



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.271.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
**Marszałek Sejmu**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 3071 Pana Posła Daniela Milewskiego „w sprawie wspierania aktywności zawodowej kobiet”, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce stale rośnie. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku od 15 do 64 lat wyniósł w 2024 r. 69,4%, niewiele ustępując średniej dla UE (70,7%). W skali roku wskaźnik ten wzrósł o 0,5 punktu procentowego.

Zwiększa się również zatrudnienie kobiet. Wskaźnik zatrudnienia wyrażający stosunek liczby kobiet pracujących do ogółu kobiet w kategorii wiekowej 15-64 lata wyniósł w 2024 r. 67,2%, co stanowiło odsetek wyższy niż średnia unijna (66,2%). Wskaźnik zatrudnienia w skali roku wzrósł o 0,3 punktu procentowego.

Zarówno współczynnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia są niższe dla kobiet niż mężczyzn. Należy jednak podkreślić, że sytuacja ta dotyczy również innych krajów Unii Europejskiej. W 2024 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce wynosił 67,2%, zaś dla mężczyzn 77,8%. W UE oba wskaźniki były niższe niż w Polsce, sięgając odpowiednio 66,2% i 75,4%.

Trend wzrostu poziomu aktywności zawodowej kobiet jest silniejszy w Polsce niż ogółem w UE. Polki w wieku największej aktywności zawodowej (25-49 lat) są wyraźnie częściej aktywne zawodowo niż Europejki (84,9% vs 82,5% w IV kwartale 2024 r.). Niższe współczynniki niż w UE dotyczą kobiet młodszych (wynika to z wyższego odsetka osób uczących się oraz mniejszego rozpowszechnienia pracy na część etatu) oraz starszych<sup>1</sup>.

Zgodnie z wynikami przeprowadzonego przez GUS Badania aktywności ekonomicznej ludności w III kwartale 2024 r. 5943 tys. kobiet w wieku od 15 do 74 lat pozostawało biernych zawodowo (przy 4008 tys. biernych zawodowo mężczyzn). Badanie wskazuje, że przyczyny bierności zawodowej kobiet różnią się w zależności od wieku. W przypadku kobiet w wieku od 15 do 24 lat w ogromnej większości przypadków jej powodem jest nauka i uzupełnianie kwalifikacji. Wśród kobiet między 25 a 44 rokiem życia najczęstszym powodem bierności zawodowej są obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu. Z kolei dla kobiet w wieku od 45 do 54 lat głównym czynnikiem utrudniającym aktywność zawodową są choroby i niepełnosprawność oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, zaś dla kobiet w grupie powyżej 55 roku życia najważniejszym powodem bierności zawodowej jest emerytura<sup>2</sup>. O ile w przypadku bierności zawodowej

<sup>1</sup> Źródło: Eurostat

<sup>2</sup> Źródło: BAEL GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-3-kwartal-2024-r-4,56.html> [dostęp: 01.04.2025 r.].

spowodowanej nauką można zachęcać kobiety do pracy, w przypadku obowiązków rodzinnych zasadnicze znaczenie mają działania pozwalające im na powrót do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka, jak również skupiające się na wdrażaniu elastycznych form zatrudnienia, które ułatwiałyby godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Jednym z nowych rozwiązań wspierających rodziców małych dzieci, w tym matki, w podjęciu aktywności zawodowej i powrocie na rynek pracy jest ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka - „Aktywny rodzic” (Dz. U. z 2024 r. poz. 858). Ustawa, będąca elementem kompleksowej reformy systemu wspierania opieki nad dziećmi do lat 3, wprowadziła od 1 października 2024 r. trzy nowe świadczenia:

- „Aktywni rodzice w pracy”, kierowane do aktywnych zawodowo rodziców dziecka w wieku od 12 do 35 miesiąca życia. Ustawa definiuje aktywność zawodową, której poziom i rodzaj uprawniają do otrzymywania świadczenia. „Aktywni rodzice w pracy” przysługuje w wysokości 1500 zł miesięcznie przez okres 24 miesięcy od 12 do 35 miesiąca życia dziecka. W przypadku dzieci legitymujących się orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji, świadczenie przysługuje w podwyższonej wysokości 1900 zł miesięcznie.
- „Aktywnie w żłobku”, które zastąpiło dotychczas funkcjonujące i mniej korzystne dofinansowanie obniżenia opłaty za pobyt dziecka w żłobku, klubie dziecięcym lub u dziennego opiekuna, przysługuje w wysokości maksymalnie 400 zł miesięcznie, uregulowane w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi do lat 3. „Aktywnie w żłobku” kierowane jest do rodziców dzieci uczęszczających do żłobka, klubu dziecięcego albo dziennego opiekuna i przysługuje w wysokości do 1500 zł miesięcznie na dziecko lub do 1900 zł miesięcznie na dziecko z niepełnosprawnością, jednak nie przekraczającej wysokość opłaty, jaką rodzic ponosi za pobyt dziecka w instytucji opieki.
- „Aktywnie w domu”, które zastąpiło wcześniej funkcjonujący i mniej korzystny, gdyż nieprzysługujący na pierwsze dziecko, rodzinny kapitał opiekuńczy; przysługuje na każde dziecko w wieku od 12 do 35 miesiąca życia. Świadczenie jest wypłacane w wysokości 500 zł miesięcznie przez 24 miesiące. Jest to wsparcie kierowane do tych rodziców małych dzieci, którzy nie są uprawnieni lub nie decydują się na skorzystanie ze świadczenia „aktywni rodzice w pracy” lub „aktywnie w żłobku”.

Wprowadzone ustawą świadczenia zaczęły funkcjonować 1 października 2024 r. Według danych ZUS od 1 października 2024 r. do końca lutego 2025 r. z programu „Aktywny rodzic” przyznano łącznie świadczenia dla 538 506 dzieci, z czego:

- „Aktywnie w domu” na 92 598 dzieci,
- „Aktywni rodzice w pracy” na 94 047 dzieci,
- „Aktywnie w żłobku” na 191 845 dzieci,
- „Rodzinny kapitał opiekuńczy” na 160 016 dzieci.

Łączna kwota wypłat w ramach „Aktywnego rodzica” w okresie od października 2024 r. do końca lutego 2025 r. sięgnęła 2,1 mld zł, z czego 1,64 mld zł wypłacono w ramach trzech nowych świadczeń, a 454,9 mln zł na rodzinny kapitał opiekuńczy.

Jednym z widocznych już dziś rezultatów wprowadzenia ustawy „Aktywny rodzic” jest spadek przeciętnej opłaty rodziców w instytucjach opieki – żłobkach, klubach dziecięcych i u dziennych opiekunów z 999,93 zł w sierpniu 2024 r. do 97,27 zł w marcu 2025 r.

Następnym przykładem rozwiązań systemowych, które wspierają aktywizację zawodową kobiet, są działania realizowane przez służby zatrudnienia na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214). Kobiety, które zarejestrują się w powiatowym urzędzie pracy, mogą skorzystać z różnego rodzaju form wsparcia dostosowanych do ich sytuacji i potrzeb. Wśród nich wymienić należy:

- pomoc w znalezieniu pracy, przede wszystkim w formie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;
- pomoc w rozwoju zawodowym poprzez oferowane szkolenia i finansowanie studiów podyplomowych;
- pomoc w zdobyciu doświadczenia zawodowego poprzez oferowane staże czy przygotowanie zawodowe dorosłych;
- pomoc w podjęciu zatrudnienia subsydiowanego u pracodawcy przez skierowanie do pracy na refundowane stanowiska pracy;
- skierowanie do udziału w programie specjalnym w przypadku, gdy istnieje konieczność zastosowania pozaustawowych form wsparcia;
- pomoc finansową w podjęciu działalności gospodarczej, pozwalającą również na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa niezbędnego dla osoby zakładającej własną firmę.

Ustawa o promocji zatrudnienia zawiera również rozwiązania umożliwiające kobietom godzenie życia zawodowego z rodzinnym, takie jak:

- grant na pracę zdalną, mający wspomóc pracodawcę w tworzeniu miejsc pracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną oraz tworzeniu miejsc pracy dla bezrobotnych opiekunów osoby niepełnosprawnej;
- świadczenie aktywizacyjne, którego celem jest pomoc pracodawcy w zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną;
- refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, umożliwiającą zrefundowanie bezrobotnym części kosztów poniesionych w związku z opieką nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 lub osobą zależną.

Dodatkowo informuję, że na mocy przepisów podpisanej przez Prezydenta RP ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która zastąpi ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, kobiety zarejestrowane w urzędzie pracy będą mogły korzystać ze wszystkich form pomocy na zasadach ogólnych. Formy te będą obejmować m.in. pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe, szkolenia, pomoc w podjęciu pracy w ramach grantu na utworzenie stanowiska pracy zdalnej, udział w pakiecie aktywizacyjnym, staż, w tym w formie zdalnej lub w niższym wymiarze czasu, a także bon na zasiedlenie, świadczenie aktywizacyjne oraz refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną.

Ponadto, ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia poszerzono grupę klientów o osoby niezarejestrowane, w tym bierne zawodowo. Oznacza to, że kobiety, które z różnych przyczyn nie dokonają rejestracji w urzędzie pracy i znajdują się w grupie osób biernych zawodowo, będą mogły zostać objęte działaniami inicjowanymi przez urzędy pracy. Urzędy pracy będą mogły m.in.: identyfikować osoby bierne zawodowo, docierać do nich

z informacją o dostępnych formach wsparcia określonych w ustawie oraz motywować je do podjęcia aktywności zawodowej. Opisywane działania będą realizowane przez urzędy pracy samodzielnie lub we współpracy np. z podmiotami ekonomii społecznej, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej czy podmiotami systemu oświaty i uczelniami.

Do najnowszych inicjatyw MRPiPS we wskazanym przez Pana Posła zakresie należy powołanie w lutym 2024 r. Rady ds. Kobiet na Rynku Pracy, która ma za zadanie inicjować i wspierać działania na rzecz poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy oraz zapewniać równość kobiet i mężczyzn w sferze publicznej, zawodowej i prywatnej. Jako organ konsultacyjno-doradczy ministra właściwego do spraw pracy rada zajmuje się opiniowaniem działań podejmowanych w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet i ich powrotu na rynek pracy, inicjowaniem debat i kampanii społecznych przeciwdziałających stereotypowemu postrzeganiu ról społecznych kobiet i mężczyzn, a także inicjowaniem działań promujących równowagę między życiem rodzinnym i zawodowym, w tym zachęcanie ojców do korzystania z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. W skład Rady wchodzi osoby wyróżniające się wiedzą i doświadczeniem w kwestiach związanych z rynkiem pracy lub wyróżniające się działalnością na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Są to przedstawicielki i przedstawiciele organizacji pozarządowych, środowisk akademickich i związków zawodowych oraz organizacji pracodawców.

Do tej pory Rada obradowała nad wyzwaniem, które mają poprawić sytuację kobiet na rynku pracy. Zostały omówione m.in.: kwestie nierówności płacowej między kobietami i mężczyznami oraz rozwiązania, które mogłyby zmniejszyć lukę płacową. Ponadto poruszane były kwestie edukacji antydyskryminacyjnej, nierównego udziału kobiet i mężczyzn w opiece nad dziećmi oraz osobami starszymi, a także nadmiernemu obciążeniu kobiet w obowiązkach domowych. W ostatnim spotkaniu w marcu 2025 r. uczestniczyły przedstawicielki wszystkich służb mundurowych w Polsce, a zakończyło się ono podpisaniem wspólnej deklaracji wsparcia kobiet pracujących w służbach mundurowych.

Kolejnym rozwiązaniem wspierającym rodziców w powrocie na rynek pracy jest stworzenie dostępu terytorialnego do instytucji opieki nad najmłodszymi dziećmi. Narzędziem, za pomocą którego opieką instytucjonalną ma stać się szeroko dostępna jest Program Aktywny Maluch 2022-2029, pierwotnie znany jako Maluch+, ogłoszony na początku 2023 roku, z planem realizacji do 2029 roku. Ze środków europejskich dofinansowane są działania umożliwiające utworzenie ponad 100 tys. miejsc opieki w żłobkach, klubach dziecięcych i u dziennych opiekunów przez okres 36 miesięcy.

Według danych rejestrowych na dzień 28 lutego 2025 r. w ramach Programu wojewodowie podpisali umowy dot. utworzenia ok. 60 tys. miejsc opieki, co stanowi ok. 58% zakładanej wartości docelowej. Na najbliższe miesiące planowana jest kontrakcja pozostałych miejsc opieki. Miejsca te będą sukcesywnie powstawać do końca 2026 roku.

Uzupełnieniem Programu Aktywny Maluch 2022-2029 jest Program Aktywny Dzienny Opiekun w Gminie, skierowany do gmin, w których na dzień ogłoszenia Programu, tj. 23 grudnia 2024 roku, nie funkcjonowała i nie było planowane utworzenie żadnej instytucji opieki. Celem tego Programu jest zwiększenie dostępności usług opiekuńczych świadczonych przez dziennego opiekuna pod względem terytorialnym i finansowym w tych gminach. W ramach tego Programu 47 gmin uzyskało dofinansowanie na tworzenie i funkcjonowanie łącznie 291 miejsc opieki.

Pozytywny wpływ na wskaźnik zatrudnienia kobiet mają również działania aktywizacyjne realizowane przez sieć wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, koordynowanych przez

ministra właściwego do spraw pracy. W 2024 r. udział w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu rozpoczęło 132,5 tys. kobiet. Stanowiły one 55,9% wszystkich aktywizowanych bezrobotnych. Do najczęstszych form aktywizacji kobiet należały prace subsydiowane (prace interwencyjne, dotacje na podjęcie działalności gospodarczej, roboty publiczne) oraz staże, szkolenia i prace społecznie użyteczne.

Długoterminowe wspieranie aktywności zawodowej kobiet w Polsce wymaga dalszej eliminacji barier, promowania równych szans oraz tworzenia przyjaznego środowiska pracy. Kluczowe działania rządu w tym zakresie będą obejmować eliminację barier strukturalnych i systemowych, utrudniających kobietom wejście na rynek pracy i utrzymanie się na nim; prowadzenie polityki prorodzinnej, obejmującej rozwój i promowanie elastycznych form zatrudnienia (pracy zdalnej, elastycznych godzin pracy i pracy na niepełny etat); rozbudowę infrastruktury opieki poprzez zwiększanie dostępności żłobków, przedszkoli i innych form opieki nad dziećmi, aby umożliwić kobietom łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi; rozwijanie systemu opieki nad osobami starszymi, co odciąży kobiety często pełniące rolę opiekunów rodzinnych. Równoległe prowadzone będą działania na rzecz promowania równych szans w edukacji i zatrudnieniu, m.in. poprzez wprowadzanie programów edukacyjnych i szkoleń zawodowych, zachęcających kobiety do wyboru kariery w obszarach STEM (nauka, technologia, inżynieria, matematyka); dążenie do równości płac poprzez zwiększanie przejrzystości wynagrodzeń oraz wdrażanie środków mających na celu eliminację luki płacowej między płciami oraz wspieranie inicjatyw na rzecz równości płci w procesach awansów i rekrutacji.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/