

dr Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki w Jeleniej Górze

DZIETNOŚĆ A AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIEC W POLSCE I INNYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ W LATACH 2004-2014

Wstęp

Przemiany demograficzne zachodzące w Europie Dirk van de Kaa już w 2003 r. określił mianem „nowa demografia Europy”. Zjawisko to oznacza utrwalenie się procesu odtwarzania pokoleń na poziomie poniżej prostej zastępowalności pokoleń [Kotowska, Jóźwiak, 2012]. Europa to dziś kontynent o silnie zaawansowanym zjawisku wydłużania się życia ludzkiego, a jednocześnie, w wielu krajach Europy płodność spadła do niskiego (współczynnik dzietności TFR między 1,35-1,5) lub bardzo niskiego poziomu (współczynnik dzietności TFR poniżej 1,35). W grupie krajów o najniższej płodności w Europie znajduje się również Polska. Jednocześnie w czasach „nowej demografii Europy” obserwuje się w wielu krajach unijnych wzrost aktywności zawodowej kobiet, co wynika z faktu, iż model mężczyzny, jako jedyne go żywiciela rodziny, jest dziś już niewystarczający. Dodatkowo, system emerytalny, a także ambicje zawodowe kobiet sprawiają, iż zmieniły się role społeczne kobiet i mężczyzn we współczesnym świecie.

Celem artykułu jest przedstawienie i analiza zależności dzietności i aktywności zawodowej kobiet w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w latach 2004-2014 r. Dla realizacji celu przeprowadzono przegląd teorii dotyczących wpływu posiadania dziecka na aktywność zawodową kobiet. Następnie poddano analizie, dane statystyczne Eurostatu dotyczące dzietności i aktywności zawodowej kobiet w krajach unijnych. Dla pogłębienia analizy zjawiska wpływu dzieci na aktywność zawodową kobiet w Polsce zaprezentowano wyniki raportu „Badania Kapitału Ludzkiego 2015”. W podsumowaniu zawarto wnioski z badań.

Autorka dla realizacji celu wykorzystała analizę porównawczą, krytyczną analizę literatury przedmiotu, analizę danych statystycznych, proste metody statystyczne i

współczynnik korelacji Pearsona, który pozwoliła określić wpływ, kierunek oraz siłę między wartościami badanych zjawisk. Okres badawczy to lata 2004-2014.

1. Dzieci a aktywność kobiet w rynku pracy - przegląd teorii ekonomii

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

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

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

Ważnym czynnikiem, w analizie wyboru dotyczącego posiadania potomstwa i aktywności zawodowej jest fakt, iż czas i dochody potrzebne do produkcji usługi "opieka nad dzieckiem" mogą być substytucyjne. Można, więc zwiększyć czas poświęcany na płatną pracę zawodową i zwiększyć dochody rodziny korzystając z placówek opieki nad dzieckiem (żłobka, przedszkola) lub też zatrudniając opiekunkę do dziecka. Niemniej jednak są to towary rynkowe, za które należy zapłacić uszczuplając dochód rodziny. Możliwy jest też inny wariant optymalizacji wyboru tj. rezygnację z aktywności zawodowej i samodzielne wykonywanie usługi opieki nad dzieckiem. Takie rozwiązanie zaproponował R. Gronau w 1980 roku, który rozszerzył pierwotny model Beckera. W zmodyfikowanym modelu ekonomii gospodarstwa domowego rozróżniono więc trzy typy wykorzystania czasu: płatną pracę, pracę w gospodarstwie domowym i czas wolny, w którym nie powstają żadne towary rynkowe [Gronau, 1980]. Ponadto R. Gronau wskazał, iż poszczególne typy czasu mogą się zastępować, tym samym partnerzy mogą:

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

W przypadku, gdy po urodzeniu dziecka oboje partnerzy pozostają aktywni zawodowo znacząco zwiększają się wydatki gospodarstwa domowego. Wynika to z jednej strony z zakupów dóbr niezbędnych do wychowania dzieci, ale także z kosztów korzystania ze zorganizowanej opieki nad dziećmi. Niemniej jednak jak wskazał R. Moffitt poziom dochodów rodziny będzie wyższy niż wtedy, gdy jedno z rodziców wycofa się z rynku pracy na czas opieki nad małym dzieckiem. Ponowny powrót do pracy zawodowej jest często trudny i przy mniejszej płacy [Moffitt, 1984]. Wynika to z faktu, iż wycofanie z rynku oznacza stratę kapitału ludzkiego u nieaktywnego rodzica, mimo że w tym czasie inwestuje w kapitał ludzki dziecka. Długookresowe następstwa całkowitego wycofania się z rynku pracy są mniej korzystne niż krótkoterminowe, na co wskazywał Becker w swoim modelu [Becker, 1981]. Wnioski te stanowią ważny argument przeciw wydłużaniu długości urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Ponadto warte uwagi jest skorzystanie z zinstytucjonalizowanej opieki nad dzieckiem, która podnosi, jakość kapitału ludzkiego dziecka nie uszczuplając kapitału ludzkiego rodzica.

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

Z kolei, przegląd teorii "nowej ekonomii gospodarstwa domowego" pozwala wskazać ważne ramy zachowań gospodarstw domowych współcześnie tj.:

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

Specjalizacja zalecana dla rodzin z dziećmi w modelu Beckera została podważona przez model podziału pracy w rodzinie N. Otto wykorzystujący model negocjacyjny oraz model dyskryminacji A. Rosen. Otóż, N. Otto zauważyła, że kobieta chcąc połączyć życie rodzinne z karierą zawodową dociera do punktu, w którym użytkowanie czasu przez nią i partnera wzajemnie ze sobą kolidują. Jeżeli kobieta zrezygnuje z pracy zarobkowej i specjalizuje się w pracy w gospodarstwie domowym naraża się na stratę w swoim kapitale ludzkim, dlatego też Otto uważa, iż nie istnieje wspólna funkcja

użyteczności gospodarstwa domowego i w rodzinie odbywa się proces negocjacji podziału pracy zależny od siły przetargowej małżonków [Otto, 1995].

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

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

2. Dzietność a aktywność zawodowa – analiza danych statystycznych dla krajów UE 2004-2014

Jednym z istotnych parametrów demograficznych warunkujących stabilność wzrostu oraz rozwoju gospodarczego, a także utrzymanie pozycji konkurencyjnej gospodarki w przyszłości jest wskaźnik dzietności (ang. TFR) określający średnią liczbę dzieci, którą urodziłaby kobieta w ciągu całego okresu rozrodczego, zakładając, że intensywność urodzeń pozostałaby na poziomie badanego roku [Grzenda, 2012]. Dzietność jest czynnikiem wpływającym na sytuację gospodarczą w przyszłości (przyszły popyt, podaż czynników produkcji itp.), z kolei czynnikiem istotnym „dziś” jest aktywność zawodowa kobiet. Praca kobiet przyczynia się do poprawy sytuacji

dochodowej rodziny, wpływa na wzrost i rozwój gospodarczy, a także poprawia jej przyszłą sytuację emerytalną, bowiem w systemach kapitałowych niezwykle ważne jest regularne gromadzenie kapitału emerytalnego. Kształtowanie się wskaźnika dzietności i wskaźnika zatrudnienia kobiet w okresie 2004-2014 z podziałem na dwa okresy pięcioletnie 2004-2009 i 2009-2014 prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Wskaźnik dzietności i wskaźnik zatrudnienia kobiet w krajach Unii Europejskiej w latach 2004-2014

Kraj\ Rok	Współczynnik dzietności			Zmiana wskaźnika dzietności			Wskaźnik zatrudnienia kobiet (%)			Zmiana wskaźnika zatrudnienia kobiet (punkty %)		
	2004	2009	2014	2009-2004	2014-2009	2014-2004	2004	2009	2014	2009-2004	2014-2009	2014-2004
UE (28 krajów)	1,50	1,61	1,58	0,11	-0,03	0,08	55,5	58,3	59,6	2,80	1,30	4,10
Belgia	1,72	1,84	1,74	0,12	-0,10	0,02	52,6	56,0	57,9	3,40	1,90	5,30
Bułgaria	1,33	1,66	1,53	0,33	-0,13	0,20	50,6	58,3	58,2	7,70	-0,10	7,60
Czechy	1,23	1,51	1,53	0,28	0,02	0,30	56,0	56,7	60,7	0,70	4,00	4,70
Dania	1,78	1,84	1,69	0,06	-0,15	-0,09	71,6	72,7	69,8	1,10	-2,90	-1,80
Niemcy	1,36	1,36	1,47	0,00	0,11	0,11	59,2	65,2	69,5	6,00	4,30	10,30
Estonia	1,47	1,70	1,54	0,23	-0,16	0,07	60,7	63,2	66,3	2,50	3,10	5,60
Irlandia	1,93	2,06	1,94	0,13	-0,12	0,01	56,5	57,4	56,7	0,90	-0,70	0,20
Grecja	1,31	1,50	1,30	0,19	-0,20	-0,01	45,2	48,9	41,1	3,70	-7,80	-4,10
Hiszpania	1,31	1,38	1,32	0,07	-0,06	0,01	48,8	53,3	51,2	4,50	-2,10	2,40
Francja	1,92	2,00	2,01	0,08	0,01	0,09	58,2	59,8	60,9	1,60	1,10	2,70
Chorwacja	1,43	1,58	1,46	0,15	-0,12	0,03	47,8	53,7	50,0	5,90	-3,70	2,20
Włochy	1,34	1,45	1,37	0,11	-0,08	0,03	45,5	46,4	46,8	0,90	0,40	1,30
Cypr	1,52	1,47	1,31	-0,05	-0,16	-0,21	58,7	62,3	58,6	3,60	-3,70	-0,10
Łotwa	1,29	1,46	1,65	0,17	0,19	0,36	57,2	60,4	64,3	3,20	3,90	7,10
Litwa	1,27	1,50	1,63	0,23	0,13	0,36	58,3	60,4	64,9	2,10	4,50	6,60
Luksemburg	1,66	1,59	1,50	-0,07	-0,09	-0,16	51,9	57,0	60,5	5,10	3,50	8,60
Węgry	1,28	1,32	1,44	0,04	0,12	0,16	50,7	49,6	55,9	-1,10	6,30	5,20
Malta	1,40	1,42	1,42	0,02	0,00	0,02	32,7	38,0	49,3	5,30	11,30	16,60
Holandia	1,72	1,79	1,71	0,07	-0,08	-0,01	65,8	71,5	68,1	5,70	-3,40	2,30
Austria	1,42	1,39	1,47	-0,03	0,08	0,05	59,7	65,2	66,9	5,50	1,70	7,20
Polska	1,23	1,40	1,32	0,17	-0,08	0,09	46,2	52,8	55,2	6,60	2,40	9,00
Portugalia	1,40	1,34	1,23	-0,06	-0,11	-0,17	61,5	61,5	59,6	0,00	-1,90	-1,90
Rumunia	1,33	1,66	1,52	0,33	-0,14	0,19	52,1	52,0	53,3	-0,10	1,30	1,20
Słowenia	1,25	1,53	1,58	0,28	0,05	0,33	60,5	63,8	60,0	3,30	-3,80	-0,50
Słowacja	1,25	1,44	1,37	0,19	-0,07	0,12	50,9	52,8	54,3	1,90	1,50	3,40
Finlandia	1,80	1,86	1,71	0,06	-0,15	-0,09	65,6	67,9	68,0	2,30	0,10	2,40
Szwecja	1,75	1,94	1,88	0,19	-0,06	0,13	70,5	70,2	73,1	-0,30	2,90	2,60
Wielka Brytania	1,75	1,89	1,81	0,14	-0,08	0,06	65,6	64,9	67,1	-0,70	2,20	1,50

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Analiza powyższej tabeli wskazuje, iż dzietność w krajach UE-28 krajów w pierwszym 5-leciu wzrosła (współczynnik dzietności z 1,50 w 2004 r. wzrósł do 1,61 w 2009 r.), by w kolejnym 5-leciu obniżyć się, choć wskaźnik dzietności w krajach UE na koniec 2014 były wyższy niż na koniec 2004 r. Na taki stan rzeczy wpływ miały zmiany dzietności w poszczególnych krajach unijnych. W pierwszym badanym pięcioleciu tj. w okresie 2004-2009 odnotowano wzrosty poziomu dzietności w 24 krajach UE i tylko w 4 krajach zanotowano spadek poziomu dzietności (były to: Cypr, Luksemburg, Austria i Portugalia). W drugim badanym pięcioleciu obejmującym lata 2009-2014 poziom dzietności zmniejszył się w aż 19 krajach unijnych, a jedynie w 9 krajach dzietność wzrosła (były to: Czechy, Niemcy, Francja, Litwa, Łotwa, Węgry, Malta i Słowenia). Na uwagę zasługuje fakt, iż tylko w jednym kraju tj. Francji dzietność przekracza poziom 2,0 i jest to minimalny poziom dzietności wymagany dla prostej zastępowalności pokoleń. Stosunkowo wysoka dzietność (1,95-2,06) notowano jeszcze w Irlandii, Szwecji, Finlandii i Wielkiej Brytanii, niemniej jednak w drugim pięcioleciu dzietność w tych krajach zaczęła się obniżać. Wśród powodów pogorszenia się poziomu dzietności można wymienić: kryzys gospodarczy, który dotknął wiele krajów unijnych w latach 2008-2010, czy spowolnienie gospodarcze odnotowane w tym czasie w Polsce, wzrost bezrobocia, coraz większa świadomość kobiet, iż wycofanie się z rynku na czas urodzenia i wychowywania dziecka oznacza w przyszłości niższa emeryturę, zmiana modelu życia Europejczyków.

Z kolei, analizując wskaźniki zatrudnienia obserwujemy systematyczny wzrost poziomu zatrudnienia kobiet w krajach unijnych. W okresie dziesięciu badanych lat, nastąpił wzrost wskaźnik zatrudnienia kobiet w 28 krajach UE o 4,1 punkta procentowego (z 55,5% w 2004 r. do 59,6 % w 2014 r.).

Podkreślić należy, iż w obu badanych pięcioletnich okresach, tempo wzrostu poziomu wskaźnika zatrudnienia kobiet było wyraźnie wyższe w latach 2004-2009, aniżeli w latach 2009-2014, co należy wiązać z pogorszeniem sytuacji gospodarczo-społecznej w II połowę okresu badawczego. W latach 2009-2014 wzrost poziomu zatrudnienia odnotowano w 24 krajach, a jedynie w 4 krajach wskaźnik ten spadł (były to: Węgry, Rumunia, Szwecja i Wielka Brytania). Przy czym, w całym badanym okresie rekordowy wzrost poziomu zatrudnienia odnotowano na Malcie, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet z poziomu 32,7 % w roku 2004 wzrósł na koniec 2014 r. o 16,6 punktów procentowych do poziomu 49,3%. Na drugim miejscu pod względem tempa wzrostu poziomu zatrudnienia kobiet uplasowały się Niemcy, gdzie wskaźnik

zatrudnienia kobiet przez 10 badanych lat wzrósł o 10,3 punkty procentowe. W 5 krajach unijnych odnotowano spadek poziomu zatrudnienia kobiet i były to: Dania, Grecja, Cypr, Portugalia i Słowenia.

Kolejnych wniosków dostarcza analiza zależności między wartością jednej cechy na średnią wartość drugiej cechy. W przypadku zależności między dietnością a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet wyznaczono współczynnik Pearsona, a następnie wykorzystując skalę Guilforda wskazano wpływ zależności. Otrzymane wyniki prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2. Zależność między wskaźnikiem dietności a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet w krajach Unii Europejskiej w latach 2004-2014

Grupa	Kraj\ Rok	Współczynnik Pearsona dla wskaźnika dietności i wskaźnika zatrudnienia kobiet	Wpływ zależności według skali Guilford
1	Luksemburg	-0,9840	pełna
	Wielka Brytania	-0,3885	umiarkowana
	Finlandia	-0,1512	słaba
2	Rumunia	0,0181	brak
3	Szwecja	0,1151	słaba
4	Estonia	0,2373	niska
	Słowenia	0,2582	niska
	Cypr	0,3121	niska
	Belgia	0,3128	niska
	Austria	0,3627	niska
5	Włochy	0,4666	umiarkowana
6	Czechy	0,6607	wysoka
	Słowacja	0,6759	wysoka
	POLSKA	0,7316	wysoka
	Malta	0,7456	wysoka
7	Niemcy	0,8147	bardzo wysoka
	Holandia	0,8640	bardzo wysoka
	Grecja	0,8733	bardzo wysoka
	Hiszpania	0,9091	bardzo wysoka
8	Węgry	0,9184	pełna
	Bułgaria	0,9248	pełna
	Litwa	0,9338	pełna
	Portugalia	0,9375	pełna
	Francja	0,9506	pełna
	Chorwacja	0,9824	pełna
	Irlandia	0,9896	pełna
	Łotwa	0,9997	pełna
	Dania	0,9997	pełna

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Analiza uzyskanych wyników korelacji pozwoliła podzielić kraje unijne na 8 grup. Grupę 1 stanowią trzy kraje tj. Luksemburg, Wielka Brytania i Finlandia, w przypadku których uzyskano korelację ujemną, co oznacza, że wzrostowi jednej cechy (w badaniach rósł wskaźnik zatrudnienia kobiet) towarzyszył spadek średniej wartości drugiej cechy (wskaźnika diety). W przypadku Luksemburga odwrotna zależność badanych zjawisk ma poziom zbliżony do pełnego (blisko 1), co oznacza bardzo silne oddziaływanie na siebie wskaźnika diety i wskaźnika zatrudnienia kobiet. W Wielkiej Brytanii ta zależność ma charakter istotny (przedział współczynnika Pearsona 0,4-0,6) zaś w przypadku Finlandii zależność niska, ale wyraźna (przedział wskaźnika Pearsona 0,2-0,4).

W pozostałych 25 krajach unijnych uzyskano korelację dodatnią, co oznacza, że wzrostowi (spadkowi) jednej cechy (wskaźnik zatrudnienia kobiet) towarzyszył wzrost (spadek) wartości drugiej cechy (wskaźnik diety). Pogłębiona analiza wskaźnika Pearsona z zastosowaniem skali Guilforda pozwoliła podzielić 25 krajów unijnych na 7 grup w zależności od siły związków korelacyjnych badanych zjawisk.

W przypadku Rumunii (grupa 2) badane zjawiska praktycznie nie miały ze sobą związku, bowiem mimo zmian diety (najpierw wzrost, a następnie spadek wskaźnika diety) współczynnik zatrudnienia kobiet w badanym okresie był dość stabilny (wahał się zaledwie o 1,2 punkta procentowego między 52,1 a 53,3%).

W grupie 3 znalazła się Szwecja, gdzie zdiagnozowana korelacja była słaba (poniżej 0,2) i związek między dietą a zatrudnieniem był minimalny – tutaj podobnie jak w Rumunii poziom zatrudnienia kobiet niewiele się zmieniał i wahał się od 70,2 do 73,1 %, przy czym dieta najpierw wzrosła, by następnie znów się obniżyć. Grupę 4 stanowiły Austria, Belgia, Cypr, Estonia, Słowenia. Wszystkie kraje w tej grupie odnotowały korelację niską, ale zależność miała charakter wyraźny. Są to kraje, w których wzrostowi wskaźnika diety towarzyszył wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet. Kolejną, 5 grupę stanowiły Włochy, w przypadku których zależność między dietą a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet była istotna, a korelacja jest umiarkowana. Oznaczało to, iż wzrostowi diety w badanym okresie towarzyszył wzrost zatrudnienia kobiet.

Polska wraz z Czechami, Słowacją i Maltą znalazła się w grupie 6 o wysokiej korelacji obu zjawisk, co wskazuje na znaczną zależność między dietą a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet. Grupę 7 tworzą Niemcy, Holandia, Grecja i Hiszpania. Są to kraje o bardzo wysokiej korelacji dodatniej i bardzo dużej zależności między dietą z

zatrudnieniem kobiet. W grupach 6-7 nawet nieznaczny wzrost dzietności wiązał się ze znacznym wzrostem zatrudnienia kobiet.

W ostatniej najliczniejszej grupie znalazły się Bułgaria, Dania, Irlandia, Francja, Chorwacja, Litwa, Łotwa, Węgry i Portugalia. W grupie tej mieliśmy do czynienia z zależnością praktycznie pełną i w grupie tej notowano bardzo wysokie oddziaływanie wskaźnika dzietności na wskaźnik zatrudnienia kobiet. Kierunki zmian w tej grupie były różne. Dla przykładów w Danii znaczącemu spadkowi dzietności z 1,84 do 1,69 towarzyszył spadek wskaźnika zatrudnienia kobiet z 72,7 do 69,8 %, zaś we Francji wzrostowi dzietności z 1,92 do 2,01 towarzyszył wzrost zatrudnienia kobiet z 58,2 do 60,9 %. W obu przypadkach zmiany dzietności miały jednak bezpośrednie przełożenie na wskaźnik zatrudnienia kobiet.

Warto podkreślić, iż w grupach 6-8 wzrostowi dzietności towarzyszył wzrost zatrudnienia kobiet (i odwrotnie), co można tłumaczyć faktem, iż kolejne dziecko w rodzinie podnosi koszty jej funkcjonowania i niezbędny staje się dodatkowy dochód. Tym samym model jedyne go żywiciela rodziny nie sprawdza się i kobiety po urlopach macierzyńskich wracają na rynek pracy. Z kolei, jednoczesny, spadek dzietności i spadek zatrudnienia kobiet można tłumaczyć m.in.: faktem braku stabilizacji ekonomicznej, wymaganiami rynku pracy, sytuacją społeczno-gospodarczą w kraju i uwarunkowaniami kulturowymi.

Istotne jest jednak to, iż znajomość i siła powiązań zjawisk takich jak dzietność i zatrudnienie kobiet powinny dostarczyć sygnały dotyczące tego jak budować politykę prorodzinną i zatrudnieniową kobiet, jak tworzyć programy Równowaga Praca-Życie, by wspomagać współczesne kobiety do łączenia ról społecznych z zawodowymi.

3. Liczba dzieci a wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce w latach 2010-2014 w świetle raportu „Bilans Kapitału Ludzkiego 2015”

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

W XXI wieku, podwójny dochód jest niezbędnym warunkiem utrzymania godziwego poziomu życia rodziny, a w przypadku samotnych kobiet aktywność zawodowa jest wręcz niezbędna [Giddens, 2010]. Tym samym dotychczasowy tzw.

single breadwinner model, czyli tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna jest jedynym żywicielem rodziny coraz silniej dezaktualizuje się na rzecz modelu rodziny partnerskiej. Zjawisko wzrostu aktywności zawodowej kobiet jak wykazano w raporcie [Bilansie Kapitału Ludzkiego, 2015] jest silnie determinowane przez posiadanie potomstwa. Analiza danych statystycznych dotycząca wskaźnika zatrudnienia kobiet w powiązaniu z liczbą posiadanych dzieci (tabela 3) pozwoli wskazać wnioski szczegółowe.

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25-49 lat w zależności od liczby posiadanych dzieci w Polsce w latach 2010-2014

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

abc - wartości maksymalne w poszczególnych grupach

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS za lata 2010-2014, stat.gov.pl

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

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

Kobiety posiadające 2 dzieci osiągnęły średnioroczny wskaźnik zatrudnienia w badanym okresie na poziomie 68% i był to wynik o 8,6 punkta procentowego niższy aniżeli kobiety nieposiadające dzieci i o 5,4 punkta procentowego niższy aniżeli kobiety posiadające 1 dziecko. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie kobiet osiągnął swoje maksimum w 2014 r. na poziomie 69,9 % i był to przyrost o 1,7 punkta procentowego względem roku 2010.

Z kolei, w grupie kobiet posiadających 3 i więcej dzieci średnioroczny wskaźnik zatrudnienia wyniósł 55% i był o 21,6 punktów procentowych niższy względem kobiet nieposiadających dzieci, o 18,4 punktów procentowych niższy względem wskaźnika zatrudnienia kobiet posiadających 1 dziecko i o 13 punktów procentowych niższy od wskaźnika zatrudnienia kobiet posiadających 2 dzieci. Dodatkowo odnotowano negatywną tendencję (spadek o 3 punkty procentowe) tego wskaźnika między 2014 r. a 2010 r., co niewątpliwie świadczy o wyjątkowo trudnej sytuacji na rynku pracy kobiet posiadających 3 i więcej dzieci. Niski poziom zatrudnienia w tej grupie kobiet należy ocenić negatywnie z uwagi na wysokie ryzyko pogorszenia się sytuacji finansowej rodziny i często spadek dochodu na 1 członka w rodzinach wielodzietnych. Dodatkowo brak zatrudnienia w tej grupie kobiet negatywnie wpłynie na ich przyszłą emeryturę (nie zgromadzą odpowiedniego poziomu kapitału).

Negatywną tendencję obserwujemy także we wskaźnikach bezrobocia dla kobiet, które po urodzeniu dziecka powracają na rynek pracy. Sytuacja tych kobiet jest w Polsce szczególnie trudna. Najczęściej zasilają zasoby osób bezrobotnych i wskaźnik

bezrobocia w tej grupie systematycznie rósł z poziomu 9,5% w 2010 r. do poziomu 16,4% w 2015 r. Tym samym należy stwierdzić, iż sytuacja kobiet posiadających dzieci w Polsce, szczególnie w grupie 3 dzieci i więcej jest coraz trudniejsza. Wymaga to intensyfikacji działań mających na celu wdrożenie rozwiązań z zakresu *Life Work Balance*, by ułatwić kobietom w Polsce godzenie pracy zawodowej z rodziną [Rękas, 2013].

Warto także pokreślić, iż w okresie objętym badaniem Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2015 r. odnotowano również spadek o 5 punktów procentowych wskaźnika zatrudnienia kobiet nieposiadających dzieci, co stanowi niepokojący sygnał płynący z rynku pracy w Polsce. Zjawisko to stanowić będzie przedmiot dalszych analiz autorki.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza zależności między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet a dietnością wykazała na poziomie 28 krajów Unii Europejskiej bardzo wysoką zależność obu zjawisk. W przypadku 3 krajów unijnych zależność ta była różnokierunkowa, co oznaczało, że wraz ze wzrostem wskaźnika zatrudnienia kobiet spadała dietność. W pozostałych 25 krajach zależność była jednokierunkowa, czyli wzrostowi wskaźnika zatrudnienia kobiet towarzyszył wzrost dietności i odwrotnie. Badania wykazały także różną siłę wpływu obu zjawisk na siebie, od przykładu Rumunii, gdzie brak było zależności między badanymi zjawiskami do 9 krajów unijnych, w których zależność zjawisk była pełna. Polska trafiła do 6 grupy, gdzie zależność między wskaźnikiem zatrudnienia a dietnością w badanym okresie była wysoka i jednokierunkowa. Fakt, iż wzrostowi dietności towarzyszył wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia może świadczyć, iż model jednego żywiciela rodziny jest dziś niewystarczający i każde kolejne dziecko powoduje konieczność aktywności zawodowej obojga rodziców.

Dodatkowych wyjaśnień dotyczących poziomu zatrudnienia i liczby posiadanych dzieci dostarczyła analiza raportu Bilans Kapitału Ludzkiego z 2015 r.. Analiza wyników raportu potwierdziła, iż liczba dzieci stanowi czynnik silnie wpływający na poziom wskaźnika zatrudnienia kobiet. O ile wskaźnik zatrudnienia kobiet nieposiadających dziecka i kobiet posiadających 1 dziecko niewiele się różnił, o tyle kolejne dziecko znacząco zmieniało aktywność zawodowa kobiet w Polsce. Najtrudniejszą sytuację na rynku pracy odnotowano w grupie kobiet posiadających 3 i

więcej dzieci. W badanym okresie w tej grupie kobiet wskaźnik zatrudnienia był najniższy i średnio wyniósł jedynie 55%, wobec 76,6% dla kobiet nieposiadających dzieci i 73,4% dla kobiet posiadających 1 dziecko. Wyniki te potwierdzają, iż w Polsce wciąż mamy do czynienia z dominacją tradycyjnego podziału ról w rodzinie i związkach partnerskich. Sytuacja kobiet na rynku pracy pogarszała się wraz z liczbą posiadania dzieci, co może stanowić destymulantę dla poprawy dzietności w przyszłości.

W obliczu negatywnych tendencji demograficznych w Polsce i krajach unijnych, grupa kobiet decydujących się na posiadanie dzieci powinna być dodatkowo wspierana. Znajomość zależności stwierdzonych pomiędzy dzietnością a zatrudnieniem kobiet powinna mieć znaczenie przy projektowaniu lub modyfikowaniu narzędzi polityki prorodzinnej poszczególnych krajów unijnych. Zdaniem Autorki, szczególnie pożądane są aktywne programy łagodzące konflikt rodzina-praca, tak by nie dochodziło do dyskryminacji opisanej w modelu A. Rosena. Negatywnym skutkiem tego modelu jest coraz niższa aktywność zawodowa kobiet posiadających większą liczbę dzieci. Niezwykle ważne jest też niwelowanie problemu "opieki nad dzieckiem", bowiem jak wykazują różnorakie badania jest to czynnik silnie oddziałujący negatywnie na zatrudnienie kobiet. Szczególnie ważne wydaje się więc ułatwienie powrotu kobiet na rynek pracy po urodzeniu dziecka, co w obliczu silnej zależności między dzietnością a zatrudnieniem kobiet, stanowić powinno istotny instrument współczesnej polityki prorodzinnej.

Literatura

- Becker G. [1965]), *A theory of the allocation of time*, Economic Journal, 75(299).
- Becker. G. [1981], *A Treatise on the Family*, Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Czarnik Sz., Turek K. [2015], *Bilans Kapitału Ludzkiego: Polski rynek pracy - aktywność zawodowa i struktura wykształcenia*, PARP Warszawa.
- Dijkstra Geske, A., Plantega, J. [2003], *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Giddens A. [2010], *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gronau R. [1980], *Home production, a forgotten industry*, The Review of Economics and Statistics, 62(3).

- Grzenda W. [2012], *Analiza płodności kobiet w Polsce z wykorzystaniem Bayesowskiego modelu regresji Poissona*, Przegląd Statystyczny Nr 2, Warszawa
- Kotowska I., Jóźwiak J. [2012], *Nowa demografia Europy a rodzina*, Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych, Zeszyt nr 28 , Warszawa.
- Moffitt, R. [1984], *Profiles of fertility, labour supply and wages of married women: a complete life cycle model*, Review of Economic Studies, 51(2).
- Ott, N. [1995], *Fertility and division of work in the family*, W: Kuiper E., Sap J. (ed.) *Out of Margin: Feminis Perspectives on Economics*, London-New York: Routledge.
- Rękas M., [2013], *Sytuacja zawodowa ludności w Polsce w latach 2010-2012 z uwzględnieniem płci i wieku*, [w:] D. Kotlorz, A. Przybyłka (red), *Uwarunkowania współczesnego rynku pracy i ich skutki w sferze społeczno-ekonomicznej*, Studia Ekonomiczne Nr 196 Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.
- Rosen, A. [1993], *An Equilibrium Search, Matching Model of Discrimination*, FIEF, Stockholm: Trade Union Institute for Economic Research.