

Katarzyna Kocot-Górecka,
Instytut Statystyki i Demografii,
Szkoła Główna Handlowa
kkocot@sgh.waw.pl

Anna Kurowska
Instytut Polityki Społecznej
Uniwersytet Warszawski
a.kurowska.uw@gmail.com

ZNACZENIE POSTAW WOBEC KULTUROWYCH
RÓL PŁCI, RODZINNEGO WZORCA PRACY
MATEK ORAZ PODZIAŁU OBOWIĄZKÓW
DOMOWYCH I RODZICIELSKICH DLA
ZATRUDNIENIA MATEK MAŁYCH DZIECI
W POLSCE^{1,2}

WPROWADZENIE

Relatywnie niskie zatrudnienie kobiet w stosunku do mężczyzn (*gender employment gap*) jest jednym z ważnych zagadnień poruszanych obecnie w debatach publicznych w wielu krajach Unii Europejskiej (UE), w tym w Polsce, jak również na forum unijnym³. Przeciętnie w Unii⁴ w grupie osób w wieku 20–49 lat⁵ wskaźnik

¹ Artykuł został przygotowany w ramach projektu pt. *Joint influence of family and labour market participation and fertility decisions of men and women*, finansowanego ze środków własnych Fundacji na rzecz Nauki Polskiej w ramach programu Pomost Powroty, którego kierownikiem jest dr Anna Kurowska.

² Autorki bardzo dziękują Profesor Irenie E. Kotowskiej za cenne uwagi w trakcie realizacji badań oraz przy opracowywaniu niniejszego artykułu, a także anonimowym Recenzentom za wnikliwą analizę tekstu i propozycje wprowadzenia zmian w artykule.

³ Por. Europa 2020; OECD 2012; KE 2011.

⁴ W niniejszym artykule dane dla UE odnoszą się do 27 krajów członkowskich – UE(27).

⁵ Jest to wiek zbliżony do wieku rozrodczego kobiet. Za wiek rozrodczy kobiet w Polsce uznaje się przedział 15–49 lat. Biorąc jednak pod uwagę, że przeciętny wiek rodzenia pierwszego dziecka to obecnie w Polsce 26 lat, zaś w Unii nawet nieco więcej, uzasadnione wydaje się przyjęcie nieco wyższej dolnej granicy za faktyczny wiek rozrodczy kobiet w Europie. Przy ocenie sytuacji kobiet i mężczyzn na

zatrudnienia kobiet jest o około 12 punktów procentowych (pp) niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (por. tabela 1). Sytuacja w Polsce jest podobna. Należy jednak zaznaczyć, że wskaźniki zatrudnienia, a zwłaszcza zatrudnienia kobiet, silnie zależą od sytuacji rodzinnej. Wśród osób nieposiadających dzieci⁶ różnica we wskaźnikach zatrudnienia między kobietami a mężczyznami jest znacznie niższa zarówno w Polsce jak i średnio w Unii (około 2 pp). Warto przy tym zwrócić uwagę, że stopy zatrudnienia kobiet nie posiadających dzieci są wyższe niż kobiet ogółem, natomiast wskaźniki zatrudnienia bezdzietnych mężczyzn są niższe w porównaniu do wartości dla ogółu mężczyzn. Wśród osób z dwojgiem małych dzieci (poniżej 6 roku życia) różnica wskaźników zatrudnienia według płci wynosi średnio w UE 28 pp, zaś w Polsce – 32 pp. Wskaźnik zatrudnienia kobiet posiadających dwoje małych dzieci w Polsce wynosi zaledwie 60%, zaś dla ojców miernik ten sięga niemal 92%. Nie tyle jednak sam fakt bycia rodzicem dwojga dzieci wpływa na to, że kobiety znacznie rzadziej pracują niż mężczyźni, co fakt wychowywania małych dzieci. Dla osób posiadających dwoje dzieci w wieku powyżej 12 lat różnica we wskaźniku zatrudnienia maleje do 14 pp. dla Unii, zaś dla Polski – do 7 pp. (por. wykres 1).

Tabela 1 Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20–49 lat według sytuacji rodzinnej w 2011 roku w Unii Europejskiej (średnia dla UE(27)) i w Polsce

Table 1 Employment rates for men and women aged 20–49 by family type in 2011 in the European Union (average for EU(27)) and Poland

| | Ogółem (total) | | Nie posiadający dzieci (childless) | | 2 dzieci w wieku poniżej 6 lat (with 2 children under 6 years old) | | 2 dzieci powyżej 12 lat (with 2 children over 12 years old) | |
|--------|-------------------|-------|--|-------|---|-------|---|-------|
| | M (M)* | K (F) | M (M) | K (F) | M (M) | K (F) | M (M) | K (F) |
| UE(27) | 82,6 | 70,7 | 78,1 | 75,9 | 89,6 | 61,6 | 89,9 | 75,9 |
| PL | 83,2 | 70,7 | 76,2 | 74,4 | 91,8 | 60,2 | 87,3 | 80,4 |

Źródło: LFS, Eurostat, data ekstrakcji 21.01.2013.

* M – mężczyźni, males, K – kobiety, F – females

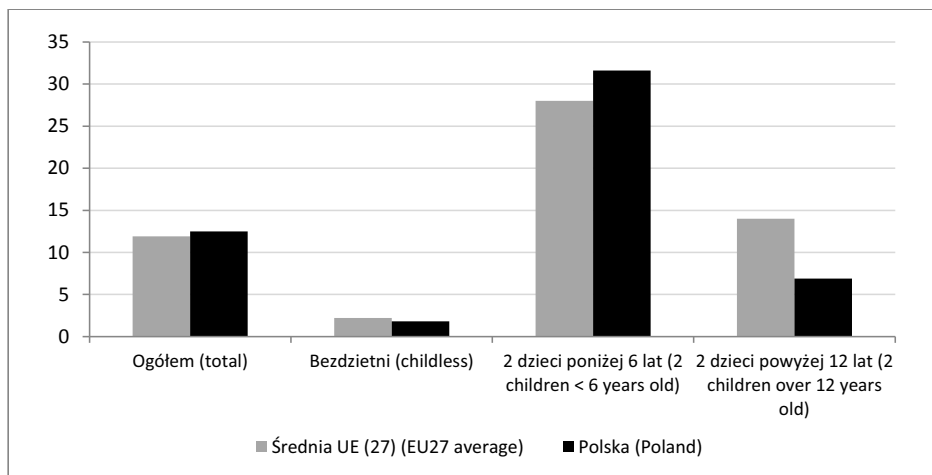
Source: LFS, Eurostat database, accessed 21.01.2013.

rynku pracy w Polsce, najczęściej podawane są wskaźniki dla osób w wieku produkcyjnym (15–64 lata). Przeciętna różnica w zatrudnieniu między kobietami i mężczyznami w tej grupie wieku (19,9 p.p.), jest wyższa niż średnia dla krajów UE (16,5 pp), a wskaźniki zatrudnienia dla obu płci przeciętnie niższe niż w Unii. Stopy zatrudnienia kobiet i mężczyzn w tym wieku wynosiły w 2011 roku odpowiednio: w Polsce – 53,1% i 66,3%, zaś przeciętnie w UE – 58,5% i 70,1%. Niekorzystne dla Polski różnice stóp zatrudnienia kobiet i mężczyzn wynikają z niższych wskaźników dla najmłodszych i najstarszych grup wieku (15–19 i 50–64) (por. LFS, Eurostat).

⁶ Są to członkowie gospodarstw domowych, w których nie ma dzieci. W niniejszym artykule używamy zamiennie określenia: „nie posiadający dzieci” i „bezdzietny” oznaczające osoby, nie posiadające dzieci w chwili badania.

Wykres 1 Różnica między wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20–49 lat według sytuacji rodzinnej w 2011 roku, Unia Europejska i Polska

Figure 1. Gender gap of employment rates of men and women aged 20–49 by family type in 2011, European Union and Poland



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z LFS, baza danych Eurostatu, data ekstrakcji 21.01.2013

Source: Own calculations based on LFS, Eurostat database, accessed 21.01.2013.

W Polsce obecność dzieci w wieku do 6 lat redukuje zatrudnienie matek jeszcze wyraźniej niż przeciętnie w Unii Europejskiej. Ich niska stopa zatrudnienia w porównaniu nie tylko z zatrudnieniem ojców, kobiet bezdzietnych, ale i matek dzieci w wieku powyżej 12 lat, sugeruje silny wpływ tej fazy życia rodzinnego na pracę zawodową kobiet. Jest to związane nie tylko z niedoborem usług edukacyjno-opiekuńczych dla dzieci w wieku 0–6 lat, ale także z postrzeganiem społecznych ról kobiet i mężczyzn, zwłaszcza w okresie nasilonych obowiązków opieki nad małym dzieckiem (por. np. Matysiak i in. 2010, Matysiak 2011, Titkow i in. 2004). Jak wnika z badania ankietowego Generacje, Rodziny i Płeć Kulturowa (GGs-PL1) z 2011 r., w Polsce ponad 64% badanych uważa, że małe dziecko cierpi na tym, gdy jego matka pracuje. Według badania European Values Study 2008 jeszcze wyższy odsetek ankietowanych (67% kobiet i 70% mężczyzn) zgadza się ze stwierdzeniem, że „matki mogą pracować, ale to czego większość z nich naprawdę chce, to dom i dzieci”. Interesujące wydaje się więc pytanie o znaczenie poglądów matek na temat wpływu pracy matki na dobro dziecka oraz ich poglądów w zakresie kulturowych ról płci dla zatrudnienia matek małych dzieci w Polsce.

W dotychczasowych ilościowych badaniach determinantów pracy zawodowej matek (por np. Connelly 1992, Kreyenfeld i Hank 2000, Gray i in. 2002, Abrams i Goldscheider 2002, Berger i Waldfogel 2004, Urban i Olson 2005, Steiber i Haas

2009, Leupp 2010, Hanel i Riphahn 2011, Kanji 2011, Matysiak 2011, Janus 2012) autorzy stosunkowo rzadko brali pod uwagę zmienne związane z osobistymi preferencjami lub poglądami matek i ich partnerów w kwestii konfliktu między pracą zawodową matki a opieką nad małym dzieckiem lub postaw wobec kulturowych ról przypisanych płci. Jak zaś wykazują Eyer (1996), Hays (1998), Williams (2000) oraz Leupp (2010), nadal dominującym kulturowym wzorem idealnej matki jest taki, który wysoko ceni pełne zaangażowanie kobiety w zaspokajanie wszelkich potrzeb dziecka (*intensive mothering*). Czyni to szczególnie trudnymi decyzje o podjęciu zatrudnienia przez matki, kiedy dzieci są małe. Jak wynika z analiz Leupp w USA (2010), matki, które już przed urodzeniem dziecka wyznawały poglądy bliskie pełnemu zaangażowaniu w opiekę nad dzieckiem, miały znacznie niższe prawdopodobieństwo powrotu do zatrudnienia po urodzeniu dziecka niż te z poglądami przeciwnymi. Podobnie analizy Kanji (2011) z Wielkiej Brytanii pokazują, że im silniejsze jest przekonanie matki, że „życie rodzinne cierpi na tym, jeśli matka pracuje na cały etat”, tym mniejsze są szanse na to, że będzie ona pracowała w pełnym wymiarze czasu po urodzeniu dziecka. Ostatecznie czynnikiem, który może sprzyjać lub nie zatrudnieniu kobiet (w tym matek) jest szerzej rozumiany poziom egalitaryzmu ich poglądów na role kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Jednak z dotychczasowych badań uwzględniających ten aspekt w odniesieniu do uwarunkowań zatrudnienia kobiet płyną niejednoznaczne wnioski. Starsze badania Gersona (1985) oraz Tallichet i Willitsa (1986) wskazują na to, że poglądy kobiet na społeczne role kobiet i mężczyzn są słabym predyktorem zatrudnienia kobiet. Z kolei, jak dowodzą badania Cunninghama (2008), Fortin (2005) czy Rexroat i Shehan (1984) postawy egalitarne kobiet są pozytywnie związane z aktywnością zawodową/zatrudnieniem kobiet.

Nasze analizy mają na celu pogłębienie dotychczasowych badań poprzez rozróżnienie dwóch rodzajów poglądów na role płci – tych, które dotyczą pozycji kobiet i mężczyzn w społeczeństwie (sfera publiczna) oraz tych, które odnoszą się do pozycji kobiet i mężczyzn w związkach (sfera prywatna). Stawiamy przy tym następujące hipotezy:

- **H1a-egalitaryzm opinii dotyczących sfery prywatnej** – im bardziej egalitarne są poglądy matki w zakresie kulturowych ról płci w związkach, tym większe prawdopodobieństwo, że matka będzie pracowała.
- **H1b-egalitaryzm opinii dotyczących sfery publicznej** – im bardziej egalitarne są poglądy matki w zakresie kulturowych ról płci w społeczeństwie, tym większe prawdopodobieństwo, że matka będzie pracowała, jednak znaczenie poglądów odnoszących się do ról w społeczeństwie jest mniejsze niż tych dotyczących pozycji obu płci w związku.

Ponadto uwzględniamy również poglądy na temat szkodliwości pracy matki dla dobra dziecka. Stawiamy przy tym następującą hipotezę **H2-szkodliwość pracy matki** – im bardziej matka zgadza się ze stwierdzeniem, że małe dziecko cierpi, gdy jego matka pracuje, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że będzie ona pracowała zawodowo.

Należy zauważyć, że w dotychczasowych pracach uwzględniających wpływ postaw wobec kulturowych ról płci na zatrudnienie kobiet brakuje także analiz ilościowych, które uwzględniałyby nie tylko (uświadomione) poglądy matek na kulturowe role płci, ale jednocześnie wzorce rodzinne oraz sytuację w zakresie realizowania kulturowych ról płci w rodzinach badanych matek (podział obowiązków domowych i rodzicielskich) jako czynników sprzyjających lub nie ich pracy zawodowej. Niniejsze analizy mają na celu uzupełnienie tej luki.

Nawiązując do teorii społecznego uczenia się (*social learning*; por. Acock i Yang 1984, Bandura i Walters 1963, McDonald 1980), według której dzieci uczą się wzorców zachowań obserwując innych członków rodziny (a także innych grup społecznych), w szczególności rodzica tej samej płci (Starrels 1992), możemy spodziewać się, że zachowania matki (praca zawodowa) będzie miała wpływ na postawy córki wobec pracy zawodowej i jej skłonność do zatrudnienia. Jak pokazują badania Stein (1973), Marantz i Mansfeld (1977), Starrels (1992) czy Brajdić-Vuković i in. (2007), praca zawodowa matki ma istotny wpływ na poglądy jej córki/córek dotyczące pracy kobiet. W naszych badaniach stawiamy hipotezę **H3-wzorzec** głoszącą, że kobiety posiadające dzieci, których matka pracowała, gdy miały 15 lat, będą charakteryzowały się wyższym prawdopodobieństwem zatrudnienia, niż kobiety posiadające dzieci, których matki nie pracowały.

Jak pokazują badania Cunninghama (2008), im większy jest udział kobiet w wykonywaniu prac domowych w gospodarstwie domowym, tym mniejsze prawdopodobieństwo podjęcia przez nie pracy w przyszłości. Z jednej strony większy udział w pracach domowych jest po części wynikiem mniejszej aktywności zawodowej kobiet, jednak w rezultacie również większe zaangażowanie w prace domowe ogranicza możliwość poszukiwania i wykonywania odpłatnej pracy przez kobiety. W naszym badaniu stawiamy kolejną hipotezę, że im większy jest udział kobiety w realizacji obowiązków domowych (**H4a-obowiązki domowe**), tym mniejsze prawdopodobieństwo, że matka będzie pracowała. Podobnej zależności oczekujemy w przypadku obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem (**H4b-obowiązki rodzicielskie**). Ponadto weryfikujemy również hipotezę (**H4c-decyzje**), że im większy jest udział kobiety w podejmowaniu decyzji w rodzinie, tym większe prawdopodobieństwo, że będzie ona pracowała.

Artykuł składa się z czterech części. Po wprowadzeniu w problematykę rozważań przedstawiono charakterystykę wykorzystanych danych, zasady doboru zmienionych do modeli, metody analizy oraz opis próby. Następnie omówiono wyniki analiz ekonometrycznych. W ostatniej części tekstu przedstawiono wnioski z analiz.

DANE, WYBÓR ZMIENNYCH, CHARAKTERYSTYKA PRÓBY I METODA ANALIZY

Jak już wspomniano, w analizach wykorzystano dane pochodzące z badania ankietowego *Generacje, Rodziny i Płeć Kulturowa (GGs-PL1)*. W pierwszej rundzie panelowego badania zrealizowanego na reprezentatywnej próbie 20 tys. osób w okresie październik 2010 rok – luty 2011 rok, respondentom zadano pytania o sytuację rodzinną, historię związków, rodzicielstwa i pracy zawodowej, ale również o organizację pracy w gospodarstwie domowym oraz postawy w odniesieniu do społecznych ról kobiet i mężczyzn. Bliższy opis badania można znaleźć w publikacji Kotowskiej i Józwiak (2011).

WYBÓR POSTACI MODELU I DOBÓR ZMIENNYCH

W sformułowanym modelu ekonometrycznym zmienną objaśnianą jest status kobiety na rynku pracy zdefiniowany jako ‘pracująca vs niepracująca’. Do wskazania istotnych predyktorów⁷ pracy zawodowej badanych kobiet zastosowano modelowanie logitowe. Wśród bogatej literatury poświęconej analizom uwarunkowań i determinantów aktywności zawodowej lub zatrudnienia kobiet autorzy w większości wykorzystują różnego rodzaju modele logitowe (por. np. Connelly 1992, Kreyenfeld i Hank 2000, Urban i Olson 2005, Steiber i Haas 2009, Hanel i Riphahn 2011, Kanji 2011), w których zmienna objaśniana dotyczy statusu zatrudnienia (pracująca vs niepracująca) lub/i intensywności pracy matek (praca w pełnym wymiarze vs praca w niepełnym wymiarze czasu pracy). Należy zaznaczyć, że model ten nie pozwala na wnioskowanie o zależnościach przyczynowo-skutkowych między zmiennymi objaśniającymi i zmienną objaśnianą, ale wskazuje na występowanie zależności statystycznych (korelacji), które są następnie (we wnioskach) interpretowane w oparciu o wyjaśnienia teoretyczne dotyczące potencjalnych kierunków zależności przyczynowo-skutkowych między badanymi zmiennymi.

W celu operacjonalizacji czynników odnoszących się do sytuacji rodzinnej i podziału obowiązków oraz wzorców rodzinnych, a także postaw względem kulturowych ról płci wykorzystano bogaty zestaw pytań zawartych w kwestionariuszu badania GGS-PL1. Zmienne charakteryzujące podział obowiązków w rodzinie i postawy względem kulturowych ról płci powstawały jako sumy kodów odpowiedzi, wskazanych przez respondentów na rozbudowane pytania. Listę zmiennych wraz z oceną spodziewanego kierunku zależności względem zmiennej objaśnianej zawiera tabela 2. Szczegółowy opis konstrukcji zmiennych został przedstawiony w tabeli 3.

⁷ Nie wszystkie zmienne można było nazwać przyczynami pracy zawodowej. W wielu przypadkach były to cechy sprzyjające lub współwystępujące z zatrudnieniem. Dlatego zmienne w modelach ogólnie nazwano „predyktorami pracy zawodowej”.

Tabela 2. Główne zmienne objaśniające w modelu logitowym pracy matek vs brak pracy oraz oczekiwany wpływ na zmienną objaśnianą

Table 2. The main variables used in the logit model of employed vs non-employed mothers and expected impacts

| Główne zmienne objaśniające uwzględnione w modelu <i>main explanatory variables included in the model</i> | Oczekiwany wpływ <i>expected impact</i> |
|---|---|
| Postawy wobec równości płci, attitudes towards gender equality | |
| Postawy wobec równości płci w sferze publicznej, <i>attitudes towards gender equality in the public sphere</i> | + |
| Postawy wobec równości płci w sferze prywatnej (w związku), <i>attitudes towards gender equality among partners</i> | + |
| Postawy wobec szkodliwości pracy matki dla dobra dziecka, attitudes towards the opinion on impact of mother's work on the wellbeing of the child | |
| Postawy wobec opinii, że praca zawodowa matki nie szkodzi małemu dziecku, <i>attitudes towards the opinion that the mother's work does no harm to a small child</i> | - |
| Wzorzec rodzinny, family pattern | |
| Pracująca matka gdy respondentka miała 15 lat, <i>working mother when respondent was 15 years old</i> : Tak, <i>yes</i> Nie, <i>no</i> – ref. | + |
| Podział obowiązków domowych i rodzicielskich <i>Distribution of household and childcare responsibilities</i> | |
| Udział matki w obowiązkach domowych, <i>mother's share in household duties</i> | - |
| Udział matki w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem, <i>mother's share in the child care duties</i> | - |
| Udział matki w decyzjach w gospodarstwie domowym, <i>mother's participation in the decisions at the household</i> | + |

Źródło: Opracowanie własne

Source: Own elaboration

W modelu uwzględniono również liczne zmienne kontrolne. Wybór tych zmiennych podyktowany był przede wszystkim teoretycznymi założeniami dotyczącymi uwarunkowań aktywności zawodowej matek w związku z koniecznością zapewnienia opieki nad małym dzieckiem, które wywodzą się z teoretycznego modelu płodności i podaży pracy kobiet (Ermisch 2003; *price-of-time model*). Do głównych czynników mających wpływ na decyzje dotyczące aktywności zawodowej matki zalicza się: a) wysokość płacy, przy której matka podejmie pracę (*reservation wage*) oraz potencjalnej płacy rynkowej matki, b) wysokość innych dochodów w rodzinie/gospodarstwie domowym oraz c) poziom kosztów związanych z podjęciem

przez matkę zatrudnienia⁸ (por. Hanel i Riphahn 2011). W modelach zatrudnienia/aktywności zawodowej matek uwzględniane są więc zmienne, które odzwierciedlają te czynniki. Po pierwsze, są to takie cechy matki jak: wiek, wykształcenie czy staż pracy, wpływające na potencjalną wysokość dochodów matki z tytułu podjęcia zatrudnienia. Większość analiz wskazuje na ich pozytywny wpływ na szanse zatrudnienia matki (por. np. Gray i in. 2002, Abroms i Goldscheider 2002, Urban i Olson 2005, Kanji 2011). Niektóre analizy uwzględniają także stan zdrowia kobiety (Moffitt i Wolfe 1992, Urban i Olson 2005). Po drugie, w modelach brane są pod uwagę również cechy partnera oraz innych członków gospodarstwa domowego/rodziny przede wszystkim takie jak: ich dochody oraz wiek, w szczególności wiek dzieci. Zmienne te mają kluczowe znaczenie, między innymi, dla poziomu płacy, przy której matka podejmie zatrudnienie. Im wyższe dochody partnera (w szczególności po przekroczeniu pewnej wysokości dochodu⁹) i większa liczba małych dzieci w rodzinie oraz niższy wiek najmłodszego dziecka, tym mniejsze szanse na to, że matka będzie pracować (por. np. Leupp 2010, Gray i in. 2002, Janus 2012). W niektórych modelach uwzględniane są także koszty oraz dostępność zewnętrznej opieki nad dzieckiem determinujące wysokość materialnych kosztów podjęcia przez matkę zatrudnienia. Nieliczni autorzy biorą również pod uwagę kontekst ekonomiczny (np. sytuację na lokalnym rynku pracy), uwzględniając w modelach poziom lokalnej stopy bezrobocia w miejscu zamieszkania matki (Hoynes 2000, Urban i Olson 2005).

Tabela 3. Konstrukcja zmiennych kluczowych w modelu logitowym pracy matek vs brak pracy
Table 3. Construction of the key variables used in the logit model of employed vs non-employed mothers

Postawy wobec równości płci w sferze publicznej – suma kodów stopnia poparcia dwóch poniższych poglądów.

- *Ogólnie rzecz biorąc mężczyźni są lepszymi przywódcami politycznymi niż kobiety.*
- *W sytuacji, kiedy brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć większe prawo do pracy niż kobiety.*

Respondentka wybierała dla każdego pytania jedną z odpowiedzi ze skali Likerta, którym zostały w następujący sposób przypisane kody: zdecydowanie zgadzam się = -2; zgadzam się = -1; ani się zgadzam ani się nie zgadzam = 0; nie zgadzam się = 1; zdecydowanie nie zgadzam się = 2. Im wyższa wartość sumy, tym postawa jest bardziej egalitarna.

⁸ Chodzi przede wszystkim o koszty związane z koniecznością zapewnienia zewnętrznej opieki nad dzieckiem, ale także wszelkie trudniej mierzalne koszty psychiczne (netto) związane z rezygnacją przez matkę z osobistej opieki nad dzieckiem.

⁹ Pozwalającej na zaspokojenie najważniejszych potrzeb rodziny lub osiągnięcie pożądanego przez rodzinę poziomu życia.

Postawy wobec równości płci w związku (w sferze prywatnej) – suma kodów stopnia poparcia dwóch poniższych poglądów:

- *Lepiej jest, aby w związku mężczyzna był starszy od kobiety.*
- *Nie jest dobrze dla związku, jeśli kobieta zarabia więcej niż mężczyzna.*

Kody odpowiedzi zostały zdefiniowane jak w przypadku poprzedniej zmiennej. **Postawy wobec równości płci w konflikcie „praca zawodowa matki vs. małe dziecko”** charakteryzowała zmienna zbudowana na podstawie wskazanego przez respondentkę stopnia poparcia poglądów:

- *Jest ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje*

Kody były przypisane odpowiedziom w analogiczny sposób jak w przypadku zmiennych opisujących poglądy na temat równości płci w sferze publicznej i w związku. Im wyższa wartość kodu, tym postawa jest bardziej egalitarna.

Zmienne charakteryzujące **udziały matki w obowiązkach domowych, w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem i w decyzjach w gospodarstwie** powstały z wybranych przez matki odpowiedzi, które dla potrzeb analizy zostały w następujący sposób zakodowane: zawsze (obowiązki realizuje/decyzje te podejmuje – przy aut.) respondentka = 2; zwykle respondentka = 1, respondentka i mąż/partner po równo = 0; zwykle mąż/partner = - 1; zawsze mąż/partner lub inna osoba = -2. Następnie dla danego typu pytań zsumowano kody wszystkich odpowiedzi. Uzyskane wartości oznaczają, że im jest większa suma, tym jest większy udział respondentki w obowiązkach domowych, w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem lub w decyzjach w gospodarstwie domowym.

Udział matki w obowiązkach domowych – suma kodów odpowiedzi na pytania kto: przygotowuje posiłki; kupuje żywność; zmywa naczynia; sprząta mieszkania; wykonuje małe naprawy; opłaca rachunki i organizuje życie towarzyskiego.

Udział matki w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem – suma kodów odpowiedzi na pytania kto: ubiera dzieci lub dogląda, aby były odpowiednio ubrane; usypia dzieci i/lub dogląda, aby poszły do łóżka; przebywa z dziećmi w domu, gdy są chore; bawi się z dziećmi i/lub spędza z nimi czas wolny; pomaga dzieciom przy odrabianiu pracy domowej; odprowadza dzieci do i ze szkoły, przedszkola, opiekunki, czy na zajęcia pozalekcyjne.

W poniższej tabeli 4 zamieszczono listę wykorzystanych w prezentowanym modelu zmiennych kontrolnych wraz ze spodziewanym ich oddziaływaniem na prawdopodobieństwo pracy matki. Do modelu wprowadzono zmienne z poziomu lokalnego: stopę bezrobocia w powiatach w grudniu 2010 roku oraz udział dzieci objętych opieką przedszkolną w wieku do 6 lat w powiatach w 2010 roku. Ta ostatnia zmienna została dodana do modelu ze względu na stosunkowo częste korzystanie z opieki przedszkolnej przez matki pracujące. W związku z nierównomiernym niedoborem miejsc dla dzieci w takich placówkach przy szacowaniu prawdopodobieństwa pracy zawodowej kobiet dostępność tej opieki mogła być istotną stymulantą zmiennej objaśnianej w modelu. Test na rzetelność zmiennych wskazał zasadność wprowadzenia zmiennych z poziomu lokalnego i skorzystania z dwupoziomowego modelu logitowego.

Tabela 4. Zmienne kontrolne w modelu logitowym pracy matek vs brak pracy oraz oczekiwany wpływ na zmienną objaśnianą

Table 4. The control variables used in the logit model of employed vs non-employed mothers and expected impacts

| Zmienne kontrolne uwzględnione w modelu <i>control variables included in the model</i> | Oczekiwany wpływ <i>expected impact</i> |
|--|--|
| Cechy indywidualne, individual characteristics | |
| Wiek, <i>age</i> : | + |
| Miejsce zamieszkania, <i>place of residence</i> : Wieś, <i>rural</i> , Miasto, <i>urban</i> – ref. | - |
| Wykształcenie, <i>education</i> : Wyższe, <i>tertiary</i> Średnie, <i>secondary</i> Poniżej średniego, <i>vocational or lower</i> – ref. | + + |
| Długotrwała choroba, <i>long-term illness</i> : Tak, <i>yes</i> Nie, <i>no</i> – ref. | - |
| Historia pracy zawodowej, work history | |
| Staż pracy, <i>seniority</i> | + |
| Liczba miejsc pracy w przeszłości, <i>number of jobs in the past</i> | + |
| Łączna długość wszystkich urlopów macierzyńskich i wychowawczych, <i>total length of maternity and paternity leave</i> | - |
| Sytuacja rodzinna, family and care arrangements | |
| Liczba posiadanych dzieci, <i>number of children</i> | - |
| Wiek najmłodszego dziecka, <i>age of the youngest child</i> | + |
| Forma związku, <i>partnership status</i> : Małżeństwo, <i>marriage</i> Kohabitacja, <i>cohabitation</i> – ref. | - |
| Częstość korzystania z pomocy krewnych, przyjaciół i znajomych w ciągu roku, <i>frequency of use of the assistance of relatives, friends and acquaintances during the year</i> | + |
| Częstość korzystania z opieki instytucjonalnej, opiekunki lub samodzielnie zorganizowanej grupy opieki nad dziećmi w ciągu roku, <i>frequency of the use of institutional care, babysitter or self-organized group of child care during the year</i> | + |
| Cechy męża/partnera, husband's/ partner's characteristics | |
| Aktywność zawodowa męża/partnera, <i>labour market status of husband / partner</i> : Pracujący, <i>employed</i> Bezrobotny, <i>unemployed</i> Bierny, <i>inactive</i> – ref. | + + |
| Dochody męża/partnera <i>income of husband /partner</i> | - |
| Kontekst społeczny, social context | |
| Stopa bezrobocia w powiatach, <i>unemployment rate in poviats</i> | - |
| Udział dzieci objętych opieką przedszkolną w powiatach, <i>share of children covered by preschool education in poviats</i> | + |

Źródło: Opracowanie własne

Source: Own elaboration

CHARAKTERYSTYKA PRÓBY

W analizach koncentrowaliśmy się na zależnościach dotyczących pracy zawodowej kobiet posiadających partnera i dzieci. W tym celu wyodrębniono bazę danych o respondentkach w wieku 20–49 lat mieszkających z mężem lub partnerem, które nie przebywały na urloпах rodzicielskich¹⁰ i posiadały dzieci do 14 lat. Utworzony zbiór zawierał informacje o 1458 kobietach. Najliczniejsze grupy tworzyły matki w wieku 30–34 i 35–39 lat. Najwięcej respondentek posiadało dwoje dzieci. Ponadto trzynastcie kobiet nie miało dzieci biologicznych. Pracujące matki stanowiły 62% wszystkich w próbie, 12% poszukiwało pracy, a 26% było biernych zawodowo. Poniżej została przedstawiona charakterystyka próby ze względu na relacje pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia a cechami opisującymi: wiek, liczbę dzieci, poglądy matek wobec konfliktu praca zawodowa a opieka nad dzieckiem oraz poglądy na temat równość płci w sferze publicznej i w związku.

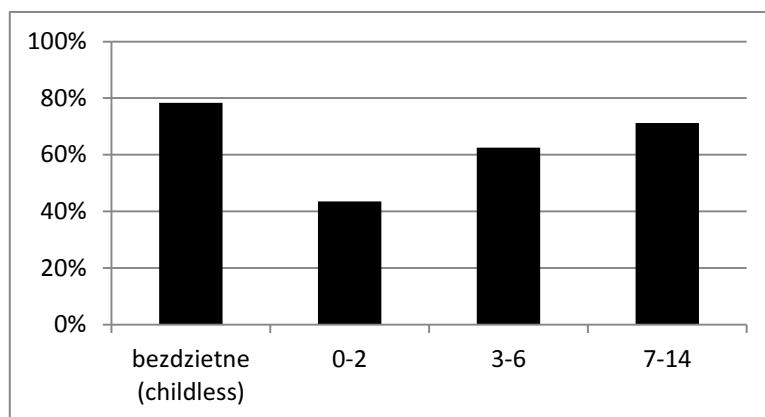
W przytoczonych powyżej publikacjach wiek dzieci, a w szczególności wiek najmłodszego dziecka, interpretowany jest jako stymulanta zatrudnienia matek. Informacje uzyskane w próbie również dały podstawy do takiego stwierdzenia. Najniższy wskaźnik zatrudnienia był wśród matek dzieci w wieku do dwóch lat (37%). Znacznie wyższy (o 20 pp) ujawnił się wśród matek dzieci w wieku 3–6 lat. Najczęściej posiadały zatrudnienie matki dzieci w wieku szkolnym. Mimo to w porównaniu do kobiet bezdzietnych w wieku 20–49 lat, które uczestniczyły w badaniu GGS-PL1, wskaźnik zatrudnienia był niższy o 7 pp (wykres 2).

Innym wymienianym w literaturze przedmiotu czynnikiem wpływającym na zatrudnienie matek jest liczba dzieci. Dane uzyskane z próby ujawniły, zgodnie z oczekiwaniami, ujemną zależność pomiędzy zatrudnieniem a liczbą dzieci. Wykres 3 pokazuje najwyższe wskaźniki wśród matek jednego i dwojga dzieci. Następnie wraz ze wzrostem liczby dzieci wskaźniki zatrudnienia zmniejszały się.

¹⁰ Pominięcie kobiet na urloпах macierzyńskich i wychowawczych wynikało z tego, że w czasie trwania przerwy nie można stwierdzić, czy kobieta jest zainteresowana powrotem do pracy. Część z nich już w czasie urlopu podejmuje decyzję o opuszczeniu rynku pracy i poświęceniu całego swojego czasu obowiązkom domowym i rodzicielskim. Czyli już w czasie urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego stają się bierne zawodowo.

Wykres 2. Wskaźniki zatrudnienia matek mieszkających z partnerem według wieku najmłodszego dziecka do 14 lat oraz kobiet bezdzietnych

Figure 2. Employment rates of mothers living with a partner by the age of the youngest child up to 14 years old vs. childless women

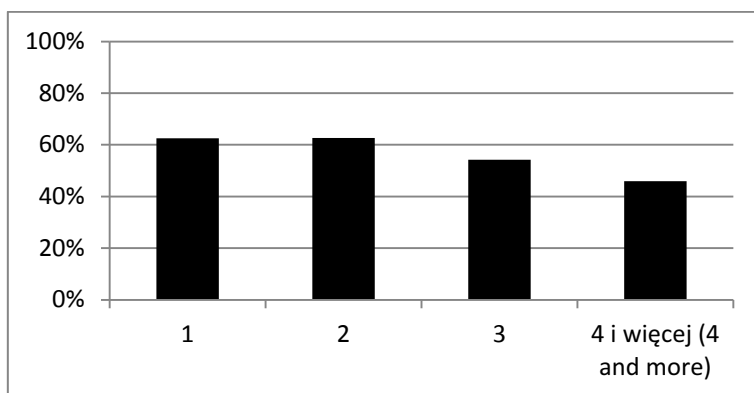


Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GGS-PL1

Source: Own calculations based on GGS-PL1 data

Wykres 3. Wskaźniki zatrudnienia kobiet mieszkających z partnerem i posiadających dzieci do 14 lat według liczby posiadanych dzieci

Figure 3. Employment rates of women living with a partner and with children up to 14 years old by the number of children



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GGS-PL1

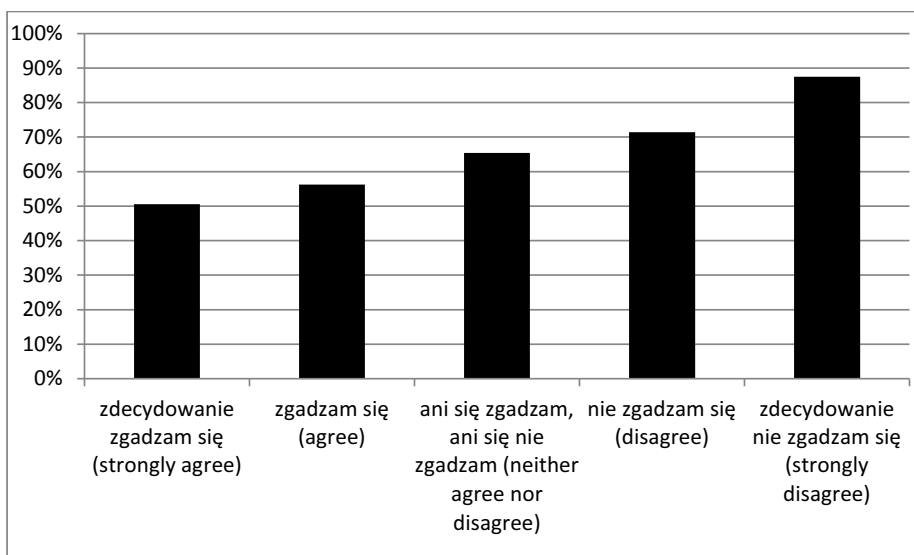
Source: Own calculations based on GGS-PL1 data

Analizowaną grupą były kobiety posiadające dzieci, wśród których znaczna część była aktywna zawodowo. Wiele z nich rozważało problem podjęcia pracy

lub kontynuowania zatrudnienia, gdy dzieci były małe, jak również stawały przed koniecznością odpowiedzi na pytanie, czy praca zawodowa matki szkodzi małemu dziecku. Ich postawy wobec pracy w tamtym okresie mogły wpłynąć na zatrudnienie w przyszłości. W ankiecie GGS-PL1 znalazło się pytanie o opinie na temat stwierdzenia „Jest ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje”. W próbie rozkład wskaźników zatrudnienia według odpowiedzi na to pytanie jednoznacznie wskazał, że im większe zdecydowanie w poparciu tego stwierdzenia, tym mniejsze wskaźniki zatrudnienia (wykres 4).

Wykres 4. Wskaźniki zatrudnienia kobiet mieszkających z partnerem i posiadających dzieci do 14 lat według opinii odnośnie stwierdzenia „Jest ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje”

Figure 4. Employment rates of women living with a partner and with children up to 14 years old according to an opinion on the statement “It is to the detriment of a small child, when his/her mother works” and “Children often suffer because their fathers concentrate too much on their work”



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GGS-PL1

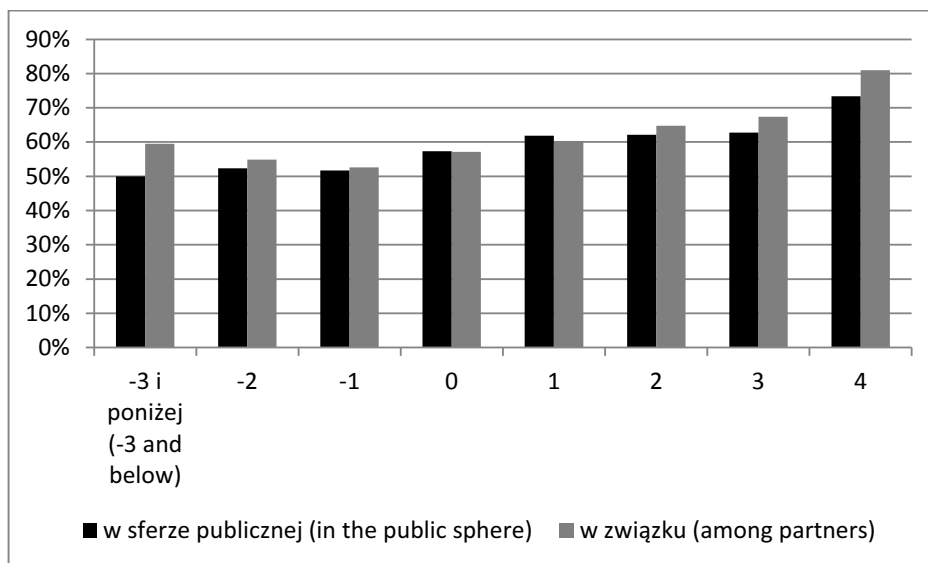
Source: Own calculations based on GGS-PL1 data

Natomiast postawy wobec kulturowych ról płci mogą mieć wielokierunkowy związek z zatrudnieniem. W przypadku kobiet o egalitarnych poglądach praca zawodowa wydaje się oczywistą konsekwencją ich postaw. Jednak również kobiety posiadające tradycyjne poglądy mogą być w dużym stopniu zaangażowane na rynku pracy widząc w zatrudnieniu możliwość zasilenia budżetu domowego. W próbie ujawnił się dodatni związek pomiędzy poglądami egalitarnymi matek wobec równości płci w sferze publicznej i wskaźnikami zatrudnienia

W przypadku poglądów na temat równości płci w związku wskaźniki zatrudnienia w próbie były wyższe zarówno wśród matek o poglądach tradycyjnych jak i egalitarnych w porównaniu do matek o umiarkowanych poglądach (wykres 5).

Wykres 5. Wskaźniki zatrudnienia kobiet mieszkających z partnerem i posiadających dzieci do 14 lat według stopnia egalitaryzmu postaw wobec równości płci w sferze publicznej i w związku*

Figure 5. Employment rates of women living with a partner and with children up to 14 years old by the strength of egalitarian attitudes towards gender equality in the public sphere and among partners*



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GGS-PL1

Source: Own calculations based on GGS-PL1 data

* Stopień egalitaryzmu przyjmował wartości od -4 do 4. Im większa wartość tym większy stopień akceptacji równości płci.

* The strength of egalitarianism ranged from -4 to 4. The higher the value, the greater the degree of acceptance of gender equality

WYNIKI ANALIZY EKONOMETRYCZNEJ

Estymacja dwupoziomowego modelu logitowego, której wyniki zamieszczamy w tabeli 5, pozwoliła zweryfikować hipotezy badawcze postawione we wprowadzeniu i ocenić znaczenie takich czynników dla pracy zawodowej matek dzieci w wieku do 14 lat jak: poglądy matek wobec kulturowych ról płci, podział obowiązków domowych i rodzicielskich pomiędzy rodziców oraz wzorce rodzinne. Spośród

zmiennych charakteryzujących postawy wobec kulturowych ról płci tylko jedna okazała się istotna – dotycząca poglądów na temat pracy zawodowej matek małych dzieci. Ocena parametru przy tej zmiennej wskazała, że większe prawdopodobieństwo pracy występuje wśród kobiet, które oceniają ją pozytywnie lub mniej negatywnie pracę matek małych dzieci niż wśród kobiet, które oceniają ją negatywnie. Tym samym potwierdzono hipotezę H2 – *szkodliwość pracy matki*. Nie zaobserwowano natomiast istotnego znaczenia zmiennych opisujących postawy wobec równości płci ani w strefie publicznej (nie potwierdzono hipotezy H1b – *egalitaryzm opinii dot. sfery publicznej*), ani w związku (nie potwierdzono hipotezy H1a – *egalitaryzm opinii w sferze prywatnej*). Nieistotność zmiennych dotyczących tych poglądów w modelu opisującym prawdopodobieństwo pracy zawodowej matek dzieci w wieku do 14 lat wskazuje na ich małą siłę objaśniającą w porównaniu do innych zmiennych, ale jednocześnie podkreśla, jak ważna jest opinia o szkodliwości pracy matek małych dzieci dla prawdopodobieństwa zatrudnienia matek.

Interesującym rezultatem jest ujawnienie dodatniej zależności między zmienną „praca zawodowa matki, gdy respondentka miała 15 lat” a prawdopodobieństwem pracy respondentki, co przemawia za słusznością hipotezy H3-*wzorec*. Pokazuje to znaczenie wzorca pracującej matki, jaki córka wyniosła z domu rodzinnego, uprawodopodobniając dodatni wpływ zachowań matek względem pracy na zachowania ich córek.

Również istotne dla pracy zawodowej matek okazały się ich obciążenia obowiązkami domowymi i opieką nad dzieckiem. Wartości oszacowanych parametrów wykazały, że im większe jest zaangażowanie w prace domowe i opiekuńcze, tym mniejsze jest prawdopodobieństwo ich pracy. Potwierdzono zatem obie hipotezy dotyczące obowiązków: H4a i H4b. Natomiast dodatni kierunek zależności przy zmiennej charakteryzującej udział w podejmowaniu decyzji w gospodarstwie domowym oznacza, że większemu udziałowi w decyzjach towarzyszy większe prawdopodobieństwo pracy zawodowej matek. Jest to zgodne z hipotezą H4c-*decyzje*.

Wśród zmiennych kontrolnych określających możliwości pracy zawodowej matki takich jak wykształcenie oraz długotrwała choroba oszacowane parametry były zgodne z oczekiwaniami, czyli potwierdziły większe prawdopodobieństwo pracy zawodowej matek z wykształceniem wyższym i średnim w porównaniu do niższego poziomu wykształcenia oraz mniejsze prawdopodobieństwo wśród matek zgłaszających długotrwałą chorobę.

Nie ujawnił się wpływ miejsca zamieszkania, a odwrotny kierunek zależności w porównaniu do spodziewanego pojawił się przy zmiennej ‘wiek’. Zmiana ta była wynikiem uwzględnienia w modelu innych istotnych zmiennych, które umożliwiły oszacowanie parametru nieobciążonego ich wpływem. Wyniki regresji krokowej wskazały, że wprowadzenie stażu pracy spowodowało odwrócenie wartości parametru opisującego związek między wiekiem a zatrudnieniem kobiet. Istotny dodatni wpływ stażu pracy potwierdził, że doświadczenie zawodowe jest stymulantą zatrudnienia matek.

Tabela 5. Wyniki estymacji dwupoziomowego modelu logitowego dla pracy matek vs brak pracy, kobiety mieszkające z mężem/partnerem i z dziećmi do 14 lat

Table 5. Estimation results of a two-level logit model of employed vs non-employed mothers, women living with a husband / partner and children up to 14 years old

| Zmienne variables | Ocena parametru, istotność (odchylenie standardowe) estimate, significance, (standard deviation) | Iloraz szans odds ratio |
|--|--|-------------------------|
| Postawy wobec równości płci, attitudes towards gender equality: | | |
| Postawy wobec równości płci w związku, attitudes towards gender equality among partners | 0,028 (0,058) | |
| Postawy wobec równości płci w sferze publicznej, attitudes towards gender equality in the public sphere | -0,053 (0,057) | |
| Postawy wobec szkodliwości pracy matki dla dobra dziecka, attitudes towards the opinion on impact of mother's work on the wellbeing of the child | | |
| Postawy wobec opinii, że praca zawodowa matki nie szkodzi małemu dziecku, attitudes towards the opinion that the mother's work does no harm to a small child | 0,293** (0,084) | |
| Wzorzec rodzinny, family pattern | | |
| Pracująca matka gdy respondentka miała 15 lat, working mother when respondent was 15 years old: Tak, yes Nie, no – ref. | 0,511** (0,202) | 1,651 |
| Podział obowiązków domowych i rodzicielskich, Distribution of household and childcare responsibilities: | | |
| Udział matki w obowiązkach domowych, share of mother in household duties | -0,206 (0,043) | |
| Udział matki w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem, share of mother in the child care duties | -0,359*** (0,043) | |
| Udział matki w decyzjach w gospodarstwie domowym, share of mother in the decisions in the household | 0,585*** (0,066) | |
| Zmienne kontrolne: | | |
| Cechy indywidualne, individual characteristics: | | |
| Wiek, age: | -0,164*** (0,024) | |
| Miejsce zamieszkania, place of residence : Wieś, rural, Miasto, urban – ref. | 0,005 (0,187) | 1,005 |
| Wykształcenie, education: Wyższe, tertiary Średnie, secondary Poniżej średniego, vocational or lower – ref. | 1,971*** (0,256) 0,750*** (0,195) | 7,176 2,116 |

Znaczenie postaw wobec kulturowych ról płci, rodzinnego wzorca pracy matek...

| | | |
|--|----------------------------------|----------------|
| Długotrwała choroba, <i>long-term illness</i> : Tak, <i>yes</i> Nie, <i>no</i> –ref. | -0,982*** (0,221) | 0,375 |
| Historia pracy zawodowej, <i>work history</i> | | |
| Staż pracy, <i>seniority</i> | 0,021*** (0,002) | |
| Liczba miejsc pracy w przeszłości, <i>number of jobs in the past</i> | 0,155*** (0,060) | |
| Łączna długość wszystkich urlopów macierzyńskich i wychowawczych, <i>total length of maternity and paternity leave</i> | -0,024*** (0,004) | |
| Sytuacja rodzinna, <i>family and care arrangements</i> | | |
| Liczba posiadanych dzieci, <i>number of children</i> | 0,315*** (0,94) | |
| Wiek najmłodszego dziecka, <i>age of the youngest child</i> | 0,020 *** (0,002) | |
| Forma związku, <i>partnership status</i> : Małżeństwo, <i>marriage</i> Kohabitacja, <i>cohabitation</i> – ref. | 0,180 (0,260) | 1,197 |
| Częstość korzystania z pomocy krewnych, przyjaciół i znajomych w ciągu roku, <i>frequency of use of the assistance of relatives, friends and acquaintances during the year</i> | 0,002*** (0,001) | |
| Częstość korzystania z opieki instytucjonalnej, opiekunki lub samodzielnie zorganizowanej grupy opieki nad dziećmi w ciągu roku, <i>frequency of the use of institutional care, babysitter or self-organized group of child care during the year</i> | 0,002*** (0,001) | |
| Cechy męża/partnera , <i>husband's/ partner's characteristics</i> | | |
| Aktywność zawodowa męża/partnera, <i>labour market status of husband /partner</i> : Pracujący, <i>employed</i> Bezrobotny, <i>unemployed</i> Bierny, <i>inactive</i> – ref. | 0,940** (0,414) 0,401 (0,520) | 2,560 1,494 |
| Dochody męża/partnera <i>income of husband /partner</i> | -0,082*** (0,032) | |
| Kontekst społeczny, <i>social context</i> | | |
| Stopa bezrobocia w powiatach, <i>unemployment rate in poviats</i> | -0,050*** (0,017) | |
| Udział dzieci objętych opieką przedszkolną w powiatach, <i>share of children covered by preschool education in poviats</i> | -0,011 (0,007) | |

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GGS-PL1. Krytyczny poziom istotności: *** < 0,01; ** < 0,05.

Source: Own calculations based on GGS-PL1 data. Significance level: *** < 0,01; ** < 0,05.

W opisie historii pracy zawodowej oprócz stażu pracy w modelu uwzględniono również liczbę miejsc pracy oraz łączną długość przerw przeznaczonych na urlopy macierzyńskie i wychowawcze. Liczba miejsc pracy w przeszłości ujawniła się jako stymulanta prawdopodobieństwa pracy matek. Wynik ten pokazał, że wartości tej zmiennej charakteryzowały nie tylko niestabilność zatrudnienia, ale również mobilność i determinację kobiet posiadających rodzinę w utrzymaniu się na rynku pracy. Natomiast łączna długość przerw w pracy poświęconych na opiekę nad dzieckiem ujawniła ujemny związek z prawdopodobieństwem pracy zawodowej. Potwierdziło to negatywny wpływ długich przerw w zatrudnienia na możliwości pracy zawodowej matek.

Negatywny wpływ długości przerw w pracy na prawdopodobieństwo pracy matki nie był jednak związany z liczbą dzieci. Zmienna charakteryzująca liczbę dzieci okazała się dodatnio skorelowana z prawdopodobieństwem pracy, co wydaje się przeczyć wcześniej sformułowanemu wnioskowi wysuniętemu na podstawie rozkładu wskaźników zatrudnienia według liczby dzieci w próbie. Modelowanie ekonometryczne jest jednak pogłębioną analizą i pozwala na uzyskanie wyników nieobciążonych wpływem innych uwzględnionych zmiennych. Przeprowadzona dodatkowo regresja krokowa ujawniła, że zmiennymi odgrywającymi istotną rolę w zmianie kierunku zależności były: wiek najmłodszego dziecka, podział obowiązków pomiędzy partnerami przy opiece nad dzieckiem i w gospodarstwie domowym oraz korzystanie z pomocy (krewnych i instytucji) w opiece nad dzieckiem. Wynika z tego, że posiadanie większej liczby dzieci nie musi determinować mniejszego prawdopodobieństwa pracy zawodowej kobiet. W sytuacji, kiedy kobieta uzyskiwała pomoc od partnera lub innych osób w pracach domowych i opiekuńczych, prawdopodobieństwo jej pracy zawodowej wzrastało wraz z liczbą dzieci.

Wyniki estymacji modelu potwierdziły ważność organizacji pracy w gospodarstwie domowym. Dodatnimi predyktorami pracy matek okazały się: częstość korzystania z pomocy w opiece nad dzieckiem wśród krewnych, przyjaciół i znajomych oraz częstość korzystania z opieki instytucjonalnej, opiekunki lub samodzielnie zorganizowanej grupy opieki nad dziećmi w ciągu roku. Istotne znaczenie pomocy krewnych w dużym stopniu wynikało z niewystarczającej opieki instytucjonalnej, czyli z niedoboru miejsc dla dzieci w żłobkach i przedszkolach oraz stosunkowo krótkiego czasu nauki małych dzieci w szkołach w ciągu dnia. Niedostosowanie takiej opieki do potrzeb rodziców wymuszało korzystanie z pomocy najbliższych w opiece nad dzieckiem. Powyższą interpretację potwierdził inny wynik oszacowanego modelu – nieistotność zmiennej „udział dzieci objętych opieką przedszkolną w powiatach w 2010 roku” pokazuje, iż matki podejmowały pracę zawodową pomimo braku miejsc w przedszkolach. Z drugiej strony istotność zmiennej „częstość korzystania z opieki instytucjonalnej, opiekunki lub samodzielnie zorganizowanej grupy opieki nad dziećmi w ciągu roku” wyraźnie pokazała znaczenie tego typu opieki dla pracy matki.

Forma związku nie ujawniła spodziewanego kierunku zależności. Kobiety posiadające dzieci niezależnie, czy były w formalnym związku czy nie, miały takie samo prawdopodobieństwo pracy zawodowej. Zgodnie z oczekiwaniami zmienna opisująca wiek najmłodszego dziecka potwierdziła swój pozytywny wpływ na szansę zatrudnienia. Im starsze dziecko, tym większe prawdopodobieństwo pracy.

Cechy indywidualne męża/partnera określają w dużym stopniu sytuację rodzinną, a szczególnie jego aktywność zawodowa i dochody. Praca zawodowa męża/partnera jest istotnie dodatnio skorelowana z pracą matek, natomiast jego dochody mają wpływ ujemny. W przypadku pierwszej zmiennej ujawniło to występowanie w znacznym stopniu zgodności postaw obojga partnerów względem pracy zawodowej, co może być wynikiem dość częstego występowania takiego samego poziomu wykształcenia u obojga partnerów (silna homogamia związków ze względu na wykształcenie). Natomiast istotność drugiej zmiennej wskazała na większą motywację do pracy zawodowej kobiet wówczas, gdy zarobki męża/partnera były niskie lub ich brakowało. Prawdopodobnie częstsze zatrudnienie kobiet w takiej sytuacji było podyktowane w dużym stopniu potrzebą poprawienia sytuacji finansowej rodziny.

Uwzględnienie modelu zmiennej dotyczącej lokalnego bezrobocia poprawiło istotnie model. Im większe bezrobocie w powiecie, tym mniejsze prawdopodobieństwo pracy mieszkających tam matek. Wyższe bezrobocie mogło implikować zarówno większą liczbę matek bezrobotnych jak i biernych zawodowo.

PODSUMOWANIE I DYSKUSJA

Przeprowadzone analizy wskazały na to, że wzorzec pracującej matki istotnie zwiększa szanse zatrudnienia u jej córki, posiadającej własne potomstwo. Związek ten można wyjaśnić odwołując się do teorii społecznego uczenia się (*social learning*; por. Acock i Yang 1984, Bandura i Walters 1963, McDonald 1980), według której dzieci uczą się wzorców zachowań, obserwując innych członków rodziny (a także innych grup społecznych), w szczególności rodzica tej samej płci (Starrels 1992). Jak pokazują badania Stein (1973), Marantz i Mansfeld (1977), Starrels (1992) czy Brajdić-Vuković i in. (2007) praca matki ma istotny wpływ na poglądy jej córki/córek w zakresie pracy kobiet. Można przypuszczać, że córki pracujących matek będą, *ceteris paribus*, również miały większe szanse zatrudnienia posiadając własne potomstwo niż córki niepracujących kobiet.

Ogólne egalitarne opinie na temat kulturowych ról płci, zarówno w odniesieniu do ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie (w sferze publicznej) jak i w związku (w sferze prywatnej) nie okazały się być istotnymi predyktorami zatrudnienia matek. Istotną rolę odgrywa natomiast pogląd kobiety dotyczący szkodliwości pracy matki dla małego dziecka. Pogląd ten ma bowiem wyraźny, bezpośredni związek z decyzjami kobiet dotyczącymi zatrudnienia. Im silniejsza jest aprobata dla stwierdzenia, że małe dziecko cierpi, gdy jego matka pracuje, tym jest mniejsze prawdopodobieństwo

stwo pracy matki. Zależność pomiędzy poglądami matek (które znamy jedynie na moment badania) i ich zatrudnieniem może być jednak dwukierunkowa. Z jednej strony opinia matki na temat wpływu pracy zawodowej na dobrostan dziecka może być pierwotna względem decyzji o niepodejmowaniu zatrudnienia. Jednak może być również tak, że pogląd matki w tej sprawie może być wynikiem mechanizmu, który w psychologii znany jest jako redukcja dysonansu poznawczego (por. *cognitive dissonance theory*, Festinger 1957, Aronson 1999). Matka mająca pogląd przeciwny lub nie mająca opinii o negatywnym wpływie pracy zawodowej na dobro dziecka, w sytuacji gdy z innych względów nie podejmuje pracy i opiekuje się dzieckiem, może (nieświadomie) zmienić swoje poglądy w celu likwidacji pojawiającego się wówczas dyskomfortu psychicznego związanego z brakiem realizacji własnych aspiracji, (por. Houston i Marks 2003). Uznając, że jej dziecko cierpiałoby, gdyby podjęła pracę, zwiększa ona w ten sposób spójność własnych myśli i czynów i podnosi swój komfort psychiczny.

Podobną niepewność co do tego, co jest przyczyną a co skutkiem, wzbudza stwierdzony istotny i ujemny związek pomiędzy zaangażowaniem w obowiązki rodzinne a zaangażowaniem w pracę zawodową. Uwzględnienie wśród zmiennych objaśniających podziału obowiązków nie definiuje ich jako czynników wywołujących zmiany prawdopodobieństwa pracy matek. Mogą być one również skutkiem braku zatrudnienia, które umożliwia matkom większe zaangażowanie się w obowiązki domowe i rodzinne. Tym niemniej wyniki modelowania pokazały, że wśród kobiet zatrudnionych występuje mniejsze zaangażowanie w prace domowe i opiekę nad dziećmi.

Wyniki oszacowanego modelu potwierdziły zarówno pozytywny wpływ wykształcenia matki, jej stażu pracy i wieku jej najmłodszego dziecka na prawdopodobieństwo jej zatrudnienia, jak i negatywny wpływ wysokości dochodów partnera oraz długotrwałej choroby respondentki. Nie potwierdził się jednak negatywny wpływ liczby dzieci na prawdopodobieństwo pracy matki. Większa liczba dzieci sprzyjała wręcz zatrudnieniu matek, przy czym warto zaznaczyć, że wpływ ten ujawnił się dopiero przy uwzględnieniu w modelu zmiennych związanych z podziałem obowiązków w rodzinie oraz zakresem korzystania z pomocy krewnych i znajomych w opiece nad dzieckiem. Większa liczba dzieci stymuluje matki do podejmowania pracy pod warunkiem, że dzielą się one obowiązkami związanymi z opieką nad dzieckiem z partnerem oraz innymi osobami.

Z oszacowanego modelu logitowego dotyczącego determinant zatrudnienia matek dzieci do lat 14, mających partnera, wyłania się ostatecznie obraz sytuacji sprzyjającej ich pracy zawodowej. Składają się na nią: pozytywne wzorce rodzinne dotyczące pracy zawodowej kobiet, odpowiednio wysokie wykształcenie, wczesne wejście na rynek pracy, brak skrajnych negatywnych poglądów na temat wpływu pracy matki na dobro dziecka, udział w podejmowaniu decyzji w gospodarstwie domowym, a nawet większa liczba potomstwa ale przy zapewnieniu udziału partnera w opiece nad dziećmi i w obowiązkach domowych, a także dostępu do zewnętrznej pomocy

w opiece nad dzieckiem. Nasze ustalenia wskazują, jakie kierunki działań polityki społecznej mogą sprzyjać upowszechnianiu się partnerskiego modelu rodziny z dwojgiem pracujących rodziców (*dual earner – dual carer model*) wychowujących dzieci.

LITERATURA

- Abroms L.C., Goldscheider F.K., 2002, *More work for mother: How spouses, cohabiting partners and relatives affect hours mothers work*, "Journal of Family and Economic Issues", nr 2, 147–166.
- Acock A.C., Yang W.S., 1984, *Parental power and adolescents' parental identification*, "Journal of Marriage and the Family", nr 40, 519–530.
- Aronson E., 1999, *Dissonance, hypocrisy and the self-concept*, [w:] E. Harmon-Jones, J. Mills (red.), *Cognitive Dissonance: Progress on a Pivotal Theory in Social Psychology* (s. 103–126), Science Conference Series, American Psychological Society, Washington DC.
- Bandura A., Walters R.H., 1963, *Social Learning and Personality Development*, Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Bernasco W., Giesen D., 1997, *De strategische waarde van het huwelijk voor de arbeidsdeling tussen levenspartners. Naar een verklaring voor de relatie tussen samenleefvorm en arbeidsdeelname van vrouwen*, "Mens en Maatschappij", nr 72, 115–131.
- Berger L.M., Waldfogel J., 2004, *Maternity leave and the employment of new mothers in the United States*, "Journal of Population Economics", nr 17, 331–349.
- Brajdić-Vuković M., Birkelund G.E., Štulhofer A., 2007, *Between tradition and modernization. Attitudes towards women's employment and gender roles in Croatia*, "International Journal of Sociology", nr 3, 32–53.
- Connelly R., 1992, *The effect of childcare costs on married women's labor force participation*, "Review of Economics and Statistics", nr 1, 83–90.
- Cunningham M., 2008, *Influences of gender ideology and housework allocation on women's employment over the life course*, "Social Science Research", nr 1, 254–267.
- Ermisch, J.F., 2003, *An Economic Analysis of the Family*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- European Values Study (2008), Database: <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>
- Eyer D., 1996, *Motherguilt: How Our Culture Blames Mothers for What's Wrong With Society*, Random House, New York.
- Festinger L., 1957, *A Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford University Press, Stanford, CA.
- Fortin N.M., 2005, *Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries*, "Oxford Review of Economic Policy", nr 21, 416–438.
- Gerson K., 1985, *Hard Choices: How Women Decide about Work, Career, and Motherhood*, University of California Press, Berkeley.
- Ghysels J., 2000, *The impact of cohabitation and divorce on partners' labour force participation: comparing Britain to Flanders*, ISER Working Papers 2000/25, Colchester: University of Essex
- Gray M., Qu L., de Vaus D., Millward C., 2002, *Determinants of Australian Mother's Employment*, Research Paper nr 26, Australian Institute of Family Studies.
- Hanel B., Riphahn R.T., 2011, *The Employment of Mothers: Recent Developments and their Determinants in East and West Germany*, IZA Discussion Paper nr 5752.
- Houston D.M., Marks G., 2003, *The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave*, "British Journal of Industrial Relations", nr 2, 197–214.
- Hays S., 1998, *The fallacious assumptions and unrealistic prescriptions of attachment theory: A Comment on 'Parents' socioemotional investment in children'*, "Journal of Marriage and the Family", nr 3, 782–790.

- Hoynes, H.W., 2000, *Local labor markets and welfare spells: Do demand conditions matter?*, "The Review of Economics and Statistics", nr 82, 351–368.
- Janus A.L., 2012, *The gap between mothers' work-family orientations and employment trajectories in 18 OECD countries*, "European Sociological Review", Review Advance Access, DOI: 10.1093/esr/jcs055.
- Kanji S., 2011, *What keeps mothers in full-time employment*, "European Sociological Review", nr 4, 509–525.
- Komisja Europejska, 2011, *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Równość Kobiet i Mężczyzn – rok 2010*, Bruksela.
- Kotowska I.E., Józwiak J., 2011, *Panelowe badanie przemian relacji między pokoleniami, w rodzinie oraz między kobietami i mężczyznami: Generacje, Rodziny i Płeć Kulturowa GGS-PL, „Studia Demograficzne”*, nr 1/159, 99–106.
- Kreyenfeld M., Hank K., 2000, *Does the availability of child care influence the employment of mothers? Findings from western Germany*, "Population Research and Policy Review", nr 19, 317–337.
- Leupp K.M., 2010, *Why do Women Opt-Out? The ideological and Economic Determinants of Women's Employment Status*, Department of Sociology, University of Washington.
- Marantz S., Mansfeld A.F., 1977, *Maternal employment and the development of sex-role stereotyping in five-to-eleven-year-old girls*, "Child Development", nr 48, 668–673.
- Matysiak A., Słoczyński T., Baranowska A., 2010, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, [w:] M. Bukowski (red.) *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia* (s. 105–144), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.
- Matysiak A., 2011, *Interdependencies between Fertility and Women's Labour Supply*, European Studies of Population 17, Dordrecht: Springer.
- McDonald G.W., 1980, *Parental power and adolescents' parental identification: reexamination*, "Journal of Marriage and the Family", nr 42, 289–304.
- Moffitt R., Wolfe B.L., 1992, *The effect of the Medicaid program on welfare participation and labor supply*, "The Review of Economics and Statistics", nr 74, 615–26.
- OECD, 2012, *Closing the Gender Gap. Act now*, Wydawnictwo OECD
- Rexroat R., Shehan C., 1984, *Expected versus actual work roles of women*, "American Sociological Review", nr 49, 349–358.
- Starrels E.M., 1992, *Attitude similarity between mothers and children regarding maternal employment*, "Journal of Marriage and the Family", nr 54, 91–103.
- Steiber N., Haas B., 2009, *Ideals or compromises? The attitude-behaviour relationship in mothers' employment*. "Socio-Economic Review", nr 7, 639–668.
- Stein H.A., 1973, *The effects of maternal employment and educational attainment on the sex-typed attributes of college females*, "Social Behavior & Personality: An International Journal", nr 2, 111–115.
- Tallichet S.E., Willits F.K., 1986, *Gender-role attitude change of young women: Influential factors from a panel study*, "Social Psychology Quarterly", nr 3, 219–227.
- Titkow A., Duch-Krzyszczek D., Budrowska B., 2004, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Warszawa: Polska Akademia Nauk.
- Urban J.A., Olson P., 2005, *A comprehensive employment model for low-income mothers*, "Journal of Family and Economic Issues", nr 1, 101–122.
- Williams J., 2000, *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to do About It*. New York: Oxford University Press.

THE IMPACT OF GENDER ATTITUDES,
CHILDCARE SHARING BETWEEN PARTNERS
AND FAMILY HOME WORKING PATTERNS
FOR EMPLOYMENT OF MOTHERS OF SMALL
CHILDREN IN POLAND

ABSTRACT:

The paper presents estimation results of a logistic regression developed in order to explore such predictors of employment of mothers with children up to 14 years old in Poland as maternal attitudes towards cultural gender roles, a parental family of a working mother and sharing household and childcare duties between parents. The analysis was based on the data from the first wave of the Generations and Gender Survey (GGS-PL1). It was found that the family pattern of a working mother significantly increased the chances of employment of her daughter having her own offspring. Egalitarian attitudes towards gender roles have not proved to be a significant predictor of maternal employment. However, the stronger mother's approval of the statement that "a small child suffers when his/her mother works" was, the lower the likelihood was of her employment. A larger number of children turned out to be a stimulus for maternal employment when the division of responsibilities between partners and the extent of informal childcare use were controlled for in the model.

Keywords: maternal employment, gender roles, gender attitudes, work-family reconciliation, childcare.