

**PRACE NAUKOWE**

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

**RESEARCH PAPERS**

of Wrocław University of Economics

**292**

# **Polityka rodzinna a polityka rynku pracy w kontekście zmian demograficznych**



Redaktorzy naukowci

**Adam Kubów**

**Joanna Szczepaniak-Sienniak**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Anna Grzybowska  
Redakcja techniczna i korekta: Barbara Łopusiewicz  
Łamanie: Adam Dębski  
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:  
[www.ibuk.pl](http://www.ibuk.pl), [www.ebscohost.com](http://www.ebscohost.com),  
The Central and Eastern European Online Library [www.ceeol.com](http://www.ceeol.com),  
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon  
[http://kangur.uek.krakow.pl/bazy\\_ae/bazekon/nowy/index.php](http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php)

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się  
na stronie internetowej Wydawnictwa  
[www.wydawnictwo.ue.wroc.pl](http://www.wydawnictwo.ue.wroc.pl)

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie  
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wrocław 2013

**ISSN 1899-3192**  
**ISBN 978-83-7695-397-7**

Wersja pierwotna: publikacja drukowana  
Druk: Drukarnia TOTEM

## Spis treści

Wstęp .....	9
-------------	---

---

### Część 1. Sytuacja rodzin i wyzwania wobec polityki rodzinnej a sytuacja na rynku pracy – wybrane aspekty

---

<b>Adam Kubów:</b> Bariery aktywności zawodowej rodziców wychowujących dzieci.....	13
<b>Marta Makuch:</b> Problemy osób młodych na rynku pracy a funkcjonowanie rodzin.....	33
<b>Maria Skóra:</b> Bariery w zatrudnieniu kobiet.....	48
<b>Anna Kurowska:</b> Zatrudnienie matek małych dzieci w Polsce i jego uwarunkowania oraz propozycja reformy systemu zasiłków rodzinnych.....	62
<b>Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka:</b> Sytuacja kobiet na rynku pracy a zmiany demograficzne – na przykładzie województwa dolnośląskiego .....	80
<b>Cecylia Sadowska-Snarska:</b> Wspieranie równowagi praca-życie pracowników na poziomie firm. Teoria i praktyka .....	100
<b>Małgorzata Podogrodzka:</b> Wybrane charakterystyki zatrudnienia i bezrobocia determinantami przestrzennego zróżnicowania płodności w Polsce	118
<b>Małgorzata Wróbel:</b> Wpływ stopy bezrobocia na dzietność w miastach 100-tysięcznych i większych w Polsce w latach 2000-2010.....	134

---

### Część 2. Rodzina i polityka rodzinna a problemy demograficzne, społeczne i ekonomiczne – wybrane perspektywy i wyzwania

---

<b>Joanna Szczepaniak-Sienniak:</b> W poszukiwaniu nowych perspektyw polityki rodzinnej w Polsce .....	149
<b>Anna Ciepiewska-Kowalik:</b> Znaczenie rozwoju powszechnego systemu usług opieki i edukacji przedszkolnej w Polsce. W stronę nowego kontraktu społecznego wobec współczesnych wyzwań demograficznych, ekonomicznych i społecznych .....	163
<b>Zofia Szweda-Lewandowska:</b> Opieka nad wnukami <i>versus</i> opieka nad seniorami.....	177
<b>Andrzej Klimczuk:</b> Solidarność pokoleń w perspektywie strategicznej państwa.....	190

<b>Aleksandra Sienkiewicz-Gola:</b> Realizacja polityki prorodzinnej w świetle ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych na przykładzie jednego z zakładów wydobywczych województwa dolnośląskiego .....	206
<b>Aleksandra Gromelska:</b> Analiza porównawcza rozwiązań w zakresie funkcjonowania ochrony zdrowia w Polsce i w Czechach w odniesieniu do kondycji zdrowotnej rodziny .....	226
<b>Sławomir Kalinowski:</b> Wybrane aspekty aktywności ekonomicznej ludności wiejskiej o niepewnych dochodach a warunki funkcjonowania gospodarstw domowych na wsi .....	243
<b>Ireneusz Jaźwiński, Jerzy Bielec:</b> Regionalna polityka ludnościowa w świetle wyników badania „Diagnoza społeczna województwa zachodniopomorskiego” .....	261
<b>Katarzyna Maruszewska:</b> Emigracja z Polski i jej skutki dla rodzin .....	274

## Summaries

---

### Part 1. Family situation and challenges to family policy and the situation on the labour market – selected aspects

---

<b>Adam Kubów:</b> Barriers to labor force participation of parents raising children .....	32
<b>Marta Makuch:</b> Young people’s problems on labour market vs. functioning of families .....	47
<b>Maria Skóra:</b> Barriers to the employment of women .....	61
<b>Anna Kurowska:</b> Employment of mothers of young children in Poland and its conditioning and a proposal to reform the system of family benefits ...	79
<b>Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka:</b> Position of women on the labour market in the context of demographic changes – on the example of Lower Silesia Voivodeship .....	98
<b>Cecylia Sadowska-Snarska:</b> Supporting work-family life balance of employees at the company level. Theory and practice .....	117
<b>Małgorzata Podogrodzka:</b> Selected characteristics of employment and unemployment as determinants of spatial variation of fertility in Poland .	133
<b>Małgorzata Wróbel:</b> Influence of the unemployment rate on fertility rate in cities of 100 thousand and more inhabitants in Poland in the years 2000-2010.....	145

---

**Part 2. Family and family policy and demographic, social and economic problems – selected perspectives and challenges**

---

<b>Joanna Szczepaniak-Sienniak:</b> In search of new perspectives of family policy in Poland .....	162
<b>Anna Ciepielewska-Kowalik:</b> Meaning of the universal preschool services system development in Poland. New social contract towards demographic, economic and social challenges.....	176
<b>Zofia Szweda-Lewandowska:</b> Child care vs. elderly care .....	189
<b>Andrzej Klimczuk:</b> Solidarity between generations in strategic perspective of state.....	204
<b>Aleksandra Sienkiewicz-Gola:</b> Implementation of family policy in the light of Company Social Benefits Fund Law on the example of one of the mines in Lower Silesia Voivodeship .....	224
<b>Aleksandra Gromelska:</b> Health situation of family in Poland and the Czech Republic in the light of the solutions in the healthcare system – a comparative analysis.....	242
<b>Sławomir Kalinowski:</b> Some aspects of economic activity of rural population with uncertain income vs. functioning conditions in rural households .....	260
<b>Ireneusz Jaźwiński, Jerzy Bielec:</b> Regional population policy in the light of the study “Social Diagnosis of West Pomeranian Voivodeship” .....	273
<b>Katarzyna Maruszewska:</b> Migration from Poland and its consequences for families .....	288

**Adam Kubów**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

---

## **BARIERY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ RODZICÓW WYCHOWUJĄCYCH DZIECI**

---

**Streszczenie:** Artykuł przybliży problem aktywności zawodowej rodzin wychowujących dzieci. Ukazane w nim zostały wybrane bariery aktywności zawodowej, jak i przykłady sposobów ich ograniczania, występujące zarówno po stronie polityki rynku pracy, jak i polityki rodzinnej. Zasygnalizowane zostały także skutki istniejących napięć między rolami zawodowymi i rodzicielskimi, przejawiające się w postaci czy to niskiego poziomu życia, czy malejącej dzietności rodzin. Artykuł prowadzi do końcowego wniosku, że godzenie ról zawodowych i rodzinnych będzie wymuszało stosowanie sprawdzonych już rozwiązań, jak i poszukiwanie i podejmowanie kolejnych, wciąż nowych działań reformatorskich.

**Słowa kluczowe:** bariery aktywności zawodowej rodziców, ograniczanie barier, nowe kierunki zmian.

### **1. Wstęp**

Rodzina w ostatnich latach stała się przedmiotem wzmożonych zainteresowań zarówno ze strony wielu badaczy, jak i ośrodków decydenckich. To zainteresowanie wynika nie tylko z faktu, że jest ona podstawową grupą społeczną wymagającą wsparcia ze strony państwa, ale także stąd, że na rodzinę zaczęto patrzeć jako na jeden z podstawowych podmiotów aktywnie uczestniczących w tworzeniu i rozwiązywaniu narastających problemów społecznych. Wśród nich można wymienić takie, jak: zagrożenie ubóstwem, spadek dzietności, proces starzenia się społeczeństwa, nasilenie się ruchów migracyjnych.

Polityka społeczna państwa w obliczu wielu problemów dotyczących rodziny zmierzała przede wszystkim do zwiększenia ochrony rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Pieniądze wydawane na świadczenia przez budżet państwa, mimo pokażnej kwoty, nie uchroniły dostatecznie polskich rodzin przed ubóstwem. W obecnej sytuacji koniecznością staje się skupienie uwagi także na pozostałych problemach. Liczne badania wskazują, że ważnym obecnie problemem w Polsce jest niska aktywność zawodowa.

Podstawowym celem artykułu jest pokazanie barier aktywności zawodowej rodziców w Polsce oraz sposobów ich ograniczania. Publikacje, badania naukowe, jak

i opracowania statystyczne wskazują, że podstawowe bariery aktywności zawodowej rodziców tkwią niewątpliwie w rozwiązaniach rynku pracy. W artykule zwrócono także uwagę na niektóre negatywne skutki braku dostatecznie rozwiniętych rozstrzygnięć ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi. Mogą one przejawiać się w postaci ograniczonych możliwości zarobkowania rodziców, a tym samym zagrożenia ubożeniem rodzin, zwłaszcza wielodzietnych. Natomiast w młodych rodzinach prowadzą do wyboru pracy zawodowej kosztem przesunięcia decyzji o posiadaniu dzieci na późniejszy okres. Dlatego też istotnym celem artykułu jest przybliżenie wybranych rozwiązań, zarówno z zakresu polityki rodzinnej, jak i rynku pracy, które mogłyby te bariery niwelować i którym należałoby poświęcić więcej uwagi. Treści artykułu koncentrują się na aktywności zawodowej polskiej rodziny, jednakże w celu podkreślenia wagi problemu, a przede wszystkim w poszukiwaniu rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi, sięgnięto również do przykładów krajów Unii Europejskiej, w których są one powszechniej stosowane niż w Polsce.

Publikowane od 2000 r. raporty pt. *Diagnoza społeczna* wskazują, że wartości związane z rodziną i pracą zawodową niezmiennie należą do podstawowych wartości społeczeństwa polskiego, a więc to nie zmiana wartości wpływa w drastyczny sposób na zmniejszanie się liczby urodzeń. Z ostatniej *Diagnozy* z 2011 r., podobnie jak ze wszystkich poprzednich, wynika, że do najważniejszych wartości, oprócz zdrowia zajmującego pierwszą pozycję (64,1% wskazań badanych), respondenci zaliczyli małżeństwo (53,4%) i dzieci (47,6%). Wśród najczęściej wskazywanych wartości znalazły się także praca (30,7%) i pieniądze (28,2%)<sup>1</sup>. Niewątpliwie wartości tworzą wzajemnie zazębiający się system, jednakże zmienne i realne warunki funkcjonowania człowieka mogą powodować, że realizacja jednych może istotnie utrudniać realizację innych. Badania dotyczące polskiego rynku pracy wskazują, że wypełnianie ról rodzicielskich znacznie utrudnia jednoczesną realizację pracy zawodowej, a tym samym zarobkowania. Wskazują one także, że problem ten dotyka przede wszystkim kobiety, jednak jest on również bardzo wyraźnie dostrzegany przez mężczyzn, gdyż niewątpliwie trud związany z wychowaniem dzieci ponoszony jest, choć może nie w równym stopniu, przez oboje rodziców<sup>2</sup>.

## 2. Sytuacja rodziców na rynku pracy

Wśród wielu czynników wyznaczających sytuację rodziców na rynku pracy można wyróżnić zarówno te, które są właściwe dla wszystkich poszukujących pracy,

<sup>1</sup> Badania w 2011 r. objęły próbę 6453 osób, reprezentujących 12 387 gospodarstw domowych. Por. *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński i T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, s. 14, 220, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) [dostęp: 12.11.2012].

<sup>2</sup> Por. B. Kołaczek, D. Głogosz, I. Hebda-Czaplicka, *Praca zawodowa a życie rodzinne*, „Polityka Społeczna” 2002, nr 4, s. 21.

jak i te, które są specyficzne dla tej grupy. Do głównych ogólnych czynników determinujących poziom aktywności zawodowej można zaliczyć:

- a) dynamikę rozwoju gospodarczego, która wyznacza wielkość popytu na pracę oraz prawdopodobieństwo jej zdobycia,
- b) strukturę wiekową ludności i granice wieku emerytalnego,
- c) stan zamożności społeczeństwa i poziom życia,
- d) rozwój ustawodawstwa socjalnego,
- e) dostępność usług społecznych, głównie edukacyjnych i opiekuńczych,
- f) wykształcenie ludności,
- g) postawy pracodawców i osób poszukujących pracy.

Natomiast w grupie czynników odnoszących się przede wszystkim do rodzin wychowujących dzieci znajdują się głównie:

- a) struktura rodziny, w tym liczba dzieci i ich wiek,
- b) sytuacja materialna rodziny,
- c) ambicje osobiste i zawodowe członków rodziny,
- d) ustawodawstwo socjalne ułatwiające łagodzenie napięć między pracą zawodową a pełnieniem obowiązków wychowawczych,
- e) upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia,
- f) dostępność usług opiekuńczych dla dzieci w wieku przedszkolnym,
- g) postawy pracodawców wobec pracowników obciążonych obowiązkami rodzinnymi<sup>3</sup>.

Dane statystyczne GUS wskazują, że podstawowymi przyczynami ograniczającymi aktywność zawodową w Polsce jest przejście na emeryturę, kształcenie, jak też choroba i niesprawność (tab. 1). Jednakże bliższa analiza danych uwzględniająca wiek osób nieaktywnych zawodowo pozwala zauważyć, że przyczyny braku aktywności zawodowej są wyraźnie zróżnicowane w poszczególnych kategoriach wiekowych. Emerytura jest podstawową barierą aktywności osób powyżej 65 roku życia, gdyż dotyczyła ona w 2012 r. ponad 85% tej populacji. Kształcenie z kolei wiąże się przede wszystkim z najmłodszą grupą ludności w wieku aktywności zawodowej. Ponad 90% nieaktywnych zawodowo w wieku 19-24 lata pobiera naukę lub uzupełnia kwalifikacje. Natomiast w grupie wiekowej 25-34 lata najistotniejszą barierą aktywności zawodowej okazują się obowiązki rodzinne i one stanowią barierę aktywności aż dla 60% osób nieaktywnych zawodowo z tej grupy. W kolejnej grupie wiekowej (35-44) jest to już wskaźnik niższy, jednakże wyraźnie przekraczający połowę nieaktywnych zawodowo w tej grupie – 53,7%<sup>4</sup>. Dane te niezbitnie dowodzą, że obowiązki rodzicielskie, przypadające głównie na ten wiek, są istotną barierą aktywności zawodowej rodzin wychowujących dzieci.

<sup>3</sup> Por. E. Dolny, J. Meller, Z. Wiśniewski, *Zarys polityki zatrudnienia*, PWE, Warszawa 1990, s. 76-79.

<sup>4</sup> *Przyczyny nieaktywności zawodowej w Polsce*, [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl) [dostęp: 15.11.2012].



**Tabela 1.** Przyczyny braku aktywności zawodowej w Polsce w I kwartale 2012 roku według płci (w %)

Przyczyny braku aktywności zawodowej	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Emerytura	45,6	46,5	44,3
Nauka, uzupełnianie kwalifikacji	21,5	18,0	27,0
Choroba, niesprawność	14,4	11,5	18,9
Obowiązki rodzinne	11,6	16,9	3,2
Zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy	3,4	3,1	3,8
Osoby poszukujące pracy, ale nie gotowe do jej podjęcia	0,5	0,5	0,5
Inne	3,0	3,5	2,3
Osoby nieaktywne zawodowo ogółem	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Przyczyny nieaktywności zawodowej w Polsce*, www.rynekpracy.pl [dostęp: 15.11.2012].

**Tabela 2.** Stopień zagrożenia ubóstwem w Polsce w rodzinach z dziećmi w latach 2010-2011

Wyszczególnienie	Odsetek osób poniżej granicy ubóstwa					
	skrajnego <sup>a</sup>		relatywnego <sup>b</sup>		ustawowego <sup>c</sup>	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
OGÓŁEM	5,7	6,7	17,1	16,7	7,3	6,5
– bez dzieci na utrzymaniu	1,6	1,7	6,1	5,5	1,0	0,8
– z 1 dzieckiem	1,9	2,3	7,4	6,7	1,9	1,6
– z 2 dzieci	3,7	4,8	14,7	13,8	5,4	4,7
– z 3 dzieci	9,8	10,4	27,5	25,8	14,1	12,2
– z 4 dzieci i więcej na utrzymaniu	24,0	24,0	43,7	47,2	34,3	29,6
– matka lub ojciec z dziećmi na utrzymaniu (samotny rodzic)	7,8	7,2	18,4	19,2	10,5	6,9

<sup>a</sup> poniżej minimum egzystencji; <sup>b</sup> 50% średnich miesięcznych wydatków gospodarstw domowych; <sup>c</sup> kwota, która zgodnie z ustawą uprawnia do ubiegania się o przyznanie świadczenia pieniężnego z pomocy społecznej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Ubóstwo w Polsce w 2011 r.*, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia GUS 2012, s. 7, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/WZ\\_ubostwo\\_w\\_polsce\\_2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2011.pdf) [dostęp: 10.11.2012].

Zapewne nie każdy przypadek braku aktywności zawodowej jest problemem, natomiast staje się nim wtedy, gdy brak pracy wywołuje negatywne skutki, a takie mogą dotyczyć zwłaszcza tych kategorii ludności, które mają słabszą pozycję na rynku pracy. Do nich należą rodziny wychowujące dzieci. Praca zawodowa stanowi podstawowe źródło utrzymania dla wszystkich typów rodzin z dziećmi, a brak pracy i bezrobocie stanowią główne przyczyny ich ubóstwa. Konieczne zatem się staje uruchomienie różnych instrumentów, z jednej strony ułatwiających podjęcie im pracy, z drugiej motywujących pracodawców do ich zatrudnienia. W przeciwnym razie rodziny, zwłaszcza wielodzietne obciążone obowiązkami rodzinnymi, pozostaną w obecnej, trudniejszej sytuacji na rynku pracy; częściej są zagrożone ubóstwem,

a w konsekwencji mają problemy z realizacją spoczywających na nich funkcji, nie tylko ekonomicznej, lecz także socjalizacyjnej czy prokreacyjnej. Z badań bowiem wynika, że sytuacja materialna rodzin wielodzietnych jest szczególnie niekorzystna (tab. 2).

Według badań sondażowych GUS-u w 2011 r. w porównaniu z poprzednim zanotowano zwiększenie zagrożenia ubóstwem skrajnym niemal we wszystkich grupach gospodarstw domowych. Grupę gospodarstw, w których istnieje największe zagrożenie ubóstwem, stanowią rodziny wielodzietne, wychowujące czwórkę lub więcej dzieci. W rodzinach bezdzietnych, jak i w rodzinach z jednym dzieckiem, sytuacja jest najlepsza. W nich zagrożeniem objęta jest co pięćdziesiąta osoba. Natomiast zagrożenie wyraźnie wzrasta wraz z liczbą dzieci na utrzymaniu. W rodzinach z co najmniej czworgiem dzieci ubóstwo skrajne zagraża przynajmniej co czwartej osobie, natomiast ustawowe co trzeciej. Rodziny niepełne, wbrew potocznym opiniom, znajdują się w dużo lepszej sytuacji niż rodziny wielodzietne. Bliższe analizy pozwalają zauważyć, że w Polsce zagrożenie ubóstwem dzieci i młodzieży jest znacznie silniejsze niż dorosłych. W 2011 r. dzieci i młodzież do lat 18 stanowiły ok. 31% populacji zagrożonej skrajnym ubóstwem, podczas gdy w populacji ogółem dzieci i młodzież stanowią niewiele ponad 20% ludności<sup>5</sup>.

Powstaje pytanie, dlaczego tak wysoki odsetek rodzin jest zagrożonych ubóstwem, skoro katalog świadczeń rodzinnych w Polsce jest bardzo szeroki. Obejmuje on (1) zasiłek rodzinny oraz liczne dodatki do zasiłku rodzinnego, (2) świadczenia opiekuńcze: zasiłek pielęgnacyjny i świadczenie pielęgnacyjne, (3) dwa rodzaje jednorazowych zapomóg związanych z urodzeniem się dziecka (jedna z budżetu państwa i jedna z budżetu gminy). W 2011 r. wydatki na świadczenia rodzinne wyniosły 7952 mln zł z budżetu państwa i 22 mln ze środków własnych gminy<sup>6</sup>. Być może nie zawsze są one racjonalnie wykorzystywane i nie spełniają stawianych przed nimi zadań. Jest to zapewne osobny ważny problem, który jest przedmiotem odrębnych analiz<sup>7</sup>.

Warto jednakże choćby w skrócie zasygnalizować przyczyny niskiej skuteczności świadczeń rodzinnych w niwelowaniu nierówności dochodowych wśród rodzin z dziećmi. Skuteczność ta bowiem zależy od kilku czynników, wśród których wymienić można: rodzaj stosowanego kryterium przy przydziale świadczeń, wysokość świadczeń, próg dochodu uprawniający do korzystania z nich. Otóż zarówno zasiłek

<sup>5</sup> *Ubóstwo w Polsce w 2011 r.*, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia GUS 2012, s. 10, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ\\_ubostwo\\_w\\_polsce\\_2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2011.pdf) [dostęp: 10.11.2012].

<sup>6</sup> *Informacja o realizacji świadczeń rodzinnych w 2011 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Polityki Rodzinnej, Warszawa 2012, s. 15-17, [http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/Informacja\\_o\\_realizacji\\_swadczen\\_rodzinnych\\_w\\_2011\\_r.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/Informacja_o_realizacji_swadczen_rodzinnych_w_2011_r.pdf) [dostęp: 10.12.2012].

<sup>7</sup> Por. *Polityka dochodowa, rodzinna i pomocy społecznej w zwalczaniu ubóstwa i wykluczenia społecznego. Tendencje i ocena skuteczności*, red. B. Balcerzak-Paradowska i S. Golinowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2009; *Polityka rodzinna w krajach Unii Europejskiej – wnioski dla Polski*, red. B. Balcerzak-Paradowska i J. Szymborski, Biuletyn RPO – Mat. nr 67, Zeszyty Naukowe, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2009.

pielęgnacyjny, jak i jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia dziecka („becikowe”) mają charakter powszechny. Świadczenia te trafiają nie tylko do ubogich, tym samym nie prowadzą do spadku nierówności rodzin. Z kolei zasiłek rodzinny, choć uzależniony jest od dochodu na osobę w rodzinie, również nie poprawia w istotny sposób sytuacji materialnej rodziny ze względu na jego niewielką wysokość. Od 1 listopada 2012 r. zasiłek ten wzrósł o kilkanaście procent, jednakże nadal jest bardzo niski i wynosi 77 zł na dziecko do 5 lat, 106 zł na dziecko od 6 do 18 lat i 115 zł na dziecko w wieku od 19 do 24 lat. Ponadto próg dochodu uprawniający do korzystania ze świadczeń rodzinnych przez wiele lat był utrzymywany na niskim poziomie i nie był aktualizowany, co w konsekwencji prowadziło do zmniejszenia się liczby rodzin otrzymujących świadczenia, mimo że część z nich osiągała dochody niewiele wyższe niż ustalony próg. W latach 2005-2012 zasiłek rodzinny i dodatki do niego przysługiwały rodzinom, w których dochód na osobę nie przekraczał 504 zł (od 1 listopada 2012 r. próg ten podwyższono do 539 zł).

Problem ubóstwa w rodzinie jest szczególnie istotny, gdyż badania wskazują, że ubóstwo jest przenoszone na następne pokolenie. Mówi się nawet o dziedziczeniu ubóstwa. Dlatego też polityka rodzinna, prowadzona współcześnie w krajach wysoko rozwiniętych, stawia sobie pięć istotnych celów, mających przeciwdziałać dziedziczeniu niskiego statusu społecznego, a mianowicie:

- 1) stwarzanie rodzicom wychowującym dzieci warunków sprzyjających godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi,
- 2) powiększanie wydatków publicznych służących kształtowaniu wysokiego poziomu kapitału ludzkiego dzieci i młodzieży (zdrowie, kształcenie, rozwój),
- 3) podejmowanie działań na rzecz ograniczania ubóstwa, wynikającego zwłaszcza z podejmowania przez rodziny wielodzietne obowiązków rodzicielskich,
- 4) sprzyjanie tworzeniu warunków kreujących postawy prokreacyjne,
- 5) utrwalanie postaw służących umacnianiu więzi wewnątrzrodzinnej i postaw wzajemnej odpowiedzialności za członków rodziny<sup>8</sup>.

We współczesnej gospodarce wśród wielu przyczyn ubóstwa na pierwszym miejscu znajduje się bezrobocie. Na drugim miejscu są niskie płace, które występują w niektórych regionach, zawodach czy w stosunku do dyskryminowanych grup ludności na rynku pracy (np. osób niepełnosprawnych) lub też osób, które mają trudności łączenia swoich osobistych obowiązków z wymaganiami stawianymi przez rynek pracy. Taką grupą są właśnie rodzice wychowujący dzieci (głównie matki), którzy ze względu na obowiązki rodzinne przerywają pracę i tracą na pewien okres dochody z pracy; nieraz tracą je częściowo, gdyż mogą pracować (tylko) w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dane statystyczne dotyczące rynku pracy w Polsce wskazują, że pozycja na nim jest dość istotnie uzależniona od płci pracownika i niewątpliwie od sytuacji gospo-

<sup>8</sup> Za: P. Szukalski, *Polityka rodzinna narzędziem przeciwdziałania dziedziczeniu statusu społecznego?*, „Polityka Społeczna” 2008, numer specjalny *Dziedziczenie nierówności społecznych*, s. 31.

darczej. Zauważa się bowiem feminizację bierności zawodowej. Jest ona cechą charakterystyczną nie tylko polskiej gospodarki, lecz w Polsce jest ona wyraźniejsza niż w wielu innych krajach. W naszym kraju około połowy kobiet powyżej 15 roku życia jest biernych zawodowo i jest to o kilkanaście procent więcej niż w krajach UE. Wyższa bierność zawodowa kobiet w Polsce wynika z kilku przyczyn. Po pierwsze, kobiety obecnie przechodzą szybciej na emeryturę niż w wielu innych krajach, wiek emerytalny osiągają szybciej niż mężczyźni, a także dłużej niż oni żyją. Kobiety także częściej niż mężczyźni dłużej kontynuują naukę. W 2011 r. stanowiły one ponad 59% ogółu studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych<sup>9</sup>. Po drugie, kobiety w większym stopniu niż mężczyźni podejmują obowiązki związane z założeniem rodziny i prowadzeniem domu<sup>10</sup>. Warto jednak zauważyć, iż ta niekorzystna tendencja obniżania się aktywności zawodowej kobiet, utrzymująca się od początku okresu transformacji, została zahamowana i w latach 2008-2011 obserwuje się powolny jej wzrost. Wynikał on głównie z poprawy sytuacji gospodarczej w kraju, przejawiającej się m.in. w spadku stopy bezrobocia, który odnotowano już w 2006 roku. Tym samym sytuacja kobiet na rynku pracy uległa znacznej poprawie, co dało się zaobserwować głównie w latach 2008-2009 (tab. 3).

**Tabela 3.** Współczynnik aktywności zawodowej i stopa bezrobocia ludności w wieku 15 lat i więcej w Polsce w latach 1995-2011 (w %)

Lata	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Współczynnik aktywności zawodowej									
Ogółem	58,8	56,6	54,9	54,0	53,7	54,2	54,9	55,8	56,1
Mężczyźni	66,8	64,1	62,8	62,1	61,9	62,7	63,4	64,1	64,5
Kobiety	51,5	49,7	47,7	46,6	46,3	46,6	47,3	48,2	48,4
Stopa bezrobocia									
Ogółem	13,3	16,1	17,7	13,8	9,6	7,1	8,2	9,6	9,6
Mężczyźni	12,1	14,4	16,6	13,0	9,0	6,4	7,8	9,3	9,0
Kobiety	14,7	18,1	19,1	14,9	10,3	8,0	8,7	10,0	10,4

Źródło: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [dostęp: 18.11.2012].

Warto także zauważyć, że w ostatnich dziesięcioleciach wyraźnie obniżył się w Polsce wskaźnik dzietności kobiet. Według danych GUS wskaźnik ten w 1989 r. wynosił 2,006. Największy jego spadek miał miejsce w 2003 r., w którym dzietność kobiet osiągnęła wartość 1,22. W kolejnych latach ulegał on nieznacznym wahaniom, a w 2009 r. wzrósł do poziomu 1,4, z kolei już w 2011 r. obniżył się do 1,3. Na spadek dzietności zapewne miał wpływ rosnący przeciętny wiek kobiet rodzących pierwsze dziecko. W 1989 r. przeciętny wiek rodzenia wynosił 23,6 lat, a w 2009 r.

<sup>9</sup> W 2011 r. kobiety na studiach stacjonarnych stanowiły 58,0% studentów, na studiach niestacjonarnych 60,4%, na studiach doktoranckich 53,0%, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [dostęp: 18.03.2013].

<sup>10</sup> E. Rollnik-Sadowska, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce i w województwie podlaskim*, [w:] *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010, s. 70.

wynosił już 26,3 lat. Oznacza to, że w obecnych warunkach społeczno-ekonomicznych, stawiających przed rodziną bardzo odpowiedzialne zadania, Polacy w pierwszej kolejności myślą o pracy, o osiągnięciu stabilnej sytuacji zawodowej i materialnej, natomiast założenie rodziny i posiadanie dzieci odkładają na okres późniejszy. Główny Urząd Statystyczny szacuje, że w 2010 r. zawarto w Polsce ok. 230 tys. nowych związków małżeńskich, czyli o ok. 20 tys. mniej niż rok wcześniej. Od 2003 r. notowano wzrost liczby zawieranych małżeństw, jednak już od 2008 r. zauważalny jest jej spadek. Z szacunków GUS wynika, że ok. 80% dzieci rodzi się w związkach małżeńskich, przy czym połowa z nich – w pierwszych trzech latach małżeństwa<sup>11</sup>. Zmniejszanie się liczby zawieranych małżeństw, jak i niski wskaźnik dzietności w konsekwencji doprowadziły, począwszy od 2009 r., do zmniejszania się liczby urodzonych dzieci.

Trudno jednakże jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu poziom dzietności jest powiązany z sytuacją pracownika na rynku pracy, choć wyraźne związki niewątpliwie istnieją. Z danych dotyczących krajów UE wynika, że wyższym wskaźnikom aktywności zawodowej kobiet towarzyszą także wyższe wskaźniki dzietności. W porównaniu z krajami UE współczynnik dzietności w Polsce w 2009 r. był jednym z niższych. Najwyższą wartość wskaźnika odnotowano w Irlandii (2,07), Francji (2,0), Szwecji (1,94) i Wielkiej Brytanii (1,94), Finlandii (1,86), Danii (1,94) i Belgii (1,94)<sup>12</sup>. Tłumaczy się to faktem, iż w krajach tych rozwinięte są formy zatrudnienia ułatwiające osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym.

Wpływ dzietności rodziny na sytuację na rynku pracy wykazują badania CBOS z 2012 roku. Z badań tych wynika, iż młode kobiety przede wszystkim obawiają się, że urodzenie dziecka może wiązać się z utratą przez nie pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Wydawałoby się, że spadek dzietności kobiet i wzrost ich aspiracji zawodowych powinny prowadzić do wyraźnego wzrostu aktywności zawodowej kobiet, tymczasem tak się nie dzieje. W ostatnich latach wprawdzie nastąpił wzrost aktywności zawodowej kobiet, jednakże był on niewielki (por. tab. 3), co może świadczyć o utrudnieniach ze strony rynku pracy, m.in. związanych z podejmowaniem ról rodzicielskich<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [18.12.2012]; *Sytuacja na rynku pracy powoduje, że coraz później zakładamy rodziny*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 16.04.2011, [http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/505817,sytuacja\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_powoduje\\_ze\\_coraz\\_pozniej\\_zakladamy\\_rodziny.html](http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/505817,sytuacja_na_ryнку_pracy_powoduje_ze_coraz_pozniej_zakladamy_rodziny.html) [dostęp: 15.11.2012].

<sup>12</sup> *Wskaźniki zrównoważonego rozwoju Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2011, s. 22, [http://www.stat.gov.pl/katow/69\\_913\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/katow/69_913_PLK_HTML.htm) [dostęp: 18.12.2012].

<sup>13</sup> B. Kalinowska-Sufinowicz, *Równość czy dyskryminacja? Kobiety na polskim rynku pracy – lata 1989-2008*, [w:] *Gospodarka rynkowa w Polsce – 20 lat transformacji*, red. K. Pająk, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego nr 130, UE, Poznań 2009, s. 147-149.

**Tabela 4.** Główne przyczyny malejącej liczby urodzeń w Polsce według badań CBOS z 2012 roku

Wyszczególnienie	Wskazania badanych w %	
	kobiety	mężczyźni
Obawy kobiet przed utratą pracy	65	56
Złe warunki mieszkaniowe	50	47
Poczucie braku wsparcia ze strony państwa	46	35
Obawy przed obniżeniem materialnego poziomu życia	31	33
Chęć robienia kariery zawodowej przez kobiety	23	29
Trudności z pogodzeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych	23	24
Wygoda, chęć używania życia	13	20
Inne	3	4
Trudno powiedzieć	2	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Polityka państwa wobec rodziny*, BS/67/2012, Warszawa: CBOS 2012, s. 5, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K\\_067\\_12.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_067_12.PDF) [dostęp: 15.11.2012].

Wyniki przytoczonych badań zwracają uwagę, że czynniki powodujące zmniejszenie się liczby urodzeń związane są przede wszystkim z rynkiem pracy, lecz nie tylko. W grupie najistotniejszych przyczyn niskiej dzietności znajdują się również warunki mieszkaniowe i poczucie braku wsparcia ze strony państwa (tab. 4). Duże nadzieje na poprawę sytuacji mieszkaniowej młodych rodzin wiązano z funkcjonującym od 2007 r. rządowym programem „Rodzina na swoim”, jednakże dane obrazujące funkcjonowanie programu w latach 2007-2011 pozwoliły zauważyć, że uzyskał on duże zainteresowanie, lecz tylko zamożniejszej części rodzin, które często nowo nabyte mieszkania przeznaczały na wynajem. Natomiast rodziny mniej zamożne znacznie rzadziej korzystały z tego kredytu lub w ogóle pozbawione były takiej możliwości<sup>14</sup>.

Analiza wyników badań CBOS pozwala także zauważyć, że problem dzietności w rodzinie jako bariera aktywności zawodowej jest w podobny sposób postrzegany zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. We współczesnej rodzinie bowiem o posiadaniu dzieci małżonkowie często decydują wspólnie, co nie oznacza, że negatywne konsekwencje posiadania dzieci ponoszą oni w takim samym stopniu: to kobiety znacznie częściej niż mężczyźni obawiają się utraty pracy w sytuacji urodzenia dziecka. Częściej też wskazują na poczucie braku odpowiedniego wsparcia ze strony państwa, co może wiązać się np. z ograniczoną dostępnością miejsc w publicznych żłobkach i przedszkolach czy też dość niskim poziomem zasiłków rodzinnych.

Niewątpliwie aktywność zawodowa nie jest takim samym problemem dla wszystkich kobiet. W pewnych środowiskach nadal popularny jest tradycyjny model rodziny, charakteryzujący się konserwatywnym podziałem ról. Kobieta w ta-

<sup>14</sup> Por. *Założenia polityki wsparcia mieszkalnictwa do roku 2020*, [www.mi.gov.pl](http://www.mi.gov.pl) [dostęp: 12.11.2012].

kiej rodzinie wykonuje większość prac domowych, łącząc je z pracą zawodową (lub nawet z niej rezygnuje). W niektórych krajach europejskich, takich jak Portugalia, Hiszpania, Cypr, Grecja, taki model rodziny jest jeszcze dość powszechny. W tych krajach część kobiet pracuje tylko do momentu założenia rodziny i urodzenia pierwszego dziecka, później natomiast przyjmuje rolę matek, małżonek i gospodyń domowych<sup>15</sup>, jednakże w 2009 r. kraje te należały do grupy o najniższych wskaźnikach dzietności kobiet, zawierających się w przedziale 1,32-1,52<sup>16</sup>.

### 3. Sposoby ograniczania barier aktywności zawodowej rodziców wychowujących dzieci

Polska należy do grupy tych krajów UE, które charakteryzują się niskimi wskaźnikami aktywności zawodowej kobiet wychowujących dzieci w wieku 0-5 lat. Sytuacja ta rodzi zadania polegające na poszukiwaniu i wprowadzaniu takich rozwiązań, które tę aktywność mogłyby zwiększyć, a jednocześnie zachęcałyby młodych ludzi do założenia rodziny i zwiększenia dzietności. Od wielu już lat, nie tylko w Polsce, kwestie dzietności rodzin należą do ważnych i są przedmiotem licznych analiz podejmowanych przez demografów, socjologów, polityków społecznych czy ekonomistów. Problem ten jest także przedmiotem badań *Diagnoza Społeczna*, przeprowadzanych co dwa lata, począwszy od 2000 roku.

**Tabela 5.** Rozwiązania umożliwiające łączenie pracy zawodowej i obowiązków wychowawczych według badań *Diagnoza Społeczna 2011*

Wyszczególnienie	Wskazujący rozwiązanie jako najważniejsze (w %)		Średnia punktacja od 1 do 9	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Dłuższy urlop macierzyński	26,3	20,3	6,1	5,6
Elastyczny czas pracy	22,9	25,6	5,7	5,7
Lepsze możliwości opieki poza domem dzieci do 7 lat	16,8	16,2	5,1	5,0
Wyższe zasiłki (wychowawczy, na dzieci)	13,1	12,1	5,0	4,9
Praca w niepełnym wymiarze	11,5	11,4	4,2	4,2
Dłuższy płatny urlop wychowawczy	11,0	9,8	5,5	5,3
Możliwość wykonywania części pracy w domu	7,4	9,1	4,5	4,5
Lepsze możliwości opieki poza domem dzieci w wieku 7-12 lat	7,4	7,4	3,9	3,9
Praca w systemie zmianowym	6,4	7,7	3,3	3,8
Więcej wolnych dni w tygodniu	5,9	6,9	3,6	3,8

Źródło: *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński i T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, s. 139, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) [dostęp: 12.11.2012].

<sup>15</sup> E. Rollnik-Sadowska, wyd. cyt., s. 66-68.

<sup>16</sup> *Wskaźniki zrównoważonego rozwoju...*, s. 22.

Z badań opublikowanych w raporcie *Diagnoza społeczna 2011* wynika, że dla wielu rodzin z dziećmi, czy też rozważających posiadanie dzieci, rozwiązaniem, które umożliwiłoby łagodzenie napięć między aktywnością zawodową a obowiązkami wynikającymi z podjęcia się roli rodzicielskiej, jest wydłużenie urlopów macierzyńskich (tab. 5). Jednak można się zastanawiać, czy dłuższe urlopy spełniłyby tę funkcję. Warto zauważyć, że w Polsce płatne urlopy macierzyńskie już teraz przysługują w wymiarze 20 tygodni i należą do najdłuższych w porównaniu z innymi krajami. Wprawdzie w niektórych krajach UE urlop macierzyński jest znacznie dłuższy i trwa nawet w szczególnych sytuacjach do 52 tygodni, jednakże płatna jego część jest znacznie krótsza. Na przykład we Francji płatny urlop macierzyński przysługuje przez 16 tygodni, a w Niemczech tylko przez 14 tygodni<sup>17</sup>.

W Polsce ponadto, od 2010 r., matki mają możliwość korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze dwutygodniowym. Dodatkowy urlop macierzyński w 2012 r. został wydłużony do czterech tygodni. Nowe rozwiązanie daje także możliwość przekazania części urlopu ojcu dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu jego pierwszych 14 tygodni. Ważną cechą charakterystyczną dodatkowego urlopu macierzyńskiego jest to, że podczas jego trwania rodzic może także podjąć pracę u pracodawcy, który udzielił mu urlopu. W takim przypadku pracownik może pracować co najwyżej w połowie pełnego wymiaru czasu pracy<sup>18</sup>. Od 1 września 2013 r. wymiar urlopu macierzyńskiego jest zwiększony do pół roku (20 tygodni podstawowych i sześciu tygodni dodatkowych) z możliwością wydłużenia go o kolejne 26 tygodni. W drugiej części urlopu będzie także możliwość wymieniania się urlopem między rodzicami oraz skorzystanie z przerwy w urlopie na powrót do pracy. Nowe regulacje sprzyjają więc łączeniu funkcji wychowawczej rodziców z aktywnością zawodową. Można je również uznać za rozwiązanie spełniające w pewnym stopniu wymagania elastycznego czasu pracy, jak też zatrudnienia w niepełnym wymiarze.

Elastyczny czas pracy jest rozwiązaniem powszechnie już znanym i stosowanym. Należy też do najpopularniejszych form elastycznego zatrudnienia<sup>19</sup>. Jest to rozwiązanie, które może dawać pracodawcy wiele korzyści, gdyż ma on możliwość dostosowywania długości czasu pracy i jego organizacji do potrzeb przedsiębiorstwa i wykonywanych zadań, jak i potrzeb pracowników. Z samej istoty elastyczności wynika, że jest to rozwiązanie, które może służyć zarówno pracodawcy, jak i pracownikom.

<sup>17</sup> *Ministrowie UE zdecydują o urlopie macierzyńskim*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 21.10.2011, [http://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/artykuly/558944,ministrowie\\_ue\\_zdecyduja\\_o\\_urlopie\\_macierzyńskim.html](http://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/artykuly/558944,ministrowie_ue_zdecyduja_o_urlopie_macierzyńskim.html) [dostęp: 12.11.2012]

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. DzU nr 237 z 31 grudnia 2008, poz. 1654, <http://www.mpips.gov.pl/prawo/obowiazujace-prawo/prawo-pracy/>.

<sup>19</sup> Np. *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2003; E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006.



Badania przeprowadzone przez Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” wskazują, że Polsce w 2011 r. ruchomy czas pracy stosowało 23% badanych przedsiębiorstw. Według pracowników objętych badaniami podstawową zaletą tej formy organizacji czasu pracy jest to, że ułatwia ona godzenie życia zawodowego z rodzinnym (wskazania 52% respondentów). Do innych istotnych zalet elastycznego czasu pracy badani zaliczyli swobodę w wyborze godzin pracy (33%), większy wpływ na kształtowanie rozmiarów czasu wolnego (17%) oraz ułatwienie w załatwianiu różnych innych spraw (17%)<sup>20</sup>.

Statystyki dotyczące dziewięciu krajów UE (Austrii, Belgii, Bułgarii, Czech, Estonii, Łotwy, Polski, Słowacji i Słowenii) pokazują, że elastyczny czas pracy jest w nich najbardziej popularną formą elastycznego zatrudnienia, jednakże Polska jest tym krajem, w którym jest on rzadziej stosowany niż w wielu innych<sup>21</sup>. W porównaniu z innymi krajami rozwiązaniem rzadziej stosowanym w Polsce jest również praca w niepełnym wymiarze (tab. 6).

**Tabela 6.** Pracujący na niepełny etat w ogóle zatrudnionych w krajach UE-27 w 2010 roku

Udział (w %)	Kraje
Do 10	Słowacja (3,9), Czechy (5,8), Węgry (5,8), Grecja (6,3), Litwa (8,0), Polska (8,2), Cypr (8,8), Łotwa (9,7)
11-20	Portugalia (10,4), Estonia (11,0), Słowenia (11,1), Malta (12,3), Hiszpania (13,2), Finlandia (14,6), Włochy (15,0), Francja (17,8), Luksemburg (17,8),
21-30	Irlandia (22,4), Belgia (23,9), Austria (25,0), Niemcy (26,1), Szwecja (26,4), Dania (26,5), Wielka Brytania (26,7)
Powyżej 30	Holandia (48,8)
UE – ogółem	19,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Pracujący na niepełny etat w krajach UE*, [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl) [dostęp: 12.11.2012].

Warto jednak zaznaczyć, że niepełny wymiar czasu pracy to ta forma zatrudnienia, która ma zalety głównie dla pracodawcy, pracownicy zaś traktują ją często jako gorszą, wymuszoną przez różne sytuacje (choroba, konieczność opieki), a rzadziej jako świadomy wybór. W wielu jednak krajach ta forma zatrudnienia jest powszechna i akceptowana. Na przykład w Holandii, gdzie jest najwyższy udział pracujących na niepełny etat, jest też najniższy stopień niezadowolonych z takiej formy zatrudnienia (2,8%). Najwięcej niezadowolonych z niepełnego etatu jest w Grecji – aż 58,1%, w Polsce znacznie mniej, gdyż 23,7%<sup>22</sup>. Badania *Diagnoza Społeczna 2011*

<sup>20</sup> A. Strojek, *Ruchomy czas pracy – sam decyduj, o której zaczynasz*, [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl) [dostęp: 12.11.2012].

<sup>21</sup> M. Wierzchom, *Elastyczne formy zatrudnienia – szansa i zagrożenie dla kobiet na rynku pracy*. Cz. 1, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/50/przeciwdzialanie-dyskryminacji/elastyczne-formy-zatrudnienia-szansa-i-zagrozenie-dla-kobiet-na-ryнку-pracy-cz-1.html> [dostęp: 12.11.2012].

<sup>22</sup> *Pracujący na niepełny etat w krajach UE*, [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl) [dostęp: 12.11.2012].

wskazują, że pracownicy uznają tę formę zatrudnienia za atrakcyjną, gdyż stwarza ona możliwość łączenia obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi.

Do rozwiązań znacznie ograniczających barierę aktywności zawodowej dla rodzin obciążonych obowiązkami rodzicielskimi zalicza się również rozwój instytucjonalnych form opieki nad dziećmi (tab. 7). Na problem ten zwracają uwagę liczne badania opinii społecznej, jak i pedagodzy, którzy wbrew potocznym opiniom uważają, iż tradycyjne myślenie, że dziecko powinno pozostawać w domu tak długo, jak tylko jest to możliwe, nie sprawdza się we współczesnych czasach. Pogląd ten prezentują również instytucje unijne. Głównym powodem takiego myślenia jest dążenie do zapewnienia dzieciom właściwego rozwoju, a rodzicom wychowującym dzieci lepszej pozycji na rynku pracy. Już w 1996 r. grupa polityków zrzeszonych w Komisji Europejskiej wyznaczyła cel objęcia opieką instytucjonalną do 2006 r. przynajmniej 15% dzieci poniżej 3 roku życia i 90% dzieci w wieku 3-6 lat<sup>23</sup>. Z kolei na szczycie UE w Barcelonie w 2002 r. założenia te zweryfikowano i przyjęto nowe wskaźniki docelowe do osiągnięcia w 2010 r.: na poziomie przynajmniej 33% dla dzieci w wieku do 3 lat i 90% dla dzieci powyżej 3 roku życia do osiągnięcia wieku rozpoczęcia nauki w szkole<sup>24</sup>.

**Tabela 7.** Powszechność instytucjonalnej opieki nad dziećmi w wieku do 3 lat w krajach OECD w 2005 roku

Powszechność (w %)	Kraje
Do 10	Czechy (3), Słowacja (5), Meksyk (6), Malta (7), Litwa (8), Łotwa (8), Polska (8,6), Austria (10), Węgry (10)
11-20	Niemcy (14), Estonia (18), Grecja (18), Cypr (20)
21-30	Kanada (24), Austria (25), Irlandia (25), Finlandia (26), Japonia (28), Włochy (29)
31-40	Bułgaria (31), Korea (31), Stany Zjednoczone (31), Słowenia (33), Hiszpania (34), Nowa Zelandia (38), Wielka Brytania (40)
41-50	Belgia (42), Norwegia (42), Francja (43), Luksemburg (43), Portugalia (44), Szwecja (45)
Powyżej 50	Holandia (54), Islandia (56), Dania (63)

<sup>a</sup> żłobki, przedszkola oraz inne formy opieki instytucjonalnej, np. opieka niani.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: K. Piętka-Kosińska, A. Ruzik-Sierdzińska, *Żłobki w Polsce. Badanie empiryczne i jakościowe*, Warszawa 2010, s. 5, [http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/33427257\\_Raport%20o%20zlobkach\\_do%20publikacji%20CASE\\_eReport\\_0.pdf](http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/33427257_Raport%20o%20zlobkach_do%20publikacji%20CASE_eReport_0.pdf) [dostęp: 14.11.2012].

<sup>23</sup> A. Sobotka, *Edukacja przedszkolna w wybranych krajach europejskich*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2011, s. 3, <http://www.google.pl/search?q=A.+Sobotka%2C+Edukacja+przedszkolna+w+wybranych+krajach+europejskich.+Warszawa+2001> [dostęp: 14.11.2011].

<sup>24</sup> K. Piętka-Kosińska, A. Ruzik-Sierdzińska, *Żłobki w Polsce. Badanie empiryczne i jakościowe*, Warszawa 2010, s. 4, [http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/33427257\\_Raport%20o%20zlobkach\\_do%20publikacji%20CASE\\_eReport\\_0.pdf](http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/33427257_Raport%20o%20zlobkach_do%20publikacji%20CASE_eReport_0.pdf) [dostęp: 14.11.2012].

W Polsce powszechność instytucjonalnej opieki nad dziećmi jest dość niska. Wiąże się to m.in. z tym, że po 1989 r. liczba żłobków i przedszkoli, jak i oferowanych w nich miejsc, znacząco zmalała. Jednakże od kilku już lat sytuacja ta ulega poprawie. W latach 2003-2010 wyraźnie wzrósł wskaźnik objęcia opieką przedszkolną dzieci w wieku 3-6 lat, z poziomu 52,3 do 69,9% (w miastach do 83,6%). Natomiast mimo rosnącej od 2007 r. liczby miejsc w żłobkach ciągle utrzymuje się na bardzo niskim poziomie wskaźnik opieki nad dziećmi do 3 lat<sup>25</sup>. Warto zauważyć, iż oferta instytucji publicznych wzbogacana jest przez liczne placówki niepubliczne. Według spisu REGON w 2010 r. opiekę dla dzieci w wieku do 3 lat oferowały 392 żłobki publiczne (około 30 tys. miejsc) oraz 967 placówek prywatnych (około 20 tys. miejsc). Placówki prywatne są wyraźnie mniejsze od publicznych, lecz ze względu na dużą ich liczbę są one znacznym ułatwieniem dla rodzin w sprawowaniu opieki nad najmłodszymi dziećmi. Często jednak jest to opieka zbyt droga dla przeciętnej rodziny, gdyż tylko ok. 10% z nich objętych jest dofinansowaniem gminy, a średnia wysokość opłaty ponoszonej przez rodziców w tych placówkach w 2010 r. wynosiła ok. 800 zł miesięcznie<sup>26</sup>.

Najwyższy poziom scholaryzacji przedszkolnej w krajach UE ma miejsce we Francji, Włoszech i Szwecji, gdzie wskaźniki objęcia dzieci opieką przedszkolną sięgają niemal 100%. Doświadczenia tych krajów pokazały, że proces dochodzenia do tak wysokich poziomów rozkładał się na 20-30 lat i wymagał wysokich nakładów środków publicznych, zaangażowania instytucji prywatnych i wsparcia organizacji pozarządowych, a także przemian w świadomości rodziców<sup>27</sup>.

Przeгляд przykładowych sposobów ograniczania barier aktywności zawodowej rodzin wychowujących dzieci w Polsce i w krajach Unii Europejskiej skłania do wniosku, że zmiany dokonujące się w Polsce zbliżają polskie rozwiązania do unijnych. Osiągnięcie jednakże wyższego poziomu aktywności zawodowej wymagać będzie nie tylko nakładów finansowych, lecz także zmiany postaw obywatelskich, zarówno pracodawców, jak i pracobiorców, a także dłuższego czasu.

#### **4. Przykłady projektów promujących zwiększanie aktywności zawodowej rodziców wychowujących dzieci**

Niewątpliwie ważną rolę w ograniczaniu barier aktywności zawodowej rodzin obciążonych obowiązkami rodzicielskimi odgrywają postawy pracodawców, którzy nie tylko respektują uprawnienia rodziców wynikające z przepisów prawa, ale też podejmują własne działania uwzględniające sytuację rodzinną swoich pracowników, ze świadomością, że to rozwiązanie może być korzystne dla firmy. Kobieta powracająca do pracy po urlopie macierzyńskim często z większą odpowiedzialnością

<sup>25</sup> Najmniejszą liczbę żłobków w Polsce zanotowano w latach 2005-2006 – 371, natomiast w 2011 r. było ich już 462. Por. [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [dostęp: 14.11.2012].

<sup>26</sup> K. Piętka-Kosińska, A. Ruzik-Sierdzińska, wyd. cyt., s. 16-31.

<sup>27</sup> A. Sobotka, wyd. cyt., s. 31.

traktuje swoją rolę zawodową, mając na uwadze dodatkową odpowiedzialność za wychowanie dziecka. Mężczyzna także stara się być lepszym pracownikiem, gdy zauważa, że pracodawca nie utrudnia mu realizacji roli ojca<sup>28</sup>.

Przedsięwzięciom pracodawców, którzy kierują się pozytywnymi postawami w stosunku do rodziców wychowujących dzieci, sprzyjają inicjatywy podejmowane przez różne podmioty rządowe, jak i pozarządowe. Do szczególnie ważnych przedsięwzięć promujących zwiększanie aktywności zawodowej rodzin wychowujących dzieci należą realizowane w latach 2007-2013 projekty w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Beneficjentami projektów są różne podmioty, jak przedsiębiorstwa, miasta, gminy, powiaty, fundacje i stowarzyszenia. Wartość realizowanych projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest zróżnicowana i waha się od kilkuset tysięcy do kilku milionów złotych. Projekty dotyczą najczęściej organizowania opieki nad małymi dziećmi pracowników, w tym także budowanie przyzakładowych żłobków i przedszkoli.

Podmioty realizujące projekty wprowadzają wiele rozwiązań ułatwiających pracownikom łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, jak:

- 1) tworzenie możliwości dostosowania kwalifikacji do wymagań nowoczesnego rynku pracy, zwłaszcza zdobywania praktycznych umiejętności w zakresie technologii informatycznych,
- 2) upowszechnianie alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy,
- 3) organizowanie konferencji dla przedsiębiorców i pracowników w celu promowania rozwiązań z zakresu elastycznych form pracy,
- 4) przełamywanie panujących stereotypów dotyczących tradycyjnego podziału obowiązków domowych w rodzinie,
- 5) świadczenie specjalistycznych usług w zakresie doradztwa zawodowego,
- 6) uruchomienie portali internetowych, zawierających szereg ważnych informacji dla osób poszukujących pracy (porady prawne, psychologiczne i zawodowe).

Wśród wielu projektów przyjętych do realizacji w latach 2010-2015 można wymienić takie jak: „Rodzic działa: powołanie punktu przedszkolnego dla rodziców wracających na rynek pracy” (beneficjent: Fundacja Kreatywnej Edukacji w Bydgoszczy, 2011), „Praca przyjazna rodzinie – elastyczne rozwiązania” (beneficjent: Grupa Ergo Sp. z o.o. w Rychtalu, 2010-2012), „Wdrożenie programu opieki diennej nad dziećmi w wieku do lat 3 na terenie Gminy Wrocław” (beneficjent: Gmina Wrocław, 2012-2014), „Aktywni rodzice – Szczęśliwe dzieci” (beneficjent: Przedszkole Niepubliczne Kraina Dziecka w Ignatkach koło Białegostoku, 2012-2015)<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> *Zatrudnienie przyjazne rodzinie – to się oplaca* (wywiad z prof. Bożeną Balcerzak-Paradowską z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie), „Przyjaciół przy Pracy” 2012, nr 7-8, [http://www.wnp.pl/artykuly/zatrudnienie-przyjazne-rodzinie-to-sie-oplaca,7851\\_0\\_0\\_0.html](http://www.wnp.pl/artykuly/zatrudnienie-przyjazne-rodzinie-to-sie-oplaca,7851_0_0_0.html) [dostęp: 15.11.2012].

<sup>29</sup> Projekty przyjęte w ramach konkursu „Projekty na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego”, <http://www.kapitalludzki.gov.pl/podpisa->

Ważną rolę w promowaniu rozwiązań służących aktywizacji zawodowej rodzin wychowujących dzieci odgrywają także fundacje. Przykładem może być działalność Fundacji Świętego Mikołaja, która wśród swoich celów ma także świadczenie rodzicom pomocy na rynku pracy. Do przedsięwzięć realizowanych przez fundację na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet wychowujących dzieci należy m.in. realizowany od 2008 r. program „Mama w pracy”. Fundacja poprzez realizację tego projektu pokazuje pozycję matek na rynku pracy oraz możliwości poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, a szczególnie pełniących obowiązki macierzyńskie i przyszłych matek. Głównym celem projektu jest promowanie wśród przedsiębiorców modelu zarządzania uwzględniającego łączenie obowiązków rodzicielskich z zawodowymi. W ramach projektu corocznie organizowany jest plebiscyt „Mama w pracy”, w którym mogą wziąć udział firmy zatrudniające minimum 10 kobiet. Firmy, które spełniają wszystkie warunki plebiscytu i zostały ocenione najwyżej, odznaczane są specjalnymi dyplomami, a informacja o uzyskaniu wyróżnienia, a także opis sytuacji kobiet w wyróżnionym przedsiębiorstwie są publikowane na łamach dziennika „Rzeczpospolita”. Ponadto zwycięzcy plebiscytu otrzymują tytuł „Laureat konkursu Mama w pracy” oraz mogą przez rok posługiwać się znakiem „Mama w pracy”. W 2012 r. zwycięzcami plebiscytu zostali: Danone Sp. z o.o., DOW Polska Sp. z o.o., Hay Group Sp. z o.o., a wyróżnionych zostało dodatkowo 26 firm<sup>30</sup>.

Podobną funkcję spełnia plebiscyt „Firma przyjazna mamie”, organizowany już od siedmiu lat przez Spółkę Agora. Warto podkreślić, iż plebiscyt ma zasięg europejski i należy do grupy europejskich programów, które promują rozwiązania przyjazne rodzinom. Warunkiem wzięcia udziału w plebiscycie jest opisanie stosowanych w przedsiębiorstwie praktyk na rzecz ułatwiania matkom (a także ojcom) łączenia obowiązków macierzyńskich i zawodowych. Do VII edycji plebiscytu w 2012 r. przystąpiło ponad 200 firm, spośród których wyróżnienie uzyskały 4 najlepsze: ATC Cargo za wprowadzenie programu „Mama w pracy/Tata w pracy”, który stwarza udogodnienia dla przyszłych i obecnych rodziców, Novartis Pharma za wdrożenie programu „Mama, Tata i Ja”, Nivea Polska za realizację programu „Working Parents” oraz C/S Polska za stworzenie klubu dla dzieci<sup>31</sup>.

Plebiscyt pokazał, że popularnymi praktykami stosowanymi przez firmy uczestniczące w plebiscycie są specjalne pakiety socjalne dla kobiet będących w ciąży, jak i po porodzie, dodatek finansowy w postaci zakładowego „becikowego”, prezenty z okazji narodzin dziecka, dodatkowe płatne urlopy zarówno dla matek, jak i ojców dzieci, elastyczne godziny pracy oraz komfortowo wyposażone pomieszczenia do karmienia dzieci. Pracodawcy biorący udział w plebiscycie zauważali, że stosowane w przedsiębiorstwach rozwiązania na rzecz rodzin wychowujących dzieci przynoszą

---

ne-umowy/priorytet-i/dzialanie-13/poddzialanie-132/?sbl=textonly www.kapitalludzki.gov.pl [dostęp: 20.11.2012].

<sup>30</sup> *Mama w pracy*, www.mamawpracy.pl [dostęp: 20.11.2012].

<sup>31</sup> *Laureaci plebiscytu „Firma przyjazna mamie” 2012*, [http://www.agora.pl/agora/1,110923,11768575,Laureaci\\_plebiscytu\\_Firma\\_przyjazna\\_mamie\\_2012.html](http://www.agora.pl/agora/1,110923,11768575,Laureaci_plebiscytu_Firma_przyjazna_mamie_2012.html) [dostęp: 22.11.2012].

im profity, gdyż korzystający z nich rodzice nie tylko łatwiej łączą obowiązki rodzicielskie z zawodowymi, ale też bardziej trwale wiążą się z zakładem pracy<sup>32</sup>.

## 5. Podsumowanie

Treści zawarte w artykule przedstawiające przykłady barier aktywności zawodowej rodziców wychowujących dzieci i sposoby ich ograniczania w większym stopniu uwzględniają pozycję matki niż ojca na rynku pracy. Takie ujęcie wynika z wielu przyczyn. Po pierwsze, kobiety w większym stopniu niż mężczyźni obciążone są obowiązkami rodzicielskimi, gdyż dla kobiety macierzyństwo wiąże się zwykle z czasową rezygnacją z pracy zawodowej, dla mężczyzny zaś ojcostwo może wiązać się z mniejszym zaangażowaniem w pracę zawodową. Po drugie, rozwiązania ograniczające napięcia między pracą zawodową a realizacją ról rodzicielskich dotyczą przede wszystkim kobiet. Jednakże refleksyjna analiza problemu pozwala zauważyć, że problem rodzicielstwa jest wspólny dla obu małżonków, a rozwiązania ułatwiające realizację obu ról dotyczą zarówno matki, jak i ojca.

Działaniom reformatorskim w sferze rynku pracy na rzecz wzrostu aktywności zawodowej rodzin wychowujących dzieci prowadzonym w wielu krajach europejskich przyświeca ten sam cel, a mianowicie tworzenie warunków sprzyjających godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Osiągnięciu tych celów podporządkowane były liczne reformy wcześniejsze, jak i te wciąż realizowane. Polegały one m.in. na regulacjach prawnych dotyczących urlopów macierzyńskich czy wprowadzaniu różnych form elastycznego zatrudnienia. We współczesnych gospodarkach elastyczne formy zatrudnienia stają się coraz bardziej powszechne, jednak we wszystkich krajach europejskich podstawową formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Ma ona tę niekwestionowaną zaletę, iż stwarza pracownikowi poczucie największego bezpieczeństwa, zwłaszcza wtedy, gdy dotyczy pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powszechnym w krajach europejskich sposobem sprzyjającym aktywizacji zawodowej rodzin wychowujących dzieci są rozwiązania pozwalające objąć dzieci w wieku przedszkolnym opieką instytucjonalną. Takie rozwiązanie uznawane jest za korzystne nie tylko dlatego, że sprzyja aktywizacji zawodowej rodziców (zwłaszcza kobiet), lecz także ze względu na ich rolę socjalizacyjną. Rodzina niewątpliwie jest nadal bardzo ważnym środowiskiem wychowawczym dziecka, lecz niewystarczającym do jego pełnego rozwoju. Z badań wynika bowiem, że dzieci objęte opieką przedszkolną mają bardziej rozwinięte zdolności werbalne i intelektualne, lepiej są

---

<sup>32</sup> D. Tokarska, „*Firma przyjazna mamie*” – nowoczesne podejście do zatrudnienia kobiet, [w:] *Kobieta we współczesnym społeczeństwie*, red. A. Witkowska-Paleń i J. Maciaszek, KUL, Wydział Zamiejscowy Nauk o Społeczeństwie Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Stalowa Wola 2010, s. 489-490.

przygotowane do podjęcia obowiązków szkolnych, a także wykazują wyższe kwalifikacje społeczne<sup>33</sup>.

Wymagania współczesnego rynku pracy, jak i społeczne oczekiwania rodziców wychowujących dzieci na rozwiązania umożliwiające im łączenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi, już na trwałe wpisały się w rzeczywistość polskiej gospodarki. Warunki te będą wciąż wymuszały działania reformatorskie, składające się na nową politykę dotyczącą aktywizacji zawodowej rodziców wychowujących dzieci. Do jej istotnych cech zaliczyć można następujące:

1. Nowe spojrzenie na potrzeby rodziców wychowujących dzieci. Obecnie często przyjmuje się, że żadnym potrzebom nie przysługuje pierwszeństwo nad innymi, a o ich wadze decydują różne uwarunkowania. W sytuacji niskiej dzietności rodzin można uznać, że rozwiązania sprzyjające ich aktywności zawodowej z jednoczesną realizacją ról rodzicielskich zasługują na szczególne zainteresowanie.

2. Konieczność zaakceptowania tezy o ograniczoności zasobów, które mogą być przeznaczone na wdrażanie rozwiązań ułatwiających rodzinie łączenie obowiązków rodzinnych z wymaganiami pracy zawodowej. W warunkach ograniczonych zasobów konieczne jest dokonywanie racjonalnych wyborów: co ma być realizowane wcześniej, szerzej, a co później lub wcale.

3. Wykorzystanie potencjału różnych sektorów w procesie osiągania najważniejszych celów. Niewątpliwie rozwiązania służące aktywizacji zawodowej rodzin wychowujących dzieci pochodzą głównie z sektora publicznego, jednak zaangażowanie instytucji sektora prywatnego i pozarządowego może przynosić pożądane efekty.

4. Przyjęcie tezy, że możliwe jest kształtowanie pożądanych postaw i zachowań podstawowych podmiotów działających na rynku pracy, a więc pracodawców i pracowników. Po stronie pracodawców chodzi o rozwiązania umożliwiające łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, po stronie zaś pracownika o zrozumienie, że pracodawca będzie podejmował takie rozwiązania, które będą dla niego korzystne.

5. Ostatecznie można stwierdzić, że nie ma jednego docelowego zestawu rozwiązań służących różnym podmiotom funkcjonującym na rynku pracy. Współcześnie akcentuje się tezę, że w każdej sferze życia społecznego konieczne jest nastawienie na ciągłe zmiany i nowe rozwiązania.

## Literatura

Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006.

*Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński i T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) [dostęp: 12.11.2012].

<sup>33</sup> A. Sobotka, wyd. cyt., s. 24.

- Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., *Zarys polityki zatrudnienia*, PWE, Warszawa 1990.
- Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Wydawnictwo IPISS, Warszawa 2003.
- Informacja o realizacji świadczeń rodzinnych w 2011 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Polityki Rodzinnej, Warszawa 2012, [http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/Informacja\\_o\\_realizacji\\_swadczen\\_rodzinych\\_w\\_2011\\_r.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/Informacja_o_realizacji_swadczen_rodzinych_w_2011_r.pdf) [dostęp: 10.12.2012].
- Kalinowska-Sufinowicz B., *Równość czy dyskryminacja? Kobiety na polskim rynku pracy – lata 1989-2008*. [w:] *Gospodarka rynkowa w Polsce – 20 lat transformacji*, red. K. Pająk, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego nr 130, UE, Poznań 2009.
- Kołaczek B., Głogosz D., Hebda-Czaplicka I., *Praca zawodowa a życie rodzinne*, „Polityka Społeczna” 2002, nr 4.
- Laureaci plebiscytu „Firma przyjazna mamie” 2012*, [http://www.agora.pl/agora/1,110923,11768575,Laureaci\\_plebiscytu\\_Firma\\_przyjazna\\_mamie\\_2012.html](http://www.agora.pl/agora/1,110923,11768575,Laureaci_plebiscytu_Firma_przyjazna_mamie_2012.html) [dostęp: 22.11.2012].
- Mama w pracy*, [www.mamawpracy.pl](http://www.mamawpracy.pl) [dostęp: 20.11.2012].
- Ministrowie UE zdecydują o urlopie macierzyńskim*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 21.10.2011, [http://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/artykuly/558944,ministrowie\\_ue\\_zdecyduja\\_o\\_urlopie\\_macierzymskim.html](http://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/artykuly/558944,ministrowie_ue_zdecyduja_o_urlopie_macierzymskim.html) [dostęp: 12.11.2012].
- Piętka-Kosińska K., Ruzik-Sierdzińska A., *Żłobki w Polsce. Badanie empiryczne i jakościowe*, Warszawa 2010, [http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/33427257\\_Raport%20o%20zlobkach\\_do%20publikacji%20CASE\\_eReport\\_0.pdf](http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/33427257_Raport%20o%20zlobkach_do%20publikacji%20CASE_eReport_0.pdf) [dostęp: 14.11.2012].
- Polityka dochodowa, rodzinna i pomocy społecznej w zwalczaniu ubóstwa i wykluczenia społecznego. Tendencje i ocena skuteczności*, red. B. Balcerzak-Paradowska i S. Golinowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2009.
- Polityka państwa wobec rodziny*, BS/67/2012, Warszawa: CBOS 2012, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K\\_067\\_12.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_067_12.PDF) [dostęp: 15.11.2012].
- Polityka rodzinna w krajach Unii Europejskiej – wnioski dla Polski*, red. B. Balcerzak-Paradowska i J. Szymborski, Biuletyn RPO – Mat. nr 67, Zeszyty Naukowe, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2009.
- Pracujący na niepełny etat w krajach UE*, [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl) [dostęp: 12.11.2012].
- Projekty na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego*, <http://www.kapitalludzki.gov.pl/podpisane-umowy/priorytet-i/dzialanie-13/poddzialanie-132/?sbl=textonly> [20.11.2012].
- Przyczyny nieaktywności zawodowej w Polsce*, [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl) [dostęp: 15.11.2012].
- Rollnik-Sadowska E., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce i w województwie podlaskim*, [w:] *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, Difin, Warszawa 2010.
- Sobotka A., *Edukacja przedszkolna w wybranych krajach europejskich*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2011, <http://www.google.pl/search?q=A.+Sobotka%2C+Edukacja+przedszkolna+w+wybranych+krajach+europejskich.+Warszawa+2001> [dostęp: 14.11.2011].
- Strojek A., *Ruchomy czas pracy – sam decyduj, o której zaczynasz*, [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl) [dostęp: 12.11.2012].
- Sytuacja na rynku pracy powoduje, że coraz później zakładamy rodziny*. „Dziennik Gazeta Prawna” z 16.04.2011, [http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/505817,sytuacja\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_powoduje\\_ze\\_coraz\\_pozniej\\_zakladamy\\_rodziny.html](http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/505817,sytuacja_na_ryнку_pracy_powoduje_ze_coraz_pozniej_zakladamy_rodziny.html) [dostęp: 15.11.2012].
- Szukalski P., *Polityka rodzinna narzędziem przeciwdziałania dziedziczeniu statusu społecznego?*, „Polityka Społeczna” 2008, numer specjalny *Dziedziczenie nierówności społecznych*.
- Tokarska D., *„Firma przyjazna mamie” – nowoczesne podejście do zatrudnienia kobiet*, [w:] *Kobieta we współczesnym społeczeństwie*, red. A. Witkowska-Paleń i J. Maciaszek, KUL, Wydział Zamiejscowy Nauk o Społeczeństwie Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego w Salowej Woli, Stalowa Wola 2010.



- Ubóstwo w Polsce w 2011 r.* Departament Badań Społecznych i Warunków Życia. GUS 2012, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ\\_ubostwo\\_w\\_polsce\\_2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2011.pdf) [dostęp: 10.11.2012].
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. DzU nr 237 z 31 grudnia 2008 r., poz. 1654, <http://www.mpips.gov.pl/prawo/obowiazujace-prawo/prawo-pracy/>.
- Wierzchom M., *Elastyczne formy zatrudnienia – szansa i zagrożenie dla kobiet na rynku pracy*. Cz. 1, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/50/przeciwdzialanie-dyskryminacji/elastyczne-formy-zatrudnienia-szansa-i-zagrozenie-dla-kobiet-na-ryнку-pracy-cz-1.html> [dostęp: 12.11.2012].
- Wskaźniki zrównoważonego rozwoju Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2011, s. 22, [http://www.stat.gov.pl/katow/69\\_913\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/katow/69_913_PLK_HTML.htm) [dostęp: 18.12.2012].
- Założenia polityki wsparcia mieszkalnictwa do roku 2020*, [www.mi.gov.pl](http://www.mi.gov.pl) [dostęp: 12.11.2012].
- Zatrudnienie przyjazne rodzinie – to się oplaca* (wywiad z prof. Bożeną Balcerzak-Paradowską z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie), „Przyjaciel przy Pracy” 2012, nr 7-8, [http://www.wnp.pl/artykuly/zatrudnienie-przyjazne-rodzinie-to-sie-oplaca,7851\\_0\\_0\\_0.html](http://www.wnp.pl/artykuly/zatrudnienie-przyjazne-rodzinie-to-sie-oplaca,7851_0_0_0.html) [dostęp: 15.11.2012].

## BARRIERS TO LABOR FORCE PARTICIPATION OF PARENTS RAISING CHILDREN

**Summary:** The article introduces the problem of professional activity of families with children. It shows selected professional activity barriers and examples of reducing them, referring both to the policy of labor market and family policy. The article also signals the effects of ongoing tensions between professional and parental roles, manifested in the form of either low living standard or declining fertility of families. The article's final conclusion is that the reconciliation of professional and family roles will force to use proven solutions as well as search and take further, still new reform actions.

**Keywords:** barriers to labor force participation of parents, barriers reductions, new changes' directions.