

MAGDALENA LIPNICKA

ZATRUDNIENIE MATEK
W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY
– PRZYKŁAD HOLANDII I POLSKI

PART-TIME EMPLOYMENT OF MOTHERS:
THE EXAMPLE OF THE NETHERLANDS AND POLAND

Abstract. The aim of this article is to present and compare data on part-time employment of women (especially mothers), and try to formulate preliminary interpretations of these data in Poland and the Netherlands. The research questions are: What does part-time employment of mothers look like? How can the differences between Poland and the Netherlands be explained? The methodology employed here relies on a comparative analysis using existing data. The following conclusions can be drawn from the research. The cases of the Netherlands and Poland seem to confirm that the social and cultural context are very relevant with respect to strategies for combining motherhood and employment. Dutch mothers mainly work part-time, while Polish women very rarely use this option, opting either for full-time work or giving up employment.

Keywords: maternal employment; Poland; the Netherlands; part-time employment.

WPROWADZENIE

W dobie współczesnych przemian życia społecznego zmianom ulegają również role i relacje rodzinne. Od zawsze szczególnie rola matki była związana z oczekiwaniami kulturowymi, które zmieniały się w zależności od kontekstu kulturowego i historycznego. Bardzo ważnym dylematem w tym kontekście wydaje się podejmowanie przez kobiety-matki zatrudnienia oraz jego formy. W artykule zostaną przedstawione i porównane dane odnośnie do zatrudnienia kobiet (zwłaszcza matek) w niepełnym wymiarze czasu pracy wraz z próbą sformułowania wstępnych uwag dotyczących interpretacji tych danych.

Dr MAGDALENA LIPNICKA – Katedra Teorii Społecznych i Socjologii Rodziny, Instytut Nauk Socjologicznych, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II; adres do korespondencji: Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin; e-mail: magdalena.lipnicka@kul.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1955-6047>.

Uwaga zostanie skoncentrowana na następujących pytaniach badawczych:

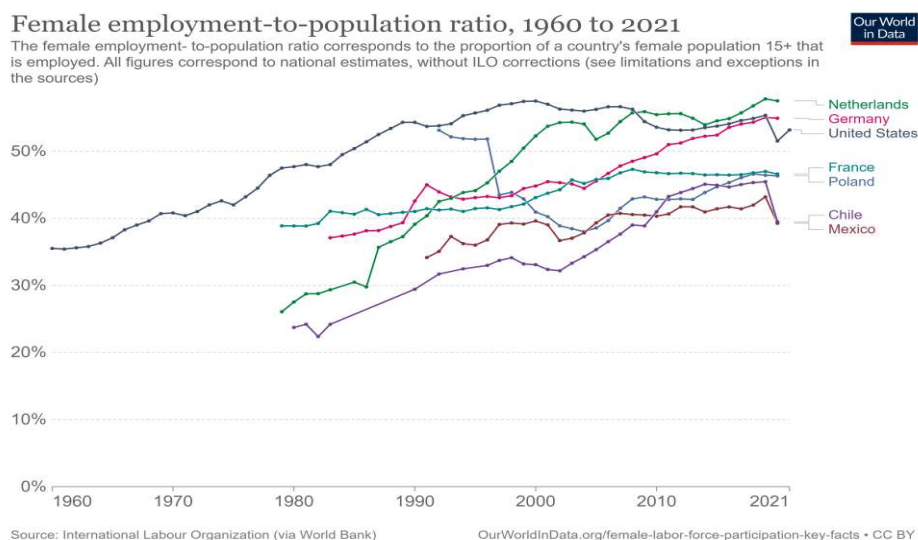
1. Jakie są różnice we wzorcach zatrudnienia kobiet (matek) w Polsce i w Holandii, szczególnie jeśli chodzi o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy?
2. Jakie są możliwe determinanty zatrudnienia kobiet i jednocześnie, co może być podstawą różnic między krajami?
3. Jakie znaczenie ma tutaj kontekst społeczny i kulturowy? (m.in. przekonania dotyczące roli kobiet i matek).

Holandia jest tu szczególnie ciekawym przypadkiem z uwagi na bardzo wysoki wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze, który jest mocno zdeteterminowany przez płeć. Według danych OECD z 2019 roku, 60% Holenderek pracowało w niepełnym wymiarze, co stanowiło jeden z najwyższych wskaźników w państwach OECD i było to trzy razy więcej niż średnia dla państw zrzeszonych w tej organizacji międzynarodowej (OECD, 2019a). Gdy weźmiemy pod uwagę kobiety-matki, różnice te są jeszcze bardziej wyraźne. Pomimo deklaracji równego podziału obowiązków opiekuńczych, tylko w 40% ma to miejsce także w praktyce, i to kobiety w większości przypadków przejmują obowiązki wynikające z wychowania dzieci (OECD, 2019a).

Polska wydaje się natomiast znajdować na drugim „biegunie”, jeśli chodzi o zatrudnienie w niepełnym wymiarze, ponieważ większość zatrudnionych kobiet, w tym matek, pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. Łącznie w Polsce w niepełnym wymiarze godzin pracuje tylko 8% kobiet w wieku 25-49 lat i jest to charakterystyczny wynik dla państw Europy Środkowo-Wschodniej (Magda, 2020). Jednak sam wskaźnik zatrudnienia kobiet jest dużo niższy niż w Holandii (według danych OECD za 2020 rok, jest to prawie 61% kobiet pracujących w Polsce i 76% w Holandii).

1. ZATRUDNIENIE KOBIEC – TŁO OGÓLNE

Do XIX wieku w Europie przeważał model rodziny patriarchalnej, z dominującą władzą męża i ojca, a rola kobiety była sprowadzona do troski o dom i sprawy rodzinne. Samo macierzyństwo długo uważane było za jedną z najważniejszych ról kobiety, a kobieta-matka miała zajmować się domem i nie podejmować pracy zawodowej (Bartkowiak, 2015). W XX wieku nastąpił radykalny wzrost liczby kobiet uczestniczących w rynku pracy w krajach uprzemysłowionych. Co ciekawe, jednak wzrost ten wyhamował na początku XXI wieku (Ortiz-Ospina, Tzvetkova, Roser, 2018). W drugiej połowie XX wieku wzrost zatrudnienia kobiet przede wszystkim związany był ze wzrastającą liczbą kobiet zamężnych, które weszły na rynek pracy (Ortiz-Ospina, Tzvetkova, Roser, 2018; Heckman, Killingsworth, 1986).



Wykres 1. Zatrudnienie kobiet od 1960 do 2021 roku

Źródło: Ortiz-Ospina, Tzvetkova, Roser, 2018.

Należy zauważyć, że obecnie według danych OECD zatrudnionych jest 73,3% mężczyzn oraz 58,8% kobiet (biorąc pod uwagę osoby w wieku produkcyjnym – 15-64) (OECD, 2022a). Dane światowe mówią o 43% kobiet oraz 67% mężczyzn (Międzynarodowa Organizacja Pracy, 2022). Kobiety również wykonują o wiele częściej niż mężczyźni pracę w niepełnym wymiarze. Zgodnie z danymi OECD tylko 9,8% mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze w porównaniu do 24,7% kobiet (OECD, 2022a).

Zatrudnienie kobiet wykazuje pewne trendy i tendencje. Bardzo ciekawą tendencją stanowi zauważalna zależność, która pokazuje, że im większy odsetek kobiet na rynku pracy, tym mniejsza średnia liczba przepracowanych przez nie godzin w tygodniu (Ortiz-Ospina, Tzvetkova, Roser, 2018). Jeśli chodzi o pracę kobiet, to w większości krajów są one nieproporcjonalnie skoncentrowane na niektórych rodzajach zawodów, co ma także wpływ na różnice płacowe między mężczyznami i kobietami. W większości krajów kobiety także częściej niż mężczyźni pracują w szarej strefie. Możliwe, że różnica między płacami jest jeszcze większa, ale pełne dane nie są zawsze dostępne (Ortiz-Ospina, Tzvetkova, Roser, 2018). Na całym świecie kobiety poświęcają na nieodpłatną pracę opiekuńczą (która nie jest ujmowana w statystykach) od dwóch do dziesięciu razy więcej czasu niż mężczyźni (OECD, 2014). Niepłatna praca opiekuńcza wydaje się szczególnie brakującym ogniwem w analizie różnic między płacami.

Tzvetkova i Ortiz-Ospina (2017) wymieniają ponadto kilka determinantów pracy kobiet: jest to m.in. kwestia macierzyństwa i zdrowia okołoporodowego. W tym sensie spadek płodności przekłada się bezpośrednio na większy udział kobiet w rynku pracy (Goldin, Katz, 2002). Zatrudnienie kobiet jest wyższe w krajach, które inwestują w politykę prorodziną, oraz tam, gdzie kobiety spędzają mniej czasu na obowiązkach domowych (także z powodu ułatwień technologicznych, tj. posiadania urządzeń typu pralka, zmywarka etc.). Kolejną kategorią czynników są czynniki społeczne, tzn. rozumienie ról płciowych w danej kulturze oraz opinie na temat pracujących kobiet i matek (Tzvetkova, Ortiz-Ospina, 2017).

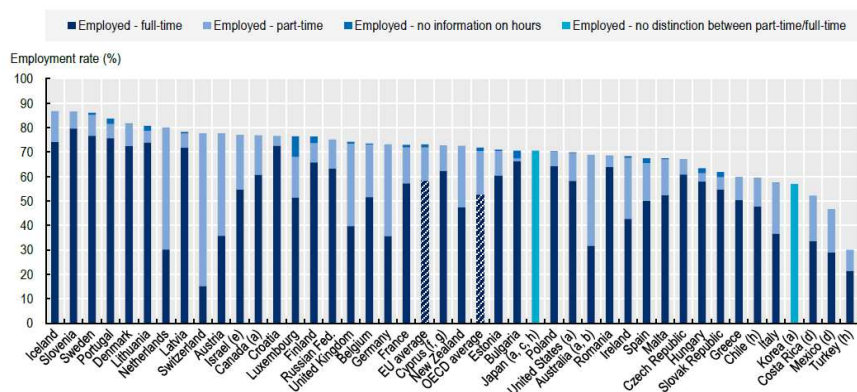
W raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy (2017) czytamy:

W rzeczywistości, jeśli chodzi o decyzję o uczestnictwie w rynku pracy, w pierwszej kolejności największy wpływ na prawdopodobieństwo uczestnictwa kobiet w prawie wszystkich grupach krajów mają ograniczenia społeczno-ekonomiczne (do 30 punktów procentowych). Najbardziej rozpowszechnione wśród tych ograniczeń społeczno-ekonomicznych są: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, stan cywilny i brak transportu. Zgodność dotycząca ról płciowych – preferencje i oczekiwania kobiet i mężczyzn na rynku pracy – również odgrywa ważną rolę w ograniczaniu uczestnictwa kobiet w rynku pracy.

Wskaźniki zatrudnienia kobiet, które już zostały matkami, pokazują, że średnio w krajach OECD pracuje 71% wszystkich kobiet-matek, chociaż wskaźniki te wahają się w zależności od państwa – od 85% na Islandii do 30% w Turcji.

Chart LMF1.2.A Maternal employment rates, 2019 or latest available year

Employment rates (%) for women (15-64 year-olds) with at least one child aged 0-14, by part-time/full-time status



Wykres 2. Zatrudnienie matek z dzieckiem do lat 14 w wieku produkcyjnym – w pełnym i niepełnym wymiarze w 2019 roku

Źródło: OECD, 2019b.

W krajach OECD 53% wszystkich zatrudnionych matek pracuje w pełnym, a 18% w niepełnym wymiarze godzin. Praca w niepełnym wymiarze godzin jest szczególnie powszechna w Austrii, Australii, Niemczech i Holandii. Z drugiej strony, w dziewięciu krajach OECD odsetek zatrudnionych matek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przekracza 10% (Czechy, Węgry, Łotwa, Litwa, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia i Szwecja) (OECD, 2019b).

2. DETERMINANTY ZATRUDNIENIA Kobiet (I MATEK)

Decyzja ołączeniu pracy zawodowej i macierzyństwa jest zdeterminowana przez różne czynniki. Część z nich pokrywa się z determinantami zatrudnienia kobiet w ogóle. Poziom zatrudnienia matek jest uwarunkowany przez takie czynniki, jak wiek dziecka (wskaźniki zatrudnienia są niższe w przypadku matek, których najmłodsze dziecko ma do dwóch lat, niż matek, których najmłodsze dziecko ma od trzech do pięciu lat, a zwłaszcza jeśli ma od sześciu do czternastu lat, chociaż wielkość różnicy jest zależna od danego kraju); liczba dzieci (w większości krajów i średnio w krajach OECD wskaźniki zatrudnienia matek spadają wraz ze wzrostem liczby dzieci); poziom edukacji (średnio w krajach OECD wskaźnik zatrudnienia matek o wysokim poziomie wykształcenia wynosi 82%, natomiast 46% matek o niskim poziomie wykształcenia) (OECD, 2019a).

Warto zauważyć, że samo posiadanie dzieci już zmniejsza statystyczne szanse na udział kobiety w rynku pracy. Jednocześnie jednak wzrost zatrudnienia kobiet rośnie najczęściej poprzez coraz większy udział kobiet-matek w rynku pracy, także z powodu ich rosnących aspiracji (Rubery, Rafferty, 2013). Niewątpliwie jednak zachowania związane z płodnością (posiadanie dzieci, ich liczba i wiek) silnie determinują możliwości łączenia przez kobiety pracy zawodowej oraz macierzyństwa (i w tej grupie, tj. kobiet-matek, obserwuje się najsilniejsze różnice między krajami w zachowaniu kobiet na rynku pracy) (Steiber, Haas, 2009; Javornik-Skrbinšek, 2010, s. 4).

Anna Kurowska (2013), odwołując się do badań Liebroera i Corijn (1999), wskazuje, że możemy mówić o trzech najważniejszych obszarach determinujących zatrudnienie matek: obszarze uwarunkowań kulturowych, strukturalnych i ekonomicznych. Obszar kulturowy obejmuje normy, wartości, ideologie dotyczące roli kobiety w społeczeństwie. Obszar strukturalny odnosi się do istniejących szans i ograniczeń w zakresie pełnienia ról kobiet (tutaj także wliczane są warunki instytucjonalne). Obszar ekonomiczny natomiast dotyczy kwestii opłacalności ekonomicznej pracy kobiet-matek. Te trzy obszary wpisują się

w trzy obszary badawcze podejmowane najczęściej w tej tematyce, tj. badania mikroekonomiczne co do kosztów i korzyści; badania postaw jako czynnika wyjaśniającego różnice; prace porównawcze szukające wyjaśnień w polityce społecznej konkretnych państw (Steiber, Haas, 2009).

Nie bez znaczenia jest tutaj teoria preferencji Hakima (2000), która opiera się na założeniu, że decyzje kobiet są wynikiem ich osobistych preferencji. Hakim wyróżnia trzy typy idealne kobiet: część z nich naturalnie wybiera zorientowanie na dom – inna część na rodzinę, a jeszcze inna przyjmuje postawę adaptacyjną łącząc obie te sfery.

Badania Steiber i Haas (2009) dostarczają dodatkowo bardzo ciekawych wniosków odnośnie do determinantów pracy matek małych dzieci. Po przeanalizowaniu danych z 26 państw i biorąc pod uwagę poziomy mikro (liczba dzieci, wiek kobiet, ich poziom wykształcenia, postawy płciowe i poglądy na wpływ zatrudnienia matek na dobrostan dziecka) i makro (zestaw wskaźników dotyczących polityki, warunki ekonomiczne i na rynku pracy, a także czynniki kulturowe), największy wpływ na pracę matek małych dzieci miały takie czynniki, jak: liczba dzieci (zmniejsza szanse zatrudnienia), wiek kobiet (zwiększa), stopień wykształcenia (zwiększa), tradycyjne przekonania w kwestii ról płciowych (zmniejsza), przekonania co do wpływu zatrudnienia na dobrostan (postawa opiekuńcza zmniejsza szanse). Możemy stwierdzić, że im wyższe wykształcenie kobiety, a co za tym idzie – im wyższy jej potencjał dochodowy, tym większy wpływ na decyzję mają osobiste przekonania kobiet-matek co do wpływu zatrudnienia matki na dziecko (bez względu na to, czy są to przekonania bardziej tradycyjne, czy bardziej nowoczesne). Warto tutaj także zwrócić uwagę, że kobiety o wysokim poziomie wykształcenia dysponują często większymi zasobami ekonomicznymi, które pozwalają na większy wybór w zakresie opieki nad dziećmi, a tym samym na wybranie modelu, który w ich przekonaniu nie jest krzywdzący dla dziecka.

Szczególnie interesujące są tutaj wnioski dotyczące determinantów pracy matek w niepełnym wymiarze. Według Steiber i Haas (2009) należy przede wszystkim zwrócić uwagę na wzorce krajowe oraz na powiązanie czynników ekonomicznych i postaw opiekuńczych:

Wybór kobiet pomiędzy różnymi opcjami zatrudnienia może być szczególnie ograniczony w krajach liberalnych, gdzie większość par potrzebuje dwóch źródeł dochodów, aby zapewnić rodzinie dobrobyt (Himmelweit i Sigala, 2004), a kobietom bardzo trudno jest wybrać opiekę nad dzieckiem w pełnym wymiarze godzin (Lewis i Giullari, 2005; Lewis, 2006). Co więcej, w tych krajach zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin wiąże się zazwyczaj z bardzo długim czasem pracy w tygodniu, co blokuje wielu

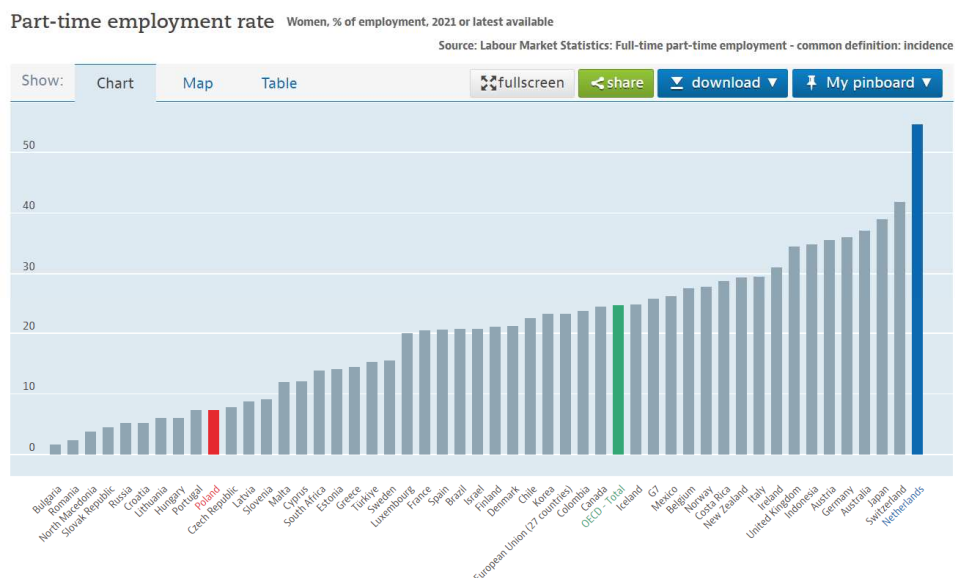
matkom dostęp do pracy w pełnym wymiarze. Dlatego też praca w niepełnym wymiarze godzin jest dla wielu kobiet w rzeczywistości jedynym środkiem, dzięki któremu mogą osiągnąć podwójny cel, jakim jest dobrobyt ekonomiczny przy jednoczesnym zaspokajaniu potrzeby opieki nad dziećmi (Steiber, Haas, 2009, s. 659).

Wydaje się, że to wyjaśnienie może mieć szczególne znaczenie w przypadku Holandii i niektórych z państw Uni Europejskiej. Jednak nie dostarcza wyjaśnienia odnośnie do wszystkich państw, ponieważ w niektórych krajach liberalnych na podobnym poziomie rozwoju matki nadal wybierają pracę na pełny etat (np. Dania) (Javornik-Skrbinšek, 2010, s. 36).

Z drugiej strony zarówno Steiber i Haas (2009), jak i inni autorzy (zwłaszcza Javornik-Skrbinšek, 2010) wskazują na specyfikę państw postkomunistycznych. Szczególnie interesującym zjawiskiem była odwrócona tendencja zatrudnienia kobiet w państwach postkomunistycznych w latach dziewięćdziesiątych. Otóż nastąpił tam spadek zatrudnienia kobiet oraz powrót do tradycyjnych ról płciowych. Javornik-Skrbinšek (2010) powołując się na dane i badania zauważa, że czynniki, które determinują zatrudnienie matek w państwach liberalnych oraz postkomunistycznych, są podobne: 1) wykształcenie matek, 2) polityka dotycząca opieki nad dziećmi, tj. dostępność i jakość usług opiekuńczych oraz urlopy rodzicielskie (jako czynnik strukturalny), 3) sektor usług publicznych (im bardziej jest on rozbudowany, tym wyższe są wskaźniki zatrudnienia kobiet), 4) potrzeby dochodowe gospodarstw domowych. Bardzo ciekawe jest w tym kontekście stwierdzenie, że wpływ postaw i przekonań co do ról płciowych staje się mniej istotny od wpływu potrzeb dochodowych oraz dostępności form opieki nad dziećmi, czyli w kontekście zmniejszonych opcji wyboru (Javornik-Skrbinšek, 2010, s. 40).

3. PRZYPADEK HOLANDII

Jak już zostało wspomniane we wstępie, Holandia wyróżnia się wysokim procentem zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy. Warto zauważyć, że Holandia w ogóle wyróżnia się wysokim poziomem zatrudnienia w niepełnym wymiarze (36% zatrudnionych – to najwyższa nota w państwach OECD) dla pracowników z różnych poziomów społeczno-ekonomicznych, ale faktycznie statystyki te są mocno zdeterminowane płciowo. Powołując się jeszcze raz na dane OECD dla ludności w wieku 15-64 lat – w Holandii pracuje 75,70% (2020) kobiet w wieku produkcyjnym, w tym 54,7 % (2021) w niepełnym wymiarze (i to jest także najwyższa nota w państwach OECD).



Wykres 3. Zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze w 2021 roku (dane OECD)

Źródło: OECD, 2022b.

W specjalnym raporcie dotyczącym tego zjawiska „Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands” (OECD, 2019a) czytamy m.in.:

Zatrudnienie kobiet w Holandii podwoiło się z 35% na początku lat 80. do 70% w 2016 roku. Jednak duża część tego wzrostu dotyczyła zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ prawie 60% zatrudnionych kobiet w Holandii wykonuje odpłatną pracę przez mniej niż 30 godzin tygodniowo. Praca w niepełnym wymiarze godzin może przyczynić się do zwiększenia satysfakcji zawodowej pracowników, pozostawiając wolny czas na opiekę nad dziećmi lub zajęcia rekreacyjne, ale oznacza również, że wykształcenie i umiejętności kobiet nie są w pełni wykorzystywane na holenderskim rynku pracy (OECD, 2019a).

Pracę w niepełnym wymiarze podejmują częściej kobiety zaraz po ukończeniu wykształcenia (Merens, Bucx, 2018), a po zostaniu rodzicami liczby te zwiększają się – szczególnie wysokie są statystyki dotyczące pracy w niepełnym wymiarze wśród matek. Według danych z 2019 roku dla matek dzieci od 0 do czternastu lat, pracuje 80,1% matek (77,9% dla matek dzieci w wieku 0-2), w tym 50% w niepełnym wymiarze czasu pracy (OECD, 2019a). Warto zauważyć, że mężczyźni dotyczy dokładnie odwrotna tendencja, tzn. w czasie, gdy zostają rodzicami, rzadziej pracują w niepełnym wymiarze godzin (OECD, 2019a).

Patrząc na dane historyczne warto zauważyć, że jeszcze w 1960 roku pracowało tylko 22% kobiet w Holandii i statystyki te nie przekroczyły 30% aż do lat osiemdziesiątych. Największy przyrost zatrudnienia kobiet przypada na lata 1985 do 2004, gdzie liczba ta osiągnęła 59%. Wzrost ten w Holandii można niemal wyłącznie przypisać silnie zmieniającym się zachowaniom zamężnych kobiet na rynku pracy (Tijdens, 2006). Najważniejszymi czynnikami zmian były: skrócenie czasu potrzebnego na obowiązki domowe (w latach pięćdziesiątych szacuje się ok. 70 h w tygodniu, obecnie ok. 10 h w tygodniu potrzebnego na obowiązki domowe) oraz opłacalność pracy poza domem (Tijdens, 2006). Warto tutaj dodać, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest w Holandii niewielka (OECD, 2017b).

Janneka Plantenga (2002) wskazywała na fakt, że promowanie modelu pracy i polityki sprzyjającej tego typu zatrudnieniu, miało na celu większą elastyczność w godzeniu obowiązków domowych i pracy przez oboje rodziców, ale w praktyce doprowadziło do modelu „jeden i pół etatu”, co niesie korzyści indywidualne, ale pogłębia nierówności, także między rodzinami. W raporcie „Het werken waard” wydanym przez SCP czytamy, że praca w niepełnym wymiarze jest podzielona według wykształcenia kobiet, tzn. kobiety nisko wykształcone pracują częściej 1-11 godz., zaś te lepiej wykształcone – średnio ok. 30 h w tygodniu (Cloïn, 2010).

Plantenga (2002) i Ruitenberga (2016) uważają, że specyfika zatrudnienia kobiet w Holandii w niepełnym wymiarze może być wyjaśniona przez czynniki kulturowe i narodowe, a różnorodność zatrudnienia kobiet w Holandii jest związana z różnymi postawami kobiet w kwestii płci i pracy, zarówno samych kobiet, jak i mężczyzn (Cloïn, 2010, s. 20; Kraaykamp, 2012; Portegijs i in., 2008).

Większość zachodnich matek preferuje pracę w niepełnym wymiarze godzin, aby osiągnąć równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (Jacob, 2008; Fagan, 2001; Reynolds, 2003). Dlatego też dostępność stosunkowo „wyrafinowanej” pracy w niepełnym wymiarze godzin w Holandii, umożliwiona przez holenderskie prawo, politykę i układy zbiorowe na poziomie branżowym, jest postrzegana głównie jako przywilej zarówno w Holandii, jak i w innych krajach zachodnich (Wiesmann et al., 2010). Przepuszczalnie, bardziej niż w innych krajach holenderskie kobiety mogą wybrać, czy chcą pozostać w domu z dziećmi, pracować w małym lub większym wymiarze godzin, czy też kontynuować pracę w pełnym wymiarze godzin (Ruitenberga, 2016, s. 22).

Pomimo tego, że Holandia zajmuje dość wysoką pozycję w Indexie Gender Gap (31 ze 156 zbadanych państw), w tym pierwsze miejsce w subindeksie dotyczącym edukacji – Educational Attainment (Crotti i in., 2021, s. 10), w porównaniu z innymi krajami europejskimi stosunkowo niewiele par holenderskich

zgadza się, że oboje partnerzy powinni przyczyniać się do dochodu gospodarstwa domowego (Haas i in., 2006). Według badań Emancipatiemonitor z 2020 roku, mniej niż połowa Holendrów jest za idealnie równym podziałem pracy i obowiązków domowych. W praktyce podział zadań jest często jeszcze bardziej „tradycyjny”. Tylko co szósty rodzic twierdzi, że równo dzieli pracę i opiekę. Zazwyczaj to ojciec spędza większość czasu poza domem, a matka zajmuje się opieką nad dziećmi. Zdecydowanie bardziej egalitarne postawy mają mężczyźni, którzy sami pracują w niepełnym wymiarze (Kraaykamp, 2012). Jednocześnie jednak coraz mniej Holendrów jest przekonanych, że kobieta jest lepsza w opiece nad dziećmi, zwiększa się również akceptacja dla instytucjonalnych form opieki dla dzieci powyżej jednego roku, a i samo korzystanie z tych form opieki wzrosło (Brakel et al., 2020). Warto zauważyć, że w Holandii prawie 60% rodziców bazuje na opiece dziadków nad wnukami (dane dla dzieci do lat pięciu) (OECD, 2019a). Bardzo duży odsetek dzieci holenderskich (65,5%) od 0 do dwóch lat bierze udział w opiece instytucjonalnej, chociaż często w niepełnym wymiarze (średnia dla OECD do 33,2%) (OECD Family database – dane za rok 2019). Jest to najwyższa średnia z państw OECD.

Według raportu „Verdeelde tijd Waarom vrouwen in deeltijd werken” (Portegijs i in., 2008) ponad 41% kobiet pracujących w niepełnym wymiarze to matki dzieci do lat jedenastu, które chcą z wyboru pracować w niepełnym wymiarze z powodu większej ilości czasu poświęcanej na obowiązki domowe i swoje hobby oraz kontakty społeczne. Większość kobiet pracujących w niepełnym wymiarze nie wyrażała także chęci pracy w pełnym wymiarze, nawet gdyby miały taką możliwość, a jedynie otwartość na zwiększenie liczby godzin (szczególnie jeśli pracowały do 10 h tygodniowo). Jak zaznaczają autorzy: „Wydaje się, że ten podział pracy powstał całkiem naturalnie, tak samo jak nierówny udział w dochodach. Większość kobiet – podobnie jak ich partnerzy – nie ma problemów z tym, że zarabia mniej” (Portegijs i in., 2008, s. 11).

Ruitenberga (2014) wskazuje na fakt, że „narracje akceptacji” i prywatyzacja nierówności w podziale obowiązków mogą być jednym z determinantów częstszego wybierania przez Holenderki pracy w niepełnym wymiarze. Jednocześnie (2016) szuka ona wyjaśnienia tego dylematu i zwraca uwagę, że bardzo ważne dla postaw dotyczących płci są wzorce wyniesione z socjalizacji pierwotnej, najczęściej wzmacniane poprzez socjalizację wtórną i postawę partnera (często kobiety dobierają sobie partnerów o podobnym spojrzeniu na podział obowiązków). Najważniejszy wpływ na idealny wzorzec „matki” odnoszący się do godzenia obowiązków domowych i kariery zawodowej wywierają postawy matek respondentek wobec pracy (z okresu dzieciństwa), wsparcie partnera oraz środowiska pracy. Przekonania wyniesione z dzieciństwa i obecna sieć

wsparcia społecznego mogą być tutaj czynnikami wyjaśniającymi podejmowane wybory odnośnie do łączenia kariery i macierzyństwa, w tym przypadku częściej wybierany przez Holenderki model pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (Ruitenbergh, de Beer, 2014).

4. PRZYPADEK POLSKI

Zwiększenie aktywności kobiet na rynku pracy jest w kontekście Polski mocno związane z polityką okresu PRL. Model rodziny, gdzie pracowały dwie osoby, był wspierany przez państwo i zakłady pracy. Jednocześnie tworzono system wsparcia instytucjonalnego, tzn. żłobki, przedszkola, system świadczeń socjalnych. Zmiany kulturowe jednak nie następowały tak szybko i w większości przypadków kobiety były podwójnie obciążone – obowiązkami domowymi oraz pracą w pełnym wymiarze (Kwak, Pascall, 2005, s. 11-12).

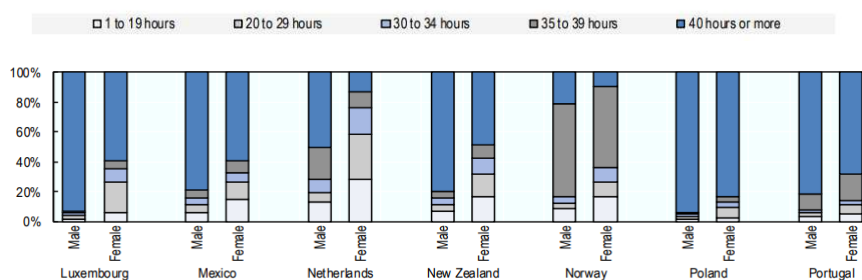
Wzrost liczby kobiet – inaczej niż w Holandii – był w Polsce wolniejszy i bardziej stabilny. Według danych GUS w Polsce w 1950 roku pracowało 31% kobiet, a w 2000 – 48%. Jak podaje Kwak i Pascall (2005, s. 13), „charakterystyczną cechą aktywności zawodowej kobiet w okresie między 1945-1989 rokiem był stały wzrost liczby kobiet zamężnych zatrudnionych poza rolnictwem. Na 100 mężatek pracowało zawodowo 13 – w roku 1950; 42 – w 1960; 68 – w 1970; około 74 – w 1989 roku”. Jest to trend porównywalny z innymi państwami z europejskiego kręgu kulturowego.

Obecnie w Polsce zatrudnionych jest 60,95% kobiet (2020) w wieku produkcyjnym (OECD, 2022a), w tym tylko 7,4% (2022a) w niepełnym wymiarze (w skali kraju zatrudnienie w niepełnym wymiarze również nie jest popularne, ponieważ średnia dla ogółu zatrudnionych wynosi 5%, i warto tutaj zauważyć, że praca w niepełnym wymiarze nie jest w Polsce pracą zawsze z wyboru, ale często (43%) dotyczy „innych przyczyn”, np. równoczesna praca na kilku etatach, pełnienie funkcji społecznych lub politycznych (Kwak, Pascall, 2005)). Jeśli chodzi o zatrudnienie matek (posiadających minimum jedno dziecko w wieku od 0 do 14 lat), to zatrudnionych jest ich 70,3% (dane OECD za 2019 rok dla kobiet w wieku produkcyjnym), co pokazuje, że odsetek zatrudnionych matek w Polsce jest większy, niż odsetek dotyczący kobiet w ogóle (dla kobiet bez dzieci 0-14 lat jest to 56,3%). Największy procent pracujących matek dotyczy kobiet z jednym dzieckiem (75,4%), następnie odsetek ten spada do 68,5% przy dwojce dzieci i do 50,9% przy trójce lub więcej (OECD, 2019a). Jeśli chodzi o procent matek zatrudnionych w niepełnym wymiarze, to wynosi on 6% (dane za rok 2019).

Stosunkowo wysoki procent zatrudnionych kobiet (58,1%) odnosi się do matek małych dzieci (od 0 do dwóch lat) (OECD, 2019a).

Polki nawet jeśli pracują w niepełnym wymiarze, realizują w przeważającej większości minimum 20 godzin pracy tygodniowo, podczas gdy w Holandii jest spora grupa kobiet, która pracuje w przedziale od 1 do 19 godzin, co dobrze ilustruje wykres 4.

OECD Family Database www.oecd.org/els/family/database.htm
 OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs
Chart LMF2.1.A. Distribution of the employed by usual weekly working hours bands and gender, 2017 or latest available
 Distribution (%) of employed men and women (all ages) by usual weekly working hours bands



Wykres 4. Dystrybucja czasu pracy w ciągu tygodnia w zależności od płci

Źródło: OECD, 2019c.

Dane dotyczące zatrudnienia matek kontrastują mocno z faktem, że tylko 11,6% dzieci od 0 do dwóch lat w Polsce bierze udział w edukacji lub opiece instytucjonalnej (OECD Family database – dane za 2019 rok). 34,7% dzieci korzysta z nieformalnych form opieki w ciągu typowego tygodnia (najczęściej opieka dziadków lub krewnych) (OECD Family database – dane za 2019 rok).

Motywacje Polek do pracy są różne. Według badań przeprowadzonych w 2016 roku przez M. Szyszkę (2016), kobiety pracują przede wszystkim dlatego, żeby zwiększyć budżet rodzinny i pozostać niezależnymi finansowo (ta ostatnia odpowiedź w zasadzie miała najwięcej wskazań – 64,1%). Ważne są też motywacje rozwojowe (dotyczące własnej kariery czy kwalifikacji). Im wyższy poziom wykształcenia, tym większe znaczenie czynników pozamaterialnych (Kwak, Pascall, 2005; Szyszka, 2016). Dużą rolę czynników pozamaterialnych pokazuje również fakt, że większość kobiet nie zrezygnowałaby z pracy zawodowej, nawet jeśli mąż zarabiałby wystarczająco (65,3%), a odpowiedzi te wzmacniają się wraz z wiekiem badanych. Wyniki te potwierdzają też badania CBOS-u,

gdzie ponadto wskazuje się, że od 2013 do 2018 roku nastąpiła znaczna zmiana postaw. Obecnie ponad połowa kobiet (52%, wzrost o 18 punktów procentowych) odmówiłaby zaprzestania pracy, mimo że zarobki męża/partnera wystarczałyby na utrzymanie rodziny (CBOS, 2018a). Dodatkowo warto zauważyć, że w grupie kobiet znaczący wpływ na odpowiedzi mają zarobki – im wyższe dochody, tym rzadziej kobiety są chętne, by zrezygnować z pracy zawodowej dla rodziny. Widoczny jest ponadto wpływ preferencji politycznych – poglądy prawicowe zdecydowanie wpływały na zwiększenie gotowości porzucenia pracy, gdyby mąż/partner kobiety mógł utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie (52%).

Co ciekawe, w gospodarstwach domowych niezmiennie pozostają takie kwestie, jak podział obowiązków czy podejmowanie decyzji (mimo deklarowanego partnerskiego modelu rodziny i pracy zawodowej obojga partnerów – obowiązki domowe w większości pozostają domeną kobiet) (CBOS, 2018b). Wydaje się więc (i są to także wnioski z raportu), że jednym z ważnych czynników jest postrzeganie pracy zawodowej jako samorozwoju (CBOS, 2018a).

W ciągu ostatnich lat wzmocniły się również przekonania odnośnie do tego, czy praca zawodowa przynosi kobietom więcej korzyści czy też strat dla życia rodzinnego. W 2004 roku uważało tak 30%, w 2018 – 40% respondentów. Jeszcze w latach dziewięćdziesiątych większość mężczyzn (badanie objęło rodziny małych dzieci) uważała, że „praca zawodowa żon nie powinna zakłócać normalnego rytmu funkcjonowania rodziny” (Kwak, Pascall, 2005). Dodatkowo zmianie, jak się wydaje, uległy wzorce „idealnej matki”. W polskim społeczeństwie rola kobiety-matki miała do niedawno szczególny status. W obiegowej opinii Polka to dusza domu – wzorowa matka („matka Polka”) i gospodyni. Obecnie macierzyństwo jest pojmowane przez Polki jako akt woli, decyzja wynikająca z samorealizacji, a model „matki-Polki” został zdewaluowany. W badaniach Szyszki (2017) 44% ankietowanych kobiet uważa, że kobiety pracujące zawodowo są darzone większym szacunkiem, podczas gdy tylko 5% badanych darzy większym szacunkiem kobiety pozostające w domu. Możemy mówić o powstaniu nowego wzorca, gdzie aktywność w różnych dziedzinach życia (w tym zawodowa) jest bardzo ważna (Maciąg-Budkowska, Rzepa, 2017). Krause (2020, s. 42), powołując się na badania Byrskiej i Ciacka, zwraca uwagę na to, że jest to tylko fasada dla innego wzoru „matki Polki”, tj. „superkobiety”, która ma co prawda odnosić sukcesy zawodowe, ale jednocześnie oczekuje się od niej 100% zaangażowania w obowiązki domowe, co może prowadzić do napięć i przeciążenia. Inny model macierzyństwa w Polsce

stanowi „dziewucha” (dla której ideałem jest świadoma naturalność w macierzyństwie i tęsknota za „powrotem do korzeni”).

Z drugiej strony wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce jest o wiele niższy niż w Holandii. Przyczyny bierności zawodowej są różne, ale wskazuje się tutaj przede wszystkim konieczność opieki nad dziećmi, a tę przyczynę na pochodną innych ograniczeń, jak m.in. niedostępność wysokiej jakości instytucji sprawujących opiekę nad dziećmi, nieatrakcyjność miejsc pracy (brak elastyczności czasowej) oraz niesprzyjające rozwiązania podatkowe i zasiłkowe, które powodują, że podejmowanie niskopłatnej pracy (także w niepełnym wymiarze) jest nieopłacalne (Magda, 2020).

WNIOSKI

Kobiety są na rynku pracy wciąż obecne w mniejszym stopniu niż mężczyźni i w większym stopniu to one z pracy rezygnują lub zmniejszają jej wymiar w przypadku posiadania dzieci. Macierzyństwo jest jednym z ważnych determinantów obecności kobiet na rynku pracy. Warto jednak zauważyć, że temat zatrudnienia kobiet, a w szczególności matek, oraz ich determinant jest tematyką, która musi uwzględnić nie tylko czynniki mikro (tj. liczba i wiek dzieci, poziom wykształcenia), ale też wiele kontekstów makro: ekonomicznych (opłacalność, kwestia nierówności zarobków), strukturalnych (kwestia polityki rodzinnej, socjalnej, zasiłków, urlopów, dostępności form opieki nad dziećmi i ich jakości) oraz kulturowych (przekonania i postawy wobec ról płciowych, przekonania dotyczące macierzyństwa oraz idealnej matki).

Co ciekawe, gdy czynniki ekonomiczne i strukturalne pozwalają na równe szanse i dostęp do rynku pracy dla kobiet i mężczyzn, to większe znaczenie zaczynają odgrywać przekonania kulturowe, zwłaszcza dotyczące dobra dziecka (co także łączyć można z coraz częstszym postrzeganiem macierzyństwa jako świadomego wyboru) i równowagi *work-life balance*, oraz wzorce panujące w danym społeczeństwie. Czynnikiem mikro, który ma tutaj największe znaczenie modyfikujące te wybory, jest poziom wykształcenia.

Przypadek Holandii i Polski wydaje się potwierdzać, że kontekst społeczny i kulturowy ma istotne znaczenie, jeśli chodzi o strategię łączenia roli matki i pracy zawodowej. Mimo wysokich not w Gender Gap Index, bardzo wysokiego poziomu równości dochodów, dużego odsetka dzieci do drugiego roku życia uczestniczących w opiece instytucjonalnej, zaangażowania dziadków w opiekę nad wnukami – większość Holenderek wybiera model pracy w niepełnym

wymiarze i spora część z nich nie chciałaby pracować w pełnym wymiarze, nawet gdyby mogła. Jednocześnie wydaje się, że niemałą rolę odgrywają tu czynniki pozamaterialne, a szczególnie duże znaczenie mają przekonania dotyczące zachowania *work-life balance* z jednoczesnym przekonaniem, że to kobiety biorą na siebie więcej obowiązków domowych i tych związanych z opieką na dziećmi.

Model polski wydaje się bardziej spolaryzowany i mniej elastyczny, tzn. kobiety pracują albo na pełen etat, albo wcale. Jednocześnie niewiele polskich dzieci w wieku do dwóch lat korzysta z opieki instytucjonalnej (żłobki) i mniejsze jest zaangażowanie dziadków i krewnych w opiekę nad dziećmi niż w Holandii. Być może tego typu model jest także spuścizną okresu PRL-u, gdy mocno promowano pracę kobiet w pełnym wymiarze. Kobiety nie chcą rezygnować z pracy, nawet gdyby rodzina mogła sobie na to pozwolić, a praca widziana jest jako samorozwój i prowadzi do niezależności finansowej. Model kulturowy „matki Polki” uległ zmianie i przyjął formę „superkobiety”, gdzie aktywność zawodowa matki jest również czymś oczekiwanym społecznie. Jednocześnie jednak warto zauważyć, że praca kobiet w Polsce jest gorzej wynagradzana niż praca mężczyzn, a system socjalny czasem nie zachęca do podejmowania pracy niskopłatnej lub w niepełnym wymiarze.

Trwająca od niedawna pandemia Covid-19 może wpłynąć na sytuację kobiet na rynku pracy. Z jednej strony pandemia dowartościowała pracę zdalną i bardziej elastyczną, z drugiej – z uwagi na kryzys ekonomiczny i finansowy dotknęła bardziej kobiet niż mężczyzn. Jest to spowodowane przede wszystkim przez fakt, że kryzys bardziej oddziaływał na sektory, gdzie przeważa zatrudnienie kobiet, np. handel detaliczny, rekreacja i usługi osobiste (np. fryzjerzy i kosmetyczki), hotelarstwo, podróże i turystyka (Kiss, 2020), oraz wpłynął na zwiększenie bezrobocia wśród kobiet (Jackson, 2021). Covid-19 zwiększył też obciążenia obowiązkami domowymi obojga partnerów, chociaż bardziej kobiet (Craig, Churchill, 2021). W kontekście Polski mówi się natomiast o resecie równouprawnienia i retradycjonalizacji (Krause, 2020; Drozdowski i in., 2020, s. 31-34). Jak stwierdzono w raporcie „Życie codzienne w czasach pandemii”: „W sytuacjach kryzysowych jako mechanizm obronny uruchamia się to, co zostało najsilniej wdrukowane w socjalizacji – w tym wypadku, tradycyjne role płciowe” (Drozdowski i in., 2020, s. 32).

BIBLIOGRAFIA

- Bartkowiak E. (2015), *Obraz matki i macierzyństwa w przekazach źródłowych z historii wychowania*, *Wychowanie w Rodzinie*, 12 (2015), nr 2, s. 271-294.
- Brakel M. van den et al. (2020), *Emancipatiemonitor 2020: Wie zorgt er voor de kinderen?*, <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/wie-zorgt-er-voor-de-kinderen> [dostęp: 3.07.2022].
- CBOS (2018a), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Komunikat z badań Nr 128/2018.
- CBOS (2018b), *Kobiety i mężczyźni w domu*, Komunikat z badań Nr 127/2018.
- Cloïn M. (2010), *Het werken waard*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Craig L., Churchill B. (2021), *Working and Caring at Home: Gender Differences in the Effects of Covid-19 on Paid and Unpaid Labor in Australia*, *Feminist Economics*, 27, nr 1-2, s. 310-326.
- Crotti R., Kali Pal K., Ratcheva V., Zahidi S. (2021), *Global Gender Gap Report 2021 Insight-report*, Genewa: World Economic Forum Centre for the New Economy and Society.
- Drozdowski R., Frąckowiak M., Krajewski M., Kubacka M., Luczys P., Modrzyk A., Rogowski Ł., Rura P., Stamm A. (2020), *Życie codzienne w czasach pandemii. Raport z drugiego etapu badań*, wersja skrócona, Poznań.
- Goldin C., Katz L.F. (2002), *The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions*, *Journal of Political Economy*, nr 110(4), s. 730-770.
- GUS (2018), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2022), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2021 r.*, Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- Haas B., Steiber N., Hartel M. & Wallace C. (2006), *Household Employment Patterns in Enlarged European Union*, *Work, Employment and Society*, nr 20, s. 751-771.
- Hakim C. (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press.
- Heckman J., Killingsworth M. (1986), *Female Labor Supply: A Survey*, [w:] O. Ashenfelter, R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. I, (Elsevier Science Publishers BV), North-Holland, s. 103-204.
- Jackson J.K. (ed.) (2021), *Global Economic Effects of COVID-19, Congressional Research Service Report*, <https://sgp.fas.org/crs/row/R46270.pdf> [dostęp: 14.07.2022].
- Javornik-Skrbinšek J. (2010), *Exploring Maternal Employment in Post-socialist Countries Understanding the Implications of Childcare Policies*, Thesis for the degree of Doctor of Philosophy, University of Southampton.
- Kiss M. (2020), *Recent Trends in Female Employment, European Parliamentary Research Service*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659307/EPRS_BRI\(2020\)659307_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659307/EPRS_BRI(2020)659307_EN.pdf) [dostęp: 14.07.2022].
- Kraaykamp G. (2012), *Employment Status and Family Role Attitudes: A Trend Analysis for the Netherlands*, *International Sociology*, 27, nr 3, s. 308-329.
- Krause E. (2020), *Współczesna kobieta w kontekście macierzyństwa i roli matki*, *Wychowanie w Rodzinie*, 22(1), s. 31-56.
- Kurowska A. (2013), *Zatrudnienie matek małych dzieci w Polsce i jego uwarunkowania oraz propozycja reformy systemu zasiłków rodzinnych*, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 292, s. 62-79.

- Kwak A., Pascall G. (2005), *Kobiety na rynku pracy – bariery pici*, Roczniki Socjologii Rodziny, t. XVI: *Dylematy współczesnych rodzin*, red. A. Kotlarska-Michalska, s. 11-31.
- Liefbroer A.C., Corijn M. (1999), *Who, What, Where, and When? Specifying the Impact of Educational Attainment and Labour Force Participation on Family Formation*, European Journal of Population, nr 15(1), s. 45-75.
- Maciąg-Budkowska M., Rzepa T. (2017), *Jaka jest „idealna matka”?* Rozumienie roli matki przez współczesne kobiety, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio J*, 30, nr 3, s. 93-107.
- Magda I. (2020), *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?*, IBS Policy Paper, nr 1, s. 1-14.
- Merens A., Bucx F. (2018), *Werken aan de start*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy (2022), *Employment to Population Ratio, 15+, Male and Female (%) (Modeled ILO Estimate)*, ILOSTAT database. Data as of June 2022, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.ZS> [dostęp: 9.07.2022].
- Międzynarodowa Organizacja Pracy (2017), *World Employment and Social Outlook – Trends for Women 2017*, International Labour Office – Geneva: ILO.
- OECD (2014), *Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*, https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf [dostęp: 8.07.2022].
- OECD (2017a), *How Does the Netherlands Compare?*, https://www.oecd.org/netherlands/Gender_2017-NLD-en.pdf [dostęp: 8.07.2022].
- OECD (2017b), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OECD (2019a), *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/204235cf-en>.
- OECD (2019b), *LMF1.2. Maternal Employment Rates*, https://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf [dostęp: 12.07.2022].
- OECD (2019c), *LMF2.1: Usual Working Hours Per Week by Gender*, https://www.oecd.org/els/family/LMF_2_1_Usual_working_hours_gender.pdf [dostęp: 12.07.2022].
- OECD (2022a), *Employment Rate (Indicator)* [dostęp: 5.07.2022].
- OECD (2022b), *Part-time Employment Rate (Indicator)* [dostęp: 5.07.2022].
- Ortiz-Ospina E., Tzvetkova S., Roser M. (2018), *Women's Employment*, Published online at OurWorldInData.org., <https://ourworldindata.org/female-labor-supply> [dostęp: 7.07.2022].
- Plantenga J. (2002), *Combining Work and Care in the Polder Model: An Assessment of the Dutch Part-time Strategy*, Critical Social Policy, nr 22(1), s. 53-71.
- Portegijs W., Cloin M., Keuzenkamp S., Merens A. & Steenvoorden E. (2008), *Verdeelde tijd*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Rubery J., Rafferty A. (2013), *Women and Recession Revisited*, Work, Employment and Society, 27, nr 3, s. 414-432.
- Ruitenbergh J. (2014), *A Typology of Dutch Mothers' Employment Narratives: Drifters, Privileged, Balancers, Ambitious*, Gender Issues, 31, nr 1, s. 58-82.
- Ruitenbergh J. (2016), *Resilience of the Childhood Origins of Dutch Mothers' Gender Role Attitudes*, Journal of Adult Development, 23, nr 1, s. 11-26.
- Ruitenbergh J., de Beer P. (2014), *Exploring the Social Origins of Dutch Mothers' Ideal Family Lives*, Sex Roles, 70, nr 7, s. 315-328.

- Steiber N., Haas B. (2009), *Ideals or Compromises? The Attitude-behaviour Relationship in Mothers' Employment*, *Socio-Economic Review*, 7, nr 4, s. 639-668,
- Szyska M. (2016), *Aktywność zawodowa w opinii pracujących kobiet*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio I*, 41(2), s. 103-122.
- Tijdens K. (2006), *Een wereld van verschil: Arbeidsparticipatie van vrouwen 1945-2005*, Oratie, Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Tzvetkova S., Ortiz-Ospina E. (2017), *Working Women: What Determines Female Labor Force Participation?*, Published online at OurWorldInData.org, <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants> [dostęp: 7.07.2022].

ZATRUDNIENIE MATEK
W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY
– PRZYKŁAD HOLANDII I POLSKI

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie i porównanie danych odnośnie do zatrudnienia kobiet (w szczególności matek) w niepełnym wymiarze wraz z próbą sformułowania wstępnych uwag dotyczących interpretacji tych danych w Polsce i w Holandii. Zostały postawione takie oto pytania badawcze: Jak wygląda zatrudnienie matek w niepełnym wymiarze? Skąd mogą wynikać różnice pomiędzy Polską a Holandią? Jako metodologię zastosowano analizę porównawczą z wykorzystaniem danych zastanych. Na podstawie badań można wysnuć następujące wnioski: przypadek Holandii i Polski wydaje się potwierdzać, że kontekst społeczny i kulturowy ma duże znaczenie, jeśli chodzi o strategię łączenia roli matki i pracy zawodowej. Matki w Holandii pracują przede wszystkim w niepełnym wymiarze, zaś Polki bardzo rzadko korzystają z takiej możliwości, decydując się albo na pracę w pełnym wymiarze, albo rezygnując z zatrudnienia w ogóle.

Słowa kluczowe: zatrudnienie matek; Polska; Holandia; zatrudnienie w niepełnym wymiarze.