

Magdalena Rękas

Dzietność a aktywność zawodowa kobiet w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2014

Streszczenie

Utrwalenie się procesu odtwarzania pokoleń na poziomie poniżej prostej zastępowalności pokoleń (wyraźny spadek wskaźników dzietności do niskich poziomów), a jednocześnie wydłużania się życia ludzkiego i wzrost aktywności zawodowej kobiet w krajach Unii Europejskiej to cechy zjawiska określanego mianem nowej demografii Europy. Zjawisko to istotnie wpływa na aktualną politykę gospodarczą krajów unijnych, ale stanowi także ważny problem związany z kształtowaniem przyszłego wzrostu i rozwoju gospodarczego krajów unijnych. Celem artykułu jest przedstawienie i analiza zależności między dzietnością a aktywnością zawodową kobiet w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2014. W artykule przeprowadzono przegląd teorii dotyczących wpływu posiadania dziecka na aktywność zawodową kobiet oraz analizę danych statystycznych Eurostatu z wykorzystaniem prostych metod statystycznych i współczynnika korelacji Pearsona. W odniesieniu do Polski wykorzystano wyniki raportu *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce* (2015) obrazującego wpływ liczby dzieci na aktywność zawodową kobiet. W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono, że w zdecydowanej większości krajów UE wskaźnik zatrudnienia kobiet jest silnie związany z poziomem dzietności, a w przypadku Polski dodatkowo istotne znaczenie dla aktywności zawodowej kobiet ma liczba dzieci – im wyższa jest liczba dzieci, tym niższa aktywność zawodowa kobiet.

Magdalena Rękas, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki w Jeleniej Górze, Katedra Ekonomii i Polityki Ekonomicznej, ul. Nowowiejska 3, 58-500 Jelenia Góra, e-mail: Magdalena.Rekas@ue.wroc.pl

Słowa kluczowe: dietność, aktywność zawodowa, kobiety na rynku pracy, podaż pracy kobiet.

Klasyfikacja JEL: E24, H31, J16, J21, O52.

1. Wprowadzenie

Przemiany demograficzne zachodzące w Europie D. van de Kaa już w 2003 r. określił mianem nowej demografii Europy. Zjawisko to oznacza utrwalenie się procesu odtwarzania pokoleń na poziomie poniżej prostej zastępowalności pokoleń [Kotowska i Józwiak 2012]. W Europie odnotowuje się obecnie wydłużanie się życia ludzkiego, a jednocześnie w wielu krajach spadek płodności do niskiego (współczynnik dietności TFR między 1,35–1,5) lub bardzo niskiego poziomu (współczynnik dietności 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, że model rodziny, w którym mężczyzna jest jedynym żywicielem rodziny, jest dziś niewystarczający. Dodatkowo system emerytalny, a także ambicje zawodowe kobiet sprawiają, że zmienia się ich postawa wobec posiadania dzieci i aktywności zawodowej.

Celem artykułu jest przedstawienie i analiza zależności między dietnością a aktywnością zawodową kobiet w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2014. Aby zrealizować cel, dokonano przeglądu teorii dotyczących wpływu posiadania dziecka na aktywność zawodową kobiet. Następnie poddano analizie dane statystyczne Eurostatu dotyczące dietności i aktywności zawodowej kobiet w krajach unijnych. Do pogłębienia analizy wpływu posiadania dzieci na aktywność zawodową kobiet w Polsce wykorzystano wyniki raportu *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce* [2015]. W podsumowaniu zawarto wnioski z badań.

Autorka wykorzystwała analizę porównawczą, krytyczną analizę literatury przedmiotu, analizę danych statystycznych, proste metody statystyczne i współczynnik korelacji Pearsona, który pozwala określić wpływ i kierunek zmian oraz siłę zależności między wartościami badanych zjawisk. Okres badawczy to lata 2004–2014.

2. Dzieci a aktywność kobiet na rynku pracy – przegląd teorii ekonomii

W gospodarstwie domowym, w którym pojawia się dziecko, zmieniają się optymalne wybory rodziców w odniesieniu zarówno do wydatków, jak i do podaży siły roboczej. Przegląd teorii ekonomicznych pozwala wyjaśnić, jak zmienia się

podaż pracy kobiet i mężczyzn oraz współczynnik ich udziału w rynku pracy. W przypadku kobiet wyjaśnienia wymaga także kwestia chęci do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz popytu na miejsca w instytucjach opieki nad dzieckiem.

Modele neoklasyczne brały pod uwagę tylko zmiany w podziale budżetu gospodarstw domowych. G. Becker w 1965 r. „opiekę nad dzieckiem” rozpatrywał jako dobro produkowane w gospodarstwie domowym, tym samym wychowywanie dziecka traktował jako artykuł rynkowy. Opieka nad dzieckiem kosztuje w tym sensie, że pochłania czas i pieniądze. Z drugiej strony posiadanie potomstwa stanowi wybór rodziców, którzy uzyskują 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 mniejsza 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], dlatego w XXI w. w wielu krajach Europy obserwuje się, że rodzice przedkładają jakość nad ich ilość. Podkreślić należy, że wyższa jakość dziecka wymaga większej ilości towarów rynkowych (w zakresie zdrowia, edukacji itp.) i/lub większej ilości czasu poświęconego jednemu dziecku. G. 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. Specjalizacja w rodzinie umożliwia więc 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, że 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 usługi rynkowe, za które należy zapłacić, uszczuplając dochód rodziny. Możliwy jest też inny wariant optymalizacji wyboru, tj. rezygnacja z aktywności zawodowej i samodzielne wykonywanie usługi opieki nad dzieckiem. Takie rozwiązanie zaproponował R. Gronau w 1980 r., który rozszerzył pierwotny model G. 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, że poszczególne zachowania mogą być zastępowane, 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.

W przypadku gdy po urodzeniu dziecka oboje partnerzy pozostają aktywni zawodowo, znacząco zwiększają się wydatki gospodarstwa domowego. Wynika to z zakupów dóbr niezbędnych do wychowania dzieci, ale także z kosztów korzystania ze zorganizowanej opieki nad dziećmi. Niemniej jednak poziom dochodów rodziny, jak stwierdził R. Moffitt, 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 wiąże się z niższą płacą [Moffitt 1984]. Wycofanie się z rynku oznacza bowiem deprecjację kapitału ludzkiego nieaktywnego zawodowo rodzica, mimo że w tym czasie inwestuje w kapitał ludzki dziecka. Długookresowe następstwa całkowitego wycofania się z rynku pracy są mniej korzystne niż krótkoterminowe [Becker 1981]. Wnioski te stanowią ważny argument przeciw wydłużaniu długości urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Ponadto warte uwagi jest skorzystanie ze zinstytucjonalizowanej opieki nad dzieckiem, która podnosi jakość kapitału ludzkiego dziecka, nie uszczuplając kapitału ludzkiego rodzica.

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

Przegląd teorii tzw. nowej ekonomii gospodarstwa domowego pozwala wskazać ważne elementy zachowań gospodarstw domowych, tj. [*Ekonomia i płeć...* 2003]:

- prawdopodobieństwo uczestnictwa w rynku pracy zwiększa się wraz ze wzrostem poziomu płac;
 - im wyższe są płace, tym więcej czasu poświęca się na pracę zawodową.
- 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 zakresie poziomu przyszłej emerytury, podstawowego zabezpieczenia społecznego na starość;

– im niższa jest cena profesjonalnej opieki nad dzieckiem i wyższy jej standard, tym większe prawdopodobieństwo uczestnictwa rodziców w rynku pracy i większa liczba przepracowanych przez nich godzin.

Specjalizacja zalecana dla rodzin z dziećmi w modelu G. Beckera została podważona przez model podziału pracy w rodzinie N. Ott wykorzystujący model negocjacyjny oraz model dyskryminacji A. Rosen. N. Ott zauważyła, że kobieta, która chce połączyć życie rodzinne z karierą zawodową, odkrywa w końcu, że użytkowanie czasu przez nią i partnera wzajemnie ze sobą koliduje. Jeżeli kobieta rezygnuje z pracy zarobkowej i specjalizuje się w pracy w gospodarstwie domowym, naraża się na stratę w swoim kapitale ludzkim, dlatego też N. Ott uważa, że nie istnieje wspólna funkcja użyteczności gospodarstwa domowego i w rodzinie toczy się proces negocjacji podziału pracy zależny od siły przetargowej małżonków [Ott 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 modelu G. Beckera są one natomiast gorzej wynagrodzane. Zgodnie z modelem G. Beckera rezygnacja z rynku pracy przez kobietę ze względu na osiągnięcie przeciętnie niższego poziomu wynagrodzeń oznacza dla rodziny niższe koszty alternatywne niż w przypadku rezygnacji z pracy zawodowej przez mężczyznę. Dlatego usługi „opieki nad dzieckiem” wykonują kobiety, rezygnując z rynku pracy. W sytuacji gdy kobieta osiąga wyższe dochody niż jej partner, zasadne staje się jej pozostanie na rynku pracy i rezygnacja (tym samym specjalizacja w pracy w domu) partnera. W modelu A. Rosen [1993] zwraca uwagę zły dobór pracowników do stanowiska pracy, co obniża wydajność pracy kobiet i zmniejsza ich szansę na rynku pracy. Wykorzystując wnioski z tego modelu, można stwierdzić, że ze względu na mniejszą liczbę ofert pracy dla kobiet i mniejsze szanse na znalezienie pracy, mogą one częściej decydować się na sprawowanie opieki nad dzieckiem i rezygnować z aktywności zawodowej.

Omówione modele ekonomii gospodarstwa domowego pozwalają określić zależności między uczestnictwem kobiet w rynku pracy a obecnością dzieci

w gospodarstwie domowym i stanowią niewątpliwie podstawę do współczesnych badań w tym obszarze.

3. Dzietność a aktywność zawodowa – analiza danych statystycznych dla krajów Unii Europejskiej za lata 2004–2014

Jednym z istotnych parametrów demograficznych warunkujących stabilność wzrostu oraz rozwoju gospodarczego, a także utrzymanie pozycji konkurencyjnej gospodarki w przyszłości jest wskaźnik dzietności (TFR) określający średnią liczbę dzieci, którą urodziłaby kobieta w ciągu całego okresu rozrodczego, zakładając, że intensywność urodzeń pozostafaby 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 dla gospodarki obecnie 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, ponieważ w systemach kapitałowych niezwykle ważne jest regularne gromadzenie kapitału emerytalnego. Kształtowanie się wskaźnika dzietności i wskaźnika zatrudnienia kobiet w latach 2004–2014 z podziałem na dwa okresy 2004–2009 i 2009–2014 zaprezentowano w tabeli 1.

Z analizy danych statystycznych zawartych w tabeli 1 wynika, że dzietność w krajach UE-28 w okresie 2004–2009 wzrosła (współczynnik dzietności z 1,50 w 2004 r. wzrósł do 1,61 w 2009 r.), by w okresie 2009–2014 się obniżyć. Warto podkreślić, że wskaźnik dzietności w krajach UE na koniec 2014 r. był wyższy niż na koniec 2004 r. Na taki stan rzeczy wpływ miały zmiany dzietności w poszczególnych krajach unijnych. W latach 2004–2009 odnotowano wzrost poziomu dzietności w 24 krajach UE, a tylko w czterech krajach zanotowano jego spadek (były to: Cypr, Luksemburg, Austria i Portugalia). W okresie obejmującym lata 2009–2014 poziom dzietności zmniejszył się w aż 19 krajach unijnych, a jedynie w dziewięciu krajach dzietność wzrosła (były to: Czechy, Niemcy, Francja, Litwa, Łotwa, Węgry, Malta, Austria i Słowenia). Na uwagę zasługuje fakt, że tylko w jednym kraju – we Francji, dzietność przekraczała poziom 2,0, tj. minimalny poziom dzietności wymagany do prostej zastępowalności pokoleń. Stosunkowo wysoką dzietność (1,95–2,06) notowano jeszcze w Irlandii, Szwecji, Finlandii i Wielkiej Brytanii, niemniej jednak w latach 2009–2014 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, spowolnienie gospodarcze odnotowane w tym czasie w Polsce, wzrost bezrobocia, coraz większą świadomość kobiet, że wycofanie się z rynku na czas

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

Wyszczególnienie	Współczynnik dzietności			Zmiana wskaźnika dzietności			Wskaźnik zatrudnienia kobiet (w %)			Zmiana wskaźnika zatrudnienia kobiet (w pkt proc.)		
	2004	2009	2014	2004–2009	2009–2014	2004–2014	2004	2009	2014	2004–2009	2009–2014	2004–2014
	UE-28	1,50	1,61	1,58	0,11	-0,03	0,08	55,5	58,3	59,6	2,80	1,30
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

cd. tabeli 1

Wyszczególnienie	Współczynnik dzietności			Zmiana wskaźnika dzietności			Wskaźnik zatrudnienia kobiet (w %)			Zmiana wskaźnika zatrudnienia kobiet (w pkt proc.)		
	2004	2009	2014	2004–2009	2009–2014	2004–2014	2004	2009	2014	2004–2009	2009–2014	2004–2014
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 Eurostatu.

urodzenia i wychowywania dziecka oznacza w przyszłości niższą emeryturę, zmianę modelu życia Europejczyków.

Analizując wskaźniki zatrudnienia, obserwujemy z kolei systematyczny wzrost poziomu zatrudnienia kobiet w krajach unijnych. W całym okresie badawczym nastąpił wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet w 28 krajach UE o 4,1 pkt proc. (z 55,5% w 2004 r. do 59,6% w 2014 r.).

Podkreślić należy, że tempo wzrostu poziomu wskaźnika zatrudnienia kobiet było wyraźnie wyższe w latach 2004–2009 niż w latach 2009–2014, co należy wiązać z pogorszeniem się sytuacji gospodarczo-społecznej w drugiej połowie okresu badawczego. W latach 2009–2014 wzrost poziomu zatrudnienia odnotowano w 24 krajach, a jedynie w czterech krajach wskaźnik ten się obniżył (były to: Węgry, Rumunia, Szwecja i Wielka Brytania). W całym badanym okresie rekordowy wzrost poziomu zatrudnienia odnotowano na Malcie, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet z poziomu 32,7% w 2004 r. wzrósł na koniec 2014 r. o 16,6 pkt proc., do poziomu 49,3%. Na drugim miejscu pod względem tempa wzrostu poziomu zatrudnienia kobiet uplasowały się Niemcy, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet w całym okresie badawczym wzrósł o 10,3 pkt proc. W pięciu krajach unijnych odnotowano spadek poziomu zatrudnienia kobiet; były to: Dania, Grecja, Cypr, Portugalia i Słowenia.

Kolejnych wniosków dostarcza analiza zależności między wartością jednej cechy (dzietność) a średnią wartością drugiej cechy (zatrudnienie) z wykorzystaniem współczynnika korelacji Pearsona. Otrzymane wyniki prezentuje tabela 2.

Analiza uzyskanych wyników pozwoliła podzielić kraje unijne na osiem grup. Grupę 1. stanowią trzy kraje, tj. Luksemburg, Wielka Brytania i Finlandia, w przypadku których w latach 2004–2014 uzyskano korelację ujemną, co oznacza, że wzrostowi jednej cechy (wskaźnika zatrudnienia kobiet) towarzyszył spadek średniej wartości drugiej cechy (wskaźnika dzietności). W przypadku Luksemburga odwrotna zależność badanych zjawisk w latach 2004–2014 ma poziom zbliżony do pełnego (blisko 1), co oznacza współzmienność wskaźnika zatrudnienia kobiet i wskaźnika dzietności. W Wielkiej Brytanii ta zależność miała charakter istotny (przedział 0,4–0,6), zaś w przypadku Finlandii zależność była niska, ale wyraźna (przedział 0,2–0,4).

W pozostałych 25 krajach unijnych w latach 2004–2014 uzyskano korelację dodatnią, co oznacza, że wzrostowi (spadkowi) jednej cechy (wskaźnika zatrudnienia kobiet) towarzyszył wzrost (spadek) wartości drugiej cechy (wskaźnika dzietności). Pogłębiona analiza wskaźnika Pearsona z zastosowaniem skali Guilforda pozwoliła podzielić 25 krajów unijnych na siedem grup w zależności od siły związków korelacyjnych badanych zjawisk.

W przypadku Rumunii (grupa 2.) badane zjawiska w latach 2004–2014 nie miały ze sobą związku, ponieważ mimo zmian współczynnika dzietności

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

Grupa	Kraj	Współczynnik Pearsona dla wskaźnika dzietności i wskaźnika zatrudnienia kobiet	Zależność według skali Guifforda ^a
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

^a Zakresy skali Guifforda: poniżej 0,05 – brak zależności; 0,05–0,2 – słaba zależność; 0,2–0,4 – niska zależność; 0,4–0,6 – umiarkowana zależność; 0,6–0,8 – wysoka zależność; 0,8–0,9 – bardzo wysoka zależność; 0,9–1 – pełna zależność.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

(najpierw wzrost, a następnie spadek wskaźnika dzietności) współczynnik zatrudnienia kobiet w badanym okresie był dość stabilny (różnice wynosiły 1,2 pkt proc., 52,1–53,3%).

W grupie 3. znalazła się Szwecja, gdzie w latach 2004–2014 badana korelacja była słaba (poniżej 0,2) i związek między dzietnością a zatrudnieniem był minimalny – tutaj podobnie jak w Rumunii poziom zatrudnienia kobiet niewiele się zmieniał i wahał się w granicach 70,2–73,1%, przy czym dzietność najpierw wzrosła, a następnie znów się obniżyła. Grupę 4. stanowiły: Austria, Belgia, Cypr, Estonia i Słowenia. Wszystkie kraje w tej grupie w latach 2004–2014 odnotowały niską korelację, ale zależność miała charakter wyraźny. Są to kraje, w których wzrostowi wskaźnika dzietności towarzyszył wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet. Odrębną kategorię stanowiły Włochy, w przypadku których zależność między dzietnością a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet była istotna, ale korelacja jest umiarkowana. Oznaczało to, że wzrostowi dzietności w badanym okresie towarzyszył wzrost zatrudnienia kobiet.

Polska wraz z Czechami, Słowacją i Maltą znalazła się w grupie 6., w której w okresie 2004–2014 uzyskano wysoką korelację obu zjawisk, co wskazuje na znaczną zależność między dzietnością a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet. Grupę 7. tworzą: Niemcy, Holandia, Grecja i Hiszpania. Są to kraje, w których w okresie 2004–2014 uzyskano bardzo wysoką korelację dodatnią i bardzo dużą zależność między dzietnością a zatrudnieniem kobiet. W grupach 6. i 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 w okresie 2004–2014 odnotowano pełną współzależność współczynnika zatrudnienia kobiet i współczynnika dzietności. Oznacza to, że w grupie tej wskaźnik dzietności bardzo mocno oddziałuje na wskaźnik zatrudnienia kobiet, choć kierunki zmian w tej grupie były różne. Przykładowo w Danii znaczącemu spadkowi wskaźnika dzietności z 1,84 do 1,69 towarzyszył spadek wskaźnika zatrudnienia kobiet z 72,7% do 69,8%, zaś we Francji wzrostowi wskaźnika 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, że w grupach 6., 7. i 8. wzrostowi dzietności towarzyszył wzrost zatrudnienia kobiet (i odwrotnie), co można tłumaczyć tym, że kolejne dziecko w rodzinie podnosi koszty jej funkcjonowania i niezbędny staje się dodatkowy dochód. W wielu współczesnych rodzinach model jedyne go żywiciela rodziny nie sprawdza się i kobiety po urloпах macierzyńskich wracają na rynek pracy. Z kolei jednoczesny spadek dzietności i zatrudnienia kobiet można tłumaczyć m.in.: brakiem stabilizacji ekonomicznej, wymaganiami rynku pracy, sytuacją społeczno-gospodarczą w kraju i uwarunkowaniami kulturowymi.

Istotne jest jednak to, że znajomość i siła powiązań zjawisk takich jak dzietność i zatrudnienie kobiet powinny być wskazówką, jak należy tworzyć politykę prorodzinną i zatrudnieniową kobiet, jak tworzyć programy na rzecz osiągania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym, aby wspomagać współczesne kobiety w łączeniu ról społecznych z zawodowymi.

4. Liczba dzieci a wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce w latach 2010–2014 w świetle raportu „Bilans kapitału ludzkiego w Polsce”

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 poziom wskaźnika zatrudnienia kobiety w cyklu jej życia.

W XXI w. podwójny dochód jest niezbędnym warunkiem utrzymania godziwego poziomu życia rodziny, a w przypadku samotnych kobiet aktywność zawodowa jest wręcz niezbędna [Giddens 2010]. Dotychczasowy tzw. *single breadwinner model*, czyli tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna jest jedynym żywicielem rodziny, coraz silniej się dezaktualizuje na rzecz modelu rodziny partnerskiej. Zjawisko wzrostu aktywności zawodowej kobiet, jak wykazano w raporcie *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce* [2015], jest silnie determinowane przez posiadanie potomstwa [Czarnik i Turek 2015]. Analiza danych statystycznych dotycząca wskaźnika zatrudnienia kobiet w powiązaniu z liczbą posiadanych dzieci (tabela 3) pozwoli sformułować wnioski szczegółowe.

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

W grupie kobiet posiadających jedno dziecko średnioroczny wskaźnik zatrudnienia był o 3,2 pkt proc. niższy niż w grupie kobiet nieposiadających dzieci i wyniósł 73,4%. Swoje maksimum osiągnął w 2014 r. (74,1%) i w badanym okresie nie wykazywał większych zmian. Różnica między wartościami wskaźników z lat 2014 i 2010 wyniosła zaledwie 0,3 pkt proc.

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

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014	Średni arytmetyczny wskaźnik zatrudnienia w badanym okresie	Różnica między 2010 r. a 2014 r. (w pkt proc.)
	Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25–49 lat a liczba dzieci						
Kobiety nieposiadające dzieci	78,3	77,9	77,0	76,6	73,3	76,6	-5,0
Kobiety posiadające jedno dziecko	73,8	73,4	73,1	72,6	74,1	73,4	0,3
Kobiety posiadające dwoje dzieci	67,9	67,3	67,8	67,5	69,6	68,0	1,7
Kobiety posiadające troje i więcej dzieci	57,0	54,4	55,5	54,0	54,0	55,0	-3,0
Różnica między wskaźnikami zatrudnienia kobiet w wieku 25–49 lat w zależności od liczby posiadanych dzieci (w pkt proc.)							
Kobiety posiadające jedno dziecko a nieposiadająca dzieci	-4,5	-4,5	-3,9	-4,0	0,8	x	-3,2
Kobiety posiadające dwoje dzieci a nieposiadająca dzieci	-10,4	-10,6	-9,2	-9,1	-3,7	x	-8,6
Kobiety posiadające dwoje dzieci a jedno dziecko	-5,9	-6,1	-5,3	-5,1	-4,5	x	-5,4
Kobiety posiadające troje dzieci a nieposiadająca dzieci	-21,3	-23,5	-21,5	-22,6	-19,3	x	-21,6
Kobiety posiadające troje dzieci a jedno dziecko	-16,8	-19,0	-17,6	-18,6	-20,1	x	-18,4
Kobiety posiadające troje dzieci a dwoje dzieci	-10,9	-12,9	-12,3	-13,5	-15,6	x	-13,0

Uwaga: czcionką pogrubioną zaznaczono wartości maksymalne w poszczególnych grupach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS za lata 2010–2014.

Średnioroczny wskaźnik zatrudnienia w badanym okresie dla kobiet posiadających dwoje dzieci wyniósł 68% i był to wynik o 8,6 pkt proc. niższy niż dla kobiet nieposiadających dzieci i o 5,4 pkt proc. niższy niż dla kobiet posiadających jedno dziecko. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie kobiet osiągnął swoje maksimum w 2014 r. – wyniósł wtedy 69,9% i był to przyrost o 1,7 pkt proc. względem 2010 r.

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

Negatywną tendencję obserwujemy także w zakresie wskaźników bezrobocia kobiet, które po urodzeniu dziecka powracają na rynek pracy. Ich sytuacja jest w Polsce szczególnie trudna. Najczęściej zasilają one 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. Należy zatem stwierdzić, że sytuacja kobiet posiadających troje i więcej dzieci jest na rynku pracy 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 życiem rodzinnym [Rękas 2013].

Warto także pokreślić, że w okresie objętym badaniem kapitału ludzkiego z 2015 r. odnotowano również spadek o 5 pkt proc. wskaźnika zatrudnienia kobiet nieposiadających dzieci, co stanowi niepokojący sygnał płynący z rynku pracy w Polsce. Zjawisko to stanowić będzie przedmiot dalszych analiz autorki tego artykułu.

5. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wykazała bardzo wysoką współzależność wskaźnika zatrudnienia kobiet i wskaźnika dzietności w 28 krajach Unii Europejskiej. W przypadku trzech krajów unijnych zależność ta była różnokierunkowa, co oznaczało, że wraz ze wzrostem wskaźnika zatrudnienia kobiet spadała dzietność. W pozostałych 25 krajach zależność była jednokierunkowa, czyli wzrostowi

wskaźnika zatrudnienia kobiet towarzyszył wzrost dzietności i odwrotnie. Badania wykazały także różną siłę wpływu obu zjawisk na siebie – w Rumunii nie było zależności między badanymi zjawiskami, a w dziewięciu krajach unijnych zależność zjawisk była pełna. Polska trafiła do grupy 6., w której zależność między wskaźnikiem zatrudnienia a dzietnością w badanym okresie była wysoka i jednokierunkowa. Fakt, że wzrostowi dzietności towarzyszył wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia może świadczyć o tym, że model jednego żywiciela rodziny jest dziś niewystarczający i posiadanie kolejnego dziecka powoduje konieczność podejmowania aktywności zawodowej przez oboje rodziców.

Dodatkowych wyjaśnień dotyczących poziomu zatrudnienia i liczby posiadanych dzieci dostarczyła analiza wyników raportu „Bilans kapitału ludzkiego 2015”. Wyniki potwierdziły, że liczba dzieci stanowi czynnik silnie wpływający na poziom zatrudnienia kobiet. O ile wskaźnik zatrudnienia kobiet nieposiadających dzieci i kobiet posiadających jedno dziecko niewiele się różnił, o tyle kolejne dziecko znacząco zmieniało aktywność zawodową kobiet w Polsce. Najtrudniejszą sytuację na rynku pracy odnotowano w grupie kobiet posiadających troje i więcej dzieci. W badanym okresie w tej grupie kobiet wskaźnik zatrudnienia był najniższy i wynosił średnio jedynie 55% w stosunku do 76,6% dla kobiet nieposiadających dzieci i 73,4% dla kobiet posiadających jedno dziecko. Wyniki te potwierdzają, że 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 posiadanych dzieci, co może stanowić destymulację, jeśli chodzi o poprawę 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 między rodziną a pracą, 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, ponieważ – jak wykazują różnorakie badania – jest to czynnik silnie negatywnie oddziałujący na zatrudnienie kobiet. Szczególnie ważne wydaje się więc ułatwienie powrotu kobiet na rynek pracy po urodzeniu dziecka, co w związku z silną zależnością 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”, vol. 25, nr 299, <https://doi.org/10.2307/2228949>.
- Becker G. [1981], *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bilans kapitału ludzkiego w Polsce* [2015], Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, www.bkl.parp.gov.pl.
- Czarnik S., Turek K. [2015], *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia*, PARP, Warszawa.
- Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej* [2003], red. A. Dijkstra Geske, J. Plantega, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Giddens A. [2010], *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gronau R. [1980], *Home Production – A Forgotten Industry*, „The Review of Economics and Statistics”, vol. 62, nr 3, <https://doi.org/10.2307/1927108>.
- Grzenda W. [2012], *Analiza płodności kobiet w Polsce z wykorzystaniem Bayesowskiego modelu regresji Poissona*, „Przegląd Statystyczny”, nr 2.
- Kotowska I., Józwiak J. [2012], *Nowa demografia Europy a rodzina*, Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych, z. 28, Warszawa.
- Moffitt R. [1984], *Profiles of Fertility, Labour Supply and Wages of Married Women: A Complete Life-Cycle Model*, „Review of Economic Studies”, vol. 51, nr 2, <https://doi.org/10.2307/2297691>.
- Ott N. [1995], *Fertility and Division of Work in the Family* [w:] *Out of Margin: Feminis Perspectives on Economics*, ed. E. Kuiper, J. Sap, Routledge, London–New York.
- Rękas M. [2013], *Sytuacja zawodowa ludności w Polsce w latach 2010–2012 z uwzględnieniem płci i wieku* [w:] *Uwarunkowania współczesnego rynku pracy i ich skutki w sferze społeczno-ekonomicznej*, red. D. Kotlorz, A. Przybyłka, Studia Ekonomiczne nr 196, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice.
- Rosen A. [1993], *An Equilibrium Search, Matching Model of Discrimination*, FIEF, Trade Union Institute for Economic Research, Stockholm.

Fertility and the Professional Activity of Women in Poland and Other EU Countries in the Years 2004–2014

(Abstract)

The “new demography of Europe” is characterised by consolidation of the recovery process of generations below the generational replacement level (a pronounced decline in fertility rates to low levels), a longer human life span and increased professional activity among women. The new demography has been affected to a great extent by the current economic policies of EU countries, as well as the problems they have had providing for future growth and economic development. The aim of this article is to present and analyse the relationship between fertility and women’s professional participation in Poland and other EU countries in the period 2004–2014. The article contains a review of theories addressing the impact of having a child on the professional activity of women and an analysis of data from Eurostat statistics using simple statistical methods and Pearson’s correlation coefficient. The results of the report *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce*

(The Study of Human Capital in Poland, 2015) show the influence of the number of children on the economic activity of women. As a result of the study, it is indicated that in the vast majority of EU countries, the employment rate for women is strongly linked to fertility levels. In Poland's case, moreover, the number of children a woman has is a key factor in her economic activity – the higher the number of children, the lower her economic activity will be.

Keywords: fertility, professional activity, women in the labour market, female labour supply.