

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 21, listopad 2025 11:28

Alicja Cisowska

Odsłony: 855

---

Kobiety planujące ciążę lub będące w ciąży wciąż borykają się z ukrytą dyskryminacją na rynku pracy. Wiele z nich doświadcza ograniczeń w awansach, trudności w zatrudnieniu, a także niższych wynagrodzeń lub braku równych szans po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Co trzeci Polak zna przypadki kobiet, które były dyskryminowane z powodu macierzyństwa, a co piąty wie o zwolnieniach związanych z ciążą.

Sytuacja kobiet nie poprawiła się po wdrożeniu w Polsce unijnej dyrektywy work–life balance, która wprowadziła do polskiego prawa urlop opiekuńczy i wydłużyła urlopy rodzicielskie. Po drugiej stronie problemu są przedsiębiorcy, zwłaszcza mali, którzy nie mogą liczyć na rekompensaty za utrzymywanie stanowiska kobiety w ciąży lub wychowującej dziecko. Tymczasem kobiety w wieku rozrodczym coraz rzadziej podejmują decyzję o macierzyństwie. Współczynnik dzietności jest w Polsce o połowę niższy od minimum zapewniającego zastępowalność pokoleń.

Z raportu „Rodzicielstwo w pracy”, opracowanego na zlecenie LiveCareer.pl, wynika, że 30 proc. badanych zna kobietę, która doświadczyła dyskryminacji w pracy z powodu bycia matką małych dzieci. W tym pytaniu odpowiedź twierdzącą najczęściej wskazywali młodzi dorośli, czyli osoby w wieku 18–25 lat (44 proc.). Co więcej, ponad 21 proc. Polaków zna kobietę, która została zwolniona z pracy z powodu bycia w ciąży. Niepokojącym trendem jest to, że im młodszy respondenci, tym częściej obserwują takie zjawisko – takiej odpowiedzi udzieliło 9 proc. ankietowanych w wieku co najmniej 59 lat oraz 37 proc. osób od 18. do 25. roku życia. Z danych opublikowanych na stronie Unii Europejskiej wynika, że we wszystkich krajach Wspólnoty w pracy czuje się dyskryminowanych 5,23 mln kobiet.

W maju 2023 roku na szczeblu unijnym została przyjęta tzw. dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Chodzi w niej o wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Termin na jej implementację do prawa krajowego mija 7 czerwca 2026 roku.

Wcześniej, w 2019 roku Parlament Europejski przyjął przepisy ułatwiające godzenie pracy i życia prywatnego oraz wzmacniające prawa rodziców i opiekunów – tzw. dyrektywę work–life balance. Jej wdrożenie w 2023 roku do polskiego systemu prawnego przyniosło zmiany takie jak wprowadzenie urlopu opiekuńczego. Każdemu pracownikowi przysługuje dodatkowe pięć dni urlopu na opiekę nad członkiem bliskiej rodziny. Kodeks pracy zabrania też nakładania godzin nadliczbowych bez zgody pracownika, który jest rodzicem dziecka do ośmiu lat. Takiego rodzica nie można też zatrudniać w porze nocnej i w systemie przerywanego czasu pracy oraz oddelegować poza stałe miejsce pracy. Dyrektywa work–life balance w 2023 roku wydłużyła urlop rodzicielski do 41 tygodni w przypadku jednego dziecka, 43 tygodni w przypadku dwójki lub więcej dzieci oraz od 65 (jedno dziecko) do 67 tygodni (dwoje i więcej dzieci) w przypadku urodzenia dziecka niepełnosprawnego. Każdemu z rodziców przysługuje prawo do dziewięciu tygodni urlopu rodzicielskiego i nie mogą go oni przenieść na drugiego rodzica.

W ślad za tymi zmianami w prawach osób będących rodzicami małych dzieci nie poszły jednak zachęty czy rekompensaty dla pracodawców, którzy ich zatrudniają. W praktyce więc perspektywa, zwłaszcza mniejszych firm, wciąż sprowadza się do sytuacji, w której muszą oni utrzymywać stanowisko dla osoby, która przez wiele miesięcy nie świadczy dla nich pracy.

Tymczasem, jak wynika z danych Głównego Urzędu Statystycznego, od lat systematycznie spada w Polsce współczynnik dzietności, wyrażany w liczbie dzieci na kobietę. W 2017 roku wynosił on 1,45, w 2023 – 1,16, a w 2024 roku – 1,11. Z opracowania opublikowanego przez Birth Gauge wynika, że w tym

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 21, listopad 2025 11:28

Alicja Cisowska

Odsłony: 855

---

roku czeka nas kolejny spadek i wyniesie on 1,01, podczas gdy współczynnik dzietności zapewniający zastępowalność pokoleń wynosi 2,1. Aż 68 proc. respondentów przytaczanego wcześniej badania LiveCareer.pl w wieku od 18 do 25 lat jest gotowych odłożyć posiadanie dzieci z uwagi na swoje ambicje zawodowe.

W szczególnie złym położeniu są kobiety prowadzące mikroprzedsiębiorstwa na zasadzie jednoosobowej działalności gospodarczej. Zdarza się m.in., że Zakład Ubezpieczeń Społecznych wstrzymuje prawa do świadczenia macierzyńskiego z uwagi na krótki okres prowadzenia działalności gospodarczej przed zajściem w ciążę. ZUS interpretuje to jako prowadzenie fikcyjnej działalności tylko w celu uzyskania świadczeń, w szczególności jeśli deklarowana podstawa wymiaru składek, decydująca o wysokości świadczenia, jest maksymalna lub do niej zbliżona.

*Źródło: Newseria*