

DANIELA GRUNOW, SILKE AISENBREY,  
MARIE EVERTSSON

POLITYKA RODZINNA, WYKSZTAŁCENIE  
I KARIERA ZAWODOWA MATEK  
W NIEMCZECH, STANACH ZJEDNOCZONYCH I SZWECJI\*

Urlop macierzyński i rodzicielski uznaje się za ważny instrument polityki rodzinnej, wykorzystywany do wsparcia aktywności zawodowej kobiet. Porównania międzynarodowe pokazują duże różnice w odniesieniu do długości i zabezpieczenia finansowego urlopów rodzicielskich, a także w dostępie do tych praw i świadczeń. Przez dziesięciolecia wiele państw, w tym Niemcy [Zachodnie], stawiało na wydłużenie tej prawnie chronionej przerwy w aktywności zawodowej, obecnie jednak coraz głośniejszemu artykułowemu stają się wątpliwości co do skuteczności czasu ochrony prawnej w kwestii wiązania osób z rynkiem pracy i ich zabezpieczenia zawodowego. Zwłaszcza w krajach, w których istnieją zachęty do przerywania aktywności zawodowej na dłużej, duża część matek przerywa pracę zawodową na znacznie dłuższy czas niż trwa wsparcie ze strony państwa i jest przez nie prawnie uregulowane<sup>1</sup>. Niejasne jest jednak to, jak specyficzne regulacje kariery zawo-

---

Prof. DANIELA GRUNOW, adres do korespondencji: Universiteit van Amsterdam, Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen, Oudezijds Achterburgwal 185, 1012 Amsterdam; e-mail: d.grunow@uva.nl

Dr SILKE AISENBREY, adres do korespondencji: Yeshiva University, Department of Sociology, 500 West 185th Street, 547 Belfer Hall, New York, NY 10033; e-mail: silke.aisenberg@mac.com

Dr MARIE EVERTSSON, adres do korespondencji: Stockholm University, Department of Sociology, 10691 Stockholm; e-mail: marie.evertsson@sociology.su.se

\* Tekst ukazał się w roku 2011 w „Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie” (63 [2011], s. 395-430) pod tytułem: *Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden*.

<sup>1</sup>S. Aisenbrey, M. Evertsson, D. Grunow, *Is there a career penalty for mothers' time out? Germany, Sweden, and the U.S. Compared*, „Social Forces” 88 (2009).

dowej matek korelują z różnymi poziomami wykształcenia i czy istnieje związek między korzystaniem z urlopu rodzicielskiego, lub jego długością, a poziomem wykształcenia matek.

Istnieje duża potrzeba, by wyjaśnić te kwestie, gdyż w ostatnich latach w krajach uprzemysłowionych ogromnie wzrósł odsetek wysoko wykwalifikowanych kobiet. Czy wydłużenie urlopu rodzicielskiego prowadzi w praktyce do większej niestabilności i degradacji zawodowej na określonych poziomach wykształcenia, czy też gwarancje zachowania miejsca pracy umożliwiają matkom zachowanie ciągłości zawodowej także po dłuższych okresach przerwy? Czy regulacje dotyczące urlopu wychowawczego oddziałują niezależnie od poziomu wykształcenia rodziców, czy poszerzenie możliwości przerywania aktywności zawodowej wzmocnia i bez tego istniejące różnice społeczne między dobrze wykształconymi i słabo wykwalifikowanymi matkami? Brakuje obecnie międzynarodowych, porównawczych, przekrojowych badań podłużnych, umożliwiających lepszą ocenę sposobu oddziaływania różnych regulacji dotyczących urlopu rodzicielskiego na dalszy rozwój zawodowy matek z różnym poziomem wykształcenia i pozwalających na porównanie regulacji dotyczących urlopow rodzicielskich, wzorów przerywania aktywności zawodowej i ich konsekwencji w czasie<sup>2</sup>. Ta luka badawcza stanowi punkt wyjścia do naszych analiz.

Prezentowane wyniki są częścią obszernego studium dotyczącego konsekwencji dla kobiet płynących z przerywania aktywności zawodowej<sup>3</sup>. W przedłożonym tekście koncentrujemy się na konsekwencjach przerywania aktywności zawodowej matek w zależności od wykształcenia. Badamy, po pierwsze, jak wydłużenie urlopow rodzicielskich w Niemczech [Zachodnich], Szwecji i Stanach Zjednoczonych w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych przełożyło się na długość okresu przerywania aktywności zawodowej, a po drugie, czy negatywne konsekwencje wynikające z przerywania aktywności zawodowej są łagodzone selektywnie czy uniwersalnie. Zbadamy najpierw empirycznie, na jak długo ak-

---

<sup>2</sup> Poniżej podsumujemy różne narodowe regulacje i terminologie związane z pojęciem urlopu rodzicielskiego. W paragrafie 2. przedyskutujemy szczegółowo specyficzne dla poszczególnych krajów różnice w dostępie do różnych uprawnień związanych z urlopem macierzyńskim i rodzicielskim, poziom świadczeń i zmiany regulacji prawnych w badanym okresie czasu. Okoliczność, że różnorodne regulacje w różnym zakresie zastępują wynagrodzenia, motywują specyficzne dla poszczególnych krajów i okresów wzory przerywania aktywności zawodowej przez matki. Ponieważ jesteśmy zainteresowani faktycznymi wzorami przerywania aktywności zawodowej, będziemy obserwować czas przerywania aktywności zawodowej, również wychodzący poza prawnie regulowane okresy.

<sup>3</sup> S. Aisenbrey, M. Evertsson, D. Grunow, *Is there a career penalty for mothers' time out?*

tywne zawodowo matki z trzech krajów przerywają prace po urodzeniu dziecka w zależności od obowiązujących regulacji urlopu macierzyńskiego i wychowawczego oraz na jak długo przerywana jest aktywność zawodowa w zależności od poziomu wykształcenia. Następnie będziemy analizować, czy dla osób z określonych grup wykształcenia powrót na rynek pracy wiąże się z podwyższonym ryzykiem zmiany statusu. W końcu zbadamy zależności między wydłużaniem urlopu rodzicielskiego a poziomem wykształcenia matek. Szczególną uwagę we wszystkich analizach poświęcimy wpływowi wykształcenia, prawne zagwarantowanie miejsca pracy dla kobiet będących na urlopie rodzicielskim, zasadniczo powinny bowiem obowiązywać niezależnie od poziomu wykształcenia, przerywanie aktywności zawodowej jest jednak prawdopodobnie stratyfikowane według poziomu wykształcenia i pozycji zawodowej.

Dotychczasowe analizy były poświęcone głównie zmniejszeniu poziomu dochodów, a wykształcenie uwzględniały jedynie jako zmienną kontrolną<sup>4</sup>; niewiele jednak wiemy o tym, czy związane z opieką nad dzieckiem przerywanie aktywności zawodowej wywiera różny wpływ na status zawodowy matek z różnych grup wykształcenia. Ponadto, analiza dochodów z pracy zawodowej musi, zwłaszcza w krajach silnie zorientowanych na model jednego żywiciela rodziny, uwzględniać dochód gospodarstwa domowego i pozwala wyciągać bardzo ograniczone wnioski o przyszłych szansach matek na pokrywanie kosztów utrzymania samodzielnie.

Ten aspekt komodacji jest bezpośrednio istotny dla polityki społecznej; przykładowo, w odniesieniu do aktualnych zmian w niemieckim prawie rozwodowym, które oczekuje od kobiet po rozwodzie samodzielności finansowej o wiele szybciej i w większym zakresie niż do tej pory. Chcąc opisać te szanse na samodzielność zawodową, zbadamy stabilność lub mobilność zawodową, mierzoną zmiana-

---

<sup>4</sup> J. W. Albrecht, E. Per-Anders, M. Sundström, S. B. Vroman, *Carter interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data*, „Journal of Human Resources” 34 (1999); Ch. L. Baum, *The effect of work interruptions on women's wages*, „Labour” 16 (2002); M. J. Budig, P. England, *The wage penalty for motherhood*, „American Sociological Review” 66 (2001); N. Datta Gupta, N. Smith, *Children and career interruptions: the family gap in Denmark*, „Economica” 69 (2002); M. Gangl, A. Ziefle, *Motherhood, labor force behavior, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States*, „Demography” 46 (2009); S. Lundberg, E. Rose, *Parenthood and the earnings of married men and women*, „Labour Economics” 7 (2000); A. Ziefle, *Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen*, „Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie” 56 (2004).

mi prestiżu zawodowego<sup>5</sup>. Analiza prestiżu zawodowego jako zmiennej zależnej mierzy przy tym w dłuższej perspektywie czasu kapitał kobiet, istotny dla rynku pracy. W odróżnieniu od dochodów lub wynagrodzeń, które w życiu zawodowym mogą podlegać wahaniom uwarunkowanym sytuacyjnie, prestiż zawodowy mierzy, jak dalece kobietom po urodzeniu dziecka udaje się zachować status zawodowy. Jego utrzymanie jest warunkiem tego, by matki w dalszej swojej biografii mogły wykorzystać swoje specyficzne dla zawodu inwestycje edukacyjne i doświadczenia zawodowe.

Nasze dane obejmują okres od lat siedemdziesiątych do początków XXI w. Analizy porównawcze między krajami koncentrują się zwłaszcza na zmianach politycznych lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych, w których wyraźnie zostały rozbudowane prawne regulacje przerywania aktywności zawodowej przez kobiety. W tym czasie we wszystkich trzech krajach wzrósł poziom wykształcenia szkolnego kobiet. Centralnym pytaniem w rozprawie jest to, czy w zależności od zmian w polityce rodzinnej między krajami oraz w przekroju czasowym różnice w biografiach zawodowych wysoko i słabo wykwalifikowanych matek raczej się zmniejszały, czy nadal się pogłębiały.

#### NIEMCY, SZWECJA I STANY ZJEDNOCZONE W PORÓWNANIU

W ostatnich dziesięcioleciach we wszystkich krajach uprzemysłowionych nastąpiła przemiana starego modelu żywiciela i gospodyni domowej na rzecz większego uczestnictwa kobiet w strukturze zatrudnienia<sup>6</sup>. Różne podejścia w odniesieniu do włączenia kobiet do rynku pracy jako sposobu zabezpieczenia socjalnego (komodyfikacja) i ich równoczesna defamilizacja doprowadziły do bardzo różnych, specyficznych dla poszczególnych krajów rozwiązań politycznych i wzorców uczestniczenia w rynku pracy, zwłaszcza wśród matek<sup>7</sup>. Niemcy są klasycznym reprezentantem modelu męskiego żywiciela, inaczej zwanym modelem gospodyni domowej, w którym nieopłacane prace domowe żon są przez państwo

---

<sup>5</sup> D. J. Treiman, *Occupational prestige in comparative perspective*, New York: Academic Press 1977.

<sup>6</sup> S. Leitner, I. Ostner, M. Schratzenstaller, *Einleitung*, w: *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch – Was kommt nach dem Ernährermodell?*, red. S. Leitner, I. Ostner, M. Schratzenstaller, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2004; J. Lewis, *The decline of the male breadwinner model: implications for work and care*, „Social Politics” 8 (2001).

<sup>7</sup> H. Mandel, M. Shalev, *How welfare states shape the gender pay gap*, „Social Forces” 87 (2009).

pośrednio wspierane i subwencjonowane<sup>8</sup>. Efekt tego jest widoczny empirycznie również w przypadku wysoko wykwalifikowanych kobiet, którym w Niemczech było i jest trudno podjąć zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy<sup>9</sup>.

Niemiecki model polityki rodzinnej stał się nieprzejrzysty na skutek różnych reform od 1990 r.: prawo dziecka do miejsca w przedszkolu (przez pół dnia) od 1993 r., wprowadzenie od 2001 r. urlopu rodzicielskiego bardziej elastycznego i przyjaznego dla zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, a także wprowadzenie od 2002 r. wolnych od podatku kwot dla osób zatrudnianych jako pomoc domowa i opieka dla dzieci<sup>10</sup>. Mimo tych nowości, które ułatwiają matkom małych dzieci aktywność zawodową, pozostały w niemieckim systemie elementy, które wspierają model jednego żywiciela rodziny. Do tego należy przede wszystkim wspólne opodatkowanie małżonków, przedszkola i szkoły działające w niepełnym wymiarze czasu, a także specyficznie podzielony ze względu na płeć system kształcenia zawodowego, który wspiera proces segregacji zawodowej we wczesnych fazach życia i ją umacnia w dalszej biografii<sup>11</sup>.

Jak się przyjmuje, w tym kontekście plany życiowe kobiet są selektywnie ograniczane i rozszerzane przez obowiązujące polityczne uwarunkowania ramowe<sup>12</sup>, z niejasnymi skutkami dla wysoko i słabo wykwalifikowanych kobiet i matek. Z jednej strony w Niemczech to wyższe warstwy społeczne mogą sobie pozwolić na realizację modelu gospodyni domowej i czerpać zyski ze wspólnego opodatkowania małżonków. Z drugiej strony nowe regulacje prawne oferują wysoko wykwalifikowanym matkom zachęty i możliwości zachowania ciągłości zawodowej.

Szwecja jest często postrzegana jako socjaldemokratyczne państwo dobrobytu, w którym rodzice relatywnie dobrze łączą aktywność zawodową i macierzyństwo z powodu istnienia odpowiednich regulacji dotyczących urlopu rodzicielskiego i wysokiej jakości szczerłego systemu opieki nad dziećmi<sup>13</sup>. Dostęp do regulacji urlopu rodzicielskiego wymaga jednak dłuższej uprzedniej aktywności zawodowej, a znacząco zależne od dochodów świadczenia urlopu rodzicielskiego działają

---

<sup>8</sup> I. Ostner, J. Lewis, *Geschlechterpolitik zwischen europäischer und nationalstaatlicher Regelung*, w: *Standort Europa. Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und europäischer Integration*, red. S. Leibfried, P. Pierson, Frankfurt am Main: Suhrkamp 1998.

<sup>9</sup> S. Aisenbrey, M. Evertsson, D. Grunow, *Is there a career penalty for mothers' time out?*

<sup>10</sup> S. Leitner, I. Ostner, M. Schratzenstaller, *Einleitung*.

<sup>11</sup> H. Krüger, *Berufliche Bildung: Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage*, „Berliner Journal für Soziologie” 4 (2003).

<sup>12</sup> S. Leitner, I. Ostner, M. Schratzenstaller, *Einleitung*.

<sup>13</sup> J. Misra, M. J. Budig, S. Moller, *Reconciliation policies and the effects of motherhood on employment, earnings and poverty*, „Journal of Comparative Policy Analysis” 9 (2007).

dotatkowo jako zachęta dla matek, by ugruntować swoje miejsce na rynku pracy przed założeniem rodziny. Jednocześnie znacząca jest rola państwa w zakresie zapewnienia usług, które gdzie indziej są sprawowane przede wszystkim przez nieopłacane kobiety z dalszej lub bliższej rodziny lub kupowane na rynku<sup>14</sup>. Aktywność zawodowa kobiet i matek w Szwecji jest uniwersalna, a wraz z tym niezależna od poziomu wykształcenia.

W przeciwieństwie do systemów niemieckiego i szwedzkiego, które tworzą różnorodne regulacje w tej sprawie, państwo w Stanach Zjednoczonych bardzo ostrożnie podchodzi do ingerencji w kwestie [de]komodyfikacji i [de]familizacji<sup>15</sup>. W Stanach Zjednoczonych zabezpieczenia socjalne są zapewniane przede wszystkim przez rynek i aktywność zawodową<sup>16</sup>. Dobrze obrazuje to fakt, że indywidualny dostęp do emerytury i ubezpieczenia zdrowotnego funkcjonuje w szerokim zakresie przez tzw. benefity, które są zależne od warunków zatrudnienia, przede wszystkim w dużych firmach. Jednocześnie wielu obywateli w Stanach Zjednoczonych jest pozbawionych tych świadczeń, zwłaszcza w określonych fazach życia, gdyż nie wszystkie prace te „benefity” oferują. Płatny urlop rodzicielski, który w Niemczech i Szwecji jest elementem polityki państwa, w Stanach Zjednoczonych często jest częścią świadczeń powiązanych z pracą zawodową. Brak państwowego wsparcia od dłuższego czasu jest głośno krytykowany<sup>17</sup>. Ostatnio mnożą się jednak głosy mówiące, że powściągliwość w interwencyjnej polityce rodzinnej wspiera równość płci w gospodarstwie domowym i na rynku pracy, zwłaszcza w wyższych warstwach dochodowych i zawodowych<sup>18</sup>.

Powściągliwość w sprawach polityki rodzinnej nie jest interpretowana jako brak wsparcia rodzin, lecz jako polityka społeczna pewnej *Gender Regimes*, mającej za cel równouprawnienie płci. Podkreśla się, że Stany Zjednoczone są prekursorem w kwestii podejmowania środków zaradczych przeciwko dyskryminacji i liderem w kwestii integracji kobiet w zawodach tradycyjnie męskich, w zarządzaniu i na polu akademickim<sup>19</sup>. W tym kontekście należy zauważyć, że obecne

---

<sup>14</sup> H. Mandel, M. Shalev, *How welfare states shape*.

<sup>15</sup> Tamże.

<sup>16</sup> G. Esping-Andersen, *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton: Princeton University Press 1990.

<sup>17</sup> J. Gornick, M. Meyers, *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*, New York: Russell Sage 2003.

<sup>18</sup> H. Mandel, M. Shalev, *How welfare states shape*.

<sup>19</sup> A. S. Orloff, *Should feminists aim for gender symmetry? Why the dual-earner/dual-carer model may not be every feminist's utopia*, w: *Gender equality, transforming family divisions of labor*, red. J. Gornick, M. Meyers, New York: Verso 2009.

regulacje urlopu rodzicielskiego w Stanach Zjednoczonych nie tylko są neutralne ze względu na płeć, dzięki czemu mężczyźni i kobiety są traktowani równo, ale także pozwalają poświęcić przerwy w zatrudnieniu także na opiekę nad innymi potrzebującymi członkami rodziny (nie tylko nad dziećmi)<sup>20</sup>.

W aktualnej literaturze jest dyskutowana rola, którą pełnią regulacje urlopu rodzicielskiego wobec szans zawodowych i kariery zawodowej kobiet, zwłaszcza matek. Podczas gdy urlop rodzicielski do lat dziewięćdziesiątych obowiązywał jako środek zaradczy, by silniej związać matki z rynkiem pracy, aktualne badania coraz wyraźniej wskazują na negatywne oddziaływanie dłuższego przerwania aktywności zawodowej na uczestnictwo w życiu zawodowym i dalszy przebieg kariery kobiet i matek<sup>21</sup>. Stany Zjednoczone oferują najkrótsze okresy przerywania zatrudnienia do maksymalnie dwunastu tygodni. Są one ponadto bezpłatne. W porównaniu do tego Szwecja oferuje wysoko wynagradzany okres przerywania zatrudnienia w celu opieki nad dzieckiem, wynoszący 240 dni dla każdego rodzica. Przez 390 dni wypłacane są świadczenia w wysokości 80% dochodu z pracy zawodowej (do pewnej kwoty maksymalnej).

Niemcy umożliwiają rodzicom przerywanie zatrudnienia do trzech lat na każde dziecko. Okres ten, nawet po najnowszych zmianach w zasiłkach rodzinnych, które zapewniają wynagrodzenie na poziomie 67% dochodu netto lub kwoty granicznej w maksymalnej wysokości 1800 euro w pierwszym roku, jest wspierany finansowo w mniejszym zakresie niż w Szwecji<sup>22</sup>. Dla naszej problematyki istotne są nie tylko aktualnie obowiązujące regulacje urlopu rodzicielskiego. O wiele bardziej interesuje nas znaczenie wydłużania urlopu rodzicielskiego dla matek z różnym poziomem wykształcenia. W tym kontekście opiszemy poniżej wprowadzenie i rozwój prawnie chronionych urlopów rodzicielskich w Niemczech, Stanach Zjednoczonych i Szwecji.

W Niemczech urlopy rodzicielskie składają się z dwóch elementów: pierwszy to istniejąca już od 1952 r. prawna ochrona, która zabrania kobietom pracy 6 tygodni przed i 8 tygodni po porodzie, wynagrodzenie za ten okres zapewnia

---

<sup>20</sup> Tamże.

<sup>21</sup> Ch. J. R u h m, *The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe*, „Quarterly Journal of Economics” 113 (1998); J. M i s r a, M. J. B u d i g, S. M o l l e r, *Reconciliation policies and the effects of motherhood*; K. J. M o r g a n, K. Z i p p e l, *Paid to care: the origins and effects of care leave policies in western Europe*, „Social Politics” 10 (2003); B. P e t t i t, J. H o o k, *The structure of women's employment in comparative perspective*, „Social Forces” 84 (2005).

<sup>22</sup> Najnowsze zmiany w Niemczech w naszych analizach nie są ujęte, gdyż okres naszej obserwacji zamyka się na roku 2005. Dla analizowanego okresu różnica pomiędzy Szwecją a Niemcami jest jeszcze większa.

zaś ubezpieczenie zdrowotne; drugim elementem jest dawny urlop macierzyński dla zatrudnionych kobiet, który po raz pierwszy został wprowadzony w 1979 r. i wówczas wynosił 4 miesiące. W 1986 roku urlop macierzyński został zastąpiony przez urlop wychowawczy, a później przez urlop rodzicielski, który stał się dostępny również dla ojców.

Pierwotny, maksymalny okres 10 miesięcy urlopu rodzicielskiego w kolejnych latach był wielokrotnie wydłużony i od 1992 r. wynosi maksymalnie 3 lata. Do 2007 r. osoby aktywne zawodowo w czasie trwania urlopu rodzicielskiego miały prawo otrzymywać 300 euro (600 DM) miesięcznie na każde dziecko przez okres do dwóch lat. Odpowiada to zaledwie 16% przeciętnego dochodu kobiety zatrudnionej na stanowisku pracownika produkcji w 2000 r.<sup>23</sup>

Rodziców dzieci, które urodziły się po 1 stycznia 2007 r. obowiązują nowe regulacje, będące świadectwem wyraźnej zmiany w niemieckiej polityce rodzinnej idącej w kierunku rekomodyfikacji i opieki podzielonej między mężczyzn i kobiety. Okres, w którym rodzic otrzymuje świadczenia finansowe został ograniczony maksymalnie do 14 miesięcy, włączając w to tzw. 2 miesiące ojcowskie. Te nowe regulacje oferują istotnie większe niż do tej pory zachęty finansowe do krótszego przerywania aktywności zawodowej, maksymalnie do 1 roku; dotyczy to przede wszystkim osób mających wyższe dochody, a także wysoko wykwalifikowanych kobiet<sup>24</sup>.

W Szwecji urlop rodzicielski został wprowadzony już w 1974 r. Wówczas ojcowie i matki mogli przerwać swoją aktywność zawodową na okres do 6 miesięcy, w tym czasie otrzymywali do 90% dochodów z pracy zawodowej. W kolejnych latach urlop rodzicielski został wydłużony do 12 miesięcy w 1980 r. i 15 miesięcy w 1989 r. Już w 1995 r. został wprowadzony miesiąc ojcowski; tym samym Szwecja stała się prekursorem w tej dziedzinie. Wysokość świadczeń zmieniała się nieznacznie z biegiem lat i od 1998 r. wynosi 80% indywidualnego wynagrodzenia brutto.

Zarówno w Szwecji, jak i w Niemczech urlop rodzicielski jest dostępny bardzo szerokim warstwom ludności. W Niemczech [Zachodnich] do świadczeń upoważnionych było ponad 90% gospodarstw domowych, w których między 2001 a 2003 r. przyszło na świat dziecko<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> T. Ferrarini, *Families, states and labour markets. Institutions, causes and consequences of family policy in post-war welfare states*, Celtenham: Edward Elgar Publishing 2006.

<sup>24</sup> P. Moss, K. Wall, *International review of leave policies and related research 2007*, „Employment Relations Research Series” 80 (2007).

<sup>25</sup> Ch. Dressel, W. Cornelißen, K. Wolf, *Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*, München:



W porównaniu do większości krajów OECD w Stanach Zjednoczonych nie ma żadnych federalnych regulacji prawnych, które gwarantowałyby rodzicom prawo do odpłacanego urlopu rodzicielskiego. Jedno ze studiów, które bada regulacje świadczeń związanych z rodzicielstwem w 21 krajach o tzw. *high income economies* pokazuje, że Stany Zjednoczone są jedynym krajem, które nie oferuje żadnego ogólnokrajowego wsparcia finansowego okresu przerywania aktywności zawodowej ze względu na rodzicielstwo<sup>26</sup>. Pierwsze ogólnie obowiązujące prawo dotyczące urlopu rodzicielskiego zostało wprowadzone w 1993 r. przez Family Medical Leave Act (FMLA). FMLA przewiduje, że pracodawca zatrudniający przynajmniej 50 osób zapewnia rodzicom, którzy w poprzedzającym roku przepracowali przynajmniej 1250 godzin, do 12 tygodni bezpłatnej przerwy. Z powodu tego ograniczenia jedynie 45% pracujących zawodowo kobiet jest uprawniona do tego rozwiązania<sup>27</sup>.

Mimo tych ograniczeń wprowadzenie w Stanach Zjednoczonych regulacji FMLA doprowadziło do tego, że matki coraz częściej przerywały aktywność zawodową<sup>28</sup>. Dostęp do regulacji FMLA jest jednak silnie uwarunkowany warstwowo. Rodzice o wyższych dochodach mają lepszy dostęp do regulacji FMLA niż rodzice o niższych dochodach<sup>29</sup>. Oprócz tych prawnych uregulowań istnieje szeroki wachlarz specyficznych regulacji urlopu rodzicielskiego w przedsiębiorstwach. Najczęściej chodzi o sześciotygodniowe, płatne przerwy w pracy związane z rodzicielstwem. Ale tego rodzaju płatne urlopy rodzicielskie oferuje tylko jedna czwarta wszystkich przedsiębiorstw w Stanach Zjednoczonych<sup>30</sup>.

Nie istnieją opracowania, które dokładniej badałyby dostęp do różnych regulacji. Nieliczne opublikowane badania pokazują, że indywidualny dostęp do regulacji urlopu rodzicielskiego w przedsiębiorstwach, dokładnie tak samo jak dostęp do regulacji FMLA, jest uzależniony warstwowo. Lepiej wykształcone kobiety mają lepszy dostęp do płatnych urlopów rodzicielskich w przedsiębiorstwach niż kobie-

---

Deutsches Jugendinstitut & Statistisches Bundesamt 2005.

<sup>26</sup> R. Ray, J. C. Gornick, J. Schmitt, *Parental leave policies in 21 countries: assessing generosity and gender equality, center for economic and policy research*, Washington DC: Center for Economic and Policy Research 2009.

<sup>27</sup> J. Waldfogel, *International policies toward parental leave and child care*, „The Future of Children” 11 (2001).

<sup>28</sup> W. J. Han, Ch. J. Ruhm, *Parental leave policies and parents' employment and leave-taking*, „Journal of Policy Analysis and Management” 28 (2009).

<sup>29</sup> R. Ray, J. C. Gornick, J. Schmitt, *Parental leave policies in 21 countries*.

<sup>30</sup> Tamże.

ty gorzej wykształcone<sup>31</sup>. Kolejnego dowodu o warstwowym uwarunkowaniu dostępu do tego rodzaju urlopów dostarcza badanie regulacji urlopów rodzicielskich w szkołach wyższych w Stanach Zjednoczonych. Ch. Yoest<sup>32</sup> dochodzi do wniosku, że płatny urlop rodzicielski jest rzadkością i zdarza się przede wszystkim w szkołach elitarnych i prywatnych. Abstrahując od nierównego dostępu do urlopów rodzicielskich Klerman i Leibowitz<sup>33</sup> ukazują również ogólny wzrost liczby matek, które biorą płatny urlop rodzicielski. Według tego studium w 1974 r. tylko 1% matek wzięła płatny urlop rodzicielski, podczas gdy w 1987 r. było to 15%.

Podsumowując można stwierdzić, że dostęp do urlopu rodzicielskiego w Niemczech i Szwecji jest silnie uzależniony od wykształcenia, natomiast w Stanach Zjednoczonych istnieją wyraźne, specyficzne ze względu na wykształcenie i zawód ograniczenia w dostępie do państwowych lub zakładowych urlopów rodzicielskich.

## STAN BADAŃ

Nowsze badania empiryczne wskazują na to, że regulacje, które właściwie powinny zmniejszać nierówności między płciami i wspierać kobiety zawodowo, częściowo przynoszą skutki odwrotne<sup>34</sup>. Chociaż gwarancje zatrudnienia, które zwykle są centralną składową regulacji urlopu rodzicielskiego niewątpliwie podwyższają łączność matek z rynkiem pracy, stan międzynarodowych badań pokazuje, że matki w krajach z bardzo korzystnymi warunkami urlopu rodzicielskiego rzadziej osiągają lub mogą utrzymać wysoką pozycję zawodową<sup>35</sup>.

---

<sup>31</sup> H. M. Boushey, *Family friendly policies: helping mothers make ends meet*, „Review of Social Economy” 66 (2008).

<sup>32</sup> Ch. Yoest, *The family, gender and tenure project*, University of Virginia: Alfred Sloan Foundation 2003, [http://faculty.virginia.edu/familyandtenure/institutionalprocent\\_20report.pdf](http://faculty.virginia.edu/familyandtenure/institutionalprocent_20report.pdf) (dostęp: 15.04.2011).

<sup>33</sup> J. A. Klerman, A. Leibowitz, *The work-employment distinction among New mothers*, „The Journal of Human Resources” 29 (1994).

<sup>34</sup> H. Mandel, M. Semyonov, *Family policies, wage structures, and gender gaps: sources of earnings inequality in 20 countries*, „American Sociological Review” 70 (2005); H. Mandel, M. Semyonov, *A welfare state paradox: state interventions and women’s employment opportunities in 22 countries*, „American Journal of Sociology” 111 (2006); Ch. J. Ruhm, *The economic consequences of parental leave mandates*.

<sup>35</sup> H. Mandel, M. Semyonov, *Family policies, wage structures, and gender gaps*; H. Mandel, M. Semyonov, *A welfare state paradox*.

Nie jest obecnie jasne, czy te wyniki w równym stopniu dotyczą matek o różnym poziomie wykształcenia oraz jak dalece tłumaczą dostępność i formy regulacji w specyficznych sytuacjach. W Szwecji związane z rodziną przerwy w pracy zawodowej wydają się ogółem mieć niewielki wpływ na przyszłe dochody matek w porównaniu do kobiet bezdzietnych<sup>36</sup>. Jednocześnie istnieją wyraźne różnice w szansach kariery zawodowej kobiet w porównaniu do mężczyzn. Choć prawdopodobieństwo awansu zawodowego mężczyzn w Szwecji jest dwukrotnie wyższe niż kobiet, długość urlopu rodzicielskiego wydaje się nie mieć na to wpływu<sup>37</sup>. W Stanach Zjednoczonych stwierdzono związany z macierzyństwem przeciętny spadek dochodów na poziomie 7%, co jednak nie może być wyjaśnione utratą doświadczenia na rynku pracy<sup>38</sup>.

Dyskutowanym wielokrotnie w literaturze mechanizmem wyjaśniającym gorszą pozycję matek na rynku pracy jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu<sup>39</sup>. W porównaniu do kobiet bezdzietnych matki, niezależnie od kraju, są wyraźnie rzadziej aktywne zawodowo w pełnym wymiarze czasu<sup>40</sup>. Zjawisko to jest najwyraźniejsze w Niemczech, najsłabsze zaś w Stanach Zjednoczonych. Jednak ogółem rozpowszechnienie zjawiska, definicja i jakość pracy w niepełnym wymiarze czasu w badanych krajach niewiele się od siebie różnią<sup>41</sup>. W 2009 r. kobiet aktywnych zawodowo zatrudnionych w niepełnym wymiarze w Niemczech było 38%, w Szwecji tylko 20%, w Stanach Zjednoczonych zaś 19%<sup>42</sup>.

Porównawcze badania podłużne dotyczące zakresu i znaczenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu w przypadku powrotu matki na rynek pracy były dotychczas rzadko prowadzone ze względu na różne definicje pracy w niepełnym

---

<sup>36</sup> J. W. Albrecht, E. Per-Anders, M. Sundström, S. B. Vroman, *Carter interruptions and subsequent earnings*; J. O. Jonsson, C. Mills, *The sooner the better? Parental leave duration and women's occupational career*, w: *Cradle to Grave. Life-course change in modern Sweden*, red. J. O. Jonsson, C. Mills, Durham: Sociologypress 2001.

<sup>37</sup> L. Granqvist, H. Persson, *Kvinnor och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden*, w: *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, red. L. Löfström, Stockholm: Fritzes 2004.

<sup>38</sup> M. J. Budig, P. England, *The wage penalty for motherhood*.

<sup>39</sup> Tamże.

<sup>40</sup> E. Bardasi, J. C. Gornick, *Working for less? Women's part-time wage penalties across countries*, „Feminist Economics” 14 (2008).

<sup>41</sup> E. Kenjoh, *New mothers' employment and public policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan*, „Labour”, 19/2005; J. O'Reilly, C. Fagan, *Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America, and the Pacific Rim*, London: Routledge 1998.

<sup>42</sup> United Nations Statistics Division, *Statistics and indicators on women and men: part-time employment*, New York 2010, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/tab5b.htm> (dostęp: 15.04.2011).

wymiarze czasu, a także najczęściej z powodu niewielkich prób badawczych. Kenjoh<sup>43</sup> na podstawie danych socjoekonomicznych pokazuje na przykład, że około 30% matek w Niemczech [Zachodnich] trzy lata po urodzeniu dziecka pracuje w niepełnym wymiarze czasu<sup>44</sup>. Kenjoh podaje, że w Szwecji ogółem pracę w niepełnym wymiarze czasu podejmuje około 40% matek dzieci powyżej trzeciego roku życia, jednak są to informacje bazujące na danych o faktycznie przepracowanej liczbie godzin w tygodniu. Ta grupa szwedzkich matek składa się z około 10% kobiet, które pracują w „krótkim”, niepełnym wymiarze czasu (1–24 godziny tygodniowo), i około 30%, które pracują w „długim” niepełnym wymiarze czasu (25–34 godziny tygodniowo)<sup>45</sup>.

Wcześniejsze badanie podłużne porównuje zakres zatrudnienia, w niepełnym wymiarze, matek w Niemczech i Stanach Zjednoczonych na podstawie danych Panelu Socjoekonomicznego i National Survey of Families and Households<sup>46</sup>. W tym przypadku, inaczej niż u Kenjoh<sup>47</sup>, przejście do stanu rodzicielstwa nie jest częścią procesu zależnego. Ponadto nie jest jasne, jak w zbiorach danych jest definiowane zatrudnienie w pełnym i niepełnym wymiarze czasu. Drobnic<sup>48</sup> podaje, że po pięciu latach od podjęcia pierwszej pracy zawodowej kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu jest 9,9% (Niemcy [Zachodnie]) i 8% (Stany Zjednoczone), a także, że wyraźnie więcej jest pracujących w niepełnym wymiarze godzin wśród kobiet zamężnych. Ziefle<sup>49</sup> na podstawie danych Panelu Socjoekonomicznego pokazuje, że stawka godzinowa brutto za wykwalifikowaną pracę w niepełnym wymiarze jest znacząco wyższa o około 4,5–4,7% niż w przypadku porównywalnej pracy wykonywanej w pełnym wymiarze. Wniosek ten jednak nie potwierdził się w nowszych badaniach i w przypadku innych krajów<sup>50</sup>.

---

<sup>43</sup> E. Kenjoh, *New mothers' employment and public policy*.

<sup>44</sup> Podobne wyniki pokazują aktualne badania, które opierają się na nowych danych urzędowych z bardzo wysoką liczbą przypadków, a nie na danych sondażowych (np. D. Grunow, D. Müller, *Zwei Kontexte – eine Kultur? Der Einfluss der Sozialisation im getrennten Deutschland von Müttern in Westdeutschland*, Unveröffentlichtes Konferenzpapier, Workshop des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung der Universität Rostock und der Universität Bremen, Rostock: MPI 2011). Dane te znajdują się obecnie w fazie testowej, w związku z czym studium jest jeszcze nieukończone.

<sup>45</sup> E. Kenjoh, *New mothers' employment and public policy*.

<sup>46</sup> S. Drobnic, *The effects of children on married and lone mothers' employment in the United States and [West] Germany*, „European Sociological Review” 16 (2000).

<sup>47</sup> E. Kenjoh, *New mothers' employment and public policy*.

<sup>48</sup> S. Drobnic, *The effects of children on married*.

<sup>49</sup> A. Ziefle, *Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs*.

<sup>50</sup> M. G angl, A. Ziefle, *Motherhood, labor force behavior*.

W Stanach Zjednoczonych aktualne badania podłużne pokazują, że prawie w całości różnicę w zarobkach między matkami a kobietami bezdzietnymi (*Family wage gap*) można wyjaśnić kontrolą okresów bez zatrudnienia, zmianą pracodawcy po przerwaniu aktywności zawodowej, zmiennymi kapitału ludzkiego i zmiennymi statusowymi dotyczącymi zawodu<sup>51</sup>. Natomiast dla Niemiec duża część tych różnic dochodowych pozostaje niewyjaśniona. Porównawcze badania kobiet urodzonych w różnych latach pokazały, że w Niemczech [Zachodnich] i w Stanach Zjednoczonych powiązanie kobiet z rynkiem pracy stało się silniejsze<sup>52</sup>.

Przerywanie aktywności zawodowej ma miejsce w obu krajach później i jest krótsze. Społeczno-strukturalne skutki tego trendu są zresztą niejasne. W Niemczech powrót na rynek pracy wydaje się szczególnie trudny dla matek z małymi dziećmi<sup>53</sup>. Pięć lat po podjęciu urlopu rodzicielskiego jedynie 50% kobiet powraca do swojego zawodu; większość z nich w niepełnym wymiarze czasu<sup>54</sup>. Inne badania podłużne akcentują negatywny związek między dochodem z pracy zawodowej, relatywną pozycją zawodową i uprzednim przerwaniem aktywności zawodowej przez matki<sup>55</sup>.

#### MECHANIZMY WYJAŚNIAJĄCE OKRES PRZERYWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ, KONTEKST INSTYTUCJONALNY I WYKSZTAŁCENIE

Dane empiryczne pokazują ogółem negatywny wpływ okresu przerywania aktywności zawodowej na dochody z pracy zawodowej kobiet i matek; dzieje się tak mimo silniejszego związania z rynkiem pracy i lepszego wykształcenia młodszych pokoleń. Ten negatywny związek wydaje się silniejszy w Niemczech i Stanach Zjednoczonych niż w Szwecji.

---

<sup>51</sup> Tamże.

<sup>52</sup> D. Grunow, H. Hofmeister, S. Buchholz, *Late 20th-century persistence and decline of the female homemaker in Germany and the United States*, „International Sociology” 21 (2006).

<sup>53</sup> Tamże.

<sup>54</sup> G. Engelbrech, *Erziehungsurlaub – und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Ein Ost/West-Vergleich*, „Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Kurzbericht” 8 (1997); G. Engelbrech, M. Jungkunst, *Erziehungsurlaub und Berufsverlauf*, „Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit” 20 (2001); E. Kenjoh, *New mothers' employment and public policy*.

<sup>55</sup> S. Aisenbrey, M. Evertsson, D. Grunow, *Is there a career penalty for mothers' time out?*; A. Ziefle, *Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs*.

Jungwirth<sup>56</sup> i Ruhm<sup>57</sup> argumentują, że rozciągnięty czas przerywania aktywności zawodowej powoduje koszty po stronie pracodawcy zmuszonego do rekrutowania i przeszkolenia nowego pracownika. Ogółem koszty te oddziałują negatywnie na wynagrodzenia kobiet<sup>58</sup>. Z tego powodu indywidualne koszty przerywania aktywności zawodowej powinny być dla matek w Szwecji i Niemczech mniejsze niż w Stanach Zjednoczonych, gdyż w obu krajach europejskich wszystkie kobiety „ryczałtowo” muszą liczyć się ze spadkiem wynagrodzenia, niezależnie od ich rzeczywistego postępowania.

Kolejnym centralnym czynnikiem jest tak zwane obniżenie wartości kapitału ludzkiego<sup>59</sup>. Im dłuższa jest przerwa w aktywność zawodowej kobiet, w tym większym stopniu umniejszają one wartość swoich kwalifikacji zawodowych, a spadek wysokości ich wynagrodzenia po powrocie do pracy jest odpowiednio wyższy. Mandel i Semyonov<sup>60</sup> argumentują, że w krajach z bardziej „wspaniałomyślnymi” regulacjami urlopu rodzicielskiego mniej kobiet osiąga wysokie stanowiska menadżerskie niż w krajach z krótkim urlopem rodzicielskim lub pozbawionych takich regulacji. Ważnym aspektem przy tym jest dyskryminacja oparta na statystyce, gdyż pracodawcy obawiają się zatrudniania menadżerki, ponieważ obawiają się, że jest wysokie prawdopodobieństwo, iż będą musieli obyć się bez niej przez rok lub dłużej<sup>61</sup>.

Dotąd nie zbadano, w jaki sposób długość przerwy w zatrudnieniu i szkody w obszarze kariery zawodowej w różnych sferach korelują z poziomem wykształcenia matek. Pewne jest, że lepiej wykształcone kobiety i matki mają większe szanse zawodowe niż słabo wykształcone. Niejasne jest jednak, czy korzystną sytuację na rynku pracy kobiet wysoko wykwalifikowanym zapewnia im przede wszystkim wykształcenie, przeciętnie wyższe pozycje zawodowe czy też różnice w godzeniu pracy zawodowej i rodziny, zwłaszcza czas trwania przerwy w aktywności zawodowej. Nie dowiedziono dotąd empirycznie, choć pojawiają się różne argumentacje dotyczące tego, że dłuższe płatne urlopy wychowawcze

---

<sup>56</sup> C. Jungwirth, *Soll der Erziehungsurlaub verkürzt werden?*, „Zeitschrift für Personalforschung” 2 (1999).

<sup>57</sup> Ch. J. Ruhm, *The economic consequences of parental leave mandates*.

<sup>58</sup> Tamże; C. Jungwirth, *Soll der Erziehungsurlaub verkürzt werden?*; N. Datta Gupta, R. L. Oaxaca, N. Smith, *Swimming upstream, floating downstream: comparing women's relative wage positions in the U.S. and Denmark*, Bonn: IZA Discussion Papers, 756 (2003).

<sup>59</sup> J. Mincer, S. Polachek, *Family investments in human capital: earnings of women*, „The Journal of Political Economy” 82 (1974).

<sup>60</sup> H. Mandel, M. Semyonov, *Family policies, wage structures, and gender gaps*; H. Mandel, M. Semyonov, *A welfare state paradox*.

<sup>61</sup> Tamże.

odpowiadają przede wszystkim preferencjom słabiej wykwalifikowanych kobiet z nisko wynagradzanym i nieatrakcyjnym zawodem, podczas gdy kobiety z warstwy średniej i wyższej skupiają się na ciągłej aktywności zawodowej<sup>62</sup>.

Mandel i Shalev<sup>63</sup> argumentują, że sytuacja w takich krajach, jak Niemcy, które umożliwiają kobietom długie przerwy w aktywności zawodowej dając jednocześnie gwarancje pracy, jest korzystniejsza dla matek z niskim poziomem wykształcenia i z niższych warstw społecznych oraz mniej zorientowanych na karierę niż dla kobiet wysoko wykwalifikowanych. Te ostatnie odnoszą korzyści raczej w krajach bez lub z bardzo ograniczonymi regulacjami dotyczącymi urlopu rodzicielskiego, np. w Stanach Zjednoczonych, gdyż w tym kontekście zachęty do dyskryminacji opartej na statystyce są stosunkowo mniejsze<sup>64</sup>.

Jak wyjaśniono wyżej, również w Stanach Zjednoczonych różny jest zasięg regulacji urlopu rodzicielskiego dla kobiet z różnym poziomem wykształcenia<sup>65</sup>. Po pierwsze – sprawia to, że kobiety podejmują różne decyzje odnośnie do czasu trwania przerwy w aktywności zawodowej w zależności od kontekstu instytucjonalnego. Po drugie – można założyć, że w kwestii czasu trwania przerwy w aktywności zawodowej oraz skutków przerywania tej aktywności można odnaleźć różnice w obrębie tego samego kraju między matkami z wysokim i niskim poziomem wykształcenia, częściowo zapośredniczone przez ich pozycję zawodową.

Właśnie te różnice powinny być wyrównywane przez prawne regulacje urlopu rodzicielskiego. Dla naszych analiz wynika z tego, że, po pierwsze, czas trwania przerw w aktywności zawodowej a, po drugie, jakość ponownego wejścia matek na rynek pracy są głównymi kwestiami, które muszą być interpretowane jako wzajemnie oddziałujące z wykształceniem.

## HIPOTEZY

Na podstawie stanu badań i na tle instytucjonalnych uwarunkowań ramowych w Niemczech, Szwecji i Stanach Zjednoczonych wychodzimy z założenia, że matki w Niemczech mają najdłuższe przerwy w aktywności zawodowej, a w Stanach

---

<sup>62</sup> K. J. Morgan, K. Zippel, *Paid to care*.

<sup>63</sup> H. Mandel, M. Shalev, *Gender, class, and varieties of capitalism*, „Social Politics” 16 (2009).

<sup>64</sup> Tamże.

<sup>65</sup> H. M. Boushey, *Family friendly policies*; R. Ray, J. C. Gornick, J. Schmitt, *Parental leave policies in 21 countries*.

Zjednoczonych najkrótsze<sup>66</sup>. Ponadto oczekujemy następujących wyników empirycznych:

**H 1:** Im wyższe wykształcenie, tym szybszy powrót matki po urodzeniu dziecka ponownie na rynek pracy.

Zależność ta w trzech krajach powinna wytwarzać różne wzory tego powrotu. Zgodnie z tą hipotezą obowiązuje reguła, że im wyższe wykształcenie, tym bardziej praca zawodowa jest tożsama z karierą, z którą wiąże się zarówno ryzyko degradacji, jak i szansa awansu. Kobiety z lepszym wykształceniem mają generalnie „więcej do stracenia” i „więcej do zyskania” niż kobiety z niższym wykształceniem. Dlatego oczekujemy, że dobrze wykształcone kobiety będą szybciej powracać do życia zawodowego. W Stanach Zjednoczonych oczekujemy największego zróżnicowania w kwestii tego, czy po porodzie w ogóle kobiety przerywają aktywność zawodową, gdyż tutaj normą jest jej ciągłość. Zgodnie z tym troska o to, by pracodawcy nie sygnalizować niewielkiej motywacji do robienia kariery przez przerywanie aktywności zawodowej, powinna być silna zwłaszcza wśród dobrze wykształconych matek. Kwestia ta w mniejszym stopniu dotyczy natomiast tych kobiet, które czują się „chronione” przez liczne państwowe regulacje rodzicielstwa, jak w Szwecji i w Niemczech. Aby wpływ wykształcenia oddzielić analitycznie od wpływów związanych z zawodem, obok opisowych krzywych przeżycia pokażemy modele wielowymiarowe dotyczące powrotu do zawodu, a także ze zmienną kontrolną w postaci prestiżu socjoekonomicznego lub bez niej.

**H 2:** Ponieważ we wszystkich trzech krajach prawo do urlopu rodzicielskiego zostało poszerzone, oczekujemy dłuższych przerw w aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka w późniejszej fazie życia niż we wcześniejszych.

Dyskutowane w paragrafie drugim specyficzne dla krajów cechy skłaniają do wniosku, że w Niemczech zmiany aktywności zawodowej koncentrują się w okresie pierwszych trzech lat po urodzeniu dziecka. W Szwecji oczekujemy mniejszych zmian, które powinny mieć miejsce w okresie między 12. a 15. miesiącem życia dziecka. Za to w Stanach Zjednoczonych oczekujemy, że po roku 1992, w którym zaczęły obowiązywać regulacje FMLA, wzrostu tych, którzy swoją aktywność zawodową w ogóle przerywają. Należy jednak uwzględnić fakt, że w Stanach Zjednoczonych mniejsza część pracujących matek ma prawo do przewidzianych przez FMLA trzech miesięcy bezpłatnego urlopu rodzicielskiego. Dla czasu trwania przerwy w aktywności zawodowej po narodzeniu pierwszego dziecka, tzn. nie

---

<sup>66</sup> S. Aisenbrey, M. Evertsson, D. Grunow, *Is there a career penalty for mothers' time out?*



uwzględniając narodzin kolejnych dzieci, Aisenbrey i inni<sup>67</sup> nie znajdują żadnego jednoznacznego empirycznego dowodu na to, że faktyczny okres przerwy w pracy zawodowej jest związany z prawnym wydłużeniem urlopu.

W niniejszym tekście uzupełnimy rozważania o analizę multi-epizodalną, w której proces, po pierwsze, zostanie oceniony w przypadku urodzenia kolejnego dziecka, a po drugie, okno procesu zostanie otwarte ponownie dla dzieci urodzonych w drugiej, trzeciej i czwartej kolejności. Ma to tę korzyść metodologiczną, że dla wszystkich urodzeń zostaną porównane te same fazy odnoszące się do polityki rodzinnej. Dlatego badanie to służy również walidacji opracowania Aisenbrey i in.<sup>68</sup>, w którym procesy zależne przy narodzinach kolejnych dzieci nie zostały prawdziwie ocenione.

**H 3:** Hipoteza dostępu. Specyficzny ze względu na warstwę dostęp do regulacji urlopu rodzicielskiego w Stanach Zjednoczonych prowadzi do większej zawodowej stabilności przy ponownym wejściu na rynek pracy matek z wysokim poziomem wykształcenia. Natomiast możliwości powrotu na rynek pracy w przypadku Niemiec i Szwecji nie są uwarunkowane wykształceniem.

Jeśli regulacje urlopu rodzicielskiego są relatywnie inkluzyjne, tak jak w Niemczech i Szwecji, powinny umożliwić wszystkim zatrudnionym matkom, niezależnie od ich poziomu wykształcenia i statusu socjoekonomicznego, wykorzystanie urlopu rodzicielskiego w prawnie uregulowanym okresie i powrót na pozycję zawodową o tej samej wartości.

W Stanach Zjednoczonych oczekujemy natomiast, że wszystkie lepiej wykształcone matki mają dostęp do urlopu rodzicielskiego określonego prawnie lub przez pracodawcę i dlatego po przerwie w aktywności zawodowej będą bardziej stabilne zawodowo niż ich mniej wykwalifikowane rówieśniczki. W celu przetestowania tej hipotezy obliczymy model jakości pozycji zawodowej przy powrocie do pracy (taka sama, lepsza lub gorsza niż przed urodzeniem dziecka), w którym odzwierciedli się oddziaływanie poziomu wykształcenia matki.

**H 4:** Hipoteza systemów klasowych. Zalety i wady różnych systemów wywierają wpływ na ciągłość kariery zawodowej powiązany z warstwą wykształcenia. W Szwecji i Niemczech osoby wysoko wykwalifikowane zyskują na wydłużeniu chronionego urlopu rodzicielskiego najmniej. W Stanach Zjednoczonych osoby wysoko wykwalifikowane zyskują najwięcej.

Hipoteza ta opiera się na aktualnej dyskusji na temat związanych z klasą określonych konsekwencji zawodowych dla kobiet. Przenosimy tutaj argument, który

---

<sup>67</sup> Tamże.

<sup>68</sup> Tamże.

sformułowali Mandel i Shalev<sup>69</sup> w odniesieniu ogółem do kobiet z różnych klas społecznych w systemie konserwatywnym, socjaldemokratycznym i liberalnym na konkretne konteksty i uwarunkowania dla matek w Niemczech, Szwecji i Stanach Zjednoczonych.

Zgodnie z argumentem Mandel i Shalev<sup>70</sup> oczekujemy, że wysoko wykwalifikowane matki w Niemczech i Szwecji najmniej zyskują na wydłużeniu urlopu rodzicielskiego w odniesieniu do ich pozycji zawodowej po powrocie do pracy. Przyczyną tego jest fakt, że przede wszystkim słabo wykwalifikowane matki ze stosunkowo nieatrakcyjnymi zawodami lub słabą motywacją zawodową korzystają z ochronnego wpływu wydłużonego utrzymania statusu zawodowego. To znaczy: oczekujemy, że warunki dla tej nisko wykwalifikowanej grupy stają się relatywnie lepsze w porównaniu do osób wysoko wykwalifikowanych.

W Stanach Zjednoczonych oczekujemy natomiast, że przede wszystkim osoby wysoko wykwalifikowane zyskują na regulacjach urlopu rodzicielskiego<sup>71</sup>. Korzyść ta wynika z uprzywilejowanego dostępu wysoko wykwalifikowanych pracowników do tych regulacji. Testujemy tę hipotezę przez model interakcyjny dla powrotu do pracy na stanowisko o tym samym, wyższym i niższym poziomie prestiżu zawodowego, w odniesieniu do pozycji zawodowej przed urodzeniem dziecka.

Poziom wykształcenia matek zostanie bezpośrednio powiązany z okresami historycznymi, w których miały miejsce prawne poszerzenia regulacji urlopu rodzicielskiego. W ten sposób okaże się, w których krajach wydłużenie urlopu rodzicielskiego, a w Stanach Zjednoczonych jego wprowadzenie, zmniejsza lub jeszcze bardziej wzmacnia zawodową ciągłość matek.

## DANE

Analizy opierają się na właściwych dla poszczególnych krajów danych podłużnych, które obejmują okres od lat siedemdziesiątych, i które dla naszych badań zostały zharmonizowane w pracochłonnym procesie przygotowania danych. Utworzone dla poszczególnych krajów zbiory danych pokrywają się na przestrzeni lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. W Niemczech jest to okres od 1972 do 2005 r., dla Szwecji od 1969 do 2000, a w Stanach Zjednoczonych – od 1980

---

<sup>69</sup> H. Mandel, M. Shalev, *Gender, class, and varieties*.

<sup>70</sup> Tamże.

<sup>71</sup> Tamże; H. M. Boushey, *Family friendly policies*.

do 2000 r. We wszystkich tych trzech krajach większość obserwowanych urodzeń przypada na lata osiemdziesiąte i dziewięćdziesiąte. Za pomocą procedury analizy wydarzeń badamy, na jak długo matki po urodzeniu dziecka przerywają swoją aktywność zawodową i czy powrót do pracy następuje, tak jak to jest przewidziane w założeniach urlopu rodzicielskiego, na stanowisko o tym samym prestiżu zawodowym.

W przypadku Stanów Zjednoczonych wykorzystujemy dane National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) (dokumentowane w Bureau of Labor Statistics<sup>72</sup>). Dane NLSY bazują na reprezentatywnej ogólnokrajowej próbie 12 686 mężczyzn i kobiet, którzy urodzili się między rokiem 1957 a 1964 i są ankietowani w odstępie dwóch lat. W przypadku Niemiec wykorzystujemy zachodnioniemiecką część studium Die Deutsche Lebensverlaufstudie (GLHS-West), które jest realizowane pod kierunkiem Karla Ulricha Mayera przy berlińskim Max-Planck-Institut für Bildungsforschung<sup>73</sup>. Zachodnioniemiecka próba tego zbioru danych składa się z osób żyjących w Niemczech [Zachodnich] w okresie przygotowywania próby urodzonych w latach 1954–1956, 1964 i 1971<sup>74</sup>. W tych grupach można obserwować rozwój zawodowy do wieku 34–35 lat. To ograniczenie prowadzi do wniosku, że w Niemczech widzimy powroty do pracy przede wszystkim tych kobiet, które urodziły dzieci między 20 a 30 rokiem życia.

Nasze wyniki można przenieść nie bez ograniczeń na inne grupy wiekowe, co należy uwzględnić przy interpretacji. Łączą się one z wynikami wcześniejszych badań, które uzyskano na podstawie Panelu Socjoekonomicznego (SOEP)<sup>75</sup>, a które pokrywają późniejsze spektra kohort i wieku, jednakże wykazują inne ograni-

---

<sup>72</sup> Bureau of Labor Statistics, *U.S. Department of Labor. National longitudinal survey of young women, 1968–2003 (rounds 1–23)* [computer file], Produced and distributed by the Center for Human Resource Research, Columbus: The Ohio State University 2004.

<sup>73</sup> K. U. M a y e r, *Retrospective longitudinal research: the German life history study*, w: *Handbook of longitudinal research: design, measurement and analysis*, red. S. Menard, San Diego: Elsevier 2008.

<sup>74</sup> W obu najmłodszych kohortach po raz pierwszy przeprowadzono wywiady z niemieckojęzycznymi respondentami nieposiadającymi niemieckiego obywatelstwa. W starszych kohortach uwzględnieni są tylko obywatele Niemiec. Bliższe informacje o poszczególnych badaniach można odnaleźć na stronie <http://www.yale.edu/ciqle/GLHS/index.html>

<sup>75</sup> Dla Niemiec jedynym alternatywnym zbiorem danych podłużnych dla międzynarodowych porównań jest SOEP. Duża wada SOEP w przeciwieństwie do GLHS w przypadku naszych pytań badawczych polega na tym, że dane panelowe zbierane są dopiero od 1984 r. i nie zawierają wystarczających wyników dla historycznie tak ważnego okresu przed wprowadzeniem urlopu wychowawczego. Ograniczenie to pogorszyłoby również historyczne dopasowanie danych do wyników szwedzkich i amerykańskich badań.

czenia<sup>76</sup>. W przypadku Szwecji wykorzystujemy dane z badań panelowych Swedish Level of Living Survey (LNU) prowadzonych od 1991 do 2000 r. Dane LNU bazują na próbie losowej 1/1000 szwedzkiej ludności między 18. a 75. rokiem życia. Ponieważ procedurę badawczą LNU rozwinięto na podstawie niemieckiego studium dotyczącego przebiegu życia, oba te zbiory danych szczególnie nadają się do porównań między tymi krajami.

Nasza uwaga koncentruje się na konsekwencjach przerywania aktywności zawodowej, w analizach uwzględniamy więc tylko kobiety, które pracowały zawodowo przynajmniej 7 miesięcy przed urodzeniem pierwszego dziecka. W ten sposób możemy oddzielić kobiety, które szybciej powróciły do zawodu, od tych, które podczas ciąży w ogóle nie pracowały<sup>77</sup>. Wykluczamy również kobiety pracujące na własny rachunek, gdyż nie posiadają one prawa do urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z tymi kryteriami selekcji nasz analityczny zbiór danych w przypadku Stanów Zjednoczonych zawiera 3531 kobiet, urodzonych między 1957 a 1964 r. Niemiecki zbiór danych składa się z 963 kobiet urodzonych w latach 1954–1956, 1964 i 1971. Zbiór danych ze Szwecji zawiera 718 kobiet, które urodziły się między 1950 a 1975 r.

## PROCESY ZALEŻNE

Modelujemy przerywanie aktywności zawodowej matek z perspektywy regulacji urlopu rodzicielskiego. Obowiązują one dla każdego dziecka i przewidują, że po przerwie nastąpi powrót na to samo miejsce pracy (lub równoważne) u tego samego pracodawcy. Zgodnie z tym proces zależny zaczyna się wraz z narodzinami dziecka i jest w rzeczywistości sprawdzany przy urodzeniu kolejnego dziecka, jeśli wcześniej nie nastąpił powrót do zawodu. Przy każdym kolejnym urodzeniu dziecka proces rozpoczyna się na nowo. Niektóre kobiety, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych, w ogóle nie przerywają swojej aktywności zawodowej. Tym kobietom doliczamy sztucznie dwa tygodnie przerwy w pracy zawodowej. Najpierw pokazujemy krzywe przeżycia dla okresu trwania przerwy w pracy zawodowej, oddzielnie dla różnych poziomów wykształcenia matek zgodnie z hipotezą nr 1.

---

<sup>76</sup> A. Ziefle, *Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs*; E. Kenjoh, *New mothers' employment and public policy*.

<sup>77</sup> L. M. Berger, J. Waldfogel, *Maternity leave and the employment of new mothers in the United States*, „Journal of Population Economics” 17 (2004); S. L. Hoffert, S. C. Curtin, *Parental leave statutes and maternal return to work after childbirth in the United States*, „Work and Occupations” 33 (2006).

Pojawia się tutaj pytanie, czy matki z wysokim poziomem wykształcenia szybciej powracają do zawodu. W kolejnym fragmencie najpierw przybliżymy deskryptywnie drugą hipotezę, zgodnie z którą rozszerzenie prawa do urlopu rodzicielskiego w Niemczech i Szwecji lub wprowadzenie FMLA w Stanach Zjednoczonych ma rzeczywiście widoczny wpływ na długość przerwy w aktywności zawodowej matek. Różnicowanie okresów czasowych następuje ze względu na najważniejsze zmiany prawne w zakresie regulacji urlopu rodzicielskiego.

W przypadku Niemiec porównujemy okres przed 1986 r. z krótkim urlopem macierzyńskim, od roku 1986 do 1991 po wprowadzeniu urlopu wychowawczego/rodzicielskiego oraz okres po 1991 r. po maksymalnym wydłużeniu urlopu rodzicielskiego. W przypadku Stanów Zjednoczonych rozróżniamy okresy przed 1987 r., od 1987 do 1992 r. i po 1992 r., czyli po wprowadzeniu rozwiązań FMLA. W przypadku Szwecji rozróżniamy okres do 1979 r., kiedy urlop rodzicielski wydłużono do 180 dni, okres od 1980 do 1988 r., kiedy wydłużono go do 360 dni i okres od 1989 r. po ponownym wydłużeniu do 450 dni. Obliczymy trzy wielowymiarowe modele regresyjne (*Cox-Regression*) dotyczące okresu przerywania aktywności zawodowej przez matki.

Kolejnym krokiem będzie analiza awansów i degradacji zawodowych, a także powrót do pracy na tym samym poziomie zawodowym jako wydarzenia konkurujące, mierzone zmianą wartości prestiżu zawodowego (SIOPS) przed i po urodzeniu dziecka, w tym kolejnego<sup>78</sup>. Analiza ta służy zbadaniu, jak dalece przedstawiony przez Mandel i Shalev<sup>79</sup> argument, że zalety i wady różnych reżimów i rozwiązań polityki rodzinnej oddziałują specyficznym ze względu na warstwę (hipoteza 4), dotyczy naszych danych.

Aby zapewnić porównywalność danych o przerywaniu pracy zawodowej przez matki w różnych okresach historycznych, zakres czasowy wszystkich analiz został zdefiniowany jako osiem lat po urodzeniu najmłodszego dziecka. Decyzja ta uwzględnia również tę okoliczność, że zarówno w danych szwedzkich, jak i niemieckich ryzyko populacyjne po 8 latach jest za niskie, aby dostarczyć precyzyjnych szacunków. Z powodu ograniczonej liczby przypadków nie rozróżniamy wzorów powrotów do pracy w pełnym i niepełnym wymiarze czasu. Należy jednak wyjść od tego, że powroty do pracy w Niemczech i Szwecji w dużej części następują w niepełnym wymiarze czasu, podczas gdy matki w Stanach Zjednoczonych przeważnie pozostają w zatrudnieniu pełnowymiarowym<sup>80</sup>.

---

<sup>78</sup> D. J. Treiman, *Occupational prestige*.

<sup>79</sup> H. Mandel, M. Shalev, *Gender, class, and varieties*.

<sup>80</sup> E. Bardasi, J. C. Gornick, *Working for less?*

## ZMIENNE NIEZALEŻNE

**Wykształcenie.** Zmienne związane z wykształceniem, na których głównie koncentrują się nasze analizy, są zoperacjonalizowane odrębnie dla każdego kraju, gdyż systemy kształcenia w trzech krajach są bardzo różne. Wybraliśmy takie kategorie, aby lata, które osoby spędziły w ogólnym systemie szkolnictwa, były możliwie najbardziej porównywalne.

W przypadku Stanów Zjednoczonych zmienne dotyczące wykształcenia obejmują kategorie: brak ukończenia *High School*, ukończenie *High School* i przynajmniej jeden rok *College*. W Niemczech rozróżniamy między: ukończona tylko szkoła główna (*Hauptschule*), wykształcenie średnie bez matury (*Mittlerer Reife*) i matura. W przypadku Szwecji w najniższej kategorii wykształceniowej ujęte zostało ukończenie ścieżki edukacyjnej po 9 latach (*Grundskola*), pośrednia kategoria obejmuje ukończenie kształcenia po 11–12 latach (*Gymnasieskola*), a najwyższa kategoria (*Högskola*) obejmuje osoby, które w systemie kształcenia szkolnego spędziły ponad 12 lat.

**Prestiż zawodu.** Prestiż zawodu, mierzony kodem SIOPS w okresie bezpośrednio przed urodzeniem dziecka, wchodzi jako drugi wskaźnik do jednej części analiz. Zwłaszcza interesuje nas, jak zmieniają się skutki posiadania określonego wykształcenia w zależności od prestiżu zawodu oraz w sytuacji, kiedy model pozbawiony jest tej zmiennej. Rozróżnienie to jest ważne, aby oddzielić bezpośrednio odnoszący się do zawodu wpływ na okres przerywania zatrudnienia od ogólnych efektów wykształcenia.

**Okres urodzenia dziecka.** Okres ten włączamy w formie trzech zmiennych dyskretnych. Podział ten jest związany, jak wyjaśniano w uprzednim paragrafie, z okresami, w których zaszły decydujące zmiany w polityce rodzinnej.

**Doświadczenie na rynku pracy i przerwy, mierzone w latach.** Potraktujemy kumulatywny czas zatrudnienia do momentu urodzenia dziecka jako wskaźnik doświadczenia na rynku pracy. Przerywanie zatrudnienia zostało różnie zmierzone w trzech krajach: w Stanach Zjednoczonych dodajemy przerwy w aktywności zawodowej, natomiast w Niemczech i Szwecji w tej zmiennej są ujęte okresy urlopu rodzicielskiego i związane z rodziną braki aktywności zawodowej.

**Struktura rodziny.** Wpływ struktury rodziny na ponowne wejście na rynek pracy jest mierzony za pomocą zmiennych dyskretnych: jedno dziecko, dwoje dzieci, więcej niż dwoje dzieci oraz partner w gospodarstwie domowym lub jego brak.

**Informacje dodatkowe.** Jako zmienną dodatkową przyjęliśmy do modelu wiek kobiety w czasie porodu dziecka. Z powodu różnych strukturalnych szans

różnych grup ludności kontrolujemy w Stanach Zjednoczonych również to, czy matki są pochodzenia afroamerykańskiego.

## WYNIKI

Rysunek 1 pokazuje krzywe przeżycia dla powrotu na miejsce pracy po urodzeniu dziecka. Odpowiednio do naszej pierwszej hipotezy rozróżniamy trzy różne grupy matek – z niskim, średnim i wysokim poziomem wykształcenia.

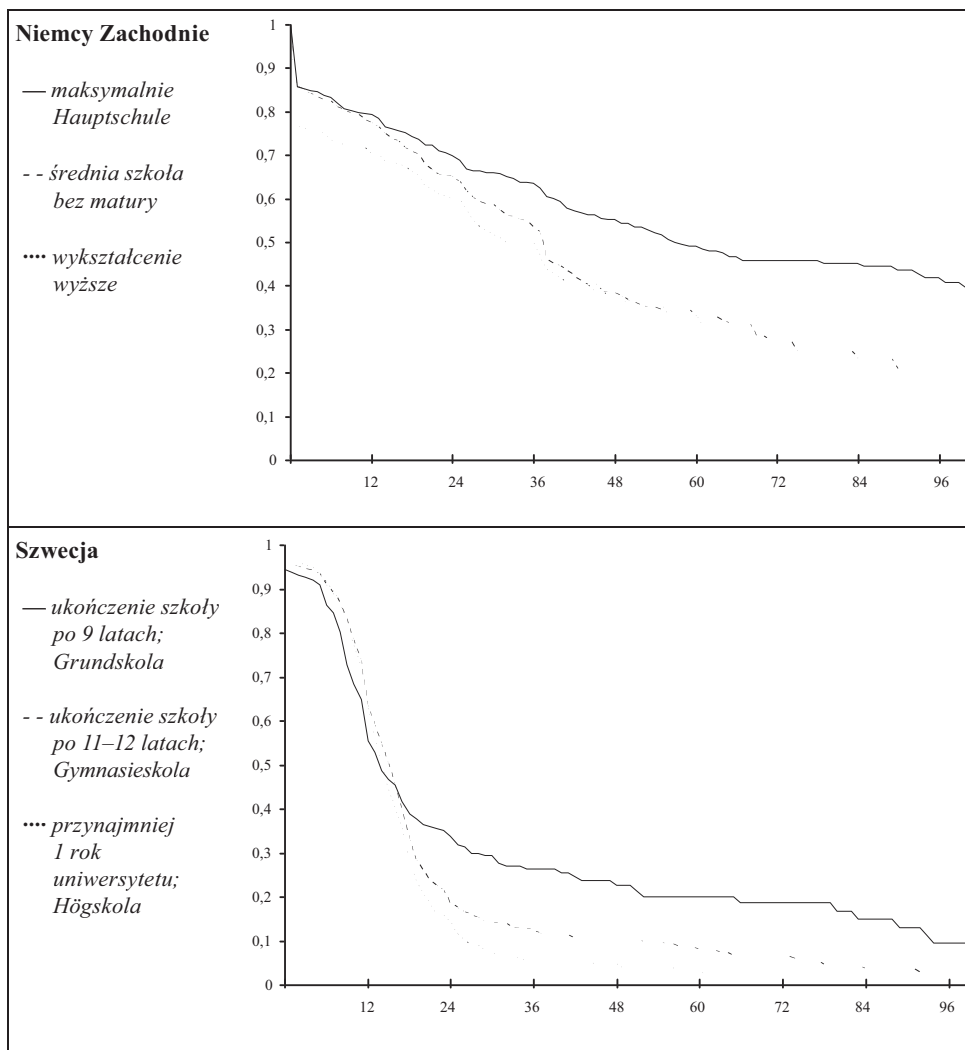
W Niemczech jedna czwarta matek z maturą powraca bezpośrednio po urlopie macierzyńskim na swoje miejsce pracy, podczas gdy udział takich osób wśród matek z wykształceniem średnim bez matury i maksymalnie ukończoną szkołą główną jest niższy i wynosi 15%. Po upływie prawnie chronionego czasu przerwy w aktywności zawodowej maksymalnie do 3 lat, odsetki wracających do pracy matek przeciętnie i wysoko wykwalifikowanych wyrównują się. Widełki między matkami z niskim poziomem wykształcenia a tymi ze średnim lub wysokim poziomem wykształcenia stają się wyraźnie większe.

W Szwecji zaznacza się inne ekstremum. Prawie wszystkie szwedzkie matki przerywają swoją aktywność zawodową po urodzeniu dziecka na około pół roku i to niezależnie od poziomu wykształcenia. Różnice ze względu na wykształcenie wyłaniają się dopiero po upływie urlopu rodzicielskiego i są szczególnie wyraźne po dwóch latach. W tym momencie 86% matek z wykształceniem uniwersyteckim wraca na swoje miejsce pracy. Dla kobiet ze średnim poziomem wykształcenia odsetek ten jest trochę niższy i wynosi 82%. Dla grupy z najniższym poziomem wykształcenia odsetek ten w wysokości 67% i jest o blisko 20% niższy niż w przypadku dobrze wykształconych kobiet.

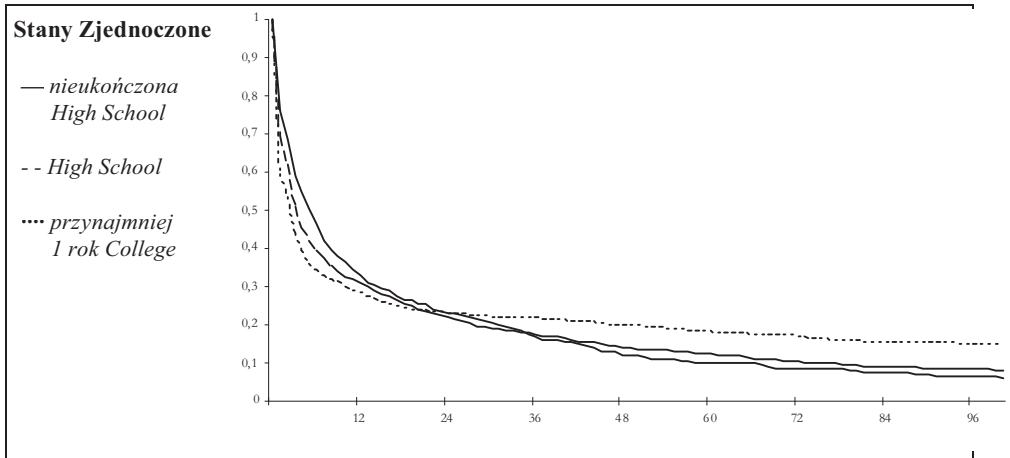
W Stanach Zjednoczonych różnice pokazują się już przy pytaniu: które matki w ogóle przerywają swoją aktywność zawodową po urodzeniu dziecka? 40% wszystkich matek, które uczęszczały do *College*, ale mniej niż jedna czwarta absolwentek *High School*, pozostają aktywne zawodowo w sposób ciągły. Po trzech miesiącach, maksymalnie chronionym czasie przerwy dla amerykańskich matek, 45% absolwentek *High School*, ale ponad 60% kobiet z wykształceniem na poziomie *College'u* jest ponownie w pracy.

W przeciwieństwie do tych relatywnie krótkich przerw obraz się jednak jeszcze zmienia przed upływem dwóch lat. Po pięciu latach na rynek pracy wraca wyraźnie więcej kobiet z niskim wykształceniem (90%) niż kobiet z wyższym poziomem wykształcenia (82%). Na końcu okresu naszych obserwacji widełki te

rozwarły się jeszcze bardziej – tylko 5% wszystkich matek z niskim poziomem wykształcenia nie powróciło na rynek pracy, podczas gdy odsetek ten wśród matek z ukończonym *College'em* wyniósł 15%. Być może odzwierciedla to „odwrócenie” oddziaływania efektów wykształcenia przez wpływy klasowe w Stanach Zjednoczonych, gdzie zarówno ciągłość zawodowa, jak i długi okres opieki nad dziećmi są czymś, na co trzeba móc sobie pozwolić.







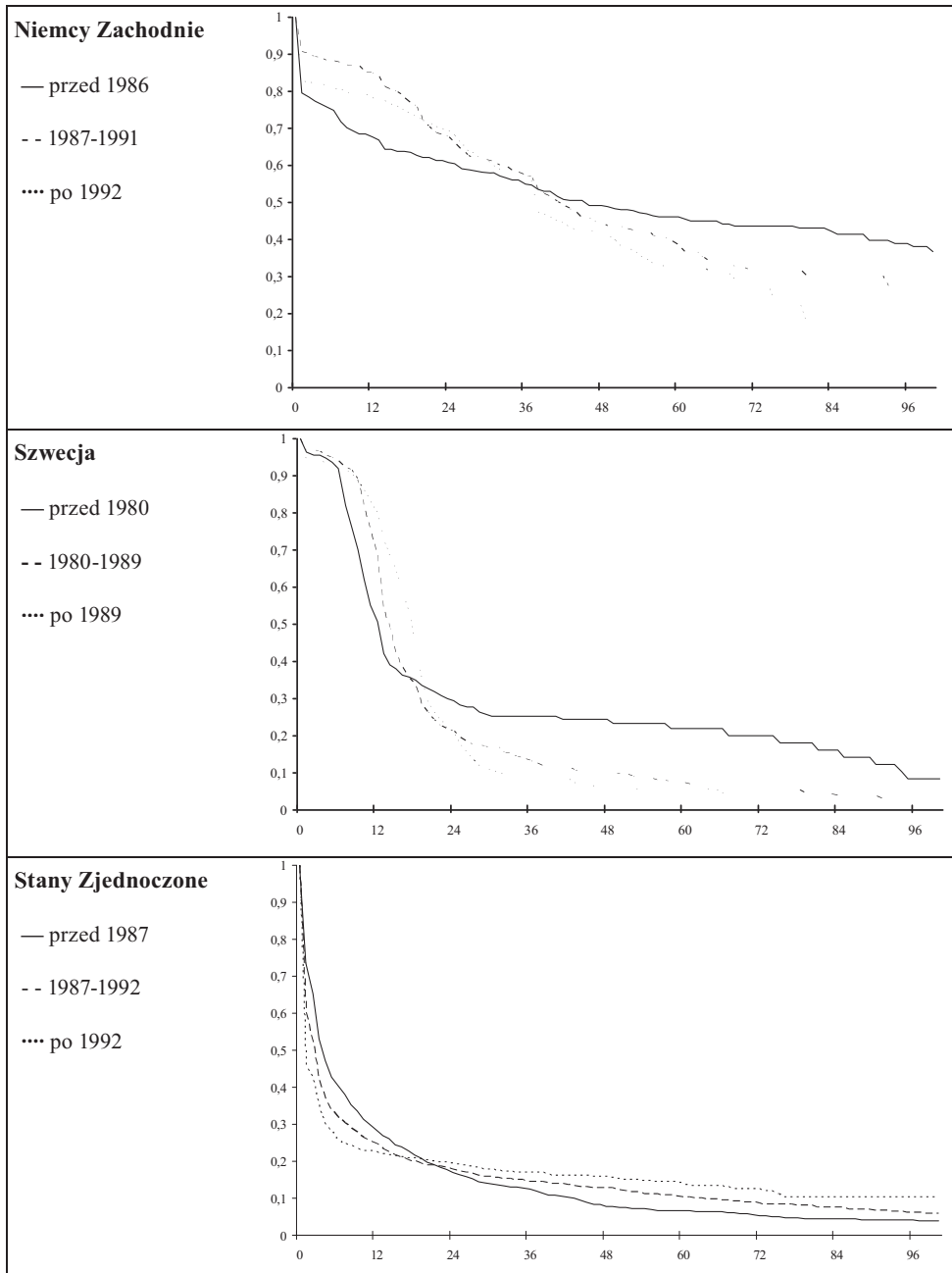
Rys. 1. Okres przerwy w aktywności zawodowej matek po urodzeniu dziecka, różnicowany wg wykształcenia, czas trwania w miesiącach, estymator Kaplana-Meiera, model multi-epizodalny, prawostronnie cenzorowany przy urodzeniu kolejnych dzieci (Źródło: kohorty: GLHS-West 1954–1956, 1964, 1971, NLSY 1957–1964, LNU 1950–1975, obliczenia własne)

Zgodnie z naszą drugą hipotezą pokazujemy na rys. 2 czas trwania przerwy w aktywności zawodowej w różnych etapach historycznych.

W Niemczech matki skłaniają się do tego, by wykorzystać wydłużenie urlopu rodzicielskiego. Kobiety, które pierwsze dziecko urodziły między 1987 a 1992 r., przerywają swoją aktywność zawodową na dłuższy czas niż matki, które miały dziecko w pierwszej połowie lat osiemdziesiątych lub wcześniej. Natomiast najmłodsza część matek wydaje się podzielona na dwie duże grupy: te kobiety, które bezpośrednio po urlopie macierzyńskim wracają na swoje miejsce pracy (18%) i te, które maksymalnie wykorzystują dostępny urlop rodzicielski. Krzywa dla najmłodszej grupy spada krótko przed osiągnięciem granicy trzech lat, maksymalnym czasem trwania urlopu rodzicielskiego, wyraźnie o więcej niż 10%. Po tem krzywe nie różnią się istotnie statystycznie, co pokazały dodatkowe analizy.

Również w przypadku Szwecji w okresie rozszerzenia urlopu rodzicielskiego do 12, a potem 15 miesięcy widzimy słabszą skłonność matek do powrotów do pracy<sup>81</sup>. Również ten wzór odpowiada naszym oczekiwaniom (hipoteza 2). Interesujące jest to, że mimo tych dłuższych przerw w aktywności zawodowej w pierwszym półtoraroczniu po urodzeniu dziecka w dłuższej perspektywie czasowej odsetki powrotów się zmieniają. W przypadku dzieci urodzonych przed 1980 r.

<sup>81</sup> Różnice te są statystycznie istotne dla ważnych okresów w kontekście polityki rodzinnej na poziomie istotności 5%.



Rys. 2. Okres przerwy w aktywności zawodowej matek wg urodzenia pierwszego dziecka, zróżnicowany według okresów, czasem trwania w miesiącach, estymator Kaplana-Meiera, prawostronnie cenzorowany przy urodzeniu kolejnych dzieci (Źródło: kohorty: GLHS-West 1954–1956, 1964, 1971, NLSY 1957–1964, LNU 1950–1975, obliczenia własne)

udział kobiet powracających do pracy po około dwóch latach stabilizuje się na poziomie około 20-25%, łączność matek z rynkiem pracy w przypadku późniejszych urodzeń jest ogółem wyraźnie wyższa i to o około 10%. Tak więc równocześnie z wydłużeniem urlopu rodzicielskiego wzrosła łączność szwedzkich matek z rynkiem pracy.

W przypadku Stanów Zjednoczonych okazuje się, że wprowadzenie rozwiązania FMLA w 1992 r. przeciętnie nie doprowadziło do poszerzenia zjawiska przerywania pracy przez amerykańskie matki. Zamiast tego matki przeciętnie szybciej wracają na swoje miejsca pracy, a udział tych osób, które swoją aktywność zawodową w ogóle przerywają, spadł. Tym samym nasza hipoteza, że czasowe rozciągnięcie prawa do urlopu rodzicielskiego prowadzi *per se* do dłuższych przerw w aktywności zawodowej, potwierdza się tylko w przypadku Szwecji i Niemiec. Wynik ten kładzie się cieniem na ustalenia Aisenbrey i in.<sup>82</sup>, które z powodu innego kształtu badań nie mogły stwierdzić wpływu prawnego rozszerzenia urlopu rodzicielskiego.

Podsumowując, pierwsze wyniki deskryptywne wskazują, że w przypadku kobiet w amerykańskim i niemieckim kontekście pojawia się najpierw pytanie, czy aktywność zawodowa w ogóle jest przerywana. Nie stosuje się tego do Szwecji. Zarówno w przypadku Niemiec, jak i Stanów Zjednoczonych stwierdzamy, mimo raczej zgrubnego pomiaru wykształcenia dla kontekstu niemieckiego, wyraźne różnice, według których wysoce wykwalifikowane matki rzadziej mają przerwę w pracy zawodowej po urodzeniu dziecka. Dopiero w drugim kroku istotne staje się pytanie o czas trwania przerwy. Ostatnio również w Szwecji praktycznie wszystkie matki po urodzeniu dziecka przerywają aktywność zawodową. Jak oczekiwano, znajdujemy wskazówki, że istnieją specyficzne ze względu na wykształcenie wzory przerywania aktywności zawodowej we wszystkich trzech krajach. Temu związkowi czasu trwania przerwy w zatrudnieniu, wykształcenia i ciągłości zawodowej poświęcimy miejsce w następnych krokach analitycznych.

Tab. 1 pokazuje trzy różne wielowymiarowe modele Cox odnośnie do okresu trwania przerwy w aktywności zawodowej. Szczególnie interesujemy się wpływem wykształcenia, które obliczamy w modelu 1 po kontroli pozycji zawodowej matki w momencie urodzenia dziecka, a w modelu 2 bez tej zmiennej kontrolującej. Tabele pokazują współczynniki, a nie wskaźniki ryzyka.

W porównaniu do kategorii referencyjnej matki w Niemczech z niższym poziomem wykształcenia, a w Stanach Zjednoczonych matki ze średnim i wyż-

---

<sup>82</sup> S. Aisenbrey, M. Evertsson, D. Grunow, *Is there a career penalty for mothers' time out?*

szym poziomem wykształcenia wyraźnie szybciej wracają do zawodu. U matek mających maturę ( $b=0,52$ ) ew. z wykształceniem na poziomie *College'u* ( $b=0,16$ ) łączność z zawodem jest szczególnie wysoka (model 1). Jedyne w przypadku Szwecji nie znajdujemy żadnej wskazówki mówiącej o wpływie wykształcenia. O tyle potwierdza się tutaj jeszcze raz obraz z rys. 1. Porównanie współczynników wykształcenia w modelu 1 i 2 pokazuje, że wpływ wykształcenia w modelu 2, w którym rezygnuje się z kontrolowania prestiżu zawodu, jest nieco wyraźniejszy niż w modelu 1. Porównanie modeli pokazuje jednak, że czas trwania przerwy w aktywności zawodowej w małym zakresie jest zapośredniczony przez pozycję zawodową. To oznacza, że poziom wykształcenia w Niemczech i Stanach Zjednoczonych ma zasadnicze znaczenie w przypadku pytania, czy i na jak długo przerywana jest aktywność zawodowa.

Ponieważ zmienne kontrolujące we wszystkich trzech krajach są stabilne dla obu specyfikacji modelowych, prezentujemy poniżej wyniki dla tych modeli wspólnie. W odróżnieniu od wpływu wykształcenia, doświadczenie na rynku pracy w momencie urodzenia dziecka w bardzo niewielkim stopniu wyjaśnia wariację w przypadku czasu trwania przerwy w pracy zawodowej i osiąga wartości istotne statystycznie tylko w przypadku Stanów Zjednoczonych. Upřednie przerwy w aktywności zawodowej matek mają w Niemczech pozytywny wpływ na zasięg powrotów do pracy. W Szwecji i Stanach Zjednoczonych widzimy tutaj wpływ negatywny. Również obecność kolejnych dzieci w gospodarstwie domowym w zależności od kraju prowadzi do różnych wyników.

W Niemczech i Stanach Zjednoczonych zmniejsza się znacząco skłonność do powrotu do pracy matek, które już mają dwoje lub więcej dzieci w gospodarstwie domowym, w porównaniu do matek z tylko jednym dzieckiem. W Szwecji odnajdujemy wzorzec odwrotny – matki z więcej niż jednym dzieckiem w gospodarstwie domowym wracają szybciej do życia zawodowego. W Szwecji kobiety mające partnera wracają do zawodu wolniej niż kobiety bez partnera. W Niemczech uzyskujemy tutaj negatywne współczynniki nieistotne statystycznie.

Dalsze analizy pokazały, że liczba kobiet, które krótko po urodzeniu dziecka są bez partnera, jest bardzo niska (por. tab. 4 w aneksie). Wiek urodzenia dziecka w przypadku matek z niemieckiej i z amerykańskiej próby ma wartość ujemną, w przypadku matek ze szwedzkiej próby – pozytywną. Zmienne dyskretne mierzą wpływy historycznie różnych, prawnie wspieranych okresów przerywania aktywności zawodowej po narodzinach dziecka. Z powodu założenia proporcjonalności w modelu Cox należy tutaj zwrócić uwagę, że wielkość współczynników jest mało wymowna, gdyż przedstawione na rys. 2 zmiany w czasie ujmuje jedynie sumarycznie.

Tab. 1. Moment powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Modele Cox (współczynniki, poziom błędu w nawiasach)

	Niemcy Zachodnie			Szwecja			Stany Zjednoczone		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3
a. Wykształcenie na średnim poziomie <sup>1</sup>	0,27** (0,100)	0,36** (0,097)	0,44** (0,141)	0,14 (0,107)	0,15 (0,107)	0,17 (0,212)	0,10* (0,05)	0,12** (0,04)	0,25** (0,05)
b. Wykształcenie na najwyższym poziomie <sup>1</sup>	0,52** (0,120)	0,66** (0,112)	0,49** (0,180)	0,12 (0,136)	0,16 (0,132)	0,60* (0,258)	0,16** (0,05)	0,20** (0,05)	0,31** (0,07)
c. SIOPS uprzednio (prestż zawodowy)	0,01** (0,004)			0,00 (0,003)			0,00** (0,00)		
d. Doświadczenie na rynku pracy	0,02 (0,016)	0,02 (0,017)	0,02 (0,017)	-0,02 (0,015)	-0,02 (0,015)	-0,02 (0,015)	0,10** (0,01)	0,10** (0,01)	0,10** (0,01)
e. Przerwanie pracy przed porodem <sup>2</sup>	0,54** (0,046)	0,54** (0,046)	0,54** (0,044)	-0,03** (0,004)	-0,03** (0,004)	-0,03** (0,004)	-0,01** (0,00)	-0,01** (0,00)	-0,01** (0,00)
f. 2 dzieci <sup>3</sup>	-0,92** (0,106)	-0,92** (0,107)	-0,92** (0,108)	0,28** (0,096)	0,28** (0,096)	0,27** (0,096)	-0,10** (0,03)	-0,10** (0,03)	-0,10** (0,03)
g. Więcej niż 2 dzieci <sup>3</sup>	-2,70** (0,403)	-2,80** (0,416)	-2,81** (0,413)	0,80** (0,181)	0,80** (0,180)	0,78** (0,181)	-0,08 (0,05)	-0,10* (0,05)	-0,09* (0,05)
h. Partner <sup>4</sup>	-0,13 (0,132)	-0,13 (0,132)	-0,14 (0,134)	-0,49** (0,142)	-0,48** (0,141)	-0,47** (0,141)	0,00 (0,04)	0,01 (0,04)	0,00 (0,04)
i. Wiek w czasie urodzenia dziecka	-0,04** (0,012)	-0,04** (0,012)	-0,04** (0,012)	0,04* (0,015)	0,04* (0,015)	0,04* (0,015)	-0,04** (0,01)	-0,04** (0,01)	-0,04** (0,01)
j. Urodzenie w pośrednim okresie <sup>5</sup>	-0,49** (0,106)	-0,50** (0,106)	-0,51** (0,174)	-0,10 (0,115)	-0,10 (0,115)	-0,01 (0,205)	-0,02 (0,05)	-0,01 (0,05)	0,26** (0,10)
k. Urodzenie w ostatnim okresie <sup>5</sup>	-0,56** (0,102)	-0,55** (0,102)	-0,56** (0,155)	-0,32** (0,114)	-0,33** (0,114)	-0,19 (0,214)	-0,21* (0,10)	-0,21* (0,10)	0,22 (0,23)
a. * j.			-0,06 (0,221)			-0,04 (0,260)			-0,33** (0,09)
a. * k.			-0,13 (0,225)			-0,10 (0,260)			-0,44* (0,22)
b. * j.			0,13 (0,271)			-0,48 (0,295)			-0,27** (0,10)
b. * k.			0,29 (0,248)			-0,54 (0,294)			-0,44* (0,21)
Pochodzenie afroamerykańskie <sup>6</sup>							0,23** (0,04)	0,22** (0,04)	0,22** (0,04)
Epizody	1736	1736	1736	1436	1436	1436	4687	4687	4687
Wydarzenia	790	790	790	1121	1121	1121	4129	4129	4129

Źródło: kohorty GLHS-West 1954-1956, 1964, 1971, kohorty NLSY 1957-1964, kohorty LNU 1950-1975, wyliczenia własne; uwagi: <sup>1</sup> kategoria referencyjna: najniższe wykształcenie; <sup>2</sup> w przypadku Stanów Zjednoczonych zmienna ta mierzy czas braku aktywności zawodowej (ale nie jako okres bezrobocia) przed i po urodzeniu dziecka; <sup>3</sup> kategoria referencyjna: jedno dziecko; <sup>4</sup> kategoria referencyjna: brak partnera; <sup>5</sup> kategoria referencyjna: najwcześniejszy okres; <sup>6</sup> kategoria referencyjna: pochodzenie nie afroamerykańskie; \* p < ,05 \*\* p < ,01.

Zgodnie z naszą trzecią hipotezą w modelu 3 podążamy za pytaniem o to, czy rozszerzenie regulacji *Leave* w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych idzie w parze ze specyficznymi ze względu na reżim wpływami wykształcenia przy wykorzystywaniu dłuższych przerw w pracy zawodowej. Z powodu szerokiego dostępu do urlopu rodzicielskiego i zasiłku wychowawczego (ew. wspólnego opodatkowania małżonków w Niemczech) oczekujemy w Szwecji i Niemczech odnalezienia daleko idącej zależności korzystania z dłuższych przerw w pracy zawodowej od wykształcenia. Natomiast w przypadku Stanów Zjednoczonych oczekujemy zmian w długości trwania przerwy w pracy zawodowej przede wszystkim w przypadku matek z wyższym poziomem wykształcenia.

Pokazuje to model 3 – obok głównego wpływu dla zmiennych dyskretnych związanych z wykształceniem i okresem czasu też odpowiednie wpływy interakcyjne. Wyniki zgadzają się z naszymi oczekiwaniami. W przypadku Niemiec i Szwecji żaden z wpływów interakcyjnych nie osiąga krytycznego poziomu istotności 95%. Nie znajdujemy zatem żadnego dowodu na to, że korzystanie z rozszerzonych regulacji urlopu rodzicielskiego w późniejszych fazach jest uzależnione od poziomu wykształcenia. W przypadku Stanów Zjednoczonych znajdujemy natomiast oczekiwany wzorzec – matki z dyplomem *High School* i wykształceniem zdobytym w *College'u* przerywają swoją aktywność zawodową częściej po wprowadzeniu rozwiązań FMLA niż przed ich wprowadzeniem.

Na koniec zajmijmy się odpowiedzią na pytanie, czy rozszerzenie regulacji urlopu rodzicielskiego wiąże się ze specyficznymi ze względu na poziom wykształcenia konsekwencjami dla kariery matek w omawianych trzech krajach. Najpierw pokażemy trzy specyficzne dla poszczególnych krajów modele, w których przedyskutujemy wpływy wykształcenia na powrót do pracy na tym samym poziomie prestiżu, a następnie rozważymy zawodowe awanse i degradacje (tab. 2)<sup>83</sup>. Na zakończenie obliczymy jeszcze model interakcyjny, w którym przetestujemy hipotezy reżimu klas (tab. 3). Zaczynamy zaprezentowaniem danych z tab. 2.

---

<sup>83</sup> Analizy w tab. 2 w podobnej formie, ale z zastosowaniem innego modelu statystycznego, zostały opublikowane w jednym z amerykańskich czasopism: S. A i s e n b r e y, M. E v e r t s s o n, D. G r u n o w, *Is there a career penalty for mothers' time out?* Uważamy jednak za rozsądne, aby krótko wyjaśnić te wyniki, gdyż prezentowane w tab. 3 wpływy interakcyjne, za pomocą których odtworzymy naszą czwartą hipotezę, bezpośrednio odnoszą się do tych wyników.

Tab. 2. Jakość zawodu matek po powrocie na rynek pracy po urodzeniu dziecka, mierzony prestiżem zawodu SIOPS w stosunku do wartości prestiżu przed porodem. Modele Cox (współczynniki, poziom błędu w nawiasach)

	Niemcy [Zachodnie]			Szwecja			Stany Zjednoczone		
	Ten sam	Wzrost	Spadek	Ten sam	Wzrost	Spadek	Ten sam	Wzrost	Spadek
Wykształcenie na poziomie średnim <sup>1</sup>	0,19* (0,11)	1,57** (0,38)	0,17 (0,28)	0,09 (0,12)	0,57* (0,27)	-0,14 (0,25)	0,21** (0,06)	-0,06 (0,14)	0,00 (0,15)
Wykształcenie na poziomie najwyższym <sup>1</sup>	0,34** (0,13)	2,73** (0,47)	0,44 (0,41)	0,07 (0,16)	1,07** (0,36)	-0,43 (0,39)	0,28** (0,06)	0,19 (0,18)	-0,26 (0,17)
SIOPS uprzednio (prestiż zawodowy)	0,01** (0,00)	-0,07** (0,01)	0,05** (0,01)	0,00 (0,00)	-0,05** (0,01)	0,06** (0,01)	0,01** (0,00)	-0,05** (0,00)	0,04** (0,00)
Doświadczenie na rynku pracy	-0,01 (0,02)	0,13* (0,06)	0,23** (0,05)	-0,04* (0,02)	0,04 (0,05)	0,08 (0,05)	0,22** (0,04)	0,74** (0,15)	0,82** (0,15)
Przerwanie pracy przed porodem <sup>2</sup>	0,48** (0,05)	0,84** (0,11)	0,69** (0,07)	-0,04** (0,01)	-0,02* (0,01)	0,01 (0,01)	-0,00 (0,00)	0,05** (0,01)	0,06** (0,01)
2 dzieci <sup>3</sup>	-0,86** (0,12)	-1,44** (0,46)	-0,80** (0,32)	0,57** (0,13)	ns	ns	-0,15** (0,04)	0,21 (0,13)	0,07 (0,13)
Więcej niż 2 dzieci <sup>3</sup>	-2,53** (0,41)	-4,61** (1,60)	-2,21** (0,82)	1,28** (0,23)	0,84** (0,31)	-0,37 (0,31)	-0,18** (0,05)	0,13 (0,18)	0,35* (0,17)
Partner <sup>4</sup>	-0,10 (0,14)	0,48 (0,61)	-0,50 (0,33)	-0,37* (0,17)	-0,91** (0,33)	-0,64 (0,39)	0,02 (0,05)	-0,14 (0,14)	0,22 (0,15)
Rok urodzenia matki	ns	ns	ns	ns	ns	ns	-0,14** (0,04)	-0,51** (0,14)	-0,59** (0,14)
Wiek przy porodzie	-0,02 (0,02)	-0,17** (0,04)	-0,20** (0,05)	0,06** (0,02)	-0,03 (0,04)	-0,11* (0,05)	-0,15** (0,04)	-0,75** (0,15)	-0,90** (0,15)
Urodzenie w pośrednim okresie <sup>5</sup>	-0,40** (0,11)	-0,78* (0,38)	-1,05** (0,30)	-0,19 (0,13)	0,05 (0,32)	0,38 (0,27)	-0,01 (0,06)	0,15 (0,21)	0,12 (0,21)
Urodzenie w ostatnim okresie <sup>5</sup>	-0,42** (0,11)	-1,57** (0,51)	-1,08** (0,33)	-0,49** (0,13)	0,24 (0,33)	0,26 (0,31)	-0,15 (0,11)	-0,10 (0,39)	-0,36 (0,38)
Pochodzenie afro-amerykańskie <sup>6</sup>							0,21** (0,04)	0,15 (0,13)	0,36** (0,14)
Epizody	1736	1736	1736	1436	1436	1436	4687	4687	4687
Wydarzenia	631	66	93	836	125	160	3327	391	411

Źródło: kohorty: GLHS-West 1954–1956, 1964, 1971, NLSY 1957–1964, LNU 1950–1975, obliczenia własne. Uwagi: <sup>1</sup> kategoria referencyjna: najniższe wykształcenie; <sup>2</sup> w przypadku Stanów Zjednoczonych zmienna ta mierzy czas braku aktywności zawodowej (ale nie jako okres bezrobocia) przed i po urodzeniu dziecka; <sup>3</sup> kategoria referencyjna: jedno dziecko; <sup>4</sup> kategoria referencyjna: brak partnera; <sup>5</sup> kategoria referencyjna: najwcześniejszy okres; <sup>6</sup> kategoria referencyjna: pochodzenie nie afroamerykańskie; \* p < ,05 \*\* p < ,01.

**Powrót na ten sam poziom prestiżu.** W Niemczech, a także w Stanach Zjednoczonych ciągłość zawodowa wydaje się zależna od poziomu wykształcenia matek. Najwyższy współczynnik w drugiej kolumnie pokazuje, że matki, które ukończyły *Realschule* (wykształcenie średnie bez matury) w stosunku do tych, które

Tab. 3. Jakość zawodu matek po powrocie na rynek pracy po urodzeniu dziecka, mierzona prestiżem zawodu SIOPS w stosunku do wartości prestiżu przed porodem. Modele Cox z wpływem interakcyjnym dla wykształcenia i okresów (współczynniki, poziom błędu w nawiasach)

	Niemcy Zachodnie			Szwecja			Stany Zjednoczone		
	Ten sam	Wzrost	Spadek	Ten sam	Wzrost	Spadek	Ten sam	Wzrost	Spadek
a. Wykształcenie na poziomie średnim <sup>1</sup>	0,24 (0,17)	2,14** (0,55)	0,12 (0,37)	0,15 (0,23)	0,51 (0,52)	-0,05 (0,44)	0,33** (0,07)	0,16 (0,18)	0,20 (0,17)
b. Wykształcenie na poziomie najwyższym <sup>1</sup>	0,20 (0,22)	3,27** (0,61)	-0,46 (0,77)	0,48 (0,29)	1,13 (1,10)	0,25 (0,63)	0,37** (0,08)	0,55* (0,23)	0,07 (0,22)
c. SIOPS uprzednio (prestiż zawodowy)	0,01** (0,00)	-0,07** (0,01)	0,05** (0,01)	0,00 (0,00)	-0,05** (0,01)	0,06** (0,01)	0,01** (0,00)	-0,04** (0,00)	0,04** (0,00)
d. Doświadczenie na rynku pracy	-0,01 (0,02)	0,13* (0,06)	0,23** (0,05)	-0,04* (0,02)	0,04 (0,05)	0,08 (0,05)	0,07** (0,01)	0,23** (0,04)	0,23** (0,04)
e. Przerwanie pracy przed porodem <sup>2</sup>	0,48** (0,05)	0,84** (0,12)	0,69** (0,07)	-0,04** (0,01)	-0,02* (0,01)	0,01 (0,01)	-0,01** (0,00)	0,00 (0,00)	0,01** (0,00)
f. 2 dzieci <sup>3</sup>	-0,85** (0,12)	-1,39** (0,46)	-0,83** (0,33)	0,57** (0,13)	ns	ns	-0,15** (0,04)	0,22 (0,13)	0,06 (0,13)
g. Więcej niż 2 dzieci <sup>3</sup>	-2,53** (0,41)	-4,43** (1,61)	-2,26** (0,83)	1,27** (0,23)	0,85** (0,31)	-0,39 (0,31)	-0,17** (0,05)	0,14 (0,18)	0,34* (0,17)
h. Partner <sup>4</sup>	-0,11 (0,14)	0,39 (0,60)	-0,44 (0,34)	-0,35* (0,17)	-0,95** (0,34)	-0,60 (0,40)	0,01 (0,05)	-0,15 (0,14)	0,23 (0,15)
i. Wiek przy porodzie	-0,02 (0,02)	-0,17** (0,04)	-0,20** (0,05)	0,06** (0,02)	-0,03 (0,04)	-0,12* (0,05)	-0,00 (0,01)	-0,23** (0,03)	-0,30** (0,03)
j. Urodzenie w pośrednim okresie <sup>5</sup>	-0,37* (0,18)	-0,33 (0,57)	-1,42** (0,48)	-0,06 (0,24)	-0,35 (0,55)	0,60 (0,36)	0,17 (0,13)	0,60* (0,27)	0,66* (0,31)
k. Urodzenie w ostatnim okresie <sup>5</sup>	-0,49** (0,16)	-0,88 (0,73)	-1,17** (0,45)	-0,32 (0,26)	0,55 (0,54)	0,24 (0,54)	0,39 (0,23)	0,33 (0,65)	-0,37 (0,63)
a. * j.	-0,09 (0,24)	-0,75 (0,69)	0,23 (0,62)	-0,12 (0,29)	0,71 (0,68)	-0,36 (0,53)	-0,23 (0,13)	-0,62* (0,27)	-0,71* (0,29)
a. * k.	-0,03 (0,24)	-1,12 (0,89)	0,09 (0,61)	-0,12 (0,30)	-0,41 (0,65)	0,11 (0,63)	-0,60** (0,22)	-0,32 (0,62)	0,30 (0,60)
b. * j.	-0,02 (0,30)	-1,09 (0,85)	1,89* (0,91)	-0,48 (0,33)	-0,10 (1,23)	-0,72 (0,65)	-0,16 (0,13)	-0,73* (0,31)	-0,76* (0,31)
b. * k.	0,31 (0,27)	-0,83 (0,92)	0,69 (0,96)	-0,53 (0,34)	-0,19 (1,18)	-0,71 (0,74)	-0,55** (0,21)	-0,93 (0,62)	-0,44 (0,60)
Pochodzenie afroamerykańskie <sup>6</sup>							0,20** (0,04)	0,14 (0,13)	0,33* (0,14)
Epizody	1736	1736	1736	1436	1436	1436	4687	4687	4687
Wydarzenia	631	66	93	836	125	160	3327	391	411

Źródło: kohorty – GLHS-West 1954-71, NLSY 1957-64, LNU 1950-75; obliczenia własne. Uwagi: <sup>1</sup> kategoria referencyjna: najniższe wykształcenie; <sup>2</sup> w przypadku Stanów Zjednoczonych zmienna ta mierzy czas braku aktywności zawodowej (ale nie jako okres bezrobocia) przed i po urodzeniu dziecka; <sup>3</sup> kategoria referencyjna: jedno dziecko; <sup>4</sup> kategoria referencyjna: brak partnera; <sup>5</sup> kategoria referencyjna: najwcześniejszy okres; <sup>6</sup> kategoria referencyjna: pochodzenie nie afroamerykańskie; \* p < ,05 \*\* p < ,01.



maksymalnie ukończyły szkołę główną (*Hauptschule*), mają około 20% wyższe szanse na stabilizację zawodową [Exp(0,19)]. W przypadku matek ze zdaną maturą odsetek ten jest dwa razy wyższy [Exp(0,34)]. Oba wpływy są statystycznie istotne. W Szwecji stwierdzamy natomiast, jak oczekiwano, brak wpływu wykształcenia w przypadku powrotu do pracy na tym samym poziomie prestiżu.

Zarówno w Niemczech, jak i w Stanach Zjednoczonych to przede wszystkim kobiety z wyższym poziomem wykształcenia są tymi, które wracają do tego samego lub równoważnego stanowiska pracy. Z powodu wydłużonego urlopu rodzicielskiego z gwarancją pracy oczekujemy w Szwecji i Niemczech, że zawodowa ciągłość w obu krajach pozostanie niezależna od poziomu wykształcenia matek (hipoteza 3). To oczekiwanie potwierdza się jednak tylko dla Szwecji, nie zaś w przypadku Niemiec. Wychodzimy od tego, że za wpływ wykształcenia przynajmniej częściowo odpowiada ekstremalnie długi okres przerywania aktywności zawodowej, który, jak pokazaliśmy na rys. 1, w praktyce wychodzi daleko poza okres prawnie chroniony. Możliwych interpretacji tego wyniku dla Niemiec w odróżnieniu do Szwecji dostarczymy w paragrafie „dyskusja nad wynikami”.

**Awanse zawodowe i degradacje.** Silne wpływy wykształcenia pokazują się również w odniesieniu do awansu zawodowego. Matki z maturą, w przeciwieństwie do tych z ukończoną maksymalnie szkołą główną (*Hauptschule*), ze szczególnie wysokim prawdopodobieństwem mają szansę awansu zawodowego po powrocie na rynek pracy. Podobny obraz znajdujemy w Szwecji, gdzie awans również jest stratyfikowany ze względu na poziom wykształcenia. W Stanach Zjednoczonych nie znajdujemy żadnego istotnego wpływu wykształcenia. Tutaj należy zauważyć, że zawodowe awanse po uwarunkowanych macierzyństwem przerwach aktywności zawodowej we wszystkich tych krajach są wyjątkami. Zawodowe degradacje w żadnym z trzech krajów nie są stratyfikowane poziomem wykształcenia.

Na zakończenie dodamy, że na podstawie czwartej hipotezy podążamy za pytaniem, czy przedstawione wyżej różnice poziomu wykształcenia w przypadku mobilności zawodowej matek przy powrocie do aktywności zawodowej są tylko skutkami dłuższego czasu trwania przerwy w pracy nisko wykwalifikowanych matek oraz czy rozszerzenie prawnie określonych okresów przerywania aktywności zawodowej pomniejsza czy powiększa te różnice. Na podstawie Mandel i Shalev<sup>84</sup> oczekujemy, że w Niemczech i Szwecji, gdzie oddziałuje bufor ochronny przedłużonego utrzymania statusu zawodowego, korzyści z niego czerpią przede wszystkim nisko wykwalifikowane matki. Hipoteza przewiduje więc zmniejszenie

---

<sup>84</sup>H. Mandel, M. Shalev, *Gender, class, and varieties*.

wpływu wykształcenia na jakość ponownego powrotu do pracy wraz z upływem czasu. W przypadku Stanów Zjednoczonych oczekujemy natomiast poszerzenia przepaści między wysoko a nisko wykwalifikowanymi osobami.

Ograniczymy się do dyskusji o głównych i interakcyjnych wpływach wykształcenia i okresu historycznego (tab. 3). W przypadku Niemiec odnajdujemy co najwyżej słabe wskazówki, że matki z niskim poziomem wykształcenia w porównaniu do matek z wysokim poziomem wykształcenia zyskały na wydłużeniu czasu trwania przerwy w aktywności zawodowej. Główne wpływy dla okresów pokazują, że prawdopodobieństwo degradacji zawodowej nisko wykwalifikowanych matek po 1987 r. znacząco się obniżyło. Wpływy interakcyjne sugerują, że matki ze zdaną maturą między rokiem 1987 a 1991 chwilowo wykazują istotnie silniejszą skłonność do powrotu do życia zawodowego na niższym poziomie prestiżu niż uprzednio. Ze zmniejszonego ryzyka degradacji przy powrocie do pracy najpierw skorzystały tylko osoby nisko i przeciętnie wykwalifikowane, a nie osoby wysoko wykwalifikowane. Jednak w ostatnim okresie (po 1991 r.) te różnice zniwelowały się i nie są już istotne statystycznie. Wpływy główne dla wykształcenia w Stanach Zjednoczonych uwidaczniają, że przed 1986 r. szanse na powrót do pracy na stanowisko o tym samym poziomie prestiżu zawodowego są istotnie wyższe dla kobiet lepiej wykształconych niż dla kobiet z niższym poziomem wykształcenia. W następującym po nim okresie, między rokiem 1987 a 1991, ta różnica w przypadku szansy na awans odwraca się. Sugerują to wpływy interakcyjne dla okresu pośredniego, ale ryzyko degradacji jest w tym czasie mniejsze. Jedyne istotny interakcyjny wpływ wykształcenia, który stał się widoczny w Stanach Zjednoczonych w ostatnim okresie (po wprowadzeniu FMLA), pokazuje, że matki z wyższym i przeciętnym poziomem wykształcenia wolniej wracają na ten sam poziom prestiżu zawodowego niż w okresach poprzedzających. Jak oczekiwano, skłonność wysoko i przeciętnie wykwalifikowanych matek, by zachować ciągłość aktywności zawodowej mimo urodzenia dziecka, spada po wprowadzeniu FMLA. Nie odnajdujemy wskaźników relatywnego poprawienia lub pogorszenia się szans zawodowych osób z tych warstw wykształcenia, mniej więcej w sensie występującej po 1991 r. podwyższonej mobilności awansu i degradacji.

Wyniki dla Stanów Zjednoczonych odpowiadają naszej hipotezie o tyle, że korzystanie z okresów prawnie określonych przerw w aktywności zawodowej widocznie selektywnie wychodzi na dobre matkom z wykształceniem na poziomie *College'u*, nie idąc w parze w przypadku tej grupy z gorszą pozycją zawodową po powrocie do pracy. W Stanach Zjednoczonych nie odnajdujemy jednak wskaźników relatywnej poprawy pozycji zawodowej po powrocie do pracy osób wysoko wykwalifikowanych.

W Szwecji, w przeciwieństwie do Niemiec i Stanów Zjednoczonych, nie pokazują się żadnego rodzaju istotne wpływy interakcyjne wykształcenia i czasu. Ogólnie wyniki nie wspierają naszej hipotezy dotyczącej systemów i klas. Istotny wskaźnik dla takiej zależności znajdujemy w Stanach Zjednoczonych, tam wydaje się niemożliwe korzystanie z urlopu rodzicielskiego wielu matek z wykształceniem typu *High School*.

## DYSKUSJA WYNIKÓW

Opracowanie to jest poświęcone zawodowej ciągłości matek z różnym poziomem wykształcenia z perspektywy porównania międzynarodowego. Badamy strategię łączenia aktywności zawodowej i urlopu rodzicielskiego w Niemczech [Zachodnich], Stanach Zjednoczonych i Szwecji w przypadku kobiet z różnym poziomem wykształcenia. Jak oddziałuje specyficzna dla poszczególnych krajów polityka rodzinna na relację wysoko i nisko wykwalifikowanych matek do rynku pracy? Czy gwarancje miejsca pracy wspierają ciągłość zawodową matek niezależnie od poziomu ich wykształcenia, czy też większa możliwość przerywania aktywności zawodowej wzmacnia i bez tego istniejące nierówności społeczne między dobrze wykształconymi i słabo wykwalifikowanymi matkami? Jak należy ocenić różne polityki rodzinne na tle wzorców aktywności zawodowej, które one produkują w odniesieniu do (de)familizacji i komodyfikacji matek?

Nasze analizy odpowiadają na te pytania z perspektywy międzynarodowego porównania na bazie rozwoju zjawiska w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. W przypadku interpretacji wyników dla Niemiec należy zwrócić uwagę, że przebadany został wpływ polityki rodzinnej na aktywność zawodową kobiet urodzonych w latach 1954–1956, 1964 i 1971, w wieku do 35. roku życia oraz że nie zostały uwzględnione najnowsze trendy w niemieckiej polityce rodzinnej po 2005 r. Z pewnością potrwa to jeszcze kilka lat, zanim będą dostępne dane podłużne, które obejmą wystarczająco długie obserwacje, pozwalające odzwierciedlić konsekwencje najnowszych reform w przebiegu karier zawodowych matek i ojców.

Nasze wyniki empiryczne pokazują, że czas powrotu na miejsce pracy, a także konsekwencje uwarunkowanego macierzyństwem przerywania aktywności zawodowej dla tego powrotu są warunkowane zarówno obowiązującymi ramowymi rozwiązaniami instytucjonalnymi, jak i poziomem wykształcenia matek. Czas trwania przerwy w aktywności zawodowej jest wyraźnie stratyfikowany poziomem wykształcenia.

W Stanach Zjednoczonych niemalże co druga matka z wykształceniem na poziomie *College'u* jest aktywna zawodowo stale – jest to prawie dwa razy tyle jak w przypadku absolwentek szkół wyższych.

W Szwecji wszystkie kobiety przerywają aktywność zawodową przynajmniej na pół roku, niezależnie od poziomu wykształcenia. Dobrze wykształcone matki również w Szwecji szybciej wracają do zawodu niż te słabiej wykształcone.

W Niemczech co czwarta matka z maturą rezygnuje z urlopu rodzicielskiego. Wyniki empiryczne potwierdzają nasze przypuszczenie, że matki lepiej wykształcone, w Niemczech z maturą, w Stanach Zjednoczonych z wykształceniem na poziomie *College'u*, a w Szwecji na poziomie *Högskola* zawodowo mają więcej do stracenia, ale częściowo również więcej do zyskania.

Zawodowa ciągłość po urodzeniu dziecka zależy we wszystkich trzech krajach również od poziomu wykształcenia.

W Stanach Zjednoczonych ciągłość zawodowa, powrót do pracy na tym samym poziomie prestiżu, jest najwyższa u kobiet wykształconych na poziomie *College'u*, a najniższa u kobiet z wykształceniem typu *High School*. Jednocześnie nasze wyniki w przypadku Stanów Zjednoczonych sugerują, że przede wszystkim matki z wykształceniem typu *High School* i *College'u* są tymi, które korzystają z prawnie zapewnionej bezpłatnej przerwy w aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka i dlatego po 1991 r. później wracają do swojego zawodu.

Zupełnie inaczej przedstawia się sytuacja w Szwecji, gdzie praktycznie wszystkie matki, bez względu na poziom wykształcenia, przerywają aktywność zawodową. Dopiero po upływie prawnie chronionego urlopu rodzicielskiego pokazują się specyficzne ze względu na wykształcenie wzorce powrotów na miejsca pracy, według których osoby nisko wykwalifikowane wolniej i rzadziej wracają do zawodu niż dobrze wykształcone Szwedki.

W Niemczech wpływ wykształcenia ujawnia się już krótko po urodzeniu dziecka. Zwłaszcza w pierwszym roku matki z maturą godzą się na wyraźnie krótsze okresy przerywania aktywności zawodowej niż matki ze średnim wykształceniem. Utrzymanie statusu zawodowego udaje się przede wszystkim dobrze wykształconym matkom z krótkimi okresami przerywania aktywności zawodowej.

W hipotezie 3 oczekiwaliśmy, że nie ma żadnych wpływów wykształcenia w Niemczech i Szwecji z powodu szerokiego, niezależnego od wykształcenia dostępu do regulacji urlopu rodzicielskiego i z powodu faktu, że regulacje te gwarantują prawnie ciągłość zawodową. Wyniki dla Niemiec pokazują jednak, że matki ze średnim i wysokim poziomem wykształcenia istotnie częściej wracają na równoważną pozycję zawodową niż matki z maksymalnie ukończoną szkołą główną (por. tab. 2). Jednocześnie pokazaliśmy, że procentowo przede wszystkim matki

z ukończoną szkołą główną są tymi, które przerywają aktywność zawodową wyraźnie na dłużej niż jest to przewidziane w urlopie rodzicielskim (por. rys. 1).

Nasza hipoteza jest uzasadniona tylko pod warunkiem, że różnie wykwalifikowane matki w podobnym czasie powracają do pracy w ramach obowiązujących je prawnie terminów. Z tego powodu wychodzimy z założenia, że wpływ wykształcenia w Niemczech po pierwsze wynika z tego, że liczniejsze powroty do pracy osób wysoko wykwalifikowanych odbywają się pod ochroną regulacji urlopu rodzicielskiego, a po drugie, że w grupie matek, które dopiero wtedy wracają na rynek pracy, gdy „gwarancja pracy” się skończyła, lepiej wykwalifikowane osoby są prawdopodobnie w lepszej sytuacji niż osoby słabo wykwalifikowane. Przyczyną może być po pierwsze to, że kobiety szukają powrotu do aktywności zawodowej w różnych segmentach rynku pracy, a po drugie, że przyczyną tego wyniku może być również fakt, że wykształcenie jest „pełnomocnikiem” klasy społecznej kobiet. Lepiej wykształcone kobiety żyją w lepiej zabezpieczonych finansowo gospodarstwach domowych, w konserwatywnym państwie dobrobytu w większym stopniu mogą sobie pozwolić na to, by dopiero wtedy wrócić do aktywności zawodowej, kiedy znajdą zajęcie, które odpowiada ich kwalifikacjom. Dochód z pracy zawodowej gorzej wykształconych kobiet, żyjących w gorzej zabezpieczonych finansowo gospodarstwach domowych jest bardziej potrzebny. Interpretacja ta pasuje do wyników Bardasi i Gornick<sup>85</sup>, które pokazują, że przewidywane prawdopodobieństwo aktywności zawodowej kobiet w Niemczech spada w wyższych percentylach dochodowych gospodarstwa domowego.

W Szwecji specyficzna ze względu na wykształcenie dynamika w odniesieniu do zachowań matek związanych z powrotem do pracy przedstawia się zupełnie inaczej. Po pierwsze, większość matek wraca na rynek pracy w czasie maksymalnie chronionego prawnie okresu przerywania aktywności zawodowej. Po drugie, również po upływie prawnie chronionego urlopu rodzicielskiego udział wysoko wykwalifikowanych matek wracających do pracy jest wyższy niż matek słabo wykwalifikowanych.

Odpowiedź na pytanie, czy rozszerzenie prawnie chronionego okresu przerywania aktywności zawodowej wzmacnia lub zmniejsza istniejące różnice w zatrudnieniu kobiet z niższym i wyższym poziomem wykształcenia jest, jak pokazują nasze analizy, zależne od systemu. W odniesieniu do tego w przypadku Szwecji nie odnajdujemy żadnego wpływu. W przypadku Niemiec wyniki sugerują, że

---

<sup>85</sup> E. Bardasi, J. C. Gornick, *Women and part-time employment: workers' choices and wage penalties in five industrialized countries*, Institute for Social and Economic Research (ISER): University of Essex 2000.

kobiety z maturą okresowo (między rokiem 1987 a 1991) mniej zyskiwały na zmniejszonym ryzyku degradacji zawodowej niż kobiety z ukończoną szkołą główną. W przypadku Stanów Zjednoczonych znajdujemy wskaźniki świadczące o tym, że matki z dyplomem szkół typu *High School* i *College* później wracały na ten sam poziom zawodowy po wprowadzeniu FMLA niż przed wprowadzeniem tych regulacji. Interpretujemy to jako wskaźnik tego, że matki w latach dziewięćdziesiątych wyraźniej rościły sobie prawo do urlopów na opiekę nad dzieckiem. Sformułowana na podstawie badań Mandel i Shalev<sup>86</sup> hipoteza reżimu klas sugeruje, że kobiety o niskim wykształceniu w Szwecji i Niemczech są zwyciężczyniami, a wysoko wykwalifikowane kobiety przegranymi wspaniałomyślnych regulacji urlopu rodzicielskiego; w przypadku Stanów Zjednoczonych oczekiwano przeciwnych wyników. Nasze wyniki nie potwierdzają tej hipotezy<sup>87</sup>.

#### PODSUMOWANIE I UWAGI KOŃCOWE

Przedstawione wyniki empiryczne uzupełniają dotychczasową literaturę badawczą w dwóch ważnych kwestiach.

Po pierwsze: teza, że dłuższe, płatne urlopy wychowawcze odpowiadają preferencjom słabo wykwalifikowanych kobiet, wykonujących mniej płatne i atrakcyjne zawody, podczas gdy kobiety z warstwy średniej i wyższej skupiają się na ciągłości zawodowej<sup>88</sup>, musi być rozpatrzona ze względu na różne opcje działań kobiet z różnych warstw społecznych i w kontekście uwarunkowań ramowych państwa dobrobytu. Nasze wyniki potwierdzają wprawdzie wpływ wykształcenia we wszystkich trzech krajach, zwracają jednak również uwagę na wpływ, który mają państwowe pakiety polityki społecznej na okres i zakres tych wpływów wykształcenia. W Szwecji nie odnajdujemy żadnych wpływów wykształcenia w przypadku zachowania statusu zawodowego mimo dłuższego czasu przerywania pracy zawodowej przez matki z niższym poziomem wykształcenia. Natomiast w Niemczech te wpływy wykształcenia są wyraźniej wykształcone i utrzymanie statusu udaje się słabiej wykwalifikowanym osobom w mniejszym zakresie niż osobom średnio i wysoko wykwalifikowanym. Utrzymanie statusu również w Stanach Zjednoczonych udaje się wyraźnie lepiej wykwalifikowanym matkom, jednakże wydaje się

---

<sup>86</sup> H. M a n d e l, M. S h a l e v, *Gender, class, and varieties*.

<sup>87</sup> Nie możemy wykluczyć, że nasze wyniki przynajmniej częściowo uwarunkowane są niską liczbą przypadków dla Szwecji i Niemiec.

<sup>88</sup> Tamże; K. J. M o r g a n, K. Z i p p e l, *Paid to care*.

zależać to od tego, czy matki te w mniejszym zakresie korzystają z przerw w pracy zawodowej uwarunkowanych urodzeniem dziecka, a równocześnie częściej mają prawo do przerywania aktywności zawodowej z powodu urodzenia dziecka. Wpływy prawnych rozszerzeń okresów przerywania aktywności zawodowej są w Niemczech i Szwecji w dużej mierze niezależne od wykształcenia.

Po drugie: nasze wyniki wskazują, że regulacje urlopu rodzicielskiego w Niemczech i Szwecji dają większą gwarancję utrzymania statusu zawodowego matek, mimo dłuższych okresów przerw w aktywności zawodowej. To ważna korekta do aktualnych wyników międzynarodowych badań dochodów, które akcentują przede wszystkim aspekt specyficznych ze względu na płeć różnic dochodowych i wydają się podawać całościowo w wątpliwość pozytywne oddziaływanie regulacji urlopu rodzicielskiego<sup>89</sup>. Podczas gdy całkowicie bezsprzecznie także w krajach z urlopem rodzicielskim dochodzi do strat w dochodzie kobiet i matek, należy je przynajmniej częściowo wyjaśnić pracą w niepełnym wymiarze czasu<sup>90</sup> i dlatego muszą być rozważane w kontekście dochodów gospodarstwa domowego.

Studia dochodów pozwalają jednak na bardzo ograniczone wnioski o przyszłych szansach matek utrzymania niezależnego gospodarstwa domowego. W przeciwieństwie do tego badane przez nas utrzymanie statusu daje także informacje o potencjale matek powiązania ich dotychczasowej kariery zawodowej. W ten sposób ich inwestycje w wykształcenie oraz specyficzne ze względu na zawód doświadczenia mogą później znów być w pełni wykorzystane. Zatem regulacje urlopu rodzicielskiego wspierają matki w budowaniu kariery niezależnie od swojego partnera, a nie w tym, jak Ann Orloff zaznacza na podstawie wyników Barbary Ehrenreich<sup>91</sup>, by być *husband away from poverty*<sup>92</sup>.

---

<sup>89</sup> H. Mandel, M. Semyonov, *Family policies, wage structures, and gender gaps*.

<sup>90</sup> E. Bardasi, J. C. Gornick, *Working for less?*

<sup>91</sup> B. Ehrenreich, *The hearts of men: American dreams and the flight from commitment*, New York: Anchor Books Doubleday 1983.

<sup>92</sup> A. S. Orloff, *Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states*, „American Sociological Review” 58 (1993), s. 319.

## ANEKS

Tab. A. Statystyki opisowe zmiennych niezależnych, pro epizod, mierzone na początku epizodu

	Niemcy	Stany Zjednoczone	Szwecja
Najniższy poziom wykształcenia (%)	41,71	14,08	20,47
Pośredni poziom wykształcenia (%)	38,46	40,97	51,28
Najwyższy poziom wykształcenia (%)	19,83	44,95	28,26
Wykształcenie ogółem (%)	100	100	100
Partner w gospodarstwie domowym (%)	92,59	80,94	96,44
Urodzone w latach pięćdziesiątych (%)	26,27	32,83	50,94
Urodzone w latach sześćdziesiątych (%)	47,18	67,17	41,14
Urodzone w latach siedemdziesiątych (%)	26,55		7,92
Kohorty ogółem (%)	100	100	100
Jedno dziecko (%)	55,73	48,47	48,19
Dwoje dzieci (%)	34,81	34,67	36,38
Więcej niż dwoje dzieci (%)	9,46	16,86	15,43
Dzieci ogółem (%)	100	100	100
Urodzenie w najwcześniejszym okresie (%)	30,20	40,75	16,98
Urodzenie w pośrednim okresie (%)	28,89	41,13	32,89
Urodzenie w ostatnim okresie (%)	40,91	18,12	50,13
Okres urodzenia ogółem (%)	100	100	100
Wartości średnie (odchylenia standardowe w nawiasach)			
SIOPS uprzednio (prestiż zawodowy)	43,19 (12,38)	44,99 (14,01)	39,9 (12,82)
Doświadczenie na rynku pracy	5,07 (3,28)	7,09 (4,67)	6,87 (3,84)
Przerwanie pracy przed narodzinami	0,36 (1,01)	2,65 (2,43)	1,10 (1,59)
Rok urodzenia matki ^		60,94 (2,04)	59,7 (6,40)
Wiek przy narodzeniu dziecka	27,10 (4,27)	27,39 (5,10)	27,87 (4,75)

^ W przypadku Niemiec z powodu ukształtowania grup urodzeniowych: grupy 1945-1956 26.27%, 1964 47.18%, 1971 6.55%

Źródło: kohorty: GLHS-West 1954-56, 1964, 1971, NLSY 1957-64, LNU 1950-75, obliczenia własne.

*Z języka niemieckiego przełożyły: Kaja Kojder i Marysia Reimann*



## BIBLIOGRAFIA

- ALBRECHT W. J., EDIN P., SUNDRÖM M., VROMAN B. S., *Carter interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data*, „Journal of Human Resources” 34 (1999), s. 294-311.
- AISENBREY S., EVERTSSON M., GRUNOW D., *Is there a career penalty for mothers' time out? Germany, Sweden, and the U.S. Compared*, „Social Forces” 88 (2009), s. 573-606.
- BAUM L. Ch., *The effect of work interruptions on women's wages*, „Labour” 16 (2002), s. 1-37.
- BARDASI E., GORNICK C. J., *Women and part-time employment: workers' choices and wage penalties in five industrialized countries*, Institute for Social and Economic Research (ISER): University of Essex 2000.
- BARDASI E., GORNICK C. J., *Working for less? Women's part-time wage penalties across countries*, „Feminist Economics” 14 (2008), s. 37-72.
- BERGER M. L., WALDFOGEL J., *Maternity leave and the employment of new mothers in the United States*, „Journal of Population Economics” 17 (2004), s. 331-349.
- BOUSHEY M. H., *Family friendly policies: helping mothers make ends meet*, „Review of Social Economy” 66 (2008), s. 51-70.
- BUDIG J. M., ENGLAND P., *The wage penalty for motherhood*, „American Sociological Review” 66 (2001), s. 204-225.
- Bureau of Labor Statistics, *U.S. Department of Labor. National longitudinal survey of young women, 1968–2003 (rounds 1–23)* [computer file], Produced and distributed by the Center for Human Resource Research, Columbus: The Ohio State University 2004.
- DATTA GUPTA N., OAXACA L. R., SMITH N., *Swimming upstream, floating downstream: comparing women's relative wage positions in the U.S. and Denmark*, Bonn: IZA Discussion Papers 756 (2003).
- DATTA GUPTA N., SMITH N., *Children and career interruptions: the family gap in Denmark*, „Economica”, 69/2002, s. 609-629.
- DRESSEL Ch., CORNELISSEN W., WOLF K., *Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*, München 2005: Deutsches Jugendinstitut & Statistisches Bundesamt.
- DROBNIĆ S., *The effects of children on married and lone mothers' employment in the United States and (West) Germany*, „European Sociological Review” 16 (2000), s. 137-157.
- EHRENREICH B., *The hearts of men: American dreams and the flight from commitment*, New York: Anchor Books Doubleday 1983.
- ENGELBRECH G., *Erziehungsurlaub – und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Ein Ost/West-Vergleich*, „Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Kurzbericht” 8 (1997), s. 1-5.
- ENGELBRECH G., JUNGKUNST M., *Erziehungsurlaub und Berufsverlauf*, „Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit” 20 (2001), s. 1311-1322.

- ESPING-ANDERSEN G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton: Princeton University Press 1990.
- FERRARINI T., *Families, states and labour markets. Institutions, causes and consequences of family policy in post-war welfare states*, Celtenham: Edward Elgar Publishing 2006.
- GANGL M., ZIEFLE A., *Motherhood, labor force behavior, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States*, „Demography” 46 (2009), s. 341-369.
- GORNICK J., MEYERS M., *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*, New York: Russel Sage 2003.
- GRANQVIST L., PERSSON H., *Kvinnor och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden*, w: *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, red. L. Löfström, Stockholm: Fritzes 2004.
- GRUNOW D., HOFMEISTER H., BUCHHOLZ S., *Late 20th-century persistence and decline of the female homemaker in Germany and the United States*, „International Sociology” 21 (2006), s. 101-131.
- GRUNOW D., MÜLLER D., *Zwei Kontexte – eine Kultur? Der Einfluss der Sozialisation im getrennten Deutschland von Müttern in Westdeutschland*, Unveröffentlichtes Konferenzpapier, Workshop des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung, der Universität Rostock und der Universität Bremen, Rostock: MPI 2011.
- HAN, J. W., RUHM J. Ch., *Parental leave policies and parents' employment and leave-taking*, „Journal of Policy Analysis and Management” 28 (2009), s. 538-548.
- HOFFERTH L. S., CURTIN C. S., *Parental leave statutes and maternal return to work after childbirth in the United States*, „Work and Occupations” 33 (2006), s. 73-105.
- JONSSON O. J., MILLS C., *The sooner the better? Parental leave duration and women's occupational career*, w: *Cradle to Grave. Life-course change in modern Sweden*, red. J. O. Jonsson, C. Mills, Durham: Sociologypress 2001, s. 97-114.
- JUNGWIRTH C., *Soll der Erziehungsurlaub verkürzt werden?*, „Zeitschrift für Personalforschung” 2 (1999), s. 188-200.
- KENJOH E., *New mothers' employment and public policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan*, „Labour” 19 (2005), s. 5-49.
- KLERMAN A. J., LEIBOWITZ A., *The work-employment distinction among New mothers*, „The Journal of Human Resources” 29 (1994), s. 277-303.
- KRÜGER H., *Berufliche Bildung: Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage*, „Berliner Journal für Soziologie” 4 (2003), s. 497-510.
- LEITNER S., OSTNER I., SCHRATZENSTALLER M., *Einleitung*, w: *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch – Was kommt nach dem Ernährermodell?* red. S. Leitner, I. Ostner, M. Schratzenstaller, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2004, s. 9-27.
- LEWIS J., *The decline of the male breadwinner model: implications for work and care*, „Social Politics”, 8/2001, s. 152-169.

- LUNDBERG S., ROSE E., *Parenthood and the earnings of married men and women*, „Labour Economics” 7 (2000), s. 689-710.
- MANDEL H., SEMYONOV M., *Family policies, wage structures, and gender gaps: sources of earnings inequality in 20 countries*, „American Sociological Review” 70 (2005), s. 949-967.
- MANDEL H., SEMYONOV M., *A welfare state paradox: state interventions and women's employment opportunities in 22 countries*, „American Journal of Sociology” 111 (2006), s. 1910-1949.
- MANDEL H., SHALEV M., *How welfare states shape the gender pay gap*, „Social Forces” 87 (2009), s. 1873-1911.
- MANDEL H., SHALEV M., *Gender, class, and varieties of capitalism*, „Social Politics” 16 (2009), s. 161-181.
- MAYER U. K., *Retrospective longitudinal research: the German life history study*, w: *Handbook of longitudinal research: design, measurement and analysis*, red. S. Menard, San Diego: Elsevier 2008, s. 85-106.
- MINCER J., POLACHEK S., *Family investments in human capital: earnings of women*, „The Journal of Political Economy” 82 (1974), s. 76-108.
- MISRA J., BUDIG J. M., MOLLER S., *Reconciliation policies and the effects of motherhood on employment, earnings and poverty*, „Journal of Comparative Policy Analysis” 9 (2007), s. 135-155.
- MORGAN J. K., ZIPPEL K., *Paid to care: the origins and effects of care leave policies in western Europe*, „Social Politics” 10 (2003), s. 49-85.
- MOSS P., WALL K., *International review of leave policies and related research 2007*, „Employment Relations Research Series” 80 (2007).
- O'REILLY J., FAGAN C., *Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America, and the Pacific Rim*, London: Routledge 1998.
- ORLOFF S. A., *Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states*, „American Sociological Review” 58 (1993), s. 303-328.
- ORLOFF S. A., *Should feminists aim for gender symmetry? Why the dual-earner/dual-carer model may not be every feminist's utopia*, w: *Gender equality, transforming family divisions of labor*, red. J. Gornick, M. Meyers, New York: Verso 2009, s. 129-160.
- OSTNER I., LEWIS J., *Geschlechterpolitik zwischen europäischer und nationalstaatlicher Regelung*, w: *Standort Europa. Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und europäischer Integration*, red. S. Leibfried, P. Pierson, Frankfurt am Main: Suhrkamp 1998, s. 196-239.
- PETTIT B., HOOK J., *The structure of women's employment in comparative perspective*, „Social Forces” 84 (2005), s. 779-801.
- RAY R., GORNICK C. J., SCHMITT J., *Parental leave policies in 21 countries: assessing generosity and gender equality*, center for economic and policy research, Washington DC: Center for Economic and Policy Research 2009.

- RUHM J. Ch., *The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe*, „Quarterly Journal of Economics” 113 (1998), s. 285-317.
- TREIMAN J. D., *Occupational prestige in comparative perspective*, New York: Academic Press 1997.
- United Nations Statistics Division, *Statistics and indicators on women and men: part-time employment*, New York 2010, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/tab5b.htm> (dostęp: 15.04.2011).
- WALDFOGEL J., *International policies toward parental leave and child care*, „The Future of Children” 11 (2001), s. 98-111.
- YOEST Ch., *The family, gender and tenure project*, University of Virginia 2003, Projekt Bericht der Alfred Sloan Foundation, <http://faculty.virginia.edu/familyandtenure/institutionalprocent20report.pdf> (dostęp: 15.04. 2011).
- ZIEFLE A., *Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen*, „Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie” 56 (2004), s. 213-231.

MOTHERHOOD, FAMILY POLICY, EDUCATION, AND CAREERS  
IN GERMANY, THE U.S., AND SWEDEN

S u m m a r y

This article compares the duration of and consequences for employment interruptions for mothers with distinct educational qualifications in cross-national perspective. We analyze the duration of mothers' employment interruption and the relative quality of the job after childbirth, for high and low qualified mothers in Germany, Sweden, and the United States. Analyses are based on harmonized national longitudinal data sets (GLHS-West, NLSY, LNU), which allow us to study mothers' careers over the past 30–35 years. We apply event-history analysis to study how long mothers with distinct educational levels interrupt employment after childbirth, and how the patterns of return to work differ with respect to mothers' educational level. In all three countries the highly educated display a greater labor market attachment. In the US, almost half of the mothers with some college background, compared to only a quarter of high-school dropouts stay employed continuously after childbirth. In Sweden, basically all mothers take time-out for at least half a year. In Germany, 25% of mothers with university entrance qualification do not claim parental leave. In Germany and Sweden consequences of leave extensions seem to operate independent of mothers' educational levels. In the U.S. medium and highly educated mothers tend to return more slowly after the enactment of the FMLA.

**Słowa kluczowe:** mobilność zawodowa matki, kariera zawodowa, życiorys, międzynarodowe porównania, analiza zdarzeń

**Key words:** Occupational mobility Mothers, Employment career, Life course, International comparison, Eventhistoryanalysis