



Polski
Instytut
Ekonomiczny

GRUDZIEŃ 2022



WARSZAWA



ISBN 978-83-67575-05-8

Praca a dom Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje

Cytowanie: Kiełczewska, A., Kukołowicz, P., Wincewicz, A. (2022), *Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Warszawa, grudzień 2022 r.

Autorzy: Aneta Kiełczewska, Paula Kukołowicz, Agnieszka Wincewicz

Współpraca: Radosław Zyzik

Redakcja merytoryczna: Andrzej Kubisiak

Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska

Projekt graficzny: Anna Olczak

Skład i łamanie: Tomasz Gałązka

Współpraca graficzna: Marcin Stempień

Polski Instytut Ekonomiczny

Al. Jerozolimskie 87

02-001 Warszawa

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-67575-05-8

Spis treści

Kluczowe liczby	4
Kluczowe wnioski	6
Wprowadzenie	8
Aktywność zawodowa rodziców.	12
Dlaczego część matek nie pracuje zawodowo?	14
Jak pracują matki, jak pracują ojcowie?	16
Różnice w zarobkach między mężczyznami i kobietami	21
Podział obowiązków między pracującymi rodzicami	23
(Nie)dopasowanie miejsc pracy do potrzeb pracujących rodziców.	30
Własna sytuacja rodzinno-zawodowa w oczach rodziców.	37
Opinie i plany niepracujących matek.	37
Opinie i postawy pracujących rodziców	39
Podsumowanie i dyskusja.	45
Bibliografia	49
Aneks	51
Spis wykresów i tabel.	57

Kluczowe liczby

Liczba pracowników mających dziecko w wieku 1-9 lat

Kobiety

1,6 mln

Mężczyźni

2,3 mln

Liczba osób (rocznie), które skorzystały z urlopu rodzicielskiego

Kobiety

377 tys.

Mężczyźni

4 tys.

Odsetki aktywnych zawodowo

Kobiety

90 proc.

Mężczyźni

92 proc.

Bezdzietni w wieku 26-30 lat

Z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-3 lat

62 proc.

98 proc.

77 proc. biernych zawodowo matek

dzieci w wieku 1-3 lat nie szuka pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem

84 proc. pracujących ojców

po narodzinach dziecka nie miało żadnej (dłuższej niż 2 tygodnie) przerwy w pracy

16,8 proc.

różnica w przeciętnym wynagrodzeniu kobiet w porównaniu do mężczyzn wynikająca z nieobserwowanych czynników, związanych m.in. z przerwami w wykonywaniu pracy zawodowej

Odsetek rodzin z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat,
w których oboje rodzice pracują

w największym stopniu zajmuje się dzieckiem/dziećmi

Matka

Ojciec

68 proc.

11 proc.

wykonuje więcej obowiązków domowych i opiekuńczych

Matka

Ojciec

55 proc.

10 proc.

zawsze lub najczęściej zostaje w domu z chorym dzieckiem

Matka

Ojciec

50 proc.

14 proc.

Wśród pracujących rodziców, których najmłodsze dziecko ma 1-9 lat

Kobiety

Mężczyźni

Praca w niepełnym wymiarze etatu

10 proc.

2 proc.

Konieczność dyspozycyjności poza standardowymi godzinami pracy

54 proc.

62 proc.

Spodziewana nieprzyjemna reakcja przełożonego przy informacji
o planowanym pójściu na urlop rodzicielski

30 proc.

60 proc.

Kluczowe wnioski

- **Macierzyństwo trwale zmniejsza aktywność zawodową kobiet.** Po narodzinach dziecka zdecydowana większość kobiet ma co najmniej roczną przerwę w wykonywaniu pracy. Część kobiet nie wraca jednak do pracy w ciągu kilku kolejnych lat lub trwale dezaktywizuje się zawodowo. Początkowo kobiety te nie podejmują pracy, ponieważ opiekują się dziećmi. Ale niektóre matki nie decydują się na powrót do pracy zawodowej również wtedy, gdy dzieci nie potrzebują już ich wyłącznej opieki. Jednocześnie kobiety, które po dłuższej przerwie chciałyby wrócić do pracy, doświadczają trudności w znalezieniu zatrudnienia.
- **Wśród kobiet, które wracają do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem, tempo rozwoju zawodowego z reguły spada.** Kobiety stosunkowo często zmieniają pracę po narodzinach dziecka ze względu na jej utratę lub wygaśnięcie dotychczasowej umowy. A jeżeli porównamy przeciętne wynagrodzenia kobiet i mężczyzn o zbliżonym poziomie kwalifikacji, to wynagrodzenia kobiet są istotnie niższe.
- **Nawet gdy oboje rodzice pracują, to kobiety w większym stopniu niż mężczyźni zajmują się domem i dziećmi.** Poza codziennymi obowiązkami domowymi, to najczęściej kobiety muszą zajmować się dzieckiem, gdy ono choruje i nie może pójść do żłobka lub przedszkola. Jedynie w 1/3 rodzin, w których oboje rodzice pracują, dzielą się tymi obowiązkami mniej więcej po równo, w połowie tych rodzin to zawsze lub najczęściej matka sprawuje wtedy opiekę nad dzieckiem. To dodatkowo utrudnia rozwój zawodowy kobiet.
- **Z kolei mężczyźni w większym stopniu niż ich partnerki są zaangażowani w sferę zawodową.** Poziom aktywności zawodowej wśród ojców małych dzieci jest nawet wyższy niż wśród bezdzietnych. A w rodzinach, w których oboje rodzice pracują, to mężczyźni spędzają więcej czasu na realizacji obowiązków zawodowych niż ich pracujące partnerki. I zazwyczaj to mężczyźni zapewniają większą część dochodu rodziny.

- **Zatem specjalizacja między rodzicami – kobiet w obszarze domowo-opiekuńczym, a mężczyzn w obszarze zawodowym – to częściowo samonapędzająca się spirala.** Kobiety są bardziej zaangażowane w obowiązki domowo-opiekuńcze, co przekłada się na ich mniejsze zaangażowanie w sferę zawodową. A to z kolei sprawia, że taka specjalizacja w gospodarstwie domowym bardziej się optaca i dalej się utrwała. Efekt ten jest potęgowany przez specyfikę rynku pracy, która nie ułatwia godzenia ról rodzinnych i zawodowych.
- **Możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze etatu są niewystarczające w stosunku do potrzeb rodziców.** Odsetek osób, które pracują w niepełnym wymiarze, jest w Polsce jednym z najniższych w UE. A zainteresowanie taką formą zatrudnienia jest dużo wyższe – zarówno wśród matek, które myślą o powrocie do pracy, jak i pracujących rodziców obu płci.
- **Miejsca pracy rodziców jedynie częściowo odpowiadają ich potrzebom godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym.** Przykładowo, większość pracujących rodziców nie może wcale lub może tylko w ograniczonym stopniu decydować o godzinach rozpoczęcia i kończenia pracy. Co więcej, u części pracodawców pojawiają się nieprzychylnie reakcje związane z rodzicielstwem ich pracowników. Prawie 2/3 mężczyzn spodziewa się nieprzychylniej reakcji swojego szefa, gdyby chcieli pójść na urlop rodzicielski.
- **Nierówna sytuacja rodziców na rynku pracy to często efekt trudności, z którymi muszą się mierzyć, a nie ich preferencji.** Pracujące matki – w podobnym stopniu jak pracujący ojcowie – chciałyby rozwijać się zawodowo. Kobiety i mężczyźni w podobnym stopniu zauważają, że ich praca pociąga za sobą negatywne skutki dla życia rodzinnego, i chcieliby poświęcać więcej czasu dzieciom. Większość rodziców chciałaby równego podziału obowiązków opiekuńczych w rodzinie. A najwyższy poziom satysfakcji z praktykowanego przez pracujących rodziców podziału prac domowych występuje w tych rodzinach, w których podział ten jest względnie równy.

Wprowadzenie

Łączenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich to wyzwanie dla większości pracujących rodziców. Podstawową trudność stanowi dla nich osiągnięcie zdrowej równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, umożliwiającej równoległe spełnienie aspiracji, potrzeb i wymagań właściwych dla obu sfer.

Trudność ta wynika z ograniczeń czasowych i fizycznych możliwości potrzebnych do satysfakcjonującej realizacji obowiązków pracownika i rodzica (Bo-ushey, 2016; Rękas, 2013). Jednocześnie zmagania aktywnych zawodowo rodziców i aspirujących do podjęcia lub zwiększenia tej aktywności matek, mają też swoje poważne skutki społeczno-gospodarcze, o czym świadczą traktujące o nich coraz liczniejsze badania i publikacje (np. Lewis i in., 2007; Naithani, 2010; Cahill i in., 2016; Ashie, 2021; Rashmi, Kataria, 2021). Do najważniejszych konsekwencji gospodarczych tych trudności należy zaliczyć z jednej strony problem niewykorzystanego potencjału matek, które rezygnują z aktywności zawodowej lub znacznie ją ograniczają (Turmann, 2006; Lachman, 2019), z drugiej zaś zmniejszoną skłonność zapracowanych rodziców do posiadania większej liczby dzieci (Matysiak, Szalma, 2015; Matysiak, Vignoli, 2008). Oba te niekorzystne zjawiska

wyraźnie rysują się w polskich danych. W Polsce wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet jest niższy od średniej unijnej, z największymi różnicami w dwóch grupach wiekowych: 25-29 lat, czyli młodych matek oraz 60-64 lata, czyli kobiet decydujących się na emeryturę w pierwszym możliwym terminie. Mamy też jeden z najniższych wskaźników dzietności w Europie współtłnistniejący z jednym z najdłuższych wśród państw UE średnim czasem pracy w tygodniu (dane Eurostat).

Nie ma jednego idealnego modelu godzenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Decyzja rodziców o podziale zadań związanych z zapewnieniem rodzinie możliwie najlepszego bytu – w wymiarze finansowym i pozaekonomicznym – wynika z wielu uwarunkowań, osobistych i zewnętrznych. Niegdyś dominował podział prac według kategorii płciowych – kobiety były odpowiedzialne za sferę domową, czyli opiekę nad dziećmi i zajmowanie się sprawami domu i rodziny; głównym obszarem zaangażowania mężczyzn było natomiast wykonywanie pracy zarobkowej, dającej utrzymanie rodzinie. Obecnie w wielu nowoczesnych społeczeństwach dominuje model, w którym łączenie obydwu sfer w dużej mierze odbywa się przez podwójne zaangażowanie kobiet, które chcą realizować się także poza domem lub są zmuszone do podjęcia pracy zarobkowej. W konsekwencji braku możliwości pełnego zaangażowania w obie sfery, poziom aktywności zawodowej wśród kobiet pozostaje trwale niższy niż wśród mężczyzn. Niższe są też wynagrodzenia kobiet, wartości świadczeń

emerytalnych, a przez to wyższe wskaźniki ubóstwa obserwowane wśród kobiet pobierających świadczenia emerytalne. Jednocześnie, w badaniach w zakresie ekonomii dobrobytu coraz częściej zwraca się uwagę na problemy wynikające z nadmiernego obciążenia ojców odpowiedzialnością za utrzymanie rodziny, pracą w nadgodzinach i na kilku etatach. W tym kontekście podkreśla się często negatywne konsekwencje dla zdrowia psychicznego i satysfakcji samych ojców oraz dobra rodziny (O'Brien, Shemilt, 2003; Cooklin i in., 2015; Stovell i in., 2017; Więctawska, 2020).

W odpowiedzi na te wyzwania, na całym świecie proponowane są rozmaite rozwiązania instytucjonalno-prawne mające pomóc rodzicom w osiągnięciu równowagi między trudnymi do pogodzenia aspiracjami zawodowymi i rodzinnymi. Wiele z tych rozwiązań nakierowanych jest na osiągnięcie bardziej zrównoważonego podziału obowiązków domowych między rodzicami, w szczególności przez zwiększenie zakresu zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi i czasu, który spędzają w domu (OECD, 2011; www1). Argumentuje się, że względnie proporcjonalny podział obowiązków opiekuńczych oraz prac domowych między kobiety a mężczyźni może być korzystny zarówno z perspektywy utrzymania wysokiego poziomu zaangażowania kobiet na rynku pracy, jak i z perspektywy umożliwienia parom realizacji planów prokreacyjnych, co ma duże znaczenie dla starzejących się społeczeństw. Rozwiązania te nie bazują jednak wyłącznie na założeniach teoretycznych, ale – zwłaszcza na poziomie rozwiązań w poszczególnych krajach – coraz częściej opierają się także na danych empirycznych dotyczących potrzeb i problemów identyfikowanych przez rodziców.

Cel i struktura raportu

Raport dostarcza najnowszych danych dotyczących szeroko rozumianej sytuacji rodziców małych dzieci w Polsce oraz rozszerza istniejące opracowania w kilku obszarach. Przede wszystkim przedstawiamy jak sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn zależy od posiadania dzieci, a także ich liczby i wieku najmłodszego dziecka. Pokazujemy także, w jaki sposób rodzice w Polsce łączą pracę zawodową z obowiązkami wynikającymi z posiadania dzieci. Aby obraz, który przedstawiamy, był możliwie pełny, prezentujemy zarówno perspektywę matek, jak i ojców. Przyjęcie takiego modelu analiz wynika z przekonania, że w ramach poszczególnych gospodarstw domowych sytuacja ojców i matek wzajemnie na siebie oddziałuje.

Kolejnym celem prowadzonych analiz jest pokazanie wpływu warunków i kultury pracy na możliwości łączenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych rodziców małych dzieci. Polskie prawo pracy pod wieloma względami jest przyjazne dla rodziców, gwarantując im nie tylko ochronę prawną przed zwolnieniem, lecz także możliwość elastycznego korzystania z przysługujących im urlopów (rodzicielskiego i wychowawczego). Mimo to często wskazuje się na warunki pracy, zwłaszcza zaś nieformalne ich aspekty i kulturę pracy, jako na czynniki istotnie utrudniające godzenie obowiązków rodzicielskich i zawodowych, co wpływa również na podjęcie decyzji o powiększeniu rodziny.

Raport składa się z czterech rozdziałów. W pierwszym rozdziale zestawiamy poziomy aktywności zawodowej rodziców w zależności od liczby i wieku dzieci, omawiamy przyczyny bierności zawodowej matek oraz porównujemy sytuację zawodową matek i ojców. W drugim rozdziale omawiamy podział obowiązków między rodzicami w obszarze zabezpieczenia finansowego bytu rodziny, obszarze sprawowania opieki nad dziećmi oraz wykonywania prac domowych. W trzecim rozdziale odpowiadamy na pytanie, w jakim stopniu warunki i kultura pracy odpowiadają na potrzeby rodziców w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego. W rozdziale czwartym analizujemy, na ile praktykowany model łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych odpowiada indywidualnym preferencjom, oczekiwaniom i aspiracjom matek i ojców.

Dane wykorzystane w raporcie

Analizy przedstawione w raporcie opierają się na dwóch głównych źródłach – danych jednostkowych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Głównego Urzędu Statystycznego oraz wynikach badania sondażowego przeprowadzonego przez Polski Instytut Ekonomiczny. W obydwu przypadkach próba jest ograniczona do osób posiadających dzieci (w określonym wieku) i mieszkających wspólnie z nimi oraz z mężem/żoną lub partnerem/partnerką. W badaniu pominęliśmy osoby samodzielnie wychowujące dzieci – choć jest to również ważny temat, to jego rzetelne omówienie wymaga odrębnych analiz. Dodatkowo – w celu ukazania szerszego obrazu – posługujemy się danymi statystycznymi z innych źródeł (ZUS i Eurostat).

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) jest podstawowym badaniem umożliwiającym scharakteryzowanie populacji pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, z uwzględnieniem charakterystyk poszczególnych osób i miejsc ich pracy. Do analiz wykorzystaliśmy dane jednostkowe, co pozwoliło na wyodrębnienie interesującej nas populacji rodziców wychowujących dziecko wspólnie z mężem/żoną lub partnerem/partnerką. W raporcie opieramy się na danych za 2020 r. i 2021 r. Dane za 2021 r. umożliwiły nam przeprowadzenie możliwie najbardziej aktualnych analiz. Uzupełniamy je danymi za 2020 r. ze względu na szczegółową informację o wieku dziecka – która w wyniku zmian metodologicznych nie jest już dostępna od 2021 r. Ostateczna próba składa się z ok. 50 tys. obserwacji w 2021 r. (27 tys. matek i 23 tys. ojców dzieci w wieku poniżej 15 lat) i z ok. 44 tys. obserwacji w 2020 r. (24 tys. matek i 20 tys. ojców dzieci, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-14 lat).

Przeprowadziliśmy również własne badanie sondażowe, w którym uwzględniliśmy szereg pytań umożliwiających pogłębienie zrozumienia sytuacji rodziców na rynku pracy. Ankieta została przeprowadzona metodą CAWI (badanie internetowe) w czerwcu 2022 r. przez agencję badawczą PBS. W badaniu wzięło udział 1500 kobiet i 1500 mężczyzn. Selekcja do próby odbyła się na podstawie następujących kryteriów: (1) zamieszkiwanie wspólnie z mężem/żoną lub partnerem/partnerką; (2) posiadanie najmłodszego dziecka w wieku 1-9 lat; (3) zamieszkiwanie wspólnie z tym dzieckiem.

Kwotowy dobór prób i zastosowanie wag poststratyfikacyjnych zapewniają reprezentacyjność prób i możliwość uogólniania wyników na populacje matek i ojców. Próby dobrano kwotowo, z założeniem wypełnienia kwot na

minimalnym poziomie 60 proc. Kwoty zostały ustalone na podstawie danych BAEL za 2020 r. tak, by odzwierciedlały strukturę matek/ojców ze względu na poziom wykształcenia, wielkość miejscowości zamieszkania, wiek (w dwóch kategoriach), status na rynku pracy (pracujący/niepracujący) i wiek najmłodszego dziecka. Po realizacji badania zastosowano wagę poststratyfikacyjną na podstawie rozkładów dla tych samych charakterystyk. Podstawowe charakterystyki opisowe prób – zarówno z BAEL, jak i z przeprowadzonego przez nas badania – znajdują się w aneksie.

Wyniki badania GUS oraz przeprowadzonego przez nas badania są spójne, jednak nie w pełni porównywalne. Brak porównywalności wynika z dwóch głównych czynników. Po pierwsze badania obejmują nieco inaczej wyspecyfikowane próby – co zostało opisane w powyższych akapitach. Po drugie BAEL uwzględnia bardzo precyzyjną, oficjalną definicję podziału osób na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Ponieważ kategoryzacja wg BAEL wymaga wielu szczegółowych pytań, nie wprowadziliśmy jej do naszej ankiety, by nie wydłużyć czasu badania. Część bardziej szczegółowych pytań zmodyfikowaliśmy w taki sposób, by bardziej odpowiadały specyfice naszego badania. Uwzględniliśmy również szereg nowych pytań, które pozwoliły nam głębiej zrozumieć sytuację, motywacje i postawy rodziców małych dzieci.



Aktywność zawodowa rodziców

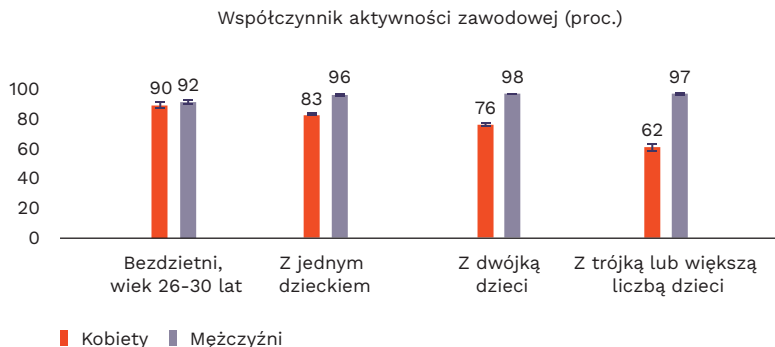
Aktywność zawodowa matek jest znacząco niższa niż kobiet bezdzietnych i mężczyzn mających dzieci. Aktywność zawodowa to stan, w którym dana osoba pracuje lub aktywnie poszukuje pracy. Współczynnik tak zdefiniowanej aktywności zawodowej osób bezdzietnych w wieku 26–30 lat jest zbliżony wśród kobiet i mężczyzn, i wynosi odpowiednio 90 i 92 proc. (wykres 1). Różnice w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn pojawiają się dopiero wśród osób mających dzieci. Wśród ojców dzieci w wieku poniżej 15 lat współczynnik aktywności zawodowej wynosi 97 proc., zaś wśród kobiet – 78 proc. Oznacza to, że wraz z przyjściem dzieci na świat poziom aktywności zawodowej mężczyzn nieznacznie rośnie, zaś kobiet – istotnie spada.

Aktywność zawodowa kobiet jest tym niższa im więcej mają dzieci. Wśród kobiet posiadających jedno dziecko w wieku do 15 lat aktywnych zawodowo jest 83 proc., wśród matek dwójki dzieci – 76 proc., zaś wśród matek trójki lub większej liczby dzieci – 62 proc. Równocześnie wśród mężczyzn utrzymuje się wysoki poziom aktywności zawodowej niezależnie od liczby dzieci. Zarówno wśród ojców jednego, dwójki, jak i trójki lub więcej dzieci co najmniej 96 proc. jest aktywnych zawodowo. Warto zwrócić uwagę, że poziom aktywności zawodowej ojców jest nawet wyższy niż bezdzietnych mężczyzn – wśród których wynosi on 92 proc. (wykres 1).

Chociaż poziom aktywności zawodowej matek rośnie wraz z wiekiem najmłodszego dziecka, to nie wraca on już do poziomu obserwowanego wśród osób bezdzietnych. Wśród matek dzieci w wieku 1–3 lat współczynnik aktywności zawodowej wynosi 62 proc. – o 26 pkt. proc. mniej niż wśród kobiet bezdzietnych. Współczynnik ten rośnie wraz z wiekiem najmłodszego dziecka, co wynika z faktu, że część matek wznawia aktywność zawodową wraz z dorastaniem dzieci. Wśród matek, których najmłodsze dziecko ma 13–14 lat, poziom aktywności zawodowej wynosi 84 proc. (wykres 2). Co jednak istotne, poziom aktywności zawodowej kobiet nie wraca już do poziomu obserwowanego wśród kobiet bezdzietnych i pozostaje wyraźnie niższy niż wśród mężczyzn mających dzieci.

Aktywność zawodowa mężczyzn jest najwyższa wśród ojców młodszych dzieci. Aż 98 proc. ojców dzieci w wieku 1–3 lat jest aktywnych zawodowo. Odsetek aktywnych zawodowo ojców nieznacznie spada wraz z rosnącym wiekiem najmłodszego dziecka. Przy najmłodszym dziecku w wieku 13–14 lat wartość ta wynosi już 91 proc. (wykres 2). Wśród ojców występuje tendencja o kierunku przeciwnym niż u matek, choć skala różnic jest w ich przypadku mniejsza.

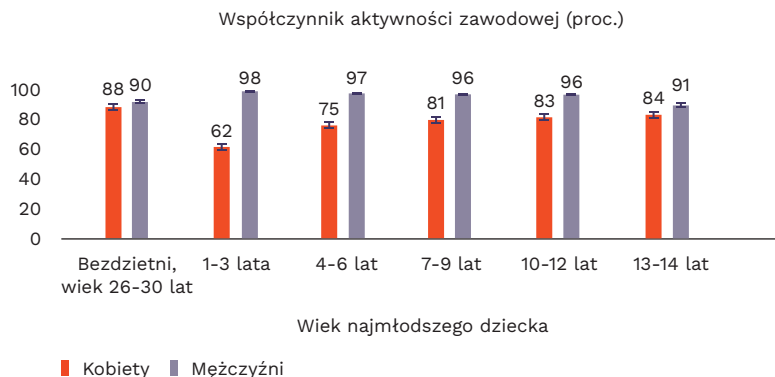
Wykres 1. Im większa liczba dzieci tym niższa aktywność zawodowa kobiet



Uwaga: liczba dzieci odnosi się do dzieci w wieku poniżej 15 lat zamieszkujących we wspólnym gospodarstwie domowym. Statystyki dla osób mających dzieci dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Wyszczególnienie wieku 26-30 lat wśród osób bezdzietnych ma na celu ograniczenie liczby osób, które uczą się lub studiują oraz mają dzieci w wieku 15 lat lub starsze. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2021 r.

Wykres 2. Wśród rodziców dzieci w wieku przedszkolnym – najniższa aktywność zawodowa kobiet i najwyższa mężczyzn



Uwaga: statystyki dla osób mających dzieci dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Wyszczególnienie wieku 26-30 lat wśród osób bezdzietnych ma na celu ograniczenie liczby osób, które uczą się lub studiują oraz mają dzieci w wieku 15 lat lub starsze. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

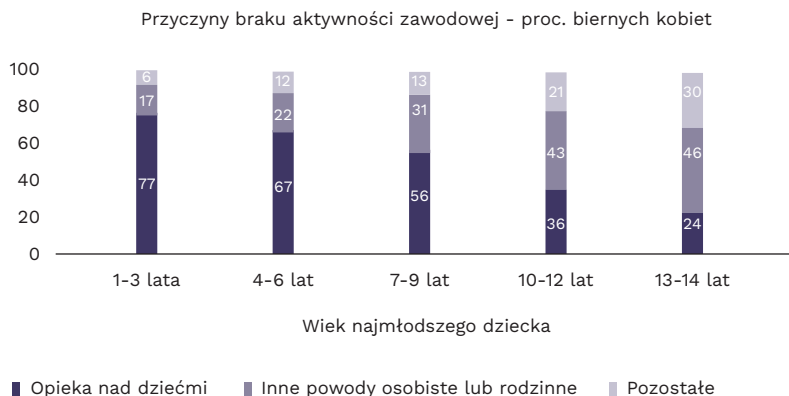
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2020 r.

Dlaczego część matek nie pracuje zawodowo?

Główną przyczyną bierności zawodowej matek jest konieczność sprawowania opieki nad dziećmi. Osoby bierne zawodowo to takie, które nie pracują zarobkowo i nie poszukują aktywnie pracy. Wśród biernych zawodowo matek małych dzieci opieka jest wskazywana jako najczęstsza przyczyna braku zainteresowania wykonywaniem pracy zawodowej. Dotyczy ona 77 proc. biernych zawodowo matek z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-3 lat. Im dziecko jest starsze, tym opieka nad nim coraz rzadziej stanowi główny powód nieposzukiwania pracy przez matkę. Jednak wciąż 24 proc. biernych zawodowo matek z najmłodszym dzieckiem w wieku 13-14 lat wskazuje opiekę nad nim jako główną przyczynę pozostawania bez pracy (wykres 3).

Wraz z rosnącym wiekiem najmłodszego dziecka więcej kobiet jako przyczynę bierności zawodowej podaje powody osobiste lub rodzinne. Ta przyczyna jest drugą najczęściej wskazywaną przez bierne zawodowo kobiety posiadające dzieci – przed chorobą lub niepełnosprawnością, zniechęceniem bezskutecznością poszukiwań pracy, nauką lub uzupełnianiem kwalifikacji oraz opieką nad innymi osobami dorosłymi. Inne powody osobiste lub rodzinne wydają się najbardziej szeroką, po części niedookreśloną, przyczyną nieposzukiwania pracy przez matki.

Wykres 3. Matki młodszych dzieci najczęściej bierne zawodowo z powodu opieki nad nimi, a starszych – z innych powodów osobistych lub rodzinnych

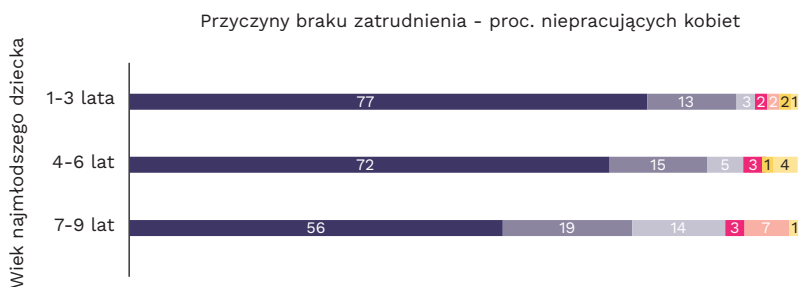


Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. W ramach kategorii Pozostałe uwzględnione przyczyny: choroba, niepełnosprawność; zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy; nauka, uzupełnianie kwalifikacji; opieka nad innymi osobami dorosłymi; emerytura; inne przyczyny.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2020 r.

Najważniejsze przyczyny niepodejmowania pracy przez matki to – oprócz opieki nad dzieckiem i trudnościami w znalezieniu pracy – także problemy zdrowotne. W naszym badaniu również zadaliśmy pytanie o powód niepodejmowania pracy, z uszczegółowioną kafeterią odpowiedzi. Wyniki nie są jednoznacznie porównywalne z wynikami na podstawie danych BAEL, przede wszystkim ze względu na rozbieżności w wyspecyfikowaniu podgrupy, której zadano to pytanie – w naszym badaniu nie przeprowadziliśmy szczegółowej procedury stosowanej w badaniu GUS, która ma na celu klasyfikację na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Tym niemniej wyniki są spójne. Najczęstszą przyczyną braku podejmowania zatrudnienia przez matki małych dzieci jest opieka nad nimi. Z biegiem lat życia dziecka przyczyna ta jest wskazywana przez coraz mniej niepracujących matek, a coraz częściej pojawiają się inne powody – brak możliwości znalezienia pracy, problemy zdrowotne oraz brak konkretnej przyczyny (wykres 4).

Wykres 4. Poza opieką nad dzieckiem, brak możliwości znalezienia pracy także istotną przyczyną braku zatrudnienia matek



- Opieka nad dziećmi
- Brak możliwości znalezienia (odpowiedniej) pracy
- Problemy zdrowotne, choroba, niepełnosprawność
- Inne powody
- Brak konkretnej przyczyny
- Opieka nad inną osobą
- Nauka, uzupełnianie kwalifikacji

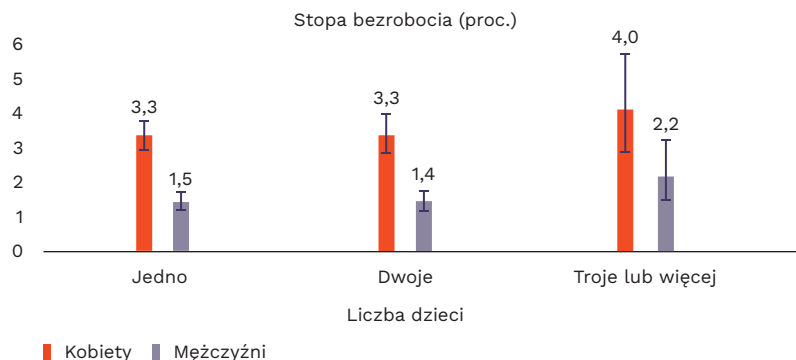
Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie kobiet mieszkających wspólnie z mężem/partnerem.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Kobietom, które miały przerwę w zatrudnieniu ze względu na opiekę nad dziećmi, trudno znaleźć pracę. Pewnym przybliżeniem tego, jak trudno danej populacji znaleźć pracę, jest stopa bezrobocia – czyli stosunek liczby osób bezrobotnych (niepracujących, aktywnie poszukujących pracy i gotowych do jej podjęcia) do liczby osób aktywnych zawodowo (pracujących

i bezrobotnych). Wśród matek stopa bezrobocia jest około dwukrotnie wyższa niż wśród ojców – i dotyczy to zarówno matek jednego, dwójki, jak i trójki lub większej liczby dzieci (wykres 5). Oznacza to, że matki, które czasowo zrezygnowały z pracy ze względu na konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem, doświadczają istotnych trudności w powrocie na rynek pracy.

Wykres 5. Stopa bezrobocia matek wyższa niż ojców



Uwaga: na wykresie jest przedstawiona stopa bezrobocia według BAEL – stanowi ona udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo, gdzie jako bezrobotne są uznawane osoby spełniające łącznie 3 warunki: nie pracują, aktywnie poszukują pracy i są gotowe ją podjąć. Liczba dzieci odnosi się do dzieci w wieku poniżej 15 lat zamieszkujących we wspólnym gospodarstwie domowym. Statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2021 r.

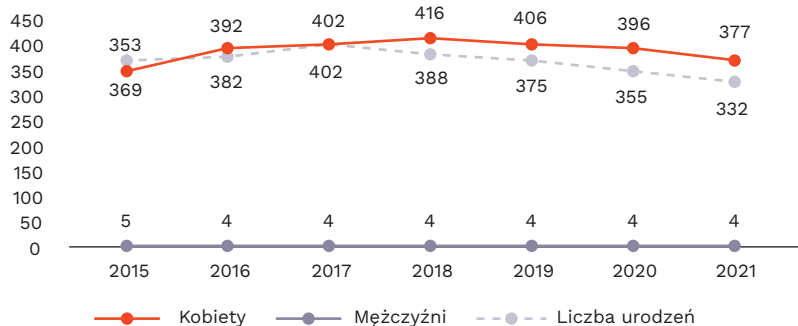
Jak pracują matki, jak pracują ojcowie?

Sytuacja pracujących kobiet siłą rzeczy zmienia się bezpośrednio po narodzinach dziecka. Każda z nich przechodzi w tym momencie na co najmniej 14 tygodni obowiązkowego urlopu macierzyńskiego. Następnie kobietom przysługuje kolejne 6 tygodni urlopu macierzyńskiego i 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego, który mogą przekazać ojcu dziecka (w całości lub w części). Wykorzystanie tych urlopów nie jest już obowiązkowe.

W praktyce bardzo niewiele mężczyzn bierze urlop rodzicielski po narodzinach dziecka. Zgodnie z danymi z ZUS rocznie z urlopów rodzicielskich korzysta ok. 400 tys. kobiet i 4 tys. mężczyzn (wykres 6). Precyzyjne określenie odsetka rodziców nowo narodzonych dzieci nie jest możliwe – ze względu na to, że nie są dostępne informacje na temat tego czy urlop dotyczy dziecka urodzonego w danym czy w poprzednim roku kalendarzowym. Niemniej jednak dysproporcja jest bardzo wyraźna – ojcowie korzystają z urlopów rodzicielskich ok. stukrotnie rzadziej niż matki.

Wykres 6. Ojcowie z reguły nie korzystają z urlopów rodzicielskich

Liczba osób korzystających z urlopu rodzicielskiego (tys.)



Uwaga: w przypadku, w którym urlop rodzicielski zaczyna się w jednym roku a kończy w kolejnym, dana osoba jest podwójnie uwzględniona w powyższych statystykach – stąd w niektórych latach liczba kobiet korzystających z urlopu rodzicielskiego przewyższa liczbę urodzeń.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych ZUS.

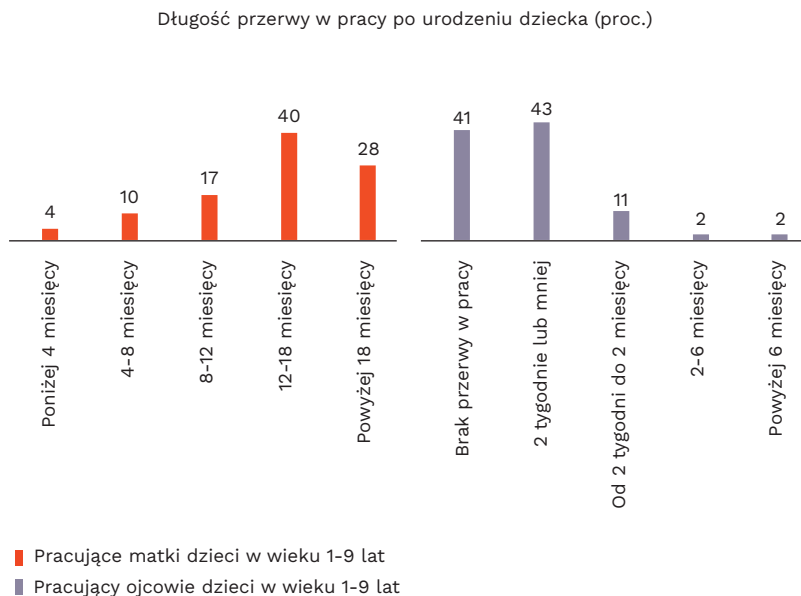
Faktyczna przerwa w wykonywaniu pracy po narodzinach dziecka wśród matek trwa zazwyczaj dłużej niż rok.

W badaniu spytaliśmy pracujących rodziców o długość takiej przerwy bez względu na jej formalną formę. Oprócz urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego może to być odbiór skumulowanego urlopu wypoczynkowego, bezpłatny urlop wychowawczy lub w przypadku ojców – dwutygodniowy urlop ojcowski. Z drugiej strony wykonywanie pracy w trakcie trwającego urlopu (np. rodzicielskiego) także jest możliwe. Wśród ankietowanych pracujących matek najczęstszym rozwiązaniem była przerwa trwająca od 1 do 1,5 roku – dotyczyła 40 proc. pracujących matek. U 28 proc. z nich było to więcej niż półtora roku (wykres 7).

Z kolei wśród mężczyzn jakakolwiek dłuższa przerwa zawodowa w związku z narodzinami dziecka jest rzadkością.

40 proc. przebadanych mężczyzn nie miało żadnej przerwy w pracy po narodzinach najmłodszego dziecka, a 44 proc. – skorzystało z przerwy nie dłuższej niż dwa tygodnie. Najczęściej oznaczało to wykorzystanie przysługującego mężczyznom dwutygodniowego urlopu ojcowskiego. Zaledwie 15 proc. mężczyzn miało przerwę w pracy wynoszącą ponad dwa tygodnie (wykres 7).

Wykres 7. Większość kobiet po narodzinach dziecka nie wykonuje pracy przez ponad rok, mężczyźni zazwyczaj nie mają żadnej dłuższej przerwy



Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką.

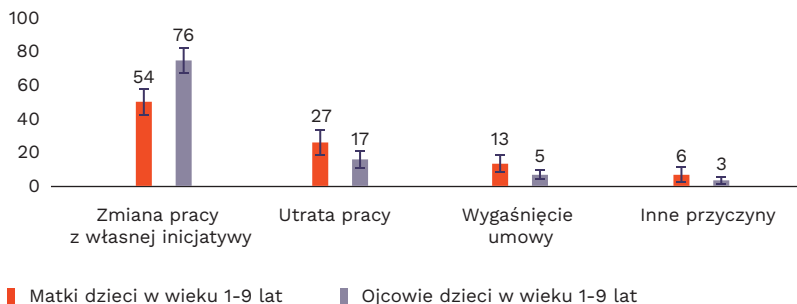
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Jednocześnie w okresie po narodzeniu dziecka oraz po wykorzystaniu przysługujących rodzicom urlopów, kobiety częściej niż mężczyźni zmieniają pracę. Na zmianę miejsca pracy po narodzinach najmłodszego dziecka wskazuje 44 proc. kobiet oraz 35 proc. mężczyzn – statystyki te dotyczą pracujących matek i ojców, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-9 lat.

Zmiana pracy po narodzinach dziecka u matek częściej niż u ojców wynika z jej utraty lub wygaśnięcia umowy. U ojców własna decyzja była powodem zmiany pracy w 76 proc. przypadków, a u matek – 54 proc. (wykres 8). U kobiet zmiana miejsca zatrudnienia po narodzeniu najmłodszego dziecka częściej była efektem utraty pracy (27 proc. u kobiet i 17 proc. u mężczyzn) bądź wygaśnięcia dotychczasowej umowy (13 proc. kobiet i 5 proc. mężczyzn). Wszystko to prowadzi do wniosku, że dla mężczyzn zmiana miejsca pracy częściej odbywa się w ramach naturalnej ścieżki kariery i awansu, dla kobiet zaś częściej jest wymuszoną zmianą sytuacji po narodzeniu dziecka.

Wykres 8. Ojcowie małych dzieci częściej zmieniają pracę z własnej inicjatywy

Przyczyny zmiany pracy po urodzeniu dziecka
(proc. osób, które zmieniły pracę)



Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

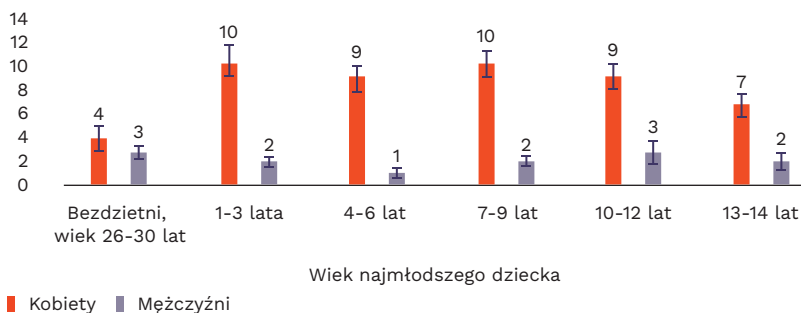
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Pracujące matki częściej korzystają z możliwości pracy na część etatu.

Ok. 9 proc. matek dzieci w wieku 1-12 lat pracuje w niepełnym wymiarze godzin (wykres 9). Jest to ponad dwukrotnie wyższa wartość niż wśród kobiet bezdzietnych (4 proc.) i ponad trzykrotnie wyższa niż wśród pracujących ojców (ok. 2 proc.). Odsetek matek pracujących w niepełnym wymiarze etatu spada dopiero przy najmłodszym dziecku w wieku 13-14 lat, jednak zmiana ta nie jest duża (do poziomu 7 proc.). Wyraźnie więc widać, że posiadanie dziecka przekłada się u części matek na decyzję o pracy w niepełnym wymiarze etatu.

Wykres 9. Część matek podejmuje pracę w niepełnym wymiarze godzin

Odsetek pracujących na niepełny etat (proc.)

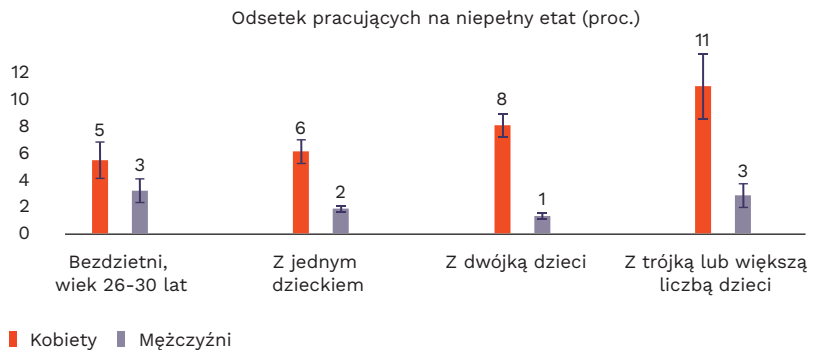


Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2020 r.

Im więcej jest dzieci w rodzinie, tym częściej pracujące matki korzystają z niepełnego wymiaru czasu pracy. W niepełnym wymiarze etatu pracuje 6 proc. matek mających jedno dziecko w wieku poniżej 15 lat, 8 proc. – dwójkę, a 11 proc. – trójkę lub większą liczbę dzieci. Wśród pracujących ojców z niepełnych etatów korzysta ok. 2 proc., niezależnie od liczby dzieci (wykres 10). Możliwość pracy w niepełnym wymiarze etatu z pewnością ułatwia matkom godzenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi i domowymi – których jest tym więcej, im więcej jest dzieci w rodzinie. Równocześnie stosunkowo niskie odsetki ojców pracujących w niepełnym wymiarze wskazują, że to matki – a nie ojcowie – zmniejszają wymiar swojej pracy, by mieć więcej czasu dla dzieci i domu.

Wykres 10. Niepełne etaty najczęściej wykorzystywane przez matki trójki lub więcej dzieci

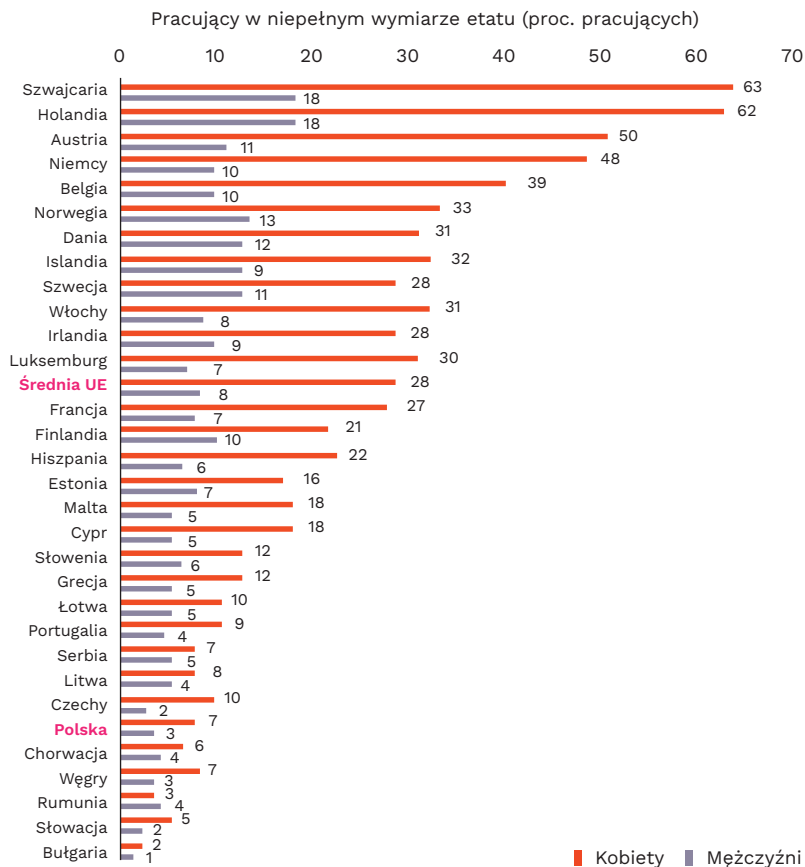


Uwaga: liczba dzieci odnosi się do dzieci w wieku poniżej 15 lat zamieszkujących w wspólnym gospodarstwie domowym. Statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2021 r.

Jednocześnie praca w niepełnym wymiarze etatu jest w Polsce stosunkowo rzadka na tle krajów UE. W Polsce w niepełnym wymiarze etatu pracuje 7 proc. kobiet i 3 proc. mężczyzn, a średnio w Unii Europejskiej – 28 proc. kobiet i 8 proc. mężczyzn (wykres 11). W trzecim rozdziale argumentujemy, że tak niewielki udział pracy niepełnoetatowej w Polsce częściowo leży po stronie pracodawców – możliwości znalezienia pracy w niepełnym wymiarze etatu są ograniczone.

Wykres 11. Relatywnie niewiele osób w Polsce pracuje w niepełnym wymiarze etatu



Uwaga: statystyki dotyczą wszystkich pracujących w wieku 20-64 lata.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat za 2021 r.

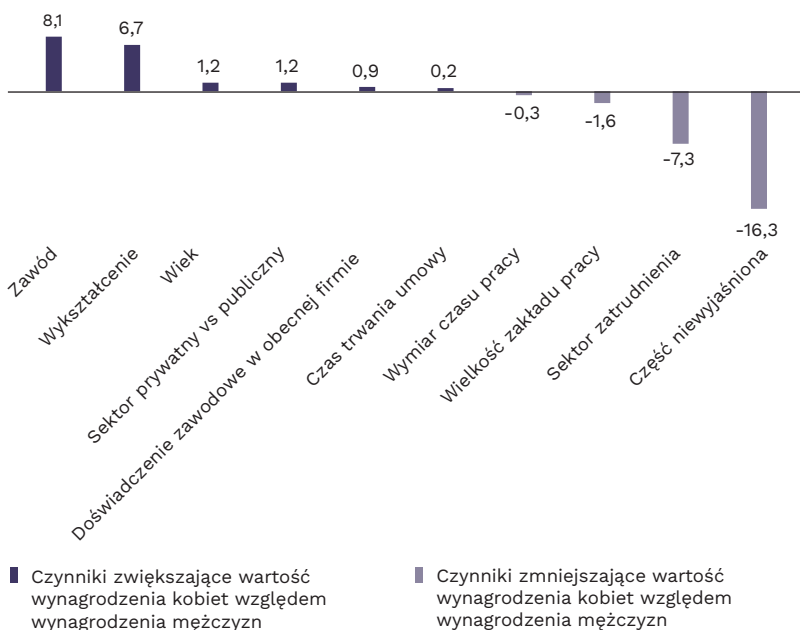
Różnice w zarobkach między mężczyznami i kobietami

W 2020 r. luka między przeciętnym wynagrodzeniem kobiet a wynagrodzeniem mężczyzn wyniosła w Polsce 4,5 proc. Oznacza to, że różnica między średnim wynagrodzeniem kobiet za przepracowaną godzinę a średnim wynagrodzeniem mężczyzn stanowiła 4,5 proc. średniego wynagrodzenia mężczyzn. Przeciętna wartość luki w państwach Unii Europejskiej wyniosła 13 proc., co wskazuje na względnie niewielką wartość luki płacowej w Polsce (Eurostat, 2022).

Wyniki bardziej szczegółowych analiz wskazują, że pracujące kobiety posiadają istotne atuty zwiększające poziom ich wynagrodzeń w relacji do wynagrodzeń mężczyzn. Do czynników zwiększających wynagrodzenia kobiet należą przede wszystkim wykonywany zawód, który zwiększa ich zarobki średnio

o 8,1 proc. w porównaniu do zarobków mężczyzn oraz poziom wykształcenia, który zwiększa zarobki kobiet średnio o 6,7 proc. (wykres 12). Wpływ tych czynników można wyjaśnić w ten sposób, że kobiety częściej niż mężczyźni wykonują zawody dające wyższe zarobki i częściej niż mężczyźni posiadają wyższy poziom wykształcenia, który na ogół również wiąże się z wyższym poziomem wynagrodzeń (Komisja Europejska, 2018).

Wykres 12. Czynniki wpływające na wartość wynagrodzeń kobiet w porównaniu do wynagrodzeń mężczyzn (dane za 2014 r.)



Uwaga: przedstawione wartości stanowią różnicę między przeciętnymi zarobkami kobiet a przeciętnymi zarobkami mężczyzn, przedstawioną jako procent przeciętnych zarobków mężczyzn.

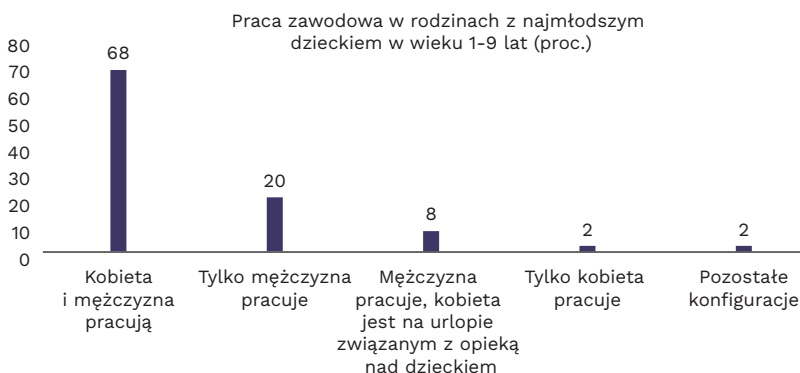
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie szacunków Komisji Europejskiej (2018 r.) w odniesieniu do 2014 r.

Gdyby uwzględnić wszystkie formalne atuty kobiet na rynku pracy i zestawzić je z atutami mężczyzn, to okazałoby się, że przeciętne zarobki kobiet powinny być o 9,1 proc. wyższe niż przeciętne zarobki mężczyzn (Komisja Europejska, 2018). Tak jednak nie jest – kobiety, mimo posiadania wyższego niż mężczyźni poziomu wykształcenia i wykonywania prac lepiej płatnych niż prace mężczyzn, zarabiają średnio mniej niż mężczyźni. Wynika to głównie z **negatywnego wpływu innych czynników, niezwiązanych bezpośrednio z samym rynkiem pracy i niepodlegających pomiarowi w większości badań sondażowych. Czynniki te obniżają wynagrodzenia kobiet średnio o 16,8 proc. w stosunku do wartości przeciętnych wynagrodzeń mężczyzn.** Jednym z takich czynników mogą być przerwy kobiet w wykonywaniu pracy wynikające z urlopów związanych z opieką nad dziećmi, które przekładają się na mniejsze doświadczenie zawodowe i zasób kompetencji.

Podział obowiązków między pracującymi rodzicami

W rodzinach z małymi dziećmi dominuje model, w którym oboje rodzice pracują. Rzadziej, choć też dość powszechnie, pojawia się sytuacja, w której pracuje tylko ojciec. Statystyki aktywności zawodowej przedstawione w poprzednim rozdziale wprost przekładają się na sytuację poszczególnych rodzin. W przebadanej próbie rodziców z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat w 73 proc. rodzin pracują oboje rodzice. W 25 proc. rodzin jedynie mężczyzna pracuje zawodowo. Odwrotna sytuacja, w której pracę zawodową ma tylko kobieta, dotyczy jedynie 2 proc. rodzin (wykres 13).

Wykres 13. W większości rodzin oboje rodzice pracują zawodowo



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

W większości rodzin, w których oboje rodzice pracują, wkład mężczyzny w utrzymanie rodziny jest większy niż wkład kobiet. Ze względu na to, że w odpowiedzi na pytania o wartości dochodów poszczególnych członków rodziny zawierają zwykle wiele braków danych, spytaliśmy respondentów bezpośrednio o porównanie zarobków kobiety i mężczyzny. W 21 proc. rodzin z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat mężczyzna zarabia dużo więcej niż

kobieta i on głównie utrzymuje rodzinę. W 40 proc. rodzin mężczyzna zarabia więcej niż kobieta, ale wkład kobiety w utrzymanie rodziny też jest znaczący. W 27 proc. rodzin małżonkowie/partnerzy zarabiają podobnie, a jedynie w 13 proc. – kobieta zarabia więcej niż mężczyzna (wykres 14).

Wykres 14. Wkład pracy zarobkowej mężczyzn w utrzymanie rodziny jest zazwyczaj większy niż ich żon/partnerek



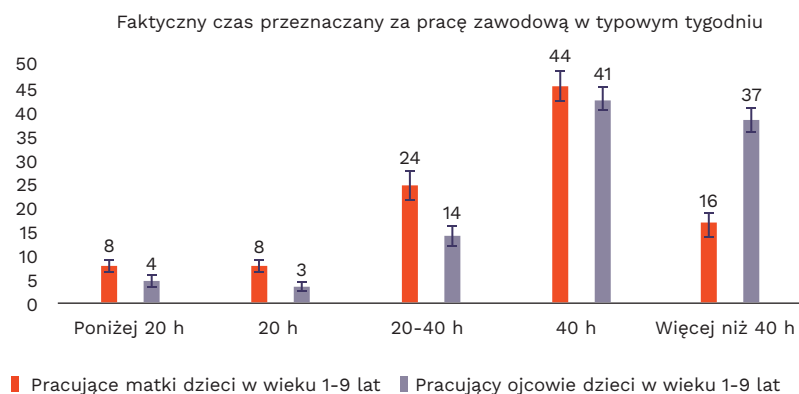
Uwaga: statystyki dotyczą rodzin z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Mężczyźni przeznaczają więcej czasu na pracę zawodową niż ich żony/partnerki, także niezależnie od wymiaru etatu. GUS w swoim badaniu pytał o faktyczny czas przeznaczony na pracę (w głównym miejscu pracy i w ewentualnych dodatkowych miejscach) w danym tygodniu. Średnia z tych odpowiedzi wynosi 37,1 godzin wśród matek z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat i 42,3 godziny wśród ojców. Gdy ograniczymy analizę wyłącznie do głównego miejsca pracy i pod warunkiem, że jest to praca w pełnym wymiarze etatu, nadal widoczne są różnice między mężczyznami a kobietami. Wśród matek średnia ta wynosi 38,3 godziny, wśród ojców – 41,5 godziny. Krótszy czas pracy kobiet jest powiązany zarówno z tym, że kobiety regularnie pracują krócej, jak i z tym, że w większym stopniu chodzą one na zwolnienia – kwestie te pogłębiamy w dalszych częściach rozdziału.

Ojcowie częściej niż matki pracują w nadgodzinach. W naszym badaniu zadaliśmy pytanie o faktyczny czas przeznaczany na pracę w typowym tygodniu. Ze względu na to, że respondentom mogłoby być trudno podać konkretną wartość w tak sformułowanym pytaniu, określiliśmy przedziały. Co trzeci ojciec wskazał skrajny przedział „więcej niż 40 godzin”. Z kolei wśród matek częściej niż wśród ojców tygodniowy faktyczny czas pracy jest krótszy niż 40 godzin. Wśród 24 proc. matek jest to 20-40 godzin, a wśród 16 proc. – 20 godzin lub mniej (wykres 15).

Wykres 15. Ojcowie częściej niż matki pracują powyżej 40 godzin tygodniowo

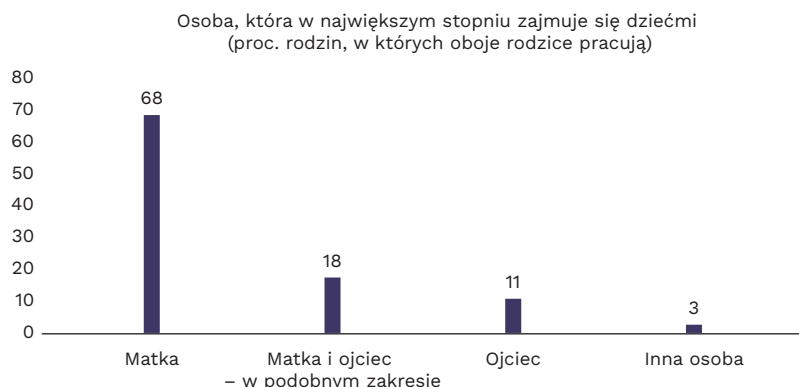


Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni są zaangażowane w sprawowanie opieki nad dziećmi. Według oceny respondentów jedynie w co piątej rodzinie, w której oboje rodzice pracują, udział kobiet i mężczyzn w sprawowaniu opieki nad dziećmi jest mniej więcej wyrównany. Jednak w większości rodzin to jeden z pracujących rodziców sprawuje główną opiekę nad dzieckiem (wykres 16). I zazwyczaj jest to kobieta (68 proc. rodzin), dużo rzadziej zaś – mężczyzna (11 proc. rodzin).

Wykres 16. Nawet gdy oboje rodzice pracują, to głównie matki zajmują się dziećmi



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Podział prac opiekuńczych między kobiety a mężczyzn tylko częściowo zależy od tego, który z rodziców dostarcza większą część dochodu rodziny.

W rodzinach, w których dochody mężczyzny są znacznie większe niż kobiety, odsetek występowania modelu, w którym kobieta jest głównym opiekunem dziecka (dzieci) w domu jest najwyższy – wynosi 79 proc. Im większa wartość dochodów kobiet w porównaniu do dochodów mężczyzn, tym częściej mamy do czynienia z sytuacją, w której to mężczyzna jest głównym opiekunem dzieci w domu. W sytuacji, gdy dochody mężczyzny są dużo większe niż kobiety, w zaledwie 6 proc. rodzin głównie mężczyzna opiekuje się dziećmi. A gdy dochody kobiety są dużo większe niż mężczyzn – w 32 proc. rodzin jest to mężczyzna. I nawet gdy kobieta zarabia dużo więcej, to i tak ona częściej jest tą osobą, która głównie zajmuje się dziećmi (wykres 17).

Wykres 17. Kobiety częściej są głównymi opiekunami dzieci, nawet gdy zarabiają więcej niż ich mężowie/partnerzy



Uwaga: statystyki dotyczą rodzin z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat, w których oboje rodzice pracują.

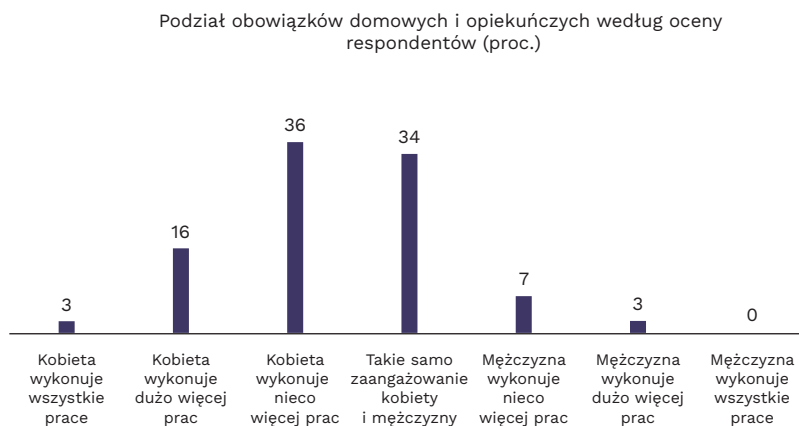
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

W rodzinach, w których oboje rodzice pracują, kobiety częściej wykonują więcej prac domowych niż mężczyźni.

W badaniu poprosiliśmy respondentów o porównanie zaangażowania w obowiązki domowe i opiekuńcze w odniesieniu do siebie i swojego męża/żony lub partnera/partnerki, w skali od 0 do 10. Dzięki takiemu ogólnemu sformułowaniu pytania ujmujemy temat możliwie kompleksowo, a jednocześnie uniknęliśmy długiej listy szczegółowych pytań na ten temat w ankiecie.

W prawie co piątej rodzinie z obydwójgiem rodziców pracujących kobiety wykonują zdecydowaną większość prac domowych. Łącznie w 55 proc. rodzin to pracujące kobiety biorą na siebie większą część obowiązków domowych i opiekuńczych. Przy czym w 23 proc. wykonują one wszystkie prace lub ich zdecydowaną większość. W 32 proc. rodzin, w których oboje rodzice pracują, udział kobiet i mężczyzn w wykonywaniu prac domowych jest taki sam, a jedynie w 10 proc. – więcej prac w domu wykonuje mężczyzna (wykres 18).

Wykres 18. W rodzinach, w których oboje rodzice pracują, częściej kobiety wykonują więcej prac domowych i opiekuńczych



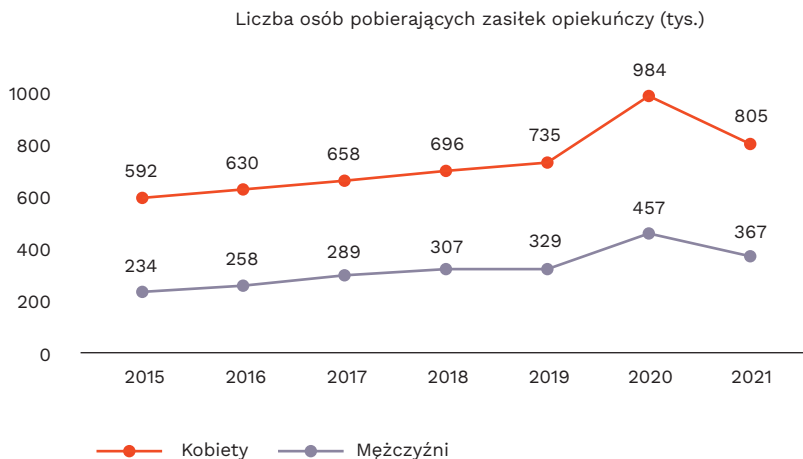
Uwaga: statystyki dotyczą rodzin z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat, w których oboje rodzice pracują.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Zgodnie z danymi administracyjnymi korzystanie ze zwolnienia z pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem jest częstsze u kobiet niż u mężczyzn.

Pracownikom przysługuje możliwość zwolnienia z wykonywania pracy i skorzystania z zasiłku opiekuńczego w sytuacji konieczności sprawowania opieki m.in. nad chorym dzieckiem. Liczba osób korzystających z tego zasiłku rośnie z roku na rok, jednak proporcja między kobietami a mężczyznami pozostaje niezmienna – kobiet, które biorą zwolnienia z pracy ze względu na sprawowanie opieki, jest ponad dwa razy więcej niż mężczyzn. Największa liczba rodziców korzystała z zasiłków opiekuńczych w 2020 r. – wtedy dodatkową powszechną przyczyną pobierania zasiłku opiekuńczego było zamknięcie żłobków, przedszkoli i szkół spowodowane pandemią. Zgodnie z najnowszymi danymi, w 2021 r. z zasiłku opiekuńczego skorzystało 367 tys. mężczyzn i 805 tys. kobiet (wykres 19).

Wykres 19. Ponad dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn korzysta z zasiłku opiekuńczego



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych ZUS.

Wyniki naszej ankiety potwierdzają, że to matki najczęściej zostają w domu z chorymi dziećmi.

W połowie rodzin, w których pracują oboje rodzice, gdy pojawia się konieczność, żeby któreś z nich zostało w domu z dzieckiem, zawsze lub najczęściej robi to matka. Kolejnym rozwiązaniem jest wymienianie się taką opieką mniej więcej po równo – występuje ono wśród 34 proc. rodzin, w których rodzice pracują. A w zaledwie 14 proc. rodzin osobą, która zawsze lub zazwyczaj sprawuje opiekę nad chorymi dziećmi, jest mężczyzna (wykres 20).

Wykres 20. Zazwyczaj matki opuszczają pracę, żeby zostać w domu z chorym dzieckiem

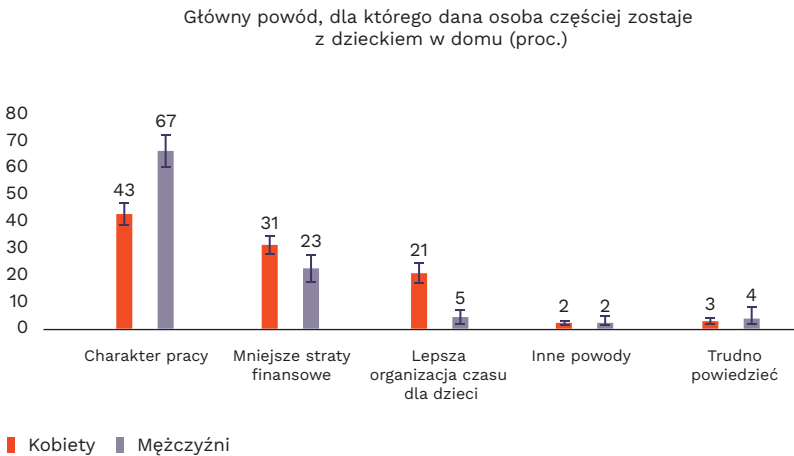


Uwaga: statystyki dotyczą rodzin z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat, w których oboje rodzice pracują.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Czynniki decydujące o tym, który z rodziców częściej zostaje z chorymi dziećmi w domu, to przede wszystkim charakter wykonywanej pracy oraz kwestie finansowe. Ogółem na względy te wskazało odpowiednio 48 proc. i 30 proc. respondentów. Między kobietami i mężczyznami występują istotne różnice pod względem częstości poszczególnych wskazań. Odpowiedni charakter pracy, który bardziej pozwala pozostać z dzieckiem w domu, był stosunkowo częściej wskazywany w rodzinach, w których mężczyźni częściej niż ich małżonki/partnerki zostawiali z dzieckiem (67 proc.). Wśród kobiet ten powód też był wskazywany najczęściej (43 proc.), ale częściej niż wśród mężczyzn były też wskazywane inne powody. 31. proc. matek, które częściej niż mężowie sprawują opiekę nad chorym dzieckiem, robi to dlatego, że w przypadku męża/partnera wiąże się to z większą stratą finansową. A 21 proc. – bo one lepiej zorganizują opiekę nad dzieckiem (wykres 21).

Wykres 21. Charakter pracy to najczęstsza deklarowana przyczyna tego, który z pracujących rodziców częściej opiekuje się chorym dzieckiem



Uwaga: statystyki dotyczą rodzin z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat, w których oboje rodzice pracują. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

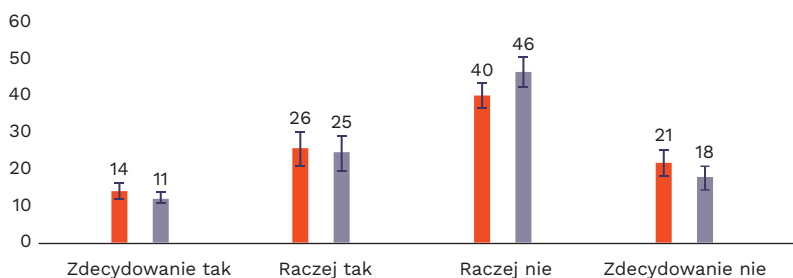
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

(Nie)dopasowanie miejsc pracy do potrzeb pracujących rodziców

Wiele wskazuje na to, że dominujący w Polsce model pracy na pełen etat wynika z konieczności a nie faktycznej preferencji. Jak pokazaliśmy w rozdziale *Jak pracują matki, jak pracują ojcowie?*, w Polsce większość pracowników jest zatrudniona na pełnym wymiarze etatu. W przypadku osób, które mają dzieci, odsetek pracujących na pełny etat wynosi 98 proc. wśród mężczyzn i 91 proc. wśród kobiet. W naszym badaniu osobom pracującym pełnoetatowo zadaliśmy pytanie o to czy chcieliby zmniejszyć wymiar etatu, gdyby mieli taką możliwość – nawet, jeśli wiązałoby to się z proporcjonalnie mniejszymi zarobkami. Zdecydowanie za taką opcją byłoby 12 proc. rodziców małych dzieci, a raczej za – 25 proc. (wykres 22). Statystyki odpowiedzi na to pytanie są zbliżone dla obu płci – chęć zmniejszenia etatu dotyczy w podobnym stopniu matek, jak i ojców.

Wykres 22. Ponad 1/3 rodziców pracujących pełnoetatowo chciałaby zmniejszyć swój czas pracy

Chęć zmniejszenia wymiaru etatu – nawet jeśli wiązałoby to się z proporcjonalnie mniejszymi zarobkami



■ Matki dzieci w wieku 1-9 lat pracujące w pełnym wymiarze etatu

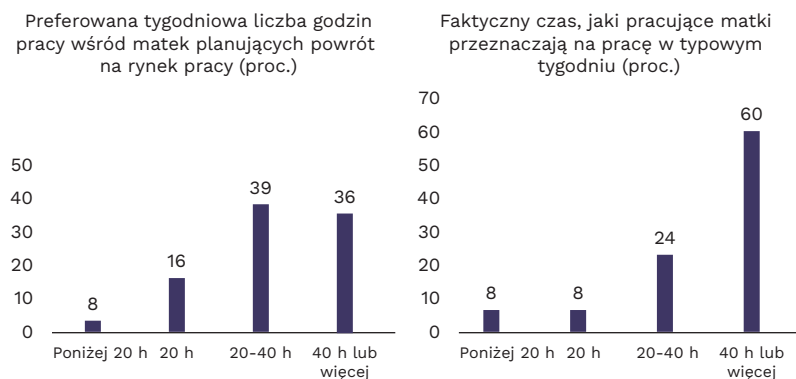
■ Ojcowie dzieci w wieku 1-9 lat pracujące w pełnym wymiarze etatu

Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Wiele niepracujących matek chciałoby rozpocząć pracę w niepełnym wymiarze godzin, jednak ich preferencje ostatecznie rozmiągają się z rzeczywistością. Prawie 2/3 matek, które chcą podjąć pracę po przerwie, chciałoby pracować mniej niż 40 godzin tygodniowo. 39 proc. matek najchętniej podjęłoby pracę w wymiarze 20-40 godzin tygodniowo, a 24 proc. – 20 godzin tygodniowo lub mniej (wykres 23). Tymczasem, jak pokazaliśmy w rozdziale *Jak pracują matki, jak pracują ojcowie?*, niepełny wymiar czasu pracy dotyczy nie więcej niż 10 proc. pracujących matek. W naszej ankiecie spytaliśmy pracujących rodziców także o faktyczny czas, jaki poświęcają na pracę – który z różnych powodów może różnić się od wymiaru etatu (np. ze względu na przerwę na karmienie piersią lub z innych, również nieoficjalnych, powodów). Czas ten wynosi mniej niż 40 godzin jedynie wśród 40 proc. pracujących matek dzieci w wieku 1-9 lat (wykres 23).

Wykres 23. Większość matek myślących o powrocie do pracy chciałaby podjąć pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy



Uwaga: po lewej – pytanie zostało zadane matkom dzieci w wieku 1-9 lat, które planują powrót/rozpoczęcie pracy w ciągu najbliższego roku; po prawej – pytanie zostało zadane pracującym matkom dzieci w wieku 1-9 lat. Statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką.

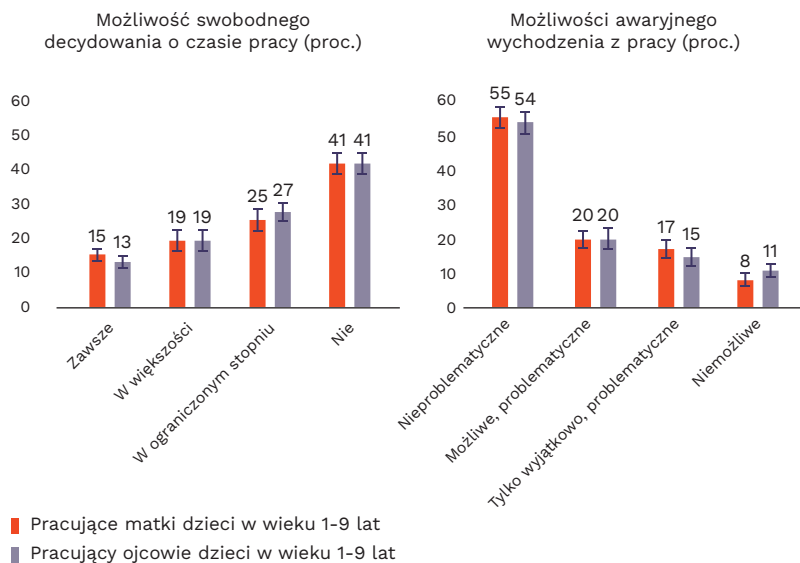
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Możliwość elastycznego zarządzania własnym czasem pracy wygląda podobnie wśród pracujących matek i ojców. W ankiecie zadaliśmy zatrudnionym rodzicom małych dzieci dwa pytania powiązane z tym aspektem – o możliwość swobodnego decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz o możliwość wyjścia z pracy w razie wystąpienia nagłej prywatnej potrzeby. Wyniki odpowiedzi na oba pytania nie wykazują statystycznych różnic w zależności od płci.

Większość rodziców ma ograniczone możliwości decydowania o godzinie rozpoczynania i kończenia swojej pracy. 41 proc. zatrudnionych rodziców dzieci w wieku 1-9 lat nie ma żadnej możliwości decydowania o swoim czasie pracy, a 26 proc. – tylko w ograniczonym stopniu. 9 proc. z nich nie ma żadnej możliwości wyjścia z pracy w razie wystąpienia nagłej prywatnej potrzeby, a 16 proc. – ma taką możliwość tylko w wyjątkowych sytuacjach

(wykres 24). Powyższe ograniczenia z pewnością częściowo wynikają z charakterystyk miejsc pracy i są powiązane ze strukturą krajowej gospodarki – w niektórych zawodach sztywny czas pracy bywa niezbędny, a w Polsce tego typu zawodów jest stosunkowo dużo. Jednocześnie dla rodziców – zapewne w większym stopniu niż dla osób bezdzietnych – ograniczenia te mogą stanowić trudność w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

Wykres 24. Możliwość elastycznego zarządzania czasem pracy na zbliżonym poziomie wśród matek i ojców

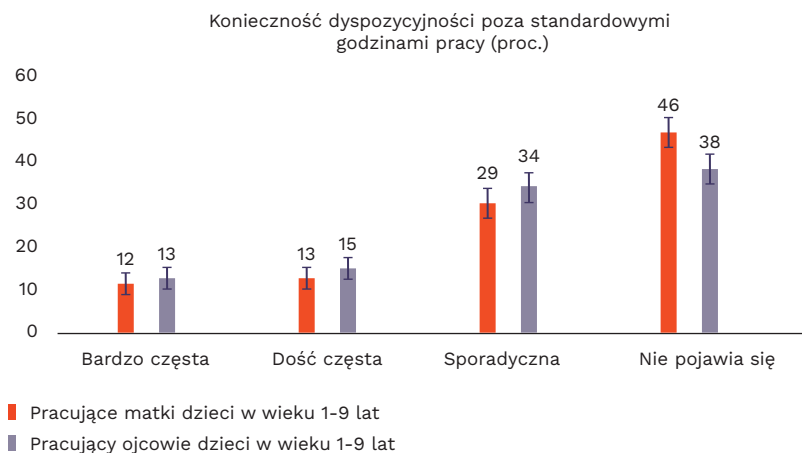


Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Ojcowie częściej niż matki muszą w swoim miejscu pracy być dyspozycyjni również poza standardowymi godzinami. Łącznie 54 proc. zatrudnionych matek dzieci w wieku 1-9 lat musi być dostępnych po godzinach, wśród ojców jest to 62 proc. A u niecałej połowy z nich taka konieczność pojawia się często lub bardzo często (wykres 25). Powszechność oczekiwań pracodawców w zakresie pracy po godzinach jest więc kolejnym czynnikiem, który może sprawiać, że godzenie obowiązków zawodowych i prywatnych stanowi dla rodziców duże wyzwanie.

Wykres 25. Ojcowie pracują w miejscach, w których częściej oczekuje się od nich dyspozycyjności poza godzinami pracy

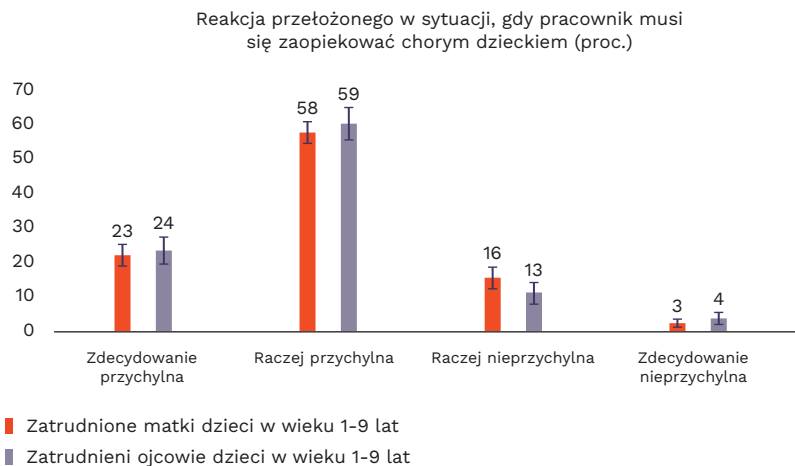


Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Dla części pracujących rodziców w sytuacji, w której muszą zaopiekować się chorym dzieckiem, dodatkową trudnością jest nieprzychylność ich pracodawcy. 14 proc. zatrudnionych rodziców dzieci w wieku 1-9 lat spodziewa się raczej nieprzychylniej reakcji swojego przełożonego, a 3 proc. – zdecydowanie nieprzychylniej (wykres 26). Zatem większość pracodawców rozumie, że rodzice mają prywatne zobowiązania, których nie są w stanie uniknąć – ale niestety nie dotyczy to wszystkich pracodawców. Co ciekawe, statystyki odpowiedzi na to pytanie są zbliżone wśród matek i ojców – co oznacza, że podejście przełożonych nie jest zróżnicowane w zależności od płci podwładnego pracownika.

Wykres 26. Nie wszyscy przełożeni reagują przychylnie, gdy ich podwładni muszą zaopiekować się chorym dzieckiem



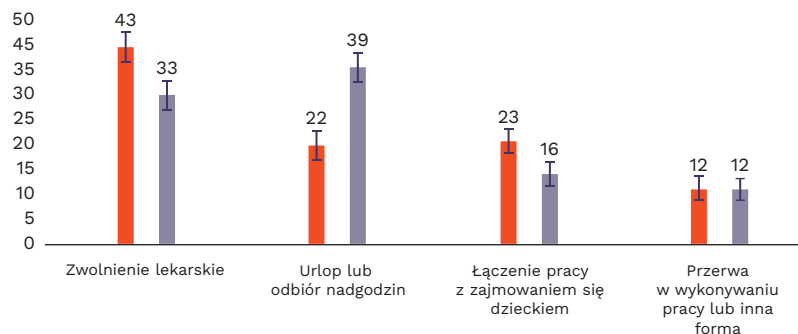
Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Nie wszyscy pracownicy decydują się pójść na zwolnienie, gdy potrzebują zaopiekować się chorym dzieckiem. Rozwiązaniem przewidzianym w prawie pracy w sytuacji konieczności opieki nad chorym dzieckiem jest zwolnienie lekarskie, z odpłatnością na poziomie 80 proc. podstawy wymiaru zasiłku. Z tego rozwiązania korzysta – jako najczęściej stosowanej formy – mniej niż połowa rodziców (43 proc. matek i 33 proc. ojców). Wśród ojców nawet częściej pojawia się wykorzystanie urlopu lub odbiór nadgodzin – tę formę stosuje 39 proc. z nich. Nierzadkie jest także łączenie zajmowania się chorym dzieckiem z pracą – jest to najczęstszy wariant wśród 18 proc. rodziców (wykres 27). Przyczyny niekorzystania ze zwolnienia przy chorobie dziecka mogą być różne – może to być kwestia finansowa, trudności z szybkim umówieniem dziecka do lekarza, obawa przed zaległościami w pracy lub nieprzychylność pracodawcy. Tym niemniej z perspektywy pracowników oceniamy tę sytuację jako niekorzystną.

Wykres 27. Pracujący ojcowie, którzy muszą zająć się chorym dzieckiem, najczęściej idą na urlop lub odbierają nadgodziny

Najczęstszy wariant w sytuacji opieki nad chorym dzieckiem (proc. pracujących)



- Zatrudnione matki dzieci w wieku 1-9 lat
- Zatrudnieni ojcowie dzieci w wieku 1-9 lat

Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

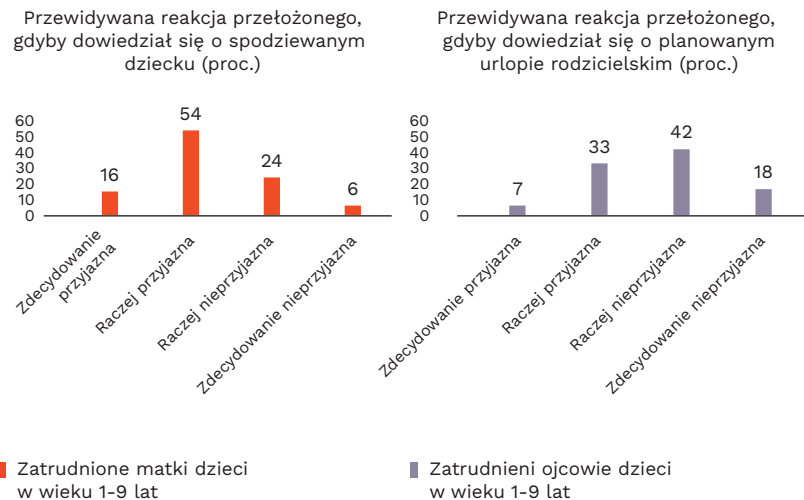
Akceptacja wśród pracodawców przerwy związanej z opieką nad nowonarodzonym dzieckiem jest niższa w stosunku do mężczyzn niż do kobiet.

W naszym badaniu spytaliśmy zatrudnionych mężczyzn o to, jakiej reakcji swojego przełożonego spodziewaliby się, gdyby postanowili pójść na półroczny urlop rodzicielski. Analogiczne pytanie dla kobiet sformułowaliśmy nieco inaczej – o reakcję przełożonego na informację o tym, że spodziewają się dziecka. Narodziny dziecka są związane z koniecznością skorzystania przez matkę przynajmniej z 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, a dalszą część urlopu macierzyńskiego i urlop rodzicielski też z reguły biorą kobiety. Dlatego w przypadku kobiety spodziewane narodziny dziecka niemal automatycznie oznaczają dłuższą przerwę wykonywaniu pracy.

Większość ojców uważa, że ich pracodawcy nieprzychylnie podeszliby do ich decyzji o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego.

Raczej nieprzychylniej reakcji przełożonego spodziewa się 42 proc. z nich, a zdecydowanie nieprzychylniej – 18 proc. Wśród matek te wartości są niższe – odpowiednio 24 i 6 proc. (wykres 28). Po części więc macierzyństwo jest już wpisane w perspektywę pracodawców względem matek – wydaje się, że większość z nich zwyczajnie liczy się z tym, że w pewnym momencie zawieszą swoją pracę na rzecz opieki nad dziećmi. Natomiast ojcowie, którzy chcieliby w większym stopniu zaangażować się w opiekę nad dzieckiem, w mniejszym stopniu spotykają się ze zrozumieniem.

Wykres 28. Większość zatrudnionych mężczyzn spodziewa się nieprzychylniej reakcji przełożonego w sytuacji, w której chcieliby pójść na urlop rodzicielski



Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.



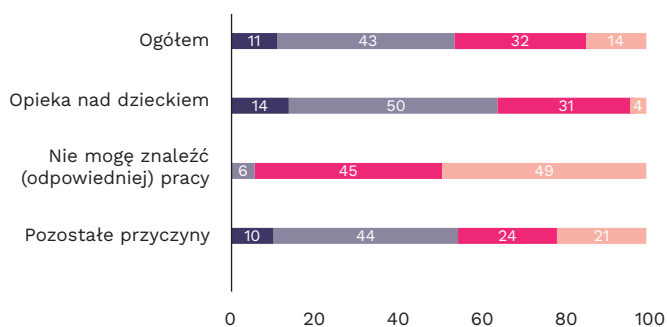
Własna sytuacja rodzinno-zawodowa w oczach rodziców

Opinie i plany niepracujących matek

Większa część niepracujących matek jest zadowolona ze swojej obecnej sytuacji. Ok. 2/3 kobiet, które nie pracują ze względu na opiekę nad dzieckiem, jest zdecydowanie lub raczej zadowolonych z tego powodu. Wśród matek, które nie pracują, bo nie mogą znaleźć pracy, oczywiście zdecydowana większość nie jest zadowolona ze swojej sytuacji (wykres 29). Warto przy tym zauważyć, że osoby, które nie mogą znaleźć odpowiedniej pracy, to niejednorodna grupa. Uwzględnia ona zarówno kobiety, które są bezrobotne (czyli aktywnie poszukują pracy), jak i te, które zaniechały starań o pracę z różnych względów, np. przez poczucie niekompetencji lub niedopasowania własnych potrzeb do ofert lokalnego rynku pracy.

Wykres 29. Większość kobiet niepracujących ze względu na opiekę nad dzieckiem jest zadowolonych z tej sytuacji

Zadowolenie z obecnej sytuacji w zależności od przyczyny niewykonywania pracy (proc. niepracujących kobiet)



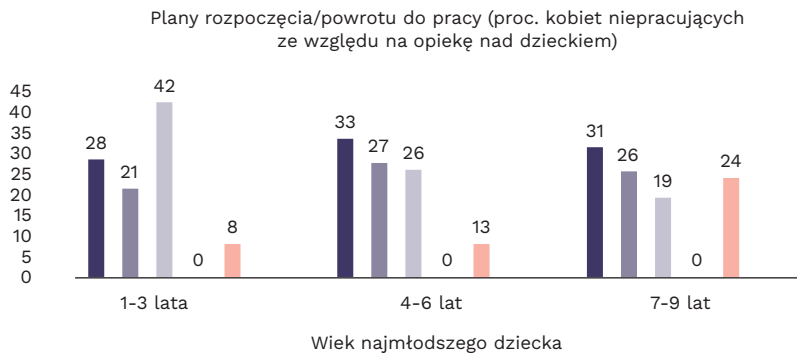
- Zdecydowanie zadowolone
- Raczej zadowolone
- Raczej niezadowolone
- Zdecydowanie niezadowolone

Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie niepracujących kobiet, mieszkających wspólnie z mężem/partnerem i posiadających najmłodsze dziecko w wieku 1-9 lat.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Jednocześnie zdecydowana większość niepracujących matek chciałaby wrócić do pracy w bliższej lub dalszej przyszłości. Żadna z kobiet, które nie pracują ze względu na opiekę nad dzieckiem w wieku 1-9 lat, nie odpowiedziała, że w ogóle nie chce już pracować zarobkowo. Część matek przyznała, że nie ma jeszcze sprecyzowanych planów – im starsze było dziecko, tym odsetek tych odpowiedzi był większy (8 proc. w przypadku mam z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-3 lata, w wieku 7-9 lat – 24 proc.). Wśród kobiet niepracujących ze względu na opiekę nad dzieckiem 86 proc. było zdecydowanych, że chce zacząć pracę – jak najszybciej, w ciągu najbliższego roku, za rok lub później (wykres 30).

Wykres 30. Matki niepracujące ze względu na opiekę nad dzieckiem nie chciałyby już zupełnie zrezygnować z zatrudnienia



- Chciałyby jak najszybciej zacząć pracę
- Chciałyby zacząć pracę w ciągu najbliższego roku
- Chciałyby zacząć pracę za rok lub później
- Nie chcą już pracować zarobkowo
- Nie mają sprecyzowanych planów

Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie niepracujących kobiet, mieszkających wspólnie z mężem/partnerem.

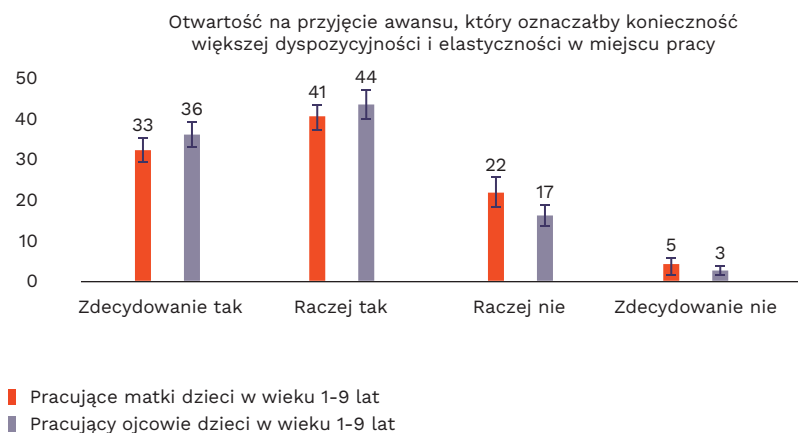
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Opinie i postawy pracujących rodziców

Aspiracje zawodowe kobiet nie są znacząco różne od aspiracji zawodowych mężczyzn. W celu pewnego przybliżenia poziomu aspiracji zawodowych poprosiliśmy ankietowanych o wyobrażenie sobie, że w swoim obecnym miejscu pracy dostają ofertę awansu i zapytaliśmy, czy zgodziliby się ją przyjąć. Czynnikiem zniechęcającym do przyjęcia awansu było to, że nowe stanowisko wymagałoby większej dyspozycyjności i obejmowało obowiązki, które mogą wymagać pracy w nadgodzinach. Taki pośredni sposób zbadania tego tematu zastosowaliśmy ze względu na nieoczywistą interpretację bezpośrednich pytań o aspiracje.

Większość rodziców byłaby skłonna przyjąć awans w swoim miejscu pracy, bez względu na związany z tym wzrost obciążenia. Różnice między kobietami a mężczyznami w tym zakresie w większości mieszczą się w ramach błędów statystycznego (wykres 31). Ofertę awansu przyjąłoby 74 proc. matek i 80 proc. ojców dzieci w wieku 1-9 lat. Nie więcej niż 5 proc. rodziców zdecydowanie nie chciałoby przyjąć takiego awansu. Zatem, przynajmniej na poziomie deklaratywnym, większość rodziców małych dzieci chce się realizować zawodowo i wspinać na kolejne szczeble kariery.

Wykres 31. Pracujące matki i ojcowie w podobnym stopniu otwarci na awans zawodowy



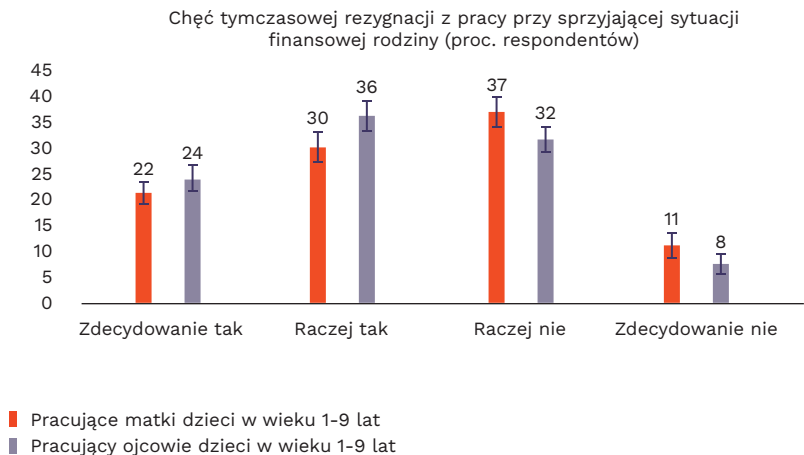
Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Jednocześnie ponad połowa rodziców małych dzieci chciałaby tymczasowo zrezygnować z pracy na rzecz poświęcenia większej ilości czasu dzieciom. Gotowość do takiej decyzji – w sytuacji, w której umożliwiałyby to finansowa sytuacja rodziny – zadeklarowało 60 proc. ojców i 52 proc. matek dzieci w wieku 1-9 lat (wykres 32). Oczywiście twierdząca odpowiedź na takie pytanie w ankiecie nie musi oznaczać faktycznej gotowości do takiej decyzji – respondenci mogli potraktować to pytanie jako czysto teoretyczne, w rzeczywistości prawdopodobnie dużo trudniej byłoby im podjąć taką decyzję. Jednakowoż wyniki świadczą o tym, że zarówno matki, jak i ojcowie, przypisują duże znaczenie temu, żeby poświęcać jak najwięcej swojego czasu dzieciom.

Zapewne część rodziców zmagą się więc z rozterkami między chęcią większego zaangażowania w swoje życie zawodowe a poświęcania większej ilości czasu dzieciom. Co ciekawe, największa grupa rodziców (37 proc.) odpowiedziała twierdząco zarówno na pytanie o teoretyczną chęć rezygnacji z pracy, by więcej czasu poświęcać dzieciom, jak i na pytanie o chęć awansu, który sprawiłby, że mniej czasu mogliby poświęcać dzieciom. Wynik ten może wydawać się sprzeczny, mimo wszystko nie jest pozbawiony racjonalności – można uznać, że to kwestia finansowa jest decydująca dla ostatecznych decyzji pracujących rodziców.

Wykres 32. Gdyby nie kwestia finansowa, ponad połowa ojców i matek zrezygnowałaby z pracy, żeby spędzić rok lub dwa z dziećmi

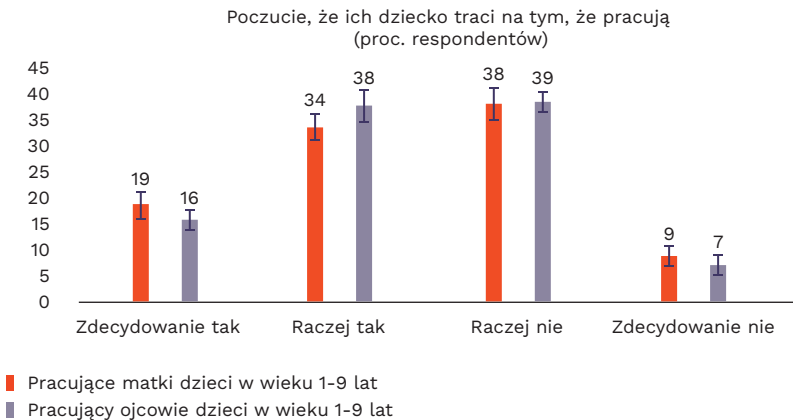


Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

U części rodziców pojawia się także poczucie, że ich praca zawodowa jest niekorzystna dla ich dziecka. Ze stwierdzeniem „miewam poczucie, że moje dziecko traci na tym, że pracuję” zgodziła się ponad połowa pracujących rodziców – 17 proc. odpowiedziało „zdecydowanie tak”, a 36 proc. „raczej tak”. Wbrew naszym wcześniejszym podejrzaniom, taka opinia nie jest bardziej powszechna wśród matek niż wśród ojców – różnice w odpowiedziach między płciami mieszczą się w granicach błędu statystycznego (wykres 33).

Wykres 33. Połowa rodziców sądzi, że ich praca może mieć niekorzystne skutki dla ich dziecka



Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Jednocześnie większość rodziców postrzega łączenie pracy z zajmowaniem się domem i dziećmi jako nadmiernie obciążające czasowo. Prawie 3/4 pracujących rodziców zgodziło się ze stwierdzeniem, że praca oraz obowiązki domowe i opiekuńcze są tak czasochłonne, że brakuje im czasu na inne aktywności. Przy tym stwierdzenie to było częstsze wśród matek niż wśród ojców. Odsetek osób, które odpowiedziały na pytanie „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”, wyniósł 75 wśród kobiet i 66 proc. wśród mężczyzn (wykres 34). Na podstawie wyników opisanych w poprzednich rozdziałach można stwierdzić, że zapewne wśród mężczyzn większe znaczenie ma w tym przypadku duże obciążenie pracą zawodową, a wśród kobiet – łączenie pracy z dużym obciążeniem obowiązkami opiekuńczymi i domowymi.

Wykres 34. Wielu rodziców nie ma czasu na inne aktywności poza pracą oraz obowiązkami domowymi i opiekuńczymi



Uwaga: statystyki dotyczą wyłącznie osób mieszkających wspólnie z mężem/partnerem lub żoną/partnerką. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Nierówny podział obowiązków domowych między kobiety i mężczyzn skutkuje znacznym poziomem niezadowolenia tych rodziców, którzy wykonują większą część prac w domu. Niezadowolenie kobiet jest najbardziej powszechne w sytuacji, w której kobieta wykonuje więcej bądź znacznie więcej prac w domu niż mężczyzna – wskazuje na nie 56 proc. kobiet należących do tej grupy. Natomiast niezadowolenie z obecnego podziału obowiązków domowych deklaruje 32 proc. mężczyzn, którzy wykonują więcej prac domowych niż kobiety. Istotne jest, że względnie równy podział obowiązków domowych między ojców i matki współistnieje z najwyższym poziomem zadowolenia obydwójga rodziców – tylko 4-5 proc. z nich deklaruje niezadowolenie z obecnego podziału obowiązków domowych (wykres 35).

Wykres 35. W rodzinach, w których obowiązki domowe są dzielone po równo, większość kobiet i mężczyzn jest zadowolona z tego podziału



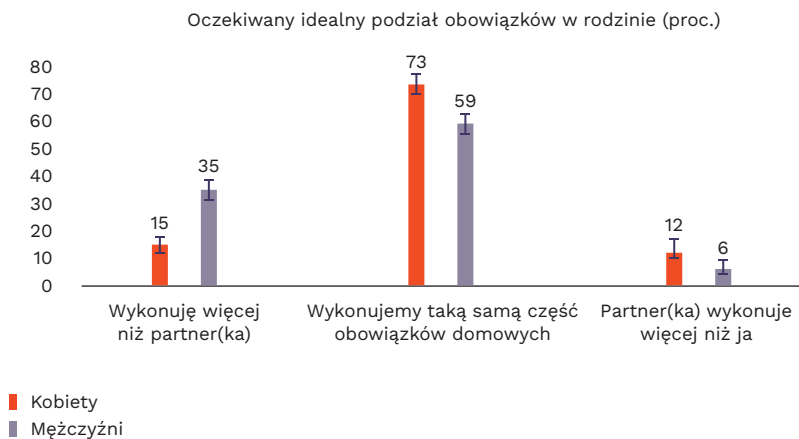
Uwaga: statystyki dotyczą rodzin z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat, w których oboje rodzice pracują. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Równocześnie oczekiwanie równego podziału obowiązków domowych między pracującymi partnerami jest bardziej powszechne wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

W naszym badaniu 73 proc. kobiet odpowiedziało, że chciałyby równego podziału obowiązków domowych. Wśród mężczyzn odsetek takich wskazań wyniósł 59 proc. (wykres 36). Różnica może wynikać z tego, że to one częściej doświadczają nadmiernego obciążenia związanego z łączeniem pracy zawodowej z wypełnianiem większej części obowiązków domowych i opiekuńczych.

Wykres 36. Większość chciałaby, by podział obowiązków domowych rodziców był równy



Uwaga: statystyki dotyczą rodzin z najmłodszym dzieckiem w wieku 1-9 lat, w których oboje rodzice pracują. Na wykresie zaznaczono przedziały ufności – z 95-proc. prawdopodobieństwem faktyczne wartości dla całej populacji (a nie badanej próby) znajdują się w tych przedziałach.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Charakterystyczne są również różnice w oczekiwaniach kobiet i mężczyzn dotyczące większego zaangażowania ich partnerów (partnerek) w wypełnianie obowiązków domowych. Podczas gdy nieco ponad jedna trzecia (35 proc.) mężczyzn oczekuje, że kobiety będą w większym stopniu zaangażowane w wypełnianie prac domowych niż oni sami, to analogiczne oczekiwanie wobec mężczyzn deklaruje 12 proc. kobiet. Rozbieżność ta może wskazywać na fakt, że istotny odsetek mężczyzn akceptuje model, w którym to kobiety są przede wszystkim odpowiedzialne za sferę domową, niezależnie od ich zaangażowania w pracę zawodową.

Podsumowanie i dyskusja

Przeanalizowane przez nas dane potwierdzają, że zarysowane na wstępie trudności godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych obserwowane w wielu rozwiniętych krajach są także doświadczeniem wielu rodziców w Polsce. Pokazujemy przy tym, że **problem podwójnego obciążenia obowiązkami domowymi i zawodowymi dotyczy większości pracujących matek, a brak możliwości pogodzenia obu sfer powoduje, że wiele kobiet opóźnia decyzję o powrocie do pracy lub w ogóle nie podejmuje aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka**. Jednocześnie da się zaobserwować dokonującą się w Polsce – choć powoli – zmianę kulturową dotyczącą podziału obowiązków do niedawna przypisywanych niemal wyłącznie kobietom.

Całokształt zarysowanego powyżej obrazu polskich rodziców wskazuje, że w naszym społeczeństwie mamy do czynienia z coraz większą różnorodnością praktykowanych modeli łączenia potrzeb i ambicji sfery ekonomiczno-zawodowej z obowiązkami i aspiracjami rodzicielskimi. Zarazem, jak wynika ze zgromadzonych przez nas danych, praktykowany model często nie pokrywa się z preferencjami obojga lub jednego z rodziców, a **źródła niezadowolenia poza czynnikami subiektywnymi, uwzględniają też często obiektywne uwarunkowania** związane m.in. z trudnościami powrotu do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem, koniecznością wydłużenia okresu bierności zawodowej ze względu na brak wystarczającego wsparcia w realizacji obowiązków opiekuńczych, czy niewystarczającą elastycznością wykonywanej pracy.

Wyzwaniem dla ciągle modernizującego się także w tej sferze państwa jest stworzenie warunków pozwalających na zaspokojenie zróżnicowanych preferencji dotyczących zakresu zaangażowania w pracę zawodową i obowiązki rodzicielskie oraz wypracowanie równowagi między przywilejami związanymi z rodzicielstwem (dla obu płci) a bodźcami sprzyjającymi aktywności zawodowej. Zgodnie z wynikami ostatnich badań (Doepke i in., 2022) to **właśnie możliwości równoległego spełnienia zawodowego i osobistego (w tym rodzicielskiego) zaczynają odgrywać najważniejszą rolę w decyzjach prokreacyjnych**, co stanowi bardzo istotną wskazówkę dla polityk publicznych państw, doświadczających problemu starzenia się społeczeństwa. Wysoki poziom zatrudnienia kobiet i równoległe wysoka dzietność – dwa trudne do równoczesnego osiągnięcia cele polityki publicznej, niezbędne jednak w warunkach kurczących się zasobów pracy – występują w krajach, które wcześniej

dostrzegły narastający problem i szybko zaczęły inwestować w programy sprzyjające tzw. *work-life balance* (Rękas, 2013). Efekty tych programów pokazują, że tworzenie odpowiednich mechanizmów pozwalających na godzenie życia zawodowego i rodzinnego przynosi wymierne korzyści wszystkim zainteresowanym: pracodawcom, pracownikom i społeczeństwu.

Wyniki badań przeprowadzanych w różnych krajach i kręgach kulturowych sugerują, że **jedną z ważniejszych przyczyn nierówności w aktywności zawodowej między kobietami i mężczyznami jest wpływ dominujących wzorców kulturowych**. To właśnie rozpowszechnione w społeczeństwach i przekazywane z pokolenia na pokolenie przekonania o roli kobiet i mężczyzn sprawiają, że mimo zmian na rynkach pracy i w politykach publicznych, podział ról w gospodarstwach domowych nie następuje równie szybko (Lichard, Pertold, Skoda, 2021). Normy wynikają m.in. z percepcji znaczenia udziału rodziców (zwłaszcza matki) w sprawowaniu opieki nad dzieckiem i w procesie wychowawczym. Porównując normy obecne w społeczeństwach Zachodniej i Południowej Europy naukowcy zauważyli, że na południu Europy częściej uważa się, że nieobecność matki w domu w czasie, gdy dziecko jest w wieku przedszkolnym może być szkodliwa dla dziecka. Zgodnie z wynikami naszego badania 53 proc. matek, ale także 54 proc. ojców w Polsce ma poczucie, że ich dziecko (dzieci) traci w związku z tym, że pracują zawodowo. Rośnie też pozytywna samoocena większego zaangażowania ojców. Coraz liczniejsze badania wskazują zaś na zróżnicowane potrzeby rozwojowe dzieci, w których dużą rolę mają do odegrania ojcowie (Grzelak, 2013; Bieńko, 2018; Miangavacchi, Piccoli, 2022). Relacja ojca z dzieckiem ma wpływ na jego późniejszą samoocenę i sposoby radzenia sobie z trudnościami i stresem, dobra relacja z ojcem pomaga dzieciom w budowaniu poczucia własnej wartości. Sami ojcowie angażują się bardziej w wychowanie, jeśli wiedzą, że może to mieć istotne znaczenie w życiu ich dzieci. Stanowi to mocny argument na rzecz większego zaangażowania ojców w życie rodzinne, nie tylko w sferze prywatnych decyzji samych rodziców, ale także w sferze zwiększania świadomości społecznej, w tym pracodawców, wśród których – jak wynika z naszego badania – ciągle dominuje stereotypowy wizerunek ojca, który większość swojego czasu powinien spędzać w pracy, podczas gdy rolą matki – także pracującej – jest sprawowanie opieki nad dzieckiem, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych, np. choroby lub innej niedyspozycji uniemożliwiającej postanie pociechy do przedszkola czy szkoły.

Kolejną ważną przyczyną niższej aktywności matek na rynku pracy są kwestie finansowe. Część biernych zawodowo kobiet nie szuka pracy m.in. z powodów strukturalnych (koszty dojazdów, niskopłatne prace etc.), mimo że chciałyby pracować. Różnica między zarobkami mężczyzn i kobiet, a konkretnie matek, pokazuje że ekonomiczne koszty posiadania dziecka są znacznie większe dla matek niż dla ojców. Jednocześnie z punktu widzenia budżetu rodzinnego, większe zarobki ojca wpływają na decyzję o jego większym zaangażowaniu w pracy, podczas gdy mniej zarabiająca matka decyduje się na poświęcenie większej uwagi obowiązkom opiekuńczym i domowym. Niższe

wynagrodzenie matek w porównaniu do kobiet nieposiadających dzieci to zjawisko dobrze znane naukowcom zajmującym się rynkiem pracy. Niekiedy nazywane jest „karą za macierzyństwo”, co ma wyraźnie wskazywać na efekt jaki posiadanie dziecka wywiera na karierę zawodową kobiet. Do czynników odpowiedzialnych za pojawienie się kary za macierzyństwo zalicza się między innymi: potencjalną stratę umiejętności przez kobiety podczas urlopów macierzyńskich, mniejsze zaangażowanie matek w karierę zawodową (np. mniej nadgodzin), mniejsze zainteresowanie karierą zawodową zwłaszcza wśród matek mających kilkoro dzieci lub mających je relatywnie wcześnie, ale za karę za macierzyństwo może odpowiadać także dyskryminacja kobiet na rynku pracy (Cukrowska-Torzewska, Matysiak, 2020). Oczywiście nie można pominąć również wspomnianych już wcześniej norm społecznych i rozwiązań oferowanych przez polityki publiczne (Ziefle, Gangl, 2014). Co więcej, wyniki niektórych badań wskazują, że tak jak kobiety są karane za posiadanie dziecka, tak mężczyźni zyskują, gdy zostają ojcami, i osiągają wyższe wynagrodzenie (Glauber, 2018), co może być ważnym czynnikiem zniechęcającym ojców do czasowej rezygnacji z pracy na potrzeby większego zaangażowania się w obowiązki rodzicielskie.

Wyniki naszego badania potwierdzają wnioski z poprzednich podobnych analiz o tym, że **w Polsce główną przyczyną mniejszej aktywności matek są przede wszystkim obowiązki opiekuńcze i inne obowiązki rodzinne oraz trudność w pogodzeniu ich z pracą zawodową**, zwłaszcza w pełnym wymiarze godzin. Rynek pracy w Polsce jest nieprzyjazny dla rodziców małych dzieci, a zwłaszcza matek. Kobiety rzadko mają możliwość negocjowania sposobów świadczenia pracy (np. godziny jej rozpoczęcia, pracy na część etatu) (Magda, 2020). Dodatkowym utrudnieniem w godzeniu obowiązków zawodowo-rodzinnych przez kobiety jest zjawisko, na które naukowcy zwrócili uwagę w ostatnich latach – obciążenie pracą kognytywną związaną z planowaniem, identyfikacją potrzeb i podejmowaniem decyzji będące domeną matek. Biorąc pod uwagę ograniczone możliwości poznawcze oraz fakt, że wykonywanie wielu zadań jednocześnie (*multitasking*) nie jest optymalną strategią działania, to łączenie domowej pracy poznawczej z pracą zawodową może negatywnie odbijać się na tej drugiej, czego rezultatem mogą być nierówności na rynku pracy (Damingier, 2019).

W rodzinach, w których oboje rodzice pracują, w opiekę nad dziećmi przynajmniej częściowo muszą zaangażować się inni członkowie rodziny (ojcowie, babcie, dziadkowie) lub jest ona realizowana przez formalne lub nieformalne podmioty opiekuńcze (żłobki, przedszkola, nianie), co pociąga za sobą dodatkowe koszty. Tymczasem w porównaniu z innymi krajami OECD Polska ma jeden z najniższych odsetków dzieci do lat 5 objętych instytucjonalną opieką (żłobki, kluby malucha, przedszkola, legalne opiekunki). Zmieniające się normy społeczne i konieczność wydłużania aktywności zawodowej przez osoby starsze sprawiają, że coraz mniej popularny staje się model, w którym to babcie lub dziadkowie regularnie pomagają w opiece nad wnukami – pomoc ta coraz częściej ma charakter doraźny.

Chociaż trudno proponować uniwersalną formułę, którą dałoby się dopasować do wszystkich pracodawców i wszystkich rodziców, to można wyróżnić kilka kluczowych kategorii wsparcia pracujących rodziców w łączeniu obowiązków domowych i zawodowych:

- pomoc w opiece nad dziećmi: szersza dostępność (fizyczna i finansowa) opieki instytucjonalnej; dbałość o jakość placówek opiekuńczych (kwalifikacje personelu, niewielkie grupy);
- przystosowanie warunków pracy do potrzeb rodziców: większa elastyczność pracy (zwłaszcza jej czasu), dostępność i warunki udzielania urlopów i zwolnień od wykonywania pracy, rozwiązania zmniejszające ryzyko i koszty ponoszone przez pracodawców w przypadku zatrudniania kobiet, a w konsekwencji zwiększające aktywność zawodową i poziom zatrudnienia kobiet;
- tworzenie warunków i (w dłuższym okresie) norm sprzyjających zwiększaniu uczestnictwa ojców w opiece nad dziećmi i obowiązkach wychowawczych: kampanie informujące o możliwościach korzystania z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich przez ojców, indywidualne prawo mężczyzny do korzystania z urlopu w celu sprawowania opieki nad dzieckiem – niewarunkowane uprawnieniami matki dziecka; wysoka odpłatność urlopu rodzicielskiego, niezależnie od płci;
- wsparcie ze strony państwa ułatwiające matkom powrót na rynek pracy po okresie ciąży i urlopu.

Bibliografia

- Ashie, A.A. (2021), *Work-Life Balance: A Systematic Review*, "The International Journal of Business and Management", No. 9(3).
- Bieńko, M. (2018), *Rola ojca w procesie „przedłużonego dorastania” dzieci*, „Roczniki Nauk Społecznych”, nr 10(46).
- Boushey, H. (2016), *Finding Time: The Economics of Work-Life Conflict*, Harvard University Press.
- Cahill, K.E., McNamara, T.K., Pitt-Catsouphes, M., Valcour, M. (2015), *Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance*, "Journal of Behavioral and Experimental Economics", No. 56.
- Cooklin, A.R., Giallo, R., Strazdins, L., Martin, A., Leach, L.S., Nicholson, J.M. (2015), *What matters for working fathers? Job characteristics, work-family conflict and enrichment, and fathers' postpartum mental health in an Australian cohort*, "Social Science & Medicine", No. 146.
- Cukrowska-Torzewska, E., Matysiak, A. (2020), *The Motherhood Wage Penalty: a Meta-Analysis*, "Social Science Research", Vol. 88-89.
- Daminger, A. (2019), *The Cognitive Dimension of Household Labor*, "American Sociological Review", No. 84(4).
- Doepke, M., Hannusch, A., Kindermann, F., Tertilt, M. (2022), *The Economics of Fertility: New Era*, NBER Working Paper 29948, <https://www.nber.org/papers/w29948> [dostęp: 25.08.2022].
- Glauber, R. (2018), *Trends in the Motherhood Wage Penalty and Fatherhood Wage Premium for Low, Middle, and High Earners*, "Demography", No. 55(5).
- Grzelak, S. (2013), *Rola ojca i postawy Polaków wobec ojcostwa w świetle badań społecznych*, Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa.
- Lachman, E. (2019), *Still 'few, slow and low'? On the female dimension of technology, labour markets and economic activity: Evidence for the period of 1990-2017*, "Economics and Sociology", No. 12.
- Lewis, S., Gambles, R., Rapoport, R. (2007), *The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective*, "International Journal of Human Resource Management", No. 18.
- Lichard, T., Pertold, F., Skoda, S. (2021), *Do Women Face a Glass Ceiling at Home? The Division of Household Labor Among Dual-Earner Couples*, "Review of Economics of the Household", No. 19(4).
- Magda, I. (2020), *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?*, IBS Policy Paper 1.

- Matysiak, A., Szalma, I. (2015), *Between Work and More Children*, "Population Insights", No. 1.
- Matysiak A., Vignoli D. (2008), *Fertility and women's employment: a meta-analysis*, "European Journal of Population", No. 24.
- Miangavacchi, L., Piccoli, L. (2022), *Maternal Employment, Fathers' Childcare Time and Children's Wellbeing*, (w:) Molina, J.A. (red.), *Mothers in the Labor Market*, Springer, Cham.
- O'Brien, M., Shemilt, I. (2003), *Working fathers: Earning and caring, Equal Opportunities Commission*, Manchester, <http://www.fatherhoodinstitute.org/uploads/publications/280.pdf> [dostęp: 7.10.2022].
- OECD (2011), *Doing Better for Families*, https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/doing-better-for-families_9789264098732-en;jsessionid=nm-FgE7CcVqvU-QoY5zYm3Tu3EocOg4jjFcZw4ZZu.ip-10-240-5-178 [dostęp: 5.10.2022].
- Naithani, P. (2010), *Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario*, "Asian Social Science", No. 6(6).
- Rashmi, K., Kataria, A. (2022), *Work-life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis*, "International Journal of Sociology and Social Policy", No. 42(11/12).
- Rękas, M. (2013), *Równowaga praca-życie wyzwaniem wobec problemów demograficznych krajów UE*, "Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach", nr 145.
- Stovell, C., Collinson, D., Gatrell, C., Radcliffe, L. (2017), *Rethinking work-life balance and wellbeing: The perspectives of fathers*, (w:) Cooper, C.L., Leiter, M.P., *The Routledge companion to wellbeing at work*, London, Routledge.
- Thilagavathy, S., Geetha, S.N (2021), *Work-life balance - a systematic review*, *Vilakshan – XIMB*, „Journal of Management”, No. 19(2).
- Turmann, A. (2006), *Getting Europe to Work: The Role of Flexibility in Tapping the Unused Potential in European Labour Markets*, CEPS Working Document No. 250.
- Więćławska, A. (2020), *Panorama problematyki współczesnego ojcostwa*, Jagielloński Instytut Wydawniczy.
- Ziefle A., Gangl M. (2014), *Do Women Respond to Changes in Family Policy? A Quasi-Experimental Study of the Duration of Mothers' Employment Interruptions in Germany*, "European Sociological Review", No. 30(5).
- (www1) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN> [dostęp: 5.10.2022].

Tabela 1. Rozkład próby w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2021 r. – kobiety, których najmłodsze dziecko jest w wieku poniżej 15 lat, mieszkające wspólnie z mężem/partnerem

Zmienna	Liczebność w próbie	Udział w próbie (proc.)	Udział w próbie po przeważeniu (proc.)
Ogółem	24 232	100	100
Poziom wykształcenia			
Wyższe	13 625	56	50
Średnie	7 324	30	34
Zasadnicze zawodowe lub niższe	3 283	14	16
Wielkość miejscowości zamieszkania			
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	9 020	37	27
Miasto 20-100 tys. mieszkańców	3 770	16	18
Miasto do 20 tys. mieszkańców	2 680	11	12
Wieś	8 762	36	42
Wiek			
Poniżej 30 lat	2 340	10	15
30-34 lata	4 850	20	22
35-39 lat	7 217	30	28
40-44 lata	6 025	25	22
45 lat lub więcej	3 800	16	13
Status na rynku pracy			
Pracuje	18 978	78	75
Nie pracuje	5 254	22	25
Liczba dzieci w wieku poniżej 15 lat			
Jedno	12 711	52	52
Dwoje	9 440	39	39
Troje lub więcej	2 081	9	9

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2021 r.

**Tabela 2. Rozkład próby w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2021 r.
– mężczyźni, których najmłodsze dziecko jest w wieku poniżej 15 lat,
mieszkający wspólnie z żoną/partnerką**

Zmienna	Liczebność w próbie	Udział w próbie (proc.)	Udział w próbie po przeważeniu (proc.)
Ogółem	21 018	100	100
Poziom wykształcenia			
Wyższe	8 747	42	36
Średnie	7 104	34	36
Zasadnicze zawodowe lub niższe	5 166	25	29
Wielkość miejscowości zamieszkania			
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	7 911	38	27
Miasto 20-100 tys. mieszkańców	3 134	15	18
Miasto do 20 tys. mieszkańców	2 292	11	12
Wieś	7 681	37	43
Wiek			
Poniżej 30 lat	953	5	6
30-34 lata	3 258	16	18
35-39 lat	5 762	27	28
40-44 lata	5 718	27	25
45 lat lub więcej	5 327	25	23
Status na rynku pracy			
Pracuje	20 002	95	95
Nie pracuje	1 016	5	5
Liczba dzieci w wieku poniżej 15 lat			
Jedno	10 377	49	49
Dwoje	8 674	41	41
Troje lub więcej	1 967	9	10

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2021 r.

Tabela 3. Rozkład próby w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2020 r. – kobiety, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-14 lat, mieszkające wspólnie z mężem/partnerem

Zmienna	Liczebność w próbie	Udział w próbie (proc.)	Udział w próbie po przeważeniu (proc.)
Ogółem	24 057	100	100
Poziom wykształcenia			
Wyższe	12 464	52	48
Średnie	7 633	32	34
Zasadnicze zawodowe lub niższe	3 960	16	18
Wielkość miejscowości zamieszkania			
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	8 707	36	27
Miasto 20-100 tys. mieszkańców	3 989	17	19
Miasto do 20 tys. mieszkańców	2 695	11	12
Wieś	8 666	36	42
Wiek			
Poniżej 30 lat	2 614	11	14
30-34 lata	4 996	21	21
35-39 lat	7 080	29	28
40-44 lata	5 883	24	23
45 lat lub więcej	3 484	14	13
Status na rynku pracy			
Pracuje	17 771	74	71
Nie pracuje	6 286	26	29
Wiek najmłodszego dziecka			
1-3 lata	7 027	29	31
4-6 lat	5 216	22	22
7-9 lat	4 741	20	19
10-12 lat	4 566	19	18
13-14 lat	2 507	10	10
Liczba dzieci w wieku poniżej 15 lat			
Jedno	12 972	54	54
Dwoje	9 225	38	38
Troje lub więcej	1 860	8	8

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2021 r.

Tabela 4. Rozkład próby w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2020 r. – mężczyźni, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-14 lat, mieszkający wspólnie z żoną/partnerką

Zmienna	Liczebność w próbie	Udział w próbie (proc.)	Udział w próbie po przeważeniu (proc.)
Ogółem	20 069	100	100
Poziom wykształcenia			
Wyższe	7 755	39	35
Średnie	6 776	34	34
Zasadnicze zawodowe lub niższe	5 538	28	30
Wielkość miejscowości zamieszkania			
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	7 220	36	27
Miasto 20-100 tys. mieszkańców	3 241	16	19
Miasto do 20 tys. mieszkańców	2 246	11	12
Wieś	7 362	37	42
Wiek			
Poniżej 30 lat	1 062	5	7
30-34 lata	3 214	16	18
35-39 lat	5 463	27	27
40-44 lata	5 432	27	26
45 lat lub więcej	4 898	24	22
Status na rynku pracy			
Pracuje	19 001	95	95
Nie pracuje	1 068	5	5
Wiek najmłodszego dziecka			
1-3 lata	6 212	31	32
4-6 lat	4 441	22	22
7-9 lat	3 842	19	19
10-12 lat	3 616	18	18
13-14 lat	1 958	10	9
Liczba dzieci w wieku poniżej 15 lat			
Jedno	10 204	51	50
Dwoje	8 171	41	41
Troje lub więcej	1 694	8	9

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS za 2021 r.

Tabela 5. Rozkład próby w badaniu przeprowadzonym przez PIE – kobiety, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-9 lat, mieszkające wspólnie z mężem/partnerem

Zmienna	Liczebność w próbie	Udział w próbie (proc.)	Udział w próbie po przeważeniu (proc.)
Ogółem	1 500	100	100
Poziom wykształcenia			
Wyższe	774	52	52
Średnie	524	35	32
Zasadnicze zawodowe lub niższe	202	13	16
Wielkość miejscowości zamieszkania			
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	421	28	29
Miasto 20-100 tys. mieszkańców	280	19	18
Miasto do 20 tys. mieszkańców	180	12	12
Wieś	619	41	41
Wiek			
Poniżej 30 lat	351	23	22
30-34 lata	454	30	29
35-39 lat	381	25	26
40-44 lata	215	14	15
45 lat lub więcej	99	7	7
Status na rynku pracy			
Pracuje	1 048	70	65
Nie pracuje	452	30	35
Wiek najmłodszego dziecka			
1-3 lata	741	49	44
4-6 lat	440	29	30
7-9 lat	319	21	26
Liczba dzieci w wieku poniżej 15 lat			
Jedno	802	54	53
Dwoje	554	37	37
Troje lub więcej	144	10	10

Źródło: opracowanie własne PIE.

Tabela 6. Rozkład próby w badaniu przeprowadzonym przez PIE – mężczyźni, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-9 lat, mieszkający wspólnie z żoną/partnerką

Zmienna	Liczebność w próbie	Udział w próbie (proc.)	Udział w próbie po przważeniu (proc.)
Ogółem	1 500	100	100
Poziom wykształcenia			
Wyższe	733	49	36
Średnie	505	34	35
Zasadnicze zawodowe lub niższe	262	17	29
Wielkość miejscowości zamieszkania			
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	571	38	29
Miasto 20-100 tys. mieszkańców	322	21	18
Miasto do 20 tys. mieszkańców	180	12	12
Wieś	427	28	41
Wiek			
Poniżej 30 lat	167	11	12
30-34 lata	331	22	23
35-39 lat	454	30	30
40-44 lata	347	23	22
45 lat lub więcej	202	13	13
Status na rynku pracy			
Pracuje	1 445	96	95
Nie pracuje	55	4	5
Wiek najmłodszego dziecka			
1-3 lata	609	41	44
4-6 lat	515	34	30
7-9 lat	376	25	26
Liczba dzieci w wieku poniżej 15 lat			
Jedno	674	45	45
Dwoje	659	44	43
Troje lub więcej	167	11	13

Źródło: opracowanie własne PIE.

Spis wykresów i tabel

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1.	Im większa liczba dzieci tym niższa aktywność zawodowa kobiet.	14
Wykres 2.	Wśród rodziców dzieci w wieku przedszkolnym – najniższa aktywność zawodowa kobiet i najwyższa mężczyzn	14
Wykres 3.	Matki młodszych dzieci najczęściej biernie zawodowo z powodu opieki nad nimi, a starszych – z innych powodów osobistych lub rodzinnych	15
Wykres 4.	Poza opieką nad dzieckiem, brak możliwości znalezienia pracy także istotną przyczyną braku zatrudnienia matek	16
Wykres 5.	Stopa bezrobocia matek wyższa niż ojców.	17
Wykres 6.	Ojcowie z reguły nie korzystają z urlopów rodzicielskich.	18
Wykres 7.	Większość kobiet po narodzinach dziecka nie wykonuje pracy przez ponad rok, mężczyźni zazwyczaj nie mają żadnej dłuższej przerwy	19
Wykres 8.	Ojcowie małych dzieci częściej zmieniają pracę z własnej inicjatywy.	20
Wykres 9.	Część matek podejmuje pracę w niepełnym wymiarze godzin	20
Wykres 10.	Niepełne etaty najczęściej wykorzystywane przez matki trójki lub więcej dzieci.	21
Wykres 11.	Relatywnie niewiele osób w Polsce pracuje w niepełnym wymiarze etatu	22
Wykres 12.	Czynniki wpływające na wartość wynagrodzeń kobiet w porównaniu do wynagrodzeń mężczyzn (dane za 2014 r.)	23
Wykres 13.	W większości rodzin oboje rodzice pracują zawodowo	24
Wykres 14.	Wkład pracy zarobkowej mężczyzn w utrzymanie rodziny jest zazwyczaj większy niż ich żon/partnerek.	25
Wykres 15.	Ojcowie częściej niż matki pracują powyżej 40 godzin tygodniowo	26
Wykres 16.	Nawet gdy oboje rodzice pracują, to głównie matki zajmują się dziećmi.	26
Wykres 17.	Kobiety częściej są głównymi opiekunami dzieci, nawet gdy zarabiają więcej niż ich mężowie/partnerzy	27
Wykres 18.	W rodzinach, w których oboje rodzice pracują, częściej kobiety wykonują więcej prac domowych i opiekuńczych	28

Wykres 19.	Ponad dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn korzysta z zasiłku opiekuńczego	28
Wykres 20.	Zazwyczaj matki opuszczają pracę, żeby zostać w domu z chorym dzieckiem	29
Wykres 21.	Charakter pracy to najczęstsza deklarowana przyczyna tego, który z pracujących rodziców częściej opiekuje się chorym dzieckiem	30
Wykres 22.	Ponad 1/3 rodziców pracujących pełnoetatowo chciałyby zmniejszyć swój czas pracy.	31
Wykres 23.	Większość matek myślących o powrocie do pracy chciałyby podjąć pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	32
Wykres 24.	Możliwość elastycznego zarządzania czasem pracy na zbliżonym poziomie wśród matek i ojców	33
Wykres 25.	Ojcowie pracują w miejscach, w których częściej oczekuje się od nich dyspozycyjności poza godzinami pracy	34
Wykres 26.	Nie wszyscy przełożeni reagują przychylnie, gdy ich podwładni muszą zaopiekować się chorym dzieckiem	34
Wykres 27.	Pracujący ojcowie, którzy muszą zająć się chorym dzieckiem, najczęściej idą na urlop lub odbierają nadgodziny	35
Wykres 28.	Większość zatrudnionych mężczyzn spodziewa się nieprzychylniej reakcji przełożonego w sytuacji, w której chcieliby pójść na urlop rodzicielski	36
Wykres 29.	Większość kobiet niepracujących ze względu na opiekę nad dzieckiem jest zadowolonych z tej sytuacji.	37
Wykres 30.	Matki niepracujące ze względu na opiekę nad dzieckiem nie chciałyby już zupełnie zrezygnować z zatrudnienia	38
Wykres 31.	Pracujące matki i ojcowie w podobnym stopniu otwarci na awans zawodowy	39
Wykres 32.	Gdyby nie kwestia finansowa, ponad połowa ojców i matek zrezygnowałaby z pracy, żeby spędzić rok lub dwa z dziećmi	40
Wykres 33.	Połowa rodziców sądzi, że ich praca może mieć niekorzystne skutki dla ich dziecka	40
Wykres 34.	Wielu rodziców nie ma czasu na inne aktywności poza pracą i obowiązkami domowymi i opiekuńczymi	41
Wykres 35.	W rodzinach, w których obowiązki domowe są dzielone po równo, większość kobiet i mężczyzn jest zadowolona z tego podziału	42
Wykres 36.	Większość chciałyby, by podział obowiązków domowych między partnerami był równy	42

SPIS TABEL

Tabela 1.	Rozkład próby w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2021 r. – kobiety, których najmłodsze dziecko jest w wieku poniżej 15 lat, mieszkające wspólnie z mężem/partnerem. . . .	51
Tabela 2.	Rozkład próby w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2021 r. – mężczyźni, których najmłodsze dziecko jest w wieku poniżej 15 lat, mieszkający wspólnie z żoną/partnerką	52
Tabela 3.	Rozkład próby w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2020 r. – kobiety, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-14 lat, mieszkające wspólnie z mężem/partnerem	53
Tabela 4.	Rozkład próby w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2020 r. – mężczyźni, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-14 lat, mieszkający wspólnie z żoną/partnerką . . .	54
Tabela 5.	Rozkład próby w badaniu przeprowadzonym przez PIE – kobiety, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-9 lat, mieszkające wspólnie z mężem/partnerem	55
Tabela 6.	Rozkład próby w badaniu przeprowadzonym przez PIE – mężczyźni, których najmłodsze dziecko jest w wieku 1-9 lat, mieszkający wspólnie z żoną/partnerką	56

Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny *think tank* ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energetyka i klimat, handel zagraniczny, foresight gospodarczy, gospodarka cyfrowa i ekonomia behawioralna. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej.