



GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY
CENTRAL STATISTICAL OFFICE

**PRACA
A OBOWIĄZKI RODZINNE
W 2010 R.**

**RECONCILIATION BETWEEN
WORK AND FAMILY LIFE
IN 2010**

**Statistical
Information
and Elaborations**

**Informacje
i opracowania
statystyczne**

Warszawa 2012

Opracowanie publikacji
Preparation of the publication

GUS, Departament Pracy
CSO, Labour Department

Kierujący
Supervisor

Agnieszka Zgierska – Dyrektor Departamentu
Director of the Labour Department

Zespół
Team

Iwona Biały
Maja Rynko
Hanna Strzelecka
Marcin Szczepaniak

Tłumaczenie
Translation

Irena Skrzypczak

Współpraca
Co-operation

Waldemar Popiński
Departament Metodologii, Standardów i Rejestrów
Methodology, Standards and Registers Department

Okładka
Cover

Zakład Wydawnictw Statystycznych
Statistical Publishing Establishment

ISBN

978-83-7027-503-7

Publikacja dostępna na CD oraz w Internecie - <http://www.stat.gov.pl>
Publication available on CD and on Internet - <http://www.stat.gov.pl>

PRZEDMOWA

Niniejsza publikacja przygotowana została na podstawie uogólnionych wyników reprezentacyjnego *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności* oraz badania modułowego *Praca a obowiązki rodzinne* przeprowadzonych w II kwartale 2010 r.

Opracowanie składa się z uwag metodycznych, części analitycznej oraz tablic statystycznych, przygotowanych w oparciu o dane z badania podstawowego BAEL oraz badania modułowego *Praca a obowiązki rodzinne*. Tablice zawierają podstawowe informacje na temat form, sposobów i możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi oraz opieką nad innymi przez osoby w wieku 15 – 64 lata.

Publikacja została przygotowana przez zespół pracowników Wydziału Zasobów Pracy w Departamencie Pracy. Zawarte w niej informacje opracowano dzięki współpracy z Departamentem Metodologii, Standardów i Rejestrów Głównego Urzędu Statystycznego (estymacja i uogólnianie wyników) i Centrum Informatyki Statystycznej – Zakład w Radomiu (oprogramowanie i wykonanie obliczeń). W opracowaniu części analitycznej uczestniczyła ponadto Pani Małgorzata Kałaska, której jesteśmy wdzięczni za współpracę.

W imieniu Kierownictwa Głównego Urzędu Statystycznego serdecznie dziękujemy wszystkim Respondentom, którzy wyrazili zgodę na udział w realizacji badania – za przekazane informacje i poświęcony czas.

Wyrazy podziękowania należą się również Ankieterom i Osobom koordynującym pracę w terenie – za przyjazną współpracę z gospodarstwami domowymi i rzetelnie wykonywaną pracę.

Dyrektor
Departamentu Pracy
Agnieszka Zgierska

Warszawa, lipiec 2012 r.

PREFACE

The presented publication was prepared on the basis of the generalized results of the *Labour Force Survey* and module survey *Reconciliation between work and family life* carried out in the second quarter of 2010.

The publication consists of methodological notes, analytical part, and statistical tables compiled on the basis of the core LFS data, as well as the data of the module survey *Reconciliation between work and family life*. The tables contain basic information on the forms, methods and possibilities of combining paid work with family responsibilities and caring for others by persons aged 15 – 64 years.

The publication was prepared by a team of the Labour resources section staff in the Labour Department. The presented information was compiled in cooperation with the Methodology, Standards and Registers Department of the Central Statistical Office (estimation and generalization of the results) and the Statistical Computing Centre – Institute in Radom (software and computations). Moreover, Ms. Małgorzata Kałaska participated in preparation of the analytical part, to whom we are grateful for the cooperation.

On behalf of the Central Statistical Office Governing Body we would like to express our wholehearted thanks to all the Respondents who agreed to participate in the survey – for the provided information and devoted time.

We would also like to offer our sincere thanks to the Interviewers and Field Coordinators for their friendly cooperation with the households and industrious work.

Director
of the Labour Department
Agnieszka Zgierska

Warsaw, July 2012

SPIS TREŚCI

	Tabl.	Str.
PRZEDMOWA	x	3
UWAGI METODYCZNE	x	11
ANALIZA WYNIKÓW BADANIA PRACA A OBOWIĄZKI RODZINNE W 2010 ROKU	x	27
1. Wprowadzenie	x	27
2. Organizacja czasu pracy pracowników najemnych a sytuacja rodzinna	x	28
3. Opieka nad własnymi dziećmi do lat 8	x	38
4. Sprawowanie opieki nad dziećmi do lat 14 innymi niż własne lub współmałżonka oraz nad osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki	x	43
5. Usługi opiekuńcze	x	46
6. Podsumowanie	x	50
ANEKS TABELARYCZNY	x	77
Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy	1	77
Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy oraz wieku	2	78
Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy oraz poziomu wykształcenia	3	80
Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy oraz wybranych grup zawodów	4	82
Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy oraz wymiaru czasu pracy i sektora zatrudnienia	5	85
Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy oraz wybranych sekcji PKD ..	6	86
Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy oraz wieku dzieci w gospodarstwie domowym	7	88
Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy oraz faktu sprawowania opieki nad innymi	8	90
Pracownicy najemni według możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych	9	93
Pracownicy najemni według możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych oraz wieku	10	94
Pracownicy najemni według możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych oraz poziomu wykształcenia	11	96
Pracownicy najemni według możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych oraz wybranych grup zawodów	12	98
Pracownicy najemni według możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych oraz wybranych sekcji PKD	13	100
Pracownicy najemni według możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych oraz wymiaru czasu pracy i sektora zatrudnienia...	14	101

Pracownicy najemni według możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych oraz wieku dzieci w gospodarstwie domowym	15	102
Pracownicy najemni według możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych oraz faktu sprawowania opieki nad innymi.....	16	104
Pracownicy najemni według możliwości skorzystania z dnia wolnego w pracy z powodów rodzinnych, bez wykorzystania dni urlopowych	17	107
Pracownicy najemni według możliwości skorzystania z dnia wolnego w pracy z powodów rodzinnych, bez wykorzystania dni urlopowych oraz wieku.....	18	108
Pracownicy najemni według możliwości skorzystania z dnia wolnego w pracy z powodów rodzinnych, bez wykorzystania dni urlopowych oraz poziomu wykształcenia.....	19	110
Pracownicy najemni według możliwości skorzystania z dnia wolnego w pracy z powodów rodzinnych, bez wykorzystania dni urlopowych oraz wybranych grup zawodów.....	20	112
Pracownicy najemni według możliwości skorzystania z dnia wolnego w pracy z powodów rodzinnych, bez wykorzystania dni urlopowych oraz wybranych sekcji PKD.....	21	114
Pracownicy najemni według możliwości skorzystania z dnia wolnego w pracy z powodów rodzinnych, bez wykorzystania dni urlopowych oraz wymiaru czasu pracy i sektora zatrudnienia.....	22	115
Pracownicy najemni według możliwości skorzystania z dnia wolnego w pracy z powodów rodzinnych, bez wykorzystania dni urlopowych oraz wieku dzieci w gospodarstwie domowym.....	23	116
Pracownicy najemni według możliwości skorzystania z dnia wolnego w pracy z powodów rodzinnych, bez wykorzystania dni urlopowych oraz faktu sprawowania opieki nad innymi.....	24	118
Osoby pracujące oraz te, które zakończyły pracę po 2001 roku, które posiadają przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 8 według faktu zmniejszenia wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem oraz wieku	25	121
Osoby pracujące oraz te, które zakończyły pracę po 2001 roku, które posiadają przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 8 według faktu zmniejszenia wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem oraz poziomu wykształcenia.....	26	123
Osoby pracujące oraz te, które zakończyły pracę po 2001 roku, które posiadają przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 8 według faktu zmniejszenia wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem oraz statusu na rynku pracy i wybranych grup zawodów	27	125
Osoby pracujące oraz te, które zakończyły pracę po 2001 roku, które posiadają przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 8 według faktu zmniejszenia wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem oraz statusu na rynku pracy i wybranych sekcji PKD.....	28	128
Osoby pracujące oraz te, które zakończyły pracę po 2001 roku, które posiadają przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 8 według faktu korzystania z urlopu wychowawczego przez minimum jeden miesiąc oraz poziomu wykształcenia i wieku (dla kobiet).....	29	129
Osoby według faktu sprawowania opieki nad dziećmi innymi niż własne do lat 14 i osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki oraz wieku	30	130

Osoby według faktu sprawowania opieki nad dziećmi innymi niż własne do lat 14 i osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki oraz poziomu wykształcenia.....	31	132
Osoby według faktu sprawowania opieki nad dziećmi innymi niż własne do lat 14 i osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki oraz statusu na rynku pracy i wybranych grup zawodów	32	134
Osoby według faktu sprawowania opieki nad dziećmi innymi niż własne do lat 14 i osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki oraz statusu na rynku pracy i wybranych sekcji PKD	33	135
Osoby według faktu sprawowania opieki nad dziećmi innymi niż własne do lat 14 i osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki oraz statusu na rynku pracy, wymiaru czasu pracy i sektora zatrudnienia.....	34	136
Osoby według faktu sprawowania opieki nad dziećmi innymi niż własne do lat 14 i osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki oraz wieku dzieci w gospodarstwie domowym.....	35	138
Gospodarstwa domowe według faktu korzystania z usług opiekuńczych dla najmłodszego dziecka.....	36	140
Osoby niepracujące i pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy według wpływu dostępności usług opiekuńczych na fakt niepodejmowania pracy lub pracy w niepełnym wymiarze oraz statusu na rynku pracy.....	37	141
Osoby niepracujące i pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy, które chciałyby podjąć pracę/pracować w większym wymiarze czasu pracy według przyczyn związanych z usługami opiekuńczymi nad dziećmi do 14 roku życia....	38	142

CONTENTS

	Tabl.	Page
PREFACE	x	4
METHODOLOGICAL NOTES	x	19
ANALYSIS ON THE RESULTS OF THE SURVEY RECONCILIATION BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE IN 2010	x	52
1. Introduction	x	52
2. Organization of working time of employees and their family situation	x	53
3. Childcare of own children up to 8 years old.....	x	63
4. Taking care of children up to 14 years old other than own or the spouse's and persons aged 15 years and more in need of care.....	x	68
5. Care services	x	71
6. Summary	x	75
TABLE ANNEX	x	77
Employees by working time arrangements	1	77
Employees by working time arrangements and age	2	78
Employees by working time arrangements and level of education.....	3	80
Employees by working time arrangements and selected occupational groups	4	82
Employees by working time arrangements, working time and sector	5	85
Employees by working time arrangements and selected NACE sections	6	86
Employees by working time arrangements and age of children in the household.....	7	88
Employees by working time arrangements and care responsibilities	8	90
Employees by possibility to vary start and/or end of working day for family reasons.....	9	93
Employees by possibility to vary start and/or end of working day for family reasons and age.....	10	94
Employees by possibility to vary start and/or end of working day for family reasons and level of education	11	96
Employees by possibility to vary start and/or end of working day for family reasons and selected occupational groups	12	98
Employees by possibility to vary start and/or end of working day for family reasons and selected NACE sections.....	13	100
Employees by possibility to vary start and/or end of working day for family reasons, working time and sector	14	101
Employees by possibility to vary start and/or end of working day for family reasons and age of children in the household	15	102
Employees by possibility to vary start and/or end of working day for family reasons and care responsibilities	16	104

Employees by possibility to take a day off for family reasons without using holidays	17	107
Employees by possibility to take a day off for family reasons without using holidays and age	18	108
Employees by possibility to take a day off for family reasons without using holidays and level of education.....	19	110
Employees by possibility to take a day off for family reasons without using holidays and selected occupational groups.....	20	112
Employees by possibility to take a day off for family reasons without using holidays and selected NACE sections.....	21	114
Employees by possibility to take a day off for family reasons without using holidays, working time and sector	22	115
Employees by possibility to take a day off for family reasons without using holidays and age of children in the household	23	116
Employees by possibility to take a day off for family reasons without using holidays and care responsibilities.....	24	118
The employed and persons who stopped working after 2001 with at least one child up to 8 years old by working hours reduction to take care of the youngest child and age	25	121
The employed and persons who stopped working after 2001 with at least one child up to 8 years old by working hours reduction to take care of the youngest child and level of education.....	26	123
The employed and persons who stopped working after 2001 with at least one child up to 8 years old by working hours reduction to take care of the youngest child, labour status and selected occupational groups	27	125
The employed and persons who stopped working after 2001 with at least one child up to 8 years old by working hours reduction to take care of the youngest child, labour status and selected NACE sections.....	28	128
The employed and persons who stopped working after 2001 with at least one child up to 8 years old by the use of parental leave for minimum one month, level of education and age (for women).....	29	129
Persons by care responsibilities of other than own children and persons aged 15 and more in need of care and age	30	130
Persons by care responsibilities of other than own children and persons aged 15 and more in need of care and level of education.....	31	132
Persons by care responsibilities of other than own children and persons aged 15 and more in need of care, labour status and selected occupational groups	32	134
Persons by care responsibilities of other than own children and persons aged 15 and more in need of care, labour status and selected NACE sections	33	135
Persons by care responsibilities of other than own children and persons aged 15 and more in need of care, labour status, working time and sector	34	136
Persons by care responsibilities of other than own children and persons aged 15 and more in need of care and age of children in the household	35	138
Households by the use of childcare services for the youngest child.....	36	140

Non-employed and part-time employed persons by the impact of care services availability on not working or working part-time and labour status	37	141
Non-employed and part-time employed persons who would like to find a job/work more hours by reasons linked with care services for children up to 14 years old	38	142

UWAGI METODYCZNE ¹

Badanie *Praca a obowiązki rodzinne* zostało przeprowadzone w II kwartale 2010 r. jako moduł *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności* (BAEL). Badanie modułowe jest dodatkowym badaniem realizowanym jednocześnie z badaniem podstawowym pozwalającym na rozszerzenie zakresu informacji zdobywanych w badaniu podstawowym. Badania modułowe realizowane z BAEL są poświęcone określonej tematyce związanej z rynkiem pracy i przeprowadzane jednorazowo (lub cyklicznie) na próbie mieszkań wylosowanych do realizacji BAEL w określonym kwartale.

Podstawowe *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności* (BAEL) oraz badanie modułowe *Praca a obowiązki rodzinne* przeprowadzone zostały metodą reprezentacyjną, która umożliwia uogólnianie wyników na populację generalną (ludność Polski² w wieku 15 lat i więcej dla BAEL; ludność Polski w wieku 15-64 lat dla niniejszego modułu). Zastosowana metoda obserwacji ciągłej (ruchomy tydzień badania)³ pozwala na zilustrowanie sytuacji na rynku pracy w okresie całego kwartału.

Losowanie prób do BAEL przebiega według zasad losowania dwustopniowego. Jednostkami losowania pierwszego stopnia są rejony statystyczne w miastach, zaś na wsi - obwody spisowe. Jednostkami losowania drugiego stopnia są mieszkania. Losowanie jednostek pierwszego stopnia oraz mieszkań przeprowadza się na podstawie Krajowego Rejestru Podziału Terytorialnego Kraju, zawierającego m.in. wykaz terytorialnych jednostek statystycznych oraz wykaz adresowy mieszkań w układzie poszczególnych rejonów statystycznych i obwodów spisowych.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności przeprowadzane jest przy użyciu dwóch formularzy:

- **Kartoteki Gospodarstwa Domowego ZG**, która przeznaczona jest dla każdego gospodarstwa domowego znajdującego się w wylosowanym mieszkaniu;
- **Ankiety ZD**, wypełnianej dla każdej osoby w wieku 15 lat i więcej, będącej członkiem gospodarstwa domowego w wylosowanym mieszkaniu, obecnej w gospodarstwie domowym lub nieobecnej przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

Ankieta ZD zawiera pytania dotyczące sytuacji w zakresie aktywności ekonomicznej respondenta w badanym tygodniu, tzn. faktu wykonywania pracy, pozostawania

¹ Szczegółowe informacje dotyczące metodologii Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności zawarte są w kwartalnej publikacji GUS *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski*, dostępnej w Internecie pod adresem: http://www.stat.gov.pl/gus/praca_wynagrodzenia_PLK_HTML.htm

² Ludność Polski w BAEL (i jego modułach) odnosi się do kategorii ludności faktycznie zamieszkałej pomniejszonej o ludność przebywającą poza mieszkaniami, która nie jest podmiotem badania (tj. członkowie gospodarstw domowych przebywający za granicą powyżej 3 miesięcy oraz ludność zamieszkała w gospodarstwach zbiorowych takich jak: hotele pracownicze, domy studenckie, internaty, koszary wojskowe, domy opieki społecznej, itp.).

³ Ruchomy tydzień badania polega na rozłożeniu kwartalnej próby mieszkań wylosowanych do badania na 13 rozłącznych i równolicznych podprób przeznaczonych do badania w każdym z kolejnych 13 tygodni kwartału.

bezrobotnym lub biernym zawodowo, przeszłości zawodowej, poszukiwania pracy, a także informacje dodatkowe obejmujące m.in. edukację, w tym doksztacanie.

Badanie *Praca a obowiązki rodzinne* przeprowadzone zostało przy pomocy **dotatkowej ankiety** o symbolu ZD-E, która skierowana była **wyłącznie do osób urodzonych w latach 1946-1995 będących członkami gospodarstw domowych w mieszkaniach wylosowanych do *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*, dla których wypełniono ankietę ZD.**

Podstawowe definicje BAEL stosowane w II kwartale 2010 r.

Podstawą metodologii BAEL są definicje dotyczące ludności aktywnej zawodowo, pracujących i bezrobotnych, przyjęte na XIII Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w październiku 1982 r. i zalecane do stosowania przez Międzynarodową Organizację Pracy. Przedmiotem badania jest sytuacja w zakresie aktywności ekonomicznej ludności, tzn. fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo w badanym tygodniu.

Ludność aktywna zawodowo (inaczej – siła robocza) obejmuje wszystkie osoby uznane za pracujące lub bezrobotne, zgodnie z definicjami podanymi poniżej.

Do **pracujących** zaliczono wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia:

- wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód, tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,
- miały pracę, ale jej nie wykonywały:
 - z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego,
 - z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła: do 3 miesięcy lub powyżej 3 miesięcy w przypadku, gdy osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia⁴.

Do **pracujących**, zgodnie z międzynarodowymi standardami, zaliczani są również uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie.

Ze względu na przyjęte założenia metodologiczne badania, **liczba pracujących uzyskana w wyniku BAEL nie obejmuje niektórych kategorii osób, które są wliczane do pracujących w sprawozdawczości z zakresu zatrudnienia**, m.in.: pracujących mieszkających w hotelach pracowniczych oraz pracujących za granicą na rzecz polskich pracodawców.

⁴ Warunek dodany do definicji pracujących od I kwartału 2006 r.

Od I kwartału 2001 r. populacja **bezrobotnych**, według zaleceń Eurostatu, została ograniczona do osób w wieku 15-74 lat. Bezrobotni są to osoby, które spełniły jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi (wg powyższej definicji),
- aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany), aby znaleźć pracę,
- były gotowe (zdolne) podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Do **bezrobotnych** zostały zaliczone także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć⁵.

Ludność bierna zawodowo, tzn. pozostająca poza siłą roboczą, są to wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, tzn. osoby, które w badanym tygodniu:

- nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały,
- nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym,
- nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie:
 - dłuższym niż trzy miesiące,
 - do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć (od 2004 r.).

Klasyfikacja statusu zatrudnienia oparta została na *International Classification of Status in Employment (ICSE)* i wyróżnia następujące kategorie pracujących:

- **pracujący na własny rachunek** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą,
z tego
 - **pracodawca** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego,
 - **pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i nie zatrudnia pracowników,
- **pracownik najemny** – osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy w przedsiębiorstwie publicznym lub u pracodawcy prywatnego,
- **pomagający bezpłatnie członek rodziny** – osoba, która bez umownego wynagrodzenia pomaga w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej.

Do **pracowników najemnych** zaliczono również osoby wykonujące pracę nakładczą oraz uczniów, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy (jeżeli otrzymują wynagrodzenie). Do **pracujących na własny rachunek** zaliczono także agentów we wszystkich rodzajach agencji (od 2004 r.).

⁵ Definicja bezrobotnych, do 2003 r. włącznie, nie uwzględniała ich gotowości do podjęcia pracy.

Informacje o **zawodach wykonywanych** przez pracujących w głównym miejscu pracy (oraz o zawodach wykonywanych przez bezrobotnych w ostatnim miejscu pracy) prezentowane są w układzie **Klasyfikacji Zawodów i Specjalności** wprowadzonej rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644) oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 728) zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Klasyfikacja ta oparta jest na „Międzynarodowej Klasyfikacji Zawodów ISCO-1988” (*„International Standard Classification of Occupations ISCO-1988”*), zalecanej do stosowania przez Międzynarodową Organizację Pracy⁶.

Informacje o **rodzaju działalności miejsca pracy** prezentowane są w układzie **Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007** wprowadzonej rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. (Dz. U. Nr 251, poz. 1885) w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności. PKD 2007 została opracowana na podstawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej NACE Rev. 2.

Charakterystyka badania modułowego *Praca a obowiązki rodzinne*

Badanie *Praca a obowiązki rodzinne* zostało ujęte w Programie badań statystycznych statystyki publicznej na 2010 r., co stanowiło podstawę prawną jego przeprowadzenia. Dodatkowo badanie to jest wymienione w programie modułów do *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności* (ang. *Labour Force Survey*), zaplanowanych do przeprowadzenia w krajach Unii Europejskiej w latach 2010-2012 (Rozporządzenie Komisji Europejskiej nr 365/2008 z dnia 23 kwietnia 2008 r.). Aktem prawnym wprowadzającym ww. badanie modułowe w krajach członkowskich jest Rozporządzenie Komisji Europejskiej nr 20/2009 z 13 stycznia 2009 r.

Głównym celem badania modułowego *Praca a obowiązki rodzinne* przeprowadzonego w każdym z krajów członkowskich Unii Europejskiej (a także w Islandii, Norwegii, Chorwacji oraz Macedonii) jest zgromadzenie „wszechstronnego i porównywalnego zestawu danych dotyczących godzenia pracy z życiem rodzinnym (...), aby umożliwić monitorowanie postępów w osiągnięciu celów określonych w europejskiej strategii zatrudnienia oraz zbadać wpływ prowadzonej w ostatnim okresie polityki w tej dziedzinie”⁷. Bardziej szczegółowo określone cele badania wskazują na wykorzystanie wyników badania do analizy:

- możliwości łączenia obowiązków rodzinnych z aktywnością na rynku pracy zgodną z oczekiwaniami osób sprawujących funkcje opiekuńcze,
- przyczyn ograniczonej aktywności na rynku pracy związanych ze sprawowaniem opieki nad dziećmi lub innymi osobami wymagającymi opieki,

⁶ Od I kwartału 2011 dane BAEL prezentowane są w oparciu o nową Klasyfikację Zawodów i Specjalności 2010, wprowadzoną rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 (Dz.U.Nr 82, poz. 537).

⁷ Rozporządzenie Komisji Europejskiej nr 20/2009 z 13 stycznia 2009 r., str. 1.

- możliwości dostosowywania pracy zawodowej do nieprzewidzianych sytuacji rodzinnych,
- skłonności do rezygnowania z pracy zawodowej na rzecz opieki nad innymi, uzyskania informacji na temat korzystania z urlopu wychowawczego oraz usług opiekuńczych (takich jak żłobki, przedszkola, świetlice, opłacane opiekunki) w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem.

Podobnie jak podstawowe *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, badanie modułowe realizowane było przez urzędy statystyczne wszystkich województw, natomiast dane wynikowe zostały przygotowane przez Centrum Informatyki Statystycznej.

Podmiotem badania były osoby urodzone w latach 1946-1995 (tj. w wieku 15-64 lat w momencie badania), będące członkami gospodarstw domowych w mieszkaniach wylosowanych do badania, dla których wypełniono ankietę ZD. Badanie zostało przeprowadzone przy pomocy dodatkowej ankiety (o symbolu ZD-E), którą wypełniono dla 67 321 osób, co po uogólnieniu dało populację liczącą 26 566 tys. osób. Udziału w badaniu odmówiło około 6% osób, które uczestniczyły w badaniu podstawowym BAEL i podlegały badaniu modułowemu.

Niniejsze badanie modułowe stanowi nawiązanie do przeprowadzonego w 2005 r. przez GUS badania *Praca a obowiązki rodzinne w 2005*. Porównywalność obydwu badań jest jednak w dużym stopniu ograniczona ze względu na modyfikacje treści i zakresu pytań badania w 2010 r.; stąd zalecana jest doza ostrożności przy przeprowadzaniu analizy porównawczej wyników badań w 2005 oraz w 2010 r.

Uwagi do tablic

W niektórych tablicach sumy składników mogą być różne od wielkości podanych w pozycjach „OGÓŁEM”. Wynika to z zaokrągleń dokonywanych przy uogólnianiu wyników badania.

Z uwagi na reprezentacyjną metodę badania zalecana jest ostrożność w posługiwaniu się danymi w tych przypadkach, gdy zastosowano bardziej szczegółowe podziały i występują liczby niskiego rzędu mniejsze niż 15 tys. W przypadku, gdy liczby po uogólnieniu wyników z próby wynoszą poniżej 5 tys., zostały one zastąpione znakiem kropki („•”), co oznacza, że konkretna wartość nie może być pokazana ze względu na zbyt wysoki błąd losowy wynikający z reprezentacyjnej metody badania (niska precyzja wyników).

Tablice 1-8: Organizacja czasu pracy

Pytanie skierowano do pracowników najemnych. Odpowiedzi udzielane były w odniesieniu do występującej na ogół sytuacji rzeczywistej, a nie oficjalnie obowiązujących rozwiązań w miejscu pracy (np. regulamin pracy); w przypadku osób przebywających na urlopie macierzyńskim / ojcowskim odpowiedzi dotyczą sytuacji w miejscu pracy przez urodzeniem

się dziecka. Kategoria „*Stale godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę*” obejmuje także pracę na zmiany (których rozkład jest ogólnie narzucony przez pracodawcę); zadaniowy czas pracy (np. umowa o dzieło, umowa-zlecenie) zaliczany jest do kategorii „*Indywidualne ustalenie własnego planu pracy*”.

Tablice 9-16: Możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych

Podmiotem pytania są pracownicy najemni. Rozpatrywane powody rodzinne mogą być zdarzeniami nieprzewidywanymi (nagłymi) lub zdarzeniami przewidzianymi, ale wyjątkowymi. W pytaniu brano pod uwagę rzeczywiste możliwości, nie zaś formalnie obowiązujące rozwiązania w miejscu pracy. Dla osób deklarujących odpowiedzi „*Ustalona miesięczna liczba godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy*” oraz „*Indywidualne ustalenie własnego planu pracy*” w pytaniu o organizację czasu pracy przyjęto automatycznie istnienie możliwości zmiany godziny rozpoczęcia i / lub zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych.

Tablice 17-24: Możliwość skorzystania z dnia wolnego w pracy z powodów rodzinnych, bez wykorzystywania dni urlopowych

Podmiotem pytania są pracownicy najemni. Rozpatrywane powody rodzinne mogą być zdarzeniami nieprzewidywanymi (nagłymi) lub zdarzeniami przewidzianymi, ale wyjątkowymi. W pytaniu brano pod uwagę rzeczywiste możliwości, nie zaś formalnie obowiązujące rozwiązania w miejscu pracy, bez względu czy dzień wolny jest płatny czy bezpłatny.

Tablice 25-28: Zmniejszenie wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem

Pytania skierowano do osób, które posiadają dzieci w wieku do 8 lat mieszkające w tym samym gospodarstwie domowym i są osobami pracującymi w momencie badania lub zakończyły pracę w roku 2001 lub później. Okresem referencyjnym jest czas następujący po zakończeniu urlopu macierzyńskiego / ojcowskiego do momentu badania. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy powinno nastąpić przez co najmniej jeden miesiąc w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem w gospodarstwie domowym (np. w ramach korzystania z prawa do urlopu wychowawczego pozwalającego na zmniejszenie wymiaru czasu pracy). Zmniejszenie wymiaru czasu pracy w kontekście rozpatrywanego pytania nie wynika z korzystania z prawa do urlopu wypoczynkowego, urlopu bezpłatnego lub z możliwości, jakie daje elastyczny czas pracy, bądź wykorzystywanie nagromadzonych nadgodzin. Rezygnacja z pracy odnotowana jest w przypadku odejścia z pracy z inicjatywy respondenta lub zawieszenia działalności gospodarczej przez co najmniej jeden miesiąc w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem w gospodarstwie domowym.

Tablica 29: Korzystanie z urlopu wychowawczego

Pytanie zostało zadane osobom, które posiadają dziecko w wieku do lat 8 mieszkające w tym samym gospodarstwie domowym i jednocześnie pracują lub nie pracują, ale które miały pracę i zakończyły ją w 2001 roku lub później. Odpowiedzi twierdzące dotyczą skorzystania

z urlopu wychowawczego w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem w wymiarze przynajmniej jednego miesiąca. Okresem referencyjnym jest czas od zakończenia urlopu macierzyńskiego / ojcowskiego do momentu badania. Mimo iż prawo do urlopu wychowawczego, oprócz prawa do zaprzestania wykonywania pracy, obejmuje także prawo do zmniejszenia wymiaru pracy, przedmiotem pytania był wyłącznie fakt zaprzestania wykonywania pracy.

Tablice 30-35: Sprawowanie opieki nad dziećmi innymi niż własne i osobami dorosłymi

Podmiotem pytania są zarówno osoby pracujące jak i niepracujące (także opiekujące się dodatkowo własnymi dziećmi). Odpowiedzi twierdzące obejmują systematycznie sprawowaną opiekę w różnych formach, włączając opiekę osobistą, pomoc w odrabianiu lekcji, wspólną zabawę, dotrzymywanie towarzystwa, itp. Wyłączona jest opieka o charakterze zarobkowym lub wiążąca się z wolontariatem.

Tablica 36: Korzystanie z usług opiekuńczych dla najmłodszego dziecka

Pytanie skierowane zostało tylko do gospodarstw domowych z dziećmi w wieku do 14 lat. Pod pojęciem usługi opiekuńcze rozumiane są usługi świadczone przez takie placówki jak żłobki, przedszkola, zerówki, świetlice szkolne (publiczne oraz prywatne), a także opłacana opiekunka. Wyłączone są zajęcia szkolne i pozaszkolne oraz bezpłatna pomoc krewnych i znajomych. Liczba godzin korzystania z usług opiekuńczych odnosi się do normalnego tygodnia pracy bez uwzględniania wakacji, urlopów, chorób opiekuna, itp.

Tablica 37: Wpływ dostępności usług opiekuńczych na fakt niepodejmowania pracy lub pracy w niepełnym wymiarze

Podmiotem pytania są osoby niepracujące lub pracujące w niepełnym wymiarze sprawujące jednocześnie funkcje opiekuńcze nad dziećmi (zarówno własnymi jak i innymi niż własne) lub osobami dorosłymi.

Tablica 38: Przyczyny niepodejmowania pracy lub pracy w niepełnym wymiarze w świetle sprawowania funkcji opiekuńczych

Pytanie skierowano do osób, które wskazały, iż dostępność lub cena usług opiekuńczych wpływa na niepodejmowanie pracy lub pracę w niepełnym wymiarze. Odpowiedzi nie dotyczą sytuacji, gdy respondent nie pracuje lub pracuje w niepełnym wymiarze z innych przyczyn (np. nie może znaleźć pracy).

W publikacji zastosowano skrócone nazwy sekcji klasyfikacji PKD 2007 w stosunku do oficjalnie obowiązujących pełnych nazw sekcji. Nazwy skrócone w publikacji oznaczone zostały w tablicach znakiem „Δ”. Zestawienie zastosowanych skrótów oraz pełnych nazw wraz z literowymi symbolami sekcji PKD przedstawione jest poniżej:

Symbol	Nazwa skrócona w publikacji	Pełna nazwa wg PKD 2007
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
G	Handel; naprawa pojazdów samochodowych	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
I	Zakwaterowanie i gastronomia	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
L	Obsługa rynku nieruchomości	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
N	Administrowanie i działalność wspierająca	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
O	Administracja publiczna i obrona narodowa	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne

METHODOLOGICAL NOTES ¹

The survey *Reconciliation between work and family life* was conducted in the second quarter of 2010 as a module of the *Labour Force Survey* (LFS). The module survey is an additional survey carried out alongside the core survey allowing to extend the scope of the information obtained in the main survey. The LFS module surveys are devoted to particular labour market issues and are carried out once (or periodically) on the sample of dwellings selected to the LFS conducted in a particular quarter.

The core *Labour Force Survey* (LFS) and the module survey *Reconciliation between work and family life* were carried out with the use of the sample survey method that allows generalization of the results over the general population (population of Poland² aged 15 years and more for the LFS; population of Poland aged 15-64 years for the presented module survey). The applied continuous observation method (mobile survey week)³ allows to present the situation on the labour market during the entire quarter.

The selection of the sample to the LFS survey is carried out according to the principles of the two-stage sampling. The first-stage sampling units are census units called census clusters in urban areas, while in rural areas they comprise census enumerations districts. The second-stage sampling units are dwellings. The selections of the first-stage sampling units and dwellings is carried out on the basis of the Domestic Territorial Division Register, including, i.a. the list of territorial statistical units and the address register of dwellings aggregated in accordance with particular census clusters and census enumeration districts.

The Labour Force Survey is carried out with the use of two questionnaires:

- **ZG Household File**, assigned to each household recorded in the surveyed dwellings;
- **ZD questionnaire** completed for each person aged 15 years and more, a member of the household in the selected dwelling, present in the household or absent for duration no longer than 3 months.

The ZD questionnaire includes questions concerning the situation in respect to the respondent's economic activity in the reference week, i.e. the fact of performing work, being unemployed or economically inactive, occupational history, job searching, and also additional information including, i.a. education and training.

¹ The detailed information concerning the Labour Force Survey methodology are presented in the quarterly CSO publication *Labour Force Survey in Poland*, available online on the website: http://www.stat.gov.pl/gus/praca_wynagrodzenia_PLK_HTML.htm

² The population of Poland in the LFS (and its modules) refers to the category of the actually resident population excluding the population staying outside the dwellings who is not the survey subject (i.e. the members of households who stayed abroad longer than 3 months and the population living in institutional households, such as: workers' lodging-houses, students' dormitories, boarding-schools, army barracks, social welfare homes, etc.).

³ The mobile survey week means dividing the quarterly sample of the dwellings selected to the survey into 13 separate subsamples of the same size appointed for the surveying in each of the successive 13 weeks of a quarter.

The survey *Reconciliation between work and family life* was carried out with the use of the **additional ZD-E questionnaire** addressed **exclusively to persons born in the years 1946-1995 members of the households in the dwellings sampled to the Labour Force Survey for whom the ZD questionnaire was completed.**

Basic LFS definitions applied in the second quarter of 2010

The LFS methodology is based on the definitions of economically active population, the employed and unemployed, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians in October 1982, recommended for the use by the International Labour Organization. The survey concentrates on the situation from the point of view of economic activity of the population, i.e. the fact of performing work, being unemployed or economically inactive in the reference week.

Economically active population (or labour force) include all persons considered as employed or unemployed according to the below definitions.

The employed are all persons aged 15 years or more who during the reference week:

- performed for at least one hour any work generating pay or income, i.e. were employed as paid employees, worked on their own (or leased) agricultural farm, or conducted their own economic activity outside agriculture, assisted (without pay) in conducting family agricultural farm or family economic activity outside agriculture,
- had work but did not perform it:
 - due to sickness, maternity leave or vacation,
 - due to other reasons, but duration of the break in employment did not exceed 3 months or was longer than 3 months in case when these persons were paid employees and received during that period at least 50% of the hitherto earnings⁴.

According to the international standards, among **the employed** are also counted apprentices who entered the occupational training or occupational preparation contract with a private or public employer, if they received remuneration.

Because of the survey methodological assumptions, **the number of the employed obtained through the LFS does not cover some categories of persons who are considered as employed in the establishment surveys**, i.a.: employees living in lodging-houses for workers and employees working abroad for their Polish employers.

The population of **the unemployed** has been limited to persons aged 15-74 years since the first quarter of 2001 according to the EUROSTAT recommendations. The unemployed are persons who simultaneously meet three conditions:

- during the reference week were not employed (in accordance with the above definition),

⁴ The condition has been added to the definition of the employed since the first quarter of 2006.

- were actively looking for work, i.e. for over 4 weeks (the reference week being the fourth one) had been involved in concrete actions aimed at finding a job,
- were ready (able) to take up work within two weeks after the reference week.

The persons who were not seeking work because they had already found a job and were only waiting to start work within the period no longer than 3 months and they were able to take this job are also included in the category of the unemployed⁵.

Economically inactive population, i.e. persons outside the labour force, comprise all persons aged 15 years and more who were not classified as employed or unemployed, i.e. persons who in the reference week:

- did not work and were not job-seekers,
- did not work and were job-seekers, but were not ready (able) to start work within two weeks after the reference week,
- did not work and were not job-seekers because they had found a job and they were waiting to start in the period:
 - longer than 3 months,
 - not longer than 3 months, but they were not able to take up work (since 2004).

The Classification of the status in employment is based on the *International Classification of Status in Employment (ICSE)*. It specifies the following categories of the employed:

- **self-employed person** – a person who conducts his/her own economic activity,

In which

 - **employer** – a person who conducts his/her own economic activity and employs at least one paid employee,
 - **own-account worker without employees** – a person who conducts his/her own economic activity and does not hire any employees,
- **paid employee** – a person employed on the basis of employment contract by a public or private employer,
- **contributing family worker** – a person who helps without agreed upon remuneration in conducting family economic activity.

Among **paid employees** are also included persons performing outwork and apprentices with whom enterprises or natural persons signed a contract for occupational training or learning skills for a particular job (if they receive a payment). Agents in all systems of agencies are also included among **the self-employed** (since 2004).

The information on **occupations performed** by the employed in their main job (and occupations performed by unemployed persons in their last job) is presented in accordance with the **Classification of Occupations and Specialities** introduced by a decree of the Minister of Economy and Labour dated 8th December 2004 (Journal of Laws No. 265, item 2644), and by a decree of the Minister of Labour and Social Policy dated 1st June 2007

⁵ Until 2003 inclusively, the definition of the unemployed did not take into account their ability (willingness) to take a job.

(Journal of Laws No. 106, item 728) amending a decree on classifications and specialities for labour market needs and the scope of its applications. The classification is based on the “*International Standard Classification of Occupations ISCO-1988*”, recommended by the International Labour Organization⁶.

The information on the **kind of activity of the place of work** is presented according to the **Polish Classification of Activities 2007 (PKD 2007)** introduced by the Regulation of the Council of Ministers of December 24th 2007 (Journal of Laws No. 251, item 1885) on the Polish Classification of Activities. The PKD 2007 was elaborated on the basis of the statistical classification of economic activities in the European Community NACE Rev 2.

Characteristics of the module survey *Reconciliation between work and family life*

The survey *Reconciliation between work and family life* was included in the Programme of statistical surveys of official statistics for the year 2010, which provided a legal basis for its implementation. In addition, the survey is mentioned in the Programme of *ad hoc* modules for the *Labour Force Survey*, which is to be carried out in the European Union Member States in the years 2010–2012 (Commission Regulation No. 365/2008 of April 23, 2008). The law introducing the above mentioned module survey in the EU countries is the European Commission Regulation No. 20/2009 of January 13, 2009.

The main objective of the module survey *Reconciliation between work and family life* carried out in each of the European Union Member States (as well as in Iceland, Norway, Croatia and Macedonia) is collecting “*a comprehensive and comparable set of data on reconciliation between work and family life (...) in order to monitor progress towards the objectives of the European Employment Strategy and to measure the impact of recent policies in this area*”⁷.

The more detailed goals of the survey indicate the use of its results for the analysis on:

- possibilities to combine family responsibilities with the activity on the labour market according to the expectations of persons maintaining care responsibilities,
- the reasons of limited activity on the labour market connected with childcare or care for other dependants,
- possibilities to adjust paid work to unexpected family situations,
- the tendency towards resigning from paid work in order to take care of other persons, obtaining information on taking parental leaves and care services (such as nurseries, kindergartens, day care centres, paid childminders) in order to care for the youngest child.

⁶ Since the first quarter of 2011, the LFS data have been presented on the basis of the new Classification of Occupations and Activities introduced by a decree of the Minister of Labour and Social Policy dated 27th of April 2010 (Journal of Laws No. 82, item 537).

⁷ European Commission Regulation No. 20/2009 of January 13, 2009, p. 1.

Similarly to the core *Labour Force Survey*, the module survey was carried out through statistical offices of all voivodships, whereas estimations of the results were carried out by the Statistical Computing Centre.

The subject of the survey were persons born in the years 1946-1995 (i.e. aged 15-64 years at the moment of the survey), members of the households in the dwellings selected for the survey, for whom the ZD questionnaire was completed. The survey was carried out with the use of the additional ZD-E questionnaire, completed for 67 321 persons, which after generalization resulted in the population of 26 566 thousand persons. About 6% of the persons who participated in the core LFS refused to participate in the module.

The presented module survey may be to some extent compared to the survey *Reconciliation between work and family life* carried out by the CSO in 2005. However, the comparability of both surveys is largely limited because of the modification of both the contents and the range of questions in the 2010 survey; therefore, a careful approach to the comparative analysis on the results of the surveys conducted in 2005 and in 2010 is advisable.

Comments to the tables

In some tables the data, when summed up, may give a different total than the number in the column "TOTAL". This is due to the rounding-up done after generalizing results of the survey.

Due to the fact that the survey was carried out with the use of the sample survey method, the data should be dealt with carefully in cases where divisions that are more detailed were applied and where figures are lower than 15 thousand. In the cases where, after generalization of the sample results, the numbers are estimated below 5 thousand, they were replaced by points ("•"), which means that the value may not be displayed because of high sampling error (low precision of the results).

Tables 1-8: Working time arrangements

The question is addressed to paid employees. The answers should present the usually observed actual situation of the respondent in respect to his / her possibility to organize own working time instead of official solutions (e.g. formal arrangements with the employer); in case of persons on maternity / paternity leaves, the answers should refer to the situation at the place of work before having a child. The category "*Fixed hours of start and end of a working day or varying working time as decided by the employer*" includes also shift work (the arrangement which is imposed by the employer); task-related working time (e.g. task-agreement, order-agreement) is included in the category "*Determine their own work schedule*".

Tables 9-16: Possibility to vary start and / or end of the working day for family reasons

The question is addressed to employees. The considered family reasons may comprise unexpected (sudden) events or anticipated but exceptional events. The actual possibilities were taken into account in the question instead of the obligatory formal arrangements at the workplace. For persons declaring answers “*have flexitime (working time banking)*” and “*determine their own work schedule*” in the item on working time arrangements, the possibility to change the hours of start and / or end of working day because of family reasons was assumed automatically.

Tables 17-24: Possibility to take a day off for family reasons without using holidays

The question is addressed to employees. The considered family reasons may comprise unexpected (sudden) events or anticipated but exceptional events. The actual possibilities were taken into account in the question instead of the obligatory formal arrangements at the workplace, irrespective whether a day-off is paid or not.

Tables 25-28: Reducing working time to take care of the youngest child

The questions are addressed to persons who had children aged up to 8 years old living in the same household and were employed at the moment of the survey or who left work in 2001 or later. The reference period is the period following the termination of maternity / paternity leave until the survey moment. The reduction of the working time should last at least one month in order to care for the youngest child in the household (e.g. right to parental leave allowing reduction of working time). Reduction of the working time in the context of the considered question is not connected with the right to holiday leave, unpaid leave or arrangements within the scope of possibilities offered by the flexible working time, or the use of banked overtime hours. Resignation from work is registered in case of work termination initiated by the respondent or suspending his / her own economic activity (business) for at least one month in order to look after the youngest child in the household.

Table 29: Use of parental leave

The question is addressed to persons with a child aged up to 8 years old living in the same household who either worked or not worked but had worked previously and quit a job in 2001 or later. The positive answers concern taking parental leave in order to look after the youngest child for at least one-month. The reference period is the period following the termination of maternity / paternity leave until the moment of the survey. Despite the fact that the right to parental leave concerns both: the leave itself, as well as the right to reduce the working time, the question was aimed exclusively at the fact of work termination.

Tables 30-35: Taking care of children other than one's own and persons aged 15 and more in need of care

The question concerns both employed persons and persons not working (also the ones additionally looking after their own children). The positive answers include systematically maintained various forms of care, including personal care, helping with homework, playing, keeping company, etc. Only the care provided free of charge is included; moreover, the care connected with voluntary work is excluded.

Table 36: The use of childcare services for the youngest child

The question is addressed only to the households with children aged up to 14 years. The notion of care services is understood as the services provided by facilities such as nurseries, kindergartens, preparatory classes at schools, school common rooms (public or private), as well as paid childminders. There are excluded schools and after school activities or unpaid aid provided by relatives and friends. The number of hours of the care services use refers to a normal working week excluding vacation, leaves, childminder's sickness, etc.

Table 37: The impact of care services availability on the fact of not taking up work or working part-time

The question is addressed to persons not working or working part-time work looking after children (both their own, as well as other than their own) or adults.

Table 38: The reasons for not taking work or working part-time in the light of the caring function

The question is addressed to persons who declared that availability or price of care services influences not taking up work or working part-time work. The answers do not concern the situation when the respondent does not work or works part-time work for other reasons (e.g. inability to find a job).

Abbreviations are used regarding the NACE classification on economic activity. The shortened names in the publication were marked in the tables with „Δ”. The abbreviations and complete names with the letter symbols of NACE sections are presented below:

Symbol	Abbreviated name in the publication	Complete name by NACE Rev. 2
G	Trade; repair of motor vehicles	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
I	Accommodation and catering	Accommodation and food service activities
O	Public administration and defence	Public administration and defence; compulsory social security

ANALIZA WYNIKÓW BADANIA PRACA A OBOWIĄZKI RODZINNE W 2010 ROKU

1. Wprowadzenie

Dla większości Polaków rodzina jest największą wartością, stąd kwestia możliwości pogodzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych jest sprawą ogromnej wagi dla wielu polskich rodzin i w znaczący sposób warunkuje ich dobrobyt. Z perspektywy gospodarczej możliwość łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi pozwala na zwiększenie aktywności zawodowej ludności poprzez włączenie do zasobów pracy osób biernych zawodowo oddanych obowiązkom rodzinnym (głównie kobiet). Jednocześnie świadomość istnienia możliwości pogodzenia pracy zarobkowej z posiadaniem rodziny sprzyja decyzjom prokreacyjnym i poprzez to zwiększeniu dzietności, co jest niezwykle ważnym celem z punktu obecnej polityki ludnościowej.

Wieloaspektowość rozważanego zagadnienia wiąże się z istnieniem wielu płaszczyzn analizy pogodzenia pracy zarobkowej z życiem rodzinnym, do których zaliczyć możemy m.in.:

- płaszczyznę instytucjonalną – dotyczącą głównie dostępu do usług opiekuńczych (m.in. żłobków, przedszkoli, świetlic),
- płaszczyznę prawną – dotyczącą m.in. regulacji w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, jak i regulacji w zakresie elastycznych form zatrudnienia,
- płaszczyznę kulturową (obyczajową) – dotyczącą m.in. postaw i postrzegania ról społecznych, podziału ról w rodzinie, i na tym tle możliwości pogodzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

Powyższe aspekty związane z zagadnieniem pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego wpływają także na przyjmowane kierunki, założenia i narzędzia m.in. polityki zatrudnienia, polityki ludnościowej, polityki fiskalnej zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym lub lokalnym. W wielu przypadkach decyzje podejmowane są w oparciu o wyniki badań naukowych, opracowań analitycznych oraz ekspertyz m.in. z zakresu demografii, socjologii, ekonomii, a także psychologii, w ujęciu jakościowym oraz ilościowym.

Problematyka możliwości i sposobów pogodzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym znalazła również odzwierciedlenie w badaniach statystyki publicznej. W II kwartale 2010 r. Główny Urząd Statystyczny przeprowadził badanie pod nazwą *Praca a obowiązki rodzinne*, które miało charakter badania modułowego, zrealizowanego z *Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności* zgodnie z wytycznymi Eurostatu. Podobnie jak w Polsce, we wszystkich krajach Unii Europejskiej, a także w Islandii, Norwegii, Chorwacji oraz Macedonii moduł (ang. *Reconciliation between work and family life*) został przeprowadzony w 2010 r., co po opublikowaniu wyników przez Eurostat pozwoli na porównanie sytuacji w zakresie pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym na poziomie międzynarodowym. Należy jednak podkreślić, iż istniejące różnice w zakresie regulacji prawnych dotyczących np. urlopów

wychowawczych bądź dostępu do instytucji opiekuńczych mogą częściowo ograniczać porównywalność wyników. Doza ostrożności powinna być także zachowana przy odniesieniu poniższych wyników do wcześniejszego badania GUS *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.* z powodu wprowadzenia pewnych modyfikacji zakresu i treści pytań.

Celem badania *Praca a obowiązki rodzinne* było pozyskanie informacji od osób będących w wieku 15-64 lat na temat możliwości godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Zebrane w badaniu dane pozwalają w szczególności odpowiedzieć na pytania:

- czy organizacja czasu pracy pozwala na łączenie życia zawodowego z życiem rodzinnym,
- w jakim stopniu osoby korzystają z urlopów wychowawczych oraz usług opiekuńczych,
- w jakim stopniu wykonywanie obowiązków opiekuńczych pozwala na uczestnictwo w rynku pracy,
- jakie są przyczyny ograniczonej aktywności bądź rezygnacji z aktywności zawodowej w kontekście opieki nad dziećmi oraz osobami dorosłymi wymagającymi opieki.

Wyniki badania *Praca a obowiązki rodzinne* zostały przedstawione w niniejszym opracowaniu w kolejnych rozdziałach. Rozdział drugi poświęcono organizacji czasu pracy pracowników najemnych w świetle sytuacji rodzinnej; rozdział trzeci podsumowuje wyniki dotyczące łączenia pracy zawodowej z opieką nad własnymi dziećmi do lat 8. Kolejny rozdział koncentruje się na wynikach dotyczących sprawowania opieki nad dziećmi do lat 14 innymi niż własne oraz osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki. Rozdział piąty opisuje wyniki dotyczące korzystania z usług opiekuńczych i ich ocenę w kontekście dostępności oraz wpływu na stopień zaangażowania osób na rynku pracy. Opracowanie zakończone jest podsumowaniem wyników.

2. Organizacja czasu pracy pracowników najemnych a sytuacja rodzinna

Organizacja czasu pracy jest istotnym elementem życia zawodowego wpływającym nie tylko na jakość zatrudnienia oraz zadowolenie z pracy, ale także na życie rodzinne warunkując ilość oraz rozdysponowanie czasu przeznaczanego bliskim. Pod pojęciem organizacji czasu pracy, w kontekście przeprowadzonego badania, należy rozumieć godziny rozpoczynania i kończenia pracy – stałe bądź zmienne, a także możliwość pewnej regulacji rozkładu czasu pracy z powodów rodzinnych, również w nagłych, nieprzewidzianych lub wyjątkowych sytuacjach rodzinnych.

W badaniu, którego wyniki przedstawiono w niniejszym opracowaniu, o organizację czasu pracy pytano tylko pracowników najemnych, wychodząc z założenia, iż pracujący na własny rachunek oraz pomagający członkowie rodzin mają zazwyczaj duże możliwości elastycznego kształtowania własnego czasu pracy, w odróżnieniu od pracowników najemnych zależnych od pracodawcy. Podstawowe wyniki badania dotyczące organizacji czasu pracy

przedstawione zostały w Tablicy 1. Wyniki te odnoszą się do rzeczywistej sytuacji pracowników najemnych bez względu na formalnie obowiązujące regulacje w miejscu pracy.

Tabl. 1. Pracownicy najemni w wieku 15-64 lat według organizacji czasu pracy^{j)}

Wyszczególnienie	Ogółem	Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy			
		w tym:			
		A: stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy ⁱⁱ⁾	B: ustalona miesięczna liczba godzin pracy	C: ustalona dzienna liczba godzin pracy ⁱⁱⁱ⁾	D: indywidualne ustalenie własnego planu pracy
	w tys.	w %			
Ogółem	12 220	87,6	4,6	5,7	1,6
Mężczyźni	6 459	86,0	5,2	6,3	1,8
Kobiety	5 761	89,3	3,9	5,0	1,4
Miasta	8 323	86,1	5,1	6,3	1,9
Wieś	3 897	90,7	3,5	4,4	1,0
Sektor publiczny	4 158	90,6	4,2	4,2	0,8
Sektor prywatny	8 062	86,0	4,8	6,5	2,1
Wymiar czasu pracy:					
Pełny	11 434	88,9	4,1	5,4	1,3
Niepełny	786	68,2	12,3	11,1	7,0

i) Procenty w wierszach tabeli mogą nie sumować się do 100% z powodu zaokrągleń przy uogólnianiu wyników oraz możliwości udzielenia przez respondentów odpowiedzi „inne” na pytanie dot. organizacji czasu pracy; *ii)* lub zmienne godziny ustalane przez pracodawcę; *iii)* dopuszczalna pewna elastyczność w ciągu dnia w zakresie godzin rozpoczęcia lub zakończenia pracy.

Wśród pracowników najemnych zdecydowana większość (87,6%) ma stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny, ustalone jednak przez pracodawcę. Stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy obejmują także system pracy zmianowej, gdyż rozkład zmian jest ustalany i narzucany odgórnie przez pracodawcę. Stałe godziny pracy lub zmienne ustalane przez pracodawcę deklaruje nieco większy odsetek kobiet niż mężczyzn (89,3% wobec 86,0%). Różnica 4,6 pkt % w odsetku pracowników najemnych o stałych godzinach pracy występuje między mieszkańcami miast i wsi, przy wyższym odsetku mieszkańców wsi (90,7%) nieposiadających elastyczności w kształtowaniu swojego czasu pracy. Podobna rozbieżność zaobserwowana jest między pracownikami najemnymi w sektorze publicznym i prywatnym: zatrudnienie w sektorze publicznym w większym stopniu (90,6%) określone jest według sztywnych godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy. Warto podkreślić, iż 59,2% pracowników najemnych w sektorze publicznym to kobiety, stąd sztywny charakter organizacji czasu pracy w sektorze publicznym wpływa na wyższy niż przeciętny odsetek kobiet ogółem pracujących według stałych godzin rozpoczęcia i zakończenia czasu pracy.

Elastyczna organizacja czasu pracy opierająca się o rozwiązanie, w którym ustalona jest łączna liczba godzin do przepracowania w miesiącu (wynikająca z wymiaru czasu pracy)

dotyczy niespełna co dwudziestego pracownika najemnego (4,6%). Rozwiązanie to pozwala zatrudnionym na korzystanie ze stosunkowo dużej autonomii w zakresie organizacji czasu pracy i w wielu przypadkach rozliczenie przepracowanych godzin odbywa się przy wykorzystaniu tzw. banku godzin, w którym gromadzona jest informacja o godzinach przepracowanych w miesiącu i nadgodzinach. Z organizacji czasu pracy o określonej liczbie godzin w miesiącu w większym stopniu korzystają mężczyźni (5,2% pracowników najemnych) niż kobiety (3,9%), mieszkańcy miast (5,1%) niż wsi (3,5%) oraz pracownicy sektora prywatnego (4,8%) niż publicznego (4,2%).

Nieco częściej niż powyższe rozwiązanie, pozwalające na stosunkowo dużą elastyczność, zatrudnieni deklaruowali sytuację, w której ustalona była dzienna liczba godzin pracy, lecz dopuszczalna była pewna elastyczność w ciągu dnia. Oznacza to, iż pracownik musi przepracować w ciągu dnia ustaloną liczbę godzin, ale godzina rozpoczęcia i zakończenia pracy nie jest ściśle określona i możliwe jest jej wahanie w ramach granic określonych przez pracodawcę. Taki rozkład czasu pracy zadeklarowało około 5,7% pracowników najemnych – podobnie jak we wcześniejszym przypadku, częściej byli to mężczyźni niż kobiety (6,3% wobec 5,0%), mieszkańcy miast niż wsi (6,3% wobec 4,4%) oraz pracownicy sektora prywatnego (6,5%) niż publicznego (4,2%).

Najbardziej swobodną formą realizowania obowiązków zawodowych jest indywidualne ustalanie własnego planu pracy, bez formalnych ograniczeń ze strony pracodawcy. Ta forma organizacji czasu pracy jest przypisywana także osobom o zadaniowym czasie pracy, zatrudnionym np. na podstawie umów cywilno-prawnych (umowa o dzieło, umowa zlecenie). Zgodnie z wynikami badania plan pracy ustalany jest indywidualnie przez 1,6% badanych pracowników najemnych; w większym stopniu są to mężczyźni niż kobiety (1,8% wobec 1,4%), mieszkańcy miast niż wsi (1,9% wobec 1,0%) oraz zatrudnieni w sektorze prywatnym niż publicznym (2,1% wobec 0,8%).

Powyższe wyniki wskazują, iż różne formy elastycznej organizacji czasu pracy (odpowiedzi B, C lub D w Tablicy 1) występują stosunkowo rzadko wśród pracowników najemnych w Polsce, choć należy podkreślić, że są stosowane zdecydowanie częściej wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W sumie 30,4% osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze korzysta z pewnej formy elastycznej organizacji czasu pracy. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy jednak niewielkiego odsetka pracowników najemnych (6,4%), przy czym w większym stopniu na część etatu pracują kobiety (9,2% zatrudnionych kobiet) niż mężczyźni (3,9%). Spośród kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu tylko 8,4% może częściowo (lub całkowicie) dostosować godziny pracy do życia prywatnego, zaś dla zatrudnionych na część etatu odsetek ten wynosi 29,7%. Wśród mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy różne formy elastycznej organizacji czasu pracy deklaruje o 2,2 pkt % więcej pracowników najemnych niż wśród kobiet, podczas gdy dla pracowników najemnych o pełnym wymiarze czasu pracy różnica ta zwiększa się do 4,2 pkt % (odsetek mężczyzn deklarujących różne elastyczne formy organizacji czasu pracy wynosi 12,6%).

Wyniki badania pokazują również pewne zróżnicowanie sposobów organizacji czasu pracy w zależności od wieku pracowników (Tablica 2). Obserwuje się większe możliwości elastycznej organizacji czasu pracy dla najmłodszych i najstarszych grup wieku, zaś wśród pracowników najemnych w grupach wieku od 20 do 44 lat, czyli wśród potencjalnych rodziców dzieci w wieku, w którym niezbędna jest opieka, odsetek pracujących wg stałych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy kształtuje się na poziomie 87-88% ogółu pracowników najemnych.

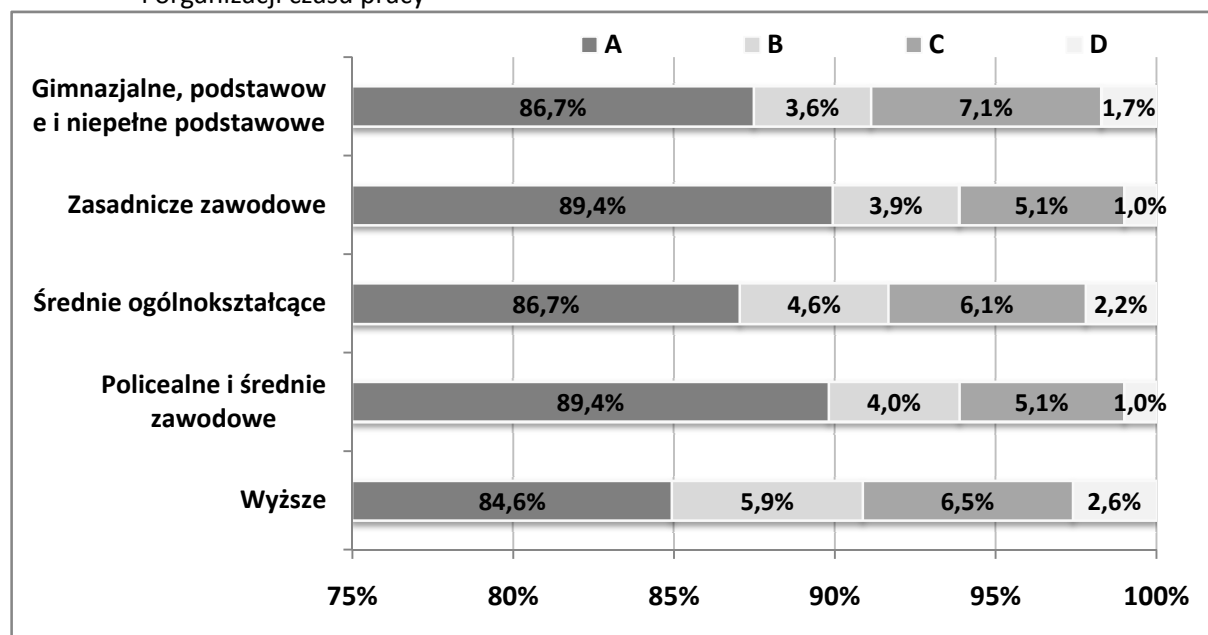
Tabl. 2. Pracownicy najemni w wieku 15-64 lat według wieku i organizacji czasu pracy^{j)}

Wyszczególnienie	Ogółem	Pracownicy najemni według organizacji czasu pracy			
		w tym:			
		A: stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy ⁱⁱ⁾	B: ustalona miesięczna liczba godzin pracy	C: ustalona dzienna liczba godzin pracy ⁱⁱⁱ⁾	D: indywidualne ustalenie własnego planu pracy
	w tys.	w %			
Ogółem	12 220	87,6	4,6	5,7	1,6
15-19 lat	106	84,0	6,6	.	.
20-24 lat	1 054	88,7	3,1	5,8	1,8
25-29 lat	2 007	88,1	4,2	5,7	1,5
30-34 lat	1 934	86,9	4,7	6,1	1,9
35-39 lat	1 665	87,3	5,4	5,4	1,5
40-44 lat	1 424	88,8	4,4	5,5	1,1
45-49 lat	1 399	88,1	4,9	5,2	1,4
50-54 lat	1 495	88,3	3,9	5,6	1,6
55-59 lat	894	85,2	5,5	6,2	2,6
60-64 lat	242	80,6	7,0	8,7	2,5

i) Procenty w wierszach tabeli mogą nie sumować się do 100% z powodu zaokrągleń przy uogólnianiu wyników oraz możliwości udzielenia przez respondentów odpowiedzi „inne” na pytanie dot. organizacji czasu pracy; ii) lub zmienne godziny ustalane przez pracodawcę; iii) dopuszczalna pewna elastyczność w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy.

Poziom wykształcenia, podobnie jak płeć, miejsce zamieszkania i wiek, w nieznacznym stopniu różnicuje organizację czasu pracy. Różnica pomiędzy najwyższym a najniższym udziałem pracowników według poziomu wykształcenia mających stałe godziny pracy wynosi 4,8 pkt %, przy czym grupą o największym odsetku różnych elastycznych form organizacji czasu pracy (kategorie B, C lub D) jest grupa pracowników najemnych z wykształceniem wyższym (łącznie 15,0% osób zaklasyfikowano do kategorii B, C lub D). Dla grup pracowników najemnych z wykształceniem zawodowym lub policealnym i średnim zawodowym odsetki te wynoszą odpowiednio 10,0% oraz 10,1%. Rozpatrując jednocześnie wszystkie grupy wykształcenia nie obserwuje się jednak wyraźnej ogólnej zależności, iż większa elastyczność czasu pracy obserwowana jest dla wyższych poziomów wykształcenia.

Wykres 1. Struktura populacji pracowników najemnych w wieku 15-64 lat wg poziomu wykształcenia i organizacji czasu pracy^{j)}



j) Procenty w poszczególnych grupach wykształcenia nie sumują się do 100% z powodu zaokrągleń przy uogólnianiu wyników oraz możliwości udzielenia przez respondentów odpowiedzi „inne” na pytanie dot. organizacji czasu pracy

A – stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę

B – ustalona miesięczna liczba godzin pracy

C – ustalona dzienna liczba godzin pracy lecz dopuszczalna pewna elastyczność w ciągu dnia

D – indywidualne ustalanie własnego planu pracy

W badaniu zapytano także o możliwość zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych oraz o możliwość organizowania swojego czasu pracy w taki sposób, aby skorzystać z dnia wolnego w pracy bez wykorzystania w tym celu dni urlopowych. Powody rodzinne odwołują się do sytuacji nieprzewidzianych lub zdarzeń wcześniej zaplanowanych mających związek z rodziną respondenta, do których zaliczyć można np. choroby lub wypadki dzieci, małżonka lub krewnych, konieczność pozostania w domu dłużej z powodu spóźnienia opiekunki dziecka lub spóźnienie do pracy związane z odprowadzeniem dziecka na zbiórkę przed wyjazdem na wycieczkę szkolną. Odpowiedzi na powyższe pytania stanowią istotne uzupełnienie informacji uzyskanych w pytaniu o ogólną organizację czasu pracy i są one w dużym stopniu spójne z powyższymi wynikami w kontekście stopnia elastyczności zatrudnienia poszczególnych grup populacji.

Wśród pracowników najemnych w wieku 15-64 lat aż 40,5% nie ma możliwości zmiany godziny rozpoczęcia i / lub zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych, zaś dla 38,3% jest to możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach. Co piąty zatrudniony (21,2%) może na ogół zmienić czas pracy w nagłych sytuacjach. Wyłączając jednak z analizy grupę osób, których organizacja czasu pracy z założenia pozwala na elastyczność (tzn. osoby ustalające indywidualnie własny plan pracy lub gdy czas pracy jest ograniczony jedynie określoną liczbą godzin w miesiącu) na elastyczność czasu rozpoczęcia / zakończenia pracy z powodów rodzinnych może liczyć 16,0% pracowników najemnych.

Tabl. 3. Możliwości dostosowania czasu pracy pracowników najemnych do wyjątkowych i / lub nieprzewidzianych sytuacji rodzinnych^{j)}

Wyszczególnienie	Możliwość zmiany godziny rozpoczęcia/ zakończenia dnia pracy			Możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu		
	na ogół możliwe	możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach	brak możliwości	na ogół możliwe	możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach	brak możliwości
Ogółem: w tys.	2 591	4 680	4 949	1 711	3 061	7449
w %	21,2	38,3	40,5	14,0	25,1	61,0
		w %			w %	
Mężczyźni	21,1	37,1	41,8	14,0	25,5	61,0
Kobiety	21,3	39,7	39,0	14,0	24,6	61,4
Miasta	22,9	38,5	38,6	14,7	25,0	60,3
Wieś	17,6	37,8	44,7	12,5	25,2	62,4
Sektor publiczny	17,5	37,5	45,0	11,2	22,8	66,0
Sektor prywatny	23,1	38,7	38,2	15,4	26,2	58,4
Wymiar czasu pracy:						
pełny	19,8	38,8	41,4	12,9	25,0	62,1
niepełny	41,0	31,4	27,5	29,8	25,3	44,9

j) Procenty w wierszach tabeli mogą nie sumować się do 100% z powodu zaokrągleń przy uogólnianiu wyników.

Wyniki badania odnośnie możliwości organizacji czasu pracy w sposób pozwalający na wzięcie dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu wskazują na mniejszy stopień elastyczności zatrudnienia niż w przypadku zmian godzin rozpoczęcia / zakończenia pracy. 61,0% pracowników najemnych nie ma możliwości wzięcia dnia wolnego wykorzystując np. nagromadzone nadgodziny w ramach tzw. banku godzin lub odpracowując dzień wcześniej lub później, bądź w przypadku pracy zmianowej – zamieniając się ze współpracownikiem. Tylko 14,0% ma na ogół taką możliwość, zaś 25,1% może skorzystać z takiego rozwiązania jedynie w wyjątkowych przypadkach.

Różnice między kobietami i mężczyznami w zakresie stopnia elastyczności organizacji czasu pracy w nagłych sytuacjach rodzinnych pracy są niewielkie, zarówno w odniesieniu do zmian godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy (tu brak możliwości dotyczy o 1,8 pkt % więcej mężczyzn niż kobiet), jak i wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu (brak możliwości deklaruje o 0,4 pkt % więcej kobiet niż mężczyzn). Wyraźniejsze różnice zarysowują się między mieszkańcami obszarów wiejskich i miejskich oraz między pracującymi w sektorze prywatnym i publicznym. Brak możliwości zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy deklaruje 44,7% mieszkańców obszarów wiejskich, zaś 38,6% mieszkających w miastach. Analogicznie udziały te przyjmują wartości 38,2% w sektorze prywatnym i 45,0% w sektorze publicznym. W sektorze prywatnym 23,1% pracowników może na ogół zmienić godziny rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy, zaś 38,7% ma tę możliwość tylko w wyjątkowych sytuacjach. Wartości te dla sektora publicznego są niższe odpowiednio o 5,6 pkt % oraz o 1,2 pkt %. Odsetek mieszkańców wsi niemających możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu jest o 2,1 pkt % wyższy niż analogiczny odsetek mieszkańców miast. Rozbieżność między sektorami prywatnym

i publicznym wynosi 7,6 pkt %, przy wyższym odsetku (66,0%) pracowników sektora publicznego ograniczonych w zakresie wzięcia dnia wolnego w przypadku nagłych sytuacji rodzinnych.

Na mniejszą elastyczność organizacji czasu pracy pracowników najemnych zamieszkujących obszary wiejskie wpływa w dużym stopniu charakterystyka organizacji czasu pracy w sektorach innych niż rolnictwo. Niespełna 4% pracowników najemnych w wieku 15-64 lat zamieszkujących obszary wiejskie pracuje w „Rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie lub rybactwie”, gdzie możliwości dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych są większe niż średnio w kraju. Wyniki zaprezentowane w Tablicy 4 ukazują, iż 77,4% zatrudnionych w „Rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie lub rybactwie” ma stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, 40,5% nie ma możliwości zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy w nagłej sytuacji rodzinnej i jednocześnie 50,5% nie może wziąć dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu. Mniejsze możliwości dostosowania czasu pracy do codziennych oraz nagłych obowiązków rodzinnych pracowników najemnych z obszarów wiejskich wynikają z dużego udziału zatrudnionych w „Przetwórstwie przemysłowym” (28,2% ogółu pracowników najemnych zamieszkałych na terenach wiejskich), w „Budownictwie” (10,9%) oraz w działalności związanej z handlem lub naprawą pojazdów samochodowych (13,7%). W szczególności sekcje „Budownictwo” oraz „Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne” charakteryzują się największymi odsetkami pracowników najemnych deklarujących sztywne godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, bez możliwości ich zmiany w nagłych sytuacjach rodzinnych oraz bez możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu. Największą elastyczność organizacji czasu pracy obserwuje się dla pracujących w sekcjach „Informacja i komunikacja” (obejmuje działalność związaną m.in. z wydawnictwami, nagraniami dźwiękowymi i telewizyjnymi, telekomunikacją oraz informatyką), „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (np. działalność prawnicza, rachunkowo-księgowa, architektura, badania i analizy techniczne, badania naukowe, reklama, badanie rynku) oraz „Zakwaterowanie i gastronomia”.

Sekcja „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” charakteryzuje się najniższym spośród pozostałych sekcji odsetkiem pracowników najemnych deklarujących stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy (72,3%) i jednocześnie jednym z najwyższych udziałów ludności miejskiej wśród zatrudnionych (86,0%). Nieznacznie wyższy odsetek ludności miejskiej charakteryzuje zatrudnionych w sekcji „Informacja i komunikacja” (86,8%), którzy w największym stopniu mogą korzystać (na ogół lub w szczególnych przypadkach) z możliwości zmiany godzin rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy lub wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu w nagłych sytuacjach rodzinnych. Powyższe dwie sekcje różnicuje w dużym stopniu struktura zatrudnienia wg płci: pracownicy najemni w sekcji „Informatyka i komunikacja” to w 61,1% mężczyźni, podczas gdy proporcje w sekcji „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna ” są odwrócone, tzn. kobiety stanowią 60,4% zatrudnionych.

Tabl. 4. Pracownicy najemni niemający możliwości dostosowania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych wg wybranych sekcji PKDⁱ⁾

Wyszczególnienie	Ogółem	Odsetek kobiet w sekcjach PKD	Odsetek ludności miejskiej w sekcjach PKD	Organizacja czasu pracy		
				Stale godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy ⁱⁱ⁾	Brak możliwości zmiany godziny rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy w nagłej sytuacji rodzinnej	Brak możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu w nagłej sytuacji rodzinnej
	w tys.	w %		w %		
Ogółem	12 220	47,1	68,1	87,6	40,5	61,0
w tym:						
Rolnictwo , leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	212	28,8	27,8	77,4	33,5	50,5
Przetwórstwo przemysłowe (C)	2 757	34,6	60,2	93,6	47,7	65,4
Budownictwo (F)	994	7,6	57,1	85,8	40,0	57,0
Handel; naprawa pojazdów samocho- dowych ^Δ (G)	1 810	58,6	70,6	87,8	33,4	57,9
Transport i gospodarka magazynowa (H)	740	23,8	66,0	79,9	41,9	62,0
Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ (I)	295	72,9	67,8	82,0	28,8	45,1
Informacja i komunikacja (J)	257	38,9	86,8	74,7	21,0	53,3
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	325	66,5	83,1	82,8	33,5	60,9
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	328	60,4	86,0	72,3	23,5	49,7
Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ (N)	364	36,5	75,8	83,2	36,5	53,9
Administracja publiczna i obrona narodowa ^Δ (O)	1019	50,6	73,5	92,4	47,4	68,9
Edukacja (P)	1 202	79,1	71,6	88,1	43,3	64,1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	844	82,1	72,0	89,2	40,8	60,2

i) literowe symbole sekcji podano w nawiasach po nazwie sekcji; ii) lub zmienne godziny ustalane przez pracodawcę;

Udział kobiet wśród pracowników najemnych w wieku 15 – 64 lat jest najwyższy w sekcjach „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (82,1%) oraz „Edukacja” (79,1%), gdzie prawie 9 na 10 zatrudnionych pracuje według sztywno określonych godzin pracy, zaś 4 na 10 - nie ma możliwości w nagłych sytuacjach rodzinnych zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia pracy. Spośród sekcji, w których kobiety stanowią ponad 50% zatrudnionych, najmniejszymi możliwościami dostosowania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych cechuje się sekcja „Administracja publiczna i obrona narodowa”, w której pracownicy najemni w 92,4% pracują według stałych godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, w 47,7% nie mają możliwości zmian tych godzin w nagłych sytuacjach rodzinnych i w 68,9% nie mogą wziąć dnia wolnego np. odpracowując go lub wykorzystując nagromadzone nadgodziny.

Powyższe wyniki wskazują, iż mniejszy stopień elastyczności organizacji czasu pracy dla kobiet jest w dużym stopniu warunkowany charakterystyką rodzaju działalności ich miejsca pracy. Dodatkowo możliwości dostosowania czasu pracy do potrzeb związanych z życiem rodzinnym zależą w dużym stopniu od wykonywanego zawodu. Tablica 5 zawiera zestawienie wyników dotyczących stopnia braku możliwości dostosowania życia zawodowego do życia rodzinnego wg grup zawodów. Grupy zawodów uszeregowane wyżej w tabeli wymagają wyższych kwalifikacji i większych umiejętności nabywanych zarówno w drodze edukacji formalnej, różnorodnych kursów, jak i poprzez praktykę. Zaobserwować można ogólną zależność, iż dla zawodów związanych z niższymi kwalifikacjami poziom elastyczności dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych maleje. Wyjątkiem jest grupa „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy”, która ma większe możliwości elastycznej organizacji czasu pracy niż inne grupy zawodowe o analogicznym poziomie kwalifikacji.

Zdecydowanie największe możliwości w zakresie dostosowania organizacji czasu pracy do życia rodzinnego posiadają przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy oraz zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych: mimo iż ponad $\frac{3}{4}$ z nich ma określone sztywne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, to prawie połowa należących do tej grupy ma możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu i prawie $\frac{3}{4}$ może zmienić godziny rozpoczęcia lub zakończenia w przypadku nagłej sytuacji rodzinnej.

Największy odsetek zatrudnionych wg stałych godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy obserwuje się w grupach „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (92,2%), „Pracownicy biurowi” (92,0%) oraz „Pracownicy usług i sprzedawcy” (89,2%) i „Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (88,1%), co jest spójne z wynikami otrzymanymi dla poszczególnych rodzajów działalności, którym można przypisać określone grupy zawodów. Z wyjątkiem „Pracowników usług i sprzedawców” wymienione grupy charakteryzują się niższymi niż przeciętne udziałami osób mogących dokonać przesunięcia w rozkładzie godzin pracy w ciągu dnia z powodów rodzinnych lub wziąć dzień wolny bez wykorzystania urlopu.

Tabl. 5. Pracownicy najemni niemający możliwości dostosowania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych wg wykonywanego zawoduⁱ⁾

Wyszczególnienie	Ogółem	Odsetek kobiet w grupach zawodów	Odsetek ludności miejskiej w grupach zawodów	Organizacja czasu pracy		
				Stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy ⁱⁱ⁾	Brak możliwości zmiany godziny rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy w nagłej sytuacji rodzinnej	Brak możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu w nagłej sytuacji rodzinnej
	w tys.	w %		w %		
Ogółem	12 220	47,1	68,1	87,6	40,5	61,0
w tym:						
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (3+4)	650	41,9	81,7	76,2	26,8	51,7
Specjaliści (4)	2 362	68,2	80,9	85,7	38,4	61,7
Technicy i średni personel (3)	1 632	55,3	78,1	84,4	36,8	59,6
Pracownicy biurowi (2+3)	1 118	67,7	70,4	92,0	42,3	65,9
Pracownicy usług i sprzedawcy (2+3)	1 539	68,5	66,7	89,2	36,1	57,0
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (2)	55	21,8	32,7	76,4	32,7	45,5
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (2)	2 165	14,3	56,1	92,2	45,8	62,7
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (2)	1 441	13,7	58,5	88,1	49,1	66,3
Pracownicy przy pracach prostych (1)	1 157	54,9	56,0	86,8	40,5	58,0

i) wg wybranych grupowań Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2010 r. (wielkie grupy zawodów i specjalności); poziom kwalifikacji podany jest w nawiasie po nazwie grupowania; ii) lub zmienne godziny ustalane przez pracodawcę;

W kontekście trzech rozważanych mierników nieznacznie większą elastycznością organizacji czasu pracy, na tle wyników uzyskanych dla populacji „ogółem” pracowników najemnych, cechuje się grupa „Pracownicy przy pracach prostych”, obejmująca m.in. różne kategorie robotników pomocniczych, pomoce domowe, sprzętaczkę lub sprzedawców ulicznych, dla których w wielu przypadkach przesunięcie godzin pracy lub zamiana z innym pracownikiem dnia pracy jest możliwa ze względu na stosunkowo elastyczny charakter pracy (np. pomoc domowa) lub wymaganych niskich kwalifikacji pracujących i łatwego zastąpienia jednego pracownika innym. Grupa zawodów „Pracownicy usług i sprzedawcy”, która w dużym stopniu koresponduje z sekcją G PKD („Handel; naprawa pojazdów samochodowych”) wykazuje wyższy niż przeciętny udział osób deklarujących stałe godziny rozpoczęcia i

zakończenia dnia pracy, ale jednocześnie większe możliwości w zakresie zmiany organizacji czasu pracy w nagłych sytuacjach rodzinnych.

Analiza wyników ze względu na płeć wskazuje, iż w grupach zawodów o największych możliwościach dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych, tzn. wśród „Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników” oraz „Rolników, ogrodników, leśników i rybaków” większość zatrudnionych to mężczyźni (odpowiednio 58,1% oraz 85,7%). Połowa kobiet (50,8%) będących pracownikami najemnymi klasyfikowanych jest do jednej z trzech grup zawodów: „Specjaliści”, „Technicy i średni personel” oraz „Pracownicy biurowi”. Łączne szacunki dla powyższych trzech grup zawodów wskazują, iż 89,5% kobiet zatrudnionych w jednej z tych grup zawodów pracuje według sztywnych godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, 39,8% w nagłych sytuacjach rodzinnych nie może zmienić organizacji czasu pracy, zaś 63,2% nie może wziąć dnia wolnego bez wykorzystania urlopu.

Wśród ludności wiejskiej prawie ¼ (24,4%) wykonuje zawód z grupy „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”, która cechuje się niższymi niż ogólnie możliwościami dostosowania czasu pracy do potrzeb związanych z życiem rodzinnym. Kolejnymi grupami zawodów o dużych odsetkach zatrudnionych wśród ludności wiejskiej są: „Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (15,4% pracowników najemnych z obszarów wiejskich), „Pracownicy usług i sprzedawcy” (13,1%) oraz „Pracownicy przy pracach prostych” (13,1%). Wyżej wymienione cztery grupy zawodów obejmują 66,0% pracowników najemnych zamieszkałych na terenach wiejskich i wyznaczone dla nich łącznie udziały osób deklarujących rozważane odpowiedzi wynoszą odpowiednio 91,3% dla osób pracujących wg stałych godzin początku i końca dnia pracy (więcej niż średnia dla wszystkich grup zawodów), 39,4% dla braku możliwości zmiany godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy oraz 59,5% dla braku możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystania urlopu.

3. Opieka nad własnymi dziećmi do lat 8

Omawiając problematykę łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, należy zwrócić szczególną uwagę na sytuację rodziców w kontekście opieki nad dziećmi do lat 8. Sprawowanie opieki nad najmłodszymi dziećmi⁸ wiąże się często z całkowitą lub częściową rezygnacją z pracy zawodowej bądź też z korzystaniem z urlopu wychowawczego. Osoby (posiadające przynajmniej jedno dziecko w wieku do 8 lat) zapytano o ograniczenie całkowite lub częściowe pracy zawodowej, przy czym pytania skierowano do osób pracujących⁹

⁸ Zadawane pytania, których odpowiedzi omówione są w tej sekcji dotyczyły sprawowania opieki nad najmłodszym dzieckiem do lat 8. Pytania dotyczyło dziecka mieszkającego w tym samym gospodarstwie domowym, nad którym osoba sprawuje opiekę; odpowiedzi uwzględniały dzieci biologiczne i adoptowane, także dzieci współmałżonka lub partnera, nie uwzględniały jednak własnych dzieci, które np. z powodu rozwodu lub separacji nie mieszkają w tym samym gospodarstwie domowym.

⁹ Pytania dotyczące opieki nad dziećmi zadawane były osobom pracującym na własny rachunek, pracownikom najemnym oraz pomagającym członkom rodziny.

w okresie badania oraz do osób niepracujących pod warunkiem, że zakończyły one pracę w roku 2001 lub później. Łącznie w II kwartale 2010 roku było 4 854 tys. osób spełniających powyższe kryteria. Okresem odniesienia był czas następujący po wykorzystaniu przez respondenta urlopu macierzyńskiego / ojcowskiego do momentu badania.

Rozwiązaniem prawnym umożliwiającym tymczasową rezygnację z pracy na rzecz opieki nad dzieckiem jest urlop wychowawczy. W Polsce prawo do urlopu wychowawczego mają zarówno kobiety, jak i mężczyźni i obejmuje ono także prawo do zmniejszenia wymiaru czasu pracy¹⁰. W badaniu brano pod uwagę jednak tylko tymczasową, całkowitą rezygnację z pracy ze względu na najmłodsze dziecko przez okres dłuższy niż 1 miesiąc. Mimo iż pytanie o korzystanie z prawa do urlopu wychowawczego zadano zarówno kobietom, jak i mężczyznom, poniższa analiza (Tablica 6) zawężona została tylko do kobiet, gdyż zgodnie z wynikami badania tylko co setny mężczyzna (1,2%) opiekujący się dzieckiem do lat 8 skorzystał z prawa do urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej 1 miesiąca.

Z prawa do urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej 1 miesiąca skorzystało 38,4% kobiet spełniających wyżej wymienione warunki. Spośród tej grupy najwięcej osób przebywało na urloпах trwających powyżej roku (33,9%), znaczna część (20,7%) była w trakcie urlopu, co uniemożliwiło dokładne określenie docelowej długości urlopu wychowawczego. W grupie kobiet, które skorzystały z urlopu wychowawczego o długości do 1 roku (45,5% ogółu kobiet, które skorzystały / korzystają z urlopu wychowawczego) wydzielić można prawie równoliczne podgrupy kobiet o długości urlopu do 3 miesięcy, od 3 miesięcy do 6 miesięcy oraz od 6 miesięcy do 1 roku (odpowiednio 14,4%, 15,3% oraz 15,8% kobiet, które skorzystały / korzystają z urlopu wychowawczego).

Częściej z urlopów wychowawczych korzystały mieszkanki miast niż mieszkanki wsi (41,2% wobec 34,1%). Zależność między wiekiem a częstością korzystania z urlopów wychowawczych przyjmuje kształt odwróconej litery „U”, tzn. dla młodszych kobiet zaobserwowane odsetki korzystających z urlopów wychowawczych są niższe, dla kolejnych grup wieku odsetki te rosną i najwyższe wartości występują dla grup wieku 30-34 oraz 35-39 lat, a następnie maleją. Jednocześnie odsetek kobiet korzystających z urlopu wychowawczego powyżej 1 roku rośnie wraz wiekiem. Poziom wykształcenia wyraźniej niż wiek oraz miejsce zamieszkania różnicuje stopień korzystania z prawa do urlopu wychowawczego, przy czym najczęściej z urlopów wychowawczych korzystają kobiety o wykształceniu średnim ogólnokształcącym (43,2%), zaś najrzadziej - kobiety o wykształceniu gimnazjalnym lub niższym (21,4%). Odsetek kobiet z wykształceniem wyższym korzystających z urlopów wychowawczych kształtuje się na poziomie średniej dla kobiet ogółem, jednak wśród kobiet o wykształceniu wyższym grupa korzystająca z urlopu powyżej 1 roku jest zdecydowanie mniejsza niż dla pozostałych poziomów wykształcenia.

¹⁰ Wg rozwiązań prawnych obowiązujących w czasie przeprowadzania opisywanego badania.

Tabl. 6. Kobiety pracujące oraz niepracujące, które zakończyły pracę w 2001 r. lub później, opiekujące się przynajmniej jednym dzieckiem do lat 8, według faktu korzystania z urlopu wychowawczego przynajmniej przez 1 miesiąc w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem.

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety, które korzystały z urlopu wychowawczego w wymiarze przynajmniej 1 miesiąca jako odsetek kobiet ogółem	Kobiety, które korzystały z urlopu wychowawczego powyżej 1 roku jako odsetek kobiet, które korzystały lub korzystają z urlopu wychowawczego	Kobiety obecnie przebywające na urlopie wychowawczym jako odsetek kobiet, które korzystały lub korzystają z urlopu wychowawczego
	w tys.	w %	w %	
Kobiety	2 425	38,4	33,9	20,7
Miasta	1 461	41,2	33,6	19,3
Wieś	964	34,1	34,4	23,4
w tym:				
w wieku: 20-24 lat	143	25,9	18,9	48,7
25-29 lat	652	37,1	29,8	28,9
30-34 lat	869	41,3	36,5	18,7
35-39 lat	511	39,9	35,3	13,2
40-44 lat	185	37,3	34,8	13,0
45-49 lat	52	30,8	50,0	.
z wykształceniem:				
wyższym	1506	38,9	23,7	18,6
policealnym i średnim zawodowym	1337	39,7	40,2	20,7
średnim ogólnokształcącym	381	43,2	34,3	25,5
zasadniczym zawodowym	1339	38,5	43,2	21,3
gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym	292	21,4	35,7	25,0

Alternatywą do urlopu wychowawczego jest zmniejszenie wymiaru czasu pracy umożliwiające łączenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Wyniki badania wskazują, iż 12,7% osób opiekujących się dzieckiem do lat 8 deklaruje zmniejszenie wymiaru czasu pracy na okres co najmniej 1 miesiąca w celu sprawowania opieki nad najmłodszym dzieckiem, przy czym sytuacja taka znacznie częściej miała miejsce wśród kobiet (22,5%) niż wśród mężczyzn (3,0%). Ze względu na miejsce zamieszkania, to mieszkańcy obszarów wiejskich częściej niż mieszkańcy miast zmniejszali wymiar czasu pracy, aby pogodzić obowiązki opiekuńcze nad małym dzieckiem z pracą zawodową (14,1% wobec 11,8%). Miejsce zamieszkania (tereny wiejskie i miejskie) w nikłym stopniu różnicuje wartości dotyczące odsetka mężczyzn zmniejszających wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem. Wyraźniejsze różnice dla mężczyzn widoczne są w przypadku analizy według wykształcenia: mężczyźni z wykształceniem wyższym lub średnim ogólnokształcącym częściej niż przeciętnie zmniejszali wymiar czasu pracy w celu opieki nad małym dzieckiem

(4,1% oraz 3,5% wobec przeciętnej dla mężczyzn 3,0%). Dla kobiet zmniejszenie wymiaru czasu pracy zaobserwowano nieznacznie częściej w grupie o wykształceniu zasadniczym zawodowym (24,6%), najrzadziej zaś w grupie o najniższym stopniu wykształcenia (19,1%). Charakter zależności między wiekiem a odsetkiem pracujących zmniejszających wymiar czasu pracy jest analogiczny do wyników dotyczących częstości korzystania z urlopów wychowawczych: niższe wartości zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn obserwowane są w młodszych i starszych grupach wieku (20-24, 25-29 oraz 40-44 i 45-49 lat), zaś najwyższe wartości charakteryzują grupy wieku 30-34 oraz 35-39 lat.

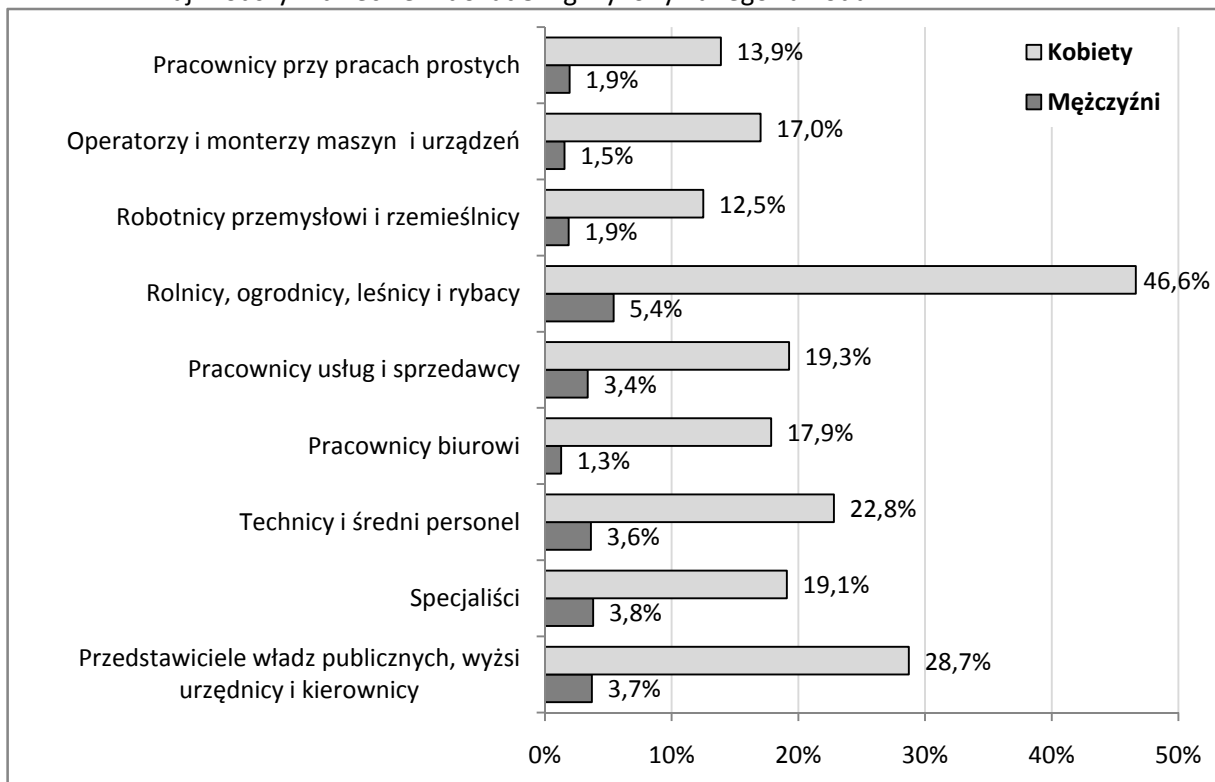
Tabl. 7. Osoby pracujące oraz niepracujące, które zakończyły pracę w 2001 r. lub później, opiekujące się przynajmniej jednym dzieckiem do lat 8, według zmniejszenia wymiaru czasu pracy i rezygnacji z pracy (przynajmniej przez miesiąc) w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem.

Wyszczególnienie	Ogółem	Odsetek kobiet, które zmniejszyły wymiar czasu pracy	Odsetek mężczyzn, którzy zmniejszyli wymiar czasu pracy	Odsetek kobiet, które zrezygnowały z pracy
	w tys.	w %		w %
Ogółem	4 854	22,5	3,0	9,8
Miasta	2 882	20,3	3,0	8,0
Wieś	1 971	25,7	2,9	12,5
w tym:				
w wieku: 20-24 lat	204	18,2	.	16,8
25-29 lat	1 072	21,3	3,3	11,4
30-34 lat	1 694	23,7	2,6	8,1
35-39 lat	1 141	24,3	3,7	9,0
40-44 lat	494	20,0	2,6	7,6
45-49 lat	178	21,2	.	.
z wykształceniem:				
wyższym	1 506	22,5	4,1	7,5
policealnym i średnim zawodowym	1 337	21,7	2,8	9,5
średnim ogólnokształcącym	1 169	22,9	3,5	9,8
zasadniczym zawodowym	1 339	24,6	2,2	12,2
gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym	292	19,1	.	26,5

Różnice w częstości występowania częściowej rezygnacji z pracy w celu opieki nad dzieckiem do lat 8 widoczne są między grupami zawodów (Wykres 2). Najczęściej zmniejszenie wymiaru czasu pracy w związku z opieką nad najmłodszym dzieckiem wystąpiło w grupie zawodowej „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy”, zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, choć różnice między mężczyznami i kobietami są bardzo wyraźne (46,6% kobiet rozważanej populacji oraz odpowiednio 5,4% mężczyzn). Wiąże się to zapewne z charakterem przeważających statusów zatrudnienia w rolnictwie, tj. statusem pracujących na własny rachunek oraz statusem pomagających członków rodziny, które pozwalają na stosunkowo

dużą elastyczność w kontekście dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych. Wśród zawodów z reguły pozarolniczych względnie najczęściej decyzję o ograniczeniu wymiaru czasu pracy podejmują kobiety wykonujące zawód z grupy „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy oraz kierownicy” (28,7% kobiet oraz 3,7% mężczyzn). Wśród kobiet posiadających dzieci do lat 8 wykonujących zawód technika lub z zakresu średniego personelu prawie co czwarta kobieta (22,8%) decyduje się na zmniejszenie wymiaru czasu pracy, zaś w grupie zawodów „Specjaliści” – prawie co piąta (19,1%). W wymienionych grupach zawodów obserwuje się także najczęstsze wśród mężczyzn ograniczanie wymiaru czasu pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, jednak odsetki te nie przekraczają 4%.

Wykres 2. Odsetek kobiet i mężczyzn zmniejszających wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem do lat 8 wg wykonywanego zawodu



Inną formą godzenia opieki nad najmłodszym dzieckiem z pracą zawodową jest rezygnacja z pracy - czasowa bądź całkowita (pomijając urlop wychowawczy). W badaniu położono nacisk na fakt, iż rezygnacja z pracy musiała być spowodowana opieką nad dzieckiem i nastąpić z inicjatywy respondenta, a przerwa w pracy musiała trwać przynajmniej przez miesiąc (bądź trwała nadal w momencie badania). Spośród osób pracujących w okresie badania oraz osób niepracujących, które zakończyły pracę w roku 2001 bądź później i posiadających dzieci w wieku do lat 8, niemal 5,5% zrezygnowało z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem. Podobnie jak w przypadku wyżej omówionych form opieki nad dzieckiem wyraźne są różnice według płci: z pracy zrezygnowało 1,1% mężczyzn i 9,8% kobiet. Stosunkowo częściej zrezygnowały z pracy osoby zamieszkujące obszary wiejskie niż miejskie (odpowiednio 6,8% oraz 4,6% łącznie kobiet i mężczyzn). W odniesieniu do wieku oraz wykształcenia, zjawisko to dotyczyło w większym stopniu kobiet młodych i o niższym

wykształceniu, co może mieć związek z częstszym niż w innych grupach mało stabilnym charakterem zatrudnienia uniemożliwiającym korzystanie z urlopu wychowawczego.

4. Sprawowanie opieki nad dziećmi do lat 14 innymi niż własne lub współmałżonka oraz nad osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki

Badanie dotyczące łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych umożliwiło również ocenę skali zaangażowania osób w wieku 15-64 lat w sprawowanie nieodpłatnej opieki nad dziećmi do lat 14 innymi niż własne lub współmałżonka oraz nad osobami w wieku 15-59 lat oraz w wieku 60 lat i więcej wymagającymi opieki. Respondenci pytani byli o regularną opiekę, która nie ma charakteru zarobkowego ani nie jest sprawowana w ramach wolontariatu, ale może przyjmować różnorodne formy. Opieka nad dziećmi obejmuje więc np. opiekę osobistą (ubieranie, mycie, karmienie, podawanie lekarstw), pomoc w odrabianiu lekcji, w zajęciach domowych, wspólną zabawę lub spacer. W przypadku opieki nad osobami dorosłymi ujęta została opieka osobista, ale także pomoc w kontaktach z urzędami, pomoc w obowiązkach domowych lub dotrzymanie towarzystwa.

Tak zdefiniowaną opiekę sprawowało 7% badanej populacji, czyli osób w wieku 15-64 lat¹¹. Opieka ta w większym stopniu dotyczyła opieki nad dziećmi do lat 14 oraz opieki nad osobami starszymi, tj. w wieku 60 lat i więcej. Odsetek osób opiekujących się dziećmi oszacowany został na poziomie 3,3%, podobnie jak odsetek osób opiekujących się osobami starszymi. Sprawowanie opieki nad osobami w wieku 15-59 lat jest zjawiskiem rzadszym i dotyczy 0,8% badanej populacji (Tablica 8). Kobiety około dwukrotnie częściej niż mężczyźni opiekowały się zarówno dziećmi innymi niż własne do lat 14, jak i osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki. W sumie prawie co 10-ta kobieta (9,2%) w porównaniu do co 20-ego mężczyzny (4,7%) sprawowała nieodpłatnie opiekę. Nieznaczne różnice wystąpiły dla mieszkańców miast i wsi, przy czym sprawowanie opieki nad dziećmi innymi niż własne oraz osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki dotyczy w większym stopniu mieszkańców obszarów wiejskich (7,4% wobec 6,7% dla obszarów miejskich).

Rozpatrując badaną populację według grup wieku oraz stopnia zaangażowania osób w opiekę nad dziećmi do lat 14 i nad osobami starszymi wyróżnić można trzy podgrupy: w pierwszej grupie, obejmującej osoby w wieku 15-34 lat, relatywnie częściej zanotowano opiekę nad dziećmi do lat 14 niż nad osobami starszymi; w drugiej grupie osób wieku 35-54 lat, częściej obserwuje się sprawowanie opieki nad osobami starszymi (60+) niż nad dziećmi, zaś w trzeciej grupie osób w wieku 55-64 lat – ponownie częściej obserwuje się opiekę nad dziećmi. Można przypuszczać, iż do pierwszej grupy należą m.in. osoby, które opiekowały się rodzeństwem, a także dziećmi – rówieśnikami swoich dzieci, np. w ramach pomocy sąsiedzkiej. Do drugiej grupy zaliczone są w dużym stopniu osoby, które regularnie

¹¹ W pytaniu możliwe były wielokrotne odpowiedzi, stąd odsetki w wierszach w Tabeli 8 nie sumują się do podanych w tekście łącznych odsetków osób sprawujących opiekę, gdyż niektórzy z nich mogą opiekować się np. jednocześnie dzieckiem oraz osobą w wieku 60 lat i więcej.

opiekują się swoimi rodzicami, krewnymi czy znajomymi będącymi w starszym wieku i wymagającymi pomocy. Natomiast w trzeciej grupie przeważają prawdopodobnie dziadkowie, którzy angażują się w opiekę nad wnukami.

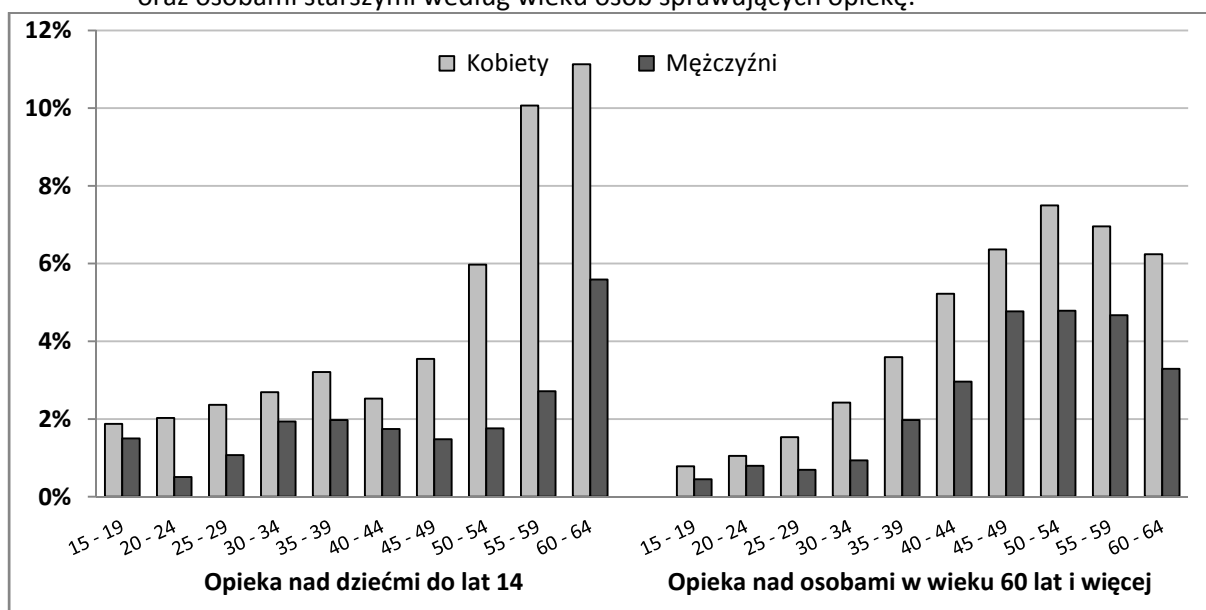
Tabl. 8. Osoby w wieku 15-64 lat według sprawowania opieki nad dziećmi innymi niż własne do lat 14 oraz osobami starszymi

Wyszczególnienie	Ogółem osoby w wieku 15 – 64 lat	Osoby, które regularnie opiekują się ^{j)} :		
		dziećmi innymi niż własne w wieku do lat 14	osobami w wieku 15-59 lat	osobami w wieku 60 lat i więcej
	w tys.	w %		
Ogółem	26 566	3,3	0,8	3,3
Mężczyźni	13 135	1,9	0,6	2,5
Kobiety	13 431	4,6	1,0	4,2
Miasta	16 388	3,1	0,8	3,2
Wieś	10 178	3,5	0,8	3,6
w tym:				
w wieku: 15-19 lat	2 404	1,9	0,3	0,6
20-24 lat	2 716	1,3	0,3	0,9
25-29 lat	3 153	1,7	0,6	1,1
30-34 lat	2 986	2,3	0,6	1,7
35-39 lat	2 628	2,6	0,7	2,8
40-44 lat	2 298	2,1	0,8	4,1
45-49 lat	2 457	2,5	1,1	5,6
50-54 lat	2 928	3,9	1,3	6,2
55-59 lat	2 807	6,6	1,3	5,9
60-64 lat	2 188	8,6	1,3	4,9
z wykształceniem:				
wyższym	5 115	2,0	0,4	3,1
policealnym i średnim zawodowym	6 599	3,3	0,9	4,0
średnim ogólnokształcącym	2 947	2,6	0,6	2,8
zasadniczym zawodowym	7 117	4,0	1,1	3,8
gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym	4 789	5,2	1,3	3,1

j) Jedna osoba mogła wskazać kilka wariantów odpowiedzi.

Różnice między kobietami i mężczyznami w zakresie zaangażowania w opiekę wyraźniejsze są dla sprawowania opieki nad dziećmi innymi niż własne do lat 14 i różnica ta rośnie dla kolejnych grup wiekowych osób sprawujących opiekę (Wykres 3).

Wykres 3. Odsetek kobiet i mężczyzn regularnie opiekujących się dziećmi do lat 14 innymi niż własne oraz osobami starszymi według wieku osób sprawujących opiekę.



Także w przypadku opieki nad osobami w wieku 60 lat i więcej zdecydowanie częściej kobiety sprawują funkcje opiekuńcze (4,2% kobiet wobec 2,5% mężczyzn w wieku 15-64 lat). Dodatkowo wyniki wskazują, iż mężczyźni w większym stopniu angażują się w opiekę nad osobami starszymi niż nad dziećmi, podczas gdy dla kobiet sytuacja jest odwrotna, choć ogólnie odsetki kobiet zaangażowanych w sprawowanie opieki są wyższe niż dla mężczyzn. Opieka nad osobami starszymi dotyczy w największym stopniu grup wieku 50-54 oraz 55-59 lat.

W wielu przypadkach osoby, które sprawują opiekę nad dziećmi bądź osobami starszymi nie są aktywnymi uczestnikami rynku pracy. Niemal co 10-ta osoba bierna zawodowo (9,1%) w wieku 15-64 lat poświęca część swojego czasu opiece nad innymi. Odsetek biernych zawodowo jest szczególnie wysoki w grupie osób opiekujących się dziećmi do lat 14 innymi niż własne: spośród ogółu osób sprawujących ten rodzaj opieki, aż 55,0% stanowią osoby bierne zawodowo, wśród których 4 na 5 to kobiety (Wykres 4). Wśród osób sprawujących opiekę nad osobami starszymi przeważają osoby pracujące (59,6%), z czego 58,1% stanowią kobiety. Ogólnie jednak niecałe 6% osób pracujących w wieku 15-64 lat zajmuje się osobami wymagającymi opieki, choć dla osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy odsetek ten wzrasta do 9,6%. Spośród ogółu bezrobotnych 9,1% opiekuje się dziećmi lub osobami starszymi i podobnie jak w powyższych przypadkach są to częściej kobiety niż mężczyźni.

Tabl. 9. Odsetek gospodarstw domowych z dzieckiem do lat 14 korzystających z usług opiekuńczych

Wyszczególnienie	Korzystanie z usług opiekuńczych dla najmłodszego dziecka					Brak korzystania z usług opiekuńczych
	do 10	od 11 do	od 21 do	od 31 do	powyżej	
	godzin w tygodniu					
Ogółem	3,9	3,0	6,4	13,3	5,1	68,2
Miasta	5,2	3,6	7,1	18,2	7,2	58,8
Wieś	2,1	2,1	5,6	6,4	2,2	81,5
Wykształcenie kobiety w gospodarstwie domowym						
Wyższe	4,9	4,1	8,0	20,5	8,5	54,0
Policealne i średnie zawod.	3,5	3,6	6,8	13,0	5,1	68,1
Średnie ogólnokształcące	4,9	2,2	5,9	11,8	4,2	71,1
Zasadnicze zawodowe	2,8	1,8	5,4	9,5	2,9	77,6
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	3,3	1,5	3,0	3,6	0,9	87,3

Również poziom wykształcenia różnicuje stopień korzystania z usług opiekuńczych choć należy pamiętać, iż w dużym stopniu związek ten ma charakter pośredni, zaś bezpośrednim czynnikiem mogą się okazać warunki zatrudnienia (zawód, wynagrodzenie, stanowisko), które z kolei często warunkowane są poziomem wykształcenia. W tablicy przedstawiono odsetek gospodarstw domowych korzystających z usług opiekuńczych według wykształcenia kobiety (w większości przypadków matki). Wyniki wskazują na wyraźną zależność, iż im wyższe jest wykształcenie matki, tym w większym stopniu gospodarstwo domowe korzysta z usług opiekuńczych dla najmłodszego dziecka, w szczególności w zakresie powyżej 6 godzin dziennie.

Spośród ponad 2/3 przebadanych gospodarstw domowych niekorzystających z usług opiekuńczych duża część rodzin posiada dzieci w wieku, w którym wymagają one opieki. W tej sytuacji gospodarstwa domowe korzystają zapewne w dużym stopniu z nieodpłatnej pomocy krewnych lub znajomych, bądź w przypadku jej braku opiekun dziecka (zazwyczaj matka) rezygnuje częściowo lub całkowicie z pracy. Wyniki przeprowadzonego badania pozwalają dodatkowo stwierdzić, czy w przypadku niekorzystania z usług opiekuńczych decyzja o całkowitej lub częściowej dezaktywizacji zawodowej warunkowana jest niedostateczną dostępnością, jakością lub nieprzystępnością cenową usług opiekuńczych. W badaniu do osób niepracujących bądź pracujących w niepełnym wymiarze czasu i pełniących funkcje opiekuńcze wobec dzieci do lat 14¹² i osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki, skierowano pytanie pozwalające na ustalenie czy pełna lub częściowa dezaktywizacja zawodowa respondenta jest bezpośrednio powiązana z ceną lub dostępnością usług opiekuńczych. Przez dostępność usług opiekuńczych należy rozumieć m.in. odległość od miejsca zamieszkania, dostateczną liczbę miejsc w instytucji świadczącej usługi opiekuńcze (np. w żłobku lub w przedszkolu), jak również nieodpowiadające

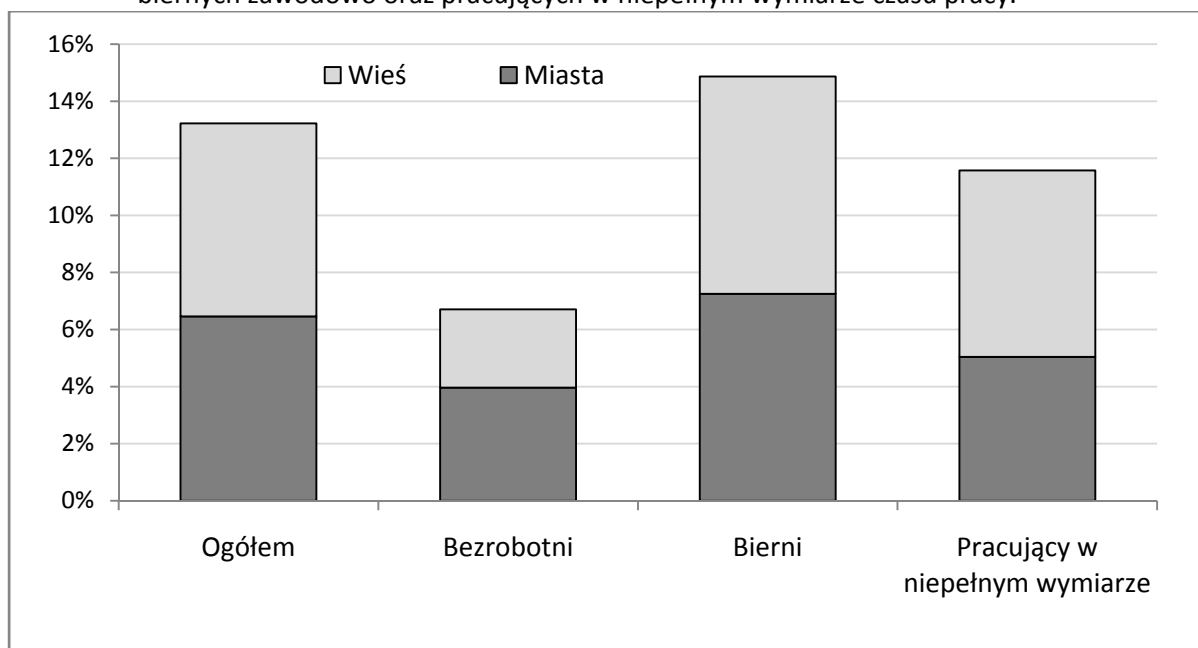
¹² Pytanie dotyczyło równocześnie wszystkich dzieci do lat 14, nad którymi respondent sprawuje opiekę (dzieci własne i inne niż własne).

respondentowi godziny / okresy pracy takiej instytucji. Przedstawione wyniki odwołują się przede wszystkim do sytuacji osób pełniących opiekę nad dziećmi do lat 14.

W blisko 3-milionowej grupie osób niepracujących bądź pracujących w niepełnym wymiarze czasu i regularnie opiekujących się dziećmi do lat 14 lub osobami w wieku 15 lat i więcej wymagającymi opieki ok. 370 tys., tj. 12,5% stwierdziło, iż brak dostępności usług opiekuńczych ma ścisły związek z niepodejmowaniem przez nich pracy bądź z pracą w niepełnym wymiarze czasu. Sytuacja ta wiązała się przede wszystkim z opieką nad dziećmi do lat 14 (10,7% odpowiedzi twierdzących wśród osób sprawujących funkcje opiekuńcze w stosunku do dzieci lub osób dorosłych), a następnie, w znacznie już mniejszym wymiarze, z opieką nad osobami starszymi, będącymi w wieku 60 lat i więcej (1,5%) oraz z opieką nad osobami w wieku 15-59 lat (0,8%)¹³.

Zgodnie z wynikami przedstawionymi w powyższych rozdziałach niniejszego opracowania analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące rezygnacji, całkowitej lub częściowej, z pracy zawodowej wskazuje, iż to głównie kobiety ograniczają obowiązki zawodowe na rzecz sprawowania opieki, przede wszystkim nad dziećmi. Wyniki badania pokazują, iż liczba kobiet opiekujących się dziećmi do lat 14 i rezygnujących częściowo bądź całkowicie z pracy z powodu braku dostępności usług opiekuńczych jest 20-krotnie większa niż liczba mężczyzn. W największym stopniu dostępność i cena usług opiekuńczych ograniczają uczestnictwo w rynku pracy kobiet biernych zawodowo – na tę przyczynę wskazało 14,9% spośród kobiet biernych zawodowo sprawujących funkcje opiekuńcze wobec dzieci lub osób dorosłych. Wśród kobiet pracujących analogiczny odsetek wyniósł 11,6%, zaś wśród bezrobotnych – 6,7% (Wykres 5).

Wykres 5. Odsetek kobiet niepracujących lub pracujących w niepełnym wymiarze z powodu ceny lub braku dostępności usług opiekuńczych dla dzieci do lat 14 w grupie bezrobotnych, biernych zawodowo oraz pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy.



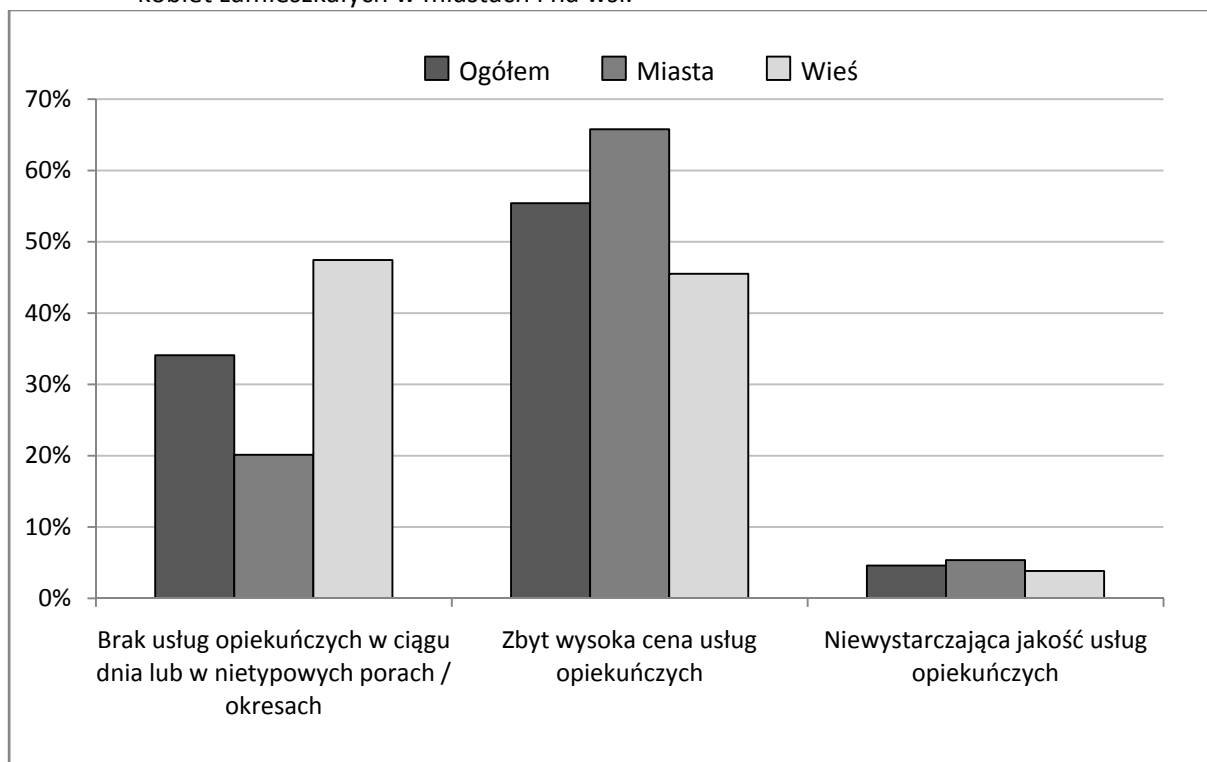
¹³ Możliwe były wielokrotne odpowiedzi, stąd podane odsetki nie sumują się do 12,5%.

Zjawisko częściowej bądź całkowitej dezaktywizacji zawodowej z powodu braku dostępności usług opiekuńczych dla dzieci do lat 14 częściej obserwuje się na wsi niż w miastach – na wsi odsetek kobiet niepracujących lub pracujących w niepełnym wymiarze czasu z wyżej wymienionego powodu wyniósł 15,7%, a w miastach – 11,3%. Także wśród kobiet biernych zawodowo oraz pracujących deklarujących wpływ ceny i dostępności usług opiekuńczych na częściową lub całkowitą rezygnację z pracy liczbowo przeważają mieszkanki obszarów wiejskich mimo iż populacja kobiet zamieszkałych w miasta objętych analizowanym pytaniem jest większa niż populacja kobiet zamieszkałych na terenach wiejskich.

Pytanie o wpływ ceny i dostępności usług opiekuńczych na zaangażowanie na rynku pracy odnosiło się przede wszystkim do sytuacji matek małych dzieci i stąd w największym stopniu odpowiedzi potwierdzającej ograniczenie lub rezygnację z pracy zawodowej udzielały kobiety w wieku 20-24 lat (22,7% badanych kobiet), 25-29 (21,0%) oraz 30-34 lat (17,0%).

Respondenci, którzy wskazali na cenę lub dostępność usług opiekuńczych jako na czynnik warunkujący (przynajmniej częściowo) ograniczenie pracy zawodowej, zostali poproszeni o określenie głównej przyczyny, dla której nie podejmują pracy lub nie pracują w większym wymiarze. Ponad połowa kobiet (55,4%) opiekujących się dziećmi do lat 14 wskazała zbyt wysoką cenę usług opiekuńczych jako główną przyczynę ograniczenia całkowitego lub częściowego pracy zawodowej (Wykres 6).

Wykres 6. Główne przyczyny związane z usługami opiekuńczymi dla dzieci do lat 14 wpływające na niepodjęcie pracy lub pracę w niepełnym wymiarze czasu dla kobiet ogółem oraz kobiet zamieszkałych w miastach i na wsi.



Dla 34,1% kobiet główna przyczyna odnosiła się do całkowitego braku usług opiekuńczych lub niedogodnego czasu ich funkcjonowania. Przez brak usług opiekuńczych należy rozumieć

ich niedostępność dla respondenta ze względu na odległość od miejsca zamieszkania, a także niedostateczną liczbę miejsc w instytucji świadczącej usługi opiekuńcze, jak również nieodpowiadające respondentowi typowe godziny pracy takiej instytucji w ciągu dnia, tj. pomiędzy godziną 7.00 a 19.00. Niedogodność czasu funkcjonowania może się również wiązać z niemożnością skorzystania z usług przed godziną 7.00 lub po godzinie 19.00, a także w nietypowych okresach jak wakacje, ferie, weekendy oraz dni świąteczne.

Zaledwie 4,6% kobiet wskazało, iż główną przyczyną niepodejmowania pracy lub pracy w niepełnym wymiarze jest dla nich niedostateczna jakość usług opiekuńczych co może wiązać się ze zbyt niskim poziomem edukacji w przedszkolu, z brakiem odpowiednio wykształconego personelu lub brakiem zaufania do niego. Wyniki ukazują stosunkowo wyraźną różnicę między mieszkańcami miast i wsi: dostępność usług jest częściej wskazywana jako główna przyczyna rezygnacji, całkowitej lub częściowej, z pracy na rzecz opieki nad dzieckiem na terenach wiejskich (różnica w odsetku odpowiedzi mieszkańców miast i wsi wynosi 27,3 pkt %), zaś koszt usług opiekuńczych jest czynnikiem decydującym o uczestnictwie w rynku pracy częściej dla mieszkańców miast (różnica 20,3 pkt %).

6. Podsumowanie

Wyniki badania *Praca a obowiązki rodzinne*, skierowanego do osób w wieku 15-64 lat, pozwalają na przybliżenie sytuacji na rynku pracy osób opiekujących się dziećmi lub osobami dorosłymi wymagającymi opieki, a także ukazują potencjalne możliwości osób pracujących w zakresie dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych.

Zaprezentowane dane wyraźnie podkreślają istotne różnice między stopniem zaangażowania kobiet i mężczyzn w sprawowanie obowiązków opiekuńczych. Odsetki mężczyzn zmniejszających wymiar czasu pracy, rezygnujących z pracy bądź korzystających z urlopów wychowawczych w celu opieki nad dzieckiem są wielokrotnie niższe niż odsetki kobiet. Co więcej, wyniki wskazują, iż to kobiety są w większym stopniu ograniczone stałymi godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy, bez możliwości dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych. Nie należy jednak rozumieć tej sytuacji jako czystej dyskryminacji płciowej, ale raczej jako sytuację warunkowaną zatrudnieniem kobiet w zawodach, instytucjach i przedsiębiorstwach, które ogólnie charakteryzują się mniejszym stopniem elastyczności zatrudnienia w kontekście organizacji czasu pracy. Kobiety stanowią większość wśród pracowników najemnych w sektorze publicznym, w sektorze edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, osób wykonujących prace biurowe, gdzie możliwości dostosowania godzin pracy do potrzeb obowiązków rodzinnych są ograniczone. Uwagę przykuwają wyniki dotyczące zatrudnionych w „Administracji publicznej i obronie narodowej” (sekcja O PKD), która obok „Przetwórstwa przemysłowego” (sekcja C PKD), stanowi rodzaj działalności, w którym często nawet w nagłych i wyjątkowych sytuacjach rodzinnych brakuje możliwości elastycznego dopasowania czasu pracy (zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia

pracy lub np. odpracowania dnia wolnego). O ile jednak charakter pracy w sektorze przemysłu (w którym większość zatrudnionych stanowią mężczyźni) wydaje się usprawiedliwiać sztywną organizację czasu pracy, o tyle administracja publiczna potencjalnie mogłaby stworzyć warunki zatrudnienia sprzyjające łączeniu życia zawodowego z prywatnym.

Na możliwości godzenia sfery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi wpływa nie tylko organizacja czasu pracy, ale także dostępność usług opiekuńczych. Spośród gospodarstw domowych z dziećmi do lat 14, ponad 30% korzysta z usług opiekuńczych dla najmłodszego dziecka, najczęściej w wymiarze 6-8 godzin dziennie. Jednakże wiele osób (głównie kobiet) rezygnuje całkowicie z pracy lub podejmuje pracę w niepełnym wymiarze z powodu zbyt wysokich kosztów lub ograniczonej dostępności usług opiekuńczych. Wyniki badania wskazują, iż sytuacja ta dotyczy około 11% kobiet opiekujących się dzieckiem do lat 14. Odsetek ten nieznacznie wzrasta, gdy uwzględnione są dodatkowo osoby opiekujące się dorosłymi (osobami w wieku 15 lat i więcej) wymagającymi pomocy. W sumie około 370 tys. osób może więc stanowić niewykorzystane lub nie w pełni wykorzystane zasoby pracy; osoby te mogłyby stać się aktywne zawodowo lub zwiększyć swój udział w rynku pracy, gdyby sektor usług opiekuńczych zarówno dla dzieci, jak i dorosłych był lepiej dostosowany do rzeczywistych potrzeb potencjalnych klientów, w tym także ich zasobności finansowej. Dla prawie połowy osób, które nie podejmują pracy w ogóle lub podejmują ją w niepełnym wymiarze i które opiekują się dziećmi lub osobami dorosłymi przyczyną tego stanu rzeczy jest zbyt wysoka cena usług opiekuńczych. Brak usług opiekuńczych lub ich ograniczona dostępność ze względu na godziny i dni otwarcia okazuje się także bardzo ważnym czynnikiem, w szczególności dla mieszkańców wsi.

Wyniki badania *Praca a obowiązki rodzinne* ukazują wiele aspektów z zakresu organizacji życia zawodowego, funkcjonowania instytucji opiekuńczych oraz wykorzystania urlopów wychowawczych w kontekście godzenia pracy zarobkowej i życia rodzinnego. Fakt, iż to głównie kobiety biorą na siebie konieczność całkowitej bądź częściowej dezaktywizacji zawodowej w celu sprawowania obowiązków opiekuńczych wpływa następnie na ich dalsze losy na rynku pracy. W szczególności długie przerwy w zatrudnieniu wiążą się z obniżeniem konkurencyjności kobiet na rynku pracy wobec mężczyzn, którzy mimo istniejących rozwiązań prawnych pozwalających im na większe zaangażowanie w życie rodzinne (np. prawo do urlopu wychowawczego) rzadko rezygnują z obowiązków zawodowych na rzecz obowiązków rodzinnych. Niewątpliwie jest to warunkowane czynnikami kulturowymi, w tym dominującym tradycyjnym modelem podziału obowiązków w rodzinie (gospodarstwie domowym). Wyniki omówionego badania mogą posłużyć jako punkt wyjścia do oceny bieżącej sytuacji i podjęcia działań mających na celu stworzenie bardziej dogodnych warunków do łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, zarówno w kontekście odpowiednich regulacji prawnych, zapewnienia odpowiedniej infrastruktury oraz działań na rzecz bardziej zrównoważonego zaangażowania oraz obciążenia kobiet i mężczyzn w zakresie obowiązków opiekuńczych.

ANALYSIS ON THE RESULTS OF THE SURVEY *RECONCILIATION BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE IN 2010*

1. Introduction

Most of the Poles claim family as the most important value, therefore the issue of possibility to combine work and family responsibilities is of the highest importance for a large number of the Polish families and it influences significantly their well-being. From the economic perspective, the possibility to reconcile work and family responsibilities allows to increase economic activity of the population through including into the labour resources persons economically inactive who are maintaining family responsibilities (mainly women). Simultaneously, the awareness of possibilities to combine paid work with having a family facilitates procreative decisions, and in turn, results in increased fertility, which is very important from the point of view of the current population policy.

The multi-aspect character of the discussed issue derives from the existence of various planes of the analysis on reconciling paid work with family life, among which may be *inter alia* counted:

- institutional plane – concerning mainly access to care services (i.a. nurseries, kindergartens, day care centres, etc.),
- legal plane – concerning, i.a. regulations in respect to the parenthood-related employees' rights, as well as regulations within the scope of the flexible forms of employment,
- cultural plane (customs and habits) – concerning, i.a. attitudes and perception of social roles, division of the roles in family, and on this background, the possibility for reconciliation between family responsibilities and work.

The above aspects concerning reconciliation between work and family life also influence the adopted directions, assumptions and instruments, *inter alia* employment policy, population policy, fiscal policy, at national, as well as regional or local level. In many cases the decisions are based on the results of scientific research, analytic elaborations, and expertises, i.a. within the field of demography, sociology, economy, as well as psychology, both in qualitative and quantitative context.

The issues of possibilities and methods of combining paid work with family life are also reflected in the surveys of the official statistics. In the second quarter of 2010, the Central Statistical Office conducted the survey *Reconciliation between work and family life*, which was a module survey carried out in accordance with the Eurostat recommendations. Similarly to Poland, in all European Union countries, and in Iceland, Norway, Croatia and Macedonia, the module *Reconciliation between work and family life* was completed in 2010, which after publication of the results by the Eurostat will allow comparison of the situation within the scope of reconciliation between work and family life at the international level. It

should be underlined, though, that the existing differences within the scope of legal regulations regarding, e.g. parental leaves or accessibility to care providing institutions may partially limit comparability of the results. Moreover, comparison of the below presented results with the earlier CSO survey *Reconciliation between work and family life in 2005* should be approached very carefully, due to implementation of some modifications regarding both the scope and contents of the questions.

The objective of the survey *Reconciliation between work and family life* was obtaining the information concerning possibilities for combining paid work with family life from persons aged 15-64 years. In particular, the data gathered in the survey provide answers to the following questions:

- whether the organization of working time allows combining work and family life,
- to what degree persons take advantage of parental leaves and care services,
- to what degree maintaining care responsibilities allows participation in the labour market,
- what are the reasons for limited activity or resigning from economic activity in the context of childcare or care for dependant adults.

The results of the survey *Reconciliation between work and family life* are presented in this paper in the successive chapters. The second chapter is devoted to working time arrangement of employees in the light of their family situation; the third chapter recapitulates the results concerning reconciliation between work and taking care of own children up to 8 years of age. The next chapter focuses on the results regarding taking care of children up to 14 years old other than one's own and persons aged 15 years and more in need of care. The fifth chapter describes the results regarding the usage of care services and their prices in the context of their availability and the impact on the degree of persons' involvement in the labour market. The final part of the paper summarizes the results.

2. Organization of working time of employees and their family situation

The organization of working time is a significant element of occupational life influencing not only the quality of employment and job satisfaction; it has also impact on family life conditioning both the amount and distribution of the time devoted to the dear ones. In the context of the conducted survey, the organization of working time should be understood as the work starting / ending hours – fixed or flexible, as well as the possibility for some rearrangement of the working timetable because of family reasons, also in sudden unexpected or exceptional family situations.

In the survey, the results of which are presented in the paper, only employees were asked about their working time organization, following the assumption that self-employed persons and contributing family workers usually have a lot of possibilities to arrange their working time in a flexible way, unlike employees who depend on their employers. The main results of

the survey as regard the organization of working time are presented in Table 1. The results show the actual situation of employees regardless the formal regulations at the workplace.

Table 1. Employees aged 15-64 years by working time arrangementsⁱ⁾

Specification	Total	Employees by working time arrangements			
		in which:			
		A: fixed start and end of working day ⁱⁱ⁾	B: flexitime (working time banking)	C: daily number of hours fixed ⁱⁱⁱ⁾	D: individual arrangement of one's own work schedule
	in thous.	in %			
Total	12 220	87.6	4.6	5.7	1.6
Men	6 459	86.0	5.2	6.3	1.8
Women	5 761	89.3	3.9	5.0	1.4
Urban areas	8 323	86.1	5.1	6.3	1.9
Rural areas	3 897	90.7	3.5	4.4	1.0
Public sector	4 158	90.6	4.2	4.2	0.8
Private sector	8 062	86.0	4.8	6.5	2.1
Working:					
Ful-time	11 434	88.9	4.1	5.4	1.3
Part-time	786	68.2	12.3	11.1	7.0

i) Percentages in rows may not sum up to 100% due to rounding up in generalization of the results and possibility to answer "other" by the respondents to the question regarding the organization of working time; *ii)* or varying working time as decided by the employer; *iii)* with some flexibility regarding hours of start and end of work.

Among employees, a vast majority (87.6%) have fixed hours of start and end of the working day or varying hours determined by the employer. The fixed hours of working day starting and ending include also the shift-work system, as the arrangement of shifts is determined and imposed by the employer. Fixed or varying working hours determined by the employer is declared by slightly more women than men (89.3% versus 86.0%). The difference of 4.6 percentage points in the share of the employees with fixed working hours is observed between urban and rural residents, with the higher percentage share of persons living in rural areas (90.7%) without any flexibility of their working time arrangements. A similar discrepancy is also observed between employees in the public and private sector: work in the public sector to a much greater extent (90.6%) is determined according to the fixed starting / ending hours of a working day. It is worth to underline that 59.2% of employees in the public sector comprise women, therefore, the fixed character of the working time arrangements in the public sector results in the higher than the average percentage share of women who had fixed hours of start and end of working day.

Flexible working time arrangements based on the solution where the overall monthly number of working hours is determined (according to the obligatory working time) characterize less than every twentieth employee (4.6%). The flexitime solution allows

workers to take advantage of the relatively high autonomy within the scope of the working time organization; in many cases recording of the worked hours is done with the use of the so-called working time banking, which collects the information regarding the monthly worked hours and overtime. The flexitime arrangements are more often declared by men (5.2% of employees) than women (3.9%), urban residents (5.1%) than persons living in rural areas (3.5%) and by the private sector workers (4.8%) than public sector ones (4.2%).

Slightly more often than the above solution allowing relatively high flexibility, the employed declared situation where a daily number of working hours was fixed, although some flexibility during a day was allowed. This means that an employee is obliged to work a certain fixed number of hours per day, but the hours of start and end of working day are not precisely determined and there is possible their shifting within the boundaries defined by the employer. Such arrangement of the working time declared about 5.7% of employees – similarly to the previous case, they were more often men than women (6.3% versus 5.0%), urban residents than persons living in rural areas (6.3% versus 4.4%), and persons employed in the private sector (6.5%) than the public sector employees (4.2%).

The most flexible form of carrying out work responsibilities is individual (personalised) arrangement of one's own timetable at work, without formal restrictions from the employer. This form of the working time organization is also assumed for persons who have task-oriented working time, employed, e.g. based on civil-legal contracts (task agreement, order agreement). According to the survey results, the timetable at work is determined individually by 1.6% of the surveyed employees; more often they are men than women (1.8% versus 1.4%), urban residents than persons living in rural areas (1.9% versus 1.0%), and persons employed in the private sector than in the public one (2.1% versus 0.8%).

The above results indicate that various forms of the flexible organization of working time (answers B, C or D in Table 1) are observed relatively seldom among employees in Poland. However, it should be underlined that they are applied decidedly more often in case of persons employed part-time. Overall, 30.4% of the employed part-time take advantage of some form of the flexible organization of working time. Part-time work concerns a relatively small share of employees (6.4%) and it is more common among women (9.2% of female employees) than men (3.9%). In the group of women working full-time only 8.4% may partially (or fully) adjust their working time to private life, whereas the respective percentage amounts to 29.7% for working part-time. The difference between men and women working part-time declaring some kind of working time flexibility amounts to 2.2 percentage points, while for the employees working full-time it increases to 4.2 percentage points (the share of men declaring various forms of working time arrangements flexibility is 12.6%).

The results of the survey show also some variation of the working time arrangements depending on the workers' age (Table 2). More possibilities for the flexible organization of working time are observed in the youngest and oldest age groups, whereas among employees in the age groups between 20 and 44 years, i.e. among potential parents of

dependant children, the share of persons working fixed hours of starting and ending work stays at the level of 87-88% of the total number of employees.

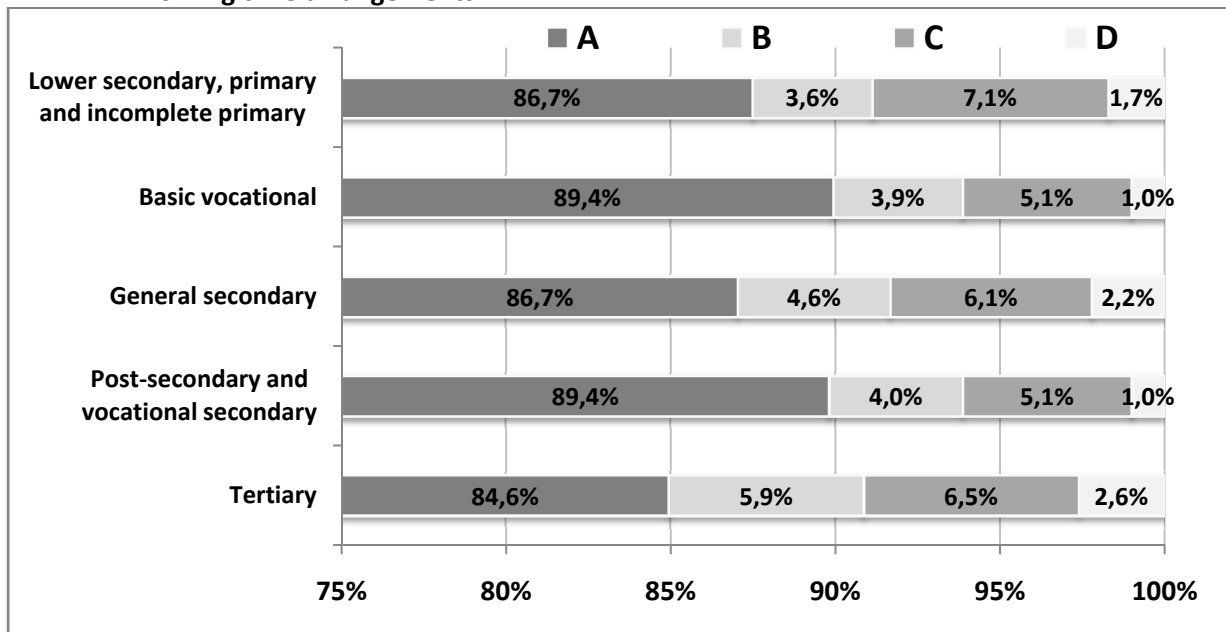
Table 2. Employees aged 15-64 by age and working time arrangementsⁱ⁾

Specification	Total	Employees by working time arrangements			
		A: fixed start and end of working day ⁱⁱ⁾	B: flexitime (working time banking)	C: daily number of hours fixed ⁱⁱⁱ⁾	D: individual arrangement of one's own work schedule
	in thous.	in %			
Total	12 220	87.6	4.6	5.7	1.6
Aged: 15-19 years	106	84.0	6.6	.	.
20-24 years	1 054	88.7	3.1	5.8	1.8
25-29 years	2 007	88.1	4.2	5.7	1.5
30-34 years	1 934	86.9	4.7	6.1	1.9
35-39 years	1 665	87.3	5.4	5.4	1.5
40-44 years	1 424	88.8	4.4	5.5	1.1
45-49 years	1 399	88.1	4.9	5.2	1.4
50-54 years	1 495	88.3	3.9	5.6	1.6
55-59 years	894	85.2	5.5	6.2	2.6
60-64 years	242	80.6	7.0	8.7	2.5

i) Percentages in rows may not sum up to 100% due to rounding up in generalization of the results and possibility to answer "other" by the respondents to the question regarding the organization of working time; *ii)* or varying working time as decided by the employer; *iii)* with some flexibility regarding hours of start and end of work.

The level of education, similarly to sex, the place of residence and age, varies the organization of working time to a slight degree. The difference between the highest and the lowest share of the employees with fixed working hours by level of education amounts to 4.8 percentage points, while the group with the highest share of various flexible forms of working time arrangements (categories B, C or D) is constituted by employees with tertiary education (overall 15.0% were classified into categories B, C or D). For groups of employees with basic vocational education or post-secondary and vocational secondary education these percentages amount respectively to 10.0% and 10.1%. However, comparing simultaneously all education groups, no evident general rule of better working time flexibility linked to higher levels of education is observed.

Figure 1. Structure of the population of employees aged 15-64 years by level of education and working time arrangementsⁱ⁾



i) Percentages for particular groups of education may not sum up to 100% due to rounding up in generalization of the results and possibility to answer "other" by the respondents to the question regarding the organization of working time.

A – fixed start and end working day or varying working time as decided by the employer

B – flexitime (working time banking)

C – daily number of hours fixed with some flexibility regarding hours of start and end of work

D – individual arrangement of one's own work schedule

The respondents were also asked about the possibility to change the hours of the start and end of the working day because of family reasons and the possibility to organize their working time in such a way as to be able to take a day off without having to use holidays. Family reasons refer to the unpredicted situations or events previously planned connected with the respondent's family. These situations include, e.g. illness or accidents of the children, a spouse or relatives, the necessity to stay at home longer because of the childminder being late or being late for work because of taking a child to a meeting before a school trip. The answers to the above questions are to a big extent complementary to the information obtained from the question concerning the general organization of working time. They are largely consistent with the above results in the context of the degree of employment flexibility in particular groups of the population.

Among the employees aged 15-64 years, as many as 40.5% are not able to change the hours of the working day starting and / or ending because of family reasons, while for 38.3% it is possible only in exceptional cases. Every fifth employed person (21.2%) is usually able to change working hours in emergencies. However, if we exclude from the analysis the group of persons whose working time arrangements assumedly allow flexibility (i.e. persons who arrange their own timetable at work individually or those who are only limited by a

determined number of hours per month), only 16.0% of the total number of employees may expect flexibility of the work starting / ending because of family reasons.

Table 3. Possibility for adjustment of the employees' working hours to exceptional and/or unpredicted family situations^{j)}

Specification	Possibility to change start/end of working day			Possibility to take a day off without using holidays		
	generally possible	rarely possible	not possible	generally possible	rarely possible	not possible
Total: in thous.	2 591	4 680	4 949	1 711	3 061	7449
in %	21.2	38.3	40.5	14.0	25.1	61.0
		in %			in %	
Men	21.1	37.1	41.8	14.0	25.5	61.0
Women	21.3	39.7	39.0	14.0	24.6	61.4
Urban areas	22.9	38.5	38.6	14.7	25.0	60.3
Rural areas	17.6	37.8	44.7	12.5	25.2	62.4
Public sector	17.5	37.5	45.0	11.2	22.8	66.0
Private sector	23.1	38.7	38.2	15.4	26.2	58.4
Working:						
full-time	19.8	38.8	41.4	12.9	25.0	62.1
part-time	41.0	31.4	27.5	29.8	25.3	44.9

j) Percentages in rows may not sum up to 100% due to rounding up in generalization of the results.

The results of the survey regarding the possibility for working time arrangements in a way allowing taking a day-off without using holidays indicate a lower degree of employment flexibility than in case of changing the time of work starting / ending. 61.0% of employees cannot take a day-off, e.g. using the "banked" overtime hours within the scope of the so-called working time banking or "compensating" for the taken day-off working extra hours / days at some earlier or later date, or in case of shift work – changing a shift with a co-worker. Only 14.0% usually have such option, while 25.1% may take advantage of such solution only in case of emergency.

The differences between women and men as regards the degree of working time arrangements flexibility in family emergencies are small, both in respect to changing hours of the working day starting and ending (lack of possibility concerned by 1.8 percentage point more men than women), as well as in case of taking a day off without using holidays (lack of possibility declared by 0.4 percentage point more women than men). The differences that are more evident are observed between the residents of rural and urban areas and between persons employed in the private sector and the public sector. No possibility to change the hours of start or end of the working day declare 44.7% of the rural population and 38.6% of persons living in urban areas. Similarly, these shares assume values of 38.2% in the private sector and 45.0% in the public sector. 23.1% employees in the private sector may usually change their hours of the working day starting / ending, while 38.7% has this possibility only in emergencies. These values are lower for the public sector respectively by 5.6 percentage

points and by 1.2 percentage point. The percentage share of rural residents who are not able to take a day off without using holidays is by 2.1 percentage points higher than the respective share for the urban population. The difference between the private and public sector comprises 7.6 percentage points, with a higher share (66.0%) of the employees in the public sector limited in respect to possibility for taking a day off work in case of family emergency.

Lower flexibility of the organization of working time of employees living in rural areas is largely influenced by working time arrangements in sectors outside agriculture. About 4% of employees aged 15-64 years living in rural areas is employed in "Agriculture, forestry and fishing" where possibilities for adjusting working time according to family responsibilities are higher than the country's averages. The results in Table 4 show that 77.4% of the employed in "Agriculture, forestry and fishing" have fixed hours of working day starting and ending, 40.5% cannot change the hours of working day starting or ending in family emergency, while 50.5% cannot take a day off without having to use holidays. Lower possibilities for adjustment of the working time to everyday and sudden family responsibilities of employees living in rural areas result from the high share of the employed in section "Manufacturing" (28.2% of the total number of employees living in rural areas), "Construction" (10.9%) and in activities connected with trade and repair of motor vehicles (13.7%). In particular sections "Construction" and "Public administration and defence; compulsory social security" are characterized by the highest percentage shares of employees declaring fixed hours of the working day starting and ending, without possibility for their change in family emergencies and without possibility to take a day off without using holidays. The highest working time arrangements flexibility is observed for persons employed in sections "Information and communication" (it comprises the activity connected, i.a. with publishing, sound and television recording, telecommunication and information technology), "Professional, scientific and technical activity" (e.g. legal activity, accounting and bookkeeping, architecture, research and technical analyses, scientific surveys, advertising, marketing surveys) and "Accommodation and catering".

Section "Professional, scientific and technical activity" characterizes the lowest as compared to other sections share of employees declaring fixed hours of work starting and ending (72.3%) and one of the highest percentage shares of urban population among the employed (86.0%). The slightly higher percentage share of the urban population characterizes the employed in section "Information and communication" (86.8%), who have the highest possibilities for changing (both generally or in emergencies) their hours of the working day starting / ending or taking a day off without using holidays in family emergencies. The above two sections are strongly differentiated according to the structure of employment by sex: 61.1% of employees in section "Information and communication" constitute men, while the proportions in section "Professional, scientific and technical activity" are reverse, i.e. women constitute 60.4% of the employed.

Table 4. Paid employees without possibility to adjust their working time arrangements to family responsibilities by selected NACE sectionsⁱ⁾

Specification	Total	The share of women in NACE sections	The share of urban population in NACE sections	Working time arrangements		
				Fixed start and end of working day ⁱⁱ⁾	Lack of possibility to change hours of start/end of working day in family emergency	Lack of possibility to take a day-off without using holidays in family emergency
	in thous.	in %		in %		
Total	12 220	47.1	68.1	87.6	40.5	61.0
of which:						
Agriculture, forestry and fishing (A)	212	28.8	27.8	77.4	33.5	50.5
Manufacturing (C)	2 757	34.6	60.2	93.6	47.7	65.4
Construction (F)	994	7.6	57.1	85.8	40.0	57.0
Trade; repair of motor vehicles ^Δ (G)	1 810	58.6	70.6	87.8	33.4	57.9
Transportation and storage (H)	740	23.8	66.0	79.9	41.9	62.0
Accommodation and catering ^Δ (I)	295	72.9	67.8	82.0	28.8	45.1
Information and communication (J)	257	38.9	86.8	74.7	21.0	53.3
Financial and insurance activities (K)	325	66.5	83.1	82.8	33.5	60.9
Professional, scientific and technical activities (M)	328	60.4	86.0	72.3	23.5	49.7
Administrative and support service activities (N)	364	36.5	75.8	83.2	36.5	53.9
Public administration and defence ^Δ (O)	1019	50.6	73.5	92.4	47.4	68.9
Education (P)	1 202	79.1	71.6	88.1	43.3	64.1
Human health and social work activities (Q)	844	82.1	72.0	89.2	40.8	60.2

i) letter symbols of sections are given in brackets after the name of sections; *ii)* or varying working time as decided by the employer;

The share of women among employees aged 15–64 years is highest in sections “Human health and social work activities” (82.1%) and „Education” (79.1%), where almost 9 out of 10 employed have fixed working hours, whereas 4 out of 10 are not able to change the hours of work starting or ending in case of family emergencies. Among the sections where women constitute over 50% of the employed the lowest adjustment of the working time organization to family responsibility characterizes section “Public administration and national defence”, where 92.4% of employees have fixed hours of the working day starting and ending, in 47.7% they are not able to change these hours in family emergencies, while in 68.9% they cannot take a day off, e.g. working at some other time or using banked overtime hours.

The above-presented results indicate that the lower degree of flexibility of working time arrangements for women largely depends on the kind of activity of their place of work. Moreover, the additional possibilities of working time adjustment to the needs associated with family life strongly depend on the performed occupation. Table 5 presents the results as regard the lack of possibilities for adjustment of working life to family life by occupational groups. The occupational groups presented in the table above require higher qualifications and skills acquired through formal education, various courses, as well as practice. A general rule may be observed that for the occupations associated with lower qualifications, the degree of flexibility in adjustment of working time to family responsibilities is decreasing. The exceptional group constitute “Skilled agricultural, forestry and fishery workers”, who enjoy more possibilities for the flexible organization of working time than other occupational groups with similar level of qualifications.

Decidedly the greatest possibilities for adjustment of working time arrangements to family life have chief executives, senior officials and legislators and managers: despite the fact that over $\frac{3}{4}$ of them have fixed hours of work starting and ending, almost a half of this group is able to take a day off without using holidays and almost $\frac{3}{4}$ may change their hours of work starting or ending in family emergency.

The highest percentage share of the employed with fixed hours of the working day starting and ending is observed in groups: “Crafts and related trades workers” (92.2%), “Clerical support workers” (92.0%) and “Service and sales workers” (89.2%) and “Plant and machine operators and assemblers” (88.1%), which is consistent with the results obtained for particular kinds of activity, which may be referred to particular occupational groups. With the exception of “Service and sales workers”, the mentioned groups characterize lower than average shares of persons who are able to shift the working hours in their daily timetable because of family reasons or take a day off without using vacation.

Table 5. Employees without possibility for adjustment of their working time arrangements to family responsibilities by performed occupation ⁱ⁾

Specification	Total	The share of women in NACE sections	The share of urban population in NACE sections	Working time arrangements		
				Fixed start and end of working day ⁱⁱ⁾	Lack of possibility to change hours of start/end of working day in family emergency	Lack of possibility to take a day-off without using holidays in family emergency
	in thous.	in %		in %		
Total	12 220	47.1	68.1	87.6	40.5	61.0
Of which:						
Managers (3+4)	650	41.9	81.7	76.2	26.8	51.7
Professionals (4)	2 362	68.2	80.9	85.7	38.4	61.7
Technicians and associate professionals (3)	1 632	55.3	78.1	84.4	36.8	59.6
Clerical support workers (2+3)	1 118	67.7	70.4	92.0	42.3	65.9
Service and sales workers (2+3)	1 539	68.5	66.7	89.2	36.1	57.0
Skilled agricultural, forestry and fishery workers (2)	55	21.8	32.7	76.4	32.7	45.5
Craft and related trades workers (2)	2 165	14.3	56.1	92.2	45.8	62.7
Plant and machine operators and assemblers (2)	1 441	13.7	58.5	88.1	49.1	66.3
Elementary occupations (1)	1 157	54.9	56.0	86.8	40.5	58.0

i) by selected groups of the Classification of Occupations and Specialities of 2010 (large groups of occupations and specialities); level of qualification is given in brackets after the name of group; *ii)* or varying working time as decided by the employer;

In the context of the three analysed indicators, slightly higher flexibility of the organization of working time as compared to the results obtained for the total population of employees, characterize the group “Elementary occupations”, including, i.a. various categories of auxiliary workers, domestic helpers, cleaners or street vendors, who in many cases are able to shift working hours or change with other workers because of a relatively flexible character of work (e.g. domestic helpers) or low qualifications that are required for a job, therefore replacing one worker for another is easy. Employees in the occupational group “Service and sales workers”, which to a great extent correspond to the section G of NACE (“Trade; repair of motor vehicles”) characterize higher than average share of persons declaring fixed hours

of the working day starting and ending, but they simultaneously declare more possibilities for changing the working time organization in family emergencies.

The analysis on the results by sex indicates that in the group of occupations with the greatest possibilities for working time adjustment to family responsibilities, i.e. "Managers" and "Skilled agricultural, forestry and fishery workers", most of the employed comprised men (respectively 58.1% and 85.7%). A half (50.8%) of women - employees is classified among one of the three occupational groups: "Professionals", "Technicians and associate professionals" and "Clerical support workers". Overall estimates for the above three groups of occupations indicate that 89.5% of women employed in one of these occupational groups have fixed hours of the working day starting and ending, 39.8% are unable to change their organization of working time in family emergencies, while 63.2% cannot take a day off work without using holidays.

Among the rural population, almost $\frac{1}{4}$ (24.4%) comprise occupations of the group "Craft and related trades workers", which characterize lower than overall possibilities for adjustment of working time to the needs connected with family life. The successive groups of occupations characterised with high shares of the employed among rural population are: "Plant and machine operators and assemblers" (15.4% of employees from rural areas), "Service and sales workers" (13.1%) and "Elementary occupations" (13.1%). The above-mentioned four occupational groups cover 66.0% of employees living in rural areas. Their joint share of persons declaring the considered here answers amount respectively to 91.3% for the employed with fixed starting / ending working day hours (more than the average for all occupational groups), 39.4% for persons without possibility for changing the working day starting and ending hours, and 59.5% for persons lacking possibility to take a day off without using holidays.

3. Taking care of own children up to 8 years old

When discussing the issues of reconciliation between work and family life, special attention should be paid to the situation of parents in the context of childcare for children up to 8 years old. Taking care of the youngest children⁸ is often connected with the entire or partial resignation from paid work or with taking parental leave. The respondents (with at least one child aged up to 8 years) were asked about complete or partial reduction of paid work, the questions were addressed to persons employed⁹ during the survey and to persons not working providing that they terminated work in 2001 or later. Overall, in the second quarter of 2010, there were 4 854 thousand persons meeting the above criteria. The reference

⁸ The questions, the answers to which are presented in this section, concerned care for the youngest child up to 8 years old. The question referred to the child living in the same household and looked after by the respondent; the answers concerned both biological and adopted children, also the spouse's or partner's children; however, one's own children not living in the same households because of separation or divorce were excluded.

⁹ The questions concerning care for children were addressed to self-employed, employees and contributing family workers.

period was the period following the termination of maternity / paternity leave until the moment of the survey.

The legal solution allowing temporary resignation from work for the sake of childcare provides parental leave. In Poland, both women and men are entitled to parental leave; it also includes the right to reduction of working time¹⁰. However, in the survey only temporary or complete resignation from work because of care for the youngest child during the period longer than one month was considered. Despite asking the question about the use of the right to parental leave to both women and men, the below presented analysis (Table 6) is limited exclusively to women, as according to the survey results only every 100th man (1.2%) looking after a child up to 8 years old exercised the right to parental leave for at least one month.

The right to parental leave for at least one month exercised 38.4% women who were asked the considered question. Among this group, the highest number had stayed on leaves lasting longer than one year (33.9%), a significant part (20.7%) was staying on parental leaves, which precluded determination of the final duration of parental leaves. In the group of women with parental leave of duration up to one year (45.5% of the total number of women who took / were staying on parental leave) may be specified almost identical, in respect to the number of persons, subgroups of women with duration of parental leave up to 3 months, between 3 months and 6 months, and between 6 months and 1 year (respectively 14.4%, 15.3% and 15.8% women who took / were staying on parental leaves).

Women who lived in urban areas took parental leaves more often than women living in rural areas (41.2% versus 34.1%). The dependency between age and the frequency of taking parental leaves assumes the shape of the reverse letter „U”, i.e. for younger women the observed shares of using parental leaves are lower, for successive age groups the shares increase, the highest values are observed for the age groups 30-34 and 35-39 years, and then the shares decrease. Simultaneously, the percentage shares of women taking parental leaves of duration exceeding one year increase with age. The level of education more clearly than age and the place of residence differentiates the degree of exercising the right to parental leave. The parental leaves are most often taken by women with general secondary education (43.2%), while least often - by women with lower secondary or below educational level (21.4%). The percentage share of women with tertiary education taking parental leaves stays at the average level for the total of women, however, among women with tertiary education the group taking parental leave of duration exceeding one year is decidedly lower than for other levels of education.

¹⁰ According to the legal solutions obligatory at the time of the survey implementation.

Table 6. Women working or not working but who terminated work in 2001 or later and who take care of at least one child up to 8 years old by the use of parental leave for at least one month in order to look after the youngest child.

Specification	Total	Women who took parental leave for at least one month as the share in the total number of women	Women who took parental leave for more than one year as the share of women who took or were staying on parental leave	Women currently staying on parental leave as the share of women who took or were staying on parental leave
	in thous.	in %	in %	
Women	2 425	38.4	33.9	20.7
Urban areas	1 461	41.2	33.6	19.3
Rural areas	964	34.1	34.4	23.4
of which:				
aged: 20-24 years	143	25.9	18.9	48.7
25-29 years	652	37.1	29.8	28.9
30-34 years	869	41.3	36.5	18.7
35-39 years	511	39.9	35.3	13.2
40-44 years	185	37.3	34.8	13.0
45-49 years	52	30.8	50.0	.
with educational level:				
tertiary	1506	38.9	23.7	18.6
post-secondary and vocational secondary	1337	39.7	40.2	20.7
general secondary	381	43.2	34.3	25.5
basic vocational	1339	38.5	43.2	21.3
lower secondary, primary and incomplete primary	292	21.4	35.7	25.0

The alternative to parental leave is reduction of the working time allowing reconciliation of paid work and childcare. The survey results indicate that 12.7% of persons looking after a child up to 8 years old declare reduction of the amount of working time for duration of at least 1 month in order to take care of the youngest child, and such situation is more often observed among women (22.5%) than among men (3.0%). Depending on the place of residence, persons living in rural areas more often than urban residents shortened the amount of working time in order to combine responsibilities regarding care for a small child with paid work (14.1% versus 11.8%). The place of residence (rural and urban areas) to a little degree differentiates values of the share of men reducing the amount of working time in order to care for the youngest child. More evident differences for men are observed in case of the analysis by the level of education: men with tertiary education or general secondary education more often than on average reduced the amount of working time in order to care for a small child (respectively 4.1% and 3.5% compared to the average for men

3.0%). For women the reduction of the amount of working time was observed more often in a group with basic vocational education (24.6%), while the least often in a group with the lowest level of education (19.1%). The character of the relation between age and the percentage of the employed who reduced the amount of working time is analogous to the results concerning the frequency of parental leaves: lower figures for both women and men are observed in younger and older age groups (20-24, 25-29 and 40-44 i 45-49 lat), while the highest values characterize age groups 30-34 and 35-39 years.

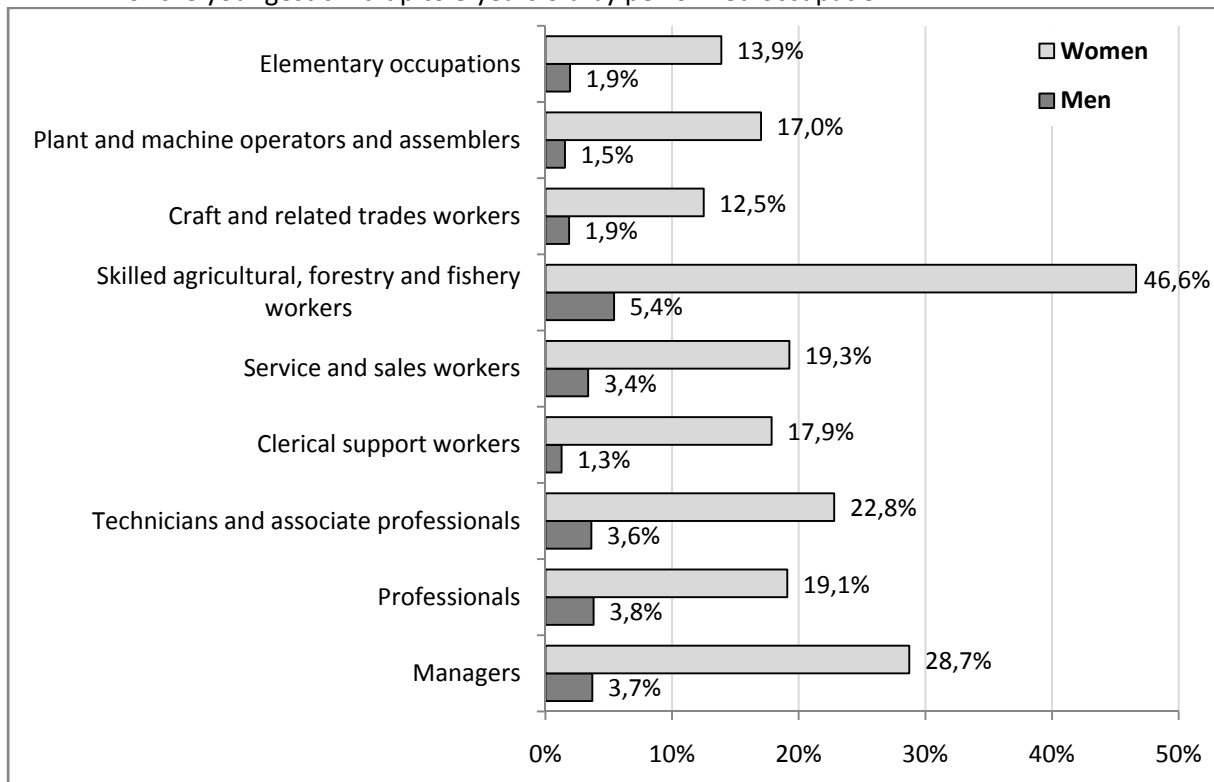
Table 7. Persons working or not working but who terminated work in 2001 or later and who take care of at least one child up to 8 years old by reduction of their working time and resignation from work (for at least a month) in order to care for the youngest child up to 8 years old.

Specification	Total	The share of women who reduced amount of working time	The share of men who reduced amount of working time	The share of women who resigned from work
	in thous.	in %		in %
Total	4 854	22.5	3.0	9.8
Urban areas	2 882	20.3	3.0	8.0
Rural areas	1 971	25.7	2.9	12.5
of which:				
aged: 20-24 years	204	18.2	.	16.8
25-29 years	1 072	21.3	3.3	11.4
30-34 years	1 694	23.7	2.6	8.1
35-39 years	1 141	24.3	3.7	9.0
40-44 years	494	20.0	2.6	7.6
45-49 years	178	21.2	.	.
with educational level:				
tertiary	1 506	22.5	4.1	7.5
post-secondary and vocational	1 337	21.7	2.8	9.5
secondary				
general secondary	1 169	22.9	3.5	9.8
basic vocational	1 339	24.6	2.2	12.2
lower secondary, primary and incomplete primary	292	19.1	.	26.5

Differences in the frequency of partial resignation from work in order to care for a child up to 8 years old are observed between occupational groups (Figure 2). The most often reduction of the amount of working time related to childcare of the youngest child was observed in occupational group "Skilled agricultural, forestry and fishery workers", both for women and men, although the differences between men and women are evident (46.6% of women in the analysed population and respectively 5.4% of men). It is probably related to the character of the dominant statuses in employment in agriculture, i.e. the self-employed and contributing family workers, which allow relatively high flexibility regarding adjustment

of the working time to family responsibilities. Among usually non-agricultural occupations, relatively most often the decision concerning reduction of working time make women performing an occupation within the group “Managers” (28.7% of women and 3.7% of men). Among women with children up to 8 years old performing an occupation belonging to the group “Technicians and associate professionals” almost every fourth one (22.8%) decides to reduce her working time amount, while in the occupational group “Professionals” – almost every fifth one (19.1%). The mentioned groups of occupations are characterized by the highest shares of men reducing their working time in order to take care of a child, however, these shares are no higher than 4%.

Figure 2. The share of women and men reducing the amount of their working time in order to care for the youngest child up to 8 years old by performed occupation



Another form of combining the care for the youngest child with paid work is career break, temporary or permanent (excluding parental leave). The survey stresses the fact that resigning from work had to be caused by childcare and initiated by the respondent, while the break in work had to last at least one month (or the respondent was still not working at the moment of the survey). Among persons who were employed during the survey and persons not working who terminated work in 2001 or later with children aged up to 8 years, almost 5.5% resigned from work in order to care for the youngest child. Similarly to the case of the above-presented forms of childcare, there are evident differences by sex: respectively 1.1% men and 9.8% women gave up work. Persons living in rural areas relatively more often resigned from work than urban residents (respectively 6.8% and 4.6% overall women and men). As regard age and education, the phenomenon concerned to a greater degree

younger women with lower education, which may be connected with low stability of the character of employment observed more often than in other groups preventing respondents from taking parental leave.

4. Taking care of children up to 14 years old other than own or the spouse's and persons aged 15 years and more in need of care

The survey on reconciliation between paid work and family responsibilities also allowed the assessment of the scale of involvement of persons aged 15-64 years in providing unpaid care for children up to 14 years old other than their own or their spouses' and for persons aged 15-59 years and aged 60 years and more requiring care. The respondents were asked about regular care, which was unpaid and not provided as voluntary work, but could assume various forms. Therefore, childcare includes also, e.g. personal care (dressing, washing, feeding, giving medicines), helping with homework, housework, playing, or walking. The care for adults covers personal care, as well as helping in contacts with institutions, with housework or keeping company.

Such defined care was maintained by 7% of the surveyed population, i.e. persons aged 15-64 years¹¹. This care to a greater extent concerned caring for children up to 14 years old and caring for elderly persons, i.e. aged 60 years and more. Percentage share of persons caring for children was estimated at the level 3.3%, similarly to the percentage share of persons caring for elderly persons. Taking care of persons aged 15-59 years is much less common occurrence and concerned 0.8% of the surveyed population (Table 8). Women about twice more often than men looked after other than their own children up to 14 years old, as well as dependant persons aged 15 years and more. Overall, almost every 10th woman (9.2%) as compared to every 20th man (4.7%) provided unpaid care. Slight differences were observed between urban and rural areas, where taking care of other children than one's own and persons aged 15 years and more requiring care more often concerned rural residents (7.4% versus 6.7% for urban areas).

Analysing the surveyed population by age groups and the degree of involvement in childcare for children up to 14 years old and care for elderly persons, three sub-groups may be specified: in the first group including persons aged 15-34 years care for children up to 14 years old is observed relatively more often than care for elderly persons; in the second group of persons age 35-54 years taking care of elderly persons (60+) is observed more often than caring for children, while in the third group of persons aged 55-64 years – again care for children is observed more often. It may be assumed, that the first group comprised, i.a. persons who looked after their siblings, in addition to those who cared for children at the same age as their own, e.g. within the framework of the neighbours' help. Among the

¹¹ The question allowed multiple answers, therefore the percentages in rows of Table 8 do not sum up to the given in the text overall percentages of care providers, as some of them can simultaneously look after, e.g. a child or a person aged 60 years and more.

second group are largely included persons who regularly care for their elderly parents, relatives or friends in need of care. Whereas in the third group probably dominant are grandparents who are involved in childcare for their grandchildren.

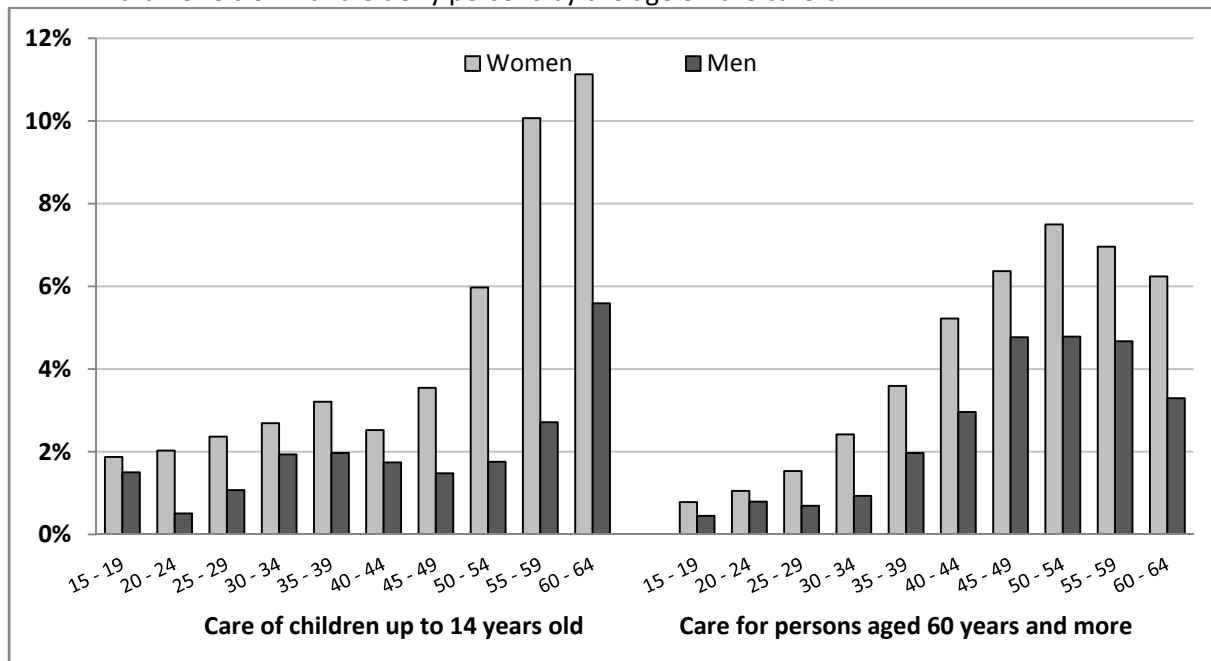
Table 8. Persons aged 15-64 years by care of children up to 14 years of age other than their own and elderly persons

Specification	Total persons aged 15-64 years	Persons who regularly care for ^{j)} :		
		children other than their own aged up to 14 years	Persons aged 15-59 years	Persons aged 60 years and more
	in thous.	in %		
Total	26 566	3.3	0.8	3.3
Men	13 135	1.9	0.6	2.5
Women	13 431	4.6	1.0	4.2
Urban areas	16 388	3.1	0.8	3.2
Rural areas	10 178	3.5	0.8	3.6
in which:				
aged: 15-19 years	2 404	1.9	0.3	0.6
20-24 years	2 716	1.3	0.3	0.9
25-29 years	3 153	1.7	0.6	1.1
30-34 years	2 986	2.3	0.6	1.7
35-39 years	2 628	2.6	0.7	2.8
40-44 years	2 298	2.1	0.8	4.1
45-49 years	2 457	2.5	1.1	5.6
50-54 years	2 928	3.9	1.3	6.2
55-59 years	2 807	6.6	1.3	5.9
60-64 years	2 188	8.6	1.3	4.9
with educational level:				
tertiary	5 115	2.0	0.4	3.1
post-secondary and vocational secondary	6 599	3.3	0.9	4.0
general secondary	2 947	2.6	0.6	2.8
basic vocational	7 117	4.0	1.1	3.8
lower secondary, primary and incomplete primary	4 789	5.2	1.3	3.1

j) One person could indicate a few variants of answers.

Differences between women and men as regards the involvement in care are more evident in case of taking care of children up to 14 years old other than one's own; the difference increases for the further age groups of persons maintaining care functions (Figure 3).

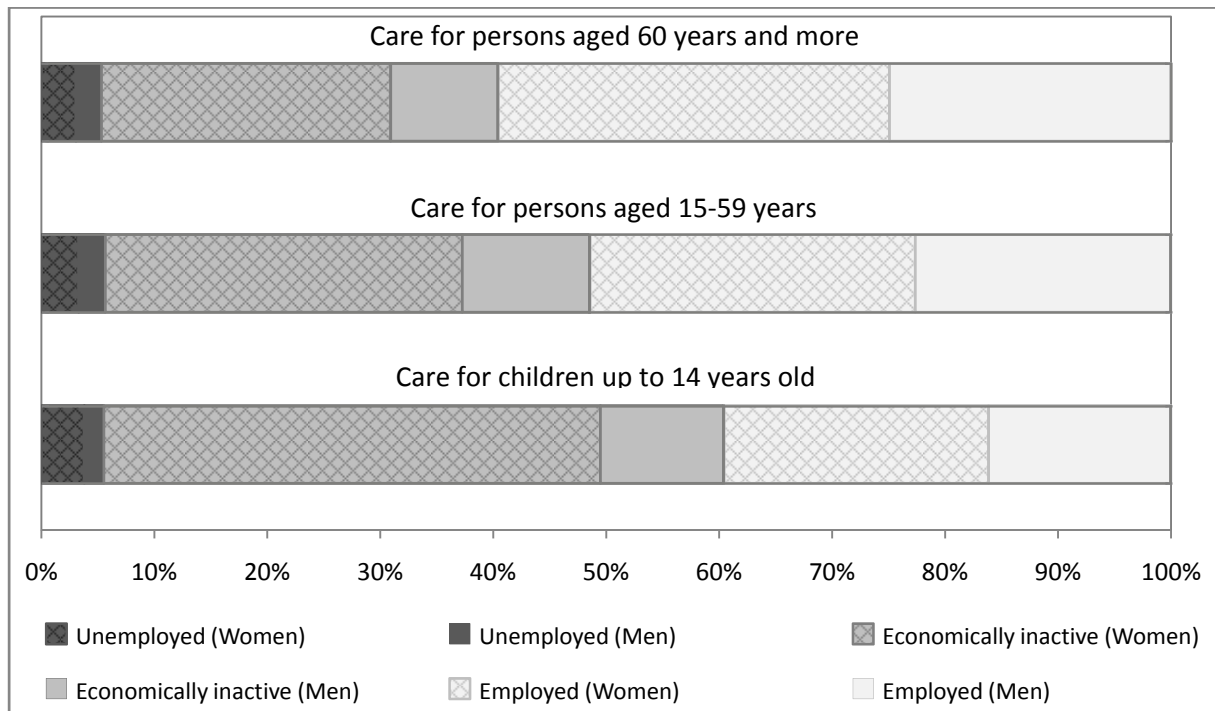
Figure 3. Percentage share of women and men regularly caring for children up to 14 years old other than one's own and elderly persons by the age of the carers.



In addition, in case of care for persons aged 60 years and more women decidedly more often maintain care functions (4.2% women as compared to 2.5% men aged 15-64 years). Moreover, the results indicate, that men are more involved in care for elderly persons than for children, whereas in case of women the situation is reverse; however, the percentage shares of women involved in care are higher than for men. Care for elderly persons concerns mainly age groups 50-54 and 54-59 years.

In many cases, persons who care for children or elderly persons do not participate actively in the labour market. Almost every 10th economically inactive person (9.1%) aged 15-64 years devotes a part of their time to caring for other people. The percentage share of economically inactive persons is particularly high in the group of persons caring for children up to 14 years old other than their own: among the total number of persons maintaining this kind of care, as many as 55.0% constitute economically inactive persons, among which 4 per 5 are women (Figure 4). A majority of persons caring for the elderly comprise employed persons (59.6%), of which 58.1% constitute women. Generally, though no more than 6% of the employed aged 15-64 years look after persons requiring care, however, for persons employed part-time the percentage share increases to 9.6%. Among the total number of the unemployed, 9.1% take care of children or elderly persons and similarly to the above cases they are more often women than men.

Figure 4. Structure of persons caring for children up to 14 years old other than one's own and dependants aged 15 years and more by labour status (the share of women is marked with a pattern)



The level of education only slightly differentiates the frequency of performing the care roles. The childcare for young children (up to 14 years old) most often is observed among persons with lower secondary education or below and basic vocational education. Whereas care for elderly persons, aged 60 years and more, is most often maintained by persons with post-secondary and vocational secondary education and basic vocational education.

5. Care services

In the survey *Reconciliation between work and family life*, persons who had a child up to 14 years old in the household, were asked about the use of care services for the youngest child. The notion of care services is understood as the use of such facilities as nurseries, kindergartens, pre-schools (both public or private, as well as the ones organized by enterprises), school common rooms, and paid childminders.

The survey results indicate that a majority of households with children up to 14 years old do not use care service institutions such as nurseries, kindergartens, etc. (Table 9). Overall, 31.8% of parents (carers) declare participation in care services, while most often the use of care services comprises between 31 and 40 hours per week, i.e. about 6-8 hours a day. Evident differences are observed between urban and rural areas: in case of urban areas care services are used by about 2 per 5 households with a child up to 14 years old, while the respective shares for rural areas are lower by a half, i.e. no more than 1 household per 5 used care services.

Table 9. The share of households with a child up to years 14 old using care services

Specification	The use of care services for the youngest child					Lack of use of care services
	up to 10	between 1 and 20	between 21 and 30	between 31 and 40	More than 40	
	hours per week					
Total	3.9	3.0	6.4	13.3	5.1	68.2
Urban areas	5.2	3.6	7.1	18.2	7.2	58.8
Rural areas	2.1	2.1	5.6	6.4	2.2	81.5
Education of a woman in household:						
Tertiary	3.9	3.0	6.4	13.5	5.1	68.2
Post-secondary and vocational secondary	3.5	3.6	6.8	13.0	5.1	68.1
General secondary	4.9	2.2	5.9	11.8	4.2	71.1
Basic vocational	2.8	1.8	5.4	9.5	2.9	77.6
Lower secondary, primary and incomplete primary	3.3	1.5	3.0	3.6	0.9	87.3

Also, the level of education varies the degree of the use of care services, however, it should be remembered that to a great extent this relation has indirect character, while the direct factors may prove the conditions of employment (occupation, earnings, position at work), which in turn often depend on the level of education. The table presents percentage shares of households using care services by education of women (in most cases mothers). The results indicate clear regularity, i.e. the higher the mother's education level is, the more often the households use care services for the youngest child, in particular, for more than 6 hours a day.

Among over 2/3 of the surveyed households not using care services, a large part of families have dependant children. In such situation, the households probably largely use unpaid help of relatives or friends, or in case when there is no such possibility, the child's carer (usually mother) resigns partially or entirely from work. In addition, the results of the conducted survey allow finding whether in case of not taking advantage of care services, the decision concerning complete or partial occupational deactivation is caused by inadequate availability, quality or affordability of care services. In the survey, persons not working or employed part-time and maintaining care functions for children up to 14 years old¹² and persons aged 15 years and more in need of care, were asked the question allowing determination whether the respondent's complete or partial occupational deactivation is directly connected with the price or availability of care services. The availability of care services should be understood as, i.a. the distance from the place of residence, adequate number of places in the institutions providing care services (e.g. nursery or kindergarten), as well as the convenient for the respondent opening hours / periods of such institutions. The

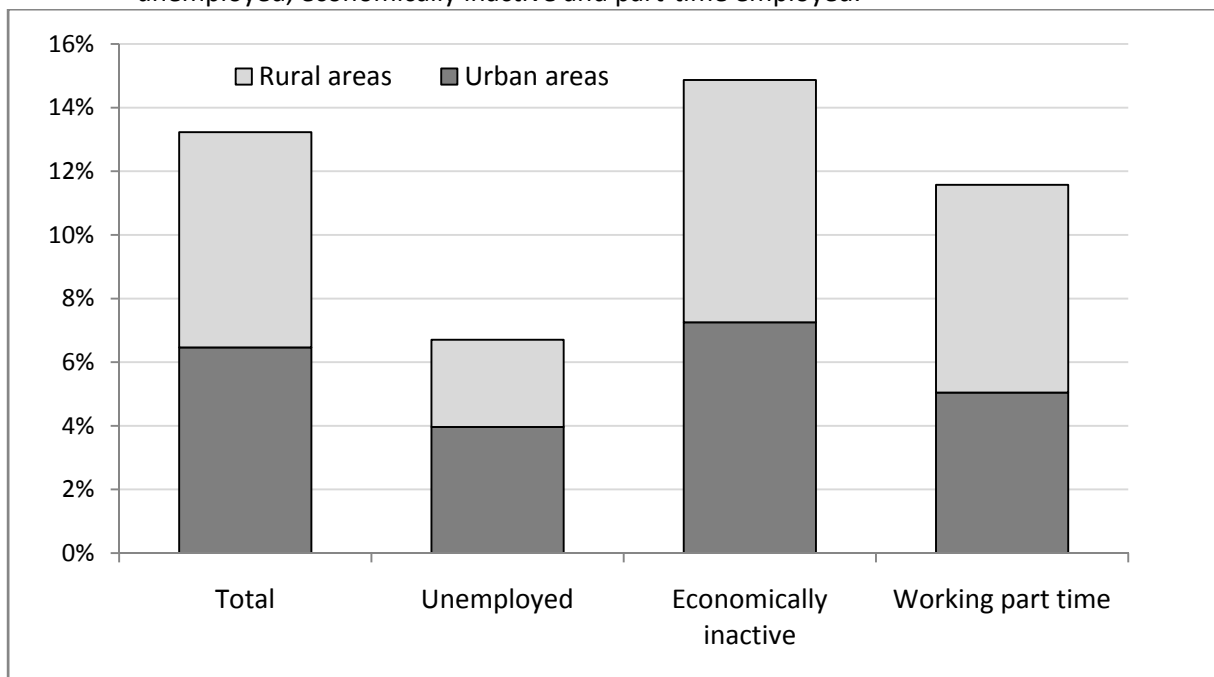
¹² The question concerned simultaneously all children up to 14 years old cared for by the respondent (own children and other than own).

presented results regard mainly the situation of persons looking after children up to 14 years old.

Among the almost 3-million group of persons not working or employed part-time and regularly caring of children up to 14 years old or persons aged 15 years and more in need of care, about 370 thousand, i.e. 12.5%, declared that the lack of availability of care services is closely linked to their not taking up work or part-time work. This situation was mostly associated with care for children up to 14 years old (10.7% of the positive answers among persons maintaining care functions for children or adult dependants), then, in significantly lower degree with care for elderly persons, aged 60 years and more (1.5%) and with care for persons aged 15-59 years (0.8%)¹³.

According to the results presented in the above chapters of the paper, the analysis on the answers to the question concerning complete or partial resignation for paid work indicates that mainly women reduce their work responsibilities for the sake of taking care mainly of children. The results of the survey show that the number of women taking care of children up to 14 years of age and partially or entirely resigning from work due to unavailability of care services is 20 times higher than the number of men. To the greatest extent, availability and price of care services limit labour market participation of economically inactive women: this reason was indicated by 14.9% economically inactive women maintaining care function for children or adults. Among employed women, the respective percentage share comprised 11.6%, while among the unemployed – 6.7% (Figure 5).

Figure 5. The share of women not working or employed part-time because of the price or unavailability of care services for children up to years 14 old in the groups of the unemployed, economically inactive and part-time employed.



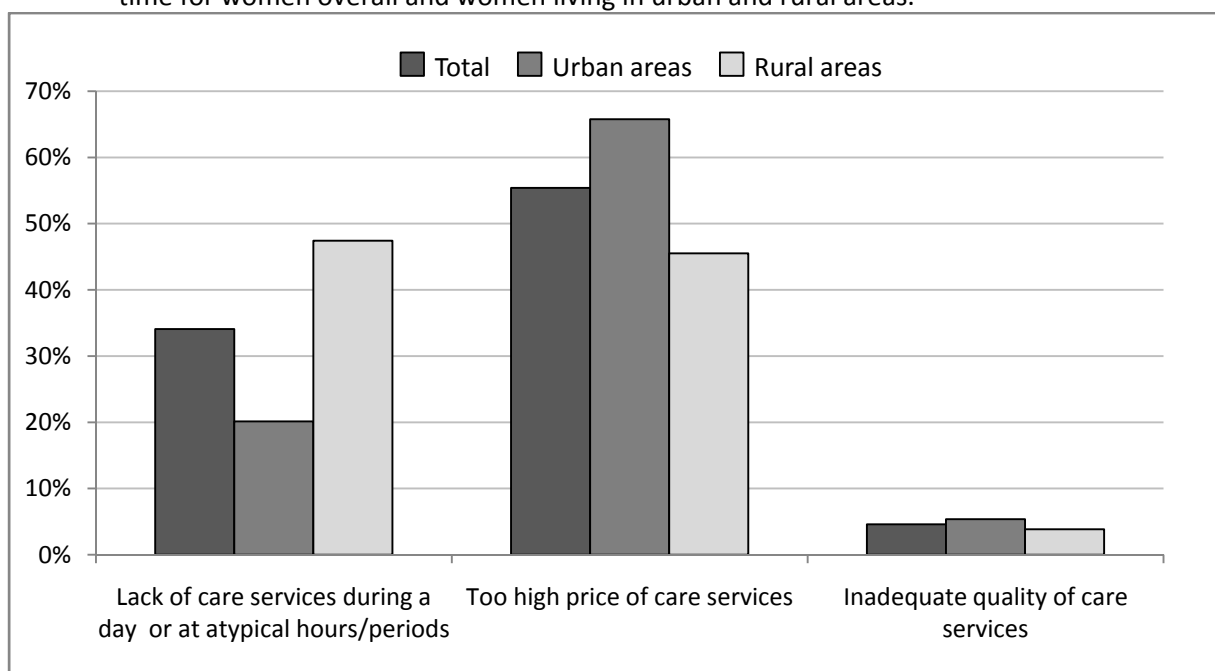
¹³ Multiple answers were allowed, therefore the shares do not sum up to 12.5%.

The phenomenon of partial or complete occupational deactivation due to unavailability of care services for children up to 14 years old is more often observed in rural areas than in urban areas. In rural areas the percentage share of women not working or employed part-time because of the above mentioned reason comprised 15.7%, while in urban areas – 11.3%. Among economically inactive and employed women declaring the impact of price and availability of care services on partial or complete resignation from work, also the absolute numbers of women living in rural areas are higher despite the fact that the population of women living in urban areas included in the analysed question is larger than the population of women living in rural areas.

The question concerning the impact of the price and availability of care services on the labour market involvement concerned mainly the situation of mothers with young children, therefore, most often the answers confirming reduction or resignation from paid work declared women aged 20-24 years (22.7% of the surveyed women), 25-29 (21.0%) and 30-34 years (17.0%).

Respondents who indicated the price or availability of care services as the factor influencing reduction (at least partial) of paid work were asked to name the main reason for not taking up work or not working longer time. Almost a half of women (49.3%) looking after children up to 14 years old indicated too high price of care services as the main reason for complete or partial reduction of paid work (Figure 6).

Figure 6. Main reasons connected with care services influencing not taking up work or working part-time for women overall and women living in urban and rural areas.



For 30.3% women, the main reason concerned the entire lack of care services or inconvenient time of their functioning. The lack of care services should be understood as their unavailability for the respondent because of the distance from the place of residence,

the insufficient number of places in the institution providing care services, as well as typical working hours of such institution during a day (i.e. between 7 a.m. and 7 p.m.) inadequate for the respondent. Inconvenient opening hours may be also connected with an impossibility to participate in services before 7 a.m. or after 7 p.m., as well as during atypical periods such as vacation, school holidays, weekends or holidays.

Only 4.1% of women indicated that the main reason for not taking up work or working part-time was inadequate quality of care services, which may be connected with too low level of education in kindergarten, the lack of adequately educated personnel or distrusting the staff. The results present relatively clear difference between persons living in urban or rural areas: availability of services is more often declared as the main reason for entire or partial resignation from work for the sake of childcare in rural areas (the difference in the percentage share of the answers given by urban and rural residents comprises 26.2 percentage point), whereas the cost of care services is the factor deciding participation in the labour market more often for urban residents (a difference of 14.9 percentage points).

6. Summary

The results of the survey *Reconciliation between work and family life*, addressed to persons aged 15-64 years, allow better comprehending of the situation of persons caring for children or dependant adults on the labour market. They also present the employees' potential possibilities regarding the adjustment of working time to family responsibilities.

The presented estimates clearly stress significant differences between the degree of involvement of women and men in maintaining care responsibilities. The percentage shares of men reducing their working time, resigning from work or taking parental leaves in order to care for a child are much lower than respective shares for women. Moreover, the results indicate, that women to a greater extent are limited with fixed hours of start and end of working day, without possibilities for adjustment of working time to family responsibilities. However, one should not perceive this situation as pure gender-based discrimination, it should be rather perceived as the situation influenced by employment of women in occupations, institutions and enterprises, which in general characterize lower degree of employment flexibility in the context of working time organization. Women constitute a majority of employees in the public sector, in the sectors of education, human health care and social work, persons performing office work, where possibilities to adjust working hours according to the needs respective to family responsibilities are limited. The attention is drawn to the results concerning the employed in "Public administration and national defence" (NACE section O), which beside "Manufacturing" (NACE section C) constitute the kind of activity where even in sudden and exceptional family situations there is lack of possibilities for flexible arrangement of working time (changing the working day starting or ending hours), or compensate (at some other time) for a day off work. However, when the

character of work in the industrial sector (where most of the employed comprise men) seems to justify the inflexible organization of working time, then the public administration has a potential for creating employment conditions facilitating reconciliation between work and private life.

The possibilities of reconciling the professional responsibilities with family life are not only influenced by the organization of working time, but also by availability of care services. Among households with children up to 14 years old, over 30% use care services for the youngest child, the most often for 6-8 hours a day. Nevertheless, many people (mainly women) either give up work entirely or take up part-time work because of too high costs or limited availability of care services. The results of the survey indicate that this situation concern about 11% women caring for a child up to 14 years old. This percentage share slightly increases if there are additionally included persons looking after adults (persons aged 15 years and more) in need of care. Therefore, about 370 thousand persons overall may constitute the unused or insufficiently utilised labour resources; these persons could become economically active or increase their participation in the labour market if the sector providing care service for both childcare and care of adults was better prepared to the actual needs of the potential customers, regarding also their financial abilities. For almost a half of the population of persons who do not take up work or work part-time work and who look after children or dependant adults, the reason for such a state of matters is too high price of care services. The lack of care services or their limited availability because of opening hours and days also prove to be a very important factor, in particular, for the residents of rural areas.

The results of the survey *Reconciliation between work and family life* present many aspects of the working life organization, care institutions functioning, as well as the use of parental leaves in the context of combining paid work with family life. The fact that they are mainly women who take upon themselves the burden of the complete or partial occupational deactivation in order to carry out the care responsibilities has an impact on their further career on the labour market. In particular, long career breaks are connected with the worsening competitiveness of women on the labour market as compared to men, who despite the already existing legal solutions allowing them greater involvement in (e.g. the right to parental leave) rarely resign from paid work for the sake of taking over family responsibilities. Without a doubt, it is influenced by cultural factors, including the dominant traditional model of division of the roles in family (household). The results of the presented survey may provide the starting point for the assessment of the contemporary situation and initiation of actions targeted at creation of more convenient conditions facilitating reconciliation between paid work and family responsibilities, both in the context of respective legal regulations, ensuring adequate infrastructure and actions aimed at more balanced involvement of women and men in care responsibilities.

ANEKS TABELARYCZNY

TABLE ANNEX

TABL.1. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
W tysiącach In thousands						
OGÓŁEM TOTAL	12 220	10 701	698	561	199	61
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	5 555	408	335	119	41
Kobiety <i>Females</i>	5 761	5 146	290	226	80	20
Miasta Urban areas	8 323	7 165	526	423	160	49
Mężczyźni <i>Males</i>	4 233	3 570	295	244	91	32
Kobiety <i>Females</i>	4 090	3 595	231	179	69	16
Wieś Rural areas ...	3 897	3 536	172	138	39	12
Mężczyźni <i>Males</i>	2 226	1 985	113	91	28	9
Kobiety <i>Females</i>	1 671	1 551	59	47	11	.
W % In %						
OGÓŁEM TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni <i>Males</i>	52,9	51,9	58,5	59,7	59,8	67,2
Kobiety <i>Females</i>	47,1	48,1	41,5	40,3	40,2	32,8
Miasta Urban areas	68,1	67,0	75,4	75,4	80,4	80,3
Mężczyźni <i>Males</i>	34,6	33,4	42,3	43,5	45,7	52,5
Kobiety <i>Females</i>	33,5	33,6	33,1	31,9	34,7	26,2
Wieś Rural areas ...	31,9	33,0	24,6	24,6	19,6	19,7
Mężczyźni <i>Males</i>	18,2	18,5	16,2	16,2	14,1	14,8
Kobiety <i>Females</i>	13,7	14,5	8,5	8,4	5,5	x
OGÓŁEM TOTAL	100,0	87,6	5,7	4,6	1,6	0,5
Mężczyźni <i>Males</i>	100,0	86,0	6,3	5,2	1,8	0,6
Kobiety <i>Females</i>	100,0	89,3	5,0	3,9	1,4	0,3
Miasta Urban areas	100,0	86,1	6,3	5,1	1,9	0,6
Mężczyźni <i>Males</i>	100,0	84,3	7,0	5,8	2,1	0,8
Kobiety <i>Females</i>	100,0	87,9	5,6	4,4	1,7	0,4
Wieś Rural areas ...	100,0	90,7	4,4	3,5	1,0	0,3
Mężczyźni <i>Males</i>	100,0	89,2	5,1	4,1	1,3	0,4
Kobiety <i>Females</i>	100,0	92,8	3,5	2,8	0,7	x

TABL.2. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ WIEKU
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND AGE

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalane przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
OGÓŁEM TOTAL	12 220	10 701	698	561	199	61
15-19 lat <i>years</i>	106	89	.	7	.	.
20-24	1 054	935	61	33	19	6
25-29	2 007	1 768	115	85	29	10
30-34	1 934	1 680	118	91	37	8
35-39	1 665	1 453	90	89	25	8
40-44	1 424	1 265	78	63	15	.
45-49	1 399	1 233	72	68	19	6
50-54	1 495	1 320	84	58	24	8
55-59	894	762	55	49	23	5
60-64	242	195	21	17	6	.
Mężczyźni Males	6 459	5 555	408	335	119	41
15-19 lat <i>years</i>	65	55
20-24	594	525	37	19	10	.
25-29	1 079	935	68	51	21	5
30-34	1 033	881	69	55	22	6
35-39	876	745	55	53	16	7
40-44	721	621	49	39	8	.
45-49	672	579	40	40	11	.
50-54	717	618	44	34	15	6
55-59	543	463	33	30	12	.
60-64	158	133	10	11	.	.
Kobiety Females	5 761	5 146	290	226	80	20
15-19 lat <i>years</i>	41	34	.	.	.	-
20-24	460	410	24	14	9	.
25-29	928	833	47	34	8	6
30-34	901	799	49	36	14	.
35-39	789	707	34	36	9	.
40-44	704	644	29	24	7	-
45-49	726	654	32	29	9	.
50-54	777	703	40	24	9	.
55-59	350	298	22	19	10	.
60-64	84	62	11	6	.	.

TABL.2. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ WIEKU (dok.)
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND AGE (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
		w tysiącach <i>in thousands</i>				
Miasta <i>Urban areas</i> ..	8 323	7 165	526	423	160	49
15-19 lat <i>years</i>	57	45
20-24	599	516	41	22	14	6
25-29	1 334	1 151	85	63	25	9
30-34	1 342	1 140	92	74	29	7
35-39	1 137	976	71	66	19	6
40-44	951	837	57	43	11	.
45-49	946	819	53	55	16	.
50-54	1 073	940	62	42	20	8
55-59	686	581	44	39	19	.
60-64	197	158	18	15	5	.
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	3 536	172	138	39	12
15-19 lat <i>years</i>	50	44	.	.	.	-
20-24	455	419	20	11	5	-
25-29	673	617	29	22	.	.
30-34	592	541	26	16	7	.
35-39	528	477	19	23	6	.
40-44	473	427	21	20	.	.
45-49	453	414	19	14	.	.
50-54	422	380	21	16	.	-
55-59	207	180	11	10	.	.
60-64	45	37

TABL.3. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND LEVEL OF EDUCATION

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
OGÓŁEM TOTAL	12 220	10 701	698	561	199	61
Wyższe <i>Tertiary</i>	3 639	3 080	236	215	95	13
Policealne i średnie zawodowe	3 490	3 120	178	141	34	16
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>						
Średnie ogólnokształcące	1 131	980	69	52	25	.
<i>General secondary</i>						
Zasadnicze zawodowe	3 260	2 913	165	128	32	21
<i>Basic vocational</i>						
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	700	607	50	25	13	6
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>						
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	5 555	408	335	119	41
Wyższe <i>Tertiary</i>	1 434	1 145	117	111	57	.
Policealne i średnie zawodowe	1 814	1 587	106	89	19	13
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>						
Średnie ogólnokształcące	488	412	34	26	15	.
<i>General secondary</i>						
Zasadnicze zawodowe	2 269	2 016	121	94	20	17
<i>Basic vocational</i>						
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	454	396	29	16	8	5
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>						
Kobiety <i>Females</i>	5 761	5 146	290	226	80	20
Wyższe <i>Tertiary</i>	2 205	1 935	119	104	38	9
Policealne i średnie zawodowe	1 676	1 533	72	53	15	.
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>						
Średnie ogólnokształcące	643	568	35	26	10	.
<i>General secondary</i>						
Zasadnicze zawodowe	991	898	44	34	12	.
<i>Basic vocational</i>						
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	246	211	20	9	5	-
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>						

TABL.3. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA (dok.)
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND LEVEL OF EDUCATION (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
Miasta <i>Urban areas</i>	8 323	7 165	526	423	160	49
Wyższe <i>Tertiary</i>	2 927	2 446	204	183	83	11
Policealne i średnie zawodowe	2 393	2 112	136	106	26	13
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>						
Średnie ogólnokształcące <i>General secondary</i>	836	710	55	44	23	.
Zasadnicze zawodowe	1 828	1 611	103	78	21	15
<i>Basic vocational</i>						
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	340	286	29	13	7	5
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>						
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	3 536	172	138	39	12
Wyższe <i>Tertiary</i>	712	634	32	31	12	.
Policealne i średnie zawodowe	1 097	1 008	42	35	8	.
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>						
Średnie ogólnokształcące <i>General secondary</i>	295	271	14	8	.	-
Zasadnicze zawodowe	1 432	1 302	63	50	11	6
<i>Basic vocational</i>						
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	361	321	21	12	5	.
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>						

TABL.4. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
OGÓŁEM TOTAL	12 220	10 701	698	561	199	61
w tym: of which:						
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	650	495	70	53	30	.
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>						
Specjaliści	2 362	2 023	147	132	53	8
<i>Professionals</i>						
Technicy i inny średni personel	1 632	1 378	99	98	46	12
<i>Technicians and associate professionals</i>						
Pracownicy biurowi	1 118	1 029	48	31	8	.
<i>Clerical support workers</i>						
Pracownicy usług i sprzedawcy	1 539	1 372	70	74	17	6
<i>Service and sales workers</i>						
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	55	42	6	.	.	-
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>						
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2 165	1 995	98	45	15	11
<i>Craft and related trades workers</i>						
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 441	1 269	71	79	9	12
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>						
Pracownicy przy pracach prostych	1 157	1 004	86	41	18	7
<i>Elementary occupations</i>						

TABL.4. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW (cd.)
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	5 555	408	335	119	41
w tym: <i>of which:</i>						
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	378	276	45	34	22	.
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>						
Specjaliści	753	597	64	58	31	.
<i>Professionals</i>						
Technicy i inny średni personel	729	581	56	58	26	8
<i>Technicians and associate professionals</i>						
Pracownicy biurowi	361	327	22	9	.	-
<i>Clerical support workers</i>						
Pracownicy usług i sprzedawcy	485	425	19	32	7	.
<i>Service and sales workers</i>						
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	44	34	5	.	.	-
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>						
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1 855	1 702	89	42	12	11
<i>Craft and related trades workers</i>						
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 242	1 077	70	76	8	12
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>						
Pracownicy przy pracach prostych	522	453	37	20	8	.
<i>Elementary occupations</i>						

TABL.4. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW (dok.)
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
Kobiety <i>Females</i>	5 761	5 146	290	226	80	20
w tym: <i>of which:</i>						
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	272	219	25	19	8	.
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>						
Specjaliści	1 610	1 426	83	74	22	5
<i>Professionals</i>						
Technicy i inny średni personel	903	797	42	40	20	.
<i>Technicians and associate professionals</i>						
Pracownicy biurowi	757	702	26	22	5	.
<i>Clerical support workers</i>						
Pracownicy usług i sprzedawcy	1 054	947	51	42	10	.
<i>Service and sales workers</i>						
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	12	8	.	.	.	-
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>						
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	310	293	9	.	.	.
<i>Craft and related trades workers</i>						
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	198	192	.	.	.	-
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>						
Pracownicy przy pracach prostych	635	551	50	22	10	.
<i>Elementary occupations</i>						

TABL.5. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ WYMIARU CZASU PRACY I SEKTORA ZATRUDNIENIA
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS, WORKING TIME AND SECTOR

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalane przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
OGÓŁEM TOTAL	12 220	10 701	698	561	199	61
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>						
pełnym <i>full-time</i>	11 434	10 165	612	464	144	50
niepełnym <i>part-time</i>	786	536	87	97	55	11
w sektorze: <i>in:</i>						
publicznym <i>public sector</i> ...	4 158	3 765	173	174	32	14
prywatnym <i>private sector</i> ...	8 062	6 936	525	387	166	47
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	5 555	408	335	119	41
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>						
pełnym <i>full-time</i>	6 205	5 388	381	303	97	35
niepełnym <i>part-time</i>	254	167	27	32	22	6
w sektorze: <i>in:</i>						
publicznym <i>public sector</i> ...	1 696	1 514	74	86	16	6
prywatnym <i>private sector</i> ...	4 763	4 042	334	249	103	35
Kobiety <i>Females</i>	5 761	5 146	290	226	80	20
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>						
pełnym <i>full-time</i>	5 230	4 777	230	161	47	14
niepełnym <i>part-time</i>	532	369	60	65	33	5
w sektorze: <i>in:</i>						
publicznym <i>public sector</i> ...	2 462	2 252	99	87	16	7
prywatnym <i>private sector</i> ...	3 299	2 894	191	138	64	12
Miasta <i>Urban areas</i>	8 323	7 165	526	423	160	49
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>						
pełnym <i>full-time</i>	7 752	6 778	466	351	117	40
niepełnym <i>part-time</i>	571	386	60	72	44	8
w sektorze: <i>in:</i>						
publicznym <i>public sector</i> ...	2 992	2 689	133	133	26	11
prywatnym <i>private sector</i> ...	5 331	4 476	393	290	134	38
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	3 536	172	138	39	12
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>						
pełnym <i>full-time</i>	3 682	3 387	146	113	27	10
niepełnym <i>part-time</i>	215	150	26	25	12	.
w sektorze: <i>in:</i>						
publicznym <i>public sector</i> ...	1 166	1 076	40	41	7	.
prywatnym <i>private sector</i> ...	2 731	2 460	132	97	32	10

TABL.6. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ WYBRANYCH SEKCJI PKD
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND SELECTED NACE SECTIONS

Lp.	WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy:	
			mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>
w tysiącach				
1	OGÓŁEM TOTAL	12 220	10 701	698
	z tego: of which:			
2	Rolnictwo , leśnictwo, łowiectwo i rybactwo <i>Agriculture, forestry and fishing</i>	212	164	22
3	Górnictwo i wydobywanie <i>Mining and quarrying</i>	220	209	.
4	Przetwórstwo przemysłowe <i>Manufacturing</i>	2 757	2 580	86
5	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^Δ <i>Electricity, gas, steam and air conditioning supply</i>	181	168	6
6	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ <i>Water supply; sewerage, waste management and remediation activities</i>	156	146	.
7	Budownictwo <i>Construction</i>	994	853	82
8	Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ <i>Trade; repair of motor vehicles^Δ</i>	1 810	1 589	107
9	Transport i gospodarka magazynowa <i>Transportation and storage</i>	740	591	67
10	Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ <i>Accommodation and catering^Δ</i>	295	242	22
11	Informacja i komunikacja <i>Information and communication</i>	257	192	27
12	Działalność finansowa i ubezpieczenia <i>Financial and insurance activities</i>	325	269	21
13	Obsługa rynku nieruchomości ^Δ <i>Real estate activities</i>	156	129	13
14	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna <i>Professional, scientific and technical activities</i>	328	237	39
15	Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ <i>Administrative and support service activities</i>	364	303	24
16	Administracja publiczna i obrona narodowa ^Δ <i>Public administration and defence^Δ</i>	1 019	942	35
17	Edukacja <i>Education</i>	1 202	1 059	60
18	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna <i>Human health and social work activities</i>	844	753	43
19	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją <i>Arts, entertainment and recreation</i>	176	144	11
20	Pozostała działalność usługowa <i>Other service activities</i>	146	109	18

<i>Employees who:</i>			udział kobiet w poszczególnych sekcjach <i>share of women in respective sections</i>	udział mieszkańców miast w poszczególnych sekcjach <i>share of urban population in respective sections</i>	No.
mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>			
<i>in thousands</i>			<i>w %</i>	<i>in %</i>	
561	199	61	47,1	68,1	1
12	10	.	28,8	27,8	2
5		.	8,6	72,3	3
59	25	7	34,6	60,2	4
7	.	-	18,2	75,7	5
5	-	.	27,6	66,7	6
37	14	8	7,5	57,1	7
79	32	.	58,6	70,6	8
63	10	9	23,8	65,9	9
23	6	.	72,9	67,8	10
20	17	-	38,9	86,8	11
17	17	.	66,5	83,1	12
10	.	.	59,0	84,6	13
38	12	.	60,4	86,0	14
28	7	.	36,5	75,8	15
32	7	.	50,6	73,5	16
63	15	5	79,1	71,5	17
38	7	.	82,1	72,0	18
12	6	.	62,5	80,1	19
11	6	.	63,0	69,2	20

TABL.7. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ WIEKU DZIECI W GOSPODARSTWIE DOMOWYM
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND AGE OF CHILDREN IN THE HOUSEHOLD

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
OGÓŁEM TOTAL	12 220	10 701	698	561	199	61
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat <i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>	3 103	2 711	177	150	52	13
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat <i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>	1 462	1 301	72	70	13	6
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat <i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>	7 656	6 688	450	341	134	42
Mężczyźni Males	6 459	5 555	408	335	119	41
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat <i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>	1 727	1 493	106	89	32	7
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat <i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>	690	603	37	40	7	.
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat <i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>	4 042	3 460	266	206	80	30
Kobiety Females	5 761	5 146	290	226	80	20
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat <i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>	1 376	1 219	71	61	20	5
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat <i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>	772	698	35	30	6	.
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat <i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>	3 614	3 228	184	135	55	12

TABL.7. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ WIEKU DZIECI W GOSPODARSTWIE DOMOWYM (dok.)
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND AGE OF CHILDREN IN THE HOUSEHOLD (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
Miasta <i>Urban areas</i>	8 323	7 165	526	423	160	49
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	2 023	1 738	131	105	39	11
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>						
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	932	816	51	51	10	.
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>						
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	5 367	4 610	344	267	111	35
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>						
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	3 536	172	138	39	12
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	1 079	973	46	45	13	.
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>						
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	530	485	21	19	.	.
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>						
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	2 288	2 078	106	74	24	7
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>						

TABL.8. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD INNYMI
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND CARE RESPONSIBILITIES

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
		w tysiącach <i>in thousands</i>				
OGÓŁEM TOTAL	12 220	10 701	698	561	199	61
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat <i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>	248	214	16	13	.	.
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat <i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>	81	67	5	6	.	-
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi <i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>	365	314	19	23	7	.
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)} <i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>	11 567	10 140	660	523	186	57

a) Dotyczy dzieci innych niż własne w wieku do 14 lat oraz osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki.

a) Refers to children up to 14 years old other than own/spouse's and persons aged 15 and more in need of care.

TABL.8. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD INNYMI (cd.)
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND CARE RESPONSIBILITIES (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	5 555	408	335	119	41
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat	103	89	7	6	.	.
<i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>						
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	34	26	.	5	.	-
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>						
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	141	124	.	10	.	.
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>						
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	6 196	5 330	395	317	115	39
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>						
Kobiety <i>Females</i>	5 761	5 146	290	226	80	20
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat	145	125	9	7	.	-
<i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>						
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	46	41	.	.	.	-
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>						
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	224	190	15	12	5	.
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>						
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	5 371	4 810	265	206	71	18
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>						

a) Dotyczy dzieci innych niż własne w wieku do 14 lat oraz osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki.

a) Refers to children up to 14 years old other than own/spouse's and persons aged 15 and more in need of care.

TABL.8. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG ORGANIZACJI CZASU PRACY ORAZ FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD INNYMI (dok.)
EMPLOYEES BY WORKING TIME ARRANGEMENTS AND CARE RESPONSIBILITIES (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>				
		mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny ustalone przez pracodawcę <i>have fixed start and end of working day or varying working time as decided by the employer</i>	mają ustaloną dzienną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w zakresie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy <i>have daily number of hours fixed with some flexibility within the day</i>	mają ustaloną miesięczną liczbę godzin pracy, przy dopuszczalnej elastyczności w dziennym i tygodniowym czasie pracy <i>have flexitime (working time banking)</i>	indywidualnie ustalają własny plan pracy <i>determine their own work schedule</i>	mają inną organizację czasu pracy <i>have other working time arrangements</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>						
Miasta <i>Urban areas</i>	8 323	7 165	526	423	160	49
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat	165	138	13	9	.	.
<i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>						
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	56	47	.	.	.	-
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>						
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	250	211	14	17	6	.
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>						
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	7 874	6 788	497	395	150	45
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>						
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	3 536	172	138	39	12
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat	83	76	.	.	.	-
<i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>						
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	25	20	.	.	-	-
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>						
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	115	103	5	6	.	-
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>						
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	3 692	3 353	163	128	37	12
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>						

a) Dotyczy dzieci innych niż własne w wieku do 14 lat oraz osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki.

a) Refers to children up to 14 years old other than own/spouse's and persons aged 15 and more in need of care.

TABL.9. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START AND/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the possibility to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
		W tysiącach	In thousands	
OGÓŁEM TOTAL	12 220	2 591	4 680	4 949
Mężczyźni Males	6 459	1 362	2 394	2 702
Kobiety Females	5 761	1 228	2 286	2 247
Miasta Urban areas ...	8 323	1 905	3 208	3 210
Mężczyźni Males	4 233	966	1 580	1 688
Kobiety Females	4 090	939	1 629	1 522
Wieś Rural areas	3 897	686	1 472	1 740
Mężczyźni Males	2 226	397	815	1 015
Kobiety Females	1 671	289	657	725
		W %	In %	
OGÓŁEM TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni Males	52,9	52,6	51,2	54,6
Kobiety Females	47,1	47,4	48,8	45,4
Miasta Urban areas ...	68,1	73,5	68,5	64,9
Mężczyźni Males	34,6	37,3	33,8	34,1
Kobiety Females	33,5	36,2	34,8	30,8
Wieś Rural areas	31,9	26,5	31,5	35,2
Mężczyźni Males	18,2	15,3	17,4	20,5
Kobiety Females	13,7	11,2	14,0	14,6
OGÓŁEM TOTAL	100,0	21,2	38,3	40,5
Mężczyźni Males	100,0	21,1	37,1	41,8
Kobiety Females	100,0	21,3	39,7	39,0
Miasta Urban areas ...	100,0	22,9	38,5	38,6
Mężczyźni Males	100,0	22,8	37,3	39,9
Kobiety Females	100,0	23,0	39,8	37,2
Wieś Rural areas	100,0	17,6	37,8	44,6
Mężczyźni Males	100,0	17,8	36,6	45,6
Kobiety Females	100,0	17,3	39,3	43,4

TABL.10. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ WIEKU
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND AGE

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: <i>Employees who for family reasons:</i>		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy <i>generally have the possibility to vary start and/or end of working day</i>	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to vary start and/or of of working day</i>	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy <i>cannot vary start and/or end of working day</i>
		w tysiącach <i>in thousands</i>		
OGÓŁEM TOTAL	12 220	2 591	4 680	4 949
15-19 lat <i>years</i>	106	28	32	46
20-24	1 054	198	393	463
25-29	2 007	448	774	785
30-34	1 934	435	740	759
35-39	1 665	379	650	637
40-44	1 424	269	537	618
45-49	1 399	265	538	595
50-54	1 495	297	571	627
55-59	894	208	346	339
60-64	242	64	98	81
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	1 362	2 394	2 702
15-19 lat <i>years</i>	65	16	17	32
20-24	594	112	212	271
25-29	1 079	233	409	436
30-34	1 033	232	383	418
35-39	876	207	318	351
40-44	721	135	259	326
45-49	672	131	249	292
50-54	717	145	272	301
55-59	543	117	208	218
60-64	158	34	66	57
Kobiety <i>Females</i>	5 761	1 228	2 286	2 247
15-19 lat <i>years</i>	41	13	15	14
20-24	460	87	181	193
25-29	928	214	365	349
30-34	901	203	357	341
35-39	789	172	332	286
40-44	704	134	278	292
45-49	726	134	289	303
50-54	777	153	299	326
55-59	350	91	138	121
60-64	84	29	32	23

TABL.10. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ WIEKU (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND AGE (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: <i>Employees who for family reasons:</i>		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy <i>generally have the possibility to vary start and/or end of working day</i>	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to vary start and/or of of working day</i>	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy <i>cannot vary start and/or end of working day</i>
		w tysiącach <i>in thousands</i>		
Miasta <i>Urban areas</i>	8 323	1 905	3 208	3 210
15-19 lat <i>years</i>	57	16	14	27
20-24	599	125	235	239
25-29	1 334	326	520	488
30-34	1 342	333	525	484
35-39	1 137	282	439	415
40-44	951	194	359	398
45-49	946	196	357	393
50-54	1 073	220	408	445
55-59	686	161	267	258
60-64	197	52	82	63
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	686	1 472	1 740
15-19 lat <i>years</i>	50	13	18	19
20-24	455	73	157	224
25-29	673	122	254	297
30-34	592	102	215	276
35-39	528	96	211	221
40-44	473	75	178	220
45-49	453	69	181	202
50-54	422	77	163	182
55-59	207	47	79	81
60-64	45	12	16	17

TABL.11. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND LEVEL OF EDUCATION

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: <i>Employees who for family reasons:</i>		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy <i>generally have the possibility to vary start and/or end of working day</i>	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to vary start and/or of working day</i>	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy <i>cannot vary start and/or end of working day</i>
		w tysiącach		<i>in thousands</i>
OGÓŁEM TOTAL	12 220	2 591	4 680	4 949
Wyższe <i>Tertiary</i>	3 639	924	1 357	1 358
Policealne i średnie zawodowe	3 490	697	1 376	1 418
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	1 131	247	428	456
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	3 260	578	1 265	1 418
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	700	146	254	300
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	1 362	2 394	2 702
Wyższe <i>Tertiary</i>	1 434	417	524	493
Policealne i średnie zawodowe	1 814	359	681	774
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	488	107	169	212
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	2 269	389	853	1 027
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	454	91	167	196
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				
Kobiety <i>Females</i>	5 761	1 228	2 286	2 247
Wyższe <i>Tertiary</i>	2 205	506	834	865
Policealne i średnie zawodowe	1 676	338	695	644
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	643	140	259	244
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	991	189	412	390
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	246	55	87	104
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				

TABL.11. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND LEVEL OF EDUCATION (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the possibility to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
		w tysiącach in thousands		
Miasta Urban areas	8 323	1 905	3 208	3 210
Wyższe Tertiary	2 927	786	1 111	1 031
Policealne i średnie zawodowe	2 393	509	960	925
Post-secondary and vocational secondary				
Średnie ogólnokształcące	836	201	311	324
General secondary				
Zasadnicze zawodowe	1 828	338	704	785
Basic vocational				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	340	72	123	145
Lower secondary, primary and incomplete primary				
Wieś Rural areas	3 897	686	1 472	1 740
Wyższe Tertiary	712	138	247	327
Policealne i średnie zawodowe	1 097	188	416	492
Post-secondary and vocational secondary				
Średnie ogólnokształcące	295	47	117	132
General secondary				
Zasadnicze zawodowe	1 432	240	560	632
Basic vocational				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	361	74	132	155
Lower secondary, primary and incomplete primary				

TABL.12. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: <i>Employees who for family reasons:</i>		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy <i>generally have the to vary start and/or end of working day</i>	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to vary start and/or of of working day</i>	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/ zakończenia dnia pracy <i>cannot vary start and/or end of working day</i>
		w tysiącach <i>in thousands</i>		
OGÓŁEM TOTAL	12 220	2 591	4 680	4 949
w tym: of which:				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	650	216	259	174
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>				
Specjaliści	2 362	564	890	908
<i>Professionals</i>				
Technicy i inny średni personel	1 632	412	620	600
<i>Technicians and associate professionals</i>				
Pracownicy biurowi	1 118	202	443	473
<i>Clerical support workers</i>				
Pracownicy usług i sprzedawcy	1 539	347	638	555
<i>Service and sales workers</i>				
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	55	18	19	18
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>				
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2 165	344	829	992
<i>Craft and related trades workers</i>				
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 441	227	506	708
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>				
Pracownicy przy pracach prostych	1 157	244	445	468
<i>Elementary occupations</i>				

TABL.12. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the possibility to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
		w tysiącach	in thousands	
Mężczyźni Males	6 459	1 362	2 394	2 702
w tym: of which:				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	378	129	152	96
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>				
Specjaliści Professionals	753	227	279	247
Technicy i inny średni personel	729	197	266	267
<i>Technicians and associate professionals</i>				
Pracownicy biurowi	361	57	138	166
<i>Clerical support workers</i>				
Pracownicy usług i sprzedawcy.....	485	117	174	193
<i>Service and sales workers</i>				
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy <i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>	44	13	15	16
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy <i>Craft and related trades workers</i>	1 855	300	704	851
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 242	202	445	595
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>				
Pracownicy przy pracach prostych	522	106	197	219
<i>Elementary occupations</i>				
Kobiety Females	5 761	1 228	2 286	2 247
w tym: of which:				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	272	87	107	78
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>				
Specjaliści Professionals	1 610	337	612	661
Technicy i inny średni personel	903	215	354	333
<i>Technicians and associate professionals</i>				
Pracownicy biurowi	757	145	306	307
<i>Clerical support workers</i>				
Pracownicy usług i sprzedawcy.....	1 054	229	463	362
<i>Service and sales workers</i>				
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy <i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>	12	5	.	.
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy <i>Craft and related trades workers</i>	310	44	125	141
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	198	25	61	113
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>				
Pracownicy przy pracach prostych	635	139	248	249
<i>Elementary occupations</i>				

TABL.13. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ WYBRANYCH SEKCJI PKD
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND SELECTED NACE SECTIONS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the possibility to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or end of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
		w tysiącach in thousands		
OGÓŁEM TOTAL	12 220	2 591	4 680	4 949
z tego: of which:				
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	212	63	78	71
<i>Agriculture, forestry and fishing</i>				
Górnictwo i wydobywanie	220	19	56	145
<i>Mining and quarrying</i>				
Przetwórstwo przemysłowe	2 757	416	1 027	1 314
<i>Manufacturing</i>				
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^Δ	181	27	62	92
<i>Electricity, gas, steam and air conditioning supply</i>				
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ	156	30	57	69
<i>Water supply; sewerage, waste management and remediation activities</i>				
Budownictwo <i>Construction</i>	994	206	390	398
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	1 810	437	770	604
<i>Trade; repair of motor vehicles^Δ</i>				
Transport i gospodarka magazynowa	740	156	274	310
<i>Transportation and storage</i>				
Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ	295	93	117	85
<i>Accommodation and catering^Δ</i>				
Informacja i komunikacja	257	102	101	54
<i>Information and communication</i>				
Działalność finansowa i ubezpieczenia	325	89	127	109
<i>Financial and insurance activities</i>				
Obsługa rynku nieruchomości ^Δ	156	44	67	45
<i>Real estate activities</i>				
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	328	133	119	77
<i>Professional, scientific and technical activities</i>				
Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ	364	102	129	133
<i>Administrative and support service activities</i>				
Administracja publiczna i obrona narodowa ^Δ	1 019	157	379	483
<i>Public administration and defence^Δ</i>				
Edukacja <i>Education</i>	1 202	231	451	521
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	844	160	340	344
<i>Human health and social work activities</i>				
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	176	53	68	56
<i>Arts, entertainment and recreation</i>				
Pozostała działalność usługowa	146	59	54	34
<i>Other service activities</i>				

TABL.14. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ WYMIARU CZASU PRACY I SEKTORA ZATRUDNIENIA
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS, WORKING TIME AND SECTOR

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the possibility to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
w tysiącach in thousands				
OGÓŁEM TOTAL	12 220	2 591	4 680	4 949
w wymiarze czasu pracy: working:				
pełnym full-time	11 434	2 269	4 433	4 733
niepełnym part-time	786	322	247	216
w sektorze: in:				
publicznym public sector	4 158	729	1 557	1 872
prywatnym private sector ..	8 062	1 862	3 123	3 077
Mężczyźni Males	6 459	1 362	2 394	2 702
w wymiarze czasu pracy: working:				
pełnym full-time	6 205	1 258	2 318	2 629
niepełnym part-time	254	104	77	73
w sektorze: in:				
publicznym public sector	1 696	305	603	788
prywatnym private sector ..	4 763	1 057	1 791	1 914
Kobiety Females	5 761	1 228	2 286	2 247
w wymiarze czasu pracy: working:				
pełnym full-time	5 230	1 011	2 115	2 104
niepełnym part-time	532	218	171	143
w sektorze: in:				
publicznym public sector	2 462	424	954	1 084
prywatnym private sector ..	3 299	804	1 332	1 163
Miasta Urban areas	8 323	1 905	3 208	3 210
w wymiarze czasu pracy: working:				
pełnym full-time	7 752	1 668	3 027	3 058
niepełnym part-time	571	237	182	152
w sektorze: in:				
publicznym public sector	2 992	557	1 136	1 298
prywatnym private sector ..	5 331	1 348	2 072	1 912
Wieś Rural areas	3 897	686	1 472	1 740
w wymiarze czasu pracy: working:				
pełnym full-time	3 682	601	1 406	1 675
niepełnym part-time	215	85	66	65
w sektorze: in:				
publicznym public sector	1 166	172	421	574
prywatnym private sector ..	2 731	514	1 051	1 166

TABL.15. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ WIEKU DZIECI W GOSPODARSTWIE DOMOWYM
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND AGE OF CHILDREN IN THE HOUSEHOLD

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the possibility to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
		w tysiącach in thousands		
OGÓŁEM TOTAL	12 220	2 591	4 680	4 949
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	3 103	718	1 178	1 206
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	1 462	284	564	614
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat	7 656	1 589	2 938	3 129
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				
Mężczyźni Males	6 459	1 362	2 394	2 702
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	1 727	390	637	700
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	690	129	248	313
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat	4 042	843	1 510	1 689
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				
Kobiety Females	5 761	1 228	2 286	2 247
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	1 376	328	542	506
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	772	154	316	301
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat	3 614	746	1 428	1 440
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				

TABL.15. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ WIEKU DZIECI W GOSPODARSTWIE DOMOWYM (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND AGE OF CHILDREN IN THE HOUSEHOLD (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
w tysiącach in thousands				
Miasta Urban areas	8 323	1 905	3 208	3 210
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	2 023	512	775	736
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	932	202	364	366
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat	5 367	1 191	2 070	2 107
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				
Wieś Rural areas	3 897	686	1 472	1 740
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	1 079	206	403	470
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	530	81	201	248
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat	2 288	399	868	1 022
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				

TABL.16. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD INNYMI
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND CARE RESPONSIBILITIES

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the possibility to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
w tysiącach in thousands				
OGÓŁEM TOTAL	12 220	2 591	4 680	4 949
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat ... <i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>	248	61	90	97
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	81	24	29	28
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	365	94	133	138
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>				
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	11 567	2 428	4 444	4 694
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>				

a) Dotyczy dzieci innych niż własne w wieku do 14 lat oraz osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki.

a) Refers to children up to 14 years old other than own/spouse's and persons aged 15 and more in need of care.

TABL.16. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD INNYMI (cd.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND CARE RESPONSIBILITIES (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or of of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
w tysiącach in thousands				
Mężczyźni Males	6 459	1 362	2 394	2 702
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat <i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>	103	24	36	43
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	34	12	9	13
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	141	39	45	57
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>				
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	6 196	1 292	2 310	2 594
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>				
Kobiety Females	5 761	1 228	2 286	2 247
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat <i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>	145	37	54	54
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	46	11	20	15
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	224	55	88	81
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>				
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	5 371	1 136	2 134	2 101
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>				

a) Dotyczy dzieci innych niż własne w wieku do 14 lat oraz osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki.

a) Refers to children up to 14 years old other than own/spouse's and persons aged 15 and more in need of care.

TABL.16. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI ZMIANY ROZPOCZĘCIA/ZAKOŃCZENIA DNIA PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH ORAZ FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD INNYMI (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO VARY START/OR END OF WORKING DAY FOR FAMILY REASONS AND CARE RESPONSIBILITIES (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy z powodów rodzinnych: Employees who for family reasons:		
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy generally have the possibility to vary start and/or end of working day	mają możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to vary start and/or of working day	nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy cannot vary start and/or end of working day
w tysiącach in thousands				
Miasta Urban areas	8 323	1 905	3 208	3 210
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old	165	43	60	62
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	56	16	20	20
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	250	65	90	95
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	7 874	1 790	3 047	3 038
Wieś Rural areas	3 897	686	1 472	1 740
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old	83	18	30	35
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	25	7	9	8
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	115	29	43	44
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	3 692	639	1 397	1 657

a) Dotyczy dzieci innych niż własne w wieku do 14 lat oraz osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki.

a) Refers to children up to 14 years old other than own/spouse's and persons aged 15 and more in need of care.

TABL.17. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>generally have the possibility to take a day off without using holidays</i>	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to take a day off without using holidays</i>	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>cannot take a day off without using holidays</i>
W tysiącach In thousands				
OGÓŁEM TOTAL	12 220	1 711	3 061	7 449
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	903	1 645	3 912
Kobiety <i>Females</i>	5 761	808	1 416	3 537
Miasta <i>Urban areas</i>	8 323	1 226	2 081	5 016
Mężczyźni <i>Males</i>	4 233	624	1 072	2 537
Kobiety <i>Females</i>	4 090	602	1 009	2 479
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	485	980	2 433
Mężczyźni <i>Males</i>	2 226	279	573	1 374
Kobiety <i>Females</i>	1 671	206	407	1 058
W % In %				
OGÓŁEM TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni <i>Males</i>	52,9	52,8	53,7	52,5
Kobiety <i>Females</i>	47,1	47,2	46,3	47,5
Miasta <i>Urban areas</i>	68,1	71,7	68,0	67,3
Mężczyźni <i>Males</i>	34,6	36,5	35,0	34,1
Kobiety <i>Females</i>	33,5	35,2	33,0	33,3
Wieś <i>Rural areas</i>	31,9	28,3	32,0	32,7
Mężczyźni <i>Males</i>	18,2	16,3	18,7	18,4
Kobiety <i>Females</i>	13,7	12,0	13,3	14,2
OGÓŁEM TOTAL	100,0	14,0	25,0	61,0
Mężczyźni <i>Males</i>	100,0	14,0	25,5	60,6
Kobiety <i>Females</i>	100,0	14,0	24,6	61,4
Miasta <i>Urban areas</i>	100,0	14,7	25,0	60,3
Mężczyźni <i>Males</i>	100,0	14,7	25,3	59,9
Kobiety <i>Females</i>	100,0	14,7	24,7	60,6
Wieś <i>Rural areas</i>	100,0	12,4	25,1	62,4
Mężczyźni <i>Males</i>	100,0	12,5	25,7	61,7
Kobiety <i>Females</i>	100,0	12,3	24,4	63,3

TABL.18. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ WIEKU
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND AGE

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>generally have the possibility to take a day off without using holidays</i>	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to take a day off without using holidays</i>	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>cannot take a day off without using holidays</i>
		w tysiącach <i>in thousands</i>		
OGÓŁEM TOTAL	12 220	1 711	3 061	7 449
15-19 lat <i>years</i>	106	16	23	68
20-24	1 054	142	248	663
25-29	2 007	296	492	1 220
30-34	1 934	287	492	1 155
35-39	1 665	235	430	1 000
40-44	1 424	164	347	914
45-49	1 399	184	342	872
50-54	1 495	198	380	917
55-59	894	140	244	509
60-64	242	48	62	132
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	903	1 645	3 912
15-19 lat <i>years</i>	65	8	14	44
20-24	594	78	144	373
25-29	1 079	159	273	647
30-34	1 033	148	256	629
35-39	876	127	234	515
40-44	721	84	178	458
45-49	672	94	170	409
50-54	717	97	191	429
55-59	543	83	143	317
60-64	158	25	42	91
Kobiety <i>Females</i>	5 761	808	1 416	3 537
15-19 lat <i>years</i>	41	8	9	24
20-24	460	65	105	290
25-29	928	137	219	573
30-34	901	139	236	526
35-39	789	109	196	485
40-44	704	80	168	455
45-49	726	90	173	464
50-54	777	101	189	487
55-59	350	57	101	192
60-64	84	23	20	41

TABL.18. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ WIEKU (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND AGE (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: Employees who:		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu generally have the to take a day off without using holidays	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to take a day off without using holidays	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu cannot take a day off without using holidays
w tysiącach in thousands				
Miasta Urban areas	8 323	1 226	2 081	5 016
15-19 lat years	57	9	9	39
20-24	599	90	147	362
25-29	1 334	214	324	796
30-34	1 342	213	357	772
35-39	1 137	170	280	687
40-44	951	111	231	609
45-49	946	134	223	589
50-54	1 073	142	270	661
55-59	686	106	187	393
60-64	197	37	53	107
Wieś Rural areas	3 897	485	980	2 433
15-19 lat years	50	7	14	29
20-24	455	53	101	301
25-29	673	82	168	424
30-34	592	74	135	383
35-39	528	66	150	312
40-44	473	54	115	304
45-49	453	49	120	283
50-54	422	56	110	256
55-59	207	34	57	116
60-64	45	11	10	25

TABL.19. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND LEVEL OF EDUCATION

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>generally have the to take a day off without using holidays</i>	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to take a day off without using holidays</i>	nie mają możliwości wzięcia dnia bez wykorzystywania urlopu <i>cannot take a day off without using holidays</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>				
OGÓŁEM TOTAL	12 220	1 711	3 061	7 449
Wyższe <i>Tertiary</i>	3 639	557	865	2 217
Policealne i średnie zawodowe	3 490	478	865	2 147
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	1 131	168	292	672
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	3 260	395	855	2 010
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	700	113	183	404
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				
Mężczyźni Males	6 459	903	1 645	3 912
Wyższe <i>Tertiary</i>	1 434	253	357	824
Policealne i średnie zawodowe	1 814	236	444	1 134
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	488	75	126	287
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	2 269	267	594	1 408
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	454	71	123	260
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				
Kobiety Females	5 761	808	1 416	3 537
Wyższe <i>Tertiary</i>	2 205	303	509	1 393
Policealne i średnie zawodowe	1 676	242	421	1 013
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	643	92	165	385
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	991	128	261	602
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	246	42	60	144
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				

TABL.19. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND LEVEL OF EDUCATION (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>generally have the possibility to take a day off without using holidays</i>	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to take a day off without using holidays</i>	nie mają możliwości wzięcia dnia bez wykorzystywania urlopu <i>cannot take a day off without using holidays</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>				
Miasta <i>Urban areas</i>	8 323	1 226	2 081	5 016
Wyższe <i>Tertiary</i>	2 927	466	709	1 752
Policealne i średnie zawodowe	2 393	340	600	1 453
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	836	134	216	485
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	1 828	229	470	1 129
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	340	57	86	197
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	485	980	2 433
Wyższe <i>Tertiary</i>	712	91	157	465
Policealne i średnie zawodowe	1 097	138	265	693
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	295	33	76	186
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	1 432	166	385	881
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	361	57	97	207
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				

TABL.20. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>generally have the to take a day off without using holidays</i>	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to take a day off without using holidays</i>	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>cannot take a day off without using holidays</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>				
OGÓŁEM TOTAL	12 220	1 711	3 061	7 449
w tym: of which:				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	378	129	152	96
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>				
Specjaliści	753	227	279	247
<i>Professionals</i>				
Technicy i inny średni personel	729	197	266	267
<i>Technicians and associate professionals</i>				
Pracownicy biurowi	361	57	138	166
<i>Clerical support workers</i>				
Pracownicy usług i sprzedawcy	485	117	174	193
<i>Service and sales workers</i>				
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	44	13	15	16
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>				
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1 855	300	704	851
<i>Craft and related trades workers</i>				
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 242	202	445	595
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>				
Pracownicy przy pracach prostych	522	106	197	219
<i>Elementary occupations</i>				

TABL.20. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>generally have the possibility to take a day off without using holidays</i>	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to take a day off without using holidays</i>	nie mają wzięcia dnia bez wykorzystywania urlopu <i>cannot take a day off without using holidays</i>
		w tysiącach <i>in thousands</i>		
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	903	1 645	3 912
w tym: <i>of which:</i>				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	378	129	152	96
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>				
Specjaliści <i>Professionals</i>	753	227	279	247
Technicy i inny średni personel	729	197	266	267
<i>Technicians and associate professionals</i>				
Pracownicy biurowi	361	57	138	166
<i>Clerical support workers</i>				
Pracownicy usług i sprzedawcy	485	117	174	193
<i>Service and sales workers</i>				
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	44	13	15	16
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>				
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1 855	300	704	851
<i>Craft and related trades workers</i>				
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 242	202	445	595
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>				
Pracownicy przy pracach prostych	522	106	197	219
<i>Elementary occupations</i>				
Kobiety <i>Females</i>	5 761	808	1 416	3 537
w tym: <i>of which:</i>				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	378	129	152	96
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>				
Specjaliści <i>Professionals</i>	753	227	279	247
Technicy i inny średni personel	729	197	266	267
<i>Technicians and associate professionals</i>				
Pracownicy biurowi	361	57	138	166
<i>Clerical support workers</i>				
Pracownicy usług i sprzedawcy	485	117	174	193
<i>Service and sales workers</i>				
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	44	13	15	16
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>				
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1 855	300	704	851
<i>Craft and related trades workers</i>				
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 242	202	445	595
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>				
Pracownicy przy pracach prostych	522	106	197	219
<i>Elementary occupations</i>				

TABL.21. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ WYBRANYCH SEKCJI PKD
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND SELECTED NACE SECTIONS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystania urlopu <i>generally have the possibility to take a day off without using holidays</i>	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to take a day off without using holidays</i>	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystania urlopu <i>cannot take a day off without using holidays</i>
		w tysiącach <i>in thousands</i>		
OGÓŁEM TOTAL	12 220	1 711	3 061	7 449
z tego: of which:				
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	212	54	50	107
<i>Agriculture, forestry and fishing</i>				
Górnictwo i wydobywanie	220	12	34	174
<i>Mining and quarrying</i>				
Przetwórstwo przemysłowe	2 757	279	675	1 803
<i>Manufacturing</i>				
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^Δ	181	16	40	125
<i>Electricity, gas, steam and air conditioning supply</i>				
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ	156	18	34	104
<i>Water supply; sewerage, waste management and remediation activities</i>				
Budownictwo <i>Construction</i>	994	147	281	567
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	1 810	281	481	1 048
<i>Trade; repair of motor vehicles^Δ</i>				
Transport i gospodarka magazynowa	740	80	201	459
<i>Transportation and storage</i>				
Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ	295	66	96	133
<i>Accommodation and catering^Δ</i>				
Informacja i komunikacja	257	63	57	137
<i>Information and communication</i>				
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	325	55	72	198
<i>Financial and insurance activities</i>				
Obsługa rynku nieruchomości ^Δ	156	29	44	83
<i>Real estate activities</i>				
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.....	328	82	83	163
<i>Professional, scientific and technical activities</i>				
Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ	364	75	92	196
<i>Administrative and support service activities</i>				
Administracja publiczna i obrona narodowa ^Δ	1 019	103	214	702
<i>Public administration and defence^Δ</i>				
Edukacja <i>Education</i>	1 202	148	283	771
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	844	115	221	508
<i>Human health and social work activities</i>				
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.....	176	31	49	96
<i>Arts, entertainment and recreation</i>				
Pozostała działalność usługowa	146	39	44	63
<i>Other service activities</i>				

TABL.22. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ WYMIARU CZASU PRACY I SEKTORA ZATRUDNIENIA
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS, WORKING TIME AND SECTOR

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>generally have the possibility to take a day off without using holidays</i>	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to take a day off without using holidays</i>	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>cannot take a day off without using holidays</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>				
OGÓŁEM TOTAL	12 220	1 711	3 061	7 449
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>				
pełnym <i>full-time</i>	11 434	1 477	2 861	7 096
niepełnym <i>part-time</i>	786	234	199	353
w sektorze: <i>in:</i>				
publicznym <i>public sector</i>	4 158	467	946	2 744
prywatnym <i>private sector</i>	8 062	1 243	2 114	4 704
Mężczyźni <i>Males</i>	6 459	903	1 645	3 912
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>				
pełnym <i>full-time</i>	6 205	826	1 577	3 802
niepełnym <i>part-time</i>	254	76	68	110
w sektorze: <i>in:</i>				
publicznym <i>public sector</i>	1 696	209	390	1 098
prywatnym <i>private sector</i>	4 763	694	1 255	2 814
Kobiety <i>Females</i>	5 761	808	1 416	3 537
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>				
pełnym <i>full-time</i>	5 230	651	1 285	3 294
niepełnym <i>part-time</i>	532	158	131	243
w sektorze: <i>in:</i>				
publicznym <i>public sector</i>	2 462	259	557	1 647
prywatnym <i>private sector</i>	3 299	550	859	1 890
Miasta <i>Urban areas</i>	8 323	1 226	2 081	5 016
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>				
pełnym <i>full-time</i>	7 752	1 052	1 939	4 761
niepełnym <i>part-time</i>	571	174	142	255
w sektorze: <i>in:</i>				
publicznym <i>public sector</i>	2 992	347	689	1 957
prywatnym <i>private sector</i>	5 331	879	1 392	3 060
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	485	980	2 433
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>				
pełnym <i>full-time</i>	3 682	425	923	2 335
niepełnym <i>part-time</i>	215	60	57	98
w sektorze: <i>in:</i>				
publicznym <i>public sector</i>	1 166	121	258	788
prywatnym <i>private sector</i>	2 731	364	722	1 645

TABL.23. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ WIEKU DZIECI W GOSPODARSTWIE DOMOWYM
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND AGE OF CHILDREN IN THE HOUSEHOLD

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: Employees who:		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu generally have the to take a day off using holidays	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to take a day off without using holidays	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu cannot take a day off without using holidays
w tysiącach in thousands				
OGÓŁEM TOTAL	12 220	1 711	3 061	7 449
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	3 103	469	793	1 841
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	1 462	176	380	907
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	7 656	1 066	1 888	4 701
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				
Mężczyźni Males	6 459	903	1 645	3 912
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	1 727	248	449	1 030
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	690	86	172	433
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	4 042	569	1 024	2 449
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				
Kobiety Females	5 761	808	1 416	3 537
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	1 376	221	344	811
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	772	90	208	474
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	3 614	497	865	2 252
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				

TABL.23. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ WIEKU DZIECI W GOSPODARSTWIE DOMOWYM (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND AGE OF CHILDREN IN THE HOUSEHOLD (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: <i>Employees who:</i>		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>generally have the to take a day off without using holidays</i>	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach <i>rarely have the possibility to take a day off without using holidays</i>	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu <i>cannot take a day off without using holidays</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>				
Miasta <i>Urban areas</i>	8 323	1 226	2 081	5 016
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	2 023	332	506	1 186
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	932	119	247	566
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	5 367	776	1 328	3 264
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				
Wieś <i>Rural areas</i>	3 897	485	980	2 433
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	1 079	137	287	655
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>				
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	530	57	132	341
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>				
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	2 288	291	560	1 437
<i>Persons without own/spouse's children up to 14</i>				

**TABL.24. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD INNYMI
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND CARE RESPONSIBILITIES**

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: Employees who:		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu generally have the possibility to take a day off without using holidays	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to take a day off without using holidays	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu cannot take a day off without using holidays
w tysiącach in thousands				
OGÓŁEM TOTAL	12 220	1 711	3 061	7 449
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat <i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>	248	45	55	148
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat <i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>	81	17	21	43
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi <i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>	365	66	79	221
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)} <i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>	11 567	1 595	2 919	7 053

a) Dotyczy dzieci innych niż własne w wieku do 14 lat oraz osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki.

a) Refers to children up to 14 years old other than own/spouse's and persons aged 15 and more in need of care.

TABL.24. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD INNYMI (cd.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND CARE RESPONSIBILITIES (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: Employees who:		
		mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu generally have the possibility to take a day off without using holidays	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to take a day off without using holidays	nie mają możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu cannot take a day off without using holidays
		w tysiącach in thousands		
Mężczyźni Males	6 459	903	1 645	3 912
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat	103	18	19	67
<i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	34	7	9	19
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	141	28	31	82
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>				
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	6 196	854	1 592	3 750
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>				
Kobiety Females	5 761	808	1 416	3 537
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat	145	28	36	81
<i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	46	10	12	24
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	224	37	48	139
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>				
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	5 371	741	1 327	3 303
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>				

a) Dotyczy dzieci innych niż własne w wieku do 14 lat oraz osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki.

a) Refers to children up to 14 years old other than own/spouse's and persons aged 15 and more in need of care.

TABL.24. PRACOWNICY NAJEMNI WEDŁUG MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z DNIA WOLNEGO W PRACY Z POWODÓW RODZINNYCH, BEZ WYKORZYSTANIA DNI URLOPOWYCH ORAZ FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD INNYMI (dok.)
EMPLOYEES BY POSSIBILITY TO TAKE A DAY OFF FOR FAMILY REASONS WITHOUT USING HOLIDAYS AND CARE RESPONSIBILITIES (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Pracownicy najemni, którzy: Employees who:		
		mają możliwość dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu generally have the possibility to take a day off using holidays	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach rarely have the possibility to take a day off without using holidays	nie mają możliwości wzięcia dnia bez wykorzystywania urlopu cannot take a day off without using holidays
w tysiącach in thousands				
Miasta Urban areas	8 323	1 226	2 081	5 016
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat	165	32	32	101
<i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	56	11	14	31
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	250	47	53	150
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>				
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	7 874	1 144	1 987	4 743
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>				
Wieś Rural areas	3 897	485	980	2 433
Opiekujący się dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat	83	14	23	47
<i>Persons who regularly take care of other than own children up to 14 years old</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 15 - 59 lat	25	6	7	11
<i>Persons who regularly take care of others aged 15-59</i>				
Opiekujący się osobami w wieku 60 lat i starszymi	115	19	25	71
<i>Persons who regularly take care of others aged 60 and more</i>				
Niesprawujący opieki nad innymi ^{a)}	3 692	451	931	2 310
<i>Persons who do not take care of others^{a)}</i>				

a) Dotyczy dzieci innych niż własne w wieku do 14 lat oraz osób w wieku 15 lat i więcej wymagających opieki.

a) Refers to children up to 14 years old other than own/spouse's and persons aged 15 and more in need of care.

TABL.25. OSOBY PRACUJĄCE ORAZ TE, KTÓRE ZAKOŃCZYŁY PRACĘ PO 2001 ROKU, KTÓRE POSIADAJĄ PRZYNAJMNIEJ JEDNO DZIECKO W WIEKU DO LAT 8 WEDŁUG FAKTU ZMNIEJSZENIA WYMIARU CZASU PRACY W CELU OPIEKI NAD NAJMŁODSZYM DZIECKIEM ORAZ WIEKU
THE EMPLOYED AND PERSONS WHO STOPPED WORKING AFTER 2001 WITH AT LEAST ONE CHILD UP TO 8 YEARS OLD BY WORKING HOURS REDUCTION TO TAKE CARE OF THE YOUNGEST CHILD AND AGE

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	Osoby, które: <i>Persons who:</i>		
		zmniejszyły wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>reduced (have reduced)</i> <i>working hours to take care of the youngest child</i>	nie zmniejszyły wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>have not reduced</i> <i>working hours to take care of the youngest child</i>	zrezygnowały z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem bez korzystania z urlopu wychowawczego <i>stopped (have stopped)</i> <i>working to take care of the youngest child (excluding parental leave)</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>				
OGÓŁEM TOTAL	4 854	617	4 237	264
15-19 lat <i>years</i>	5	.	.	.
20-24	204	28	177	26
25-29	1 072	153	920	79
30-34	1 694	226	1 467	79
35-39	1 141	147	993	52
40-44	494	45	448	19
45-49	178	14	163	7
50-54	54	.	51	.
55-59	11	-	11	-
60-64	-	.	-
Mężczyźni Males	2 429	72	2 357	27
15-19 lat <i>years</i>	-	-	-	-
20-24	61	.	60	.
25-29	420	14	407	5
30-34	824	21	804	9
35-39	630	23	606	6
40-44	309	8	300	.
45-49	126	.	123	.
50-54	47	.	45	.
55-59	10	-	10	-
60-64	-	.	-
Kobiety Females	2 425	545	1 879	237
15-19 lat <i>years</i>	5	.	.	.
20-24	143	26	117	25
25-29	652	139	513	74
30-34	869	206	663	70
35-39	511	124	387	46
40-44	185	37	148	14
45-49	52	11	40	6
50-54	7	.	6	.
55-59	-	.	-
60-64	-	.	-

TABL.25. OSOBY PRACUJĄCE ORAZ TE, KTÓRE ZAKOŃCZYŁY PRACĘ PO 2001 ROKU, KTÓRE POSIADAJĄ PRZYNAJMNIEJ JEDNO DZIECKO W WIEKU DO LAT 8 WEDŁUG FAKTU ZMNIJSZENIA WYMIARU CZASU PRACY W CELU OPIEKI NAD NAJMŁODSZYM DZIECKIEM ORAZ WIEKU (dok.)
THE EMPLOYED AND PERSONS WHO STOPPED WORKING AFTER 2001 WITH AT LEAST ONE CHILD UP TO 8 YEARS OLD BY WORKING HOURS REDUCTION TO TAKE CARE OF THE YOUNGEST CHILD AND AGE (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	Osoby, które: <i>Persons who:</i>		
		zmniejszyły wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>reduced (have reduced) working hours to take care of the youngest child</i>	nie zmniejszyły wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>have not reduced working hours to take care of the youngest child</i>	zrezygnowały z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem bez korzystania z urlopu wychowawczego <i>stopped (have stopped) working to take care of the youngest child (excluding parental leave)</i>
w tysiącach <i>in thousands</i>				
Miasta <i>Urban areas</i>	2 882	340	2 542	131
15-19 lat <i>years</i>	-	.	-
20-24	96	10	86	11
25-29	594	76	518	38
30-34	1 064	141	923	41
35-39	711	86	624	30
40-44	282	19	264	6
45-49	98	6	92	.
50-54	26	.	25	-
55-59	7	-	7	-
60-64	-	.	-
Wieś <i>Rural areas</i>	1 971	277	1 695	133
15-19 lat <i>years</i>	-	.	.
20-24	108	17	91	15
25-29	478	77	402	41
30-34	629	85	544	38
35-39	430	61	369	21
40-44	211	27	185	12
45-49	79	8	72	.
50-54	27	.	26	.
55-59	-	.	-
60-64	-	.	-

TABL.26. OSOBY PRACUJĄCE ORAZ TE, KTÓRE ZAKOŃCZYŁY PRACĘ PO 2001 ROKU, KTÓRE POSIADAJĄ PRZYNAJMNIEJ JEDNO DZIECKO W WIEKU DO LAT 8 WEDŁUG FAKTU ZMNIJSZENIA WYMIARU CZASU PRACY W CELU OPIEKI NAD NAJMŁODSZYM DZIECKIEM ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA
THE EMPLOYED AND PERSONS WHO STOPPED WORKING AFTER 2001 WITH AT LEAST ONE CHILD UP TO 8 YEARS OLD BY WORKING HOURS REDUCTION TO TAKE CARE OF THE YOUNGEST CHILD AND LEVEL OF EDUCATION

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Osoby, które: Persons who:		
		zmniejszyły wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>reduced (have reduced) working hours to take care of the youngest child</i>	nie zmniejszyły wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>have not reduced working hours to take care of the youngest child</i>	zrezygnowały z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem bez korzystania z urlopu wychowawczego <i>stopped (have stopped) working to take care of the youngest child (excluding parental leave)</i>
w tysiącach in thousands				
OGÓŁEM TOTAL	4 854	617	4 237	264
Wyższe <i>Tertiary</i>	1 506	227	1 279	76
Policealne i średnie zawodowe <i>Post-secondary and vocational secondary</i>	1 337	166	1 171	73
Średnie ogólnokształcące <i>General secondary</i>	381	59	322	25
Zasadnicze zawodowe <i>Basic vocational</i>	1 339	136	1 203	66
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe <i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>	291	29	262	24
Mężczyźni Males	2 429	72	2 357	27
Wyższe <i>Tertiary</i>	607	25	582	8
Policealne i średnie zawodowe <i>Post-secondary and vocational secondary</i>	654	18	636	9
Średnie ogólnokształcące <i>General secondary</i>	145	5	140	.
Zasadnicze zawodowe <i>Basic vocational</i>	862	19	844	7
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe <i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>	160	5	156	.
Kobiety Females	2 425	545	1 879	237
Wyższe <i>Tertiary</i>	899	202	697	68
Policealne i średnie zawodowe <i>Post-secondary and vocational secondary</i>	683	148	535	65
Średnie ogólnokształcące <i>General secondary</i>	236	54	182	24
Zasadnicze zawodowe <i>Basic vocational</i>	476	117	359	59
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe <i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>	131	25	106	22

TABL.26. OSOBY PRACUJĄCE ORAZ TE, KTÓRE ZAKOŃCZYŁY PRACĘ PO 2001 ROKU, KTÓRE POSIADAJĄ PRZYNAJMNIEJ JEDNO DZIECKO W WIEKU DO LAT 8 WEDŁUG FAKTU ZMNIEJSZENIA WYMIARU CZASU PRACY W CELU OPIEKI NAD NAJMŁODSZYM DZIECKIEM ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA (dok.)
THE EMPLOYED AND PERSONS WHO STOPPED WORKING AFTER 2001 WITH AT LEAST ONE CHILD UP TO 8 YEARS OLD BY WORKING HOURS REDUCTION TO TAKE CARE OF THE YOUNGEST CHILD AND LEVEL OF EDUCATION (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Osoby, które: Persons who:		
		zmniejszyły wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>reduced (have reduced) working hours to take care of the youngest child</i>	nie zmniejszyły wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>have not reduced working hours to take care of the youngest child</i>	zrezygnowały z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem bez korzystania z urlopu wychowawczego <i>stopped (have stopped) working to take care of the youngest child (excluding parental leave)</i>
w tysiącach in thousands				
Miasta Urban areas	2 882	340	2 542	131
Wyższe Tertiary	1 155	168	987	51
Policealne i średnie zawodowe	787	86	701	36
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	250	32	218	14
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	580	46	534	23
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	111	8	103	8
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				
Wieś Rural areas	1 971	277	1 695	133
Wyższe Tertiary	351	59	292	24
Policealne i średnie zawodowe	550	80	470	37
<i>Post-secondary and vocational secondary</i>				
Średnie ogólnokształcące	131	27	104	12
<i>General secondary</i>				
Zasadnicze zawodowe	759	90	669	43
<i>Basic vocational</i>				
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	181	21	159	17
<i>Lower secondary, primary and incomplete primary</i>				

TABL.27. OSOBY PRACUJĄCE ORAZ TE, KTÓRE ZAKOŃCZYŁY PRACĘ PO 2001 ROKU, KTÓRE POSIADAJĄ PRZYNAJMNIEJ JEDNO DZIECKO W WIEKU DO LAT 8 WEDŁUG FAKTU ZMNIEJSZENIA WYMIARU CZASU PRACY W CELU OPIEKI NAD NAJMŁODSZYM DZIECKIEM ORAZ STATUSU NA RYNKU PRACY I WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW
THE EMPLOYED AND PERSONS WHO STOPPED WORKING AFTER 2001 WITH AT LEAST ONE CHILD UP TO 8 YEARS OLD BY WORKING HOURS REDUCTION TO TAKE CARE OF THE YOUNGEST CHILD, LABOUR STATUS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Osoby, które: Persons who:		
		zmniejszyły wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>reduced (have reduced) working hours to take care of the youngest child</i>	nie zmniejszyły wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>have not reduced working hours to take care of the youngest child</i>	zrezygnowały z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem bez korzystania z urlopu wychowawczego <i>stopped (have stopped) working to take care of the youngest child (excluding parental leave)</i>
w tysiącach in thousands				
OGÓŁEM TOTAL	4 854	617	4237	264
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	253	25	228	16
Bierni <i>Economically inactive</i>	632	137	496	98
Pracujący <i>Employed</i>	3 968	455	3513	151
w tym: of which:				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	283	33	250	11
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>				
Specjaliści	728	99	629	22
<i>Professionals</i>				
Technicy i inny średni personel	476	61	415	11
<i>Technicians and associate professionals</i>				
Pracownicy biurowi	245	31	214	6
<i>Clerical support workers</i>				
Pracownicy usług i sprzedawcy	475	68	407	24
<i>Service and sales workers</i>				
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	411	108	303	59
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>				
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	658	20	638	7
<i>Craft and related trades workers</i>				
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	435	15	420	.
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>				
Pracownicy przy pracach prostych	211	17	194	7
<i>Elementary occupations</i>				

TABL.27. OSOBY PRACUJĄCE ORAZ TE, KTÓRE ZAKOŃCZYŁY PRACĘ PO 2001 ROKU, KTÓRE POSIADAJĄ PRZYNAJMNIEJ JEDNO DZIECKO W WIEKU DO LAT 8 WEDŁUG FAKTU ZMNIĘSZENIA WYMIARU CZASU PRACY W CELU OPIEKI NAD NAJMŁODSZYM DZIECKIEM ORAZ STATUSU NA RYNKU PRACY I WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW (cd.)
THE EMPLOYED AND PERSONS WHO STOPPED WORKING AFTER 2001 WITH AT LEAST ONE CHILD UP TO 8 YEARS OLD BY WORKING HOURS REDUCTION TO TAKE CARE OF THE YOUNGEST CHILD, LABOUR STATUS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Osoby, które: Persons who:		
		zmniejszyły wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>reduced (have reduced) working hours to take care of the youngest child</i>	nie zmniejszyły wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>have not reduced working hours to take care of the youngest child</i>	zrezygnowały z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem bez korzystania z urlopu wychowawczego <i>stopped (have stopped) working to take care of the youngest child (excluding parental leave)</i>
w tysiącach in thousands				
Mężczyźni Males	2 429	72	2 357	27
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	110	.	105	.
Bierni <i>Economically inactive</i>	72	.	68	.
Pracujący <i>Employed</i>	2 247	64	2 184	22
w tym: of which:				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	189	7	182	.
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>				
Specjaliści	263	10	252	5
<i>Professionals</i>				
Technicy i inny średni personel	248	9	239	.
<i>Technicians and associate professionals</i>				
Pracownicy biurowi	78	.	77	-
<i>Clerical support workers</i>				
Pracownicy usług i sprzedawcy	148	5	143	.
<i>Service and sales workers</i>				
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	203	11	192	5
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>				
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	587	11	576	5
<i>Craft and related trades workers</i>				
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	388	6	382	-
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>				
Pracownicy przy pracach prostych	103	.	101	.
<i>Elementary occupations</i>				

TABL.27. OSOBY PRACUJĄCE ORAZ TE, KTÓRE ZAKOŃCZYŁY PRACĘ PO 2001 ROKU, KTÓRE POSIADAJĄ PRZYNAJMNIEJ JEDNO DZIECKO W WIEKU DO LAT 8 WEDŁUG FAKTU ZMNIEJSZENIA WYMIARU CZASU PRACY W CELU OPIEKI NAD NAJMŁODSZYM DZIECKIEM ORAZ STATUSU NA RYNKU PRACY I WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW (dok.)
THE EMPLOYED AND PERSONS WHO STOPPED WORKING AFTER 2001 WITH AT LEAST ONE CHILD UP TO 8 YEARS OLD BY WORKING HOURS REDUCTION TO TAKE CARE OF THE YOUNGEST CHILD, LABOUR STATUS AND SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Osoby, które: Persons who:		
		zmniejszyły wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>reduced (have reduced) working hours to take care of the youngest child</i>	nie zmniejszyły wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem <i>have not reduced working hours to take care of the youngest child</i>	zrezygnowały z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem bez korzystania z urlopu wychowawczego <i>stopped (have stopped) working to take care of the youngest child (excluding parental leave)</i>
w tysiącach in thousands				
Kobiety Females	2 425	545	1 879	237
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	144	21	123	15
Bierni <i>Economically inactive</i>	560	133	427	94
Pracujący <i>Employed</i>	1 721	391	1 330	128
w tym: of which:				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	94	27	67	10
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>				
Specjaliści	466	89	377	17
<i>Professionals</i>				
Technicy i inny średni personel	228	52	176	8
<i>Technicians and associate professionals</i>				
Pracownicy biurowi	168	30	137	6
<i>Clerical support workers</i>				
Pracownicy usług i sprzedawcy	327	63	264	22
<i>Service and sales workers</i>				
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	208	97	111	54
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>				
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	72	9	63	.
<i>Craft and related trades workers</i>				
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	47	8	39	.
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>				
Pracownicy przy pracach prostych	108	15	92	6
<i>Elementary occupations</i>				

TABL.28. OSOBY PRACUJĄCE ORAZ TE, KTÓRE ZAKOŃCZYŁY PRACĘ PO 2001 ROKU, KTÓRE POSIADAJĄ PRZYNAJMNIEJ JEDNO DZIECKO W WIEKU DO LAT 8 WEDŁUG FAKTU ZMNIEJSZENIA WYMIARU CZASU PRACY W CELU OPIEKI NAD NAJMŁODSZYM DZIECKIEM ORAZ STATUSU NA RYNKU PRACY I WYBRANYCH SEKCJI PKD
THE EMPLOYED AND PERSONS WHO STOPPED WORKING AFTER 2001 WITH AT LEAST ONE CHILD UP TO 8 YEARS OLD BY WORKING HOURS REDUCTION TO TAKE CARE OF THE YOUNGEST CHILD, LABOUR STATUS AND SELECTED NACE SECTIONS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Osoby, które: Persons who:		
		zmniejszyły wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem reduced (have reduced) working hours to take care of the youngest child	nie zmniejszyły wymiaru czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem have not reduced working hours to take care of the youngest child	zrezygnowały z pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem bez korzystania z urlopu wychowawczego stopped (have stopped) working to take care of the youngest child (excluding parental leave)
w tysiącach in thousands				
OGÓŁEM TOTAL	4 854	617	4 237	264
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	253	25	228	16
Bierni <i>Economically inactive</i>	632	137	496	98
Pracujący <i>Employed</i>	3 968	455	3 513	151
w tym: of which:				
Rolnictwo , leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	449	110	339	61
<i>Agriculture, forestry and fishing</i>				
Przetwórstwo przemysłowe	780	56	724	17
<i>Manufacturing</i>				
Budownictwo <i>Construction</i>	368	13	355	.
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	646	79	567	27
<i>Trade; repair of motor vehicles^Δ</i>				
Transport i gospodarka magazynowa	226	14	213	.
<i>Transportation and storage</i>				
Administracja publiczna i obrona narodowa ^Δ	277	22	254	5
<i>Public administration and defence^Δ</i>				
Edukacja <i>Education</i>	294	36	258	12
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	182	27	155	6
<i>Human health and social work activities</i>				

TABL. 29. OSOBY PRACUJĄCE ORAZ TE, KTÓRE ZAKOŃCZYŁY PRACĘ PO 2001 ROKU, KTÓRE POSIADAJĄ PRZYNAJMNIEJ JEDNO DZIECKO W WIEKU DO LAT 8 WEDŁUG FAKTU KORZYSTANIA Z URLOPU WYCHOWAWCZEGO PRZEZ MINIMUM JEDEN MIESIĄC ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA I WIEKU (DLA KOBIET)
THE EMPLOYED AND PERSONS WHO STOPPED WORKING AFTER 2001 WITH AT LEAST ONE CHILD UP TO 8 YEARS OLD BY THE USE OF PARENTAL LEAVE FOR MINIMUM ONE MONTH AND LEVEL OF EDUCATION AND AGE (FOR WOMEN)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Osoby, które korzystały z prawa do urlopu wychowawczego w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem: Persons who took (have taken) full-time parental leave for the youngest child for a period:					Osoby, które nie korzystały z urlopu wychowawczego w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem Persons who did not take full-time parental leave for the youngest child
		do 3 miesiące up to 3 months	powyżej 3 miesiące do 6 miesięcy more than 3 months and up to 6 months	powyżej 6 miesiące do 1 roku more than 6 months and up to 1 year	powyżej 1 roku more than 1 year	przebywają na urlopie wychowaw- czym leave is still ongoing	
w tysiącach in thousands							
OGÓŁEM TOTAL	4 854	141	143	152	322	200	3 896
Mężczyźni Males	2 429	6	.	5	7	8	2 402
Kobiety Females	2 425	134	142	147	315	192	1 494
w tym: of which:							
Miasta Urban areas	1 461	95	88	101	202	116	859
Wieś Rural areas	964	39	54	46	113	77	635
z wykształceniem: with education level:							
Wyższym Tertiary	899	60	72	70	83	65	549
Policealnym i średnim zawodowym.....	683	36	30	40	109	56	412
Post-secondary and vocational secondary							
Średnim ogólnokształcącym	236	12	17	12	35	26	135
General secondary							
Zasadniczym zawodowym	476	24	19	22	79	39	293
Basic vocational							
Gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym	131	.	.	.	10	7	105
Lower secondary, primary and incomplete primary							
w wieku: in age							
15-19 lat years	5	-	-	-	-	-	5
20-24	143	.	.	6	7	18	106
25-29	652	28	36	36	72	70	411
30-34	869	56	56	49	131	67	511
35-39	511	34	33	38	72	27	307
40-44	185	10	11	15	24	9	115
45-49	52	.	.	.	8	.	36

TABL.30. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ WIEKU
PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE AND AGE

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które regularnie opiekują się: Of which persons who regularly take care of:			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi Persons who do not take care of others
		dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat other than own children up to 14 years old	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat persons in need of care aged 15-59	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 60 lat i więcej persons in need of care aged 60 and more	
w tysiącach in thousands					
OGÓŁEM TOTAL	26 566	866	212	884	24 715
15-19 lat years	2 404	45	6	15	2 341
20-24	2 716	34	9	25	2 651
25-29	3 153	54	18	35	3 054
30-34	2 986	69	18	51	2 859
35-39	2 628	68	17	74	2 480
40-44	2 298	49	19	94	2 147
45-49	2 457	62	26	137	2 242
50-54	2 928	115	37	181	2 611
55-59	2 807	184	35	165	2 449
60-64	2 188	188	28	107	1 881
Mężczyźni Males	13 135	250	77	325	12 515
15-19 lat years	1 229	18	.	7	1 202
20-24	1 385	7	.	11	1 365
25-29	1 588	17	8	11	1 556
30-34	1 499	29	11	14	1 450
35-39	1 319	26	5	26	1 264
40-44	1 148	20	6	34	1 092
45-49	1 216	18	8	58	1 134
50-54	1 421	25	12	68	1 320
55-59	1 327	36	10	62	1 225
60-64	1 002	56	11	33	907
Kobiety Females	13 431	617	135	559	12 200
15-19 lat years	1 175	28	.	8	1 140
20-24	1 332	27	6	14	1 286
25-29	1 565	37	11	24	1 498
30-34	1 487	40	7	36	1 409
35-39	1 309	42	11	47	1 216
40-44	1 149	29	14	60	1 055
45-49	1 241	44	18	79	1 108
50-54	1 507	90	25	113	1 291
55-59	1 480	149	24	103	1 223
60-64	1 186	132	17	74	974

TABL.30. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ WIEKU (dok.)

PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE AND AGE (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE <i>SPECIFICATION</i>	Ogółem <i>Total</i>	W tym osoby, które regularnie opiekują się: <i>Of which persons who regularly take care of:</i>			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi <i>Persons who do not take care of others</i>
		dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat <i>other than own children up to 14 years old</i>	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat <i>persons in need of care aged 15-59</i>	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 60 lat i więcej <i>persons in need of care aged 60 and more</i>	
w tysiącach <i>in thousands</i>					
Miasta <i>Urban areas</i>	16 388	511	127	521	15 286
15-19 lat <i>years</i>	1 305	22	.	8	1 273
20-24	1 557	16	.	14	1 525
25-29	1 953	24	12	19	1 903
30-34	1 918	40	10	28	1 844
35-39	1 626	43	7	33	1 547
40-44	1 363	28	10	46	1 282
45-49	1 474	35	16	78	1 349
50-54	1 867	71	24	113	1 666
55-59	1 862	110	22	108	1 639
60-64	1 463	122	20	75	1 258
Wieś <i>Rural areas</i>	10 178	355	85	362	9 429
15-19 lat <i>years</i>	1 099	23	.	7	1 068
20-24	1 159	18	5	11	1 127
25-29	1 200	30	7	17	1 150
30-34	1 068	29	8	23	1 015
35-39	1 002	24	10	41	934
40-44	935	21	9	48	865
45-49	984	27	10	59	892
50-54	1 062	44	12	68	946
55-59	945	74	13	58	810
60-64	725	65	9	32	623

TABL.31. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA
PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE AND LEVEL OF EDUCATION

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które regularnie opiekują się: Of which persons who regularly take care of:			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi Persons who do not take care of others
		dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat other than own children up to 14 years old	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat persons in need of care aged 15-59	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 60 lat i więcej persons in need of care aged 60 and more	
w tysiącach in thousands					
OGÓŁEM TOTAL	26 566	866	212	884	24 715
Wyższe Tertiary	5 115	102	20	158	4 849
Policealne i średnie zawodowe	6 599	215	56	264	6 097
Post-secondary and vocational secondary					
Średnie ogólnokształcące	2 947	75	17	82	2 780
General secondary					
Zasadnicze zawodowe	7 117	284	75	270	6 527
Basic vocational					
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	4 788	190	44	109	4 460
Lower secondary, primary and incomplete primary					
Mężczyźni Males	13 135	250	77	325	12 515
Wyższe Tertiary	2 069	32	7	47	1 987
Policealne i średnie zawodowe	3 175	63	15	96	3 009
Post-secondary and vocational secondary					
Średnie ogólnokształcące	1 123	11	.	16	1 093
General secondary					
Zasadnicze zawodowe	4 322	97	34	124	4 082
Basic vocational					
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	2 446	47	17	41	2 344
Lower secondary, primary and incomplete primary					
Kobiety Females	13 431	617	135	559	12 200
Wyższe Tertiary	3 046	70	13	111	2 862
Policealne i średnie zawodowe	3 424	152	41	168	3 088
Post-secondary and vocational secondary					
Średnie ogólnokształcące	1 824	65	13	66	1 688
General secondary					
Zasadnicze zawodowe	2 795	187	41	146	2 445
Basic vocational					
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	2 342	143	27	68	2 116
Lower secondary, primary and incomplete primary					

TABL.31. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ POZIOMU WYKSZTAŁCENIA (dok.)
PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE AND LEVEL OF EDUCATION (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które regularnie opiekują się: Of which persons who regularly take care of:			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi Persons who do not take care of others
		dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat other than own children up to 14 years old	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat persons in need of care aged 15-59	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 60 lat i więcej persons in need of care aged 60 and more	
w tysiącach in thousands					
Miasta Urban areas	16 388	511	127	521	15 286
Wyższe Tertiary	4 074	85	16	126	3 859
Policealne i średnie zawodowe	4 309	143	38	167	3 982
Post-secondary and vocational secondary					
Średnie ogólnokształcące	2 111	51	13	62	1 990
General secondary					
Zasadnicze zawodowe	3 663	151	40	119	3 368
Basic vocational					
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	2 231	81	20	47	2 086
Lower secondary, primary and incomplete primary					
Wieś Rural areas	10 178	355	85	362	9 429
Wyższe Tertiary	1 041	17	.	32	990
Policealne i średnie zawodowe	2 290	72	18	98	2 115
Post-secondary and vocational secondary					
Średnie ogólnokształcące	836	24	5	21	791
General secondary					
Zasadnicze zawodowe	3 454	133	35	150	3 159
Basic vocational					
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	2 557	109	23	62	2 374
Lower secondary, primary and incomplete primary					

TABL.32. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ STATUSU NA RYNKU PRACY I WYBRANYCH GRUP ZAWODÓW
PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE, LABOUR STATUS AND OCCUPATION

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które regularnie opiekują się: Of which persons who regularly take care of:			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi Persons who do not take care of others
		dziećmi innymi niż własne w do 14 lat other than own children up to 14 years old	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat persons in need of care aged 15-59	osobami jącymi opieki w wieku 60 lat i persons in need care aged 60	
w tysiącach in thousands					
OGÓŁEM TOTAL	26 566	866	212	884	24 715
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	1 692	47	12	47	1 594
Bierni <i>Economically inactive</i>	9 142	476	91	310	8 308
Pracujący <i>Employed</i>	15 732	344	109	527	14 813
w tym: of which:					
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1 046	18	.	27	1 000
<i>Public government representatives, senior officials and managers</i>					
Specjaliści	2 616	47	8	91	2 476
<i>Professionals</i>					
Technicy i inny średni personel	1 843	38	18	61	1 734
<i>Technicians and associate professionals</i>					
Pracownicy biurowi	1 145	25	5	33	1 083
<i>Clerical support workers</i>					
Pracownicy usług i sprzedawcy	1 894	47	14	54	1 790
<i>Service and sales workers</i>					
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1 786	54	18	116	1 609
<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>					
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2 501	46	15	64	2 385
<i>Craft and related trades workers</i>					
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1 577	28	12	38	1 504
<i>Plant and machine operators and assemblers</i>					
Pracownicy przy pracach prostych	1 221	40	14	42	1 134
<i>Elementary occupations</i>					

TABL.33. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ STATUSU NA RYNKU PRACY I WYBRANYCH SEKCJI PKD
PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE, LABOUR STATUS AND SELECTED NACE SECTIONS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które regularnie opiekują się: Of which persons who regularly take care of:			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi Persons who do not take care of others
		dziećmi innymi niż własne w do 14 lat other than own children up to 14 years old	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat persons in need of care aged 15-59	osobami jącymi opieki w wieku 60 lat persons in care aged 60	
w tysiącach in thousands					
OGÓŁEM TOTAL	26 566	866	212	884	24 715
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	1 692	47	12	47	1 594
Bierni <i>Economically inactive</i>	9 142	476	91	310	8 308
Pracujący <i>Employed</i>	15 732	344	109	527	14 813
w tym: of which:					
Rolnictwo , leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1 972	56	20	120	1 788
<i>Agriculture, forestry and fishing</i>					
Przetwórstwo przemysłowe	2 939	65	17	77	2 790
<i>Manufacturing</i>					
Budownictwo <i>Construction</i>	1 285	19	7	27	1 234
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	2 339	43	16	62	2 226
<i>Trade; repair of motor vehicles^Δ</i>					
Transport i gospodarka magazynowa	884	19	7	25	837
<i>Transportation and storage</i>					
Administracja publiczna i obrona narodowa ^Δ	1 019	17	7	29	968
<i>Public administration and defence^Δ</i>					
Edukacja <i>Education</i>	1 245	26	6	53	1 164
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	910	29	12	43	837
<i>Human health and social work activities</i>					

TABL.34. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ STATUSU NA RYNKU PRACY, WYMIARU CZASU PRACY I SEKTORA ZATRUDNIENIA
PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE, LABOUR STATUS, WORKING TIME AND SECTOR

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które regularnie opiekują się: Of which persons who regularly take care of:			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi Persons who do not take care of others
		dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat other than own children up to 14 years old	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat persons in need of care aged 15-59	osobami wymagaj- jącymi opieki w wieku 60 lat i więcej persons in need of care aged 60 and more	
w tysiącach in thousands					
OGÓŁEM TOTAL	26 566	866	212	884	24 715
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	1 692	47	12	47	1 594
Bierni <i>Economically inactive</i> ...	9 142	476	91	310	8 308
Pracujący <i>Employed</i>	15 732	344	109	527	14 813
w wymiarze czasu pracy <i>working:</i>					
pełnym <i>full-time</i>	14 507	295	96	462	13 706
niepełnym <i>part-time</i>	1 224	49	13	65	1 107
w sektorze: <i>in:</i>					
publicznym <i>public sector</i>	4 158	88	30	161	3 896
prywatnym <i>private sector</i> ...	11 574	255	79	366	10 916
Mężczyźni <i>Males</i>	13 135	250	77	325	12 515
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	900	15	5	20	860
Bierni <i>Economically inactive</i> ...	3 639	95	24	84	3 444
Pracujący <i>Employed</i>	8 596	140	48	220	8 211
w wymiarze czasu pracy <i>working:</i>					
pełnym <i>full-time</i>	8 158	131	46	205	7 799
niepełnym <i>part-time</i>	437	9	.	15	412
w sektorze: <i>in:</i>					
publicznym <i>public sector</i>	1 696	31	10	52	1 611
prywatnym <i>private sector</i> ...	6 899	109	38	168	6 600
Kobiety <i>Females</i>	13 431	617	135	559	12 200
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	792	33	7	27	733
Bierni <i>Economically inactive</i> ...	5 503	381	67	226	4 865
Pracujący <i>Employed</i>	7 136	203	61	306	6 602
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>					
pełnym <i>full-time</i>	6 349	163	50	257	5 907
niepełnym <i>part-time</i>	787	40	11	49	695
w sektorze: <i>in:</i>					
publicznym <i>public sector</i>	2 462	57	20	109	2 286
prywatnym <i>private sector</i> ...	4 674	146	42	197	4 316

TABL.34. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ STATUSU NA RYNKU PRACY, WYMIARU CZASU PRACY I SEKTORA ZATRUDNIENIA (dok.)
PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE, LABOUR STATUS, WORKING TIME AND SECTOR (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które regularnie opiekują się: Of which persons who regularly take care of:			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi Persons who do not take care of others
		dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat other than own children up to 14 years old	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat persons in need of care aged 15-59	osobami wymagaj- jącymi opieki w wieku 60 lat i więcej persons in need of care aged 60 and more	
w tysiącach in thousands					
Miasta Urban areas	16 388	511	127	521	15 286
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	1 069	27	7	35	1 005
Bierni <i>Economically inactive</i> ...	5 604	288	57	197	5 084
Pracujący <i>Employed</i>	9 715	197	63	289	9 196
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>					
pełnym <i>full-time</i>	9 030	171	59	255	8 572
niepełnym <i>part-time</i>	685	25	5	34	624
w sektorze: <i>in:</i>					
publicznym <i>public sector</i>	2 992	67	21	113	2 802
prywatnym <i>private sector</i> ...	6 723	130	42	176	6 394
Wieś Rural areas	10 178	355	85	362	9 429
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	623	20	5	12	588
Bierni <i>Economically inactive</i> ...	3 538	188	34	113	3 224
Pracujący <i>Employed</i>	6 016	147	46	238	5 617
w wymiarze czasu pracy: <i>working:</i>					
pełnym <i>full-time</i>	5 477	123	37	207	5 135
niepełnym <i>part-time</i>	539	23	9	31	482
w sektorze: <i>in:</i>					
publicznym <i>public sector</i>	1 166	22	9	48	1 095
prywatnym <i>private sector</i> ...	4 850	125	37	190	4 522

TABL.35. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ WIEKU DZIECI W GOSPODARSTWIE DOMOWYM
PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE AND AGE OF CHILDREN IN THE HOUSEHOLD

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które regularnie opiekują się: Of which persons who regularly take care of:			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi Persons who do not take care of others
		dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat other than own children up to 14 years old	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat persons in need of care aged 15-59	osobami wymagaj- jącymi opieki w wieku 60 lat i więcej persons in need of care aged 60 and more	
w tysiącach in thousands					
OGÓŁEM TOTAL	26 566	866	212	884	24 715
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	5 250	168	25	95	4 978
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>					
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	2 433	74	21	86	2 272
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>					
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	18 883	625	166	703	17 465
<i>Persons without own/ spouse's children up to 14</i>					
Mężczyźni Males	13 135	250	77	325	12 515
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	2 464	60	12	32	2 366
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>					
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	1 122	26	6	28	1 068
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>					
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	9 548	163	59	265	9 080
<i>Persons without own/ spouse's children up to 14</i>					
Kobiety Females	13 431	617	135	559	12 200
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	2 786	108	14	63	2 611
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>					
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	1 310	47	15	58	1 204
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>					
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	9 335	462	106	438	8 385
<i>Persons without own/ spouse's children up to 14</i>					

TABL.35. OSOBY WEDŁUG FAKTU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIEĆMI INNYMI NIŻ WŁASNE DO LAT 14 I OSOBAMI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WYMAGAJĄCYMI OPIEKI ORAZ WIEKU DZIECI W GOSPODARSTWIE DOMOWYM (dok.)
PERSONS BY CARE RESPONSIBILITIES OF OTHER THAN OWN CHILDREN AND PERSONS AGED 15 AND MORE IN NEED OF CARE AND AGE OF CHILDREN IN THE HOUSEHOLD (cont.)

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które regularnie opiekują się: Of which persons who regularly take care of:			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi Persons who do not take care of others
		dziećmi innymi niż własne w wieku do 14 lat other than own children up to 14 years old	osobami wymaga- jącymi opieki w wieku 15-59 lat persons in need of care aged 15-59	osobami wymagaj- jącymi opieki w wieku 60 lat i więcej persons in need of care aged 60 and more	
w tysiącach in thousands					
Miasta Urban areas	16 388	511	127	521	15 286
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	3 064	91	10	40	2 927
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>					
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	1 386	34	10	36	1 313
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>					
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	11 937	386	107	445	11 046
<i>Persons without own/ spouse's children up to 14</i>					
Wieś Rural areas	10 178	355	85	362	9 429
Osoby posiadające dzieci w wieku do 8 lat	2 186	77	15	55	2 051
<i>Persons with own/spouse's children up to 8 years old</i>					
Osoby posiadające dzieci w wieku od 8 do 14 lat	1 047	39	11	49	959
<i>Persons with own/spouse's children aged 8-14</i>					
Osoby nieposiadające dzieci w wieku do 14 lat.....	6 946	238	59	258	6 419
<i>Persons without own/ spouse's children up to 14</i>					

TABL.36. GOSPODARSTWA DOMOWE WEDŁUG FAKTU KORZYSTANIA Z USŁUG OPIEKUŃCZYCH DLA NAJMŁODSZEGO DZIECKA
HOUSEHOLDS BY THE USE OF CHILDCARE SERVICES FOR THE YOUNGEST CHILD

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym gospodarstwa domowe, które korzystały z usług opiekuńczych w wymiarze: In which households who used childcare services:					Gospodarstwa domowe, które nie korzystały z usług opiekuńczych Households who did not use childcare services
		do 10 godzin tygodniowo up to 10 hours per week	od 11 do 20 godzin tygodniowo from 11 and up to 20 hours per week	od 21 do 30 godzin tygodniowo from 21 and up to 30 hours per week	od 31 do 40 godzin tygodniowo from 31 and up to 40 hours per week	powyżej 40 godzin tygodniowo more than 40 hours per week	

W tysiącach In thousands

OGÓŁEM TOTAL	4 179	163	125	269	556	214	2 852
MIASTA URBAN AREAS	2 446	126	88	173	445	176	1 439
WIEŚ RURAL AREAS	1 733	37	37	97	111	38	1 413

Wykształcenie kobiety w gospodarstwie domowym Education of women in the household

W % In %

Wyższe Tertiary	100,0	4,9	4,1	8,0	20,5	8,5	54,0
Policealne i średnie zawodowe	100,0	3,5	3,6	6,8	13,0	5,1	68,1
Post-secondary and vocational secondary							
Średnie ogólnokształcące	100,0	4,9	2,2	5,9	11,8	4,2	71,1
General secondary							
Zasadnicze zawodowe	100,0	2,8	1,8	5,4	9,5	2,9	77,6
Basic vocational							
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	100,0	3,3	1,5	3,0	3,6	.	87,3
Lower secondary, primary and incomplete primary							

TABL. 37. OSOBY NIEPRACUJĄCE I PRACUJĄCE W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY WEDŁUG WPŁYWU DOSTĘPNOŚCI USŁUG OPIEKUŃCZYCH NA FAKT NIEPODEJMOWANIA PRACY LUB PRACY W NIEPEŁNYM WYMIARZE ORAZ STATUSU NA RYNKU PRACY
NON-EMPLOYED AND PART-TIME EMPLOYED BY THE IMPACT OF CARE SERVICES AVAILABILITY ON NOT WORKING OR WORKING PART-TIME AND LABOUR STATUS

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	W tym osoby, które nie podjęły pracy lub pracują w niepełnym wymiarze ze względu na ograniczoną dostępność usług opiekuńczych: In which persons who do not work or work part-time because of the limited availability of care services:		
		związanych z opieką nad dziećmi w wieku do 14 lat linked with care of children up to 14 years old	związanych z opieką nad osobami w wieku 15-59 lat linked with care of persons aged 15-59	związanych z opieką nad osobami w wieku 60 lat i więcej linked with care of persons 60 years old and more
w tysiącach in thousands				
OGÓŁEM TOTAL	2 969	319	23	44
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	533	26	.	.
Bierni <i>Economically inactive</i>	2 006	253	17	37
Pracujący <i>Employed</i>	430	40	5	5
Mężczyźni Males	663	14	.	11
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	205	.	-	.
Bierni <i>Economically inactive</i>	365	9	.	10
Pracujący <i>Employed</i>	93	.	.	.
Kobiety Females	2 306	305	19	33
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	328	22	.	.
Bierni <i>Economically inactive</i>	1 641	244	13	28
Pracujący <i>Employed</i>	337	39	.	.
MIASTA URBAN AREAS	1 709	157	11	26
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	331	15	-	.
Bierni <i>Economically inactive</i>	1 150	125	10	24
Pracujący <i>Employed</i>	229	18	.	.
WIEŚ RURAL AREAS	1 260	162	11	18
Bezrobotni <i>Unemployed</i>	202	11	.	.
Bierni <i>Economically inactive</i>	856	128	7	13
Pracujący <i>Employed</i>	201	23	.	.

TABL. 38. OSOBY NIEPRACUJĄCE I PRACUJĄCE W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY, KTÓRE CHCIAŁYBY PODJĄĆ PRACĘ / PRACOWAĆ W WIĘKSZYM WYMIARZE CZASU PRACY WEDŁUG PRZYCZYŃ ZWIĄZANYCH Z USŁUGAMI OPIEKUŃCZYMI NAD DZIEĆMI DO 14 ROKU ŻYCIA
NON-EMPLOYED AND PART-TIME EMPLOYED PERSONS WHO WOULD LIKE TO FIND A JOB / WORK MORE HOURS BY REASONS LINKED WITH CARE SERVICES FOR CHILDREN UP TO 14 YEARS OLD

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogółem Total	Osoby, które nie podejmują pracy lub nie pracują w większym wymiarze z powodu: Persons who do not work or work part-time because of:				
		braku usług opiekuńczych <i>lack of available care services</i>	braku usług opiekuńczych w ciągu dnia lub w nietypowych porach / okresach <i>lack of care services during the day and / or special periods of day or year</i>	zbyt wysokiej ceny usług opiekuńczych <i>too expensive available care services</i>	nie wystarczająco dobrej jakości usług opiekuńczych <i>not sufficient quality of available care services</i>	innych przyczyn związanych z brakiem odpowiednich usług opiekuńczych <i>other reasons linked with the lack of suitable childcare services</i>
W tysiącach In thousands						
OGÓŁEM TOTAL	371	93	14	177	15	21
W % In %						
Miasta <i>Urban areas</i>	100,0	11,6	4,2	54,7	4,7	7,4
Wieś <i>Rural areas</i>	100,0	39,0	3,3	40,1	3,3	3,9
Mężczyźni <i>Males</i>	100,0	.	.	28,6	.	.
Kobiety <i>Females</i>	100,0	26,2	4,1	49,3	4,1	5,5

PUBLIKACJE Z WYKORZYSTANIEM WYNIKÓW BAEL ORAZ BADAŃ MODUŁOWYCH PUBLICATIONS IN WHICH LFS RESULTS HAVE BEEN USED

Polska wersja językowa

I. Monitoring rynku pracy

1. Kwartalna informacja o rynku pracy
2. Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności

II. Publikacje statystyczne

1. Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski
luty, maj, sierpień, listopad (do lutego 1999)
I kwartał, II kwartał, III kwartał, IV kwartał (od I kwartału 2000)
2. Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski w latach 1992-2001
(październik 2002)
3. Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski w latach 1992 – 2004
(grudzień 2005)
4. Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski w latach 2003 – 2007
(lipiec 2009)
5. Kształcenie ustawiczne w 2003 roku (listopad 2004)
6. Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w 2004 roku
(wrzesień 2005)
7. Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 roku (październik 2005)
8. Praca a obowiązki rodzinne w 2005 roku (czerwiec 2006)
9. Przejście z pracy na emeryturę (marzec 2007)
10. Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą
(kwiecień 2008)
11. Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r.
(grudzień 2010)
12. Praca nierejestrowana w Polsce w 2009 roku (lipiec 2011)
13. Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 roku (październik 2011)

III. Raporty analityczne

1. Aktywność zawodowa i bezrobocie w Polsce
listopad (do 1998), IV kwartał (od 2000 do 2003)

IV. Raporty problemowe

1. Aktywność ekonomiczna młodzieży
- Krystyna Mlonek (grudzień 1992)
2. Aktywność ekonomiczna i bezrobocie ludności województwa warszawskiego
- Zbigniew Strzelecki (grudzień 1992)
3. Zmiana sytuacji kobiet na rynku pracy
- Irena E. Kotowska (grudzień 1992)
4. Aktywność ekonomiczna i bezrobocie ludności wiejskiej w Polsce
- Izaśław Frenkel (kwiecień 1993)
5. Bezrobocie z punktu widzenia gospodarstw domowych
- Irena E. Kotowska, Zbigniew Strzelecki (sierpień 1993)
6. Aktywność zawodowa inwalidów prawnych
- Danuta Piekut-Brodzka (wrzesień 1993)
7. Bezrobocie a segmentacja rynku pracy
- Elżbieta Kryńska (październik 1993)
8. Aktywność zawodowa i bezrobocie młodzieży w Polsce
- Krystyna Mlonek (listopad 1993)
9. Makroregionalne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce
- Halina Sobczak, Jolanta Jakubowska, Agnieszka Miler (listopad 1993)
10. Społeczno-ekonomiczne położenie bezrobotnych
- praca zbiorowa (styczeń 1994)
11. Podstawowe cechy bezrobocia w Polsce w okresie transformacji
- Janusz Witkowski (marzec 1994)
12. Sytuacja na wiejskim rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem
ludności związanej z rolnictwem indywidualnym - praca zbiorowa (czerwiec
1994)
13. Aktywność zawodowa i bezrobocie młodzieży w Polsce w latach 1992-1994
- Krystyna Mlonek (luty 1995)
14. Losy zawodowe absolwentów w latach 1989-1994
- praca zespołowa pod kierunkiem Anny Kowalskiej (1995)

English version

I. Monitoring of the labour market

1. Quarterly information on the labour market developments
2. Quarterly analysis of economic activity of population

II. Statistical Publications

1. Labour Force Survey in Poland
...February, May, August, November (to February 1999)
...I quarter, II quarter, III quarter, IV quarter(since I quarter 2000)
2. Labour Force Survey in Poland in the years 1992-2001
(October 2002)
3. Labour Force Survey in Poland in the years 1992-2004
(December 2005)
4. Labour Force Survey in Poland in the years 2003-2007(July 2009)
9. Transition from work into retirement (March 2007)
10. Accidents at work and work-related health problems (April 2008)
11. Entry of young people into the labour market in Poland in 2009
(December 2010)
12. Unregistered employment in Poland in 2009 (July 2011)
13. Unregistered employment in Poland in 2010 (October 2011)

III. Analytical reports

1. Aktywność zawodowa i bezrobocie w Polsce
listopad (do 1998), IV kwartał (od 2000 do 2003)

IV. Special reports

11. Unemployment in Poland in the period of transition
1990-1993

PUBLIKACJE Z WYKORZYSTANIEM WYNIKÓW BAEL ORAZ BADAŃ MODUŁOWYCH
PUBLICATIONS IN WHICH LFS RESULTS HAVE BEEN USED

15. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce
- praca zespołowa pod kierunkiem Stanisławy Kostrubiec (1995)
 16. Rynek pracy w Polsce w 1994 roku. Nowe tendencje stare zagrożenia
- Janusz Witkowski (1995)
 17. Analiza polskiego rynku pracy w latach 1990-1994. Kierunki zmian i rola polityk rynku pracy
- Marek Góra, Mieczysław W. Socha, Urszula Sztanderska (1995)
 18. Praca nierejestrowana w Polsce w 1995 roku
- Małgorzata Kałaska, Janusz Witkowski, Stanisława Kostrubiec (1996)
 19. Aktywność ekonomiczna kobiet i ich pozycja na rynku pracy
- Anna Kowalska (luty 1996)
 20. Rynek pracy w Polsce w 1996 roku: kontynuacja korzystnych tendencji
- Małgorzata Kałaska, Janusz Witkowski (1997)
 21. Efektywność polityki rynku pracy
- Anna Kowalska, Stanisława Kostrubiec (1997)
 22. Losy zawodowe absolwentów w latach 1994-1997
- praca zespołowa pod kierunkiem Anny Kowalskiej (1998)
 23. Praca nierejestrowana w Polsce w 1998 roku
- praca zespołowa pod kierunkiem Stanisławy Kostrubiec (1999)
 24. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 roku
- Stanisława Kostrubiec (2001)
- 16. Labour market in Poland in 1994. New trends, old problems*
 - 18. Unregistered employment in Poland in 1995*
 - 19. Economic activity of women and their position on the labour market*
 - 20. Labour market in Poland in 1996: continuation of positive trends*
 - 23. Unregistered employment in Poland in 1998*