



ISiD
ISiD

Zeszyty naukowe

Working papers

Katarzyna Kocot-Górecka, Instytut Statystyki i Demografii,
Szkoła Główna Handlowa

Anna Kurowska, Instytut Polityki Społecznej, Uniwersytet
Warszawski

**ZNACZENIE SYTUACJI RODZINNEJ, WZORCÓW
RODZINNYCH I POSTAW WOBEC KULTUROWYCH RÓL
PŁCI DLA ZATRUDNIENIA MATEK MAŁYCH DZIECI W
POLSCE**

Zeszyty naukowe
Instytut Statystyki i Demografii SGH

Nr 36, rok 2013

ZNACZENIE SYTUACJI RODZINNEJ, WZORCÓW RODZINNYCH I POSTAW WOBEK KULTUROWYCH RÓL PŁCI DLA ZATRUDNIENIA MATEK MAŁYCH DZIECI W POLSCE^{1,2}

¹ Artykuł 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 Pani Profesor Irenie E. Kotowskiej za cenne uwagi w trakcie realizacji badań oraz przy opracowywaniu niniejszego artykułu a także recenzentom za wnikliwą analizę tekstu i propozycje wprowadzenia zmian w artykule.

Streszczenie:

W artykule zaprezentowano wyniki oszacowania dwupoziomowego modelu regresji logitowej dla oceny takich predyktorów pracy zawodowej matek dzieci do lat 14 w Polsce jak: sytuacja rodzinna, rodzinne wzorce oraz postawy matek wobec kulturowych ról płci. Do analiz wykorzystano dane pochodzące z pierwszej rundy ankietowego badania *Generacje, Rodziny i Płeć Kulturowa GGS-PL*. Stwierdzono, że wzorzec pracującej matki istotnie zwiększał szanse zatrudnienia jej córki posiadającej własne potomstwo, natomiast egalitarne opinie na temat kulturowych ról płci nie okazały się być istotnym predyktorem zatrudnienia matek. Jednak im silniejsza była aprobata matki dla stwierdzenia, że małe dziecko cierpi, gdy jego matka pracuje, tym mniejsze było prawdopodobieństwo posiadania przez nią zatrudnienia. Większa liczba dzieci okazała się być stymulantem zatrudnienia po uwzględnieniu w modelu kwestii podziału obowiązków pomiędzy partnerów oraz zakresu korzystania przez matkę z pomocy krewnych/znajomych w opiece nad dzieckiem.

Abstract:

The paper presents estimation results of a two-level logistic regression model developed in order to explore such predictors of employment of mothers with children up to 14 years old in Poland as family situation and maternal attitudes versus cultural gender roles. The analysis was based on the data from the first wave of the Generations and Gender Survey GGS-PL. It was found that the family pattern of a working mother significantly increased the chances of employment of her daughter having her own offspring(s). Egalitarian attitudes towards cultural gender roles have not proved to be a significant predictor of maternal employment. However, the stronger was mother's approval of the statement that "a small child suffers when his/her mother works", the lower was the likelihood 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 incorporated into the model.

Spis treści

1. WPROWADZENIE	5
2. DANE, WYBÓR ZMIENNYCH, CHARAKTERYSTYKA PRÓBY I METODA ANALIZY ...	9
2.1 Wybór postaci modelu i dobór zmiennych	10
2.2 Charakterystyka próby	16
3. WYNIKI ANALIZY EKONOMETRYCZNEJ	21
4. PODSUMOWANIE i Dyskusja	26
LITERATURA	28

1. 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, w tym w Polsce, jak również na forum unijnym¹, także w kontekście godzenia ról zawodowych i rodzinnych. Przeciętnie w Unii w grupie osób w wieku 20-49 lat² wskaźnik zatrudnienia kobiet jest o około 12 punktów procentowych (12 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 bezdzietnych³ różnica we wskaźnikach zatrudnienia między kobietami i mężczyznami jest znacznie niższa zarówno w Polsce jak i średnio w Unii (około 2 pp). Warto przy tym zwrócić uwagę, że stopy zatrudnienia kobiet bezdzietnych 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 mających dwoje małych dzieci w Polsce wynosi zaledwie 60%, zaś dla ojców miernik ten sięga niemal 92%. W Polsce nie tyle więc 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

¹ Por. Europa 2020

² 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 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(27) – 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).

³ Są to członkowie gospodarstw domowych, w których nie ma dzieci.

wieku powyżej 12 lat różnica we wskaźniku zatrudnienia maleje do 14 pp. dla całej 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 i w Polsce

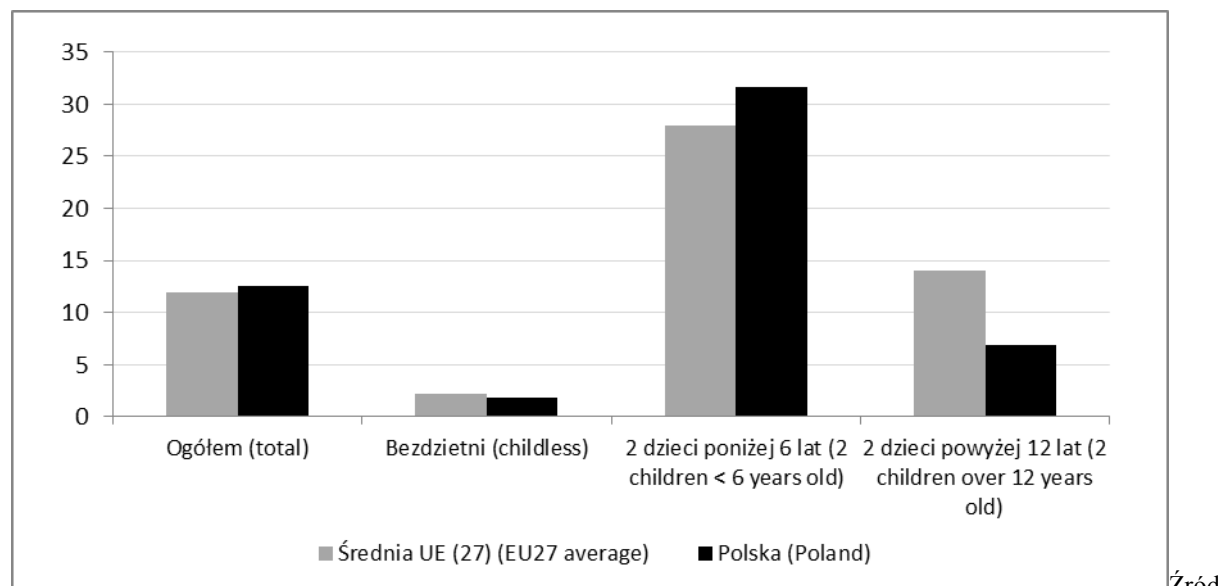
Table 1 Employment rates for men and women at age between 20 and 49 in 2011 in the European Union (average) and Poland, according to the family situation

	Ogółem (total)		Bezdzielnii (childless)		2 dzieci w wieku poniżej 6 lat (with 2 children <6 y.o.)		2 dzieci powyżej 12 lat (with 2 children >12 y.o.)	
	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. Uwaga: średnia dla UE wg danych Eurostat dla 27 krajów członkowskich. *Source: Eurostat database*

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

Figure 1. The difference in the employment rates of men and women at the age 20-49 according to the family situation



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z LFS, baza danych EUROSTATu, data ekstrakcji 21.01.2013
Source: own calculations based on Eurostat database.

W Polsce, jeszcze więc wyraźniej niż przeciętnie w Unii, obecność dzieci w wieku do 6 lat redukuje zatrudnienie matek. 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 inni, 2010, Matysiak, 2011, Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska 2004). Jak wynika z badania ankietowego *Generacje, Rodziny i Płeć Kulturowa GGS-PL* (GGS-PL 2011) w Polsce ponad 64% badanych uważa, że małe dziecko cierpi na tym, gdy jego matka pracuje. Według badań European Value Survey (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 kulturowych uwarunkowań decyzji o powrocie do pracy/podjęciu zatrudnienia przez matki małych dzieci.

W stosunkowo niewielu 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 Riphon 2011, Kanji 2011, Matysiak 2011, Janus 2012) autorzy 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 (1996), Williams (2000) oraz Leupp (2010) nadal dominującym kulturowym wzorcem idealnej matki jest taki, który wysoko ceni pełne zaangażowanie kobiety w zaspokajanie wszelkich potrzeb dziecka (*intensive mothering*), co czyni szczególnie trudnymi decyzje o podjęciu zatrudnienia przez matki małych dzieci. 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.

Brakuje jednak analiz ilościowych, które uwzględniałyby bardziej kompleksowo wpływ kontekstu kulturowego na indywidualne decyzje matek dotyczące pracy. Kontekst kulturowy obejmuje bowiem zarówno opinie na temat godzenia pracy zawodowej z wychowaniem dziecka, jak i wzorce rodzinne, sytuację rodzinną (w tym formę związku, podział ról w rodzinie oraz pozycję kobiety w rodzinie) jak i ogólne poglądy na role kobiet i mężczyzn w społeczeństwie czy w związkach (poziom egalitaryzmu postaw wobec kulturowych ról płci).

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 zachowania jej córki w zakresie skłonności do zatrudnienia. Jak pokazują badania Steina (1973), Marantz i Mansfeld (1977), Starrelsa (1992) czy Brajdić-Vuković (2007) praca matki ma istotny wpływ na poglądy jej córki/córek w zakresie pracy kobiet.

Forma związku, również zdaje się być potencjalnym czynnikiem oddziałującym na skłonność kobiet do podejmowania zatrudnienia. W porównaniu do małżeństwa, sytuacja kohabitacji daje kobiecie mniejsze poczucie finansowego bezpieczeństwa, m.in. ze względu na brak prawa do roszczeń o ewentualne alimenty po rozpadzie związku (por. Bernasco i Giesen 1997; Ghysels 2000). Należy więc oczekiwać, że matki w związkach małżeńskich powinny mieć, *ceteris paribus*, większe prawdopodobieństwo zatrudnienia niż kobiety w związkach niesformalizowanych.

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 pracy przez kobiety.

Ostatecznie, czynnikiem, który może sprzyjać zatrudnieniu kobiet (w tym matek) jest 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 Roxroat i Shehan (1984) postawy egalitarne kobiet są pozytywnie związane z aktywnością zawodową/zatrudnieniem kobiet.

Celem niniejszego artykułu jest uzupełnienie wyżej zakreślonej luki w istniejących analizach i określenie znaczenia czynników związanych z sytuacją rodzinną, wzorcami rodzinnymi oraz postawami matek wobec kulturowych ról płci, a także godzenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem, dla ryzyka pracy zawodowej matek w Polsce będących w wieku 20-49 lat, mieszkających z partnerem/mężem i wychowujących dzieci do lat 14. Główne pytania badawcze, jakie stawiamy w tej pracy to przede wszystkim: Czy wzorzec pracującej matki ma pozytywny wpływ na prawdopodobieństwo pracy córki posiadającej własne potomstwo? Czy postawy egalitarne wobec kulturowych ról płci w sferze publicznej, w związkach oraz względem obowiązków wobec dziecka sprzyjają pracy zawodowej matek? Czy mniejszy udział w obowiązkach domowych oraz większy udział w procesie podejmowania decyzji w gospodarstwie zwiększa szanse matki na zatrudnienie? Czy możemy potwierdzić występowanie negatywnego wpływu liczby dzieci na prawdopodobieństwo pracy matki? Czy kohabitacja sprzyja pracy zawodowej polskich matek?

Na dalszą część artykułu składają się 4 części. Po wprowadzeniu w problematykę rozważań, w rozdziale drugim przedstawiono charakterystykę wykorzystanych danych, podstawy doboru zmiennych, metody analizy oraz opis próby. W rozdziale trzecim omówiono wyniki analiz ekonometrycznych. Na zakończenie, w rozdziale czwartym, przedstawiono wnioski z analiz.

2. DANE, WYBÓR ZMIENNYCH, CHARAKTERYSTYKA PRÓBY I METODA ANALIZY

W niniejszych 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 i preferencje w odniesieniu do społecznych ról kobiet i mężczyzn.

2.1 Wybór postaci modelu i dobór zmiennych

W sformułowanym modelu ekonometrycznym, zmienną objaśnianą jest status na rynku pracy zdefiniowany jako ‘pracująca vs niepracująca’. Do wskazania istotnych predyktorów⁴ pracy zawodowej badanych kobiet zastosowano modelowanie logitowe. Wśród bogatej literatury poświęconej analizom uwarunkowań i determinantów aktywności zawodowej lub zatrudnienia kobiet w większości analiz autorzy wykorzystują właśnie 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).

W celu operacjonalizacji czynników odnoszących się do sytuacji rodzinnej i podziału obowiązków oraz wzorców rodzinnych, i postaw względem kulturowych ról płci wykorzystano bogaty zestaw pytań zawartych w kwestionariuszu badania GGS-PL1. Zmienne charakteryzujące podział obowiązków w rodzinie, preferencje oraz postawy względem kulturowych ról płci powstawały jako sumy kodów odpowiedzi wskazanych przez respondentów na rozbudowane pytania. Ich opis został przedstawiony poniżej.

⁴ 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 w modelu logitowym pracy matki vs brak pracy oraz spodziewane kierunki zależności ze zmienną objaśnianą

Table 2. The main variables used in the logit two-level model employed mother vs non-employed mother and the expected directions depending on the explanatory variables

Główne zmienne wyjaśniające uwzględnione w modelu <i>Main variables</i>	Spodziewany kierunek zależności <i>expected directions depending</i>
Sytuacja rodzinna i podział obowiązków, <i>family situation and the division of responsibilities:</i>	
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>in marriage</i> Kohabitacja, <i>in cohabitation</i> - ref.	-
Udział respondenta w obowiązkach domowych, <i>share of respondent in household duties</i>	-
Udział respondenta w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem, <i>share of respondent in the duties of child care</i>	-
Udział respondenta w decyzjach w gospodarstwie domowym, <i>share of respondent in the decisions in the household</i>	+
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 zorganizowana grupa 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>	+
Ocena dochodów gospodarstwa domowego, <i>evaluation of household income</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.	+
Postawy i preferencje, attitudes and preferences	
Preferencje pracy zawodowej, <i>professional career preferences</i> : Nie, <i>no</i> Tak, <i>yes</i> -ref.	-
Preferencje niematerialnych wartości pracy zawodowej, <i>validity of intangible value professional career</i>	+
Preferencje instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, <i>preferences of institutional child care</i>	+
Postawy wobec równości płci w sferze publicznej, <i>attitudes towards gender equality in the public sphere</i>	+
Postawy wobec równości płci w związku, <i>attitudes towards gender equality among partners</i>	+
Postawy wobec opinii, że praca zawodowa matki szkodzi małemu dziecku, <i>attitudes towards the opinion that the mother's work harms a small child</i>	+
Postawy wobec opinii, że nadmierna koncentracja ojca na pracy zawodowej szkodzi małemu dziecku, <i>attitudes towards the opinion that the excessive focus on father's work harms a small child</i>	+

Źródło: Opracowanie własne

Source: own elaboration

Zmienne charakteryzujące udziały respondentki 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.

W poniższej ramce omówiono szczegóły konstrukcji poszczególnych kluczowych zmiennych w modelu:

Udział respondentki 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 respondentki 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.

Udział respondentki w decyzjach w gospodarstwie domowym - suma kodów odpowiedzi na pytania, kto podejmuje decyzje w następujących sprawach: rutynowe zakupy; okazjonalne droższe zakupy; ilość czasu jaką poświęca się na pracę zawodową; sposób wychowywania dzieci; życie towarzyskie i czas wolny.

Preferencje instytucjonalnej opieki nad dzieckiem– respondentka wybierała jedną z pięciu odpowiedzi wskazując, kto powinien opiekować się dzieckiem. Wartość zmiennej jest sumą odpowiedzi na trzy pytania: kto powinien zająć się opieką nad dziećmi w wieku poniżej 3 lat, nad dziećmi w wieku przedszkolnym, opieką nad dziećmi w wieku szkolnym w czasie pozalekcyjnym. Odpowiedzi zostały zakodowane: głównie instytucje społeczne =2; w większym stopniu instytucje społeczne niż rodzina =1; zarówno instytucje społeczne jak i rodzina =0; w większym stopniu rodzina niż instytucje społeczne =-1; głównie rodzina =-2.

Preferencje niematerialnych wartości pracy zawodowej – respondentka wybierała trzy cechy pracy

zawodowej od najważniejszej do mniej ważnej. Poszczególnym kategoriom zostały przypisane kody: wartości dodatnie (+1) są przypisane kategoriom pozwalającym na własny rozwój (tj. możliwości wykazania się inicjatywą = 1; praca, która daje poczucie, że można coś osiągnąć = 1; praca odpowiedzialna = 1; praca interesująca = 1; praca zgodna z umiejętnościami = 1). Wartości ujemne (-1) odnoszą się do kategorii gwarantujących wygodne i bezpieczne życie (tj. mało stresu (napięcie) = -1; stabilne zatrudnienie = -1; praca ogólnie szanowana przez ludzi = -1; odpowiednie godziny pracy = -1; dużo dni wolnych od pracy = -1. Dobra płaca została zakodowana neutralnie = 0. Aby zachować hierarchę wskazaną przez respondentkę wartości zmiennej były sumą ważoną (zgodnie ze wskazanym stopniem ważności od 3 do 1) trzech odpowiedzi.

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 do 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.

Postawy wobec równości płci w związku – 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 konfliktu praca zawodowa rodziców a małe dziecko charakteryzowały dwie zmienne zbudowane na podstawie wskazanego przez respondentkę stopnia poparcia poglądów:

- *Jest ze szkodą dla dzieci, gdy ich ojcowie zbyt koncentrują się na pracy zawodowej* (wartości zmiennej dotyczącej ojców stanowiły kody odpowiedzi zdefiniowane odwrotnie niż w poprzednich zmiennych);

- *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).

Oprócz kluczowych zmiennych, które miały na celu zoperacjonalizowanie różnych wymiarów szeroko rozumianego kontekstu kulturowego podejmowanych przez matki decyzji dotyczących pracy zawodowej, w modelu uwzględniono również liczne zmienne kontrolne.

Wybór zmiennych kontrolnych 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*) oraz z przeglądu dotychczasowej literatury poświęconej analizom determinant pracy zawodowej kobiet.

Do głównych czynników mających wpływ na decyzje dotyczące aktywności zawodowej matki zalicza się więc: 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 zatrudnienia⁵ (por. Hanel i Riphon 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 2002, Abrams i Goldscheider 2002, Urban i Olson 2005, Kanji 2011). Niektóre analizy uwzględniają także stan zdrowia kobiety (Moffit and 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 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 dochodu⁶), większa liczba małych dzieci w rodzinie i niższy wiek najmłodszego dziecka, tym mniejsze szanse na to, że matka będzie pracować (por. np. Leupp 2010, Gray 2002, Janus 2012). W niektórych modelach uwzględniane są także koszty oraz dostępność zewnętrznej opieki nad dzieckiem, determinujące wysokość materialnych

⁵ 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.

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).

W poniższej tabeli (tabela 3) zamieszczono listę wykorzystanych w prezentowanym modelu zmiennych kontrolnych wraz ze spodziewanym kierunkiem ich oddziaływania na prawdopodobieństwo pracy matki. Należy też zaznaczyć, że w analizie wykorzystano model regresji dwupoziomowej uwzględniający wpływ sytuacji na rynku pracy i możliwości korzystania z instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w ujęciu lokalnym. 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 uwzględniona ze względu na częste korzystanie przez matki pracujące z opieki przedszkolnej. 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.

Tabela 3. Zmienne kontrolne w modelu logitowym pracy matki vs brak pracy oraz spodziewane kierunki zależności ze zmienną objaśnianą

Table 3. The control variables used in the logit two-level model employed mother vs non-employed mother and the expected directions depending on the explanatory variables

Zmienne kontrolne uwzględnione w modelu <i>variables</i>	Spodziewany kierunek zależności <i>expected directions depending</i>
Cechy indywidualne, individual characteristics	
Wiek, <i>age</i> :	+
Miejsce zamieszkania, <i>place of residence</i> : Wieś, <i>rural</i> ,	+

⁶ Pozwalającej na zaspokojenie najważniejszych potrzeb rodziny lub osiągnięcie pożądanego przez rodzinę poziomu życia.

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-standing illness</i> :	-
Tak, <i>yes</i>	
Nie, <i>no</i> –ref.	
Cechy męża/partnera, , husband's/ partner's characteristics	
Wykształcenie męża/partnera, <i>husband/ partner education</i> :	+
Wyższe, <i>tertiary</i>	+
Średnie, <i>secondary</i>	
Poniżej średniego, <i>vocational or lower</i> – ref.	
Aktywność zawodowa męża/partnera, <i>labour market status husband /partner</i> :	+
Pracujący, <i>employment</i>	+
Bezrobotny, <i>unemployment</i>	
Bierny, <i>inactive</i> – ref.	
Dochody męża/partnera <i>income of husband /partner</i>	-
Historia pracy zawodowej, work history	
Staż pracy, <i>seniority</i>	+
Liczba miejsc pracy w przeszłości, <i>number of jobs in the past</i>	+
Liczba przerw w pracy przeznaczonych na opiekę nad małym dzieckiem, <i>number of breaks designed to take care of a small child</i>	-
Łączna długość wszystkich urlopów macierzyńskich i wychowawczych, <i>total length of all maternity and parental leaves</i>	-
Kontekst społeczny, social context	
Stopa bezrobocia w powiatach, <i>unemployment rate in poviats</i>	-
Udział dzieci objętych opieką przedszkolną w gminach, <i>share of children covered by preschool education in poviats</i>	+

Źródło: Opracowanie własne

Source: own elaboration

2.2 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

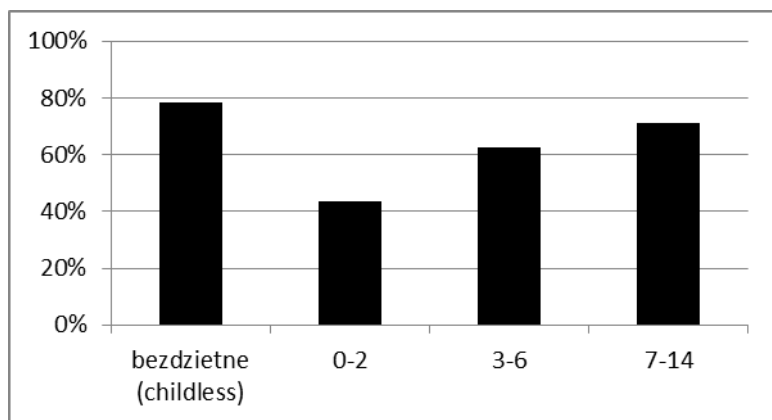
rodzicielskich ⁷ i posiadały dzieci do 14 lat. Utworzony zbiór zawierał informacje o 1458 kobietach. Najliczniejsze grupy tworzyły matki w wieku 30-34 i 35-39 lat. Najwięcej respondentek posiadało dwoje dzieci. Ponadto było trzynaście kobiet, które nie miały dzieci biologicznych. Pracujące matki stanowiły 62% wszystkich w próbie, 12% poszukiwało pracy, a 26% było bierne 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 destymulanta zatrudnienia matek. Uzyskane informacje 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 pkt. procentowych) ujawnił się wśród matek dzieci w wieku 3-6 lat. Najczęściej zatrudnienie posiadały matki dzieci w wieku szkolnym. Mimo to w porównaniu do kobiet bezdzietnych w wieku 20-49 lat, które uczestniczyły w badaniu GGS, wskaźnik zatrudnienia był niższy o 7 punktów procentowych (wykres 2).

⁷Pominięcie 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 kobiet mieszkających z partnerem według wieku najmłodszego dziecka do 14 lat i bezdzietnych

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

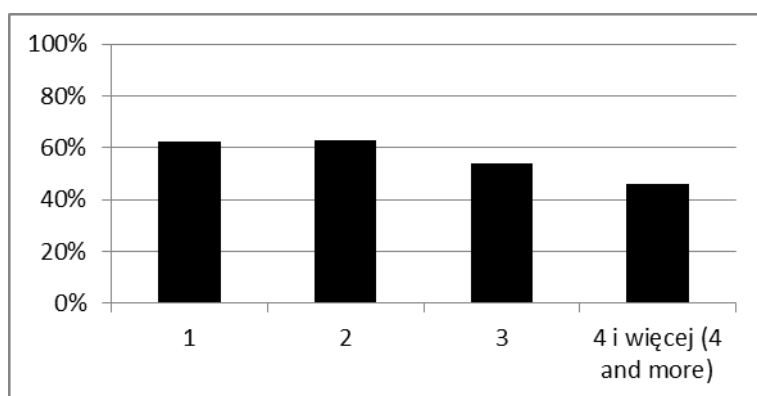


Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GGS-PL1
Source: own calculations based on GGS-PL1

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 dwójki dzieci. Następnie wraz ze wzrostem ich liczby wskaźniki zatrudnienia się zmniejszały.

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 according to the number of children

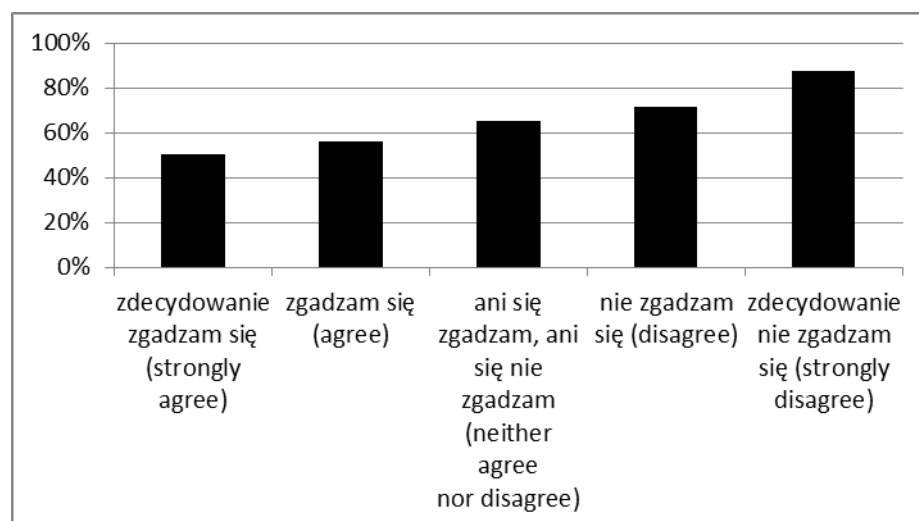


Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GGS-PL1
Source: own calculations based on GGS-PL1

Analizowaną grupą były kobiety posiadające dzieci, wśród których większość pracowała zawodowo lub poszukiwała pracy. Wiele z nich mogło stawać przed problemem podjęcia pracy lub kontynuowania zatrudnienia, gdy dzieci były małe, jak również 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 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 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"



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GGS-PL1

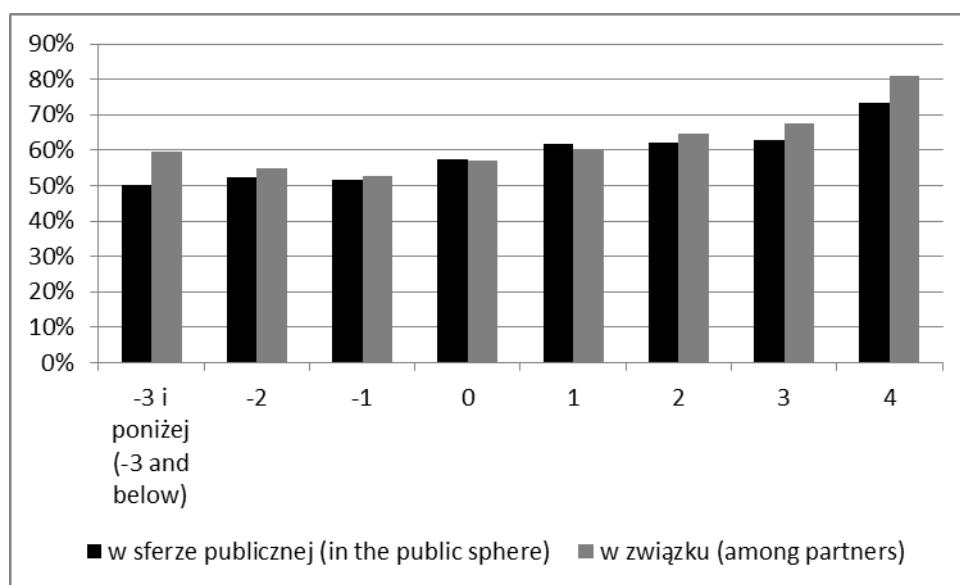
Source: own calculations based on GGS-PL1

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 postawami egalitarnymi matek i wskaźnikami zatrudnienia wobec równości płci w sferze publicznej. 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 according to the degree of egalitarianism 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

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

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

3. WYNIKI ANALIZY EKONOMETRYCZNEJ

Estymacja dwupoziomowego modelu logitowego (tabela 4) pozwoliła udzielić odpowiedzi na postawione we wprowadzeniu pytania badawcze i ocenić znaczenie takich czynników dla pracy zawodowej matek dzieci w wieku do 14 lat jak: sytuacja rodzinna, wzorce rodzinne oraz postawy matek wobec kulturowych ról płci oraz godzenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Wartości oszacowanych parametrów wskazały, że im większe jest obciążenie kobiet obowiązkami domowymi i opieką nad dzieckiem tym mniejsze jest prawdopodobieństwo ich pracy. Natomiast dodatni kierunek zależności pojawił się przy zmiennej charakteryzującej udział w podejmowaniu decyzji w gospodarstwie domowym. Oznacza to, że większemu udziałowi w decyzjach towarzyszyło większe prawdopodobieństwo pracy zawodowej matek.

Tabela 4. Wyniki estymacji dwupoziomowego modelu logitowego dla pozostawania w zatrudnieniu kobiet mieszkających z mężem/partnerem i z dziećmi do 14 lat

Table 4. The results of the estimation of a two level logit model for employment mother vs non employment mother living with husband / partner and children up to 14 yearsold

Zmienne <i>variables</i>	Współczynnik, istotność (odchylenie standardowe) <i>coefficient, significance, (standard deviation)</i>	Współczynnik odds, <i>odds ratio</i>
Sytuacja rodzinna i podział obowiązków, <i>family situation and the division of responsibilities:</i>		
Liczba posiadanych dzieci, <i>number of children</i>	0,315*** (0,102)	
Wiek najmłodszego dziecka, <i>age of the youngest child</i>	0,019*** (0,003)	
Forma związku, <i>partnership status</i> : Małżeństwo, <i>in marriage</i> Kohabitacja, <i>in cohabitation</i> - ref.	0,094 (0,287)	1,099
Udział respondenta w obowiązkach domowych, <i>share of respondent in household duties</i>	-0,192*** (0,046)	
Udział respondenta w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem, <i>share of respondent in the duties of child care</i>	-0,333*** (0,048)	
Udział respondenta w decyzjach w gospodarstwie domowym, <i>share of respondent in the decisions in the household</i>	0,581*** (0,026)	
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 zorganizowana grupa 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)	
Ocena dochodów gospodarstwa domowego, <i>evaluation of household income</i>	0,315*** (0,083)	
Wzorzec rodzinny, <i>family pattern</i>		
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.	0,500** (0,213)	1,650
Postawy i preferencje, <i>attitudes and preferences</i>		
Preferencje pracy zawodowej, <i>professional career preferences</i> : Nie, <i>no</i> Tak, <i>yes</i> -ref.	0,057 (0,187)	1,058
Preferencje niematerialnych wartości pracy zawodowej, <i>validity of intangible value professional career</i>	-0,040 (0,033)	
Preferencje instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, <i>preferences of institutional child care</i>	0,065 (0,043)	
Postawy wobec równości płci w sferze publicznej, <i>attitudes towards gender equality in the public sphere</i>	-0,050 (0,062)	
Postawy wobec równości płci w związku, <i>attitudes towards gender equality among partners</i>	0,046 (0,062)	
Postawy wobec opinii, że praca zawodowa matki szkodzi małemu dziecku, <i>attitudes towards the opinion that the mother's work harms a small child</i>	0,217** (0,104)	
Postawy wobec opinii, że nadmierna koncentracja ojca na pracy zawodowej szkodzi małemu dziecku, <i>attitudes towards the opinion that the excessive focus on father's work harms a small child</i>	-0,126 (0,128)	
Cechy indywidualne, <i>individual characteristics</i>		
Wiek, <i>age</i> :	-0,157*** (0,026)	
Miejsce zamieszkania, <i>place of residence</i> : Wieś, <i>rural</i> , Miasto, <i>urban</i> - ref.	0,049 (0,203)	0,952
Wykształcenie, <i>education</i> : Wyższe, <i>tertiary</i> Średnie, <i>secondary</i> Poniżej średniego, <i>vocational or lower</i> – ref.	1,861*** (0,305) 0,703*** (0,215)	6,432 2,020
Długotrwała choroba, <i>long-standing illness</i> : Tak, <i>yes</i> Nie, <i>no</i> –ref.	-1,047*** (0,233)	0,351
Cechy męża/partnera, <i>husband's/ partner's characteristics</i>		
Wykształcenie męża/partnera, <i>husband/ partner education</i> : Wyższe, <i>tertiary</i> Średnie, <i>secondary</i> Poniżej średniego, <i>vocational or lower</i> – ref.	0,152 (0,324) 0,016 (0,207)	
Aktywność zawodowa męża/partnera, <i>labour market status husband /partner</i> : Pracujący, <i>employment</i> Bezrobotny, <i>unemployment</i> Bierny, <i>inactive</i> – ref.	0,875** (0,434) 0,208 (0,552)	2,398 1,232
Dochody męża/partnera <i>income of husband /partner</i>	-0,158*** (0,039)	
Historia pracy zawodowej, <i>work history</i>		
Staż pracy, <i>seniority</i>	0,020*** (0,002)	
Liczba miejsc pracy w przeszłości, <i>number of jobs in the past</i>	0,228*** (0,065)	
Liczba przerw w pracy przeznaczonych na opiekę nad małym dzieckiem, <i>number of breaks designed to take care of a small child</i>	0,108 (0,130)	
Łączna długość wszystkich urlopów macierzyńskich i wychowawczych, <i>total length of all maternity and parental leave</i>	-0,022*** (0,005)	
Kontekst społeczny, <i>social context</i>		
Stopa bezrobocia w powiatach, <i>unemployment rate in poviats</i>	-0,049*** (0,019)	
Udział dzieci objętych opieką przedszkolną w gminach, <i>share of children covered by preschool education in poviats</i>	-0,010 (0,007)	

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GGS-PL1. Krytyczny poziom istotności: *** < 0,01; ** < 0,05; * < 0,1. *Source: own calculations based on GGS-PL1. Significance level: *** < 0,01; ** < 0,05; * < 0,1.*

Innymi ważnymi dodatnimi predyktorami pracy zawodowej matek związanymi z organizacją pracy w gospodarstwie domowym były: 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 na pewno w dużym stopniu wynikało z niewystarczającej opieki instytucjonalnej, czyli z niedoboru miejsc dla dzieci w przedszkolach i 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, a mianowicie nieistotność zmiennej „udział dzieci objętych opieką przedszkolną w powiatach w 2010r.”, który pokazał, iż matki podejmują 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.

Natomiast liczba dzieci okazała się dodatnio skorelowana z prawdopodobieństwem pracy, co wydaje się przeczyć wcześniej sformułowanemu wnioskowi na podstawie rozkładu wskaźników zatrudnienia według liczby dzieci w próbie. Modelowanie ekonometryczne jest jednak pogłębioną analizą i pozwala na uzyskanie wyników nieobciążonych wpływem uwzględnionych zmiennych. Przeprowadzona dodatkowo regresja krokowa ujawniła, że zmiennymi, które odegrały istotną rolę w zmianie kierunku zależności były zmienne charakteryzujące wiek najmłodszego dziecka, podział obowiązków pomiędzy partnerami przy opiece nad dzieckiem i w gospodarstwie domowym oraz korzystanie z pomocy w opiece nad dzieckiem (krewnych i instytucji). Wynika z tego, że posiadanie większej liczby dzieci nie determinowało 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.

Ostatnim ujawnionym predyktorem z grupy zmiennych opisujących sytuację rodzinną była subiektywna ocena dochodów w gospodarstwie domowym. Wynik oszacowania wskazał na jej dodatnie skorelowanie z zatrudnieniem matek.

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

Spośród zmiennych charakteryzujących postawy 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 niż wśród kobiet z tradycyjnymi poglądami. Interesującym rezultatem oszacowanego modelu było ujawnienie się dodatniej zależności zmiennej „praca zawodowa matki, gdy respondentka miała 15 lat”. Pokazuje to znaczenie wzorca pracującej matki, jako córka wyniosła z domu rodzinnego, ujawniając dodatni wpływ zachowań matek względem pracy na zachowania ich córek. Nie zaobserwowano natomiast istotnego wpływu zmiennych opisujących postawy wobec równości płci. Podobnie, analizowane preferencje (dotyczące pracy zawodowej, instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, niematerialnych wartości pracy) nie ujawniły się jako stymulanty pracy zawodowej kobiet. Ten mały udział preferencji i postaw w wyjaśnianiu 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. Opinia ta okazała się istotnym predyktorem pozostawania bez pracy wśród badanych matek.

Cechy indywidualne męża/partnera określają w dużym stopniu sytuację rodzinną. Szczególnie aktywność zawodowa i dochody. Dla pracy matek istotnym dodatnim czynnikiem okazała się praca zawodowa męża/partnera, a ujemnym - jego dochody. 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. Natomiast istotność drugiej zmiennej wskazała na wzrost motywacji do pracy zawodowej kobiet, gdy zarobki męża/partnera były

niskie lub ich brakowało. Prawdopodobnie częstsze zatrudnienie kobiet w takiej sytuacji w dużym stopniu było podyktowane potrzebą poprawienia sytuacji finansowej rodziny.

Oszacowane parametry innych zmiennych określających możliwości pracy zawodowej matki jak: wykształcenie oraz długotrwała choroba były zgodnie z oczekiwaniami, czyli potwierdziły większe prawdopodobieństwo pracy zawodowej matek z wykształceniem wyższym i średnim w porównaniu do niższego oraz mniejsze prawdopodobieństwo wśród matek zgłaszających długotrwałą chorobę.

Inny kierunek zależności w oszacowanym modelu w porównaniu do spodziewanego ujawnił się dla zmiennej 'wiek'. Zmiana ta była również wynikiem uwzględnienia w modelu istotnych zmiennych, które umożliwiły uzyskanie wyników nieobciążonych ich wpływem. Wyniki oszacowań regresji krokowej wskazały, że wprowadzenie stażu pracy spowodowało odwrócenie wartości parametru opisującego związek między wiekiem a zatrudnieniem kobiet. Istotny dodatni wpływ stażu pracy potwierdza, że doświadczenie zawodowe jest stymulantą zatrudnienia matek.

W opisie historii pracy zawodowej oprócz stażu pracy w modelu uwzględniono również liczbę miejsc pracy oraz łączną długość i liczbę przerw przeznaczonych na urlopy macierzyńskie i wychowawcze. Liczba miejsc pracy w przeszłości ujawniła się jako stymulantą prawdopodobieństwa pracy matek. Wynik ten pokazał, że wartości tej zmiennej charakteryzowały nie tylko niestabilność zatrudnienia, ale również mobilność i determinację w utrzymaniu się na rynku pracy kobiet posiadających rodzinę. Wśród zmiennych odnoszących się do przerw w pracy istotną okazała się tylko ich łączna długość. Ujemny związek tej zmiennej z prawdopodobieństwem pracy zawodowej potwierdził negatywny wpływ długich przerw na możliwości zatrudnienia kobiet.

Uwzględnienie w modelu informacji o lokalnym bezrobociu 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, czyli kobiet które zniechęcone zaprzestały poszukiwania pracy.

4. 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 Steina (1973), Marantz i Mansfeld (1977), Starrelsa (1992) czy Brajdić-Vuković (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 nie okazały się być istotnymi predyktorami zatrudnienia matek. Istotną rolę w tym zakresie odgrywa jednak pogląd kobiety dotyczący szkodliwości pracy matki dla małego dziecka. Im silniejsza jest aprobata dla stwierdzenia, że małe dziecko cierpi, gdy jego matka pracuje, tym jest mniejsze prawdopodobieństwo 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 dobrobyt dziecka może być pierwotna względem decyzji o niepodejmowaniu zatrudnienia. Jednak może być również i tak, że pogląd matki w tej sprawie może być wynikiem mechanizmu, który w psychologii znany jest jako redukcja dysonansu poddecyzyjnego (por. *cognitive dissonance theory*, Festinger 1957, Aronson 1999). Matka, mająca pogląd przeciwny lub nie mająca opinii w zakresie negatywnego wpływu pracy zawodowej na dobrostan dziecka w sytuacji, gdy z innych względów decyduje się nie podejmować pracy i poświęca swój czas na opiekę nad dzieckiem, w celu likwidacji pojawiającego się wówczas dyskomfortu psychicznego związanego z brakiem realizacji własnych aspiracji, może (nieświadomie) zmienić swoje poglądy (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 kierunku związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy zaangażowaniem w obowiązki rodzinne a zaangażowaniem w pracę zawodową wzbudza stwierdzony istotny i ujemny związek pomiędzy tymi czynnikami. Uwzględnienie wśród zmiennych objaśniających podziału obowiązków nie definiuje ich jako czynniki wywołujące 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 oszacowania pokazały, że wśród kobiet zatrudnionych występuje mniejsze obciążenie pracami domowymi i opiekuńczymi.

Uwzględnienie kierunku zależności między wyżej wspomnianymi zmiennymi będzie możliwe jednak dopiero w chwili dysponowania przynajmniej dwiema turami badania panelowego GGS-PL.

Wyniki oszacowanego modelu potwierdziły zarówno pozytywny wpływ wykształcenia matki, jej stażu pracy i wieku jej najmłodszego dziecka, jak i negatywny wpływ wysokości dochodów partnera oraz długotrwałej choroby respondentki na ryzyko jej zatrudnienia. 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 będą one odciążane przez partnera oraz inne osoby w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem. Co więcej wyniki naszych analiz pokazały, że nie sama liczba, ale łączna długość urlopów związanych z opieką nad dzieckiem negatywnie wpływa na ryzyko pracy matki. Tak więc nie liczba posiadanych dzieci, ale to jak długo kobieta nie pracuje ze względu na konieczność sprawowania osobistej opieki ma negatywny wpływ na szanse jej zatrudnienia.

Z oszacowanego modelu logitowego statusu zatrudnienia matek dzieci do lat 14 wyłania się ostatecznie obraz sytuacji sprzyjającej pracy matki, na którą składają się: pozytywne wzorce rodzinne w zakresie zatrudnienia kobiet, jej odpowiednio wysokie wykształcenie, wczesne wejście na rynek pracy, brak skrajnych, negatywnych poglądów na temat wpływu pracy matki na dobrostan dziecka, a nawet większa liczba potomstwa, ale przy zapewnieniu udziału partnera w opiece nad dziećmi, w obowiązkach domowych i podejmowaniu decyzji w

gospodarstwie domowym obojga partnerów, a także dostępu do zewnętrznej pomocy w opiece nad dzieckiem. Wzmacnianie ich poprzez odpowiednie działania polityki społecznej sprzyja upowszechnianiu się partnerskiego modelu rodziny z dwojgiem pracujących rodziców (*dual earner – dual carer model*).

LITERATURA

Abroms L.C., Goldscheider F.K., 2002, *More Work for Mothers: How Spouses, Cohabiting Partners and Relatives Affect Hours Mothers Work*, “Journal of Family and Economic Issues”, nr 2.

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 I J. Mills (red.), *Cognitive Dissonance: Progress on a Pivotal Theory in Social Psychology*, Science Conference Series, Washington DC: American Psychological Society, 103-26.

Bandura A., Walters R.H., 1963, *Social Learning and personality Development*, New York, Holt, Rinehart and Winston.

Bernasco W., Giesen D., 1997, *De strategische waarde van het huwelijk voor de arbeidsdeling tussen levenspart in Mens en Maatschappij*, 7, 2, pp. 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 labour force participation*, “Review of Economics and Statistics”, nr 1.

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 and Oxford: Princeton University Press.

Eyer, D., 1996, *Motherguilt: How Our Culture Blames Mothers for What's Wrong With Society*. New York: Random House.

- Festinger, L. (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- 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
- 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’s 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.
- 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 : Bukowski, M. (red.) *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Instytut Badań Strukturalnych, 105-144.
- Matysiak A., 2011, *Interdependencies between Fertility and Women's Labour Supply*, Dordrecht, Heidelberg, London, New York: Springer, *European Studies of Population* 17.
- 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", MIT Press, vol. 74(4), pages 615-26, November.
- 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. and 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 Panel Study*, *Social Psychology Quarterly*, nr 3, 219-227.
- Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska 2004
- 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, Joan. 2000. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to do About It*. New York: Oxford University Press.