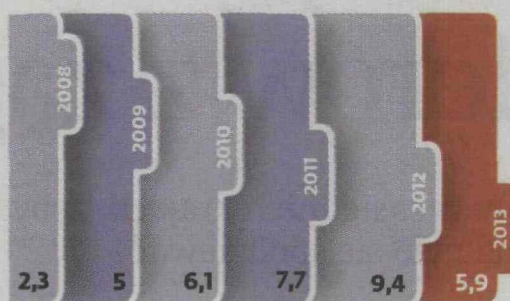


# Kobiety stają przed wyborem: albo dziecko, albo etat

**Bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka**



Źródło: MPiPS. Dane na koniec grudnia RM



BEZROBOTNE KOBIECY Z PRAWEM DO ZASIŁKU, KTÓRE NIE PODJĘŁY ZATRUDNIENIA PO URODZENIU DZIECKA (tys.)

**Powrót na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka jest coraz trudniejszy. Przybywa kobiet, które trafiają do rejestru bezrobotnych**

**Janusz K. Kowalski**  
janusz.kowalski4@infor.pl

Z roku na rok zwiększa się liczba kobiet, które nie mogą znaleźć pracy po urodzeniu dziecka. W końcu 2013 r. w rejestrach bezrobotnych było ich ponad 239 tys. – wynika z danych resortu gospodarki. To o ponad 12,8 tys. więcej niż w tym samym okresie roku poprzedniego.

Jedną z głównych przyczyn są rozpowszechnione umowy na czas określony – w IV kw. ubiegłego roku miało je aż 27,2 proc. pracowników najemnych. Część pracodawców nie odnawia z kobietami takich kontraktów, bo ich zdaniem po urodzeniu dziecka są mniej dyspozycyjne. Matka

i małe dziecko to również większa liczba zwolnień lekarskich. Tradycyjnie biorą je w Polsce raczej kobiety, a nie mężczyźni. Gdy pracodawca ma do wyboru przy rekrutacji dwie osoby o podobnych kwalifikacjach, ale różnej płci, wybiera mężczyznę.

– Wzrost liczby kobiet, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia i znalazły się wśród zarejestrowanych bezrobotnych, wynikał także z ubiegłorocznego spowolnienia gospodarczego – ocenia dr Wiktor Wojciechowski, główny ekonomista Plus Banku. Eksperti zwracają też uwagę na to, że część kobiet, które zdecydowały się na macierzyństwo, sama rezygnuje z pracy. Przyczyną jest np. niechęć do umieszczenia dziecka w żłobku. Inne rezygnują z pracy, bo z kolei nie mogą znaleźć miejsc w żłobku, a na nianie je nie stać – uważa Irena Lebedzińska, wicedyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu.

Jest też pewna grupa, która obawia się, że nie poradzi sobie z łączeniem obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Niewiele jest firm, które proponują

elastyczne godziny pracy, pracę w domu czy w niepełnym wymiarze.

Jak przypomina **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**, przepisy ustanawiają ogólny zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży lub po urodzeniu dziecka. – Co do zasady, dotyczy to także zmiany warunków zatrudnienia. Wyjątkami od tej reguły jest wystąpienie przyczyn, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy (dyscyplinarka) oraz likwidacja pracodawcy lub ogłoszenie jego upadłości. Wtedy rozwiązać umowę można – mówi Ruszczyk. – Trzeba jednak pamiętać, że czas trwania i zakres ochrony zależą też od rodzaju zawartej umowy o pracę. Najpełniejsza przysługuje osobie zatrudnionej na czas nieokreślony – dodaje. Rozciąga się ona na cały okres trwania ciąży, urlopu macierzyńskiego podstawowego (20–37 tygodni) oraz dodatkowego (6–8 tygodni), a także urlopu rodzicielskiego (26 tygodni) i wychowawczego (3 lata).