

Justyna Kliombka - Jarzyna*
Marzena Syper - Jędrzejak**

**INICJATYWY UŁATWIAJĄCE POWRÓT MATEK NA
RYNEK PRACY NA PRZYKŁADZIE PROJEKTU
„MATKI ZNÓW AKTYWNE ZAWODOWO”
REALIZOWANEGO PRZEZ MIĘDZYNARODOWĄ
FUNDACJĘ KOBIET W ŁODZI**

Wstęp

Od lat można obserwować powolny wzrost zatrudnienia kobiet, który co prawda nie oznacza zupełnego zrównania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, niemniej jednak w znaczący sposób wpływa na strukturę demograficzną społeczeństw europejskich, obowiązujące wzorce rodzinne i kulturowe. Podkreśla się, iż wzrost wykształcenia, kwalifikacji i postaw indywidualistycznych promujących rozwój osobisty jednostki skutkuje zwiększoną motywacją do aktywnego wykonywania pracy zawodowej przez kobiety. Jednocześnie jednak praca zawodowa kobiet łączy się ze spełnianiem przez nie roli macierzyńskiej, co stawia je w znacząco innej sytuacji od mężczyzn. Koszty, wynikające z zajmowania się dzieckiem, w przeważającej części ponoszą kobiety. Przerwa w pracy zawodowej związana z urodzeniem i odchowaniem potomstwa ma ogromny wpływ na rozwój i dynamikę kariery kobiety, poziom zarobków, osiągnięcie niezależności ekonomicznej czy wreszcie wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych [P. Michoń, 2008, s. 5-6].

Sytuacja kobiety rozważającej powrót do pracy po przerwie związanej z urodzeniem przez nią dziecka jest uzależniona od szerokiej gamy czynników. Część z nich ma naturę instytucjonalną i jest związana z troską państw, także państwa polskiego, o sytuację kobiet i przyszłych pokoleń, gdyż ostatnie dekady umocniły taki obraz sytuacji, w której związek pomiędzy decyzjami prokreacyjnymi kobiet a ich ekonomiczną niezależnością staje się szczególnie wyrazisty. Z drugiej strony obowiązujące wzorce kulturowe i oczekiwania wobec matek, komplikują decyzje zawodowe kobiet, pogarszając ich – i tak trudną – sytuację.

* Mgr, Uniwersytet Łódzki.

** Mgr, Uniwersytet Łódzki.

Sytuacja matek na rynku pracy – instytucjonalne i finansowe bariery powrotu do pracy

Sytuacja matek na polskim rynku pracy jest uzależniona od szerszego kontekstu o charakterze społecznym i demograficznym. W wyniku przeobrażeń demograficznych rozpoczętych w latach dziewięćdziesiątych XX w., które wpisują się w trend obserwowalny w innych krajach Unii Europejskiej, którym jest między innymi, niski przyrost naturalny i przesunięcie najwyższej płodności kobiet z grupy wieku 20-24 lata do grupy 25-29 lat, a także znaczący wzrost płodności w grupie wieku 30 - 34-latków. Jest to między innymi efekt wyboru, jakiego dokonują ludzie decydując się najpierw na osiągnięcie określonego poziomu wykształcenia i stabilizacji ekonomicznej, a dopiero potem na założenie rodziny oraz jej powiększanie [Mały Rocznik Statystyczny 2010, <http://www.stat.gov.pl/>, 17.01.2011].

Obecnie mamy do czynienia w Polsce z minimalnie dodatnim przyrostem naturalnym, który nie zapewnia zastępowalności pokoleń. W końcu 2009 tempo przyrostu ludności było dodatnie i wynosiło 0,1% (dla porównania, w 2008 roku wyniosło 0,05%). Dodatni przyrost rzeczywisty, czyli uwzględniający saldo migracji jest obserwowany drugi z kolei rok, wcześniej, przez ponad dekadę liczba mieszkańców Polski zmniejszała się (w sumie o ok. 179 tys.). W dekadzie lat 2000-2009 ludność Polski zmniejszyła się o 90 tys., zaś średnioroczne tempo ubytku ludności wynosiło ok. -0,03%. W 2009 roku przyrost naturalny był dodatni, co jest związane z rosnącą liczbą urodzeń, i wyniósł ponad 38 tys., przy przyroście rzeczywistym 37 tys. Przeciętnie zatem, na każde 10 tys. ludności w 2009 roku przybyło 10 osób (w 2008 roku – 9 osób). Dodatni przyrost naturalny odnotowywany jest czwarty z kolei rok; cztery wcześniejsze lata charakteryzowały się ubytkiem naturalnym, największy był w 2003 roku – wynosił minus 14,1 tys. Rosnąca obecnie liczba urodzeń jest wiązana z macierzyństwem kobiet pochodzących z wyżu demograficznego pierwszej połowy lat osiemdziesiątych i jest determinowana z wejściem w wiek najwyższej płodności kobiet urodzonych w latach 1979-1985. Współczynnik przyrostu naturalnego jest zdecydowanie wyższy na wsi. Pod względem liczby ludności Polska znajduje się na 32 miejscu wśród krajów świata [Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000-2009, <http://www.stat.gov.pl/>, 17.01.2011].

Tabela nr 1. Bilans ludności Polski na rok 2010

W tysiącach	1946-2009	2000	2005	2008	2009
Stan ludności w dniu 31.12	23895	38263	38174	38116	38173
Przyrost rzeczywisty	+14996	-10	-17	+20	+37
Przyrost naturalny	+17096	+10	-4	+35	+38
Urodzenia żywe	37343	378	364	414	425
Zgony	20247	368	368	379	387

Źródło: Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000-2009, GUS,

http://www.stat.gov.pl/gus/PUBL_lu_podsta_info_o_rozwoju_demograf_polski_2000-2009.pdf, (17.01.2011).

Jak wspomniano wcześniej konsekwencją zmiany zachowań prorodzinnych jest podwyższenie zarówno średniego wieku rodzenia dziecka, który np. w 2007 roku wynosił 27,9 roku (wobec ok. 26 lat w połowie lat dziewięćdziesiątych) jak i średniego wieku urodzenia pierwszego dziecka – 25,8 w 2007 roku (w porównaniu do ok. 23 lata w latach dziewięćdziesiątych). Zmieniła się także struktura poziomu wykształcenia matek – w stosunku do początku ostatniej dekady XX wieku ponad pięciokrotnie wzrósł odsetek matek z wykształceniem wyższym (z 6% do ok. 32%), natomiast istotnie zmniejszył się odsetek kobiet z wykształceniem podstawowym i bez wykształcenia – z 18% do ok. 7% [Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000-2009, <http://www.stat.gov.pl/>, 17.01.2011].

Zmieniają się zatem warunki, w jakich kobieta decyduje się na macierzyństwo. Jednym z podstawowych kryteriów takiej decyzji staje się sytuacja finansowa kobiety i jej rodziny, uzależniona w sposób bezpośredni od sytuacji zawodowej.

Bariery powrotu na rynek pracy i późniejszych trudności w łączeniu pracy zawodowej z wychowaniem dziecka są niewątpliwie największe, kiedy dziecko jest małe. Państwa europejskie, a Polska wśród nich, prowadzą mniej lub bardziej skuteczną politykę wspierania pracujących matek. Do jej podstawowych narzędzi zaliczyć można takie instrumenty jak urlopy (macierzyński, rodzicielski, wychowawczy), świadczenia pieniężne, tworzenie zorganizowanych form opieki nad dziećmi, instrumenty podatkowe promujące rodzicielstwo [P. Michoń, s. 39-40]. Niedoskonałość systemowa i niewłaściwe projektowanie form pomocy w stosunku do społecznych potrzeb sprawiają, iż rzeczywisty potencjał tych instrumentów, jakie instytucje państwa mają do swojej dyspozycji jest w dużej mierze niewykorzystany.

Podstawowym elementem wspierania prokreacji stosowanym przez państwa jest urlop macierzyński, z zagwarantowanym prawem powrotu do pracy kobiety, przysługujący z tytułu urodzenia dziecka. Obecnie w Polsce wymiar tego urlopu to 20 tygodni z tytułu urodzenia jednego dziecka, 31 tygodni w przypadku urodzenia dwójki dzieci, 33 tygodnie w przypadku urodzenia trójki dzieci [Kodeks Pracy, art. 180]. Po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze co najmniej 8 tygodni, ojcu dziecka przysługiwać ma prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Urlop macierzyński pracownicy przerywa się wówczas na okres, w którym z takiego urlopu korzysta ojciec. Pracownica będzie miała prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz do 8 tygodni – w pozostałych przypadkach (od 2014 roku). Dodatkowy urlop będzie udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko, zgodnie z nowelizacją, ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia [Dziennik Ustaw, nr 237, poz. 1654, art. 182 Kodeksu Pracy]. Podobne ustalenia przyjął niedawno Parlament Europejski modyfikując poprzednią dyrektywę nr 85 z 1992 i wprowadzając jednolity wymiar płatnego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni z tytułu urodzenia jednego dziecka. Zagwarantowano również ojcom prawo do płatnego urlopu ojcowskiego w wymiarze co najmniej dwóch tygodni (bez możliwości oddania go matce dziecka). Zwiększono ochronę miejsc pracy poprzez uniemożliwienie bezzasadnego zwalniania kobiet przez kolejne 6 miesięcy po powrocie z urlopów macierzyńskich. Zasięgiem dyrektywy objęto również urlopy adopcyjne [<http://www.poland-epp.eu/>, 18.01.2011].

Urlop macierzyński i rodzicielski jak wspomniano, jest jednym z najważniejszych narzędzi, jakie ma do dyspozycji państwo, chcąc prowadzić politykę prorodziną i wspierającą prokreację. Podnoszą się jednak głosy, iż bez wsparcia innych instrumentów, a przede wszystkim bez budowania sieci żłobków i przedszkoli i uelastyczniania czasu pracy, wydłużanie samo urlopu macierzyńskiego może działać przeciwko interesom pracowników, zmniejszając konkurencyjność kobiet na rynku pracy. Środowiska feministyczne określają prowadzenie takiej jednostronnej polityki utrwalanie patriarchalnego modelu rodziny gdzie to ojciec jest jedynym żywicielem, a matka – jedyną opiekunką. Wskazuje się, iż rządzącym bardziej zależy na utrzymaniu kobiet w domu, aniżeli na poprawie ich sytuacji materialnej, co było niejednokrotnie wprost wyrażane [Polityka równych szans, <http://www.pracujacyrodzice>, 10.08.2009].

Kolejnym instrumentem i jednocześnie polem, na którym może dochodzić do nadużyć skutkujących trudnościami w powrocie na rynek pracy matki, są świadczenia pieniężne w formie zasiłków. Zasiłek rodzinny ma na celu częściowe pokrycie wydatków związanych z utrzymaniem dziecka [P. Michoń, s. 47]. Prawo do zasiłku rodzinnego oraz dodatków przysługuje: rodzicom, jednemu z rodziców albo opiekunowi prawnemu dziecka, osobie faktycznie opiekującej się dzieckiem i osobie uczącej się (pełnoletniej, niepozostającej na utrzymaniu rodziców w związku z ich śmiercią lub w związku z ustaleniem wyrokiem sądowym lub ugodą sądową prawa do alimentów z ich strony). Wedle polskich przepisów zasiłek nie przysługuje jeśli dziecko lub osoba ucząca się pozostają w związku małżeńskim, dziecko lub osoba ucząca się zostały umieszczone w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie albo w rodzinie zastępczej. Zasiłek rodzinny zostanie przyznany, jeśli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza określonej, stosunkowo niskiej kwoty dochodu na przypadającego na członka rodziny. Dodatek z tytułu samotnego wychowywania dziecka przysługuje samotnie wychowującym dziecko matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka [Świadczenia rodzinne, <http://pomocspoleczna.ngo.pl>, 18.01.2011].

Samotna matka będąca w trudnej sytuacji materialnej otrzymuje zatem od państwa polskiego różne rodzaje wsparcia. Korzystając z pomocy opieki społecznej może ubiegać się o dofinansowanie posiłków w szkole i przedszkolu dla dzieci. W jednostkowych przypadkach decyzją dyrektora przedszkola może zostać całkowicie lub częściowo zwolniona z opłat czesnego. Szkoły dofinansowują zakup podręczników, czasami wyprawki szkolne. Ośrodki pomocy społecznej samotnej matce przyznają również zasiłki stałe i okresowe, oraz pieniądze na posiłki w okresie wakacyjnym, gdy dzieci nie chodzą do szkoły. W sytuacji, gdy kobieta znajduje legalną pracę traci większość tych przywilejów. Tak też było w sytuacji pani B. Jest ona samotną mamą dwójki dzieci w wielu trzech i sześciu lat. Ma 27 lat. Ukończyła liceum ogólnokształcące, zdała maturę. Nie otrzymuje alimentów, nie założyła nigdy sprawy ojcowi dzieci, wobec czego nie może ubiegać się o pieniądze z funduszu alimentacyjnego. Kilka miesięcy pracowała w ZUS w ramach stażu absolwenckiego. Poszukuje pracy w godzinach gdy ma zapewnioną opiekę dla dzieci w przedszkolu, czyli od godziny od szóstej do siedemnastej. Po ukończonym kursie gastronomicznym otrzymała kilka ofert pracy w cukierni, jako pomoc kuchni. We wszystkich przypadkach wynagrodzenie oscylowało wokół najniższego. Podejmując pracę utraciłaby jednak możliwość otrzymywania dopłat do przedszkola i wyżywienia dzieci. Po uiszczeniu tych opłat z pensji pozostawałoby jej około 500 zł., które musiałyby wystarczyć na opłacenie czynszu, prądu oraz wyżywienie całej trójki. Podobnie wygląda sytuacja wielu kobiet. Jedyne rozwiązanie, które znajdują to praca bez rejestracji w tak zwanej szarej strefie¹.

¹ Opisy prezentowanych w artykule przypadków pochodzą z obserwacji i wywiadów

Dość podobną historię przedstawiła, wprawiając swoich rozmówców w szczerze zdumienie, matka trójki uroczych dzieci w wieku od dziesięciu miesięcy do sześciu lat, pani K., która jest młodą, atrakcyjną kobietą, ma 26 lat i ukończone liceum. W swoim życiu pracowała w handlu i przy produkcji maszynek do golenia. W trakcie realizacji projektu starała się o ustalenie ojcostwa dwójki swoich młodszych dzieci, najstarsze zostało uznane przez ojca rok wcześniej. Jest to dość skomplikowana procedura bowiem domniemany ojciec musi poddać się badaniom DNA. Często występują problemy ze stawieniem się w sądzie bądź nawet z ustaleniem miejsca pobytu. Prawdopodobny ojciec dziecka bywa doprowadzany do sądu pod eskortą policji. Precedensowość sytuacji pani K. polega na tym, że przez jakiś czas po urodzeniu każdego z dzieci utrzymywała ona dobre stosunki z ich ojcami, a nawet mieszkała z nimi. Nieco światła na tę zawiłą sprawę rzuciła inna z uczestniczek, której córka w trakcie realizacji projektu urodziła dziecko. Gdy udali się do MOPS celem ubiegania się o „becikowe”, okazało się, iż ze względu na to, że partner uznał dziecko, należy jej się o połowę mniejszy zasiłek – czyli zamiast dwóch tysięcy, jedynie tysiąc. Życzliwa urzędniczka odpowiedziała rodzinie, iż następnym razem dziecko nie powinno być uznane, po kilku tygodniach zaś można przecież wystąpić o ustalenie ojcostwa na drodze sądowej.

Pani E. jest 26 letnią mamą jedenastomiesięcznego synka. Ukończyła zawodową szkołę handlową, ma doświadczenie w tej pracy. Ze względu na ciążę i narodziny syna przerwała pracę. Utrzymuje ją partner i ojciec dziecka, mieszkają razem w mieszkaniu socjalnym w bardzo trudnych warunkach. Problemem pani E., która marzy o tym aby zacząć pracować, jest brak opieki nad dzieckiem. Oboje rodzice pani E. nadużywają alkoholu. Zdarzało się, że mały pozostawał pod opieką jednego z nich po powrocie zaś okazywało się, że mimo zapewnień pili w jego obecności, co stwarzało bezpośrednie zagrożenie dla jego życia. Ojciec partnera jest osobą pracującą i nie może zająć się wnukiem. Ze względu na to, że mama chłopca jest osobą bezrobotną nie stać jej na opłacenie żłobka. Partner pani E. otrzymuje dość niskie wynagrodzenie i trudno jest im związać koniec z końcem. Pani E. wystąpiła więc o pomoc w zakupie leków dla dziecka i węgla. Odmówiono im jednak ze względu na to, że mieszka z partnerem, który ją utrzymuje. Gdyby było nieuczciwa i skłamała, że ojciec dziecka ich opuścił, wsparcie otrzymałaby. Co ciekawe – jej matka i ojciec uzależnieni od alkoholu otrzymują tą pomoc bez większych przeszkód.

prorowadzonych z uczestniczkami projektu „Matki znów aktywne zawodowo” realizowanego w 2010 roku przez Międzynarodową Fundację Kobiet w Łodzi i współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny.

Instytucje pomocy społecznej w Polsce, zarówno na poziomie gmin jak i powiatu nie są zorientowane na usamodzielnienie rodzin i matek znajdujących się pod ich pieczą, co ma w dłuższej perspektywie czasu negatywne konsekwencje zarówno dla kobiet jak i przyszłej socjalizacji dzieci. Dominuje jedna forma pomocy jaką jest wypłacanie świadczeń pieniężnych, z zaniedbaniem niematerialnych form typu: poradnictwo, pośredniczenie w poszukiwaniu pracy, organizowanie opieki dla dzieci i niepełnosprawnych członków rodziny [M. Rymsza, M. Raclaw-Markowska, 2004, s. 69-70]. Działania te nie przekładają się zatem na zwiększenie konkurencyjności kobiety – matki na rynku pracy.

Kolejnym czynnikiem mającym ogromny wpływ na decyzje zawodowe podejmowane przez matki jest dostępność zorganizowanych, pozarodzielskich form opieki nad dzieckiem. Pozarodzielska opieka nad dzieckiem w obecnych warunkach społeczno-ekonomicznych spełnia ważne funkcje:

- umożliwia rodzicom małego dziecka, głównie matkom, podjęcie aktywności zawodowej poza domem,
- wspiera rodziny ubogie oraz zagrożone ubóstwem poprzez promowanie równych praw w dostępie do edukacji,
- wspiera środowisko pozytywnie wpływające na ogólny rozwój i dobrobyt dzieci,
- przygotowuje dzieci do kształcenia w szkole,
- jest narzędziem zachowania integracji społecznej [Raport OECD 2001, za: P. Michoń, s. 58].

Pojęcie opieki nad dzieckiem zwykle odnosi się do czasu spędzanego przez jego rodziców/matkę w pracy z podziałem na dwie grupy wiekowe: dzieci do lat 3 oraz dzieci w wieku przedszkolnym. Podaż opieki nad dzieckiem może być publiczna lub prywatna (instytucje non-profit, instytucje nastawione na zysk, ośrodki zorganizowane przez pracodawców) a każda z tych form może być finansowana przez państwo, fundacje, kościoły, pracodawców lub rodziców dzieci. W krajach Unii Europejskiej funkcjonują dwie podstawowe formy sprawowania opieki nad dzieckiem: przedszkola (żłobki) oraz samodzielni opiekunowie, świadczący pracę (opiekę nad dzieckiem) np. w domu rodziców dziecka [Raport OECD 2001, za: P. Michoń, s. 58-60].

Analizy wskazują, iż podaż tego typu form pomocy jest w naszym kraju niewystarczającą w stosunku do potrzeb. Po pierwsze przedszkola i żłobki świadczą zwykle swoje usługi w sztywnych godzinach, co automatycznie wyklucza z grona ich klientów tych rodziców, których czas pracy jest niestandardowy (pracują w weekendy, lub w godzinach popołudniowo-wieczornych). Po drugie opłaty za umieszczenie dziecka w żłobku lub przedszkolu okazują się często zbyt wysokie w stosunku do dochodów rodziny i matki. Kolejną kwestią okazuje się zbyt mała fizycznie liczba instytucji świadczących opiekę nad dzieckiem, szczególnie w obszarach wiejskich

i niewielkich miejscowości. Wszystko to sprawia, że zorganizowaną opieką nad dziećmi w Polsce objęty jest ich niewielki procent, zarówno w najmłodszej grupie wiekowej, jak i w grupie dzieci w wieku przedszkolnym [Raport OECD 2001, za: P. Michoń, s. 67-68].

Z podobnym problemem boryka się 30 letnia mama dwóch chłopców w wieku 3 i 4 lat, pani A.. Nie może ona podjąć pracy ze względu na to, że nie może zapewnić swoim dzieciom opieki. Rodzice męża mieszkają w miejscowości oddalonej od Łodzi o ponad 100 kilometrów, nie są więc w stanie zaopiekować się dziećmi. Pani A. wychowywała się w domu dziecka i nie ma żadnych bliskich osób. Ubiegając się o miejsce w przedszkolu usłyszała, że niestety dzieci nie mogą zostać przyjęte bowiem pierwszeństwo mają te, których oboje rodzice pracują i samotne mamy. Paradoksalnie więc, fakt, iż pani A. jest osobą bezrobotną nie pozwala jej na podjęcie zatrudnienia, chyba, że rozwiedzie się z mężem i zostanie samotną matką.

Tabela nr 2. Zorganizowana przez państwo opieka nad dzieckiem w krajach Unii Europejskiej w 2004

Kraj	Dzieci do lat 3	Dzieci w wieku przedszkolnym
Austria	9 %	82%
Belgia	57%	99%
Czechy	8%	85%
Dania	56%	93%
Estonia	22%	79%
Finlandia	21%	70%
Francja	43%	100%
Grecja	7%	60%
Hiszpania	10%	98%
Holandia	35%	100%
Irlandia	2%	55%
Litwa	18%	60%
Luksemburg	14%	80%
Łotwa	16%	75%
Niemcy	7%	89%
Polska	2%	60%
Portugalia	19%	75%
Słowacja	18%	70%
Szwecja	41%	90%
Węgry	6%	86%
Wielka Brytania	2%	60%
Włochy	6%	93%

Źródło: P. Michoń, *Praca matek w polityce krajów Unii Europejskiej*, Wyd. AE, Poznań, 2008, s. 69.

W Polsce częściowo tę nieciekawą sytuację w zakresie opieki instytucjonalnej nad dzieckiem ratuje korzystanie z pomocy przebywających na emeryturze dziadków i babć dzieci, niemniej jednak nie wszystkie matki mogą sobie na takie rozwiązanie pozwolić.

Bariery psychologiczne i ograniczenia ze strony pracodawców

Obok barier natury instytucjonalnej i ekonomicznych znaczną rolę w utrudnianiu powrotu na rynek pracy mogą odgrywać czynniki kulturowe, przekładające się następnie na uwarunkowania psychologiczne. Jak do tej pory, Polska jest krajem o przewadze preferencji dla tradycyjnego modelu rodziny, a co za tym idzie, większym obciążaniem kobiet obowiązkami rodzinnymi. Główna odpowiedzialność kobiet za funkcjonowanie gospodarstwa domowego i opiekę nad zależnymi członkami rodziny, pozostaje zwykle nie zmieniona – nawet w wypadku podjęcia przez kobietę pracy zawodowej [D. Głogosz, 2007, s. 85]. Ten wzorzec kulturowy dotyczący ról kobiecych i męskich wpływa na to, że kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni uczestniczą w wychowaniu i pielęgnowaniu dziecka (zwykle to kobiety wykonują większość czynności pielęgnacyjno-opiekuńczych zwłaszcza w odniesieniu do małego dziecka).

Rola kobiety jako matki, jest silnie połączona w świadomości otoczenia z rolą pracownika, natomiast w przypadku mężczyzn te dwie sfery życia nie przenikają się, a pracodawcy nie interesują się czy mężczyzna planuje bądź czy ma dzieci, co zrobi w przypadku np. nagłej choroby dziecka i czy będzie miał je z kim zostawić. Ojcowie w nikłym stopniu korzystają ze zwolnień lekarskich na opiekę nad swoim potomstwem, ponieważ stereotypowo jest to obowiązek matki. Niezaangażowanie mężczyzn w tym względzie wpływa na gorszą pozycję kobiet na rynku pracy [Mama – powrót do pracy, <http://www.dzieciwlozdi.pl/>, 24.01.2011].

Od strony deklaratywnej Polacy preferują względnie partnerski podział ról zawodowych i rodzinnych w przypadku kobiety i mężczyzny. Dopiero bardziej wnikliwa analiza pokazuje, iż ta deklarowana preferencja inaczej nieco wygląda w rzeczywistości – ujawnia się silna akceptacja mężczyzny w roli żywiciela rodziny, którego kobieta może swoją aktywnością zawodową wspomagać, ale nie zastępować. Powszechne jest przekonanie, iż małym dzieckiem powinna zajmować się matka, a skoro trudno jej pogodzić opiekę nad dzieckiem z pracą zawodową, akceptuje się jej rezygnację z pracy [I. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, 2007, s. 440-441]. Na tym polu nietrudno zatem o napięcia i konflikty, kiedy na decyzje zawodowe kobiety wpływają opinie i żądania najbliższego otoczenia, członków rodziny i silnie zakorzenione stereotypy. Decyzja o aktywizacji zawodowej jest obciążona dodatkową trudnością: z jednej strony pojawiają się bowiem argumenty finansowe oraz potrzeba samorealizacji zawodowej, z drugiej natomiast naciski ze strony rodziny, znajomych czy opinii

społecznej, generujące silne poczucie winy w matce, decydującej się zostawić dziecko pod opieką osoby trzeciej czy powołanej do sprawowania takiej opieki instytucji.

Wśród uczestniczek projektu „Matki znów aktywne zawodowo” realizowanego w 2010 roku przez Międzynarodową Fundację Kobiet osobną grupę stanowiły mamy, które nie wracają na rynek pracy ze względu na silny sprzeciw rodziny. Czasami wyrażany jest on wprost w formie zakazu lub prośby, często jest również rodzajem manipulacji, szantażu emocjonalnego. Pani B. jest mamą dwójki dzieci w wieku 7 i 10 lat. Ustalili z mężem, że gdy dzieci usamodzielnia się, pójdą do szkoły ona pójdzie do pracy. Będzie to jej pierwsza szansa na zaistnienie na rynku pracy, bowiem starsza córka przyszła na świat zaraz po ukończeniu przez nią szkoły średniej. Znalazła zatrudnienie w sklepie obuwniczym. Początki były obiecujące. Dzieci dobrze sobie radziły, jadły obiady w szkole, pani B. poczuła się wolna i spełniona. Po kilku tygodniach mąż zaczął narzekać na to, że w domu nie zawsze jest obiad. Potem coraz częściej przeszkadzał mu bałagan. Sam nie miał zamiaru uczestniczyć w obowiązkach domowych. Mąż często bywał zły i niezadowolony, jednak deklarował... *cieszę się, że pracujesz, jeśli to cię uszczęśliwia...* Po sześciu miesiącach pojawiły się podejrzenia o zdradę, o umawianie się z klientami. Pojawiły się awantury i szantażowanie rozwodem. Pani B. poddała się i zwolniła z pracy. Nie pracuje już szósty rok. Ofiarą sprzeciwu wobec podjęcia przez nią pracy ze strony innych osób padła również pani M., mama trzech synów. Mieszkają w dużym domu z teściami. Pani M. Pracowała dorywczo w sklepie, potem w szwalni jednak nie podobało się to mamie jej męża, która otwarcie wyraziła niezadowolenie z faktu pracy synowej. Początkowo mąż bronił pani M. jednak teściowa była uparta. Wytykała każdy nie ugotowany obiad, nie umyte naczynia oraz ubolewała nad losem syna i wnuków, którzy jedli kanapki lub odgrzewany obiad. Po kilku miesiącach pani M. poddała się i odeszła z pracy.

Pani I. zanim poznała swojego partnera pracowała jako sprzedawczyni w kiosku. Lubiła swoją pracę i kontakt z ludźmi. Gdy, cztery lata temu urodziła syna, zrezygnowała z prowadzenia kiosku i poświęciła się opiece nad nim. Syn od kilku miesięcy chodzi do przedszkola, dzięki temu, że oficjalnie jest samotną mamą. Pani I. marzy o powrocie do pracy lub założeniu własnej działalności gospodarczej. Byłoby to możliwe, bowiem syn może być w przedszkolu od 7 do 17. Nie podoba się to jednak jej partnerowi. Chce on aby syn chodził do przedszkola na 9 – musi się wyspać i zjeść w domu śniadanie. Jeśli pani I. nie odbierze syna tuż po obiedzie około 12, zwalnia się z pracy i odprowadza małego do domu. Każdy najdrobniejszy katar, ból brzucha powoduje iż partner nie pozwala go zaprowadzić do przedszkola. Pani I. jest w pełni uzależniona od obu – syna i partnera i choć cierpi, pragnie kontaktu z ludźmi i jest nieszczęśliwa podporządkowuje się. Boi się, że partner odejdzie.

Kobiety, które mają małe dzieci często żywią silne poczucie winy, że pracując na pełnym etacie nie poświęcają wystarczającej ilości czasu swojemu dziecku. Obawiając się pogorszenia kontaktu z dzieckiem, zaniechywania go, starają się wynagrodzić swoją nieobecność podwójnym zaangażowaniem w pełnienie roli matki w godzinach wolnych od pracy zawodowej. Konsekwencją takiego sposobu funkcjonowania kobiety jest zupełnie poświęcenie swojego czasu rodzinie, z zaniechywaniem własnych potrzeb i odpoczynku, który traktuje się jako chwile „ukradzione” dzieciom czy partnerom [Mama – powrót do pracy, <http://www.dzieciwlozdi.pl/>, 24.01.2011]. Doskonale obrazuje tę sytuację przypadek pani B. będącej w separacji ze swoim mężem, jednak ze względu na trudną sytuację materialną mieszkającej z nim razem, zajmując tylko osobne pokoje i dzieląc kuchnię. Mają syna w wieku czterech lat. Chłopiec uczęszcza do przedszkola w ramach minimum programowego – 5 godzin, co pozwala na zwolnienie z opłat stałych (ojciec jest osobą niepełnosprawną, co pozwoliło na przyjęcie go do przedszkola). Pani B. przedpołudnie spędza na szykowaniu obiadu dla syna i sprzątaniu. Potem zaś w pełni oddaje się opiece nad dzieckiem. Jak mówi, nie chce aby jej syn był tak nieszczęśliwy jak ona była.

Osobną grupę stanowią kobiety uciekające przed przemocą. W wzmiankowanym projekcie wzięło udział kilka mam, które musiały schronić się przed swoimi oprawcami. Dla nich barierą powrotu na rynek pracy jest konieczność zapanowania nad tym co się wydarzyło, strachem dzieci i ich samych oraz wyleczenie ran fizycznych. Dołącza często do tego lęk przed prześladowaniem przez sprawcę. Pracodawcy nieufnie również odnoszą się do kobiet, które w dowodzie mają zapisany jako adres zameldowania, adres jednego ze schronisk dla bezdomnych. Bowiem choć prawo uległo zmianie i to sprawca powinien opuścić lokal, wciąż to ofiary uciekają, często nie otrzymując nawet pomocy od policji.

Część matek rozważających powrót na rynek pracy, i co za tym idzie, skorzystanie z jakiejś formy opieki instytucjonalnej nad dzieckiem, żywi obawy o jakość sprawowanej opieki. Nawet profesjonalnie przygotowany opiekun może nie zapewnić dziecku tego, co matka w relacji nastawionej głównie na świadczenie usługi w zamian za określone wynagrodzenie. Opiekowanie się dzieckiem czy też osobą starszą lub chorą, zdaniem niektórych autorów, zawsze jest czymś więcej niż towarem na rynku usług. Usługa wykonywana przez opłaconą osobę, nie będzie miała tej samej jakości, co wykonywana przez kochającego członka rodziny czy bliskiego przyjaciela [P. Michoń, s. 22]. Dla pewnej grupy kobiet trudność w znalezieniu godnej zaufania osoby czy placówki mającej opiekować się dzieckiem jest kolejną barierą utrudniającą powrót na rynek pracy.

Z taką właśnie sytuacją zetknęli się pracownicy Międzynarodowej Fundacji Kobiet w przypadku pani Ż., która jest mamą dwóch córek w wieku dwóch i pięciu lat. Starsza dziewczynka uczęszcza do przedszkola, miejsce w nim znalazło się dzięki temu, że jest samotną matką, młodsza pozostaje w domu. Pani Ż. nie zdecydowała się na żłobek, ze względu na to... *że nie ma tam właściwej opieki. Panie są zajęte piciem kawy i jedzeniem ciastek, nie zaś pielęgnacją maluchów...* Na pytanie skąd takie przekonanie padła odpowiedź, że od koleżanek. Pani Ż. zdecydowała się jednak na wynajęcie opiekunki, co umożliwiłoby jej poszukiwanie zatrudnienia. Miła, starsza Pani zajmowała się kilka godzin dziennie młodszą dziewczynką. Po tygodniu pani Ż. zaczęło przeszkadzać, że córka wychodzi zbyt rzadko na dwór, zużywane jest zbyt dużo pieluch, dziecko jest nieodpowiednio karmione. W kolejnym tygodniu okazało się, że leki podawane są w kaszce zamiast w mleku, mała śpi za dużo albo za mało, w domu panuje bałagan a córka wyraźnie preferuje nianię i chętniej się z nią bawi. Pani Ż. zrezygnowała z opiekunki i poszukiwania pracy z dwóch powodów: po pierwsze aby córka nie przywiązała się do innej osoby niż mama, po drugie zaś dlatego, że w swoim przekonaniu tylko ona wie jak zaspokajać potrzeby dziecka.

Analizując bariery, na jakie napotykają kobiety chcące wrócić do pracy, należy także wziąć pod uwagę kwestię pracodawcy. Pracodawca jest zobowiązany do objęcia zatrudnionej u niego kobiety specjalną opieką na czas jej ciąży, urlopu macierzyńskiego i okresu następującego po nim. Pracodawca zatem musi sobie radzić ze skutkami tymczasowej dezorganizacji pracy oraz wprowadzać przejściowe rozwiązania obowiązujące do chwili powrotu kobiety z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. W szczególnie trudnej sytuacji znajdują się małe firmy, które ze względu na koszty i brak personelu mogącego podjąć zastępstwo, nie mogą sobie pozwolić na testowanie innowacyjnych rozwiązań, wypełniających powstałą w ten sposób lukę kadrową.

Powszechnie przyjęta opinia o małej wydajności pracy kobiet oraz wyższych kosztach związanych z ich zatrudnieniem nie skłania pracodawców do zatrudniania młodych matek. Z drugiej strony brak pozytywnych praktyk funkcjonujących w tym zakresie w Polsce uniemożliwia skorzystanie z gotowych i sprawdzonych rozwiązań, które mogłyby być wdrażane w daną strukturę organizacyjną. Niedobór propozycji umożliwiających harmonijne łączenie życia zawodowego z macierzyństwem prowadzić może w konsekwencji do pomijania kompetencji oraz umiejętności danej kobiety w działaniach składających się na rozwój firmy [<http://equal.plineu.org/>, 25.01.2011].

Przykładem powyższych rozważań jest inna sytuacja: po ukończeniu realizacji projektu „Matki znów aktywne zawodowo” uczestniczki trafiły na rynek pracy. Podbudowane kontaktem z psychologiem z dokumentami przygotowanymi w porozumieniu z doradcą zawodowym, świadome swoich kompetencji wyruszyły na poszukiwanie pracy. Niestety wciąż częstym

zjawiskiem, okazało się być preferowanie przez pracodawców kobiet bezdzietnych lub takich, które posiadają dzieci w wieku późnoszkolnym (5-6 klasa szkoły podstawowej, gimnazjum). Doskonałym przykładem ilustrującym tę prawidłowość była historia pani A. i pani S.. Pierwsza jest mamą czterech córek w wieku 22 – 17 lat. Wszystkie są więc samodzielne. Pani S. jest mamą ośmioletniego chłopca. Ukończyły szkolenie w tym samym czasie, były zmotywowane i chciały znaleźć pracę. Gdy pani A. w trakcie pierwszej rozmowy rekrutacyjnej powiedziała, że ma czworo dzieci, przyszły pracodawca był zdegustowany. Dodanie tego w jakim są wieku zupełnie zmieniło nastawienie rozmówcy. Pani A. rozpoczęła pracę jeszcze tego samego dnia. W krótkim czasie awansowała i została szefową dużej stołówki zakładowej. Pani S. odbyła wiele rozmów kwalifikacyjnych. Niekiedy mówiono jej wprost, że dziecko jest przeszkodą, częściej szukano wymówek. Obserwacja ta prowadzi do pesymistycznych wniosków, że pomimo prowadzenia wielu kampanii społecznych, promowania wizerunku pracującej mamy stereotypy pokutujące wśród pracodawców są wciąż bardzo silne.

Rozwiązania, które mogłyby pomóc pracodawcom w opanowaniu chwilowej dezorganizacji, jaką wywołuje ciąża i przejście na urlop macierzyński pracownicy, nie są w polskich firmach szczególnie rozpowszechnione. Mowa tutaj między innymi o elastycznym czasie i formie pracy oraz praktykach pracy. Wśród pracodawców dominuje tradycyjny pogląd na formy świadczenia pracy, zamykający się w pewnym schemacie: ośmiogodzinny dzień pracy, w stałych godzinach, w miejscu firmy. Dużą rolę odgrywa tu przyzwyczajenie pracodawców do takiego rodzaju zatrudnienia, traktowanego jako norma oraz zmniejszony zakres ochrony obejmującej pracowników zatrudnionych w formie niestandardowej [E. Kryńska, 2004, s. 155].

Inicjatywy wspierające powrót matek na rynek pracy – projekt „Matki znów aktywne zawodowo”

Wiele ośrodków, stowarzyszeń i organizacji pozarządowych postanawia pomóc matkom w powrocie na rynek pracy, starając się przeciwdziałać wymienionym w artykule barierom wszelkimi dostępnymi środkami. Popularną formą jest świadczenie usług doradczych, obejmujących zagadnienia prawne, psychologiczne czy ogólnorozwojowe kobiety. Ich celem na ogół jest ukształtowanie proaktywnej postawy wśród kobiet, które rozważają powrót na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka osiąga się to poprzez organizowanie spotkań z matkami, które mają w zamyśle zwiększyć wiedzę uczestniczek na temat możliwości podejmowania pracy w oparciu o inne zasady niż praca etatowa, zwrócić ich uwagę na czynniki kształtujące pozycję rodzica (ze szczególnym uwzględnieniem położenia kobiet) na rynku pracy oraz przekazać informacje na temat programów skierowanych do kobiet.

Przykładowo, seminarium „Teraz ja! – Skuteczny powrót na rynek pracy” realizowane przez EQUAL w ramach „Partnerstwa na Rzecz Rozwoju – kompromis na rynku pracy, innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet” [Biuro projektu EQUAL, www.pracujacyrodzice.pl, 11.01.2011] podczas spotkań adresowanych do matek pragnących wrócić na rynek pracy koncentruje się na następujących obszarach:

- utrzymanie kontaktu z rynkiem pracy,
- szanse wynikające ze stosowania elastycznych form zatrudnienia (*work sharing, job sharing*, telepraca, outsourcing),
- kwestia powrotu na rynek pracy – problem braku, niedopasowania oraz konieczności podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
- omówienie krajowych i regionalnych programów skierowanych do kobiet, zorientowanie ich na podwyższanie jakości kwalifikacji,
- wzmocnienie pozycji na rynku pracy,
- zwiększenie stabilności miejsc zatrudnienia [Biuro projektu EQUAL, www.pracujacyrodzice.pl, 11.01.2011].

Powyższe zagadnienia są realizowane poprzez szeroką ofertę skierowaną nie tylko do samych interesariuszek programu (matek pragnących wrócić na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka) lecz także członków ich najbliższego otoczenia: ojców, przyjaciół, sąsiadów. Warsztaty rozwoju osobistego dla kobiet są uzupełniane np. zajęciami skierowanymi do ojców i dzieci, mającymi pogłębić wiedzę na temat roli ojca w wychowaniu dziecka, warsztatami dla partnerów, które mają przygotować ich na powrót kobiety do pracy, czy portalem internetowym gromadzącym porady prawne, informacje dotyczące: rynku pracy, opieki nad dzieckiem i będącym okazją wymiany opinii i doświadczeń samych kobiet.

Inną wartą uwagi inicjatywą są tzw. banki godzin zrzeszające formalne lub nieformalne grupy osób nastawionych na nieodpłatne świadczenie sobie wzajemnie pomocy. Inicjatywa ta daje możliwość przełamania izolacji w społeczności lokalnej, przyczynia się do kształtowania pozytywnych relacji, nawiązywania nowych kontaktów i znajomości. Zasadą banku godzin jest założenie, że każdy ma umiejętności, które może komuś nieodpłatnie zaoferować, a w zamian otrzymać inną usługę. Usługa świadczona jednemu z członków banku, jest przeliczana na konkretne jednostki czasu, zapisywane następnie na osobistym koncie przez koordynatora banku – pośrednika pomiędzy członkami banku. Natomiast suma godzin przyjętej pomocy pomniejsza stan tego konta. Wymiana usług (którą może być np. pomoc w załatwianiu spraw, opieka nad dzieckiem czy pomoc merytoryczna) odbywa się w obrębie wszystkich członków. Szeroki zakres oferowanych usług pozwala oczekiwać, że wszyscy członkowie banku znajdą w nim usługi, których potrzebują. Na takiej zasadzie działa np. Krakowski Bank Godzin, prowadzony

pod egidą Stowarzyszenia Doradców Europejskich „PlinEU” oraz EQUAL [Biuro projektu EQUAL, www.pracujacyrodzice.pl, 11.01.2011].

Tabela nr 3. Przykładowe formy pomocy w Banku Godzin

Krakowski Bank Godzin
Opieka nad dzieckiem, np. odbieranie z przedszkola/szkoły, pomoc w odrabianiu lekcji, wspólne wyjazdy;
Korepetycje z języków obcych;
Nauka obsługi komputera, przepisywanie tekstów;
Nauka szycia na maszynie, szycie ubrań, pokrowców na meble;
Nauka szydełkowania, robienia na drutach;
Praktyczna nauka jazdy samochodem;
Doradztwo zawodowe, przygotowanie dokumentów, życiorysu;
Opieka w czasie choroby, opieka nad osobami starszymi;
Pomoc w prowadzeniu domu, projektowanie i prace w ogrodzie;
Pomoc w gotowaniu i pieczeniu;
Usługi księgowe, rozliczenia podatkowe;
Nauka pływania, podstawy jogi;
Drobne usługi naprawcze;
Robienie zakupów;
Podwożenie;
Wspólne spacerzy, wyjazdy, imprezy.

Źródło: Biuro projektu EQUAL, www.pracujacyrodzice.pl, (11.01.2011).

Wspominaną wcześniej w tym artykule inicjatywą wspierającą powrót matek na rynek pracy był także projekt realizowany przez Międzynarodową Fundację Kobiet „Matki znów aktywne zawodowo”. Trwał on od września 2009 do końca listopada 2010. Wzięły w nim udział 73 kobiety. Utworzono sześć grup ze ścieżką gastronomiczną i dwie grupy realizujące ścieżkę krawiecką. Panie uczyły się zawodu w wymiarze 100 godzin każda grupa. Zajęcia odbywały się odpowiednio w technikum gastronomicznym i zespole szkół odzieżowych. Ponadto wszystkie objęte zostały wsparciem psychologicznym. Uczestniczyły w indywidualnych spotkaniach terapeutycznych w wymiarze ośmiu godzin. Ponad to odbyły po cztery indywidualne spotkania z doradcą zawodowym. Wszystkie uczestniczki przeszły również 100 godzinne szkolenie dotyczące zakładania i prowadzenia małej firmy. Panie zapoznały się również z zasadami funkcjonowania spółdzielni socjalnych. Ponadto uczestniczki miały zapewnioną pomoc w opiece nad dziećmi, ciepłe posiłki a dodatkowo dzieci mogły uczestniczyć w zajęciach plastycznych i uzyskały pomoc w nauce. Po zakończeniu realizacji projektu monitorowane są losy zawodowe uczestniczek.

Tabela nr 4. Efekty projektu „Matki znów aktywne zawodowo”

Edycja	Mamy, które podjęły zatrudnienie	Mamy, które podjęły dalszą naukę	Mamy, które otworzyły lub zamierzają otworzyć firmę
I	3	1 – studia filologia romańska	0
II	6	0	1 – działalność otworzona
III	5	1 – studia pedagogika (marzy o otwarciu przedszkola)	3 – myślą o utworzeniu spółdzielni socjalnej
IV	5	0	4 – myślą o utworzeniu spółdzielni socjalnej

Źródło: Opracowanie własne w oparciu o dane Międzynarodowej Fundacji Kobiet z grudnia 2010.

Podsumowanie

Pomimo szeregu instrumentów wprowadzanych na poziomie ustawodawczym, takich jak urlopy (macierzyński, rodzicielski, wychowawczy), świadczenia pieniężne, tworzenie zorganizowanych form opieki nad dziećmi powrót matek do pracy jest utrudniany przez szereg barier instytucjonalnych i psychologicznych. Problem braku miejsc i ograniczonego dostępu do żłobków i przedszkoli pomimo tworzenia „klubów malucha” i różnego rodzaju „przechowalni” nie jest rozwiązywany. Opieka społeczna wciąż stosuje nieracjonalne instrumenty wspierania matek znajdujących się w trudnej sytuacji. Przeszkodą, w powrocie kobiet po urodzeniu dziecka, na rynek pracy jest również presja rodziny, lęki samych kobiet oraz stereotypowe spostrzeganie pracujących matek przez pracodawców. Nadziej napawają oddolne inicjatywy podejmowane przez organizacje pozarządowe, są one jednak wciąż kroplą w morzu potrzeb.

Bibliografia

Biuro projektu EQUAL, www.pracujacyrodzice.pl, (11.01.2011).

Dziennik Ustaw Nr 237, Ustawa z 6 grudnia 2008.

Głogosz D. [2007], *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, Wyd. IPiSS, Warszawa.

- Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I. [2007], *Podsumowanie i rekomendacje*, [w:] Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I. (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Wyd. „Scholar”, Warszawa.
- Kryńska E. [2004], *Możliwości uzyskania pracy i ograniczanie bezrobocia jako obszar działań na rzecz poprawy warunków powstawania i funkcjonowania rodzin*, [w:] Graniewska D. (red.), *Sytuacja rodzin i polityka rodzinna w Polsce*, Wyd. IPiSS, Warszawa.
- Mały Rocznik Statystyczny 2011, <http://www.stat.gov.pl/>, (17.01.2011).
- Mama – powrót do pracy, <http://www.dzieciwlozdi.pl/index.php/porady-ekspertow/279-zagubione-profesjonalistki>, (24.01.2011).
- Materiały zamieszczone na stronie projektu http://equal.plineu.org/opis_problemu04.htm, (25.01.2011).
- Michoń P. [2008], *Praca matek w polityce krajów Unii Europejskiej*, Wyd. AE, Poznań.
- Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000-2009, GUS, http://www.stat.gov.pl/gus/PUBL_lu_podsta_info_o_rozwoju_demograf_polski_2000-2009.pdf, (17.01.2011).
- Polityka równych szans w Polsce, <http://www.pracujacyrodzice.pl/index.php/pages,113,568>, (10.08.2009).
- Rymsza M., Raclaw-Markowska M. [2004], *Ochrona socjalna rodzin samotnych matek w Polsce*, [w:] Graniewska D. (red.), *Sytuacja rodzin i polityka rodzinna w Polsce*, Wyd. IPiSS, Warszawa.
- Świadczenia rodzinne*, <http://pomocspoleczna.ngo.pl/x/121991>, (18.01.2011).

Słowa kluczowe: Matka w pracy, pozycja zawodowa kobiety, dyskryminacja na rynku pracy, formy opieki nad dzieckiem.

Streszczenie

W prezentowanym artykule autorki starają się przedstawić bariery powrotu kobiety na rynek pracy, związane z prawodawstwem, czynnikami natury instytucjonalnej i ekonomicznej, uzupełniając tę analizę o uwarunkowania społeczne, kulturowe i psychologiczne. Za przykład działań próbujących zniwelować wspomniane bariery posłużył projekt realizowany przez Międzynarodową Fundację Kobiet w Łodzi, a skierowany do matek pragnących powrócić na rynek pracy.

Summary

In this article the authors try to present barriers which prevent women returning to work. These barriers are associated with the legislation, institutional and economic factors, and social contexts. example of trying to overcome these barriers is presented in the article project which was implemented by the International Foundation for Women in Lodz, and directed to mothers wishing to return to work.