

Dorota Grodzka*

Sytuacja na rynku pracy a decyzje prokreacyjne Polaków

Labour market and reproductive decisions in Poland: This article aims to identify the impact of labour market variables on fertility and family decision-making in Poland. The paper begins with a general overview of an effect of the increased labour market participation of women on family formation. The second section briefly examines the influence of access to the labour market, high unemployment, labour migration and lower quality jobs on the family. Next, the author discusses conditions for work and family reconciliation in Poland (working hours, flexible forms of employment, full or part-time work). The article concludes with a brief information on how Poles perceive potential obstacles to parenthood related to the labour market.

Słowa kluczowe: *dzielnosc, godzenie obowiazkow zawodowych i rodzinnych, Polska, rodzina, rynek pracy, zatrudnienie*

Keywords: *fertility, work and family reconciliation, Poland, family, labour market, employment*

* Specjalista ds. systemu gospodarczego w Biurze Analiz Sejmowych;
e-mail: dorota.grodzka@sejm.gov.pl.

Wstęp

Udany związek, rodzina i dzieci są jednymi z najważniejszych wartości w życiu Polaków, co ma swoje odzwierciedlenie w ich planach życiowych oraz wyobrażeniach dotyczących preferowanego kształtu i wielkości rodziny. Badania potwierdzają, że Polacy chcą mieć dzieci¹. W sondażach prze-

¹ Oprócz cytowanych sondaży CBOS potwierdzają to również wyniki badań zrealizowanych na przełomie 2010/2011 w ramach projektu „Generacje i Rodziny (GGS-PL)” poświęconych m.in. procesom tworzenia, rozwoju i rozpadu rodzin, a także społecznych ról kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym. Więcej na ten temat zob. M. Mynarska, *Kto planuje mieć dzieci w Polsce do 2015 roku?*, „Studia Demogra-

prowadzonych przez CBOS w latach 1996–2013 niemal wszyscy respondenci w wieku od 18 do 44 lat, a więc w okresie, kiedy planuje się i zakłada rodzinę, deklarowali chęć posiadania potomstwa. Wśród respondentów najwyższy odsetek osób deklarujących, że nie chcą mieć dzieci, wyniósł 5%. Niezależnie od roku, nieco ponad połowa chciałaby mieć dwoje dzieci, na troje wskazało od 17 do 23%, jedno dziecko chciało mieć od 9 do 12%. Ciekawe wnioski można wysnuć, porównując odpowiedzi respondentów w zakresie ich preferencji dotyczących liczby dzieci, które chcieliby mieć, a ich faktycznej sytuacji życiowej. Ujawnia się wtedy problem ograniczania liczby potomstwa w stosunku do planowanego².

Istnienie rozbieżności między planami prokreacyjnymi i deklarowaną liczbą dzieci w rodzinie a stanem faktycznym potwierdzają również badania „Eurobarometr Survey” z 2011 r.³ oraz Domu Badawczego Maison zlecone przez Warsaw Enterprise Institute w roku 2015⁴. Idealna wielkość rodziny dla większości Polaków to taka, w której jest dwoje dzieci. Ograniczanie planów dotyczących wielkości rodziny widać również wyraźnie, kiedy zestawimy deklarowane przez Polaków preferencje prokreacyjne ze współczynnikiem dzietności (TFR – *total fertility rate*), określającym liczbę urodzonych dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (15–49 lat). Rekordowo niskim, jeśli chodzi o współczynnik dzietności, był rok 2003, w którym osiągnął on najniższą jak dotąd wartość 1,222. Przełamanie tendencji spadkowej w kolejnym roku było czasowe, współczynnik dzietności w 2009 r. wyniósł ok. 1,4, a w 2013 r. zaledwie 1,29⁵. Przeciętna polska rodzina ma w rzeczywistości mniej dzieci niż zamierza. Sytuacja w Polsce jest zbieżna z wynikami badań przeprowadzonych w krajach rozwiniętych, gdzie znacznemu zmniejszeniu liczby urodzeń towarzyszyła tzw. *fertility gap*, czyli różnica między pożądaną a faktycznie posiadaną liczbą

ficzne” 2011, nr I(159), <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-03b83401-d612-4185-93df-8ca7a8891fd9> [dostęp: 29 stycznia 2016 r.].

² Komunikat z badań CBOS. *Wartości i normy*, BS/111/2013, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_111_13.PDF [dostęp: 28 stycznia 2016 r.].

³ Zob. M.R. Testa, *Family Sizes in Europe: Evidence from the 2011*, Eurobarometer Survey, http://www.oeaw.ac.at/vid/download/edrp_2_2012.pdf [dostęp: 29 stycznia 2016 r.].

⁴ *Badanie postaw i przekonań Polaków dotyczących posiadania dzieci i polityki pro rodzinnej*, Dom Badawczy Maison, Warsaw Enterprise Institute, Warszawa 2015, <http://wei.org.pl/files/manager/file-da993e2b58fe1ecd04481f4ef7552545.pdf> [dostęp: 5 lutego 2016 r.].

⁵ J. Stańczak, K. Stelmach, M. Urbanowicz, *Malżeństwa oraz dzietność w Polsce*, GUS, Warszawa 2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/malzenstwa-i-dzietnosc-w-polsce,23,1.html> [dostęp: 28 stycznia 2016 r.].

dzieci, co potwierdzało, że część planów prokreacyjnych nie jest realizowana⁶.

Zmiany demograficzne w Polsce są powiązane bezpośrednio z czasem transformacji ustrojowej, rozpoczętej w 1989 r. Korzystnym trendom w poziomie umieralności towarzyszyły zmiany wzorca płodności (spadek liczby urodzeń, przesuwanie średniego wieku rodzenia) oraz zachowań związanych z tworzeniem i rozpadem związków⁷. Wśród czynników, które wpłynęły na zmniejszenie dzietności w Polsce, wymienia się: zmianę funkcji ekonomicznych państwa, przedsiębiorstw i rodziny, w tym usunięcie państwa z roli pracodawcy oraz podmiotu gwarantującego dostęp do usług i pomocy społecznej, erozję społecznych funkcji przedsiębiorstw, zwiększenie odpowiedzialności gospodarstw domowych za swoją sytuację ekonomiczną w czasie, gdy coraz trudniej było o uzyskanie dochodu, oraz zmianę warunków uczestnictwa w rynku pracy, spowodowaną reformami gospodarczymi, a także globalizacją i wysokim zagrożeniem bezrobociem⁸. Do tych czynników doszły te, które oddziałują na kształt współczesnej rodziny, niezależnie od sytuacji ekonomicznej państwa. Wśród nich wymienia się m.in. rozwój możliwości edukacyjnych kobiet i ich aktywizację zawodową, konflikt ról płci w relacjach rodzinnych wynikający ze zrównania rangi pracy zawodowej kobiet i mężczyzn, zmiany w procesie reprodukcji ludności (kontrola płodności i planowanie rozwoju rodziny w powiązaniu z potrzebami i planami rozwoju jednostki dzięki rozwojowi medycyny i farmakologii), upowszechnienie indywidualizmu oraz charakter powiązań między państwem, rynkiem a rodziną w zaspokajaniu potrzeb jednostki⁹.

Niniejszy artykuł jest poświęcony konsekwencjom wynikającym z sytuacji na rynku pracy dla tworzenia rodziny. W pierwszej części omówiono: wpływ zmiany pozycji kobiety na rynku pracy na kształtowanie się nowego modelu rodziny oraz wyzwania, jakie wynikają z godzenia obowiązków domowych z zawodowymi obojga aktywnych zawodowo rodziców. Zmiana

⁶ M. Mynarska, *Kto planuje mieć dzieci w Polsce do 2015 roku?*, op. cit.

⁷ GUS, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, Warszawa 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-,1,5.html> [dostęp: 1 lutego 2016 r.].

⁸ I. Kotowska, J. Józwiak, A. Matysiak, A. Baranowska, *Poland: Fertility decline as a response to profound societal and labour market changes?*, „Demographic Research” 2008, nr 19, <http://www.demographic-research.org/volumes/vol19/22/19-22.pdf> [dostęp: 1 lutego 2016 r.].

⁹ G. Firlit-Fesnak, *Rodziny polskie i polityka rodzinna; stan i kierunki przemian* [w:] *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 189.

tradycyjnej roli kobiety w rodzinie jest pod wieloma względami kluczowa do zrozumienia współczesnych procesów dzietności. W dalszej kolejności przedstawiono zależności między dostępem do pracy, stabilnością zatrudnienia a kształtowaniem się korzystnych warunków dla planów prokreacyjnych. Omówiono również wybrane możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi, a także bariery rodzicielstwa dotyczące rynku pracy w percepcji Polaków. Dla zobrazowania sytuacji na rynku pracy korzystano głównie z danych z ostatniej edycji Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) oraz innych dostępnych źródeł.

Zmiana pozycji kobiety na rynku pracy a model rodziny

Wzrostowi aktywności zawodowej kobiet i ich udziału na rynku pracy towarzyszy przemiana modelu rodziny definiowanego na podstawie podziału pracy w rodzinie. Tradycyjny model, w którym mężczyzna jako jedyny żywiciel rodziny jest odpowiedzialny za jej materialne utrzymanie, a kobieta za opiekę nad domem i dziećmi (tzw. *single breadwinner model*), stracił rację bytu. Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet miało swoje odzwierciedlenie w zmieniających się rolach i zakresie odpowiedzialności kobiet i mężczyzn. Początkowo obowiązywał model, w którym mężczyzna nadal był głównym żywicielem rodziny, ale w związku z koniecznością uzupełniania dochodu gospodarstwa domowego kobiety podejmowały aktywność zawodową (tzw. *male breadwinner model – female part-time home carer*), a następnie model, w którym oboje rodziców było odpowiedzialnych za utrzymanie rodziny, a na kobietach dodatkowo ciążyła większość obowiązków rodzinnych (tzw. *dual earner model – double burden of females*). W związku z upowszechnianiem się wzorców promujących partnerstwo kobiet i mężczyzn w rodzinie równy podział obowiązków domowych oraz rozwiązania, które pozwalają łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi przez oboje rodziców, pojawił się kolejny model rodziny, tzw. *dual earner – dual carer*, czyli model rodziny z dwoma żywicielami i wspólną odpowiedzialnością za obowiązki domowe¹⁰.

Aktywizacja zawodowa kobiet jest procesem nieodwracalnym, który będzie się tylko pogłębiał. Wynika on m.in. ze zmian, jakim podlega współczesny rynek pracy. Są to z jednej strony zmiany w gospodarce (nowe

¹⁰ I.E. Kotowska, *Uwarunkowania zachowań prokreacyjnych* [w:] *Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, I.E. Kotowska (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 42–43, <http://www.diagnoza.com/> [dostęp: 29 stycznia 2016 r.].

struktury, postęp technologiczny i globalizacja) oraz wspomniane już przemiany demograficzne (proces starzenia się społeczeństw i zmniejszanie potencjalnych zasobów pracy). Dynamika i niestabilność popytu na pracę wpływa na zmianę form zatrudnienia i organizacji pracy, m.in. niestandardowe formy zatrudnienia, a także rosnącą konkurencję na rynku pracy, której towarzyszą coraz większe wymagania i oczekiwania wobec pracowników w zakresie kwalifikacji, mobilności, dyspozycyjności oraz gotowości do ciągłego doszkalania się¹¹. Zarządzanie własną karierą zawodową oraz utrzymanie się na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy wymaga zatem większego wysiłku i nakładu czasu. Zatrudnienie jest coraz bardziej niestabilne, a sytuacja na rynku pracy i dochody z pracy – niepewne. Nie jest to obojętne dla sytuacji materialnej gospodarstw domowych. W takich warunkach praca zawodowa kobiet staje się także sposobem na dywersyfikację ryzyka braku lub spadku dochodów, na które wpływa nie tylko charakterystyka współczesnego rynku pracy, ale również mniejsza stabilność rodzin i wzrost liczby rodzin niepełnych, w których ciężar wychowania i utrzymania dzieci, częściowo lub całkowicie, spada na kobiety. Równoległe – w odpowiedzi na te procesy – zmienia się system wartości i postrzegania ról społecznych kobiet¹².

Przejsie od tradycyjnego modelu rodziny do modelu, w którym oboje rodzice są odpowiedzialni za utrzymanie rodziny, wiąże się z koniecznością łączenia pracy ze zobowiązaniami opiekuńczymi. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że warunki łączenia pracy zawodowej i życia rodzinnego determinowane są przez czynniki¹³:

- strukturalne, tj. rozwiązania instytucjonalne, które sprzyjają pracy zawodowej kobiet (np. regulacje dotyczące urlopów wychowawczych, rozwój sieci podmiotów zapewniających opiekę nad dziećmi) oraz struktury rynku pracy (np. dostępność pracy, elastyczne godziny pracy),
- kulturowe, związane z percepcją ról społecznych kobiet i mężczyzn (np. tendencja do przypisywania kobietom ról opiekuńczych i odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi w rodzinie).

W przypadku sztywności rynku pracy oraz niedostosowania rozwiązań instytucjonalnych do pracy zawodowej kobiet mamy do czynienia

¹¹ I.E. Kotowska, *Rodzina a aktywizacja zawodowa*, wystąpienie na konferencji „Polska rodzina – wyzwania, działania, perspektywy” w listopadzie 2004 r., http://www.unic.un.org.pl/rok_rodziny/wp_irena-kotowska.php [dostęp: 22 stycznia 2016 r.].

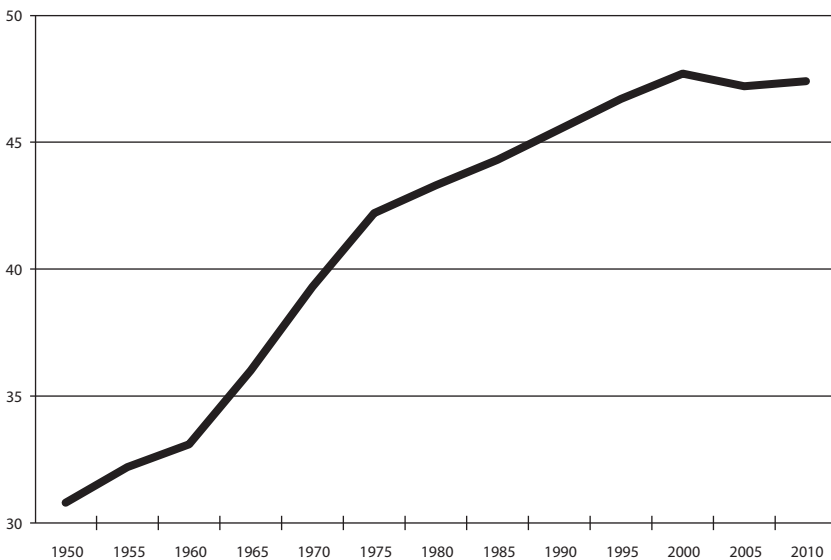
¹² I.E. Kotowska, *Uwarunkowania zachowań prokreacyjnych*, *op. cit.*, s. 43.

¹³ *Ibidem*.

z tzw. konfliktem strukturalnym, a w sytuacji tradycyjnego podejścia do ról społecznych kobiet i mężczyzn – tzw. konfliktem kulturowym. Istnieniem owych konfliktów oraz stopniem ich nasilenia tłumaczy się spadek dzietności i utrzymywanie się jej na niskim poziomie. Badania pokazały, że kraje o dużym nasileniu konfliktów strukturalnego i kulturowego mają zarówno niską dzietność, jak i aktywność zawodową kobiet (np. Włochy), zaś w krajach, gdzie oba konflikty są słabsze, wysoka aktywność zawodowa kobiet współwystępuje ze stosunkowo wysoką dzietnością (np. Szwecja)¹⁴.

W Polsce zwiększenie aktywności zawodowej kobiet odbywało się stopniowo, co obrazuje udział kobiet w liczbie zatrudnionych – w 1950 r. wyniósł on ok. 31%, a w 2010 r. niemal 48%¹⁵ (wykres 1).

Wykres 1. Udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych w Polsce w latach 1950–2010 (w %)



Źródło: GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa 2014, s. 2, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2014,1,5.html> [dostęp: 1 lutego 2016 r.].

¹⁴ *Ibidem*, s. 44.

¹⁵ GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, op. cit.

Dostęp do pracy

Bezrobocie

Posiadanie pracy i dochodów jest warunkiem niezależności i usamodzielnienia się oraz realizacji planów życiowych, w tym założenia rodziny. Większość osób decyduje się na ten krok w sytuacji, gdy czują się pewnie na tyle, aby wejść w nowe role społeczne, zaangażować się i ponosić większą odpowiedzialność – za siebie i swoich bliskich. Rodzina, aby powstać i dobrze funkcjonować, musi mieć zapewnione podstawy ekonomiczne, co jest bezpośrednio związane z dostępem do pracy. Odzwierciedleniem tego, jak wielu osób dotyczy problem znalezienia zatrudnienia, jest stopa bezrobocia. Z jednej strony obrazuje ona faktyczną skalę zjawiska, a z drugiej strony wpływa również na percepcję i odbiór sytuacji gospodarczej przez społeczeństwo (im wyższe bezrobocie, tym więcej relacji medialnych dotyczących tego problemu i negatywnych doświadczeń osób z bliskiego otoczenia), a także wyobrażenia dotyczące najbliższej przyszłości. W tabeli 1 zestawiono wysokość stopy bezrobocia rejestrowanego ze współczynnikiem dzietności w Polsce w latach 2000–2013. Jeśli chodzi o bezrobocie, to najtrudniejszy dla polskiego rynku pracy był okres 2002–2005. Liczba pracujących była wtedy najniższa od początku transformacji, najniższy był też wskaźnik zatrudnienia (ok. 44–45%) i współczynnik aktywności zawodowej (nieco ponad 54%). Poprawa parametrów charakteryzujących rynek pracy wiązała się m.in. z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej oraz wzrostem wyjazdów zarobkowych Polaków. Widoczną poprawę widać w 2006 r. Stopa bezrobocia według BAEL spadła do 13,8%, równocześnie w tym i kolejnych latach zaczął stopniowo wzrastać współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia (tabela 2). Choć bezpośrednie powiązanie ze sobą danych byłoby zbyt daleko idącym uproszczeniem, to generalna prawidłowość jest taka, że liczba urodzonych dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym jest mniejsza w okresach gorszej koniunktury gospodarczej i wysokiego bezrobocia.

Bezrobocie w Polsce w większym stopniu dotyczyło kobiet niż mężczyzn. Również w ostatniej edycji badania BAEL, tj. w I kwartale 2015 r., stopa bezrobocia kobiet była wyższa od stopy bezrobocia mężczyzn, choć różnica poziomów zmniejszyła się – w ostatnim okresie wyniosła ona jedynie 0,3 pkt proc., podczas gdy w 2005 r. było to 2,5 pkt proc.

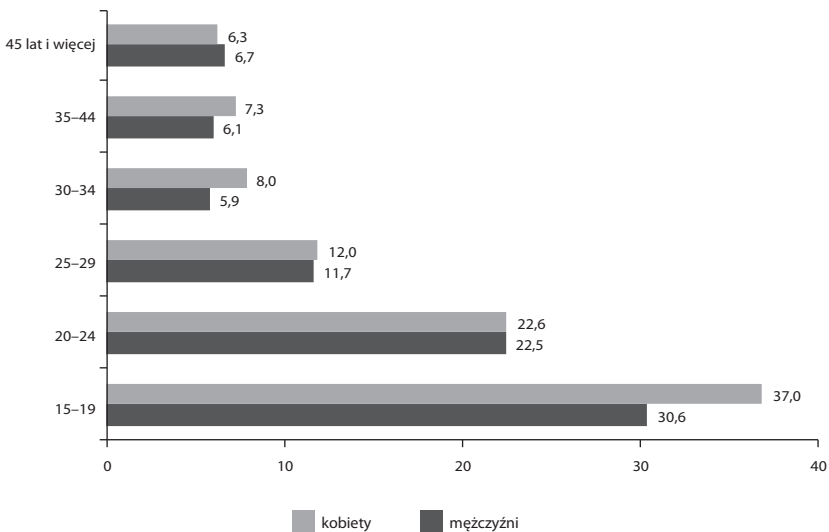
Bezrobocie nadal dotyka przede wszystkim ludzi młodych. Największą liczbę osób bezrobotnych w I kwartale 2015 r. odnotowano wśród populacji w wieku 25–34 lata, natomiast najmniejszą wśród osób w wieku 55 lat i wię-

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego a współczynnik dzietności w Polsce w latach 2000–2013

Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Średnia roczna stopa bezrobocia	14	16,2	17,8	19,9	19,5	18,2	16,2	12,7	9,8	11	12,1	12,4	12,8	13,5
Współczynnik dzietności	1,34	1,29	1,24	1,22	1,23	1,24	1,27	1,31	1,39	1,4	1,38	1,3	1,3	1,26

Źródło: GUS, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, Warszawa 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-,1,5.html>, s. 51.

Wykres 2. Stopa bezrobocia według wieku i płci w I kwartale 2015 r.



Źródło: na podstawie GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2015*, Warszawa 2015.

cej. Również stopa bezrobocia jest silnie zróżnicowana pod kątem wieku bezrobotnych: najwyższa stopa bezrobocia dotyczyła osób najmłodszych, później mocno spada, by ustabilizować się na zbliżonym poziomie dla osób powyżej 30. roku życia (wykres 2). W I kwartale 2015 r. stopa bezrobocia w każdym przedziale wiekowym – poza grupą osób w wieku 45 lat i więcej – była wyższa dla kobiet niż dla mężczyzn. Dla kobiet w wieku 15–19 lat, 20–24 lat oraz 25–29 lat stopa bezrobocia wynosiła odpowiednio 37%, 22,6% oraz 12%. Dla mężczyzn natomiast: 30,6%, 22,5% oraz 11,7%. Spe-

cyficzną grupą młodych ludzi są absolwenci¹⁶, dla których stopa bezrobocia w I kwartale 2015 r. wyniosła aż 30,7%.

Warto zestawić te dane ze średnim wiekiem Polki, która urodziła dziecko. W 1990 r. wyniósł on 26,2 roku, w 2000 r. – 27,4 roku, a w 2013 r. – 29,0 lat¹⁷. Nastąpiło również podwyższenie mediany wieku kobiet rodzących dziecko, która w 2013 r. wyniosła nieco ponad 29 lat wobec 26 lat w 2000 r. W tym okresie zwiększyła się także mediana wieku urodzenia pierwszego dziecka z niespełna 24 lat w 2000 r. do nieco ponad 27 lat w 2013 r.¹⁸. Przyjmuje się, że opóźnianie macierzyństwa to efekt wyboru dokonywanego przez młode pokolenie Polaków, którzy decydują się najpierw na osiągnięcie określonego poziomu wykształcenia oraz stabilizacji ekonomicznej, a dopiero potem na założenie rodziny oraz jej powiększenie. Zmniejszająca się wraz z wiekiem stopa bezrobocia wskazuje na to, że dopiero po 30. roku życia następuje większa stabilizacja życia zawodowego.

Emigracja zarobkowa

Destrukcyjne skutki braku pracy są powszechnie znane. Konsekwencje bezrobocia dotyczą nie tylko osób pozostających bez pracy, ale także całej rodziny. Sytuacja, w której brakuje dochodu lub jest on niewystarczający, zakłóca albo w skrajnej sytuacji uniemożliwia wypełnianie przez rodzinę jej podstawowych funkcji. Bieżące dochody decydują o materialnych warunkach egzystencji rodziny, realizacji funkcji ekonomiczno-konsumpcyjnej, ale również opiekuńczo-wychowawczej. Dochody są potrzebne m.in. do utrzymania mieszkania, opłacenia rachunków, zakupu żywności i podstawowych artykułów. Sam koszt utrzymania potomstwa jest również dużym obciążeniem dla gospodarstwa domowego. Zgodnie z aktualnymi szacunkami Centrum im. Adama Smitha koszt wychowania jednego dziecka w Polsce (do osiągnięcia 19. roku życia) mieści się w przedziale od 176 tys. do 190 tys. zł, a dwójki dzieci od 316 tys. do 350 tys. zł, natomiast wychowanie trojga dzieci od 421 do 460 tys. zł¹⁹. Kalkulacja ta uwzględnia tylko koszty podstawowe, nie bierze pod uwagę kosztów pośrednich i alternatywnych.

¹⁶ Do absolwentów w badaniu BAEL zaliczono osoby w wieku 15–30 lat, które ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy i nie kontynuują nauki.

¹⁷ GUS, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, op. cit.

¹⁸ J. Stańczak, K. Stelmach, M. Urbanowicz, *Małżeństwa oraz dzieciństwo w Polsce*, op. cit.

¹⁹ *Koszty wychowania dzieci w Polsce 2015*, A. Surdej (red.), Centrum im. Adama Smitha, Warszawa 2015, s. 7, http://smith.pl/sites/default/files/zalaczniki_201508/dzieci_2015_raport.pdf [dostęp: 7 lutego 2016 r.].

Problemy ze znalezieniem pracy są jedną z głównych przyczyn migracji zagranicznych – zjawiska społeczno-ekonomicznego na trwałe wpisane go we współczesną historię Polski. Po zauważalnym spadku liczby Polaków przebywających czasowo za granicą w latach 2008–2010, rok 2013 był kolejnym rokiem zwiększenia się zasobu imigracyjnego Polaków w innych krajach. Według przeprowadzonego w 2013 r. badania CBOS, co siódmy badany dorosły Polak (14%) deklaruje, że w okresie od wejścia Polski do Unii Europejskiej wyjeżdżał do pracy za granicę lub nadal tam pracuje²⁰. Szacuje się, że średnio za granicą pozostaje ok. 2 mln osób²¹. Skala migracji pokazuje problem wciąż wysokiego bezrobocia w Polsce, szczególnie wśród ludzi młodych. Jak wykazały wyniki Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań 2011 (NSP 2011), co potwierdzają inne badania statystyczne prowadzone w gospodarstwach domowych, głównym powodem wyjazdów za granicę jest chęć podjęcia tam pracy zarobkowej²².

Zmiany zachodzące pod wpływem wyjazdu osób, które mają już dzieci, istotnie wpływają na funkcjonowanie rodziny. Istotna jest tu kwestia opieki nad dziećmi, niekiedy bowiem dochodzi do wyjazdów obojga rodziców, rodziców na zmianę albo jednego z nich. Migracje zarobkowe podejmują głównie mężczyźni, ale w związku z dużym popytem na pracę kobiet (w zawodach takich jak m.in. sprzątaczkę, opiekunkę do dzieci i osób starszych), również one decydują się na wyjazd z Polski. Niezależnie do tego, kto wyjechał, emigracja zarobkowa rodzica/ów wiąże się z koniecznością reorganizacji życia rodzinnego i opieki nad dzieckiem. Poza pozytywne aspekty wyjazdu zarobkowego dla rodziny (poprawa sytuacji materialnej), negatywne konsekwencje mogą być większe: rozłąka z rodzicem/ami może spowodować zachwianie funkcjonowania rodziny, przerwanie więzi emocjonalnych, problemy wychowawcze, problemy w sprawowaniu opieki nad dziećmi (dochodzi często do zaangażowania innych członków rodziny, dziadków, a w skrajnej sytuacji oddania potomstwa do pieczy zastępczej). Negatywne skutki rozłąki z rodzicami powstają nie tylko w sytuacjach trwałego pozbawienia dziecka kontaktu z rodzicami, ale również gdy kontakty

²⁰ Komunikat z badań CBOS. Poakcesyjne migracje zarobkowe, BS/166/2013, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_166_13.PDF [dostęp: 7 lutego 2016 r.].

²¹ *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, J. Czapliński, T. Panek (red.), Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 145, <http://www.diagnoza.com/> [dostęp: 28 stycznia 2016 r.].

²² GUS, *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2013*, Warszawa 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-emigracji-z-polski-w-latach-20042013,2,7.html> [dostęp: 7 lutego 2016 r.].

są nieregularne i krótkotrwałe²³. Tragedia „eurosieroctwa” to największy koszt, jaki ponosi społeczeństwo z tytułu migracji²⁴. Migracje zarobkowe w dużym stopniu stały się także udziałem osób młodych, które po wyjeździe do państw, w których nie tylko mogą znaleźć bardziej stabilne zatrudnienie, ale także systemowe wsparcie dla rodzin, decydują się na zapuszczenie tam korzeni.

Aktywność zawodowa kobiet

Z punktu widzenia zależności między sytuacją na rynku pracy a funkcjonowaniem rodziny w Polsce warto przeanalizować kwestię aktywności zawodowej kobiet. Jest to istotne, bo, jak wskazują badania, od wielu lat zmienia się korelacja między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet w danym kraju a współczynnikiem dzietności. W latach 80. XX wieku była to zależność negatywna (tj. w krajach, w których mniej kobiet pracowało, współczynnik dzietności był wyższy), obecnie zaś jest ona pozytywna i można obserwować wzrost jej siły²⁵.

W ostatnich latach – poza okresem między 2006 r. a 2009 r. – nastąpił w Polsce wzrost współczynnika aktywności zawodowej, wyrażającego udział osób aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. W populacji mężczyzn jego wysokość jest wyraźnie wyższa niż w populacji kobiet. W badaniu BAEL w I kwartale 2015 r. wyniósł on odpowiednio 64,3% i 48,3%. W porównaniu z 2003 r. współczynnik ten w przypadku mężczyzn wzrósł o 2,1 pkt proc., a w przypadku kobiet zaledwie o 0,3 pkt proc. Wynikało to z dużego spadku tej zmiennej dla kobiet począwszy od 2004 r. Do poziomu z 2003 r. wynoszącego 48% udało się powrócić dopiero w 2012 r. Wskaźnik zatrudnienia wykazuje natomiast nieznaczną tendencję zwyżkową, oscylując wokół wartości 50–51%, jest on również wyraźnie wyższy w populacji mężczyzn (tabela 2).

Polska należy do krajów europejskich z jednym z najniższych wskaźników zatrudnienia kobiet. Według wskaźników monitorujących wyznaczanych na podstawie BAEL wskaźnik zatrudnienia kobiet w 2014 r. wyniósł w Polsce 55,2% wobec średniej dla UE-28 w wysokości 59,5%²⁶. Niższe

²³ Szerzej o skutkach migracji dla rodzin zob. I. Szczygielska, *Migracje zarobkowe kobiet i ich wpływ na funkcjonowanie rodzin*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.

²⁴ B. Puzio-Waławik, *Społeczno-ekonomiczne skutki migracji Polaków po akcesji Polski do Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego” 2010, nr 8, s. 189.

²⁵ GUS, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, op. cit.

²⁶ GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2015*, op. cit.

Tabela 2. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej w latach 2003–2015 według płci (badanie BAEL)

Wyszczególnienie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011	2012	2013	2014	I kwartał 2015
	przebieg w roku												
Współczynnik aktywności zawodowej w %	54,7	54,7	54,9	54,0	53,7	54,2	54,9	55,3	55,5	55,9	55,9	56,2	56,0
Mężczyźni	62,2	62,3	62,8	62,1	61,9	62,7	63,4	63,7	64,0	64,3	64,4	64,7	64,3
Kobiety	48,0	47,8	47,7	46,6	46,3	46,6	47,3	47,6	47,8	48,1	48,2	48,5	48,3
Wskaźnik zatrudnienia w %	44,0	44,3	45,2	46,5	48,5	50,4	50,4	50,0	50,2	50,2	50,2	51,2	51,5
Mężczyźni	50,4	51,0	52,4	54,1	56,4	58,6	58,5	57,8	58,3	58,2	58,2	59,2	58,8
Kobiety	38,2	38,2	38,6	39,6	41,5	42,9	43,2	42,8	42,8	42,9	42,8	43,8	44,1
Stopa bezrobocia (w %)	19,6	19,0	17,7	13,8	9,6	7,1	8,2	9,6	9,6	10,1	10,3	9,0	8,6
Mężczyźni	19,0	18,2	16,6	13,0	9,0	6,4	7,8	9,3	9,0	9,4	9,7	8,5	8,5
Kobiety	20,4	19,9	19,1	14,9	10,3	8,0	8,7	10,0	10,4	10,9	11,1	9,6	8,8

* Od III kwartału 2012 r. do uogólniania wyników badania na populację generalną zastosowano dane o ludności Polski w wieku 15 lat i więcej, pochodzące z bilansów opracowywanych na podstawie wyników NSP 2011. Ponadto, nastąpiły zmiany metodologiczne – poza zakresem badania pozostają osoby przebywające poza gospodarstwem domowym 12 miesięcy lub więcej (do II kwartału 2012 r. było to powyżej 3 miesięcy). Dane za okres od I kwartału 2010 r. do II kwartału 2012 r. zostały przeliczone zgodnie z nową metodologią. W związku z wprowadzonymi zmianami wynikami BAEL nie są w pełni porównywalne z wynikami badań z lat poprzedzających 2010 r.

Źródło: jak pod wykresem 2.

wskaźniki były w Grecji, Włoszech, na Malcie, w Rumunii oraz Słowacji. Z jednej strony niższe współczynniki aktywności zawodowej młodych kobiet niż mężczyzn są wynikiem dłuższego pozostawania kobiet w systemie edukacji. Z drugiej jednak strony na taki stan rzeczy ma wpływ większe bezrobocie i bierność zawodowa w populacji kobiet, związana – co potwierdzają przytoczone poniżej dane – w pewnym stopniu z wycofywaniem się części kobiet z rynku pracy z powodu obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i innymi członkami rodziny.

Warto przeanalizować główne przyczyny zaprzestania pracy przez osoby bezrobotne, które poprzednio pracowały. Najczęściej podawanym powodem było zakończenie pracy na czas określony/dorywczej/sezonowej (37,4% wskazań) oraz likwidacja zakładu pracy lub stanowiska (31,9% populacji). Względy rodzinne i osobiste podało 8,4% osób, przy czym w tej grupie dominowały kobiety (71,8%). Przyczyny pozostawania bez pracy są również przedmiotem badania *Diagnozy Społecznej*. W związku z odmienną metodologią nie można ich bezpośrednio porównywać z wynikami BAEL, ale warto je przytoczyć jako uzupełnienie. Jako przyczyny pozostawania bez pracy w latach 2013–2015 kobiety najczęściej wskazały (można było podać maksymalnie trzy przyczyny): zajmowanie się domem (96,7% kobiet, 3,3% mężczyzn), opiekę nad dziećmi (98,3% kobiet, 1,7% mężczyzn), opiekę nad niepełnosprawnymi/starszymi członkami rodziny (odpowiednio 80,3% oraz 19,7%). Mężczyźni natomiast najczęściej jako przyczynę swojego bezrobocia podawali: zdrowie (51,5%), naukę (45,8%) oraz trudności ze znalezieniem pracy (42%). Różnice w odpowiedziach wskazują na wciąż silne uwarunkowania kulturowe powiązania przez kobiety pracy zawodowej i obowiązków domowych, zwłaszcza opiekuńczych²⁷.

Także kobiet w większym stopniu niż mężczyzn dotyczy zjawisko długotrwałego bezrobocia. Chodzi o stan, w którym pozostają bez pracy ponad 12 miesięcy (w I kwartale 2015 r. 34,1% kobiet wobec 33,9% mężczyzn). Pod koniec września 2015 r. udział w populacji bezrobotnych osób mających co najmniej jedno dziecko w wieku do 6. roku życia było 15,4% ogółu bezrobotnych, a mających dziecko niepełnosprawne w wieku do 18. roku życia odpowiednio 0,1%. Istotne jest również to, że ok. 25% bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy znajdowało się w tej sytuacji, ponieważ nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka²⁸. Dane te obra-

²⁷ *Diagnoza społeczna 2015, op. cit.*

²⁸ GUS, *Bezrobocie rejestrowane. I–III kwartał 2015 r.*, Warszawa 2015, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iii-kwartal-2015-r-,3,21.html> [dostęp: 4 lutego 2016 r.].

zują problem powrotu matek na rynek pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest kilka. Sytuacja matek na rynku pracy jest trudniejsza ze względu na mniejszą dyspozycyjność i mobilność. Część kobiet po urodzeniu dziecka sama rezygnuje z pracy. Jedne nie chcą oddawać dziecka do żłobka, inne obawiają się, że nie poradzą sobie z równoczesnym wypełnianiem obowiązków rodzinnych z zawodowymi. W tej grupie mogą również znajdować się kobiety, które przed urodzeniem dziecka miały umowę na czas określony i która nie została przedłużona.

Osobno można przeanalizować grupę biernych zawodowo, tj. osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zakwalifikowane jako pracujące lub bezrobotne. W I kwartale 2015 r. populacja biernych zawodowo stanowiła 44% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. Wśród nich przeważały kobiety (61,2%); 38% biernych zawodowo kobiet było w wieku produkcyjnym (18–59 lat). Warto spojrzeć na tę grupę pod kątem przyczyn bierności. Obowiązki rodzinne to czwarty według częstości pojawiania się powód bezrobocia. Podaje go ok. 11,7% biernych zawodowo. Najwięcej, bo 48,8%, jako przyczynę bezradności wskazało emeryturę, 19,3% – naukę, uzupełnianie kwalifikacji, natomiast 13,7% chorobę, niesprawność. Dla porównania, w badaniu *Diagnozy Społecznej 2015* co druga kobieta w wieku 25–44 lat wskazywała opiekę nad dzieckiem jako główny powód bierności zawodowej²⁹.

To, że wiele osób sprawujących opiekę nad dziećmi bądź osobami starszymi nie jest aktywnymi uczestnikami rynku pracy, potwierdza również badanie GUS przeprowadzone w 2010 r. Zgodnie z jego wynikami niemal co dziesiąta osoba bierna zawodowo w wieku 15–64 lata część swojego czasu poświęcała opiece nad innymi. Odsetek biernych zawodowo jest szczególnie wysoki w grupie osób zajmujących się opieką nad dziećmi do lat 14, innymi niż własne: aż 55% osób w tej grupie jest bierna zawodowo, a 4 na 5 z nich to kobiety. Częściową lub całkowitą dezaktywizację zawodową z powodu braku dostępu do usług opiekuńczych (np. żłobki, przedszkola) deklarowało 11,3% kobiet w miastach oraz 15,7% na wsi³⁰.

Stabilność zatrudnienia

Bardzo istotnym czynnikiem wpływającym na podjęcie decyzji o założeniu i powiększeniu rodziny jest nie tylko fakt posiadania pracy, ale również pewność zatrudnienia. Przewidywalność i stabilność uzyskiwania

²⁹ *Diagnoza społeczna 2015, op. cit.*

³⁰ GUS, *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, Warszawa 2012, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PW_praca_a_obowiazki_rodzinne_2010.pdf [dostęp: 1 lutego 2016 r.].

dochodów daje większe możliwości planowania przyszłości. Przez lata najbardziej popularną i typową formą nawiązania stosunku pracy była umowa o pracę. W realiach coraz bardziej dynamicznie zmieniającego się rynku pracy pojawiły i upowszechniły się nowe formy zatrudnienia. Pracodawcy coraz częściej oferują inne rodzaje umów, takie jak m.in. umowy cywilnoprawne (np. umowa-zlecenie, umowa o dzieło), bądź proponują tzw. samozatrudnienie (świadczenie usług przez osobę prowadzącą własną działalność gospodarczą). Podpisywanie takich umów może mieć aspekt pozytywny i być akceptowane przez obie strony (np. w przypadku umowy dodatkowej, towarzyszącej głównemu zatrudnieniu), jak również negatywny, kiedy np. pracodawca chce ponieść niższe koszty i w związku z tym nie chce zatrudniać osób na umowę o pracę, a oferuje im wyłącznie – mimo stałego charakteru pracy – np. umowy-zlecenia bądź nakłania swojego dotychczasowego pracownika do założenia własnej działalności.

Warto przeanalizować polski rynek pracy pod tym kątem³¹. Według badania BAEL w I kwartale 2015 r. w charakterze pracowników najemnych pracowało 78,9% ogółu pracujących, 28% osób w tej grupie miało umowę na czas określony, 72% zaś na czas nieokreślony. Analiza zatrudnienia według rodzaju umowy o pracę i wieku wskazuje na to, że wraz z wiekiem rośnie odsetek zatrudnionych na czas nieokreślony. Tendencja ta zmienia się dla osób powyżej 60. roku życia. Szczegółowe liczby przedstawiają się następująco: 27,6% pracowników najemnych w wieku 15–24 lata pracowało na czas nieokreślony, w przedziale wiekowym 25–34 lata odsetek ten rośnie do 64,2%, dla osób między 35. a 44. rokiem życia wynosi zaś 78,8%. Biorąc pod uwagę płeć, więcej pracujących najemnie mężczyzn niż kobiet miało umowę na czas nieokreślony, różnica ta wraz z wiekiem malała.

Mimo że dominującą formą zatrudnienia pracowników najemnych jest umowa na czas nieokreślony, bardzo ważną cechą polskiego rynku pracy jest duży udział umów czasowych, które nie gwarantują takiej samej stabilności zatrudnienia. Według danych Eurostatu w 2014 r. odsetek osób w wieku 15–64 lata zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony wyniósł w Polsce 28,3%, podczas gdy średnia dla UE-28 stanowiła 14%.

³¹ Warto dla porównania przytoczyć tu dane z ostatniej edycji badania *Diagnozy Społecznej*. Dominującą formą pracy są umowy na czas nieokreślony (55,3% wszystkich osób pracujących), kolejne według popularności to: umowy na czas określony (18,8%), praca w indywidualnym gospodarstwie domowym (9,6%), samozatrudnienie – poza rolnictwem (6,2%), inne umowy krótkookresowe (3,5%), praca bez formalnej umowy na piśmie (2,6%), własna firma zatrudniająca pracowników (2,5%), umowa cywilnoprawna (1,5%); zob. *Diagnoza społeczna 2015, op. cit.*

Tylko w trzech krajach wskaźnik ten przekroczył 20% (Hiszpania, Portugalia, Holandia), najniższy zaś był na Litwie (2,8%) i w Rumunii (1,5%)³².

Dokładniejsze informacje o polskim rynku pracy daje opracowanie GUS poświęcone nietypowym formom zatrudnienia³³, które omawia wyniki specjalnego badania modułowego przeprowadzonego przy okazji BAEL w IV kwartale 2014 r. Respondenci wypowiedzieli się o swojej sytuacji zawodowej w okresie styczeń – wrzesień 2014 r. W tym przedziale czasowym wykonywanie pracy w ramach nietypowych form zatrudnienia zadeklarowało 6,9% ogółu pracujących, z czego większość stanowili mężczyźni (55,4%), a kobiety – 44,6%. Zatem w okresie pierwszych dziewięciu miesięcy 2014 r. co najmniej milion osób wykonywało pracę zarobkową na podstawie innej formy umowy o wykonywanie pracy niż umowa zgodna z Kodeksem pracy. W tym aż dla 92,5% osób deklarujących wykonywanie pracy głównej w ramach umów cywilnoprawnych była to jedyna praca zarobkowa w tym czasie. Najpopularniejszą formą sformalizowania podstaw świadczenia pracy była umowa-zlecenie (65,7%), drugą pod względem częstości była umowa o świadczenie usług przez samozatrudnionego prowadzącego działalność gospodarczą (16,1%), trzecią zaś – umowa o dzieło (9,9%).

Z wyników badania GUS wynika, że dla przeważającej liczby osób forma podjęcia pracy nie była ich dobrowolną decyzją. Aż 80,2% osób pracujących na umowach cywilnoprawnych, dla których było to główne zajęcie, świadczyło pracę na tych zasadach nie z własnego wyboru³⁴. Odsetek Polaków samozatrudnionych, które zostały zmuszone przez pracodawcę do podjęcia takiej formy zatrudnienia, stanowił 3,3% ogółu osób pracujących.

³² Eurostat: *Proportion of employees with a contract of limited duration, age group 15–64, 2014 (% of total employees)* YB16, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_\(%25_of_total_employees\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%25_of_total_employees)_YB16.png) [dostęp: 8 lutego 2016 r.].

³³ GUS, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Warszawa 2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-nietypowych-formach-zatrudnienia,11,1.html> [dostęp: 4 lutego 2016 r.].

³⁴ Odsetek ten był najwyższy wśród osób pracujących na umowę-zlecenie (84,3%). Wśród osób pracujących na podstawie pozostałych umów cywilnoprawnych odsetek ten był znacznie niższy (65,4%). Biorąc pod uwagę samozatrudnionych, w przypadku 51,3% osób z tej grupy to pracodawca uzależnił powierzenie pracy od założenia przez nich działalności gospodarczej, natomiast pozostałe 48,7% osób podjęło decyzję o takiej formie wykonywania pracy samodzielnie (pracodawca nie żądał od nich założenia działalności gospodarczej lub było to dla nich korzystniejsze niż inna forma zatrudnienia).

Badanie GUS potwierdziło powszechną opinię, że formalnie akceptowalne przez prawo inne umowy o wykonywanie pracy niż te oparte na Kodeksie pracy częściej dotyczą osób młodych, dla których jest to nierzadko także pierwszy kontakt z rynkiem pracy. Odsetek tego typu zatrudnienia jako pracy głównej wśród wszystkich osób w wieku 15–24 lata wyniósł 13,1% (dla całej populacji pracujących było to 4,4%).

Należy podkreślić, że uzyskane na podstawie tego badania wyniki nie obrazują skali problemu, osiągają bowiem niższe wartości w porównaniu z szacunkami prowadzonymi przez GUS na podstawie danych ze sprawozdawczości przedsiębiorstw oraz informacji pochodzących z systemów administracyjnych Ministerstwa Finansów i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Przyczyną tych różnic jest m.in. specyfika badania modułowego, ograniczenia w udzielaniu odpowiedzi, którym podlegali badani, oraz krótszy okres odniesienia (ankietowani wypowiedzieli się tylko o pierwszych dziewięciu miesiącach 2014 r.)³⁵. Dla porównania można podać, że według drugiego źródła danych szacunkowa liczba osób w gospodarce narodowej, z którymi w 2014 r. została zawarta umowa-zlecenie lub umowa o dzieło, a które nie były nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy, oraz bez osób, które pobierają emeryturę lub rentę, wyniosła 1,3 mln. Nieco mniej, bo na 1,1 mln oszacowano liczbę osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, które na koniec 2014 r. nie zatrudniały pracowników na podstawie stosunku pracy (tzw. samozatrudnieni)³⁶.

Należy również zwrócić uwagę na to, że to m.in. problem umów „śmieciowych” wpływa na to, że w Polsce przejście od edukacji do pracy i zatrudnienia bywa trudnym procesem. Jak czytamy w raporcie *Młodzi 2011*, który nie stracił wiele na swojej aktualności: *Przez lata liczby bezrobotnych były najbardziej wymownym wskaźnikiem zaburzeń rynku pracy i najbar-*

³⁵ W IV kwartale 2014 r. badaniem podstawowym BAEL objęto ponad 73 tys. osób w wieku 15 lat i więcej, badaniem modułowym ¼ próby (takie założenia są stosowane przy badaniu modułowym pracy nierejestrowanej ze względu na wrażliwą tematykę badania oraz z uwagi na ograniczenie obciążenia respondentów). W badaniu nie było możliwości udzielenia odpowiedzi w zastępstwie za czasowo nieobecny członek gospodarstwa domowego objętego badaniem przez inną osobę z gospodarstwa. Badaniem modułowym powinna być objęta grupa ponad 19 tys. osób, ale biorąc pod uwagę wspomniany brak udzielania odpowiedzi w zastępstwie, jak i odmowy respondentów, badaniem objęto ok. 12,5 tys. osób.

³⁶ GUS, *Wybrane zagadnienia rynku pracy. Dane za 2014 rok*, Warszawa 2015, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2014-rok,9,3.html> [dostęp: 4 lutego 2016 r.].

dziej alarmistycznym sygnałem społecznych problemów. Dziś – pod wpływem zmian cywilizacyjnych – system standardowego zatrudnienia zaczyna ustępować miejsca różnym formom atypowym, a największym zagrożeniem staje się niestabilność zatrudnienia. Rozwiązania prawne, mające uelastyczyć rynek pracy i zmniejszyć wskaźniki bezrobocia, doprowadziły do jego segmentacji. Jedną jego część zarezerwowano jest dla etatowych pracowników, którzy z dużym poczuciem pewności własnych atutów nastawiają się na kariery, druga dla tymczasowych pracowników, którzy żyją w niepewnej sytuacji, zagrożeni bezrobociem i słabymi perspektywami awansu zawodowego. Dziś należymy do grupy krajów o przewadze tymczasowego zatrudnienia, które obejmuje zwłaszcza ludzi młodych, skazywanych na niebezpieczeństwo nieustannego stażowania³⁷.

To, jaka jest podstawa prawna zatrudnienia, poważnie wpływa na przewidywalność najbliższej przyszłości. Największą stabilność gwarantuje umowa o pracę na czas nieokreślony, która jest uznawana za najbezpieczniejszą i najbardziej pewną. Jej zawarcie nie oznacza braku możliwości zakończenia stosunku pracy, ale ten rodzaj kontraktu ma wbudowane mechanizmy łagodzenia negatywnych konsekwencji utraty pracy, m.in. poprzez zależne od stażu pracy u danego pracodawcy okresy wypowiedzenia (do trzech miesięcy), dodatkowe dni wolne na szukanie nowej pracy oraz – gdy wypowiedzenie umowy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – odprawy pieniężne. Dodatkowo Kodeks pracy określa uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Dla przykładu, w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego wzmocniona została trwałość stosunku pracy (rygorystyczne ograniczenie możliwości wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę). Przepisy wprowadzają dodatkową ochronę kobiet w ciąży. Nie można ich zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, ani delegować – bez ich zgody – poza stałe miejsce pracy. Z punktu widzenia biologicznej regeneracji kobiety oraz opieki nad dzieckiem, szczególnie istotne jest wprowadzenie uprawnienia do urlopu macierzyńskiego (od 20 do 37 tygodni w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie), a po jego wykorzystaniu również urlopu rodzicielskiego (w wymiarze 32 tygodni dla jednego dziecka oraz 34 tygodni dla większej liczby urodzonych dzieci). Okres przebywania z dzieckiem rodzic może również wydłużyć, decydując się na złożenie wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Dodatkowo istnieje możliwość

³⁷ *Młodzi 2011*, M. Boni (red.), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 180, <http://docslide.pl/documents/raport-mlodzi-2011pdf.html> [dostęp: 1 lutego 2016 r.].

skorzystania z urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem³⁸. Wymiar tego rodzaju urlopu może trwać do 36 miesięcy, jest on udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Z punktu widzenia dzielenia między rodzicami obowiązków opieki i wychowania nad dzieckiem bardzo istotne jest to, że przepisy przewidują możliwość wykorzystania urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego przez matkę lub ojca. Jedynym ograniczeniem jest nałożony przez ustawodawcę warunek wykorzystania po porodzie przez matkę dziecka co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałe 6 tygodni urlopu może zaś wykorzystać ojciec dziecka. Tylko jemu przysługuje natomiast prawo do tzw. urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, który można wykorzystać do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Z punktu widzenia łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi istotne są również dodatkowe rozwiązania: pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko do lat 14 przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, podczas których rodzice zachowują prawo do wynagrodzenia. Pracownika opiekującego się dzieckiem do 4. roku życia nie można, bez jego zgody, delegować poza stałe miejsce pracy ani do pracy w porze nocnej, godzinach nadliczbowych czy systemie przerywanego czasu pracy, dodatkowo jego czas pracy – niezależnie od obowiązującego w danym miejscu pracy systemu i rozkładu czasu pracy – nie może przekraczać 8 godzin (przy czym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy). Matkom karmiącym przysługuje przerwa na karmienie, a ponadto rodzice pracownicy, jako osoby objęte obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym, mają prawo do zasiłku opiekuńczego w razie choroby dziecka.

Zatem forma prawna świadczenia pracy istotnie różnicuje sytuację osób będących rodzicami na rynku pracy. Największą zaletą umowy o pracę, a szczególnie tej na czas nieokreślony, z punktu widzenia rodziny jest

³⁸ Dodatkową możliwością, którą przewiduje Kodeks Pracy, dla pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego (prawo do niego ma pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy) jest wystąpienie z wnioskiem o obniżenie wymiaru pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracownik, który jest uprawniony do urlopu wychowawczego i złożył wniosek o udzielenie takiego urlopu lub obniżenie wymiaru czasu pracy, ma większą ochronę – pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę od dnia złożenia podania do dnia zakończenia urlopu lub do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

jej względna stabilność, a tym samym pewność dochodów oraz prawo do urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego i ojcowskiego, a także dodatkowych rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Większość z opisanych wyżej uprawnień wynikających z przepisów Kodeksu pracy nie przysługuje osobom, które nie są pracownikami³⁹. Choć wiele zmieniła ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy⁴⁰ i ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw⁴¹, która wprowadziła m.in. możliwość dzielenia się uprawnieniami związanymi z opieką nad dzieckiem między rodzicami posiadającymi status pracownika i rodzicami objętymi dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym (np. prowadzącym działalność pozarolniczą) w przypadku osób, które osiągają dochody z tytułu umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia, zakres uprawnień wynikających z faktu rodzicielstwa jest ograniczony. A przecież – jak wskazują przytoczone tu badania i dostępne statystyki – *gros* osób, szczególnie w młodym wieku, a więc w czasie gdy podejmują decyzję o powiększeniu rodziny, nie może liczyć na inną formę zatrudnienia niż umowy „śmiecio-we”, a w najlepszym wypadku umowy na czas określony.

Łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi

W momencie pojawienia się na świecie dziecka, najważniejszym zadaniem z punktu widzenia jego rodziców staje się opieka nad nim. Pierwsze miesiące po narodzinach potomka są również szczególnie istotne z punktu widzenia biologicznej regeneracji matki. Osoby, które są pracownikami w myśl Kodeksu pracy, mogą wykorzystać w pierwszych latach życia dziecka specjalnie dedykowane dla rodziców urlopy, które służą łagodzeniu konfliktu między pracą zawodową a obowiązkami rodzinnymi. Z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich w praktyce dużo częściej korzystają kobiety⁴². Po-

³⁹ Przez pracowników Kodeks pracy rozumie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

⁴⁰ Ustawa z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1268.

⁴¹ Ustawa z 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1066.

⁴² Według danych dotyczących pobierania zasiłków dla rodziców w 2014 r. podstawowy zasiłek macierzyński pobierało 396 tys. kobiet i 31,3 tys. mężczyzn, zasiłek macierzyński z tytułu dodatkowego urlopu macierzyńskiego – 244,3 tys. kobiet i 1,2 tys. mężczyzn, zasiłek macierzyński z tytułu urlopu rodzicielskiego – 310,6 tys. kobiet i 5,2 tys. mężczyzn. Zasiłek macierzyński z tytułu urlopu ojcowskiego dedykowanego tylko ojcom pobierało

dobnie jest w przypadku urlopów wychowawczych⁴³. W związku z krótkim okresem obowiązywania nowych przepisów, brak jest badań i informacji o tym, jak ostatnie zmiany w zakresie możliwości wykorzystania urlopów wprowadzone w Kodeksie pracy zostaną wykorzystane w praktyce przez Polaków oraz jak w ich odbiorze ułatwią łączenie pracy z opieką nad dziećmi.

Warto zwrócić uwagę, że rodzice muszą mierzyć się z koniecznością łączenia pracy zawodowej z opieką nad swoim potomstwem przez wiele lat po jego urodzeniu. Scenariusze decyzji mogą być różne. Jak wskazują dane statystyczne GUS przytoczone we wcześniejszej części artykułu, pojawienie się na świecie dziecka w części rodzin wyklucza z rynku pracy kobietę, której w Polsce ciągle kulturowo przypisuje się rolę strażniczki i opiekunki domowego ogniska. Niewątpliwie przyczyn takiego zjawiska jest wiele: niektóre kobiety chciałyby wrócić do pracy po urodzeniu dziecka, ale utrudnia im to pracodawca, inne były zatrudnione na umowach cywilnoprawnych lub na czas określony, które nie są kontynuowane (często z racji utraty w oczach pracodawcy pełnej dyspozycyjności i mobilności). Taki wybór może być też poddyktowany subiektywnym wrażeniem o trudności łączenia roli rodzicielskiej z zawodową albo obiektywną sytuacją życiową (np. dostęp do żłobków czy przedszkoli, jakość świadczonych tam usług w porównaniu z opieką matki).

Poza czynnikami kulturowymi o tym, że to kobieta, a nie mężczyzna poświęca częściowo lub całkowicie swoją aktywność zawodową na rzecz opieki nad dzieckiem, decydują również zarobki na polskim rynku pracy. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w październiku 2012 r. wyniosło 3895,72 zł. Przeciętne wynagrodzenie kobiet było niższe niż wynagrodzenie mężczyzn o ponad 700 zł. Mężczyźni osiągnęli wynagrodzenie o 9% wyższe od średniego w skali kraju, natomiast kobiety o 9% niższe. W konsekwencji przeciętne wynagrodzenie kobiet było o ok. 17% niższe niż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn (dla porównania w 2010 r. wynagrodzenie kobiet było niższe o 15%, a w 2008 r. o 23%)⁴⁴. Zatem z punktu widzenia sytuacji finansowej rodziny bardziej opłacalne jest przerwanie lub ograniczenie aktywności zawodowej przez kobietę.

129,4 tys. mężczyzn. Zob. B. Wiktorowska, Ł. Guza, *Samozatrudnieni nadal pobierają dwa razy wyższe zasiłki macierzyńskie niż pracownicy*, „Gazeta Prawna” z 22 kwietnia 2015 r., <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/866820,samozatrudnieni-nadal-pobieraja-dwa-razy-wyzsze-zasilki-macierzynskie-niz-pracownicy.html> [dostęp: 7 lutego 2016 r.].

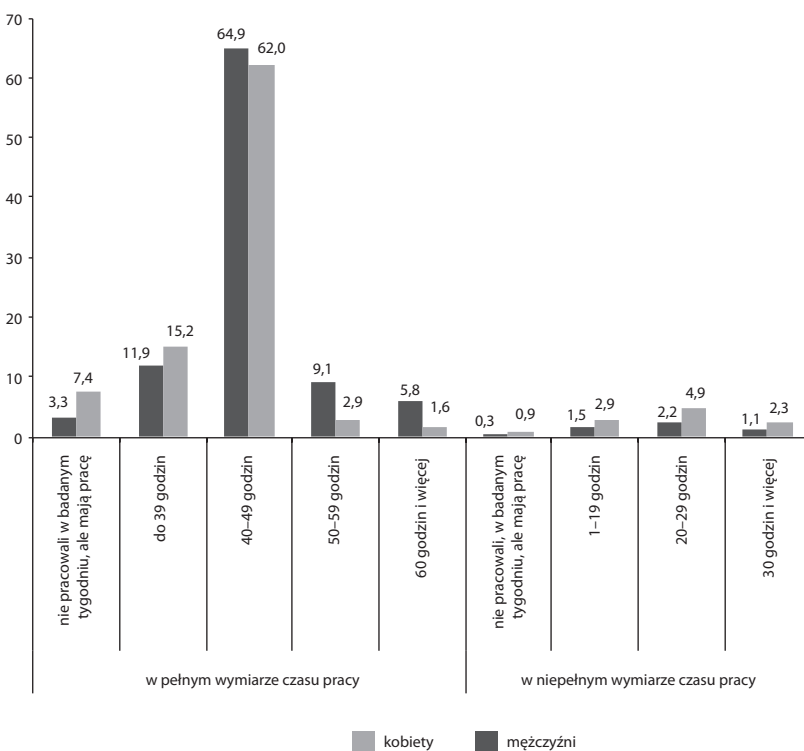
⁴³ Z badania przeprowadzonego przez GUS w 2010 r. wynika, że tylko co setny pracujący mężczyzna (1,2%) opiekujący się dzieckiem do lat 8 skorzystał z prawa do urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej miesiąca (w przypadku pracujących kobiet odsetek ten wyniósł 38,4%; GUS, *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, op. cit.).

⁴⁴ GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, op. cit.

Czas pracy

Współczesny rynek pracy jest bardziej wymagający w zakresie dyspozycyjności, mobilności oraz gotowości do zaangażowania w życie zawodowe. Większość Polaków poświęca zatem na pracę więcej niż standardowe 40 godzin w tygodniu. Według ostatniej edycji badania BAEL największa grupa, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy w badanym tygodniu wykonywała swoje obowiązki zawodowe przez 40–49 godzin w tygodniu (wykres 3). W tej grupie nie było bardzo dużych różnic między kobietami a mężczyznami. Więcej niż 50 godzin w tygodniu pracowało blisko 15% mężczyzn i 4,5% kobiet. Skrócony czas w stosunku do standardowego tygodniowego wymiaru czasu pracy zade-

Wykres 3. Pracujący według czasu pracy, płci oraz wymiaru zatrudnienia w I kwartale 2015 r. (w %)



Źródło: jak pod wykresem 2.

klarowało 15,2% kobiet i prawie 12% mężczyzn. Przeciętny tygodniowy czas pracy we wszystkich miejscach pracy wyniósł 39,4 godziny, przy czym kobiety pracowały krócej niż mężczyźni – spędziły w pracy średnio 37,3 godziny w tygodniu, podczas gdy mężczyźni – 41,1 godziny⁴⁵. Mężczyźni pracowali więc przeciętnie o ponad 4 godziny dłużej niż kobiety, co jest m.in. powiązane z tym, że więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu.

Jeśli ograniczymy analizę czasu pracy do przedziału wieku, w którym najczęściej podejmowana jest decyzja o utworzeniu związku i urodzeniu dziecka, tj. do osób w wieku od 25 do 34 lat, to wyraźnie widać, jak ważną – biorąc pod uwagę czas – rolę w ich życiu pełni praca. Według ostatniego badania BAEL 82,5% mężczyzn i 64,8% kobiet w tym wieku poświęciło na nią ponad 40 godzin tygodniowo. W takiej sytuacji poważną barierą uczestnictwa rodziców, a przede wszystkim kobiet, w rynku pracy może być możliwość zapewnienia dzieciom właściwej opieki w godzinach pracy.

Organizacja czasu pracy

Łączenie sfery życia domowego i rodzicielskiego z zawodową mogą ułatwić kobietom – bez odchodzenia z rynku pracy – takie możliwości, jak np. zmniejszenie wymiaru czasu pracy czy elastyczne kształtowanie godzin pracy. Przepisy polskiego prawa pracy różnicują, w zależności od wykonywanego zajęcia, liczbę godzin pracy, jaką winien świadczyć pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Co do zasady, godziny, w jakich pracownik świadczy pracę, wynikają z regulaminu ustalanego przez pracodawcę w porozumieniu z przedstawicielami pracowników. Kodeks pracy przewiduje jednak możliwość ustalenia dla pracownika indywidualnego rozkładu czasu pracy, a także świadczenia pracy w tzw. systemie elastycznego czasu pracy, który zakłada m.in. to, że pracownik w ustalonych ramach wybiera dogodną dla siebie godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Dodatkowe informacje o łączeniu obowiązków rodzinnych z aktywnością na rynku pracy, przyczynach ograniczania tej aktywności, możliwości dostosowywania pracy zawodowej do nieprzewidzianych sytuacji i skłonności do rezygnowania z pracy zawodowej na rzecz opieki nad innymi dostarcza specjalne badanie modułowe GUS „Praca a obowiązki rodzinne”, które przeprowadzono w 2005 r. oraz 2010 r.⁴⁶ (tabela 3).

⁴⁵ GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2015, op. cit.*

⁴⁶ Druga edycja badania została przeprowadzona przez GUS w II kwartale 2010 r., miała charakter modułowy i została zrealizowana z Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności zgodnie z wytycznymi Eurostatu. Podobne badanie zostało przeprowadzone we wszystkich krajach UE, a także w Islandii, Norwegii, Chorwacji oraz Macedonii.

Tabela 3. Pracownicy najemni w wieku 15– 64 lata według organizacji czasu pracy*

Wyszczególnienie	Ogółem w tys.	Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy			
		A: stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy**	B: ustalona miesięczna liczba godzin pracy	C: ustalona dzienna liczba godzin pracy***	D: indywidualne ustalanie własnego planu pracy
		w %			
Ogółem	12 220	87,6	4,6	5,7	1,6
mężczyźni	6 459	86,0	5,2	6,3	1,8
kobiety	5 761	89,3	3,9	5,0	1,4
miasta	8 323	86,1	5,1	6,3	1,9
wieś	3 897	90,7	3,5	4,4	1,0
sektor publiczny	4 158	90,6	4,2	4,2	0,8
sektor prywatny	8 062	86,0	4,8	6,5	2,1
Wymiar czasu pracy:					
pełny	11 434	88,9	4,1	5,4	1,3
niepełny	786	68,2	12,3	11,1	7,0

* Procenty w wierszach tabeli mogą nie sumować się do 100% z powodu zaokrągleń przy uogólnianiu wyników oraz możliwości udzielenia przez respondentów odpowiedzi „inne” na pytanie dotyczące organizacji czasu pracy; ** lub zmienne godziny ustalane przez pracodawcę; *** dopuszczalna pewna elastyczność w ciągu dnia w zakresie godzin rozpoczęcia lub zakończenia pracy.

Źródło: GUS, *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, Warszawa 2012, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_praca_a_obowiazki_rodzinne_2010.pdf, s. 29.

Z przeprowadzonego przez GUS badania wynika, że rynek pracy w 2010 r. charakteryzował się niewielką elastycznością. Zdecydowana większość pracowników najemnych (87,6%) miała stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalane ogólnie przez pracodawcę. Stałe godziny pracy lub zmienne narzucone przez pracodawcę deklarował nieznacznie większy odsetek kobiet niż mężczyzn (odpowiednio: 89,3% i 86%). Jednocześnie elastyczna organizacja czasu pracy – sytuacja, w której ustalona jest łączna liczba godzin do przepracowania w danym miesiącu – dotyczy zaledwie 4,6% pracowników najemnych. Z tego rozwiązania, które pozwala zatrudnionym elastycznie kształtować godziny pracy i dostosowywać je do obciążenia obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi, w większym stopniu korzystają mężczyźni (5,2%) niż kobiety (3,9%). Nieco więcej pracowników najemnych (5,7%) deklarowało pracę w systemie, w którym ustalona jest dzienna liczba godzin, ale jednocześnie dopuszczalna jest pewna elastyczność w zakresie godzin rozpoczęcia lub zakończe-

Tabela 4. Możliwość dostosowania czasu pracy pracowników najemnych do wyjątkowych i/lub nieprzewidzianych sytuacji rodzinnych*

Wyszczególnienie		Możliwość zmiany godziny rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy			Możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu		
		możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach	brak możliwości	na ogół możliwe	możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach	brak możliwości	na ogół możliwe
Ogółem	w tys.	2 591	4 680	4 949	1 711	3 061	7 449
	w %	21,2	38,3	40,5	14,0	25,1	61,0
mężczyźni		21,2	37,1	41,8	14,0	25,5	61,0
kobiety		21,3	39,7	39,0	14,0	24,6	61,4
miasta		22,9	38,5	38,6	14,7	25,0	60,3
wieś		17,6	37,8	44,7	12,5	25,2	62,4
sektor publiczny		17,5	37,5	45,0	11,2	22,8	66,0
sektor prywatny		23,1	38,7	38,2	15,4	26,2	58,4
Wymiar czasu pracy:							
pełny		19,8	38,8	41,4	12,9	25,0	62,1
niepełny		41,0	31,4	27,5	29,8	25,3	44,9

* Procenty w wierszach tabeli mogą nie sumować się do 100% z powodu zaokrągleń przy uogólnianiu wyników.

Źródło: jak pod tabelą 3, s. 33.

nia pracy. Podobnie jak w przedstawionym wyżej rozwiązaniu częściej byli to mężczyźni niż kobiety. Najbardziej elastyczną formą świadczenia pracy i jednocześnie najmniej popularną na polskim rynku pracy jest indywidualne ustalanie własnego planu pracy, który dotyczy zaledwie 1,6% pracowników najemnych, także w większym stopniu mężczyzn niż kobiet.

Wyniki badania wskazują, że różne formy elastycznej organizacji czasu pracy nie są powszechnie wykorzystywane przez pracodawców. Występują częściej w sektorze prywatnym niż publicznym i są stosowane częściej wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ogółem 30,4% pracowników najemnych zatrudnionych na część etatu korzystało z opisanych form elastycznej organizacji czasu pracy, wobec 10,8% zatrudnionych w pełnym wymiarze. Kobiety mają mniejszą swobodę w kształtowaniu swojego czasu pracy, co wynika częściowo z faktu, że mają one większy udział niż mężczyźni w pracy w sektorze publicznym, który charakteryzuje się mniejszą elastycznością. Zróżnicowanie wyników widoczne jest w podziale na sektor zatrudnienia, płeć, miejsce zamieszkania pracowników najemnych, a także ich wiek. Większe możliwości elastycznej or-

ganizacji czasu pracy obserwuje się dla najmłodszych i najstarszych grup wiekowych, natomiast wśród pracowników najemnych w wieku od 20 do 44 lat (potencjalni rodzice) odsetek pracujących według stałych godzin pracy wynosi 87,3–88,8%.

Respondenci pytani byli również o możliwości dostosowania czasu pracy do wyjątkowych oraz nieprzewidzianych sytuacji rodzinnych, takich jak np. choroby i wypadki dzieci, konieczność pozostania w domu dłużej w związku ze spóźnieniem się opiekunki (tabela 4). Aż 45% pracowników najemnych deklaroowało, że nie ma możliwości zmiany godziny rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych, dla 38,3% jest to możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach. Co piąty zatrudniony twierdził, że zmiana godzin dnia pracy jest na ogół możliwa. Jeszcze mniej pracowników najemnych może wykorzystać możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu dzięki np. zgromadzonym nadgodzinom lub odpracowaniu „zwolnienia” kolejnego dnia (14% na ogół ma taką sposobność, 25% zaś tylko w wyjątkowych okolicznościach). Takiej możliwości nie miało 61% pracowników najemnych. Różnice między kobietami i mężczyznami są w tym przypadku niewielkie.

Wymiar pracy

Jednym z celów badania GUS „Praca a obowiązki rodzinne” było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu wykonywanie obowiązków opiekuńczych przez rodziców pozwala na uczestnictwo w rynku pracy oraz jakie są przyczyny ograniczenia lub rezygnacji z aktywności zawodowej w kontekście opieki nad dziećmi lub innymi członkami rodziny. Alternatywą dla urlopu wychowawczego jest zmniejszenie wymiaru czasu pracy, na które można się zdecydować niezależnie od wieku dziecka. Zgodnie z wynikami badania w 2010 r. 12,7% osób opiekujących się dzieckiem do lat 8 zadeklarowało zmniejszenie etatu na okres co najmniej 1 miesiąca w celu sprawowania opieki nad najmłodszym dzieckiem, przy czym częściej decydowały się na ten krok kobiety niż mężczyźni (22,5% wobec 3%). Analiza wyników wskazała na istnienie zależności między wiekiem a odsetkiem pracujących zmniejszających wymiar czasu pracy – mniej kobiet i mężczyzn decyduje się na ten krok w młodszych i starszych grupach wieku, najwięcej zaś w przedziale wiekowym 30–34 lata oraz 35–39 lat.

To, jak istotnym powodem przy ograniczaniu wymiaru czasu przez pracownika jest sprawowanie funkcji opiekuńczych, potwierdzają również dane z badania BAEL. W I kwartale 2015 r. w Polsce było blisko 351 tys. osób, które pracowały w niepełnym wymiarze czasu. Blisko $\frac{2}{3}$ tej grupy stanowiły kobiety, udział mężczyzn wyniósł 37%. Biorąc pod uwagę wiek ba-

danych w całej populacji osób niepełnozatrudnionych najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 25–34 lata (30,2%). Tendencja ta była zauważalna zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn. Zróżnicowane są przyczyny, jakimi badani tłumaczyli niepełny wymiar czasu pracy (tabela 5). Taki stan odpowiadał ok. 43,4% tej grupy. Blisko 30% nie mogła znaleźć innej pracy. Wśród powodów ograniczających czas, jaki badane osoby mogły poświęcić w tygodniu na pracę, wymienia się: naukę w szkole (na kursie), chorobę lub niepełnosprawność oraz opiekę nad dziećmi lub osobami niepełnosprawnymi. Tę ostatnią przyczynę podaje aż 11% kobiet i zaledwie 2,7% mężczyzn. W przypadku problemów z pogodzeniem życia zawodowego i rodzinnego, to kobiety częściej niż mężczyźni decydują się na ograniczenie wymiaru etatu. Jednym z czynników, którymi mogą się kierować – oprócz kulturowego przypisywania kobietom roli opiekunki – są wspomniane już różnice w wysokości zarobków kobiet i mężczyzn.

Tabela 5. Przyczyny pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy według płci
(w %)

Wyszczególnienie	Nauka w szkole, na kursie	Choroba, niepełnosprawność	Niemożliwość znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu	Taki wymiar czasu mi odpowiada	Opieka nad dziećmi, osobą niepełnosprawną
Mężczyźni	9,6	9,2	27,7	43,4	2,7
Kobiety	5,9	4,4	31,0	43,4	11,0

Źródło: jak pod wykresem 2.

Bariery rodzicielstwa w percepcji Polaków a rynek pracy

Analizę polskiego rynku pracy warto uzupełnić wynikami badań przeprowadzonych wśród Polaków, które dotyczyły czynników zniechęcających ich do rodzicielstwa oraz skłaniających do odłożenia powiększenia rodziny na późniejszy okres bądź zrewidowania swoich planów w tym zakresie. Ciekawe wnioski płyną z badań zrealizowanych na przełomie lat 2010/2011 w ramach projektu „Generacje i Rodziny (GGs-PL)” poświęconych m.in. procesom tworzenia, rozwoju i rozpadu rodzin, a także społecznym rolom kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym. Na podstawie zebranych danych przeprowadzono wiele analiz, jedna z nich dotyczyła zamiaru posiadania dziecka (pierwszego lub kolejnego) w najbliższych trzech latach

przez respondentów w wieku 20–39 lat pozostających w związku⁴⁷. Analiza wyników pokazała, że dla podjęcia decyzji o pierwszym dziecku niezbędną jest stabilizacja materialna, a więc posiadanie własnego mieszkania oraz pracy przez oboje partnerów. Interpretacja wyników dotyczących deklaracji posiadania drugiego potomka okazała się trudniejsza. Kwestia zatrudnienia była istotna tylko dla mężczyzn, którzy byli mniej skłonni myśleć o kolejnym dziecku w sytuacji, gdy obydwie osoby w związku nie pracowały. Z analizy wyników w grupie kobiet można wysnuć z kolei wnioski o tym, że istotną rolę w podejmowaniu przez nie decyzji o powiększeniu rodziny odgrywa konflikt między pracą a opieką nad dzieckiem oraz subiektywna ocena jakości związku. Odpowiedzialność partnera i wsparcie z jego strony niewątpliwie ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych.

Aspekt godzenia pracy zawodowej oraz obowiązków wynikających z posiadania dzieci jest uwzględniany w Diagnozie Społecznej opierającej się na badaniach panelowych wykonywanych w odstępach kilkuletnich na tych samych gospodarstwach domowych⁴⁸. W tabeli 7 przedstawiono preferencje dotyczące rozwiązań umożliwiających łączenie życia zawodowego z obowiązkami rodzicielskimi według wyników Diagnozy Społecznej z 2013 r. i 2015 r. Respondenci mieli wskazać trzy najważniejsze ich zdaniem rozwiązania⁴⁹. W 2015 r. dwa najpopularniejsze wskazania, niezależnie od płci były następujące: elastyczny czas pracy (ok. 61% mężczyzn i ok. 59% kobiet) oraz lepsze możliwości opieki poza domem dzieci do 7 lat (ok.

⁴⁷ M. Mynarska, *Zamierzenia prokreacyjne Polaków i ich zróżnicowanie według cech demograficznych i ekonomicznych respondentów* [w:] *Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, I.E. Kotowska (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 52, <http://www.diagnoza.com/> [dostęp: 29 stycznia 2016 r.].

⁴⁸ Temat ten znajduje odzwierciedlenie w badaniu począwszy od Diagnozy Społecznej 2009, aczkolwiek nie można bezpośrednio porównywać wyników badań wszystkich edycji w związku z tym, że w ostatnich dwóch zmieniono sposób zadawania pytań (w poprzednich edycjach badania proszono o uporządkowanie rozwiązań według ważności, w 2013 r. zmieniono metodologię i poproszono o wskazanie trzech najważniejszych rozwiązań). Analiza preferencji pokazuje jednak, że liderem wskazań, jeśli chodzi o rozwiązanie, które pomaga godzić pracę i obowiązki rodzinne, w badaniach w 2009 r. i 2011 r. w percepcji kobiet był dłuższy urlop macierzyński. W 2013 r. wprowadzono w Polsce zmiany w zakresie długości urlopu dla młodych rodziców. Ma to swoje odzwierciedlenie w udzielanych odpowiedziach. Podczas gdy w 2011 r. dłuższy urlop macierzyński był na pierwszym miejscu w rankingu preferencji u kobiet, na drugim u mężczyzn, w 2013 r. spadł odpowiednio na 4 i 5 miejsce.

⁴⁹ Pytanie było kierowane wyłącznie do osób obecnie pracujących, czyli tych, którzy w praktyce musieli godzić aktywność zawodową z obowiązkami rodzicielskimi.

Tabela 6. Preferencje dotyczące rozwiązań umożliwiających godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich według Diagnozy Społecznej 2013 i 2015*

Rozwiązania umożliwiające godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych	2013 Odsetek wskazujących rozwiązanie jako jedno z trzech najważniejszych		2015 Odsetek wskazujących rozwiązanie jako jedno z trzech najważniejszych	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Praca w niepełnym wymiarze	15,7	19,0	16,4	23,4
Praca w systemie zmianowym	14,0	13,9	x**	x**
Elastyczny czas pracy	55,1	56,9	60,7	58,7
Możliwość wykonywania części pracy w domu	19,6	24,1	23,0	28,5
Więcej wolnych dni w tygodniu	10,8	11,1	20,1	18,5
Dłuższy urlop macierzyński	18,8	24,0	x**	x**
Dłuższy urlop wychowawczy	17,2	18,4	21,4	27,1
Wyższe zasiłki (wychowawczy, na dzieci)	24,2	22,4	25,5	24,3
Lepsze możliwości opieki poza domem dzieci do 7 lat	32,9	37,1	27,1	31,0
Lepsze możliwości opieki poza domem dzieci w wieku 7–12 lat	14,1	15,5	13,3	14,6

* Szarym kolorem zaznaczono trzy rozwiązania o najwyższych wskazaniach dla każdej rozpatrywanej grupy respondentów.

** W 2015 r. zmieniono kafeterię możliwych rozwiązań: usunięto rozwiązanie „dłuższy urlop macierzyński”, „praca w systemie zmianowym”, dodano zaś „możliwość dzielenia urlopu rodzicielskiego z ojcem”.

Źródło: *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, J. Czapiński, T. Panek (red.), Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 142, <http://www.diagnoza.com/>.

27% mężczyzn i 31% kobiet). Na trzeciej pozycji według częstości wskazań u kobiet znalazła się możliwość wykonywania części pracy w domu (28,5%), u mężczyzn natomiast wyższe zasiłki (25,5%).

Ciekawe są różnice między wskazaniami kobiet i mężczyzn, które występują właściwie niezależnie od typu i wielkości gospodarstwa domowego. Kobiety częściej od mężczyzn wybierały rozwiązania zapewniające lepszą opiekę dzieciom (zwłaszcza w wieku przedszkolnym) poza domem, możliwość pracy w domu, pracy w niepełnym wymiarze godzin i korzystania z większej liczby wolnych dni w tygodniu. Wszystkie te rozwiązania pomagają godzić inne obowiązki z opieką na dzieckiem we własnym zakresie lub poza domem. Mężczyźni z kolei częściej niż kobiety (poza małżeństwem z dwójką dzieci oraz jednoosobowym gospodarstwem domowym) wskazywali na istotną rolę wyższych zasiłków (wychowawczy, na dzieci), co może być powiązane z poczuciem odpowiedzialności finansowej za rodzinę.

Rzadziej niż kobiety wskazywali takie rozwiązania, jak m.in. praca w niepełnym wymiarze, możliwość wykonywania części pracy w domu, dłuższy płatny urlop wychowawczy.

Dane z Diagnozy Społecznej 2013 posłużyły do głębszej analizy barier dzietności, którą warto zacytować⁵⁰. Z badanych osób wyodrębniono grupę, którą można zaliczyć do tzw. rezerwy demograficznej (prokreacyjnej). Przesłanką do odpowiedniego zakwalifikowania osób była odpowiedź na pytanie, czy któryś z podanych powodów nieposiadania dziecka (pierwszego lub kolejnego) dotyczy ich osobiście. W dalszej kolejności respondenci mogli podać do trzech powodów osobistych swojej decyzji o rezygnacji z potomstwa. Najczęściej wymieniali: trudne warunki bytowe (44%), niepewną przyszłość (33%), następnie zaś wysokie koszty wychowania i złe warunki mieszkaniowe. Autorzy badania interpretują te wyniki – w zastawieniu z danymi o sytuacji ekonomicznej gospodarstw domowych – w następujący sposób: na decyzję o posiadaniu dzieci największy wpływ mają warunki materialne, ale nie w sensie obiektywnym (np. wysokość dochodu czy wielkości powierzchni mieszkalnej), lecz w sensie subiektywnym. To obawa przed obniżeniem standardu życia wyznaczonego przez własne aspiracje życiowe skłania znaczną część osób z rezerwy demograficznej do rezygnacji z dzieci⁵¹.

Wyniki otrzymane w grupie Polaków zaliczonych do rezerwy demograficznej odróżniały się od badania w pozostałej grupie respondentów. Największa różnica dotyczyła oceny trudnych warunków bytowych i niepewności zatrudnienia, które okazały się być niedoceniane przez ogół Polaków. Osoby spoza rezerwy demograficznej mniejszą wagę przywiązywały również do powodów takich, jak: niepewna przyszłość, brak partnera/partnerki, złe warunki mieszkaniowe, koszty wychowania, trudność godzenia pracy z rodzicielstwem, zbyt niski zasiłek na urlopie macierzyńskim i/lub wychowawczym, brak miejsc oraz wysokie opłaty w żłobkach i przedszkolach.

Podsumowanie

Przyczyn ograniczenia planów prokreacyjnych jest wiele, ale dwie z nich bezpośrednio wiążą się z rynkiem pracy. Ważnym determinantem decyzji o utworzeniu rodziny i wzięciu odpowiedzialności nie tylko za sie-

⁵⁰ J. Czapiński, B. Bobrowicz, *Rezerwa demograficzna i bariery dzietności* [w:] *Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, I.E. Kotowska (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 73–97, <http://www.diagnoza.com/> [dostęp: 29 stycznia 2016 r.].

⁵¹ *Ibidem*, s. 76–77.

bie, ale i za swoich bliskich jest posiadanie pracy dającej zabezpieczenie materialne. W warunkach współczesnego rynku pracy, którego cechą jest duży udział umów czasowych oraz cywilnoprawnych, problemem staje się nie tylko dostęp do pracy, ale również stabilność zatrudnienia. Taka organizacja rynku pracy była z jednej strony odpowiedzią na problem bezrobocia, ale obniżanie kosztów po stronie pracodawcy doprowadziło w wielu wypadkach do nadużywania tego rodzaju umów, które mimo stałego charakteru pracy zastępują umowę na czas nieokreślony, a stosowane długofalowo mają negatywne konsekwencje dla osób świadczących w ten sposób pracę. Osoby pracujące na stałe na podstawie niestabilnych i nisko płatnych umów znajdują się w „gorszym” segmencie rynku pracy.

Współczesny rynek pracy ma duże wymagania wobec pracowników, ważne jest wykształcenie, posiadane kwalifikacje, gotowość do ciągłego doszkalania się, mobilność i dyspozycyjność. Spełnienie oczekiwań stawianych przez pracodawców wymaga przeznaczenia na pracę dużo czasu, a to powoduje narastanie konfliktu między życiem zawodowym i osobistym, co z kolei sprzyja odkładaniu decyzji o stabilizacji życiowej, założeniu rodziny i posiadaniu dzieci. Mało elastyczny rynek pracy i ograniczony dostęp do instytucjonalnych form opieki nad dziećmi zmniejsza możliwości godzenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Trudności godzenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych pozostają wciąż ważnym i nierozwiązanym problemem znacznej liczby gospodarstw domowych. Większą elastycznością i możliwościami dostosowania czasu pracy charakteryzują się niestandardowe formy zatrudnienia lub prowadzenie własnej działalności, ale nie gwarantują stabilności dochodów. Ponadto, mimo ostatnich zmian w polskim prawodawstwie, mamy do czynienia z nierównym traktowaniem w zakresie uprawnień rodzicielskich wynikających z tytułu posiadania dziecka pracowników najemnych i osób pracujących na podstawie umów regulowanych poza Kodeksem pracy.

Wpływ rynku pracy na kształtowanie się rodziny jest szczególnie w związku ze specyficzną sytuacją na nim osób młodych. Dłuższy okres aktywności edukacyjnej, trudności ze znalezieniem stałej pracy, sytuacja na rynku mieszkaniowym wpływają na opóźnienie momentu, w którym młodzi ludzie usamodzielniają się oraz decydują na założenie własnej rodziny (syndrom tzw. zatłoczonego gniazda). Dawny przeciętny wiek urodzenia pierwszego dziecka pokrywa się z wiekiem wejścia na rynek pracy kobiet o najwyższym poziomie wykształcenia⁵². Analiza danych o rynku pracy po-

⁵² M. Skóra, *Między pracą a rodziną – potencjał instrumentów polityki społecznej wobec dylematów pracujących kobiet* [w:] *Współczesne wyzwania polityki społecznej wo-*

kazuje, że w przypadku statystycznego obywatela Polski względna stabilizacja na rynku pracy następuje ok. 30. roku życia, co pokrywa się ze średnim wiekiem, w którym współczesna Polka rodzi dziecko.

Szczególne znaczenie rynku pracy dla rodziny wynika również z nierównego statusu kobiet i mężczyzn jako pracowników. Od lat mamy do czynienia z utrzymującymi się niższymi współczynnikami aktywności zawodowej kobiet, wskaźnikami zatrudnienia kobiet, wyższą stopą bezrobocia wśród kobiet oraz brakiem równości w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy jest spowodowana barierami i przeszkodami, jedną z nich jest ciągle – mimo postępującego w Polsce procesu przemiany modelu rodziny – podwójna rola, jaką pełnią, aktywnych zawodowo matek oraz opiekunek⁵³. Obciążenie kobiet pracą zawodową oraz obowiązkami domowymi sprowadza się do wystąpienia tzw. syndromu podwójnego dnia pracy⁵⁴. To, że nadal głównie kobiety decydują się na częściową lub całkowitą dezaktywizację zawodową w przypadku konieczności sprawowania obowiązków opiekuńczych wobec bliskich, wpływa następnie na ich dalsze losy na rynku pracy i obniżenie ich konkurencyjności i tempa rozwoju kariery zawodowej jako pracowników wobec mężczyzn.

W ostatnich latach mamy do czynienia z bardzo dużą aktywnością legislacyjną w zakresie uprawnień dla rodziny. Przedstawione w niniejszym artykule dane charakteryzujące rynek pracy oraz wnioski z badań dotyczących barier rodzicielstwa pozwalają na sformułowanie wniosku, że w Polsce można zwiększyć zakres wykorzystywania rozwiązań, które ułatwią dostosowanie organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych. Upowszechnienie form elastycznego zatrudnienia jest szczególnie istotne z punktu widzenia kobiet, które w większym stopniu czują się odpowiedzialne za wy-

bec rodziny, A. Kubów, J. Szczepaniak (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2010, s. 225.

⁵³ Coraz więcej osób za najlepszy dla rodziny uważa model partnerski, w którym mąż i żona mniej więcej tyle samo czasu poświęcają na pracę, oboje zajmują się domem i dziećmi. W 1997 r. model taki wskazało 37% respondentów, w 2012 r. – 48%. Drugim, biorąc pod uwagę liczbę wskazań, najczęściej wybieranym modelem jest sytuacja, w której oboje małżonkowie pracują, ale to kobieta zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp., a mężczyzna poświęca więcej czasu na pracę zawodową. Model, w którym jedynie mąż pracuje, a żona zajmuje się dziećmi, wybrało podczas ostatniego badania 22% w stosunku do 38% w 1997 r. Zob. *Komunikat z badań CBOS. Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, BS/61/2012, http://cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_061_12.PDF [dostęp: 28 stycznia 2016 r.].

⁵⁴ M. Skóra, *Między pracą a rodziną*, op. cit.

pełnianie obowiązków wychowawczo-opiekuńczych. Świadomość istnienia możliwości godzenia pracy zarobkowej z posiadaniem rodziny powinna sprzyjać decyzjom prokreacyjnym.

Można postawić tezę, że kondycja rodziny zależy od sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet. Badania pokazują, że współczynnik dzietności jest wyższy wówczas, gdy kobiety są aktywne zawodowo. Stąd ważne są działania na rzecz ułatwień w powrocie do pracy po urodzeniu dziecka, zmniejszenia liczby kobiet decydujących się na dezaktywizację zawodową oraz popularyzowania mechanizmów równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (w tym wysokość zarobków, „efekt szklanego sufitu”, „lepiej podłogi”). Modelem odniesienia powinien być model rodziny z obojgiem pracujących rodziców, którzy są w tym samym stopniu odpowiedzialni za obowiązki rodzinne. Większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad dzieckiem oraz ich większa skłonność do skrócenia czasu pracy czy nawet tymczasowych przerw w karierze zawodowej zmniejszą obciążenie kobiet. Uwolnienie kobiecego potencjału na rynku pracy i włączenie do zasobów pracy osób biernych zawodowo oddanych obowiązkom rodzinnym jest również istotne z perspektywy gospodarczej.

Niezmiernie ważne jest także zachowanie pracodawców, którzy z jednej strony powinni respektować uprawnienia pracowników wynikające z obowiązujących przepisów prawa pracy, z drugiej zaś strony mogą podejmować własne działania zmierzające do tworzenia takiego środowiska pracy, które jest przyjazne rodzinie.

Bibliografia

- Badanie postaw i przekonań Polaków dotyczących posiadania dzieci i polityki prorodzinnej*, Dom Badawczy Maison, Warsaw Enterprise Institute, Warszawa 2015, <http://wei.org.pl/files/manager/file-da993e2b58fe1ecd04481f4ef7552545.pdf>.
- Czapiński J., Bobrowicz B., *Rezerwa demograficzna i bariery dzietności* [w:] *Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, I.E. Kotowska (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, <http://www.diagnoza.com/>.
- Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, J. Czapiński, T. Panek (red.), Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, <http://www.diagnoza.com/>.
- Firlit-Fesnak G., *Rodziny polskie i polityka rodzinna; stan i kierunki przemian* [w:] *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2015*, Warszawa 2015.

- GUS, *Bezrobocie rejestrowane. I–III kwartał 2015 r.*, Warszawa 2015, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iii-kwartał-2015-r-,3,21.html>.
- GUS, *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2013*, Warszawa 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-ludnosci/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-emigracji-z-polski-w-latach-20042013,2,7.html>.
- GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2014,1,5.html>.
- GUS, *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, Warszawa 2012, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_praca_a_obowiazki_rodzinne_2010.pdf.
- GUS, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Warszawa 2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-nietypowych-formach-zatrudnienia,11,1.html>.
- GUS, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, Warszawa 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-,1,5.html>.
- GUS, *Wybrane zagadnienia rynku pracy. Dane za 2014 rok*, Warszawa 2015, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2014-rok,9,3.html>.
- Komunikat z badań CBOS. *Poakcesyjne migracje zarobkowe*, BS/166/2013, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_166_13.PDF.
- Komunikat z badań CBOS. *Postawy prokreacyjne kobiet*, BS/29/2013, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_029_13.PDF.
- Komunikat z badań CBOS. *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, BS/61/2012, http://cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_061_12.PDF.
- Komunikat z badań CBOS. *Wartości i normy*, BS/111/2013, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_111_13.PDF.
- Koszty wychowania dzieci w Polsce 2015*, A. Surdej (red.), Centrum im. Adama Smitha, Warszawa 2015, http://smith.pl/sites/default/files/zalaczniki_201508/dzieci_2015_raport.pdf.
- Kotowska I.E., *Rodzina a aktywizacja zawodowa*, wystąpienie na konferencji „Polska rodzina – wyzwania, działania, perspektywy” w listopadzie 2004 r., http://www.unic.un.org.pl/rok_rodziny/wp_irena-kotowska.php.
- Kotowska I.E., *Uwarunkowania zachowań prokreacyjnych [w:] Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tema-*

- tyczny, I.E. Kotowska (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, <http://www.diagnoza.com/>.
- Kotowska I.E. i in., *Poland: Fertility decline as a response to profound societal and labour market changes?*, „Demographic Research” 2008, nr 19, <http://www.demographic-research.org/volumes/vol19/22/19-22.pdf>.
- Młodzi 2011*, M. Boni (red.), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, <http://docslide.pl/documents/raport-mlodzi-2011pdf.html>.
- Mynarska M., *Kto planuje mieć dzieci w Polsce do 2015 roku?*, „Studia Demograficzne” 2011, nr 1(159), <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-03b83401-d612-4185-93df-8ca7a8891fd9>.
- Mynarska M., *Zamierzenia prokreacyjne Polaków i ich zróżnicowanie według cech demograficznych i ekonomicznych respondentów [w:] Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, I.E. Kotowska (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014.
- Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, I.E. Kotowska (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014.
- Puzio-Waślawik B., *Społeczno-ekonomiczne skutki migracji Polaków po akcesji Polski do Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego” 2010, nr 8.
- Skóra M., *Między pracą a rodziną – potencjał instrumentów polityki społecznej wobec dylematów pracujących kobiet [w:] Współczesne wyzwania polityki społecznej wobec rodziny*, A. Kubów, J. Szczepaniak (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2010.
- Stańczak J., Stelmach K., Urbanowicz M., *Małżeństwa oraz dzietność w Polsce*, GUS, Warszawa 2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/malzenstwa-i-dzietnosc-w-polsce,23,1.html>.
- Szczygielska I., *Migracje zarobkowe kobiet i ich wpływ na funkcjonowanie rodzin*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.
- Testa M.R., *Family Sizes in Europe: Evidence from the 2011*, Eurobarometer Survey, http://www.oeaw.ac.at/vid/download/edrp_2_2012.pdf.
- Wiktorowska B., Guza Ł., *Samozatrudnieni nadal pobierają dwa razy wyższe zasiłki macierzyńskie niż pracownicy*, „Gazeta Prawna” z 22 kwietnia 2015 r., <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/866820,samozatrudnieni-nadal-pobieraja-dwa-razy-wyzsze-zasilki-macierzynskie-niz-pracownicy.html>.