

Adam Kubów

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

RODZICIELSTWO JAKO BARIERA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Streszczenie: Brak miejsc pracy jest szczególnie dotkliwy dla tych grup ludności, które mają słabszą pozycję na rynku pracy. Taką grupę stanowią rodziny wychowujące dzieci, a przede wszystkim matki. Współczesne rozwiązania dotyczące rynku pracy i rodziny pozwalają obciążenia wynikające z posiadania dzieci rozkładać na oboje rodziców. Artykuł jest próbą przybliżenia zarówno negatywnych skutków braku właściwych powiązań między rolami zawodowymi i rodzicielskimi, jak i sposobów ich łagodzenia. Artykuł pokazuje, że niwelowanie napięć między tymi rolami wymaga wielu zmian dotyczących rynku pracy, a także zmian postaw pracodawców i pracowników, i musi być to proces elastyczny i ciągły.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, konflikt ról zawodowych i rodzinnych, czynniki aktywizacji zawodowej rodziców.

1. Wstęp

Ze względu na szczególną rolę pracy w życiu człowieka sytuację na polskim rynku pracy, jak również ciągle utrzymujące się dość wysokie wskaźniki zagrożenia ubóstwem należy obserwować z niepokojem, zwłaszcza w warunkach obecnego kryzysu. Powstaje bowiem pytanie, w jakim stopniu sytuacja ta wpłynie na dalsze obniżenie wskaźnika dzietności kobiet.

Artykuł ma na celu pokazanie, że godzenie ról rodzinnych i zawodowych jest szczególnie trudne w warunkach ciągłego braku miejsc pracy i że jedyną obecnie próbą zniwelowania napięć między nimi i choćby pewnego wyhamowania niekorzystnej sytuacji demograficznej jest wprowadzenie określonych rozwiązań zarówno w polityce rodzinnej, jak i na rynku pracy. W artykule dokonano tym samym przybliżenia wybranych rozwiązań, z zakresu zarówno polityki rodzinnej, jak i rynku pracy, którym należałoby poświęcić więcej uwagi, a szczególnie tych rozwiązań, które w polskich warunkach nie są jeszcze tak powszechne jak w innych krajach.

Realizowane od wielu lat badania publikowane w raportach pt. *Diagnoza społeczna*¹ wskazują, że system wartości społeczeństwa polskiego jest stabilny, a praca

¹ W 2011 roku badaniami objętych zostało 12 387 gospodarstw domowych, natomiast próba indywidualnych respondentów wynosiła 26 453 osoby. Por. *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński i T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, s. 14, 220, www.diagnoza.com, 17.07.2012.

zawodowa, rodzina i dzieci zajmują w nim pierwsze pozycje, a więc to nie zmiana wartości wpływa w drastyczny sposób na zmniejszanie się liczby urodzeń. Według ostatniej *Diagnozy* z 2011 r., podobnie jak we wszystkich poprzednich latach, do najważniejszych wartości, oprócz zdrowia zajmującego pierwszą pozycję (64,1% objętych badaniami), respondenci zaliczyli małżeństwo (53,4%) i posiadanie dzieci (47,6%). W grupie najczęściej wskazywanych wartości znalazły się także praca (30,7%) i pieniądze (28,2%). Niewątpliwie wartości tworzą pewien system, nie zawsze jednak wewnątrznie spójny. Realizacja jednych wartości może utrudniać realizację innych. Badania dotyczące rynku pracy wskazują, że odgrywanie ról rodzicielskich znacznie utrudnia godzenie posiadania dzieci i pracy zawodowej, a tym samym zarobkowania. Dane statystyczne pokazują, że problem ten dotyka w większym stopniu kobiet niż mężczyzn, jednakże bliższa jego analiza pozwala zauważyć, że jest on w rodzinie ważny niemal w takim samym stopniu dla obojga rodziców.

2. Sytuacja rodzin wychowujących dzieci na rynku pracy

Negatywne skutki braku pracy są dotkliwe dla wszystkich, szczególnie jednak dla tej słabszej na rynku kategorii, jaką są rodziny wychowujące dzieci. Konieczne zatem staje się uruchomienie różnorodnych środków, z jednej strony ułatwiających podjęcie im pracy, z drugiej motywujących pracodawców do ich zatrudnienia, w przeciwnym razie rodziny, zwłaszcza wielodzietne, są często zagrożone ubóstwem i mają problemy z realizacją spoczywających na nich funkcji, nie tylko ekonomicznej, ale także socjalizacyjnej czy prokreacyjnej.

Tabela 1. Wskaźniki zagrożenia ubóstwem gospodarstw domowych rodzin z dziećmi w latach 2010-2011

Wyszczególnienie	% osób poniżej granicy ubóstwa					
	skrajnego ^a		relatywnego ^b		ustawowego ^c	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
OGÓLEM	5,7	6,7	17,1	16,7	7,3	6,5
Bez dzieci na utrzymaniu	1,6	1,7	6,1	5,5	1,0	0,8
Z 1 dzieckiem	1,9	2,3	7,4	6,7	1,9	1,6
Z 2 dziećmi	3,7	4,8	14,7	13,8	5,4	4,7
Z 3 dziećmi	9,8	10,4	27,5	25,8	14,1	12,2
Z 4 dziećmi i więcej na utrzymaniu	24,0	24,0	43,7	47,2	34,3	29,6
Matka lub ojciec z dziećmi na utrzymaniu	7,8	7,2	18,4	19,2	10,5	6,9

^a Poniżej minimum egzystencji.

^b 50% średnich miesięcznych wydatków gospodarstw domowych,

^c Kwota, która zgodnie z ustawą uprawnia do ubiegania się o przyznanie świadczenia pieniężnego z pomocy społecznej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Ubóstwo w Polsce w 2011 r.*, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, GUS 2012, s. 7, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2011.pdf, 10.07.2012.

Według badań sondażowych GUS-u, w 2011 r. zanotowano zwiększenie się zagrożenia ubóstwem skrajnym niemal we wszystkich grupach gospodarstw domowych. Grupę gospodarstw, w których istnieje największe zagrożenie, stanowią rodziny wielodzietne. Zarówno w rodzinach bezdzietnych, jak i w rodzinach z 1 dzieckiem sytuacja jest najlepsza. W nich zagrożeniem objęta jest co pięćdziesiąta osoba. Natomiast zagrożenie wyraźnie wzrasta wraz ze wzrostem liczby dzieci na utrzymaniu. W rodzinach z co najmniej 4 dzieci ubóstwo skrajne zagraża przynajmniej co czwartej osobie, natomiast ustawowe co trzeciej. Rodziny niepełne, wbrew potocznym opiniom, znajdują się w dużo lepszej sytuacji niż rodziny wielodzietne. Bliższe analizy pozwalają zauważyć, że w Polsce zagrożenie ubóstwem dzieci i młodzieży jest znacznie silniejsze niż dorosłych. W 2011 r. dzieci i młodzież do lat 18 stanowiły ok. 31% populacji zagrożonej skrajnym ubóstwem, podczas gdy w populacji ogółem dzieci i młodzież stanowią niewiele ponad 20% ludności².

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

1) dążenie do podnoszenia wydatków publicznych sprzyjających kształtowaniu wysokiego poziomu kapitału ludzkiego dzieci i młodzieży (kształcenie, rozwój, zdrowie),

2) stwarzanie rodzicom wychowującym dzieci warunków sprzyjających godzeniu kariery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi,

3) inicjowanie działań na rzecz ograniczania ubóstwa, zwłaszcza wynikającego z podejmowania przez rodziny wielodzietne obowiązków rodzicielskich,

4) tworzenie warunków sprzyjających postawom proreakyjnym,

5) utrwalanie postaw służących kształtowaniu więzi wewnątrzrodzinnej i postaw wzajemnej odpowiedzialności za pozostałych członków rodziny³.

Na pierwszym miejscu wśród przyczyn ubóstwa wymienia się bezrobocie jako zjawisko niezależne od ubogich. Na drugim miejscu wskazuje się niskie płace występujące w pewnych zawodach, regionach czy w stosunku do niektórych dyskryminowanych grup ludności lub też osób, które mają trudności w łączeniu swoich obowiązków z wymaganiami stawianymi przez współczesny rynek pracy. Niewątpliwie taką grupą są rodziny wychowujące dzieci.

Wskaźniki dotyczące rynku pracy w Polsce pokazują, że pozycja kobiet i mężczyzn jest na nim dość istotnie zróżnicowana. Feminizacja bierności zawodowej jest cechą charakterystyczną nie tylko polskiej gospodarki, lecz w Polsce jest ona wyraźniejsza, gdyż dotyczy około połowy kobiet powyżej 15 roku życia i jest o kilkanaście procent wyższa niż w krajach UE. Wyższa bierność kobiet wynika z kilku przy-

² *Ubóstwo w Polsce w 2011 r...*, s. 10.

³ Za: P. Szukalski, *Polityka rodzinna narzędziem przeciwdziałania dziedziczeniu statusu społecznego?*, „Polityka Społeczna” 2008, numer specjalny „Dziedziczenie nierówności społecznych”, s. 31.

czyn. Obecnie kobiety w Polsce przechodzą na emeryturę szybciej niż kobiety w wielu innych krajach, a także szybciej niż mężczyźni, i jednocześnie osiągają dłuższy wiek życia. Kobiety również w większym stopniu niż mężczyźni podejmują obowiązki związane z założeniem rodziny i prowadzeniem domu⁴. Warty odnotowania jest jednak fakt, że niekorzystna tendencja obniżania się aktywności zawodowej, utrzymująca od początku okresu transformacji do 2007 r., została zahamowana i w ostatnich latach obserwuje się powolny wzrost aktywności zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Tabela 2. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15 lat i więcej w Polsce według płci w latach 1995-2011 (w %)

Lata	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ogółem	58,8	56,6	54,9	54,0	53,7	54,2	54,9	55,8	56,1
Mężczyźni	66,8	64,1	62,8	62,1	61,9	62,7	63,4	64,1	64,5
Kobiety	51,5	49,7	47,7	46,6	46,3	46,6	47,3	48,2	48,4

Źródło: www.stat.gov.pl, 18.07.2012.

Warto także zwrócić uwagę, że po 1989 r. odnotowano w Polsce także stopniowy spadek dzietności kobiet. Według danych GUS, w 1989 r. wskaźnik ten wynosił 2,006. Największy spadek dzietności miał miejsce w 2003 r., w którym dzietność kobiet osiągnęła wartość 1,22. W kolejnych latach ulegał on nieznacznym wahaniom, a w 2009 wzrósł do poziomu 1,4. Wraz ze zmniejszającą się dzietnością wzrastał także przeciętny wiek kobiet rodzących pierwsze dziecko. W 1989 r. przeciętny wiek rodzenia wynosił 23,6 roku, a w 2009 r. wiek ten wynosił już 26,3 roku. Oznacza to, że w obecnych warunkach społeczno-ekonomicznych, stawiających przed rodziną bardzo odpowiedzialne zadania, Polacy w pierwszej kolejności myślą o pracy, o osiągnięciu stabilnej sytuacji zawodowej i materialnej, natomiast założenie rodziny i posiadanie dzieci odkładają na okres późniejszy. Główny Urząd Statystyczny szacuje, że w 2010 r. zawarto w Polsce ok. 230 tys. nowych związków małżeńskich, czyli o ok. 20 tys. mniej niż rok wcześniej. Od 2003 r. notowano wzrost liczby zawieranych małżeństw, jednak już od 2008 r. zauważalny jest jej spadek. Z szacunków GUS wynika, że ok. 80% dzieci rodzi się w związkach małżeńskich, przy czym połowa z nich – w pierwszych trzech latach małżeństwa⁵. Zarówno zmniejszanie się liczby zawieranych małżeństw, jak i niski wskaźnik dzietności w konsekwencji doprowadziły, począwszy od 2009 r., do zmniejszania się liczby urodzonych dzieci.

⁴ E. Rollnik-Sadowska, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce i w województwie podlaskim*, [w:] *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, Difin, Warszawa 2010, s. 70.

⁵ *Sytuacja na rynku pracy powoduje, że coraz później zakładamy rodziny*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 16.04.2011, http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/505817,sytuacja_na_ryнку_pracy_powoduje_ze_coraz_pozniej_zakladamy_rodziny.html, 15.07.2012.

Z badań przeprowadzonych przez CBOS w 2012 r. wynika, że młode kobiety przede wszystkim obawiają się, że urodzenie dziecka może wiązać się z utratą przez nie pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Wydawałoby się, że spadek dzietności kobiet i wzrost ich aspiracji zawodowych powinien prowadzić do wyraźnego wzrostu aktywności zawodowej kobiet, tymczasem tak się nie dzieje. W ostatnich latach wprawdzie nastąpił wzrost aktywności zawodowej kobiet, jednakże był on niewielki (tab. 1), co może świadczyć o utrudnieniach ze strony rynku pracy, m.in. związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich⁶.

Tabela 3. Opinie na temat głównych przyczyn mniejszej liczby urodzeń w Polsce według badań CBOS z 2012 r.

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Polityka państwa wobec rodziny*, BS/67/2012, CBOS, Warszawa 2012, s. 5, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_067_12.PDF, 12.07.2012.

Wyniki przytoczonych badań zwracają uwagę, że czynniki powodujące zmniejszanie się liczby urodzeń związane są przede wszystkim z rynkiem pracy, lecz nie tylko. W grupie najistotniejszych przyczyn niskiej dzietności znajdują się również warunki mieszkaniowe i poczucie braku wsparcia ze strony państwa. Duże nadzieje na poprawę sytuacji mieszkaniowej młodych rodzin wiązano z funkcjonującym od 2007 r. rządowym programem „Rodzina na swoim”, jednakże dane obrazujące funkcjonowanie programu w latach 2007-2011 pozwoliły zauważyć, że uzyskał on duże zainteresowanie, ale tylko zamożniejszej części rodzin, które często nowo nabyte mieszkania przeznaczały na wynajem. Natomiast rodziny mniej zamożne znacznie rzadziej korzystały z tego kredytu lub w ogóle pozbawione były takiej możliwości⁷.

⁶ B. Kalinowska-Sufinowicz, *Równość czy dyskryminacja? Kobiety na polskim rynku pracy – lata 1989-2008*, [w:] *Gospodarka rynkowa w Polsce – 20 lat transformacji*, red. K. Pająk, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu nr 130, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009, s. 147-149.

⁷ Por. *Założenia polityki wsparcia mieszkalnictwa do roku 2020*, www.mi.gov.pl, 18.07.2012.

Zarówno ten czynnik, jak i wysokie koszty programu spowodowały, że rząd podjął decyzję o jego likwidacji z końcem 2012 r. i zastąpieniu go nowym programem takich mieszkań czynszowych. Planowany program należy uznać za rozwiązanie właściwe z punktu widzenia polityki społecznej, bowiem jej podstawowym celem jest dążenie do poprawy warunków życia i pomoc w zaspokojeniu potrzeb, zwłaszcza mniej zamożnej części rodzin.

Analiza wyników sygnalizowanych badań prowadzi do wniosku, że problem barier dzietności jest w podobny sposób postrzegany zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn. We współczesnej rodzinie decyzja o posiadaniu dzieci jest często świadoma, podejmowana wspólnie przez oboje małżonków, co nie oznacza, że negatywne konsekwencje posiadania dzieci ponoszą oni w takim samym stopniu. Kobiety tym samym znacznie częściej niż mężczyźni mówią o obawach przed utratą pracy jako o czynniku wpływającym na mniejszą liczbę urodzeń. Częściej też wskazują na poczucie braku wsparcia ze strony państwa, co może wiązać się np. z ograniczoną dostępnością miejsc w publicznych żłobkach i przedszkolach czy też niskim poziomem zasiłków rodzinnych.

Nie dla wszystkich jednak kobiet aktywność zawodowa ma taką samą wagę. W pewnych środowiskach nadal popularny jest tradycyjny model rodziny, charakteryzujący się konserwatywnym podziałem ról. Kobieta w takiej rodzinie wykonuje większość prac domowych, łącząc je z pracą zawodową lub nawet z niej rezygnując. W niektórych krajach europejskich, takich jak Cypr, Grecja, Irlandia, Hiszpania i Włochy, taki model rodziny jest dość popularny. W tych krajach część kobiet pracuje tylko do momentu założenia rodziny i urodzenia pierwszego dziecka, później natomiast przyjmuje rolę matek, małżonek i gospodyń domowych⁸.

3. Sposoby ograniczania napięć między pracą zawodową a obowiązkami rodzicielskimi

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

Z ostatniej *Diagnozy* z 2011 r. wynika, że dla dużej części rodzin z dziećmi, czy też rozważających posiadanie dziecka, rozwiązaniem, które dawałoby możliwość łagodzenia napięć między aktywnością zawodową a obowiązkami rodzicielskimi, jest wydłużenie urlopów macierzyńskich. Można jednak się zastanawiać, czy na pewno

⁸ E. Rollnik-Sadowska, wyd. cyt., s. 66-68.

Tabela 4. Rozwiązania umożliwiające łączenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich według badań *Diagnoza społeczna 2011*

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

Źródło: *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, s. 139, www.diagnoza.com, 17.07.2012.

dłuższe urlopy spełniłyby te złożoną funkcję. Warto zauważyć, że w Polsce płatne urlopy macierzyńskie już teraz przysługują w wymiarze 20 tygodni i należą do najdłuższych w porównaniu z innymi krajami. Wprawdzie w niektórych krajach UE urlop macierzyński jest dłuższy niż w Polsce i trwa nawet w szczególnych sytuacjach do 52 tygodni, jednakże płatna jego część jest znacznie krótsza. Na przykład we Francji płatny urlop macierzyński wynosi 16 tygodni, a w Niemczech 14 tygodni⁹.

Ponadto, począwszy od 2010 r., matki mają możliwość korzystania z dodatkowego dwutygodniowego urlopu macierzyńskiego. Urlop dodatkowy w 2012 r. został wydłużony do czterech tygodni, a od 2014 r. ma być wydłużony o kolejne dwa lata. Nowe rozwiązania dają także możliwość przekazania części urlopu macierzyńskiego ojcu dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu 14 tygodni tegoż urlopu. Natomiast ważną charakterystyczną cechą dodatkowego urlopu macierzyńskiego jest to, że w czasie jego trwania korzystający z niego rodzic będzie mógł podjąć pracę u pracodawcy, który udzielił mu tego urlopu. W takim przypadku pracownik mógłby pracować co najwyżej w połowie pełnego wymiaru czasu pracy¹⁰. Rozwią-

⁹ *Ministrowie UE zdecydują o urlopie macierzyńskim*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 21.10.2011, http://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/artykuly/558944,ministrowie_ue_zdecyduja_o_urlopie_macierzyńskim.html, 16.07.2012.

¹⁰ Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy *Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, DzU nr 237 z 31 grudnia 2008 r., poz. 1654, <http://www.mpips.gov.pl/prawo/obowiazujace-prawo/prawo-pracy/>.

zanie to można uznać za korzystne z punktu widzenia możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi. Można je uznać także za rozwiązanie spełniające w pewnym stopniu wymogi elastycznego czasu pracy, jak również zatrudnienia w niepełnym wymiarze.

Elastyczny czas pracy jest rozwiązaniem powszechnie już znanym i mającym bogatą literaturę i badania. Jest też najpopularniejszą formą elastycznych form zatrudnienia¹¹. Jest to rozwiązanie, które daje pracodawcy możliwość dostosowywania długości czasu pracy i jego organizacji do potrzeb przedsiębiorstwa i wykonywanego zadania, a także do potrzeb poszczególnych grup pracowników. Z samej istoty elastyczności wynika, że takie rozwiązanie może mieć wiele korzyści, zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika.

Z badań przeprowadzonych przez Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” wynika, że Polsce w 2011 r. ruchomy czas pracy stosowało 23% przedsiębiorstw. Według badań, pracownicy objęci tą formą organizacji czasu pracy uważali, że główną jej zaletą jest to, że ułatwia ona godzenie życia zawodowego z rodzinnym (52% respondentów). Do innych dostrzeganych zalet elastycznego czasu pracy badani pracownicy zaliczyli swobodę w wyborze czasu pracy (33%), większy wpływ na kształtowanie czasu wolnego (17%) oraz łatwiejsze załatwianie różnych innych spraw (17%)¹².

Badania przeprowadzone w dziewięciu krajach UE (w Austrii, Belgii, Bułgarii, Czechach, Estonii, na Łotwie, w Polsce, na Słowacji i w Słowenii) pokazały, że elastyczny czas pracy jest najbardziej popularną formą elastycznego zatrudnienia, a Polska jest krajem, w którym jest on rzadziej stosowany niż w wielu innych krajach¹³. Również praca w niepełnym wymiarze jest rozwiązaniem rzadziej stosowanym w Polsce niż w innych krajach.

Warto zaznaczyć, że choć niepełny wymiar czasu pracy jest dość powszechnie spotykanym rozwiązaniem, to ta forma zatrudnienia ma głównie zalety dla pracodawcy, pracownicy zaś pracę na część etatu często traktują jako gorszą, wymuszoną przez szczególne okoliczności (choroba, konieczność opieki), a nie świadomy wybór. W wielu krajach ta forma zatrudnienia jest powszechna i akceptowana. Na przykład w Holandii, gdzie jest najwyższy udział pracujących na niepełny etat w ogóle zatrudnionych, jest też najniższy stopień niezadowolonych z takiego wymiaru czasu pracy (2,8%). Najwięcej niezadowolonych z niepełnego etatu jest w Grecji – aż 58,1%, natomiast w Polsce ten wskaźnik wynosi 23,7%¹⁴. Badanie *Diagnoza spo-*

¹¹ Np. *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2003; E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006.

¹² A. Strojek, *Ruchomy czas pracy – sam decyduj, o której zaczynasz*, www.rynekpracy.pl, 16.07.2012.

¹³ M. Wierzchom, *Elastyczne formy zatrudnienia – szansa i zagrożenie dla kobiet na rynku pracy*, cz. 1, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/50/przeciwdzialanie-dyskryminacji/elastyczne-formy-zatrudnienia-szansa-i-zagrozenie-dla-kobiet-na-ryнку-pracy-cz-1.html>.

¹⁴ *Pracujący na niepełny etat w krajach UE*, www.rynekpracy.pl, 16.07.2012.

Tabela 5. Odsetek pracujących na niepełny etat w ogóle zatrudnionych w krajach UE-27 w 2010 r.

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Pracujący na niepełny etat w krajach UE*, www.rynekpracy.pl, 16.07.2012.

leczna 2011 wskazuje, że rodzice uznają tę formę za atrakcyjną z punktu widzenia możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Do rozwiązań ułatwiających łączenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich powszechnie zalicza się także rozwój instytucjonalnych form opieki nad dziećmi. Na problem ten zwracają uwagę liczne badania, jak również unijne instytucje, które od dawna zerwały już z tradycyjnym myśleniem, że dziecko powinno pozostać w domu tak długo, jak tylko jest to możliwe. Głównym powodem takiego działania jest dążenie do zapewnienia dzieciom zdrowego rozwoju, a rodzicom wychowującym dzieci lepszej pozycji na rynku pracy. Już w 1996 r. grupa polityków działających przy Komisji Europejskiej wyznaczyła cel objęcia opieką instytucjonalną do 2006 r. przynajmniej 15% dzieci poniżej 3 roku życia i 90% dzieci w wieku 3-6 lat¹⁵. Natomiast na szczycie UE w Barcelonie w 2002 r. plan ten zweryfikowano i przyjęto nowy, który zakładał, że w 2010 r. przynajmniej 33% dzieci w wieku do 3 lat i 90% dzieci powyżej 3 roku życia do wieku rozpoczęcia nauki w szkole powinno być objętych opieką instytucjonalną¹⁶.

W Polsce liczba żłobków i przedszkoli, jak również oferowanych w nich miejsc znacznie zmalała po 1989 r., jednakże od kilku już lat instytucji tych przybywa i rosną wskaźniki objęcia dzieci opieką instytucjonalną. W latach 2003-2010 wyraźnie wzrósł wskaźnik objęcia opieką przedszkolną dzieci w wieku 3-6 lat, z poziomu 52,3 do 69,9% (w miastach do 83,6%). Natomiast mimo rosnącej od 2007 r. liczby miejsc w żłobkach ciągle na bardzo niskim poziomie utrzymuje się wskaźnik opieki

¹⁵ A. Sobotka, *Edukacja przedszkolna w wybranych krajach europejskich*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2011, s. 3, <http://www.google.pl/search?q=A.+Sobotka%2C+Edukacja+przedszkolna+w+wybranych+krajach+europejskich.+Warszawa+2011>, 15.07.2011.

¹⁶ K. Piętka-Kosińska, A. Ruzik-Sierdzińska, *Żłobki w Polsce. Badanie empiryczne i jakościowe*, Warszawa 2010, s. 4, http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/33427257_Raport%20o%20zlobkach_do%20publikacji%20CASE_eReport_0.pdf, 16.07.2012.

nad dziećmi do 3 lat¹⁷. Warto jednakże zauważyć, iż oferta instytucji publicznych wzbogaćana jest przez placówki niepubliczne. Według spisu REGON z 2010 r. opiekę dla dzieci w wieku do 3 lat oprócz 392 żłobków publicznych (ok. 30 tys. miejsc) oferowało 967 placówek prywatnych (ok. 20 tys. miejsc). Są one mniejsze od publicznych, lecz ze względu na ich dużą liczbę znacznie poprawiają dostępność opieki dla najmłodszych. Często jednak jest to opieka droga, gdyż tylko ok. 10% z nich objętych jest dofinansowaniem, a średnia wysokość opłaty ponoszona przez rodziców w placówkach, które nie otrzymują dotacji z gminy, wynosi ok. 800 zł miesięcznie¹⁸.

Tabela 6. Odsetek dzieci do 3 lat w żłobkach, przedszkolach lub innych formach opieki instytucjonalnej (w tym pod opieką niani) w różnych krajach OECD w 2005 r.

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie: K. Piętka-Kosińska, A. Ruzik-Sierdzińska, *Żłobki w Polsce. Badanie empiryczne i jakościowe*, Warszawa 2010, s. 5, http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/33427257_Raport%20o%20złobkach_do%20publikacji%20CASE_eReport_0.pdf, 16.07.2012.

Najwyższy poziom objęcia dzieci opieką przedszkolną w krajach UE ma miejsce we Francji, Włoszech i Szwecji, gdzie wskaźniki scholaryzacji przedszkolnej osiągnęły niemal 100%. Doświadczenia tych krajów pokazały, że proces dochodzenia do takich poziomów rozkładał się na 20-30-letni okres i wymagał zaangażowania wysokich środków publicznych, wsparcia instytucji prywatnych i pozarządowych, a także przemian w świadomości rodziców¹⁹.

Przeгляд przykładowych sposobów łagodzenia napięć między pracą zawodową a obowiązkami rodzicielskimi w Polsce i w krajach Unii Europejskiej skłania do wniosku, że dokonujące się w Polsce zmiany zbliżają polskie rozwiązania do unijnych. Osiągnięcie jednakże poziomów charakterystycznych dla grupy najbardziej rozwiniętych krajów musi być procesem rozłożonym w dłuższym czasie i wymagać będzie nie tylko nakładów finansowych, ale także wzrostu postaw obywatelskich, zarówno pracodawców, jak i pracobiorców.

¹⁷ Najmniejszą liczbę żłobków w Polsce zanotowano w latach 2005-2006 – 371, natomiast w 2011 r. było ich już 462. Por. www.stat.gov.pl, 16.07.2012.

¹⁸ K. Piętka-Kosińska, A. Ruzik-Sierdzińska, wyd. cyt., s. 16-31.

¹⁹ A. Sobotka, wyd. cyt., s. 31.

4. Przykłady projektów promujących zwiększenie aktywności zawodowej rodzin wychowujących dzieci

Do szczególnie ważnych przedsięwzięć promujących zwiększenie aktywności zawodowej rodzin wychowujących dzieci należą realizowane w latach 2007-2013 projekty w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Beneficjentami projektów są przedsiębiorstwa, ale także całe gminy, powiaty i miasta, jak również różnego rodzaju fundacje i stowarzyszenia. Wartość projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki waha się od kilkuset tysięcy do kilku milionów złotych. Dotyczą one przeważnie organizowania opieki nad małymi dziećmi pracowników przez budowanie przyzakładowych żłobków i przedszkoli.

Podmioty realizujące projekty wprowadzają także wiele działań ułatwiających pracownikom łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi przez wiele innych inicjatyw, jak:

1) stwarzanie możliwości dostosowania kwalifikacji do nowoczesnego rynku pracy społeczeństwa informacyjnego, zwłaszcza zdobywania praktycznych umiejętności w zakresie technologii informatycznych,

2) promowanie i upowszechnianie alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy,

3) organizowanie spotkań i konferencji dla przedsiębiorców i pracowników w celu zaprezentowania praktycznych rozwiązań z zakresu upowszechnienia elastycznych form pracy,

4) przełamywanie panujących stereotypów dotyczących tradycyjnego podziału obowiązków domowych w rodzinie,

5) świadczenie usług z zakresu doradztwa zawodowego,

6) uruchomienie portali internetowych, zawierających wiele ważnych informacji dla osób poszukujących pracy, jak: informacje na temat elastycznych form zatrudnienia, oferty pracy dla kobiet, informacje o możliwościach edukacyjnych, porady dotyczące łączenia obowiązków wychowawczych z zawodowymi. Portale także często oferują e-booki opisujące problematykę elastycznego zatrudnienia pod względem prawnym, społecznym i ekonomicznym, jak również oferują porady prawne, psychologiczne i zawodowe.

Wśród projektów przyjętych do realizacji w latach 2010-2015 można wymienić choćby takie, jak: „Praca przyjazna rodzinie – elastyczne rozwiązania” (beneficjent: Grupa Ergo Sp. z o.o. w Rychtalu, 2010-2012), „Rodzic działa: powołanie punktu przedszkolnego dla rodziców wracających na rynek pracy” (beneficjent: Fundacja Kreatywnej Edukacji w Bydgoszczy, 2011), „Aktywni rodzice – szczęśliwe dzieci” (beneficjent: Przedszkole Niepubliczne Kraina Dziecka w Ignatkach koło Białogostoku, 2012-2015), „Wdrożenie programu opieki dziennej nad dziećmi w wieku do lat 3 na terenie Gminy Wrocław” (beneficjent: Gmina Wrocław, 2012-2014)²⁰.

²⁰ Projekty przyjęte w ramach konkursu *Projekty na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego*, <http://www.kapitalludzki.gov.pl/podpisane-umowy/priorytet-i/dzialanie-13/poddzialanie-132/?sbl=textonly> www.kapitalludzki.gov.pl, 23.07.2012.

Istotną rolę w promowaniu aktywizacji zawodowej rodzin wychowujących dzieci odgrywają także fundacje. Przykładem może być działająca od 2002 r. Fundacja Świętego Mikołaja, która do swoich celów włączyła także świadczenie rodzicom pomocy na rynku pracy. Wśród realizowanych przez fundację akcji związanych z rynkiem pracy znajduje się m.in. realizowany od 2008 r. program „Mama w pracy”. Celem projektu jest pokazanie pozycji matek na rynku pracy oraz możliwości wyrównania szans i poprawienie sytuacji kobiet na rynku pracy, a szczególnie pełniących obowiązki macierzyńskie, jak również przyszłych matek. Założenia te mają być realizowane przez promowanie wśród przedsiębiorców modelu zarządzania uwzględniającego łączenie obowiązków rodzicielskich z zawodowymi. W ramach projektu corocznie organizowany jest plebiscyt, do którego mogą zgłosić się firmy, które zatrudniają minimum 10 kobiet. Ankiety konkursowe, którą otrzymują zakwalifikowane do plebiscytu firmy, muszą być wypełnione przez przynajmniej 15% zatrudnionych kobiet. Są one całkowicie anonimowe i służą do określenia sytuacji kobiet w danym przedsiębiorstwie. Firmy, które spełniają wszystkie warunki „firmy przyjaznej matkom”, odznaczane są specjalnymi dyplomami, a informacja o uzyskaniu tego statusu jest publikowana na łamach dziennika „Rzeczpospolita”. Oprócz raportu zawierającego opis sytuacji kobiet w przedsiębiorstwie zwycięzcy plebiscytu otrzymują tytuł „Laureata konkursu <<Mama w pracy>>” oraz mogą przez rok posługiwać się znakiem „Mama w pracy”. W 2012 r. zwycięzcami plebiscytu zostali: Danone Sp. z o. o., DOW Polska Sp. z o.o., Hay Group Sp. z o.o., a wyróżnionych zostało dodatkowo 26 firm²¹.

Podobną rolę odgrywa plebiscyt „Firma przyjazna mamie”, którego organizatorem jest jedna z największych spółek medialnych w Polsce – Agora SA. Warunkiem wzięcia przez przedsiębiorstwo udziału w plebiscycie jest opisanie zastosowanych praktyk na rzecz ułatwiania kobietom łączenia obowiązków macierzyńskich i zawodowych. Spośród ponad 200 zgłoszeń nadesłanych na VII edycję plebiscytu w 2012 r. wyróżnione zostały 4 najlepsze firmy: ATC Cargo za wprowadzenie programu „Mama w pracy/Tata w pracy”, który stwarza udogodnienia dla przyszłych i obecnych rodziców, Novartis Pharma za wdrożenie programu „Mama, tata i ja”, Nivea Polska za realizację programu „Working parents” oraz C/S Polska za stworzenie klubu dla dzieci. Plebiscyt „Firma przyjazna mamie” należy do grupy europejskich programów, które promują rozwiązania przyjazne rodzinom²².

Popularnymi praktykami stosowanymi przez firmy uczestniczące w plebiscycie są specjalne pakiety socjalne dla kobiet zarówno będących w ciąży, jak i po porodzie, wsparcie finansowe w postaci zakładowego „becikowego”, dodatkowe płatne urlopy zarówno dla matek, jak i dla ojców dzieci, elastyczne godziny pracy, prezenty z okazji narodzin dziecka oraz zapewnianie komfortowych pomieszczeń do kar-

²¹ *Mama w pracy*, www.mamawpracy.pl, 22.07.2012.

²² *Laureaci plebiscytu „Firma przyjazna mamie” 2012*, http://www.agora.pl/agora/1,110923,11768575,Laureaci_plebiscytu_Firma_przyjazna_mamie_2012.html, 22.07.2012.

mienia dzieci. Działania te sprawiają, że korzystający z nich rodzice nie tylko łatwiej łączą obowiązki rodzicielskie z zawodowymi, ale także bardziej trwale wiążą się z zakładem pracy²³.

5. Podsumowanie

Działaniom reformatorskim w sferze rynku pracy prowadzonym w wielu krajach europejskich przyświeca ten sam cel, a mianowicie tworzenie nowych miejsc pracy, ograniczanie bezrobocia, upowszechnianie rozwiązań sprzyjających wzrostowi aktywizacji zawodowej grup zagrożonych ubóstwem, tworzenie warunków sprzyjających godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Realizacji tych celów podporządkowane były zarówno liczne reformy wcześniejsze, jak i te wciąż realizowane. Polegały one m.in. na regulacjach prawnych dotyczących urlopów macierzyńskich czy wprowadzaniu różnych form elastycznego zatrudnienia. I choć elastyczne formy zatrudnienia stają się coraz bardziej powszechne, to nadal we wszystkich krajach europejskich podstawową formą zatrudnienia są umowy o pracę. Dają one pracownikowi poczucie największego bezpieczeństwa, zwłaszcza wtedy, gdy jest to praca w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powszechnym w krajach europejskich rozwiązaniem, sprzyjającym aktywizacji zawodowej osób wychowujących dzieci, są także działania stwarzające coraz większe możliwości objęcia dzieci w wieku przedszkolnym opieką instytucjonalną. Takie rozwiązania uznawane są za korzystne nie tylko z punktu widzenia aktywizacji rodziców (zwłaszcza kobiet) na rynku pracy, ale również ze względu na ich rolę socjalizacyjną. Badania pokazują, że stereotypowa opinia, iż dla dziecka najlepszym środowiskiem wychowawczym jest rodzina i że dziecko powinno w niej przebywać najdłużej, jak to jest możliwe, już jest nieaktualna. Rodzina często nie jest w stanie podolać wymogom odpowiedniego przygotowania dziecka do życia we współczesnym społeczeństwie. Z badań wynika bowiem, że dzieci uczęszczające do przedszkola mają lepiej rozwinięte zdolności werbalne i intelektualne, łatwiej sobie radzą z obowiązkami szkolnymi, wykazują też wyższe kwalifikacje społeczne²⁴.

Istniejące wciąż trudności na rynku pracy, jak również społeczne oczekiwania ludności, w tym rodzin wychowujących dzieci, na łatwiejsze wejście na ten rynek, już na trwałe wpisały się w charakter gospodarki zarówno polskiej, jak i europejskiej. Warunki te będą wciąż wymuszały działania reformatorskie składające się na nową politykę dotyczącą aktywizacji zawodowej rodziców wychowujących dzieci. Do jej istotnych cech zaliczyć można:

²³ D. Tokarska, „Firma przyjazna mamie” – nowoczesne podejście do zatrudnienia kobiet, [w:] *Kobieta we współczesnym społeczeństwie*, red. A. Witkowska-Paleń, J. Maciaszek, KUL, Wydział Zamiejscowy Nauk o Społeczeństwie Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego w Stalowej Woli, Stalowa Wola 2010, s. 489-490.

²⁴ A. Sobotka, wyd. cyt., s. 24.

1. Nowe ułożenie potrzeb rodzin wychowujących dzieci wśród wielu innych zróżnicowanych potrzeb społecznych. Obecnie często przyjmuje się, że żadnym potrzebom nie przysługuje naturalne pierwszeństwo przed innymi, a o ich wadze decydują społeczne preferencje, które należy poznawać i na tej podstawie kształtować odpowiednie rozwiązania. W obecnych warunkach można uznać, że rozwiązania pomagające rodzicom wychowującym dzieci wejść na rynek pracy do tych potrzeb należą.

2. Praktyczne zaakceptowanie tezy o ograniczoności zasobów, które mogą być przeznaczone na finansowanie rozwiązań ułatwiających rodzinie łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi. W warunkach ograniczonych zasobów konieczne jest stałe dokonywanie wyborów, co ma być realizowane wcześniej, szerzej, a co później lub wcale. W takich warunkach szczególnie ważne jest ustalenie takich celów, które należałoby traktować jako priorytetowe.

3. Zmienione podejście do metod osiągnięcia celów. Na plan pierwszy wysuwa się obecnie w rozwiniętych krajach europejskich kategoria efektów (np. pożądane wskaźniki scholaryzacji przedszkolnej), a nie zasobów. Ponadto cele te są wyraźnie artykułowane i określane tak, żeby dało się je osiągać przy zastosowaniu dostępnych środków, nie zaś bardzo ogólnie jako dążenie do poprawy.

4. Nastawienie się w realizacji najważniejszych celów na współpracę różnych sektorów. Choć rozwiązania z zakresu godzenia pracy zawodowej z obowiązkami wychowawczymi są na ogół domeną sektora publicznego, to zaangażowanie instytucji spoza tego sektora (prywatnego i pozarządowego) przynosić może pożądane efekty.

5. Wiązanie polityki na rzecz aktywizacji osób wychowujących dzieci z wieloma innymi procesami: politycznymi, ekonomicznymi, społecznymi, ponieważ decyzje dotyczące spraw rodziny i wychowania dzieci są podejmowane przez te same gremia polityczne, a sprawy rodziny konkurują o czas i uwagę polityków oraz o pieniądze i poparcie społeczeństwa.

6. Przyjęcie założenia, że możliwe jest kształtowanie racjonalnych zachowań podstawowych podmiotów działających w sferze rynku pracy, a więc pracodawców i pracowników. Po stronie pracodawców chodzi o wyzwolenie postaw prorodzinnych i odpowiednich działań, natomiast po stronie pracownika o postawę odpowiedzialności za własne potrzeby i zrozumienia, że pracodawca będzie podejmował takie rozwiązania, które będą podyktowane kryteriami ekonomicznymi (koszt, efekt). Dotyczy to m.in. wzrostu akceptacji elastycznych form zatrudnienia.

7. Ostatecznie można stwierdzić, że współczesne rozwiązania w sferze godzenia pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich w krajach rozwiniętych charakteryzuje odejście od wcześniej stosowanego pojęcia „docelowego modelu”, gdyż takiego nie ma. Współcześnie coraz powszechniej akcentuje się tezę, że w każdej sferze życia społecznego konieczne jest nastawienie na ciągłe zmiany i nowe rozwiązania.

Literatura

- Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006.
- Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, www.diagnoza.com, 17.07.2012.
- Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Wydawnictwo IPISS, Warszawa 2003.
- Kalinowska-Sufinowicz B., *Równość czy dyskryminacja? Kobiety na polskim rynku pracy – lata 1989-2008*, [w:] *Gospodarka rynkowa w Polsce – 20 lat transformacji*, red. K. Pająk, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu nr 130, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009.
- Laureaci plebiscytu „Firma przyjazna mamie” 2012*, http://www.agora.pl/agora/1,110923,11768575,Laureaci_plebiscytu_Firma_przyjazna_mamie_2012.html, 22.07.2012.
- Mama w pracy*, www.mamawpracy.pl, 22.07.2012.
- Ministrowie UE zdecydują o urlopie macierzyńskim*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 21.10.2011, http://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/artykuly/558944,ministrowie_ue_zdecyduja_o_urlopie_macierzyńskim.html, 16.07.2012.
- Piętka-Kosińska K., Ruziż-Sierdzińska A., *Żłobki w Polsce. Badanie empiryczne i jakościowe*, Warszawa 2010, http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/33427257_Raport%20o%20zlobkach_do%20publikacji%20CASE_eReport_0.pdf, 16.07.2012.
- Polityka państwa wobec rodziny*, BS/67/2012, CBOS, Warszawa 2012, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_067_12.PDF, 12.07.2012.
- Pracujący na niepełny etat w krajach UE*, www.rynekpracy.pl, 16.07.2012.
- Projekty na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego*, <http://www.kapitalludzki.gov.pl/podpisane-umowy/priorytet-i/dzialanie-13/poddzialanie-132/?sbl=textonly>, 23.07.2012.
- Rollnik-Sadowska E., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce i w województwie podlaskim*, [w:] *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, Difin, Warszawa 2010.
- Sobotka A., *Edukacja przedszkolna w wybranych krajach europejskich*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2011, <http://www.google.pl/search?q=A.+Sobotka%2C+Edukacja+przedszkolna+w+wybranych+krajach+europejskich.+Warszawa+2001>, 15.07.2011.
- Strojek A., *Ruchomy czas pracy – sam decyduj, o której zaczynasz*, www.rynekpracy.pl, 16.07.2012.
- Sytuacja na rynku pracy powoduje, że coraz później zakładamy rodziny*, „Dziennik Gazeta Prawna”, z 16.04.2011, http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/505817,sytuacja_na_ryнку_pracy_powoduje_ze_coraz_pozniej_zakladamy_rodziny.html, 15.07.2012.
- Szukalski P., *Polityka rodzinna narzędziem przeciwdziałania dziedziczeniu statusu społecznego?*, „Polityka Społeczna” 2008, numer specjalny „Dziedziczenie nierówności społecznych”.
- Tokarska D., *„Firma przyjazna mamie” – nowoczesne podejście do zatrudnienia kobiet*, [w:] *Kobieta we współczesnym społeczeństwie*, red. A. Witkowska-Paleń, J. Maciaszek, KUL, Wydział Zamiejscowy Nauk o Społeczeństwie Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego w Salowej Woli, Stalowa Wola 2010.
- Ubóstwo w Polsce w 2011 r.*, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, GUS 2012, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2011.pdf, 10.07.2012.
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy *Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, DzU nr 237 z 31 grudnia 2008 r., poz. 1654, <http://www.mpips.gov.pl/prawo/obowiazujace-prawo/prawo-pracy/>.
- Wierchom M., *Elastyczne formy zatrudnienia – szansa i zagrożenie dla kobiet na rynku pracy*, cz. 1, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/50/przeciwdzialanie-dyskryminacji/elastyczne-formy-zatrudnienia-szansa-i-zagrozenie-dla-kobiet-na-rynku-pracy-cz-1.html>.
- Założenia polityki wsparcia mieszkalnictwa do roku 2020*, www.mi.gov.pl, 18.07.2012.

PARENTING AS A BARRIER TO ECONOMIC ACTIVITY

Summary: Problems arising from the merger of professional and parental roles have always been important. However, in modern times, often characterized by lack of jobs, they become more severe, especially for those population groups that have a weaker position on the labor market, and such is a group of families with children, especially mothers. Modern solutions concerning the labor market and family, let the burden of having children be taken by both parents. The article is based on numerous studies conducted by CBOS and CSO and is an attempt to familiarize the negative effects of lack of appropriate links between professional and parental roles, and methods for their mitigation. The article shows that eliminating tensions between these roles requires a lot of changes on the labor market, and the changing attitude of employers and workers and it must be a flexible and continuous process.

Keywords: professional activity, conflict of professional and family roles, factors of professional activation of parents.