

UWAGI O POLITYCE RODZINNEJ W POLSCE W KONTEKŚCIE WZROSTU DZIETNOŚCI I ZATRUDNIENIA KOBIET

Irena E. Kotowska

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

WPROWADZENIE

W dyskusji o polityce rodzinnej w Polsce główne miejsce zajmują działania na rzecz wzrostu dzietności. Jest to kwestia natury strategicznej z punktu widzenia ograniczenia zaawansowania procesu starzenia oraz dbałości o odtwarzanie pokoleń. Nie można jednak pomijać w niej faktu, iż konieczny jest równoległy wzrost zatrudnienia, w tym zatrudnienia kobiet.

Jest to jedno z pilniejszych zadań polityki ekonomicznej Polski. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn jest najniższy w Unii Europejskiej, zaś wskaźnik zatrudnienia kobiet jest najniższy w grupie nowych członków UE, a wśród 25 krajów Wspólnoty mniejszymi wartościami tego miernika charakteryzują się Grecja, Hiszpania, Włochy, a więc kraje o tradycyjnie niższej aktywności ekonomicznej kobiet.

Znaczenie tego zagadnienia nie tylko w Polsce, ale także w innych krajach europejskich dodatkowo podnosi fakt, że zgodnie z przewidywaniami demograficznymi zmniejszaniu się ogólnej

liczby ludności będzie towarzyszyć spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym (potencjalne zasoby pracy) w wymiarze absolutnym i względnym.

W większości krajów europejskich zmiana ta wystąpi już w latach 2005–2012, a jej nasilenie przypadnie na okres 2025–2035. Jednocześnie będzie szybko wzrastać liczba osób w wieku poprodukcyjnym, co doprowadzi do rosnącego obciążenia ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku nieprodukcyjnym. Zatem zwiększanie zatrudnienia i wzrost jego produktywności są konieczne, by przeciwdziałać negatywnym dla rynku pracy i gospodarki skutkom zmian struktur wieku ludności.

W świetle tych uwag oczywisty jest wniosek, że dyskusja o polityce rodzinnej wspierającej wzrost dzietności nie może pomijać wpływu określonych rozwiązań na zatrudnienie kobiet. Jak więc pogodzić konieczny wzrost dzietności ze wzrostem zatrudnienia kobiet? To dylemat, z którym musimy się uporać nie tylko w Polsce; jest to także wyzwanie dla Unii Europejskiej (por. EC 2006).

Niniejszy artykuł koncentruje się na uwarunkowaniach łączenia pracy zawodowej z rodziną, dyskutowanych w kategoriach tzw. konfliktu strukturalnego i kulturowego. Prowadzi to do nieco innego spojrzenia na te rozwiązania polityki rodzinnej, które można uważać za podstawowe w kontekście działań na rzecz zarówno wzrostu dzietności, jak i zatrudnienia kobiet. Należą do nich rozwiązania dotyczące ochrony macierzyństwa, opieki instytucjonalnej nad dziećmi, urlopów macierzyńskich i wychowawczych, świadczenia rodzinne oraz elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy.

Wskutek wzrostu aktywności zawodowej kobiet i rosnących wymagań wobec uczestników rynku pracy z jednej strony (kapitał ludzki, mobilność, dyspozycyjność, dywersyfikacja form zatrudnienia), z drugiej zaś zmian przekrojowej korelacji między dzietnością i zatrudnieniem kobiet w makroskali w krajach rozwiniętych (por. np. Adsera 2005; Engelhardt, Prskawetz 2004; Del Boca i in. 2003; Ahn, Mira 2002), zaczęto je postrzegać nie tylko jako narzędzia rynku pracy sprzyjające wzrostowi zaangażowania kobiet na rynku pracy i efektywnemu zarządzaniu zasobami ludzkimi, ale także jako coraz ważniejsze instrumenty polityki rodzinnej, zwłaszcza w kontekście pełnienia przez rodzinę funkcji opiekuńczych. Do tych rozwiązań nawiązuje się coraz częściej, rozważając uwarunkowania spadku dzietności i działania na rzecz jego odwrócenia (por. np. McDonald 2002; Gauthier 2005; Balcerzak-Paradowska 2004; Kotowska 2005a, 2005b; EC 2006).

Dyskusja o polityce rodzinnej sprzyjającej wzrostowi dzietności nie może pomijać zmian, jakim podlega współczesna rodzina. W artykule zostaną omówione krótko zmiany procesu formowania, rozwoju i rozwiązywania rodziny, które określają jej model demograficzny, jak również zmiany zakresu zaangażowania kobiet i mężczyzn w pracę zawodową i obowiązki rodzinne, które charakteryzują ekonomiczny model rodziny. Następnie przedstawione zostaną uwarunkowania łączenia pracy zawodowej i rodziny w Polsce, odwołując się do wyników najnowszych badań w tej dziedzinie.

Tekst kończą wnioski dotyczące określonych działań, które mogą przyczynić się do jednoczesnego wzrostu dzietności i zatrudnienia kobiet w Polsce.

ZMIANY DEMOGRAFICZNEGO I EKONOMICZNEGO MODELU RODZINY

Głęboki spadek płodności, jaki nastąpił w Polsce po 1989 r., sprawia, iż w dyskusjach o polityce rodzinnej do kluczowych problemów należy niska dzietność i przeciwdziałanie jej utrzymaniu się. Zahamowanie tego spadku w 2004 r. i powolny wzrost liczby urodzeń w latach następnych nie zmienia faktu, że Polska wraz z innymi krajami postsocjalistycznymi oraz krajami Europy Południowej tworzy grupę krajów o najniższej dzietności w Europie.

Utrzymująca się niska dzietność w Europie, a w wielu krajach bardzo niska (współczynnik dzietności poniżej 1,3 dziecka na kobietę w wieku rozrodczym), sprawia, że coraz większy niepokój budzą przewidywane skutki demograficzne, ekonomiczne i społeczne tej sytuacji. Niski poziom dzietności, który współwystępuje z wydłużaniem się życia ludzkiego, prowadzi do trwałych zmian struktury wieku ludności. I nie tylko spadek liczby ludności Europy, ale przede wszystkim zaawansowanie procesu starzenia się ludności i zasobów pracy wraz ze zmniejszaniem się liczby ludności w wieku produkcyjnym, obejmującym coraz więcej krajów, wpłynęły na postrzeganie wzrostu dzietności jako kwestii o znaczeniu strategicznym dla przyszłości Europy, czego wyrazem są, między innymi, dokumenty *Confronting demographic change: a new solidarity between generations*, raport o sytuacji demograficznej w Europie i jej konsekwencji dla rozwoju Europy z marca 2005 r. oraz *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*, raport z października 2006 r. wyraźnie określający konieczność działań na rzecz odnowy demograficznej (*demographic renewal*) Europy.

Spadek dzietności jest jednym z przejawów zmian procesu formowania i rozwoju rodziny, jakie rozpoczęły się w Europie w latach 60. XX wieku, prowadząc do zmian **demograficznego modelu rodziny**. Charakteryzują je także:

- zmniejszająca się skłonność do tworzenia rodzin,
- podejmowanie decyzji o zawarciu związku małżeńskiego i urodzeniu dziecka w późniejszym wieku,
- coraz popularniejsze związki nieformalne,
- coraz częstsze urodzenia poza małżeństwem,
- rosnące nasilenie rozwodów.

Najogólniej można je określić jako proces opóźniania tworzenia rodziny i jej rozwoju oraz deinstytucjonalizacji i destabilizacji rodziny (por. np. Hantrais 2005; Kotowska 2005b).

Przemiany te przebiegały z różną intensywnością w poszczególnych krajach europejskich. Jednak charakterystyczne jest to, że im później się rozpoczęły, tym gwałtowniejszy był ich przebieg. Szczególnie szybkie były zmiany zachowań dotyczących rodziny w latach 90. w krajach Europy Środkowej, podlegających transformacji systemowej. Bardzo silnie zmniejszyła się dzietność i skłonność do zawierania pierwszych małżeństw przez kobiety, związki te są rzadsze niż w krajach Europy Południowej. Związki małżeńskie stały się mniej trwałe, a urodzenia pozamałżeńskie znacznie częstsze (w 2005 r. odsetek urodzeń pozamałżeńskich jest średnio wyższy niż w Europie Południowej oraz Zachodniej).

Różny czas rozpoczęcia powyższych zmian procesu formowania i rozwoju rodzin w poszczególnych krajach Europy oraz ich różne nasilenie sprawiają, że przekształcenia rodziny są terytorialnie zróżnicowane. Na przykład w krajach skandynawskich deinstytucjonalizacja rodziny, przejawiająca się stosunkowo silnym spadkiem znaczenia małżeństwa jako formy tworzenia rodziny, jest najbardziej zaawansowana. W innych krajach przemiany rodziny są silniejsze z punktu widzenia odraczenia decyzji o tworzeniu związku, natomiast małżeństwo ma jeszcze duże znaczenie jako forma tworzenia rodziny. Kraje Europy Środkowej, czyli Węgry, Czechy, Łotwa i Litwa, jak również Polska i Słowacja, tworzą grupę, gdzie opóźnianie związków małżeńskich jeszcze nie jest tak silne (Hantrais 2005). Polska ponadto charakteryzuje się stosunkowo słabym zaawansowaniem procesu deinstytucjonalizacji oraz destabilizacji rodziny.

Uważam, że dyskutując o działaniach wspierających rodzinę w sprawowaniu jej podstawowych funkcji, w tym także prokreacyjnych, należy nie tylko uwzględniać przeobrażenia demograficznego modelu rodziny, ale także przemiany, jakim jednocześnie podlega ekonomiczny model rodziny pod wpływem zmian aktywności zawodowej kobiet. Przez **ekonomiczny model rodziny** rozumiem przy tym pracę zawodową jednego rodzica bądź obojga rodziców i tzw. konceptualizację pracy zarobkowej kobiet (Leira 2002; Kotowska i in. 2005; Matysiak 2005).

Oznacza to określone podejście do pracy zawodowej kobiet: od uznawania pracy zawodowej kobiet jedynie jako uzupełnienia dochodów rodziny i podporządkowania jej fazom cyklu życia rodziny, związanym z różnym nasileniem obowiązków opiekuńczych, do traktowania pracy zarobkowej – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – jako aktywności równoległej do aktywności rodzinnej, tzn. oboje małżonkowie dzielą odpowiedzialność za utrzymanie materialne rodziny i obowiązki związane z funkcjonowaniem rodziny, w tym obowiązki opiekuńcze.

Konceptualizacja pracy zawodowej kobiet prowadzi do wyodrębnienia kilku rodzajów ekonomicznych modeli rodziny, które są praktykowane w różnym zakresie w poszczególnych krajach. Tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna jest odpowiedzialny za materialne utrzymanie rodziny, natomiast kobieta za opiekę nad domem i dziećmi (*single breadwinner model*), podlegał stopniowemu wypieraniu. Najpierw był on zastępowany przez model z ojcem będącym nadal głównym żywicielem rodziny i pracą zawodową kobiety, wynikającą z konieczności uzupełniania dochodów gospodarstwa domowego (*modernised male breadwinner model*). Kolejną fazą zmian obejmuje stop-

niowe przechodzenie do modelu, w którym zarówno mężczyzna, jak i kobieta ponoszą odpowiedzialność za utrzymanie rodziny, czyli do modelu z obojgiem pracujących rodziców (*dual earner model*).

W zależności od tego, na ile kobiety mogą łączyć obowiązki zawodowe z nasilonymi obowiązkami opieki nad małymi dziećmi, ulega zmianie aktywność zawodowa kobiet w wieku 20–34 lata w porównaniu z aktywnością kobiet w starszych grupach wieku. Model rodziny z dwoma żywicielami może być klasyfikowany jako model z podwójnym obciążeniem kobiet wówczas, gdy kobiety nadal pozostają odpowiedzialne za sprawowanie obowiązków domowych (*dual earner model – double burden of females*), lub jako model z obojgiem pracujących rodziców, odpowiedzialnych wspólnie za obowiązki rodzinne (*dual breadwinner model – dual carer model*).

Zakres występowania określonych modeli w różnych krajach europejskich jest silnie zależny od percepcji ról społecznych kobiet i mężczyzn, a także od rozwiązań instytucjonalnych sprzyjających pracy zawodowej kobiet oraz struktur rynku pracy (np. dostępność zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy sprzyja zmniejszeniu się zaangażowania kobiet w okresie nasilonych obowiązków opiekuńczych nad małymi dziećmi zamiast wycofania się z rynku pracy). Niedostosowanie rozwiązań instytucjonalnych do pracy zawodowej kobiet określa tzw. konflikt strukturalny, zaś podejście do ról społecznych kobiet i mężczyzn, w tym zwłaszcza do relacji między pracą zawodową i rodziną, definiuje tzw. konflikt kulturowy (por. np. Liefbroer, Corijn 1999; Muszyńska 2003, 2004, 2007).

Natężenie konfliktu strukturalnego mierzy się poziomem niedostosowania rozwiązań instytucjonalnych do pracy zawodowej kobiet (Liefbroer, Corijn 1999). Rozwiązania te to: publiczne placówki opieki, możliwości elastycznej organizacji czasu pracy i pracy w niepełnym wymiarze, uregulowania dotyczące urlopów wychowawczych oraz świadczenia rodzinne. Natomiast o nasileniu konfliktu kulturowego decyduje postrzeganie kobiet i mężczyzn jako pracowników i członków rodziny, organizacja opieki, dystrybucja obowiązków w gospodarstwie domowym.

Te dwa konflikty zwykle współwystępują, ale ich natężenie może być odmienne. Analizy wskazują, że kraje Europy Północnej charakteryzują się najniższym nasileniem konfliktu kulturowego oraz strukturalnego, w Europie Południowej i Środkowej zaś występuje jednocześnie silny konflikt strukturalny i kulturowy (Muszyńska 2003, 2004, 2007). Równocześnie najwyższą dzietnością charakteryzują się obecnie kraje skandynawskie, które wyróżniają się także najwyższym poziomem zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Natomiast w krajach Europy Południowej, gdzie poziom dzietności należy do najniższych w Europie, wskaźniki zatrudnienia kobiet są najniższe. Podobnie w Europie Środkowej bardzo niska dzietność współwystępuje z relatywnie niskimi wskaźnikami zatrudnienia.

W rozważaniach o rozwiązaniach sprzyjających wzrostowi dzietności i praktykowanych formach zatrudnienia kobiet będą nawiązywać do tych dwóch konfliktów.

ŁĄCZENIE PRACY ZAWODOWEJ Z RODZINĄ W POLSCE

W rozważaniach o determinantach silnego spadku płodności w Polsce podkreśla się znaczenie zmian, jakie zaszły na rynku pracy. W latach 90. wynikały one z procesu transformacji polskiej gospodarki, natomiast od końca tej dekady są one kształtowane głównie przez procesy globalizacji (por. np. Józwiak i in. 2000; Kotowska 2003, 2004, 2005a; Kocot-Górecka 2004). Dynamiczny i niestabilny popyt na pracę, generowany przez przemiany strukturalne i technologiczne w powiązaniu z procesami globalizacyjnymi, decyduje o zmianach organizacji pracy, jej charakteru i form. Dywersyfikacja form zatrudnienia, obok większej elastyczności zatrudnienia – łączy się także z niestabilnością pracy i rosnącymi wymaganiami dotyczącymi kwalifikacji pracownika, jego dyspozycyjności i mobilności. Wymaga to od pracobiorców większego

zaangażowania w zarządzanie pracą zawodową: jej pozyskanie i utrzymanie oraz zdobywanie nowych umiejętności zawodowych. Wzrosło zatem znaczenie pracy jako czynnika kształtującego aktywność jednostki i przebieg jej życia, co sprawia, że jednocześnie nasila się konkurencyjność zaangażowania na rynku pracy w stosunku do innych aktywności jednostki, w tym rodzinnej (Kotowska 2004, 2005a).

W Polsce dostosowanie się do nowych warunków funkcjonowania na rynku pracy było szczególnie trudne dla kobiet ze względu na niekorzystne zmiany dostępu do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem i jej koszty, słabo rozwinięty sektor usług, sztywną organizację pracy, czyli czynniki decydujące o nasileniu konfliktu strukturalnego. Dodatkowo percepcja kobiet jako uczestników rynku pracy, w której postrzegane są one nie tylko jako pracownice, ale także jako wyłącznie lub w przeważającej mierze odpowiedzialne za obowiązki rodzinne, oraz funkcjonujący podział pracy w rodzinie przyczyniały się do silnego konfliktu kulturowego.

W efekcie trudności łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych znacznie wzrosły i dotyczy to przede wszystkim kobiet. Przejawia się to nie tylko wyraźnie niższymi wskaźnikami zatrudnienia kobiet niż mężczyzn oraz wyższymi stopami bezrobocia, mimo że, przystosowując się do trudnych warunków rynku pracy, kobiety podnosiły swe wykształcenie, brały częściej niż mężczyźni udział w różnych formach kształcenia ustawicznego, a także akceptowały gorsze warunki pracy (głównie niższe wynagrodzenia). Największe różnice wskaźników obserwuje się dla osób w wieku 25–34 lata, a więc wówczas, kiedy najczęściej występuje konieczność opieki nad małym dzieckiem¹.

Wyniki analiz zatrudnienia kobiet i mężczyzn uwzględniających sytuację rodzinną (liczba i wiek małych dzieci) wskazują, iż zatrudnienie żonatych mężczyzn oraz ojców jest wyższe niż kawalerów, natomiast kobiety z małymi dziećmi ograniczają swój udział w rynku pracy w porównaniu z kobietami bez dzieci tym bardziej, im więcej mają potomstwa (np. Abramowska 2002; Kocot-Górecka 2004; Kotowska i in. 2005; Matysiak 2005; Sztanderska, Grotkowska 2007).

Kobiety doświadczają nierównego traktowania na rynku pracy, nierównego podziału pracy nieodpłatnej (por. np. Titkow i in. 2004; Siemieńska 2006) i napotyka bariery w możliwościach rozwoju zawodowego mimo wyższego od mężczyzn poziomu kapitału ludzkiego (por. np. Lisowska 1998; Liwiński, Sztanderska 2000; Balcerzak-Paradowska 2003; Titkow 2003; Sztanderska 2005). Można przypuszczać, że odkładanie decyzji o tworzeniu rodziny oraz o dzieciach jest także przejawem dostosowań do trudnych warunków rynku pracy (por. np. Kotowska, Sztanderska 2007).

Wnikliwe analizy danych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) GUS i badań specjalnych² pozwalają na następujące ustalenia dotyczące podstawowych przyczyn niskiej aktywności zawodowej kobiet w Polsce (Kotowska i in. 2007):

- oddziaływanie silnego konfliktu kulturowego: przejawia się on przypisywaniem kobietom głównie pracy nieodpłatnej, a mężczyznom – pracy płatnej, co prowadzi do nierównego podziału obowiązków domowych, modelu opieki bazującego głównie na rodzinnych zasobach opieki pełnionej przez kobiety oraz postrzegania kobiet na rynku pracy w kontekście ich obowiązków rodzinnych;
- ograniczony dostęp do instytucji opiekuńczych, szczególnie dla dzieci w wieku do 3 lat, a także w wieku przedszkolnym, jak również dla starszych dzieci w godzinach po zakończeniu nauki szkolnej, który dodatkowo sprzyja utrzymywaniu się modelu opieki mającego za podstawę nieformalną pomoc świadczoną głównie przez sieci krewnicze;
- niedostateczna substytucja pracy domowej przez zakup dóbr i usług głównie z powodu relatywnie wysokich cen;
- występowanie barier w podejmowaniu pracy przez kobiety i możliwościach ich rozwoju zawodowego wynikających zarówno z czynników kulturowych, jak i przeszkód po stronie popytu na pracę, wyływających nie tylko ze struktury kwalifikacji kobiet, ale

także z ograniczeń w elastycznym dostosowywaniu się do wymagań pracodawców;

- niekorzystne dla kobiet różnice płac według płci, skłaniające kobiety do wycofania się z rynku pracy w okresie nasilenia trudności łączenia pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi;

- sztywność organizacji czasu pracy i dominacja pracy w pełnym wymiarze czasu w zatrudnieniu najemnym, które często wręcz uniemożliwiają pogodzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, i w konsekwencji prowadzą do wycofania się z rynku pracy; co więcej, zakres korzystania z określonych rozwiązań nie zależał od faktu sprawowania opieki, lecz od cech pracownika (wykształcenie, staż pracy, zawód) oraz charakterystyk środowiska pracy (status zatrudnienia, sektor zatrudnienia)³;

- bodźce do długiego wycofywania się z rynku pracy kobiet, głównie tych o niskich dochodach i wykształceniu, zawarte w istniejącym systemie przyznawania urlopów wychowawczych⁴;

- dezaktywujący wpływ korzystania ze świadczeń społecznych, zwłaszcza na kobiety o stosunkowo niskich kwalifikacjach⁵.

Wymienione wyżej czynniki niskiej aktywności kobiet decydują jednocześnie o praktykowanych sposobach łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi przez rodziców. Najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest praca obojga rodziców w pełnym wymiarze czasu (*dual earner model*), a następnie rezygnacja matek z pracy zawodowej na rzecz zajmowania się (małymi) dziećmi (*male breadwinner model*).

Ustalenia dotyczące dystrybucji zajęć domowych między kobietami i mężczyznami upoważniają do wniosku, że najczęściej praktykowanym jest model z podwójnym obciążeniem kobiet (*dual earner model – double burden of females*). Zmniejszenie czasu pracy matek w okresie nasilenia obowiązków opiekuńczych jest rzadko praktykowane. Jednak nie można zapominać, że przerwy w pracy zawodowej przyczyniają się do dekapitalizacji umiejętności zawodowych. Próby powrotu do pracy mają tym mniejsze szanse powodzenia, im te przerwy trwają dłużej⁶.

Reasumując powyższe uwarunkowania łączenia pracy zawodowej z rodziną w Polsce, można stwierdzić, że konsekwencje posiadania dzieci dla aktywności zawodowej dotyczą głównie kobiet, bowiem to one są postrzegane przez pracodawców i pracowników jako te, których dotyczy problem łączenia obu aktywności.

Kobiety, które decydują się na kontynuowanie pracy po urodzeniu dzieci, odczuwają większe trudności w utrzymaniu zatrudnienia w porównaniu z kobietami bezdzietnymi. Natomiast kobiety, które okresowo wycofują się z rynku pracy, ponoszą ryzyko trudności powrotu do zatrudnienia, mają niższy staż pracy i niższe dochody, a w konsekwencji będą mieć niższe emerytury. Uwzględniając dodatkowo większe ryzyko rozpadu rodziny z powodu rozwodu czy separacji oraz istniejące różnice umieralności kobiet i mężczyzn, prowadzące do tego, że kobiety mają większe niż mężczyźni ryzyko owdowienia, można wnioskować o większym zagrożeniu trudnościami materialnymi w starszym wieku.

Zatem w istniejących uwarunkowaniach kulturowych i strukturalnych aktywności zawodowej i rodzinnej to głównie kobiety ponoszą koszty posiadania dzieci. Bez zmiany tej sytuacji, czyli bez osłabienia konfliktu kulturowego i strukturalnego, trudno oczekiwać jednoczesnego wzrostu zatrudnienia kobiet i wzrostu dzietności.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za powyższą konstatacją są wyniki analiz preferowanych sposobów łączenia pracy z rodziną oraz ograniczeń podejmowania decyzji o dziecku. Reprezentatywne badanie ankietowe zrealizowane na jesieni 2001 r. pokazało, że najbardziej preferowanym sposobem łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi jest praca obojga rodziców w pełnym wymiarze, a następnie rozwiązanie polegające na ograniczeniu wymiaru czasu pracy kobiet w okresie opieki nad małymi dziećmi. Wycofanie się matek z rynku pracy na czas opieki nad małymi dziećmi było najrzadziej wybierane przez ankietowane osoby (Matysiak 2005).

Wyniki badania z 2005 r. potwierdzają, że preferencje co do sposobu łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi,

a zwłaszcza z opieką nad dziećmi, zależą silnie od fazy rozwoju rodziny. Gdy dziecko jest małe (do 3 lat), zdecydowana większość ankietowanych osób woli takie rozwiązanie, w którym ojciec pracuje w pełnym wymiarze czasu, a kobieta częściowo lub całkowicie ogranicza swoje zaangażowanie na rynku pracy. Im dziecko jest starsze (wiek przedszkolny lub wiek szkolny 7–14 lat), tym wyższe są preferencje dla zatrudnienia matek w pełnym wymiarze (Baranowska 2007).

Porównując przedkładane przez pracowników rozwiązania dotyczące łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych, zwłaszcza opieki nad dziećmi i niskiej substytucji pracy domowej przez zakup dóbr i usług, ze zmianami dokonującymi się na rynku pracy można uznać, iż występuje luka między wymaganiami rynku pracy a preferencjami pracowników. Wycofywanie się z rynku pracy i późniejszy łatwy powrót do pracy bez znacznej deprecjacji kapitału ludzkiego nie jest możliwy, szczególnie w warunkach dynamicznych przekształceń popytu na pracę.

Zatem uznając zapotrzebowanie na czasowe ograniczenie zaangażowania w zatrudnienie w okresie intensywnych obowiązków opiekuńczych, należy jednocześnie wskazywać na możliwe negatywne skutki tego rozwiązania oraz rozważać sposoby ich zmniejszenia (np. szerszy zakres stosowania elastycznego czasu pracy, zatrudniania w niepełnym wymiarze, krótsze urlopy połączone z udziałem w szkoleniach, rozwój usług opiekuńczych itp.).

Dostosowanie organizacji pracy i jej form do okresowo wzmożonych obowiązków opiekuńczych rodziców związanych z posiadaniem dzieci to czynnik, które nie tylko sprzyja utrzymaniu zatrudnienia rodziców⁷, ale także oddziałuje na realizację zamierzeń prokreacyjnych kobiet. Praca zawodowa kobiet oraz praca na czas określony istotnie wpływają na prawdopodobieństwo tego, że kobieta ma mniej dzieci niż wynika to z jej preferencji.

Dodatkowo, kobiety niepewne swoich planów prokreacyjnych, pytane o to, jakie rozwiązania polityki rodzinnej pomogłyby im podjąć decyzję o dziecku, najczęściej wymieniały jako ważne lub bardzo ważne rozwiązania lepiej dostępne i oferujące usługi lepszej jakości przedszkola, świetlice szkolne i żłobki. Ważną przyczyną był również zbyt wysoki koszt kształcenia dzieci⁸. Dotyczy to blisko jednej trzeciej kobiet w wieku 18–24 lata oraz jednej czwartej kobiet w wieku 25–34 lata.

Kobiety niepewne swoich zamierzeń prokreacyjnych, pytane o rozwiązania polityki rodzinnej, które ułatwiłyby im podjęcie decyzji o potomstwie, wskazały przede wszystkim: dostęp do taniej i dobrej jakości opieki instytucjonalnej dla dzieci (żłobki, przedszkola, zajęcia pozalekcyjne dla młodszych dzieci w szkołach), elastyczną organizację pracy (elastyczny czas pracy i możliwość pracy w domu) oraz pracę w niepełnym wymiarze czasu. Od 55% to 62% badanych kobiet wymieniło te rozwiązania jako ważne lub bardzo ważne. Istotną jest też wyraźna preferencja kobiet dotycząca większego zaangażowania się w opiekę nad dzieckiem przez członków rodziny – nieco ponad 50% kobiet wskazało na to rozwiązanie jako sprzyjające decyzji o dziecku (Baranowska 2007b).

Ponadto, biorąc pod uwagę rosnące znaczenie osób z wyższym wykształceniem dla kształtowania się liczby urodzeń⁹ i ich determinację w łączeniu obu aktywności, można oczekiwać, że osłabienie tego konfliktu strukturalnego będzie sprzyjać podejmowaniu przez nie decyzji prokreacyjnych. Ta grupa jest newralgiczna z punktu widzenia pożądanego wzrostu urodzeń także ze względu na to, że z jednej strony zamierzenia prokreacyjne kobiet zmniejszają się wraz ze wzrostem wykształcenia, a z drugiej – różnice między zrealizowaną dzietnością a zamierzeniami prokreacyjnymi rosną wraz z przechodzeniem do wyższych poziomów wykształcenia.

Ten punkt widzenia wspierają wyniki analiz ukazujące, że kobiety w młodszych grupach wieku prokreacyjnego, z wyższym wykształceniem, które chciałyby mieć więcej dzieci niż obecnie posiadają, znacznie częściej wymieniały trudności w wykonywaniu pracy zawodowej jako czynnik przemawiający przeciwko posiadaniu dziecka niż pozostałe respondentki. Dodatkowo 62% kobiet, które nie zamierzały mieć (kolejnego) dziecka lub były niezdecydowane, zadeklarowało

możliwość zmiany decyzji przy wprowadzeniu określonych rozwiązań. Najwięcej wskazań dotyczyło większej pomocy pieniężnej państwa (41%) oraz rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi oraz obniżających bezpośrednio i pośrednio koszty wychowania dziecka (38%) (Baranowska 2007b).

POLITYKA RODZINNA A WZROST DZIETNOŚCI I ZATRUDNIENIA KOBIEC

Przedstawiona wyżej diagnoza uwarunkowań kulturowych i instytucjonalnych aktywności zawodowej i rodzinnej w Polsce prowadzi do wniosku o występowaniu silnego konfliktu kulturowego i strukturalnego w Polsce. Jednoczesne zwiększenie zatrudnienia kobiet oraz wzrost dzietności poprzez poprawę warunków tworzenia i rozwoju rodzin jest możliwe pod warunkiem osłabienia obu konfliktów.

Mimo że rodzina z pracującymi zawodowo rodzicami jest obecnie dominującą formą, konceptualizacja pracy zawodowej kobiet w Polsce jest dość złożona. Z jednej strony występuje stosunkowo silna percepcja mężczyzny jako żywiciela rodziny, który może być w tej funkcji wspomagany przez kobietę, ale nie zastępowany, bowiem wycofanie się ojca z rynku pracy na rzecz pełnienia funkcji rodzinnych nie znajduje uznania.

Natomiast z drugiej strony bardzo wyraźnie widać, że równoległe zaangażowanie obojga w pracę zawodową i rodzinę znajduje silnie poparcie wśród osób młodszych, zwłaszcza kobiet. Zmiana poglądów wraz z wiekiem wyraża się nie tyle wzrostem poparcia dla modelu partnerskiego, bo jego poziom akceptacji jest stosunkowo wysoki także wśród osób starszych, co wyraźnym nasileniem dezaprobaty dla modelu z mężczyzną jako jedynym żywicielem rodziny.

Percepcja społecznych i rodzinnych ról kobiet i mężczyzn ze stosunkowo sztywnym przypisaniem mężczyźnie roli żywiciela, nie przystaje do elastyczności ról, wymaganej współcześnie na rynku pracy. Sztywność podziału obowiązków zawodowych przyczynia się do sztywności podziału ról rodzinnych, zaś elastyczność w pracy przekłada się także na elastyczność ról pełnionych w rodzinie. Rosnące poparcie osób młodszych, lepiej wykształconych, zwłaszcza kobiet, dla modelu partnerskiego może przyczynić się do odchodzenia od przypisywania mężczyźnie przede wszystkim roli żywiciela i traktowania pracujących kobiet głównie w kontekście ich zobowiązań opiekuńczych.

Zatem popieranie tej koniecznej zmiany kulturowej poprzez promocję partnerstwa w rodzinie może wpływać na wzrost korzystania z istniejących rozwiązań prawnych dotyczących organizacji pracy i jej form sprzyjających łączeniu obu aktywności, a także zmienić percepcję kobiety jako pracownika. Dotychczas bowiem – mimo że znaczna część tych rozwiązań jest neutralna ze względu na płeć (np. skrócenie czasu pracy, gdy dziecko jest małe, dni wolne z powodu choroby dziecka czy opieki nad dzieckiem, elastyczny czas pracy, urlopy wychowawcze) – wykorzystują je głównie kobiety, a zarówno pracownicy, jak i pracodawcy obojga płci twierdzą, że te rozwiązania odnoszą się tylko do kobiet. Zatem bez działań zmierzających do zmiany tych poglądów, czyli bez rozciągnięcia dyskusji o godzeniu obu aktywności również na ojców, trudno oczekiwać, iż pracodawcy zaczną postrzegać mężczyzn jako pełniących nie tylko role zawodowe, ale i rodzinne.

Przekonanie, że do opieki nad dziećmi, zwłaszcza nad małymi, zobowiązane są jedynie kobiety – akceptowane zresztą przez znaczną część kobiet – może częściowo wyjaśniać stosunkowo małe zapotrzebowanie na opiekę instytucjonalną mimo głębokiego niedoboru takich usług, ocenianego w kategoriach odsetka dzieci w odpowiednim wieku korzystających z tych usług.

Innymi słowy, konieczna zmiana kulturowa odnosi się do pracowników i pracodawców. Bez odejścia od przypisywania kobietom pracy nieodpłatnej, a mężczyznom – wyłącznej roli żywiciela rodziny, w której może być wspierany przez kobietę mimo wprowadzania rozwiązań neutralnych ze względu na płeć, łączenie

pracy zawodowej i rodziny nie będzie dotyczyć obojga rodziców, lecz pozostanie problemem matek, a nie ojców.

Może to być z kolei w sprzeczności z malejącą aprobatą kobiet dla postrzegania roli kobiety jako głównej opiekunki małych dzieci, wskutek zmiany generacyjnej oraz rosnącego udziału kobiet z wyższym wykształceniem. Młode kobiety znacznie częściej niż kobiety starsze chcą kontynuować pracę w niepełnym wymiarze lub podjąć ją po krótkiej przerwie, nawet gdy dziecko nie ma ukończonych 3 lat. Natomiast kobiety z wyższym wykształceniem zdecydowanie silniej preferują łączenie opieki nad dziećmi z pracą zawodową w pełnym lub przynajmniej w niepełnym wymiarze czasu. Częściej też wybierają okresową przerwę w pracy niż rezygnację z zatrudnienia (Baranowska 2007a).

Taki kierunek zmian percepcji ról kobiet i mężczyzn umożliwił lepsze dostosowywanie się do współczesnego rynku pracy, z jego presją na konkurencyjność i nieciągłością zatrudnienia. Może wpłynąć także na wzrost zatrudnienia kobiet.

Kolejny wniosek dotyczy działań na rzecz osłabienia konfliktu strukturalnego. Analiza zamierzeń prokreacyjnych kobiet wskazuje co prawda, iż można oczekiwać dalszego wzrostu liczby urodzeń w Polsce, bowiem kobiety, które w maju 2005 r. miały poniżej 35 lat, nie zrealizowały swoich zamierzeń prokreacyjnych i deklarowały chęć urodzenia zarówno pierwszego, jak i drugiego dziecka (Baranowska 2007b). Jednak uważam, że trwały i wyraźny wzrost dzietności jest możliwy pod warunkiem osłabienia konfliktu strukturalnego. Działania te obejmują (Kotowska i in. 2007, s. 468):

- zwiększenie dostępu do różnych form opieki nad dziećmi i ich edukacji oraz opieki nad osobami dorosłymi;
- zwiększenie dostępności usług zastępujących pracę domową;
- zwiększenie popytu na pracę kobiet;
- dostosowanie organizacji pracy do różnych faz życia;
- wzrost atrakcyjności pracy dzięki zmianie formuły świadczeń społecznych związanych z opieką;
- ułatwienia w powrocie kobiet do pracy;
- zwiększanie aktywności zawodowej kobiet starszych.

Ich celem jest zmniejszenie kosztów bezpośrednich i pośrednich wychowywania dzieci. Te pierwsze są określane przede wszystkim przez koszty opieki i usług edukacyjnych pokrywanych przez rodziców. Ich zmniejszenie wymaga dofinansowywania usług opiekuńczych i edukacyjnych, także poprzez odpowiedni system stypendiów i ulg edukacyjnych, czy też zorganizowanej pomocy finansowej na poziomie lokalnym dla rodzin o najniższych dochodach. Są to kwestie objęte rozwiązaniami dotyczącymi zwiększenia dostępności usług opiekuńczych i edukacyjnych dla dzieci. Dodatkowo, można wskazać na ulgi podatkowe oraz ograniczenie pozapłacowych kosztów pracy, które poprzez wzrost płac i dochodów netto ludności mogą przyczynić się do poprawy sytuacji dochodowej rodziny.

Koszty pośrednie wiążą się głównie z uwarunkowaniami kulturowymi, o których już była mowa, oraz uwarunkowaniami strukturalnymi aktywności zawodowej kobiet. Ich znaczenie wzrasta ze względu na zmiany w strukturze wykształcenia ludności, a zwłaszcza wzrost wykształcenia kobiet, oraz rosnące wymagania na rynku pracy.

Jak widać, proponowane wyżej działania polityki rodzinnej zmierzają przede wszystkim do ograniczenia kosztów pośrednich posiadania dzieci, ponoszonych, jak dotąd, głównie przez kobiety.

Jeszcze jeden aspekt proponowanego spojrzenia na politykę rodzinną wymaga komentarza. Zmiany zachodzące na rynku pracy w Polsce pokazują, że staje się on stopniowo rynkiem pracownika, bowiem coraz bardziej odczuwany jest niedobór podaży pracy w różnych jego segmentach. Można zatem oczekiwać zmian wymagań pracowników, także tych dotyczących godzenia pracy zawodowej z rodziną. Sprzyjają temu także przemiany świadomości zachodzące, między innymi, pod wpływem publicznych dyskusji o negatywnych skutkach utrzymywania się niskiej dzietności, konieczności zmian społecznych ról płci, czy źródeł nierówności

płci. Zwiększenie zakresu stosowania rozwiązań dotyczących organizacji pracy w przedsiębiorstwach może przyczynić się nie tylko do utrzymania zespołu potrzebnego firmie, ale także ułatwić pozyskiwanie nowych pracowników. Im wcześniej te elementy zostaną dostrzeżone w zarządzaniu zasobami ludzkimi w firmie, tym lepiej dla pozycji rynkowej firmy.

Zatem oprócz diskutowanych skutków ograniczania konfliktu strukturalnego, jakim są pożądanym wzrostem dzietności i wzrostem zatrudnienia kobiet, można spodziewać się także większej efektywności zarządzania zasobami na poziomie firmy.

- ¹ W 1989 r. płodność kobiet w wieku 25–34 lata stanowiła 44% przekrojowego współczynnika dzietności całkowitej, w 2005 r. zaś – 60% jego wartości.
- ² Badanie modułowe „Praca a obowiązki rodzinne”, zrealizowane zgodnie z rozporządzeniem Komisji Europejskiej wraz z badaniem BAEL w II kwartale 2005 r. oraz reprezentatywne badanie ankietowe „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna” przeprowadzone zostało w II kwartale 2005 r. na próbie BAEL przez zespół badaczy z Uniwersytetu Warszawskiego, Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową oraz Szkoły Głównej Handlowej we współpracy z GUS. Wyniki analiz uzyskanych na podstawie tych badań omawiane są w publikacji GUS *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, przygotowanej przez I.E. Kotowską oraz A. Baranowską (Warszawa 2006) oraz w książce *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych* pod redakcją I.E. Kotowskiej, U. Sztanderskiej oraz I. Wóycickiej, (Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa 2007).
- ³ Z najczęściej stosowanego rozwiązania, jakim jest elastyczny czas pracy, mogą głównie korzystać pracujący na własny rachunek oraz pomagający członkowie rodzin, znacznie rzadziej pracownicy najemni. Wyższe kwalifikacje oraz zawody o większej autonomii zwiększają szanse na elastyczną organizację czasu pracy. Praca w niepełnym wymiarze jest ściśle związana z poziomem wykształcenia oraz cechami zawodowymi osoby. Praca w ograniczonym wymiarze czasu dotyczy głównie osób o niskim wykształceniu, zatrudnionych na czas określony (Matysiak 2007).
- ⁴ Uzależnienie dodatku wychowawczego od dochodu na osobę w gospodarstwie zachęca kobiety do korzystania z tego rozwiązania, bowiem ze względu na ich przeciętnie niższe wynagrodzenia strata dochodów gospodarstwa jest mniejsza – z urlopu wychowawczego korzystało 50% kobiet uprawnionych do urlopu oraz 2,6% mężczyzn. Ponadto korzystanie z urlopu wychowawczego jest silnie związane z możliwością pobierania dodatku wychowawczego – aż 70% kobiet przebywających na urlopie pobierało zasiłek wychowawczy, a z prawa do urlopu skorzystało około 61% kobiet z co najwyżej zasadniczym zawodowym wykształceniem oraz 37% z wyższym wykształceniem (Matysiak 2007).
- ⁵ Dezaktywizując się z powodu opieki nad dziećmi, kobiety tracą własne źródła utrzymania. Obniżka dochodów gospodarstwa domowego prowadzi niejednokrotnie do otrzymywania innych świadczeń społecznych (np. zasiłków z pomocy społecznej). Łącznie wszystkie otrzymywane świadczenia zachęcają z kolei do przedłużania okresu nieaktywności, szczególnie kobiety o niskich kwalifikacjach.
- ⁶ Posiadanie dzieci samo w sobie nie zwiększa bezrobocia kobiet (ani mężczyzn). Bezpośrednią przyczyną bezrobocia jest raczej wydłużenie przerwy w aktywności zawodowej.
- ⁷ Trudności w łączeniu pracy z opieką nad dziećmi stanowią istotną barierę pracy zawodowej dla matek małych dzieci. Aż 44% niepracujących kobiet z dziećmi do 3. roku życia podało taki powód niepodejmowania pracy, przy czym im większa liczba dzieci, tym silniejsze jest negatywne oddziaływanie tego czynnika na aktywność kobiet – powód ten podało 24% kobiet z jednym dzieckiem oraz 31% kobiet z co najmniej 2 dziećmi.
- ⁸ Na to pytanie odpowiadały kobiety niezdecydowane, które nie podały jako przyczyny niezdecydowania braku partnera, wieku lub stanu zdrowia ani faktu posiadania tyłu dzieci, ile chciały mieć.
- ⁹ W 2005 r. urodzenia dzieci przez kobiety z wyższym wykształceniem stanowiły 26% ogółu urodzeń.

LITERATURA

- Abramowska A. (2002), *Zmiany aktywności zawodowej kobiet w latach 1993–2000 a ich sytuacja rodzinna*, praca magisterska, Warszawa: Instytut Statystyki i Demografii SGH.
- Adsera A. (2005), *Vanishing Children: From High Unemployment to Low Fertility in Developed Countries*, „American Economic Review” 95(2), Education and Health of Women and Children, s. 189–193.

- Ahn N., Mira P. (2002), *A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries*, „Journal of Population Economics” nr 15.
- Balcerzak-Paradowska B., red. (2003), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, Warszawa: IPISS.
- Balcerzak-Paradowska B. (2004), *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Warszawa: IPISS.
- Baranowska A. (2007a), *Poglądy i preferencje dotyczące ekonomicznych modeli rodziny*, w: I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa: Wydawnictwo SCHOLAR.
- Baranowska A. (2007b), *Decyzje prokreacyjne – preferencje a realizacja*, w: I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa: Wydawnictwo SCHOLAR.
- Del Boca D., Aaberge R., Colombino U., Ermisch J., Francesciani M., Pasqua S., Strøm S. (2003), *Labour market participation of women and fertility: The effect of social policies*, http://www.frdb.org/images/customer/paper_delboca.pdf.
- Domański H. (1999), *Zadowolony niewolnik idzie do pracy. Postawy wobec aktywności zawodowej kobiet w 23 krajach*, Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN.
- EC (2005), *Green Paper: Confronting demographic change: a new solidarity between the generations*, Communication from the Commission, Brussels, 16.3., COM(2005) 94 final.
- EC (2006), *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*, Communication from the Commission, Brussels, 12.10., COM(2006) 571 final.
- Engelhardt H., Prskawetz A. (2004), *On the changing correlation between fertility and female employment over space and time*, „European Journal of Population” nr 20.
- Gauthier A. (2005), *Trends in policies for family-friendly societies*, w: Macura M., MacDonald A.L., Haug W., (eds.), *The new demographic regime. Population challenges and policy responses*, New York and Geneva: United Nations.
- Hantrais L. (2005), *Living as a family in Europe*, w: L. Hintrais, D. Philipov, F.C. Billari, *Policy Implications of Changing Family Formation*, Population studies no. 49, Council of Europe Publishing.
- Jóźwiak J., Kotowska I.E., Kowalska A. (2000), *Procesy demograficzne, rynek pracy, edukacja*, w: *Ekonomiczne i społeczne efekty edukacji*, Warszawa: Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji.
- Kocot-Górecka K. (2004), *Zmiany płodności a aktywność ekonomiczna kobiet w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem okresu transformacji*, praca doktorska, Warszawa: Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa.
- Kotowska I.E. (2003), *The labour market and demographic processes – some remarks on new perspective needed*, w: I.E. Kotowska, J. Jóźwiak (eds.), *Population of Central and Eastern Europe. Challenges and Opportunities*, Warsaw: Statistical Publishing Establishment.
- Kotowska I.E. (2004), *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, w: St. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Warszawa: IPISS – Główny Urząd Statystyczny.
- Kotowska I.E. red., Matysiak A., Muszyńska M., Abramowska A. (2005), *Work and Parenthood – Comparative Data Analysis and Policy Implications*, Workpackage 6. DIALOG project, The Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics.
- Kotowska I.E. (2005a), *Europa wobec przeobrażeń rodziny. Czy potrzebna jest europejska strategia prorodzinna?*, w: M.J. Radło (red.), *Polska wobec redefinicji Strategii Lizbońskiej*, Zielona Księga Polskiego Forum Strategii Lizbońskiej, Warszawa-Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, s. 223–241.
- Kotowska I.E. (2005b), *Przemiany rodziny: Polska a Europa*, w: I. Wóycicka (red.), *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej – Niebieskie Księgi 2005, Warszawa-Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.
- Kotowska I.E., Sztanderska U. (2007a), *Zmiany demograficzne a zmiany na rynku pracy w Polsce*, w: I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa: Wydawnictwo SCHOLAR.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. (2007b), *Podsumowanie i rekomendacje*, w: I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa: Wydawnictwo SCHOLAR.
- Liefbroer A.C., Corijn M. (1999), *Who, What, Where, and When? Specifying the Impact of Educational Attainment and Labour Force Participation on Family Formation*, „European Journal of Population” nr 15(1).

- Lisowska E. (1998), *Przedsiębiorczość wobec bezrobocia kobiet i ich dyskryminacji na rynku pracy*, materiały konferencyjne, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Liwirski J., Sztanderska U. (2000), *Kobiety na rynku pracy w Polsce w latach 1990.*, w: *Wpływ prywatyzacji na położenie kobiet. Kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji*, Warszawa: Centrum Praw Kobiet.
- Matysiak A. (2005), *The sharing of professional and household duties between Polish couples – preferences and actual choices*, „Studia Demograficzne” nr 1/147.
- Matysiak A. (2007), *Organizacja czasu pracy i opieki*, w: I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa: Wydawnictwo SCHOLAR.
- McDonald P. (2002), *Sustaining fertility through public policy: the range of options*, Population (English version) nr 57(3).
- Mills M., Blossfeld H.P. (2003), *Globalization, Uncertainty and the Early Life Course: A Theoretical Framework*, www.yale.edu/ccr/blossfeld.doc.
- Muszyńska M. (2003), *Zróżnicowanie modeli rodziny w krajach europejskich w kontekście statusu kobiety w społeczeństwie*, „Studia Demograficzne” nr 2/144.
- Muszyńska M. (2004), *Family models in Europe in the context of women's status*, Working Paper on Population, Family and Welfare No 6, Demographic Research Institute, Hungarian Central Statistical Office.
- Muszyńska M. (2007), *Structural and cultural determinants of fertility in Europe*, Warsaw: Warsaw School of Economics Publisher.
- Siemińska R. (2006), *Zarządzanie czasem – budżet czasu*, w: *Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn*, raporty eksperckie, tom 1, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Sztanderska U. (2005), *Aktywność zawodowa kobiet w Polsce. Jakie szanse? Jakie rezultaty?*, w: I. Wóycicka (red.), *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?*, Gdańsk: Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Niebieskie Księgi.
- Sztanderska U., Grotkowska G. (2007), *Zatrudnienie i bezrobocie kobiet i mężczyzn*, w: I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa: Wydawnictwo SCHOLAR.
- Titkow A., red. (2003), *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier kobiet*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Titkow A., Duch-Krzystoszek D., Budrowska B. (2004), *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN.

SUMMARY

Debates on fertility increase in Poland cannot ignore that simultaneously there is a strong pressure on employment increase, especially of women's employment. The article focuses on determinants of reconciling between labour market participation and family, considered in terms of structural and cultural conflicts. By referring to results of empirical studies in the field, it is argued that those measures which reduce indirect costs of motherhood are of primary relevance for stimulating both fertility increase and higher employment of women. These measures diminish the structural conflict (the institutional setting not adequately adjusted to women's employment) and cultural conflict (the perception of gender roles neglecting the increasing labour force participation of women). They include: the development of institutional child care, gender-neutral possibilities of flexible work organisation and part-time, leaves and social benefits as well as promotion of the dual earner-dual carer family model and gender equality in employment.