



GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY

PRACA A OBOWIĄZKI RODZINNE W 2005 R.

Informacje
i opracowania
statystyczne

Warszawa 2006

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE:

Pracownicy Wydziału

Zasobów Pracy w Departamencie Statystyki Społecznej GUS:

- Małgorzata Długołęcka
- Marzena Sosnowska
- Marcin Szczepaniak
- Agnieszka Zgierska

OPRACOWANIE CZĘŚCI ANALITYCZNEJ:

- Irena E. Kotowska
- Anna Baranowska

NADZÓR MERYTORYCZNY

Grażyna Marciniak - Dyrektor Departamentu Statystyki Społecznej GUS

WSPÓŁPRACA

Bronisław Lednicki Wydział Operatów i Metody Reprezentacyjnej,
Waldemar Popiński Departament Koordynacji i Organizacji Badań GUS

OKŁADKA I DRUK

Zakład Wydawnictw Statystycznych

Warszawa, Al. Niepodległości 208

Informacja w sprawach zbytu publikacji – tel. 022 608 32 10

PRZEDMOWA

Niniejsza publikacja opracowana została na podstawie uogólnionych wyników badania modułowego „**PRACA A OBOWIĄZKI RODZINNE**” zrealizowanego w **II kwartale 2005 r.** łącznie z **Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)**.

Badanie modułowe zostało zrealizowane jako część programu modułów dotyczących badania aktywności ekonomicznej ludności w Unii Europejskiej, obejmującego lata 2004 – 2006 (Rozporządzenie Komisji Europejskiej nr 246/2003 z dnia 10 lutego 2003 r.).

Opracowanie składa się z uwag metodycznych, części analitycznej oraz tablic statystycznych, prezentujących wyniki 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 przez osoby w wieku 15 – 64 lata.

Publikacja przygotowana została przez zespół pracowników Wydziału Zasobów Pracy w Departamencie Statystyki Społecznej GUS, przy współpracy z Wydziałem Operatów i Metody Reprezentacyjnej w Departamencie Koordynacji i Organizacji Badań GUS oraz z Centralnym Ośrodkiem Informatyki Statystycznej w Radomiu. Część analityczną opracowały - dr hab. prof. SGH Irena E.Kotowska oraz mgr Anna Baranowska, którym w tym miejscu składamy podziękowanie za współpracę.

Grażyna Marciniak

Dyrektor Departamentu
Statystyki Społecznej

SPIS TREŚCI

	Tabl.	Str.
Przedmowa	x	3
Uwagi metodyczne	x	6
PRACA A OBOWIĄZKI RODZINNE	x	12
TABLICE		
Pracujący według możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej	1	43
Pracujący według wieku i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej	2	44
Pracujący według statusu zatrudnienia i faktu sprawowania opieki nad innymi	3	44
Pracujący według statusu zatrudnienia i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej ..	4	46
Pracujący według sekcji PKD i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej	5	48
Pracujący według zawodów i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej	6	51
Pracujący według liczby godzin przepracowanych w badanym tygodniu i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej	7	52
Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców	8	54
Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według wieku i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców	9	55
Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według stanu cywilnego i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców	10	55
Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według statusu zatrudnienia i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców	11	56
Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według sekcji PKD i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców	12	58
Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według zawodów i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców	13	61
Pracujący według wieku i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu	14	62

Pracujący według statusu zatrudnienia i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu, czy nie	15	63
Pracujący według grup zawodów i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu	16	66
Pracujący według sekcji PKD i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu, czy nie	17	67
Pracujący według stanu cywilnego i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu	18	70
Osoby, którym w okresie ostatnich 12 miesięcy przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego według wieku i faktu skorzystania bądź nieskorzystania z tego prawa	19	71
Osoby, którym w okresie ostatnich 12 miesięcy przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego według stanu cywilnego i faktu skorzystania bądź nieskorzystania z tego prawa	20	71
Osoby, którym w okresie ostatnich 12 miesięcy przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego według faktu skorzystania bądź nieskorzystania z tego prawa	21	72
Osoby, które w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystały z urlopu wychowawczego według stanu cywilnego i sposobu wykorzystania urlopu wychowawczego	22	73
Osoby, które w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystały z urlopu wychowawczego według sposobu wykorzystania urlopu wychowawczego	23	74
Osoby, które w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystały z urlopu wychowawczego według wieku i sposobu wykorzystania urlopu wychowawczego	24	74
Literatura	x	75

Uwagi metodyczne¹

Niniejsza publikacja obejmuje zbiorowość osób w wieku 15 – 64 lata i przygotowana została na podstawie uogólnionych wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) oraz realizowanego równoległe w II kwartale 2005 r., badania modułowego „Praca a obowiązki rodzinne”. Oba badania prowadzone były na tej samej próbie mieszkań, a zastosowana metoda reprezentacyjna umożliwiła uogólnienie wyników na populację generalną.

Losowanie prób do BAEL przebiega według zasad losowania dwustopniowego. Jednostkami losowania pierwszego stopnia są w miastach rejony statystyczne, a 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 i obwodów spisowych. W każdym z 13 tygodni kwartału badana jest 1/13 część kwartalnej próby mieszkań. Przy tej metodzie obserwacji, wyniki badania ilustrują sytuację na rynku pracy w okresie całego kwartału.

Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności objęte są wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, zamieszkałe w wylosowanych mieszkaniach. Próbka mieszkań przeznaczonych do odwiedzin jest zmieniana z tygodnia na tydzień. Próbki tygodniowe otrzymuje się z losowego podziału na 13 części próby kwartalnej, liczącej obecnie 24700 mieszkań. Próba kwartalna została skonstruowana tak, aby każda z 13 próbek tygodniowych miała nie tylko jednakową wielkość, ale i jednakową budowę.

Losowanie prób do BAEL przebiega wg zasad losowania dwustopniowego. Jednostkami losowania pierwszego stopnia są w miastach rejony statystyczne, a na wsi obwody spisowe (w bardzo rzadkich przypadkach jednostki losowania tworzy się łącząc ze sobą dwa lub więcej sąsiednich rejonów lub obwodów). Jednostkami losowania drugiego stopnia są mieszkania.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzone jest przy użyciu dwóch formularzy:

¹ Szczegółowe informacje dotyczące losowania próby, uogólniania wyników BAEL oraz stosowanych definicji dostępne są w publikacji GUS „Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski II kwartał 2005”.

- **Kartoteki Gospodarstwa Domowego ZG**, która przeznaczona jest dla każdego gospodarstwa domowego znajdującego się w wylosowanym mieszkaniu; Kartoteki ZG stanowią rejestr gospodarstw domowych przez cały cykl badania,
- **Ankiety ZD**, która wypełniana jest co kwartał dla każdej osoby objętej badaniem w wieku 15 lat i więcej obecnej w gospodarstwie domowym lub nieobecnej, ale przez okres nie dłuższy niż 2 miesiące.

Badanie modułowe przeprowadzone zostało przy pomocy **dodatkowej ankiety BAEL „Praca a obowiązki rodzinne” ZD-E** dotyczącej przede wszystkim szeroko rozumianej problematyki łączenia pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi.

Podstawowe cele i definicje stosowane w BAEL w II kwartale 2005 r.

Głównym celem Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności jest uzyskiwanie danych o wielkości i strukturze zasobów siły roboczej.

Podstawą metodologii BAEL są definicje dotyczące ludności aktywnej zawodowo, pracujących i bezrobotnych, przyjęte na XIII Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w październiku 1982r. 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.

Podstawowym kryterium podziału ludności na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo jest praca, czyli wykonywanie, posiadanie bądź poszukiwanie pracy. Przyjęta kolejność wyodrębniania poszczególnych kategorii ludności gwarantuje zaklasyfikowanie każdej osoby tylko do jednej kategorii.

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,

√ nie wykonywały pracy (np. z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu, trudnych warunków atmosferycznych, strajku), ale miały.

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

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

- **pracodawca** - osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego,
- **pracujący na własny rachunek** - 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 również agentów we wszystkich rodzajach agencji.

W kategorii pracujących wyróżniono osoby **pracujące w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy**, wyznaczone na podstawie deklaracji respondenta w odniesieniu do głównego miejsca pracy.

Informacje o zawodach wykonywanych przez pracujących prezentowane są w układzie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności wprowadzonym Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8.XII.2004 r. Klasyfikacja ta oparta jest na „Międzynarodowej Klasyfikacji Zawodów ISCO-1988” („*International Standard Classification of Occupations ISCO-1988*”), zalecanej do stosowania przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Dane o miejscu pracy osób pracujących prezentowane są w układzie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). PKD została opracowana na podstawie wydawnictwa Urzędu Statystycznego Wspólnot Europejskich EUROSTAT – „*Nomenclature des Activites de Communate Europeenne – NACE rev. 1*”.

W stosunku do obowiązującej Polskiej Klasyfikacji Działalności w publikacji zastosowano skróty – skrócone nazwy oznaczone zostały w tablicach znakiem „Δ”. Zestawienie zastosowanych skrótów i pełnych nazw podajemy niżej:

Sekcje PKD

skrót	pełna nazwa
handel i naprawy	handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego
obsługa nieruchomości i firm; nauka	obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej
administracja publiczna i obrona narodowa	administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne

Podstawowe cele i definicje stosowane w badaniu modułowym „Praca a obowiązki rodzinne”.

Moduł „PRACA A OBOWIĄZKI RODZINNE” stanowi część Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, którego podstawą prawną jest Program badań statystycznych statystyki publicznej na 2005 rok. Badanie modułowe „Praca a obowiązki rodzinne” jest jednym z badań wymienionych w programie modułów do Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, które mają być przeprowadzone w krajach Unii Europejskiej w latach 2004 – 2006 (Rozporządzenie Komisji Europejskiej nr 246/2003 z dnia 10 lutego 2003 r.). Aktem prawnym wprowadzającym w/w badanie modułowe w krajach UE jest Rozporządzenie Komisji Europejskiej nr 29/2004 z dnia 8 stycznia 2004 r.

Badanie modułowe jest dodatkowym badaniem realizowanym jednocześnie z badaniem podstawowym. W przypadku modułów BAEL są to badania poświęcone określonej tematyce związanej z rynkiem pracy, przeprowadzane jednorazowo na próbie mieszkań wylosowanych do realizacji BAEL w określonym kwartale.

Badanie „Praca a obowiązki rodzinne” zostało zrealizowane przy zastosowaniu metody reprezentacyjnej, na próbie mieszkań wylosowanych do BAEL w II kwartale 2005 roku (w II kwartale 2005 r. badaniem aktywności ekonomicznej ludności objęto 18,4 tys. gospodarstw domowych, co dało próbę liczącą 45,9 tys. osób).

Podmiotem badania były osoby w wieku 15 – 64 lata, będące członkami gospodarstw domowych wylosowanych do badania, dla których wypełniono ankietę ZD.

Głównym celem badania modułowego „Praca a obowiązki rodzinne” było uzyskanie informacji na temat istniejących możliwości i sposobów łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

W szczególności wyniki badania posłużą do:

- określenia możliwości dostosowywania pracy zawodowej do nieprzewidzianych sytuacji rodzinnych,
- określenia stosowanych form opieki nad dziećmi w wieku do 14 lat w czasie pracy ich rodziców,
- określenia stopnia, zakresu i sposobów korzystania w okresie ostatnich 12 miesięcy z urlopów wychowawczych,
- określenia skłonności do rezygnowania z pracy zawodowej na rzecz opieki nad innymi i odwrotnie.

Wśród osób objętych badaniem szczególne miejsce zajmują osoby, którym w ciągu ostatnich 12 miesięcy przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego. Według polskiego prawa osoby, którym **przysługuje prawo do urlopu wychowawczego** to pracownicy zatrudnieni przez okres co najmniej 6 miesięcy (do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się także poprzednie okresy zatrudnienia), w wymiarze:

- a) do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia,
- b) do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika (w takiej sytuacji nie ma znaczenia czy pracownik korzystał z urlopu wychowawczego, o którym mowa w pkt a).

Prawo do urlopu wychowawczego obejmuje zarówno **urlop wychowawczy** jako taki, jak i **prawo do zmniejszenia wymiaru czasu pracy**. Zgodnie z polskimi uregulowaniami obowiązującymi w momencie przeprowadzania badania osoba, której przysługuje prawo do urlopu wychowawczego może zwrócić się z wnioskiem do pracodawcy o obniżenie dotychczasowego wymiaru czasu pracy (do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy) na czas przysługiwania jej prawa do urlopu wychowawczego.

PRACA A OBOWIĄZKI RODZINNE

Wstęp

Konkurencyjność aktywności zawodowej i rodzinnej jest nie tylko jednym z wiodących nurtów badań dotyczących rynku pracy i procesów formowania i rozwoju rodzin, ale także staje się coraz częściej przedmiotem publicznej debaty. Rosnące zainteresowanie tym problemem wynika zarówno ze zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy jak i ze zmian demograficznych.

Wzrost zatrudnienia, a zwłaszcza zatrudnienia kobiet, przy jednoczesnym zahamowaniu spadku dzietności nie będzie możliwy, jeśli nie zadba się o stworzenie lepszych warunków łączenia ról zawodowej i rodzinnej. Zmiana wzorców zatrudnienia, charakterystyczne dla współczesnego rynku pracy, obok większej elastyczności zatrudnienia, prowadzi także do zwiększenia poczucia niepewności na rynku pracy, a nieciągłość zatrudnienia i jego różnorodne formy wymagają większego zaangażowania w zarządzanie własną pracą zawodową. Destandaryzacja przebiegu życia zawodowego (biografii zawodowej) wymaga nie tylko umiejętności zarządzania ryzykiem, ale także przyczynia się do tego, że efektywnie więcej czasu i wysiłku należy przeznaczyć nie tylko na świadczenie pracy, ale także na jej pozyskanie i utrzymanie. Dodatkowo, uwzględniając stałą potrzebę doskonalenia kwalifikacji można stwierdzić, iż znaczenie pracy jako czynnika kształtującego aktywność jednostki i przebieg jej życia (*life course*) znacznie wzrosło. Nasila się zatem konflikt czasu i dyspozycyjności, zwłaszcza w warunkach posiadania rodziny i konieczności sprawowania opieki nad jej członkami. Ten konflikt w szczególności dotyczy kobiet ze względu na to, że zaangażowane są bardziej w pełnienie obowiązków rodzinnych, w tym funkcji opiekuńczych.

Problematyka łączenia pracy zawodowej z rodziną stanowi ważny nurt badań demografii, ekonomii pracy i polityki społecznej. Jego znaczenie rośnie. Wyrazem tego jest zalecenie Eurostatu dotyczące przeprowadzenie badań modułowych „Praca a obowiązki rodzinne” w ramach badań aktywności ekonomicznej ludności. Wyniki tego badania zrealizowanego w drugim kwartale 2005 omawiamy w niniejszej publikacji. W tekście odwołujemy się do tablic zamieszczonych w części tabelarycznej. W celu lepszego uwidocznienia niektórych zależności podajemy dodatkowe tablice, będące syntezą wyników tablic szczegółowych z aneksu.

W literaturze poświęconej zagadnieniom trudności łączenia (niekompatybilności) kariery zawodowej i rodzinnej wymienia się trzy główne grupy przyczyn (por.np. Balcerzak-

Paradowska, 2004, Kocot - Górecka, 2004; Kotowska 2004, 2006; Kotowska i inni, 2005; Matysiak 2005; Muszyńska 2003, 2004, 2005):

- związane z trudną sytuacją na polskim rynku pracy oraz modelem organizacji pracy stosowanym w większości polskich przedsiębiorstw i instytucji,
- instytucjonalne – związane z dostępem do usług opiekuńczych oraz funkcjonowaniem świadczeń dla osób wychowujących dzieci (urlopu wychowawczego i zasiłków wychowawczych),
- kulturowe – obejmujące społecznie akceptowany i stosowany podział obowiązków w rodzinie, zwłaszcza w zakresie sprawowania opieki nad dziećmi i osobami starszymi.

Kolejne rozdziały niniejszego opracowania podporządkowane są wynikom badania „Praca a obowiązki rodzinne” korespondującym z wyżej wymienionymi zagadnieniami. W pierwszym rozdziale zaprezentowano wyniki dotyczące sposobów dostosowania organizacji pracy zawodowej do sytuacji rodzinnej. Przedstawiono zakres możliwości stosowania rozwiązań ułatwiających pogodzenie pracy z życiem w rodzinie, który akceptowany jest w polskich przedsiębiorstwach i instytucjach, jak również sposoby łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych stosowane przez osoby pracujące na własny rachunek. W drugim rozdziale omówiono wyniki badania dotyczące form opieki nad dzieckiem, z których korzystają rodzice pracujący zawodowo, a w kolejnym zakresie korzystania z urlopu wychowawczego, determinanty tych decyzji oraz wskazano konsekwencje dla aktywności ekonomicznej. W czwartym rozdziale przedstawiono charakterystykę społeczno-demograficzną osób opiekujących się dziećmi do lat 14 oraz osobami starszymi, z uwzględnieniem ich sytuacji na rynku pracy. Ostatnia część zawiera podsumowanie wyników badania oraz rekomendacje dotyczące dalszych analiz.

1. Możliwości dostosowania organizacji pracy zawodowej do sytuacji rodzinnej

Elastyczne zasady organizacji pracy zawodowej stanowią bardzo ważny czynnik determinujący aktywność ekonomiczną osób, które mają obowiązki rodzinne. W badaniu respondentów wypowiedzieli się na temat następujących rozwiązań służących dostosowaniu wykonywanej przez nich pracy do sytuacji rodzinnej:

- możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy,
- wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę,
- wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu
- oraz wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych.

Wyniki badania wskazują na to, że ogólnie rozwiązaniem najmniej dopuszczalnym jest wykonywanie obowiązków zawodowych w domu – 83,2% badanych odpowiedziało, że taka organizacja pracy jest niemożliwa nawet w wyjątkowych sytuacjach. Pojawia się możliwość brania dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu – aż 56% badanych stwierdziło, że nie może korzystać z takiej opcji. Stosunkowo częściej możliwe jest wyjście z pracy lub zmiana godziny rozpoczęcia czy zakończenia pracy z powodów rodzinnych – z takich ułatwień mogło skorzystać odpowiednio 65,7% i 58,7% pracujących.

Zakres możliwości stosowania tych rozwiązań zależy od stopnia, w jakim pracownik współdecyduje o sposobie organizacji pracy. Dlatego ocena rozpowszechnienia tych rozwiązań powinna uwzględniać status zatrudnienia, a przede wszystkim porównanie sytuacji wśród pracowników najemnych, których czas pracy wyznaczany jest przez pracodawcę oraz pracujących na własny rachunek, którzy w dużej mierze sami ustalają tempo i ramy czasowe realizacji swoich obowiązków.

Najmniejsze możliwości stosowania rozwiązań ułatwiających pełnienie roli rodzinnej równoległe do zawodowej mają pracownicy najemni (por. też tablica 1). Rzadziej niż co drugi pracownik najemny może korzystać z możliwości zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy, a udział osób, które deklarowały, że mogą wyjść z pracy w trakcie jej trwania był na poziomie 55,9%. Zdecydowana większość pracowników najemnych nie może wykonywać pracy w domu (89,8%) ani brać dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu (70,8%). Z oczywistych względów znacznie większą swobodę w dostosowaniu pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych mają osoby pracujące na własny rachunek. Wśród nich udział respondentów, którzy nie mogą wyjść z pracy w trakcie jej trwania lub zmienić godzin rozpoczęcia lub zakończenia pracy ze względów rodzinnych wynosił zaledwie około 5%. Istotnego problemu nie stanowiłoby wzięcie dnia wolnego bez konieczności wypisywania wniosku urlopowego – jedynie 11,4% nie miałoby takiej możliwości. Natomiast wykonywanie obowiązków zawodowych w domu – mimo, że bardziej dopuszczalne niż wśród pracowników najemnych - jest rzadko stosowanym rozwiązaniem także w tej grupie – może z niego korzystać 37,6% pracujących na własny rachunek. Pracodawcy mają przy tym zdecydowanie większą swobodę w decydowaniu o miejscu wykonywania obowiązków zawodowych niż pozostali pracujący na własny rachunek – odsetek wskazań potwierdzających możliwość pracy w domu wynosił 46,3% dla pracodawców wobec dla 35,3% dla pozostałych osób pracujących na własny rachunek.

Wśród pracowników najemnych kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, że mogą korzystać z różnych możliwości dostosowania pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych.

Największe różnice dotyczyły wychodzenia z biura w ciągu dnia pracy w sektorze publicznym - odsetek kobiet, które nie mogą korzystać z tego rozwiązania wynosił 37,3%, a wśród mężczyzn 48,4%. W sektorze prywatnym różnica ta była znacznie mniejsza - odsetek kobiet i mężczyzn deklarujących brak takiej możliwości wynosił odpowiednio 42,8% i 47,2%. W przypadku brania wolnego dnia bez wykorzystywania urlopu możliwości kobiet i mężczyzn są równe. Natomiast w odniesieniu do dostosowania godziny rozpoczęcia lub zakończenia pracy oraz wykonywania pracy w domu odsetek kobiet deklarujących brak akceptacji dla stosowania tego typu rozwiązań był o 3-4 punkty procentowe niższy niż odsetek mężczyzn. Należy zaznaczyć, że o zróżnicowaniu tym decyduje w dużym stopniu struktura zatrudnionych kobiet i mężczyzn – kobiety pracują częściej niż mężczyźni w zawodach, które ogólnie stwarzają nieco bardziej dogodne warunki dla godzenia kariery zawodowej z rodziną - na stanowiskach specjalistów, techników, personelu biurowego – a zdecydowanie rzadziej jako robotnicy, operatorzy maszyn etc., które jak zaznaczono wcześniej, charakteryzują się najmniejszą elastycznością organizacji pracy. Możliwe jednak – i zgodne z wynikami innych badań – wydaje się jednak przypuszczenie, że pracodawcy bardziej akceptują korzystanie z różnych możliwości dopasowania pracy do sytuacji rodzinnej w przypadku kobiet, natomiast od mężczyzn oczekują się większej dyspozycyjności, co z jednej strony utrwała tradycyjny podział obowiązków w rodzinach, z drugiej zaś zakłada implícite mniejszą dyspozycyjność kobiet jako pracowników ze względu na przypisywanie im obowiązków rodzinnych.

Tablica 1. Pracujący, którzy nie mają możliwości dostosowania organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych według statusu zatrudnienia i płci

Status zatrudnienia	Odsetek pracujących, którzy nie mają możliwości			
	zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy	wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	pracy w domu	wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
Ogółem				
Pracownicy najemni	53,2%	44,1%	89,8%	70,8%
Pracujący na własny rachunek	5,4%	5,1%	62,4%	11,4%
Pracujący w indyw. gosp roln.	1,8%	1,2%	65,8%	9,2%
Mężczyźni				
Pracownicy najemni	55,0%	47,6%	91,6%	71,0%
Pracujący na własny rachunek	5,8%	5,7%	63,0%	11,6%
Pracujący w indyw. gosp roln	1,9%	1,1%	67,2%	10,1%
Kobiety				
Pracownicy najemni	51,2%	40,1%	87,7%	70,5%
Pracujący na własny rachunek	4,8%	3,9%	61,4%	11,2%
Pracujący w indyw. gosp roln	1,7%	1,3%	64,1%	8,1%

Wśród osób pracujących na własny rachunek w zasadzie nie ma różnic dotyczących zakresu możliwości dopasowania organizacji pracy do wykonywania obowiązków rodzinnych dla kobiet i mężczyzn. Wprawdzie kobiety pełniące rolę pracodawców nieco częściej deklarowały, że aby wziąć dzień wolny muszą wykorzystać urlop (taka odpowiedź wskazało 14,6% kobiet i tylko 9,6% mężczyzn). Pewne różnice można było zaobserwować również wśród pomagających członków rodzin - mężczyźni rzadziej deklarowali, że mogą wykonywać pracę w domu niż kobiety (odsetek takich wskazań wyniósł 25,2% dla mężczyzn i 38,8% dla kobiet). Poza tym jednak wyraźnie widać, że wśród osób, które w dużym stopniu samodzielnie decydują o organizacji pracy, możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi dla kobiet i mężczyzn są znacznie bardziej porównywalne.

Wśród pracowników najemnych elastyczne zasady organizacji pracy są nieco bardziej rozpowszechnione w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym, różnice między odpowiednimi wskazaniami są niewielkie lecz statystycznie istotne. W sektorze prywatnym

niedużo więcej osób twierdziło, że nie może wyjść z pracy w trakcie jej trwania - odsetek takich wskazań wynosił 45,4% w sektorze prywatnym wobec 42,2% w publicznym. Podobnie jest w przypadku pracy w domu - odpowiednio wskazania wynosiły 90,7% wobec 88,4%. Pracownicy najemni w sektorze prywatnym nieco rzadziej deklarowali natomiast, że nie mogą wziąć dnia wolnego bez korzystania z urlopu (69,7% wobec 72,3% dla sektora publicznego). Mimo, że konkurencyjność, szybkie tempo pracy i presja na gotowość do świadczenia pracy po godzinach mogą stwarzać w sektorze prywatnym trudniejsze warunki dla wypełniania zobowiązań wobec rodziny, w świetle wyników niniejszego badania organizacja obowiązków zawodowych wśród pracowników najemnych jest dość podobna w obu sektorach.

Wyraźne różnice możliwości godzenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych występują pomiędzy pracującymi w rolnictwie oraz w pozostałych sektorach. Dla osób pracujących w rolnictwie wszystkie omawiane tu rozwiązania ułatwiające wykonywanie obowiązków rodzinnych w ciągu dnia pracy są dostępne – naturalnie poza wykonywaniem pracy w domu. Jedynie 4,7% pracujących w rolnictwie deklarowało, że musi rozpoczynać i kończyć pracę zawsze o wyznaczonej porze, tylko 3% nie może oderwać się od swoich zadań nawet na godzinę gdy wymaga tego sytuacja rodzinna i zaledwie 13,3% musi brać urlop, aby skorzystać z dnia wolnego. Wynik ten nie jest zaskakujący, jednak jest on ściśle związany ze specyfiką organizacji pracy w polskim rolnictwie.

Biorąc pod uwagę deklaracje osób pracujących poza rolnictwem, najłatwiej pogodzić jest pracę zawodową z wychowywaniem dzieci osobom zatrudnionym w sekcjach usługowych, zwłaszcza tych skupiających małe przedsiębiorstwa (por. też tablica 2). Korzystne warunki występują w sekcji obsługi nieruchomości i firm, działalności komunalnej i społecznej, handlu i naprawach oraz pośrednictwie finansowym. We wszystkich tych sekcjach udział osób nie mogących korzystać z możliwości zmian godziny rozpoczęcia lub zakończenia pracy, wychodzenia z pracy w jej trakcie lub wzięcia wolnego dnia jest znacznie niższy niż wśród wszystkich pracujących poza rolnictwem ogółem.

Tablica 2. Pracujący, którzy nie mają możliwości dostosowania organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych według sekcji PKD

Wybrane sekcje PKD	Odsetek pracujących, którzy nie mają możliwości			
	zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy	wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	pracy w domu	wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
Ogółem	41,3%	34,3%	83,2%	56,0%
Przetwórstwo przemysłowe	55,3%	45,6%	90,5%	70,4%
Zaopatrzenie w energię, gaz i wodę	62,2%	43,7%	93,3%	80,7%
Budownictwo	45,9%	40,2%	89,2%	57,4%
Handel i naprawy	38,3%	33,9%	84,7%	54,4%
Hotele i restauracje	40,7%	38,5%	88,3%	58,4%
Transport i łączność	50,5%	50,9%	88,6%	62,4%
Pośrednictwo finansowe	44,2%	27,1%	69,5%	61,6%
Obsługa nieruchomości i firm	37,5%	32,9%	68,7%	52,5%
Administracja publiczna	54,8%	36,9%	88,5%	71,1%
Edukacja	51,7%	39,9%	84,3%	73,3%
Ochrona zdrowia i pomoc	46,4%	39,1%	89,9%	64,6%
Działalność usługowa i komun.	36,6%	28,6%	82,6%	54,2%

Możliwości godzenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych różnią się w zależności od cech społeczno-demograficznych respondentów, jednak w większości przypadków wynika to ze zróżnicowania struktury zatrudnienia. Udział osób deklarujących brak możliwości korzystania z poszczególnych udogodnień zmniejsza się wraz z przechodzeniem do starszych grup wieku, silniej dla kobiet niż dla mężczyzn. Różnice te są znacznie mniejsze jedynie w odniesieniu do wykonywania obowiązków zawodowych w domu (por. też tablica 3). Częściowo może to wynikać z faktu, że młode osoby znacznie rzadziej pracują na własny rachunek lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym. Można też przypuszczać, że z jednej strony młodzi ludzie częściej pracują w przedsiębiorstwach i instytucjach, w których funkcjonuje nieco inna kultura organizacyjna, z drugiej – prawdopodobnie pracodawcy stawiają im wyższe wymagania dotyczące dyspozycyjności.

Tablica 3. Pracujący, którzy nie mają możliwości dostosowania organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych według wieku i płci

Wiek	Odsetek pracujących, którzy nie mają możliwości							
	zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy		wyjścia z pracy w trakcie jej trwania		pracy w domu		wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
20-24	45,9%	51,2%	43,0%	49,0%	90,8%	92,1%	59,5%	65,1%
25-29	46,4%	49,2%	43,5%	41,4%	89,4%	86,8%	61,8%	64,1%
30-34	45,0%	40,9%	38,8%	32,6%	87,8%	83,3%	58,6%	58,4%
35-44	43,4%	42,5%	37,0%	31,9%	86,2%	83,5%	56,7%	59,1%
45-54	41,4%	39,3%	35,1%	28,9%	84,3%	82,5%	54,4%	57,9%
55-64	32,6%	29,1%	26,3%	20,9%	79,3%	76,5%	45,9%	44,0%
Ogółem	42,5%	41,8%	36,9%	32,7%	86,1%	83,7%	56,1%	58,6%

Warto zwrócić uwagę na to, że wśród osób w wieku 20-29 lat problem braku możliwości korzystania z rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych zgłaszany był częściej przez młode kobiety niż przez mężczyzn. Trudno jest jednak ocenić, czy wynika to stąd, że młode kobiety faktycznie dysponują mniejszą autonomią w zakresie organizacji własnej pracy, czy też mają większe potrzeby w zakresie korzystania z tego typu rozwiązań i w związku z tym częściej dostrzegają ten problem. Wyniki prezentowane w następnych rozdziałach wykazują bowiem, że młode kobiety znacznie częściej opiekują się dziećmi niż ich partnerzy.

Ogólnie wyraźne różnice w możliwościach korzystania z rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych występują pomiędzy pracującymi mieszkańcami miast i wsi (por. też tablica 4). Dla 62,1% mieszkańców miast skorzystanie z dnia wolnego bez wypisania wniosku urlopowego nie zostałoby zaakceptowane przez ich pracodawcę, tymczasem na wsi brak takiej możliwości wskazało jedynie 46,3% mieszkańców. Podobnie wygląda problem elastycznego rozpoczynania i kończenia pracy oraz wychodzenia z pracy w jej trakcie – mieszkańcy miast mogą znacznie rzadziej korzystać z tych opcji niż mieszkańcy wsi. W miastach odsetek osób, które deklarowały brak takich możliwości wyniósł odpowiednio 46,9% i 38,7%, natomiast na wsi był on poza zasięgiem zaledwie co trzeciego pracownika (odpowiednio 32,4% i 27,4%). Wyniki badania wskazują

na to, że wielkość miejscowości nie determinuje możliwości wykonywania obowiązków zawodowych w domu – takie rozwiązanie jest stosowane rzadko zarówno przez pracujących mieszkańców wsi (nie może z niego korzystać 80,9% pracujących) jak i w mieście (84,7%). Należy podkreślić jednak, że ogólnie szerszy zakres możliwości dostosowania organizacji pracy do obowiązków rodzinnych na wsi wiąże się z tym, że częściej niż co trzeci jej mieszkaniec pracuje w indywidualnym gospodarstwie rolnym.

Tablica 4. Pracujący, którzy nie mają możliwości dostosowania organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych według miejsca zamieszkania i statusu zatrudnienia

Miejsce zamieszkania/ status zatrudnienia	Odsetek pracujących, którzy nie mają możliwości			
	zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy	wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	pracy w domu	wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
pracownicy najemni				
Miasto	53,0%	43,5%	88,7%	69,9%
Wieś	53,8%	45,6%	92,3%	72,9%
pracujący na własny rachunek				
Miasto	9,5%	9,3%	59,7%	14,1%
Wieś	2,7%	2,3%	64,3%	9,6%
pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych				
Miasto	3,5%	2,8%	71,3%	13,3%
Wieś	1,7%	1,1%	65,4%	8,9%

Wyniki badania wskazują, że istotnym czynnikiem determinującym możliwości dostosowania pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych jest poziom wykształcenia. Ogólnie najszerszy zakres możliwości korzystania z różnych opcji (wyjątek praca w domu) deklarowały najczęściej osoby z wykształceniem podstawowym, jednak ma to prawdopodobnie związek z tym, że w większości są to osoby pracujące w rolnictwie (por. też tablica 5). Na uwagę zasługuje natomiast fakt, że najwyższy odsetek osób mogących wykonywać obowiązki zawodowe w domu dotyczy pracowników z wykształceniem wyższym. Jak zaznaczono wcześniej, rozwiązanie to ogólnie rzadko jest stosowane – wśród zatrudnionych jedynie 13,9% mężczyzn oraz 16,3% kobiet może korzystać z takiej możliwości przynajmniej w wyjątkowych sytuacjach, natomiast 24% mężczyzn oraz 20,3%

kobiet z wykształceniem wskazało to rozwiązanie. W przypadku innych udogodnień mężczyźni o tej kategorii wykształcenia mają nieco większe (wyjście z pracy w trakcie jej trwania) lub podobne możliwości jak pracownicy z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym. Natomiast możliwości skorzystania ze zmiany czasu rozpoczęcia/zakończenia pracy czy wyjścia z pracy w trakcie jej trwania są jednakowe dla kobiet z wyższym i średnim wykształceniem i wyraźnie mniejsze niż dla kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ograniczenia skorzystania przez kobiety z wolnego dnia zmniejszają się stopniowo wraz ze spadkiem poziomu wykształcenia.

Można sądzić, że przywilej wykonywania obowiązków zawodowych w domu, z którego relatywnie częściej korzystali pracownicy o wysokich kwalifikacjach, ale rzadziej kobiety niż mężczyźni, wynika z bardziej samodzielnego charakteru wykonywanej przez nich pracy, która nie wymaga częstych interakcji z innymi osobami. Warto jednak zaznaczyć, że podobnie wysokie (rzędu 30%) wskaźniki deklaracji potwierdzających możliwość pracy w domu charakteryzują grupę pracowników, którzy pracują ponad 40 godzin tygodniowo. Ta obserwacja każe zastanowić się nad tezą, że osoby o wysokich kwalifikacjach, pracujące na wyższych stanowiskach, wykonują część obowiązków zawodowych w domu, zamiast zostawać po godzinach w miejscu pracy. Jednak kobiety z wyższym wykształceniem nie tylko nie miały mniejszych ograniczeń w dostosowaniu organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych niż kobiety o niższym wykształceniu, lecz także wskazywały na większe ograniczenia niż mężczyźni o tym samym poziomie wykształcenia. Wydaje się zatem, że istotnym problemem godnym dalszych, bardziej szczegółowych analiz jest nie tylko poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czy wyższe kwalifikacje rzeczywiście dają większą elastyczność w organizowaniu pracy, czy też raczej wiążą się z pracą w bardziej wymagającym środowisku, które wytwarza silną presję na sferę życia prywatnego, ale także różnice we wpływie tego czynnika na możliwości korzystania z elastycznych form organizacji pracy przez kobiety i mężczyzn.

Tablica 5. Pracujący, którzy nie mają możliwości dostosowania organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych według wykształcenia i płci

Wykształcenie	Odsetek pracujących, którzy nie mają możliwości:							
	zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy		wyjścia z pracy w trakcie jej trwania		pracy w domu		wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Wyższe	41,0%	42,9%	31,0%	35,4%	76,0%	79,7%	57,6%	61,0%
Średnie *	43,4%	42,6%	39,6%	34,0%	87,2%	85,7%	57,1%	57,5%
Zasadnicze zawodowe	44,8%	37,6%	39,3%	32,1%	90,0%	85,9%	57,7%	52,4%
Podstawowe	32,9%	28,0%	29,1%	20,7%	83,8%	80,5%	44,0%	42,5%
Ogółem	42,5%	41,8%	36,9%	32,7%	86,1%	83,7%	56,1%	58,6%

*razem z policealnym

Podobne uwagi jak w przypadku odpowiedzi grup pracowników o różnym poziomie wykształcenia, nasuwają się przy analizie sposobów dopasowania organizacji pracy do sytuacji rodzinnej w różnych grupach zawodów (por. też tablica 6). Ogólnie praca na stanowiskach wymagających wyższych kwalifikacji daje szersze możliwości stosowania rozwiązań, które ułatwiają godzenie pracy z życiem w rodzinie. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz specjaliści, technicy i średni personel dysponują znacznie szerszymi możliwościami w tym zakresie: udział osób, które nie mogą zmieniać godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy wyniósł wśród nich 43,4%, odsetek respondentów deklarujących brak możliwości wyjścia z pracy w trakcie jej trwania - 32,8%, a udział osób, które nie mogłyby wziąć dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu - 61,1%. Relatywnie niski w tej grupie zawodów był również odsetek osób, które nie mogą nawet w wyjątkowych sytuacjach pracować w domu - wyniósł on 78,4%. Natomiast w zawodach związanych z wykonywaniem pracy fizycznej, nie wymagających wysokich kwalifikacji, możliwości dopasowania pracy do obowiązków zawodowych są znacznie bardziej ograniczone. Wśród robotników przemysłowych, operatorów maszyn i urządzeń oraz pracowników sił zbrojnych udział osób mogących swobodnie decydować o godzinach pracy wynosił 54,9%, ponadto 47,4% z nich deklarowało brak możliwości wyjścia z pracy nawet na godzinę, zdecydowana większość z nich - 69,7% - deklarowała, że musi wziąć urlop jeśli chce skorzystać z wolnego dnia. Możliwości wykonywania obowiązków zawodowych w domu są bardzo ograniczone w tych grupach zawodowych – udział osób deklarujących, że przynajmniej od czasu do czasu może skorzystać z takiej możliwości wyniósł zaledwie 6%. Jedynym wyjątkiem wśród zawodów nie wymagających wysokich kwalifikacji są zawody

rolnicze – z wyżej wymienionych powodów w przypadku osób je reprezentujących możliwości łączenia pracy ze sprawowaniem opieki nad członkami rodziny były znacznie szersze.

Powszechne korzystanie z rozwiązań takich, jak zmiana godziny rozpoczęcia czy zakończenia pracy lub wychodzenie z biura w ciągu dnia wśród osób na stanowiskach kierowniczych nie stanowi zaskoczenia – większość pracowników na szczeblu kierowniczym ma bowiem nielimitowany czas pracy. Jednak biorąc pod uwagę presję i tempo pracy charakterystyczną dla tych stanowisk, trudno zakładać, że są oni faktycznie w bardziej dogodnej sytuacji jeśli chodzi o warunki sprawowania opieki nad innymi członkami rodziny.

Interesujące wydaje się natomiast to, że technicy i średni personel wydają się mieć większą swobodę w dostosowywaniu organizacji obowiązków zawodowych do sytuacji rodzinnej niż pracownicy biurowi. Prawdopodobnie wynika to ze specyfiki organizacji pracy w tych zawodach. Pracownicy biurowi, którzy wykonują szereg czynności administracyjnych i w pewnym sensie obsługują innych współpracowników, muszą w większym stopniu dopasować własne tempo i czas pracy do pozostałych osób zatrudnionych w ich przedsiębiorstwie. To spostrzeżenie potwierdza, że nawet w zawodach wymagających dość wysokich kwalifikacji, charakter zadań wykonywanych przez poszczególnych pracowników może stanowić poważną barierę dla stworzenia dogodnych warunków organizacyjnych ułatwiających godzenie pracy zawodowej z wykonywaniem obowiązków rodzinnych. W przypadku pewnych grup pracowników pracodawcy mogą mieć duże trudności z wypracowaniem tego typu rozwiązań.

Różnice płci w możliwościach dostosowania organizacji pracy do obowiązków rodzinnych kształtują się odmiennie dla poszczególnych rozwiązań. Generalnie można stwierdzić, że jedynie wśród specjalistów niekorzystne dla kobiet wyraźne różnice dotyczą wszystkich rozpatrywanych rozwiązań. Kobiety pracujące jako operatorzy maszyn mają większe ograniczenia w korzystaniu z wszystkich rozwiązań możliwych do stosowania dla tego zawodu (bez pracy w domu). Natomiast kobiety zatrudnione jako pracownice biurowe lub pracownice przemysłowe częściej niż mężczyźni nie mają możliwości zmiany rozpoczęcia/zakończenia pracy, zaś pracujące w usługach osobistych doświadczają większych przy wzięciu wolnego dnia bez wykorzystywania urlopu.

Tablica 6. Pracujący, którzy nie mają możliwości dostosowania organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych według grup zawodów i płci

Grupa zawodów	Odsetek pracujących, którzy nie mają możliwości							
	zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy		wyjścia z pracy w trakcie jej trwania		pracy w domu		wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Ogółem	41,6%	40,9%	36,2%	32,0%	84,3%	81,9%	54,9%	57,3%
Przedstawiciele władz., wyżsi urzędnicy i kierownicy	25,2%	24,9%	17,4%	14,7%	67,5%	64,2%	36,2%	44,9%
Specjaliści	41,6%	48,7%	31,7%	39,3%	69,9%	81,1%	58,9%	67,4%
Technicy i średni personel	40,7%	43,8%	35,1%	29,5%	81,3%	78,5%	58,7%	63,7%
Pracownicy biurowi	54,4%	56,4%	43,3%	40,1%	91,9%	88,4%	74,8%	73,1%
Pracownicy usług osobistych	44,2%	42,9%	47,1%	40,1%	90,3%	90,2%	52,3%	59,8%
Rolnicy	2,3%	1,6%	1,6%	1,0%	67,3%	63,7%	10,5%	8,0%
Robotnicy przemysł.	53,6%	57,0%	44,9%	42,4%	94,1%	89,4%	69,2%	68,2%
Operatorzy maszyn	57,8%	72,4%	56,3%	63,5%	95,0%	95,3%	69,8%	83,9%
Pracownicy przy pracach prostych	55,5%	44,4%	48,4%	34,7%	94,4%	94,0%	69,4%	68,3%

2. Formy opieki nad dziećmi

Dostępność instytucjonalnych form opieki wymienia się jako jeden z ważniejszych czynników determinujących możliwości łączenia pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci. Spadek dostępności usług opiekuńczych, który w Polsce wystąpił w latach 1990-2005, wiązał się ze wzrostem zarówno kosztów bezpośrednich jak i kosztów pośrednich posiadania dzieci. Jest to jedna z przyczyn narastania trudności łączenia pracy zawodowej z rodziną i polaryzacji postaw a także zachowań związanych z wyborem pomiędzy karierą zawodową a rodziną. Kobiety, które decydują się na dziecko, często zmuszone są rezygnować przynajmniej okresowo z pracy zawodowej, aby zapewnić im właściwą opiekę, co przy tak trudnym rynku pracy może grozić całkowitą dezaktywizacją. Z kolei te kobiety, które z przyczyn ekonomicznych lub ze względu na aspiracje zawodowe nie chcą zrezygnować z pracy zarobkowej, mogą odkładać lub nawet rezygnować z poszerzenia rodziny. Te zjawiska niepokoją od dłuższego czasu specjalistów z dziedziny demografii, ekonomii i socjologii. Jednocześnie jednak dotychczas niewiele badań pozwalało na szczegółową analizę dostępności i zakresu korzystania z różnych form opieki nad dziećmi. Niniejsze badanie modułowe stanowi próbę uzupełnienia tej luki.

Zapotrzebowanie na różne formy opieki nad dzieckiem zależy od wieku dzieci, dlatego też wzorce korzystania z poszczególnych form różnią się w zależności od wieku rodziców, który jest ściśle związany z kolejnymi fazami rozwoju rodziny. Generalnie można powiedzieć, że dzielenie obowiązków opiekuńczych ze współmałżonkiem jest podstawową formą opieki wśród wszystkich par, w których przynajmniej jeden z rodziców pracuje zawodowo (por. też tablica 7). Uzupełnieniem opieki sprawowanej przez rodziców jest głównie pomoc krewnych, mieszkających razem lub osobno. Odsetek rodziców korzystających z opieki instytucjonalnej nie przekroczył 20%. Rodzice w wieku 20-29 lat korzystali z instytucjonalnych form opieki relatywnie najrzadziej, jednocześnie stanowili grupę najczęściej korzystających z pomocy krewnych, co może być związane głównie z wiekiem dziecka. Najmłodszymi dziećmi (do 3 lat) zajmuje się współmałżonek lub jeszcze częściej krewni. Niski udział sektora opieki instytucjonalnej wśród form opieki stosowanych przez pracujących rodziców wraz z danymi o odsetku dzieci wieku do 5 lat objętymi opieką instytucjonalną² każe przypuszczać, że publiczne placówki nie są dopasowane do oczekiwań

² Odsetek ten należy do najniższych w krajach Unii Europejskiej (Matysiak 2005, Balcerzak-Paradowska 2005; Reconciliation of work and private life..., 2005). Odsetek dzieci w wieku do 3 lat korzystających z opieki instytucjonalnej nad dziećmi jest najniższy (2%), zaś 60% dzieci w wieku 3 lata - wiek obowiązku szkolnego objętych opieką instytucjonalną sytuuje Polskę obok Hiszpanii czy Litwy w grupie krajów o najniższych wartościach tego odsetka.

rodziców z małymi dziećmi (koszty, jakość usług, organizacja usług) (por. np. Balcerzak-Paradowska, 2003, 2005). Jedynie rodzice w wieku 30-39 lat korzystali relatywnie częściej z opieki instytucjonalnej niż z pomocy krewnych mieszkających razem. Najstarsza grupa rodziców znacznie częściej może zostawiać dzieci bez opieki, ponieważ ich dzieci są relatywnie starsze.

Tablica 7. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców i wieku rodziców

Formy opieki	Grupa wieku rodziców			
	20-29	30-39	40-49	Ogółem
Publiczne placówki opieki	13,7%	18,5%	14,9%	16,4%
Prywatne placówki opieki	0,9%	0,7%	0,2%	0,6%
Opłacane opiekunki	1,2%	2,7%	0,7%	1,8%
Współmałżonek/ partner	37,4%	32,4%	35,1%	34,2%
Krewni mieszkający razem	27,5%	17,0%	15,4%	17,8%
Krewni mieszkający osobno	16,7%	17,6%	8,6%	14,2%
Sąsiedzi przyjaciele	0,7%	0,4%	0,6%	0,5%
Nie korzystają z opieki nad dzieckiem	1,8%	10,7%	24,5%	14,6%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

W celu określenia podziału obowiązków opiekuńczych nad dziećmi między pracujących rodziców, dokonano odrębnych analiz deklaracji pracujących kobiet i mężczyzn (por. tablica 8). Wypowiedzi żonatych mężczyzn zostały skonfrontowane z deklaracjami pracujących zawodowo mężatek, a osobno prezentowane są odpowiedzi osób samotnie wychowujących dzieci. Są to głównie kobiety – według danych z NSP 2002 wśród rodzin niepełnych samotne matki stanowiły 89%.

Tablica 8. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców oraz typu rodziny

Formy opieki	Ogółem	Żonaci	Mężatki	Samotnie wychowujący dzieci
Publiczne placówki opieki	16,4%	13,7%	19,6%	20,7%
Prywatne placówki opieki	0,6%	0,5%	0,7%	0,0%
Oplacane opiekunki	1,8%	1,5%	2,2%	0,8%
Współmałżonek/ partner	34,2%	47,7%	19,4%	-
Krewni mieszkający razem	17,8%	12,9%	22,0%	40,1%
Krewni mieszkający osobno	14,2%	11,6%	17,8%	14,0%
Sąsiedzi przyjaciele	0,5%	0,4%	0,7%	1,2%
Nie korzystają z opieki nad dzieckiem	14,6%	11,6%	17,8%	22,3%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pracujący żonaci mężczyźni najczęściej jako osobę odpowiedzialną za sprawowanie opieki nad dzieckiem wskazywali żonę – udział tego typu odpowiedzi wyniósł wśród nich 47,7%. Powszechne jest również korzystanie z pomocy krewnych (mieszkających razem lub osobno z rodzicami dziecka) – łącznie udział tego typu wskazań wśród żonatych mężczyzn wyniósł 24,5%. Jedynie 13,7% pracujących mężczyzn żyjących w związkach deklarowało, że ich dziecko przebywa w publicznej placówce opieki. Prywatne formy opieki miały marginalne znaczenie – prywatnych placówek dotyczyło jedynie 0,5% wskazań, a 1,5% - opłacanych opiekunek.

Z powyższego zestawienia wynika jasno, że chociaż niemal połowa pracujących mężczyzn może liczyć na to, że dziećmi w wieku do 14 lat zajmie się małżonka, jedynie 19,4% zamężnych kobiet stwierdziło, że może liczyć na opiekę partnera. Ta asymetria w podziale obowiązków opiekuńczych nad dziećmi między pracującymi kobietami i mężczyznami potwierdza, że w polskich rodzinach, w których wychowują się małe dzieci, obowiązki te przypisywane są głównie kobietom. Charakterystyczne jest to, że największe różnice w odpowiedziach kobiet i mężczyzn dotyczących korzystania z form opieki nad dziećmi występowały wśród osób w wieku 20-29 lat – wśród mężczyzn udział osób twierdzących, że w sprawowaniu opieki nad dzieckiem pomaga im partner wynosił 60%, a wśród kobiet – 16%. Asymetria podziału obowiązków opiekuńczych jest więc szczególnie widoczna, gdy dzieci są małe. Pracujące kobiety sięgały po pomoc krewnych – ta forma

pomocy była wykorzystana przez 39,8% badanych kobiet. Natomiast publiczne placówki opieki zapewniają wsparcie w opiece nad dzieckiem jedynie dla co piątej pracującej matki.

Dla samotnych pracujących rodziców zasadnicze znaczenie w opiece nad dziećmi miała pomoc krewnych - udział osób korzystających z tego typu form opieki wyniósł aż 54,1%. Nieco ponad jedna piąta samotnych rodziców oddawała swoje dzieci do publicznych placówek. Ponad 22,3% osób w tej grupie zostawia swoje dzieci bez opieki – prawdopodobnie częściowo wiąże się to z tym, że dzieci samotnych rodziców (między innymi osób rozwiedzionych lub owdowiałych) mogą być przeciętnie nieco starsze, niż dzieci z pełnych rodzin. Częściowo wynikać to może jednak z braku dostępu do odpowiednich usług opiekuńczych lub z ich zbyt wysokiej ceny w stosunku do dochodów rodziców samotnie wychowujących dziecko.

Wyniki badania wskazują na to, że pracujący rodzice w stosunkowo niewielkim stopniu korzystają z instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Sektor opieki instytucjonalnej w Polsce jest słabo rozwinięty i w bardzo niewielkim stopniu zaspokaja potrzeby młodych rodziców. Ta kwestia wymaga jednak bardziej szczegółowych analiz, a zwłaszcza uwzględnienia wieku dzieci oraz różnych aspektów funkcjonowania systemu opieki, by ustalić, jakie bariery ograniczają możliwości korzystania z jego usług.

Odmienne wzorce organizowania opieki dla dzieci można zaobserwować wśród rodziców mieszkających na wsi i w mieście. Zaangażowanie jednego z partnerów w opiekę nad dzieckiem jest rozwiązaniem stosowanym relatywnie częściej na wsi niż w mieście – wśród pracujących rodziców pozostających w związku i mieszkających w mieście udział takich wskazań wynosił 30,4%, a na wsi 39,4%. Jednocześnie rodzice mieszkający w mieście zdecydowanie częściej korzystają z publicznych placówek (22,2% wskazań wobec 8,4% na wsi). Natomiast na wsi powszechne jest raczej korzystanie z pomocy krewnych – łącznie 37,8% deklaracji dotyczyło takiej formy opieki nad dziećmi (wobec 27,7% w mieście).

Wzorce stosowanej opieki nad małymi dziećmi zależą od wykształcenia rodziców. Im wyższy poziom wykształcenia, tym bardziej powszechne jest korzystanie z usług publicznych placówek opieki, a rzadsze zaangażowanie jednego ze współmałżonków w tej roli. Osoby gorzej wykształcone, szczególnie mieszkające na wsi lub w małych miejscowościach, w których dostęp do placówek opiekuńczych jest znacznie bardziej ograniczony niż w dużych miastach rzadziej korzystają z instytucjonalnej opieki nad dzieckiem (por. też tablica 9).

Tablica 9. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców i wykształcenia

	Wyższe	Policealne	Średnie ogóln.	Średnie zawod.	Zasadnicze zawodowe	Podstawowe
Publiczne placówki opieki	27,4%	23,0%	19,8%	15,8%	11,5%	7,1%
Prywatne placówki opieki	1,4%	0,5%	-	0,7%	0,2%	0,3%
Opłacane opiekunki	5,1%	1,0%	1,5%	1,7%	0,5%	0,3%
Współmałżonek/ partner	18,2%	23,0%	25,7%	34,0%	43,0%	47,2%
Krewni mieszkający razem	12,1%	19,5%	17,5%	17,3%	20,2%	21,9%
Krewni mieszkający osobno	20,3%	17,0%	17,8%	15,3%	10,4%	8,4%
Sąsiedzi przyjaciele	0,6%	-	0,3%	0,3%	0,6%	1,0%
Nie korzystają z opieki nad dzieckiem	15,0%	15,5%	17,5%	14,9%	13,6%	14,3%
Razem ³	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Wśród osób o wyższym poziomie wykształcenia relatywnie częściej padały deklaracje dotyczące korzystania z pomocy krewnych mieszkających osobno niż krewnych mieszkających razem. Rodzice z wykształceniem wyższym relatywnie częściej deklarowali również, że korzystają z usług prywatnych placówek lub płatnych opiekunek. Obie te zależności związane są ze zróżnicowaniem poziomu dochodów w zależności od wykształcenia. Rodzice posiadający wyższe kwalifikacje zarabiają lepiej, częściej w związku z tym stać ich na własne mieszkanie oraz korzystanie z prywatnej odpłatnej opieki nad dzieckiem. Osoby o niższym poziomie wykształcenia osiągają niższe dochody, częściej współzamieszkują z krewnymi, co jednocześnie stwarza możliwość zaangażowania krewnych w opiekę nad dziećmi.

Wyniki badania prezentowane w poprzednim rozdziale wyraźnie sugerowały, że rodzaj pracy wykonywanej przez rodziców ma duży wpływ na to, w jakim stopniu mogą oni angażować się w opiekę nad dziećmi. Zawód, typ zatrudnienia i sektor własności w którym pracują rodzice są również istotnymi czynnikami różnicującymi sposoby zapewniania opieki dziecku. Wzorce stosowania różnych form opieki nad dzieckiem w rodzinach osób

³ Różnice wynikają z zaokrągleń.

pracujących w różnych zawodach odzwierciedlają zaangażowanie rodziców na rynku pracy. Rodzice pracujący w zawodach wymagających wyższych kwalifikacji znacznie częściej powierzają opiekę nad swoimi dziećmi publicznym placówkom lub korzystają ze wsparcia krewnych mieszkających osobno. Można też zauważyć, że osoby pracujące w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji rzadziej deklarowały zaangażowanie w opiekę nad dziećmi jednego ze współmałżonków. Wyjątek stanowi grupa osób piastujących funkcje przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników - wyróżniają się oni tym, że w porównaniu z innymi wysoko wykwalifikowanymi pracownikami relatywnie często wskazywali na udział partnera w sprawowaniu opieki nad dzieckiem - taka deklaracja padała ze strony co trzeciego kierownika (33,2%), natomiast wśród techników i pracowników biurowych na partnera wskazywał co piąty rodzic, a wśród specjalistów odsetek takich odpowiedzi nie przekraczał 16%. Rodzice pracujący w grupach zawodów nie wymagających wysokich kwalifikacji najczęściej wychowują swoje dzieci nie korzystając z pomocy sektora opieki instytucjonalnej. Podobnie pracownicy usług osobistych i rolnicy najczęściej korzystają z opieki współmałżonka (odpowiednio: 26,8% i 37,1%) lub krewnych mieszkających w tym samym gospodarstwie (22,5% i 35%). Wśród robotników oraz operatorów maszyn i urządzeń zaangażowanie jednego ze współmałżonków stanowiło dominującą formę sprawowania opieki nad dzieckiem (51,9% i 45%).

Mężczyźni pracujący jako pracownicy najemni w sektorze publicznym relatywnie rzadziej deklarowali, że ich dziećmi opiekuje się współmałżonka – udział takich wskazań wyniósł 40,9% wskazań wobec 51,2% wśród mężczyzn pracujących w sektorze prywatnym. W rodzinach mężczyzn pracujących na własny rachunek korzysta się z różnych form opieki w podobnym stopniu, jak w małżeństwach pracowników najemnych. Natomiast odmienne wzorce korzystania z różnych form opieki nad dzieckiem można zaobserwować w rodzinach mężczyzn pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W tej grupie znacznie częściej deklarowano, że dzieci powierzane są krewnym, którzy mieszkają w tym samym gospodarstwie – odsetek tego typu wskazań w tej grupie wynosił 26,9% i był znacznie wyższy, niż wśród pracowników najemnych (11,2%) oraz pracujących na własny rachunek (26,9%).

Kobiety pracujące jako pracownice najemne w sektorze publicznym zdecydowanie rzadziej angażują krewnych do opieki nad swoimi dziećmi – odsetek kobiet korzystających z pomocy krewnych był wśród nich o 8,3 punktu procentowego niższy niż wśród kobiet zatrudnionych w sektorze prywatnym: wśród kobiet zatrudnionych w sektorze publicznym odsetek korzystających z pomocy krewnych wyniósł 35,7% wobec 44% w sektorze

prywatnym). Częściej natomiast powierzają swoje dzieci publicznym placówkom – udział takich deklaracji w tej grupie wyniósł 24,7% wobec 20,2% wśród pracownic sektora prywatnego. Można sądzić, że praca w sektorze publicznym, wiążąca się z mniejszymi wymaganiami dotyczącymi dyspozycyjności pozwala kobietom na większą samodzielność w wychowywaniu dzieci – natomiast matki zatrudnione w sektorze prywatnym potrzebują więcej wsparcia ze strony najbliższych.

3. Korzystanie z urlopu wychowawczego

Przedstawione w poprzednim rozdziale wyniki analiz potwierdzają, że w Polsce rodzice stosunkowo rzadko korzystają z usług instytucjonalnej opieki nad dzieckiem. Jednocześnie organizacja pracy w zdecydowanej większości polskich instytucji i przedsiębiorstw nie ułatwia godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. W wielu przypadkach oznacza to, że jedno z rodziców musi ograniczyć zaangażowanie w pracy zawodowej po to, by zająć się dzieckiem, korzystając z prawa do urlopu wychowawczego.

W Polsce urlopy wychowawcze przysługują zarówno kobietom, jak i mężczyznom, jednak wśród mężczyzn korzystanie z nich ma skalę marginalną. Wyniki niniejszego badania potwierdzają tę prawidłowość – wśród ojców, którzy deklarowali, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy przez udzieleniem wywiadu przysługiwało im prawo do urlopu wychowawczego, jedynie 2,5% skorzystało z tych uprawnień. Wśród kobiet odsetek tych, które skorzystały z urlopu wyniósł 49,9%. Ze względu na to, że mężczyźni w zasadzie nie korzystają z urlopu wychowawczego, analiza sposobów korzystania z tego świadczenia oraz charakterystyka osób, które wzięły urlop wychowawczy, dotyczy głównie kobiet.

Stopień wykorzystywania prawa do urlopu wychowawczego wśród kobiet zależał wyraźnie od poziomu ich wykształcenia. Wśród kobiet z wykształceniem wyższym udział tych, które wzięły urlop wychowawczy wyniósł 37,3%, wśród kobiet z wykształceniem średnim i policealnym z możliwości tej korzystała częściej niż co druga matka (53,8%), natomiast wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym wskaźnik wykorzystania wyniósł odpowiednio 59,5% i 70,4%. Jednocześnie wykorzystywanie urlopu było częstsze wśród kobiet pracujących w zawodach nie wymagających wysokich kwalifikacji. Wśród pracownic usług osobistych, pracownic biurowych oraz technicznych odsetek matek, które skorzystały z urlopu wynosił 57-59%. Wśród specjalistek oraz kobiet piastujących funkcje kierownicze udział ten był już zdecydowanie niższy (odpowiednio 42,1% i 37%).

Przeważająca większość matek (aż 97,1%) wykorzystwała uprawnienia do zmniejszenia zaangażowania w pracę zawodową w formie urlopu mimo tego, że przepisy umożliwiają ograniczenie wymiaru czasu pracy bądź łączenie urlopu i zmniejszonego wymiaru czasu pracy. Niewiele matek wybierało formę zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub formę mieszaną. Podobnie jest z korzystaniem z całego urlopu lub jego części (przepisy zezwalają na podział urlopu na 4 części). Przeważająca większość kobiet (92,9%) brała urlop w jednej części. Kobiety, które decydowały się na z urlop wychowawczy, najczęściej korzystały z niego w pełnym wymiarze, na niepełny wymiar urlopu decydowała się tylko co piąta matka. Warto jednak odnotować, że urlop w pełnym wymiarze relatywnie rzadziej wykorzystywały kobiety mieszkające w miastach oraz o wyższym poziomie wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim ogólnokształcącym udział tych, które wzięły urlop w pełnym wymiarze wynosił około 77%, zaś w grupie z wykształceniem zawodowym lub niższym przekroczył 84%. Należy jednak zaznaczyć, że pytano o skorzystanie z prawa do urlopu wychowawczego w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem bez ustalenia, kiedy urlop się rozpoczął. Odpowiedzi obejmują więc zarówno kobiety, które ukończyły urlop jak i te, które są w trakcie urlopu, a zatem forma wykorzystania tego uprawnienia może jeszcze ulec zmianie.

Większość kobiet, które w okresie 12 miesięcy przed przeprowadzeniem badania skorzystały z urlopu wychowawczego, pobierała dodatek (zasilek) wychowawczy (69,3%). Na wsi kobiety korzystające z urlopu wychowawczego otrzymywały zasilek wychowawczy znacznie częściej niż w miastach (82,1% wobec 63,9%). Udział kobiet otrzymujących zasilek był także tym wyższy, im niższy był poziom wykształcenia - wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym wyniósł 80,9%, w grupie z wykształceniem średnim – 71,6%, natomiast wśród osób z wykształceniem wyższym zasilek pobierała nieco częściej niż co druga osoba (51,3%). Występowanie wyżej opisanych zależności wiąże się z kryteriami dochodowymi przyznawania zasiłków – osoby mieszkające na wsi i gorzej wykształcone częściej pozostają w gospodarstwach o niższych dochodach.

Wyniki badania dotyczące przyczyn rezygnacji z urlopu wychowawczego wskazują na to, że bezpośrednim powodem, dla którego urlopy wychowawcze są rzadko wykorzystywane nie są głównie względy finansowe. Na niską wysokość zasiłku wychowawczego lub brak możliwości otrzymania zasiłku wskazywała co piąta osoba. Jednak dla kobiet była to najważniejsza obok „innego powodu” przyczyna rezygnacji (blisko 30%). Ponad połowa mężczyzn, którym zadano to pytanie, wybrało odpowiedź „inny powód”. To może sugerować, że po prostu nie brali oni w ogóle pod uwagę takiej możliwości. Decyzje

mężczyzn dotyczące korzystania z prawa do urlopu prawdopodobnie zdeterminowane były głównie przez względy kulturowe – w Polsce rola opieki nad dzieckiem wciąż przyporządkowana jest przede wszystkim kobietom.

Natomiast warto podkreślić, że prawie co piąta kobieta rezygnująca z urlopu wychowawczego uważała, że jej pracodawca ma negatywny stosunek do korzystania z tego świadczenia i że decyzja o wzięciu urlopu mogłaby mieć negatywne konsekwencje dla jej dalszej kariery zawodowej. Dalsze 17% kobiet, które nie wykorzystały prawa do urlopu wychowawczego, preferowało łączenie pracę zawodową z opieką nad dzieckiem. Zatem blisko 37% kobiet zrezygnowało z urlopu wychowawczego ze względu na chęć kontynuowania pracy (motywacja pozytywna i negatywna). Wśród mężczyzn odsetek osób decydujących się nie korzystać z urlopu z powodów zawodowych również był znaczący, ale mniejszy niż dla kobiet (30,4%). Można przypuszczać, że takie deklaracje padały ze strony osób, które czerpią satysfakcję z pracy, cenią sobie kontakt z własnym środowiskiem zawodowym (motywacja pozytywna) bądź obawiają się, że przerwa w pracy może negatywnie odbić się na ich rozwoju. Wydaje się, że głębsze zbadanie motywacji kobiet i mężczyzn decydujących się na łączenie pracy z opieką nad małym dzieckiem niż rezygnacji - nawet czasowo - z pracy zawodowej może być ważnym problemem badawczym.

Tablica 10. Osoby, które nie skorzystały w prawa do urlopu wychowawczego według płci przyczyn rezygnacji

Przyczyna rezygnacji	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Brak zasiłku wych. / zasiłek zbyt niski	22,1%	29,6%	14,3%
Brak elastyczności w wyborze okresu urlopu	2,1%	2,1%	2,1%
Negatywne skutki dla zabezpieczenia socjalnego	1,3%	1,2%	1,3%
Negatywne skutki dla kariery zawodowej	16,9%	19,8%	14,3%
Preferowanie pracy z innych powodów	16,7%	17,3%	16,0%
Inny powód	40,7%	30,0%	51,5%
Razem ⁴	100,0%	100,0%	100,0%

Dość charakterystyczne zróżnicowanie deklaracji dotyczących przyczyn niewykorzystania urlopu wychowawczego można zauważyć wśród mieszkańców miast i wsi. W miastach częściej wskazywano na powody związane z pracą (konsekwencje dla kariery

⁴ Różnice wynikają z zaokrążeń.

zawodowej, niechętna postawa pracodawcy, chęć kontynuowania pracy) – odsetek takich odpowiedzi był o 8,7 punktu procentowego wyższy niż na wsi. Natomiast dla mieszkańców wsi relatywnie częściej powodem rezygnacji z urlopu wychowawczego był brak uprawnień do zasiłku lub jego niska wysokość – powód ten wskazało 26% mieszkańców, podczas gdy w mieście był on istotny dla 20,3% uprawnionych.

Tabela 11. Osoby, które nie skorzystały w prawa do urlopu wychowawczego według miejsca zamieszkania i przyczyn.

Wyszczególnienie	Ogółem	Miasta	Wieś
Brak zasiłku wych. / zasiłek zbyt niski	22,1%	20,3%	26,0%
Brak elastyczności w wyborze okresu urlopu	2,1%	2,2%	1,9%
Negatywne skutki dla zabezpieczenia socjalnego	1,3%	0,9%	1,9%
Negatywne skutki dla kariery zawodowej	16,9%	18,8%	13,6%
Preferowanie pracy z innych powodów	16,7%	17,8%	14,3%
Inny powód	40,7%	40,0%	42,9%
Razem ⁵	100,0%	100,0%	100,0%

Wyniki badania dotyczące aktywności ekonomicznej kobiet, które skorzystały z prawa do urlopu wychowawczego sugerują, że obawa o ciągłość zatrudnienia i przebieg kariery zawodowej deklarowana przez część respondentów nie decydujących się na taki krok, może być uzasadniona. Wśród kobiet, które skorzystały z prawa do urlopu wychowawczego współczynnik zatrudnienia wyniósł 24,4% wobec 88,5% dla tych, które zrezygnowały z tego świadczenia⁶. Niski wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet, które w ciągu 12 miesięcy przed badaniem korzystały z urlopu wychowawczego może sugerować, że prawo chroniące matki powracające do pracy po urlopie wychowawczym jest nieskuteczne. Należy jednak zachować ostrożność przy wyciąganiu tego typu wniosków. Zgodnie z definicją osoba, która nie wykonywała czasowo pracy ze względu na urlop płatny lub bezpłatny – powyżej 3 miesięcy nie jest zaliczana do kategorii biernych⁷. Ponadto należy wziąć pod uwagę, że jeżeli podejmowanie decyzji o wykorzystaniu prawa do urlopów wychowawczych jest zjawiskiem

⁵ Różnice wynikają z zaokrągleń.

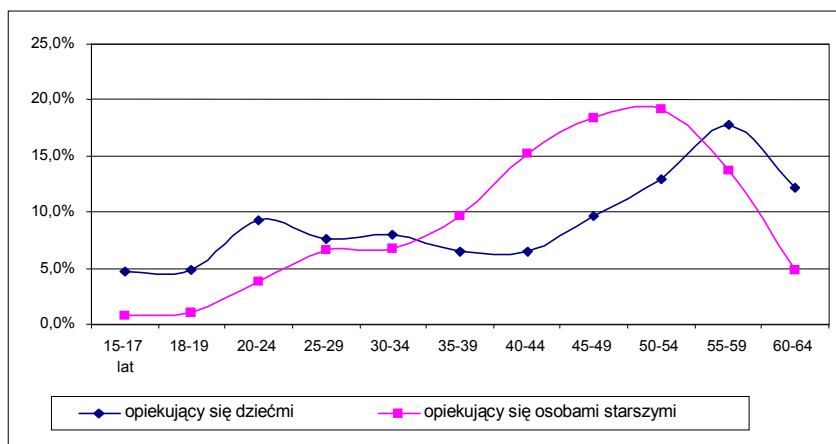
⁶ Ze względu na to, że mężczyźni, którzy zdecydowali się na skorzystanie z urlopu wychowawczego stanowili bardzo niewielką grupę, nie można dla nich przeprowadzić podobnych porównań. Jednocześnie ze względu na niewielkie liczebności aktywnych zawodowo kobiet, które były uprawnione z zasiłku zrezygnowano z porównywania stóp bezrobocia w tej grupie.

selektywnym – to znaczy w większym stopniu dotyczy np. kobiet zorientowanych silniej na rodzinę niż na karierę zawodową, niski wskaźnik zatrudnienia może być w dużej mierze efektem dobrowolnego wycofywania się z rynku pracy. Wyniki badania dotyczące charakterystyki osób, które wykorzystały urlop wychowawczy wskazują na to, że relatywnie częściej decydują się na to kobiety o niższym poziomie kwalifikacji, a więc te, dla których koszty alternatywne rezygnacji z pracy zawodowej są niższe. Można stwierdzić, że zagadnienie to zdecydowanie zasługuje na szczególną uwagę - tutaj jedynie zasygnalizowano symptomy zjawiska, którego właściwa diagnoza wymaga bardziej złożonych narzędzi analitycznych niż stosowane w niniejszej publikacji.

4. Charakterystyka osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 14 innymi niż własne oraz osobami starszymi

Z wyników badania przedstawionych w poprzednich podrozdziałach wynika, że godzenie pracy i opieki nad innymi osobami (na przykład dziećmi w wieku do 14 lat) nie jest łatwe w polskich warunkach. Organizacja pracy w większości przedsiębiorstw i instytucji jest mało elastyczna i nie daje szerokich możliwości dopasowania trybu wykonywania obowiązków zawodowych do sytuacji rodzinnej. Sektor usług opiekuńczych nie zaspokaja potrzeb rodzin, zwłaszcza jeśli chodzi o opiekę nad małymi dziećmi. Jednocześnie przed wykorzystaniem prawa do urlopu wychowawczego wielu rodziców, a w szczególności kobiety, powstrzymuje lęk przed negatywnymi konsekwencjami dla ich dalszej kariery zawodowej i stabilności poziomu dochodów. Z analiz poświęconych stosowanym formom opieki nad małymi dziećmi wynika, że rodzicom największego wsparcia w wychowywaniu małych dzieci udzielają krewni. W tym rozdziale podjęto próbę bliższego scharakteryzowania osób w wieku 15-64 lat sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do 14 lat innymi niż własne lub współmałżonka. Omówione zostaną ich cechy społeczno-demograficzne oraz sytuacja na rynku pracy. Ponadto przedstawione zostaną wyniki badania dotyczące osób opiekujących się osobami starszymi, czyli osobami w wieku 60 lat i więcej. Uważamy bowiem, że te dwa rodzaje opieki w przeważającej mierze decydują o zapotrzebowaniu na opiekę w społeczeństwie i tym samym o zaangażowaniu ludności w świadczeniu tej opieki.

Rys. 1. Struktura wieku osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 14 innymi niż własne oraz osobami w wieku 60 lat i więcej



Informacje te mogą stanowić podstawę dla dalszych, bardziej szczegółowych analiz dotyczących oceny siły i kierunku zależności pomiędzy sprawowaniem usług opiekuńczych a aktywnością zawodową. Badanie takie pozwoliłoby jednoznacznie ustalić, czy pełnienie obowiązków rodzinnych jest ciężarem, który stanowi barierę dla pracy zawodowej, czy też raczej rolę opieki nad dziećmi i starszymi osobami przejmują osoby, które z racji pozostawania bez pracy dysponują większymi zasobami wolnego czasu.

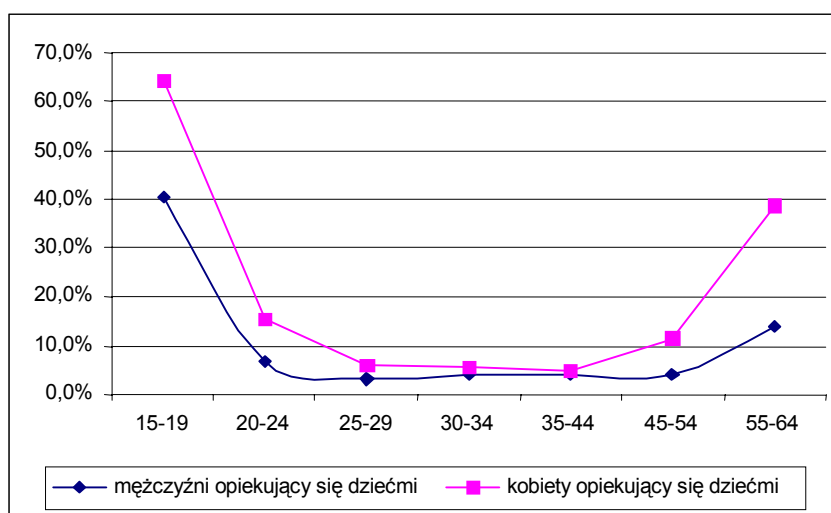
Opieka nad dziećmi jest uważana tradycyjnie za domenę kobiet. Wyniki badania modułowego BAEL potwierdzają, że w tej roli występują przeważnie kobiety - ich udział wśród osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do 14 lat wyniósł 68% (wobec 50,4% w badanej populacji osób w wieku 15-64 lat). Przy tym najczęściej są to kobiety, które miały lub mają własną rodzinę - mężatki, wdowy lub rozwiedzione kobiety stanowiły łącznie 53,9% wszystkich badanych osób opiekujących się małymi dziećmi (dla porównania – udział tej grupy w populacji wynosił 36,2%).

Częściej niż co drugi opiekun (lub opiekunka) małego dziecka jest w wieku 45-64 lata - osoby w wieku niemobilnym stanowiły 52,6% tej grupy (w populacji udział tej grupy wieku wynosił 38,2%). Można przy tym przypuszczać, że osoby w wieku 15-24 deklarujące, że sprawują opiekę nad nieswoim dziećmi mogą stanowić rodzeństwo tych dzieci (por. rys. 1).

Warto zaznaczyć, że wśród dorosłych mężczyzn sprawowanie opieki nad małymi dziećmi jest stosunkowo częste wśród osób w wieku 15-19 oraz 55-64 lat – można sądzić, że dla mężczyzn warunkiem wykonywania roli opiekuńczej jest albo posiadanie młodszego

rodzeństwa, albo małych wnuków (por. rys. 2). Inaczej wygląda sytuacja wśród kobiet – odsetek osób pełniących rolę opiekunczą wobec nie swoich dzieci jest dość wysoki zarówno wśród osób młodych, ale już dorosłych (w grupie 20-24 lat kobiet odsetek opiekujących się dzieckiem wyniósł 15,6% wobec 6,6% dla mężczyzn) jak i dojrzałych (w grupie 45-54 lat odsetek ten wyniósł 11,4% wobec 4% dla mężczyzn). Można przypuszczać, że kobiety bardziej angażują się w opiekę nad małymi dziećmi niż mężczyźni nawet, gdy muszą to połączyć z nauką lub pracą, prawdopodobnie też pełnienie takiej roli nie ogranicza się do sytuacji, w których z dzieckiem łączą je więzy bliskiego pokrewieństwa. Natomiast 40% kobiet w wieku 55-64 lata jest zaangażowanych w opiekę nad nie swoimi dziećmi.

Rys. 2. Zaangażowanie kobiet i mężczyzn w opiekę nad dziećmi do lat 14 innymi niż własne według wieku (odsetek osób w danej grupie wieku)



Małymi dziećmi relatywnie częściej opiekują się mieszkańcy wsi – ich udział w tej grupie wyniósł 41,9% (podczas gdy odsetek mieszkańców wsi w populacji wynosił 36,9%). Wśród opiekujących się małymi dziećmi relatywnie więcej jest też osób z wykształceniem podstawowym – ich odsetek wyniósł 24,9% (wobec 13,6% w badanej populacji). Obserwacja, że wśród mężczyzn sprawowanie opieki nad małymi dziećmi innymi niż własne dotyczy głównie osób z wykształceniem podstawowym, jest spójna z wcześniejszymi spostrzeżeniami dotyczącymi zależności zaangażowania w tę opiekę od wieku (stosunkowo wysokie zaangażowanie osób najmłodszych). Jednocześnie jednak można zauważyć, że o ile wśród kobiet z wyższym wykształceniem sprawowanie opieki jest tak samo rzadkie jak dla mężczyzn, wśród osób gorzej wykształconych różnica płci w stopniu zaangażowania w opiekę nad dziećmi narasta – dla osób z wykształceniem średnim wynosi 6,4 punkty

procentowe, a dla osób z wykształceniem podstawowym - 14,3 punktów procentowych na rzecz kobiet. Zdaje się to potwierdzać znane z innych badań spostrzeżenie, iż występowanie tradycyjnego podziału funkcji opiekuńczych nad dziećmi jest silnie skorelowane z wykształceniem (por. np. Muszyńska 2003, Kotowska i inni 2005; Matysiak 2005).

Na podstawie powyższych informacji trudno jest ustalić jednoznacznie, czy osoby pełniące opiekę nad małymi dziećmi są krewnymi ich rodziców, czy też pełnią funkcje opiekuńcze w ramach sąsiedzkiej pomocy lub traktują to zajęcie jako formę (nieopodatkowanej) pracy zawodowej. Jednak wyniki prezentowane w rozdziale 2 wskazują na to, że korzystanie z pomocy sąsiadów, znajomych lub płatnych opiekunek w sprawowaniu opieki nad dzieckiem jest bardzo rzadkie, natomiast rozpowszechnione jest angażowanie w tej roli krewnych mieszkających razem lub osobno. Można więc postawić tezę, że opieka nad małymi dziećmi jest formą „rodzinnego transferu” – rodzeństwo oraz starsze osoby udzielają w ten sposób wsparcia młodym rodzicom, poświęcając swój czas wolny na opiekę nad ich potomstwem. Nie wydaje się jednak, by sprawowanie tej opieki było konkurencyjne dla zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wyniósł 40,6%, można sądzić, że wiele z tych osób dysponuje znacznymi zasobami czasu wolnego. Warto przy tym zaznaczyć, że stopa bezrobocia w tej grupie wyniosła 21,1%, a więc była tylko o 2,6 punktu procentowego wyższa od wartości tego wskaźnika wyznaczonej dla całej populacji. Nie można zatem powiedzieć, że problem bezrobocia dotyczy tych osób w szczególnym stopniu.

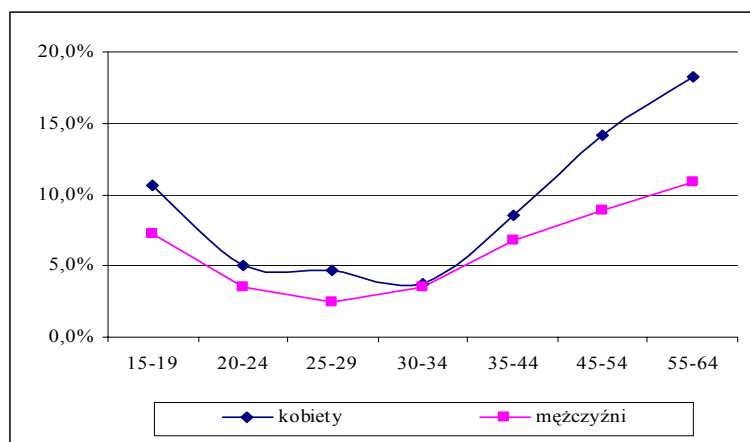
Za wnioskiem, że sprawowanie opieki nad dziećmi do lat 14 innymi niż własne nie jest przyczyną dezaktywizacji tych osób zdają się przemawiać wyniki odpowiedzi na pytanie o przyczyny nie podjęcia pracy w ogóle lub zwiększenia wymiaru czasu wykonywanej przez nich pracy. Wśród przyczyn wymieniono, między innymi, ograniczony dostęp do usług opiekuńczych w ciągu dnia lub w nietypowych porach, cena lub jakość usług opiekuńczych. Ponad 85% osób w tej grupie deklarowało, że powody, dla których nie pracowały lub pracowały w niepełnym wymiarze nie były związane ze świadczonymi usługami opiekuńczymi. Biorąc pod uwagę charakterystykę tej grupy osób, można przypuszczać, że w trudności ze znalezieniem lub zwiększeniem wymiaru czasu pracy wiązały się raczej z ich wiekiem i niskim poziomem kapitału ludzkiego niż z obciążeniem obowiązkami opiekuńczymi. Wśród opiekunów dzieci „nadreprezentowane” są osoby najmłodsze (15-19 lat) oraz starsze, o niższym poziomie wykształcenia oraz mieszkające na wsi – a więc grupy osób, które niezależnie od obowiązków opiekuńczych najczęściej pozostaje poza rynkiem pracy. Wydaje się więc, że niska aktywność zawodowa jest przyczyną, a nie skutkiem

powierzenia im funkcji opiekuńczych¹⁰. Aby jednak właściwie ocenić zależność pomiędzy sprawowaniem opieki nad dziećmi a aktywnością zawodową, warto byłoby wykorzystać informacje o ich sytuacji ekonomicznej przed objęciem opieki nad dziećmi. Przedstawiona powyżej charakterystyka tej grupy może jednak posłużyć jako punkt wyjścia do dalszych głębszych analiz tego zagadnienia.

Wśród opiekujących się osobami starszymi w wieku 60 lat i więcej, podobnie jak w przypadku osób opiekujących się dziećmi, relatywnie więcej jest kobiet, bowiem stanowią one 59,6% tej grupy. Potwierdza się więc jeszcze raz opinia, że kobiety w większym stopniu sprawują funkcje opiekuńcze. Cechą, która zdecydowanie odróżnia tę grupę, jest wysoki odsetek osób mieszkających na wsi – wyniósł on 47,1%, a więc był wyższy nawet niż w grupie opiekujących się dziećmi. Dość charakterystyczna jest również struktura wieku w tej grupie - 56,3% to osoby w wieku 45-64 lat (52,6% wśród opiekunów dzieci), ale także duży udział mają osoby w wieku 40-54 lata. Wśród sprawujących opiekę nad osobami starszymi występują rzadziej osoby w wieku 55-59 lat (rys. 1). Niemal co drugi opiekun osób starszych ma wykształcenie zasadnicze zawodowe lub podstawowe.

Obciążenie opieką nad osobami starszymi silnie wzrasta po 45 roku życia, zwłaszcza dla kobiet. Blisko 15% kobiet w wieku 45-54 lata i prawie 20% kobiet w wieku 55-64 lat jest zaangażowanych w taką opiekę (rys.3).

Rys. 3 . Zaangażowanie kobiet i mężczyzn w opiekę nad osobami w wieku 60 lat i więcej według wieku (odsetek osób w danej grupie wieku)



¹⁰ Deklaracji osób, którym powierzono opiekę nad dzieckiem nie należy interpretować jako tożsamy z opinią rodziców. Pytanie pozwala jedynie ustalić wpływ jakości, dostępności i cen usług opiekuńczych na zaangażowanie na rynku pracy osób opiekujących się dziećmi innymi niż własne, natomiast nie umożliwia oceny jak czynniki te wpływają na aktywność i przebieg kariery zawodowej rodziców.

Sytuacja na rynku pracy wśród osób opiekujących się starszymi ludźmi wydaje się wyraźnie lepsza niż wśród opiekujących się dziećmi. Wskaźnik ich zatrudnienia wyniósł 64% i był wyższy o 11,8 punktu procentowego niż wskaźnik w populacji. Różnice zatrudnienia między osobami zaangażowanymi w opiekę nad dziećmi i osobami starszymi wynikają głównie ze struktury wieku obu grup (większy udział grup wieku o wyższym zatrudnieniu wśród osób opiekujących się osobami starszymi), a także struktura według miejsca zamieszkania (wśród mieszkańców wsi aktywność zawodowa jest tradycyjnie wyższa niż wśród mieszkańców miast, choć wiąże się to z przerostem zatrudnienia w rolnictwie, a nie z lepszej pozycji na rynku pracy). Reasumując, osoby opiekujące się starszymi muszą łączyć sprawowanie tej opieki z pracą zawodową.

Podobnie jak wśród opiekujących się dziećmi, w grupie opiekunów osób starszych przyczyny pozostawania bez pracy lub wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu nie były związane z dostępem ani jakością usług opiekuńczych dla ponad 85% respondentów. Wydaje się, że tak jak w przypadku grupy osób opiekujących się dziećmi innymi niż własne, dostęp do usług opiekuńczych nie jest głównym czynnikiem ograniczającym ich możliwości zaangażowania na rynku pracy.

5. Podsumowanie wyników i niektóre rekomendacje dotyczące dalszych badań

Badanie modułowe „Praca a obowiązki rodzinne” pozwoliło ustalić, że rozwiązania organizacji pracy pozwalające na godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi nie są szeroko rozpowszechnione w polskich firmach i instytucjach. Szczególnie rzadko stosowanym rozwiązaniem jest praca w domu, choć wydaje się, że osoby o wyższych kwalifikacjach dysponują nieco większą swobodą wyboru miejsca pracy. Jednak możliwości te są mniejsze dla kobiet z wyższym wykształceniem niż dla mężczyzn z tej grupy wykształcenia. Ponadto generalnie wyższe wykształcenie nie ułatwia kobietom korzystania z innych możliwości dostosowywania organizacji pracy do obowiązków rodzinnych w porównaniu z kobietami o niższych kategoriach wykształcenia. Ogólnie jednak niewielkie możliwości dostosowania czasu i miejsca pracy do obowiązków rodzinnych wiążą się przede wszystkim ze strukturą zatrudnienia – dla pewnych grup zawodów, w których praca wymaga częstych interakcji ze współpracownikami lub klientami, trudno jest stworzyć dogodne warunki dla łączenia pracy z opieką nad członkami rodziny. Wymagałoby to dużego wysiłku organizacyjnego i ponoszenia związanych z tym kosztów, w sytuacji narastającej konkurencyjności niewiele firm decyduje się na taki krok. Niewątpliwie uzyskane wyniki

wskazują z jednej strony na rangę dostosowywania organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych wśród rozwiązań dotyczących łączenia pracy z rodziną oraz konieczność prowadzenia dalszych bardziej zaawansowanych analiz uwzględniających cechy rynku pracy (sektor ekonomiczny, sektor własności, wielkość przedsiębiorstwa, grupy zawodowe, formy zatrudnienia) i cechy zasobów pracy (wiek, płeć, wykształcenie), z drugiej zaś potwierdzają postulat działań na rzecz większego zainteresowania pracodawców tymi rozwiązaniami (np. Balcerzak-Paradowska 2005; Kotowska 2006).

Z jednej strony funkcjonujący w większości przedsiębiorstwach sposób organizacji pracy sprawia, że trudno jest dostosować wykonywanie obowiązków zawodowych do obowiązków opiekuńczych, z drugiej – sektor opieki instytucjonalnej nie zaspokaja potrzeb rodzin osób pracujących zawodowo i wychowujących dzieci, a także sprawujących opiekę nad osobami starszymi. Polska należy do krajów o najniższych wskaźnikach zakresu opieki instytucjonalnej nad dziećmi w Unii Europejskiej (*childcare coverage rate*).

Również opieka nad starszymi osobami jest w Polsce głównie domeną rodziny zarówno ze względu na system wartości (tradycja, więzi rodzinne) jak i niedobór usług opiekuńczych dla osób starszych. W tej sytuacji jedynym dostępnym i stosunkowo często stosowanym rozwiązaniem staje się zaangażowanie członków gospodarstwa i innych krewnych w realizację obowiązków opiekuńczych lub ograniczenie aktywności zawodowej jednego z partnerów na rzecz sprawowania funkcji opiekuńczych. Wyniki badania pokazują szerokie korzystanie z sieci krewniaczych oraz potwierdzają, że w obu przypadkach rola opiekuńcza przypada częściej kobiecie – mężczyźni bardzo rzadko przejmują na siebie wykonywanie obowiązków opieki nad dziećmi czy osobami starszymi.

Jeśli dziecko jest małe (w wieku do 4 lat), a matka nie może liczyć na pomoc ze strony krewnych, pogodzenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem staje się szczególnie trudne – pewnym rozwiązaniem może być skorzystanie z prawa do urlopu wychowawczego. Mimo regulacji prawnych pozwalających ojcom na korzystanie z tego uprawnienia, praktycznie rezygnują oni z tej możliwości. Badanie pokazało, że korzystanie z urlopu wychowawczego jest stosunkowo silnie zdeterminowane uprawnieniami do dodatku wychowawczego, względy finansowe są ważniejszą przyczyną rezygnacji z urlopu dla kobiet niż dla mężczyzn, a także dla mieszkańców wsi w porównaniu z mieszkańcami miast. Jednak ważniejsze zdają się przyczyny związane z pracą (obawa o negatywny wpływ na rozwój zawodowy oraz preferencja pozostania w zatrudnieniu). Obawy o konsekwencje długiej nieobecności w pracy dla ich przyszłości zawodowej są wyrażane częściej przez kobiety oraz mieszkańców miast.

Kobiety odchodzące na urlop wychowawczy są objęte gwarancją utrzymania pracy. Jednak ich długa nieobecność w pracy nie jest dobrze widziana przez pracodawców (por. np. Balcerzak-Paradowska 2005). Niewątpliwie wpływ urlopu wychowawczego oraz jego form na przebieg kariery zawodowej w Polsce wymaga specjalnych analiz. Wydaje się także, iż zagadnieniem godnym głębszych analiz jest również motywacja osób, które nie obawiają się negatywnych reperkusji ze strony pracodawców, a mimo to nie decydują się na wykorzystanie urlopu wychowawczego.

W przypadku, gdy funkcje opiekuńcze nad dzieckiem albo osobą starszą przejmuje ktoś z krewnych, zwykle nie stanowi to bariery dla wykonywania pracy zawodowej przez tę osobę. Wśród osób opiekujących się osobami starszymi wskaźnik zatrudnienia był wyższy niż w populacji). Dla osób zajmujących się dziećmi w wieku do 14 lat innymi niż własne wskaźnik zatrudnienia był niski, ale wydaje się, że należy to raczej wiązać ze strukturą wieku i niskim poziomem wykształcenia w tej grupie osób. Wyniki badania sugerują, że funkcje opiekuńcze są powierzane tym osobom, ponieważ z racji bierności zawodowej dysponują one czasem wolnym i mogą odciążyć pracujących rodziców. Potwierdzenie tego przypuszczenia (w opozycji do tezy głoszącej, że starsze kobiety rezygnują z pracy by podjąć się opieki nad swoimi wnukami) byłoby bardzo cenne - szczególnie z punktu widzenia polityki społecznej oraz polityki rynku pracy. Niezależnie od kierunku tej zależności, powszechność korzystania z pomocy krewnych w sprawowaniu opieki nad dziećmi pokazuje, jak trudne dla młodych rodziców, a zwłaszcza dla matek jest łączenie aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Ze względu na kulturowy kontekst roli opiekuńczej ich partnerzy rzadko stanowią dla nich pomoc, pracodawcy zwykle nie potrafią lub nie mają możliwości stworzyć im warunków łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, a sektor opieki instytucjonalnej oferuje usługi, które nie są dostosowane do ich potrzeb. Mimo, że obecnie rodzina – a zwłaszcza starsze pokolenie - może stanowić w takiej sytuacji cenne wsparcie, należy wziąć pod uwagę fakt, że wraz z opóźnianiem wieku wycofania się z rynku pracy w Polsce możliwości korzystania z tej pomocy będą coraz bardziej ograniczone.

Tabl.1.Pracujący według możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
		w tysiącach			
OGÓLEM	13656	7733	8684	2004	5724
Mężczyźni	7537	4245	4655	1028	3242
Kobiety	6119	3488	4029	976	2482
MIASTA	8395	4246	4936	1073	2971
Mężczyźni	4489	2270	2559	538	1677
Kobiety	3906	1977	2377	535	1295
WIEŚ	5261	3487	3748	931	2752
Mężczyźni	3048	1975	2095	490	1566
Kobiety	2213	1512	1653	442	1187
		w %			
OGÓLEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni	55,2	54,9	53,6	51,3	56,6
Kobiety	44,8	45,1	46,4	48,7	43,4
MIASTA	61,5	54,9	56,8	53,5	51,9
Mężczyźni	32,9	29,4	29,5	26,8	29,3
Kobiety	28,6	25,6	27,4	26,7	22,6
WIEŚ	38,5	45,1	43,2	46,5	48,1
Mężczyźni	22,3	25,5	24,1	24,5	27,4
Kobiety	16,2	19,6	19,0	22,1	20,7
OGÓLEM	100,0	56,6	63,6	14,7	41,9
Mężczyźni	100,0	56,3	61,8	13,6	43,0
Kobiety	100,0	57,0	65,8	16,0	40,6
MIASTA	100,0	50,6	58,8	12,8	35,4
Mężczyźni	100,0	50,6	57,0	12,0	37,4
Kobiety	100,0	50,6	60,9	13,7	33,2
WIEŚ	100,0	66,3	71,2	17,7	52,3
Mężczyźni	100,0	64,8	68,7	16,1	51,4
Kobiety	100,0	68,3	74,7	20,0	53,6

Tabl.2. Pracujący w wieku 15 - 64 lata według wieku i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
		w tysiącach			
OGÓŁEM	13656	7733	8684	2004	5724
15-19 lat	109	82	88	14	66
20-24	962	485	510	81	357
25-29	1962	1005	1101	225	713
30-34	2006	1105	1245	276	807
35-39	1787	1001	1137	261	749
40-44	1861	1044	1205	280	765
45-49	2098	1204	1379	316	885
50-54	1706	1019	1151	301	756
55-59	884	580	644	190	450
60-64 lata	281	208	223	60	178

Tabl.3. Pracujący według statusu zatrudnienia i faktu sprawowania opieki nad innymi

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Osoby, które regularnie opiekują się			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi
		dziećmi w wieku do 14 lat, innymi niż własne	osobami w wieku 15 - 59 lat	osobami w wieku 60 lat i więcej	
		w tysiącach			
OGÓŁEM	13656	593	287	846	11771
w wymiarze czasu pracy:					
pełnym	12338	481	250	728	10717
niepełnym	1318	112	37	118	1054
w sektorze:					
publicznym	4179	165	103	264	3584
prywatnym	9477	428	184	583	8187
Pracownicy najemni	10297	394	208	526	9008
w sektorze:					
publicznym	4179	165	103	264	3584
prywatnym	6118	229	105	263	5424
Pracujący na własny rachunek	2721	137	62	259	2257
z tego :					
pracodawcy	553	25	11	27	484
pozostali pracujący na własny rachunek	2167	112	51	232	1773
Pomagający członkowie rodzin	638	62	17	61	506
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	2047	149	62	252	1617

Tabl.3. Pracujący według statusu zatrudnienia i faktu sprawowania opieki nad innymi (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Osoby, które regularnie opiekują się			Osoby, które nie sprawują opieki nad innymi
		dziećmi w wieku do 14 lat, innymi niż własne	osobami w wieku 15 - 59 lat	osobami w wieku 60 lat i więcej	
w tysiącach					
Mężczyźni	7537	245	140	390	6655
w wymiarze czasu pracy:					
pełnym	7023	212	125	360	6216
niepełnym	514	34	15	29	440
w sektorze:					
publicznym	1822	49	40	106	1594
prywatnym	5715	196	101	283	5062
Pracownicy najemni	5509	157	101	236	4918
w sektorze:					
publicznym	1822	49	40	106	1594
prywatnym	3687	109	62	130	3324
Pracujący na własny rachunek	1774	68	33	142	1520
z tego :					
pracodawcy	376	13	5	12	335
pozostali pracujący na własny rachunek	1398	55	28	129	1185
Pomagający członkowie rodzin	254	19	6	12	217
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	1145	61	30	121	947
Kobiety	6119	348	147	457	5116
w wymiarze czasu pracy:					
pełnym	5315	269	125	368	4501
niepełnym	804	79	22	89	615
w sektorze:					
publicznym	2357	116	63	157	1991
prywatnym	3762	232	84	300	3125
Pracownicy najemni	4788	237	107	290	4090
w sektorze:					
publicznym	2357	116	63	157	1991
prywatnym	2431	121	43	133	2100
Pracujący na własny rachunek	947	68	29	117	737
z tego :					
pracodawcy	178	11	6	15	149
pozostali pracujący na własny rachunek	769	57	23	102	587
Pomagający członkowie rodzin	384	43	11	50	289
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	902	88	31	131	670

Tabl.4. Pracujący według statusu zatrudnienia i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
w tysiącach					
OGÓŁEM	13656	7733	8684	2004	5724
w wymiarze czasu pracy:					
pełnym	12338	6729	7680	1718	4895
niepełnym	1318	1005	1004	286	828
w sektorze:					
publicznym	4179	1833	2313	382	1052
prywatnym	9477	5901	6371	1622	4672
Pracownicy najemni	10297	4579	5520	819	2773
w sektorze:					
publicznym	4179	1833	2313	382	1052
prywatnym	6118	2746	3208	437	1721
Pracujący na własny rachunek	2721	2530	2539	979	2367
z tego :					
pracodawcy	553	495	510	243	478
pozostali pracujący na własny rachunek	2167	2035	2029	736	1889
Pomagający członkowie rodzin	638	625	625	206	584
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	2047	1996	2009	687	1845
Mężczyźni	7537	4245	4655	1028	3242
w wymiarze czasu pracy:					
pełnym	7023	3846	4253	922	2893
niepełnym	514	398	402	106	349
w sektorze:					
publicznym	1822	752	895	135	463
prywatnym	5715	3493	3760	892	2779
Pracownicy najemni	5509	2353	2762	339	1470
w sektorze:					
publicznym	1822	752	895	135	463
prywatnym	3687	1601	1867	204	1007
Pracujący na własny rachunek	1774	1643	1644	628	1541
z tego :					
pracodawcy	376	334	344	159	329
pozostali pracujący na własny rachunek	1398	1309	1300	469	1212
Pomagający członkowie rodzin					
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	254	249	248	61	232
	1145	1116	1125	369	1022

Tabl.4. Pracujący według statusu zatrudnienia i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
w tysiącach					
Kobiety	6119	3488	4029	976	2481
w wymiarze czasu pracy:					
pełnym	5315	2882	3427	796	2002
niepełnym	804	606	602	181	479
w sektorze:					
publicznym	2357	1080	1418	247	589
prywatnym	3762	2408	2612	730	1893
Pracownicy najemni	4788	2226	2758	479	1303
w sektorze:					
publicznym	2357	1080	1418	247	589
prywatnym	2431	1146	1341	233	714
Pracujący na własny rachunek	947	887	895	351	826
z tego :					
pracodawcy	178	161	165	85	150
pozostali pracujący na własny rachunek	769	726	729	267	677
Pomagający członkowie rodzin	384	375	376	146	352
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	902	881	884	318	823

Tabl.5. Pracujący według sekcji PKD i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
w tysiącach					
OGÓLEM	13656	7733	8684	2004	5724
w tym:					
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	2207	2089	2125	704	1900
Górnictwo	230	57	50	7	32
Przetwórstwo przemysłowe	2876	1240	1518	226	805
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	238	86	129	12	41
Budownictwo	786	410	455	70	320
Handel i naprawy Δ	1985	1170	1257	247	850
Hotele i restauracje	231	130	135	20	89
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	825	389	387	76	291
Pośrednictwo finansowe finansowe	292	154	203	79	102
Obsługa nieruchomości i firm; nauka Δ	774	456	491	214	339
Administracja publiczna i obrona narodowa Δ	897	387	548	85	241
Edukacja	1069	491	619	144	261
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	786	400	458	59	257
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	437	260	295	59	182

Tabl.5. Pracujący według sekcji PKD i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej (cd.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
w tysiącach					
Mężczyźni	7537	4245	4655	1028	3242
w tym:					
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	1267	1187	1214	380	1067
Górnictwo	204	48	39	.	31
Przetwórstwo przemysłowe	1897	812	972	126	518
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	184	63	95	6	36
Budownictwo	734	380	419	55	295
Handel i naprawy Δ	938	576	629	126	426
Hotele i restauracje	86	52	54	10	43
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	633	294	289	52	227
Pośrednictwo finansowe	92	54	69	36	41
Obsługa nieruchomości i firm; nauka Δ	465	272	277	126	216
Administracja publiczna i obrona narodowa Δ	455	197	256	34	134
Edukacja	226	115	129	35	65
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	145	73	79	13	53
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	198	113	127	23	86

Tabl.5. Pracujący według sekcji PKD i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
w tysiącach					
Kobiety	6119	3488	4029	976	2481
w tym:					
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	940	902	911	324	832
Górnictwo	26	8	11	.	.
Przetwórstwo przemysłowe	979	428	546	100	287
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	54	23	35	6	6
Budownictwo	52	30	35	15	25
Handel i naprawy ^Δ	1047	593	628	121	424
Hotele i restauracje	145	77	80	10	46
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	192	95	98	24	64
Pośrednictwo finansowe	201	100	134	44	61
Obsługa nieruchomości i firm; nauka ^Δ	309	185	213	88	123
Administracja publiczna i obrona narodowa ^Δ	442	189	292	51	107
Edukacja	843	376	490	108	196
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	641	328	380	46	204
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	239	146	168	36	96

Tabl.6. Pracujący według zawodów i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
w tysiącach					
OGÓŁEM	13656	7733	8684	2004	5724
w tym:					
Przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i kierownicy	876	624	700	262	503
Specjaliści	2031	1036	1230	407	666
Technicy i średni personel	1507	818	976	255	531
Pracownicy biurowi	959	403	544	80	232
Pracownicy usług osobistych	1532	829	842	111	617
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2013	1959	1972	677	1809
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2275	1010	1230	118	673
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1345	520	555	48	360
Pracownicy przy pracach prostych	1035	506	593	42	304
Mężczyźni	7537	4245	4655	1028	3242
w tym:					
Przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i kierownicy	591	418	464	168	354
Specjaliści	722	396	467	191	271
Technicy i średni personel	673	378	416	105	257
Pracownicy biurowi	298	126	160	14	65
Pracownicy usług osobistych	518	276	261	38	234
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1136	1103	1111	365	1010
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1898	852	1017	83	557
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1153	470	487	41	331
Pracownicy przy pracach prostych	467	198	232	17	134

Tabl.6. Pracujący według zawodów i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
w tysiącach					
Kobiety	6119	3488	4029	976	2481
w tym:					
Przedstawiciele władz publicznych					
wyżsi urzędnicy i kierownicy	285	206	235	94	149
Specjaliści	1309	640	764	215	395
Technicy i średni personel	834	441	559	150	274
Pracownicy biurowi	661	276	384	65	167
Pracownicy usług osobistych	1014	553	581	73	383
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	876	855	860	312	799
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	377	158	213	36	116
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	192	50	68	7	29
Pracownicy przy pracach prostych	568	307	362	25	170

Tabl.7. Pracujący według liczby godzin przepracowanych w badanym tygodniu i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
w tysiącach					
OGÓŁEM	13656	7733	8684	2004	5724
Pracujący zwykle:					
1 - 19 godzin	508	348	361	109	291
20 - 29	930	594	630	175	460
30 - 39	705	515	542	155	422
40 - 49	9012	4400	5234	956	2928
50 - 59	1247	904	925	286	767
60 i więcej godzin	1253	971	990	324	855
Pracujący zwykle w pełnym wymiarze godzin	12338	6729	7680	1718	4895
1 - 19 godzin	173	67	82	24	44
20 - 29	343	154	192	47	108
30 - 39	370	272	293	91	222
40 - 49	8966	4368	5204	947	2907
50 - 59	1237	898	918	284	761
60 i więcej godzin	1248	969	989	324	853
Pracujący zwykle w niepełnym wymiarze godzin	1318	1005	1004	286	828
1 - 19 godzin	334	280	279	84	246
20 - 29	587	440	438	128	352
30 - 39	335	243	249	64	200
40 i więcej godzin	60	39	37	10	29

Tabl.7. Pracujący według liczby godzin przepracowanych w badanym tygodniu i możliwości dostosowywania pracy do sytuacji rodzinnej (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, którzy z powodów rodzinnych			
		mają możliwość zmiany rozpoczęcia / zakończenia dnia pracy	mają możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	mają możliwość pracy w domu	mają możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
w tysiącach					
Mężczyźni	7537	4245	4655	1028	3242
Pracujący zwykle:					
1 - 19 godzin	173	138	143	40	122
20 - 29	277	192	200	54	164
30 - 39	277	212	214	66	189
40 - 49	4934	2313	2681	437	1562
50 - 59	900	651	657	192	546
60 i więcej godzin	975	739	759	238	660
Pracujący zwykle w pełnym wymiarze godzin	7023	3846	4253	922	2893
1 - 19 godzin	41	24	27	7	16
20 - 29	68	33	39	8	28
30 - 39	139	108	109	44	97
40 - 49	4912	2299	2667	434	1552
50 - 59	893	646	653	191	541
60 i więcej godzin	971	737	758	238	658
Pracujący zwykle w niepełnym wymiarze godzin	514	398	402	106	349
1 - 19 godzin	132	114	116	32	106
20 - 29	210	159	161	47	136
30 - 39	138	104	106	23	92
40 i więcej godzin	34	21	19	.	16
Kobiety	6119	3488	4029	976	2481
Pracujący zwykle:					
1 - 19 godzin	335	210	218	69	169
20 - 29	653	402	430	121	296
30 - 39	428	303	328	89	233
40 - 49	4077	2086	2553	519	1367
50 - 59	347	253	268	93	221
60 i więcej godzin	277	232	231	85	195
Pracujący zwykle w pełnym wymiarze godzin	5315	2882	3427	796	2002
1 - 19 godzin	133	43	56	17	28
20 - 29	275	121	153	39	80
30 - 39	231	164	185	48	125
40 - 49	4054	2069	2537	513	1355
50 - 59	344	252	266	93	220
60 i więcej godzin	277	232	231	85	195
Pracujący zwykle w niepełnym wymiarze godzin	804	606	602	181	479
1 - 19 godzin	202	166	163	52	141
20 - 29	377	281	277	81	216
30 - 39	197	139	143	41	108
40 i więcej godzin	26	18	18	6	13

Tabl.8. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Pracujący, których dzieci przebywają pod opieką							Pracujący, którzy nie korzystają z opieki nad dzieckiem/ których dziecko nie wymaga już opieki
		publicznej placówki opieki	prywatnej placówki opieki	opłaconej opiekuńki	współmałżonka/partnera	krewnych mieszkających razem	krewnych mieszkających osobno	sąsiadów, przyjaciół	
		w tys.							
OGÓŁEM	5251	861	29	93	1796	934	745	28	765
Mężczyźni	2931	403	15	45	1387	381	342	13	345
Kobiety	2320	459	14	48	409	552	403	15	420
MIASTA	3042	675	23	74	925	361	483	15	487
Mężczyźni	1678	312	11	36	730	140	224	7	218
Kobiety	1364	363	11	38	195	221	260	8	269
WIEŚ	2208	186	7	20	871	573	626	13	278
Mężczyźni	1253	91	.	9	657	241	118	6	127
Kobiety	956	96	.	10	214	331	143	7	151
		w %							
OGÓŁEM	100,0	16,4	0,6	1,8	34,2	17,8	14,2	0,5	14,6
Mężczyźni	100,0	13,7	0,5	1,5	47,3	13,0	11,7	0,4	11,8
Kobiety	100,0	19,8	0,6	2,1	17,6	23,8	17,4	0,6	18,1
MIASTA	100,0	22,2	0,8	2,4	30,4	11,9	15,9	0,5	16,0
Mężczyźni	100,0	18,6	0,7	2,1	43,5	8,3	13,3	0,4	13,0
Kobiety	100,0	26,6	0,8	2,8	14,3	16,2	19,1	0,6	19,7
WIEŚ	100,0	8,4	0,3	0,9	39,4	26,0	28,4	0,6	12,6
Mężczyźni	100,0	7,3	.	0,7	52,4	19,2	9,4	0,5	10,1
Kobiety	100,0	10,0	.	1,0	22,4	34,6	15,0	0,7	15,8
OGÓŁEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni	55,8	46,8	51,7	48,4	77,2	40,8	45,9	46,4	45,1
Kobiety	44,2	53,3	48,3	51,6	22,8	59,1	54,1	53,6	54,9
MIASTA	57,9	78,4	79,3	79,6	51,5	38,7	64,8	53,6	63,7
Mężczyźni	32,0	36,2	37,9	38,7	40,6	15,0	30,1	25,0	28,5
Kobiety	26,0	42,2	37,9	40,9	10,9	23,7	34,9	28,6	35,2
WIEŚ	42,0	21,6	24,1	21,5	48,5	61,3	84,0	46,4	36,3
Mężczyźni	42,7	22,6	.	20,0	47,4	63,3	34,5	46,2	36,8
Kobiety	41,2	20,9	.	20,8	52,3	60,0	35,5	46,7	36,0

Tabl.9. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według wieku i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, których dzieci przebywają pod opieką				
		publicznej placówki opieki	współmałżonka/partnera	krewnych mieszkających razem	krewnych mieszkających osobno	sąsiadów, przyjaciół
		w tys.				
OGÓLEM	5251	861	1796	934	745	28
20-24 lata	96	5	32	37	16	.
25-29	663	99	252	172	111	.
30-34	1363	255	444	265	267	5
35-39	1321	241	426	190	205	7
40-44	986	143	349	155	97	8
45-49	571	89	197	85	37	.
50-54	202	22	75	28	11	-
55-64 lata	48	6	19	.	.	.
		w %				
OGÓLEM	100,0	16,4	34,2	17,8	14,2	0,5
20-24 lata	100,0	5,2	33,3	38,5	16,7	.
25-29	100,0	14,9	38,0	25,9	16,7	.
30-34	100,0	18,7	32,6	19,4	19,6	0,4
35-39	100,0	18,2	32,2	14,4	15,5	0,5
40-44	100,0	14,5	35,4	15,7	9,8	0,8
45-49	100,0	15,6	34,5	14,9	6,5	.
50-54	100,0	10,9	37,1	13,9	5,4	-
55-64 lata	100,0	12,5	39,6	.	.	.

Tabl.10. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według stanu cywilnego i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	W tym pracujący, których dzieci przebywają pod opieką					
		publicznej placówki opieki	współmałżonka/partnera	krewnych mieszkających razem	krewnych mieszkających osobno	sąsiadów, przyjaciół	
	w tys.	w %					
OGÓLEM	5251	100,0	16,4	34,2	17,8	14,2	0,5
Kawaler /Panna	78	100,0	20,5	1,3	55,1	10,3	1,3
Żonaty /Zamężna	5009	100,0	16,2	35,8	16,7	14,2	0,5
Wdowiec /Wdowa	27	100,0	11,1	.	29,6	14,8	3,7
Rozwiedziony /Rozwiedziona	136	100,0	22,8	0,7	33,8	16,9	0,7

Tabl.11. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według statusu zatrudnienia i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		W tym pracujący, których dzieci przebywają pod opieką				
			publicznej placówki opieki	współmał-żonka/partnera	krewnych mieszkających razem	krewnych mieszkających osobno	sąsiadów, przyjaciół
	w tys.		w %				
OGÓŁEM	5251	100,0	16,4	34,2	17,8	14,2	0,5
w wymiarze czasu pracy:							
pełnym	4862	100,0	16,8	34,3	17,2	14,3	0,5
niepełnym	389	100,0	10,8	32,6	24,4	13,4	.
w sektorze:							
publicznym	1586	100,0	20,8	26,6	13,4	17,1	0,7
prywatnym	3664	100,0	14,5	37,5	19,7	12,9	0,4
Pracownicy najemni	3923	100,0	18,0	33,2	15,4	15,7	0,6
w sektorze:							
publicznym	1586	100,0	20,8	26,6	13,4	17,1	0,7
prywatnym	2336	100,0	16,0	37,6	16,7	14,7	0,5
Pracujący na własny rachunek	1132	100,0	12,5	38,3	22,4	10,5	0,4
Pomagający członkowie rodzin	196	100,0	7,1	31,6	38,8	6,1	.
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	793	100,0	5,9	36,3	35,1	7,1	.
Mężczyźni	2931	100,0	13,7	47,3	13,0	11,7	0,4
w wymiarze czasu pracy:							
pełnym	2826	100,0	13,9	47,1	13,1	11,8	0,5
niepełnym	105	100,0	7,6	54,3	11,4	7,6	-
w sektorze:							
publicznym	745	100,0	16,4	40,9	10,3	14,5	0,8
prywatnym	2186	100,0	12,9	49,5	13,9	10,7	0,3
Pracownicy najemni	2169	100,0	14,4	47,6	11,2	12,6	0,5
w sektorze:							
publicznym	745	100,0	16,4	40,9	10,3	14,5	0,8
prywatnym	1424	100,0	13,3	51,2	11,7	11,6	.
Pracujący na własny rachunek	723	100,0	12,2	46,3	17,7	9,4	.
Pomagający członkowie rodzin	38	100,0	7,9	50,0	23,7	2,6	.
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	391	100,0	6,4	46,8	26,9	5,1	.

Tabl.11. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według statusu zatrudnienia i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		W tym pracujący, których dzieci przebywają pod opieką				
			publicznej placówki opieki	współmał-żonka/partnera	krewnych mieszkających razem	krewnych mieszkających osobno	sąsiadów, przyjaciół
	w tys.		w %				
Kobiety	2320	100,0	19,8	17,6	23,8	17,4	0,6
w wymiarze czasu pracy:							
pełnym	2036	100,0	20,9	16,7	23,0	17,6	0,5
niepełnym	284	100,0	11,6	24,6	29,6	15,5	.
w sektorze:							
publicznym	841	100,0	24,7	14,0	16,2	19,5	0,7
prywatnym	1479	100,0	16,9	19,7	28,1	16,2	0,6
Pracownicy najemni	1753	100,0	22,4	15,3	20,5	19,5	0,7
w sektorze:							
publicznym	841	100,0	24,7	14,0	16,2	19,5	0,7
prywatnym	912	100,0	20,2	16,4	24,5	19,5	0,7
Pracujący na własny rachunek	409	100,0	13,2	24,0	30,8	12,5	.
Pomagający członkowie rodzin	157	100,0	7,6	27,4	42,7	7,0	-
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	402	100,0	5,5	26,1	43,0	8,7	.

Tabl.12. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według sekcji PKD i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		W tym pracujący, których dzieci przebywają pod opieką				
			publicznej placówki opieki	współmał-żonka/partnera	krewnych mieszkających razem	krewnych mieszkających osobno	sąsiadów, przyjaciół
	w tys.		w %				
OGÓLEM	5251	100,0	16,40	34,20	17,79	14,19	0,53
w tym:							
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	860	100,0	6,51	37,21	33,37	7,44	0,58
Górnictwo	95	100,0	14,74	60,00	3,16	9,47	1,05
Przetwórstwo przemysłowe	1156	100,0	14,62	37,63	16,96	14,27	0,43
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	81	100,0	20,99	37,04	8,64	13,58	.
Budownictwo	327	100,0	8,87	58,10	11,62	9,79	0,31
Handel i naprawy Δ	772	100,0	20,1	31,9	17,2	15,2	0,3
Hotele i restauracje	78	100,0	14,1	30,8	15,4	19,2	1,3
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	340	100,0	17,4	38,8	15,0	15,3	0,3
Pośrednictwo finansowe	119	100,0	27,7	18,5	15,1	25,2	0,8
Obsługa nieruchomości i firm; nauka Δ	207	100,0	21,3	32,9	12,1	10,6	1,4
Administracja publiczna i obrona narodowa Δ	354	100,0	21,5	28,0	14,1	19,2	0,8
Edukacja	408	100,0	26,0	14,2	13,5	19,4	1,0
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	301	100,0	21,6	19,6	13,6	21,3	0,7
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	139	100,0	18,0	36,0	10,8	10,8	.

Tabl.12. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według sekcji PKD i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców (cd.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		W tym pracujący, których dzieci przebywają pod opieką				
			publicznej placówki opieki	współmał-żonka/partnera	krewnych mieszkających razem	krewnych mieszkających osobno	sąsiadów, przyjaciół
	w tys.		w %				
Mężczyźni	2931	100,0	13,7	47,3	13,0	11,7	0,4
w tym:							
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	448	100,0	7,1	47,8	25,2	5,8	0,2
Górnictwo	88	100,0	13,6	63,6	3,4	9,1	1,1
Przetwórstwo przemysłowe	742	100,0	12,9	48,2	12,3	12,8	0,4
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	68	100,0	19,1	41,2	10,3	13,2	.
Budownictwo	315	100,0	8,3	60,0	11,7	9,2	0,3
Handel i naprawy Δ	377	100,0	17,2	48,0	10,1	11,7	.
Hotele i restauracje	25	100,0	12,0	48,0	12,0	16,0	.
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	267	100,0	16,1	45,7	12,7	12,7	0,4
Pośrednictwo finansowe	38	100,0	15,8	31,6	10,5	21,1	2,6
Obsługa nieruchomości i firm; nauka Δ	131	100,0	18,3	40,5	8,4	11,5	1,5
Administracja publiczna i obrona narodowa Δ	220	100,0	21,8	35,0	10,9	18,2	1,4
Edukacja	84	100,0	23,8	27,4	7,1	19,0	1,2
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	49	100,0	10,2	38,8	12,2	20,4	.
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	71	100,0	9,9	53,5	5,6	5,6	.

Tabl.12. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według sekcji PKD i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		W tym pracujący, których dzieci przebywają pod opieką				
			publicznej placówki opieki	współmał-żonka/partnera	krewnych mieszkających razem	krewnych mieszkających osobno	sąsiadów, przyjaciół
	w tys.		w %				
Kobiety	2320	100,0	19,8	17,6	23,8	17,4	0,6
w tym:							
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	412	100,0	5,8	26,0	42,2	9,2	0,7
Przetwórstwo przemysłowe	414	100,0	17,6	18,8	25,6	16,9	0,5
Handel i naprawy Δ	396	100,0	22,7	16,2	24,0	18,4	0,5
Hotele i restauracje	53	100,0	15,1	22,6	17,0	22,6	1,9
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	73	100,0	21,9	13,7	23,3	24,7	.
Pośrednictwo finansowe	81	100,0	33,3	11,1	16,0	27,2	.
Obsługa nieruchomości i firm; nauka Δ	76	100,0	26,3	19,7	19,7	10,5	1,3
Administracja publiczna i obrona narodowa Δ	134	100,0	20,9	16,4	19,4	20,9	.
Edukacja	324	100,0	26,9	10,8	15,1	19,4	0,9
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	252	100,0	23,4	15,5	13,9	21,4	0,8
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	68	100,0	25,0	17,6	17,6	16,2	.

Tabl.13. Pracujący, którzy posiadają dzieci w wieku do 14 lat według zawodów i form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		W tym pracujący, których dzieci przebywają pod opieką				
			publicznej placówki opieki	współmałżonka/partnera	krewnych mieszkających razem	krewnych mieszkających osobno	sąsiadów, przyjaciół
	w tys.		w %				
OGÓŁEM	5251	100,0	16,4	34,2	17,8	14,2	0,5
w tym:							
Przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i kierownicy	313	100,0	25,2	33,2	9,6	16,3	0,3
Specjaliści	775	100,0	27,6	15,4	11,7	20,1	0,6
Technicy i średni personel	509	100,0	21,6	27,5	13,0	18,3	0,2
Pracownicy biurowi	322	100,0	22,0	23,0	18,9	18,9	0,3
Pracownicy usług osobistych	570	100,0	16,7	26,8	22,5	16,7	0,7
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	782	100,0	5,9	37,1	35,0	6,8	0,5
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	978	100,0	11,6	51,9	12,8	11,1	0,4
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	611	100,0	13,4	45,0	14,6	12,3	0,5
Pracownicy przy pracach prostych	340	100,0	12,1	35,6	19,7	11,2	1,5
Mężczyźni	2931	100,0	13,7	47,3	13,0	11,7	0,4
w tym:							
Przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i kierownicy	229	100,0	21,4	41,5	8,7	13,1	0,4
Specjaliści	250	100,0	24,0	26,8	9,2	17,6	0,8
Technicy i średni personel	253	100,0	20,2	40,3	9,1	15,0	0,4
Pracownicy biurowi	106	100,0	20,8	36,8	12,3	16,0	.
Pracownicy usług osobistych	185	100,0	14,1	45,4	10,8	14,6	0,5
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	392	100,0	6,4	47,2	27,0	5,4	0,3
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	813	100,0	10,6	57,6	10,8	9,8	0,5
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	512	100,0	12,5	50,4	12,5	10,7	0,4
Pracownicy przy pracach prostych	143	100,0	6,3	53,1	15,4	11,2	1,4
Kobiety	2320	100,0	19,8	17,6	23,8	17,4	0,6
w tym:							
Przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i kierownicy	84	100,0	35,7	9,5	11,9	25,0	.
Specjaliści	525	100,0	29,1	9,9	13,0	21,3	0,6
Technicy i średni personel	257	100,0	23,0	14,8	17,1	21,4	.
Pracownicy biurowi	216	100,0	22,7	16,7	21,8	20,4	0,5
Pracownicy usług osobistych	385	100,0	17,9	17,9	28,1	17,9	0,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	390	100,0	5,6	26,7	43,1	8,2	0,8
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	166	100,0	16,3	24,1	22,9	17,5	0,6
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	98	100,0	19,4	17,3	25,5	20,4	1,0
Pracownicy przy pracach prostych	197	100,0	16,2	22,8	22,8	11,2	2,0

Tabl.14. Pracujący według wieku i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach skorzystali z			Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach nie skorzystali z dodatkowych dni wolnych
		urlopów okolicznościowych i innych przysługujących ustawowo dodatkowych dni wolnych płatnych	urlopów bezpłatnych	dni wolnych zgodnie z innymi zwykle stosowanymi rozwiązaniami	
w tys.					
OGÓŁEM	13656	493	182	577	12119
15 -24 lata	1071	17	12	29	988
25 - 34	3968	182	50	160	3471
35 - 44	3648	171	48	176	3193
45 - 54	3804	104	58	160	3410
55 - 64 lata	1165	20	16	52	1057
Mężczyźni	7537	203	105	271	6802
15 -24 lata	613	8	8	11	575
25 - 34	2224	64	28	71	1997
35 - 44	1968	70	28	80	1759
45 - 54	2019	50	31	81	1816
55 - 64 lata	714	11	12	28	654
Kobiety	6119	290	77	307	5317
15 -24 lata	458	9	5	18	413
25 - 34	1744	118	22	89	1474
35 - 44	1680	101	20	96	1433
45 - 54	1786	54	27	79	1593
55 - 64 lata	451	10	.	25	403

Tabl.15. Pracujący według statusu zatrudnienia i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu, czy nie

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach skorzystali z		
		urlopów okolicznościowych i innych przysługujących ustawowo dodatkowych dni wolnych płatnych	urlopów bezpłatnych	dni wolnych zgodnie z innymi zwykle stosowanymi rozwiązaniami
w tys.				
OGÓLEM	13656	493	182	577
w wymiarze czasu pracy:				
pełnym	12338	457	159	505
niepełnym	1318	37	23	72
w sektorze:				
publicznym	4179	196	34	136
prywatnym	9477	297	147	441
Pracownicy najemni	10297	409	115	303
w sektorze:				
publicznym	4179	196	34	136
prywatnym	6118	213	80	166
Pracujący na własny rachunek				
z tego :	2721	73	55	225
pracodawcy	553	23	10	51
pozostali pracujący na własny rachunek	2167	50	45	174
Pomagający członkowie rodzin	638	12	12	49
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	2047	32	29	150

Tabl.15. Pracujący według statusu zatrudnienia i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu, czy nie (cd.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach skorzystali z		
		urlopów okolicznościowych i innych przysługujących ustawowo dodatkowych dni wolnych płatnych	urlopów bezpłatnych	dni wolnych zgodnie z innymi zwykle stosowanymi rozwiązaniami
w tys.				
Mężczyźni	7537	203	105	271
w wymiarze czasu pracy:				
pełnym	7023	194	94	245
niepełnym	514	10	11	25
w sektorze:				
publicznym	1822	57	17	53
prywatnym	5715	146	88	218
Pracownicy najemni	5509	150	63	126
w sektorze:				
publicznym	1822	57	17	53
prywatnym	3687	93	46	74
Pracujący na własny rachunek	1774	52	37	129
z tego :				
pracodawcy	376	17	7	29
pozostali pracujący na własny rachunek	1398	35	29	100
Pomagający członkowie rodzin	254		5	15
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	1145	20	20	75

Tabl.15. Pracujący według statusu zatrudnienia i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu, czy nie (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach skorzystali z		
		urlopów okolicznościowych i innych przysługujących ustawowo dodatkowych dni wolnych płatnych	urlopów bezpłatnych	dni wolnych zgodnie z innymi zwykle stosowanymi rozwiązaniami
w tys.				
Kobiety	6119	290	77	307
w wymiarze czasu pracy:				
pełnym	5315	263	65	260
niepełnym	804	27	12	47
w sektorze:				
publicznym	2357	139	17	84
prywatnym	3762	151	59	223
Pracownicy najemni	4788	259	52	176
w sektorze:				
publicznym	2357	139	17	84
prywatnym	2431	120	34	93
Pracujący na własny rachunek	947	21	19	97
z tego :				
pracodawcy	178	6	.	22
pozostali pracujący na własny rachunek	769	15	16	74
Pomagający członkowie rodzin	384	10	6	34
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych	902	12	10	74

Tabl.16. Pracujący według grup zawodów i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od prac bez wykorzystywania w tym celu urlopu

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach skorzystali z		
		urlopów okolicznościowych i innych przysługujących ustawowo dodatkowych dni wolnych płatnych	urlopów bezpłatnych	dni wolnych zgodnie z innymi zwykle stosowanymi rozwiązaniami
w tys.				
OGÓLEM	13656	493	182	577
w tym:				
Przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i kierownicy	876	38	9	51
Specjaliści	2031	112	22	85
Technicy i średni personel	1507	68	14	53
Pracownicy biurowi	959	46	11	29
Pracownicy usług osobistych	1532	57	30	76
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2013	30	27	140
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2275	67	42	70
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1345	43	10	42
Pracownicy przy pracach prostych	1035	27	15	32
Mężczyźni	7537	203	105	271
w tym:				
Przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i kierownicy	591	24	.	31
Specjaliści	722	23	10	22
Technicy i średni personel	673	20	8	22
Pracownicy biurowi	298	9	.	.
Pracownicy usług osobistych	518	16	9	18
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1136	18	18	72
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1898	49	35	53
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1153	32	10	35
Pracownicy przy pracach prostych	467	8	8	14
Kobiety	6119	290	77	307
w tym:				
Przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i kierownicy	285	14	5	20
Specjaliści	1309	89	12	62
Technicy i średni personel	834	48	6	31
Pracownicy biurowi	661	37	9	27
Pracownicy usług osobistych	1014	41	21	57
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	876	12	9	69
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	377	18	7	17
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	192	11	-	7
Pracownicy przy pracach prostych	568	19	8	17

Tabl.17. Pracujący według sekcji PKD i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu, czy nie

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach skorzystali z		
			urlopów okolicznościowych i innych przysługujących ustawowo dodatkowych dni wolnych płatnych	urlopów bezpłatnych	dni wolnych zgodnie z innymi zwykle stosowanymi rozwiązaniami
	w tys.		w %		
OGÓŁEM	13656	100,0	3,6	1,3	4,2
w tym:					
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	2207	100,0	1,7	1,5	7,2
Górnictwo	230	100,0	3,0	2,2	1,3
Przetwórstwo przemysłowe	2876	100,0	3,5	1,1	3,3
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	238	100,0	1,7	0,8	3,4
Budownictwo	786	100,0	2,8	2,2	3,6
Handel i naprawy Δ	1985	100,0	4,0	1,4	4,7
Hotele i restauracje	231	100,0	2,2	2,2	4,8
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	825	100,0	3,5	1,6	4,0
Pośrednictwo finansowe	292	100,0	7,5	1,0	3,4
Obsługa nieruchomości i firm; nauka Δ	774	100,0	3,0	2,6	3,4
Administracja publiczna i obrona narodowa Δ	897	100,0	4,9	0,3	3,3
Edukacja	1069	100,0	4,8	0,7	3,3
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	786	100,0	6,7	0,6	4,5
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	437	100,0	3,7	1,8	3,2

Tabl.17. Pracujący według sekcji PKD i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu, czy nie (cd.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach skorzystali z		
			urlopów okolicznościowych i innych przysługujących ustawowo dodatkowych dni wolnych płatnych	urlopów bezpłatnych	dni wolnych zgodnie z innymi zwykle stosowanymi rozwiązaniami
	w tys.		w %		
Mężczyźni	7537	100,0	2,7	1,4	3,6
w tym:					
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	1267	100,0	1,8	1,7	6,5
Górnictwo	204	100,0	2,9	2,5	1,0
Przetwórstwo przemysłowe	1897	100,0	2,7	1,2	2,7
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	184	100,0	2,2	0,5	3,3
Budownictwo	734	100,0	2,2	2,2	3,3
Handel i naprawy Δ	938	100,0	3,0	1,3	3,8
Hotele i restauracje	86	100,0	1,2	1,2	2,3
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	633	100,0	2,8	1,4	3,6
Pośrednictwo finansowe finansowe	92	100,0	6,5	1,1	2,2
Obsługa nieruchomości i firm; nauka Δ	465	100,0	2,2	1,9	2,2
Administracja publiczna i obrona narodowa Δ	455	100,0	3,5	0,2	3,3
Edukacja	226	100,0	3,5	0,9	2,2
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	145	100,0	2,8	1,4	4,8
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	198	100,0	6,1	1,0	2,5

Tabl.17. Pracujący według sekcji PKD i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu, czy nie (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach skorzystali z		
			urlopów okolicznościowych i innych przysługujących ustawowo dodatkowych dni wolnych płatnych	urlopów bezpłatnych	dni wolnych zgodnie z innymi zwykle stosowanymi rozwiązaniami
	w tys.		w %		
Kobiety	6119	100,0	4,7	1,3	5,0
w tym:					
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	940	100,0	1,7	1,2	8,1
Górnictwo	26	100,0	3,8	.	7,7
Przetwórstwo przemysłowe	979	100,0	5,0	1,1	4,3
Wytwarzanie i zaopatrywa- nie w energię elektryczną, gaz i wodę	54	100,0	.	1,9	3,7
Budownictwo	52	100,0	11,5	.	7,7
Handel i naprawy Δ	1047	100,0	4,9	1,6	5,4
Hotele i restauracje	145	100,0	2,1	2,8	6,2
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	192	100,0	5,7	1,6	4,7
Pośrednictwo finansowe	201	100,0	8,0	1,5	4,5
Obsługa nieruchomości i firm; nauka Δ	309	100,0	3,9	3,2	5,2
Administracja publiczna i obrona narodowa Δ	442	100,0	6,3	0,7	3,4
Edukacja	843	100,0	5,0	0,5	3,6
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	641	100,0	7,6	0,6	4,4
Działalność usługowa, ko- munalna, społeczna i indywidualna, pozostała	239	100,0	2,1	2,5	4,2

Tabl.18. Pracujący według stanu cywilnego i tego, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystali z dni wolnych od pracy, bez wykorzystywania w tym celu urlopu

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Pracujący, którzy w ostatnich 12 miesiącach skorzystali z		
		urlopów okolicznościowych i innych przysługujących ustawowo dodatkowych dni wolnych płatnych	urlopów bezpłatnych	dni wolnych zgodnie z innymi zwykle stosowanymi rozwiązaniami
w tys.				
OGÓŁEM	13656	493	182	577
Kawaler /Panna	2893	45	29	78
Żonaty /Zamężna	10027	422	146	473
Wdowiec /Wdowa	249	12	.	11
Rozwiedziony /Rozwiedziona	486	14	.	16
Mężczyźni	7537	203	105	271
Kawaler	1764	16	18	41
Żonaty	5593	182	86	224
Wdowiec	37	.	-	.
Rozwiedziony	142	.	.	.
Kobiety	6119	290	77	307
Panna	1129	28	11	37
Zamężna	4434	240	60	248
Wdowa	212	11	.	8
Rozwiedziona	344	11	.	13

Tabl.19. Osoby, którym w okresie ostatnich 12 miesięcy przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego według wieku i faktu skorzystania bądź nieskorzystania z tego prawa

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Osoby, które skorzystały z prawa do urlopu wychowawczego		Osoby, które nie skorzystały z prawa do urlopu wychowawczego				
		razem	w tym w formie urlopu wychowawczego	razem	w tym według przyczyn			
					brak zasiłku wych./zasiłek zbyt niski	negatywne skutki dla kariery/negatywny stosunek pracodawcy	preferowanie pracy z innych powodów	inne powód
w tys.								
Ogółem	728	248	240	479	106	81	80	195
20 - 24 lata	37	15	15	22	7	.	8	5
25 - 29	228	97	95	131	29	27	15	55
30 - 34	278	82	77	196	41	33	38	75
35 - 39	123	37	36	86	22	10	14	39
40 lat i więcej	61	17	16	44	8	9	6	22

Tabl.20. Osoby, którym w okresie ostatnich 12 miesięcy przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego według stanu cywilnego i faktu skorzystania bądź nieskorzystania z tego prawa

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Osoby, które skorzystały z prawa do urlopu wychowawczego		Osoby, które nie skorzystały z prawa do urlopu wychowawczego				
		razem	w tym w formie urlopu wychowawczego	razem	w tym według przyczyn			
					brak zasiłku wych./zasiłek zbyt niski	negatywne skutki dla kariery/negatywny stosunek pracodawcy	preferowanie pracy z innych powodów	inne powód
w tys.								
OGÓŁEM	728	248	240	479	106	81	80	195
Kawaler /Panna	25	12	12	12	5	.	.	.
Żonaty /Zamężna	688	226	217	462	99	78	78	191
Rozwiedziony /Rozwiedziona	14	10	10	.	.	-	.	.
Mężczyźni¹⁾	243	6	5	237	34	34	38	122
Kobiety	485	242	235	243	72	48	42	73
Panna	25	12	12	12	5	.	.	.
Zamężna	445	219	212	226	65	45	39	69
Rozwiedziona	14	10	10	.	.	-	.	.

¹⁾Całość populacji mężczyzn, którym przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego stanowili mężczyźni żonaci

Tabl.21. Osoby , którym w okresie ostatnich 12 miesięcy przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego według faktu skorzystania bądź nieskorzystania z tego prawa

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Osoby, które skorzystały z prawa do urlopu wychowaw.		Osoby, które nie skorzystały z prawa do urlopu wychowawczego				
		razem	w tym w formie urlopu wychowawczego	razem	w tym według przyczyn			
					brak zasiłku wych./zasiłek zbyt niski	negatywne skutki dla kariery/negatywny stosunek pracodawcy	preferowanie pracy z innych powo-dów	inny powód
				w tys.				
OGÓŁEM	728	248	240	479	106	81	80	211
Mężczyźni	243	6	5	237	34	34	38	130
Kobiety	485	242	235	243	72	48	42	81
MIASTA	501	176	168	325	66	61	58	140
Mężczyźni	168	.	.	164	22	26	29	86
Kobiety	333	172	165	162	44	35	29	54
WIEŚ	226	73	72	154	40	21	22	72
Mężczyźni	75	.	.	73	12	8	9	45
Kobiety	151	70	70	81	28	13	13	27
				w %				
OGÓŁEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni	33,4	2,4	2,1	49,5	32,1	42,0	47,5	61,6
Kobiety	66,6	97,6	97,9	50,7	67,9	59,3	52,5	38,4
MIASTA	68,8	71,0	70,0	67,8	62,3	75,3	72,5	66,4
Mężczyźni	23,1	.	.	34,2	20,8	32,1	36,3	40,8
Kobiety	45,7	69,4	68,8	33,8	41,5	43,2	36,3	25,6
WIEŚ	31,0	29,4	30,0	32,2	37,7	25,9	27,5	34,1
Mężczyźni	10,3	.	.	15,2	11,3	9,9	11,3	21,3
Kobiety	20,7	28,2	29,2	16,9	26,4	16,0	16,3	12,8
OGÓŁEM	100,0	34,1	33,0	65,8	14,6	11,1	11,0	29,0
Mężczyźni	100,0	2,5	2,1	97,5	14,0	14,0	15,6	53,5
Kobiety	100,0	49,9	48,5	50,1	14,8	9,9	8,7	16,7
MIASTA	100,0	35,1	33,5	64,9	13,2	12,2	11,6	27,9
Mężczyźni	100,0	.	.	97,6	13,1	15,5	17,3	51,2
Kobiety	100,0	51,7	49,5	48,6	13,2	10,5	8,7	16,2
WIEŚ	100,0	32,3	31,9	68,1	17,7	9,3	9,7	31,9
Mężczyźni	100,0	.	.	97,3	16,0	10,7	12,0	60,0
Kobiety	100,0	46,4	46,4	53,6	18,5	8,6	8,6	17,9

Tabl.22. Osoby, które w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystały z urlopu wychowawczego według sposobu wykorzystania urlopu wychowawczego

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Osoby, które wykorzystały urlop wychowawczy			
		w wymiarze		w częściach	
		pełnym	niepełnym	jednej	kilku
		w tysiącach			
OGÓLEM	243	194	49	226	17
Mężczyźni	5	5	-	5	-
Kobiety	238	189	49	221	17
MIASTA	171	128	43	159	12
WIEŚ	72	66	6	67	5
		w %			
OGÓLEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni	2,1	2,6	-	2,2	-
Kobiety	97,9	97,4	100,0	97,8	100,0
MIASTA	70,4	66,0	87,8	70,4	70,6
WIEŚ	29,6	34,0	12,2	29,6	29,4
OGÓLEM	100,0	79,8	20,2	93,0	7,0
Mężczyźni	100,0	100,0	-	100,0	-
Kobiety	100,0	79,4	20,6	92,9	7,1
MIASTA	100,0	74,9	25,1	93,0	7,0
WIEŚ	100,0	91,7	8,3	93,1	6,9

Tabl.23. Osoby, które w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystały z urlopu wychowawczego według stanu cywilnego i sposobu wykorzystania urlopu wychowawczego

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Osoby, które wykorzystały urlop wychowawczy			
		w wymiarze		w częściach	
		pełnym	niepełnym	jednej	kilku
		w tysiącach			
OGÓLEM	243	194	49	226	17
Kawaler /Panna	12	10	.	12	-
Żonaty /Zamężna	220	176	43	205	15
Rozwiedziony /Rozwiedziona	10	7	.	8	.

Tabl.24. Osoby, które w okresie ostatnich 12 miesięcy skorzystały z urlopu wychowawczego według wieku i sposobu wykorzystania urlopu wychowawczego

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Osoby, które wykorzystały urlop wychowawczy			
		w wymiarze		w częściach	
		pełnym	niepełnym	jednej	kilku
		w tysiącach			
OGÓLEM	243	194	49	226	17
20 - 29 lata	111	86	25	105	6
30 - 39	115	94	21	105	11
40 - 49 lat	16	13	.	16	.

Literatura:

Balcerzak-Paradowska B., 2003, Firma przyjazna rodzinie, w: St.Borkowska (red.), Programy praca-zycie a efektywność firm, Instytut Pracy Spraw Socjalnych, Warszawa.

Balcerzak-Paradowska B., 2004, Rodzina i polityka rodzinna n przełomie wieków. Przemiany, zagrożenia, potrzeba działań, Instytut Pracy Spraw Socjalnych, Warszawa.

Balcerzak-Paradowska B., 2005, Ochrona pracy kobiet w ciąży i wychowujących małe dzieci z perspektywy pracodawców w Polsce, w: I.Wóycicka (red.), Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Niebieskie Księgi 2005, Gdańsk, 92-105.

Kocot-Górecka K., 2004, Zmiany płodności a aktywność ekonomiczna kobiet w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem okresu transformacji, praca doktorska, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.

Kotowska I.E., 2004, Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy, w: St.Borkowska (red.), Przyszłość pracy w XXI wieku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004, 115-138.

Kotowska I.E. (ed.), A.Matysiak, M.Muszyńska, A.Abramowska, 2005, Work and Parenthood - Comparative Data Analysis and Policy Implications, Workpackage 6. DIALOG project, The Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics, Warsaw.

Kotowska I.E., 2006, kobiety na rynku pracy - o korzyściach z równego traktowania kobiet i mężczyzn, referat na konferencję „Równe szanse wyższa efektywność”, Warszawa, czerwiec 2006.

Matysiak A., 2005, The sharing of professional and household duties between Polish couples – preferences and actual choices, *Studia Demograficzne* nr 1/147, 122-154.

Muszyńska M., 2003, Zróżnicowanie modeli rodziny w krajach europejskich w kontekście statusu kobiety w społeczeństwie, *Studia Demograficzne* nr 2/144, 55-77.

Muszyńska M., 2004, Family models in Europe in the context of women's status, Working Paper on Population, Family and Welfare No 6, Demographic Research Institute, Hungarian Central Statistical Office, Budapest.

Muszyńska M., 2005, Structural and cultural determinants of fertility in Europe, praca doktorska, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.

Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2005.

**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
3. Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski w latach 1992 - 2004
4. Kształcenie ustawiczne w 2003 roku
5. Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w 2004 roku
6. Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 roku
7. Praca a obowiązki rodzinne w 2005 roku

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
- Izasław 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)

English version

Monitoring of the labour market

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

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
3. Labour Force Survey in Poland in the years 1992-2004

Special reports

***Unemployment in Poland in the period of transition
1990-1993***

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

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 Młonek (luty 1995)
14. Losy zawodowe absolwentów w latach 1989-1994
- praca zespołowa pod kierunkiem Anny Kowalskiej (1995)
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) *Labour market in Poland in 1994. New trends, old problems*
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) *Unregistered employment in Poland in 1995*
- 19. Aktywność ekonomiczna kobiet i ich pozycja na rynku pracy**
- Anna Kowalska (luty 1996) *Economic activity of women and their position on the labour market*
- 20. Rynek pracy w Polsce w 1996 roku: kontynuacja korzystnych tendencji**
- Małgorzata Kałaska, Janusz Witkowski (1997) *Labour market in Poland in 1996: continuation of positive trends*
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) *Unregistered employment in Poland in 1998*
24. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 roku
- Stanisława Kostrubiec (2001)

OBJAŚNIENIA ZNAKÓW UMOWNYCH

Kreska (-) - zjawisko nie wystąpiło.

Kropka (.) - szacunek mniejszy niż 5 tysięcy, konkretna wartość niepodana ze względu na wysoki losowy błąd próby.

W niektórych tablicach sumy składników mogą być różne od wielkości podanych w pozycjach „**Ogółem**” ze względu na zaokrąglenia dokonywane przy uogólnianiu wyników badania.

Przy publikowaniu danych GUS prosimy o podanie źródła