





*Irena Wóycicka*

*sekretarz stanu w Kancelarii  
Prezydenta RP*

## KARIERA ~~ALBO~~ I RODZINA

W debacie publicznej dotyczącej rynku pracy często nawołuje się do większej liberalizacji polityki, a w szczególności do: obniżania kosztów pracy i zwiększenia elastyczności zatrudniania. Ma to pomóc w budowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw, a tym samym – w polepszeniu sytuacji pracowników. Ale czy na pewno jest tak, że większa konkurencyjność i dynamiczniejszy wzrost gospodarczy zasadniczo poprawia dobrostan pracobiorców? Spójrzmy na udział płac w Produkcie Krajowym Brutto Polski. W gruncie rzeczy utrzymuje się on na mniej więcej tym samym poziomie od czasów transformacji ustrojowej – wg danych Komisji Europejskiej w 2012 r. wyniósł on 46%, wobec średniej unijnej na poziomie 58%. Udział ten pozostaje bez większych zmian, pomimo dynamicznego rozwoju gospodarczego i, co jeszcze bardziej znaczące, kolosalnego wzrostu poziomu wykształcenia Polaków w ciągu ostatnich 25 lat. Tak więc wzrost jakości kapitału ludzkiego nie przełożył się na poziom jego wynagradzania.

*Inwestujemy w wykształcenie ludzi – i to jest bardzo chwalebne. Mniej chwalebne jest to, że ten potencjał marnujemy. Inwestycja ta nie zwraca się ani w poziomie zarobków pracowników, ani w wydajności pracy.*

Jakie są tego przyczyny? Jedna z hipotez mówi, że polska gospodarka nie jest w stanie zaoferować dobrych miejsc pracy. Takich miejsc pracy, które są adekwatne do wykształcenia Polaków. Tezę tę w pewien sposób wspierają opinie międzynarodowych koncernów, które ulokowały w naszym kraju centra obsługi czy centra usług wspólnych i nadal chcą taką działalność u nas rozwijać. Dlaczego? „Macie w Polsce dobrze, a nawet bardzo dobrze wykształconych i pracowitych ludzi, a ich praca kosztuje nas bardzo mało. To nam się po prostu opłaca” – odpowiadają menadżerowie tych firm. Ale czy praca np. w call center naprawdę wymaga wyższego wykształcenia? Inwestujemy w wykształcenie ludzi – i to jest bardzo chwalebne. Mniej chwalebne jest to, że ten potencjał marnujemy. Tzn. ta inwestycja nie zwraca się ani w poziomie zarobków pracowników, ani prawdopodobnie nie zwraca się w wydajności pracy. Krzywa jej wzrostu w Polsce wypłaszcza się. Nie rośnie już tak dynamicznie jak na początku okresu transformacji, kiedy wyzwaliśmy „proste” rezerwy rozwoju.

Ogólnie rzecz ujmując, polska gospodarka wciąż jest nastawiona na specyficzny typ konkurencyjności, polegającej głównie na wykorzystywaniu tanich zasobów pracy. Niestety, wydaje się, że ta droga prowadzi donikąd – zawsze może pojawić się kraj, gospodarka, która będzie w stanie zrobić coś taniej niż my. Taki typ konkurowania marnuje nasz kapitał ludzki. Ma on też swoje znaczące ograniczenia

– po dotarciu do pewnego poziomu, do którego nasz kraj wyraźnie się zbliża, dalszy rozwój gospodarczy zostaje bardzo spowolniony, o ile nie całkowicie wyhamowany. Oczywiście koszty pracy są czynnikiem wpływającym na konkurencyjność, ale nie powinny być one główną czy jedyną jej determinantą. W tym kontekście tak często postulowana przez pracodawców potrzeba dostosowania zasobów pracy (kapitału ludzkiego) do ich potrzeb może petryfikować istniejący obecnie model konkurencyjności i tym samym stać się nie lekarstwem, a przekleństwem dla polskiej gospodarki, a tym samym dla polskich pracowników.

Innym wyzwaniem, z którym musimy się zmierzyć jest demografia. W Polsce mamy niski poziom dzietności. Długofalowe utrzymanie się tego trendu może prowadzić do nieodwracalnych zmian w strukturze ludności naszego kraju (starzenie się społeczeństwa). Taki stan z pewnością odbije się na „wydolności” naszej gospodarki, poziomie jakości życia (zwłaszcza w coraz większej grupie starszych ludzi). Nie bez wpływu na taki stan rzeczy pozostaje sytuacja Polaków (a głównie Polek) na rynku pracy. Przez wieki żyliśmy w świecie, w którym był bardzo wyraźny podział ról społecznych i czasu przeznaczanego

*Postulowana przez pracodawców potrzeba dostosowania zasobów pracy do ich potrzeb może petryfikować istniejący obecnie model konkurencyjności, oparty o niskie koszty wytwarzania i tym samym stać się nie lekarstwem, a przekleństwem dla polskiej gospodarki i polskich pracowników.*

na pełnienie każdej z nich. Było albo rodzicielstwo i opieka rodzinna, albo praca. Postrzegaliśmy to – a wydaje się, że częściowo nadal tkwimy w takim sposobie myślenia – jako obszary rozłączne, wzajemnie wykluczające się: praca zagraża podejmowaniu decyzji rodzicielskich, a posiadanie dzieci ogranicza (bądź wyklucza) naszą aktywność zawodową. Taki światopogląd przez lata determinował bardzo niską, w zasadzie marginalną aktywność zawodową kobiet. Ale rzeczywistość się zmieniła, kobiety weszły na rynek pracy w Polsce i innych byłych krajach socjalistycznych wcześniej, biorąc pod uwagę etap rozwoju społeczno-gospodarczego, niż w krajach zachodnich (m.in. ze względu na przyjęty model rozwoju, oparty na konkurencyjności kosztami). W tej chwili kobiety nie tylko są obecne na rynku pracy, ale pod wieloma względami zaczynają na tym rynku dominować! O pozycji kobiet na rynku pracy decydują nie tylko indywidualne wybory ekonomiczne (dochody z dwóch źródeł dają większą stabilność), ale również fakt, że kobiety są generalnie lepiej wykształcone od mężczyzn i mają rosnące aspiracje zawodowe. Aspiracje, których, w połączeniu z chęcią posiadania dzieci, niestety nie są w stanie realizować.

Dane pokazują jednak, że w krajach rozwiniętych wysoka aktywność zawodowa kobiet łączy się z relatywnie wysoką dzietnością i odwrotnie, niska aktywność zawodowa kobiet jest połączona z niską dzietnością. A więc mamy kompletne odwrócenie przedstawionego wyżej paradygmatu! Kobietom potrzebne jest bezpieczeństwo na rynku pracy i bezpieczeństwo socjalne, potrzebna jest perspektywa

*Przez wieki żyliśmy w świecie, w którym był bardzo wyraźny podział: albo rodzicielstwo i opieka rodzinna, albo praca. Dziś mamy odwrócenie tego paradygmatu – w krajach rozwiniętych wysoka aktywność zawodowa kobiet łączy się z relatywnie wysoką dzietnością i odwrotnie.*

szans realizowania się w pracy, właśnie po to, by podjąć decyzję o urodzeniu pierwszego czy kolejnego dziecka. Związki pomiędzy tymi dwoma dziedzinami życia radykalnie się zmieniły. Nasza refleksja na temat kształtu rynku pracy powinna brać to pod uwagę.

Niestety, rzeczywistość pokazuje, że wciąż nie nadążamy za zmieniającymi się realiami. Sposób, w jaki funkcjonuje polski rynek pracy, bardzo ogranicza szanse kobiet z dziećmi na znalezienie stabilnej pracy. Dlaczego tak się dzieje? Paradoksalnie, m.in. dlatego, że Polska jest krajem ludzi niezwykle pracowitych. Prezydent Niemiec Joachim Gauck, komentując dane

OECD dotyczące czasu pracy w poszczególnych krajach, złożył z tego powodu gratulacje prezydentowi Komorowskiemu. Polacy byli rzecz jasna w czołówce tego zestawienia. Okazuje się, że przeciętnie tygodniowo pracujemy bardzo wiele godzin, znacznie więcej niż mieszkańcy krajów bardziej od nas rozwiniętych.

Potwierdzają to inne badania – prawie wszyscy mężczyźni-ojcowie pracują ponad 40 godzin tygodniowo, czyli ponad przyjętą kodeksem pracy normę. Co więcej, w takim samym wymiarze pracuje 90% kobiet-matek, kiedy dziecko przekroczy pierwszy rok życia. Tym samym ogranicza się możliwość zajęcia się czymkolwiek innym, a zwłaszcza organizacją życia rodzinnego.

Sytuację pogarsza jeszcze sztywność organizacji czasu pracy w Polsce. Dużo mówi się i robi, by uelastyczyć kodeks pracy. Ale owa elastyczność może być postrzegana z dwóch odmiennych perspektyw: pracodawcy i pracownika. Okazuje się,

*Polki pracują w warunkach organizacji czasu pracy, które dostosowane są do ról męskich: osoby, która rano wychodzi z domu, a po powrocie nie musi się specjalnie troszczyć o inne rzeczy. Jeżeli chcemy zachować perspektywę rozwoju społecznego i poprawy jakości życia, to rynek pracy musi się sfeminizować.*

że o ile z punktu widzenia pracodawców elastyczność się zwiększa, o tyle jeśli pytamy o nią pracowników, to dowiadujemy się, że zmiany, choć odzwierciedlone w statystyce, są na tyle powolne, że nieodczuwalne. Polska należy do 5 krajów Unii Europejskiej (głównie nowych członków Wspólnoty), które mają wyjątkową sztywność rynku pracy z perspektywy „work-life balance” i równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a życiem zawodowym. Około 90% polskich pracowników przyznaje, że nie ma możliwości dostosowania swojego czasu pracy do potrzeb rodzinnych. Oczywiście można domniemywać, że znaczenie ma tu kwestia percepcji, świadomości. Niemniej, na tle innych krajów różnica jest ogromna. Taka sytuacja jest pokłosiem

opisywanego wcześniej modelu organizacji polskich przedsiębiorstw i ich – jak na konkurencję – tanią, elastyczną (w kategoriach przedsiębiorstw) siłą roboczą. Z perspektywy pracownika brak elastyczności to czynnik determinujący życiowe wybory: w sposób istotny zmniejsza szanse na aktywność zawodową kobiet, zmniejsza poziom dzietności w naszym kraju (jak wskazywano wyżej, praca daje dzieci) i uniemożliwia wykorzystanie dużego potencjału, jaki zgromadził polski „kapitał ludzki”, w tym w dużej mierze jego żeńska część.

W kontekście społeczno-gospodarczych trendów, w długofalowej perspektywie na rynku pracy potrzebne są zmiany. Z punktu widzenia polityki rodzinnej, potrzebna jest przede wszystkim feminizacja rynku pracy. Polki co prawda pracują, ale pracują w warunkach organizacji czasu pracy, które dostosowane są do ról męskich: osoby, która rano wychodzi z domu, a po powrocie nie musi się troszczyć o dzieci, o przedszkole, o zakupy, o obiady (choć i w tym podziale ról następuje powolna zmiana). Jeżeli chcemy zachować równowagę demograficzną, jeżeli chcemy też zachować perspektywę rozwoju społecznego i poprawy jakości życia, to rynek pracy – zresztą nie tylko w Polsce – musi się sfeminizować. Musi dostosować się do życia i potrzeb pracujących kobiet. Dlatego, że 60% kobiet-matek wychowujących dzieci jest aktywnych zawodowo. Powinniśmy zrobić co w naszej mocy, by tych kobiet było jeszcze więcej.

#### O AUTORCE:

Irena Wóycicka jest absolwentką ekonomii na Uniwersytecie Warszawskim. W czasach PRL działaczka opozycji demokratycznej. W latach 1991–1994 była wiceministrem pracy i polityki socjalnej. Od 1997 pracowała w Instytucie Badań nad Gospodarką Rynkową, gdzie kierowała obszarem badań społecznych. W latach 1998–2001 doradzała ministrowi pracy i zasiadała w Radzie Nadzorczej ZUS. W październiku 2010 roku powołana na stanowisko podsekretarza stanu ds. społecznych w Kancelarii Prezydenta RP, a z dniem 5 września 2013 r. na stanowisko sekretarza stanu w Kancelarii Prezydenta RP.