając najniższy wynik od 2003 roku:

4. Raport płacowy HAYS 2018. Trendy na rynku pracy: **16% tyle wynosiła w 2017 roku tzw. luka płacowa, czyli różnica między zarobkami kobiet i mężczyzn:**
5. Nationale Nederlanden "Dojrzałość finansowa Polaków" 2018: **45% Polek twierdzi, że trudno im oszczędzać, bo codzienne wydatki pochłaniają całe ich dochody:**
6. Badanie "Woman Power", IQS i Ringier Axel Springer, Kobiety w Polsce 2018":
 - dla 84% kobiet ważne jest, żeby zachować swoją niezależność w związku. Chcą mieć poczucie bezpieczeństwa również poza mężczyzną i mieć swój świat. 77% uważa, że warto być niezależną finansowo,
 - „Dużym zaskoczeniem był dla nas fakt, że aż 49 proc. kobiet w Polsce nie pracuje zawodowo, a 44 proc. kobiet ma miesięczne dochody w wysokości 2000 zł. lub niższe, choć znaczna większość – bo 77 proc. – twierdzi, że kobieta powinna być niezależna finansowo od innych.” ,
 - w badaniu wyodrębniono 5 segmentów współczesnych Polek: **Ogarniaczki Rzeczywistości** co 5 Polka, **Bokserki Losu** co 5 Polka, **Dziarskie Dziewuchy** 18%, **Domowe Królowe** co 5 Polka i **E-Księżniczki** co 5 Polka

Film o tym badaniu:

Informacja o badaniu:

7. Raport " Czy Polki zarabiają wystarczająco dużo, by samodzielnie utrzymać rodzinę?" Kobietaipieniadze.pl z 01.12.2017 r.:
 - wyniki pokazują, że kobiety mające rodzinę nie mogą się czuć bezpiecznie z zarobkami, które obecnie osiągają,
 - 58% kobiet przyznaje, że nie poradziłyby sobie finansowo z samodzielnym utrzymaniem rodziny w razie nagłej utraty dochodu przez męża lub partnera, jego odejścia lub śmierci,
 - 28,5% badanych kobiet może się pochwalić przychodami na poziomie 2-3 tys. zł.:

Kobiety w Polsce zarabiają średnio o 700 zł mniej od mężczyzn, informuje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W niektórych sektorach różnice w pensjach są bardzo widoczne.

8. Wsparcie dla kobiet na 3 poziomach:



Jak wynika z obserwacji sytuacja kobiet na rynku jest zdecydowanie gorsza niż mężczyzn. Dowodem na to, iż kobietom jest zdecydowanie trudniej znaleźć pracę, odpowiednie zatrudnienie zgodne ze swoimi, często bardzo wysokimi, kwalifikacjami oraz kompetencjami i ambicjami. Kobiety postrzegane są jako pracownicy „gorszej kategorii”, są w opinii pracodawców mniej elastyczne, ciężko im pogodzić dwie role- pracownika i żony (matki). Otrzymują mniejsze wynagrodzenie za pracę równej wartości, napotykają na problemy tzw. szklanego sufitu. Jak wynika z danych statystycznych bezrobocie kobiet jest wyższe niż mężczyzn. Po urodzeniu dziecka i po urlopach macierzyńskich naprawdę trudno jest im odnaleźć się na rynku zawodowym. Polskie prawo poprzez ustawę zabrania form dyskryminowania wszystkich pracowników, jednak w wypadku grupy zawodowej – kobiety, przejawy dyskryminacji są stosowane niestety zbyt często, czasami bardzo jawnie, bez świadomości ponoszenia konsekwencji. Obecnie już do historii odeszły czasy, że kobiety tylko wychowują dzieci oraz zajmują się domem. Jednak przekonanie w istnienie zawodów „męskich” i „kobiecych” rośnie, co daje moc przejawom dyskryminacji i panującym stereotypom na temat postrzegania kobiet.

Przynależność Państwa Polskiego do Unii Europejskiej zobowiązuje do ujednoczenia praw państwowych z dyrektywami unijnymi. Na czele obrońcy przestrzegania przepisów oraz ich interpretacji z karesu prawa pracy w Polsce stoi Państwowa Inspekcja Pracy oraz urzędy statystyczne, które prowadząc badania monitorują sytuację społeczeństwa. Wiele organizacji pozarządowych również angażuje się w sprawowanie funkcji kontrolnej sytuacji w kraju. Pomaga edukować społeczeństwo, służy im konsultacjami prawnymi czy pomaga w interwencjach, które mają na celu walkę z dyskryminacją. Jednak nawet konstytucyjny obowiązek zachowania równości społecznej nie mobilizuje części obywateli do przestrzegania uregulowań.

Przeciwdziałanie opisanym w powyższym rozdziale zjawiskom, czyli stereotypom, dyskryminacji czy uprzedzeniom, wymaga pracy przede wszystkim nad samym sobą (swoimi przekonaniem oraz poglądom) jak również pracy społecznej.



Fundamentalnym działaniem stanowiący poważny krok w sferze dyskryminacji jest edukacja antydyskryminacyjna. Edukacja antydyskryminacyjna jest szeregiem działań mających na celu podnoszenie świadomości ludzi oraz wpływanie na ich postawy dzięki którym osiągną równość, a dyskryminacja zwalczana. Co ważne, jej założeniem jest przeciwdziałanie zjawisku przez całe społeczeństwo, nie tylko przez dotknięte przez nie osoby. Jest ona dążeniem do zapewnienia godności, wolności i równości oraz poszanowania różnorodności.

Wiele kobiet rezygnuje z własnej kariery, poświęcają się najczęściej dla rodziny, dla dzieci, rzadko próbując pogodzić te dwie rzeczy. Zawsze jednak można zmienić organizację czasu pracy na przykład wykonywać część pracy w domu, podzielić etat z innym współpracownikami bądź w przypadku prowadzenia własnej działalności mieć elastyczne godziny pracy i samodzielnie ustalać sobie grafik zajęć. W większych miastach i korporacjach praktyki prorodzinne sprowadzają się nawet do powstawania na terenie zakładu pracy żłobka czy przedszkola. Promowanie otwartej polityki personalnej wpływa na zwiększenie ilości kobiet i ich szans w rozwoju kariery. Istotną kwestią jest również docenianie kobiet jako rzetelnych pracowników. Dostrzeganie ich potencjału i wykształcenia, które jest niejednokrotnie wyższe niż u mężczyzn. Stąd należy dostrzec, że pomimo tego, iż kobieta posiada znacznie inne cechy osobowościowe niż mężczyzna to jest bardziej wartościowym pracownikiem.


Istotne jest aby zniwelować stereotypowe wizerunki kobiet, promować kobietę - matkę jako wartościowego pracownika i wspierać kampanie na rzecz elastycznych form zatrudnienia i doceniać pracodawców przyjmujących kobiety po urlopie macierzyńskim i wychowawczym do pracy na te samo stanowisko, a nie degradując je do niższego szczebla.



Kinga Lalowicz

Prawnik, Prezes Fundacji Prawo dla Mam, podwójna Mama

Podnoszę świadomość prawną przedsiębiorców poprzez szkolenia oraz porady indywidualne. Wspieram biznesy, rozjaśniam zawiłości w prawie. Moich klientów prowadzę za rękę, by ominęli wszelkie przeszkody prawne i bezpiecznie dotarli do czystej satysfakcji z prowadzenia własnego biznesu.

PRAWO  **MAM**
dla

Jeśli masz pytania, chcesz porozmawiać na tematy prawne z innymi kobietami, zapraszamy do nas:

www.prawodlamam.pl

www.facebook.com/prawodlamam

www.instagram.pl/prawodlamam

<https://www.linkedin.com/company/prawodlamam>