



Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki
Katedra Ekonomii i Polityki Ekonomicznej
magdalena.rekas@ue.wroc.pl

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIEŃ POSIADAJĄCYCH DZIECI W POLSCE W LATACH 2010-2014

Streszczenie: Aktywność zawodowa kobiet systematycznie w Polsce rośnie. Wynika to z przeobrażeń rynku pracy, zmian preferencji życiowych kobiet, wzrostu poziomu ich wykształcenia czy kapitałowego systemu emerytalnego, w którym zgromadzony kapitał decyduje o przyszłej emeryturze. Poziom aktywności zawodowej kobiet jest w Polsce silnie determinowany przez posiadanie potomstwa. Wraz z liczbą dzieci poziom tego wskaźnika znacząco spada. W przypadku kobiet nieposiadających dzieci w 2014 r. wskaźnik zatrudnienia wyniósł 73,3%, a już w przypadku posiadających troje i więcej dzieci zaledwie 54%. W artykule omówiony zostanie wpływ posiadania dziecka na aktywność zawodową kobiet w świetle teorii ekonomii, badań danych statystycznych oraz wyników raportu *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015*.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, kobiety na rynku pracy, wskaźnik dzietności, rynek pracy a płęć.

Wprowadzenie

Zmiany na rynku pracy XXI w. i bieżące uwarunkowania ekonomiczne zmuszają kobiety do zdecydowanie wyższej aktywności zawodowej. Podwójny dochód jest dziś niezbędnym warunkiem utrzymania godziwego poziomu życia rodziny. Jednocześnie w wielu krajach Europy obserwuje się zmniejszoną dzietność i odkładanie w czasie posiadania potomstwa na rzecz aktywności zawodowej kobiet. Z taką tendencją mamy do czynienia także w Polsce, gdzie dzietność spadła

do poziomu 1,29 w 2014 r. i jest to jeden z najniższych poziomów w krajach UE i OECD [www 1].

Celem artykułu jest zaprezentowanie różnic w sytuacji na rynku pracy w Polsce kobiet i mężczyzn oraz ocena wpływu liczby posiadanych dzieci na aktywność zawodową kobiet w Polsce w latach 2010-2014. Dla zrealizowania celu omówiono także wpływ posiadania dziecka na udział kobiet w rynku pracy w świetle teorii ekonomii. W zakończeniu zaprezentowano wnioski z analizy.

Przy realizacji celu wykorzystano metodę opisową, analizę porównawczą, proste metody statystyczne i krytyczną analizę wyników oraz wyniki badań zaprezentowane w raporcie pt. *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015*. Autorka w toku rozważań podda weryfikacji hipotezę, iż płeć jest cechą silnie różnicującą poziom aktywności zawodowej i w przypadku kobiet wraz ze wzrostem liczby posiadanych dzieci aktywność zawodowa kobiet w Polsce znacząco maleje.

1. Dzieci a udział kobiet w rynku pracy – przegląd teorii ekonomii

W gospodarstwie domowym, w którym pojawia się dziecko, następuje zmiana optymalnych wyborów rodziców w odniesieniu zarówno do wydatków, jak i do podaży siły roboczej. Przegląd teorii ekonomicznych pozwoli wyjaśnić, jak zmienia się podaż pracy kobiet i mężczyzn oraz współczynnik ich udziału w rynku pracy. W przypadku kobiet wyjaśnienia wymaga także kwestia chęci kobiet do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz popyt na placówki opieki nad dzieckiem.

Modele neoklasyczne brały pod uwagę jedynie zmiany w podziale budżetu gospodarstw domowych. G. Becker w 1965 r. „opiekę nad dzieckiem” rozpatrywał jako dobro produkowane w gospodarstwie domowym, tym samym wychowywanie dziecka traktował jako artykuł rynkowy. Opieka nad dzieckiem kosztuje, w tym sensie, że pochłania czas i pieniądze. Z drugiej strony posiadanie potomstwa stanowi wybór rodzica, który uzyskuje określony poziom użyteczności w postaci miłości dziecka, przyjemności i satysfakcji z jego rozwoju, kształcenia i zaspokajania potrzeb materialnych. Rodzice, mając określony czas i dochód, będą więc dokonywać wyborów, czy zapewnią wychowanie większej czy mniejszej liczbie dzieci. Jeżeli zdecydują się na większą liczbę dzieci, to opieka dostępna dla każdego kolejnego dziecka będzie coraz niższa z uwagi na ograniczone dochody oraz ograniczony czas [Becker, 1965, s. 495].

Wielkość i zakres opieki, na jaki mogą liczyć dzieci, decyduje o tzw. jakości dziecka [Becker, 1981, s. 4], stąd w XXI w. obserwuje się w wielu krajach Europy, iż rodzice przedkładają „jakość” nad ich ilość. Podkreślić należy, że wyższa „jakość dziecka” wymaga większej ilości towarów rynkowych (np.: w zakresie zdrowia, edukacji itp.) i/lub większej ilości czasu poświęconego jednemu dziecku. Becker wykazywał więc, że w przypadku par małżeńskich z jednym dzieckiem kobieta jest bardziej wydajna w zajęciach związanych z prowadzeniem domu niż poza nim i będzie czerpała więcej korzyści z produkcji dóbr i usług w gospodarstwie domowym, gdy tej sferze poświęci więcej czasu. Tym samym specjalizacja w rodzinie umożliwia wymianę handlową. Taką teorię małżeńską określono jako tzw. wzorcowy model transakcyjny [Becker, 1981, s. 6].

Ważnym czynnikiem w analizie wyboru dotyczącego posiadania potomstwa i aktywności zawodowej jest fakt, iż czas i dochody potrzebne do produkcji usługi „opieka nad dzieckiem” mogą być substytucyjne. Można więc zwiększyć czas poświęcany na płatną pracę zawodową i zwiększyć dochody rodziny, korzystając z placówek opieki nad dzieckiem (żłobka, przedszkola) lub też zatrudniając opiekunkę do dziecka. Niemniej jednak są to towary rynkowe, za które należy zapłacić, uszczuplając dochód rodziny. Możliwy jest też inny wariant optymalizacji wyboru, tj. rezygnacja z aktywności zawodowej i samodzielne wykonywanie usługi opieki nad dzieckiem. Takie rozwiązanie zaproponował w 1980 r. Gronau, który rozszerzył pierwotny model Beckera.

W zmodyfikowanym modelu ekonomii gospodarstwa domowego rozróżniono więc trzy typy wykorzystania czasu: płatną pracę, pracę w gospodarstwie domowym i czas wolny, w którym nie powstają żadne towary rynkowe [Gronau, 1980, s. 408]. Ponadto Gronau wskazał, iż poszczególne typy czasu mogą się zastępować, tym samym partnerzy mogą:

- oboje pozostać aktywni zawodowo i skorzystać z towarów rynkowych w zakresie opieki nad dzieckiem;
- jedno z nich może wycofać się z rynku pracy i sprawować opiekę nad dzieckiem;
- jedno lub oboje mogą zdecydować się na aktywność zawodową w niepełnym wymiarze czasu pracy i dzielić się opieką nad dzieckiem [Gronau, 1980, s. 412].

W przypadku, gdy po urodzeniu dziecka oboje partnerzy pozostają aktywni zawodowo, znacząco zwiększają się wydatki gospodarstwa domowego. Wynika to z jednej strony z zakupów dóbr niezbędnych do wychowania dzieci, ale także z kosztów korzystania ze zorganizowanej opieki nad dziećmi. Niemniej jednak, jak wskazał Moffitt, poziom dochodów rodziny będzie wyższy niż wtedy, gdy jedno z rodziców wycofa się z rynku pracy na czas opieki nad małym dzieckiem. Ponowny powrót do pracy zawodowej jest często trudny i przy mniejszej płacy

[Moffitt, 1984, s. 265]. Wynika to z faktu, iż wycofanie z rynku oznacza stratę kapitału ludzkiego u nieaktywnego rodzica, mimo że w tym czasie inwestuje w kapitał ludzki dziecka. Długookresowe następstwa całkowitego wycofania się z rynku pracy są mniej korzystne niż krótkoterminowe, na co wskazywał Becker w swoim modelu [Becker, 1981, s. 4]. Wnioski te stanowią ważny argument przeciw wydłużaniu długości urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Ponadto warte uwagi jest skorzystanie ze zinstytucjonalizowanej opieki nad dzieckiem, która podnosi jakość kapitału ludzkiego dziecka, nie uszczuplając kapitału ludzkiego rodzica.

Szczególnym przypadkiem są gospodarstwa domowe z jednym rodzicem. Dochód rodziny wypracowuje jeden rodzic i mając do dyspozycji 24-godzinną dobę, musi podzielić czas na płatną pracę, nieodpłatną pracę w gospodarstwie domowym oraz czas wolny. Jeżeli poziom wykształcenia rodzica jest niski, rynek pracy zaoferuje mu niską płacę, wówczas często dochodzi do rezygnacji z pracy zarobkowej na rzecz opieki nad dzieckiem i wtedy dochód rodziny pochodzi z zasiłku na dziecko oraz świadczeń socjalnych [Moffitt, 1984, s. 267]. Tym samym wzrost aktywności zawodowej nastąpi wówczas, gdy rodzic podejmie pracę przy płacy wyższej niż świadczenia socjalne lub gdy świadczenia socjalne zmniejszą się.

Z kolei przegląd teorii „nowej ekonomii gospodarstwa domowego” pozwala wskazać ważne ramy zachowań gospodarstw domowych wspólnie, tj.:

- Prawdopodobieństwo uczestnictwa w rynku pracy zwiększa się wraz ze wzrostem poziomu płac.
- Im wyższe płace, tym więcej czasu poświęca się na pracę zawodową. Jednak na pewnym poziomie (dochód optymalny) wzrost płac może spowodować efekt spadku podaży pracy, tzw. efekt dochodowy zmiany poziomu płac.
- Jeżeli optymalny podział pracy między partnerami prowadzi do skrajnej specjalizacji, tj. jeden partner poświęca się pracy zawodowej, a drugi pracy w gospodarstwie domowym, to w długim okresie nastąpi wzrost poziomu płac osoby aktywnej zawodowo i spadek dochodów drugiej osoby, co w rezultacie prowadzi do niepożądanego zależności osoby pozostającej w domu od osoby pracującej zawodowo. Długookresowym skutkiem będą też duże dysproporcje w poziomie przyszłej emerytury, podstawowego zabezpieczenia społecznego na starość.
- Im niższa cena profesjonalnej opieki nad dzieckiem i wyższy jej standard, tym większe prawdopodobieństwo uczestnictwa rodziców w rynku pracy i większa liczba przepracowanych przez nich godzin [Dijkstra, 2003, s. 42].

Specjalizacja zalecana dla rodzin z dziećmi w modelu Beckera została podważona przez model podziału pracy w rodzinie Otto, wykorzystujący model negocjacyjny oraz model dyskryminacji Rosen. Otóż Otto zauważyła, że kobieta chcąc połączyć życie rodzinne z karierą zawodową dociera do punktu, w którym użytkowanie czasu przez nią i partnera wzajemnie ze sobą kolidują. Jeżeli kobieta zrezygnuje z pracy zarobkowej i specjalizuje się w pracy w gospodarstwie domowym, naraża się na stratę w swoim kapitale ludzkim, dlatego też Otto uważa, iż nie istnieje wspólna funkcja użyteczności gospodarstwa domowego i w rodzinie odbywa się proces negocjacji podziału pracy zależny od siły przetargowej małżonków [Otto, 1995, s. 3].

Dwa kolejne modele, które wpływają na decyzje związane z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego, dotyczą dyskryminacji na rynku pracy. Mechanizm dyskryminacji w modelu Rosen polega na tym, że kobiety mają mniej ofert pracy niż mężczyźni, w przeciwieństwie do modelu Beckera, w którym są one gorzej wynagradzane. W przypadku modelu Beckera rezygnacja z rynku pracy przez kobietę w obliczu uzyskiwania mniejszego wynagrodzenia oznacza dla rodziny niższe koszty alternatywne, aniżeli w przypadku rezygnacji z pracy zawodowej przez mężczyznę. Tym samym uzasadnić można fakt, iż usługi „opieki nad dzieckiem” wykonują kobiety, rezygnując z rynku pracy. W sytuacji wyższych dochodów kobiety w porównaniu z jej partnerem zasadne stanie się jej pozostanie na rynku pracy i rezygnacja (tym samym specjalizacja w pracy w domu) partnera. Model Rosen polega zaś na złym doborze pracowników do stanowiska pracy, co obniża wydajność pracy kobiet i zmniejsza ich szansę na rynku pracy [Rosen, 1993, s. 5]. Wykorzystując wnioski z modelu Rosen można zauważyć, iż w obliczu mniejszej liczby ofert pracy dla kobiet i mniejszych szans na znalezienie pracy kobiety mogą częściej decydować się na sprawowanie opieki nad dzieckiem i rezygnować z aktywności zawodowej.

Omówione powyżej modele ekonomii gospodarstwa domowego pozwalają określić zależności między uczestnictwem kobiet w rynku pracy a obecnością dzieci w gospodarstwie domowym i stanowią niewątpliwie warsztat do współczesnych badań w tym obszarze.

2. Dzieci a praca kobiet i mężczyzn w Polsce – różnice na rynku pracy w świetle *Bilansu Kapitału Ludzkiego 2015*

Różnice na rynku pracy wynikające z płci są przedmiotem zainteresowań od wielu lat i pojawiają się w analizach czynnikowych różnych badań. W rapor-

cie *Bilans Kapitału Ludzkiego* (dalej BKL) z 2015 r. szczególnie wnikliwie zajęto się analizą aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce z uwzględnieniem wykształcenia i posiadania dzieci.

W wyniku przeprowadzonych badań wykazano, iż największe dysproporcje między aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn w Polsce przypadają na wiek 30-35 lat, po czym stopniowo się zmniejszają, aż do zrównania po 45. roku życia [Czarnik, 2015, s. 3]. Jednocześnie też w grupie badanych Polaków osiągnięto znacznie niższe wskaźniki zatrudnienia dla kobiet w wieku 26-45 lat, gdy posiadały one dziecko w wieku do lat 6, niż w analogicznej grupie mężczyzn. Szczegółowe dane dotyczące wskaźnika zatrudnienia Polaków w wieku 26-45 lat z uwzględnieniem płci, faktu posiadania dziecka i wykształcenia prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia (%) Polaków w wieku 26-45 lat z uwzględnieniem płci, wykształcenia i faktu posiadania dziecka w świetle badań *Bilans Kapitału Ludzkiego*

Wykształcenie badanych	Wskaźnik zatrudnienia (%) w grupie osób badanych dla:				Różnica wskaźnik zatrudnienia kobiet a mężczyzn z dzieckiem (w pkt. proc.)	Różnica wskaźnik zatrudnienia kobieta a mężczyzna bez dzieci (w pkt. proc.)	Różnica wskaźnik zatrudnienia kobieta a mężczyzna z dzieckiem (w pkt. proc.)
	mężczyzna bez dziecka	mężczyzna z dzieckiem	kobieta bez dziecka	kobieta z dzieckiem			
Niższe (podstawowe i zawodowe)	68	79	62	43	-36	-6	-36
Średnie	83	90	77	58	-32	-6	-32
Wyższe	90	95	98	78	-17	+8	-17
Średni wskaźnik zatrudnienia dla wszystkich poziomów wykształcenia	80	88	79	59	-29	-1	-29

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Czarnik i Turek [2015, s. 8].

W przypadku osób z najniższym wykształceniem różnica między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet a mężczyzn wynosiła aż 36 pkt. proc. na korzyść mężczyzn. W przypadku osób z wykształceniem średnim aż o 32 pkt. proc. wyższy był wskaźnik zatrudnienia mężczyzn niż kobiet posiadających dzieci. Z kolei

w grupie osób z wyższym wykształceniem różnica we wskaźniku zatrudnienia wyniosła 17 pkt. proc. na korzyść mężczyzn.

Interesujący jest fakt, iż wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn posiadających dzieci (we wszystkich poziomach wykształcenia) jest wyższy niż wskaźnik zatrudnienia dla mężczyzn, którzy dzieci nie posiadają. Sytuację można tłumaczyć faktem, iż pojawienie się dziecka wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów w rodzinie lub związku partnerskim i wówczas praca zarobkowa mężczyzny jest źródłem finansowania zwiększonych wydatków.

Wskaźnik zatrudnienia w przypadku zarówno mężczyzn, jak i kobiet rośnie wraz ze wzrostem posiadanego wykształcenia. W badanej grupie w przypadku kobiet z wyższym wykształceniem bezdzietnych wskaźnik zatrudnienia jest o 8 pkt. proc. wyższy, aniżeli u mężczyzn z wyższym wykształceniem nieposiadających dzieci. W przypadku wykształcenia niskiego lub średniego zarówno u kobiet, jak i mężczyzn nieposiadających dzieci wskaźnik zatrudnienia różni się jedynie o 6 pkt. proc. na korzyść mężczyzn. Z kolei w przypadku kobiet posiadających dzieci wartość wskaźnika zatrudnienia jest tym niższa, im niższe wykształcenie posiada kobieta i waha się od 43% przy wykształceniu niskim do 78% przy wykształceniu wyższym. W przypadku wykształcenia podstawowego i zawodowego różnica we wskaźniku zatrudnienia wynosi aż 36 pkt. proc. na niekorzyść kobiet (43% do 79% u mężczyzn). Niewiele lepszy wynik uzyskujemy w grupie osób ze średnim wykształceniem – tutaj różnica wynosi 32 pkt. proc. na korzyść mężczyzn (58% kobiety i 90% wśród badanych mężczyzn). Najmniejszy, choć nadal wysoki, bo o 17 pkt. proc. niższy jest wskaźnik zatrudnienia dla kobiet z wyższym wykształceniem posiadających dzieci względem analogicznej grupy mężczyzn. Tym samym wraz z posiadaniem dziecka i niskim lub średnim wykształceniem sytuacja kobiet na rynku pracy znacznie się pogarsza w stosunku do poziomów zatrudnienia mężczyzn z tym samym poziomem wykształcenia i sytuacją rodzinną.

W badaniach BKL 2015 analizowano także utrudnienia w podjęciu pracy, dzieląc badanych na dwie grupy: szukający pracy i osoby, które nie mogą podjąć pracy ze względu na sytuację osobistą. I tak w grupie osób szukających pracy zarówno badane kobiety, jak i mężczyźni wskazywali jako największy problem „brak ofert pracy” – waga tego problemu była zbliżona od 2,12 u mężczyzn do 2,23 u kobiet. Inne ważne utrudnienie w grupie szukających pracy to „brak kontaktów i znajomości” i tu również mężczyźni i kobiety wskazali na podobną wagę problemu – mężczyźni 1,54, kobiety 1,64. Natomiast zdecydowanie wysokie było zróżnicowanie wagi problemu w grupie szukających pracę jeśli chodzi o czynnik „opieka nad dzieckiem”. W przypadku kobiet opieka nad dzieckiem była utrudnieniem ocenio-

nym przez kobiety na poziomie 0,57, zaś u mężczyzn zaledwie 0,13, co pokazuje, iż w Polsce wciąż mamy do czynienia z tradycyjnym podziałem ról w związkach i rodzinach [BKL, 2015, s. 12].

Z kolei opieka nad dzieckiem była utrudnieniem zdecydowanie silniejszym dla osób, które ze względu na sytuację osobistą nie mogły podjąć pracy. W tej grupie kobiet „opieka nad dzieckiem” została wskazana jako najpoważniejsze utrudnienie w podjęciu zatrudnienia i oszacowana na poziomie 1,31 (kolejne miejsce w rankingu utrudnień u kobiet zajął „brak ofert pracy w okolicy” z wagą 1,11). W przypadku mężczyzn, którzy nie mogli podjąć pracy, utrudnienie związane z „opieką nad dzieckiem” uzyskało wagę na poziomie zaledwie 0,24 (u mężczyzn zdecydowanie silniejszym utrudnieniem był „stan zdrowia” z wagą 1,8) [BKL, 2015, s. 12]. Tym samym konieczność sprawowania „opieki nad dzieckiem” jest ponownie zdecydowanie silniejsza w przypadku kobiet aniżeli mężczyzn w obu badanych grupach i silnie różnicuje sytuację na rynku pracy.

Kolejnych informacji o wpływie posiadania dziecka na wskaźnik zatrudnienia dostarcza analiza wpływu wieku dziecka na zatrudnienie z uwzględnieniem płci rodziców. Wyniki badań wskazały, iż wskaźnik zatrudnienia dla mężczyzn bez względu na wiek dziecka (0-18 lat) jest zawsze na znacznie wyższym poziomie niż u kobiet i mieści się w przedziale 80%-90%, przy czym 80% uzyskano dla 9. i 14. roku życia dziecka, zaś wskaźniki 90% w okresie 0-7 lat i od 15 lat. Z kolei w przypadku kobiet w momencie urodzenia dziecka wskaźnik zatrudnienia osiąga poziom zaledwie 45% i rośnie do 60%, gdy dziecko ukończy 4. rok życia i następnie osiąga 70% wraz z 7. rokiem życia dziecka. Od 7. do 18. roku życia wskaźniki zatrudnienia w grupie badanych kobiet oscylowały między 72% a 78%, osiągając maksimum, gdy dziecko osiągało 15. rok życia. Wiek dziecka jest więc kolejnym czynnikiem silnie oddziałującym na wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn i pogarsza sytuację zawodową kobiet.

3. Liczba dzieci a aktywność zawodowa kobiet w Polsce w latach 2010-2014

Uwarunkowania ekonomiczne i zmiany zachodzące na współczesnym rynku pracy, a także zmiana priorytetów życiowych współczesnych kobiet doprowadziły do wzrostu ich aktywności zawodowej. Jednocześnie jednak fakt posiadania dziecka mocno determinuje poziom tej aktywności i zmienia przebieg wskaźnika zatrudnienia kobiety w cyklu jej życia.

W XXI w. podwójny dochód jest niezbędnym warunkiem utrzymania godziwego poziomu życia rodziny, a w przypadku samotnych kobiet aktywność zawodowa jest wręcz niezbędna [Giddens, 2010, s. 412]. Tym samym dotychczasowy tzw. *single breadwinner model*, czyli tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna jest jedynym żywicielem rodziny, coraz silniej dezaktualizuje się na rzecz modelu rodziny partnerskiej. Zjawisko wzrostu aktywności zawodowej kobiet, jak wykazano w raporcie *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015*, jest silnie determinowane przez posiadanie potomstwa. Analiza danych statystycznych dotycząca wskaźnika zatrudnienia kobiet w powiązaniu z liczbą posiadanych dzieci (tabela 2) pozwoli wskazać wnioski szczegółowe.

Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25-49 lat w zależności od liczby posiadanych dzieci w Polsce w latach 2010-2013

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25-49 a liczba dzieci	Rok					Średni wskaźnik zatrudnienia w badanym okresie	Różnica rok 2014 a 2010 (pkt. proc.)
	2010	2011	2012	2013	2014		
Kobiety nieposiadające dzieci	78,3	77,9	77,0	76,6	73,3	76,6	-5,0
Kobiety posiadające 1 dziecko	73,8	73,4	73,1	72,6	74,1	73,4	+0,3
Kobiety posiadające 2 dzieci	67,9	67,3	67,8	67,5	69,6	68,0	+1,7
Kobiety posiadające 3 i więcej dzieci	57,0	54,4	55,5	54,0	54,0	55,0	-3,0
Różnica wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25-49 a liczba posiadanych dzieci (pkt. proc.)							
Kobiety posiadające:	2010	2011	2012	2013	2014	Średnia różnica (pkt. proc.)	
1 dziecko a 0 dzieci	-4,5	-4,5	-3,9	-4,0	0,8	-3,2	
2 dzieci a 0 dzieci	-10,4	-10,6	-9,2	-9,1	-3,7	-8,6	
2 dzieci a 1 dziecko	-5,9	-6,1	-5,3	-5,1	-4,5	-5,4	
3 dzieci a 0 dzieci	-21,3	-23,5	-21,5	-22,6	-19,3	-21,6	
3 dzieci a 1 dziecko	-16,8	-19,0	-17,6	-18,6	-20,1	-18,4	
3 dzieci a 2 dzieci	-10,9	-12,9	-12,3	-13,5	-15,6	-13,0	

xx – wartości maksymalne w poszczególnych grupach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS za lata 2010-2014 [www 2].

Analiza danych statystycznych w Polsce za lata 2010-2014 pozwala wskazać, iż średni wskaźnik zatrudnienia kobiet w badanym okresie maleje wraz ze wzrostem liczby posiadanych dzieci. W przypadku kobiet nieposiadających dzieci wyniósł średnio 76,6%, przy czym poziom maksymalny wskaźnika zatrudnienia osiągnięto w 2010 r., a następnie wskaźnik ten spadał, by w 2014 r. osiągnąć poziom 73,3%. Nastąpił tu największy w badanym okresie spadek wskaźnika zatrudnienia kobiet – aż o 5 pkt. proc., co można powiązać m.in. ze zmniejszeniem liczby miejsc pracy dla kobiet i wzrostem liczby bezrobotnych kobiet w badanym okresie.

W grupie kobiet posiadających jedno dziecko średnioroczny wskaźnik zatrudnienia był o 3,2 pkt. proc. niższy od kobiet nieposiadających dzieci i wyniósł 73,4%. Swoje maksimum osiągnął w 2014 r. (74,1%) i w badanym okresie nie notowano większych zmian. Różnica między 2014 r. a początkiem okresu badawczego, tj. rokiem 2010, wyniosła zaledwie 0,3 pkt. proc.

Kobiety posiadające dwoje dzieci osiągnęły średnioroczny wskaźnik zatrudnienia w badanym okresie na poziomie 68% i był to wynik o 8,6 pkt. proc. niższy aniżeli u kobiet nieposiadających dzieci i o 5,4 pkt. proc. niższy aniżeli u kobiet posiadających jedno dziecko. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie kobiet osiągnął swoje maksimum w 2014 r. na poziomie 69,9% i był to przyrost o 1,7 pkt. proc. względem roku 2010.

Z kolei w grupie kobiet posiadających troje i więcej dzieci średnioroczny wskaźnik zatrudnienia wyniósł 55% i był o 21,6 pkt. proc. niższy względem kobiet nieposiadających dzieci, o 18,4 pkt. proc. niższy względem wskaźnika zatrudnienia kobiet posiadających jedno dziecko i o 13 pkt. proc. niższy od wskaźnika zatrudnienia kobiet posiadających dwoje dzieci. Dodatkowo odnotowano negatywną tendencję (spadek o 3 pkt. proc.) tego wskaźnika między 2014 r. a 2010 r., co niewątpliwie świadczy o wyjątkowo trudnej sytuacji na rynku pracy kobiet posiadających troje i więcej dzieci. Niski poziom zatrudnienia w tej grupie kobiet należy ocenić negatywnie z uwagi na wysokie ryzyko pogorszenia się sytuacji finansowej rodziny i często spadek dochodu na jednego członka w rodzinach wielodzietnych. Dodatkowo brak zatrudnienia w tej grupie kobiet negatywnie wpłynie na ich przyszłą emeryturę (nie zgromadzą odpowiedniego poziomu kapitału).

Negatywną tendencję obserwujemy także we wskaźnikach bezrobotnych kobiet, które po urodzeniu dziecka powracają na rynek pracy, nie mogąc znaleźć pracy. Udział takich kobiet, które zasiliły zasoby osób bezrobotnych, systematycznie rośnie od 2010 r. z poziomu 9,5% do poziomu 12,3% w 2014 r. Tym samym należy stwierdzić, iż sytuacja kobiet posiadających dzieci w Polsce,

szczególnie troje dzieci i więcej, jest coraz trudniejsza. Wymaga to intensyfikacji działań mających na celu wdrożenie rozwiązań z zakresu *Life Work Balance*, by ułatwić kobietom w Polsce godzenie pracy zawodowej z rodziną [Rękas, 2013, s. 100].

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza pozwoliła zweryfikować postawioną hipotezę badawczą. Wyniki analiz wykazały bowiem, iż wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest w Polsce silnie zdeterminowany posiadaniem dzieci – ich liczbą i wiekiem. W przypadku kobiet i mężczyzn w wieku 26-45 lat wskaźnik zatrudnienia znacząco się różni i wynosi dla mężczyzn posiadających dzieci średnio 88%, a dla kobiet posiadających dzieci jedynie 59%, co stanowi różnicę na poziomie aż 29 pkt. proc. W przypadku braku dzieci różnica ta między kobietami i mężczyznami wynosi zaledwie 1 pkt. proc.

Poziom wskaźnika zatrudnienia i to zarówno u mężczyzn, jak i kobiet, rośnie wraz z posiadaniem wyższego wykształcenia. Przy czym należy podkreślić, iż fakt posiadania dziecka przez kobiety na każdym szczeblu wykształcenia oznacza znacznie niższy wskaźnik zatrudnienia niż u mężczyzn posiadających to samo wykształcenie i dziecko. Jedynie w przypadku kobiet z wyższym wykształceniem, a nieposiadających dzieci, odnotowano wskaźnik zatrudnienia wyższy niż u mężczyzn nieposiadających dzieci, a legitymujących się wyższym wykształceniem.

Na wskaźnik zatrudnienia silnie oddziałuje także wiek dziecka. I tu uzyskujemy wyniki analogiczne jak te w przypadku posiadania dziecka, tj. wiek dziecka nie ma znaczącego wpływu na wskaźnik zatrudnienia u mężczyzn, a niezwykle silnie oddziałuje na spadek wskaźnika zatrudnienia kobiet szczególnie w wieku 0-6 lat. Podobnie opieka nad dzieckiem stanowi silną barierę w poszukiwaniu lub podejmowaniu zatrudnienia u kobiet i ma niewielki wpływ na sytuację mężczyzn na rynku pracy.

Liczba posiadanych dzieci również stanowi czynnik silnie wpływający na poziom wskaźnika zatrudnienia kobiet. Najtrudniejszą sytuację na rynku pracy odnotowano w grupie kobiet posiadających troje i więcej dzieci. W badanym okresie w tej grupie kobiet wskaźnik zatrudnienia był najniższy (średnio wyniósł jedynie 55%, wobec 76,6% dla kobiet nieposiadających dzieci). Dodatkowo w okresie badawczym spadł o kolejne 3 pkt. proc., z poziomu 57% do 54% na koniec okresu badawczego.

Potwierdza to, iż w Polsce wciąż mamy do czynienia z dominacją tradycyjnego podziału ról w rodzinie i związkach partnerskich. Sytuacja kobiet na rynku pracy pogarsza się wraz z liczbą posiadanych dzieci, co jest jednym z powodów pogarszającego się z roku na rok wskaźnika dzietności w Polsce. W obliczu negatywnych tendencji demograficznych grupa kobiet decydujących się na posiadanie dzieci powinna być w Polsce dodatkowo wspierana. Szczególnie pożądane są aktywne programy łagodzące konflikt rodzina-praca, tak by nie dochodziło do dyskryminacji opisanej w modelu Rosen, bowiem skutkiem tego modelu jest coraz niższa aktywność zawodowa kobiet. Niezwykle ważne jest też niwelowanie problemu „opieki nad dzieckiem”, gdyż, jak wykazują badania, jest to czynnik oddziałujący silnie negatywnie na zatrudnienie kobiet. Ułatwienie powrotu kobiet na rynek pracy po urodzeniu dziecka stanowić powinno centralny instrument współczesnej polityki prorodzinnej w Polsce.

W badanym okresie odnotowano również spadek o 5 pkt. proc. wskaźnika zatrudnienia kobiet nieposiadających dzieci, co stanowi niepokojący sygnał płynący z rynku pracy w Polsce i stanowić będzie przedmiot pogłębionych analiz w kolejnych opracowaniach autorki.

Literatura

- Becker G. (1996), *A Theory of the Allocation of Time*, „Economic Journal”, No. 75(299).
- Becker G. (1981), *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Czarnik Sz., Turek K. (2015), *Bilans Kapitału Ludzkiego*, tom 3: *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia*, PARP Warszawa.
- Dijkstra G., Plantega J. (2003), *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Giddens A. (2010), *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gronau R. (1980), *Home Production, a Forgotten Industry*, „The Review of Economics and Statistics”, No. 62(3).
- Moffitt R. (1984), *Profiles of Fertility, Labour Supply and Wages of Married Women: A Complete Life Cycle Model*, „Review of Economic Studies”, No. 51(2).
- Otto N. (1995), *Fertility and Division of Work in the Family* [w:] E. Kuiper, J. Sap (eds.), *Out of Margin: Feminis Perspectives on Economics*, London-New York.
- Rosen A. (1993), *An Equilibrium Search, Matching Model of Discrimination*, FIEF, Trade Union Institute for Economic Research, Stockholm.
- Rękas M. (2014), *Sytuacja zawodowa ludności w Polsce w latach 2010-2012 z uwzględnieniem płci i wieku* [w:] D. Kotlorz, A. Przybyłka (red.), *Uwarunkowania współczesnego rynku pracy i ich skutki w sferze społeczno-ekonomicznej*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach”, nr 196.

[www 1] <http://strateg.stat.gov.pl/Home/Strateg> (dostęp 21.09.2015).

[www 2] stat.gov.pl.

ACTIVITY OF PROFESSIONAL WOMEN WITH CHILDREN IN POLAND IN THE YEARS 2010-2013

Summary: The professional activity of women in Poland is growing steadily. This is due to the transformation of the labour market, changes in the preferences of life of women, increase their level of education, whether funded pension system, which determines the accumulated capital of a future retirement. The level of activity of women in Poland is strongly determined by having children. With the number of children, the level of this ratio drops significantly. In the case of women with children in 2014. Employment rate stood at 73.3%, as is already the case with 3 or more children only 54%. This article will discuss the impact of having a child on the professional activity of women in the light of economic theory, research, statistical data and report results Human Capital in 2015.

Keywords: professional activity, women in the labour market, fertility rate, the labour market and gender.