

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, www.ebscohost.com,
The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon
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

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

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

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

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

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

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

Anna Kurowska

Uniwersytet Warszawski

ZATRUDNIENIE MATEK MAŁYCH DZIECI W POLSCE I JEGO UWARUNKOWANIA ORAZ PROPOZYCJA REFORMY SYSTEMU ZASIŁKÓW RODZINNYCH

Streszczenie: W artykule pokazano, że znacznie niższy poziom zatrudnienia kobiet niż mężczyzn koncentruje się głównie w grupie rodziców małych dzieci. Omówiono czynniki mające wpływ na wycofywanie się młodych matek z zatrudnienia. Zaproponowano reformę systemu zasiłków rodzinnych w celu wprowadzenia do systemu elementów motywujących matki do podejmowania zatrudnienia.

Słowa kluczowe: zatrudnienie matek, podaż pracy, mikrosymulacje, reformy zasiłków rodzinnych.

1. Wprowadzenie: zatrudnienie kobiet i mężczyzn w Polsce w zależności od wieku oraz statusu rodzinnego

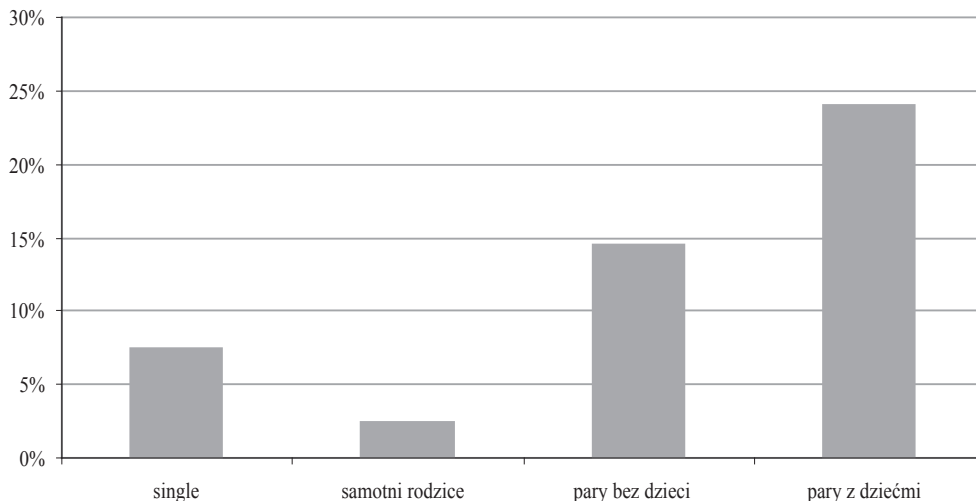
W Polsce często mówi się o niskim poziomie zatrudnienia kobiet w stosunku do zatrudnienia mężczyzn¹. Jednak różnica pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia obu płci jest znacznie mniejsza w przypadku osób samotnych i bezdzietnych niż w przypadku rodzin, w szczególności tych posiadających dzieci (tab. 1 oraz rys. 1).

Tabela 1. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w różnych typach rodzin w Polsce w 2010 roku

Typy rodzin	Mężczyźni	Kobiety
Single	61,66	57,05
Samotni rodzice	70,14	68,39
Pary bez dzieci	69,60	59,47
Pary z dziećmi	88,98	67,59

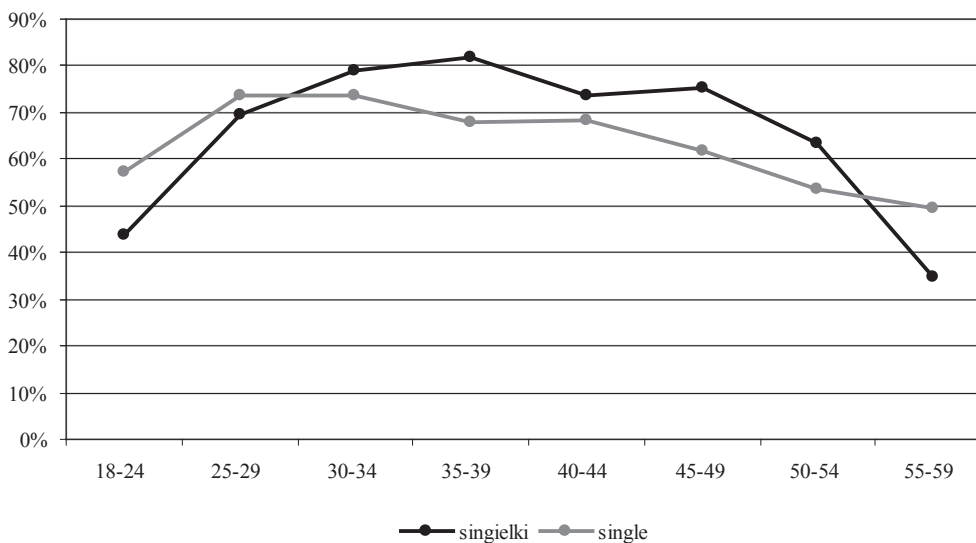
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyliczeń opartych na mikrodanych z Badań Budżetów Gospodarstw Domowych 2010.

¹ Artykuł został napisany w ramach projektu badawczego Anny Kurowskiej pt. „Joint influence of family and labour market policies on labour market participation and fertility decisions of men and woman”, finansowanego ze środków własnych Fundacji na rzecz Nauki Polskiej w ramach programu Pomost.



Rys. 1. Różnica procentowa pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn i kobiet w różnych typach rodzin w 2010 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyliczeń opartych na mikrodanych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych 2010.

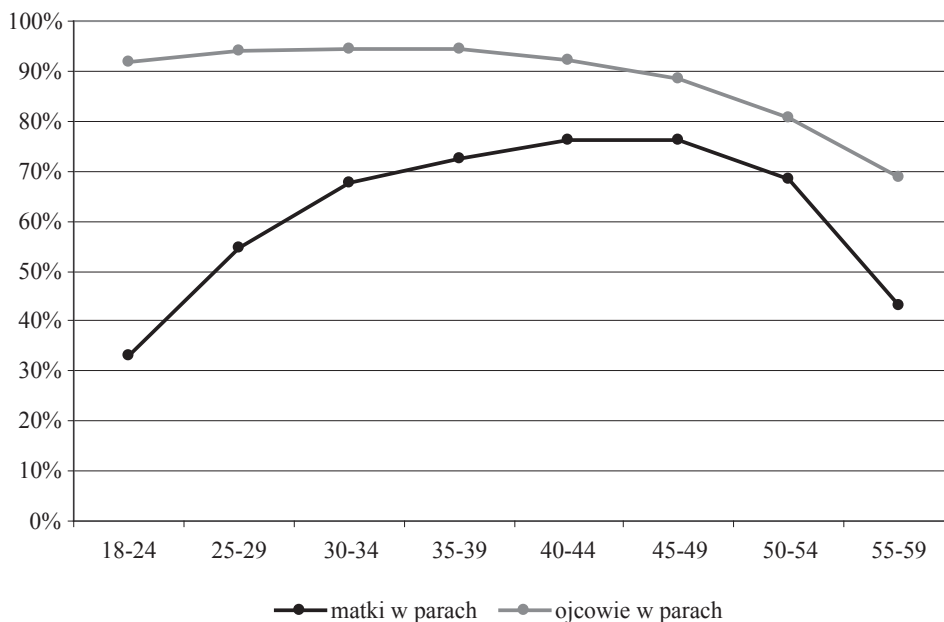


Rys. 2. Wskaźniki zatrudnienia samotnych mężczyzn i kobiet nie posiadających dzieci w różnych grupach wiekowych w Polsce w 2010 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyliczeń opartych na mikrodanych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych 2010.

Okazuje się, że w grupie wiekowej między trzydziestym i pięćdziesiątym rokiem życia to kobiety charakteryzuje wyższy poziom zatrudnienia niż mężczyzn (rys. 2). Wyższe wskaźniki zatrudnienia samotnych mężczyzn w najmłodszej grupie (18-24 lata) mogą natomiast wynikać z tego, że kobiety częściej niż mężczyźni kontynuują naukę na poziomie wyższym². Wyższe wskaźniki zatrudnienia mężczyzn w najstarszej grupie są głównie wynikiem obowiązywania, jeszcze do niedawna, niższego wieku emerytalnego dla kobiet oraz możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę w sektorach uznawanych za kobiece (np. w edukacji).

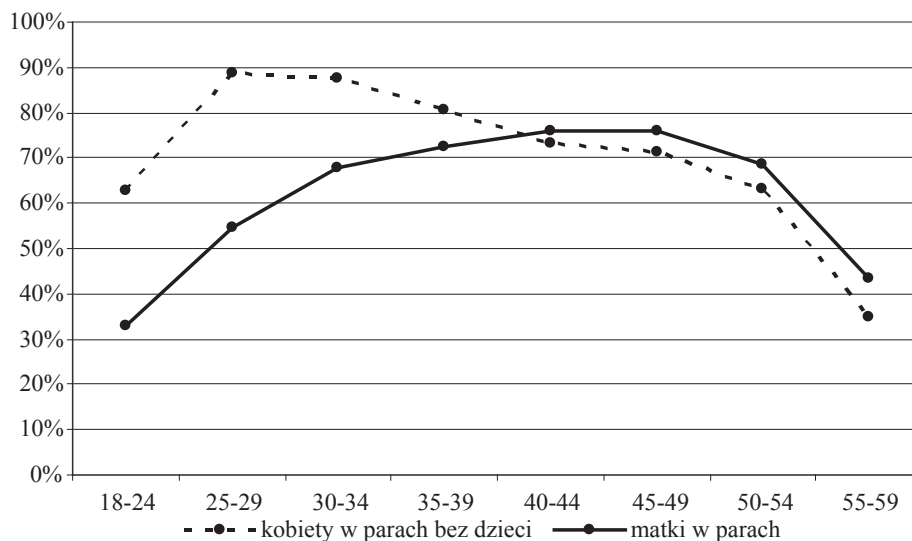
Szczególnie duża różnica pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia na niekorzyść kobiet występuje natomiast wśród rodziców, przy czym maleje ona wraz z wiekiem matek i ojców (rys. 3). Warto również zaznaczyć, że matki (zarówno te posiadające partnerów, jak i matki samotnie wychowujące dzieci) charakteryzuje istotnie niższy poziom zatrudnienia niż kobiety bezdzietne (rys. 4 i 5), ale tylko do ok. 35-40 roku życia. Później sytuacja odwraca się i to matki pracują częściej niż kobiety bezdzietne.



Rys. 3. Wskaźniki zatrudnienia wśród ojców i matek w parach w różnych grupach wiekowych w Polsce w 2010 roku

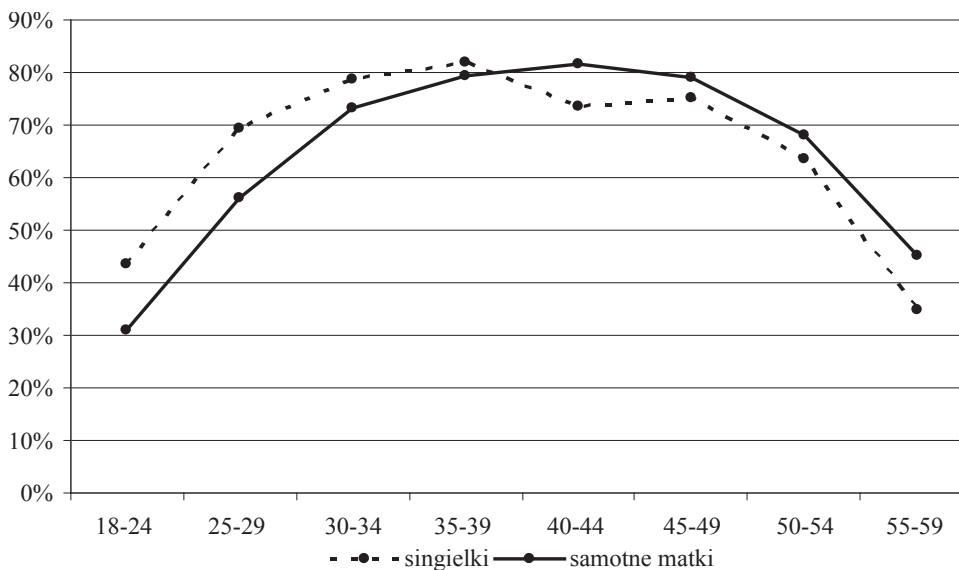
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyliczeń opartych na mikrodanych z *Badania Budżetów Gospodarstw Domowych 2010*.

² W 2005 roku na 100 mężczyzn uczących się w szkołach wyższych przypadało niemal 140 kobiet, także w szkołach średnich i policealnych było niemal 30% więcej kobiet niż mężczyzn. Por. *Kobiety w Polsce*, GUS, Warszawa 2007, s. 98.



Rys. 4. Wskaźniki zatrudnienia wśród matek w parach i kobiet w parach bez dzieci w różnych grupach wiekowych w Polsce w 2010 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyliczeń opartych na mikrodanych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych 2010.

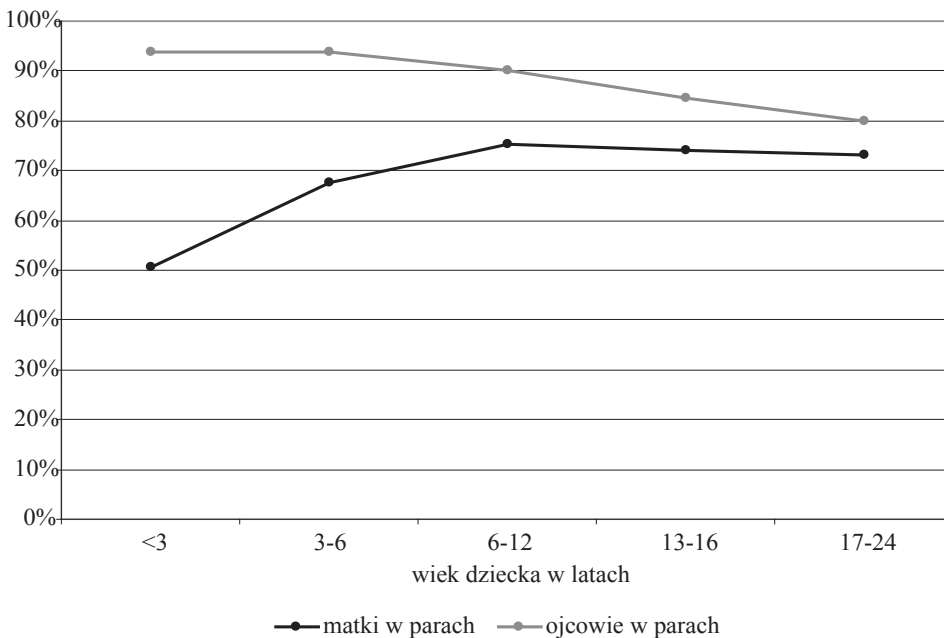


Rys. 5. Wskaźniki zatrudnienia wśród samotnych matek i singielek w różnych grupach wiekowych w Polsce w 2010 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyliczeń opartych na mikrodanych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych 2010.

2. Zatrudnienie matek i ojców ze względu na wiek najmłodszego dziecka

Omówione wyżej zależności są oczywiście w znacznej mierze wynikiem istnienia istotnej pozytywnej korelacji pomiędzy wiekiem rodziców a wiekiem ich dzieci. Młode matki to przeważnie matki małych dzieci. Wśród matek dzieci do lat 3 wskaźnik zatrudnienia w relacji do ojców jest niższy o 46%. Różnica w przypadku rodziców dzieci w wieku 13-16 lat wynosi już tylko nieco ponad 12% (rys. 6). Znacznie niższe zatrudnienie kobiet niż mężczyzn na rynku pracy wynika więc wyraźnie z wycofywania się matek małych dzieci z zatrudnienia. Jest to związane z potrzebą i chęcią zapewnienia małemu dziecku indywidualnej opieki, o czym szerzej w następnym punkcie pracy. W późniejszym okresie, gdy dziecko jest bardziej samodzielne, ale jednocześnie jego utrzymanie wymaga istotnych nakładów finansowych, matki wracają do pracy.



Rys. 6. Wskaźniki zatrudnienia ojców i matek w zależności od wieku najmłodszego dziecka w rodzinie w Polsce w 2010 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyliczeń opartych na mikrodanych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych 2010.

3. Uwarunkowania wycofania matek małych dzieci z rynku pracy

Wybory kobiet i mężczyzn w stałych związkach dotyczące aktywności zawodowej obu partnerów w powiązaniu z dietnością są wynikiem podejmowania mniej lub bardziej racjonalnych decyzji³. Jednak decyzje te podlegają wielu różnym uwarunkowaniom. Możemy mówić o uwarunkowaniach wewnętrznych partnerów (preferencje i predyspozycje dotyczące aktywności zawodowej i dietności) oraz uwarunkowaniach zewnętrznych: kulturowych, ekonomicznych i strukturalnych⁴. Uwarunkowania te są ze sobą powiązane: mogą się wzajemnie wzmacniać (oddziałując w podobnym kierunku) lub pozostawać w sprzeczności, powodując m.in. występowanie napięć w zakresie godzenia ról zawodowych i rodzinnych przez kobiety. Splot różnego rodzaju uwarunkowań determinuje ostatecznie to, kto i ile czasu poświęci na pracę zawodową oraz kto i ile czasu spędzi na opiece nad dziećmi.

Preferencje i predyspozycje kobiet w zakresie dietności i aktywności zawodowej. Kobiety i mężczyźni w związku różnią się (także na różnych etapach cyklu życia związku) w swoich preferencjach co do zaangażowania w pracę zawodową, jak i preferowanej liczby dzieci⁵. C. Hakim (2000, 2003) twierdzi, że współcześnie to osobiste preferencje kobiet (ich postawy, podzielane wartości) są kluczowym determinantem rzeczywistej dietności i zatrudnienia kobiet. Formułuje ona teorię preferencji (*preference theory*), w ramach której wyróżnia trzy typy idealne kobiet: zorientowane na dom/dzieci⁶ (ok. 10-30% populacji), zorientowane na pracę⁷ (ok. 10-30% populacji) oraz adaptacyjne, nastawione na łączenie pracy zawodowej i po-

³ W analizach ekonomicznych determinantów podaży pracy i dietności przyjmuje się zazwyczaj, że decyzje te są racjonalne. Jednak, jak podkreślają m.in. White i Klein, wiele zjawisk dotyczących rodziny nie jest wynikiem podejmowania racjonalnych decyzji (por. J.M. White, D.M. Klein, *Family Theories*, Sage Publications, Thousand Oaks 2008).

⁴ Niniejszy artykuł zawiera jedynie część rozważań na temat uwarunkowań decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej szerzej omówionych w: A. Kurowska, *Modelowanie decyzji o prokreacji i aktywności zawodowej*, „Polityka Społeczna” 2012 nr 10.

⁵ W Europie przeciętnie kobiety chciałyby mieć więcej dzieci niż mężczyźni, w krajach rozwijających się jest przeważnie odwrotnie i różnice w preferencjach między płciami są większe (por. M.R. Testa, *Family sizes in Europe. Evidence for the 2011*, “Eurobarometer Survey” 2012 oraz C.F. Westoff, *Desired number of children: 2000-2008*, Demographic and Health Survey Comparative Reports no 25, United States Agency for International Development, Office of Population Research, Princeton University, Princeton 2010). Jak pokazują najnowsze badania prowadzone w Niemczech, mężczyźni zdecydowanie preferują większą liczbę godzin pracy niż kobiety (por. G. Heineck, C. Wunder, *Working Time Preferences, Hours Mismatch and Well-being of Couples: Are there Spillovers?*, IZA Discussion Paper no 6786, Institute for the Study of Labour, Bonn 2012).

⁶ Kobiety, które preferują model małżeństwa z wyraźnym podziałem ról według płci i wolą poświęcać swój czas oraz energię na prace domowe i opiekę nad dziećmi (por. C. Hakim, *A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*, “Population and Development Review” 2003, vol. 29, no 3, s. 362).

⁷ Kobiety, które twierdzą, że chciałyby pracować (odpłatnie) nawet w sytuacji braku motywacji finansowej, a także oceniają siebie jako głównego (lub równego mężczyźnie) żywiciela rodziny (*first earner* lub *joint earner*).

siadania dzieci (ok. 40-80% populacji). Słabością teorii Hakim jest jednak to, że zaproponowany przez nią podział kobiet nie uwzględnia zróżnicowania pomiędzy kobietami o preferencjach adaptacyjnych. Te natomiast stanowią zazwyczaj najliczniejszą grupę. Jak pokazują polskie badania Instytutu Millward Brown SMG/KRC, w Polsce występuje znaczny odsetek matek (ok. 80%), które w teoretycznej sytuacji braku istnienia przymusu ekonomicznego deklarują chęć podjęcia zatrudnienia po urodzeniu dziecka⁸. Jednak wiek dziecka, jaki uznają one za optymalny dla powrotu do pracy, zawiera się w przedziale od 4 miesięcy do 7 lat⁹. Preferencje te mogą do pewnego stopnia ulegać modyfikacji pod wpływem zmian zachodzących w uwarunkowaniach strukturalnych czy ekonomicznych, o których szerzej w dalszej części artykułu. Indywidualne preferencje są kształtowane przez indywidualne doświadczenia, zarówno te, które miały miejsce przed wejściem kobiety w wiek reprodukcyjny/produkcyjny (m.in. wzorce wyniesione z rodzinnego domu, edukacja szkolna, socjalizacja w grupie rówieśniczej), jak i te, które zostały pozyskane później (m.in. doświadczenia w zakresie pracy zawodowej, rodzenia i wychowania dzieci). Na przykład, jak wynika z polskich badań Millward Brown SMG/KRC, aż 49% badanych kobiet twierdziło, że „po urodzeniu dziecka praca zawodowa stała się dla nich dużo mniej ważna”. Ponadto zmiany w zakresie dostępu do zatrudnienia, wysokości płac czy dostępu do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem o odpowiedniej jakości mogą wpływać na to, w co według kobiety lepiej inwestować czas i energię: dom i dzieci czy pracę zawodową.

Oprócz preferencji jednostkowym czynnikiem mającym wpływ na decyzje w zakresie dzietności i aktywności zawodowej partnerów są również ich predyspozycje (zdolności, „kapitał ludzki”) do wykonywania określonej pracy, a także do opieki nad dziećmi. Na predyspozycje te wpływ mają m.in.: wrodzony stopień inteligencji, zdolności i wiedza nabyte w trakcie wychowania, kształcenia, doświadczenia zawodowego i wychowania dzieci oraz pewne psychofizyczne cechy wrodzone lub nabyte w dotychczasowym życiu (w tym m.in. ewentualne choroby czy niepełnosprawności). Predyspozycje te mogą, lecz nie muszą, być pozytywnie skorelowane z preferencjami. Mogą one współgrać z innymi uwarunkowaniami lub nie. W Polsce można zaobserwować występowanie niespójności predyspozycji wynikających z wykształcenia z innymi uwarunkowaniami aktywności zawodowej kobiet. Nakłady kobiet na edukację są wyższe niż nakłady mężczyzn, podczas gdy poświęcają one przeciętnie mniej czasu na pracę zawodową¹⁰. Przeciętny poziom wykształcenia polskich kobiet predysponuje je więc nawet w większym stopniu niż mężczyzn do

⁸ Millward Brown SMG KRC, *Macierzyństwo a praca zawodowa*, Raport z Badań dla Fundacji Świętego Mikołaja, Warszawa 2006.

⁹ 5% badanych kobiet chciałoby wrócić do pracy przed ukończeniem przez dziecko 6 miesięcy, 13% – gdy dziecko skończy rok, 12% – gdy dziecko skończy 1,5 roku lub 2 lata. 26% badanych kobiet preferuje powrót do pracy po ukończeniu przez dziecko 3 lat, a 24% w okresie, gdy dziecko będzie w wieku 4-7 lat (por. Millward Brown SMG KRC, *Macierzyństwo a praca ...* op. cit.

¹⁰ I. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety w Polsce*, [w:] I. Kotowska (red.),

pracy zawodowej. Jednak uwarunkowania kulturowe, strukturalne i ekonomiczne, o których szerzej w dalszych punktach niniejszego artykułu, działają na niekorzyść aktywności zawodowej kobiet, w szczególności matek. W rzeczywistości więc, ich zaangażowanie w pracę zawodową jest istotnie niższe niż płci przeciwnej.

Uwarunkowania kulturowe i strukturalne decyzji w zakresie aktywności zawodowej i dzietności. Liebroer i Corijn zaproponowali wyodrębnienie dwóch grup czynników: kulturowych i strukturalnych, różnicujących poziom niekompatybilności w realizacji decyzji prokreacyjnych i tych dotyczących aktywności zawodowej¹¹. Uwarunkowania kulturowe obejmują normy i wartości, które definiują rolę kobiety w społeczeństwie i mają wpływ m.in. na to, jakie sposoby opieki nad dziećmi oraz łączenia pracy zawodowej z tą opieką są akceptowane w danym społeczeństwie, a które nie. Z badań De Laata i Sanz wynika na przykład, że kraje z bardziej egalitarnymi poglądami na role kobiet i mężczyzn w rodzinie mają wyższą średnią płodność¹². Z kolei badania Algana i Cahuca dowodzą, że w krajach, w których dominują poglądy na rodzinę niesprzyjające aktywności danej grupy na rynku pracy (np. kobiet), ich udział w rynku pracy jest wyraźnie niższy niż pozostałych grup¹³. Badania Kotowskiej, Wóycickiej i Sztanderskiej przeprowadzone dla Polski wskazują na istotny negatywny wpływ na podaż pracy kobiet takich uwarunkowań kulturowych, jak: stosunkowo silna pozycja (akceptacja w społeczeństwie) modelu rodziny z mężczyzną jako głównym żywicielem (*male bread winner model*) oraz asymetryczna dystrybucja obowiązków domowych według płci. Nadal przeciętnie łączny czas pracy (zarobkowej i domowej) kobiet jest wyższy niż mężczyzn¹⁴. Co więcej, należy dodać, że, jak wynika z badań E. Słotwińskiej-Roslanowskiej (GGs-PL), 75% respondentów uważa, iż dziecku do lat 3 (w wieku przedszkolnym) opiekę powinna zapewnić głównie rodzina¹⁵.

Kontekst strukturalny obejmuje natomiast faktyczne możliwości i ograniczenia w przyjmowaniu określonych ról przez kobiety i mężczyzn występujące w danym społeczeństwie (kraju). Są to m.in. bariery dostępu do rynku pracy i różnice w tym dostępie między płciami, dostęp i jakość różnych zewnętrznych form opieki nad dziećmi, dostęp do nieformalnej opieki nad dziećmi ze strony krewnych czy warun-

Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

¹¹ A.C. Liebroer, M. Corijn, *Who, what, where, and when? Specifying the impact of educational attainment and labour force participation on family formation*, „European Journal of Population” 1999, vol. 15, s. 45-75.

¹² J. De Laata, A. Sevilla Sanz, *Working Women, Men's Home Time and Lowest-Low Fertility*, ISER Working Paper no 23, University of Essex, Colchester 2006.

¹³ Y. Algan, P. Cahuc, *The root of low employment in Europe: Family culture?*, [w:] C. Pissarides (red.), NBER Macroeconomic Annual, MIT Press, Cambridge 2007.

¹⁴ I. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, op. cit., s. 237.

¹⁵ E. Słotwińska-Roslanowska, *Formy i koszty opieki nad dziećmi w gospodarstwach z minimum jednym dzieckiem do lat 14. Raport z badania GGS-PL*, Materiały wewnętrzne w projekcie 2011: Generacje, rodziny i płeć kulturowa – GGS-PL, finansowanego z projektu MNiSW, nr 554/N-UNECE/2009/0.

ki pracy i warunki łączenia pracy z opieką nad dziećmi. Badania Del Boca i Sauera pokazały, że możliwość korzystania z opieki nad dzieckiem i praca w niepełnym wymiarze czasu podnoszą prawdopodobieństwo pracy i urodzenia dziecka¹⁶. Cytowane wcześniej badania Kotowskiej, Wóycickiej i Sztanderskiej oraz GUS przeprowadzone dla Polski wskazują na istotny negatywny wpływ takich uwarunkowań strukturalnych, jak np. niedostatek rozwiązań ułatwiających łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, niedostateczna oferta pracy w niepełnym wymiarze oraz mało elastyczna organizacja czasu pracy. Według badań GUS (2012) ponad 1/3 kobiet sprawujących opiekę nad dziećmi jako powód ograniczania swojej aktywności zawodowej podało brak dostępności do formalnej opieki nad dziećmi lub nietypowe pory funkcjonowania placówek opiekuńczych dla dzieci do lat 14.

Uwarunkowania ekonomiczne decyzji w zakresie aktywności zawodowej i dzieciństwa. Wysokość płac otrzymywanych, lub możliwych do otrzymania przez kobiety i mężczyzn za ich pracę określają „cenę” czasu obojga partnerów. Wraz z innymi źródłami dochodów rodziny determinują one liczbę godzin pracy każdego z partnerów niezbędną do osiągnięcia danego poziomu konsumpcji w rodzinie. W teorii ekonomii przyjmuje się, że im wyższe są dochody/konsumpcja, tym wyższy poziom użyteczności osiąga rodzina. Jednocześnie jednak, im mniej czasu partnerzy poświęcają na płatną pracę, a więc więcej mają „czasu wolnego”¹⁷, tym użyteczność rodziny wzrasta. Oprócz dochodów i czasu wolnego, część modeli ekonomicznych uwzględnia także inne istotne źródło użyteczności rodziny – dzieci. Dzieci jednak generują koszty: bezpośrednie (np. wydatki na utrzymanie, wychowanie czy edukację) i pośrednie (związane z wartością czasu, jaki rodzice muszą poświęcić na zajmowanie się dziećmi). Z jednej strony wyższe płace powodują więc wzrost dochodu rodziny, co może skłaniać partnerów do posiadania kolejnych potomków (efekt dochodowy). Z drugiej strony wyższe płace to jednocześnie wyższy koszt alternatywny czasu poświęcanego na ich opiekę (efekt cenowy), co zniechęca do zwiększania ich liczby w rodzinie. Efekt dochodowy zaczyna dominować nad efektem cenowym wraz ze wzrostem wieku dzieci, co zwiększa prawdopodobieństwo wejścia na rynek pracy (zwiększenia intensywności pracy) partnera, który odpowiadał do tej pory za opiekę nad dzieckiem¹⁸. Tak też prawdopodobnie dzieje się w przypadku matek w Polsce, ponieważ, jak pokazano wcześniej, zatrudnienie matek wyraźnie rośnie wraz ze wzrostem wieku najmłodszego dziecka w rodzinie.

¹⁶ D. Del Boca, R. Sauer, *Lifecycle employment and fertility across institutional environments*, IZA Discussion Paper no 2285, Institute for the Study of Labour, Bonn 2006,

¹⁷ „Czas wolny” (*leisure*) jest w modelach ekonomicznych definiowany jak cały czas pozostały po odjęciu czasu poświęcanego na pracę zarobkową od całkowitego czasu, jakim dysponuje dana jednostka (z wyłączeniem czasu niezbędnego na sen). Tak więc do „czasu wolnego” zaliczane są również prace domowe i opieka nad dziećmi. W tym miejscu należy zaznaczyć, że z kolei we współczesnych teoriach alokacji czasu wyróżniane są trzy podstawowe sposoby zagospodarowania czasu: płatna (zawodowa) praca, niepłatna praca (domowa, m.in. czas poświęcany na opiekę nad dziećmi) i czas wolny.

¹⁸ A. Leibowitz, J.A. Klerman, L.J. Waite, *Employment of new mothers and childcare choice: Differences by children's age*, „The Journal of Human Resources” 1992, vol. 27, s. 112-133.

To, czy kobieta podejmie pracę lub zwiększy liczbę godzin poświęconych na pracę, zależy od relacji poziomu płacy, jaką może otrzymać na rynku, do jej „płacy rezerwowej”, innymi słowy, wartości czasu, jaki spędza w domu¹⁹. Na wartość „płacy rezerwowej” ma oczywiście wpływ cena zewnętrznej opieki nad dzieckiem będąca alternatywą dla osobistej opieki matki. W cytowanym wcześniej badaniu GUS ponad 55% kobiet opiekujących się dziećmi jako powód, dla którego nie podejmują one pracy lub nie pracują w większym wymiarze, wskazały na zbyt wysoką cenę usług opiekuńczych nad małymi dziećmi. Jest to główny powód niepodejmowania pracy lub ograniczania jego wymiaru przez kobiety opiekujące się małymi dziećmi. Należy się spodziewać, że im wyższa potencjalna płaca rodzica opiekującego się dzieckiem („cena czasu”) względem zewnętrznego kosztu opieki nad dzieckiem, tym większe prawdopodobieństwo, że rodzic ten podejmie pracę, dziecko zaś podlegać będzie opiece zewnętrznej. W modelu, w którym to mężczyzna jest „żywciolem rodziny”, a praca kobiety jest traktowana jako dodatkowa, „płaca rezerwowa” wzrasta wraz ze wzrostem dochodów partnera osoby opiekującej się dziećmi. Natomiast im wyższą pozamaterialną wartość dla kobiety (osoby opiekującej się dzieckiem) ma praca, tym bardziej należy oczekiwać, że niższa będzie jej „płaca rezerwowa”. W tym aspekcie uwidacznia się powiązanie uwarunkowań ekonomicznych z osobistymi preferencjami rodziców, w szczególności kobiet, oraz rola pozamaterialnych determinantów aktywności zawodowej. Należy również dodać, że dla wysokości „płacy rezerwowej” liczy się także indywidualna ocena jakości ewentualnej zewnętrznej opieki nad dziećmi. Im niżej jest ona oceniana przez osobę opiekującą się dzieckiem, tym wyższa wartość czasu, jaki poświęca ona na tę opiekę, a więc tym wyższa jest jej płaca rezerwowa. W sytuacji gdy dochody partnera osoby opiekującej się dzieckiem/dziećmi wystarczają do zaspokojenia pożądanego poziomu konsumpcji rodziny, a jednocześnie ocena jakości zewnętrznej opieki jest niska i pozafinansowa wartość pracy dla opiekuna dziecka jest relatywnie niska, czynniki te mogą skutecznie blokować wejście na rynek pracy osoby opiekującej się dzieckiem.

Weźmy teoretyczny przykład polskiej rodziny, w której kobieta i mężczyzna mają takie samo wykształcenie (podobne predyspozycje) oraz oboje chcieliby pracować zawodowo i mieć dzieci (podobne preferencje). Potencjalne wynagrodzenie kobiety jest jednak o 20-30% niższe niż mężczyzny²⁰. Cytowane wcześniej badania Kotowskiej, Wóycickiej i Sztanderskiej przeprowadzone dla Polski również wskazują na istotny negatywny wpływ na podaż pracy kobiet takich uwarunkowań strukturalnych, jak zróżnicowanie płac według płci²¹. Jeśli rodzina stanęłaby przed

¹⁹ A. Matysiak, *Interdependencies between Fertility and Women's Labour Supply*, "European Studies of Population" 2011, vol. 17.

²⁰ W zależności od poziomu wykształcenia różnica wynosi od ok. 20 do 30%, por. GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 roku*, GUS, Warszawa 2012.

²¹ Według cytowanych autorek, kobiety przeciętnie zarabiają mniej (ok. 20%) niż mężczyźni na takich samych stanowiskach.

koniecznością ograniczenia bądź rezygnacji z pracy jednego z rodziców na rzecz opieki nad dzieckiem, już same względy ekonomiczne uzasadniają wybór kobiety jako opiekuna. Za najistotniejszą determinantę pozycji negocjacyjnej, a w rezultacie alokacji czasu partnerów pomiędzy pracę zarobkową oraz pracę domową (w tym opiekę nad dziećmi), wielu autorów uznaje kontrolę nad zasobami finansowymi w rodzinie²².

W odpowiedzi na omówione powyżej czynniki mające wpływ na wycofanie matek z rynku pracy wiele mówi się ostatnio o zwiększeniu dostępu do zewnętrznej opieki nad dzieckiem (dofinansowanie publicznych przedszkoli i żłobków) oraz wspieraniu elastycznych form zatrudnienia (głównie chodzi więc o wpływ na kontekst strukturalny omawianych decyzji). Takie rozwiązania mogą również sprzyjać decyzjom prokreacyjnym. W obliczu niskiego przyrostu naturalnego w Polsce wszelkie instrumenty mające na celu wspieranie aktywności zawodowej kobiet powinny uwzględniać konieczność promowania dzietności. Niewiele miejsca poświęca się jednak obecnie w Polsce kwestii reformy systemu zasiłków rodzinnych w kierunku, który zwiększyłby motywację kobiet do podejmowania zatrudnienia (oddziaływanie poprzez kontekst ekonomiczny). W następnej części pracy omawiam więc wpływ zasiłków rodzinnych na podaż pracy kobiet i dzietność. W dalszej kolejności przedstawiam propozycję prostych reform polskiego systemu zasiłków rodzinnych, które mogłyby przyczynić się do zwiększenia podaży pracy oraz zatrudnienia matek małych dzieci w Polsce.

Wpływ zasiłków rodzinnych na motywacje w zakresie aktywności zawodowej i dzietności. Celem istnienia zasiłków rodzinnych²³ jest przede wszystkim rekompensowanie kosztów związanych z utrzymaniem dzieci. Zasiłki rodzinne w oczywisty sposób oddziałują jednak również na omawiane decyzje przede wszystkim poprzez modyfikację uwarunkowań ekonomicznych. W zależności od wysokości i warunków dostępu mogą one jednak oddziaływać na nie w różny sposób. Jeśli zasiłki są stosunkowo wysokie, wypłacane w dłuższym okresie i powiązane z opieką nad dziećmi sprawowaną w domu, mogą one wspierać decyzje prokreacyjne matek, szczególnie tych o orientacji na dom i dzieci, w rodzinach o relatywnie niskich dochodach (występuje tu wyraźny efekt dochodowy bez przeciwnego efektu cenowego). Jak dowodzi Kalwij, jeśli świadczenia nie rekompensują kosztów alternatywnych (a jedynie koszty bezpośrednie) posiadania dzieci, nie mają one wpływu na decyzje prokreacyjne²⁴. Jak wynika z większości badań, wysokie zasiłki rodzinne mają w zasadzie pozytywny, choć niewielki wpływ na prawdopodobieństwo

²² Por. m.in. S. Lundberg, R.A. Pollak, *Bargaining and distribution in Marriage*, „Journal of Economic Perspectives” 1996, vol. 10, no 4, s. 139-158.

²³ Szerzej na temat wpływu różnych instrumentów polityki rodzinnej i polityki rynku pracy na decyzje prokreacyjne i dotyczące aktywności zawodowej piszę w: A. Kurowska, *Wpływ wybranych instrumentów polityki rodzinnej i polityki zatrudnienia na dzietność oraz aktywność zawodową kobiet*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 11/12, w druku.

²⁴ A. Kalwij, *The impact of Family Policy Expenditure on fertility in Western Europe*, “Demography” 2010, vol. 47, no 2, s. 503-519.

urodzenia dziecka²⁵. Zwiększone prawdopodobieństwo dotyczy głównie urodzenia pierwszego dziecka. Wyniki badań są sprzeczne, jeśli chodzi o wpływ na urodzenia drugie i trzecie. Jeśli jednak są to zasiłki dla niepracujących matek lub bez warunku pracy, to obniżają one podaż pracy kobiet²⁶. Prawdopodobnie dotyczy to zwłaszcza kobiet o preferencjach adaptacyjnych. W sytuacji gdy zasiłki są stosunkowo niskie (niewystarczające do utrzymania powiększonej rodziny) i bez warunku pracy obojga rodziców, mogą one działać ograniczająco na podaż pracy kobiet i jednocześnie być nieskuteczne we wspieraniu dzietności. Należy zwrócić uwagę, że negatywny wpływ zasiłków na podaż pracy uwydatnia się przede wszystkim w sytuacji występowania jednego wyraźnego progu wycofania świadczeń²⁷. W takiej sytuacji zasiłki mogą stać się przeciwskuteczne w osiągnięciu celu, jakim jest poprawa finansowej sytuacji rodziny, ponieważ zniechęcając kobiety do podejmowania zatrudnienia, powodują ograniczenie możliwości samodzielnego zdobywania środków utrzymania przez daną rodzinę.

W Polsce zasiłki rodzinne są stosunkowo niskie i skierowane do rodzin o najniższych dochodach. Świadczenia tej wielkości nie umożliwiają podejmowania racjonalnych decyzji o zwiększeniu dzietności. Ponadto występowanie w Polsce jednego wyraźnego progu wycofania świadczeń rodzinnych stwarza negatywny bodziec do zwiększania podaży pracy kobiet (dochodów rodziny) ponad ten próg²⁸. Weźmy przykład rodziny, w której pracuje jedynie ojciec i rodzina ta jest uprawniona do otrzymywania zasiłku rodzinnego. Podjęcie przez matkę pracy przynoszącej nawet niewielki dochód może spowodować spadek dochodu do dyspozycji danej rodziny poprzez wycofanie pełnej wysokości świadczenia, jeśli dochody rodziny przekroczą próg dochodowy²⁹. W rezultacie wśród rodzin z najmłodszym dzieckiem do lat 6,

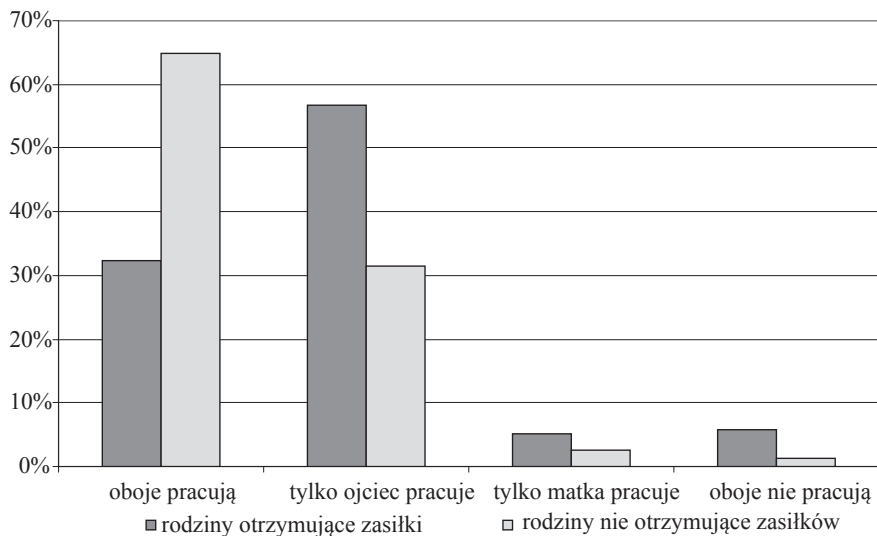
²⁵ Por. m.in. G. Laroque, B. Salanie, *Does fertility respond to financial incentives?*, IZA Discussion Paper no 3575, Institute for the Study of Labour, Bonn 2008; A. Vikat, *Women's labor force attachment and childbearing in Finland*, „Demographic Research” 2004, vol. 3, no 8, s. 175-212 oraz E. Duclos, P. Lefebvre, P. Merrigan, *A natural experiment on the economics of storks: Evidence on the impact of differential family policy on fertility rates in Canada*, “Center for Research on Economic Fluctuations and Employment Working Paper no 136. Université du Québec, Montréal 2001.

²⁶ G. Laroque, B. Salanie, op. cit. oraz M. Lokshin, *Household Childcare Choices and Women's Work Behavior in Russia*, „Journal of Human Resources” 2004, vol. 39, no 4, s. 1094-1115.

²⁷ M. Myck, L. Morawski, P. Haan, *Taxes, Benefits and Financial Incentives to Work: The United Kingdom, Germany and Poland Compared*, “Bank i Kredyt” 2008, nr 1.

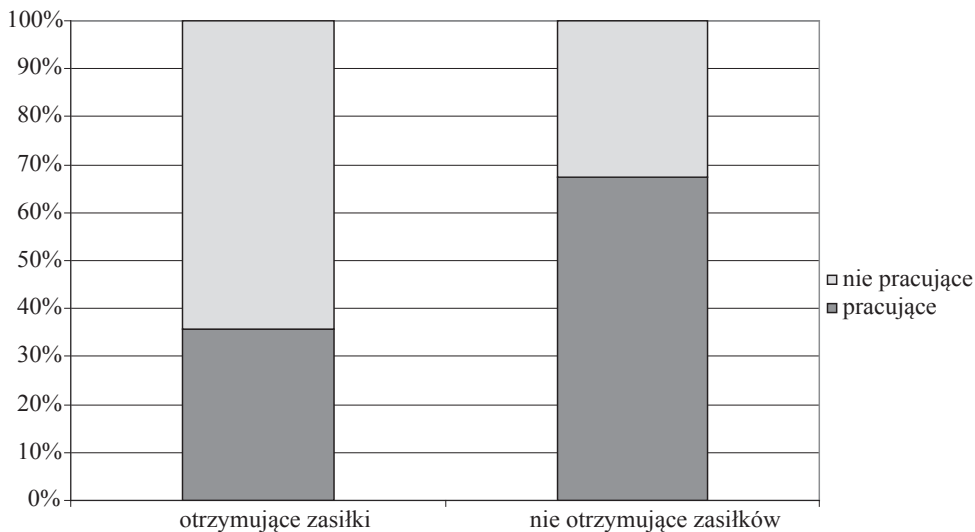
²⁸ Ibidem.

²⁹ Zgodnie z obowiązującymi przepisami, jeśli dochód przekroczy przyjęte w ustawie kryterium dochodowe (uprawniające do zasiłku rodzinnego) o kwotę mniejszą lub równą niż kwota najniższego zasiłku rodzinnego, to prawo do zasiłku zostaje zachowane. W systemie pomocy społecznej obowiązuje zasada, że jeśli dochód rodziny przekroczy granicę uprawniającą do zasiłku o kwotę nie większą niż 20 złotych, to zasiłek przysługuje, jednak odpowiednio pomniejszony. Należy jednak zauważyć, że stopa wycofania zasiłku wynosi w tym przypadku 100% i osiągnięty dochód do wysokości 20 złotych zastępuje utraconą część zasiłku (występuje więc brak motywacji do pracy w tym przedziale). Ponadto po przekroczeniu progu podwyższonego o 20 złotych nadal pozostała część zasiłku zostaje wycofana w całości.



Rys. 7. Udziały różnych typów rodzin pod względem zatrudnienia rodziców w rodzinach z dziećmi do lat 6 otrzymujących zasiłki oraz rodzinach nie otrzymujących zasiłków rodzinnych (rodziny pełne) w Polsce w 2010 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyliczeń opartych na mikrodanych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych 2010.



Rys. 8. Udziały kobiet pracujących i niepracujących wśród samotnych matek z dziećmi do lat 6 pobierających i nie pobierających zasiłków rodzinnych w 2010 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyliczeń opartych na mikrodanych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych 2010.

pobierających zasiłki rodzinne, udział rodzin, w których oboje rodzice pracują, jest dwukrotnie niższy niż wśród rodzin, które zasiłków nie pobierają (rys. 7). W grupie matek samotnie wychowujących dzieci udział kobiet pracujących wśród pobierających zasiłki jest znacznie niższy niż w grupie kobiet nie pobierających zasiłków (rys. 8).

4. Propozycja reformy polskiego systemu zasiłków rodzinnych w celu zwiększenia motywacji matek małych dzieci do podejmowania pracy

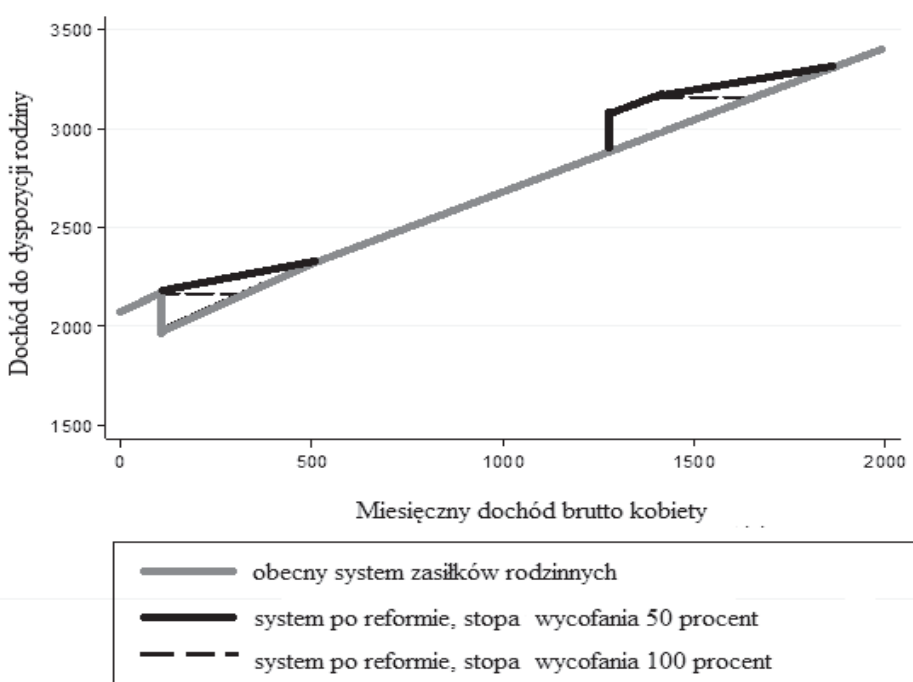
Proponowana poniżej reforma systemu zasiłków rodzinnych³⁰ opiera się na dwóch elementach. Po pierwsze, chodzi o wyeliminowanie negatywnego efektu, jaki dla motywacji do podjęcia zatrudnienia ma istnienie progu wycofania zasiłku rodzinnego w pełnej wysokości. W tym celu warto wprowadzić stopniowe wycofywanie świadczenia (stopę wycofania), np. na poziomie 50%. Wówczas za każdą złotówkę dochodu, który przekraczałby wysokość progu dochodowego przyznawania świadczenia, zasiłek rodzinny byłby wycofywany w wysokości 50 groszy. Wprowadzenie stopy wycofania świadczenia w wysokości nie większej niż 100% eliminuje występowanie spadku dochodu do dyspozycji, o którym była mowa w poprzednim punkcie. Im niższa stopa wycofania, tym większy przyrost dochodu do dyspozycji wraz ze wzrostem dochodu z pracy (czasu pracy). Na wykresie (rys. 9) (po lewej stronie) ukazano dwie opcje eliminowania spadku dochodów do dyspozycji, przy wprowadzeniu stopy wycofania na poziomie 100% oraz 50%. Przykład ukazany na wykresie odnosi się do rodziny z dwójką dzieci, w której mężczyzna osiąga dochód z pracy na poziomie 75% średniej płacy w Polsce. Wykres ukazuje zmiany dochodu do dyspozycji całej rodziny wraz ze wzrostem dochodu matki od zera do 2000 złotych: w obecnym systemie (dane za 2010 rok) zasiłków rodzinnych oraz w systemie zreformowanym według wyżej omówionych propozycji. Wykres wykonano na podstawie mikrosymulacji w podatkowo-swiadczeniowym modelu mikrosymulacyjnym SIMPL z wykorzystaniem danych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych w 2010 roku³¹. Po drugie, w celu zwiększenia motywacji do podejmowania pracy w pełnym wymiarze i zwiększenia możliwości sfinansowania zewnętrznej opieki nad dzieckiem warto rozważyć podwyższenie progu wycofywania zasiłku o 50% dla rodzin, w których oboje rodziców pracują i osiągają dochód przynajmniej w wysokości zbliżonej do minimalnego wynagrodzenia³². Tę zmianę, na przykładzie sytu-

³⁰ Więcej na temat propozycji reform polskiego systemu zasiłków rodzinnych oraz rodzinnych ulg podatkowych w: M. Myck, A. Kurowska, M. Kundera, *Simple options to make work more financially attractive for parents in Poland*, w przygotowaniu.

³¹ Analizy mikrosymulacyjne wykonał M. Kundera (Centrum Analiz Ekonomicznych CenEA) w ramach projektu badawczego autorki artykułu.

³² W symulacjach przyjęto dochód w wysokości 1275 PLN. Płaca minimalna w 2010 roku wynosiła zaś 1317 złotych.

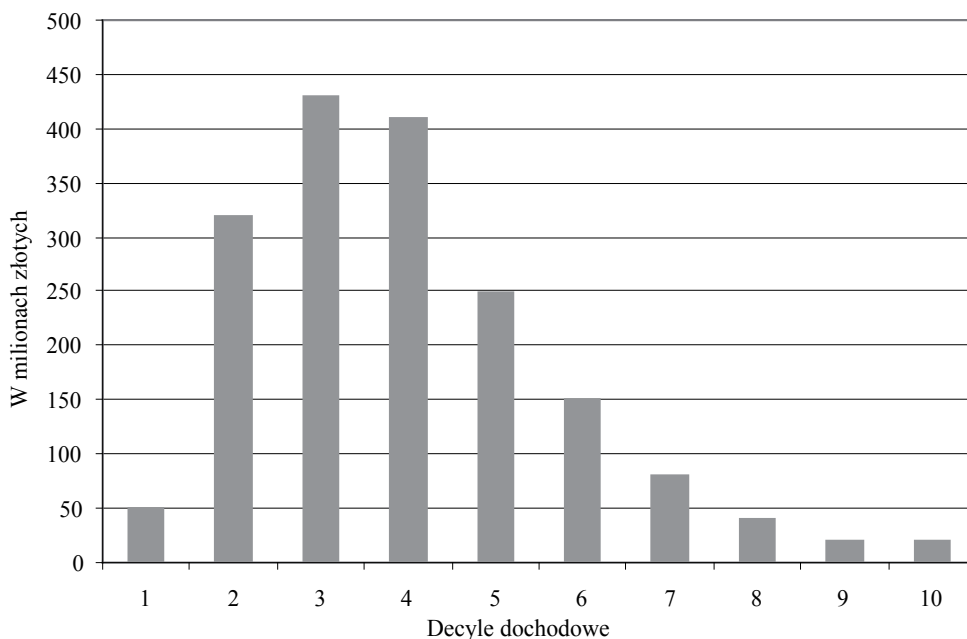
acji rodziny z dwójką dzieci, ilustruje górna (prawa) część wykresu na rys. 9 (tam, gdzie dochód matki przekracza 1275 zł).



Rys. 9. Zmiany dochodu do dyspozycji rodziny z dwójką dzieci, w której ojciec osiąga dochód w wysokości 75% średniej krajowej płacy w zależności od dochodu matki w obecnym systemie zasiłków rodzinnych oraz w systemie zreformowanym

Źródło: wykres na podstawie analiz mikrosymulacyjnych wykonanych przez M. Kunderę (CenEA) w modelu SIMPL w ramach projektu badawczego autorki artykułu.

Szacunkowy koszt pełnej reformy systemu zasiłków rodzinnych wynosi 1,75 mld złotych, przy czym oszacowanie to zakłada pełne wykorzystanie przysługujących zasiłków przez uprawnione rodziny oraz nie uwzględnia zysków dla budżetu, których źródłem będą podatki płacone przez te matki, które dzięki reformie podejmą zatrudnienie. Na wykresie (rys. 10) ukazano rozkład tej sumy pomiędzy poszczególne decyle dochodowe. Widać wyraźnie, że na reformie zyskają w szczególności rodziny 2, 3, 4 i 5 decyla dochodowego.



Rys. 10. Podział „zysków” z reformy pomiędzy poszczególne decyle dochodowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie analiz mikrosymulacyjnych wykonanych przez M. Kundere (CenEA) w modelu SIMPL w ramach projektu badawczego autorki artykułu.

5. Podsumowanie

Znacznie niższe wskaźniki zatrudnienia kobiet w relacji do mężczyzn w Polsce dotyczą przede wszystkim matek małych dzieci. Przyczyny wycofywania się matek z zatrudnienia we wczesnym okresie dzieciństwa ich dzieci są wielorakie. Częściowo związane są z preferencjami kobiet, które często po urodzeniu dziecka pragną zrezygnować na pewien czas z pracy na rzecz opieki nad dzieckiem. Jednak w znacznej mierze wynika to również z uwarunkowań kulturowych (np. przekonań dominujących w społeczeństwie na temat szkodliwości pracy matki dla dobrobytu dziecka), strukturalnych (np. braku dostępu do zewnętrznej opieki nad dzieckiem lub/i elastycznych form zatrudnienia) oraz ekonomicznych (m.in. przeciętnie istotnie niższych płac kobiet niż mężczyzn). Dodatkowym źródłem negatywnych bodźców, zniechęcających kobiety do podejmowania zatrudnienia w gospodarstwach domowych o niskich dochodach, jest występowanie jednego wyraźnego progu wycofania świadczeń rodzinnych. W części rodzin otrzymujących zasiłki rodzinne podjęcie przez matkę pracy przynoszącej nawet niewielki dochód może spowodować

spadek dochodu do dyspozycji danej rodziny poprzez wycofanie pełnej wysokości świadczenia, jeśli dochody rodziny przekroczą próg dochodowy choćby o złotówkę. W celu wyeliminowania tego efektu zaproponowano wprowadzenie stopniowego wycofania świadczenia o stopie niższej niż 100%. Ponadto, w celu zwiększenia motywacji do podejmowania pracy w pełnym wymiarze przez kobiety i zwiększenia możliwości sfinansowania zewnętrznej opieki nad dzieckiem, zaproponowano podwyższenie progu wycofywania zasiłku o 50% dla rodzin, w których dwoje rodziców pracuje i osiąga dochód przynajmniej w wysokości zbliżonej do minimalnego wynagrodzenia. Za pomocą podatkowo-swiadczeniowego modelu SIMPL dla danych za 2010 rok wykonano symulacje ukazujące przewidywane korzyści z wprowadzenia tych reform z punktu widzenia wzrostu dochodu do dyspozycji rodzin należących do różnych decyli dochodowych.

Literatura

- Algan Y., Cahuc P., *The root of low employment in Europe: Family culture?*, [w:] C. Pissarides (red.), NBER Macroeconomic Annual, MIT Press, Cambridge 2007.
- De Laat J., Sevilla Sanz A., *Working Women, Men's Home Time and Lowest-Low Fertility*, ISER Working Paper 2006-23, University of Essex, Colchester 2006.
- Del Boca D., Sauer R., *Lifecycle employment and fertility across institutional environments*, IZA Discussion Paper no 2285, Institute for the Study of Labour, Bonn 2006.
- Duclos E., Lefebvre P., Merrigan P., *A natural experiment on the economics of storks: Evidence on the impact of differential family policy on fertility rates in Canada*, Center for Research on Economic Fluctuations and Employment Working Paper no 136, Université du Québec, Montréal 2001.
- Hakim C., *A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*, "Population and Development Review" 2003, vol. 29, no 3.
- Heineck G., Wunder C., *Working Time Preferences, Hours Mismatch and Well-Being of Couples: Are there Spillovers?*, IZA Discussion Paper no 6786, Institute for the Study of Labour, Bonn 2012.
- Kalwij A., *The impact of Family Policy Expenditure on fertility in Western Europe*, "Demography" 2010, vol. 47, no 2, s. 503-519.
- Kobiety w Polsce*, GUS, Warszawa 2007.
- Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I., *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety w Polsce*, [w:] I. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Kurowska A., *Modelowanie decyzji o prokreacji i aktywności zawodowej*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 10, w druku.
- Kurowska A., *Wpływ wybranych instrumentów polityki rodzinnej i polityki zatrudnienia na dzietność oraz aktywność zawodową kobiet*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 11/12, w druku.
- Laroque G., Salanie B., *Does fertility respond to financial incentives?*, IZA Discussion Paper no 3575, Institute for the Study of Labour, Bonn 2008.
- Leibowitz A., Klerman J.A., Waite L.J., *Employment of new mothers and childcare choice: Differences by children's age*, "The Journal of Human Resources" 1992, vol. 27.

- Liefbroer A.C., Corijn M., *Who, what, where, and when? Specifying the impact of educational attainment and labour force participation on family formation*, "European Journal of Population" 1999, vol. 15.
- Lokshin M., *Household Childcare Choices and Women's Work Behavior in Russia*, „Journal of Human Resources” 2004, vol. 39, no 4, s. 1094-1115.
- Lundberg S., Pollak R.A., *Bargaining and distribution in marriage*, "Journal of Economic Perspectives" 1996, vol. 10, no 4, s. 139-158.
- Matysiak A., *Interdependencies between Fertility and Women's Labour Supply*, "European Studies of Population" 2011, vol. 17.
- Millward Brown SMG KRC, *Macierzyństwo a praca zawodowa*, Raport z badań dla Fundacji Świętego Mikołaja, Warszawa 2006.
- Myck M., Kurowska A., Kundera M., *Simple options to make work more financially attractive for parents in Poland*, w przygotowaniu.
- Myck M., Morawski L., Haan P., *Taxes, Benefits and Financial Incentives to Work: The United Kingdom, Germany and Poland Compared*, „Bank i Kredyt” 2008, nr 1.
- Słotwińska-Roslanowska E., Raport z badania GGS-PL: Formy i koszty opieki nad dziećmi w gospodarstwach z minimum jednym dzieckiem do lat 14, Materiały wewnętrzne w projekcie 2011. Generacje, rodziny i płeć kulturowa – GGS-PL, finansowanego z projektu MNiSW, nr 554/N-U-NECE/2009/0.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 roku*, GUS, Warszawa 2012.
- Testa M.R., *Family sizes in Europe. Evidence for the 2011*, "Eurobarometer Survey" 2012.
- Vikat A., *Women's labor force attachment and childbearing in Finland*, "Demographic Research" 2004, vol. 3, no 8.
- Westoff C.F., *Desired number of children: 2000-2008*, DHS Comparative Reports no 25, United States Agency for International Development, Office of Population Research, Princeton University, Princeton 2010.
- White J.M., Klein D.M., *Family Theories*, Sage Publications, Thousand Oaks 2008.
- Wóycicka I. (red.), *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?*, „Niebieskie Księgi” 2005, nr 19, s. 83.

EMPLOYMENT OF MOTHERS OF YOUNG CHILDREN IN POLAND AND ITS CONDITIONING AND A PROPOSAL TO REFORM THE SYSTEM OF FAMILY BENEFITS

Summary: In the paper we show that the lower employment levels of women comparing to men is characteristic of families with small children. We discuss the determinants of withdrawal of young mothers from employment. Finally we propose a reform to the system of family benefits in order to introduce mechanisms that make work more financially attractive for mothers in Poland.

Keywords: family policy, maternal employment, labour supply, microsimulation, tax and benefit reforms.