



mama
w pracy

Mama w pracy

- społeczne uwarunkowania powrotu kobiet
na rynek pracy po przerwie związanej
z wychowaniem dziecka

Julita Czernecka

Krystyna Dzwonkowska-Godula

Patrycja Woszczyk



HRP
HUMAN RESOURCES PROJECT



Mama w pracy

**- społeczne uwarunkowania powrotu kobiet
na rynek pracy po przerwie związanej
z wychowaniem dziecka**



mama
w pracy

Mama w pracy

**- społeczne uwarunkowania powrotu kobiet
na rynek pracy po przerwie związanej
z wychowaniem dziecka**

Julita Czernecka
Krystyna Dzwonkowska-Godula
Patrycja Woszczyk

HRP

Łódź 2009



Człowiek - najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Niniejsza publikacja została przygotowana w ramach projektu „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, działanie 6.1.: Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, poddziałanie 6.1.1.: Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy przez firmę doradczo-badawczą HRP z Łodzi.

Publikacja ani żaden jej fragment, nie może być przedrukowana bez zgody firmy HRP. Cytowanie oraz wykorzystywanie danych empirycznych dozwolone jest z podaniem źródła.

RECENZJA: dr hab. Ewa Malinowska, prof. UŁ

KOREKTA: Magdalena Granosik

©Copyright by HRP

Łódź 2009

PROJEKT GRAFICZNY OKŁADKI: Katarzyna Wojnar VoynarVision

OPRACOWANIE GRAFICZNE I SKŁAD: Agata Sobiepańska

DRUK I OPRAWA:

Oficyna Wydawnicza TERCJA

Łódź, ul. Sienkiewicza 35

www.tercja.info.pl

ISBN:987-83-923109-5-2



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Materiał dystrybuowany bezpłatnie.

Spis treści

O projekcie „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka”	7
Rozdział 1	
JULITA CZERNECKA Kobieta, matka, pracownik	13
Rozdział 2	
PATRYCJA WOSZCZYK Mama w pracy – problemy łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych	49
Rozdział 3	
KRYSTYNA DZWONKOWSKA-GODULA Zostaję w domu – sytuacja kobiet zawieszających pracę zawodową po urodzeniu dziecka	83
Rozdział 4	
JULITA CZERNECKA Wracam do pracy – podejmowanie przez kobiety aktywności zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem	119
Rozdział 5	
KRYSTYNA DZWONKOWSKA-GODULA Rozwiązania ułatwiające kobietom powrót do pracy i łączenie aktywności w sferze rodzinnej i zawodowej	151
Praktyczne zalecenia	197
Literatura cytowana i inspirująca	205

Julita Czernecka

O projekcie „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka”

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) obok Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego stanowi jeden z najważniejszych instrumentów Polityki Strukturalnej Unii Europejskiej. Głównym zadaniem EFS jest udzielanie szeroko rozumianego wsparcia na rzecz rozwoju sfery zatrudnienia: promowanie zachowań przyczyniających się do zwiększenia szans zatrudnienia, wspierania idei przedsiębiorczości, wyrównywania szans oraz inwestowania w zasoby ludzkie. W latach 2007-2013 w Polsce całość środków Europejskiego Funduszu Społecznego została ujęta w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki (PO KL). Do nadrzędnych celów tego programu należy m.in. wzrost zatrudnienia poprzez podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Działania realizowane w ramach priorytetu VI zmierzają do aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia poprzez m.in.: (1) podnoszenie jakości usług świadczonych na rzecz osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym na diagnozę ich potrzeb oraz możliwości rozwoju zawodowego, a także na zwiększenie dostępności usług pośrednictwa pracy i pośrednictwa zawodowego, (2) tworzenie warunków sprzyjających podnoszeniu zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych, np. obejmujących działania na rzecz dalszego doskonalenia bądź zmiany kwalifikacji zawodowych w formie szkoleń, kursów i praktyk oraz możliwości zdobycia doświadczeń zawodowych w miejscu pracy, (3) rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia poprzez np. doradztwo, szkolenia oraz usługi finansowo-prawne adresowane do osób pragnących rozpocząć własną działalność gospodarczą. Wsparcie udzielane w ramach priorytetu VI koncentruje się wokół grup docelowych, które doświadczają naj-

większych trudności związanych z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy. Do tych grup należą m.in. kobiety długotrwale bezrobotne i matki samotnie wychowujące dzieci.

Projekt badawczy „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka” współfinansowany był z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Poddziałanie 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Projekt został przygotowany w odpowiedzi na konkurs ogłoszony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi w ramach wyżej wymienionego obszaru, w którym jednym z typów działań możliwych do realizacji było prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań oraz analiz dotyczących sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Projekt realizowany był przez firmę doradczo-badawczą HRP w Łodzi.

Głównym celem poznawczym niniejszych badań była próba uzyskania odpowiedzi na dwa pytania. Pierwsze z nich dotyczyło społecznych uwarunkowań powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka oraz potrzeb kobiet w odniesieniu do podejmowania prób powrotu do pracy zawodowej. Drugie koncentrowało się na ustaleniu, jakiego rodzaju działania pomagałyby kobietom łączyć obowiązki rodzinne i zawodowe, tym samym ułatwiając im podejmowanie aktywności zawodowej po okresie opieki nad dzieckiem.

Podjęta tutaj problematyka badawcza jest istotna z kilku powodów. Po pierwsze, według danych statystycznych ponad trzy czwarte biernych zawodowo kobiet w wieku 25-34 lata nie pracuje z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem i obowiązków związanych z prowadzeniem domu („Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2007”, GUS 2008: 161). Okazuje się, że w Polsce istnieje problem niewykorzystania kapitału społecznego, jakim dysponują młode kobiety, które są przeciętnie lepiej wykształcone od mężczyzn (wśród osób posiadających wyższe wykształcenie 58% stanowią kobiety) (jw.: 107). Po drugie, problem długotrwałego bezrobocia kobiet jest szczególnie obecny na łódzkim rynku pracy, ponieważ udział osób długotrwale bezrobotnych w zasobach bezrobocia wynosi 45,6%, z czego 59,7% stanowią kobiety. Jak zostało już wspomniane, macierzyństwo jest jednym z najistotniejszych czynników, które przyczyniają się do tego stanu. Jednak brakuje działań aktywizujących młode matki, które przez dłuższy czas nie są aktywne zawodowo i mają trud-

ności z powrotem na rynek pracy. Po trzecie, przegląd dotychczasowych badań pokazuje, że dostępne są przede wszystkim ilościowe ujęcia badanego zjawiska, brakuje natomiast (mimo że realizowano w tym obszarze także badania jakościowe) analiz pozwalających na całościowe i głębsze poznanie czynników społecznych warunkujących sytuację zawodową kobiet mających małe dzieci (por. Raport z analizy danych zastanych przygotowany w ramach projektu „Mama w pracy”, 2008). W związku z tym celem niniejszego przedsięwzięcia badawczego stało się uzupełnienie i rozszerzenie dostępnej do tej pory wiedzy w obrębie przedstawianej tu problematyki.

Reasumując, przedmiotem badań projektu była m.in.: (1) sytuacja kobiet biernych zawodowo i bezrobotnych, które mają trudności z powrotem na rynek pracy w związku z opieką nad dzieckiem, (2) problemy związane z łączeniem przez kobiety obowiązków rodzinnych i zawodowych, (3) sytuacja kobiet na rynku pracy związana z wychowywaniem dziecka i powrotem do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem, (4) oczekiwania kobiet co do wsparcia ze strony państwa oraz pracodawców udzielanego kobietom, które mają dzieci, (5) czynniki mające wpływ na podjęcie decyzji o powrocie do pracy, (6) postawy pracodawców wobec kobiet–pracowników będących matkami.

Badaną zbiorowość stanowiły kobiety w wieku 25–34 lata¹, zamieszkałe na terenie województwa łódzkiego, posiadające wykształcenie średnie (59 osób) lub wyższe (45 osób). W badaniu udział wzięły cztery następujące grupy kobiet: (1) kobiety pracujące, które nie mają dzieci, (2) kobiety pracujące mające dzieci, (3) kobiety pozostające bez zatrudnienia do dwóch lat, mające dzieci, (4) kobiety pozostające bez zatrudnienia powyżej dwóch lat, mające dzieci. W przypadku kobiet aktywnych zawodowo były to osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu, mające stałe zlecenia lub prowadzące własną działalność gospodarczą. Dodatkowo w przypadku kobiet niemających dzieci kryterium doboru było pozostawanie w stałym związku małżeńskim lub nieformalnym. W odniesieniu do kryterium posiadania dzieci, nie miała znaczenia ich liczba i wiek (w większości przypadków były to dzieci małe, wymagające stałej opieki,

¹ Do badania zostały wybrane kobiety w tym wieku, ponieważ według danych statystycznych właśnie w tej grupie wiekowej obserwuje się najwyższy wskaźnik dzietności i największe zagrożenie bezrobociem wynikającym w znacznym stopniu z trudności zdobycia zatrudnienia po okresie opieki nad dzieckiem („Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2007”, GUS 2008).

sporadycznie nastoletnie). W przypadku kobiet, które pozostawały bez pracy przez okres do dwóch lat, badaniem zostały objęte te, które znajdowały się na urlopie wychowawczym, były bezrobotne lub bierne zawodowo (nie zostały uwzględnione kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim, mającym charakter obligatoryjny wynikający z przepisów prawa pracy). W grupie kobiet niepracujących dłużej niż dwa lata znalazły się wyłącznie osoby bezrobotne lub nieaktywne zawodowo. Uwzględnienie w badaniu tych czterech grup kobiet pozwoliło na porównanie ich sytuacji społeczno-zawodowej, zbadanie czynników wpływających na powrót do pracy zawodowej po okresie opieki nad dzieckiem oraz umożliwiło zapoznanie się z oczekiwaniami kobiet dotyczącymi rozmaitych ułatwień w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. W niniejszych badaniach wzięła udział grupa 104 kobiet. Zrealizowanych zostało 40 wywiadów swobodnych z kobietami² (10 z każdej z wyżej wymienionych grup).

Drugą wykorzystywaną w badaniu techniką były zogniskowane wywiady grupowe (*Focus Group Interview* – FGI). W ramach niniejszego projektu przeprowadzonych zostało 8 wywiadów fokusowych, po dwie sesje w każdej ze wskazanych wcześniej grup kobiet³. W każdym wywiadzie fokusowym wzięło udział 8 kobiet.

Inną zbiorowością objętą badaniem w ramach tego projektu byli: (1) właściciele małych i średnich łódzkich firm, (2) przedstawiciele działów zarządzania zasobami ludzkimi (*Human Resources* – HR) średnich i dużych łódzkich przedsiębiorstw, (3) przedstawiciele instytucji lokalnego rynku pracy (m.in. WUP, PUP, agencje pośrednictwa pracy), (4) organizacji pozarządowych realizujących programy aktywizacji zawodowej adresowane do młodych kobiet mających dzieci (fundacje i stowarzyszenia), (5) pracownicy naukowcy Uniwersytetu Łódzkiego zajmujący się problematyką kobiet i rynku pracy (m.in. ekonomiści, psychologowie, prawnicy). Zostało przeprowadzonych 10 wywiadów z pracodawcami

² Wywiady swobodne zostały oznaczane w następujący sposób: KA – kobiety pracujące, które nie mają dzieci, KB – kobiety pracujące mające dzieci, KC – kobiety pozostające bez zatrudnienia do dwóch lat, mające dzieci, KD – kobiety pozostające bez zatrudnienia powyżej dwóch lat, mające dzieci. Liczba przy oznaczeniu wskazuje na numer wywiadu.

³ Zogniskowane wywiady grupowe zostały oznaczane w następujący sposób: FGI_1_1 oraz FGI_1_2 – kobiety pracujące, które nie mają dzieci, FGI_2_1 oraz FGI_2_2 – kobiety pracujące mające dzieci, FGI_3_1 oraz FGI_3_2 – kobiety pozostające bez zatrudnienia do dwóch lat, mające dzieci, FGI_4_1 oraz FGI_4_2 – kobiety pozostające bez zatrudnienia powyżej dwóch lat, mające dzieci. Dodatkowe oznaczenie np. K1 – oznacza numer przypisany danej uczestniczce wywiadu fokusowego.

i pracownikami działów HR⁴ oraz 10 wywiadów z przedstawicielami instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych oraz z pracownikami naukowymi⁵.

Ze względu na podejmowaną w projekcie problematykę zdecydowano się na przeprowadzenie badań jakościowych. Konieczne było bowiem odwołanie się do doświadczeń i przekonań badanych kobiet, uzyskanie pełniejszego obrazu sytuacji życiowej matek małych dzieci starających się wrócić na rynek pracy po okresie dezaktywizacji zawodowej. „Celem (badań jakościowych) jest zwykle osiągnięcie autentycznego zrozumienia ludzkich doświadczeń. (...) Badania jakościowe mogą dać niewątpliwie «głębszy» obraz niż korelacje zmiennych w studiach ilościowych” (Silverman, 2007: 45).

Ponieważ badania te mają charakter jakościowy, a próba badawcza nie pozwala na uogólnianie uzyskanych wyników, w poszczególnych rozdziałach znalazły się odniesienia do badań poświęconych podobnej problematyce. Mamy nadzieję, że opracowanie to aktualizuje, pogłębia i wzbogaca wiedzę na temat społecznych uwarunkowań powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci oraz pomoże w lepszym zrozumieniu sytuacji młodych matek i wyjściu naprzeciw ich oczekiwaniom przez instytucje samorządowe, instytucje rynku pracy, pracodawców czy organizacje pozarządowe, dysponujące różnymi formami wsparcia i aktywizacji zawodowej. Szczegółowe informacje na temat koncepcji badań, ich przebiegu i rezultatów znajdują się na stronie internetowej firmy HRP (www.hrp.com.pl).

W rozdziale pierwszym przedstawiono znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiet oraz omówiono różnice w stereotypowym postrzeganiu cech pracowników w odniesieniu do mężczyzn, kobiet oraz kobiet mających dzieci. Przedstawiono opinie badanych kobiet, ekspertów rynku pracy, pracodawców oraz specjalistów w zakresie HR na temat szans i zagrożeń dla kobiet na rynku pracy, wynikających z faktu, że rodzą dzieci.

Drugi rozdział prezentuje te problemy kobiet, które bezpośrednio wynikają z łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Szczególną uwagę zwrócono na trudności związane z organizacją opieki nad dzieckiem, które przekładają się następnie na sferę zawodową. Przedstawiono także podział obowiązków domowo-rodzicielskich pomiędzy pracujących

⁴ Wywiady z pracodawcami i przedstawicielami działów zarządzania zasobami ludzkimi oznaczone zostały symbolem EI oraz liczbą oznaczającą numer wywiadu.

⁵ Wywiady z ekspertami rynku pracy oznaczone zostały symbolem EII oraz także liczbą oznaczającą numer wywiadu.

małżonków oraz zasygnalizowano rozwiązania ułatwiające kobietom godzenie sfery zawodowej z byciem matką.

Kolejny rozdział poświęcono przyczynom, które wpływają na decyzję kobiet o pozostaniu w domu z dzieckiem oraz ich opinii na temat pozytywnych i negatywnych stron tej sytuacji. Zaprezentowano także potrzeby kobiet, które przez dłuższy czas są nieaktywne zawodowo, w odniesieniu do różnych form wsparcia matek zarówno w czasie dezaktywizacji zawodowej, jak i w momencie podjęcia decyzji o powrocie na rynek pracy.

Czwarty rozdział, przedstawia wyniki badań odnoszące się do uwarunkowań decyzji kobiet o podjęciu pracy po okresie opieki nad dzieckiem oraz obaw i barier z tym związanych. Zostały także pokazane sposoby, za pomocą których kobiety ułatwiają sobie powrót do pracy oraz zwiększają szanse na zatrudnienie u potencjalnych pracodawców.

Ostatni, piąty rozdział prezentuje oczekiwania i potrzeby kobiet w zakresie wsparcia instytucjonalnego, które umożliwiłoby im powrót do pracy zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem oraz łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Podjęto tu zagadnienia dotyczące oceny polityki państwa w tym zakresie, postaw pracodawców oraz działań np. urzędów pracy, organizacji pozarządowych oraz władz lokalnych.

Publikację zamykają praktyczne zalecenia skierowane szczególnie do instytucji pośrednictwa pracy i organizacji działających na rzecz aktywizacji kobiet bezrobotnych, a także do pracodawców i specjalistów ds. rekrutacji.

ROZDZIAŁ 1

Julita Czernecka

Kobieta, matka, pracownik

W niniejszym rozdziale, poświęconym kobiecie w roli matki i jednocześnie w roli pracownika, w pierwszej kolejności zajęto się analizą opinii kobiet na temat znaczenia, jakie ma praca zawodowa w ich życiu, w odniesieniu do trzech wymiarów: ekonomicznego, społecznego i psychologicznego. W następnej kolejności omówiono wypowiedzi respondentów porównujących, jakimi pracownikami są kobiety, a jakimi mężczyźni, komu przypisuje się więcej pozytywnych lub negatywnych cech. Szczególna uwaga została poświęcona postrzeganiu przez pracodawców kobiet pracujących, które zostały lub mają wkrótce zostać matkami. W trzeciej części rozdziału podjęto rozważania na temat szans i zagrożeń dla kobiet na rynku pracy, będących następstwem pełnienia przez nie funkcji matki. Podstawą rozważań stał się zebrany podczas badań materiał przedstawiający konkretne sytuacje związane z dyskryminacją kobiet podczas rozmów kwalifikacyjnych, postawą pracodawców w stosunku do kobiet w ciąży oraz tych, które powracają do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Opinie kobiet biorących udział w badaniu skonfrontowano z opiniami pracodawców, specjalistów ds. rekrutacji i ekspertów rynku pracy.

1.1. Znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiet

Kobiety uczestniczące w badaniu mówiąc o tym, jakie znaczenie ma praca zawodowa w ich życiu, poruszały kwestie dotyczące trzech obszarów: wymiaru finansowego, znaczenia kontaktów interpersonalnych i stylu życia, źródła satysfakcji i motywacji do samorozwoju (por. Kotowska i in., 2007).

1.1.1. Wymiar ekonomiczny

Najwięcej wypowiedzi kobiet, zarówno pracujących, jak i niepracujących, mających dzieci lub odkładających decyzję o macierzyństwie na później, dotyczyło wymiaru ekonomicznego pracy zawodowej (na ten temat wypowiedziało się 20/40 kobiet biorących udział w wywiadach swobodnych oraz wątek ten pojawił się w 5/8 wywiadach fokusowych). Respondentki mówiły o tym, że praca jest źródłem utrzymania i podstawą niezależności finansowej, dzięki czemu zapewnia komfort psychiczny, że zawsze jest się w stanie samodzielnie poradzić sobie z pojawiającymi się problemami życiowymi. Daje poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego i pozwala pozytywnie patrzeć w przyszłość. Respondentki zwracały uwagę na to, że aktywność zawodowa zapewnia stały dochód i dostarcza środków niezbędnych do życia:

Praca to jest pierwsza podstawowa rzecz, praca, czyli jakby zapewnienie sobie jakiegoś tam bytu, prawda? Czyli wiadomo, że każdy musi mieć pracę, bo bez pracy nie ma możliwości bytu. (KC_3)

Jak się ma rodzinę, to jest to istotne, z czegoś trzeba żyć, jakoś się trzeba utrzymać. (KC_4)

Generalnie w pracy chodzi głównie o to, żeby jak najwięcej tych środków do życia było w rodzinie. (K3, FGI_3_1)

Biorąc pod uwagę, że mam na utrzymaniu rodzinę, to raczej (praca jest – przyp. J.Cz.) formą jakiegoś zarobku tak naprawdę. (KB_7)

Zarówno kobiety pracujące, jak i niepracujące uważały, że możliwość otrzymywania stałego wynagrodzenia pozwala na niezależność finansową. Respondentki, które pracowały, wskazywały na to, że pensję przeznaczają na utrzymanie rodziny, ale mają także pieniądze na własne wydatki:

Oprócz takich (korzyści – przyp. J.Cz.), wiadomo, ogólnoludzkich, czyli finansowych, niezwykle cenię sobie jakąś taką niezależność finansową swoją własną. (KB_8)

Oczywiście kwestia finansowa też gra odpowiednią rolę, muszę czuć się bezpiecznie, pensja musi mi wystarczać na godne życie. (KA_9)

Trzeba pracować, generalnie rzecz biorąc, bo trzeba z czegoś żyć (...), (praca zapewnia – przyp. J.Cz.) pewien też komfort psychiczny. (KA_10)

Niektóre nieaktywne zawodowo badane zwracały uwagę, jak niezręcznie jest im prosić mężów o pieniądze i jak czują się niekomfortowo, ponieważ nie dysponują własnymi dochodami. Mają świadomość, że wychowywanie dzieci i wykonywanie obowiązków domowych nie są traktowane w społecznym przekonaniu jako „praca”, a zatem, skoro nie pracują zawodowo, to „siedzą w domu i nic nie robią”.

W wypowiedziach badanych pojawiły się opinie, że kobieta w dzisiejszych czasach powinna być samodzielna i niezależna finansowo, bo wówczas poradzi sobie w przypadku rozvodu czy rozstania ze stałym partnerem, który do tej pory ją utrzymywał. Część badanych, które nie pracowały, zdawały sobie sprawę z faktu, że stałe źródło dochodów dawałoby im pewność, że poradzą sobie same w trudnych sytuacjach życiowych, w których – pozostając osobami bezrobotnymi – nie będą miały środków do życia (K4, FGI_3_2). Niektóre badane mówiły także o tym, że poświęcają całe swoje życie na prowadzenie domu i wychowanie dzieci, a nie przysługuje im prawo do emerytury. Oto wypowiedź jednej z nich:

Jak kobieta poświęci się rodzinie, dzieciom, powiedzmy kilka lat siedzi (w domu – przyp. J.Cz.), może i dziesięć nawet, niekiedy tak siedzi, nie pracuje, w sumie później jest coraz starsza, coraz trudniej o pracę, mąż ją zostawia, powiedzmy, a ona nie ma prawa do emerytury żadnej, nie ma prawa do renty rodzinnej, gdy mąż umrze, i co ona robi? (K1, FGI_3_2).

Kobiety różniły się opiniami co do tego, czy pracowałyby zawodowo, gdyby nie zmuszała ich do tego sytuacja materialna (np. gdyby pensja męża wystarczała na utrzymanie rodziny). Kobiety pracujące częściej niż niepracujące twierdziły, że pozostałyby aktywne zawodowo nawet w sytuacji, w której ich mąż lub stały partner życiowy byłby w stanie samodzielnie utrzymać rodzinę. Te respondentki zwracały jednak uwagę, że pracuje się nie tylko z powodów ekonomicznych (także by się m.in. rozwijać czy spotykać z ludźmi). Niektóre respondentki pracujące twierdziły, że gdyby nie musiały pracować ze względów finansowych, poświęciłyby swój czas rodzinie i rozwijaniu swoich zainteresowań, broniąc się jednocześnie przed zarzutami, że stałyby się typowymi „kurami domowymi”.

Badane, które były nieaktywne zawodowo, uważały, że ogólnie kobiety, gdyby nie musiały zarabiać pieniędzy, nie wybierałyby życia związanego z aktywnością zawodową i skupiałyby się jedynie na prowadzeniu domu. Oto dwie wypowiedzi ilustrujące ten temat:

Teraz chyba nie ma tak, żeby jakaś kobieta poszła do pracy tylko po to, żeby nie wiem, bo tak chce. Teraz jest pogoń ogólna za kasą, więc podejrzewam, że gdyby nie musiały, to by nie pracowały. To nie jest tak, że ja pracuję na przykład, bo mi się tak podoba, bo jest fajnie, bo tak lubię. Wiadomo, potrzebne są pieniądze, bo w dzisiejszych czasach wszystko drożeje. (K8, FGI_4_1)

Na pewno bym chciała pracować, ale nie jest to dla mnie cel, droga mojego życia. Uważam, że jeżeli miałabym taką sytuację komfortową, żebym nie musiała pracować, zupełnie nie czułabym się niespełniona. (...). Gdybyśmy miały wystarczająco dużo środków, siedzimy w domu, wychowujemy dzieci, jesteśmy szczęśliwymi matkami (...). Mało kobiet ma taką sytuację, żeby partner utrzymał, żeby dzieci miały wszystko, musimy oboje pracować na to i też w większości przypadków kosztem dzieci, bo takie mamy czasy (...). Wolalabym, żeby to był mój wybór, a nie przymus. (K5, FGI_3_1)

Niektóre z pytanych kobiet, które pracowały zawodowo, zaznaczały, że pieniądze przez nie zarabiane mają znaczenie dla całej rodziny, nie tylko dla nich samych. Podkreślały, że ich dochód nie jest jedynie uzupełnieniem dochodu partnera, ale także niezbędnym i istotnym wkładem w utrzymanie rodziny, co sprawia, że ich praca zawodowa jest koniecznością, a nie wyborem:

Czym innym jest świadomość, że ta druga pensja jest tylko dodatkiem, a czym innym jest świadomość, że jest to drugi filar, na którym stoi dom. Inaczej kobiety by podchodziły z taką świadomością, gdyby miały prawo wyboru, że jeśli chcą, to siedzą w domu, jeśli nie, to idą do pracy, ewentualnie to są pieniądze na kosmetyki czy inne tam rzeczy. A co innego, jak wiedzą, że jak nie będą pracowały, to domu się nie da utrzymać. (K3, FGI_1_1)

Duży wpływ mają tutaj finanse. Jeśli mąż ma pensję, że kobieta nie musi myśleć i może siedzieć w domu i wychowywać dziecko, to fajnie, ale generalnie realia są inne. (K5, FGI_1_1)

Zdaniem wielu respondentek, kobiety powinny mieć prawo do wolnego wyboru tego, czy chcą pracować zawodowo, czy chcą zawiesić tę aktywność na rzecz opieki nad dzieckiem. W większości przypadków, ich zdaniem, o losie kobiet decyduje sytuacja materialna rodziny, a nie osobiste przekonania. Badane, zarówno pracujące, jak i nieaktywne zawodowo, wyrażały opinię, że kobiety powinny mieć choćby niewielkie, ale własne źródło utrzymania, które zapewniłoby im poczucie komfortu psychicznego w momencie trudnych sytuacji życiowych, takich jak na przykład rozwód.

1.1.2. Wymiar społeczny

W drugiej kolejności kobiety mówiły o tym, że bycie aktywną zawodowo umożliwia częsty kontakt z innymi ludźmi, dzięki czemu życie kobiet nie jest monotonne i nudne, jednocześnie daje możliwość odpoczynku od obowiązków domowych. Pojawiały się także opinie, że praca zawodowa pozwala zachować „równowagę psychiczną”, korzystnie wpływa na relacje w małżeństwie i umożliwia podział obowiązków między kobietę i mężczyznę (łącznie te wątki poruszyło 15/40 kobiet biorących udział w wywiadach swobodnych i 5/8 w wywiadach fokusowych).

Wartością pracy zawodowej dla badanych kobiet, szczególnie tych niepracujących, była możliwość kontaktu z innymi ludźmi. Respondentki, które pozostawały w domu z dziećmi, podkreślały, że „chodzenie do pracy” zapewnia możliwość prowadzenia rozmów nie tylko o sprawach związanych z macierzyństwem, zawierania nowych znajomości i przyjaźni. Niektóre kobiety pracujące podkreślały z kolei, że nie satysfakcjonowałyby ich możliwość wykonywania pracy w domu, bo zależy im na wyjściu z „czterech ścian” i obecności w ich życiu innych, pozarodzinnych kontaktów z ludźmi:

(Praca zawodowa – przyp. J.Cz.) ma ogromne znaczenie, dlatego zdecydowałam się wrócić do pracy, chociaż mogłabym zostać dłużej, dla mnie to jest po prostu styl życia i styl bycia, bo ja jestem stworzeniem stadnym, ja muszę pracować z ludźmi, być wśród ludzi. (KB_2)

(Praca zawodowa – przyp. J.Cz.) spełnia ogólnie funkcję społeczną, gdzie mogę spotykać się z ludźmi, z którymi właściwie już przez taki długi okres czasu się zgrałam, więc na pewno jest to taka forma dopełnienia mojego życia, powiedzmy, towarzyskiego częściowo. (KA_2)

Nie wyobrażam sobie tego, żebym była w domu i zajmowała się tylko dzieckiem, obowiązkami domowymi, ogniskiem domowym. Ja bym się udusiła, ja muszę mieć przestrzeń, muszę mieć ludzi, ja się muszę wygadać. (K5, FGI_1_2)

Również niektóre badane biernie zawodowo podkreślały, że brakuje im najbardziej właśnie kontaktu z innymi ludźmi:

Przeszkadza mi siedzenie w domu. To jest taka bierność i też bym chciała chociażby pracować, wyjść gdzieś, prawda, między ludzi, żeby to życie nie było takie monotonne. (K1, FGI_4_2)

Brakuje mi przede wszystkim kontaktu z ludźmi. Człowiek tak się zasiedzi. To jest dla mnie naprawdę bardzo emocjonujące, kiedy mogę wyjść, przygotować się do tego wyjścia. (K2, FGI_4_2)

Respondentki zwracały także uwagę na to, że „zamknięcie się” w domu nie służy kobietom i sprawia, że niektóre z nich przestają przywiązywać wagę do swojego wyglądu zewnętrznego. Zdaniem części badanych, zarówno pracujących, jak i niepracujących, praca zawodowa motywuje do codziennego dbania o odpowiedni strój, fryzurę i makijaż. W ich wypowiedziach wizerunek zadbanej, eleganckiej „kobiety pracującej” przeciwstawiany był często wizerunkowi „kury domowej”, która była opisywana jako osoba o niedbałym stroju, nieumalowana, potargana:

Ja widzę to po mojej siostrze, która wychowuje dziecko sama. I poszła do pracy, i zrobiła się inna dziewczyna. Maluje się, a przedtem była taka sobie. Kuchnia – dom, kuchnia – dom. I jeszcze dziecko. A tak się maluje, chodzi na basen, wcześniej się jej nic nie chciało. (K4, FGI_1_2)

Żeby iść do pracy, żeby się lepiej ubrać, umalować się, żeby się poczuć bardziej kobieca, w tym sensie. Bo albo tam jakiś mężczyzna się przewija, ale stroimy się generalnie dla innych kobiet (...), bo jednak w domu chodzimy w dresach, nie czaruemy się, bo jest wygodnie. (K4, FGI_3_2)

W wypowiedziach kobiet niepracujących często pojawiała się kwestia pozytywnego wpływu pracy zawodowej i związanych z nią aktywności na zachowanie „komfortu psychicznego”, dobrego samopoczucia i „równowagi emocjonalnej”. Niektóre respondentki uważały, że kobiety przebywające kilka lat w domu „dziwaczej”, nie mają dystansu do siebie i nadmiernie przejmują się drobnymi zdarzeniami, a także nie rozwijają się intelektualnie:

Generalnie dla samej siebie wyjść z tego domu, a nie taką kurą domową, tylko obiady, dzieci, pieluchy itd. (...) To jest takie zamknięcie się w sobie, czas, tak mi się wydaje, szybko ucieka i takie zamknięcie się to nie wydaje mi się dobre dla żadnej kobiety. (K3, FGI_3_1)

Można by było zdziwaczeć, jakby tak cały czas w domu tylko, przy dziecku, sprzątanie, pranie itd. Kobieta wtedy mało o siebie dba i staje się taką kurą domową typową. Nigdzie nie wychodzi, tylko z dzieckiem na jakieś tam podwórko. (K8, FGI_4_1)

Szczególnie respondentki zajmujące się dziećmi i traktujące macierzyństwo jako nadrzędną wartość w swoim życiu zaznaczały, że każdej

kobiecie jakaś „rozsądna” liczba godzin pracy poza domem jest niezbędna dla zachowania „równowagi psychicznej”, zdrowia psychicznego. (K2, FGI_3_1).

Ja bym chciała na przykład, nie wiem, dwa dni w tygodniu (pracować – przyp. J.Cz.), żeby jednak mieć kontakt z ludźmi, z rówieśnikami, bo to jest ważne. Bo siedząc przy dzieciach, nie to, że się cofamy, nie wiem, jak to ująć, zupełnie inaczej odnosimy się do dziecka, do ludzi (...). Dlatego wydaje mi się, że to tak na zasadzie równowagi działałoby, tak trochę z dzieckiem, trochę w pracy z osobami w naszym wieku. (K1, FGI_3_2)

Praca zawodowa jest przez część kobiet postrzegana również jako forma odpoczynku i możliwości oderwania się od obowiązków domowych i rodzinnych problemów:

Najgorsze, co może być, to zostać w domu. Popada się wtedy w depresję. (K3, FGI_2_1)

Siedzenie z małym dzieckiem w domu jest naprawdę męczące. Ta praca nie jest już jakimś ciężarem tylko odskocznią. (K4, FGI_2_1)

Praca zawodowa dostarcza innych, nowych wrażeń, którymi można dzielić się z bliskimi. Ja bardzo chętnie wróciłabym do pracy, bardzo dobrze wspominałam ten czas, kiedy pracowałam. To jest tak, że zawsze się coś działo i wracasz do domu, i masz co opowiadać: A słuchaj, a dzisiaj to było to i to..., a słuchaj, dziś to był taki i taki klient. (K8, FGI_3_2)

Z wypowiedzi badanych wynika, że praca zawodowa kobiet przynosi korzyść całej rodzinie. Nie tylko dlatego, że jest drugim (obok zarobków mężczyzny) źródłem utrzymania, ale także ze względu na to, że pozwala zyskać nowe spojrzenie na dom i rodzinę, docenić je i cieszyć się nimi w większym stopniu. Ponadto respondenci aktywne zawodowo zwracały uwagę, że dzięki pracy lepiej organizują swój czas, ucząc się łączyć obowiązki rodzinne z zawodowymi (K5, FGI_2_1). Pojawiły się też opinie, że praca zawodowa kobiety wpływa na lepsze relacje z partnerem, co wiąże się z niezależnością finansową i wspólnym utrzymywaniem rodziny. Kobiety, które pracują, czują się bardziej doceniane i „kochane” przez partnerów życiowych (K4, FGI_4_2). Poza tym, kobiety, zarówno te pracujące, jak i niepracujące, zwracały uwagę na to, że sytuacja, gdy oboje partnerzy są aktywni zawodowo, sprzyja podziałowi obowiązków domowych. Jeżeli kobieta nie pracuje, sama musi zająć się nie tylko opieką nad dzieckiem, ale też zrobić pranie, odkurzyć dom, pozmywać, przygotować

posiłki etc. Jedna z wypowiedziających się na ten temat kobiet zauważyła, że mężczyźni na ogół wracają zmęczeni z pracy i nie pomagają swoim żonom w „prowadzeniu domu” (K6, FGI_4_2).

1.1.3. Wymiar psychologiczny

W trzeciej kolejności badane wskazywały, że praca zawodowa pozytywnie wpływa na samopoczucie kobiet, ponieważ zapewnia m.in. możliwość rozwoju osobistego i spełnienia zawodowego, możliwość odczuwania satysfakcji i przyjemności z pracy czy nauki nowych umiejętności (na ten temat badacze uzyskali łącznie 18/40 wypowiedzi kobiet biorących udział w wywiadach swobodnych, wątek ten pojawił się we wszystkich 8/8 wywiadach fokusowych).

Kobiety mówiły o znaczeniu, jakie ma w ich życiu własna kariera zawodowa i możliwość otrzymania awansu:

Ma to dla mnie znaczenie o tyle, że czuję się zrealizowana, że nie jestem tylko matką, że moje życie nie polega tylko na zmienianiu pieluch, gotowaniu zupy i praniu, ale wiem też, że mogę zrobić coś innego, coś takiego, co pomoże mi w jakiś sposób odreagować takie czysto domowe zajęcia, obowiązki, a poza tym każdy chyba lubi się czuć trochę doceniony i wyjście z domu po prostu sporo mi daje. (KB_5)

Praca przede wszystkim pozwala mi się rozwijać, na tym mi najbardziej zależy, żeby rozwijać swoje umiejętności i ciągle coś nowego poznawać, czegoś nowego się dowiadywać. (KC_2)

To rozwój przede wszystkim, jakaś kariera, bo to nie jest tak, że chcę być kurą domową i tylko w domu, w domu, w domu, tylko chciałabym mieć tę karierę (...). Dążę do tej pracy, żeby to nie było tak, że ja sobie tylko siedzę w domu i tyle. Więc na pewno moja duża satysfakcja i mój jakiś tam cel na przyszłość. (KD_10)

Pojawiały się opinie o tym, że kobiety pracujące czują się bardziej docenione przez otoczenie, co z kolei pozwala im cieszyć się w większym stopniu ze spraw domowych. Łączenie obowiązków domowych z pracą zawodową wymaga nabycia lepszej umiejętności organizowania i wykorzystywania czasu. Respondentki, zarówno aktywne zawodowo, jak i te niepracujące, mówiąc o pracy jako możliwości rozwoju i samorealizacji, podkreślały możliwość sprawdzenia się w innej roli, wykazania się wiedzą i umiejętnościami, których nie wykorzystują w domu i w opiece nad dzieckiem.

Część badanych, nieaktywnych zawodowo, zwracała uwagę, że praca wiąże się z nabywaniem nowych umiejętności, nieustannym dokształcaniem się, weryfikowaniem i aktualizowaniem posiadanej wiedzy, dlatego właśnie praca zawodowa stanowi bardzo istotną wartość w ich życiu:

Taki mój samorozwój, zadowolenie ze mnie, fajnie tak zdobywać nową wiedzę i w pracy trzeba się wykazać jakąś pomysłowością także, to wszystko cieszy, to jest później takie zadowolenie z siebie, które się przekłada ogólnie na życie. (KD_7)

Ja bym naprawdę chciała się realizować, nowe umiejętności zdobywać, doświadczenia, chciałabym się kształcić jakoś dalej, nie popaść w jakiś marazm, zastój, bo w tym momencie tak się trochę czuję. (K1, FGI_4_2)

Niektóre zawody wymagają tego, żeby jakoś pogłębiać wiedzę, niektóre zakłady organizują jakieś kursy. Jest to forma ciekawa jednak i satysfakcja taka wewnętrzna dla kobiety, jak może zrobić coś więcej, niż tylko zajmując się domem, dzieckiem i tym wszystkim przyziemnym. (K7, FGI_4_2)

Ja także bym chciała się rozwijać i zajmować czymś innym niż tylko domem, dzieckiem. (K1, FGI_4_1)

Praca dla kobiet jest nie tylko źródłem nowej wiedzy czy nowych umiejętności, ale jak się okazuje, źródłem osobistej satysfakcji. Respondentki – przede wszystkim pracujące – przyznają, że po prostu lubią pracować i niekiedy praca jest spełnieniem ich marzeń. Praca motywuje ich do innych działań, dzięki niej mają lepsze samopoczucie.

1.2. Pozytywne i negatywne cechy pracujących matek

Problemem badawczym, podjętym w rozmowach z pracodawcami, specjalistami ds. rekrutacji, ekspertami rynku pracy i badanymi kobietami, był sposób postrzegania kobiet w roli pracowników. Trzeba zaznaczyć, że eksperci podkreślali, że płeć nie powinna mieć znaczenia w procesie rekrutacji, liczą się bowiem wykształcenie, wiedza, umiejętności, doświadczenie (m.in. EI_5, EI_6, EI_9). Wszyscy respondenci zostali poproszeni o wskazanie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych cech kobiet i mężczyzn jako pracowników oraz zalet i wad pracownic, które są matkami.

Pozytywne cechy kobiet jako pracowników	Negatywne cechy kobiet jako pracowników
• posiadają łatwość nawiązywania kontaktów • lepiej radzą sobie z ponoszeniem odpowiedzialności • wykazują się większą cierpliwością • są bardziej dokładne i precyzyjne • mają zdolność empatii i delikatność w kontaktach z ludźmi • łatwiej dostosowują się do wykonywania zadań, są lepiej zorganizowane • mają lepsze wykształcenie	• większa emocjonalność • możliwość zajścia w ciążę • atrakcyjność fizyczna
Pozytywne cechy kobiet–matek jako pracowników	Negatywne cechy kobiet–matek jako pracowników
• większa odpowiedzialność za pracę, sumienność i obowiązkowość • zgadzają się na każde warunki pracy • lepsza organizacja czasu pracy • większa umiejętność radzenia sobie ze stresem • stabilność emocjonalna i większy dystans do pracy • większa cierpliwość i empatia są bardziej kreatywne, twórcze	• praca jest mniej ważna niż rodzina • mniejsza dyspozycyjność i większa absencja w pracy • inne indywidualne cechy
Pozytywne cechy mężczyzn jako pracowników	Negatywne cechy mężczyzn jako pracowników
• konkretni • łatwiej i szybciej podejmujący decyzje • odpowiedzialni za kreowanie idei czy działań • lepiej radzący sobie ze sprawami technicznymi	• duża skłonność do rywalizacji • lenistwo • niechęć do bycia podwładnym i słuchania poleceń • niechęć do ponoszenia odpowiedzialności za wykonywane zadania

Warto zwrócić uwagę na to, że eksperci i pracodawcy stworzyli o wiele dłuższą listę zalet kobiet jako pracowników i nieco dłuższą listę negatywnych cech mężczyzn jako pracowników. Podkreślano, że niektóre wymieniane tu cechy mężczyzn mają znaczenie dla pracodawców poszukujących pracowników np. na stanowiska kierownicze.

1.2.1. Pozytywne cechy bycia kobietą, matką, pracownikiem

Zarówno w badaniu z udziałem ekspertów, jak i w badaniu samych kobiet podjęto temat wpływu bycia matką na wykonywanie obowiązków zawodowych przez kobietę. Jedną z najczęściej wymienianych przez respondentów zalet pracownic-matek jest większa odpowiedzialność za wykonywaną pracę i lojalność wobec firmy. Tak na ten temat wypowiedziało się pięciu ekspertów (oraz osiem kobiet):

Wyda mi się, że podchodzą do pracy bardziej jako do pracy, to już nie jest tak, że dzisiaj sobie pracuję tu, jutro będę pracowała tam. Mają takie podejście, że patrzą przez pryzmat dziecka, że nie jestem sama i nie mogę sobie skakać z kwiatka na kwiatek, jest dziecko, które ma pewne potrzeby i trzeba mu te potrzeby zapewnić i na pewno mają wtedy inne podejście do pracy. (EI_4)

Kobiecie matce bardziej zależy na pracy niż osobie, która jest samotna lub która nie jest w związku. Jest większa odpowiedzialność w przypadku osób, które mają dziecko, bo odpowiadają nie tylko za siebie, ale też za kogoś. (KA_6)

Jeden ze specjalistów rynku pracy stwierdził, że spotkał się z opinią pracodawców, że samotne matki są najlepszymi pracownikami, ponieważ są jedynymi żywicielami swojej rodziny. W związku z tym najbardziej zależy im na stabilności zatrudnienia i często godzą się na dużo gorsze warunki płacy i pracy, ponieważ one po prostu muszą pracować (EII_1). Podobne opinie na ten temat miały same badane. Ich zdaniem, kobietom-matkom bardziej zależy na pracy niż osobom bezdzietnym:

Dziwię się pracodawcom, że nie biorą tego pod uwagę, że jest większa odpowiedzialność takiej kobiety z dzieckiem. (K2, FGI_2_1)

Na pewno się poważniej podchodzi do niektórych spraw, jak się ma już tę rodzinę niż wcześniej. Inaczej się podchodzi do pracy, inaczej się podchodzi również do zarobionych pieniędzy. (KC_4)

Ze względu na to, że kobiety–matki mają na utrzymaniu rodzinę, liczy się dla nich stabilność i pewność zatrudnienia oraz stały dochód. W tym aspekcie macierzyństwo można zatem traktować jako atut kobiety–pracownika.

Kobiety, które mają dzieci, za swoją zaletę uważają dużą sumienność w wykonywaniu obowiązków. Starają się, by utrzymać miejsce pracy, a także by udowodnić pracodawcy, że macierzyństwo nie jest przeszkodą w wykonywaniu obowiązków zawodowych:

Muszę bardziej, nie wiem, być konkurencyjna i muszę dać pracodawcy poczucie, że nie jestem gorszym pracownikiem, że bardziej mi zależy (...), że chcę więcej zarabiać, rozwijać karierę. (K3, FGI_1_1)

Są bardziej rzetelne. Przynajmniej w moim przypadku tak było, zawsze byłam roztrzępana, a w tej chwili jestem bardziej sumienna, wszystko sprawdzam, i myślę, że to dziecko mnie tego nauczyło. (KB_5)

Zmieniają się, bardziej się starają. Ja to widziałam na przykład po osobach, które wracały do pracy, one więcej chcą zrobić po tym okresie jakiegś tam przerwy, kiedy pracowały zawodowo, i ponownie wracają do pracy. To one po prostu tę pracę chłoną całą sobą, one chcą zrobić więcej, lepiej, szybciej, staranniej. (KA_1)

Ponadto, zdaniem ekspertów, kobiety mające dzieci, potrafią być bardzo kreatywne, pomysłowe i twórczo rozwiązywać problemy i realizować zadania (EII_7).

W wypowiedziach specjalistów rynku pracy oraz badanych kobiet poruszano również kwestię dotyczącą tego, że kobiety, które mają dzieci, są lepiej zorganizowane, co wiąże się z koniecznością łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Staranniej rozplanowują pracę, by nie zostawać „po godzinach”, wyjść punktualnie, by odebrać dziecko ze żłobka lub przedszkola:

Potrafią wykonywać równocześnie wiele czynności na bardzo wysokim poziomie. (...) Potrafią znacznie więcej rzeczy zrobić, potrafią je zrobić w krótszym czasie, potrafią lepiej zorganizować pracę swoją i innych. (EII_7)

(Kobiety będące matkami – przyp. J.Cz.) są bardziej zorganizowane, bo to jest kwestia tego, że trzeba zaplanować nie tylko to, co się robi w pracy, ale także to, co się robi w domu. Mieć pewne plany na przyszłość. Wydaje mi się, że potrafią bardziej poukładać sobie to, co w domu i w pracy. I żeby się wyrobić w osiem godzin przypuszczalnie, to muszę sobie ten czas pracy jakoś tam sensownie rozłożyć, żeby nie siedzieć po godzinach, bo muszę dziecko z przedszkola odebrać. (K3, FGI_1_1)

Z własnego doświadczenia wiem, że im więcej jest do zrobienia, tym bardziej potrafię się sprężyć, rozłożyć sobie czas, wykorzystać go efektywnie i zdążyć ze wszystkim (...), zdaje mi się, że bardziej zorganizowane są kobiety, jeśli mają dzieci, bo po prostu tak musi być. (KB_6)

Pojawiły się również opinie, że pracujące matki lepiej radzą sobie ze stresem, w trudnych sytuacjach wykazują się opanowaniem, są spokojne i cierpliwe. Nabierają dystansu do spraw zawodowych, co jest związane z umiejętnością łączenia wielu obowiązków, a także oddzielania od siebie życia rodzinnego i zawodowego:

(Kobieta mająca dziecko – przyp. J.Cz.) jest bardziej emocjonalnie stabilna, też lepiej sobie bardzo często radzi ze stresami, dlatego że nie żyje tylko pracą, tylko ma tak jakby taką świadomość, że przychodzi do pracy, jest tutaj osiem godzin i poświęca się w pracy, daje z siebie wszystko jako kobieta pracująca zawodowo, a potem wraca do domu, odcina się od tego wszystkiego i daje z siebie sto procent jako matka. (EI_2)

Są spokojniejsze w tym sensie, że są przyzwyczajone do kontaktów z dzieckiem, które zwłaszcza w początkowym okresie wymaga dużej cierpliwości, wobec czego też łatwiej im rozwiązywać różne sytuacje konfliktowe w pracy. (...) Jest to ogromna zmiana, kiedy kobieta zostaje matką, jako pracownik jest po prostu znacznie lepszym pracownikiem. Jest pracownikiem, który posiada też dystans do wielu rzeczy. (EII_7)

Badane kobiety, które były matkami, uważały również, że macierzyństwo nauczyło je zachowywać spokój w sytuacjach stresujących. Wynika to, ich zdaniem, z tego, że zmienia się hierarchia ich wartości i najważniejsze stają się zawsze dobro i potrzeby dziecka, a kwestie pracy zawodowej, choć nadal bardzo ważne, schodzą na drugi plan:

Obowiązki rodzinne, konieczność dzielenia czasu, że tu dziecko, tu praca, i chyba też troszkę takiego dystansu nabiera do życia, że to nie jest tak, że jakaś rzecz jest najważniejsza na świecie (dziecko – przyp. J.Cz.), że absolutnie nie wolno tego zawalić, że później już zmieniają się priorytety, zawsze najważniejsze jest dziecko, jego bezpieczeństwo; natomiast takie sprawy zawodowe to w granicach rozsądku; już chyba później się tak nie szaleje, oczywiście pracuje się solidnie, ale już tak na spokojnie chyba bardziej. (KD_7)

Zarówno badane kobiety, jak i eksperci zauważają, że pracujące matki są bardziej wyrozumiałe i skłonne do empatii:

Gdy jest się mamą, to już nie jest się osobą egoistyczną, tylko myśli się o tym drugim człowieku (...).Więcej jest może nie tyle spokojniejsza, co jest bardziej ciepłą osobą. (KA_3)

Łagodnieją, widzę to po swoich koleżankach, że jak pracowały jakoś zawodowo długo, długo, długo, były surowe w pracy, nie uznawały jakichś sprzeciwów. To w tym momencie (gdy zostały matkami – przyp. J.Cz.) złągodniały bardziej, inaczej do tego podchodzą, są ciepłe bardziej, rodzinne i jeżeli jakaś druga kobieta musi wziąć zwolnienie na dziecko, to wtedy bardziej przymykają na to oko i mniej krzywo na to patrzą, bo wiedzą, jak to było, jak „ja miałam” dziecko w tym wieku. (KD_10)

Pojawia się coś takiego nieuchwytnego jak relacja międzyludzka. Teraz jestem chyba o wiele bardziej, mam więcej empatii, niż to było przed dzieckiem. (KB_8)

Jedna z ekspertek, pracująca jako specjalista ds. rekrutacji, również przyznała, że kobiety menedżerki stają się bardziej empatyczne w stosunku do podwładnych, kiedy zostają matkami. Potrafią chociażby w delikatny i subtelny sposób przekazać informację o zwolnieniu podwładnego z pracy (EI_7).

1.2.2. Negatywne cechy bycia kobietą, matką, pracownikiem

W wypowiedziach ekspertów i kobiet uczestniczących w badaniu pojawiły się także uwagi na temat negatywnych, z punktu widzenia pracodawcy, zmian w pracy zawodowej kobiet, jakie niesie za sobą macierzyństwo (por. Sztanderska, 2006).

Po pierwsze, mówiono o tym, że sprawy zawodowe przestają być priorytetem w życiu kobiety, bo najważniejsze jest dobro dziecka i rodziny. Może to prowadzić do gorszego wykonywania obowiązków zawodowych i mniejszego zaangażowania w pracę:

Myślę, że zmienia im się hierarchia wartości, myślę, że kobieta, która ma dziecko, że dziecko jest dla niej najważniejsze. (...) Nie znam chyba osób, które mają dzieci u nas w pracy i zostają na nadgodzinach. Musi być to akurat ułożone tak, że wtedy można zdecydowanie więcej zarobić, albo są za to dodatkowe punkty, albo dodatkowa kasa, na tej zasadzie. (KA_4)

W moim zespole mam dwie młode mamy i tak one przynajmniej deklarują, że zmieniło je to diametralnie, ponieważ kiedyś na pierwszym miejscu była praca, potem mąż, a teraz na pierwszym miejscu jest dziecko, potem mąż, a potem praca, i dziewczyny mówią, że całkowicie im się świat prze wartościował. (EI_1)

Warto tu zauważyć, że według opinii specjalistów w dziedzinie HR, fakt zmiany hierarchii wartości i stawiania rodziny na pierwszym miejscu

przed pracą, wcale nie musi oznaczać zmiany nastawienia do pracy zawodowej i gorszego jej wykonywania:

Myślę, że troszeczkę większą wagę się przywiązuje do rodziny (...). Myślę, że kobiety, które urodzą dziecko i które z tym dzieckiem trochę będą przebywać, to już się one muszą przewartościować; że tak jak kiedyś były w stanie poświęcić dwanaście, szesnaście godzin na pracę, jeżeli byłaby taka potrzeba, tak teraz na pierwszym miejscu jest jednak rodzina i dziecko (...). Natomiast z drugiej strony, to nie wpływa na ich efektywność, podejście do pracy. (EI_9)

Zmienia się niewiele, zmieniają się możliwości poświęcenia się w sensie czasowym pracy. (...) Uważam, że to nie jest regułą, że się zmienia podejście do pracy i traktowanie pracy i poświęcenie się, w ramach tego, co mogę, obowiązkom w pracy; myślę, że to się akurat nie zmienia. (EI_10)

Kolejnym aspektem poruszonym w odniesieniu do negatywnych cech pracujących matek jest mniejsza dyspozycyjność i częstsza nieobecność w pracy:

Częściej korzystają z dni wolnych od pracy. Częściej się zamieniają, nie zostają w nadgodzinach. (...) Myślę, że stosunek do pracy jest taki sam, bo każdemu zależy, żeby utrzymać dotychczasowe wynagrodzenie, otrzymywać dodatkowe premie, ale mankamentem jakimś tu jest ograniczenie ilości czasu, jaki się spędza w pracy. (KA_9)

Pracodawca się obawia, że taka mama będzie chorowała i chodziła na zwolnienia lekarskie, na opiekę na dziecko. (KC_8)

Część respondentek stwierdziła, że bycie matką nie zmieniło ich jako pracownika, wykonują swoje obowiązki, tak jak robiły to, zanim urodziły dziecko. Podkreślały, że ze względu na sytuację na rynku pracy nie mogą sobie pozwolić na zmianę podejścia do pracy i gorszego jej wykonywania czy częstszą absencję.

Niektórzy specjaliści ds. rekrutacji, biorący udział w badaniu, zwracali uwagę, że podejście do pracy i sposób jej wykonywania, zależy nie tyle od tego, czy się dziecko ma, czy nie ma, co od cech charakteru pracownika. Podkreślali, że stanie się rodzicem nie prowadzi do jakichś diametralnych zmian osobowości człowieka:

Szczerze mówiąc, myślę, że bardziej jest to kwestia osobowości, takiego podejścia do obowiązków w ogóle, niż kwestia tego, że urodzenie dziecka powoduje nagłą odmianę charakterologiczną. (EI_5)

Osobowość jest taką strukturą, która się generalnie nie zmienia, więc jeżeli ktoś miał wysoką motywację, to ją będzie miał, jeżeli ktoś przez dużą część dnia zajmował się plotkowaniem i opowiadaniem, co mu się zdarzyło poprzedniego dnia w domu, to będzie to robić nadal. (EI_4)

Jeden z ekspertów zauważył, że często same kobiety, mimo że początkowo zakładają, że mając małe dziecko nie będą angażować się w pracę zawodową w takim stopniu, jak robiły to wcześniej, po powrocie do pracy pracują równie efektywnie i w podobnym wymiarze godzin (EI_8).

Kobiety uczestniczące w badaniu wskazywały na niekorzystny wizerunek kobiety-matki w oczach pracodawcy. Wyrażały przekonanie, że pracownica mająca dziecko jest oceniana jako mniej dyspozycyjna, stawiająca pracę na drugim miejscu i niepotrafiąca poświęcić jej całej uwagi, często nieobecna w pracy i w związku z tym niewywiązująca się ze swoich obowiązków:

Myślę, że kobiety są postrzegane wtedy jako taki pracownik mniej wartościowy, przez to że wiadomo, w sytuacji, kiedy jest chore dziecko i jakiś deadline w pracy, to wybierze dziecko i będzie „miała gdzieś” pracę; tak postąpiłoby pewnie dziewięćdziesiąt procent kobiet i myślę, że pracodawca bierze jeszcze często pod uwagę taką sytuację, że dzieci chorują i wtedy kobieta przegrywa często w tej sytuacji z mężczyzną o podobnych kwalifikacjach. (KB_5)

Kobiety zwracały uwagę, że szczególnie problem „zwolnień na dziecko” branych przez pracownice jest demonizowany przez pracodawców, którzy zakładają, że każde małe dziecko często choruje i że każda matka będzie często nieobecna w pracy w związku z opieką nad dzieckiem:

Jednak taki stereotyp panuje, (...) że jednak każda kobieta ma obawy przed powrotem przede wszystkim do tej pracy, i wiadomo, jak to dziecko się pojawia, to od razu snuje się wizje, czy tam przełożony, że będzie jakby więcej czasu, czy bardziej skupiona, czy myśli odbiegają bardziej do tego dzieciaka, niż skupiała się na pracy, wiadomo, czy jakieś choroby, czy zwolnienia związane z tym, więc też jest to zagrożenie (KA_2).

Wśród specjalistów i pracodawców oraz samych kobiet nie ma jednoznacznego obrazu kobiet-matek-pracowników. Z jednej strony pojawiają się opinie, że pracodawcy preferują zatrudnianie kobiet, które mają dzieci. Bycie rodzicem świadczy, zdaniem ekspertów, o większej dojrzałości i bardziej poważnym traktowaniu pracy. Kobieta z dzieckiem jest mniej „problematycznym” pracownikiem w porównaniu z kobietą o nieustabilizowanej

sytuacji rodzinnej, mającej dopiero w planach powiększenie rodziny, a więc mającej przed sobą okres ciąży, urlop macierzyński i wychowawczy (EI_2, EI_4). Inny specjalista, zajmujący się prawami kobiet, stwierdza, że pracodawcy z jednej strony cenią w roli pracowników kobiety z ustabilizowaną sytuacją rodzinną, z drugiej jednak postrzegają kobiety jako pracowników bardziej ich obciążających i „problematycznych” w związku z możliwością zajścia w ciążę i dalszą opieką nad dziećmi (EII_9).

1.3. Problemy kobiet–matek na rynku pracy

Opinie ekspertów rynku pracy, pracodawców i samych badanych kobiet różnią się od siebie pod względem oceny problemów, jakie się pojawiają na etapie zatrudniania i w trakcie pracy kobiet, które są matkami (por. *Macierzyństwo a praca zawodowa kobiet*, 2006; *Mama w pracy*, 2007; *Szklany Sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*, 2003).

1.3.1. Dyskryminacja kobiet w procesie rekrutacji

Z doświadczeń kobiet uczestniczących w badaniu wynika, że pytania o liczbę i wiek dzieci oraz plany prokreacyjne są nagminnie zadawane w czasie rozmów o pracę. Co więcej, zdaniem kobiet, macierzyństwo dyskwalifikuje je w oczach pracodawcy, a ich wykształcenie i umiejętności wydają się nie mieć znaczenia:

Pierwsze pytanie, jakie było zadane na rozmowie kwalifikacyjnej, to w urzędzie, było to: czy ma pani dzieci?(K6, FGI_3_1)

Pytaniem zaraz po tym, czy jest to dziecko, jest pytanie, w jakim to dziecko jest wieku, czy chodzi do przedszkola, bo wiadomo, że jak chodzi do przedszkola, to tych infekcji jest więcej, czy jest z babcią, czy może być pod opieką. To są takie rzeczy, o które pytają dość szczegółowo, bo sama się też spotkałam. (K7 FGI_4_2)

Ja się spotkałam z takim pytaniem: o, pani taka młoda, to zaraz będzie mąż, dzieci, wie pani, my sobie nie możemy pozwolić. Potem było małe dziecko, będzie chorować, też sobie nie mogli pozwolić. (K6, FGI_4_2)

Uczestniczki wywiadów grupowych zastanawiały się, jaki wiek dziecka nie stanowiłby problemu dla pracodawcy, tak by dziecko było wystarczająco samodzielne i nie wymagało ciągłej opieki matki w przypadku

choroby. Część z nich zgodziła się z opinią, że powinno przynajmniej zacząć chodzić do szkoły podstawowej (K2, K3, K7, FGI_4_2). Jak stwierdziła jedna z badanych, nawet dane pracodawcy, podczas rozmowy kwalifikacyjnej, zapewnienie, że nie zamierza się mieć dzieci w najbliższym czasie, nie jest wystarczające, bo on zakłada, że kobieta w wieku prokreacyjnym zawsze stanowi „zagrożenie” jako potencjalna matka:

Jak szłam na rozmowę kwalifikacyjną, to wszystko było w porządku, aż do momentu sławetnego pytania, czy ma pani dzieci? Nie. Rocznik? A trzy dychy prawie na karku, to znaczy, że zaraz będzie miała, to dziękujemy. (K8, FGI_1_1)

Jedna z respondentek wyraziła przekonanie, że w związku z faktem, że ma małe dziecko musi się bardziej starać, lepiej wypaść w czasie rozmowy kwalifikacyjnej, bo pracodawca wymaga od niej więcej niż od kandydatki niebędącej matką (K2, FGI_3_1). Uczestniczki badania zauważyły, że gdy jest się matką szukającą pracy, trzeba zapewnić pracodawcę, że macierzyństwo nie będzie stanowić utrudnienia czy przeszkody w wywiązywaniu się z obowiązków zawodowych i nie będzie przyczyną licznych nieobecności w pracy, w związku z zapewnieniem mu opieki przez inną osobę:

Od razu, na dzień dobry trzeba się tłumaczyć, że jest opieka, opiekunka, babcia, ktokolwiek, że nie ma problemów, trzeba zapewnić, że jest się dyspozycyjnym. (K1, FGI_3_1)

Jest też taka strategia, bo spotkałam się z takimi opowiadaniem, że jeśli ja mówię, że mam dziecko, to zaraz się asekuruje, że nie będę chodziła na zwolnienia, bo jest zapewniona opieka. I wtedy pracodawca się uśmiecha i myśli nad tą kwestią. (K7, FGI_4_2)

Kobiety przyznawały też, że są niejako zmuszane do zatajenia przed pracodawcą faktu, że mają dzieci, żeby w ogóle dostać zatrudnienie. Jedna z uczestniczek wywiadu fokusowego opowiedziała historię swojej przyjaciółki, która na kilkunastu rozmowach kwalifikacyjnych szczerze mówiła, że ma dziecko. Niestety, nie otrzymała żadnej propozycji zatrudnienia. W akcie desperacji postanowiła szybciej zmienić dowód osobisty na nowy, w którym nie wpisywano już dzieci. Zataiła przed pracodawcą fakt, że ma dziecko, i prawdopodobnie dlatego została przez niego zatrudniona. Pracowała w tej firmie dwa lata twierdząc, że jest bezdziejna (K5, FGI_2_1).

Warto tu zauważyć, że chociaż dla wielu kobiet pytanie ich przez pracodawcę o liczbę i wiek dzieci oraz plany prokreacyjne jest niedopusz-

czalnym ingerowaniem w prywatność, część z nich usprawiedliwia pracodawców tłumacząc, że muszą oni mieć taką wiedzę o pracowniku, by móc planować organizację pracy, szkoleń, w przypadku zwolnień lekarskich czy urlopów macierzyńskich i wychowawczych (FGI_4_2). Jednak oburza je pytanie o to, czy są w ciąży. Z wypowiedzi jednej z respondentek wynika, że takie potraktowanie kandydatki do pracy może być konsekwencją zatajenia faktu bycia w ciąży przez inną pracownicę, co pokazuje, że postępowanie jednej kobiety wpływa na postrzeganie i traktowanie kobiet w ogóle przez pracodawcę. Uczestniczka badania zauważyła, że w początkowym okresie ciąży sama kobieta może nie być świadoma swojego odmiennego stanu i zdarzyć się może, że zaprzeczy, nie mając intencji wprowadzenia pracodawcy w błąd (K6, FGI_1_1).

Biorący udział w badaniu eksperci odpowiadający za rekrutację pracowników zaznaczali, że pożądane przez pracodawców cechy kobiece i męskie odpowiadają stereotypom kobiet i mężczyzn funkcjonującym w społecznej świadomości. Jednak często trudno im wpłynąć na myślenie pracodawców, w przekonaniu których na określonym stanowisku lepiej sprawdzi się kobieta, a na innym wyłącznie mężczyzna. Niekiedy wynika to z charakteru pracy, niekiedy z dotychczasowego doświadczenia pracodawcy, a niekiedy ze stereotypowego sposobu myślenia o kobietach i mężczyznach (EI_8, EI_9). Jak przyznaje jeden ze specjalistów do spraw rekrutacji pracowników, mimo że w czasie rozmowy o pracę nie powinny padać pytania o sytuację rodzinną i plany dotyczące powiększenia rodziny, to jednak są to kwestie brane pod uwagę przez pracodawcę rozważającego zatrudnienie danej kandydatki. Niewiele kobiet protestuje przeciwko ingerowaniu tego typu pytaniami w ich życie prywatne, niejako zakładając, że jest to naturalne, że pracodawca chce wiedzieć jak najwięcej o potencjalnym pracowniku. Ekspert podkreśla, że są pracodawcy, którzy na podstawie tej wiedzy kobiet nie chcą zatrudniać, ale są i tacy, którzy chcą po prostu wiedzieć, czy kobieta zamierza wrócić po urlopie do pracy (EI_8). Jedna z respondentek, specjalistka w dziedzinie rekrutacji i szkoleń, wskazywała na przykładzie firmy, w której pracowała, że są zakłady pracy, w których nie zadaje się w ogóle kandydatom pytań o sytuację rodzinną i tak samo traktuje się zarówno kobiety, jak i mężczyzn (EI_6).

Jak stwierdziła jedna z ekspertek w dziedzinie prawa pracy, zadawanie kandydatce do pracy w danej firmie pytań o sytuację rodzinną i plany dotyczące powiększenia rodziny jest niezgodne z prawem. Niestety, nie można wpłynąć na zachowanie pracodawcy, by nie brał pod uwagę płci kandydata do pracy:

Na początku rekrutacji już się pojawiają (problemy – przyp. J.Cz.) z powodu określonych uprawnień przysługujących kobietom, które gwarantuje prawo pracy, w takiej sytuacji chociażby jak zajście w ciążę. Czyli jest ochrona przed zwolnieniem z pracy w trakcie ciąży i po urodzeniu dziecka, kwestia korzystania z urlopu macierzyńskiego, z urlopu wychowawczego, kwestia też odpłatności za zwolnienia lekarskie, gdzie wynagrodzenie wynosi sto procent, a nie osiemdziesiąt, jak standardowo. W związku z tym na etapie rekrutacji pracodawca już kalkuluje, czy mu się bardziej opłaca zatrudnić kobietę, czy mężczyznę, i oczywiście rachunek jest prosty, mężczyzna potencjalnie w ciążę nie zajdzie (...). W tej chwili zadawanie takich pytań jest zabronione, w związku z tym formalnie rekruter albo bezpośrednio pracodawca, jeśli on taką rozmowę przeprowadza, nie ma możliwości legalnie zapytać o sytuację i plany rodzinne kandydatki; natomiast niezależnie od tego, czy zadaje, czy nie zadaje takich pytań, to i tak bierze to pod uwagę mimo wszystko, zwłaszcza w mniejszych firmach. Bo trzeba na to spojrzeć też od tej strony, że dla mniejszych firm jest to zdecydowanie większy ciężar w sytuacji, gdy założymy, firma jest pięcioosobowa, a trzy kobiety idą na urlop macierzyński, i etat formalnie jest, tego etatu zlikwidować nie można i trzeba zatrudnić inne osoby, które będą wykonywały pracę za kobiety na urlopie. (EII_8)

Ekspertka wyraziła zdanie, że przed wkraczaniem pracodawcy w prywatność kobiety (jak i każdego pracownika), chroni ją zarówno prawo pracy, jak i prawo cywilne, bowiem pytania o życie osobiste i rodzinę można traktować jako naruszenie godności osobistej. Zwróciła jednak uwagę, że pracownicy bardzo rzadko dochodzą swoich praw w tym zakresie, ponieważ takie praktyki pracodawcy są traktowane jako działania o niskiej szkodliwości i niewarte procesów sądowych oraz kosztów z nimi związanych.

Specjalistka zwróciła uwagę również na przypadki wymuszania na pracownikach podpisywania oświadczeń, że nie zajdą w ciążę w określonym przedziale czasowym pod groźbą wypłacenia odszkodowania pracodawcy¹. Praktyki takie są niezgodne z prawem, jednak ich wysoka skuteczność związana jest z brakiem znajomości prawa pracy wśród pracowników i kandydatów na pracowników. Z tego powodu jest to „doskonałe” narzędzie, za pomocą którego pracodawca wpływa na odsuwanie w czasie przez część kobiet decyzji o powiększeniu rodziny:

¹ Badane kobiety wspominały także o sytuacjach wymuszania przez pracodawcę tego rodzaju oświadczeń, chociaż żadna respondentka biorąca udział w tych badaniach sama tego nie doświadczyła (K6, K1, K3, FGI_1_1).

Wracając jeszcze do sytuacji kobiety – zanim zajdzie w ciążę – i tej nieufności pracodawców (...). W pewnym momencie pojawiła się taka tendencja, zwłaszcza tu, w regionie łódzkim, popularna w zakładach produkcyjnych (...), gdzie kobiety, które podejmowały zatrudnienie, miały obowiązkowo podpisać oświadczenie, że w okresie zatrudnienia albo ze wskazaniem określonej daty, albo ze wskazaniem, że w okresie trwania umowy o pracę nie zajdą w ciążę. (...) W tym oświadczeniu, które podpisywały, była też taka wzmianka, że zobowiązują się same, że jeżeli zajdą w ciążę, to wypłacą pracodawcy odszkodowanie określonej wartości. To były różne kwoty, od kilku tysięcy złotych do kilkunastu albo nawet kilkudziesięciu tysięcy. Dla osoby, która zarabia maksymalnie, powiedzmy, tysiąc złotych na miesiąc, świadomość odszkodowania w wysokości piętnastu tysięcy złotych, które miałyby w określonym terminie od momentu zajścia w ciążę zapłacić pracodawcy, była czymś koszmarnym. W związku z tym większość kobiet tego rodzaju oświadczenia podpisywała, uznając, że jest to tożsame z tym, że jeżeli chcą pracować, to oświadczenie podpisać muszą (...). Z takimi przypadkami kobiet miałam do czynienia, że również tutaj w Centrum Praw Kobiet zjawiały się kobiety, które nie wiedziały, co mają zrobić, bo zaszyły w ciążę, a podpisały takie oświadczenie, i one nie wiedziały, jak mają to zapłacić i czy można jakoś z pracodawcą negocjować, żeby to rozłożyć na raty. Czyli miały takie bardzo poważne podejście do sprawy. (...) Takie działanie było zupełnie nielegalne i pracodawca nie powinien był zobowiązywać pracowników do podpisywania takich oświadczeń, i tak naprawdę, faktyczny problem polegał na tym, że pracownice nie miały świadomości swoich uprawnień na gruncie prawa pracy, ponieważ zgodnie z polskim prawem pracy takie oświadczenie nie ma żadnej skuteczności, jest po prostu od strony prawnej nieważne. Panie raczej wychodziły z założenia, że jeżeli dobrowolnie podpisały, to dobrowolnie się do tego, co podpisały, zobowiązują. (...) Na gruncie prawa pracy sprawa jest na tyle prosta, że spokojnie można podpisać takie oświadczenie i pracodawca, który chciałby, o ile w ogóle zdobyłby się na taką odwagę, bo to by było aż śmieszne, zażądać takiego odszkodowania przed sądem cywilnym, to w ogóle, w żadnej mierze nie byłoby szans na wygranie takiego procesu, bo wiadomo, że takie oświadczenie jest po prostu nieskuteczne i pracodawca nie ma prawa tego żądać. (...) Pracodawcy nie dochodzą odszkodowań, bo wiedzą, że nie mają szans. To był taki straszak polegający głównie na tym, że po prostu rzadko kto miał wiedzę na temat taki, że może spokojnie bez żadnych konsekwencji takie oświadczenie podpisać. (EII_8)

Ekspertka podkreśliła, że pracodawca nie może również wymagać od pracownic, żeby zwolniły się z pracy, gdy zajdą w ciążę, takie oświadczenie nie zostanie uznane. Zaznaczyła, że kobiety nie powinny podpisywać żąd-

nych tego typu oświadczeń, szczególnie podań o dobrowolne zwolnienie z pracy, które nie mają wpisanej daty, a które mogą być przez pracodawcę wykorzystane w celu ich zwolnienia, w momencie kiedy zajądą w ciąży.

1.3.2. Postawy pracodawców wobec pracownic w ciąży

Zarówno badane kobiety, jak i właściciele firm, i specjaliści ds. rekrutacji przyznają, że postawy pracodawców wobec pracownic spodziewających się dziecka są różne w zależności od wielkości przedsiębiorstwa czy rodzaju instytucji, prowadzonej tam polityki zatrudnienia oraz sposobu zachowania się w takiej sytuacji samych kobiet. Obie strony, argumentując swoje przekonania na ten temat, powoływały się na własne doświadczenia, zarówno pozytywne, jak i negatywne.

W wywiadach indywidualnych z kobietami pytano je, w którym momencie ciąży poinformowały pracodawcę o swoim odmiennym stanie. Duża część uczestniczek badania stwierdziła, że zrobiła to od razu, gdy tylko się o tym dowiedziała (dziewiętnaście wypowiedzi). Część respondentek zwracała uwagę, że tak właśnie powinno się postępować z kilku powodów. Po pierwsze ze względu na to, by będąc w ciąży być objętą przewidywaną prawnie ochroną, po drugie – by uprzedzić o konieczności zmiany organizacji pracy i delegowania obowiązków na wypadek zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego. Badane wspominały także o poczuciu lojalności wobec pracodawcy:

Teraz jest taka moda, że młode kobiety, jak zachodzą w ciążę, to od razu idą na zwolnienie lekarskie. Ja się nie bałam reakcji szefowej (...), uważałam, że trzeba być lojalnym, trzeba powiedzieć (...), z ciążą różnie bywa, może się okazać, że ciąża jest zagrożona, moja była zagrożona, a mimo wszystko pracowałam. Skończyło się to, jak się skończyło, że się urodził wcześniak, chociaż nie jest powiedziane, że gdybym całą ciążę przeleżała, byłoby dobrze. (KB_2)

Ponieważ ja mam tę pracę przy komputerze, moim obowiązkiem, takim naprawdę, chociażby ze względu dla mnie samej, było poinformować o tym od razu. I zrobiłam to od razu, takie zaświadczenie od lekarza, wiadomo, się dostaje (...). Od razu powiedziałam, bo ktoś musiał przejąć moje obowiązki, to nie mogło być z dnia na dzień. Jestem, tak mi się wydaje, że w pracy jestem odpowiedzialną osobą. Oni wiedzieli, że to od czwartego miesiąca, tak mi się wydaje, cztery godziny przy komputerze (mogła spędzać zamiast ośmiu – przyp. J.Cz.). (KB_7)

Inne badane wspominały, że pójście na zwolnienie na czas ciąży zostało uzgodnione z pracodawcą, który czasem sam proponował takie rozwiązanie, by usprawnić pracę w firmie i uniknąć konieczności ograniczenia obowiązków ciężarnej pracownicy. Były także respondentki, choć nieliczne, które przyznawały, że gdy tylko dowiedziały się, że są w ciąży, od razu poszły na zwolnienie lekarskie (KC_1).

Część uczestniczących w badaniu kobiet stwierdziła, że najlepiej poinformować pracodawcę o byciu w odmiennym stanie po upływie trzeciego miesiąca ciąży (pięć wypowiedzi). Wynika to z przekonania, że dopiero wtedy kobiety ciężarne zostają objęte ochroną prawną. Warto tu zauważyć, że dotyczy to kobiet posiadających umowę o pracę na czas określony oraz na okres próbny przekraczający jeden miesiąc. Jeżeli umowa miałaby ulec rozwiązaniu przed upływem trzeciego miesiąca ciąży, ochrona kończy się z upływem okresu, na jaki umowa ta była zawarta. Natomiast, gdy rozwiązanie umowy miałoby miejsce po trzecim miesiącu ciąży, umowa jest przedłużana z mocy prawa do dnia porodu i rozwiązana w dniu urodzenia dziecka (Kodeks pracy, art. 177 § 3). Uczestniczka jednego z wywiadów grupowych wspomniała o sytuacji, gdy jej znajomej nie przedłużono umowy, gdy była w pierwszym trymestrze ciąży (K3, FGI_2_1).

Inna badana zauważyła, że postawa pracodawcy wobec kobiety w ciąży zależy od tego, czy ciąża pracownicy była dla niego zaskoczeniem, czy też wiedział o planach podwładnej i był na nie przygotowany:

Ja mogę powiedzieć, że w poprzedniej firmie w tym samym czasie w ciąży zaszły dwie dziewczyny. I jedna była traktowana miło, a druga wprost przeciwnie. Miało to związek z tym, że ta, która była traktowana miło, dwa lata wcześniej wyszła za mąż, więc pracodawca się jakoś tam spodziewał, przygotowywał do tego, że ona będzie w ciąży. A druga ta dziewczyna, nie była w żadnym związku małżeńskim i nic się takiego nie zapowiadało, ani nie zanosilo, i to się nie podobało pracodawcy, i dawał jej to odczuć. Tamta nie miała problemu, żeby wychodzić na badania, a ta miała, bo pytał, czy nie można by było wychodzić o innych godzinach. (K8, FGI_1_1)

W związku z tym, te respondentki, które miały stabilną pozycję w swojej pracy i dobre stosunki z przełożonymi, nie odczuwały lęku przed poinformowaniem ich o spodziewanym macierzyństwie.

Szesnaście uczestniczek badania wypowiedziało się na temat braku przychylności ze strony pracodawców związanego z przekazaniem im informacji o ciąży. Zdarzały się również opinie kobiet, które w danej firmie pracowały krótko lub ich relacje z kierownikami działów lub właściciela-

mi zakładów nie były zbyt dobre. Te respondentki wspominały o stresie związanym z koniecznością poinformowania przełożonego o ciąży:

Samo poinformowanie o ciąży było dla mnie bardzo nerwową sytuacją. (K5, FGI_2_1)

Zaczęłam pracę, to tak się złożyło, że zaszłam w ciążę i po prostu (...) bałam się strasznie o tym powiedzieć. (KC_2)

Jak się okazuje, wiele z nich miało także później negatywne doświadczenia związane z tym, w jaki sposób są traktowane przez przełożonych w pracy. Niektóre respondentki wspominały, że pracodawca dał im odczuć, że nie jest zadowolony z ich stanu i związanych z nim ograniczeń w pracy. Zdaniem respondentek, w niektórych zakładach pracy brak przychylności pracodawcy do ciężarnych pracowników przekładał się na niechęć do zatrudniania kobiet w ogóle:

U nas w firmie była taka sytuacja, a jest to duża firma, siedziba banku, centralna, więc bardzo dużo pracowników, bardzo dużo kobiet. Kobiet właśnie w wieku około trzydziestu lat. I w ubiegłym roku była taka sytuacja, że bardzo dużo dziewczyn z różnych działów zaszło w ciążę właśnie w podobnym czasie. (...) I to była sytuacja, kiedy poinformowanie którejkolwiek o kolejnej ciąży, to już mówię, było się kłębkiem nerwów (...). To u mnie w zespole, jak przyjmowano osoby, to oczywiście nieoficjalnie, jak chcieliśmy kogoś polecić, to tylko i wyłącznie mężczyznę (...). To było jednoznaczne, z polecenia tak, ale jeśli masz tylko koleżkę, dziewczyny nie. (K5, FGI_2_1)

Z doświadczeń niektórych badanych wynika, że pracodawcy dowiadując się o ciąży pracownicy, nie tylko nie obejmują jej należną jej ochroną wynikającą z kodeksu prawa pracy (np. zakaz przydzielania ciężkich prac czy szkodliwych dla zdrowia, pracy na nocnej zmianie czy w godzinach nadliczbowych), ale wręcz starają się utrudnić jej pracę w tym okresie i uczynić bardziej uciążliwą, niekiedy zagrażającą zdrowiu ciężarnej:

Jak byłam w pierwszym jeszcze miesiącu chyba, czy na początku jakoś drugiego, powiedziałam, że w razie czego, to chciałabym tam jakieś lżejsze prace, a było wręcz właśnie przeciwnie. Wcześniej robiłam po prostu lżejsze rzeczy, niż jak byłam w ciąży (...). Tak jak powinno się chronić jakoś tam przyszłą matkę, to ja dostawałam wręcz przeciwnie. Musiałam jakieś dźwigać ciężkie rzeczy, jakieś tam palety, coś. To naprawdę, to było takie robione po złości, dlatego szybko po prostu poszłam na zwolnienie i tyle. (...) Dopóki nie powiedziałam, że jestem w ciąży, to było wszystko w porządku i cały

czas jakies tam awanse. Stopień wyżej, stopień wyżej. A później to było robiecie po złości. Może im było nie na rękę, tak. Nie wiem. (KC_7)

Cztery kobiety wypowiedziały się na temat zwolnień z pracy w wyniku poinformowania pracodawcy o zajściu pracownicy w ciążę. Dwie z nich doświadczyły tego same, dwie pozostałe opowiadały o przypadkach, które zaszły w firmach, w których pracują:

Mam koleżankę, która teraz jest w piątym miesiącu ciąży (...), zrobiło jej się słabo, pojechała na pogotowie i dzwoniła do szefowej z pogotowia, że wylądowała w szpitalu i leży, nie wyjdzie stąd przez tydzień, ale załatwi jakąś osobę na zastępstwo na tydzień. Ale szefowa podziękowała jej i powiedziała, że nie ma bata, żeby wróciła. I dziewczyna jest teraz bezrobotna (...), potraktowana została nie jak człowiek. (K5, FGI_1_1)

W wypowiedziach czterech uczestniczek badania pojawiły się również uwagi na temat postawy współpracowników wobec pracownicy w ciąży czy mającej małe dziecko. Niektóre z nich wspominały, że inni pracownicy, najczęściej także kobiety, wyrażały niezadowolenie z powodu tego, że będą musiały przejąć dodatkowe obowiązki koleżanki będącej w ciąży. Oto wypowiedź jednej z nich:

Akurat to był lipiec wtedy, pamiętam, że dziewczyny miały urlopy brać, tak że generalnie miały pretensje, że przeze mnie nie pójdą na urlop, i co one zrobią, na takiej to było zasadzie (...). Były to osoby, które mogłyby być moimi matkami, także już zapomniały, jak to jest mieć małe dziecko i jak to jest być w ciąży i raczej bardziej patrzyły ze swojego punktu widzenia na to, że ja pójdę na zwolnienie, więc one automatycznie będą musiały za mnie pracować. Niezbyt było to przychylne. (KC_5)

Respondentki podkreślały, że sposób traktowania pracownicy w ciąży zależy również od płci pracodawcy i tego, czy ma własną rodzinę. Pojawiały się opinie, że choć nie ma reguły, to przełożeni, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, którzy sami mają dzieci, są bardziej wyrozumiali w stosunku do kobiet w ciąży i tych mających już małe dzieci (K4, FGI_4_1, K6, FGI_1_1). Badane potwierdzały, że to najczęściej przełożone, które są samotne, nie znajdują zrozumienia dla sytuacji przyszłej matki:

Właścicielką biura jest stara panna, więc ona po prostu na dzieci to ma alergię i już; źle, po prostu źle, jak już wiedziała, że ja pójdę po macierzyńskim, że pójdę jeszcze na wychowawczy, źle to przyjęła. (...) Nie jest dla matek z dzieckiem przychylna (...). Komentarze, że zaczną się zwolnienia,

że znowu odchodzi jej kolejny pracownik, tego typu rzeczy, że po prostu ona musi kogoś szukać na zastępstwo. (KC_6)

Z doświadczeń kobiet uczestniczących w badaniu wynika, że są pracodawcy, którzy od razu uprzedzają pracownice, że jeżeli po urlopie macierzyńskim wezmą urlop wychowawczy, to nie będą mogły dłużej pracować w danej firmie. Taka postawa pracodawcy spotyka się ze zrozumieniem niektórych respondentek:

U mnie w pracy jest taka dziwna sytuacja. Z jednej strony dobra, bo dzieci są tam mile widziane, generalnie robimy losowanie, która następna będzie w ciąży, i właściwie jest niepisana umowa. Cięża jak najbardziej, ale nie wychowawczy, czyli rodzę i po macierzyńskim wracam do pracy, tyle szefowa da, natomiast dłużej – dostanie pani wychowawczy, ale generalnie już przyjdzie ktoś na pani miejsce, więc już nie będzie potrzeby zatrudnić z powrotem. (...) To jakoś z racji funkcjonowania firmy, nawet nie ze złośliwości. Jeśli ja miałam funkcję, że odpowiadałam za cały magazyn, gdzie przygotowywałam kolekcje, sesje zdjęciowe i takie różne rzeczy, to wiadomo, kiedy ja idę na wychowawczy, to nie może to czekać na mnie, nie może też przyjść osoba, której się nie angażuje, po prostu zastąpi mnie, a później już nie będzie potrzebna, to jest ta sama zasada. Ona też przychodzi do pracy chcąc pracować, więc to wychodzi niejako z życia. (K5 FGI_3_1)

Dwadzieścia dziewięć respondentek przyznało, że spotkało się z pozytywną lub neutralną postawą pracodawcy na wiadomość o ciąży. Część z nich powiedziała o bardzo pozytywnej reakcji przełożonego na informację o ciąży i wsparciu z jego strony:

Pracodawca wręcz namawia dziewczyny, żeby rodziły dzieci (...). Wspiera takie osoby, które chcą urodzić dziecko, bo mają liczne rodziny (...). Wręcz zatrudnia dziewczyny, które są w ciąży, jak się dowie, że któraś dziewczyna jest w ciąży, a nie ma pracy, to ją zatrudnia. (K7, FGI_2_1)

Jak zaczęłam pracę, to tak się złożyło, że zaszłam w ciążę, i po prostu bałam się strasznie tego (...), pracowałam sześć miesięcy i chyba po trzech miesiącach, jak byłam w trzecim miesiącu ciąży, to powiedziałam, że jestem w ciąży. To znaczy wbrew pozorom nie wywarło to żadnego wrażenia na moich pracodawcach, po prostu pogratulowali. I niepotrzebnie się bałam, chociaż bałam się strasznie o tym powiedzieć (...), z rozmowy, którą przeprowadziłam z pracodawcą, dowiedziałam się, że to nie ma żadnego problemu, że dziewczyna zachodzi w ciążę, bo to nie jest taka firma, która rezygnuje z osób, kiedy właśnie takie sytuacje się zdarzają. Tak że moje obawy były zupełnie bezpodstawne i właściwie niepotrzebny stres. (KC_2)

Z kolei respondenci reprezentujący pracodawców, specjaliści w dziedzinie rekrutacji pracowników, a także eksperci zajmujący się rynkiem pracy zwracali uwagę na to, że postawa wobec pracownicy w ciąży zależy w głównej mierze od tego, w którym momencie poinformuje o tym fakcie, czy zasadne jest branie przez nią zwolnienia lekarskiego, w jaki sposób podchodzi do przekazania obowiązków pracy i innych indywidualnych czynników. Najczęściej pracodawcy w swoich wypowiedziach podkreślali, że w Polsce ciąża jest traktowana jako stan chorobowy i nie ma problemu z uzyskaniem przez pracownicę zwolnienia na cały okres jej trwania, nawet jeśli kobieta czuje się dobrze i mogłaby pracować. Niektórzy właściciele firm uważają, że zwolnienia lekarskie są nagminnie wykorzystywane przez pracownice, robiące sobie w ten sposób dodatkowy urlop od pracy, co z punktu widzenia pracodawcy jest wyrazem ich nieuczciwości i braku lojalności. Pracodawca oczekuje od zatrudnionej kobiety, która wkrótce zostanie matką, że będzie pracowała tak długo, na ile pozwoli jej stan zdrowia, oraz przekaże swoje obowiązki osobie ją zastępującej, co jest niemożliwe, gdy pracownik opuszcza zakład pracy z dnia na dzień i to na wiele miesięcy. Oto wypowiedzi na ten temat jednego z pracodawców i specjalisty rynku pracy:

Oczywiście, ciąża w Polsce to jest stan choroby i to ciężkiej, zagrażającej życiu. (...) Jest to skandaliczna sytuacja i uważam, że takie rzeczy powinny być bardzo dokładnie weryfikowane przez ZUS. (...) Należałoby wprowadzić bardziej ścisły system kontroli na to rozdawanie na lewo i prawo zwolnień lekarskich (...). Myślę sobie, że te młode panie nie zdają sobie kompletnie sprawy z jednej bardzo ważnej rzeczy, że jeśli one robią coś takiego, to nie ma już miejsca dla nich w tej firmie, po prostu nie ma (...). Jeżeli są cięższe rzeczywiście zagrożone i są sytuacje absolutnie uzasadnione, to ja z tym nie dyskutuję, natomiast wiemy i wszyscy wiedzą (...), że po prostu ciąża jest traktowana jako dodatkowy, w stu procentach płatny urlop wypoczynkowy i tyle. I jakby argumenty pod tytułem „mnie się należy” absolutnie mnie nie przekonują, mnie jako pracodawcę, mnie jako matkę, bo ja pracowałam przez długie miesiące (będąc w ciąży – przyp. J.Cz.) i nic mi się z tego powodu nie działo, i mnie jako podatnika. (EI_5)

Myślę, że często się u nas prowadzi taką swoistą grę między kobietami a pracodawcami. One ukrywają swoje zamiary, zresztą nie muszą ich ujawniać, ale często też do ostatniej chwili starają się ukryć to, że są w ciąży, szczególnie w małych firmach. Ja sobie mogę wyobrazić, że właściciele małych firm są w strasznym kłopotcie, bo nagle zatrudniając trzy osoby dowiadują się, że jednej nie będzie, a znalezienie pracownika na to

miejsce wcale nie musi być łatwe, zwłaszcza jeżeli jest to osoba wysoko wykwalifikowana. Także znam osobiście takie przypadki, że jest już, że tak powiem, trzecia generacja zatrudnionych na zastępstwo, czyli odchodzi kobieta w ciąży, przychodzi następna, zachodzi w ciążę (...). W wielkich firmach nie ma to znaczenia, wręcz powinno być wliczone w pewną strukturę zatrudnienia, natomiast ja myślę, że najbardziej boją się zatrudniać kobiet właśnie pracodawcy – właściciele małych firm, bo dla nich to może być katastrofa, jak księgowa odejdzie na tydzień przed końcem roku. (...) (Kobiety się boją – przyp. J.Cz.) powiedzieć, a pracodawcy są potem zaskakiwani i utrwalają się w tej postawie niechęci do kobiet jako takich, pamiętając zachowania tych, które są podstępne i w ostatniej chwili zawiadamiają, że ich nie będzie. (EII_4)

Inni eksperci zajmujący się kwestiami rynku pracy zwracają uwagę na to, że decyzja pracownicy o korzystaniu ze zwolnienia lekarskiego w ciąży zależy w głównej mierze od jej podejścia do pracy oraz tego, w jaki sposób rzeczywistość znosi swój odmienny stan. Z ich doświadczeń wynika, że kobiety decydują się na zwolnienie przede wszystkim w przypadku złego samopoczucia czy złego stanu zdrowia w ciąży (EI_6, EI_10). Jeden z ekspertów podkreśla, że należy walczyć ze stereotypowymi obawami pracodawców dotyczącymi tego, że większość kobiet w ciąży będzie chciała korzystać z nadmierowej ilości zwolnień lekarskich. Jego zdaniem, nie wszystkie kobiety chcą „leżeć przez dziewięć miesięcy i nie wstawać z łóżka”:

Wiele wspaniałe znosi ciążę, rozkwita i czuje się bardzo potrzebnych w pracy, to daje im pewną satysfakcję i spełnienie. Jeśli kobieta lubi swoją pracę, jeżeli czuje się usatysfakcjonowana, małe jest prawdopodobieństwo, że ciąża wykluczy ją z rynku i będzie musiała „spocząć na laurach” w domu, oczekując przyjścia na świat dziecka. (EII_7)

Z wypowiedzi respondentów, specjalistów z działów personalnych, wynika, że zdarzają się przypadki ukrywania faktu bycia w ciąży przez pracownice, a także kandydatki do pracy. Pojawiły się opinie, że w związku z taką postawą pracownicy nie powinny dziwić, że pracodawca nie przedłuża jej umowy o pracę. Jest to traktowane jako oszustwo i nielojalność. Zwrócono też uwagę, że takim postępowaniem kobieta szkodzi nie tylko sobie, ale także innym kobietom, do których pracodawcy tracą zaufanie i wolą ich nie zatrudniać ze względu na możliwe utrudnienia związane z ciążą i macierzyństwem, obawiając się przedłużających się

zwolnień lekarskich i konieczności organizowania zastępstwa (EI_8, EI_10). Jeden z ekspertów podkreślił, że kilka lat temu przypadki zamierzonego z premedytacją ukrywania ciąży przed pracodawcą były o wiele częstsze, a teraz zdarzają się, jednak sporadycznie (EI_4).

Niektórzy specjaliści w dziedzinie HR zauważali, że ciąża pracownicy wcale nie musi wzbudzać obaw czy niechęci pracodawcy. Jeżeli w zakładzie pracy panuje dobra atmosfera i przełożeni pozostają z pracownikami w pozytywnych, przyjacielskich relacjach, to raczej będą ich wspierać w sprawach rodzinnych, cieszyć się z ich sukcesów w życiu prywatnym, niż traktować jako celowo czyniących utrudnienia w pracy. Łatwiej o taką sytuację w niewielkich zakładach pracy czy małych oddziałach dużych firm, gdzie współpracownicy mają ze sobą bezpośredni kontakt. Z kolei jednak, dla właścicieli małych firm nieobecność jednego z pracowników jest większym problemem niż w dużych zakładach, w których łatwiej zorganizować zastępstwo (EI_2, EI_4). Konieczna jest tu otwartość i wzajemne zaufanie pracodawcy i pracownika. Kobieta nie powinna obawiać się, że informacja o ciąży zostanie negatywnie odebrana przez pracodawcę i w związku z tym musi ją zataić:

Podchodzimy do takiego wydarzenia bardzo po ludzku i to jest normalność, natomiast nie wszędzie w Polsce jeszcze jest, i to jest bardzo dużo dla samych kobiet. Myślę, że w bardzo wielu przypadkach, jeżeli dowiadujemy się, że jakaś dziewczyna jest w ciąży, to jest to dla nas powód do zadowolenia. Oczywiście jest jakiś promień przypadków, bo to jest zawsze jakaś sprawa indywidualna, które są trochę nie fair, bo ktoś zataja taki fakt, a tworzy się jakieś plany związane z projektami, w których bierzemy udział. Więc my bardzo mocno zachęcamy dziewczyny do otwartości w tym obszarze i to temu już dobrze służą przykłady. Natomiast zdarza się to najczęściej z osobami, które nowe przychodzą do pracy i jeszcze ciągle nie wiedzą, jak pracodawca się w pewnych przypadkach zachowa. Tutaj problemu tego złego nastawienia do kobiety, która zachodzi w ciążę, totalnie nie ma. Drugi to taki, że jako korporacja mamy pewne standardy, które płyną z góry, czyli są jakieś kodeksy etyczne, które zabraniają nam jakichkolwiek dyskryminacji. (EI_10)

W niektórych zakładach pracy, aby uniknąć sytuacji, w której kilka pracownic idzie na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, a następnie na urlop macierzyński, tworzy się listę kolejności, w jakiej zatrudnione kobiety mogą decydować się na powiększenie rodziny. Ułatwia to pracodawcy organizację pracy. Oczywiście lista taka ma charakter nieformalny,

umowny i z przyczyn naturalnych nie zawsze udaje się ją realizować. Tu też podkreśla się, że taka umowa między przełożonymi i pracownikami jest możliwa jedynie w warunkach dobrych relacji międzyludzkich w zakładzie pracy (EI_4). Również w opinii jednego z ekspertów z grupy specjalistów ds. rekrutacji pracowników pójście na zwolnienie ciężarnej pracownicy jest często korzystniejsze niż jej częsta absencja ze względu na stan zdrowia:

Kobieta idzie na zwolnienie przed urlopem macierzyńskim, ponieważ jest to praca wymagająca, stresująca, to bardzo często zdarza się, że one idą, od trzeciego, czwartego miesiąca idą już na zwolnienie. My to akceptujemy, czyli jakby tutaj nie ma takiego problemu z naszej strony, byleby to nie było tylko tak, że ona przez kolejne pięć miesięcy przychodzi na tydzień w miesiącu do pracy i niby jest, niby jej nie ma, bo jak my wiemy, że jej od czwartego czy trzeciego miesiąca nie będzie, to my wtedy zatrudniamy kogoś na zastępstwo i funkcjonujemy w ten sposób, więc problemu i nastawienia jakiegoś złego do opcji urlop macierzyński i zwolnienie przed urlopem macierzyńskim nie ma. (EI_2)

Jedna z ekspertek, prawniczka, zwróciła jednak uwagę, że wiele ciężarnych kobiet zmuszonych przez stan zdrowia do pójścia na zwolnienie chorobowe traci na tym finansowo, otrzymując osiemdziesiąt procent swojego wynagrodzenia w tym okresie. Wspomniała także, że część kobiet z obawy przed pracodawcą i pogorszeniem swojej sytuacji w miejscu pracy wykorzystuje przed porodem część urlopu macierzyńskiego zamiast zwolnienia, tym samym skracając przysługujący jej czas opieki nad dzieckiem (EII_8).

Pracodawcy oczekują od swoich pracowników przede wszystkim zaangażowania w sprawy firmy i współodpowiedzialności za to, co się w niej dzieje. A zatem ich zdaniem, kobieta zawieszająca pracę na czas ciąży i urlopu macierzyńskiego powinna wprowadzić zastępcę w zakres swoich obowiązków, by jej nieobecność nie wpłynęła na pogorszenie działalności zakładu pracy. Taka postawa pracownika zależy w dużej mierze od wspomnianej atmosfery w miejscu pracy, wzajemnych relacji pracowników, co z kolei wiąże się z kulturą organizacyjną firmy (EI_3, EI_8).

1.3.3. Pracodawcy wobec kobiet powracających do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka

Kobiety biorące udział w badaniu mówiły też o sytuacjach, w których po urlopach macierzyńskich lub wychowawczych pojawiały się problemy

związane z utratą pracy, „wypadnięciem” z rynku pracy i trudnościami w znalezieniu pracy. Na ten temat wypowiadali się także eksperci i pracodawcy.

Badane kobiety niejednokrotnie podkreślały, że korzystanie z przysługującego im prawa do urlopu wychowawczego bardzo często prowadzi do utraty pracy, ponieważ pracodawca nie przedłuża z nimi umowy o pracę. Ich zdaniem, główną przyczyną jest to, że z jednej strony mają długą przerwę w pracy i trudno jest się im sprawnie wdrożyć w wykonywanie zadań, które podczas ich nieobecności wykonywał ktoś inny. Z drugiej strony badane uważają, że pracodawcy obawiają się, że matka małego dziecka będzie często zwalniać się z pracy ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem i nie będzie w pełni zaangażowanym i dyspozycyjnym pracownikiem. Zdarzały się przypadki, że same respondentki zostały w takich sytuacjach zwolnione:

Od razu było wiadomo, że w momencie kiedy skończy się urlop macierzyński, to zostanie zwolniona z pracy. (KB_9, FGI_2_1)

Mnie od razu zwolnili, jak tylko się dowiedzieli, że jestem w ciąży. Macierzyński był trzy miesiące i zaraz po. (K6, FGI_2_1)

Dlatego niektóre z nich uważają, że pracodawcy wykorzystują okazję, by zwolnić pracownicę, która zawiesza pracę zawodową na czas urlopu macierzyńskiego, ale szczególnie wychowawczego. Ich zdaniem, choć kobiety korzystające z przysługujących im uprawnień są chronione przez prawo pracy, nie mogą być pewne, w jaki sposób zostaną potraktowane przez pracodawcę – na jak długo będą mogły wrócić do pracy, na jakie stanowisko, jakie otrzymają wynagrodzenie:

Zwolnić takiej kobiety nie można, chociaż jak się uprze (pracodawca – przyp. J.Cz.), to i taką kobietę zwolni, tylko później po prostu taka kobieta ma problemy, bo po sądach pracy się może włożyć, mówię, blokuje miejsce pracy, a nie pracuje, prawda? Więc jest to najgorszym zagrożeniem, tak mi się wydaje, że kobiety się od razu traktuje tak przedmiotowo, a nie podmiotowo, że po prostu zabiera komuś miejsce pracy, a sama jest niewydajna. (KA_7)

Jest ta perspektywa, że niby mam ten okres ochronny (po przerwie związanej z urodzeniem dziecka – przyp. J.Cz.), że niby nie można mnie zwolnić, ale po powrocie do pracy można. Mimo że (...) muszę teoretycznie wrócić na to samo stanowisko pracy, to potem może przełożony znaleźć taki haczyk, żeby zwolnić z pracy, to jest chyba najgorsze. Gdyby właśnie

było tak, że mam pewność, że powiedzmy, pół roku mnie nie ma, bo trzeba urodzić dziecko, ten pierwszy okres być z dzieckiem, wracam do pracy i jest tak jak przed, to wszystko OK. Ale przez te pół roku jednak się dużo zmienia, dużo się może zdarzyć, więc to jest taka niepewność, to jest najgorsze. (KD_10)

Respondentki zwróciły uwagę, że kobiety pracujące w państwowych instytucjach lub przedsiębiorstwach, czują się bardziej bezpieczne i zwykle mają pewność, że wrócą na to samo stanowisko nawet po kilkuletniej przerwie. Jednak kobiety zatrudnione w prywatnych firmach, sporadycznie mają taką pewność (K7, FGI_4_1).

Warto tu odwołać się do słów jednego z ekspertów uczestniczącego w badaniu, specjalisty w dziedzinie prawa pracy. Zwraca on uwagę, że zwolnienie pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony zaraz po powrocie przez niego z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego wymaga konkretnego uzasadnienia, a trudno sformułować zarzuty dotyczące nieprawidłowego wykonywania obowiązków zawodowych, skoro dana osoba przez długi czas nie pracowała. Pracownice otrzymujące tego rodzaju wypowiedzenia, w momencie podania pracodawcy do sądu, uzyskują wyrok, że zwolnienie zostało uznane za bezzasadne i wygrywają proces oraz mają prawo do odszkodowania. Niestety, ze względu na niską świadomość prawa, takie sprawy rzadko są rozstrzygane w sądzie. Zdarzają się także przypadki preparowania dowodów przez pracodawcę przeciwko danej pracownicy, by móc zwolnić ją za „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (EII_8).

Następnym wskazywanym przez badane kobiety zagrożeniem związanym z byciem matką jest trudność w znalezieniu pracy. Z doświadczeń respondentek wynika, że fakt bycia mamą dyskwalifikuje je w oczach pracodawcy, który nie zwraca uwagi na ich wykształcenie, wiedzę, umiejętności czy doświadczenie zawodowe. Kobiety-matki są postrzegane jako osoby niedyspozycyjne, nieangażujące się dostatecznie w pracę, które będą sprawiać kłopot swoimi częstymi nieobecnościami w pracy w związku z braniem zwolnień na dziecko:

Ciężko jest znaleźć pracę, w momencie kiedy jest się młodą mamą. Ciężiej jest, bo pracodawcy od razu patrzą na to, że będzie chodziła na zwolnienia, będzie właśnie oczekiwała jakiegoś specjalnego traktowania (...). Pracodawcy nie lubią młodych mam. (KB_9)

Jeśli zdecydowałabym się kiedyś na zmianę pracy, będąc młodą mamą, myślę, że mogłyby mnie z tego powodu spotkać pewne ograniczenia, z tego

względu, że pracodawca mógłby nie chcieć mnie zatrudnić ze względu na brak dyspozycyjności, pewnie mylne myślenie, że taka osoba się nie angażuje, nie może uczestniczyć w nadgodzinach, nie może wyrabiać dodatkowych premii. (KA_9)

Kolejnym problemem dla kobiet, które wracają do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka, jest to, że nie są one postrzegane przez pracodawcę jako potencjalne kandydatki do awansu. Respondentki uważały, że macierzyństwo przyczynia się do tego, że łatwiej „wypada się” z rynku pracy i trudniej jest rozwijać własną karierę zawodową:

Przede wszystkim wykluczenie z jakiegos kariery zawodowej, bo wiadomo, że jak się zachodzi w ciążę, to z reguły jest to w okolicach trzydziestego roku życia. A do trzydziestego roku życia się zatrudnia głównie, więc jedno drugie wyklucza. (KC_10)

Zagrożenia to na pewno wypadnięcie z tego rynku pracy, utrata stanowiska. (KD_7)

Zdaniem niektórych badanych, kobieta zajmująca się małymi dziećmi nie ma szansy na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych ze względu na brak czasu na wyjazdy, szkolenia, naukę języków obcych czy udział w kursach specjalistycznych. Jak deklarują respondenci reprezentujący pracodawców, kobiety wykorzystujące urlopy macierzyńskie i wychowawcze nie mają problemu z powrotem do pracy na to samo lub równorzędne stanowisko, a niekiedy w związku z podniesieniem w międzyczasie kwalifikacji nawet awansują. Zauważają, że na urlopy wychowawcze decydują się te pracownice, którym pozwala na to sytuacja finansowa – wystarczające zarobki partnera. Na szybki powrót do pracy po urodzeniu dziecka – po urlopie macierzyńskim, połączonym najczęściej z urlopem wypoczynkowym – wpływ mają, w przekonaniu badanych ekspertów, stosunek samej kobiety do aktywności zawodowej i jej obawy, czy przedłużenie okresu opieki nad dzieckiem nie utrudni jej powrotu i nie pogorszy pozycji w miejscu pracy. Dla pracodawcy istotna jest znajomość planów pracownicy, kiedy zamierza ona wrócić do pracy, by ewentualnie móc zatrudnić kogoś na zastępstwo (EI_4, EI_6, EI_7).

Zdaniem jednego z pracodawców, wszelkie negatywne postawy właścicieli firm wobec kobiet, które wracają do pracy po urloпах macierzyńskich bądź wychowawczych, zależą wyłącznie od zachowania pracownic. Jeżeli kobiety oszukują pracodawców ukrywając fakt, że są w ciąży w mo-

mencie zatrudnienia lub bez wskazań zdrowotnych idą na zwolnienie już w pierwszych tygodniach ciąży, nie uprzedzając o tym przełożonych, to w takich przypadkach nie będą mile widziane w danej firmie po powrocie z urlopu macierzyńskiego bądź wychowawczego:

Należy to w taki sposób zorganizować, żeby to miejsce na mnie czekało, żeby ta ścieżka kariery gdzieś tam, którą mi narysowano, czy też to miejsce, które sobie zagrzałam, ma na mnie czekać, bo ono może czekać, i tak się stało w wielu przypadkach u nas w firmie, że dziewczyny były na urlopie macierzyńskim i pracowały w ciąży dość zaawansowanej, widocznej ciąży, i wróciły. (...) Odchodząc (...) w którymkolwiek miesiącu ciąży, zostawiły po sobie dobre wrażenie, nawet zorganizowane swoje obowiązki dla tej osoby, która te rzeczy miała przejąć. (...) Rzecz polega na tym, żeby obydwie strony były szczęśliwe, tak? Jeżeli ja mam pracownika, który wykazał się uczciwością, zaangażowaniem, pomijam już jakby umiejętności twarde i miękkie, które są potrzebne do wykonywanej pracy, ja nie widzę żadnego powodu. Dziecko jest szczęściem wielkim (...), a nie powinno stanowić takiego jakby kłopotu. To nie ma być zarzewie konfliktu między pracownikiem a pracodawcą, wręcz przeciwnie, to powinno być wielkie szczęście i jakby dla obydwu stron. Tak że ja myślę, że to jest kwestia tylko i wyłącznie uczciwości obydwu stron. (EI_5)

Podsumowując stanowisko ekspertów uczestniczących w badaniu, wpływ na postawę pracodawcy wobec ciężarnej kobiety ma wiele indywidualnych czynników – to czy jest ona dobrym i wartościowym pracownikiem, jak długo pracuje, na jakim stanowisku, sposób poinformowania o ciąży, przekazania swoich obowiązków etc. Jeżeli pracodawcy zależy na danej osobie, to zachowa jej etat, będzie zachęcał do jak najszybszego powrotu do pracy, a niekiedy zaoferuje wyższe wynagrodzenie (EI_2).

1.4. Konkluzje

Wyniki niniejszych badań pokazują, że praca zawodowa pełni bardzo ważną funkcję w życiu badanych kobiet. Niewiele z nich jest w stanie wyobrazić sobie życie bez aktywności zawodowej, nawet gdy zawiesiły ją na dłuższy czas na rzecz opieki nad dziećmi. Obok oczywistego wymiaru ekonomicznego, istotny jest wymiar społeczny pracy zawodowej (kontakt z innymi ludźmi, nawiązywanie znajomości) oraz wymiar psychologiczny (rozwój osobisty, komfort psychiczny, lepsze samopoczucie, wyższa samo-

ocena, pewność siebie). Tym ważniejsze zatem jest umożliwienie kobietom powrotu do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem.

Mimo powszechnych deklaracji, że płeć pracownika nie ma znaczenia, specjaliści ds. rekrutacji zauważają, że pracodawcy często składają określone „zamówienia” co do płci osoby mającej pracować na danym stanowisku. Jak się okazuje, pracodawcy wskazują wiele pozytywnych cech kobiet mających znaczenie w pracy zawodowej. W wielu przypadkach sprawdzają się one, ich zdaniem, lepiej niż mężczyźni. Jednak w społecznej praktyce wciąż pokutują stereotypy kobiecości i męskości (Malinowska, 2003) utrudniające zarówno kobietom, jak i mężczyznom znalezienie odpowiadającej im pracy. Największym „obciążeniem” dla kobiet uniemożliwiającym im zdobycie zatrudnienia jest bycie matką – zarówno potencjalne, jak i rzeczywiste. Mimo że w opinii i ekspertów, i badanych kobiet macierzyństwo może być traktowane jako atut w pracy zawodowej (wpływa bowiem pozytywnie na postawę wobec pracy i zaangażowanie w nią oraz wykształca cechy przydatne w miejscu pracy), rzeczywistość pokazuje, że bycie matką nie tylko nie poprawia, lecz pogarsza pozycję kobiet na rynku pracy. Jest to związane z niekorzystnym, stereotypowym wizerunkiem kobiet mających dzieci jako często nieobecnych w pracy i gorzej pracujących, bo skupionych przede wszystkim na sprawach związanych z domem. O nierównej pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy świadczyć może fakt, że w przypadku mężczyzn bycie rodzicem nie ma wpływu na ich zawodową sytuację. Wiąże się to z niekorzystaniem przez nich z przysługujących im uprawnień w opiece nad dzieckiem, przez co pracodawcy nie postrzegają ich jako „problematycznych” pracowników, obciążających ich absencją w pracy w związku z zajmowaniem się dzieckiem. Warto przy tym zauważyć, że rzadkie przypadki ojców na urloпах wychowawczych czy biorących dni wolne na opiekę nad dzieckiem wynikają często nie z niechęci samych mężczyzn do zostania w domu z dzieckiem, ale z obaw samych kobiet, czy ich partnerzy poradzą sobie w takiej sytuacji, i przekonania, że to matka jest osobą, która najlepiej opiekuje się dzieckiem.

Z doświadczeń kobiet oraz ekspertów uczestniczących w badaniu wynika, że przypadki dyskryminowania kobiet w procesie rekrutacji nie należą do rzadkości. Kobiety ubiegające się o pracę są wypytywane o sytuację rodzinną i plany prokreacyjne, a gdy są matkami, zdarza się, że muszą zapewniać pracodawcę, że nie będą korzystać z przysługujących im uprawnień opiekuńczych. Nierzadkie są naruszenia prawa w przypad-

ku nieobejmowania ochroną ciężarnych pracownic czy zwalniania kobiet po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Niezbędna wydaje się edukacja w zakresie kodeksu pracy i niektórych elementów kodeksu cywilnego, zarówno kobiet–pracowników, jak i pracodawców, szczególnie z sektora prywatnego, którzy w opinii uczestniczek badania, nie zapewniają kobietom bezpieczeństwa zatrudnienia i możliwości korzystania z należnych im uprawnień.

Niekorzystnemu wizerunkowi kobiet–matek w roli pracowników, w opinii badanych, winne są często same kobiety, nadużywające często zwolnień lekarskich w czasie trwania ciąży czy w przypadku choroby dziecka. Nie zdają one sobie sprawy, że ich postawa prowadzi do niechęci pracodawcy wobec zatrudniania kobiet w ogóle i traktowania ich jako potencjalnych „naciągaczek” i oszustek oraz bardzo kosztownych pracowników, którzy w dodatku utrudniają organizację pracy. Zmiana nastawienia pracodawców do kobiet wymaga zatem, z jednej strony, zmiany postawy części pracownic, z drugiej – uświadomienia pracodawcom, że pracująca matka jest wartościowym pracownikiem, może mniej dyspozycyjnym, ale zaangażowanym, sumiennym i szanującym pracę ze względu na to, że ma rodzinę na utrzymaniu. Dobrym rozwiązaniem byłoby kontynuowanie kampanii promujących matki w roli pracowników („Mama w pracy może więcej”), także po to, by same kobiety uwierzyły, że macierzyństwo nie czyni ich pracownikami „drugiej kategorii”. Niezbędne również wydaje się zachęcenie pracodawców za pomocą rozwiązań instytucjonalnych, ze strony państwa, do zatrudniania kobiet mających małe dzieci. Należałoby również zainicjować działania służące wspieraniu kobiet w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Bardzo istotne jest zaangażowanie ojców w zajmowanie się dziećmi, obejmujące zarówno uczestniczenie w wykonywaniu obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem, jak i korzystanie z przysługujących im jako pracownikom uprawnień rodzicielskich. To, zdaniem wielu ekspertów, jedyna droga do wyrównania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Być może dobrym pomysłem byłoby zorganizowanie kampanii społecznej uświadamiającej to, że ojcowie także powinni brać urlopy wychowawcze i częściej korzystać ze zwolnień w przypadku, kiedy ich dzieci są chore.

ROZDZIAŁ 2

Patrycja Woszczyk

Mama w pracy – problemy łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych

Przedmiotem niniejszego rozdziału są problemy kobiet wynikające z łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Zebrany materiał badawczy pozwala stwierdzić, że powrót na rynek pracy czy też samo rozważanie decyzji o powrocie dla większości kobiet jest sytuacją wywołującą stres. Jedynie trzy kobiety biorące udział w badaniu powiedziały, że powrót nie wywoływał u nich żadnych obaw. Pozostałe panie zadają lub zadawały sobie szereg pytań, które można podzielić na trzy grupy.

Pierwszą grupę stanowią pytania dotyczące opieki nad dzieckiem: W jaki sposób zorganizować opiekę nad nim? Jak dziecko zniesie rozłąkę z mamą? Jaki typ opieki jest najlepszy: żłobek, przedszkole, babcia, niania? Czy uda się znaleźć odpowiednią placówkę? Czy dziecko nie będzie chorować? Co stanie się z maleństwem, gdy trzeba będzie zostać dłużej w pracy? Czy podjęcie pracy nie sprawi, że będzie miała zbyt mało czasu dla swoich pociech? Czy to, że dziecko idzie do żłobka, nie pozbawia go dzieciństwa?

Druga grupa pytań wiąże się z pracą. Respondentki zastanawiają się, czy będą mogły wrócić na swoje dotychczasowe stanowisko. Jak zostaną przyjęte przez pracodawcę i współpracowników? Czy nie będą gorzej traktowane, bo mają dziecko? Czy ich wiedza przez okres nieobecności nie zdezaktualizowała się? Co się stanie, gdy ich dziecko zachoruje? Jak pracodawca będzie reagował na ewentualne zwolnienia lekarskie? Co się stanie z dzieckiem, gdy trzeba będzie zostać po godzinach?

Trzecia grupa pytań dotyczy organizacji dnia: W jaki sposób zorganizować pracę i obowiązki domowe, tak aby ze sobą nie kolidowały? Czy podążają łączeniu obowiązków zawodowych z domowymi? Czy będą mogły liczyć na pomoc partnera w realizacji codziennych obowiązków?

Powyższe pytania dotyczą całej listy trudności, z jakimi uporać się musi kobieta łącząca rolę matki z rolą pracownika. Przyjrzyjmy się zatem, w jaki sposób kobiety rozwiązują powyższe problemy, jak godzą obowiązki rodzinne i zawodowe oraz jakie rozwiązania, zdaniem respondentek i ekspertów biorących udział w badaniu, ułatwiłyby godzenie sfery rodzinnej z zawodową.

W pierwszej kolejności zostaną omówione kwestie związane z organizacją instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, następnie przedstawione zostaną sprawy dotyczące sfery zawodowej. W ostatniej części rozdziału pojawią się zagadnienia związane z podziałem obowiązków domowo-rodzicielskich pomiędzy pracującymi małżonkami.

2.1. Organizacja instytucjonalnej opieki nad dzieckiem

W świetle przeprowadzonych badań największą trudność w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami domowymi stanowi zapewnienie odpowiedniej opieki nad dzieckiem. Kobiety wyrażają przekonanie, że tylko matka jest w stanie najlepiej opiekować się swoim maleństwem, co powoduje w nich lęk, że inne osoby nie będą w stanie podołać temu zadaniu.

K2: Poza tym zawsze się nam wydaje, bo jak się już zajmujemy dzieckiem, że my to zrobimy najlepiej, wiemy, jak to robić, nikt tego nie robi lepiej, no i okazuje się nagle, że ktoś musi to zrobić, ale nie robi tak dobrze.

M: Czyli stres.

K7: Nie mamy zaufania.

K2: Nie ma pewności, czy robi tak dobrze. (FGI_4_2)

M: A co wpłynęło na pani decyzję o pozostaniu z dzieckiem w domu? Mmm... co wpłynęło... no... chyba wychowanie, chyba bym wolą sama go wychować na razie, niż oddać do żłobka, gdzie się tak nie zajmą, jak ja na pewno nim. (KC_1)

Respondentki podkreślały silną więź z potomstwem i trudność, z jaką im przychodzi rozstanie. Problem rozstania nazwany został „odcięciem pępowiny” i określono go jako stres dla matki i dziecka.

K7: (...) bo jednak małe dziecko, trzyletnie, pozbawione nagle, ni z tego, ni z owego, z dnia na dzień, matki i tej najbliższej swojej osoby, z którą spędzało czas, to nie jest najzdrowsze. (FGI_4_2)

K6: Stres związany z tym, że zostawiasz dziecko... (FGI_1_1)

M: No, dobrze. Podjęliśmy decyzję, że wracamy do pracy. Z jakimi trudnościami się to może wiązać? Częściowo mówiliśmy o pewnych obawach, trudnościach, ale co według pań będzie najtrudniejsze?

K4: Zostawić dziecko.

K6: Rozstanie. (...)

K6: Ja najbardziej się boję zostawić moje dziecko. (FGI_3_2)

W opiniach kobiet najbardziej komfortową sytuacją dla dziecka jest opieka babci, która odpowiednio dopilnuje i zadba o jego dobro, ponadto ten typ opieki jest bezpłatny i pozwala na elastyczne dostosowanie pomocy do potrzeb młodych mam.

K6: To jest zależne od tego, czy mamy z kim zostawić to dziecko, bo nie każdego stać na opiekunkę i nie każdy wróci do pracy. Najlepiej jak jest ta teściowa. Jak są babcie, to najłatwiej jest wrócić do pracy. Bo jak się ma dziecko, to się bierze urlop wypoczynkowy, czyli jak się wraca do pracy, to dziecko ma ile, pół roku? (FGI_1_1)

Instytucja babci to jest najlepsza pomoc i najlepsze rozwiązanie, jeżeli chodzi o powrót młodej mamy do pracy, bo to jest najpewniejsze. Taka babcia wiadomo, że się tym dzieciątkiem dużo bardziej zajmie niż żłobek czy przedszkole; przedszkole jest, kiedy mamy ten wybór i możemy sobie zaprowadzić dziecko na krótko. Nie musi ono siedzieć od godziny 6, przypuśćmy, czy tam 7, jak niektóre dzieci, do 16, bo tak mama pracuje, prawda. (KB_9)

Pomoc babć jest także nieodzowna przy odbieraniu dziecka ze żłobka lub przedszkola, a także przy prowadzeniu domu.

W momencie jak pracowałam i moje godziny zbiegły się z godzinami męża, i trzeba było dziecko ze żłobka odebrać, no to dziadkowie. (KC_4)

Te kobiety, które nie mogą liczyć na pomoc babć, bo mieszkają w innej miejscowości lub dziadkowie są aktywni zawodowo, uważają, że są w sytuacji uniemożliwiającej im podjęcie pracy zawodowej, bo nie ma kto zaopiekować się ich dzieckiem.

Tzn. też generalnie ciężko, bo babcie też pracowały, także no, na dochodne czasem, ale generalnie, jak one były takie całkiem malutkie, to dwa lata, to w zasadzie siedziałam cały czas z nimi, nie mówię o wyjściu np. na sylwestra, to wtedy ewentualnie babcia została, ale tak generalnie to cały czas się zajmowałam sama. (KB_6)

Moi rodzice pracują, teściowie pracują, no, nie ma mi kto pomóc, jestem praktycznie z nimi sama cały dzień. (KC_5)

Wywiady indywidualne, jak i grupowe pokazują, że młode mamy w większości przypadków nie biorą pod uwagę posłania pociechy do żłobka, ponieważ żłobek przedstawiony jest jako instytucja, która nie jest w stanie odpowiednio sprawować opieki nad niemowlakami czy małymi dziećmi.

K3: No, na pewno nie zdecydowałabym się na żaden żłobek, jak mówię, jestem przeciwniczką żłobków. (FGI_3_1)

M: A czy rozważali państwo posłanie dziecka do żłobka?

Nie, ja nie ufam takim, nie, jeżeli coś, to by została z dziadkami, nie ma mowy o żadnym żłobku. Słyszałam różne tam, wiadomo też, jaka tam jest opieka, jeżeli jest grupa dzieci, nie byłoby nawet mowy, żeby dziecko zostało w żłobku, nie ma mowy nawet. (KC_7)

Nie wszystkie cieszą się dobrą sławą, z tego co... nie wiem, no, takie generalnie przekonanie jest, że panie opiekunki siedzą w przedszkolu czy żłobku, piją kawę, palą papierosy, a nie zajmują się tym, że dziecko ma pełną pieluchę, więc to pod tym kątem na pewno bym się jakoś martwiła, aczkolwiek wszystko jest do zweryfikowania, więc to chyba to, bo kwestia finansowa, naprawdę nie orientuję się, na ile by to nadużyło nasz budżet rodzinny. No, to tylko takie rzeczy. (KB_4)

(...) Ja na przykład nie wyobrażam sobie, żebym mogła posłać dziecko do żłobka. Ja chodziłam do żłobka, moja siostra młodsza chodziła do żłobka, ja to wspominam jako koszmar, tak, autentycznie trauma dla mnie. Jakieś tam moje koleżanki, które poszły, po dwóch, trzech miesiącach już było po żłobku, ponieważ dziecko co drugi tydzień przychodziło z zapaleniem oskrzeli, z zapaleniem płuc itd., wszystkie choroby po prostu były. (K3, FGI_3_1)

Posyłanie do żłobka odbierane jest również jako skracanie dzieciństwa czy niepotrzebny stres.

K3: Ja rozumiem, ale moim zdaniem, dla mnie takie wczesne posłanie dziecka, tam zrywanie go o siódmej rano, czy o szóstej, i prowadzenie tego dziecka, to jest takie skracanie, zabranie mu dzieciństwa, to zabranie mu jakiejś swobody, zabawy. (FGI_3_1)

Kobiety, które musiały posłać dziecko do żłobka, mówią, że dla nich to była trudna decyzja, którą, jak same mówią, „odchorowały psychicznie”.

(...) obserwowałam tego najmłodszego syna, który z konieczności poszedł do żłobka, ponieważ ja podjęłam pracę i nie radziłam sobie, mąż wtedy pracował za granicą przez jakiś czas, no i musiałam się wtedy zajmować domem, dziećmi i pracą jednocześnie, więc poszedł do żłobka, odchorowa-

łam to psychicznie, ale to był taki moment, że zrozumiałam, że nic złego się temu dziecku w żłobku nie dzieje i on się dużo lepiej rozwija później, jest bardziej taki zorganizowany i przede wszystkim grzeczniejszy, taka była prawda (...). (KB_2)

Niechęć do żłobków, zdaniem jednej z ekspertek, może być spowodowana wzrostem świadomości kobiet na temat potrzeb niemowląt i małych dzieci, a także rozpowszechnienia wyników badań psychologicznych mówiących o tym, że dla przyszłego rozwoju człowieka najważniejsze są pierwsze trzy lata życia i kontakt z rodzicami. Kobiety obawiają się, że ich nieobecność może odbić się niekorzystnie na dziecku.

Ja myślę, że w tej chwili rzeczywiście taka świadomość potrzeb niemowlęcia związanych z obecnością kogoś bliskiego jest dużo większa niż kiedyś. Mnie się to też z takiego psychologicznego punktu widzenia wydaje dość racjonalne, żeby być z dzieckiem, no, przez pierwsze 3 lata jego życia. No, te 3 lata to jest pewien etap rozwojowy, ale to jest też, nasze standardy przyjmowania dzieci do przedszkola. Przedszkole to już nie jest zło konieczne, to jest również instytucja oświatowa, do której większość rodziców chętnie posyła dziecko, nie tylko jak do przechowalni, ale jako do miejsca, gdzie dziecko rzeczywiście się dobrze rozwija. W związku z tym, rzeczywiście, to zdanie przeważa. Ale jest też taka grupa, która jeżeli ma zapewnioną opiekę, najczęściej osób bliskich z rodziny, bo to daje poczucie bezpieczeństwa matce, która zostawia swoje dziecko np. z własną matką czy z dziadkiem, to wtedy one wracają wcześniej, ale te trzy lata to jest taki bezpieczny czas zarówno dla matki, jak i dla dziecka, żeby pozostać z nim bliżej. (EII_4)

Nie, w ogóle jest mnóstwo badań na ten temat, które mówią o tym, że dziecku przedszkole jak najbardziej służy, bo jeśli chodzi o żłobek, to jest to kwestia jeszcze dyskusyjna. (EII_10)

Lepszą renomę mają przedszkola, które co podkreślano, wspomagają rozwój intelektualny pociech, uczą współpracy z innymi dziećmi oraz samodzielności.

Zalety są takie, że się dziecko lepiej rozwija i wśród dzieci to jest zupełnie inaczej, natomiast wady są takie, że więcej jest w domu niż w tym przedszkolu, bo choruje. Więcej choruje, teraz na przykład jest chora. (KC_5)

Jako problem zgłaszano jednak niedostępność placówek (szczególnie podkreślano zbyt małą liczbę przedszkoli, ale mówiono także o małej liczbie żłobków) i nierównomierną ich lokalizację na terenie miasta, która

powoduje, że traci się dużo czasu na dojazdy i trudniej jest w efektywny sposób zorganizować dzień.

W Łodzi, na Olechowie (...), w sypialni, nie ma jednego żłobka, jednego! A przedszkola – nie wiem, czy z jedno. Sypialnia, młoda, najnowsze osiedle, zamknięte. Ja nie mówię o centrum, ale tam mieszkają młodzi ludzie i gdzie dzieci dowozić? Zanim dowiesz z tego Olechowa, nie każdy ma samochód, ale jak ma samochód mąż, żona nie ma samochodu, to musisz tramwajem czy autobusem i jak do pracy zdążyć? (K4, FGI_3_2)

Ja z synem jeździłam aż stąd na Dąbrowę do żłobka, więc to było uciążliwe, szczególnie w okresie zimowym, i sama komunikacja, więc wiadomo... no, przede wszystkim za drogie, przepiętne, nie wiem, to był taki okres zamykania przedszkoli i żłobków. W tej chwili, kiedy mamy wyż demograficzny, to boję się, czy dla małego będzie miejsce za jakiś czas w przedszkolu, kiedy przyjdzie ten okres przedszkolny czy żłobkowy. Żłobka tutaj nie mamy żadnego w pobliżu. Żadnego takiego przyzwoitego. (KB_2)

Mówiono także o mało elastycznych godzinach pracy, bowiem większość placówek jest czynna do godziny 16.00 czy 17.00. Godziny pracy żłobków i przedszkoli nie uwzględniają więc specyfiki pracy dużej części rodziców, którzy niejednokrotnie pracują w godzinach 10.00–18.00, czy w systemie dwu- lub trzymianowym.

K5: Ale z przedszkolem też jest problem, ponieważ dziecko zaprowadza się tam od godziny 8.00 do tej 16.00, czyli... No, nie każda praca jest w takich godzinach. No, to też jest różnie.

K3: Ale ogólnie ciężko jest, żeby dziecko dostało się do przedszkola, bo jest tyle dzieci, miejsc w przedszkolu jest mało. (FGI_4_1)

To też dość trudne... zwykle są czynne gdzieś do 17.00, to chyba jest maksymalny taki czas, jak ktoś pracuje do 20.00. No są. Powinny być zwiększone. Bo one są zwykle czynne od szóstej, od piątej rano, no to gdzieś powinny chociaż być do 20.00 (KA_3)

No właśnie, słyszałam, że bezwzględnie są przestrzegane godziny, że jeżeli się nie odbierze dziecka na czas, to się płaci dodatkowe kary. Zazwyczaj ludzie pracują w godzinach od 10.00 do 18.00, a żłobki do 17.00, i jak znaleźć tę godzinę czy półtorej? Tak że myślę, że mało elastyczne godziny pracy. (KA_6)

Godziny na pewno dla matek, które pracują, no, najpóźniej do godziny 16.00, prawda, bo przedszkola są do 17.00, a w przypadku, w którym znalazłabym zatrudnienie od 10.00 do 18.00, to jest po prostu nierealne, bo

na męża nie mogę liczyć, bo on przychodzi później, tak że godziny są paskudne, jeżeli chodzi o przedszkole, zwłaszcza tutaj, u nas na osiedlu. Jest do godziny 17.00 i nic więcej. (KD_6)

Zmniejszająca się liczba przedszkoli i żłobków jest widoczna od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia. W roku 1990 w Polsce istniało 1412 żłobków i 12308 przedszkoli, a w roku 2007 odpowiednio 373 i 7800 (GUS). W roku szkolnym 2007/2008 w województwie łódzkim pracowało 1026 placówek wychowania przedszkolnego, w tym 495 przedszkoli i 531 oddziałów przedszkolnych przy szkołach podstawowych (GUS 2008). W zajęciach przedszkolnych uczestniczyło 59,4% dzieci w wieku 3-6 lat – według tych danych Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc w rankingu krajów europejskich pod względem powszechności edukacji przedszkolnej (GUS 2008: 34). Z kolei, w roku szkolnym 2008-2009 w Łodzi „zabrakło miejsc w przedszkolach i szkołach podstawowych dla ok. 350 przedszkolaków oraz ok. 1650 sześciolatków” (źródło: Biuro Rady Miejskiej).

Obok problemu dostępności placówek w kilku wypowiedziach pojawił się także problem opłat, które dla części badanych są zbyt wysokie, co jest szczególnie odczuwane przez rodziny mające np. dwójkę dzieci. Zdaniem niektórych, wysokie koszty stawiają pod znakiem zapytania sens posyłania pociech do żłobka czy przedszkola, bo taniej wychodzi niepodjęcie aktywności zawodowej przez kobiety i samodzielne sprawowanie opieki.

K4: Pamiętam, że przedszkola to były kolosalne pieniądze.

K1: I dalej tak jest.

K4: Byłam szczęśliwa, że skończył to przedszkole.

K7: Bo to były straszne pieniądze. Samo chesne i wyżywienie. Stawki żywieniowe ciągle wzrastają, bo wszystko ciągle drożeje. (FGI_2_2)

No, koszty są wysokie, trzeba przyznać, bo to wychodzi, są jeszcze jakieś tam zajęcia dodatkowe ewentualnie, więc za te wszystkie zajęcia trzeba płacić. Bo jeżeli na przykład ogólnie z tego, co pamiętam, zapłata za przedszkole jest 240 czy 250, przypuśćmy, no, to jest to duży koszt przy kwocie, jeżeli się zarabia 800 czy 900. Więc... (KC_3)

Więc zarobki w handlu, jak wiadomo, nie są za duże, a jak mam teraz dwójkę dzieci posłać, jedno do żłobka, drugie do przedszkola, i zarabiając 800 zł mam siedzieć potem na zwolnieniu, i nie dosyć, że opłacić przedszkole i żłobek i jeszcze iść na zwolnienie, to już bardziej mi się opłaca siedzieć faktycznie na tym wychowawczym, żeby mąż dłużej pracował, bo lepiej, powiedzmy, finansowo na tym wyjdę. Bo dzieci, no, jak to wiadomo, chorują, prawda? (KC_5)

Najmniejszą popularnością ze względu na zbyt duże koszty finansowe cieszy się wynajmowanie niani/opiekunki do dziecka.

Problem niedostatecznej liczby przedszkoli i żłobków był podnoszony także przez ekspertów, którzy mówili dodatkowo o ich nierównomiernym rozmieszczeniu i niedostosowaniu godzin pracy do współczesnych realiów rynku pracy.

(...) największa bolączka, tak, zapisywanie dziecka do przedszkola z wyprzedzeniem, prawda, półroczny, roczny, i w ogóle brakiem miejsc, jeżdżenie przez pół miasta, to jest to, co, z czym mamy borykają się najbardziej, i co jest największym kłopotem, i w tym zakresie, i tym momencie, kiedy to dziecko już jest, kiedy chce się pracować i chce się, prawda, jakby no, zapewnić opiekę dziecku w czasie pracy, to jest największa bolączka. (EI_3)

Nie ma miejsc, to, co się ostatnio dzieje w przedszkolach... (EI_4)

Oczywiście są różne bariery organizacyjne, no, ciągle niedopasowane są godziny pracy instytucji opiekuńczych, żłobki, przedszkola. (EII_4)

(...) każda sytuacja jest inna, i są takie osoby, które jak powiedziałam, no, które albo nie chcą, albo nie mają możliwości zapewnienia opieki, bo przedszkola są do 17.00, to też jest inna sprawa, czy żłobki, to też jest jakieś tam ograniczenie. Najlepiej, no wiadomo, w przypadku kobiet to byłaby praca gdzieś tam do 16.00, 15.00, a tutaj nie zawsze takie oferty też urząd może przedstawić, bo czasami takich ofert po prostu nie ma. (EII_3)

Jedna z ekspertek biorących udział w badaniu odnosiła problemy z przedszkolami do własnej sytuacji mówiąc, że ma małe dziecko i już teraz zastanawia się, czy znajdzie wolne miejsce w placówce, która będzie zlokalizowana blisko jej miejsca zamieszkania.

Poza tym jest skandalicznie mała liczba przedszkoli, przynajmniej w Łodzi. Jest skandalicznie. Moja córka ma 17 miesięcy i ja już dzisiaj myślę, co ja biedna kobieta pocznę z moim dzieckiem, tak? Problem polega na tym, że ja nie zamierzam mojej córki zrywać o 5.30 i wieźć ją na drugi koniec, na Radogoszcz do przedszkola, bo system rejestracji on-line tak wskazał, że tam jest miejsce w przedszkolu, to jest absolutnie skandaliczna sytuacja. (EI_5)

Kolejna z ekspertek zwróciła uwagę na relatywnie wysokie opłaty za pobyt dziecka w placówce, które dla kobiet gorzej zarabiających, często o niższych kwalifikacjach, stają się argumentem, aby nie wracać na rynek pracy.

No, takim argumentem, który też podnoszą, jest to: mam dwójkę dzieci, za przedszkole zapłacę 500 zł, zarobię 800, ponieważ mam nikłe wykształcenie, brak doświadczenia. To ja wolę zostać w domu. To, że żłobki, przedszkola są płatne i ta odpłatność przy niskich zarobkach naprawdę relatywnie jest wysoka. Jeżeli jeszcze dochodzi do tego konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem w innych godzinach, czyli wynajęcie opiekunki, logika podpowiada, nie opłaca mi się to. (EI_7)

Niedostateczna liczba miejsc powoduje, że placówki stosują rozmaite kryteria, aby zdecydować, kto w pierwszej kolejności powinien mieć zagwarantowane, że jego dziecko zostanie przyjęte. Z relacji respondentów wynika, że pierwszeństwo mają samotni rodzice, następnie rodziny, w których małżonkowie pracują (w niektórych placówkach wymaga się zaświadczeń z miejsc pracy), na końcu listy są zaś dzieci kobiet pozostających bez pracy.

I to samo jest potem z przedszkolami, że jest paranoja, żeby zapisać dziecko do przedszkola, bo też nigdzie nie ma miejsc, jak już jest dwoje rodziców, którzy pracują i zarabiają pieniądze, to się okazuje, że dziecko praktycznie nie ma szansy na dostanie się do przedszkola, bo w pierwszej kolejności dostają się dzieci rodziców, którzy samotnie wychowują, które są niepełnosprawne albo coś tam, albo coś tam, a jak już jest pełna rodzina, to jedyny atut, jaki jest to, to że dwoje rodziców pracuje.

M: Albo paradoksalnie jak kobiety, które też chciałyby wrócić do pracy, a są bezrobotne, też mają ograniczone...

Tak, bo mają czas na to, żeby się opiekować dzieckiem. (EI_4)

Problem z dostępem do ograniczonej liczby przedszkoli i żłobków, niedostosowanie godzin pracy do potrzeb rodziców utrudnia kobietom zarówno powrót na rynek pracy, jak i godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Niewystarczająca liczba placówek jest traktowana również jako przykład na brak skutecznej polityki prorodzinnej państwa. Rozwiązaniem pozwalającym na zwiększenie liczby instytucji gwarantujących opiekę nad dziećmi jest tworzenie przedszkoli przyzakładowych. Idea ta musi być jednak intensywnie promowana wśród pracodawców. W tym celu muszą zostać stworzone przejrzyste i nieskomplikowane przepisy prawne, wysokie ulgi podatkowe – państwo musi stworzyć taką strategię działań, aby pracodawcy wiedzieli, że wspieranie rodzin rzeczywiście im się opłaca. Eksperci biorący udział w projekcie wskazują, że dotychczas proponowane rozwiązania są skomplikowane, mnożą koszty i nie zachęcają pracodawców do wspierania organizacji opieki nad dziećmi.

Musiwałyby być pewnie jakieś dotacje ze strony miasta czy państwa, bo firma jako firma, nie sądzę, żeby było nas stać na coś takiego. Wiadomo, że jesteśmy firmą handlową i opieramy się na handlu, a z tego przedszkola żadnych przychodów by nie było. (EI_4)

(...) ale myślę, że należałoby wprowadzić takie udogodnienia dla prywatnych przedsiębiorców, które będą zachęcały do otwierania prywatnych placówek. (EI_5)

Bardziej takie działania społeczne właśnie, nie wiem, co by państwo mogło zrobić, może nie w bezpośrednim kontekście, samej tutaj nie wiem, wsparcia mam, to jest wsparcie sfery przedszkoli, tak, i żłobków, i dofinansowań może czy jakichkolwiek projektów dla przedsiębiorstw małych i średnich, które mogłyby zorganizować przedszkole firmowe przy wsparciu jakimś budżetowym. (EI_3)

2.2. Praca zawodowa

Powrót do pracy wiąże się z dużym stresem (Porównaj: Rozdział *Powrót kobiet do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem*). Po pierwsze, obawiają się, czy ich miejsce pracy będzie na nie czekało, czy będą miały taki sam zakres obowiązków.

Zawsze są jakieś obawy, gdzieś tam, zawsze coś tam, jakaś lampeczka się świeci, aczkolwiek starałam się o tym nie myśleć.

M: Jakże np. to były obawy?

No, że stracę pracę, że nie wrócę na swoje stanowisko, że wypadnę z obiegu np., że będą na tyle niecierpliwi, że nie będą chcieli mnie szkolić czy, nooo, tak dokładnie, takie tego typu to były obawy, że zostanie mi obniżona pensja, że mi zmienią umowę na inne warunki. Mimo okresu jakiegoś tam ochronnego. (KB_4)

Natomiast dopóki nie wróciłam do pracy, obawy, jak to będzie z pracodawcą, jak wrócę, były cały czas. Nie było, nikt mi nie był w stanie dać zapewnienia, że ja do tej pracy wrócę, że będę miała do czego wrócić, że będę na tym samym stanowisku, że będę robić to, co robię teraz. Nikt. Bo tak się nie da. Więc to było moją taką obawą. (...) Ja sobie wymyślałam w głowie same trudności.(...) Chyba ja sobie sama umawiałam takie rzeczy, więc patrząc, jak to czasem z innymi dziewczynami było.

M: A jak to było z innymi osobami?

No, że zmieniane im były stanowiska i zakres obowiązków. Zdarzało się tak, a ona, wiadomo, chcąc pracować musiała się do tego dostosować. No, mnie akurat się to nie zdarzyło, dzięki Bogu. (KB_7)

Ponadto respondentki zastanawiają się, czy ich wiedza jest nadal aktualna, czy nie zapomniały tego, czym się zajmowały, czy będą w stanie szybko przyswoić nową wiedzę, procedury itd.

Moje obawy były tego typu, że wyszłam powiedzmy z... wiadomo, świat informatyki idzie bardzo szybkoitko naprzód, a ja pracowałam, mówię, przy digitalizacji map, w informatyce, więc to szybko się bardzo zmienia, i bałam się, że po tym okresie, w sumie to było ponad półtora roku, bo ja do 7. miesiąca pracowałam, no, to prawie 2 lata bycia bez pracy i nieposiadania kontaktu z tym działem nauki, to bałam się, że będę po prostu mocno w plecy, jeżeli chodzi o wiedzę teoretyczną. (KB_9)

Respondentki, które nie pracują powyżej dwóch lat, boją się, że ze względu na obowiązki domowo-rodzinne nie będą mogły być tak dyspozycyjne, jak oczekuje od nich pracodawca.

K6: Czas pracy, czasami pracodawca wręcz wymaga od nas, żebyśmy pracowały nie po 8 godzin, tylko jeszcze dłużej, bo to, bo tamto.

K1: Musimy być dyspozycyjne.

K2: Właśnie, ta dyspozycyjność.

K6: I wtedy po tych kilku godzinach, nie wiem, ośmiu, dziesięciu, nawet nie jesteśmy w stanie sobie tak to fajnie zorganizować, żeby wszystko grało. (FGI_4_1)

O podobnych lękach wspominały kobiety, które mają dzieci i pracują.

(...) nie wiedziałam, czy sobie poradzę z tym, że muszę poświęcać, dzielić ten czas między pracę a dzieci, czy dzieci będą chorowały, że będę musiała chodzić na zwolnienia, jak na to będzie patrzył pracodawca, takie tam tego typu podobne rzeczy. (KB_6)

Mamy wspominać, że pierwsze dni pracy były dla nich szczególnie trudne, ponieważ myślami były przy dziecku i zastanawiały się, czy nie dzieje mu się krzywda.

(...) ja w ogóle nie potrafiłam za bardzo się odnaleźć, szczególnie w pierwszych momentach, jak wróciłam do pracy, ja praktycznie co godzinę to dzwoniłam do domu. To niekoniecznie powiem, że zaniedbywałam swoje obowiązki służbowe, ale byłam tak połową siebie i tu, i tu. Dopiero później już mogłam polegać na tym. Wydawało mi się, że jak już mnie nie ma w domu, to ten dom nie istnieje, tak zostaje zrównany z ziemią. I w ogóle. Takie chore obawy z perspektywy czasu. I to było najtrudniejsze. To wysiedzenie odpowiedniej ilości godzin, kiedy wybija 15.00, to ja po prostu wyfruwałam z tej pracy, żeby po prostu biec do tego domu. (KB_8)

Ponadto, podjęcie pracy po urodzeniu dziecka oznacza, że trzeba od nowa zapracować na swoją pozycję, zdobyć zaufanie pracodawcy i pokazać, że jest się dobrym pracownikiem, a nawet lepszym niż przed ciążą.

K6: To znaczy, (...) rzeczywiście, no, długi okres pracodawca, że tak powiem, musiał się do mnie przekonywać, że ja po tym pierwszym dziecku, nie wiem, nie będę ciągle szła na zwolnienie, nie będę wykorzystywała tego jakoś w nadmiarze.

K7: Muszą nabrać zaufania.

K6: Na pewno nie byłam dopuszczana do takich jakichś, nie wiem, ważniejszych spraw w firmie, tylko powoli, powoli, stopniowo.

M: Muszą nabrać zaufania, tak? Pracodawca sprawdza...

K7: Sprawdza, w jakim stopniu my wykorzystujemy to, że mamy to małe dziecko. Ale, no, nie oszukujemy się, że może to dlatego, że ludzie tak postępują, że chodzą non stop na zwolnienia, jakiś mały katar czy coś tam i to już jest pretekst, żeby iść na zwolnienie, prawda. (FGI_4_2)

Wszystko jest możliwe, aczkolwiek gdzieś tam podświadomie liczyłam na to, że poznali mnie na tyle, że wiedzą, że jestem dobrym pracownikiem, i że dali mi taki kredyt zaufania, no, to takie znoszenie mojej nieobecności, wiedzieli, że im to wynagrodzę na pewno w dwójnasób, więc poczułam jakieś zobowiązanie, że muszę być jeszcze lepsza. (KB_4)

Należy zaznaczyć, że bycie matką czy też planowanie powiększenia rodziny może spowodować, że pracodawca przestaje inwestować w rozwój pracownicy.

K3: W ogóle panuje taki stereotyp, że jak się ma małe dziecko, to będzie chorować, będzie się brać zwolnienia, i tak właśnie, tak podchodzą, przy najmniej większość, większość pracodawców jeszcze dalej tak podchodzi.

K8: Moja szefowa chciała dalej kształcić kadrę swoją i pytanie było oczywiście: czy będziesz chciała mieć jeszcze jedno dziecko? no więc, trochę nie tak.

K1: Przykre. (FGI_3_1)

Czasami od kobiet wymaga się, aby podpisały zobowiązanie, że nie zajądą w ciążę przez najbliższe dwa, trzy lata. Proceder ten jest niezgodny z prawem i podpisana umowa nie ma charakteru wiążącego, ale niektórzy pracodawcy wykorzystują niewiedzę pracowników.

Pracujące mamy są cały czas pod presją, nie mogą sobie pozwolić na chwilę odprężenia, co wiąże się z obciążeniem zarówno psychicznym, jak i fizycznym.

(...)chyba nie można sobie pozwolić na takie rozprężenie, że w momencie kiedy kobieta urodzi dziecko i decyduje się na powrót do pracy, ona sobie po prostu nie może na to pozwolić, właśnie mówię na psychiczne i fizyczne rozprężenie, bo każda z nas ma świadomość, że na nasze miejsce jest 10 kolejnych kobiet, i w momencie kiedy będziemy wykorzystywać w nadmiarze wszelkiego rodzaju zwolnienia czy też dzień przysługujący na matkę z dzieckiem, no, będziemy coś wykorzystywać, to się nie skończy po prostu dobrze (...) (KB_10).

Przełożeni boją się przede wszystkim, że młode mamy będą wykorzystywać swoje macierzyństwo, w nadmiarze chodzić na zwolnienia i oczekiwać specjalnego traktowania.

Ciężko jest znaleźć pracę, w momencie kiedy jest się młodą mamą. Ciężiej jest, bo pracodawcy od razu patrzą na to, że będzie chodziła na zwolnienia, będzie właśnie oczekiwała jakiegoś specjalnego traktowania, że będzie... w ten sposób właśnie pracodawcy do tego podchodzą, pracodawcy nie lubią młodych mam. (KB_9)

(...) kobieta, która przychodzi po dziecku, nie będzie już pracownikiem w 100% wydajnym, bo jak dziecko zachoruje, wiadomo, dziecko ma priorytet. Że będzie mniej mobilna do pracy, mniej dyspozycyjna. (KB_4)

Z relacji kobiet wynika, że pracodawcy przyjmując je do pracy pytają, co będzie, jeśli dziecko się rozchoruje, czy mają zorganizowaną opiekę dla dziecka.

Kiedy dziecko poszło do żłobka, pierwsze pytanie mojej szefowej było: czy w razie choroby masz z kim zostawić dziecko? To było podstawowe pytanie. No i oczywiście: No wiesz, te dni dla matki z dzieckiem, to raz można, raz nie można. Więc musiałam się przystosować. Na szczęście była babcia, gdy dziecko chorowało, babcia się zajmowała. Nie powiem, były ugięcia i w drugą stronę. Jeśli ja potrzebowałam, to szefostwo również mnie puszczało, ale więcej musiałam ja się dostosować niż pracodawca, więc, no, bardzo ciężko wspominam ten okres, jeszcze dziecko było małe wtedy. (K8, FGI_3_1)

K7: Jest też taka strategia, bo spotkałam się z takimi opowiadaniem, że jeśli, ja mówię, że mam dziecko, to zaraz się asekuruję, że nie będę chodziła na zwolnienia, bo jest zapewniona opieka. I wtedy pracodawca się uśmiecha i myśli nad tą kwestią, prawda.

K2: Tak.

K7: I pierwsze pytanie zaraz po tym, czy jest to dziecko, jest pytanie, w jakim to dziecko jest wieku, czy chodzi do przedszkola, bo wiadomo, że jak chodzi do przedszkola, to tych infekcji jest więcej, czy jest z babcią, czy może być pod opieką.

K1, K2: Tak.

K7: *To są takie rzeczy, o które pytają dość szczegółowo, bo sama się też spotkałam.*

K1: *To jest ingerowanie w naszą prywatność, prawda, nie powinno tak być.*

K6: *No tak, ale zanim miałyśmy dzieci, to, nie wiem jak wy, ale ja się spotkałam z takim pytaniem: O, pani taka młoda, to zaraz będzie mąż, dzieci, wie pani, my sobie nie możemy pozwolić.*

K1, K2 *potakują.* (FGI_4_2)

Respondentki zwróciły uwagę, że tego typu pytań nie zadaje się mężczyznom i odwołały się do wzorca kulturowego, w którym to kobieta odpowiada za wychowanie i opiekę nad dzieckiem oraz sferę związaną z wykonaniem obowiązków domowych. Rola kobiety postrzegana jest głównie przez pryzmat roli rodzica.

K3: *Żaden pracodawca nie przywiązuje wagi do tego, czy mężczyzna został ojcem.*

K7: *Czy znacie jakiegoś ojca, który pójdzie na zwolnienie, gdy dziecko jest chore, bo ja nie znam.*

K4: *Nie znam.*

K3: *Ja też nie znam(...)* (FGI_3_1)

Nie zauważyłam, żeby mój mąż miał kiedykolwiek jakieś problemy w związku z tym, że ma dzieci. (...) tak mi się wydaje, że jakoś u nas jest jednak przyjęte, że to matki mają większy obowiązek brania jakichś tam ciągle zwolnień. Rzadko się zdarza, żeby ojciec brał zwolnienie na dziecko, prawda? Tak mi się wydaje. (KD_6)

Właściwie to nie wiem, czy się jakiegokolwiek faceta o to pyta, czy masz dzieci... znaczy, to jest pytanie, które pada dopiero w momencie, kiedy wiesz, że ktoś już ma żonę, ale tak w zasadzie się nigdy tego nie bierze pod uwagę. (...) natomiast, no, nigdy facet nie będzie tym pierwszym, który leci, jak coś tam się dzieje. (KA_4)

Wzorzec kulturowy ról kobiecych i męskich wpływa na to, że kobiety niewspółmiernie częściej od mężczyzn biorą urlopy macierzyńskie, wychowawcze, a później także zwolnienia lekarskie na chorujące dziecko.

Bo tak się przyjęło, że to my korzystamy z urlopów, macierzyńskich, wychowawczych, że jak na zwolnienie, to idzie matka, a nie ojciec. W zasadzie mężczyzna, no nie wiem... mężczyzna jest tak jakoś pomijany w tym wszystkim. (KB_10)

Bo wiadomo, że mężczyzna na zwolnienie nie pójdzie, prawda? Bo to najczęściej w naszym społeczeństwie kobiety biorą zwolnienie, a nie mężczyzna. (KC_5)

Zdaniem badanych, rola kobiety–rodzica 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 ich pracownik mężczyzna planuje bądź czy ma dzieci, co zrobi, jak dziecko się rozchoruje i czy będzie miał je z kim zostawić.

(..) jednak jest taka mentalność, że to kobietę się łączy z dziećmi, ze wszystkimi obowiązkami, które się wiążą z tym, natomiast mężczyzna jest jakby od tego uwolniony. I o niego się na pewno pracodawca nie będzie martwił, że on ma trójkę dzieci czy czwórkę i że dzieci będą chorować, bo on ma żonę i żona będzie się zajmować dziećmi. (KC_2)

W pracy u nich nie powinno się nic zmienić. Jeśli komuś nawet powiedzą, że urodziło mu się dziecko, czy coś, to wiadomo, że na zwolnienie nie pójdzie. (K8, FGI_4_1)

(...) rzadko się zdarza, bardzo rzadko się zdarza, że mężczyzna idzie na zwolnienie na dziecko, że rzeczywiście zostaje, no, gdzieś tam, mówię, to tylko względy finansowe, bo gdzieś tam się słyszy, że usiedli z kartką papieru i kto więcej zarobi, i zostaje mąż w domu, bo kobieta więcej zarobi np., niż gdyby została ona, a mąż dalej pracował. (KB_6)

Z wywiadów wynika, że respondentki obawiają się, że zwolnienia chorobowe na opiekę nad dzieckiem mogą być przyczyną zwolnienia z pracy lub też mogą się przyczynić do tego, że kobieta sama zrezygnuje z posady.

Jak już było to dziecko, to po prostu osoba szła na zwolnienie, bo dziecko rozchorowało się, to (szef – przyp. P.W.) zwalniał, po przyjeździe z tego zwolnienia. Dostawało się wypowiedzenie. (KD_1)

K: Próbowalam, tak, pracowałam troszkę i ponieważ dziecko ciągle chorowało po prostu zrezygnowałam.

M: Jak długi to był okres mniej więcej, kiedy pani pracowała?

K: Niecały rok. Kilka miesięcy. (KD_6)

W jednym z wywiadów grupowych zauważono, że mamy, które pracują i mają przeziębione dziecko, a nie mają go z kim zostawić, posyłają chore do przedszkola, bo boją się, że stracą pracę. Przedszkola z oczywistych względów nie chcą przyjmować chorych dzieci, bo te zarażają inne.

K7: No, nie. Jakby mogła tak wykombinować, to by poszła do tej pracy. Ja też tak robiłam. Była opiekunka w międzyczasie, bo był żłobek, też się chciałam wykazać, poszłam do nowej pracy, nowy zakład. Patryk miał osiem miesięcy, jak poszłam do pracy, to też był koszmar. No i co, trzeba było obca panią zatrudnić, bo był chory i przedszkole nie przyjmie takiego dziecka.

K4: To jest dramat. Takie matki, rozumiem, że każdy chce pracować i nie chce stracić pracy, przyprowadzają te biedne dzieci, chore.

K3: Zakatarzone.

K4: Do tego przedszkola.

K7: Jak będzie jakiś lekki katarek to pani przymknie oko, ale jak już będzie jakaś poważniejsza choroba, dziecka nie przyjmie. Nie ma możliwości, to jest środowisko, dzieci są różne, jedno od drugiego i to leci. (FGI_2_2)

Kobiety mówiły, że aby nie korzystać ze zwolnień, w opiekę nad dzieckiem angażowana jest cała rodzina.

Wszyscy byli zaangażowani, przedszkole, dziadkowie, cała rodzina, (...) żeby nie chodzić na zwolnienia. Bo u nas jest coś takiego, ja pracuję w zakładzie produkcyjnym i tam bardzo szybko ludzie są dyskryminowani jak gdyby, nie nadaje się, chodzi na zwolnienia – i jest zastępowana innym pracownikiem, który jest na przykład bardziej wydajny. Nie ma dzieci, nie ma obowiązków, nie ma żadnych kłopotów. (K3, FGI_2_2)

Jedna z respondentek mówiła z kolei, że aby nie brać zwolnienia na dziecko, starała się pracować w nocy lub w weekendy, co wiązało się z jej ogromnym obciążeniem fizycznym:

Jeżeli ja pracowałam wtedy w tym systemie 12-godzinny, później była taka sytuacja, że ja się starałam brać jak najwięcej nocy, tak jak ona mi chorowała na przykład, to było dla mnie o tyle dobre wyjście, że ja szłam na noc i się w dzień mogłam nią zająć. Tylko, że to po prostu też było do pewnego momentu, bo pracować w nocy i w dzień siedzieć z dzieckiem to po prostu przychodziło południe, to ja prawie już spałam, zasypiałam. Ale, no, było to dla mnie o tyle ułatwione w tamtym momencie, na tyle, że powiedzmy, nie musiałam szukać aż tylu osób do opieki i wtedy my żeśmy się z mężem zamieniali. Ja się starałam weekendy tak samo brać, niedziele więcej. (KC_8)

Zdaniem badanych, w najgorszej sytuacji są kobiety, które mają dzieci w przedszkolu i muszą je odebrać do konkretnej godziny, a przez to nie mogą zostawać dłużej w pracy, co jest źle widziane przez przełożonych.

K3: (...) jak pracowałam i koleżanka miała małe dziecko na równorzędnym stanowisku, to zawsze szefowa mówiła jej, tak dogryzała, że ona zawsze się spieszy, ona nigdy nie zostanie dłużej, gdyby tam trzeba było nawet kilkanaście minut czy godzinę zostać coś, nadgodziny zrobić, to ona zawsze tak musiała wychodzić, że tak powiem, równo z zegarkiem, to ja zawsze byłam świadkiem takiego, takich rozmów, że ona mając dziecko, no, zawsze się spieszy, bo ktoś tam np. do tej godziny jest i ona musi lecieć, nie może zostać. I to jest właśnie często niemile widziane przez pracodawców, bo teraz dyspozycyjność, a mając małe dziecko jest się bardziej ograniczonym niż osoba, która nie ma dzieci.

Potakiwanie pozostałych kobiet.

K4: Nawet do przedszkola do godziny konkretnej trzeba zdążyć. (FGI_3_1)

K2: Znam przypadek, gdzie moja koleżanka pracuje, ma określoną liczbę godzin i okazuje się, że pojawiają się jakieś spotkania, coś do omówienia, a ona musi sama to dziecko odebrać, bo jej nie ma kto pomóc i ona się boi powiedzieć, że ona musi teraz wyjść, chociaż ona jest już po godzinach pracy, to jest straszne dla mnie.

K1: Upokarzające. (FGI_4_2)

Należy jednak wyraźnie podkreślić, że część kobiet informowała, że w ich firmach jest przyjazna atmosfera, przełożeni i współpracownicy podchodzą ze zrozumieniem, kiedy dziecko zachoruje, trzeba wziąć zwolnienie lub wcześniej wyjść z pracy. W niektórych firmach tworzone są zespoły złożone z pracowników z małymi dziećmi i organizuje się w taki sposób pracę, aby łatwiej było ją łączyć z obowiązkami rodzinnymi.

Nie ma problemów najmniejszych z tym. Jeśli muszę, to muszę, mogę to odpracować, przyjść wcześniej, wszystko jest do dogrania, nie mam żadnych problemów z tym, żeby wychowywanie dziecka jakoś kolidowało mi z pracą, nie ma problemów z tym. (KB_5)

Ja na podstawie swojego doświadczenia to mogę powiedzieć, że tak się zdarzało, że jeżeli miałam jakieś problemy z dzieckiem, to po prostu rozmawiałam z kierownikiem, kierownik nie robił żadnego problemu z tym, że po prostu muszę wyjść, muszę coś załatwić. Bo trzeba przyznać też, że nie byłam jakimś złym pracownikiem, po prostu byłam pracownikiem, który się sprawdza i który nie sprawia żadnych tam kłopotów, tak że nie musieli mnie na dywanik wzywać i upominać o coś. (KC_2)

(...) praca w call center to była praca zmianowa, gdzie pracowało się generalnie od 7 rano do 1 w nocy. Więc specjalnie dla kobiet, które miały już dzieci, były stworzone zespoły, gdzie praca mogła się odbywać na dwie zmiany, z wolnymi weekendami i z możliwością, żeby można sobie było zatrud-

nić opiekunkę, czyli pod tym względem to było dobre podejście. W obecnej pracy też nie ma z tym generalnie problemu, bo, no, pracodawca jest bardzo przyjaźnie nastawiony, więc jeżeli chodzi o zmiany, jakieś dni wolne, to nie widzę tutaj, żeby dziewczyny miały jakiegokolwiek problemy. (KA_9)

W jednej z firm usługowych pracodawca zostawia pracownikom wolną rękę, mogą zmieniać godziny swojej pracy, umawiając się między sobą – ważne jest, aby stanowisko pracy było obsadzone, a praca wykonana.

Mamy pracę na zmiany, wynika to z tego, że sklep jest całodobowy. I tutaj nasze pracownice mogą się między sobą ustawiać i zmieniać, tak jak im pasuje, byle była obsada na pełne 24 godziny. Tutaj nie unikamy. Jeżeli na przykład maluszek jest chory i ona potrzebuje wcześniej wyjść, przypuścimy, i zadzwoni do koleżanki, która ją wcześniej zmieni, to nie ma żadnego problemu z naszej strony, nie ma kłopotu. (KB_9)

W części firm kobietom z małymi dziećmi proponuje się zatrudnienie na część etatu, jednak nie jest to rozwiązanie powszechnie stosowane, chociaż w znaczny sposób ułatwiłoby powrót kobiety do pracy i pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Jeśli chodzi o stanowiska kierownicze na poziomie team leadera, nie ma właściwie wielkich problemów, te osoby wracają na te same stanowiska, (...) natomiast jeśli chodzi o tych szeregowych pracowników, ponieważ u nas część osób pracuje właśnie na $\frac{3}{4}$ etatu, a część na cały etat, te osoby, które wracają po macierzyńskim, są zatrudniane na $\frac{3}{4}$ etatu. (KA_2)

K1: Łatwiejszy byłby powrót do pracy na pół etatu.

K2: Tak.

K1: Ale pracodawcy się na to nie godzą. (FGI_3_2)

Niektóre z badanych kobiet mówiły o przychylniej postawie współpracowników, którzy są wyrozumiali i nie robią problemów, jeśli sytuacja związana z dzieckiem wymaga wcześniejszego wyjścia z pracy lub późniejszego pojawienia się w firmie.

(...) moje koleżanki, z którymi pracuję, łącznie z moją szefową, same z siebie są przyjazne matce i ponieważ każda z nas jest matką, więc taka sprawa jak wywiadówka, jak potrzeba zrobienia przed wakacjami czy przed rozpoczęciem roku szkolnego większych zakupów, gdzie trzeba zawieźć dziecko czy pojechać gdzieś po nie, czy jak dziecko jest chore, to jest kwestia jednego telefonu, że dzisiaj nie mogę, jutro przyjdę, ale później, więc tu jesteśmy dla siebie bardzo wyrozumiałe i elastyczne. Wiadomo, że

jak jedna ma problemy w domu, bo chorują dzieci, to druga za nią wtedy więcej pracuje. (KB_2)

Zdaniem kobiet, kierownictwo, które ma małe dzieci, lepiej rozumie potrzeby matek, bo boryka się z podobnymi problemami.

(...) my mamy teraz takiego właśnie, że tak powiem, przełożonego, że on ma dwoje dzieci, dwie małe córeczki, jedna ma chyba 3 lata, druga się urodziła teraz, w zeszłym roku, i on sam leci gdzieś tam, coś załatwia, i jeśli chodzi o to, to my na nim możemy polegać, pod tym względem to na pewno. Wie, że jak coś się dzieje i potrzeba, to w ogóle: idź, nie zastanawiaj się, sam tak mówi, więc bez problemu. (KB_7)

Tzn. moim bezpośrednim przełożonym, który ma dwójkę dzieci sam, i jak tylko mu mówię córka jest chora – dobra, idź, a moja szefowa, wyżej troszeczkę, nie ma dzieci, i myślę, że ona ma tak mniej empatii w sobie. No dobrze, no, jak musisz, no to idź, ale... (KB_4)

Według ekspertów działaniami mogącymi przyczynić się do ułatwienia łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi są: pełny wymiar czasu pracy, elastyczne godziny pracy, rozwój sieci żłobków i przedszkoli, telepraca (Patrz: Rozdział *Rozwiązania ułatwiające kobietom powrót do pracy i łączenie aktywności w sferze rodzinnej i zawodowej*).

Ponadto uczestniczki badania zastanawiały się, czy wykorzystywanie przez mężczyzn przysługujących im uprawnień do opieki nad dzieckiem (korzystanie z urlopów wychowawczych, dni na opiekę czy branie zwolnień lekarskich na chore dziecko) wpłynęłoby na polepszenie pozycji kobiet-pracowników, wyrównałoby ich sytuację na rynku pracy, ze względu na podobne obciążenia rodzicielskie. Część kobiet wątpiła w możliwość upowszechnienia się sytuacji, w której oboje rodziców w podobnym stopniu korzysta z urlopów i zwolnień, aby zająć się potomstwem. Podkreślano, że stereotypy dotyczące postrzegania ról kobiecych i męskich są na tyle silnie zakorzenione, że sama zmiana prawa nie wystarczy, bo przemiany w sferze świadomości i mentalności wymagają czasu.

Mnie się wydaje, że potrzeba będzie dużo czasu, bo te zmiany... Wiadomo, jak wchodzi jakaś ustawa, to jak np. z zakazem palenia na przystankach; zanim to zostanie wprowadzone w życie, praktykowane i to wejdzie w życie coraz bardziej i coraz więcej będą dostawali tych dni, i taka społeczna akceptacja tego, że ktoś się nie zdziwi, widząc mężczyznę z dzieckiem, że nie wyśmiewa go tylko, że właśnie będzie taka akceptacja. Myślę, że to dużo

czasu... na pewno będzie się sytuacja zmieniała, ale to potrzeba dużo czasu, żeby ten właśnie stereotyp powoli mijał. (K2, FGI_3_1)

K6: (...) Dopóki by się to nie zakorzeniło w naszej psychice i naszej kulturze, to... chyba nic to nie zmieni. No, bo słuchajcie, z drugiej strony, to zbyt wiele lat, setek lat w zasadzie pokutuje, prawda, przekonanie, że... No, zresztą nasze babcie, prababce, to one siedziały w domu...

Potakiwanie innych uczestniczek.

K1: Niektórzy twierdzą do tej pory, że miejsce kobiety jest przy dziecku i w domu.

K7: I są w szoku, jak mężczyzna zmywa naczynia. Też tak jest. Jak to?

K6: Żeby to wszystko odwrócić, to ile to lat musi... (FGI_4_2)

Wśród badanych znalazły się kobiety, które wierzyły w pozytywną zmianę w tym zakresie. W jednej z dyskusji grupowych pracujące zawodowo, bezdzietne uczestniczki mówiły, że możliwość korzystania przez mężczyznę ze zwolnienia w przypadku choroby dziecka znacznie ułatwiłaby sytuację kobiety.

K3: Dałoby takie poczucie, że jak ja nie mogę czegoś dostać w pracy, to mogę liczyć na partnera. Jak nie dostanę zwolnienia na dziecko, to mąż dostanie, a nie kombinowanie, co w przypadku jak grypa.

K8: No właśnie, jak dziecko jest chore, to jak raz mama idzie na opiekę, raz tata. To byłoby to bardziej sprawiedliwe, że tak to ujmę.

K7: W pracy może by nie było problemów, bo może nie ciągle ta sama osoba by chodziła, nie tylko mama.

K3: Nie tylko mama, no właśnie. (FGI_1_1)

Pojawiły się jednakże głosy, że korzystanie przez ojców z przysługujących im uprawnień do opieki nad dzieckiem pogorszyłoby pozycję mężczyzn na rynku pracy, ale nie przyczyniłoby się do poprawy sytuacji kobiet. Równość, zdaniem respondentek, oznaczałaby w tym przypadku, że mężczyźni i kobiety byłiby w podobnym stopniu zagrożeni gorszym traktowaniem ze względu na bycie rodzicami.

Chyba by pogorszyło rolę facetów na rynku pracy. Tak mi się wydaje. Bo oni borykaliby się też z takim problemem, że a nuż, albo kobieta może pójdzie, albo mężczyzna. To teraz już tak nie wiadomo. (...) Tak mi się wydaje, że bardziej by i oni też stracili, a my byśmy nic nie zyskały na tym. (K8, FGI_4_1)

Umówmy się, że by pomogło. Ale nie wiem, czy z kolei panowie nie czuliby się zagrożeni, bo to działa w obie strony. Żeby z kolei ten facet nie

był w jakiś tam sposób dyskryminowany, dlatego że akurat on wybrał ten urlop, a nie kobieta. Bo my mniej lub więcej w zależności od firmy czujemy się zagrożone, jako kobiety, ale właśnie dlatego, właśnie dlatego. (K8, FGI_1_2)

2.3. Organizacja dnia – obowiązki domowe i opieka nad dzieckiem

Łączenie obowiązków zawodowych z prowadzeniem domu wymaga od kobiet wypracowania nowego rytmu dnia, organizacji, podziału obowiązków w rodzinie. Kobiety, które są na urloпах wychowawczych i zajmują się domem, mówiły, że boją się, że nie podołają łączeniu dwóch etatów: pracy zawodowej i życia rodzinnego, oraz nie będą potrafiły w odpowiedni sposób się zorganizować.

Właśnie, no, boję się, że się nie wdrożę, tak, jeżeli chodzi o to, żeby z powrotem zacząć. W cały ten tryb pracy, że trzeba rano wstać dość wcześnie, później po pracy nie będę wiedziała w sumie, za co mam się złapać w domu. Więc, no wiadomo, jakaś tam obawa jest. (KC_7)

M: (...) i tutaj problem łączenia. No właśnie, obawa przed dyspozycyjnością, wymogiem dyspozycyjności.

K2: Nie zawsze można być dyspozycyjnym, nie w takim wymiarze, jak chciałby pracodawca, i wtedy się zaczyna problem z pracodawcą.

K6: To niestety jest chyba wymóg naszych czasów, być dyspozycyjnym.

K2: To się nazywa polityka prorodzinna. (ironicznie)

K6: Tak. (FGI_4_2)

K1: To, że się nie odnajdziemy, nie poradzimy sobie.

K4: Takie zaburzenie organizacji dnia.

K4: I stres, jak sobie z tym poradzić. (FGI_4_2)

Łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym wymaga bardzo dobrej organizacji, zaplanowania całego dnia, podzielenia obowiązków pomiędzy wszystkich członków rodziny, niezbędne jest dopasowanie do siebie godzin pracy obojga rodziców, by na zmianę móc opiekować się dzieckiem.

Respondentki mówiły, że ustalają grafiki, organizują swoją pracę tak, aby nie trzeba było zostawać po godzinach, a wszystko zostało zrobione.

(...) jak ja wychodzę do pracy, to ustalamy, kto będzie zajmował się dziećmi w tym czasie, jak mnie nie ma, wcześniej jest ustalone, kto następnego dnia zawozi dzieci, kto odbiera, tak... według zdrowego grafiku. (KB_3)

No, nie wiem, jak sobie grafik robię i jakoś mi się to udaje po prostu. No, na pewno to kosztuje masę pracy, w sensie takim, że dziewczynki są bardzo aktywne, dużo zajęć mają poza szkołą, trzeba je zawieźć, przywieźć, także to się wiąże z tym, że trzeba poświęcić dużo czasu, no i jakoś staramy się pogodzić to. (KB_6)

Młode mamy starają się wypracować efektywny plan dnia, który zmienia się, jeśli w pracy trzeba zostać dłużej. Zaznaczają, że praca po godzinach odbywa się kosztem czasu dla dziecka i obowiązków domowych (FGI_4_1).

Ale sama również praca, prawda, jak musimy być elastyczne, wiadomo, trzeba zostać dłużej, no, możemy przyjść później, ale trzeba będzie zostać ze dwie, trzy godziny, gdzie nam znowu brakuje, uciekają nam te dwie, trzy godziny z dnia. (K8, FGI_3_1)

Powiedzmy, wiemy, że pracujemy od tej do tej godziny, przychodzimy do domu i wszystko możemy sobie odpowiednio zorganizować, a jak się okaże, że na przykład nie, musimy być dyspozycyjni, bo coś się wydarzyło albo coś jest potrzebne, to nagle to wszystko zaczyna się burzyć, jak w dominie, ten klocek się nie przewrócił, który ja chciałam. (K2, FGI_4_2)

Mamy ubolewają, że nie mają wystarczającej ilości czasu dla swoich dzieci, co spowodowane jest natłokiem obowiązków. Jedna z kobiet mówiła, że nadmiar pracy sprawia, że ma gorszy kontakt z dzieckiem. Inna z kolei wspominała, że poświęcenie dostatecznej uwagi pociechom jest możliwie jedynie podczas weekendów.

Mam bardzo mało czasu dla dzieci, bo po powrocie dzieci ze żłobka, przedszkola, mnie zostaje godzina, góra dwie, żeby się z nimi pobawić, żeby się nimi zająć. Więc ten kontakt jest taki, za mało. (KB_3)

To tak generalnie w weekendy nadrabiam zaległości z tygodnia ze swoimi dziećmi, tak to wygląda, generalnie zawsze gdzieś wychodzimy, np. do kina albo na wspólne zakupy, albo na wspólne spacer, o tak. (KB_6)

K8: Wiadomo, po powrocie pogodzenie obowiązków domowych z opieką nad dzieckiem, prawda. No, bo wiadomo, zanim dziecko pójdzie spać, chciałybyśmy poświęcić dziecku czas, ale niestety, trzeba ugotować obiad, no, nie wiem, za chwilę trzeba to dziecko już kąpać, położyć spać. A my mamy czas dalej na pranie jakieg.

M: Czyli pracy dużo, mało czasu.

K8: Tak jest. Bardzo mało czasu. (FGI_3_1)

Nieco łatwiej jest matkom starszych, samodzielnych już dzieci, które mogą same o siebie zadbać i nie wymagają ciągłej opieki.

Mówię, moja córka jest już na szczęście na tyle duża, że w wielu przypadkach radzi sobie sama, i kiedy ja mogę, jestem zmuszona dłużej zostać w pracy, ona sama sobie obiad odgrzeje, zrobi zakupy i zadba o to, żeby nie siedzieć głodna w domu. (KB_9)

Kobiety, które pracują zawodowo, ubolewają także, że mają niewielką ilość czasu dla siebie, o wolnych chwilach mówią, że są „ukradzione”:

M: A ile czasu ma pani tylko dla siebie, czasu wolnego?

Teraz przy dziecku to już prawie nic. To już jest w zasadzie tylko to, co konieczne, naprawdę, to już praktycznie jest to, co wyrwę przez to, że np. babcia pomoże w opiece nad dzieckiem, a ja np. podczas wizyty do stomatologa, która została odwołana, wrócę się do domu ewentualnie. No, jest ten czas, no, taki ukradziony, dosłownie ukradziony w ciągu tygodnia. (KB_8)

Niejednokrotnie czas wolny, którym dysponują, jest też traktowany jako możliwość nadgonienia zaległości w sprawach domowych.

M: A co pani robi w czasie wolnym?

W czasie wolnym... gram w tenisa np.

M: Co jeszcze?

No, wiadomo, sprzątam, piorę, gotuję, prasuję... (KA_5)

Jedna z kobiet mówiła, że aby zyskać czas dla siebie i np. przeczytać książkę, poświęca noce.

Obowiązki takie są skumulowane, no, może duże dziecko mamy, ale dziecko chodzi na dodatkowe zajęcia, mój mąż bardzo często wyjeżdża w delegacje, w związku z tym, że tak powiem, jesteśmy zdane w tym momencie na siebie i trzeba zawieźć, szczególnie o tej porze roku, trzeba przywieźć, trzeba w domu posprzątać, ugotować, i w gruncie rzeczy to się kończy tak, że jak chcę przeczytać książkę, to zarywam noce, potem wstaję niewyspana i potem patrzę w lustro, i mówię: Boże, tam w lustrze to, niestety, ja, bo np. spałam 5 godzin i mam sińce, nie wiem... do brody. (KB_10)

Jak więc wygląda podział obowiązków w rodzinach badanych kobiet? Większość respondentek deklaruje, że w ich domach mężczyźni pomagają w większości prac domowych, tzn. gotują, sprzątają, zmywają naczynia, robią zakupy. Informują, że w ich domu obowiązuje podział domowych

zadań – określone czynności należą do kobiety, innymi rzeczami zajmuje się mężczyzna.

Podział obowiązków: zmywam, gotuję i piorę. Mąż odkurza, zmywa podłogi, i wiadomo, że jeśli chodzi o sprawy kurzowe, ścieranie kurzów, to też ja. (KD_2)

To znaczy tak, zależy, jak on wróci z pracy, zależy, czy jest zmęczony, czy nie, a tak, to ogólnie wiadomo, śmieci należą do niego, w sobotę, jeżeli przyjdzie jakoś tam w miarę wcześniej też z pracy, to pomoże mi posprzątać, odkurzyć w domu. Do niego należy mycie okien, ponieważ mieszkamy dość wysoko, a ja mam taki lęk wysokości, więc mycie okien też należy od niego. (KC_7)

Dzielimy się z mężem wszystkim po połowie, wspólne sprzątanie, wspólne gotowanie, oczywiście, jest to zależne od godzin, w których pracuję, bo pracuję zmianowo, to jest kwestia też dostosowania się, ale jest pełne równouprawnienie. (KA_9)

No, niby faktycznie robi te same rzeczy co ja. Tylko w mniejszej ilości codziennie, ale wszystko potrafi i kiedy trzeba, to to wszystko robi. Może to wynika z tego, że jedna osoba się bardziej angażuje w jedne rzeczy, a druga w inne, ale teraz wydaje mi się, że jak patrzę na swoje małżeństwo, to jest duże partnerstwo we wszystkim. (K5, FGI_2_1)

Częstym rozwiązaniem jest też wymienne wykonywanie obowiązków domowych, w zależności od tego, kto ma akurat czas, lepiej się czuje itp.

Tak naprawdę, jak się pracuje i ma się dziecko, to prawda jest taka, znaczy, ja mam to szczęście, że ja mam w miarę normalnego męża, który nie uważa właśnie takiego sztywnego podziału obowiązków. W związku z tym mam to szczęście, że jeżeli któremuś z nas coś potrzeba, ma na coś ochotę, to kto pierwszy, ten lepszy, do niego należy zrobienie, tak jak i z zakupami. (KB_8)

To zależy od tego, kto ma tak naprawdę czas, wie, jak w danym momencie się czuje, czy coś takiego, bo to jednak ma znaczenie. Nie staramy się zwać na siebie różnych obowiązków, tylko jakoś tak dzielić je między siebie. (KB_7)

K7: Kto ma czas, to robi.

K6: No właśnie. (...) po prostu każdy czuje jakąś tam swoją potrzebę. Czasami jest tak, że jedno z nas robi obiad, drugie leży na przykład.

K7: Bo nie ma ochoty nic w tym momencie robić.

K6: Na przykład. No właśnie, a na drugi dzień jest z kolei odwrotnie. (FGI_4_1)

Jednak dokładna analiza wypowiedzi wskazuje, że to kobiety wykonują znaczną ilość prac i poświęcają na nie więcej czasu, a mężowie w domowe obowiązki angażują się raczej sporadycznie. W wypowiedziach części kobiet pojawiło się także przekonanie, że to one lepiej i szybciej wykonują określone prace domowe, więc wykonują je same.

Prace domowe cieszą się wśród mężczyzn niskim prestiżem, co podkreślają szczególnie kobiety niepracujące zawodowo – w jednym z wywiadów grupowych mówiły o tym, że ich praca traktowana jest jako lekka, niepowodująca zmęczenia i jest niedoceniana, przez co na tym tle może dochodzić między małżonkami do nieporozumień (FGI_4_2).

Ponadto, w jednym z wywiadów grupowych pojawiły się głosy, że mężczyźni robią to, co lubią, a resztę zostawiają kobiecie.

M: Czy to nie jest tak, że mężczyźni robią w domu to, co lubią, a resztę zostawiają nam?

K8: Tak, to, co im najbardziej pasuje.

K3: Na pewno nie ma takiego mężczyzny, który robi wszystko. No, nie znam osobiście takiego. Jak sprząta, to nie gotuje, jak gotuje, to nie sprząta. Potakiwanie uczestniczek.

(...)

K2: W jednej dziedzinie się specjalizują...

K3: No, tak.

K2: ... i robią to z zadowoleniem, przynajmniej nie marudzą. (FGI_3_1)

Wypowiedzi badanych pokazują, że obowiązki wykonywane przez mężów polegają na włożeniu naczyń do zmywarki czy włączeniu pralki, podczas gdy prace wymagające wysiłku, np. rozwieszenie prania, są już sprawą kobiet.

K1: Mój mąż na przykład, to już mówiłam, zmywa i pierze.

K2: Zmywa zmywarką? (śmiech)

K1: Ale ja już rozwieszam pranie. (FGI_4_2)

Respondentki niepracujące zawodowo, podkreślały, że kiedy kobieta zajmuje się wyłącznie domem i dzieckiem, trudno jest liczyć na udział partnera w pracach domowych. W opiniach badanych łatwiej jest wyegzekwować pomoc mężczyzn, jeśli oboje pracują zawodowo.

K7: Bo teraz też z drugiej strony, jak ja siedzę w domu, to też nie można wymagać (...).

K2: Trudno, żeby coś wymagać.

K7: Oczywiście. A to się w ogóle zmienia zupełnie, jak obydwójce pracują. Jedno przypuśćmy przyjdzie wcześniej, coś tam robi. Drugie przyjdzie wcześniej, coś tam robi. Tak powinno chyba być. A nie, żeby najlepiej, jak jedno przychodzi, a drugie leży i nic nie jest zrobione. (FGI_4_1)

Jednak analiza wypowiedzi pokazuje, że w części rodzin nawet gdy kobieta jest aktywna zawodowo i poświęca pracy podobną liczbę godzin co partner, to i tak na nią spada większość obowiązków domowych.

Pranie, gotowanie, to jest moja domena, natomiast zdarza się, że mąż czasem coś ugotuje, ale sporadycznie, a mąż stara się sprzątać w domu, czyli odkurzenie, jakieś cięższe prace typu mycie okien, no, to jest rola mojego męża, także niewspółmiernie trochę takich codziennych obowiązków ja mam więcej, a np. jak mamy gości czy też sytuacja nagła, jakaś awaryjna, to wtedy zajmuje się tym wszystkim mąż, pomaga, jest OK. (KB_5)

No to ja wykonuję 99%, 1% mój mąż. No, w zasadzie wszystko jest na mojej głowie, czasami jak przyjdzie, wieczór... no to kolacja jest dobra zrobiona, no, śmieci są sporadycznie wyrzucane, od czasu do czasu gdzieś odkurzy, ale dobrze 99% podtrzymuję cały czas to ja, niestety. (KB_10)

Ale my pracujemy tak samo, pracujemy tak samo i mieliśmy małe dziecko, bo ja wróciłam na jakiś czas do pracy po macierzyńskim i mój mąż poza mlekiem dla dziecka, nie robił nic. (K4, FGI_3_2)

Jedna z kobiet (obecnie bierna zawodowo) podkreślała, że niezaangażowanie męża w obowiązki domowe spowodowało, że zrezygnowała z pracy, bo jak sama mówi: „nie dawała rady”:

Ja przecież też pracowałam jakiś okres po tym, jak urodziłam dziecko, ja pracowałam cztery, pięć miesięcy, ale nie, po prostu nie dało się, bo mój mąż nic mi w domu nie pomagał, zero. Ja przychodziłam z pracy, pracowałam na trzy zmiany, mój mąż pracuje na dwie, przychodziłam z pracy, a tutaj bałagan, nic nie zrobione. Dobrze było, jak akurat moja mama się zajmowała dzieckiem. Tak, że no, katastrofa, bo jak przyszłam z pracy, to musiałam jeszcze wszystko w domu zrobić. Nie dawałam rady. (K3, FGI_3_2)

Badania ogólnopolskie pokazują, że Polacy, co prawda, opowiadają się za partnerskim modelem małżeństwa (41%), w którym małżonkowie pracują zawodowo i dzielą się równo obowiązkami związanymi z prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci, a model rodziny, w której kobieta pracuje zawodowo i zajmuje się domem przy niewielkiej pomocy mężczyzny zyskuje poparcie 24% respondentów (CBOS 2006a). Jednak

analiza podziału obowiązków w rodzinie ujawnia, że różnica pomiędzy deklarowanym przez respondentów jako preferowany a realizowanym modelem małżeństwa jest znaczna, ponieważ prace domowe spadają w przeważającej części na kobiety. W polskich domach przygotowaniem posiłków zajmuje się 75% Polek, a tylko 18% respondentów płci męskiej przyznaje, że obowiązek ten wykonuje wspólnie z żoną. Podobnie wygląda sprawa robienia zakupów, tu również dominują kobiety (52%), jedynie 12% mężczyzn deklaruje, że to oni zazwyczaj wykonują tę czynność. Pozostałe obowiązki, takie jak: prasowanie, zmywanie naczyń, pranie, gruntowne sprzątanie, należą do pań, mężczyźni większą aktywność wykazują przy wyrzucaniu śmieci (32% mężczyzn, 22% kobiet) (CBOS 2006b). Podobne wyniki badań uzyskały A. Titkow, D. Duch-Krzysztosek, B. Budrowska (2004), które badały podział 45 prac domowych dzielonych między małżonków. Kobiety bez względu na to, czy pracują zawodowo, czy też nie, wykonują większość prac. W przeważającej liczbie polskich domów (ponad 80%) to w rękach kobiet spoczywa dbanie o odzież domowników (pranie, prasowanie), przygotowywanie posiłków i dbanie o porządek. Zaledwie w 10% małżeństw prace te wykonują zazwyczaj mężowie. Z kolei D. Duch-Krzysztosek (2007: 136) podkreśla, że „w polskich gospodarstwach domowych funkcjonuje tradycyjny, zgodny z płcią, podział czynności domowych”, i dodaje, że „w Polsce blisko co trzeci mąż nie wykonuje żadnych prac w domu w dni powszednie, co piąty mężczyzna, według ich własnych deklaracji, nie bierze udziału w żadnych pracach domowych ani w dni powszednie, ani w weekendy czy święta”, co powoduje, że „Polska na tle innych krajów Europy jest krajem dość słabo zaawansowanym, jeśli chodzi o proces włączania się mężczyzn w prace domowe”.

Niektóre respondentki za nierówny podział obowiązków w domu obarczają same kobiety, które nie potrafiły sobie „wychować” mężów. Inne mają pretensje do teściowych, że źle wychowały synów. W wywiadach grupowych podkreślano siłę stereotypów kulturowych, silne przeświadczenie, że za pewne czynności wyłącznie odpowiada kobieta.

K5: Tego to żadna ustawa nie zmienia, stereotypy się generalnie biorą z nas, z naszych babć, mam, bo ja patrząc po koleżankach, jak mają synków albo jak mają parę, to jest tak: aniołku, ale ty tak nie rób, bo tak tylko chłopcy robią, dziewczynki nie, dziewczynka to ma być słicznie ubrana i nieubrudzona, chłopiec to może. Szklanka, nie, ty nie myj tej szklanki, dziewczynki są, i to jest to. Nie ma takiego... teraz, na szczęście, przynajmniej w moim gronie, nie ma różnicy, faceci gotują, sprzątają, nie ma żadnych ceregieli, że tego pan nie robi. Niech robi gorzej, ale niech robi.

K7: Bo to wszystko zależy od nas, jak wychowamy sobie mężczyzn.

K5: Niestety, z reguły dostajemy już wychowanych.

K7: Jak sobie wychowamy dzieci i mężów, tak będziemy miały w życiu, czy będziemy do końca życia służącymi i podawały do telewizorka np. jedzenie, czy nam wreszcie ktoś poda, to od nas tylko zależy.

K2: Niech sam robi, może nie poda, ale niech sam robi.

Śmiech uczestniczek.

K7: To od nas zależy, od nas.

K5: My, kobiety, całe życie jesteśmy mamusiami dla mężów, dla teściów, dla dziadków i dla własnych dzieci, ale! wieczna mamusia. (FGI_3_1)

M: Co jeszcze tu może być związane z tym godzeniem, z tą aktywnością, i tutaj, i tutaj? Co może utrudniać nam to łączenie tych obowiązków domowych i zawodowych?

K1: Może zbyt mała rola mężczyzn, prawda, w życiu domowym, tak, w życiu prywatnym. Tak mi się wydaje. Bo jednak ta praca się rozkłada, więcej pracy ma kobieta niż mężczyzna. (...)

K3: No tak.

K1: Ale, no właśnie, dlaczego my to musimy robić? Przecież my nie musimy, być z tym dzieckiem, kłaść je spać, gotować obiadu, no, bo my jesteśmy wtedy w pracy. To właśnie chodzi o to, żeby istniał podział obowiązków domowych między domownikami. (FGI_3_1)

O potrzebie zmiany relacji w rodzinie mówiła jedna z ekspertek, socjolog, zajmująca się m.in. problematyką kobiet, podkreślała konieczność zmiany w treściach edukacyjnych, unikanie stereotypowych obrazków w podręcznikach szkolnych, pokazujących kobiety i mężczyzn w tradycyjnych rolach.

Partnerstwo w rodzinie. Tylko i wyłącznie. (...) reforma rodziny w kierunku partnerstwa to nie są jakieś akcje, tylko należałoby zmienić cały wzorzec socjalizacyjny, przy czym wzorca socjalizacyjnego w rodzinie się nie zmieni, natomiast trzeba by zmienić treści systemu edukacji, które są bardzo silnie patriarchalne, i właściwie jak gdyby jego rozwój zmierza w kierunku średniowiecza, tzn. on jakoś do tyłu idzie. I tam występują wyłącznie tradycyjne rodziny i dziewczynki nic tylko pieką ciasta, a chłopcy cały czas siedzą przy komputerze, i mama na przykład, tata z synem idą na film, a mama mówi, „ach, ja tutaj bym i tak zasnęła”, albo „ja to i tak się na tym nie znam”. To jest w nowych, nowoczesnych podręcznikach. (EII_1)

Obok wykonywania obowiązków domowych pozostaje kwestia związana ze sprawowaniem opieki nad dziećmi, a dotychczasowe analizy

pokazują, że to kobiety głównie się tym zajmują, jednakże wypowiedzi respondentek wskazują, że mężczyźni chętniej zajmują się dzieckiem niż wykonywaniem obowiązków domowych. Ojcowie bawią się z dziećmi, wychodzą na spacer, czytają bajki.

M: A ojcowie angażują się w opiekę nad dzieckiem, w jakim wymiarze, co robią?

K5: Bawią się. Takie zabawy, na które mama by się nie odważyła, uważam, że są tacy bardziej... kreatywni.

K1: Kreatywni. (FGI_2_1)

Kobiety w tym czasie zyskują chwilę dla siebie lub też wykonują czynności, które trudno jest zrobić, kiedy ma się dodatkowo dziecko pod opieką.

K2: Ja na przykład w weekendy mam tak, że mój mąż albo bierze dziecko i idzie na basen, albo idzie do sali zabaw, albo wychodzi z nim na spacer.

K6: Jest trochę czasu dla siebie.

K2: Tak, ja mam możliwość albo odpoczynku, tzn. chętniej bym gdzieś pojechała czy coś, ale częściej wykorzystuję wtedy ten okres czasu wolnego, żeby coś tam nadgonić, czego nie wykonałam, albo przy małym jest to trudno zrobić. (FGI_4_1)

Część badanych mówi, że pewne czynności (najczęściej mówiono o kąpiel) stały się rytuałem zarezerwowanym wyłącznie dla partnera:

Od samego początku mamy taki podział, że są rzeczy, które mąż tylko robi, i są rzeczy, które ja tylko robię. Ja np. karmiłam dziecko, a mąż od samego początku tylko je kąpał. Bez względu na dyżur, wracał i kąpał dziecko (KB_8).

A jaki macie przykładowy podział obowiązków?

Np. kąpiele. Mój facet kąpie Maryskę, on ją tam ze wszystkim... od momentu kiedy ona wchodzi do wanny ona, oni po prostu we dwójkę wychodzą z łazienki, ona już jest wykąpana, przebrana, umyta, wysmarowana kremami, wypielęgowana, to jest, no, jego obowiązek. W nocy, jeżeli się dziecko budzi, ja biorę ją na ręce, a on idzie do kuchni robić mleko, na tej zasadzie (KB_4).

Podczas wywiadów zapytano, jak respondenci oceniają zaangażowanie mężów w opiekę nad dzieckiem i część (15 odpowiedzi) pozytywnie ocenia zaangażowanie ojców.

Tak, jest świetnym ojcem, i naprawdę życzyłabym wszystkim takiego tatusia, angażuje się bardzo, pomimo to że przychodzi z pracy bardzo zmęczony, to wychodzi z dzieckiem na spacer, teraz na sanki, no i bardzo jest zaangażowany, naprawdę. (KD_2)

Na zakończenie tego fragmentu rozważań można powiedzieć, że mimo iż duża część kobiet biorących udział w projekcie deklaruje równy podział obowiązków w ich domach, to okazuje się bardzo często, że jest to układ asymetryczny, ukształtowany głównie przez mężczyznę, który wybiera określone, odpowiadające mu czynności z repertuaru prac domowych, resztę zostawiając kobiecie. Ponadto, słuchając wypowiedzi badanych kobiet można odnieść wrażenie, że – z uwagi na to, że coraz więcej mówi się o partnerstwie – uczestniczki nie chciały otwarcie powiedzieć, że na nie spada większość prac. Nierównomierny podział obowiązków w rodzinie jest wynikiem, jak same zauważają, działania stereotypów kobiecości i męskości funkcjonujących w społeczeństwie.

Z kolei zdaniem specjalistki w dziedzinie *gender studies*, niebezpieczne jest to, że w mediach propagowane są wizerunki kobiet łączących bez żadnych trudności macierzyństwo z pełnoetatową pracą, co nie zawsze jest przecież możliwe. Z drugiej strony, wciąż funkcjonuje społeczne przekonanie, że macierzyństwo jest powołaniem kobiety i oznacza poświęcenie się dla dziecka. Medialne przekazy nie uwzględniają zupełnie roli ojców, hołdując stereotypowi, że to rolę kobiety jest zajmowanie się dzieckiem. Brakuje więc wzorców pokazujących rzeczywiste partnerstwo w rodzinie i rozwiązania odciążające kobietę, które pomagają w łączeniu roli matki i pracownika, nie kosztem kobiety, a przy wsparciu partnera.

Niektórzy twierdzą, że możliwe jest pracowanie na pełnym etacie z dzieckiem u piersi, i polecają telepracę bądź jakieś elastyczne formy zatrudnienia, ale to jest dla mnie bardzo podejrzany pomysł, zwłaszcza że lansuje się z kolei, to też robią firmy, matka, nie matka, to kobiety same robią, jestem matką, mam malutkie dziecko, ale ja wam pokażę, że będę pracowała 12 godzin dziennie i będę miała lepsze wyniki niż wy. Bardzo dobrym przykładem jest teraz taka medialna postać Agnieszka Chłoń-Domińczak, wiceminister chyba pracy obecnie, która spowodowała skandal, bo stała podczas debaty sejmowej i była w 7. miesiącu ciąży. I pojawiły się jej portrety w Wysokich Obcasach i Polityce, i wypowiedzi o tym, że ona świetnie łączy macierzyństwo, pracę w ministerstwie i reformę emerytalną, i ona np. jak podróżuje, to zawsze zamraża pokarm, podaje tam gdzieś samolotem, podaje ten pokarm i dziecko jest nakarmione i tak dalej. I to jest taka druga tendencja, że z jednej strony kobieta powinna, bo to jest,

to są takie ideologie kobiecości, jedna tendencja jest taka, że kobieta jest matką i powinna z bachorem siedzieć w domu, najlepiej do 18. roku życia, a potem wiadomo, że będzie za stara, żeby cokolwiek robić, co najwyżej może zostać sprzątaczką dochodzącą, tak? A druga tendencja jest taka, i o ile na tę pierwszą kobiety się rzadko godzą, chociaż niektóre marzą o takiej karierze żony przy mężu, żeby się nie musiała martwić niczym poza dzieckiem, tylko przestają marzyć, gdy mają 40 lat i mąż je opuszcza dla 18-latki, one odkrywają, że nie mają ani jednej składki emerytalnej i tak dalej, ale druga tendencja jest lansowana przez kobiety i też lansowana nie tylko teoretycznie, ale praktycznie. To jest taki wzorzec roli, który zaczyna się pojawiać, że my pokażemy, że macierzyństwo nie przeszkadza nam być aktywnymi zawodowo, co jest, moim zdaniem, taką samą pułapką, tzn. na dłuższą metę nie wydaje mi się to dobrym rozwiązaniem, bo po prostu, moim zdaniem, jest niemożliwe łączenie 24-godzinnej opieki nad małym dzieckiem z 8-godzinną nawet pełnowymiarową pracą etatową czy nietatową, natomiast to, co wzbudza takie moje przerażenie, jak obserwuję te modele, to jest to, że one zawsze są same. One mają czasami mężów albo te dzieci przecież mają ojców, a jest pokazane, że ona biedna sama przy tym biurku, i dziecko karmi. Była taka, już nie pamiętam, gdzie to było, w Gazecie Praca, artykuł o idealnej firmie, zatytułowany, że „praca może być bajką” albo „marzenie się spełniło”, było o tym, że właśnie ona, jak się dziecko urodziło, to nie było problemu, bo wstawili jej łóżeczko do biura, i ona nawet odkryła, że jak się karmi dziecko piersią, to w tym czasie można wykonać jakiś ważny telefon. I właśnie lansowane są obecnie takie kontrwzorce, to jest takie bardzo emancypacyjne, wydaje się, i takie nowoczesne, i takie fajne, tylko że to jest właśnie wzorzec matki, która, no, ma dziecko prawdopodobnie z mężczyzną, a nie z partenogenezy, i zajmuje się tym dzieckiem sama cały czas plus jeszcze pracuje. I to jest, no, to już jest potworne, samobójcze dla kobiet po prostu, natomiast jest atrakcyjne medialnie i prawdopodobnie dużo kobiet się na to złapie. (EII_1)

Obciążenie kobiet sprawami domowymi i zawodowymi szczególnie widoczne jest na przykładzie dobowych budżetów czasu kobiet i mężczyzn będących w związku małżeńskim z dziećmi na utrzymaniu (GUS 2007). Statystycznie matki poświęcają mniej czasu na pracę zawodową (6,29 godzin) niż ojcowie (7,34), jednak dwukrotnie więcej godzin spędzają na wykonywaniu prac i zajęć domowych niż mężczyźni (kobiety – 4,54 godziny, mężczyźni 2,33), więcej czasu poświęcają też opiece nad dziećmi (kobieta – 2,19, mężczyzna – 1,29). Obciążenie sprawami domowymi i zawodowymi sprawia, że matki w porównaniu z ojcami mają mniej czasu na realizację swojego hobby (mężczyźni – 1,43, kobiety 1,11) czy też dbanie o swoją kondycję fizyczną (mężczyźni – 1,43, kobiety 1,22) (GUS 2007).

2.4. Wnioski

Podstawową trudność w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych stanowi zapewnienie opieki dziecku w czasie, kiedy rodzice pracują. W świetle przeprowadzonych badań, największą akceptacją wśród kobiet cieszy się opieka sprawowana przez babcię. Respondentki doceniają ten typ opieki, zwracając uwagę na komfort psychiczny, świadomość, że dziecku nic się nie stanie, a także fakt, że pomoc bliskich pozwala dostosować pomoc do ich godzin pracy. Pamiętać należy, że według badań prowadzonych nad kobietami 50+, jedną z przyczyn ich wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej jest konieczność/chęć zajęcia się małymi wnuczkami (Sztanderska, 2006; *Dezaktywizacja osób...*, 2008).

Niską akceptacją cieszą się żłobki. W kwestii przedszkoli zwraca się uwagę na ich niedostępność: brak miejsc, nierównomierne rozmieszczenie, a także nieelastyczność godzin pracy, które nie są dostosowane do zróżnicowanych godzin pracy rodziców. Praca placówek w godzinach 7.00–16.00 (ewentualnie 17.00) przyczynia się do tego, że kobiety, które muszą odebrać dziecko do tej godziny, traktowane są przez pracodawców jako niedyspozycyjne. Problemem dla niektórych rodzin są opłaty za pobyt dziecka w placówce.

Koniecznością jest więc zwiększanie liczby instytucji zajmujących się opieką nad dziećmi (m.in. poprzez zachęty dla pracodawców, aby tworzyli przykładowe przedszkola i żłobki) oraz zróżnicowanie ich godzin pracy. Większa dostępność żłobków i przedszkoli może być sygnałem dla kobiet, że państwo w rzeczywisty sposób wspiera je w roli matek i jednocześnie pracowników, a placówki tego typu powinny, stać się ważnym elementem zarówno polityki prorodzinnej, jak i zatrudnienia.

Jeśli chodzi o sferę pracy, to kobiety mówią o tym, że pracodawcy patrzą na nie głównie przez pryzmat roli matki i problemów związanych z ich nieobecnością spowodowaną chorobą dziecka. Jednak trudno jednoznacznie ocenić postawę pracodawców wobec kobiet z małymi dziećmi. Część firm pomaga godzić etat zawodowy i domowy, proponując elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin. Jednak tego typu rozwiązania nie są popularne w polskich firmach i należą raczej do rzadkości niż powszechnej praktyki. Stosowanie ich przez polskich pracodawców wymaga szerokich działań popularyzatorskich. Łączenie aktywności zawodowej z aktywnością rodzinno-domową wymaga zatem od młodych mam bardzo dużego zaangażowania, odpowiedniej organizacji pracy, tym bardziej że prowadzenie domu i opieka nad dzieckiem

pozostają nadal domeną kobiet. 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. Niezmiennie istotne stają się więc działania propagujące zaangażowanie ojców w zajmowanie się dziećmi, które obejmują zarówno korzystanie z przysługujących im jako pracownikom uprawnień rodzicielskich (branie urlopów wychowawczych, zwolnień lekarskich na dziecko), jak i wykonywanie codziennych czynności związanych z prowadzeniem domu.

ROZDZIAŁ 3

Krystyna Dzwonkowska-Godula

Zostaję w domu – sytuacja kobiet zawieszających pracę zawodową po urodzeniu dziecka

Jednym z celów badania zrealizowanego w ramach projektu „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci” było przyjrzenie się sytuacji kobiet zawieszających aktywność zawodową na rzecz opieki nad dzieckiem. Niniejszy rozdział poświęcony jest analizie przyczyn decyzji matek o zostaniu w domu z dzieckiem oraz ich opinii na temat pozytywnych i negatywnych stron tej sytuacji. Przeprowadzone jakościowe badanie umożliwia poznanie potrzeb kobiet nieaktywnych zawodowo przez dłuższy czas, co pozwoli na określenie niezbędnych form wsparcia matek w czasie dezaktywizacji zawodowej, jak i ułatwienie im powrotu na rynek pracy.

Jak podkreślają eksperci, „poziom aktywności zawodowej kobiet w Polsce jest jednym z najniższych w Europie i znacznie odbiega od 60% założonych w Strategii Lizbońskiej dla Unii Europejskiej” (Dziubińska-Michalewicz, 2007: 117; Lisowska, 2009; Szymańczak, 2007). W I kwartale 2009 roku współczynnik aktywności zawodowej kobiet² wynosił 47%, wskaźnik zatrudnienia kobiet³ – 42,8% (dla mężczyzn wskaźniki te wynosiły odpowiednio: 62,9% i 58,1%) („Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2009”, GUS 2009: 121). Niski poziom aktywności zawodowej kobiet wiąże się m.in. z obciążeniem obowiązkami rodzinnymi – „Patrząc od strony podaży pracy (gotowości do podejmowania pracy zawodowej przy określonym poziomie płac), decyzje kobiet o pracy zawodo-

² Udział osób pracujących i poszukujących pracy, tj. zarejestrowanych bezrobotnych w ogóle kobiet w wieku 15 i więcej lat.

³ Procentowy udział osób mających pracę w ogóle kobiet w wieku 15 i więcej lat.

wej są silnie uwarunkowane przez skalę obowiązków domowych, w tym związanych z urodzeniem i wychowywaniem dzieci” (Sztanderska, 2006: 5). Dane statystyczne pokazują, że ponad trzy czwarte (77,8%) kobiet biernych zawodowo w wieku 25-34 lata nie poszukuje pracy z powodu obowiązków rodzinnych i domowych („Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2009”, GUS 2009: 183).

3.1. Przyczyny zostania w domu z dzieckiem

Zgodnie z kodeksem pracy zatrudnionym kobietom, które zostają matkami, przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni (jeżeli urodziła jedno dziecko, pierwsze lub kolejne). Ma on charakter obligatoryjny – kobieta musi wykorzystać 14 tygodni urlopu (bezpośrednio po urodzeniu dziecka), z pozostałej części może zrezygnować na rzecz ojca dziecka. W przekonaniu większości kobiet, także respondentek omawianego badania, urlop macierzyński w wymiarze 4 czy 5 miesięcy jest zdecydowanie za krótki (por. np. Kotowska i in., 2008: 65). Wiele matek wykorzystuje zatem urlop wypoczynkowy, by przedłużyć okres opieki nad dzieckiem. Inną możliwością jest wzięcie urlopu wychowawczego, który przysługuje i matce, i ojcu w wymiarze 36 miesięcy i musi zostać wykorzystany do ukończenia przez dziecko 4. roku życia. Dane pokazują jednak, że coraz mniej osób korzysta z tego uprawnienia. Przyczyną są, z jednej strony, niskie zasiłki wychowawcze nierekompensujące utraty zarobków korzystającego z urlopu rodzica i przysługujące jedynie osobom spełniającym określone kryteria dochodowe. Z drugiej strony, niechęć pracodawców do wykorzystywania przez pracowników urlopów wychowawczych, oznaczających ich przedłużającą się nieobecność w pracy (Balcerzak-Paradowska, 2004: 252; Muczyński, Żynel, 2006: 56). Z doświadczeń części respondentek wynika, że pójście na urlop wychowawczy wiąże się z obawami, czy będą miały dokąd wrócić, czy nie stracą pracy. Obawy te nie są bezpodstawne – w sondażu CBOS co piąty badany pracownik przyznał, że w jego zakładzie pracy zdarza się, że pracodawca uniemożliwia kobietom korzystającym z urlopów wychowawczych powrót do pracy (CBOS 2006: 12).

Wiedziałam, że raczej nie (wrócę do swojej pracy – przyp. K.D.-G.), dlatego że no, była to hurtownia, prawda, więc w związku z tym przyjęto już w tym czasie po prostu kogoś innego. A ja nie mogłam sobie pozwolić, żeby bezpośrednio po urodzeniu dziecka wrócić. (KC_3)

Dopóki nie wróciłam do pracy, obawy, jak to będzie z pracodawcą, jak wrócę, były cały czas. Nie było, nikt mi nie był w stanie dać zapewnienia, że ja do tej pracy wrócę, że będę miała do czego wrócić, że będę na tym samym stanowisku, że będę robić to, co robię teraz. Nikt. Bo tak się nie da. Więc to było moją taką obawą. (KB_7)

Również w innych badaniach jako przyczynę niewykorzystania przysługującego urlopu wychowawczego kobiety wskazywały, obok potrzeby uzyskiwania dochodu z pracy, zmniejszenie szans na powrót do pracy oraz negatywny wpływ długotrwałej nieobecności na karierę zawodową (Kotowska i in., 2007: 36).

Trzeba tu podkreślić, że chociaż uprawnienia związane z opieką nad dziećmi przysługują obojgu rodzicom, korzysta z nich niewielu mężczyzn. Wyniki badań GUS (2006) pokazują, że wśród ojców, którzy deklarowali, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem przysługiwało im prawo do urlopu wychowawczego, jedynie 2,5% skorzystało z tej możliwości, podczas gdy wśród kobiet odsetek ten wyniósł 49,9% (za: *Założenia ustawy...* 2009). Taki stan rzeczy wiąże się w dużej mierze z powszechnym przekonaniem, że to kobieta najlepiej zajmie się małym dzieckiem. Jak pokazują wyniki badań przeprowadzonych w polskim społeczeństwie, „zdecydowana większość kobiet i mężczyzn jest zgodna co do tego, że jeśli w rodzinie pojawia się dziecko, to lepiej jest, gdy kobieta sama sprawuje nad nim opiekę i przerywa pracę na okres co najmniej trzech lat” (85,4% badanych w 2002 roku) (Duch-Krzysztosek, Titkow, 2009: 38). Ponad połowa Polaków (63,2% w 2003 roku) uznaje, że „jest ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje zawodowo” (tamże: 39). Uczestniczki badania w ramach projektu „Mama w pracy” stwierdzały, że tradycyjny podział ról to stereotyp, że „tak to już się utarło”, że jest to „głęboko zakorzenione w kulturze”. Wskazywały zatem raczej na uwarunkowania kulturowe, niż biologiczne, traktowania matki jako rodzica odpowiadającego za pielęgnację i opiekę nad małym dzieckiem (choć pojawiła się uwaga o „genetycznym zakodowaniu” matczynych powinności), co nie oznacza, że widziały szansę na szybkie zmiany w tym zakresie.

Może kobiety mają to zakodowane genetycznie, że matka, i musi z tym bachorem siedzieć. (K2, FGI_2_2)

Jednak stereotyp jest Matki Polki. Pomniki mamy... (K4, FGI_3_2)

K6: Bo tak się utarło po prostu, nie wiem, taki stereotyp.

K5: Tak, że facet to musi zarobić, utrzymać dom. (FGI_1_1)

K2: Bo (mężczyźni – przyp. K.D.-G.) twierdzą, że gdy kobieta zostaje z dzieckiem, to ona się nim lepiej zajmie niż mężczyzna.

K7: *Bo jest to głęboko zakorzenione w naszej kulturze.*

K1: *Tak.*

K2: *Dokładnie.*

K7: *Mężczyzna nigdy tego nie robił i teraz, jeśli się decydują, to są naprawdę wyjątki, sporadycznie słyszy się, że...*

K7: *Tak jest zakorzenione od dawien dawna, że to tak chyba, z tego powodu wynika. Teraz może, jak w krajach Unii, już słyszałam, że tam są takie, że mężczyźni już tak prawie na równi korzystają, no to może ta moda też się przyjmie. Chociaż, ja wiem... (FGI_4_2)*

Respondentki wyrażały obawy, czy mężczyźni poradziliby sobie, zostając sami z małymi dziećmi. Nie do wyobrażenia była dla niektórych z nich sytuacja, w której to ojciec miałby korzystać z urlopu wychowawczego, a matka wrócić do pracy, uznawały to bowiem za „odwrócenie ról”. Podkreślały, że małe dziecko bardziej potrzebuje matki, która ma pewne „naturalne” cechy i umiejętności niezbędne do opieki nad maluchem. Ojcu zostawiały zadania związane z zabawą i rozwijaniem zainteresowań, a także dyscyplinowaniem dziecka. Za takim podziałem ról w zajmowaniu się potomstwem opowiada się większość Polaków. Jak pokazują wyniki badań, „ponad 90% kobiet i mężczyzn uważa, że w rodzinie to żona odpowiada za pielęgnację i opiekę nad dzieckiem. Niemal tak samo powszechne jest przekonanie o odpowiedzialności kobiet za profilaktykę i opiekę nad chorym dzieckiem. Ojciec w większym stopniu odpowiada za organizowanie dziecku rozrywki” (Titkow, Duch-Krzysztosek, Budrowska, 2004, za: *Polityka równości płci*, 2007: 36).

K8: *Kobieta jest bardziej opiekuńcza, zajmuje się dzieckiem. Właściwie jest najważniejsza dla malucha. Ten tata to jest, ale...*

K5: *Jest potrzebny, ale...*

K8: *Bardziej z taką dyscypliną się kojarzy, natomiast mama to taką... żeby przytulić. (FGI_4_1)*

K4: *Mój kolega ostatnio w pracy, poszedł na urlop właśnie wychowawczy, odwiedził nas właśnie w zeszłym tygodniu ze swoim synkiem, opiekuje się nim rewelacyjnie, widać, że ma ten kontakt z tym dzieckiem, on tolerował już tylko ojca, nie miał takiego kontaktu ze swoją matką jak z nim, on się bez niego...*

K7: *Ja bym tego nie chciała.*

K4: *Ja bym też tego nie chciała.*

K7: *Chcę, żeby dziecko miało kontakt z tatą, jak najbardziej jestem za, ale żeby aż tak zastępował mnie, niech ten tata robi to, co powinien zrobić tato, powiem tak.*

K4: Dokładnie.

K7: Niech go uczy pływać, jeździć, grać w piłkę, nie wiem, grać, niech tam pogramy w trójkę czy tam w czwórkę, niech mama będzie mamą, a tata tatą.

K1: Role są podzielone.

K7: Tak. (FGI_2_2)

Przyjrzyjmy się, co wpływa na decyzję kobiet o zostaniu w domu z dzieckiem, skorzystaniu z urlopu wychowawczego czy też, w niektórych przypadkach, rezygnacji z pracy zawodowej. Z doświadczeń kobiet wynika, że do zawieszenia aktywności zawodowej na rzecz opieki nad dzieckiem część matek zostaje niejako zmuszona, ponieważ nie mają z kim zostawić niemowlęcia. Ten „ktoś”, kto mógłby je zastąpić przy dziecku, to najczęściej babcia, a zatem, jeśli matka czy teściowa jeszcze pracują, mieszkają w znacznej odległości lub z jakichś innych przyczyn nie mogą czy nie chcą pomóc w opiece nad wnukiem, kobieta „skazana” jest na zostanie w domu.

Siedziałam w domu, bo nie miałam z kim zostawić dziecka, a żeby stać mnie było na opiekunkę, to musiałabym zarabiać krocie. (K3, FGI_3_1)

U mnie tak samo, nie miałam z kim zostawić (...), do żłobka mi go było szkoda oddać. (K4, FGI_3_1)

Ja na przykład nie szukałam pracy głównie dlatego, że nie miałam dziecka z kim zostawić. Jedynie to moja mama, która jeszcze musiała dopracować do lat pracy i dopiero teraz przechodzi na emeryturę. To głównie to. Właśnie, gdybym miała osobę taką jak moja mama, której mogę zaufać i zostawić dziecko, to pewnie wcześniej zdecydowałabym się na jakiś tam powrót do pracy. To właśnie to przeważało, że musiałam z dzieckiem być w domu. (K3, FGI_3_1)

U mnie właśnie też podobna sytuacja, nie miałam z kim dziecka zostawić, ani z teściami, ani z rodzicami, nie było po prostu takiej osoby, a stwierdziłam, jeśli chodzi o żłobek, to... Myślę, że zupełnie, można sobie gdybać, prawda, gdyby ktoś mógł się opiekować, to szybciej bym tutaj się, byłabym bardziej aktywna. (K2, FGI_3_1)

K5: Ale jeszcze, no, nie wiem, opiekunce – ja bym nie zostawiła dziecka takiego małego obcej osobie.

Potakiwanie innych uczestniczek.

K4: Znaczący, jak nie masz babci, nie masz rodziny, to to już koniec jest.

K3: Też bym się bała z opiekunką zostawić.

K4: Czyli babcia. Krótki urlop macierzyński – i rodzina jest najważniejsza; dlaczego zostaję w domu z dzieckiem? bo nie mam najbliższej rodziny, która by się zajęła dzieckiem. Takiej bliskiej osoby.

K5: *Zaufanej.*

K4: *Nie niania. Chodzi o rodzinę. (FGI_3_2)*

Niektóre kobiety wspominały, że ich matki czy teściowe przechodzą na wcześniejszą emeryturę, czy rezygnują z pracy, by zająć się wnukiem i umożliwić córce czy synowej powrót do pracy. Jak zauważa U. Sztanderska, „obowiązki względem młodszego pokolenia stanowią również zachętę do wczesnej dezaktywizacji zawodowej kobiet, które biorą na siebie także opiekę nad wnukami” (Sztanderska, 2006: 6). Obowiązki rodzinne są przyczyną wycofania się z rynku pracy kobiet nie tylko w wieku rozrodczym, ale także późniejszym, i wpływają na wspomniany wcześniej niski poziom aktywności zawodowej kobiet w Polsce. To oczekiwanie zaangażowania ze strony dziadków w opiekę nad wnukami wynika z powszechnego przekonania, że rodzice powinni zawsze pomagać dzieciom, także dorosłym (CBOS 2005).

W większości kobiety nie biorą pod uwagę zatrudnienia opiekunki. Z jednej strony zniechęcają je do tego wysokie koszty takiego rozwiązania, z drugiej – brak zaufania do obcej osoby i przekonanie, że trudno jest znaleźć nianię, która byłaby uczciwa i rzeczywiście odpowiednio zajmowała się dzieckiem. Mniejszym złem wydaje się im żłobek, ale niewiele matek oddałoby swoje dziecko do takiej placówki (Patrz: Rozdział *Mama w pracy*). Dlaczego? Po pierwsze, żłobki, jak i przedszkola to w powszechnym przekonaniu „wylęgarnie chorób” – dzieci zarażają się od siebie różnymi infekcjami i w rezultacie pracujący rodzic musi korzystać ze zwolnień lekarskich, by zająć się dzieckiem, co jest źle widziane przez pracodawców. Po drugie, część kobiet uważa, powołując się na opinie psychologów, że dzieci do drugiego, trzeciego roku życia nie potrzebują kontaktu z rówieśnikami, ale przede wszystkim bliskości mamy lub innej osoby z rodziny. Pojawiły się opinie, że matki wracające do pracy i oddające niemowlę do żłobka, to osoby bez serca, narażające małeńkie dziecko na stres związany z rozłąką z mamą i opieką obcych osób w obcym miejscu. Żłobek jest więc traktowany jako ostateczność, wybierany jako rozwiązanie w „krytycznej” sytuacji.

W wieku już takim starszym dziecku można pewne rzeczy wytłumaczyć, można przygotować jakoś bardziej na pójście do przedszkola, bo do żłobka to już w ogóle sobie nie wyobrażam, żeby można oddać dziecko zaraz po macierzyńskim, trzymiesięcznym, nie wiem, jak to teraz jest, ale jest pewnie troszkę dłużej, bo to jest takie maleństwo... w ogóle... bez serca chyba, albo naprawdę krytyczna sytuacja. (K7, FGI_4_2)

Po trzecie wreszcie, uczestniczki badania zwracały uwagę, że nawet gdyby zdecydowały się na posłanie dziecka do żłobka, to mogłoby się okazać, że jest to niemożliwe, ze względu na niewystarczającą liczbę placówek. Trzeba także wziąć pod uwagę fakt, że niewiele żłobków przyjmuje kilkumiesięczne niemowlęta, a zatem nie ma możliwości oddania dziecka do żłobka bezpośrednio po skończeniu urlopu macierzyńskiego. Inne wskazywane przez respondentki wady systemu opieki instytucjonalnej to wysokie koszty, tym bardziej jeśli ma się więcej niż jedno dziecko, nieelastyczne i niedopasowane do czasu pracy godziny otwarcia żłobków i przedszkoli, a także zbyt liczne grupy i nieodpowiednia liczba opiekunek, co uniemożliwia zapewnienie dziecku dobrej opieki.

A zatem, jeśli nie ma dyspozycyjnej, chętnej do opieki nad wnukiem babci, a opiekunka i żłobek nie wchodzi w grę, jedyną możliwością zapewnienia opieki dziecku jest czasowa rezygnacja matki z pracy zawodowej i zostanie w domu z dzieckiem. Takie rozwiązanie jest stosowane tym bardziej w rodzinach z dwójką czy większą liczbą małych dzieci. „Im większa liczba dzieci i im młodszy ich wiek, tym rzadziej kobiety decydują się na pracę zawodową” (Sztanderska, 2006: 5).

Z jednej strony kobiety są „zmuszone” do zostania w domu i zajęcia się potomstwem przez brak innej możliwości zapewnienia opieki dziecku, z drugiej jednak strony uznają, że opieka matki w pierwszych latach życia dziecka jest dla niego najlepsza. Kolejną przyczyną decyzji kobiet o dezaktywizacji zawodowej na rzecz „pełnoetatowego” macierzyństwa jest więc dobro dziecka. Jak zostało to już wspomniane, zgodnie z powszechnym przekonaniem małe dziecko potrzebuje przede wszystkim matki, jej bliskości i opieki. Jest to niezbędne dla jego prawidłowego rozwoju psychicznego i emocjonalnego, a także fizycznego.

Dla mnie, no, nie wiem, może to u mnie względy rodzinne, ale jestem tego samego zdania co psychologowie, że czy dziecko pamięta, czy nie, gdzieś w psychice osiadają traumy i takie poczucie szczęścia i spokoju, i właśnie osobowość dziecka, i to, jakim będzie człowiekiem kształtuje się przez te trzy lata. (K5, FGI_3_1)

To chyba zdrowie i psychiczne, i fizyczne naszego dziecka jest dla nas ważniejsze. Może lekarstwem byłoby jeszcze trochę bardziej wydłużyć ten urlop wychowawczy, bo jednak małe dziecko, trzyletnie, pozbawione nagle, ni z tego, ni z owego, z dnia na dzień, matki i tej najbliższej swojej osoby, z którą spędzało czas, to nie jest najzdrowsze. (K7, FGI_4_2)

Trudno według mnie jest podjąć decyzję, w którym momencie życia dziecka to jest ten moment, w którym można troszeczkę bardziej odsunąć i za-

cząć pracować zawodowo. Każdy z nas pewnie się zastanawia, jak to negatywnie by wpłynęło w tym okresie życia, a może jeszcze lepiej troszeczkę zostać, zaopiekować się, może to coś dziecku da. I to jest to, trudno jest wyważyć, w którym momencie to można zrobić, żeby tej szkody dla dziecka, żeby ta szkoda była jak najmniejsza. (K2, FGI_4_2)

Z wyrażanych przez badane kobiety przekonań wynika, że zinternalizowały one kulturowy wzorzec bycia matką, według którego kobiety wyposażone są we wrodzone, naturalne umiejętności do sprawowania opieki nad dzieckiem i ponoszą „całkowitą odpowiedzialność za rozwój dziecka, jego zdrowie fizyczne i psychiczne, wygląd, zachowanie itp.” (Budrowska, 2001: 107). Respondentki były zdania, że najlepiej dla dziecka jest, gdy to mama zajmuje się jego opieką i wychowaniem. Pojawiły się uwagi, że obowiązkiem matki jest poświęcenie się na jakiś czas dziecku.

K6: Ja uważam, że oczywiście kobieta powinna pracować, natomiast nie powinna mieć takiego pędu właśnie. Prędzej powinien mieć mężczyzna taki pęd, dlatego że kobieta zdecydowanie powinna więcej czasu poświęcać właśnie chociażby dzieciom, póki są jeszcze właśnie małe, bo później to tak naprawdę...

K2: (...)było dla mnie ważniejsze, aby pozostać z tym moim małym w domu, bo to jest szok, żeby wrócić po trzech miesiącach do pracy. Już chyba osoby takie przygniecione, to tylko takie wracają i zostawiają maleństwa. Ja nie wyobrażam sobie, bo ono najbardziej potrzebuje mamy. (FGI_4_1)

Kobiety mówiły o odczuwaniu naturalnej potrzeby zostania z małym dzieckiem i odsunięcia innych aktywności na dalszy plan. Określały to jako „poczucie macierzyństwa” czy „instynkt macierzyński”. Wskazywały, że bardzo ważna jest dla nich możliwość obserwowania kolejnych etapów rozwoju dziecka, co jest niemożliwe, gdy wraca się wcześniej do pracy.

Poczucie po prostu tego właśnie macierzyństwa. Chciałabym być przy dziecku, nie przegapić ważnych momentów jego dzieciństwa, będąc w pracy. (K4, FGI_4_1)

K8: No, wiadomo. Pierwsze malutkie, trzeba opiekować się takim dzieckiem. K1: Instynkt macierzyński chyba górq. (FGI_3_1)

(...) no, ciągnie, prawda, żeby zostać z malutką. Można patrzeć, jak dorośnie, i to przede wszystkim jest najważniejsze. (KC_7)

Respondentki podkreślały znaczenie obecności matki przy dziecku i jej opieki, gdy dziecko choruje lub źle się rozwija i trzeba odpowiednio

się nim zajmować, poświęcać mu więcej czasu. Niekiedy kłopoty zdrowotne dziecka uniemożliwiają kobiecie powrót do pracy.

Moje dziecko miało na początku takie trudności żołądkowe, jelitowe, ona musiała być pod stałą obserwacją, wizyty u gastrologa, po prostu cały czas trzeba było ją obserwować. (...) dziecko wymagało ciągle stałej kontroli. (...) Do roku czasu były takie problemy, no a później to moja decyzja taka była, żeby przynajmniej do dwóch i pół roku, do trzech lat maksymalnie z nią zostać, bo ona dosyć często też choruje, jakieś zapalenia oskrzeli. (K3, FGI_3_1)

(...) raz 2 miesiące w szpitalu, później znowu 1,5 miesiąca. Tzn. to było przyczyną, że nie szukałam tej pracy wcześniej. (...) I w ogóle nie braliśmy pod uwagę, że wracam do pracy. (K2, FGI_4_1)

Uczestniczki badania wskazywały, że „odseparowanie” dziecka od matki powinno mieć miejsce dopiero w momencie, gdy dziecko staje się już bardziej samodzielne, zaradne, radzi sobie z podstawowymi czynnościami, czyli w wieku trzech lat. Wtedy można posłać je do przedszkola. Starszemu dziecku łatwiej też wytłumaczyć konieczność powrotu mamy do pracy. Matki biorące udział w badaniu podkreślały, że urlop macierzyński jest zbyt krótki – dziecko jest za małe, by je zostawić i wrócić do pracy, tym bardziej gdy jest karmione piersią.

Mimo przekonania, że to matka najlepiej zajmuje się dzieckiem, respondentki deklarowały, że gdy rodzina staje przed dylematem, kto – matka czy ojciec – zostanie w domu z dzieckiem po wykorzystaniu przez kobietę urlopu macierzyńskiego, brane są pod uwagę zarobki obojga rodziców. Fakt wyższych dochodów mężczyzn w porównaniu z wynagrodzeniami kobiet powoduje, że zawieszenie pracy zawodowej przez matkę wiąże się z mniejszymi stratami finansowymi dla rodziny (Balcerzak-Paradowska, 2004: 250-251; Matysiak, 2007: 374). Respondentki podkreślały, że gdyby kobieta zarabiała więcej, to ojciec zajmowałby się dzieckiem. Część z nich zaznaczała, że słyszała o przypadkach korzystania przez mężczyzn z urlopu wychowawczego, wskazując, że było to bardziej opłacalne dla rodziny. Wydaje się jednak, że wobec przedstawionych wcześniej opinii kobiet na temat ról matki i ojca, w wielu przypadkach nawet względy finansowe mogłyby nie być wystarczającym argumentem za zostaniem mężczyzny w domu z dzieckiem.

Wyniki pokazują, że część kobiet decyduje się na rezygnację z pracy zawodowej czy pójście na urlop wychowawczy ze względu na dobrą sytuację materialną i wystarczające zarobki męża.

Sytuacja finansowa pozwoliła na to, żebym nie szła do pracy, że mąż będzie w stanie utrzymać rodzinę, i po prostu chciałam poświęcić jakąś część swojego życia intensywnie dzieciom, (...). (KC_2)

Jak się ma dobrą sytuację materialną, to się ma wybór, albo się zostaje w domu, albo idzie do pracy. (K7, FGI_2_1)

Respondentki – kobiety nieaktywne zawodowo – zwracały uwagę, że decyzja o pozostaniu w domu i zajęciu się dzieckiem była efektem kalkulacji – zestawienia kosztów przedszkola czy opiekunki i zarobków, gdyby kobieta wróciła do pracy. W ich przypadku bardziej „opłacało się” poświęcenie się opiece nad dzieckiem.

Córka ma 5 lat, chodzi do przedszkola, więc jak pracowałam, to wiem, jak to było, że była 2 tygodnie w przedszkolu, a 2 tygodnie byłam na zwolnieniu. Więc zarobki w handlu, jak wiadomo, nie są za duże, a jak mam teraz dwójkę dzieci, postać jedno do żłobka, drugie do przedszkola, i zarabiając 800 zł mam siedzieć potem na zwolnieniu, i nie dosyć, że opłacić przedszkole i żłobek, i jeszcze iść na zwolnienie, to już bardziej mi się opłaca siedzieć faktycznie na tym wychowawczym, żeby mąż dłużej pracował, bo lepiej powiedzmy finansowo na tym wyjdę. (KC_5)

A ja spotykałam też takie przypadki, że po prostu nie opłacało się wracać do pracy na zasadzie takiej, że gdyby człowiek policzył, ile by zarobił (...) Tak, moje koleżanki siedziały w domu, no bo stwierdziły: słuchaj, ja zarobię 1000 zł, 800 oddam opiekunce, no to jest w ogóle jakaś pomyłka, prawda. (K2, FGI_3_2)

Czasami jest taka sytuacja, że kobieta wtedy, kiedy nie pracuje, tylko mąż... sytuacja finansowa czasami nie pozwala wystać tego dziecka do przedszkola. Wiadomo, jeżeli gotuje się obiad w domu, to się najemy i my, i dziecko, i mąż. Natomiast, nie wiem, ile przedszkole kosztuje, ale to są jakieś tam 200 czy 300 zł z tymi wszystkimi tam dodatkami. (K6, FGI_4_1)

O takiej kalkulacji matek zastanawiających się nad powrotem do pracy wspominała także jedna z ekspertek biorących udział w badaniu:

No, takim argumentem, który też podnoszą, jest to: mam dwójkę dzieci, za przedszkole zapłacę 500 zł, zarobię 800, ponieważ mam nikłe wykształcenie, brak doświadczenia. To ja wolę zostać w domu. To, że żłobki, przedszkola są płatne i ta odpłatność przy niskich zarobkach naprawdę relatywnie jest wysoka. Jeżeli jeszcze dochodzi do tego konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem w innych godzinach, czyli wynajęcie opie-

kunki, logika podpowiada, nie oplaca mi się to, chociaż, tak naprawdę, mogłabym wiele zyskać, zrobić coś dla siebie, rozwinąć się. (EII_7)

Z doświadczeń uczestniczek badania wynika, że zostanie w domu z dzieckiem jest niekiedy wymuszone przez zwolnienie z pracy czy nieprzedłużenie umowy przez pracodawcę po powrocie kobiety po urlopie macierzyńskim. Wobec zagrożenia utratą pracy część kobiet decyduje się na urlop wychowawczy, licząc się z tym, że nie wrócą na dawne miejsce pracy.

Nie, ja po urodzeniu wróciłam, pracowałam krótko, tam zostałam po prostu jakby, nie przedłużono ze mną umowy, no i w tej chwili, tak jak wspomniałam, jestem na etapie poszukiwania. (KC_3)

M: Co wpłynęło na tę decyzję?

K2: Niemożność powrotu. Bo na przykład się kończy niektórym umowa. (FGI_4_1)

To jest też tak, że jak dziewczyny zachodzą w ciążę i kończy im się umowa o pracę, to nie ryzykują utraty tej pracy, tylko zostają w domu. (K5, FGI_2_1)

Niektóre respondentki nie mogły wrócić do pracy, ponieważ w międzyczasie zlikwidowano ich zakład pracy albo też były zmuszone do zakończenia własnej działalności gospodarczej w okresie urlopu macierzyńskiego.

Pojawiły się też opinie, że o zostaniu w domu może zdecydować niechęć powrotu do pracy, szczególnie gdy dotychczas wykonywana nie spełnia oczekiwań kobiety.

K5: Niechęć w ogóle powrotu do pracy.

K4: Nieraz jest też tak, bywają przypadki, że jak jest w pracy źle, to najlepszą sytuacją jest zdecydować się w danym momencie, bo tak, to co. (FGI_4_1)

Tak szczerze mówiąc, to była też jedna z takich mniejszych przyczyn, dlaczego nie wróciłam do tej pracy, po prostu nie przepadam za nią. To nie jest to, co chcę robić, to była dobra praca właśnie tak na początek, na coś po studiach, na takie rozpoczęcie, natomiast chcę znaleźć coś innego po prostu. (KC_2)

Jak wynika z przeprowadzonych badań, za zostaniem w domu z dzieckiem przemawiają takie argumenty jak: brak innych możliwości opieki nad dzieckiem, dobro dziecka i przekonanie o powinności matki wobec niego, względy finansowe oraz względy zawodowe. Respondentki wymieniały jeszcze inne przyczyny tej decyzji, takie jak:

- **chęć odpoczynku od pracy i zrobienia czegoś dla siebie**

A ja stwierdziłam, że to jest wygodne, bo tyle lat pracuję, że to jest jedyna szansa na to, żeby chwilę zrobić sobie przerwy z korzyścią dla mnie. „Odpocznij, miałaś trochę przejść, przeżyłaś swoje i możesz zregenerować się trochę, zatrzymać”. Naprawdę życie daje tak w kość i nawet takie tempo, pracując właśnie w takich firmach, a nie innych, naprawdę decyduje o tym, że spalamy się dużo szybciej. Patrząc na życie mojej mamy, która pracowała, miała dwójkę dzieci, wracała o 16.00 i robiła tyle rzeczy. Ja sobie nie wyobrażam robić tyle teraz. No, ale to dlatego, że nie pracowała tak jak my w tych czasach musimy pracować.(...) Umysł musi być świeży, my energiczni, wypoczęci. Biorąc pod uwagę, że w nocy wstajemy, nie wiem, 4, 8 razy, musimy po prostu w tym momencie, możemy pozwolić sobie na to, wykorzystać to dla siebie, z myślą o sobie. Nie musimy wracać, możemy trochę odpocząć. No, ile mamy tych dzieci, niedużo, już taki czas się nie przytrafi, raz czy dwa razy się trafia, to i tak niewiele. Ja to tak do tego podeszłam.(K1, FGI_3_1)

Znaczy, mnie się dobrze siedziało z dzieckiem, on był taki mały, też miałam wcześniaka, i mnie dobrze się siedziało, po prostu, ja o tym nie myślałam. (...) Nie miałam takiej pracy, aż tak jej nie lubiłam, tym bardziej że ja byłam wtedy już zmęczona pracą w tym okresie, więc... (K2, FGI_3_2)

- **spełnianie się w funkcjach rodzinnych, lubienie zajmowania się domem i dziećmi i niechęć do pracy zawodowej**

Niektóre kobiety po prostu nie chcą pracować. Po prostu lubią siedzieć w domu. Są takimi typowymi domatorkami. Niektóre kobiety nie spełniają się zawodowo, ponieważ ich charakter nawet... Tzn. wolą sobie posiedzieć, są cichutkie, gdzieś tam nie za bardzo mają kontakt. Nie lubią ludzi, po prostu. Nie lubią kontaktu z ludźmi. Jest im dobrze z mężem, z dzieckiem, z rodziną. Natomiast niekoniecznie w pracy. (K6, FGI_4_1)

Myślę, że po prostu taka potrzeba, że jednak dzieci lepiej, jak są w domu, poza tym ja miałam średnią pracę, więc tak naprawdę, no, nie miałam do czego wracać. Wolałam siedzieć jednak mimo wszystko w domu. (KC_6)

- **presja ze strony męża czy partnera, by kobieta poświęciła się opiece nad dzieckiem**

Mój partner się uparł w szczególności o to, żebym ja jeszcze została z dzieckiem (...). No, ja też chciałam zostać z dzieckiem, tylko po prostu, no, wiedziałam, że jest ciężka dosyć sytuacja materialna i wiadomo, pieniądze wychowawczego nie są zbytnio jakieś godziwe, więc chciałam wrócić jakoś tam do pracy, tylko też bałam się zostawić malutką z dziadkami. (KC_7)

Poza tym czasem mąż wywiera taką presję, żeby właśnie matka była z dzieckiem, do momentu kiedy chociaż nie pójdzie do przedszkola. To jest taki ten wiek, 3 latka to do przedszkola niech idzie, natomiast do trzech latek fajnie by było, gdybyś posiedziała z tym dzieckiem. (K6, FGI_4_1)

Na ten ostatni powód niepodejmowania pracy zawodowej wskazywano także w innym badaniu przeprowadzonym wśród młodych matek (*Z macierzyństwem na co dzień*, 2008: 77). To pokazuje bardzo konserwatywny sposób postrzegania powinności kobiet i mężczyzn w polskim społeczeństwie, co potwierdzają wyniki sondaży przeprowadzanych wśród Polaków. Jak stwierdzają D. Duch-Krzysztozek i A. Titkow, „optymizm wynikający z faktu, że po 1989 roku kobiety coraz rzadziej są postrzegane jako strażniczki domowego ogniska, studzi wciąż bardzo wysoki odsetek osób będących zwolennikami tezy, że lepiej jest dla rodziny, gdy kobieta rezygnuje z pracy na rzecz troski o dom i małe dzieci” (Duch-Krzysztozek, Titkow, 2009: 38). Na początku XXI wieku pod takim stwierdzeniem podpisywało się ponad 67% kobiet i 76,6% mężczyzn (tamże: 38).

Doświadczenia kobiet pokazują, że najczęściej do podjęcia decyzji o zawieszeniu pracy zawodowej na rzecz opieki nad dzieckiem skłoniło je kilka czynników jednocześnie. W jednym z wywiadów grupowych uczestniczki zauważyły, że niekiedy decyzja o przedłużeniu okresu opieki nad dzieckiem jest wynikiem zbiegu okoliczności, które sprawiają, że jest to najkorzystniejsze rozwiązanie i ze względów rodzinnych, i zawodowych, i osobistych.

K4: Poniekąd mi się tak ułożyło. Ponieważ pierwsza moja praca i nie wiązałam z nią przyszłości, dlatego wykorzystałam dwa lata wychowawcze, plus jeden bezpłatny, po czym wiedziałam, że zostanę zwolniona, więc poszłam sobie na zasiłek. W międzyczasie poszłam na studia, studiowałam, skończyłam studia, dostałam pracę, którą chciałam dostać, o którą się ubiegałam, i tak się ułożyło po prostu.

K2: Myślę, że jak kobieta podejmuje taką decyzję, to jest jakiś zbieg zdarzeń.

K4: Zbieg jakiś zdarzeń, to prawda.

K2: Że stary jej będzie płacił jakąś kasę, ona nie ma opiekunki, w pracy się nie układa.

K7: Tak się ułożyło życie i tak fajnie jest.

K2: I to jest zbieg zdarzeń, okoliczności, które w danym momencie, i to z tego wynika, bo jakby musiała pracować, to by pracowała.

K4: Gdybym musiała pracować, to bym pracowała.

K2: Może ona ma to dziecko jakieś chorowite, czy coś tam, to zbieg jakichś okoliczności i tyle, i nic więcej. (FGI_2_2)

3.2. Pozytywne i negatywne strony zostania w domu z dzieckiem

Uczestniczki badania, nie tylko matki nieaktywne zawodowo, ale także te, które wróciły już do pracy, oraz kobiety pracujące i niemające dzieci, wypowiedziały się na temat plusów i minusów zawieszenia pracy zawodowej na rzecz opieki nad dzieckiem. Można powiedzieć, że dokonywały tym samym swego rodzaju analizy SWOT⁴ sytuacji kobiet zostających w domu z dzieckiem, tu ograniczając się do wskazania jej mocnych i słabych stron. Zebrany materiał pokazuje, że określone korzyści i straty związane z dezaktywizacją zawodową kobiet i ich „poświęceniem się” opiece nad dzieckiem odczuwają, w przekonaniu badanych: dziecko, sama kobieta oraz cała rodzina.

Pozytywne i negatywne strony zostania w domu z dzieckiem

	Plusy	Minusy
Dla dziecka	• Lepszy rozwój dziecka – psychiczny, emocjonalny, fizyczny • Zapewnienie dziecku dobrej (najlepszej) opieki • Silna więź matki z dzieckiem • Oszczędzenie dziecku stresu i narażenia na choroby związane z pobytem w żłobku i przedszkolu • Możliwość karmienia piersią	• Rozpieszczenie dziecka • Nadopiekuńczość matki • Ograniczenie kontaktu z rówieśnikami • Niedostateczny rozwój społeczny (trudności z nawiązywaniem relacji międzyludzkich)
Dla kobiety	• Silna więź matki z dzieckiem • Zapewnienie dziecku dobrej (najlepszej) opieki – komfort psychiczny • Uczestniczenie w rozwoju dziecka • Wyjątkowy czas spędzony z dzieckiem • Czas dla siebie • Lepsza organizacja, możliwość zarządzania własnym czasem	• Poczucie zamknięcia w domu, towarzyskiej izolacji • Brak kontaktu z ludźmi • Zaniedbanie siebie • Monotonia dnia codziennego – „ciągle te same obowiązki” • Rozleniwienie • Brak czasu dla siebie i konieczność rezygnacji z własnych zainteresowań • „Życie kręci się wokół dziecka”

⁴ Analiza SWOT służy porządkowaniu informacji o organizacji, sytuacji czy osobie, poprzez wskazanie, co stanowi jej mocne (*Strengths*) i słabe strony (*Weaknesses*), szanse (*Opportunities*) i zagrożenia (*Threats*).

		• Brak możliwości odpoczynku od dziecka • Obciążenie obowiązkami domowymi i związanymi z opieką nad dzieckiem • Poczucie niedoceny • „Wypadnięcie z rynku pracy” • „Zastój” zawodowy • Lęk przed powrotem do pracy • Trudność z podjęciem decyzji o rozstaniu z dzieckiem • Brak dochodów z pracy i uzależnienie finansowe od partnera • Spadek poczucia własnej wartości
Dla rodziny	• Wykonanie obowiązków domowych – ugotowany obiad, posprzątany dom itp. • Bardziej „domowa” atmosfera • Lepsza relacja z mężem • Brak wydatków związanych z zatrudnieniem opiekunki	• Pogorszenie sytuacji materialnej • Gorsza relacja z mężem • Rozpieszczenie męża

3.2.1. Pozytywne strony zostania w domu z dzieckiem

Jak pokazują omówione wyżej wyniki, o zaletach poświęcenia się przez jakiś czas opiece nad dzieckiem respondentki mówiły już wskazując na przyczyny swojej decyzji o zostaniu w domu. Podkreślały, że to dobro dziecka skłania je do zostania w domu, że matka najlepiej potrafi się nim zająć. Zdaniem uczestniczek badania, największą korzyścią wiążącą się z opieką matki jest lepszy rozwój dziecka. Podkreślano, że w pierwszym okresie życia bliski kontakt dziecka z mamą jest niezbędny dla prawidłowego rozwoju emocjonalnego, psychicznego, a także fizycznego. Jest to swego rodzaju „inwestycja na przyszłość” – gdy zapewni się dziecku możliwość bycia z mamą, najbliższą mu osobą, potrafiącą rozpoznać jego potrzeby i odpowiednio na nie reagować, dającą mu poczucie bezpieczeństwa, ciepła i miłości, zaprocentuje to w przyszłości „lepszym” charakterem i usposobieniem dziecka, umiejętnością radzenia sobie przez nie

w życiu, w szkole itp. Bliskość mamy w pierwszych latach życia dziecka prowadzi także do ukształtowania się dobrej relacji między nimi, silniejszej więzi emocjonalnej.

Przez te 2 pierwsze lata kształtuje się charakter dziecka, tak że, no, to na pewno w jakiś sposób zaprocentuje na przyszłość. (KD_7)

Kiedy matka poświęca dużo czasu dziecku, to dziecko lepiej się rozwija. (K4, FGI_2_2)

Jest to opieka nad tym dzieckiem, nauka, no bo wiadomo, że jak te matki, koleżanki moje, które pracują, to są tak zaganiane, że niestety, te dzieci są porzucone tak na pastwę losu. Nie mają odpowiedniej opieki, w szkole również im nie za ciekawie idzie, z tym to się wiąże. (KD_2)

Na pewno jest to czas, który mogę dać dziecku, że wiem, że jest zadbane, że w jakiś sposób wpływam na jego rozwój i że może sobie dorastać, dojrzewać. (KD_7)

My sobie nie zdajemy z tego sprawy, ale te pierwsze lata są najważniejsze w kształtowaniu się dziecka, i dobrze by było, żeby czuło matkę. (KA_6)

Wszystkie te wartości, które tak naprawdę dom rodzinny przekazuje dziecku na przyszłość, na dorosłość, no to właśnie przekazuje głównie mama, i w momencie kiedy ono jest oddane do jakiejś przechowalni, no to nie będzie tego samego, mało co mama mu powie. (KA_5)

Na pewno go dopilnuję w wychowaniu i że pewne nawyki, które ja ukształtuję, to już zostaną i będą jakby nasze. I mam nadzieję prawidłowe. (KC_1)

Można o wiele łatwiej kształtować różne rzeczy, nawyki, chodzi o dobre zachowanie czy jakoś kulturę można, no, dużo więcej dziecko się uczy (KA_4)

Respondentki wyrażały przekonanie, że znacznie gorzej jest dla dziecka, gdy musi chodzić do żłobka czy gdy zajmuje się nim obca osoba. Pobyt w placówce opieki instytucjonalnej wiązany jest z pogorszeniem stanu zdrowia dziecka, częstymi chorobami, niedostatecznym dopilnowaniem dziecka i zaspokojeniem jego potrzeb. Ponadto, rozstanie mamy z malutkim dzieckiem wiąże się dla niego, ale i samej kobiety, z dużym stresem. Tym bardziej gdy dziecko jest karmione piersią, co byłoby utrudnione, jeśli nie niemożliwe, gdyby kobieta wróciła szybko do pracy.

No wiadomo, nikt się tak nie zajmie, tak jak mama się zajmie, wie, co najlepiej dziecku potrzeba, jak się nim zająć, co zrobić, kiedy, w jakim momencie jest chore, zaczyna być chore itd. Obca osoba, wiadomo, musi bardzo długo przebywać z tym dzieckiem, żeby wiedziała co i jak. (KC_10)

Dziecko jest pewniejsze, jest bezpieczniejsze, mniej choruje, dziecko do mniej więcej 3. roku życia nie potrzebuje rówieśników, taki już jest młody człowiek skonstruowany, że on nie potrzebuje rówieśników, dla niego ważna jest spódnica mamusi. (KA_4)

K7: Dziecko jest zdrowsze, bo nie chodzi do przedszkola, nie przynosi infekcji, do żłobka, nie musi płakać, nie przeżywa stresów.

K4: Lepsze wychowanie dziecka, lepsza edukacja. (FGI_4_2)

Jak wynika z wypowiedzi kobiet, korzyści, jakie odnosi dziecko w związku z opieką matki, która zostaje z nim w domu, można traktować jednocześnie jako korzyści dla samych kobiet. Nie tylko dla dziecka, ale i dla matki ważna jest ta jedyna w swoim rodzaju, silna więź między nimi. Podobnie, możliwość zajmowania się dzieckiem przez matkę jest gwarancją jego dobrego rozwoju i w związku z tym daje kobiecie komfort psychiczny i pewność, że dziecko ma dobrą opiekę. Respondentki podkreślały znaczenie tej „osobistej” kontroli nad odpowiednim zaspokajaniem potrzeb dziecka i jego bezpieczeństwem, dopilnowania, żeby niczego mu nie brakowało, było najedzone, wypoczęte, zdrowe i zadowolone. Zauważały, że często bardzo trudna dla matki pracującej zawodowo jest niemożność bycia z dzieckiem, szczególnie w przypadku choroby, poświęcania mu odpowiedniej ilości czasu. Problemem, w ich przekonaniu, jest skoncentrowanie się na pracy, gdy myśli się o dziecku zostawionym w domu z kimś innym, w żłobku czy przedszkolu.

Ma się to poczucie, że dziecko jest zadbane, wszystko wokół niego jest tak jak należy, jest dopilnowane, no, po prostu ma się dziecko na oku. (KB_5)

(...) jakiś spokój psychiczny, że ja jestem z moim dzieckiem, nie dzieje się mu krzywda, komfort psychiczny na pewno. (KB_4)

No, dzieci są na pewno lepiej dopilnowane, wiem, że na pewno zjedzą. (KC_5)

Mam pewność, że moim dzieciom nic złego się nie stanie, że jak są ze mną, to na pewno są bezpieczne, i nie mam żadnych obaw, że coś będzie nie tak, że coś się może wydarzyć złego. (KC_2)

No przede wszystkim mam pewność, że moim dzieciom nic nie grozi, tak. Czyli są zdrowe, szczęśliwe, że ja jestem przede wszystkim. (KD_4)

Taka kontrola, dostateczna kontrola nad zdrowiem, bo wiadomo, jeśli mamy cały czas pod swoją opieką, to wiemy, jak dziecko reaguje, możemy pewne rzeczy już wyeliminować, których jak jest w żłobku czy gdzieś, to nie widzimy, bo wiadomo, im więcej osób ma kontakt z malcem, tym trudniej jest nawet powiedzieć, co mu jest. (K5, FGI_3_2)

O zapewnieniu dziecku jak najlepszych warunków rozwoju przez matkę, która poświęca się jego opiece i wychowaniu i na jakiś czas rezygnuje z pracy zawodowej, mówiły także respondentki z grupy kobiet pracujących, niemających dzieci.

Matki nikt nie zastąpi, prawda? (...) Matka, no, najbardziej chyba dopilnuje, no. Zostawiłaby pani dziecko obcej osobie? Raczej niekoniecznie, prawda? (KA_8)

Na pewno jest to gwarancja dobrej opieki, dobrego wychowania, przynajmniej w moim przekonaniu. (KA_2)

Niezwykle ważna, w odczuciu badanych kobiet, także tych niebędących matkami, jest możliwość kierowania rozwojem dziecka i obserwowania kolejnych jego stadiów, uczestniczenia w nich. Daje to matce satysfakcję i poczucie spełnienia w funkcji rodzica – opiekuna i wychowawcy.

Ma się kontakt z tym dzieckiem, no, super jest, kiedy widzi się pierwszy uśmiech, pierwszy krok dziecka, i to właśnie ja widziałam, a nie moja mama, która później, mówię, często przyjeżdżała i zostawała. (KB_10)

K1: Poza tym widzimy, jak dziecko się rozwija, czego się uczy.

K2: Nie umknie nam żadna chwila. (FGI_4_2)

Przyjemność przede wszystkim patrzenia na to, jak dziecko się rozwija, przebywania z nim, uczenia go od początku, no, właściwie wszystkiego. (KA_2)

Może być tak, że przypuścimy, pójdę do pracy, nie zobaczę, jak moje dziecko, nie wiem, pierwsze kroki stawia. Albo pierwszy raz powie „mama”. No, takie chyba, wydaje mi się, czysto uczuciowe, prawda? (KA_8)

Na pewno pozytywnym aspektem jest to, że ma się kontakt z dzieckiem, uczestniczy się w jego wychowaniu, w jego rozwoju. (KA_9)

Uczestniczki badania, które wróciły już do pracy i mogły spojrzeć na okres bycia z dzieckiem z dystansu, podkreślały, że czas poświęcony dziecku to wyjątkowy okres w ich życiu. To poczucie utwierdziło je w przekonaniu, że dobrze zrobiły, odkładając na jakiś czas powrót do pracy, by móc być z dzieckiem.

To są takie wyjątkowe przeżycia, jak przytulenie dziecka, karmienie, nie wiem, czy dla pieniędzy byłabym w stanie z czegoś takiego zrezygnować, nie byłabym w stanie. Podziwiam te kobiety, które z tego rezygnują. (K3, FGI_2_1)

Ja wam powiem z perspektywy czasu, rzeczywiście, byłam nieszczęśliwa siedząc w domu, do 4. roku życia mojego dziecka. Ale jak poszłam do pracy i go zostawiłam, to byłam jeszcze bardziej nieszczęśliwa.(...) Byłam bardzo nieszczęśliwa, ale bardzo się cieszę, bo pamiętam wszystko, jak zaczął chodzić, jak zaczął mówić, wszystko. To jest po prostu coś niesamowitego i mam wspaniałe wspomnienia, których mi nikt nie zabierze. To jest coś najpiękniejszego. (K4, FGI_2_2)

Jak wynika z przedstawionych powyżej wyników, korzyści dla dziecka i matki płynące z zostania kobiety w domu są ze sobą ściśle powiązane. Na opiece matki nad dzieckiem zyskują obie strony. Ponadto, respondentki z grupy kobiet nieaktywnych zawodowo zaznaczały, że czas spędzony w domu z dzieckiem to także możliwość znalezienia czasu dla siebie samej. Mogą one zająć się swoimi zainteresowaniami, uzupełnieniem czy podniesieniem wykształcenia, mogą zadbać o siebie, na co brakuje czasu, gdy pracuje się zawodowo.

Mam taki czas, powiedzmy, dla siebie, to jest też ważne. (KD_10)

K2: Czas na swoje pasje.

K6: Więcej czasu dla siebie na pewno. Założmy też, możemy, nie zawsze przychodząc z pracy mamy tyle siły, żeby nie wiem, jeszcze gdzieś tam do kosmetyczki lecieć, do fryzjera, czy nawet iść na głupi spacer, prawda, po pracy. Natomiast wtedy mamy chyba więcej czasu dla siebie, naprawdę. (FGI_4_1)

Tutaj jeszcze bym do plusów dołożyła to, że wbrew pozorom w jakiś sposób można się zrealizować. Tzn. ja na przykład będąc dosyć długo już w domu bez pracy, spełniłam pewne swoje marzenia, na które nie wiem, pracując zawodowo nie miałabym czasu, np. skończyłam studia podyplomowe, które w normalnych warunkach pewno byłoby mi szkoda, bo co drugi weekend pracując zawodowo byłoby dla mnie dużym obciążeniem. Zapisalam się na kurs angielskiego (...), bardzo lubię czytać książki, więc wszelkie zaległości, które przez lata pracy gdzieś się tam nawarstwiły, i to jest to, co dla siebie w jakiś sposób zdobyłam. (K6, FGI_4_2)

O tym, że zostanie w domu z dzieckiem wiąże się z posiadaniem wolnego czasu dla siebie była przekonana także jedna z respondentek aktywnych zawodowo, niemających dzieci:

Z jednej strony, kobieta ma mało czasu, ale też można powiedzieć, że czasu ma dużo, bo dziecko też śpi i nie płacze cały czas, więc jest czas na seriale, na książki. (K3, FGI_1_1)

Kobiety zajmujące się dzieckiem w domu już od dłuższego czasu uważały, że zaletą tej sytuacji jest również możliwość lepszej organizacji dnia oraz zarządzania własnym czasem.

To jest plus, że stajemy się bardziej zorganizowane. Przynajmniej w moim przypadku. Stałam się bardziej zorganizowana, na wszystko znajdę czas teraz. Zanim nie miałam dziecka, to jakoś mało mi się tego czasu wydawało, na nic nie starczało czasu, a w tej chwili ja sobie wszystko tak potrafię zorganizować, mimo że moje dziecko naprawdę za dwoje robi, ja potrafię na wszystko mieć czas, no nie wiem, potrafię się umalować, posprzątać w domu, wyjść na zakupy, no, wszystko. (K6, FGI_3_2)

K3: Nikt nas nie widzi, nie obserwuje, nie goni. Zrób to, zrób tamto. Wsta-ję, robię.

K1: Tak, więcej czasu można poświęcić na pewne czynności, prawda?

M: Czyli lepiej można sobie zorganizować wszystko. (FGI_4_2)

Wreszcie, zostanie w domu z dzieckiem i zajmowanie się nim przez matkę przynosi określone korzyści nie tylko kobiecie i dziecku, ale całej rodzinie. Respondentki podkreślały przede wszystkim, że dzięki temu kobieta może zająć się także domem, przygotowaniem posiłków i innymi domowymi obowiązkami, na które brak czasu, gdy pracuje się zawodowo.

Pozytywne to to, że mam czas, żeby też zająć się w chwilach tam wolnych, zająć się domem, że wszystko jest posprzątane, ugotowane. (KC_7)

Ten dom jest, że tak powiem, taki wypieszczony. (KD_5)

Wszystko przy okazji jest zrobione. (K7, FGI_3_1)

Pojawiły się opinie, że obecność kobiety w domu i w związku z tym ugotowany obiad i posprzątany dom sprawiają, że panuje bardziej domowa, rodzinna atmosfera. Zyskuje na tym także relacja z mężem, który gdy wraca do domu, ma żonę dla siebie, bo nie musi się ona już zajmować domowymi pracami, które wykonała w ciągu dnia.

No to na pewno jest cały dom i posprzątany, i ugotowane, i wszyscy szczęśliwi. (KC_1)

Mi się wydaje, że np. jak siedzimy w domu, to możemy rano, wtedy kiedy mąż jest, założymy, w pracy, przygotować obiad, posprzątać, zająć się domem. I jak on przychodzi, to w zasadzie już jesteśmy całe dla niego. Nie musimy się wtedy skupiać, jak przychodzimy z pracy, to jeszcze tak: zakupy, obiad (...) Obowiązki domowe i taki lepszy kontakt z mężem. (K6, FGI_4_1)

Mój mąż mówi, że jak siedzę w domu, to jestem bardziej domowa, jemu to odpowiada, tak że w jakiś sposób to na pewno wpływa na całą rodzinę... w pracy jest stres, pośpiech, później jeszcze w domu trzeba parę rzeczy zrobić i może się okazać, że to zmęczenie później jest zbyt duże w tym momencie, i tak pod wieczór jestem bardzo zmęczona, ale to są takie rzeczy domowe. (KD_7)

Jedna z respondentek, która wróciła już do pracy, przyznała z żalem, że gdy zajmowała się dzieckiem, dom był „domem z prawdziwego zdarzenia”, gdy teraz jest jedynie przystankiem w biegu za wieloma sprawami, sypialnią.

W ogóle ten dom funkcjonował jakoś inaczej, tak. Był taki mój, a tak, to mam czasem wrażenie, że wpadam jak do hotelu i gdzieś dalej. (KB_8)

Jako plus zostania w domu z dzieckiem przez kobietę, jak zauważyła jedna z badanych kobiet, można traktować także fakt, że rodzina nie ponosi wydatków na zorganizowanie innej formy opieki, np. zatrudnienie opiekunki.

3.2.2. Negatywne strony zostania w domu z dzieckiem

Mogłoby się wydawać, że zostanie matki w domu z dzieckiem, chociaż wiąże się z określonymi kosztami ponoszonymi przez kobietę, to dla samego dziecka i reszty rodziny jest optymalną sytuacją. Jak wynika z doświadczeń kobiet – niekoniecznie. Przyjrzyjmy się zatem, jakie negatywne strony tej sytuacji widzą respondenci, jeśli chodzi o dzieci i innych członków rodziny, by następnie zająć się długą listą minusów po stronie kobiet (Patrz tabela powyżej).

Zdaniem niektórych badanych kobiet, głównie tych, które już wróciły do pracy bądź nie są matkami, zajmowanie się dzieckiem w domu przez dłuższy czas przez matkę może być niekorzystne także dla samego dziecka. Respondentki zwracały uwagę, że skupienie uwagi matki na dziecku, wychodzenie naprzeciw jego potrzebom prowadzi do rozpieszczenia dziecka, które staje się egoistą i samolubem. Nadopiekuńczość matki nie pozwala dziecku się usamodzielniać i nabyć niezbędnych umiejętności „radzenia sobie w życiu”. Ponadto, podkreślano, że bliskość matki i jej pierwszoplanowa rola w życiu dziecka jest wskazana jedynie do pewnego momentu w życiu dziecka, potem potrzebuje ono kontaktu z rówieśnika-

mi, by prawidłowo się rozwijać. W jednym z wywiadów grupowych z kobietami niepracującymi do 2 lat porównywano dzieci wychowujące się w domu z chodzącymi do przedszkola, te pierwsze oceniając jako niewystarczająco przygotowane do współżycia z innymi ludźmi i gorzej radzące sobie z nawiązywaniem relacji międzyludzkich.

No, może to, że dziecko może jest bardziej rozpieszczone. Może myśli, że świat kręci się wokół niego, no bo tak po trosze jest, że się kręci wokół niego, no bo, o co mamę nie poprosi, mama jest na każde zawołanie, więc później wkraczając w jakąś sferę bardziej taką starszego dziecka, to myśli, że to tak musi być, bo przecież mama zawsze wszystko podała, było wszystko na czas, no to jak to może nie być, musi być. Jest się po trosze samolubem, no, ja wiem, jak to jest trochę, bo tak było u mnie w domu, że miałam dziadków akurat, bo rodzice pracowali, ale dziadkowie byli na każde spojrzenie, na każde zawołanie i w pewnym momencie takie starcie z rzeczywistością, że tego tak naprawdę to nie, ot tak, że już jest i już. (KA_5)

Dziecko w domu jak siedzi z mamą, takie jest moje zdanie, staje się odludkiem, który nie umie współżyć w społeczeństwie, ma duże kłopoty z przystosowaniem się do szkoły, bo w pewnym momencie do tej szkoły pójść musi i ma duże kłopoty z nawiązaniem kontaktów z rówieśnikami, takie jest moje zdanie. I od pewnego momentu trzeba to dzieciątko z domu wysłać chociaż na te parę godzin, po to żeby ono nauczyło się współżyć z innymi dziećmi, po prostu bawić, na początku bawić, a później uczyć. (KB_9)

Jeśli ta opieka nad dzieckiem trwa dłużej, niż powinna, to właśnie dziecko jest zubożałe. Dla mnie to jest problem, jeśli dziecko nie ma kontaktu ze swoimi rówieśnikami, to już się robią takie różnice. Bałabym się, że już różnice, że będzie miało kłopoty pójść do szkoły. (...) I nie o naszą wygodę chodzi, tylko taka nadopiekuńczość nie jest wskazana, żeby za długo. Z każdym rokiem muszą być rzeczy po prostu proporcjonalne. (K5, FGI_3_1)

Uczestniczki badania, przede wszystkim te, będące od dłuższego czasu w domu z dzieckiem, oraz te, które wróciły już do pracy, dostrzegały negatywny wpływ tej sytuacji na całą rodzinę. Najbardziej odczuwalne wydaje się zmniejszenie dochodów i pogorszenie sytuacji materialnej rodziny, w związku z brakiem „drugiej pensji” i niewystarczającym wsparciem finansowym ze strony państwa (Patrz: Rozdział *Rozwiązania na rzecz wsparcia kobiet*).

Na pewno kwestia finansowa też. To wiadomo, że się odbija wszystko na finansach rodziny. (K6, FGI_4_1)

Minus to jest to, że po prostu na wiele rzeczy musimy sobie odmówić ze względu na to, że nas nie stać. To jest minus tego, że się nie pracuje, może tak. (KC_3)

Gorsza sytuacja finansowa, to jest ważne, bo te zasiłki, co są wypłacane, są śmieszne, po prostu śmieszne, dostajemy to, co to są za pieniądze, to jak się je dostaje, to naprawdę nie wiadomo, co za nie zrobić. (K3, FGI_2_1)

Mimo że część respondentek była zdania, że zajmowanie się domem i dziećmi przez kobietę wpływa na dobre stosunki między małżonkami, niektóre z nich zauważały, że sytuacja ta prowadzi często do konfliktów w rodzinie. Ich przyczyną mogą być właśnie kłopoty finansowe, ale także rozdrażnienie i zmęczenie kobiety oraz poczucie bycia niedocenianą przez męża – „przecież nic nie robisz, cały dzień siedzisz w domu”. W wywiadzie grupowym kobiety opiekujące się dziećmi w domu dłużej niż 2 lata zauważały u siebie swego rodzaju zazdrość o kontakty męża ze „światem zewnętrznym”, przejawiające się w podejrzliwości, „wyobrażaniu sobie różnych rzeczy”, „czepianiu się go” (FGI_4_1). Zauważano także, że ten wskazywany wcześniej jako plus „ugotowany obiad i posprzątany dom” sprawia, że wszystkie obowiązki domowe spoczywają na kobiecie i nie może ona liczyć na zaangażowanie męża, który ma w jej osobie „gospodynię domową”.

K1: Może nawet więcej konfliktów jest.

K8: My jesteśmy strasznie rozdrażnione.

K1: Na pewno więcej, bo jak wychodzimy, to nam się to rozkłada, tu kuluje nam się tylko i wyłącznie na naszej rodzinie, my odreagowujemy później na mężu, gdy wróci z pracy, jemu się dostanie, bo nie udało nam się z dzieckiem coś tam.

K3: Człowiek musi odreagować, a że nie ma na kim, to na najbliższym.

K2: Nie ma gdzie tych swoich negatywnych emocji rozładować. (FGI_3_1)

K4: No, później kura domowa, że ja jestem trochę taka kura domowa, że może za dużo ja w domu robię, a ty nic nie robisz, też tak może być później, z czasem.

K5: Tak.

K4: Jednak na początku jest fajnie, fascynacja itd., no bo ja mam więcej czasu, ale później to już tak, przyzwyczajenie i on się coraz bardziej przyzwyczaja ten mężczyzna, że my to musimy podać (...). (FGI_3_2)

K4: No, między żoną i mężem mogą być takie konflikty właśnie, że ona jest zdenerwowana, on jest bardziej zmęczony, ty byś chciała pogadać, a on idzie spać, a ty potrzebujesz, żeby się z nim nagadać.

K3: *Bo siedzisz sama w domu w końcu z tym dzieckiem, no to tak, nie ma nawet z kim porozmawiać.*

K4: *Czyli jakieś konflikty powstają, prawda.*

M: *No tak, my po ośmiu godzinach bycia w domu z dzieckiem, mąż po ośmiu godzinach pracy, oboje jesteśmy zmęczeni...*

K4: *Ale on twierdzi, że my mniej niż on.*

K3: *On twierdzi, że nie, bo my w domu nic nie robimy. Tak mój mąż bynajmniej twierdzi. (FGI_3_2)*

Analiza SWOT sytuacji matek zostających w domu z dzieckiem dokonana przez uczestniczki badania pokazuje wiele niekorzystnych stron tej sytuacji, uderzających przede wszystkim w samą kobietę. Pierwsze na co respondentki zwracały uwagę to zamknięcie w domu, odizolowanie od innych ludzi, ograniczenie kontaktów towarzyskich w związku z opieką nad dzieckiem. Wspominały, że trudno jest zorganizować spotkanie ze znajomymi, którzy pracują i mają „napięty” grafik dnia, ale też je same ogranicza tryb życia dziecka, wymagający trzymania się stałych pór np. karmienia, kąpania, kładzenia spać, spaceru itp.

To jest na pewno troszeczkę wyłączenie się z życia towarzyskiego. Jeżeli ktoś jest na to gotowy, to OK. Ja rodząc swojego pierwszego syna nie byłam na to gotowa i tak odczuwałam, i braki w kontaktach z ludźmi, i to sam fakt, że nie można wyjść do teatru, do kina, wyjść na dłużej niż na 2, 3 godziny, to jest uciążliwe dla kogoś, kto jest stworzeniem stadnym. Jeżeli ktoś się w tym samorealizuje, w siedzeniu, w zabawach z dziećmi w piaskownicy, to OK, to chwala mu za to, a jeżeli ktoś jest stworzeniem takim jak ja, to troszkę się męczy, no, ja się męczyłam. (KB_2)

W pewnym momencie brakowało mi po prostu kontaktu z rówieśnikami, najbardziej. Ograniczyłam się bardzo mocno przez ten okres czasu. Ja byłam jeszcze przed rozwiązaniem na zwolnieniu. W związku z tym miałam czas, aby się przygotować na pojawienie się naszego malucha, ale też czas na to, aby odpocząć, pobycć sama ze sobą. Więc w pewnym momencie, pod koniec już, przed powrotem do pracy naprawdę brakowało kontaktu z ludźmi. Tym bardziej że wszyscy moi znajomi, no, też pracują. Nawet spotkanie się z nimi w celach towarzyskich, no, graniczyło z jakimś takim wbiciem się w ich grafik, też w miarę bardzo mocno tam wypełniony. (KB_8)

Ograniczony kontakt z innymi osobami, ostatnio jak były takie silne mrozy, ja przez cały dzień siedziałam z dzieckiem w domu, nawet do sklepu nie mogłam wyjść, to dla mnie było ciężkie przeżycie, także to jest, to chyba głównie to, co mamom doskwiera, brak kontaktu z innymi ludźmi (...) tak jak w moim przypadku, ja nie mam z kim dziecka zostawić. (KD_7)

W odczuciach uczestniczek jednego z wywiadów grupowych, będących w domu z dzieckiem dłużej niż 2 lata, najtrudniejsze są spotkania z osobami aktywnymi zawodowo, wobec których czują się one gorsze, mniej atrakcyjne, nie mające nic ciekawego do powiedzenia.

K6: *Najgorzej spotkać się z koleżankami, które...*

K7: *Które pracują.*

K6: *Tak, które pracują i zajmują jakieś eksponowane stanowisko i dobrze zarabiają, i fajnie wyglądają, i mają ciekawe życie, nawet niech to będzie ciekawe życie zawodowe i tak...*

K1: *To człowiek się tak naprawdę zdoluje. Przychodzi do domu i...*

K6: *Tak.*

M: *Ale to jest tak, że one dają paniom odczuć, czy po prostu same panie tak oceniają swoją sytuację?*

K7: *My to widzimy.*

K2: *Nie muszą nam dać odczuć.*

K1: *Ja się czuję, no, może to dziwnie zabrzmieć, ale czuję troszeczkę taką zazdrość, no, troszeczkę mnie to boli, że na przykład tak fajnie jej się, znaczy fajnie, no ja też jestem bardzo zadowolona, nigdy bym nie zamieniła, mam kochanego synka itd. Ale, no, jak patrzę na taką osobę, która jest zadbana, piękna, jeszcze naprawdę, jak tutaj koleżanka mówi, realizuje się zawodowo, no to troszeczkę jej tam zazdrość.*

K6: *Wtedy rzeczywiście ta samoocena się obniża.*

K6: *Może i po części nie mam o czym z nimi rozmawiać, jeżeli, nie wiem, ja jestem jedyna niepracująca, a one są cztery, które pracują, są jakimiś, nie wiem, kierowniczkami, menedżerkami i tak... jakoś wspólny ten język znajdują i nieważne, one też mają dzieci i jest wszystko OK, prawda. One: słuchaj, a u mnie to i tamto, a mój szef, a byłam tutaj na szkoleniu, a ja co mam powiedzieć, no co?*

K7: *A my nie mamy, o czym opowiedzieć.*

K6: *Że byłam wczoraj w Figloraju? (śmiech, także innych uczestniczek) (FGI_4_2)*

„Towarzyskiego wykluczenia” w związku z poświęceniem się opiece nad dzieckiem obawiają się także respondentki niebędące jeszcze matkami.

No, to właśnie, że być może jest tak uwiązana, że siedzi i tylko te zupki, kupki itd., to może być takie denerwujące, że człowiek kontakt traci z ludźmi, z innymi sprawami, że wypada trochę z tych torów, że tak się, no właśnie, na takim bocznym torze się znajduje. (KA_7)

Według kulturowego wzorca bycia matką, „matka obarczona jest emocjonalną i praktyczną odpowiedzialnością za dziecko przez 24 godzi-

ny na dobę – dobra matka jest z nim nierozłączna” (Budrowska, 2001: 107). Uczestniczki badania przyznawały, że nie mają możliwości odpoczęcia od dziecka. Nawet w rozmowach towarzyskich głównym tematem są dzieci. Mają poczucie, że całe ich życie kręci się wokół dziecka. Bezdzietne respondentki przyznawały, że trudno im znaleźć temat do rozmowy ze znajomymi będącymi rodzicami.

Jeśli ktoś musi pracować, rozwijać się twórczo, to dla niego będzie minusem siedzenie w domu z dzieckiem. Bo tak naprawdę siedzenie z dzieckiem 24 godziny na dobę, to jest naprawdę męczące dla kobiety. Chcę wyjść do sklepu bez tego dziecka. (K2, FGI_2_2)

Właściwie całe moje życie, wszystkie problemy, wszystko kręci się wokół dzieci. I właściwie jeżeli rozmawiam z kimkolwiek o czymkolwiek, to to cokolwiek to są właśnie dzieci. Tak że nie mam tematów do rozmów ostatnio, oprócz tematu o dzieciach. I to mnie tak troszkę też przygnębia też czasami. (KC_2)

K8: Tak, ale mogą być plusy i minusy bycia w domu, jeśli chodzi o znajomych, bo mogą wpadać, kiedy chcą. I w pewnym momencie mało mamy tematów z tymi, którzy nie mają dzieci.

K3: Ale znajomi się dzielą na tych, którzy mają dzieci, i na tych, którzy dzieci nie mają. Ci, którzy posiadają, to na tapecie są tylko tematy odżywek, pieluch i tak dalej. (FGI_1_1)

Długi czas dezaktywizacji zawodowej prowadzi do negatywnych zmian w psychice i podejściu kobiet do życia. Według części matek, będących na etapie opieki nad dzieckiem w domu bądź mających go już za sobą, zajmowanie się dzieckiem i domem oraz ograniczone kontakty towarzyskie sprawiają, że kobiety gnuśnieją, przestają dbać o siebie, że nie chce im się np. ładnie ubrać czy zrobić makijażu. Bierne zawodowo uczestniczki wywiadów fokusowych zaznaczały, że wyjście na spotkanie w związku z udziałem w badaniu zmobilizowało je do działań na rzecz poprawy własnego wizerunku.

No, trochę gnuśniej, tak, generalnie się zaczyna, się izolować, zajmować... przestaje dbać o siebie, i to jest właśnie to, że traci kontakt z ludźmi. (KB_1)

A negatywne rzeczy to myślę, że takie zachuchanie domowe, że się nie chce rano ubrać, uczesać tylko po prostu z dnia na dzień rutyna, wszystko wygląda tak samo. (KC_10)

A minusy tego pozostawiania w domu, no, to mniej o siebie człowiek zadba, tak jak wychodzi gdzieś, to bardziej się stara, umaluje się i coś tam przy sobie robi, natomiast jak w domu, to nie zawsze się chce. (KD_9)

K1: Człowiek chce też ładnie, chociażby tak fizycznie, wyglądać.

K3: To są zaniedbania głównie siebie, bo robię się kuchcią domową i się taką zostaje. A wracam do pracy i raptem się staję elegancka.

K2: Ja to nazywam „koń pociągowy”.

K1: „Koń pociągowy” – bardzo dobre określenie. Przy garach. (FGI_4_2)

K3: To jest takie zamknięcie się w sobie, czas, tak mi się wydaje, szybko ucieka i takie zamknięcie się to jest, nie wiem, nie wydaje mi się dobre dla żadnej kobiety.

K7: Tak, też tak uważam. Człowiek się zaniedbuje, a jak idzie między ludzi...

K1: No właśnie, jak musi gdzieś wyjść...

K7: Taki ograniczony jest bardzo.

K3: Tylko telewizja, kapcie.

K7: Obiadki, kolacyjki.

K3: I czas tak szybko leci. (FGI_3_1)

Respondentki od dłuższego czasu zajmujące się dziećmi w domu mówiły także o zaniedbaniu pod względem umysłowym. Wspominały np., że nie mają czasu na dokształcanie, bycie na bieżąco z informacjami, co się dzieje w świecie, także w sferze kultury.

No, człowiek siebie zaniedbuje. No, na przykład ja mam, czuję się czasami zaniedbana, nie tylko pod względem fizycznym, ale też, prawda, no, nie rozwijam się tak, jakbym chciała, na przykład w sensie tam kształcenia. Chciałabym iść, ale nie mogę, ponieważ mi na to nie pozwala czas chociażby, nie mam z kim zostawić dziecka, są takie sytuacje, co prawda teściowa, ale... (K1,FGI_4_2)

Wiele kobiet jest tak, kończą szkołę, kończą studia, decydują się na dziecko, siedzą x czasu z tym dzieckiem, więc ten okres, np. tak po pierwsze zapominają, np. mogą zapomnieć to, czego się nauczyły w okresie nauki. Ten czas taki wydłuża się, potem może się nie chcieć iść do tej pracy, tak człowiek się troszeczkę rozleniwia, trochę tak wypada z rytmu. (KB_10)

No, jeszcze w jakiś sposób się wypada z takiego codziennego życia, nie jest się na bieżąco z wiadomościami, z kinem czy z jakimiś takimi rzeczami, no ale to, powiedzmy, jest przejściowe. (KD_7)

To „zgnuśnienie” może wyrażać się także w ogólnym zniechęceniu czy chęci „nicnierobienia”. Poczucie, że ma się dużo czasu, i pewne rozleniwienie prowadzi często do dezorganizacji dnia, gdy źle rozplanuje się wykonanie domowych obowiązków.

Ja pamiętam siebie z takich czasów, kiedy siedziałam z moim starszym dzieckiem w domu, to było takie dość nudne, monotonne życie, nic mi się nie chciało, nigdzie mi się nie chciało wychodzić, nic mi się nie chciało robić. (KB_3)

Człowiek taki się zatracza, zasiedziały się robi, coraz mniej mu się właściwie chce wyjść i w ogóle. (KD_5)

A poza tym człowiek się przyzwyczaja, bo w gruncie rzeczy to jest komfortowa sytuacja siedzenie w domu, prawda? Można sobie pospać. Jak ja mam tak dużo czasu, to wstaję i później mówię tak: a, obiad, no, ale w zasadzie mam jeszcze trochę czasu. No to sobie poczytam albo coś tam. No i później mi, no to jeszcze coś tam, mam czas na inne rzeczy. I później się okazuje, że nie mam tak naprawdę na nic czasu. Bo tak, biegiem robię obiad, bo gdzieś tam sobie przysnęłam albo zrobiłam zupełnie coś, czego nie powinnam zrobić. No i to stąd się pewnie bierze, że jesteśmy takie niezorganizowane. I później mąż przychodzi, a my jesteśmy w proszku. (K6, FGI_4_1)

Dla niektórych bezdzielnych respondentek zajmowanie się dzieckiem oznacza brak czasu dla siebie i konieczność rezygnacji z wcześniejszych przyzwyczajeń czy zainteresowań. Wynika to z przekonania, że dla matki dziecko jest najważniejsze, jej potrzeby, pragnienia czy plany schodzą na dalszy plan.

Wydaje mi się, że jak gdyby brakuje czasu na pewno z tego, co widzę po relacjach szczęśliwych mam, że brakuje czasu na inne rzeczy, dziecko jest tak absorbujące, że spotkania towarzyskie, jakieś dodatkowe zajęcia, chociaż na jakiś czas, na początku są ograniczone, ale mi się wydaje, że dziecko rekompensuje ten brak tych innych możliwości. (KA_6)

Wydaje mi się, że może odcięcie właśnie od takiego zawodowego życia, od takiej swojej prywatności, nie wiem, własnego czasu. Bo człowiek, wydaje mi się, że jeśli lubi swoją pracę, to się w niej w jakiś sposób spełnia, nie wiem. Inaczej żyje, prawda? Niż by siedział cały czas w domu, wtedy i się nie chce pochodzić ze znajomymi i człowiek zostaje sam sobie, prawda? I tylko dziecko. (KA_8)

Trzeba tu jednak zaznaczyć, że kobiety będące matkami i opiekujące się dziećmi w domu przez jakiś czas raczej rzadko wskazywały na ten problem. Także w sondażu przeprowadzonym wśród matek w ramach badania *Z macierzyństwem na co dzień* ponad połowa respondentek

stwierdziła, że problem braku czasu dla siebie ich nie dotyczy (*Z macierzyństwem na co dzień*, 2008: 51). Wydaje się zatem, że wiąże się to z umiejętnością organizacji dnia i zarządzania czasem.

Kobiety zajmujące się dzieckiem i domem podkreślały, że jest to ciężka praca i często czują się zmęczone. Nuży je zwłaszcza monotonia, liczne, ciągle powtarzające się obowiązki.

Na dłuższą metę jest to męczące, bo ja już rok czasu siedzę z nim, to już, no nie wiem, ja się bynajmniej nie nadaję, żeby siedzieć za bardzo w domu. No, jest to męczące, bo są ciągle te same obowiązki. Rano wstaję, przewijam, robię kaszkę, potem idę na spacer, więc ciągle to samo, taka monotonia, nic się nie dzieje. (KC_5)

Jak się z dnia na dzień robi to samo, to już się wpada w rutynę, tak że to już jest mało energii we mnie czasem. (KD_7)

K7: Wszystkie obowiązki spadają na nas wtedy.

K2: O tak, dokładnie.

K3: Wszyscy przychodzą i patrzą, żeby było gotowe. Wszystko od A do Z.

K2: Jesteś w domu, przecież nic nie robisz, masz czas. (FGI_2_1)

K2: Więcej obowiązków, to jest fakt.

K6: Więcej jest tych obowiązków. Bo to wiadomo, że jak jesteśmy gdzieś tam w pracy, to jak nie zrobimy, to trudno. Natomiast... (FGI_4_1)

Kobiety ubolewały, że ich praca związana z wychowywaniem dziecka i prowadzeniem domu nie jest traktowana jako praca. Nie doceniają jej również mężowie, co może prowadzić do konfliktów i pogorszenia relacji między małżonkami.

K2: Bo przecież siedzisz w domu.

K1: Cały dzień siedzisz w domu i nic nie zrobiłaś.

K2: Praca zawodowa męża zawsze będzie bardziej intensywna i wyczerpująca niż praca w domu kobiety.

K6: To nie jest prawdą, bo kiedyś parę lat temu, pamiętacie taki artykuł był. Wycenili naszą pracę, kobiet, które pracują w domu.

M: To kosztuje, bo gdyby taki mąż wynajął sprzątaczkę, kucharkę, prawda?

K6: To wyszłaby niezła suma, naprawdę.

Potakiwanie innych uczestniczek. (FGI_4_2)

Wyniki badań prowadzonych w polskim społeczeństwie pokazują, że „w powszechnym odczuciu żon i mężów czynności wykonywane w gospodarstwie domowym są pracą, której efektów się nie zauważa (91,6%).

(...) mało pozytywna społeczna ocena czynności domowych koresponduje z niskim szacunkiem dla osób je wykonujących” (Duch-Krzysztozek, Titkow, 2009: 46). Same kobiety nie darzą zbyt wielkim szacunkiem gospodyń domowych. Zauważmy, że kobiety zajmujące się opieką nad dzieckiem, mówią o sobie najczęściej – „nie pracuję, siedzę w domu z dzieckiem” (swoją sytuację określały w ten sposób, przedstawiając się, niektóre bierne zawodowo uczestniczki wywiadów grupowych). Jak zauważa E. Lisowska, „z ekonomicznego punktu widzenia praca ta (w gospodarstwie domowym) nie istnieje, bowiem nie ma ceny rynkowej” (Lisowska, 2009: 9). Chociaż podejmowane są próby jej wycenienia, które być może sprawia, że wykonywanie obowiązków domowych przestanie być lekceważone jako „nie-praca”. Jak zauważają D. Duch-Krzysztozek i A. Titkow, pomysł płacenia kobietom, akceptowany przez ponad połowę (51,5%) kobiet i mężczyzn (56,3%), „nie sprowadza się do prostej zasady «za pracę należy się płaca»” i według badanych, powinien przybrać formę nie wypłacanej pensji, ale „wsparcia domowych budżetów, formy zasiłków na wychowywanie dzieci, formy rekompensaty za niemożność podjęcia pracy zawodowej z powodu wychowywania wielu dzieci lub opieki nad osobą niepełnosprawną” (Duch-Krzysztozek, Titkow, 2009: 55).

Decyzja o zostaniu w domu z dzieckiem ma określone konsekwencje dla późniejszej aktywności zawodowej kobiet. Mimo radości związanych z możliwością zajmowania się dzieckiem wiele respondentek ma poczucie, że odbywa się to kosztem ich zawodowej kariery. Okres spędzany z dzieckiem w domu jest traktowany jako „wypadnięcie z rynku pracy”. Kobiety obawiają się trudności z powrotem na rynek pracy, łączeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych oraz z rozstaniem z dzieckiem. Oczywiście, w odmiennej sytuacji są kobiety będące na urlopie wychowawczym i mające zatrudnienie, a w innej – kobiety bezrobotne. Chociaż, jak zostało to wspomniane na początku rozdziału, część kobiet po wykorzystaniu urlopu wychowawczego nie ma dokąd wracać, ze względu na redukcję stanowiska pracy czy nieprzedłużenie umowy o pracę.

A złe strony – tak jakby zatrzymałam się, jeżeli chodzi o jakąś tam pozycję zawodową. (KC_7)

K3: Wypadnięcie z rynku pracy, jak jest to za długi okres, to na pewno.

K2: Albo dłuższy powrót.

K3: Są takie zawody, w których cały czas coś się zmienia, co miesiąc coś nowego i jak kobieta, dwa, trzy lata wypadnie z tego rynku pracy, to później jest problem.

K1: Tak, im dłuższa przerwa, tym mniejsze nasze szanse na zdobycie tej pracy. Na pewno nas to dołuje. (FGI_3_1)

K4: Może lęki jakieś nasze o przyszłość.

K1: O przyszłość.

M: Czyli jakieś takie obawy, obawy co dalej? tak?

Potwierdzenie uczestniczek.

M: I to dotyczy kwestii zawodowej czy...

K1: Również.

K4: Materialnej.

M: Czyli zawodowej, materialnej...

K1: No tak, myślę sobie, będę starsza, skąd mam pewność, że pracodawca akurat, skoro jest takie ograniczenie, że do tego i do tego wieku, prawda. (FGI_4_2)

Wydaje mi się, że jeśli chodzi o negatywy, to to, że w pewnym momencie dorosły człowiek wypada jakoś z obiegu, jeżeli chodzi np. o pracę. Ja wiem po mojej bratowej, która skończyła biologię na UW, pracowała chwilę w zawodzie, naprawdę chwilę, zaszła w ciążę, odchowala Marysię i zaszła w ciążę, teraz Tomasz będzie miał 3 latka, no i ona od tamtej pory tak naprawdę ma zerowe doświadczenie zawodowe i ja nie wyobrażam sobie tego, jak ona miałaby teraz wrócić do pracy, nie za bardzo sobie to wyobrażam. (KA_4)

Współcześnie coraz więcej mówi się o pośrednich kosztach rodzicielstwa, którymi obciążone są przede wszystkim kobiety rezygnujące z pracy na rzecz opieki nad dzieckiem (por. Wóycicka, 2005: 79). Chodzi tu nie tylko o utratę dochodu w związku z przerwaniem pracy zawodowej przez matkę lub redukcją godzin pracy, ale także o pogorszenie jej statusu na rynku pracy (Tamże). Kobieta pozostająca poza rynkiem pracy przez dłuższy czas nie gromadzi doświadczenia zawodowego, tak cenionego przez pracodawców najchętniej zatrudniających osoby „młode z doświadczeniem”, jest wyłączona z różnego rodzaju szkoleń i form doskonalenia wiedzy i umiejętności oferowanych pracownikom. W konsekwencji oznacza to trudności w rozwoju i awansie zawodowym. Długotrwale pozostawanie kobiet poza rynkiem pracy w związku z opieką nad dziećmi prowadzi często do dezaktualizacji ich wiedzy i umiejętności. Kluczowe jest zatem zapewnienie kobietom możliwości doksztalcania się zarówno w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem, jak i „nadrobienia zaległości”, podniesienia i uzupełnienia kwalifikacji w momencie powrotu do pracy (Sztanderska, 2005: 59).

Jak pokazują wyniki badania odnoszące się do kwestii powrotu do pracy (Patrz: Rozdział *Powrót kobiet do pracy*), respondentki obawiają się, że „wyszły z wprawy”, że nie są na bieżąco w sprawach zawodowych (przepisy, zmiany w branży itp.). Lęk wzbudza w nich także konieczność łączenia „dwóch etatów” – zawodowego i domowego. Kobiety bezrobotne mają poczucie, że nie będą mogły się odnaleźć na rynku pracy, bo nawet nie bardzo wiedzą, jak się zabrać za szukanie pracy. Ponadto towarzyszy im wszystkim przekonanie, że przerwa w aktywności zawodowej i bycie matką małego dziecka znacznie pogarsza ich pozycję zawodową i utrudni znalezienie zatrudnienia.

No, negatywne jest to, że długo nie ma mnie jakby na rynku, wiadomo, później inaczej pracodawca patrzy na to, że no, nie mam doświadczenia, czy znowu dzieci to w ogóle działają odstraszająco. (KC_6)

Uczestniczki badania wskazywały, że zawieszenie czy rezygnacja z pracy zawodowej wiąże się z jeszcze innym problemem – brakiem własnych dochodów i uzależnieniem od partnera. Jest to szczególnie trudne dla osób, które do tej pory uczestniczyły w tworzeniu dochodu rodziny.

K3: Zależy od osoby, ale kobieta może czuć się gorzej, że jest na utrzymaniu męża, że musi na kims polegać.

K6: Właśnie, takie proszenie się o każdą złotówkę. To nie jest tak, że dostajemy wypłatę i bierzemy sobie z konta, tylko: Da? Nie da? (FGI_4_1)

Nie można zapominać także, że kobiety przerywające pracę zawodową w związku z wychowywaniem dzieci w przyszłości otrzymywać będą niższe świadczenia emerytalne. Część respondentek zwracało na to uwagę, postulując, by w trakcie urlopu wychowawczego składki emerytalne opłacało matkom państwo (Patrz: Rozdział *Rozwiązania na rzecz wsparcia kobiet*).

Wymienione wyżej negatywne strony poświęcenia się dziecku mogą wpływać na zdrowie psychiczne kobiety, prowadzić do spadku poczucia własnej wartości. Niektóre kobiety wspominały, że czują się gorsze w porównaniu z koleżankami pracującymi zawodowo.

Myślę, że kobieta wtedy bardzo traci na poczuciu swojej własnej wartości. Nie dość że już... ja, no, po ciąży czułam się strasznie, bo o Boże, tu jestem gruba, tu jestem za pulchna, nieatrakcyjna, zresztą, człowiek, jak zajmuje się tylko dzieckiem, nie doksztalca się, jest głuchy na wiadomości, głuchy na książki, ślepy na książki, jakieś tam takie bardzo cierpią... tak, myślę,

że rozwój indywidualny, osobowościowy wtedy, myślę, że to też o to chodzi, że kobieta traci generalnie na poczuciu własnej wartości, jest stłamszona tylko przez sprawy związane z dzieckiem. (KB_4)

K7: Niska samoocena, ona się coraz bardziej tak obniża.

Potakiwanie innych uczestniczek.

K3: Człowiek się tak dotuje. (FGI_4_2)

3.3. Wnioski

Z doświadczeń uczestniczek badania wynika, że podjęcie decyzji o zostaniu w domu z dzieckiem i rezygnacji na jakiś czas z pracy zawodowej nie jest łatwe i często wpływa na nią wiele różnych czynników. Kobiety często chcą przez jakiś czas zająć się opieką nad dzieckiem, widząc wiele pozytywnych aspektów tej sytuacji. Z drugiej jednak strony, w wielu przypadkach nie mają po prostu innego wyjścia. Zwraca uwagę fakt niewystarczającej opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi, a także częsta negatywna ocena istniejących instytucji. Warto tu zauważyć, że wiele kobiet po skończeniu urlopu macierzyńskiego ma problem z zapewnieniem opieki kilkuniesięcznemu dziecku, które jest za małe, by posłać je do żłobka (jedynie nieliczne placówki przyjmują dzieci w wieku pięciu miesięcy), i w przypadku braku nieaktywnej zawodowo babci są one niejako skazane na zostanie w domu z dzieckiem. Konieczne jest zatem zwiększenie dostępności żłobków i przedszkoli (zwiększenie ich liczby, obniżenie limitu wieku dziecka, dostosowanie godzin pracy do czasu pracy rodziców, obniżenie opłat) i jednocześnie promowanie opieki instytucjonalnej dla dzieci jako dobrego rozwiązania z punktu widzenia aktywności zawodowej kobiet, ale także i rozwoju dziecka.

Część kobiet do rezygnacji z pracy zawodowej i zostania w domu z dzieckiem zmusza sytuacja finansowa – koszt zorganizowania opieki nad dzieckiem (żłobek lub opiekunka) byłby, ich zdaniem, taki sam lub nieco tylko niższy od zarobków kobiety, a zatem bardziej „opłaca się”, by została ona w domu, tym bardziej że jest to korzystniejsze dla samego dziecka. W tej kalkulacji kobiety nie uwzględniają jednak kosztów nieaktywności zawodowej przez dłuższy czas, związanych np. z faktem, że kobieta nie pracuje w tym okresie na swoją przyszłą emeryturę, czy z możliwymi trudnościami w powrocie na rynek pracy i przedłużaniem się tego „niedochodowego” okresu w życiu kobiety. Tym bardziej że nie-

wiele kobiet potrafi sprecyzować plany dotyczące długości okresu zajmowania się dzieckiem, zaznaczając, że może to być kilka lat. Potwierdzenie znajduje tu hipoteza, że kobiety nie do końca zdają sobie sprawę z negatywnych konsekwencji wyłączenia z rynku pracy przez dłuższy okres. Mówią o swoich obawach związanych z „wypadnięciem” z rynku pracy, ale wydają się przyjmować strategię „będę się martwić o to później”. Nie ma tutaj mowy o jakimkolwiek zarządzaniu własną drogą zawodową (Patrz: Rozdział *Powrót kobiet do pracy*). Jak zauważa U. Sztanderska, „wiele działań, które podejmują kobiety na rynku pracy wynika z niedokładnej lub wręcz zafałszowanej informacji, jaką dysponują. Dobrym przykładem jest niepełna świadomość konsekwencji dochodowych (wysokość emerytur) przerywania pracy na dłuższy okres (...)” (Sztanderska, 2006: 14). Konieczne są, jej zdaniem, programy informacyjno-popularyzatorskie pomagające kobietom w podejmowaniu świadomych decyzji mających wpływ na ich pozycję na rynku pracy, a w konsekwencji także warunki życia. Niezbędne jest uświadomienie kobietom długofalowych skutków decyzji o zostaniu w domu z dzieckiem przez dłuższy czas, by mogły podejmować ją świadomie, mając pełen obraz pozytywnych i negatywnych jej konsekwencji.

Zestawienie wskazywanych przez badane kobiety „mocnych i słabych stron” rezygnacji z pracy zawodowej, by zająć się dzieckiem, pokazuje, że można tu mówić o rodzaju poświęcenia, ponieważ „koszty” tej decyzji ponosi przede wszystkim matka. Trzeba tu jednak podkreślić, że kobiety raczej nie postrzegają tego w ten sposób, nie żałują swojej decyzji i nie traktują czasu przeznaczanego na opiekę nad dzieckiem jako czasu straconego. Oczekiwałyby jednak docenienia ich pracy na rzecz najmłodszych członków społeczeństwa, zarówno w sensie podwyższenia społecznej oceny aktywności w sferze domowej, jak i w sensie wynagrodzenia finansowego. To pierwsze wymaga promowania pracy domowej i zmiany jej wizerunku „nie-pracy” poprzez kampanie informacyjne, pokazujące jej wartość i znaczenie, ale także działań na rzecz większego zaangażowania mężczyzn w wykonywanie obowiązków domowych, gdyż „męskie prace” zawsze były wyżej cenione społecznie. To drugie z kolei wiąże się z określonymi zmianami w przepisach i polityce państwa.

Jednym z najbardziej odczuwalnych problemów wiążących się, jak to określały respondentki, z „zamknięciem” kobiet w domu z dzieckiem, są ograniczone kontakty towarzyskie, poczucie izolacji. Ożywione dyskusje i widoczne zadowolenie uczestniczek badania związane z udziałem w wy-

wiadach grupowych i spotkaniem z innymi, nieznanymi sobie kobietami, wskazują na niezaspokojone potrzeby w tym zakresie. Od lokalnych organizacji pozarządowych, a także instytucji kulturalnych można by oczekiwać podjęcia działań w kierunku ułatwienia kobietom wyjścia z domu, zachęcenia ich do uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych, podjęcia inicjatywy na rzecz samoorganizacji kobiet np. w ramach jednego osiedla. Warto tu wspomnieć o seansach filmowych dla matek z dzieckiem organizowanych w jednym z łódzkich multipleksów kinowych. Niestety, barierą dla wielu z nich może być wysoka cena biletu. Dobrym rozwiązaniem byłoby traktowanie przez instytucje kulturalne niepracujących, zajmujących się dziećmi kobiet na preferencyjnych warunkach (np. tańsze bilety do kin, teatrów, muzeów – jeden z teatrów takie zniżki oferował osobom ze statusem bezrobotnego), przy uwzględnieniu konieczności zorganizowania opieki nad dzieckiem, np. stworzenie kącika zabaw z zapewnioną opieką, lub umożliwienie korzystania z oferowanych usług razem z dzieckiem. Takie działania mogłyby zmobilizować często zaniebane, zniechęcone i znużone obowiązkami domowymi kobiety do podejmowania pozadomowej aktywności. Ponadto, niosłyby społeczny przekaz o konieczności dowartościowania, nagrodzenia chociażby w ten sposób pracy związanej z wychowywaniem dzieci.

ROZDZIAŁ 4

Julita Czernecka

Wracam do pracy – podejmowanie przez kobiety aktywności zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem

W tej części niniejszego opracowania zaprezentowane zostały wyniki badań dotyczących kwestii powrotu kobiet do aktywności zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem. W pierwszej kolejności przedstawiono opinie kobiet biorących udział w badaniu na temat uwarunkowania ich decyzji o powrocie do pracy. Po drugie, omówiono trudności, obawy oraz bariery związane z powrotem kobiet do pracy. W ostatniej części tego rozdziału podjęto temat form kształcenia i podnoszenia kwalifikacji przez niepracujące kobiety będące matkami, poszukiwania przez nie pracy zawodowej oraz samozatrudnienia.

4.1. Uwarunkowania decyzji kobiet o powrocie do pracy

Uczestniczki badania wskazywały na różne czynniki, które przyczyniają się do tego, że kobiety podejmują decyzję o powrocie do pracy zawodowej po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Respondentki wskazywały na następujące uwarunkowania: finansowe, rodzinne, osobiste i zawodowe (por. Stelmachowicz-Pawczyńska, Świerżawska-Ambroziak, 2006; Kotowska i in., 2007; *Macierzyństwo a praca zawodowa kobiet*, 2006).

4.1.1. Uwarunkowania finansowe

Dwadzieścia uczestniczek badania przyznało, że najważniejszą kwestią przy rozważaniu ponownego podjęcia pracy zawodowej jest sytuacja fi-

nansowo-materialna danej rodziny. Nie było tu różnicy w opiniach kobiet aktywnych i nieaktywnych zawodowo. To, jak długo matka może opiekować się dzieckiem nie pracując, w dużej mierze zależy od wysokości zarobków jej męża. Respondentki, które pracowały, w swoich wypowiedziach podkreślały, że kłopoty finansowe zmusiły część z nich do powrotu na rynek pracy wcześniej, niż tego chciały:

Ze względów finansowych musiałam sobie iść poszukać pracy. Dziecko miało rok czasu i chętnie bym została w domu dłużej. (K7, FGI_2_1)

Jedna pensja przestała starczać nam na utrzymanie tych trzech osób. (KB_5)

Dziesięć miesięcy (respondentka opiekowała się dzieckiem w domu – przyp. J.Cz.), ale to już było takie naciągnięte, że tak powiem przez pożyczone pieniądze od rodziców, bo mieszkanie wynajęte, tak że dziesięć miesięcy, i musiałam iść do pracy. Po prostu nie miałam wyboru. (FGI_2_1)

Ja mam bardzo dużo tych młodych mam obok siebie i one faktycznie wróciły z tego urlopu macierzyńskiego, i dla nich jest dużym bólem, dla nich to jest konieczność życiowa, że one wróciły do pracy (...), ale one niemniej jednak bardzo cierpią, kiedy dziecko mówi pierwsze wyrazy, kiedy są pierwsze kroczki, ząbki i tak dalej. One gdyby tylko miały takie średnie minimum, powiedzmy, ogólnie dostępne i wszystkie byłyby z tymi dziećmi w domu i nie wracałyby tak szybko do pracy. (K3, FGI_1_2)

Respondentki wspominały o tym, że nie bez znaczenia są nieustannie rosnące koszty utrzymania związane z wychowaniem dziecka, a także konieczność życia na kredyt i spłacanie rat np. za mieszkanie czy samochód.

Część kobiet chce wrócić do pracy zawodowej ze względu na to, by być niezależnymi finansowo od męża (K3, FGI_4_1) i posiadać pieniądze na własne wydatki:

Jak chcemy coś przeznaczyć dla siebie z budżetu, to przynajmniej nie ma się tego poczucia winy, że to wszystko to nie za moje pieniądze, ja też zarabiam i mam prawo do pewnej części dla siebie, którą tylko na choćby bzdurę, ale tylko dla siebie. (K2, FGI_4_2)

Do skrócenia czasu zajmowania się dzieckiem i podjęcia pracy zawodowej skłania kobiety również chęć utrzymania miejsca pracy i ciągłości zatrudnienia, a w związku z tym zapewnienia sobie świadczeń emerytalnych. Ponadto, w wielu opiniach wypowiadających się kobiet pojawiło się przekonanie, że dzięki temu że oboje rodziców pracuje, rodzina ma lep-

szy standard życia i więcej pieniędzy może być przeznaczonych na stale rosnące potrzeby dziecka.

4.1.2. Uwarunkowania rodzinne

Respondentki wskazywały także na znaczenie uwarunkowań rodzinnych. Podkreślały, że powrót do pracy zależy w dużej mierze od tego, jakiego rodzaju wsparcie może otrzymać kobieta w opiece nad dzieckiem od innych członków rodziny, tj. jakie jest zaangażowanie męża, pomoc rodziców (czyli dziadków dziecka) czy innych członków rodziny. Tym badanym kobietom, które mogły liczyć na pomoc najbliższych, łatwiej było wrócić do pracy, o czym świadczy jedna z wypowiedzi:

(Okres opieki nad dzieckiem to – przyp. J.Cz.) tylko szesnaście tygodni, potem mogłam wrócić do pracy. Wiedziałam, że mam bardzo fajnego męża, z którym mogę zostawić dziecko. On ma niesamowite podejście. Od samego początku mamy taki podział, że są rzeczy, które mąż tylko robi, i są rzeczy, które ja tylko robię. Ja karmiłam dziecko, a mąż od samego początku tylko je kąpał. Bez względu na dyżur, wracał i kąpał dziecko. (KB_8)

Nieemożność uzyskania pomocy od własnej matki czy teściowej (ze względu na to, że pozostają aktywne zawodowo, mają inne zobowiązania, nie pozwala im na to stan zdrowia czy inne miejsce zamieszkania) jest najczęstszą przyczyną przedłużania okresu opieki nad dzieckiem przez kobiety nieaktywne zawodowo:

Nie jest opieka typu zostawianie dziecka na cały dzień, nie. Mama po prostu przyjeżdża na godzinę, dwie, kilka razy w tygodniu, ze trzy razy to jest na takiej zasadzie. To nie jest, że mogę iść na osiem godzin do pracy i zostawić, nie w tej chwili, ponieważ moja mama opiekuje się chorą osobą. (KD_8)

Zagwarantowana opieka dziecku, że jest już z kimś i wracam (do pracy – przyp. J.Cz.). (K3, FGI_4_2)

Respondentki podkreślały, że otrzymanie pomocy w opiece nad dzieckiem byłoby w ich przypadku jedną z kluczowych spraw, które umożliwiłyby im powrót na rynek pracy. Wiele kobiet nie rozważa zatrudnienia niani ze względu na bardzo wysoki koszt tej pomocy, ale i brak zaufania do obcej osoby, która miałaby zająć się dzieckiem:

Jeżeli ktoś zostanie z rodziny, na pewno mamy większe zaufanie do tej osoby. A dziecko nie jest jeszcze, powiedzmy, w wieku przedszkolnym, a chcielibyśmy już podjąć pracę, to jeżeli mamy rozwiązany problem, tak logistycznie, to (...) ja wracam wtedy (do pracy – przyp. J.Cz.). (...) To jest osoba bliska i ona na pewno będzie chciała dobrze dla tego dziecka (...). Różne są te nianie i tak jest, że to, co zarobię, to pójdzie na nianię, to się nie opłaca. (K2, FGI_4_2)

Powrót kobiety do aktywności zawodowej uzależniany jest także od wieku dziecka, poziomu jego samodzielności oraz stanu zdrowia. Warto przy tym zauważyć, że badane różniły się w opiniach dotyczących tego, jak długo matka powinna opiekować się dzieckiem po jego urodzeniu – wyrażały bowiem odmienne zdania co do tego, w jakim wieku można posłać dziecko do przedszkola. Niektóre są przekonane, że roczne dziecko można już oddać do żłobka, inne żłobka nie biorą w ogóle pod uwagę. Co do przedszkola, to część kobiet uważa, że kontakt z rówieśnikami powinno się zapewnić już dziecku trzyletniemu, inne natomiast chcą skorzystać z opieki instytucjonalnej dopiero, gdy dziecko będzie musiało pójść do obowiązkowej zerówki, czyli gdy skończy sześć lat. Niektóre z wypowiadających się na ten temat kobiet uważają, że przedszkole umożliwia szybszy i efektywniejszy rozwój dziecka, m.in. umożliwia nabycie kompetencji komunikacyjnych, większą samodzielność w wykonywaniu różnych czynności, uczy współpracy z innymi, rozbudza kreatywność (K1, FGI_3_2, K5, FGI_3_2). Najkrótsze okresy zajmowania się dzieckiem przez matkę w domu preferowały kobiety aktywne zawodowo niemające jeszcze dzieci, choć zaznaczały, że ich opinia na ten temat może ulec zmianie wraz z pojawieniem się dziecka w ich życiu.

Kolejną przyczyną powrotu kobiet do pracy może być presja ze strony partnera lub innych bliskich osób, członków rodziny lub przyjaciół:

Może czasem u niektórych osób partner wymaga, czy tam mąż (powrotu do pracy – przyp. J.Cz.). (K2, FGI_4_1)

(W sytuacji gdy mąż – przyp. J.Cz.) widzi, że kobieta dostaje „świra” – przyp. J.Cz.), to sobie myśli: niech lepiej już idzie do roboty, chociaż z ludźmi jej się zmienia. (K6, FGI_4_1)

(Bliscy – przyp. J.Cz.) motywują, to znaczy, że jednak mimo wszystko powinnam dokończyć to, co zaczęłam, i robić to, co lubię, i to, co chciałam robić zawsze, i podjąć jednak tę pracę stałą. Mąż też, co jest ważne, nie zabrania mi, bo mamy takich znajomych, że mąż dużo zarabia i – nie, ty będziesz siedziała w domu, bo nas na to stać, i do widzenia, i nie ma takiej opcji. A u nas jest tak, że jak chcę, OK, nie muszę, mogę zajmować się tym, co teraz, jeżeli chcę (podjąć pracę – przyp. J.Cz.), nie ma problemu. (KD_10).

Zdarza się jednak, że mąż oraz inne bliskie osoby nalegają, by kobieta została dłużej w domu, by zajmować się dzieckiem, argumentując, że to najlepsze rozwiązanie dla całej rodziny:

Raczej namawiają, żeby dłużej zostać w domu z dzieckiem, że dziecko za małe, że może jeszcze za wcześnie, że możesz jeszcze te pół roku poczekać, że będzie chorowało, będzie problem (KC_6)

Wszyscy raczej mnie przekonują, żebym posiedziała na razie z dzieckiem. Żebym nie wracała do pracy, bo to będę, tylko się więcej każdy umęczy, a pieniądze będą niewiele większe, niż w ogóle to jest warte. (KC_7)

Jak zauważa jednak jedna z ekspertek (psycholog zajmujący się m.in. doradztwem zawodowym), kobiety często otrzymują sprzeczne sygnały od innych członków rodziny w związku z ich powrotem do aktywności zawodowej. Z jednej strony są zachęcane do tego, gdy partner dostrzega, że zajmowanie się domem i dzieckiem jej nie służy lub potrzebne jest dodatkowe źródło dochodu. Z drugiej strony, może spotkać się z niechętnym nastawieniem do idei powrotu do pracy, gdyż będzie to oznaczało brak osoby odpowiedzialnej za wykonywanie wszystkich domowych obowiązków:

Z jednej strony rodzina się bardzo łatwo przyzwyczaja do tego, że jest ktoś taki jeden, który się poświęca tej rodzinie, który robi zakupy, zajmuje się dzieckiem, i nie mówię tylko o małżonku, ale na przykład też o teściach, o rodzicach. Dlatego, że do tej córki zawsze można zadzwonić, że jak będzie potrzeba, to ona zawsze przyjdzie. A z drugiej strony, pojawia się, myślę, ze względów głównie ekonomicznych, że jednak ona powinna pracować. Więc niby oni z jednej strony mówią: weź znajdź pracę, ale z drugiej strony mówią: ale wiesz, tylko taką, żeby była elastyczną pracą, że jakby co, to mi przyjedziesz, pomożesz. I te kobiety dostają takie sprzeczne sygnały, że z jednej strony się je zachęca do znalezienia pracy, ale z drugiej się mówi, że wiesz, my się trochę przyzwyczailiśmy do tego, że ty jesteś cały czas do dyspozycji. I wcale nie chcemy z tego tak łatwo rezygnować. (...) Mężczyźni też się bardzo szybko przyzwyczajają, że obiad jest zawsze ugotowany, że jest posprzątane, że kobieta jest w domu. (EII_10)

Właśnie z takimi sprzecznymi opiniami członków rodziny na temat swojego powrotu do pracy zetknęła się jedna z respondentek. Przyznała, że zdania bliskich są podzielone. Jedni oczekują, że wróci do pracy i odda dziecko do przedszkola. Drudzy namawiają respondentkę, żeby nie podejmowała aktywności zawodowej i skupiła się na „dopilnowaniu domu” (KD_6).

4.1.3. Uwarunkowania osobiste

Do podjęcia pracy zawodowej przez kobiety skłania je także potrzeba kontaktu z innymi ludźmi, przeciwdziałanie monotonii dnia codziennego i chęć „wyrwania się z domu”, żeby „nie zgłupieć”:

Zbyt długi już czas pobytu w domu, potrzeba odmienności, trzeba już po prostu wyjść do ludzi, pokazać się, pracować, coś zmienić. (K3,FGI_4_2)

Zmęczenie tym pobytem w domu (...). Życie towarzyskie też jest ważne. (K2,FGI_4_2)

Dla samej siebie chciałam też wyjść z domu, nie jestem stworzona do życia rodzinnego non stop, nie dla mnie. (KB_5)

Na pewno też to, żeby iść do pracy, sprawdzić się, po prostu, żeby wrócić gdzieś między ludzi, bo wiadomo, że samo siedzenie z dziećmi jest przyjemne, ale też monotonne mimo wszystko. (KB_6)

Badane mówiły także o chęci podjęcia pracy ze względu na rozwój, potrzebę doskonalenia własnych umiejętności i podniesienia poczucia własnej wartości. Odnosiły się tu zatem do tych aspektów poświęcenia się dziecku, które oceniały jako niekorzystne dla siebie samych, podkreślając znaczenie samorealizacji w pozarodzinnych obszarach życia:

Chęć rozwijania się, swoich umiejętności, poszerzania swoich horyzontów. (K1, FGI_4_2)

Ja jestem strasznie ambitną osobą i siedzenie w domu mnie po prostu totalnie wykańcza i ja muszę coś robić. (KB_7)

Może większa samoocena, nie wiem, to zależy, kto się w czym spełnia. W sensie, że nie wiem, spełniamy się bardziej w pracy, lepiej czujemy się będąc w pracy, niż będąc w domu, w roli pracownika niż matki. (K1, FGI_3_1)

Rozwój przede wszystkim, jakaś kariera, bo to nie jest tak, że chcę być kurą domową i tylko w domu, w domu, w domu, tylko chciałabym mieć tę karierę, dziecko odchowane w przedszkolu, mąż też żeby pracował, tak jak pracuje, i ja żebym jednak też. Dążę do tej pracy, żeby to nie było tak, że ja sobie tylko siedzę w domu i tyle. Więc na pewno moja duża satysfakcja i mój jakiś tam cel na przyszłość, jeżeli o to chodzi. (KD_10)

Kobiety niepracujące podkreślały, że dzięki możliwości pracy ich życie stałoby się różnorodne, spełniałyby się w różnych funkcjach i dzięki temu miałyby także lepsze samopoczucie.

4.1.4. Uwarunkowania zawodowe

Respondentki odnosiły się również do kwestii statusu zawodowego kobiety-matki oraz jej sytuacji na rynku pracy. Część z nich zwracała uwagę, że decyzja o powrocie do pracy zawodowej zależy od tego, czy ma się dokąd wracać. W przypadku matek wykorzystujących urlop wychowawczy jest to możliwość przedłużenia umowy o pracę czy bezproblemowego powrotu na dawne miejsce pracy lub otrzymanie propozycji pracy w innym dziale:

Dziesięć miesięcy byłam w domu, poszłam do pracy, bo przyjechał mój były szef i powiedział, że jest nowa praca i poszłam. (K1, FGI_2_1)

Do pracy wróciłam wtedy, akurat miałam taką możliwość, zadzwonili do mnie, że w dziale się zwolniło miejsce, do którego ja chciałam przejść, więc skróciłam sobie wychowawczy, dajmy na to, o pół roku. I to było taką przyczyną powrotu, bo tak to bym siedziała do końca wychowawczego. (K2, FGI_3_2).

Niekiedy przełożony stawia kobietom ultimatum, że nie tracą pracy, jeśli ją podejmą w określonym czasie, zaś w przypadku kiedy zechcą przedłużyć swoją nieobecność w pracy ze względu na chęć wychowywania dziecka, otrzymają wypowiedzenie:

U mnie to było tak, że to stanowisko, na którym pracowałam, a nie wróciłabym w określonym czasie po urlopie, to już bym go nie miała. Wiem, że stanowisko, miejsce pracy czekało na mnie do określonego momentu (...). Osiem miesięcy. (K5, FGI_2_1)

Kobiety wspominały także, że czują się zobowiązane wobec pracodawcy do podjęcia pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem. Szczególnie dotyczyło to kobiet przebywających na urlopie wychowawczym dłużej niż sześć miesięcy. Wypowiadające się kobiety podkreślały, że pracodawcy „rezerwują” dla nich miejsce i wierzą, że te wrócą do pracy w którymś momencie. Dlatego „wewnętrznie” czują się zobligowane do powrotu na dawne stanowisko.

Respondentki, które były aktywne zawodowo, podkreślały, że decyzję o powrocie do pracy podjęły także dlatego, żeby nie mieć „zbyt długiej” przerwy w pracy zawodowej. Część z nich wróciła od razu po urlopie macierzyńskim, inne wzięły dodatkowo do czterech miesięcy urlopu wychowawczego:

Nie mogę sobie pozwolić po prostu na długie wyłączenie się z pracy, ponieważ brzydko i tak kolokwialnie wyskoczę z rynku, to znaczy stracę kontakt i z tematem, i z ludźmi konkretnymi, bo rotacja wszędzie jest bardzo

duża, i to może być tak, że po tych dwóch czy trzech latach, jakbym wzięła wychowawczy, to bym (...) musiałabym od nowa budować całą bazę, a na to sobie nie mogę pozwolić i ze względów materialnych, i jeżeli chodzi o zajęcie, jakim się zajmuję w pracy. (KB_2)

Im wcześniej, tym lepiej, tym łatwiej, tak mi się wydawało, że u mnie w pracy jest tak, że żeby zachować tą samą pozycję, tą samą wiedzę i tak dalej, to nie można długo być poza pracą. Bo u mnie wszystko się zmienia, są jakieś przepisy, ciągle coś wchodzi, i może, że jak dziewczyny jakieś były na macierzyńskim, potem na wychowawczym, to się zdarzało, że potem na przykład (pracodawca – przyp. J.Cz.) nie przedłużył umowy, bo skończyła się (...), albo że wracały i zupełnie inny dział miały, jakieś takie. A ja wolalam zachować to stanowisko, co mam, w takiej formie, w jakiej mam. (KB_7)

Kobiety bezrobotne mówiły o braku możliwości znalezienia pracy odpowiadającej ich potrzebom i kwalifikacjom. Podkreślały, że im dłużej nie pracują, tym ich umiejętności zawodowe są bardziej „odrealnione” i posiadają wyłącznie mało praktyczną wiedzę. Oto dwie wypowiedzi ilustrujące ten temat:

Mnie się wydaje, że ten lęk przed długą przerwą, jakby się jest odstawionym na boczny tor w pracy, traci się kontakt zawodowy. (K5, FGI_3_1)

W tym momencie bardziej mnie ogranicza brak ofert dla mnie. Właściwie po szkole, po studiach nie ma konkretnego zawodu, także geograf to jest bardzo ogólne pojęcie, tym bardziej, że nie mam doświadczenia, nie pracowałam. Także gdyby była praca taka dla mnie ciekawa, dobrze płatna, to myślę, że tutaj zastanawiać, czy już ją podjąć, czy jeszcze poczekać, aż dziecko do przedszkola by poszło. Jeszcze nie byłam przed takim problemem, nie wiem, co bym zrobiła. (KD_7)

Bezrobotne kobiety deklarują, że podjęłyby pracę, jeśli „trafiłaby im się fajna oferta” (KD_2), która pozwoliłaby im także na łączenie obowiązków domowych z zawodowymi. Respondentki zwracały uwagę, że im dłuższa jest przerwa w pracy zawodowej i im starsza kobieta, tym trudniej o zatrudnienie.

4.2. Trudności i obawy związane z powrotem do pracy

Uczestnicy badania wypowiadali się na temat trudności, jakie towarzyszą kobietom chcącym wrócić do pracy po przerwie związanej z opieką nad

dzieckiem. Po pierwsze, są to obawy dotyczące kwestii zawodowych, a po drugie, tych związanych z opieką nad dzieckiem i możliwości pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi (por. *Macierzyństwo a praca zawodowa kobiet*, 2006).

4.2.1. Kobiety mówią o tym, co wywołuje w nich lęk przed powrotem do pracy

Najczęściej respondenci wspominały o kwestiach, które są związane z podjęciem aktywności zawodowej i sytuacją rodzinną. Położenie życiowe kobiet biorących udział w badaniu różniło się od siebie znacząco. W innej sytuacji były te z nich, które obecnie wykorzystują urlop wychowawczy i czeka na nie miejsce pracy, a w innej te, które nigdy nie pracowały. Jak wynika z wcześniej opisywanych doświadczeń respondentek, część kobiet zostaje zwolniona z dotychczasowej pracy po urlopie wychowawczym lub sama z niej rezygnuje, by szukać nowych ofert. Nawet jeśli kobieta może wrócić na wcześniej zajmowane przez siebie stanowisko, jest pełna obaw i niepewności. Poniższa tabela zawiera wskazywane przez respondenci czynniki, które przyczyniają się do odczuwania przez nie strachu przed powrotem do pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka.

Czynniki wywołujące obawy kobiet przed powrotem do pracy po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem

Aspekty zawodowe	Aspekty rodzinne
• Trudności w godzeniu obowiązków domowych z zawodowymi, potrzeba bycia dyspozycyjnym w pracy, trudności wdrożenia w rytm pracy (13 wypowiedzi) • Brak uaktualnionej wiedzy niezbędnej do wykonywania pracy na danym stanowisku, nadrobienie zaległości (10 wypowiedzi) • Zwolnienie z pracy (10 wypowiedzi) • Trudności ze znalezieniem pracy (9 wypowiedzi) • Konieczność zaaklimatyzowania się w pracy i poradzenia sobie z nowymi obowiązkami (8 wypowiedzi)	• Obawy o dziecko, jak poradzi sobie bez matki (7 wypowiedzi) • Choroby dziecka (6 wypowiedzi) • Trudność rozłąki z dzieckiem (4 wypowiedzi) • Organizacja opieki dla dziecka, brak zaufania do opiekunki (2 wypowiedzi) • Karmienie piersią przeszkodą w powrocie do pracy (1 wypowiedź)

• Zbyt niskie kwalifikacje zawodowe, brak odpowiedniego wykształcenia i brak doświadczenia zawodowego (7 wypowiedzi) • Zmiana stanowiska pracy, zmiana warunków zatrudnienia (5 wypowiedzi) • Nieprzychylność pracodawcy w stosunku do kobiet mających małe dziecko (5 wypowiedzi) • Zniechęcenie do poszukiwania pracy po nieudanych próbach (4 wypowiedzi) • Odpowiednia wysokość zarobków (3 wypowiedzi) • Brak czasu na poszukiwanie pracy (2 wypowiedzi) • Konieczność przekonania pracodawcy o swoim zaangażowaniu (2 wypowiedzi) • Konieczność dbania o wygląd (1 wypowiedź)	
--	--

Jednym z najczęściej wymienianych aspektów poruszanych przez respondentki były także trudności w przeorganizowaniu dnia i pogodzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Niektóre z nich zauważały, że pobyt w domu z dzieckiem sprawił, że odzwyczaiły się na przykład od ранnego wstawania i działania według określonego grafiku dnia:

Boję się, że się nie wdrożę (...) w cały ten tryb pracy, że trzeba rano wstać dość wcześnie, później po pracy nie będę wiedziała w sumie za co mam się złapać w domu. (KC_7)

Nie pracuję już długo, może nie tak długo jak niektórzy, ale obawiam się, że właśnie tego rytmu, że nie będę mogła, że tak powiem, od razu w ten ciąg, w ten wir tak wejść. Wstawanie ranne do pracy, to wszystko. (KD_9)

Tak naprawdę trzeba się tak przestawić o 360 stopni, zupełnie inaczej wygląda wtedy nasz dzień. (K6, FGI_4_1)

Część kobiet zdaje sobie sprawę z tego, że podczas ich nieobecności w pracy zachodzą zmiany m.in. dotyczące przepisów, zasad działania, zakresów obowiązków, zatrudnionych osób. Obawy badanych dotyczą tego,

czy poradzą sobie w nowej sytuacji, jak dużo czasu zajmie im wdrożenie się w nowe czynności i nadrobienie zaległości:

W którymś momencie faktycznie była panika, czy sobie poradzę, czy wszystko pamiętam. To wszystko się tak szybko zmienia, jakieś tam sposoby pisania planów. (...) Na pewno będę musiała trochę posiedzieć (...), bo pracując człowiek jest na bieżąco, przez jakieś kursy, szkolenia. (...) A tu nagle wypada się z tego. (K2, FGI_4_1)

Moje obawy były tego typu, że wiadomo, świat informatyki idzie bardzo szybko, naprzód, a ja pracowałam, mówię, przy digitalizacji map, w informatyce, więc to szybko się bardzo zmienia i bałam się, że po tym okresie, w sumie (...) prawie dwa lata bycia bez pracy i bez kontaktu z tym działem nauki, to bałam się, że będę po prostu mocno w plecy, jeżeli chodzi o wiedzę teoretyczną. (KB_9)

Na pewno będzie jakiś stres po przerwie takiej długiej (...) z samą pracą, że się jakieś techniki pozmieniał, bo na pewno metody leczenia, tak że na pewno będzie wszystko inne po takim czasie, tak że trzeba będzie się od nowa wdrożyć w to wszystko. (KC_1)

Wszystko idzie naprzód, a my stanęłyśmy na pewnym etapie. Uczyłyśmy się czegoś na studiach, ale to wszystko, że tak powiem, jest stare. I w pewnych takich zawodach trzeba cały czas być w obiegu, żeby się uczyć. (K7, FGI_4_2)

Respondentki wyrażały także obawy dotyczące nawiązania na nowo kontaktów ze współpracownikami i tego, czy zdołają zaaklimatyzować się w miejscu pracy:

Asymilacja z ludźmi. Strach, czy ta sama ekipa będzie, nie wiesz, gdzie trafisz. Strach, czy ktoś nowy doszedł, czy dogadasz się. Możesz trafić do innego pokoju, możesz być przeniesiona, bo to jest różnie. Za ciebie mogą kogoś innego znaleźć, wracasz niby do tego samego oddziału, ale już będzie inna ekipa, bo ktoś tam odejdzie, ktoś się przeniesie, druga pójdzie na macierzyński, więc kogoś muszą przyjąć. (K4, FGI_3_2)

Jeżeli na przykład jestem ja i koleżanki, które zaczęłyśmy pracę w tym samym momencie i potem, założmy, któreś z nas przydarzył się urlop, nie wiem, macierzyński, wychowawczy, i wracamy do pracy, to jednak zaczyna się z pułapu niżej. One poszły do przodu, a chyba my jesteśmy traktowane jako te osoby wracające, tak jakby, może nie od zera, ale jednak jest to bliżej podstaw niż środka. Tak jakbyśmy musiały, nie wiem, nadrobić jakiś stracony czas, nie wiem, zapoznać się tak jakby, nie wiem, firma uległa nagle totalnej zmianie, jakby się nie wiadomo co pozmieniał. (K6, FGI_4_2)

Zdarzają się sytuacje, w których respondentki po urlopie wychowawczym były przenoszone na inne stanowiska, do innego działu lub degradowane z funkcji, którą zajmowały przed urodzeniem dziecka. To rodzi dodatkowy stres u respondentek:

Zawsze są jakieś obawy (...), że stracę pracę, że nie wrócę na swoje stanowisko, że wypadnę z obiegu, że będę na tyle niecierpliwi, że nie będą chcieli mnie szkolić. Takie tego typu to były obawy, że zostanie mi obniżona pensja, że mi zmienią umowę na inne warunki, mimo okresu jakiegos tam ochronnego (KB_4)

I jeszcze się mogły zmienić relacje w pracy. Założmy, że odchodziła z pracy, kiedy miała szanse zostać jakimś tam szefem zespołu, a przychodzi i się dowiaduje, że dziewczyna, która w ogóle nie była brana pod uwagę, teraz ona będzie jej szefową. I wchodzi z niższego pułapu. (K8, FGI_1_1)

Respondentki przebywające na urloпах wychowawczych zastanawiały się także, czy pracodawca nie zmieni im warunków umowy na mniej dla nich korzystne, będzie przyznawał im premie i wysyłał na szkolenia.

Kobiety szukające pracy podkreślały, że ich „długa” przerwa w pracy zawodowej spowodowana urodzeniem i wychowaniem dzieci rodzi trudności na rynku pracy. Towarzyszy im także lęk, że ich kwalifikacje są niewystarczające i że brakuje im odpowiedniego doświadczenia:

Na pewno nie będę na tyle mieć umiejętności, co pracodawcy oczekują, bo za dużo lat siedziałam w domu i troszeczkę nie jestem na tyle wykształcona, tyle co oni by oczekiwali na pewno, bo teraz na pewno się troszeczkę pozmieniało, jeżeli chodzi o rynek pracy. (KD_8)

Obawiam się, że mam za małe kwalifikacje, żeby robić to, co bym chciała, i to jest chyba największa przeszkoda, że jakbym, powiedzmy, przemęczyła się jakoś z ciężką i powiedzmy, uczęszczała na studia, to może byłoby lepiej właśnie. Miałabym jakąś podstawę albo może nawet licencjat, chociaż byłam na inżyniersko-magisterskich, ale mogłam, że tak powiem, coś kombinować, żeby dokończyć. Urlop, powiedzmy, wziąć dziekański i wrócić na te studia, a nie zmarnować te dwa lata. (KD_10)

Akurat jak ja szukam pracy, to mimo że jestem po studiach, to jednak już osoby z doświadczeniem są potrzebne i tutaj jest już problem. (...) Ja jestem po zasobach ludzkich i wiem, jak przeglądałam ogłoszenia, to jednak chcę już specjalistów w tej dziedzinie, czyli na przykład do wyliczania płac czy wynagrodzeń, ale do tego, niestety, trzeba iść na szkolenie, żeby ewentualnie się w tym odnaleźć. Na studiach, niestety, tego nie uczą. (K1, FGI_4_1)

Respondentki, które przez długi czas zajmowały się dziećmi, zdają sobie sprawę, że aby zdobyć pracę, muszą podnosić kwalifikacje zawodowe, uczęszczać na szkolenia i kursy specjalistyczne, uczyć się języków obcych i obsługi nowych programów komputerowych, uzupełniać wykształcenie ze średniego na wyższe. Jednak obawiają się również tego, że nie będą mogły znaleźć pracy także z tego powodu, że mają dzieci:

Jak byłam na rozmowie kwalifikacyjnej ostatnio, około września, to właśnie było też takie wypytywanie, ile mam dzieci, co robię z dziećmi, co mam zamiar robić z dziećmi. Co się stanie z dziećmi, jak przyjdę do pracy? Czy jak wyjadę gdzieś w delegację, to będzie problem z dziećmi? Te pytania, tych pytań było kilka i te pytania mnie tak też trochę zdeprymowały, tak sobie pomyślałam wtedy, że ach, ci ludzie to jednak będą, mogą stwarzać problemy, jeżeli chodzi o dzieci. (KC_2)

Kobiety zastanawiały się także nad tym, w jaki sposób będzie je traktował pracodawca, gdy zechcą skorzystać z przysługujących im dni wolnych na opiekę nad dzieckiem czy zwolnień lekarskich w przypadku choroby dziecka. Niektóre obawiały się, że wówczas mogą stracić pracę:

Obawy takie, że jak mi dziecko zachoruje, jak bym poszła na zwolnienie, żeby mnie po tym zwolnieniu chorobowym, jak wrócę, nie zwolnili. Dużo też moich znajomych (...), jak dziecko jest chore, pójdą na zwolnienie, to są na wypowiedzeniu. (KD_1)

Jeżeli (...) znajdę jakąś sobie (...) pracę kolejną, boję się, że po prostu się nie utrzymam na etacie, ponieważ moja mała też troszeczkę choruje, więc jeżeli będę chodziła na jakieś tam zwolnienia, będę brała jakieś dni z urlopu, boję się po prostu, że ta współpraca niestety z firmą się dość szybko skończy. (KC_7)

Obawy są zawsze, wiadomo, jak masz dzieci, to są, pójdzie dziecko do przedszkola, za chwilę choruje, wiadomo, że pracodawca się zbyt przychylnie nie patrzy na to, że idziesz na zwolnienie, tak że generalnie są to takiego typu obawy. Nie patrzą przychylnym okiem, u nas przynajmniej na osobę, która ma małe dzieci. Wiadomo, że jak pracownik pójdzie na zwolnienie, to nie ma tego pracownika, a praca musi być zrobiona, prawda? (KC_5)

W wypowiedziach badanych pojawił się wątek dotyczący tego, że pracodawcy „sprawdzają” pracownice, które wróciły do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Ich zadaniem polega to na m.in. obserwacji, jak często bierze ona zwolnienia, w jakim stopniu angażuje się w sprawy zawodowe. Na tej podstawie właściciele firm czy menadże-

rowie podejmują decyzję, na ile taka kobieta jest godna zaufania, na ile odpowiedzialne zadania można jej przydzielić, czy też należy ją zwolnić, bo jest nieefektywna w pracy i częściej jest nieobecna niż obecna. Jedna z respondentek stwierdziła, że do zwolnień z pracy często przyczyniają się same zatrudnione, które z błahego powodu często biorą zwolnienia i to powoduje negatywne oceny pracodawców (K7, FGI_4_2).

Respondentki, które długo pozostają bezrobotne, mówią, że trudnością w znalezieniu pracy jest brak czasu na jej poszukiwanie. Muszą każdorazowo organizować opiekę dziecku (ponieważ jako bezrobotne nie mogą zapisać dzieci do żłobka czy przedszkola). Ponadto często są zniechęcone wieloma niepowodzeniami, brakiem odpowiedzi z miejsc, w których złożyły CV:

Zapał w poszukiwaniu tej pracy, bo jak się jej szuka, szuka, szuka i za którymś razem dostajemy odpowiedź: będziemy do pani dzwonili, i czekamy, czekamy i nikt nie dzwoni, to poddajemy się. (K7, FGI_4_2)

Nie chcą także podejmować pracy, w której zarobki są bardzo niskie, argumentując to tym, że w takiej sytuacji „nie opłaca im się” podejmować pracy, bo muszą pokryć koszty związane z opłaceniem żłobka, przedszkola lub wynajęciem opiekunki do dziecka.

Badane kobiety martwią się także o to, w jaki sposób ich dzieci zniosą rozłąkę i „brak” mamy w czasie, w którym one będą pracowały. Uważają, że dzieci uczęszczając do żłobka lub przedszkola będą częściej chorowały i trzeba będzie organizować dodatkową osobę, która będzie mogła z nimi zostać w domu. Te wypowiadające się, które nie pracują, nie potrafią wyobrazić sobie sytuacji, w której nie będą przy dziecku przez kilka godzin. Nie wiedzą, czy będą potrafiły skupić się na pracy, nie myśląc o tym, co w tym czasie robi ich pociecha, jak radzi sobie w nowej sytuacji, czy na pewno ma dobrą opiekę:

Ja najbardziej się boję zostawić moje dziecko. (...) Nie wiem, czy ja ją zostawię. (K6, FGI_3_2)

Poza tym zawsze się nam wydaje, bo jak się już zajmujemy dzieckiem, że my to zrobimy najlepiej, wiemy, jak to robić, nikt tego nie robi lepiej, no i okazuje się nagle, że ktoś musi to zrobić, ale nie robi tak dobrze. (K2, FGI_4_2)

Dwie inne respondentki, obecnie pracujące, również przyznały, że obawa o dziecko była jedną z najsilniej wpływających na nie, by odsunąć decyzję o powrocie do aktywności zawodowej:

W ogóle nie potrafiłam za bardzo się odnaleźć, szczególnie w pierwszych momentach, jak wróciłam do pracy. Ja praktycznie co godzinę dzwoniłam do

domu. To niekoniecznie, powiem, że zaniedbywałam swoje obowiązki służbowe, ale byłam tak połamana i tu, i tu. (...) Wydawało mi się, że jak już mnie nie ma w domu, to ten dom nie istnieje, tak zostaje zrównany z ziemią. I w ogóle takie chore obawy z perspektywy czasu. I to było najtrudniejsze.

To wysiedzenie odpowiedniej ilości godzin, kiedy wybija piętnasta, to ja po prostu wyfrunęłam z tej pracy, żeby po prostu biec do tego domu. (KB_8)

Miałam obawy w stosunku do dziecka, jak on to wytrzyma (...), natomiast jeśli chodzi o mnie, to nie. Wiedziałam, że jakoś sobie poradzę, jakoś to będzie. (KB_5)

4.2.2. Eksperci o barierach utrudniających kobietom powrót na rynek pracy

O trudnościach, na jakie napotykają kobiety podejmujące decyzję o powrocie na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem, mówili także eksperci rynku pracy. Podkreślali znaczenie zarówno barier subiektywnych – wewnętrznych, jak i obiektywnych – zewnętrznych.

Rodzaje barier utrudniających kobietom powrót na rynek pracy w opiniach ekspertów

Bariery subiektywne – wewnętrzne	Bariery obiektywne – zewnętrzne
• Zanizowana wiara we własne możliwości • Brak kultury pracy w rodzinie, uzależnienie od męża • Postrzeganie przebywania w domu z dzieckiem jako wygodnego i bezpiecznego • Obawy o utratę poczucia bezpieczeństwa • Demotywowanie przez partnerów • Bariery związane z opieką instytucjonalną, niechęć do żłobków • Bariery związane z pozostawieniem dziecka pod czyjąś opieką • Przyzwyczajenie do „domowego” trybu życia • Brak motywacji • Stres związany ze zmianami w życiu • Trudności z wdrożeniem w rytm pracy • Obawy przed kontaktami z innymi ludźmi • Nierealistyczne oczekiwania w stosunku do pracy	• Pogodzenie obowiązków domowych i zawodowych • Brak odpowiednich ofert pracy, które umożliwiłyby bezkolizyjne godzenie obowiązków • Brak ciągłości kontaktu z branżą, zbyt długi pobyt poza rynkiem pracy • Niskie zaufanie pracodawcy do kobiet powracających z urlopów • Nieaktualne kwalifikacje • Konieczność rozpoczynania pracy na nowo „od punktu wyjścia” • Brak pracy

Jedną z przyczyn, dla których kobiety po urodzeniu dziecka nie wracają do pracy zawodowej, jest brak pewności siebie, niskie poczucie własnej wartości, przekonanie, że są gorszymi kandydatami do pracy, ze względu na to, że mają dziecko oraz nie mają wystarczającego doświadczenia zawodowego:

Przed wszystkim to są takie charakterologiczne, nie wierzą w to, że im się uda, gdzieś czują, że zaprzepaściły wiele lat zawodowych, że w tym czasie ich mąż zrobił to, to, to, a one w tym czasie poświęcały się rodzinie. Na pewno po prostu czują się mniej kompetentne i mają taki strach przed tym powrotem. (EI_8)

Jak się siedzi długo w domu, to się bardzo obniża samoocena, traci się wiarę we własne możliwości, zapomina się o tym, nawet jak się kiedyś pracowało, że się coś umiało robić, to wszystko wychodziło, jak się żyje w tym świecie zupek i kupek, to się kobieta przestawia na takie tory i wydaje jej się, że to jest jedyna rzecz, w której ona się może sprawdzić. (EII_10)

Zwracano uwagę na osobiste, indywidualne uwarunkowania powrotu do pracy, takie jak status zawodowy kobiety i jej pozycja na rynku pracy, znaczenie pracy zawodowej w jej życiu czy styl życia. Jeden z ekspertów wspomniał o młodych kobietach będących matkami, często wychowujących samotnie dzieci i niemających doświadczenia zawodowego. Jego zdaniem, z jednej strony chciałyby podjąć pracę, z drugiej jednak zastanawiają się obowiązkami rodzinnymi i niechętnie odnoszą się do zmiany swojego obecnego stylu życia. Jest to związane z tym, że praca nie stanowi dla nich wartości samej w sobie:

To są kobiety z dużymi obciążeniami rodzinnymi, gdzie ta kultura pracy nigdy nie była na wysokim poziomie. I takie dziewczyny, które szybko zachodziły w ciążę i rzeczywiście ich sytuacja jest trudna, bez wykształcenia, zależne od męża, być może już rozwiedzione i chętnie wiszące na MOPS-ie i korzystające z pomocy. To są dziewczyny, które tak nie do końca wierzą w to, że podejmą pracę, duża część z nich nie chce tego zrobić, bo jest im wygodnie w takiej sytuacji, w jakiej żyją, i co ciekawe, zastanawiają się wtedy domem. Jeżeli się ich pytam, co by straciły idąc do pracy, to mówią, że straciłyby kontakt z dzieckiem, czas z rodziną. Wtedy zawsze kontynuuję to pytanie i pytam, jak jakościowo spędzają ten czas z dzieckiem, z tą rodziną, i okazuje się, że cztery godziny oglądają seriale, więc jaka tu jest jakość kontaktów z dzieckiem. Tak że jest to takie zastanawianie się rodziną, po prostu takie przyzwyczajenie do rutyny dnia, że można się z koleżanką spotkać w ciągu dnia i wypić kawę, i poplotkować. Myślę, że taka mała

świadomość kultury pracy i tego, że praca może dawać satysfakcję, że to nie są tylko pieniądze, które zawsze są dla nich za małe. (EI_8)

Kolejny specjalista w dziedzinie rynku pracy mówił o tym, że postawa kobiet wobec pracy zależy w dużym stopniu od ich wykształcenia. Te, które skończyły studia, są dobrze wyszkolonymi specjalistkami w danej dziedzinie, zajmują kierownicze stanowiska, zwykle w późnym wieku zachodzą w ciążę. Po urodzeniu dziecka starają się wrócić do pracy zaraz po urlopie macierzyńskim. Wynika to, jego zdaniem, z tego, że praca zajmuje ważną pozycję w ich hierarchii wartości i chcą się realizować na płaszczyźnie zawodowej (EI_9). Inna ekspertka, psycholog prowadząca warsztaty i szkolenia dla osób bezrobotnych, zwróciła uwagę na to, że stopień motywacji kobiet chcących podjąć pracę zawodową różni się od siebie także w zależności od tego, czy wcześniej pracowały, czy też nie:

Możemy powiedzieć, że najczęstsza kategoria to są kobiety, które kiedyś pracowały przez krótki okres czasu, zaszły w ciążę, urodziły dzieci i wypadły z rynku pracy. Jest też część osób, która nigdy nie zaistniała na rynku pracy, nigdy nie podjęły pracy ze względu na to, że ciąża i narodziny dziecka nastąpiły dosyć szybko (...). Część z nich to są kobiety, które pozostają na utrzymaniu mężów i dzieci mają nieco już odchowane, powiedzmy w wieku przedszkolnym i myślą o tym, żeby wrócić na rynek pracy. Część pozostaje bez utrzymania mężów, właściwie to sytuacja finansowa je zmusza do tego (żeby podjąć pracę – przyp. J.Cz.). Część to są kobiety, które nigdy nie pracowały i myślę, że tym kobietom tak naprawdę jest najtrudniej dlatego, że nie mają żadnych doświadczeń, nie mogą się też żadnymi doświadczeniami przed pracodawcami pochwalić, ale same też nie wiedzą, jak zaistnieć na rynku pracy, jak zorganizować sobie życie, mając dzieci. (EII_7)

Ekspertka uważa, że w przypadku kobiet mających wcześniejsze doświadczenie w pracy zawodowej, motywacja do ponownego podjęcia aktywności zawodowej jest silniejsza. Jej zdaniem, z jednej strony ważna jest w ich przypadku świadomość możliwości zapewnienia rodzinie wyższego standardu życia i chęć bycia niezależną finansowo, z drugiej, istotny jest kontakt z innymi ludźmi. Poza tym cechuje je mniejszy lęk przed podjęciem pracy, niż ma to miejsce w przypadku kobiet, które nigdy nie pracowały. Brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego rodzi w nich silny strach przed pracą zawodową, który jest dodatkowo wspierany przez przekonanie, że tylko one są w stanie zapewnić dziecku należytą opiekę.

Zdarza się również, że mężowie czy partnerzy chcą, by ich żony pozostały bezrobotne, bo dzięki temu zajmują się wszystkimi obowiązkami domowymi. Kobiety, które od zawsze są nieaktywne zawodowo przyzwyczajają się do takiego życia i uważają je za komfortowe dla siebie.

Eksperci zauważają, że wiele kobiet chcących wrócić na rynek pracy obawia się, czy uda im się połączyć wykonywanie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Nie wiedzą, jaki rodzaj pracy byłby w ich przypadku najbardziej odpowiedni, a ich oczekiwania wobec pracy są nierzeczywiste. Problemem są także niewystarczające kwalifikacje, wymagające uzupełnienia lub przekwalifikowania się:

To jest taki problem, że one przychodzą, właśnie bez wyobrażenia tego, co by chciały robić, o tym, jakie są realia na rynku pracy. Jeżeli mi pani mówi, że ona bardzo chce znaleźć pracę, ale pod warunkiem że to będzie dokładnie w godzinach, kiedy jej dzieci chodzą do szkoły, i ona się jeszcze będzie mogła zwalniać, jak one mają kursy i w ogóle, już właściwie każdego dnia w innych godzinach, to są nierealistyczne oczekiwania. I to mi już mówi o tym, że one na poważnie nie traktują poszukiwania pracy. (EII_10)

Myślę, że są to kobiety, które potrzebują nauczania się bardzo praktycznych umiejętności związanych z wykonywaniem pracy, czasami zgodnej z ich zawodem. Na ogół są to kobiety, które mają średnie wykształcenie, ogólne lub techniczne, czasami zawodowe. Bardzo niewielki odsetek stanowią kobiety z wyższym wykształceniem. Dlatego im brakuje tak naprawdę, zwłaszcza tym z ogólnym wykształceniem brakuje nawet pomysłu czasami na to, co mogłyby robić. Najczęstszym pomysłem to jest praca biurowa, bo w ich mniemaniu praca biurowa trwa od godziny dziewiątej do piętnastej i po piętnastej można już zajmować się domem, dzieckiem, mężem. Te, które mają wykształcenie techniczne, zwłaszcza ekonomiczne, mają bardzo wyraźną potrzebę uzupełnienia swojego warsztatu pracy ze względu na zmieniające się przepisy, na to, że pracuje się teraz w księgowości używając programów komputerowych. One tutaj bardzo wyraźnie potrzebują uzupełnienia wykształcenia i zdobycia doświadczenia. (EII_7)

Trudność, zdaniem ekspertów, stanowi również zmiana trybu życia i przyzwyczajęń. Kobietom zajmującym się przez dłuższy czas dzieckiem oraz prowadzeniem domu i przyznającym, że jest to dla nich wygodne, trudno jest włączyć się w rytm pracy zawodowej. Opiekę nad dzieckiem często traktują jako pretekst, by przedłużyć okres nieaktywności zawodowej:

Myślę, że może być taki lęk, tym bardziej że jeżeli spędziło się ten jakiś czas z dzieckiem w domu i (...) swój rytm podporządkowało się rytmowi

dziecka, to jest to wielki stres dla tej kobiety, bo ona musi na nowo zdefiniować siebie, swój czas, to, kim ona jest, że już nie tylko i wyłącznie żoną i matką, ale też pracownikiem (...). Nawet krótki okres bez pracy już wprowadza spore zmiany. Taki rytm życia się trochę zmienia, to wszystko działa w zwolnionym tempie. (...) Nie ma tej takiej codziennej motywacji, tego impulsu, żeby się codziennie ładnie ubrać, coś trzeba załatwić, to potem najmniejsze takie sprawy do załatwienia stają się dużymi trudnościami i naprawdę trzeba się od początku przełamywać. (EII_10)

Jeżeli nigdy nie pracowały albo nie pracują dłużej niż dwa lata, to też przyzwyczały się do takiego trybu życia, to po pierwsze. Po drugie, mają dużą obawę przed pozostawieniem dziecka, czy to pod opieką rodziny, czy pod opieką przedszkola, żłobka, czy też opiekunki. Jakby opiekunka jest kategorią w ogóle najrzadziej braną pod uwagę. Znajdują bardzo wiele przeciwwskazań do tego, aby dziecko poszło do żłobka, do przedszkola, będzie chorować, znajdują szereg kategorii takich, które je powstrzymują, tak naprawdę bardzo często jest to gra taka w „tak, ale...”. Kiedy przytaczane są argumenty za tym, że dobrze pracować, fantastycznie, one na poziomie deklaratywnym oczywiście mówią, że chcą wrócić do pracy i dlatego przyszły na kurs, bo chcą podnieść swoje kwalifikacje, uzupełnić je. Natomiast na poziomie rzeczywistym wygląda to tak, że toczą taką walkę, znajdują jak najwięcej powodów, żeby jednak do tej pracy nie wracać. Wynika to głównie z poczucia niepewności, nie wiem, czy z braku motywacji, może bardziej z tego, że nigdy nie pełniły funkcji pracownika, pełniły funkcję córki, matki, żony (...). A po wtóre, powiedziałabym, że często wynika to z lenistwa i z tego, że w sytuacji, kiedy jest się opiekunem dla dziecka, jest bezpieczna, ponieważ nie wychodzimy, nie poznajemy nowych ludzi, nie mamy nowych zadań, nie mamy nowych zobowiązań. Poruszamy się w środowisku, które jest znane, mamy człowieka, dla którego jesteśmy najważniejsze, i bardzo ciężko jest pokonać taki opór w ogóle przed podjęciem zatrudnienia, dlatego że te kobiety na poziomie deklaratywnym, czasami za namową rodziny, czasami ze względu na złą sytuację materialną, poszukują szkoleń, możliwości rozwijania się, jednak okazuje się, że tak naprawdę to nie jest ich pragnienie wewnętrzne. (EII_7)

To „zasiedzenie się” w domu może prowadzić także do lęku przed koniecznością nawiązania nowych kontaktów z nieznanymi sobie ludźmi. Kobiety, które ciągle przebywają jedynie w towarzystwie najbliższych, nie radzą sobie z kontaktami interpersonalnymi z obcymi osobami. Obawiają się ich oceny i tego, czy będą potrafiły prowadzić konwersację. Czują się pewnie jedynie z osobami, które dobrze znają, czyli wyłącznie z członkami rodziny (EII_10).

Eksperci podkreślali także rolę partnera we wspieraniu kobiety w powrocie na rynek pracy. Mężowie często zniechęcają żony do podjęcia pracy zawodowej, bo wygodniej im, gdy ktoś zajmuje się domem. Poza tym praca zawodowa obojga rodziców wymaga wspólnego partycypowania w obowiązkach domowych i opiece nad dziećmi:

Na ogół są demotywowane zwłaszcza przez partnerów, przez mężów, którzy mówią: nie idź do pracy, bo kto będzie sprzątał, gotował, zajmował się dzieckiem. Jak pójdziesz do pracy, to dziecko będzie bez opieki. Myślę, że partnerzy (...) bardzo mają tutaj silną rolę demotywującą. Bardziej nawet matki, które są na zasiłkach przedemerytalnych, na emeryturze, na rentach, motywują te córki. Mają większą świadomość tego, że powinny wrócić do pracy albo rozpocząć pracę. Natomiast partnerzy, ta sytuacja jest dla nich wygodna. (EII_7)

Kolejna specjalistka, doradca zawodowy, podkreśla, że wiele młodszych kobiet nie podejmuje decyzji o byciu aktywnymi zawodowo, ponieważ postrzega opiekę nad dzieckiem w kategoriach pracy i poświęcania się na rzecz rodziny. Ekspertka zwraca uwagę na to, że w momencie kiedy dzieci się usamodzielniają, u tych kobiet czterdziestoletnich lub starszych, pojawia się motywacja do podjęcia pracy oparta głównie na lęku przed byciem porzuconą przez męża:

W małżeństwach pojawiają się kryzysy, gdy dzieci podrastają i wychodzą z domu i nagle taka kobieta zdaje sobie sprawę z tego, że jest całkowicie zależna od męża, a taka sytuacja jest stresująca i frustrująca. Więc w jakiejś formie takich żalów pojawia się taki motyw, że lepiej by było, gdybym wcześniej poszła do pracy, że może lepiej by było, gdybym się starała bardziej z tym partnerem dzielić obowiązki, a nie tylko wszystko brać na siebie. (...) One się też nie czuły atrakcyjne dla tych mężów, bo ich atrakcyjność w roli matki się skończyła. Wiedzą o tym, że są zależne, to nie jest w ogóle komfortowa sytuacja dla kobiety i nie wpływa na jej atrakcyjność. (EII_10)

Zdaniem tej ekspertki, część kobiet w ogóle nie wyobraża sobie siebie w roli pracownika i po prostu nie chce szukać pracy. Ich uczestnictwo w różnego rodzaju kursach czy szkoleniach wynika czasami z „przymuszenia” ich przez męża czy dorastające już dzieci.

Uczestniczący w badaniu specjaliści wskazywali także, że również pracodawcy utrudniają powrót do pracy kobietom po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem. Dyskryminują je ze względu na to, że mają dziecko, i z powodu uboższego doświadczenia zawodowego. Chociaż, jak

zauważył jeden z ekspertów ds. rekrutacji, przerwa w pracy zawodowej na rzecz zajmowania się dzieckiem jest przez pracodawców traktowana inaczej niż zawieszenie aktywności zawodowej z innych powodów:

Na pewno przerwa dłuższa niż rok to już jest problemem (...). Rynek pracy się zmienia, w związku z czym też zmieniają się kwalifikacje, zapotrzebowanie na kwalifikacje i jeżeli osoba przez dłuższy czas pozostaje bez zatrudnienia, to wiadomo, że to, co już wiedziała, to czego się nauczyła, powoli się dezaktualizuje. (EII_3)

Inny ekspert zwraca uwagę na to, że nawet doskonale wykształcone i ambitne kobiety, które mają małe dzieci, są przez pracodawców postrzegane jako te, które powinny wykonywać mniej odpowiedzialne zadania. Odcina się im drogę awansu, z góry zakładając, że nie podołają stanowiskom kierowniczym ze względu na częste nieobecności w pracy spowodowane opieką nad dzieckiem (EII_8).

Problemem może być także niesprzyjająca sytuacja na rynku pracy i niewystarczające rozwiązania instytucjonalne mające wspierać kobiety w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych:

Większość kobiet wyobraża sobie swoje życie jako życie powiązane z pracą. Natomiast, moim zdaniem, główne bariery stawia rynek, a kobiety co najwyżej dokonują takiej wtórnej racjonalizacji, czyli jeżeli nie dostaną pracy, kiedy chcą do niej wrócić, dziecko ma na przykład dwa lub trzy lata, to wtedy, jeżeli ich sytuacja finansowa nie jest tragiczna, to próbują usprawiedliwić jakoś tę sytuację mówiąc, że dziecko będzie po prostu miało dłuższą opiekę. Natomiast wiele kobiet chciałoby wrócić, co najwyżej wtórnie deklaruje różne powody, dla których nie wraca. Oczywiście są różne bariery organizacyjne, ciągle niedopasowane są godziny pracy instytucji opiekuńczych, żłobki, przedszkola. Zresztą żłobki zwykle są traktowane jako zło konieczne, bo jednak są to miejsca, gdzie dzieci podlegają różnym infekcjom, w związku z tym rodzice boją się je zostawiać na dłużej. W ogóle myślę, że większość kobiet chciałaby wrócić do pracy, nie jest to, moim zdaniem, kwestia motywacji, ale warunków, jakie im stwarza w tej chwili państwo i cały system opieki społecznej. (EII_4)

4.3. Działania na rzecz powrotu do pracy

Jak pokazują wyniki badań, kobiety zdają sobie sprawę, że przerwa w pracy zawodowej związana z opieką nad dzieckiem utrudnia im wejście lub powrót na rynek pracy – obawiają się, czy zdołają utrzymać dotychczasowe

zatrudnienie lub wrócić na zajmowane przez siebie stanowisko. Badane kobiety i eksperci w tym podrozdziale wypowiadają się na temat sposobów, za pomocą których kobiety mogą sobie ten powrót do pracy ułatwić i zwiększyć swoje szanse u potencjalnych pracodawców (por. Kotowska i in., 2007; Sztanderska, 2006; *Macierzyństwo a praca zawodowa kobiet*, 2006).

4.3.1. Doksztalcanie się i zmiana własnej postawy jako sposoby na ułatwienie powrotu do pracy

Zdaniem szesnastu uczestniczek badania, dobrym rozwiązaniem jest wykorzystanie czasu spędzanego z dzieckiem na doksztalcanie się, zdobywanie nowych umiejętności, uzupełnianie posiadanych już kwalifikacji. Niekiedy mogą to być działania ukierunkowane na konkretną ofertę pracy. Badane zwracały uwagę, że ciekawe i przydatne kursy, a do tego bezpłatne są oferowane przez urzędy pracy oraz różnego rodzaju organizacje czy instytucje. Część z nich uważa, że dobrym pomysłem jest także samoksztalcanie, korzystanie ze szkoleń internetowych, które nie wymagają wychodzenia z domu. Oto kilka wypowiedzi na ten temat:

W trakcie ciąży, jak i po skończeniu, chodzić na różnego rodzaju kursy, żeby w zależności od branży, być na jakimś tam poziomie wykwalifikowania, żeby nie można było zarzucić, że teraz się nie wie jak. (K5, FGI_2_1)

Właśnie teraz słyszałam, że jak człowiek jest (...) zarejestrowany w tym urzędzie pracy, to są różne kursy. I to bardzo fajne oferty są naprawdę. (...) Po takich kursach oni nawet pomagają w wyborze tej pracy, gdzieś tam jakiś kontakt z pracodawcą. (...) Warto czasami z tego skorzystać. Raz, że za darmo, nie trzeba za to płacić, prawda. (K6, FGI_4_1)

Kiedy ktoś był księgową, to warto, żeby odbył jakiś kurs. A czasami to jest kwestia przebranzowienia się, bo może to, co do tej pory robiłam, nie będzie jakoś współgrać z rodziną, i może warto zmienić pracę, miejsce, zawód. Bardziej elastycznie podejść do tego. (K3, FGI_1_1)

Są kursy, na pewno przez internet też jakieś takie różne. Kursy typu umożliwiające jakieś tam doskonalenie. (K2, FGI_4_1)

Przede wszystkim języki obce, bo teraz te oferty pracy bardzo często wymagają języka angielskiego na przykład. (K3, FGI_4_1)

Motywy do podjęcia kursu czy szkolenia jest nie tylko chęć podniesienia kwalifikacji, ale także potrzeba „wyrwania się” z domu, oderwania

od monotonnych obowiązków domowych i odpoczynku od zajmowania się dzieckiem, chęć zrobienia czegoś wyłącznie dla siebie samej, dla własnej przyjemności.

Pojawiły się uwagi, że odbycie kursu czy szkolenia w czasie przerwy w pracy zawodowej jest dobrze widziane przez pracodawców, świadczy bowiem o tym, że kobiecie zależy na rozwoju osobistym i zawodowym, oraz że czas spędzony z dzieckiem nie był czasem „straconym”:

(Należy – przyp. J.Cz.) jakieś tam kursy podjąć (...) to też będzie szło na naszą korzyść, bo ja mogę pracodawcy przedstawić wtedy, że zajmowałam się dzieckiem co prawda, ale jeszcze doksztatcałam się. Coś robiłam w tym kierunku, żeby ułatwić sobie ten powrót, że nie siedziałam tylko i bąki zbijałam za przeproszeniem, bo tak każdy facet myśli. Przykładowo pracodawca też tak sobie pomyśli: a była, to się rozleniuchowała. (K8, FGI_4_1)

Trzy lata byłam na urlopie, na zwolnieniu i potem przysługiwał mi zasiłek dla bezrobotnych. I w urzędzie pracy, studiowałam również, ale również skierowano mnie na kursy, gdzie też uczęszczałam i podnosiłam jakoś tam swoją wiedzę, kwalifikacje. Generalnie też mi się przydało w tej pracy, co teraz. (K4, FGI_2_2)

Warto przytoczyć tu wypowiedź jednego ze specjalistów ds. rekrutacji i szkoleń, uczestniczącego w badaniu, który zaznacza, jak istotne jest kierowanie przez kobiety swoim rozwojem zawodowym, by okres poświęcony na zajmowanie się dzieckiem nie spowodował „wypadnięcia” kobiety z rynku pracy:

To też zależy, co kobieta robi na tym urlopie macierzyńskim. Oczywiście jasna sprawa, że kobieta jest nieobecna w pracy. Jasne, że kobieta na urlopie macierzyńskim zdecydowaną większość swojego czasu poświęca na opiekę nad dzieckiem. Natomiast pytanie, czy na przykład już prognozując swój powrót do pracy, czy zaczyna coś robić w kierunku uzupełnienia tej luki, czy nie. I czy to jest konieczne i co można z tym zrobić. (...) Pewnie gdzieś tam w zawodach bardziej, nazwijmy to, bazujących na nowych technologiach, w produkcji zaawansowanej bądź w informatyce to może być trudniejsze. Tam ta wiedza trochę szybciej się zmienia i są pewne nowe rozwiązania, które na przykład dobry programista powinien znać. I taka kobieta musiałaby te umiejętności uzupełnić, żeby być konkurencyjna na tym stanowisku. (EI_9)

Z doświadczeń niektórych uczestniczek badania wynika, że samo ukończenie kursu czy studiów podyplomowych nie wystarczy pracodawcy,

który oczekuje od pracownika nie tylko teoretycznego przygotowania, ale przede wszystkim doświadczenia, które kobietom opiekującym się w domu dziećmi trudno zdobyć. Kobiety, które długo pozostają bez pracy, ubolewają, że kończą kolejne studia, kursy, zdobywają cenne wykształcenie, a oferty pracy się nie pojawiają, ponieważ pracodawcy preferują osoby wyłącznie z praktycznymi umiejętnościami (K6, FGI_4_2). Na dużą potrzebę umożliwiania kobietom odbywania praktyk i staży, by mogły sprawdzić nabyte umiejętności i zdobyć oczekiwane przez pracodawców doświadczenie zawodowe, wskazywał jeden ze specjalistów ds. rekrutacji i szkoleń:

Taka osoba powinna dostać szansę pracy i taki trening on the job (w pracy – przyp. J.Cz.). Po pierwsze, wtedy rzeczywiście uczy się tego, co jest potrzebne, po drugie wzmacnia się jej pewność siebie, po trzecie zyskuje punkt w CV, że miała jakąś pracę po tym okresie, i myślę, że to jest najbardziej efektywne. (...) Ten staż czy te praktyki obowiązkowe bardzo by dużo plusów przyniosły takiej osobie i oczywiście na takich stanowiskach, na których one rzeczywiście mogą w przyszłości pracować, adekwatnie do ich kompetencji. (EI_8)

Trzeba tu jednak zaznaczyć, że kobiety nieaktywne zawodowo, sporadycznie podejmują konkretne działania na rzecz podniesienia swoich kwalifikacji. Choć przyznają, że takie działania mogłyby im pomóc w znalezieniu pracy, z różnych przyczyn ich nie podejmują. Trudność stanowić może znalezienie czasu dla siebie, by móc przeznaczyć go na podniesienie kwalifikacji. Idealnym rozwiązaniem byłoby znalezienie na czas kursu, szkolenia czy samokształcenia opieki dla dziecka (K8, FGI_4_2, KD_10, K1, FGI_3_1). Inną barierę w wykorzystaniu przerwy w pracy zawodowej na doksztalcenie się stanowią koszty studiów i specjalistycznych szkoleń, na które kobiet niemających własnych dochodów po prostu nie stać. Co do bezpłatnych kursów oferowanych przez urzędy pracy, zwrócono uwagę, że często nie odpowiadają one potrzebom rynku pracy i nie zwiększają szans na znalezienie zatrudnienia (K6, K7, FGI_4_2).

Uczestniczki badania zastanawiały się, w jaki jeszcze sposób, poza doksztalceniem się, młode matki mogłyby ułatwić sobie powrót na rynek pracy. W jednym z wywiadów grupowych zauważono, że kobieta będąca w domu z dzieckiem powinna interesować się tym, co dzieje się w branży, w której pracowała i związanymi z nią obszarami, w którym kierunku zmienia się rynek pracy:

Może małym nakładem finansowym śledzić branżę daną, w jakiej się pracuje, czy w telewizji, teraz są te kanały informacyjne jakieś tam, czy

gospodarka, czy biznes, jakoś tak domowymi sposobami być na bieżąco, jakoś tak interesować się tym. (K2, FGI_3_1)

Internet na przykład, gazetki prawne, ustawy, które właśnie mnie bardziej interesują, co się zmieniło w tym okresie, co doszło, co nie, żeby się z tym zapoznać. (K8, FGI_3_1)

Jak zaznaczyła jedna z respondentek, równie ważne jest to, by „nie zamykać się” w domu, lecz angażować się w różne przedsięwzięcia i nawiązywać nowe kontakty, dzięki temu można ułatwić sobie znalezienie pracy. Badana zdecydowała się na to, że będzie się udzielała w świetlicy środowiskowej w formie wolontariatu. Po kilku miesiącach zaproponowano jej, by objęła stanowisko kierownika tej placówki (K4, FGI_3_2). Badane podkreślały także znaczenie szerszych kontaktów towarzyskich i nieograniczania się do spotkań wyłącznie z innymi mamami na „space-rach w parku”. Z ich punktu widzenia jest to istotne, ponieważ pomaga nie stracić umiejętności w komunikowaniu się z innymi ludźmi i prowadzeniu rozmów na różne tematy (K1, K8, FGI_2_1). W sytuacji, kiedy kobieta przebywa na urlopie wychowawczym, powrót do pracy ułatwić może także regularne utrzymywanie kontaktu ze współpracownikami, którzy informują o bieżącej sytuacji w miejscu pracy, zmianach w przepisach, regulach organizacyjnych czy zakresie obowiązków (K4, K6, FGI_3_2).

Uczestniczki badania podkreślały także znaczenie pozytywnego nastawienia do szukania pracy, wiary w siebie i własne możliwości. Oto wypowiedź jednej z nich:

Różowe okulary, najlepsza recepta. Nie bać się po prostu. Życie jest piękne. To widać, jeżeli ktoś lubi ludzi, jest pogodny, a jeśli ktoś nie lubi i idzie do pracy. Nawet jeśli ktoś ma problem, to są jakieś kursy, które są bezpłatne, tej asertywności, szukania pracy. Nieprawda, że to jest bzdura, bo te kursy, to są specjaliści i wiedzą, na co zwrócić uwagę, uścisk dłoni, spojrzenie, przedstawienie się. Dużo kobiet (mówi – przyp. J.Cz.): siedziałam cztery lata w domu, ja już teraz zapomniałam, zmienił się system w komputerze, coś się stało. Wiem, ale różne są prace. Nawet w sklepie sprzedawca, kody w kasie fiskalnej są nowe, jakiś przepis jest nowy, coś się dzieje, cokolwiek. Ja dam radę, jeżeli ja wychowałam dziecko, ja je urodziłam, to ja mam być silna i dam sobie radę w pracy, i w każdej pracy. Czasem trudno, podłogę trzeba zamiatać, czasami tak w życiu bywa, że muszę schować te swoje ambicje, w sensie takim, że skończyła się praca, którą miałam dobrą i trzeba od nowa zacząć. (...) Mam dziecko, może być chore, mogę iść do pracy sprzątać na trzy godziny, ale zaczynam od trzech godzin, wychodzę

z domu, wchodzę w rytm. Na razie pracuję na przykład nielegalnie, ale te trzy godziny poświęcam, uczę się zostawiać dziecko z sąsiadką czy z kimkolwiek, czy z mężem, on wraca, a ja mam pracę. Od czegoś trzeba zacząć, jeżeli nie mamy powrotu do firmy. (K4, FGI_3_2)

Warto zauważyć, że spośród wypowiadających się na ten temat kobiet pozytywne nastawienie do poszukiwania pracy i wiarę we własne możliwości prezentowały szczególnie kobiety aktywne zawodowo, zarówno te bezdzietne, jak i mające dzieci.

4.3.2. Sposoby poszukiwania pracy

Z doświadczeń uczestniczek badania wynika, że kobiety szukają pracy głównie poprzez znajomych, ogłoszenia prasowe, korzystając z oferty urzędów pracy oraz agencji pośrednictwa pracy.

Jeśli chodzi o pierwszą z tych form, to respondentki nieaktywne zawodowo najczęściej informują znajomych, przyjaciół, dalszych członków rodziny, że byłyby zainteresowane podjęciem określonej pracy. Proszą o informacje na temat ofert pracy lub „rozpytanie” wśród dalszych znajomych czy współpracowników. W wypowiedziach badanych pojawiły się uwagi, że w dzisiejszych czasach można znaleźć pracę jedynie dzięki tak zwanym „znajomościom”:

Mówiłam w rodzinie, znajomym, że chcę wrócić do pracy (...). W ciągu tygodnia odezwał się kolega, który mówił: załatwiłem ci pracę, będziesz pracowała w biurze w Warszawie. Ja mówię słuchaj, ja nigdy nie pracowałam w biurze, ja nawet listu nie umiem napisać, ja już zapomniałam, jak to się robi. A on mówi: słuchaj, tutaj jest komputer, tutaj jest gotowiec, tu się tylko imię i nazwisko wpisuje, ja ci wszystko wytłumaczę. I takim sposobem zaczęłam pracować w biurze. (KB_1)

Niektóre respondentki szukając pracy wysyłają także informacje z tym związane do znajomych na portalu społecznościowym NaszaKlasa.pl (K1, FGI_3_2).

Część kobiet korzysta głównie z ogłoszeń prasowych i tych zamieszczanych na portalach internetowych lub stronach urzędów pracy:

Przeoglądam w internecie, czasem w gazetach. Jeszcze nie znalazłam takiej oferty dla siebie, także to jest właściwie takie poszukiwanie przez podglądanie, co, gdzie można się zatrudnić, na takiej zasadzie. Tak intensywnie to jeszcze nie szukałam, nie składałam CV jeszcze nigdy. (KD_7)

Szukam pracy, że tak powiem, wertuję internet, gazety też, ale to już teraz w formie internetowej, bo są prawda Express i tak dalej Dziennik, i wszelkiego typu portale typu Job.pl i tak dalej, i tak dalej. Ale niestety, nic mi się nie udało w ten sposób, że tak powiem, znaleźć konkretnego. A jeszcze jest na stronie internetowej Urząd Pracy, też ma oferty, przez internet można. (KC_8)

Warto zauważyć, że nieaktywne zawodowo respondentki często przyznawały, że jedynie przeglądają ogłoszenia, ale na nie nie odpowiadają. Ponownie głównym ich argumentem jest to, że nie ma się kto zająć dzieckiem tak, by one mogły aktywnie szukać pracy. Nieliczne przyznały, że korzystają lub korzystały z ofert w urzędach pracy, argumentując to tym, że nie ma tam odpowiednich dla nich propozycji. Jedna z respondentek umawiała się na spotkania z pracodawcami poleconymi przez urzędy pracy, ale oferty okazywały się niezgodne z tym, co przedstawiali jej wcześniej na ich temat urzędnicy (KC_8).

Niektóre kobiety szukają pracy w bardziej aktywny sposób, składając swoje oferty potencjalnym pracodawcom i w biurach pośrednictwa pracy, a czasami same decydują się na zamieszczenie ogłoszenia prasowego:

W tej chwili porozwoziłam CV po różnych tam firmach, po różnych tych biurach pracy tymczasowej, bo w tej chwili, z tego co zauważyłam, to przez te biura się najszybciej tą pracę dostanie. Aczkolwiek teraz na produkcjach jest też zastój. Dużo znajomych mnie też pokierowało na niektóre firmy, żeby tam poskładać papiery, i w tej chwili czekam. (KC_4)

Zaczęłam składać te listy motywacyjne, wysyłać to CV, to po prostu tak leży i to już chyba poszło tak w zapomnienie. (KD_9)

Dałam ogłoszenie do gazety, dowiaduję się od znajomych, chodzę, wysyłam CV. (KD_4)

Kobiety mówiły także, że brakuje im doświadczenia i wiedzy na temat nowoczesnych sposobów poszukiwania pracy, konstruowania w odpowiedni sposób CV i profesjonalnego przygotowania się na rozmowę kwalifikacyjną. Obciążone obowiązkami związanymi z opieką nad dzieckiem, respondentki przyznawały, że mają trudności w wygospodarowaniu czasu na przeglądanie ofert pracy czy rozmowy kwalifikacyjne. Ponadto długie i bezskuteczne ubieganie się o pracę zniechęca je, przygnębia i demotywuje:

Pierwsza rzecz to umiejętność poszukiwania pracy, traci się tą wprawę, to jest bardzo istotne. (K2, FGI_4_2)

Czasem jest tak, że nie możemy znaleźć tej pracy, i im dłużej jej szukasz, tym jest gorzej, bo wpadasz w taką depresję, że kolejny raz ci się nie udało. (K8, FGI_4_1)

Potrzebę przygotowania młodych matek do efektywnego poruszania się po rynku pracy zauważali także specjaliści ds. rekrutacji i szkoleń, biorący udział w badaniu. Wskazywali, że obok takich „technicznych” umiejętności, jak pisanie CV i listu motywacyjnego, przydatne w poszukiwaniu pracy są umiejętności z zakresu komunikacji, autoprezentacji czy radzenia sobie ze stresem:

Po pierwsze odnajdywanie w sobie jakiegoś potencjału, czyli co ja umiem, ale po drugie też, że mi się uda i że wierzę w to, że mi się uda (...). Także na pewno takie warsztaty psychologiczne bardzo są potrzebne, długotrwałe i zmieniające rzeczywiście postawę i nastawienie. Ja uczę, w momencie kiedy aktywizuję kobiety, to pisanie CV i listu motywacyjnego to jest to ostatni i najmniej ważny element z całości i zaczynam naprawdę od takiej dużej pracy psychologicznej z nimi, żeby na początku miały samą motywację, a potem napisanie listu motywacyjnego to jest pestka, po prostu, kiedy już wiedzą, co umieją i są pewne siebie. Podobnie wtedy zupełnie inaczej wygląda sposób rozmowy, jak się zmienia ich ciało, kiedy zaczynają wierzyć w siebie. (EI_8)

Warto byłoby też pewnie takie kobiety troszeczkę nauczyć aktywnie szukać pracy, bo nie zawsze ktoś pamięta bądź musiał szukać i to jest na pewno ważne. Pewnie warto byłoby też wesprzeć te osoby i gdzieś tam nauczyć radzić sobie ze stresem, bo to też jest sytuacja stresowa, jeżeli ja nie mogę tej pracy znaleźć. (EI_9)

Eksperci podkreślają, że warto byłoby zorganizować różnego rodzaju warsztaty dla kobiet przez dłuższy czas będących nieaktywnymi zawodowo, których celem byłoby przede wszystkim wzmocnienie ich samooceny i poczucia wartości.

4.3.3. Samozatrudnienie

Nieliczne uczestniczki badania rozważają założenie własnej działalności gospodarczej, poważnie o tym myślą jedynie cztery z nich (4/104). Wobec trudności, które napotykają w znalezieniu zatrudnienia, część z nich uważa, że własna firma jest dla nich realną szansą na powrót na rynek

pracy, wolą „być na swoim”, niż pracować dla kogoś. Poza tym w samoza-trudnieniu widzą większe możliwości łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych:

Ja to bym chciała raczej własną działalność prowadzić. Teraz są te dopłaty unijne, jestem zarejestrowana w urzędzie pracy, mam taką możliwość, ale dopiero od połowy stycznia przyszłego roku będzie można składać wnioski. Mój mąż prowadzi akurat działalność też, hurtownię, i chciałabym tam z nim co nieco robić. Tylko, że już na przykład inny dział. Taką mam nadzieję, że na siebie liczyć mogę. (...) Wolę być swoim szefem. (K1, FGI_3_2)

Jeżeli miałabym możliwość finansową, bo to się wiąże z finansami na dzień dobry dużymi, i jeżeli bym dała radę, to chyba wolalabym prowadzić swoją działalność. Być osobą niezależną, mogłabym sobie w każdej chwili dziecko mieć przy sobie, jakoś ten czas inaczej rozłożyć. (KA_8)

Niektóre z pozostałych nieaktywnych zawodowo kobiet byłyby skłonne założyć własną firmę, widzą jednak wiele trudności. Po pierwsze, brak im pomysłu, jakiego rodzaju działalność mogłaby przynosić zyski:

Myśleliśmy nad tym, ale jakoś w dzisiejszych czasach, jakoś tak nie bardzo wiadomo, za co się zabrać. Na razie stanęło tylko na tym, że rozważaliśmy taką możliwość, żeby coś otworzyć. (KD_9)

Coraz trudniej wstrzelić się w ten rynek teraz, czy usług, czy handlu, czy jakieś działalności gospodarczej, to jest pewne ryzyko (...). Trzeba mieć genialny pomysł (...), praktycznie wszystko już jest, wszystko i wszędzie (...). Trudno jest wymyślić coś oryginalnego, nowego (...). I żeby nie przynosiło strat. (K3, FGI_3_1)

Po pierwsze, trzeba mieć rzeczywiście fajny pomysł, który nam w tych dzisiejszych czasach wypali. (...) Każdy pomysł może być dobry, tylko że teraz w dzisiejszych czasach co tutaj otworzyć? (K8, FGI_4_1)

Po drugie, respondentki nie posiadają wystarczających środków finansowych:

Żeby jakkolwiek działalność rozpocząć, też trzeba mieć jakieś środki finansowe na ten cel. Tutaj sytuacja wygląda u mnie bardzo kiepsko. Zastanawiałam się ostatnio nad tym dosyć mocno, bo jeżeli nie mogę znaleźć pracy, czy tutaj w ten sposób nie rozwiązać sytuacji. (KC_8)

Nie jestem osobą zamożną, żebym otworzyła swoją firmę, bo jednak trzeba mieć jakiś kapitał, prawda. (KD_6)

Trzeba mieć na to też trochę funduszy, bo wiadomo, zaczynając bez niczego, nic nie zaczniemy. Trzeba po prostu na to mieć. W momencie kiedy jest u mnie dołek, że tak powiem, finansowy, ja nie mogę sobie nawet myśleć o tym, żebym cokolwiek zaczynała, bo co tutaj zacząć. Na dobrą sprawę jest krach finansowy wszędzie i teraz cokolwiek zacząć to jest strach, że się noga powinie. (K8, FGI_4_1)

Zdaniem części kobiet uczestniczących w badaniu, nie każdy nadaje się do prowadzenia własnej działalności. Uważają, że należy mieć do tego predyspozycje i posiadać takie cechy jak odwagę, pracowitość, odporność na stres, umiejętność ponoszenia ryzyka, dobrą organizację, umiejętność zarządzania, wytrwałość i trzeba mieć także szczęście (KA_8, K7, FGI_3_1, K8, FGI_4_1).

Respondentki oczekiwałyby większego wsparcia instytucjonalnego oraz finansowego dla osób chcących rozpocząć własną działalność gospodarczą. Zwróciły uwagę na skomplikowane przepisy dotyczące prowadzenia własnej firmy, a także wygórowane kryteria przy przyznawaniu dotacji unijnych przez urzędy pracy (K8, FGI_3_1).

4.4. Wnioski

Powyższe wyniki pokazują, że na decyzję o powrocie kobiety do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem wpływ mają przede wszystkim czynniki z poziomu mikrostrukturalnego, a zatem osobiste preferencje kobiety, jej pozycja zawodowa (związana z wykształceniem) oraz sytuacja rodzinna i finansowa.

Niepracujące respondentki zdają sobie sprawę, że z punktu widzenia pracodawcy im dłuższą będą miały przerwę w aktywności zawodowej związaną z wychowywaniem dziecka, tym mniejszą szansę na zatrudnienie. Większość z nich podziela opinię, że aby ułatwić sobie powrót na rynek pracy, powinny uzupełniać swoje kwalifikacje i korzystać z różnych form doksztalcania się, ale niewiele z nich podejmuje działania w tym kierunku. Potwierdza się tu zatem hipoteza mówiąca o tym, że kobiety w niewystarczająco aktywny sposób starają się przeciwdziałać negatywnym konsekwencjom długotrwałego wyłączenia z rynku pracy. Z jednej strony brak inicjatywy ze strony niepracujących respondentek wynika z tego, że nie mają czasu oraz pieniędzy na podejmowanie takich działań. Z drugiej, uważają, że oferta bezpłatnych kursów nie satysfakcjo-

nuje ich, bo jest nieadekwatna do potrzeb rynku pracy i nie zwiększa ich szans na znalezienie pracy. Zwracano uwagę, że w urzędach pracy czy innych instytucjach prowadzących nieodpłatne szkolenia dominują propozycje dla osób wyłącznie słabo wykształconych. Nie ma ofert skierowanych do osób mających wyższe wykształcenie, które również muszą podnosić swoje kwalifikacje czy się przekwalifikować. Zdaniem badanych kobiet, a także ekspertów, istotne jest, aby poprzez udział w kursach czy warsztatach osoby poszukujące pracy nabyły praktycznych umiejętności, które są rzeczywiście doceniane przez pracodawców. Idealnym rozwiązaniem byłoby zaproponowanie uczestniczkom takich szkoleń, by po zakończeniu odbyły praktyki lub staże zawodowe w odpowiednich dla siebie instytucjach lub przedsiębiorstwach. Innym problemem jest niewystarczające rozpowszechnienie informacji o dostępnych formach kształcenia (szczególnie tych bezpłatnych), z których niepracujące matki mogłyby korzystać. Wydaje się, że zbyt mało popularne są formy samokształcenia się, także w postaci kursów e-learningowych, które mogłyby być dobrym rozwiązaniem dla osób opiekujących się małymi dziećmi.

Doświadczenia badanych kobiet pokazują, że dla wielu z nich sprawą problematyczną są same sposoby poszukiwania pracy. Wiele z nich uważa, że przez długą nieobecność na rynku pracy, nie wiedzą, jakie są nowe sposoby szukania ofert, jak przygotować profesjonalnie CV czy w jaki sposób zachować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Część z nich ogranicza się jedynie do rozpytywania o oferty pracy wśród znajomych lub członków rodziny. Te z nich, które nie planują w najbliższym czasie podjęcia pracy zawodowej, nie podejmują żadnych działań, które pomogłyby im poznać aktualną sytuację na rynku pracy. Część nieaktywnych zawodowo respondentek sprawia wrażenie osób żyjących wyłącznie sprawami bieżącymi i odsuwających plany zawodowe na nieokreśloną przyszłość. Niestety, wielu z nich grozi długotrwałe bezrobocie. Im dłużej będą pozostawać nieaktywne w tym zakresie, tym trudniej będzie im znaleźć jakąkolwiek pracę. Kobietom, które podejmują decyzję o zawieszeniu aktywności zawodowej na dłuższy czas z powodu wychowywania dzieci, należy uświadomić konieczność odpowiedzenia sobie na pytanie, czy w przyszłości będą chciały wrócić na rynek pracy. Należy im także pokazać korzyści, jakie wynikają z bycia aktywnym zawodowo. Tym, które zamierzają pracować, trzeba uzmysłwić, że muszą opracować strategię powrotu na rynek pracy, ocenić własne kompetencje, uzupełnić kwalifikacje, być może podjąć decyzję o przekwalifikowaniu się. Muszą zdawać

sobie sprawę z tego, że podjęcie wysiłku mającego na celu znalezienie odpowiedniej oferty pracy lub powrót na wcześniej zajmowane stanowisko wymaga przygotowania i wielu działań, które mają to ułatwić.

Bardzo często wymienianym powodem bierności kobiet w dokształcaniu się i aktywnym poszukiwaniu pracy jest brak pomocy w opiece nad dzieckiem. Dobrym rozwiązaniem byłoby zorganizowanie instytucjonalnej opieki nad dziećmi dla matek bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo. Można byłoby otworzyć świetlicę czy miniprzedszkołe, w których kobiety mogłyby zostawiać dzieci na krótki okres czasu, w przypadku kiedy nie mogą gdzieś zabrać ze sobą dziecka, a nie mają z kim go zostawić np. podczas wizyt lekarskich, załatwiania spraw urzędowych, udając się na rozmowy kwalifikacyjne.

Respondentki mówiły także o zniechęceniu, przygnębieniu, demotywacji i innych negatywnych skutkach psychicznych wywoływanych przez długotrwałe i bezskuteczne poszukiwanie pracy. Uczestniczący w badaniu eksperci podkreślali, że należy rozszerzać ofertę kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe kobiet, które przez długi czas nie pracowały. Jednak równie ważne jest zapewnienie wsparcia psychologicznego dla kobiet chcących wrócić na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem. Niezbędne jest przywrócenie im pewności siebie oraz wiary, że mogą być dobrymi i wartościowymi pracownikami. Przydatne mogą być także zajęcia z zakresu zarządzania czasem, gdyż wiele obaw kobiet dotyczy sprawnego zorganizowania dnia codziennego i łączenia aktywności zawodowych z obowiązkami domowymi.

Krystyna Dzwonkowska-Godula

Rozwiązania ułatwiające kobietom powrót do pracy i łączenie aktywności w sferze rodzinnej i zawodowej

Jednym z celów badania zrealizowanego w ramach projektu „Mama w pracy” było poznanie potrzeb i oczekiwań kobiet dotyczących wsparcia matek w powrocie do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem oraz w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Postawiono następujące pytania badawcze: Jak polityka państwa może wspierać kobiety w łączeniu macierzyństwa z pracą zawodową? Jak pracodawcy mogą pomóc pracownikom mającym małe dzieci? Jakiego rodzaju wsparcia oczekują młode matki od pracodawców? Jak lokalne instytucje i organizacje, np. urzędy pracy, organizacje pozarządowe, władze lokalne, mogą pomóc kobietom w łączeniu macierzyństwa z pracą zawodową? Uczestnicy badania, zarówno kobiety, pracujące i nieaktywne zawodowo, mające już dzieci bądź potencjalne matki, jak i eksperci poddawali krytyce dotychczas proponowane i znane im rozwiązania oraz formułowali propozycje pożądanых zmian. Przedstawieniu wyników tej części badania poświęcony jest niniejszy rozdział.

5.1. Ocena obecnej polityki rodzinnej państwa. Oczekiwania i postulaty

Przekonanie, że państwo powinno wspierać osoby mające dzieci, jest w Polsce powszechne. Z sondażu CBOS wynika, że większość Polaków (70%) uważa, że za warunki bytowe rodzin wychowujących dzieci odpowiedzialne są nie tylko rodziny, lecz także państwo (CBOS 2006). Uczestniczki badania w ramach projektu „Mama w pracy” najczęściej negatywnie oceniały obecną politykę rodzinną państwa. W ich wypowiedziach

dziach pojawiały się ironiczne komentarze i pytanie, czy w ogóle mamy do czynienia w Polsce z jakimikolwiek działaniami na rzecz rodziny. Respondentki podkreślały, że w innych krajach Unii Europejskiej rodzina jest zdecydowanie lepiej otoczona opieką państwa. Wyrażały odczucia, że osoby wychowujące dzieci są w Polsce zostawione same sobie.

Z zebranego materiału wynika, że polityka rodzinna jest kojarzona przede wszystkim z instrumentami kompensującymi koszty wychowania dzieci⁵, takimi jak: świadczenia pieniężne (zasiłki rodzinne, wychowawcze), ulgi podatkowe oraz dotacje do usług (np. usługi zdrowotne czy edukacyjne), które oceniane są jako niewystarczające. (Potwierdzają to wyniki innych badań – por. Dzwonkowska-Godula, 2008). Uczestniczki badania krytykowały tzw. becikowe jako jednorazową i niewiele znaczącą zapomogę oraz zbyt niskie zasiłki rodzinne, przeznaczone wyłącznie dla osób o niskich dochodach. Przypomnijmy, że zasiłek rodzinny mający na celu „częściowe pokrycie wydatków na utrzymanie dziecka”, przysługuje, jeżeli przeciętny miesięczny dochód rodziny w przeliczeniu na osobę nie przekracza kwoty 504,00 zł, i wynosi miesięcznie 48-68 zł (w zależności od wieku dziecka) (www.mpips.gov.pl/index.php?gid=295).

M: A jak oceniacie panie naszą politykę rodzinną?

K3: Pseudoprorodzinną. Dużo się mówi, ale z realizacją jest gorzej. Niby jest to becikowe, ale wiadomo.

K6: Jeśli chodzi o zasiłek, żeby dostać na osobę, to trzeba mieć odpowiednio niskie dochody, to też jest chore. (...) Nie może liczyć na państwo po prostu. Chyba nie ma żadnej polityki prorodzinnej. Państwo nasze nie stwarza takich warunków. (FGI_1_1)

Państwo nasze w ogóle niby jest bardzo opiekuńcze, ale ta pomoc jest śmieszna. (K4, FGI_3_2)

Tak między nami mówiąc, doświadczam czegoś takiego, że tak naprawdę nie ma czegoś takiego jak polityka prorodzinna. Niby jest o tym głośno, natomiast absolutnie nie ma żadnych ułatwień. Tak naprawdę, kobieta,

⁵ I. Wóycicka wymienia następujące instrumenty polityki rodzinnej: 1) instrumenty polityki kompensującej koszty wychowania dzieci (świadczenia pieniężne, np. zasiłki rodzinne czy wychowawcze; ulgi podatkowe; dotacje do usług, np. dodatki mieszkaniowe, usługi zdrowotne, edukacyjne, transport publiczny); 2) instrumenty godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (opieka nad dzieckiem – dostępność, jakość, koszty; urlopy macierzyńskie/rodzicielskie i wychowawcze; organizacja pracy, np. elastyczny czas pracy, niepełny wymiar); inne środki (prawa emerytalne, równe traktowanie w pracy, inne środki promujące rodzicielstwo, np. doradztwo, programy mieszkaniowe) (Wóycicka, 2005:80).

która się decyduje na urodzenie dziecka, to oprócz takiej osobistej satysfakcji, nie spotyka ją nic pozytywnego. (KB_8)

To jest po prostu tragedia, to, co się dzieje u nas w związku z takimi rzeczami, jeżeli matka dostaje 46 czy 56 złotych rodzinnego, to proszę mi wierzyć, że to nawet na paczkę pampersów nie starczy, prawda. (KD_4)

A pieniądze, które dostajemy na tak zwane nasze rodzinne, to jest za przeproszeniem na papier toaletowy miesięcznie. To nie jest suma 600 zł, tylko 60 zł. Ale na co to jest to 60 złotych? Dochód mi przekroczy o 5 złotych, to ja już rodzinnego nie dostanę na dzień dzisiejszy. (K7, FGI_2_2)

Kobiety zwracały uwagę na utrudnienia ze strony urzędów – zbyt dużą biurokrację, wymóg złożenia wielu dokumentów, by otrzymać niewielki zasiłek, oraz brak pomocy ze strony urzędników. W jednym z wywiadów grupowych uczestniczki uznały, że konieczność ubiegania się o śmiesznie niski zasiłek jest upokarzająca. Państwo zamiast wspierać kobiety rodzące dzieci, zdaniem kobiet, karze je, nie oferując odpowiedniej pomocy.

K3: Słuchajcie państwo, mnie irytuje jedna rzecz. Żadna kobieta nie powinna być skazana na takie negatywne spojrzenie ze strony społeczeństwa. Dla mnie jest ujmą, jeśli ja idę do pomocy społecznej po jakiś zasiłek. Ja niczego w życiu złego nie zrobiłam, ba, zrobiłam o wiele więcej, postarałam się przedłużyć życie, żeby ktoś w przyszłości na nas pracował i rozwijał ten kraj, to kurde, dlaczego ja mam iść po jakiś zasiłek dla tych osób, które powinny stać w kolejce, czyli nie wiem, bezrobotni, bezdomni, niech ci wszyscy sobie tam idą. Ja robię to, co należy do moich obowiązków, jestem kobietą, mogę urodzić dziecko, i mnie się za to należy.

K8: A spotyka nas kara, tak.

K3: Kara. Dokładnie tak. To jest chore. (...) kobieta rodząc dziecko, spotyka ją społeczna kara. (FGI_1_2)

To pozostawienie rodzin z dzieckiem samym sobie jest, według badanych, wyraźnie odczuwalne w sytuacji korzystania przez jednego z rodziców, najczęściej matkę, z urlopu wychowawczego. Zwracano uwagę na niewystarczające wsparcie finansowe osób decydujących się na zostanie w domu z dzieckiem – zbyt niskie świadczenie (w wysokości 400 zł miesięcznie) przysługujące jedynie części rodzin nieprzekraczających określonego poziomu dochodu (kryterium dochodowe jak w przypadku zasiłku rodzinnego) (<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=297>).

Ogólnie na chwilę obecną to wygląda tak, że kobieta tak jak... z tego, co rozmawiam z koleżankami, mało która kobieta jest w stanie sobie pozwolić na to, żeby te 3 czy 4 lata spędzić w domu z dzieckiem, bo finansowo jest to niemożliwe. I tutaj jest to spory problem. Właśnie jakieś świadczenia stałe finansowe większe na przykład, bo tak naprawdę, jak się spełnia odpowiednie kryteria jeszcze, to dostaje się na wychowawczym 400 zł. To nawet na mleko nie starczy. (KB_3)

K5: Jakie pieniądze my dostajemy będąc na wychowawczym. Raz, że to są śmieszne pieniądze, to jeszcze taki jest próg, że wystarczy, że jedna osoba, ja nie mówię, że dobrze zarabia, ale no...

K6: To jest 504 zł. Jeżeli jest dochód większy na osobę niż 504 zł, to nie przysługuje.

K5: No to ile ta osoba musi zarabiać?

K2: Jak masz jedno dziecko, to 1500 zł.

K5: No to zobacz, jakie to są śmieszne pieniądze, jakie to są śmieszne pieniądze. (FGI_3_2)

Wiele kobiet na przykład chce iść na urlop wychowawczy. I ja to rozumiem, bo chce być z dzieckiem. Państwo mogłoby jej zapewnić finansową stronę tego. Bo marne pieniądze są, jeśli są płacone to jakieś 400 zł, albo w ogóle. A tak naprawdę, kobiety robią to dla dzieci, nie robią to z własnej próżności, żeby nie pracować czy siedzieć w domu. To powinno być coś brane pod uwagę. (KB_7)

No, w innych krajach się dużo bardziej słyszy, prawda? Na urlopie wychowawczym kobieta ma dużo lepiej na pewno, nie musi się martwić, nie musi kombinować, żeby wrócić do pracy wcześniej, bo to co u nas jest? 400 zł jest u nas wychowawczy, to jest śmiech, a nie pieniądze, prawda? A gdzie indziej, no, dużo, dużo lepiej, są dofinansowania czy jakieś pomocy, czy powroty do pracy, a u nas raczej, do rewelacyjnych raczej nie należy, na pewno. Na pewno jeśli by państwo trochę na to zwróciło uwagi lub jakieś chęci wykazało, to mogliby pomóc. (KD_3)

Uczestniczki badania zaznaczały, że do korzystania z urlopów wychowawczych zniechęca nie tylko znaczne zmniejszenie dochodów całej rodziny w związku z otrzymywaniem niewielkich środków finansowych od państwa, ale także fakt, że okres opieki nad dzieckiem jest nieskładkowy, jeżeli chodzi o przyszłą emeryturę.

Nie wiem, czy powinnam to powiedzieć, ale przecież tak naprawdę kobieta, która jest w domu, wykonuje olbrzymią masę pracy. Ja nie wiem, dlaczego jest to na przykład okres bezskładkowy. My powinniśmy mieć to normalnie wliczone. Czas pracy... (KB_8)

My normalnie ciężko pracujemy. Te kobiety w tych domach robią całą czarną robotę wychowując te dzieci. Dlaczego my nie mamy wtedy składek, nie mamy żadnych świadczeń, ja nie mam pojęcia, kto to wymyślił. Być może ten męski świat, który tego nie robił, i dobrze, że oni się teraz bardziej tak, orientują w tym życiu domowym, bo może do nich dociera ta świadomość, że to jest nie fair. (FGI_1_2)

Podkreślano, że problemem jest nie tylko niewystarczające wsparcie finansowe ze strony państwa, ale także bardzo wysoki koszt utrzymania dziecka, co wiąże się m.in. z wysokim podatkiem VAT na produkty dla dzieci. Pozytywnie oceniano natomiast ulgę podatkową przysługującą na każde dziecko.

Z negatywną krytyką uczestniczek badania spotkały się także stosowane w Polsce rozwiązania ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi takie jak: urlopy macierzyńskie i wychowawcze oraz system instytucjonalnej opieki nad dzieckiem. Respondentki podkreślały przede wszystkim, że urlop macierzyński jest zdecydowanie za krótki. Zaznaczały, że bardzo trudno jest matce zostawić kilkumiesięczne niemowlę i wrócić do pracy, szczególnie gdy karmi je piersią. Warto przy tym zauważyć, że kobiety rzadko wiedziały, ile tygodni trwa obecnie urlop macierzyński, co może być związane ze stosunkowo częstymi zmianami przepisów w tym zakresie.

Bo urlop macierzyński to teraz ile, 3 miesiące, a trudno jest zostawić dziecko w wieku 3 miesięcy i iść do pracy. (KC_9)

Jednak wiadomo, maleństwo, niemowlaka jeszcze nie powinno się zostawiać samego i wracać do pracy. (KD_1)

Takie maleństwo potrzebuje bliskości, potrzebuje matki, ja sobie nie wyobrażam zostawić po trzech miesiącach dziecko i iść do pracy, nie wyobrażam sobie tego, takie maleństwo potrzebuje bliskości, tym bardziej jeżeli jest karmione piersią, to na pewno. (KD_8)

To jest w ogóle za mało, to jest totalna bzdura dla mnie, bo proszę mi wierzyć, że w przeciągu 16 tygodni nie będzie się pani mogła opiekować tym dzieckiem do takiego stanu, jaki by pani chciała. (KD_4)

Na nieadekwatną do potrzeb matki i dziecka długość urlopu macierzyńskiego wskazywała także jedna z ekspertek biorących udział w badaniu, specjalistka w dziedzinie prawa pracy. Zwróciła uwagę, że mimo iż można zostać z dzieckiem dłużej wykorzystując urlop wychowawczy,

rozwiązanie to nie jest satysfakcjonujące ze względu na brak finansowego wsparcia kobiet w tym okresie.

Jak wynika z moich rozmów z kobietami-matkami, poza w ogóle faktem, że kobiety są negatywnie postrzegane z racji samej płci przez pracodawców, to tak naprawdę postrzegają te instrumenty, jak choćby długość urlopu macierzyńskiego, jako niewystarczające, twierdzą, że ten okres urlopu, który jest gwarantowany, nie jest wystarczający. Uważają, że powinno być co najmniej dwa razy dłużej. Teraz jest średnio około 20 tygodni, 20 tygodni to jest ta minimalna długość, natomiast twierdzą, że to powinno być dwa razy dłużej, no, łatwo sobie tutaj przeliczyć tak, w jakim wieku trzeba wrócić, no to w momencie, kiedy to jest 20 tygodni, to nie bądźmy śmieszni, tak? To jest około 5 miesięcy, to dziecko jest w takim wieku, że rzeczywiście jest trudno, a jednak jest ta obawa przed skorzystaniem z urlopu wychowawczego, który tak naprawdę, nie jest finansowo czymś rewelacyjnym, w tym sensie, że jeżeli pracownica nie ma odpowiednio niskich dochodów w rodzinie, to nie otrzymuje żadnego świadczenia, więc to jest taki okres zawieszenia stosunku pracy, kiedy pracownica ma gwarantowany etat, ale nie otrzymuje z tego tytułu żadnych świadczeń finansowych. (EII_8)

Krytykowano także fakt, że urlop macierzyński liczony jest od dnia porodu, podczas gdy wiele kobiet, najczęściej matki wcześniaków, dużą jego część spędza z dzieckiem w szpitalu.

Na pewno jeszcze to jest złe, że macierzyński liczy się od pierwszego dnia urodzenia. Często jest tak, że rodzi się wcześniak, ta mama musi z nim siedzieć nawet i 2 miesiące w szpitalu. I już przepada jej jakby cały okres macierzyński, bo często no, się siedzi z dzieckiem tyle w szpitalu. (KC_6)

Uczestniczki badania poddały krytyce także funkcjonujący w Polsce system opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi (Patrz: Rozdział *Mama w pracy*). Kobiety mówiły o niewystarczającej liczbie żłobków i przedszkoli i trudnościach z zapisaniem dziecka do takiej placówki. Na problem ten od dawna wskazują eksperci, wiążąc spadek liczby placówek z decentralizacją polityki rodzinnej i obciążeniem samorządów kosztami ich utrzymania – „Od początku lat 90. ubiegłego wieku maleje liczba placówek opieki nad dziećmi i liczba dzieci korzystających z tych usług. (...) Likwidacja wielu placówek, brak odbudowania ich infrastruktury wynika nie tylko z niedoboru środków, ale też z decyzji samorządów o ich podziale. Innymi słowy, struktura budżetów gmin odzwierciedla priorytety

ekonomiczne i społeczne, nie zawsze adekwatne do rzeczywistych potrzeb. Opieka nad dziećmi «przegrywa» z innymi celami. Niedobory w zakresie placówek opieki nad małymi dziećmi są coraz bardziej widoczne, szczególnie w dużych miastach, gdzie istnieje wysokie zapotrzebowanie na ich usługi. Deficyt miejsc powoduje wprowadzenie różnych kryteriów przyjęcia dziecka do placówek” (Balcerzak-Paradowska, 2008: 21). Respondentki zwracały także uwagę na zbyt liczne grupy w przedszkolach oraz niewystarczającą liczbę opiekunek, co nie gwarantuje odpowiedniego zadbania o potrzeby każdego dziecka.

Jest tak mało miejsc, że po prostu matki walczą o miejsce, te, które chcą posłać dziecko, czyli tak naprawdę nie jest tak łatwo, że ja chcę oddać, to nie znaczy, że oddam. Za mało miejsc i przedszkoli tak samo. (K3, FGI_3_1)

Jest duży kłopot, znaczy jest za mało przedszkoli przede wszystkim. Druga sprawa, że przez to, że te przedszkola są przepiękne, tych dzieciaków tam chodzi chmara, masa. (KA_4)

Słyszałam, że trzeba ze 2 lata wcześniej zapisać dziecko do przedszkola, to już mnie przeraża, tak że to na pewno nie jest dobre, to nie powinno być tak, że tak długo się czeka na miejsce w przedszkolu, to jest jakaś pomyłka w ogóle. (KD_7)

K6: Mam koleżankę, oboje pracują, mają dziecko, i dziecko nie dostało się do przedszkola.

K8: Moja siostra pracuje w żłobku i tam są dzieci zapisywane, jak mama jest już w czwartym miesiącu ciąży, bo inaczej nie ma szansy, żeby to dziecko się do tego żłobka dostało.

K6: No tak, bo zostały polikwidowane. (FGI_1_1)

Ograniczona dostępność instytucjonalnej opieki nad dzieckiem wiąże się także ze zbyt wysokimi dla wielu rodziców opłatami. Jak zauważa B. Balcerzak-Paradowska, jest to konsekwencja zmian w zakresie funkcjonowania usług opieki nad dziećmi, tj. „wprowadzenia mechanizmów bazujących na zasadach rynkowych. Jedną z form takiego mechanizmu była komercjalizacja usług opiekuńczych, co oznaczało zwiększenie udziału rodziców w finansowaniu kosztów funkcjonowania placówek poprzez wprowadzenie lub podwyższenie opłat za korzystanie z usług” (jw.). Uczestniczki badania zaznaczały, że posłanie dziecka do żłobka czy przedszkola, szczególnie gdy ma się więcej niż jedno dziecko, to duży wydatek dla rodziców, tym bardziej że za wiele zajęć edukacyjnych, istot-

nych dla właściwego rozwoju dziecka, trzeba dodatkowo płacić. Pojawiły się opinie, że przy niskich zarobkach i wysokich kosztach korzystania z placówek opiekuńczych wielu kobietom bardziej „opłaca się” zostać w domu z dzieckiem, a nie „skazywać” je na opiekę obcych osób.

No, to jest ogromny problem, przede wszystkim bardzo drogie jest utrzymanie dziecka w przedszkolu czy żłobku, ja już nie mówię nawet o tych prywatnych, tylko tych państwowych. (KB_2)

Płaci się spore pieniądze, to jest koszt mniej więcej około 200 paru złotych, więc też mi się nie wydaje, moim zdaniem, takie instytucje powinny być po prostu za darmo. Jeżeli, no, ja bym miała pójść do pracy i zapłacić jeszcze za żłobek, dajmy na to te 200 parę złotych, no to naprawdę, w ogóle by mi się to nie opłacało, ponieważ ja bym się martwiła, co się dzieje z dzieckiem po pierwsze, i w sumie nie byłoby to dużo większe pieniądze, niż teraz mam z wychowawczego, i ogólnie, jak sobie z partnerem radzimy, więc nie widzę sensu po prostu tam dla kilkunastu złotych, żeby dziecko było gdzieś z obcymi i jeszcze pod nie za dobrą opieką. (KC_7)

Problemem jest także nieelastyczna organizacja czasu pracy placówek opieki nad dziećmi, niedostosowana do realiów rynku pracy (czas pracy, konieczność dojazdu do miejsca pracy, praca w weekendy i święta itp.).

Ale z przedszkolem też jest problem, ponieważ dziecko zaprowadza się tam od godziny 8.00 do tej 16.00, czyli... No, nie każda praca jest w takich godzinach. No, to też jest różnie. (K5, FGI_4_1)

Godziny pracy, no, od 6.00 do 17.00 z reguły są otwarte, no więc, jeśli jakaś kobieta ma pójść na 6 rano do pracy, no to nie ma tak naprawdę dobrego rozwiązania, biorąc pod uwagę, że jest sama, no bo jeśli jest mąż bądź partner, no to jeszcze można się dogadać tak, że mąż odbiera dziecko, żona zaprowadza, jakoś tak się pozamieniać ze sobą, natomiast w momencie kiedy ktoś ma pójść na 6.00 rano do pracy, no to pod przedszkolem bądź żłobkiem dziecka nie zostawi bez opieki, więc tutaj, no to nie jest fajne. (KA_5)

Uczestniczki badania, poddając krytyce rodzinną politykę państwa, wskazywały na pożądane kierunki zmian. W zakresie instrumentów kompensujących koszty wychowania dzieci postulowały większe wsparcie materialne rodzin z dziećmi, w postaci wyższych zasiłków rodzinnych, wyższych świadczeń dla osób korzystających z urlopów wychowawczych, a także dofinansowania dodatkowych zajęć dla dzieci oraz wyjazdów wakacyjnych. Część respondentek oczekiwałaby płatnych urlopów wycho-

wawczych, co umożliwiłoby im opiekę nad małym dzieckiem bez znacznego zmniejszenia dochodu rodziny.

Jeżeli dziewczyna decyduje się na urlop wychowawczy, to żeby też miała prawo do jakiegoś godnego zasiłku czy rodzinnego, i nie jednorazowego świadczenia przede wszystkim. Jeżeli to jest 400 zł jakiś zasiłek rodzinny, becikowe 1000 zł, a wydatki na dziecko, żeby zbudować mu od podstaw wszystko, to jest naprawdę mnóstwo kasy. (KB_4)

(...) jeszcze jakby zapewnienie takich może pieniędzy na, nie wiem, na jakieś wyjazdy z dziećmi, na organizowanie różnych takich dodatkowych zajęć w formie na przykład rozwijania się. Czy organizowanie jakichś dla dzieci, tak jak wspomniałam, typowe zabawy, kursy może, bo dzieci łapią i język, a to jest teraz podstawa. (KC_3)

Żeby urlop wychowawczy był chociaż w jakiś sposób płatny, no i macierzyński zwiększają teraz, więc jakoś tam dojdzie, ale no, mówię, wychowawczy nie może być bezpłatny. Chociaż żeby to dziecko miało jakieś tam mleko, pieluchy, chociaż w takim stopniu. Wydaje mi się, że tak jakby do tego 3. roku kobieta posiedziała z tym dzieckiem, to uważam, że już dobrze by było. (KC_1)

Mówiono także o zmniejszeniu obostrzeń w przyznawaniu zasiłków, by objąć nimi większą grupę osób, oraz ograniczeniu biurokracji utrudniającej starania się o wsparcie. Respondentki sugerowały, że przy wyliczaniu dochodu rodziny nie powinno się brać pod uwagę alimentów, a także by uwzględniać fakt obciążenia rodziny kredytem mieszkaniowym znacznie obniżającym jej środki do życia.

Wyrażono również oczekiwania dotyczące zmniejszenia wydatków rodziców na opiekę nad dzieckiem, postulując dofinansowanie przedszkoli oraz większą dostępność i lepszą jakość opieki lekarskiej, a także takie formy pomocy jak wyprawka dla nowo narodzonego dziecka. Postulowano traktowanie opieki nad dzieckiem jako pracy zarobkowej oraz uwzględnianie czasu urlopu wychowawczego jako składkowego okresu przy przyznawaniu emerytury.

Ale też z wychowawczym – no, kobieta nie dostaje pieniędzy, to chociaż żeby państwo zapewniło składki, składki te do emerytury, żeby to jednak było składkowe. (...), bo kobieta wychowuje to dziecko przez te trzy lata, to jest jej praca, jej życie, jej praca. Bo te osiem godzin odbębnić w pracy, wrócić, a tu masz cały czas, 24 godziny, i nie płacisz za sprzątaczkę, za prачkę, za coś tam... Przecież mąż by mógł zatrudnić cię jako prачkę, opiekunkę...(K1, FGI_3_2)

K3: Ale jest jeszcze jedna rzecz, tak naprawdę, jak kobieta jest na urlopie wychowawczym, to ona się nie byczy, przepraszam za slang, ale ona ciężko pracuje. I nie wiem, dlaczego nasz ustawodawca w ogóle nie myśli, że ta kobieta pracuje dopiero na pełnym etacie, na pełnej parze swoich możliwości. Ona nadal pierze, gotuje, sprząta i wychowuje to dziecko, i robi wszystko, co jest możliwe. I ja nie rozumiem, dlaczego jest to okres bezskładowy. To powinno być normalnie, to jest ciężka górnicza praca. I powinny być zabezpieczone, ten okres przez ustawodawcę, tak.

A opiekunkom się płaci, jak zostają z dzieckiem, to dlaczego matka nie miałaby za to dostawać pieniędzy. (K5, FGI_1_2)

Warto zauważyć, że zabezpieczenie świadczeń emerytalnych kobietom pracującym w domu jest wskazywane jako jeden z celów polityki równości płci (*Polityka równości płci*, 2007: 43). Proponuje się tu m.in. takie rozwiązania jak płacenie przez mężów składki emerytalnej dla pracujących w domu żon czy oczekiwane przez respondentki, płacenie przez państwo składki emerytalnej kobietom na urlopach wychowawczych.

Uczestniczki badania, przyszłe mamy oraz kobiety mające już dzieci, oczekują także dostosowania do potrzeb pracujących rodziców instrumentów polityki rodzinnej mającej ułatwiać łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Zwracano uwagę na konieczność wprowadzenia dłuższych urlopów macierzyńskich.

Czym więcej z tym maluszkiem się przebywa w domu, a tym bardziej jak się karmi piersią, to jest to bardzo fajne, z korzyści dla dziecka, i dla tej matki, jest takie emocjonalne związanie z tym dzieckiem. No, ja uważam, że czym więcej, tym lepiej. (KD_2)

Wydaje mi się, że może dłuższy urlop macierzyński, że to jest jakieś rozwiązanie, bo kobieta w tej chwili, urlop kończy się, kiedy dziecko miało 4 miesiące, i byłam zdana zupełnie na siebie, tak zostałam bez dochodu, dziecko do żłobka mogłam oddać od 5. miesiąca, więc już tutaj jak gdyby była sytuacja taka troszkę patowa, więc myślę, że ten urlop macierzyński mógłby być dłuższy. (KB_5)

Myślę, że na pewno wydłużenie urlopu mimo wszystko. Inaczej jest jak się np. w Irlandii, tam, gdzie byłam, wiem, że urlop macierzyński jest 9-cio miesięczny, i to też jest inaczej zostawiać już dziecko jakoś ukształtowane, które, jest różnica między dzieckiem, które ma 4 czy 5 miesięcy a dzieckiem, które ma 10 czy 9 miesięcy, jest to naprawdę bardzo duża różnica, i myślę, że przedłużenie tego urlopu macierzyńskiego miałoby duży wpływ. (KB_4)

Kobiety są jednak świadome, że wydłużenie urlopów macierzyńskich nie spotkałoby się z pozytywną reakcją pracodawców.

No, to jest... ma swoje plusy i minusy, no bo jednak jesteśmy dłużej z tym dzieckiem i jest większy okres ochronny, ale jakbym była pracodawcą i bym, powiedzmy, wiedziała, że kobieta mi znika, dobry pracownik, na dłuższy okres, no to wtedy nie byłabym zadowolona, no bo jeszcze wtedy musiałabym płacić za to. (KD_10)

Uczestniczki badania różniły się w kwestii optymalnej długości oraz obligatoryjności urlopów macierzyńskich. Część respondentek była zdania, że dobrze byłoby, gdyby kobieta miała zagwarantowaną możliwość opieki nad dzieckiem do ukończenia przez nie pierwszego roku życia, ale żeby była to możliwość, nie obowiązek, gdyż niektóre matki chcą wcześniej wrócić do pracy. Często jako minimalny czas trwania urlopu macierzyńskiego wskazywano sześć miesięcy. Niektóre kobiety oczekiwałyby dwuletniego czy nawet trzyletniego urlopu macierzyńskiego, najlepiej płatnego. Postulowano, by urlop macierzyński liczony był od przewidywanej daty porodu, a nie od dnia porodu, co pomogłoby przede wszystkim matkom wcześniaków i dzieci długo przebywających w szpitalu po urodzeniu.

Część kobiet biorących udział w badaniu oczekiwałyby także zmian w zakresie urlopów wychowawczych – wydłużenia czasu ich trwania, a także możliwości podejmowania dodatkowej pracy w trakcie trwania urlopu, co pozwoliłoby na zwiększenie dochodu rodziny. Przypomnijmy, że według obecnie obowiązujących przepisów, praca zawodowa uniemożliwiająca sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego nie pozwala na pobieranie świadczenia (dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego) (<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=297>).

Uczestniczki badania wypowiadały się na temat wprowadzenia specjalnych urlopów dla ojców⁶. Wskazywano, że taki urlop „tacierzyński” przydałby się, żeby ojcowie mogli odebrać matkę z dzieckiem ze szpitala i wspierać kobietę w tym pierwszym okresie, tym bardziej że i tak część z nich wykorzystuje w tym celu urlopy wypoczynkowe. Także według ekspertów w dziedzinie polityki rodzinnej, „potrzebne jest wprowadzenie urlopu okołourodzeniowego dla ojców, który umożliwi mężczyznom aktywniejsze uczestniczenie w przygotowaniach do narodzin dziecka i opiece nad dzieckiem” (Growiec, 2008: 6).

⁶ Od 2010 roku ojcu dziecka przysługuje tygodniowy urlop do wykorzystania w dowolnym okresie w ciągu roku od narodzin dziecka (art. 14 ustawy z 6 grudnia 2008 r.).

K5: Ale jak mężczyzna jest w domu od tych pierwszych dni, to mi się wydaje, że jest to dobre. Chociażby z tego względu, że on pomoże.

K3: A pierwsze dni są ciężkie.

K5: On nie musi przewijać, kąpać, ale sam fakt, że on jest, że w momencie kiedy ja chcę na chwilę iść, no nie wiem, wykąpać się i poleżeć sobie godzinę, bo akurat mam czas między karmieniem, to dziecko jest z mężem i nic się nie stanie. Albo nawet, nie wiem, tak jak w moim wypadku, ja urodziłam 1,5 miesiąca wcześniej, były już porobione różne zakupy, ale nie wszystko, więc wiadomo, on jeździł po sklepach i kupował wszystko to, co trzeba, bo ja nie byłam w stanie wyjść z domu z takim maleństwem.

K1: Pozałatwia różne sprawy, coś kupi, chwilę posiedzi z dzieckiem. (FGI_3_2)

Może w ogóle ten pierwszy tydzień, kiedy wracamy ze szpitala, to nie od razu do wszystkiego, tylko nam się też coś należy. No, rozumiem, każda z nas to przeszła, no ale niech ten facet trochę pomoże. Bo ja chcę wypocząć, dojść do siebie... i wtedy, owszem. (K4, FGI_4_1)

Część respondentek była zdania, że możliwość spędzenia przez ojca czasu z nowo narodzonym dzieckiem może mieć pozytywny wpływ na budowanie relacji między nimi, a także pozwoli na wdrożenie się mężczyzny w rodzicielskie obowiązki.

Przez ten tydzień z dzieckiem pan tata poczułby się tak bardziej z tym dzieckiem związany niż tylko przychodząc z pracy... (K5, FGI_1_2)

Może właśnie to by wyrównywało uczucia matka – dziecko a ojciec – dziecko, może w ogóle powinny być (urlopy – przyp. K.D.-G.) po połowie, bo nie byłoby zazdrości wtedy. (K6, FGI_2_2)

Może to by było, żeby miał trening z dzieckiem, że nie tylko matka, ale też ma obowiązki. (K2, FGI_2_2)

W jednym z wywiadów grupowych uczestniczki wyraziły nadzieję, że być może zostając w domu z dzieckiem na kilka dni ojcowie doceniliby ich pracę związaną z zajmowaniem się dzieckiem i wykonywaniem obowiązków domowych. Z drugiej jednak strony pojawiły się opinie, że tydzień to za krótki okres i że niewielu mężczyzn wykorzystałoby ten czas rzeczywiście na opiekę nad dzieckiem, lecz raczej potraktowałoby to jako urlop, dni wolne od pracy. Zwracano uwagę, że sposób wykorzystania urlopu „tacierzyńskiego” przez mężczyzn zależy od ich podejścia do roli ojca i zaangażowania w rodzicielskie obowiązki.

K2: Docenią po prostu...

K1: Nasz trud.

K2: Ale dla niektórych już tydzień czasu może jakimś tam silnym przeżyciem, że po tygodniu docenią, zwiążą się emocjonalnie, docenią, zatęsknią, a później, jak powrócą, to: uff, przeżyłem, praca (...). Następny razem to spojrzysz: oj tak, faktycznie to ciężka robota, rozumiem, że moja żona, czy tam ktoś, może być zmęczony, bo ja ostatnio przy tej czynności się tak samo zmęczyłem. Jak się zajmie tym dzieckiem przez te siedem dni, to będzie wiedział, jak to tak naprawdę jest, tak nawet i fizycznie, i czysto technicznie. Dobrze, że coś takiego powstało. (FGI_3_1)

K8: Ale przecież jak nie będzie się wtedy chciał zajmować dzieckiem, tylko wyjechać na narty, to i tak wyjedzie. Mając obowiązkowy tygodniowy urlop. Na pewno nie do opieki nad dzieckiem.

K2: Tydzień, płatny urlop to super. Jak będzie chciał, to będzie się zajmował dzieckiem.

K7: Ojciec ma się zajmować dzieckiem nie tylko przez tydzień (...).

K2: Nic na siłę. Jak ktoś się nie będzie chciał zajmować dzieckiem...

K7: To odda babci.

K2: Albo jedzie sobie do Egiptu i ma wszystko gdzieś, nie.

K7: A mama dalej zostaje ze swoim problemem. (FGI_2_2)

K8: Bo jak facet siedzi przed telewizorem czy pije piwo, to żona, ten tydzień urlopu to on będzie siedział przed telewizorem i to nic nie zmieni. Jeśli facet nie ma we krwi np. takiej, że pobawi się z dzieckiem czy zajmie się, to ten tydzień nie zmieni go.

K1: To zależy od charakteru mężczyzny, od tego, jakie ma podejście. (FGI_4_1)

Niech on jest, niech on od małego kąpać, niech wszystko widzi. A później będzie szybciej, bo sprawniej, bo lepiej. Zrobisz, jak zrobisz, ale zrób. Ale no właśnie, jeden się będzie cieszył i robił, a drugi uzna, że ma tydzień wolnego. Bo on musi oblać i koniec. (K4, FGI_4_1)

Uczestniczki badania najchętniej widziałyby ojca biorącego urlop w czasie, gdy także matka jest w domu z dzieckiem. Część respondentek nie wyobrażała sobie, by ojciec mógł sam zostać z małym dzieckiem, wychodząc z założenia, że nie poradziłby sobie. Były przekonane, że matka najlepiej zajmuje się małym dzieckiem i rozumie jego potrzeby, i to jej obecność jest niemowlęciu najbardziej potrzebna.

Kobiety różniły się w opiniach co do tego, czy wprowadzany urlop „tacierzyński” powinien być obowiązkowy czy też fakultatywny (wprowa-

dzany od 2010 r. urlop dla ojców ma charakter fakultatywny). Za jego obligatoryjnością przemawia według części z nich to, że pracodawca musiałby go mężczyźnie udzielić. Z drugiej jednak strony, wszelkie nakazy wzbudzają sprzeciw.

K3: Może tak być, że pracodawcy to wykorzystują, że nie musi, a może, to mu nie dadzą. To wtedy obowiązkowe. A jeśli chodzi o wybór indywidualny rodzica, to wolalabym, żeby był dobrowolny. To od nas zależy, czy chcemy, czy nie. Myślę, że większość i tak by z tego skorzystała, ale wolalabym mieć wybór, a nie brać koniecznie.

K5: Bo taki nakaz to nas od razu z jednej strony nastawia na nie. (FGI_1_2)

Także opinie ekspertów biorących udział w badaniu na temat urlopów dla ojców wskazują, że dyskusyjną kwestią jest, czy powinny być one obligatoryjne, czy też fakultatywne. Jedna z ekspertek zajmująca się prawem pracy podkreślała, że przepisy nie mogą ograniczać prawa rodziców do decydowania, które z nich ma zająć się dzieckiem. Powinno się zatem stwarzać możliwości opieki nad dzieckiem i przez matkę, i przez ojca, ale to im zostawić decyzję, jak z niej skorzystają, czy i jak podzielić się urlopem rodzicielskim. Druga z kolei zwracała uwagę, że wprowadzenie obowiązkowego urlopu dla ojców jest konieczne, by włączyć ich rzeczywiście w opiekę nad dzieckiem, gdyż dowolność korzystania z tego uprawnienia sprawia, że zajmowanie się małym dzieckiem spada na kobiety. Poza tym mężczyźni nie spotykali się z utrudnieniami ze strony pracodawców, którzy w tej sytuacji nie mogliby nie zgodzić się na wykorzystanie przez nich takiego urlopu. Jedna ze specjalistek wskazywała, że najlepszym rozwiązaniem, jest wprowadzenie urlopów „ojcowskich”, które nie są obligatoryjne, lecz fakultatywne, ale które nie mogą przechodzić na matki w przypadku niewykorzystania ich przez mężczyzn. (Tak jest w przypadku urlopu przysługującego mężczyznom od 2010 r.) Wprowadzenie urlopu dla ojców, prowadzące do zrównania praw, a zarazem i obciążeń rodzicielskich kobiet i mężczyzn było wskazywane przez uczestniczących w badaniu ekspertów jako niezbędne rozwiązanie na rzecz polepszenia sytuacji kobiet na rynku pracy.

Dla mnie jest tylko jedno wyjście, ale ono ma charakter rozwiązania systemowego, to są urlopy wychowawcze dla ojców i to nie w systemie krotoczącym, tak jak się teraz planuje, jakieś nędzne tam parę dni dodawane od roku tam któregoś dwutysięcznego. To ma być pełnoprawny urlop dla ojców, taki jak jest dla matek do wyboru i to wtedy się skończy ta zaba-

wa, tak to będziemy trwali w takim systemie do końca świata, bo zawsze kobiety będą groźniejsze pod tym względem dla pracodawcy. (Mężczyźni – przyp. K. D.-G) muszą mieć dostęp do tych urlopów dokładnie taki sam, nie rozumiem dlaczego miałby być mniejszy, oczywiście pomijam kwestię pierwszych takich tygodni połogowych, ale później dlaczego nie, ojciec może równie dobrze zajmować się dzieckiem. U nas jest to na razie tak bardzo nieśmiały plan, ale dla mnie tą ideą są zawsze kraje skandynawskie, które dopracowały się już pewnych systemowych rozwiązań, ale i tak o dyskryminacji kobiet tam się mówi i pisze, tak że nie ma jeszcze takiego kraju, który by można było uznać za idealny, jeżeli chodzi o te rozwiązania, no, ale mamy jakieś wzory, w których udało się na pewno coś osiągnąć, więc nie ma co daleko szukać, tylko zobaczyć, jak to robią inni. (EII_4)

Jeżeli kobiety są dyskryminowane na rynku pracy, dlatego że bywają matkami, mimo że coraz częściej nie bywają, to należy zrównać jak gdyby status pracownikom. Jeżeli i jedni, i drudzy, matki i ojcowie będą dla pracodawcy tak samo niebezpieczni, jeżeli są rodzicami, to wtedy dyskryminacja, której będą podlegali rodzice, może nastąpi, ale nie będzie to dyskryminacja ze względu na płeć, a poza tym możemy jej mądrze przeciwdziałać. (...) teoretycznie wprowadzono już urlop ojcowski, tydzień urlopu po zakończeniu przez matkę urlopu macierzyńskiego, czyli gdy dziecko jest już dosyć duże (...) i on nie jest obligatoryjny. Natomiast następny krok powinien być, twierdzą eksperci i ekspertki, że powinny być obligatoryjne, bo skoro widzimy, że ojcowie się nie garną, a jak się garną, to napotykać się na ogromne trudności, (...). No i oczywiście, jeżeli myślimy o tym, że macierzyństwo jest barierą na rynku pracy, to powinno się obalać te bariery, poprzez (...) promowanie partnerstwa, że oboje rodziców jest odpowiedzialnych (...).(EII_1)

Na liście oczekiwanych przez uczestniczki badania zmian w zakresie rozwiązań ułatwiających łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych znalazły się także postulaty dotyczące organizacji instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Po pierwsze, zwiększenie liczby żłobków i przedszkoli, by z tej formy opieki nad dziećmi mogli skorzystać wszyscy chętni rodzice.

Ja myślę, że przede wszystkim zwiększenie sieci przedszkoli i żłobków. Jeśli ja miałabym przedszkole czy żłobek w centrum miasta, to on by na pewno dużo wcześniej poszedł do przedszkola czy do żłobka, niż wynikałoby to z wieku. Myślę, że kobiety dość niechętnie, przynajmniej te, które ja znam, zostają w domu na wychowawczym, to jest piękny okres, ale jeżeli mogą pracować, założmy, 4 godziny dziennie i kolejne godziny poświęcić dziecku, to byłoby to o wiele lepsze niż takie zajmowanie się jak kwoka

tym dzieckiem cały boży dzień, bo to nie służy nikomu, a już najmniej dziecku, chyba że jest to dziecko jakiejś szczególnej troski. (KB_2)

Na pewno otworzyć więcej przedszkoli i więcej żłobków, bo teraz to jest nieporozumienie znaleźć żeby cokolwiek. A jeszcze na przykład w środku roku, powiedzmy, dzisiaj wpadam na pomysł, że jutro wracam do pracy, to jest w ogóle niemożliwe, żeby zapisać dziecko do żłobka. (KC_5)

Jak zauważyły uczestniczki badania, problem niewystarczającej liczby żłobków i przedszkoli mogłoby rozwiązać tworzenie takich placówek przy zakładach pracy, a także ułatwienia w tworzeniu „miniprzedszkoli” prowadzonych w prywatnych domach, głównie przez matki mające małe dzieci.

Bardzo fajnym rozwiązaniem byłoby na pewno tworzenie takich żłobków przy pracy, przyzakładowych, nie wiem, jakby to nazwać, kiedy właściwie idzie się z dzieckiem do pracy, nie wiem, czy to w jakichś krajach funkcjonuje. Idzie się z dzieckiem do pracy i dziecko jest właściwie dwa pokoje dalej, z opieką jakąś fachową, i wtedy ja na przykład, gdyby tak było, ja bym była, spokojnie pracowałabym sobie wiedząc, że dziecko jest kilka metrów ode mnie, i gdyby coś strasznego się miało wydarzyć, zawsze mogę tam podejść. I nawet gdyby tam miała być opieka dla dwójki czy trojga dzieci, to by było nawet niezłe rozwiązanie. (KC_2)

Tak, jest za mało przedszkoli, za mało żłobków. W tej chwili rodzą dzieci z wyżu demograficznego z lat 80-tych, i się zrobił bardzo duży problem, tak? Nie ma w ogóle przedszkoli, nie ma żłobków, na przykład jeszcze miejsca są, bo muszą chyba, no to na pewno tutaj te przedszkola i żłobki. A miał wyjść taki pomysł ze żłobkami czy przedszkolami prywatnymi w domu. Słyszała pani o tym? Takie miniprzedszkola miały być. Miały być na to pieniądze i cisza. (...) mówią najpierw o czymś takim, człowiek się nastawia, że tak powiem, nie wiem, że coś takiego wejdzie zaraz, a tu się okazuje, że nic takiego się nie dzieje. Więc po co mówić najpierw, chyba lepiej najpierw działać, a później dopiero mówić i to rozpropagowywać. (KC_8)

Po drugie, obniżenie kosztów posłania dziecka do żłobka czy przedszkola. Sugerowano wprowadzenie niższego czesnego, dofinansowanie czy refundację wydatków przez państwo czy zupełne zniesienie opłat. Skutecznym rozwiązaniem na rzecz zmniejszenia kosztów korzystania z instytucjonalnej opieki nad dziećmi, wskazywanym przez ekspertów, może być także wprowadzenie ulg na zajęcia opiekuńczo-wychowawcze oraz zwiększenie ulgi podatkowej na dzieci (Growiec, 2008: 6).

K6: Myślę, że jeśli chodzi o żłobki i przedszkola, to dofinansowanie.

K7: Mniejsze opłaty za przedszkola, czesne mniejsze, (...). Wiele osób pozwoliłoby sobie na opiekę chociażby już przedszkolną, ale ze względów finansowych to niestety nie mogą. Przy dwójce dzieci, to co z tego, że drugie to jest połowę czesnego, ale to jest i tak dużo pieniędzy.

K1: Dodatkowo się przecież płaci za zajęcia, a to angielski, rytmika, za wszystko się płaci.

K7: Ale to już jest kwestia do tego, co my chcemy dla dziecka.

K1: No tak, ale jest przykro, jak jedno dziecko chodzi i dziecko przychodzi do domu, że ono też chce, bo Ola...

K7: Jeśli będą nieduże te czesne, to my będziemy mogli sobie pozwolić w to miejsce na zajęcia dodatkowe. (FGI_4_2)

Powinny na pewno być, tak mi się wydaje osobiście, troszeczkę tańsze opłaty za takie właśnie państwowe przedszkola albo żłobki. (KA_10)

Można dofinansowywać przedszkola czy też żłobki, ustalić jakiś taki wiek dziecka, do którego wieku mogłyby być te dotacje. (KB_10)

Po trzecie, dostosowanie godzin pracy żłobków i przedszkoli do czasu pracy rodziców, którzy pracują także na popołudniowe zmiany.

Tzn. jeżeli chodzi, no, o opiekę nad dziećmi, o przedszkola, to na pewno to, żeby te przedszkola były dłużej czynne, nie do 16.00, nie do 17.00, tylko dłużej. (KB_7)

No i dobrym pomysłem byłoby, gdyby były dwuzmianowe przedszkola, żłobki, albo dłużej otwarte, albo dwuzmianowe, to by też w dużej mierze ułatwiło. (KB_3)

Zaznaczono, że powinno się objąć opieką instytucjonalną także mniejsze, kilkumiesięczne dzieci. Tym bardziej że część matek musi, a część chce wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim i pojawia się problem, jeśli nie mają one bliskiej osoby z rodziny, która mogłaby zająć się dzieckiem, a nie stać ich na zatrudnienie opiekunki. Jedna z respondentek wspomniała o możliwości pozostawiania dziecka w placówkach opieki instytucjonalnej nie na cały dzień, ale na kilka godzin w ciągu dnia jako dobrym rozwiązaniu dla matek chcących wrócić na rynek pracy, by mogły ten czas przeznaczyć np. na poszukiwanie pracy, spotkania z pracodawcami czy też wdrażanie się w obowiązki zawodowe.

Chciałabym, żeby mamy, które chcą wrócić na rynek pracy, mogły oddać dziecko na dwie, trzy godziny, dziecko do przedszkola, żeby to się nie wy-

kluczało. Taka mama powinna mieć możliwość, żeby pójść na taką rozmowę kwalifikacyjną, żeby móc w ten rynek pracy wchodzić stopniowo, niepełnym etatem. Tak jak moja koleżanka, chodzi co dwa dni na dwie, trzy godziny do marketu rozkłada towar. Wiem, że nie jest to praca ambitna, ale żeby miała możliwość wracania do pracy stopniowo. Żeby nie było tak, że jak jesteś na urlopie i masz to minimum, to już nie przysługuje ci żadna pomoc, to nie tak. (K3, FGI_1_2)

Jak podkreślają eksperci, postulowane przez uczestniczki badania rozbudowanie sieci żłobków i przedszkoli oraz zwiększenie dostępności do nich leży nie tylko w interesie pracujących rodziców, przede wszystkim matek, mogących zapewnić opiekę małemu dziecku i nie przedłużać okresu dezaktywizacji zawodowej oraz łączyć pracę z macierzyństwem. Działanie to przynosi określone korzyści społeczne. Z jednej strony ogranicza wycofywanie się z rynku pracy osób w wieku produkcyjnym, często dobrze wykształconych, a zatem sprzyja lepszemu wykorzystaniu potencjału kobiet. Z drugiej strony, dostęp do tanich i wysokiej jakości instytucjonalnych form opieki nad dziećmi jest kluczowy dla intelektualnego i społecznego rozwoju małych dzieci i ich późniejszych osiągnięć – „poprawa dostępu do wczesnej edukacji, (...) znacząco podwyższy jakość kapitału ludzkiego i w przyszłości przełoży się na wyższą stopę wzrostu gospodarczego” (*Raport o Kapita-le...*, 2008: 144; *Założenia ustawy...*, 2009: 19; Growiec, 2008: 5).

Jak wynika z przeprowadzonych badań, wiele kobiet nie bierze pod uwagę możliwości posłania dziecka do żłobka. Niezbędne wydaje się więc tworzenie innych, alternatywnych do żłobków, form opieki nad dziećmi w wieku do 3 lat. Wymaga to wprowadzenia określonych ułatwień prawnych i administracyjnych w ich tworzeniu przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiej jakości usług. Projekt ustawy o formach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 (z dn. 5 sierpnia 2009 r.), przygotowany w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, poza żłobkami, oferującymi całodzienną opiekę nad dzieckiem (w wymiarze maksymalnie do 45 godzin tygodniowo i 9 godzin dziennie względem każdego dziecka), z godzinami pracy dopasowanymi do potrzeb rodziców, przewiduje także funkcjonowanie klubów dziecięcych, w których dzieci przebywają krócej (do 5 godzin dziennie) (*Założenia ustawy...*, 2009: 23-24). Ich zadaniem jest zapewnienie dzieciom opieki oraz organizacja zabaw z elementami edukacji. Takie klubiki dla dzieci mogą być tworzone przez: gminy, osoby fizyczne, osoby prawne, jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego oraz organizacje pożytku

publicznego. Możliwość organizowania posiłków dla dzieci przez rodziców we własnym zakresie (brak wymogu dostosowania tego typu placówki do przyrządzania posiłków czy korzystania z usług firmy cateringowej), a także angażowania wolontariuszy (po uprzednim przeszkoleniu) pozwala na obniżenie kosztów uruchomienia takiej placówki. Warto byłoby rozpropagować informację o warunkach zakładania takich klubów dziecięcych wśród młodych mam, dla których mógłby to być sposób z jednej strony na zapewnienie dzieciom opieki, z drugiej – na powrót na rynek pracy poprzez samozatrudnienie. We wspomnianym projekcie ustawy wskazuje się także dwie inne formy opieki nad małymi dziećmi: opiekuna dziennego oraz nianię (*Założenia ustawy...*, 2009: 24-25). Ten pierwszy, zatrudniany przez gminę, posiadający określone kwalifikacje, zajmuje się dziećmi we własnym domu lub mieszkaniu (w zależności od warunków może mieć pod opieką ośmioro dzieci, w tym dwójkę swoich, lub gdy przynajmniej jedno z dzieci ma mniej niż rok lub jest niepełnosprawne – pięcioro, w tym jedno własne). Niania natomiast opiekuje się dzieckiem w jego miejscu zamieszkania i jest zatrudniany przez rodziców dziecka. By obniżyć koszty tej formy opieki przewiduje się możliwość skorzystania ze zwiększonych kosztów uzyskania przychodu w systemie podatkowym.

Wydaje się, że projekt zakładający wzbogacenie i urozmaicenie oferty form opieki nad małymi dziećmi wychodzi naprzeciw potrzebom pracujących rodziców. Niezbędne jest jednak upowszechnienie informacji o przewidywanych przez projekt możliwościach, by zachęcać osoby prywatne oraz organizacje do zaangażowania się w zapewnianie opieki nad dziećmi w różnych formach oraz by sami rodzice mieli świadomość, z jakiej oferty mogą skorzystać, i mogli lobbować na rzecz wprowadzania jej w życie. Niepokoi jednak zapis mówiący o tym, że „tworzenie nowych form opieki nad dziećmi przez gminy nie ma charakteru obligatoryjnego i zależne jest od możliwości organizacyjnych gminy”, bo może się okazać, że zarówno „możliwości organizacyjne”, jak i finansowe samorządu gminnego są ograniczone (*Założenia ustawy...*, 2009: 31). Konieczne jest tu wsparcie państwa w formie dotacji przeznaczonych na rozwijanie pozarodzinnych form opieki nad małymi dziećmi, a także promowanie ich i przygotowanie urzędników na poziomie lokalnym do realizacji działań w tym zakresie. Warto tu zauważyć, że inicjatywy na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego, m.in. właśnie „tworzenie ośrodków opieki nad dziećmi w miejscu pracy oraz rozwijanie alternatywnych form opieki nad dziećmi (w tym m.in. usług opiekuńczych świadczonych w warunkach

domowych)” mogą zostać dofinansowane ze środków unijnych (Europejskiego Funduszu Społecznego) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Poddziałanie 1.3.2.) (www.kapitalludzki.gov.pl).

Uczestniczki badania wyraziły także oczekiwania dotyczące zmian w prawie pracy, ułatwiających kobietom łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Wskazywały, że matki małych dzieci powinny mieć zmniejszony wymiar godzin pracy.

I matka musi siedem godzin pracować, a nie osiem, moim zdaniem, ustawowo. (K4, FGI_3_2)

Kobiety, które wracają prosto z urlopów macierzyńskich czy wychowawczych, żeby miały jakiś, nie wiem, żeby było jakoś ograniczony, że do pewnej godziny mogą pracować, no, że ten wieczór ma chociaż, w jakiejś części mogą poświęcić swojej rodzinie, dzieciom, coś w tym rodzaju. (KB_7)

Może możliwość takich młodych mam, żeby one mogły krócej pracować, w niepełnym wymiarze godzin. Nie, powiedzmy, te 8 godzin sztywnych, tylko, powiedzmy, żeby to było 6 godzin, 5 godzin, żeby to dziecko nie siedziało tak naprawdę cały dzień w tym przedszkolu czy żłobku. (KB_9)

Kobiety oczekiwałyby także większej liczby dni wolnych od pracy przeznaczonych na opiekę nad dzieckiem.

K2: Może więcej dni dla matki z dzieckiem przystępujących.

K1: Ze czternaście dni.

K4: No nie, ale jak jest dwójka dzieci, to powinno to być dwa razy, a nie dwa dni, to jest...

K1: No tak, po siedem dni. W ciągu roku, czy to dużo? (FGI_3_1)

Pojawiały się również uwagi na temat prawnego zagwarantowania bezpieczeństwa zatrudnienia kobietom wracającym do pracy zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem, co pokazuje, że obecnie obowiązujące prawo jest uznawane za niewystarczające czy nieskuteczne w tym zakresie.

Polityka? hmm... przede wszystkim, moim zdaniem, znaczy, w ogóle powinno być coś takiego, że jeśli pracodawca... bo czasami jest tak, że nie wiem, pracodawca, kiedy ta matka chce wrócić po urodzeniu dziecka, w jakiś sposób okazuje się, że ona nie może, że to stanowisko zostaje zredukowane itd. Jednak powinny być jakieś tak, nie mówię, że czas nieokreślony, ale okres, po którym taka kobieta ma wybór: wraca do pracy albo nie wraca, i pracodawca nie może... powinno być ustawowo, nie może jej zwolnić, nie może zredukować tego stanowiska. (KA_1)

Podsumowując, mimo że w opracowaniach ekspertów, dokumentach rządowych, raportach z badań zwraca się uwagę na potrzebę stworzenia efektywnej polityki rodzinnej, tj. wprowadzenia rozwiązań wspierających rodziców w opiece i wychowywaniu dzieci i umożliwiających im łączenie aktywności zawodowej z rodzicielstwem, obecnie funkcjonujące instrumenty polityki nie są satysfakcjonujące dla uczestniczących w badaniu kobiet i nie odpowiadają ich potrzebom.

5.2. Zatrudnienie przyjazne rodzinie w ocenie badanych kobiet oraz ekspertów

Pracodawcy są, obok państwa dysponującego różnymi instrumentami polityki rodzinnej, drugim podmiotem, od którego zależą możliwości łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Wymaga to włączenia się zakładów pracy w działania na rzecz niwelowania konfliktu między pracą zawodową i rodziną w ramach tzw. „zatrudnienia przyjaznego rodzinie” (*family friendly employment*) czy szerzej – w ramach tzw. programów praca-życie, pozwalających lepiej godzić życie prywatne z zawodowym (*work-life balance*, W-LB) (Balcerzak-Paradowska, 2003; Borkowska, 2004). Do oferowanych przez pracodawców rozwiązań pomagających zatrudnianym rodzicom łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi należą:

- rozwiązania dotyczące organizacji i czasu pracy: elastyczny czas pracy, ustalenie pracy na zmiany w sposób odpowiadający pracownikowi, czasowe zmniejszanie etatu, niezatrudnianie w godzinach nadliczbowych, zadaniowy system pracy, wolne dni dla dzieci lub na załatwienie spraw prywatnych;
- rozwiązania dotyczące miejsca pracy: możliwość wykonywania pracy w domu, w tym telepraca, urządzenie pokoju socjalnego dla karmiących matek;
- świadczenia finansowe i rzeczowe: dodatkowy płatny urlop macierzyński (rodzicielski), zapewnienie prywatnej opieki medycznej, finansowanie kosztów porodów rodzinnych, pomoc rzeczowa, prezenty, pomoc w opiece nad dzieckiem (np. przyznanie zasiłku na opłacenie miejsc w placówkach opiekuńczych lub zapewnienie miejsca w przedszkolu), organizacja wypoczynku dla dzieci. (Balcerzak-Paradowska, 2003: 217-218; Balcerzak-Paradowska, 2005: 99; Odzioba, 2005: 130).

Niestety, w Polsce idea zatrudnienia przyjaznego rodzinie jest wciąż mało popularna (Kotowska i in., 2007: 57; Balcerzak-Paradowska, 2005). Z międzynarodowych badań porównawczych wynika, że Polacy pracują stosunkowo dużo (o 2,5 godziny tygodniowo dłużej niż przeciętny Europejczyk) i są najbardziej w Europie niezadowoleni z proporcji między czasem poświęcanym na pracę i na inne zajęcia (*Raport o Kapitale...*, 2008: 97, 98). „Niewielu pracodawców w Polsce ma odpowiednią wiedzę na temat form pomocy pracownikom w kontekście godzenia przez nich obowiązków zawodowych z rodzinnymi (takich jak wybrane elastyczne formy organizacji czasu pracy)” (Muczyński, Żynel, 2006: 47). Brak wprowadzania szczególnych rozwiązań w ramach zatrudnienia przyjaznego rodzinie wynika także z przekonania pracodawców o braku obowiązku podejmowania jakichkolwiek działań w tym kierunku, niechęci do ponoszenia kosztów takich działań czy zmiany organizacji i czasu pracy i dostosowania ich do potrzeb pracownika (Balcerzak-Paradowska, 2005: 101). Dla porównania – „Z badań przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii w 2007 r. wynika, że aż 63% pracodawców ma pozytywny stosunek do równowagi praca-dom, co rozumiane jest jako elastyczne warunki pracy i godzinowe obciążenie pracą. Tylko 13% pracodawców brytyjskich nie wprowadziło dotąd praktyk związanych z zapewnieniem równowagi praca-dom. Do przychylności wobec zapewnienia równowagi praca-dom skłania pracodawców zauważany przez nich wpływ na poprawę relacji z pracownikami oraz ich motywację i zaangażowanie (deklaruje tak ponad 57% badanych pracodawców). Istotnie poprawia się również produktywność pracowników, a zmniejsza rotacja i poziom nieobecności (zauważa je ponad 40% pracodawców)” (*Raport o Kapitale...*, 2008: 98). Wyniki badania łódzkich firm pokazują, że większość pracodawców uznaje problem równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym za prywatną sprawę pracownika (Wieczorek, 2008: 97). Zdaniem jednej z ekspertek, przedstawicielki urzędu pracy, uczestniczącej w badaniu w ramach projektu „Mama w pracy”, pracodawcy, szczególnie w warunkach gdy podaż na rynku pracy przekracza popyt, nie widzą potrzeby dbania o zatrudnione osoby.

Pracodawcy nie zależy, żeby spełnić rolę jakiejś tam instytucji opiekuńczej, no bo taka jest, prawda, ona ma przyjść do pracy i być dyspozycyjna. Ta opieka tutaj nie funkcjonuje odpowiednio. No, kiedyś były przyzakładowe przedszkola, no które, wiem, że to będą pewne koszty, ale jednocześnie ta matka spokojnie szła do pracy. W tej chwili przy tym rynku takim pracodawców

nie ma tutaj właściwie tej funkcji opiekuńczej. Mało który zakład jest takim zakładem, który dba w pełnym zakresie o tych pracowników. (EI_2)

Niektórzy z biorących udział w badaniu specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi zauważali, że nie ma potrzeby wprowadzania szczególnego traktowania pracowników mających dzieci, gdyż po pierwsze, przepisy gwarantują im pewne przywileje, po drugie – mogłoby to być postrzegane jako dyskryminacja osób niebędących rodzicami.

Kobiety karmiące już zgodnie z kodeksem pracy pracują 7 godzin. Nie mamy takiej możliwości, aby faworyzować pracownika, który ma dzieci, tym bardziej że bardzo dużo osób, które u nas pracują, dzieci mają, więc gdybyśmy teraz nagle zaczęli wymyślać dla każdego takiego pracownika szczególne przywileje, to okazałoby się, że mamy, pracujemy w organizacji, która ma tylko przywileje dla (...), prowadzi to w końcu do dyskryminacji osób, które nie mają dzieci, tym bardziej jeśli procent osób, które mają dzieci jest bardzo duży, więc jakby nawet nie unikamy trochę w to. (EI_2)

To znaczy, one i tak już mają bardzo dużo ułatwień jakby z tytułu kodeksu pracy. Mają zagwarantowane, że muszą spędzać przed monitorem troszeczkę mniej czasu, gdy są w ciąży, gdy wracają po macierzyńskich, mają przerwy na karmienia albo mogą mieć skrócony czas pracy, mogą wcześniej wyjść. (EI_6)

Jak się okazuje, także niektórzy pracownicy uznają, że nie można oczekiwać od pracodawcy, by jakoś szczególnie traktował i wspierał pracowników mających dzieci, ułatwiając godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Świadczyć o tym mogą wypowiedzi kobiet, nieaktywnych zawodowo matek, uczestniczek badania.

Wydaje mi się, że oni nawet nie mają takiego obowiązku (...). No, ja mam dziecko jak najbardziej, ale takich matek pracujących to jest przecież bardzo, bardzo dużo, więc nie wyobrażam sobie sytuacji, żeby pracodawca mógł mi jakoś iść na rękę, że nawet dziecko moje zachoruje, co go to obchodzi? Po prostu on potrzebuje pracownika, i nie uważam, żeby mnie jakoś, wie pani, inaczej brał pod uwagę jak innych pracowników, że ja mam dziecko, to muszę mieć jakieś dni wolne dla dziecka? Nie, nie, nie, uważam, że powinien mnie traktować jako tak normalnego, przeciętnego pracownika. (KD_2)

Jakie rozwiązania mogłyby umożliwić godzić życia rodzinnego i zawodowego? ja nie wiem, czy to się tak da pogodzić jedno z drugim. Nie wiem, czy nawet by można, by coś żądać od pracodawcy, co by mogło pogodzić

życie zawodowe z takim rodzinnym. No co? Wiadomo, że swoje godziny muszą zostać w pracy tak i... tak że praktycznie 8 godzin, przychodzi się do domu, wieczór, coś tam zrobić, tak że nie sądzę, żeby można było coś tam zrobić, żeby to pogodzić. (KD_9)

Specjaliści w dziedzinie rynku pracy, uczestniczący w badaniu, opowiadali o realizowaniu zasady zatrudnienia przyjaznego rodzinie w ich zakładach pracy. Jedna z respondentek podkreśliła, że chociaż jej zakład pracy nie proponuje żadnych ułatwień czy form wsparcia dla kobiet mających dzieci, gdyż na razie „nie ma takiej potrzeby”, to jest przyjazny kobietom, które są w ciąży, a te, które wracają po okresie urlopu macierzyńskiego, mają pewność zatrudnienia. To potwierdza zaobserwowane w innych badaniach zjawisko, że za podstawową formę pomocy dla pracowników mających dzieci pracodawcy uznają respektowanie uprawnień pracowniczych, do czego są zobligowani (Balcerzak-Paradowska, 2005: 99). Zwracano uwagę, że w niektórych przedsiębiorstwach ze względu na charakter działalności czy zadania związane z określonymi stanowiskami pracy nie jest możliwe wprowadzenie takich rozwiązań jak praca w domu czy też elastyczne godziny pracy.

Wśród stosowanych ułatwień w pracy dla matek i ojców wskazywano najczęściej elastyczny czas pracy, możliwość wykonywania niektórych obowiązków w domu, a także niepełny wymiar godzin czy przyzakładowe przedszkole. Jeden z zakładów pracy dbał o utrzymywanie kontaktu z pracownicą na urlopie macierzyńskim lub na zwolnieniu, pozwalał na korzystanie w tym czasie z służbowego komputera czy telefonu, a także fundował firmowy prezent z okazji narodzin dziecka. Inny z kolei pozwalał na korzystanie z dwóch dni wolnych na opiekę nad dzieckiem i matce i ojcu (wg kodeksu pracy z tego uprawnienia korzysta tylko jeden rodzic lub dzielą się po jednym dniu) i finansował paczki świąteczne dla dzieci czy dofinansowywał wyjazdy wypoczynkowe. Wskazywano także, że matka małego dziecka ma prawo do godzinnej przerwy na karmienie, w związku z czym może wyjść wcześniej do domu, co trudno jednak traktować jako wyraz dobrej woli pracodawcy, gdyż wynika to z kodeksu pracy. W jednej z firm tworzono także pokój dla matki karmiącej. Jak zaznaczyła jedna z respondentek, jej zakład pracy jest otwarty na propozycje udogodnień wysuwane przez samych pracowników i jeżeli tylko względy formalne nie stoją na przeszkodzie, są one wprowadzane w życie. Niekiedy polityka zatrudnienia przyjaznego rodzinie jest wprowadzana, gdy kierownictwo firmy dostrzega taką potrzebę w związku z własną sytuacją

rodzinną i chęcią ułatwienia sobie, a także i innym pracownikom łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. W niektórych firmach trudno jednak o pewne formy wspierania pracujących matek, mimo oczywistego zapotrzebowania na nie.

Przedszkole to byłoby dobre, bo na tak dużą centralę to podejrzewam, że nawet jedno by nie starczyło, bo takie byłoby zainteresowanie. Ale tak jak te elastyczne formy zatrudnienia, żeby część z tych kobiet mogła tę pracę wykonywać w domu przy komputerze. Myślę, że to jest bardziej ważne, tym bardziej jeżeli ktoś powraca zaraz po macierzyńskim, nie bierze tego bezpłatnego, to ten czas poświęcony temu dziecku jest szalenie istotny, jeśli jeszcze oboje rodziców pracuje. (...) Mnie się wydaje, że naprawdę połowę tych rzeczy spokojnie można by zrobić w domu. (...) nikt nie podejmuje tej inicjatywy, bo menedżerami są mężczyźni, więc ich ten problem nie dotyka. Nie obowiązuje ich to, i kobiety, z którymi oni są, jak ostatnio robiłam taki przegląd, to są albo mężczyźni samotni, rozwiedzeni, więc też nie mają właściwie styczności z młodą matką, więc nie jest im to tak na dobrą sprawę, nie jest dla nich ważne po prostu. (EI_7)

Przeszkodą we wprowadzaniu nowych rozwiązań może być niechęć samych pracodawców, np. w przypadku telepracy przekonanie, że tylko bezpośrednie kontrolowanie pracownika gwarantuje wysoką jakość jego pracy. Jak zauważa jedna z ekspertek, specjalistka w dziedzinie HR, potrzeba trochę czasu, by dobre praktyki w ramach zatrudnienia przyjaznego rodzinie, powszechnie stosowane w krajach zachodnich, „zadomowiły się” także w Polsce. Sprzyja temu polityka UE oraz możliwość uzyskania dotacji w związku z podjęciem określonych działań w tym zakresie.

Jeszcze za mało mamy dojrzałych pracodawców do tego, że oni się boją, że wtedy będzie pracownik siedział w domu i nic nie robił, nie będą mieli kontroli, myślę, że to jest duża niedojrzałość pracodawców, żeby na coś takiego pozwalać w Polsce. (EI_8)

Wyda mi się, że tak naprawdę w dużej mierze (pracodawcy – przyp. K.D.-G.) obawiają się utraty kontroli nad pracownikiem, szczególnie że to miałyby być wykonywanie zadań za pośrednictwem telepracy, w domu bądź jakimś innym miejscu, i przysyłanie efektów pracy przez komputer, telefon. (EI_9)

O wciąż niewystarczającej liczbie zakładów pracy realizujących politykę zatrudnienia przyjaznego rodzicom świadczyć mogą wypowiedzi kobiet uczestniczących w badaniu, z których wiele nie słyszało nigdy lub nie

zetknięto się z żadnymi pozytywnymi działaniami pracodawców w tym zakresie. Warto jednak zauważyć, że dzięki informacjom w mediach część osób ma świadomość istnienia firm przyjaznych pracownikom mającym dzieci. Jeżeli chodzi o znane respondentkom z własnego doświadczenia konkretne przykłady wspierania pracowników z dziećmi przez pracodawcę, wspominano o dofinansowywaniu przez pracodawcę kolonii dla dzieci czy fundowaniu świątecznych paczek, zapewnieniu pracownikom i ich rodzinom prywatnej opieki medycznej. Niektórzy pracodawcy umożliwiają pracownikom dopasowanie grafiku pracy do ich potrzeb, elastyczny czas pracy czy zwolnienie się z pracy np. w przypadku choroby dziecka.

Ja miałam np. pracę zmianową, w związku z tym pracodawca w miarę możliwości, jak tylko mógł w jakiś tam sposób mi pomóc, jeżeli chodzi o godziny mojej pracy, to owszem tak było. (KD_4)

Tzn. jeżeli np. coś się działo, że dziecko wymagało opieki w danych godzinach, w takich co akurat praca, to nie było problemu, żeby się z kimś zamienić, wewnątrz umówić czy coś takiego, nie było żadnego problemu, czy wcześniej wyjść godzinę. (KC_10)

Znaczy, tam jest taka praca, że szef się zgodzi na wszystko. Np. mam koleżankę tam w pracy, która jest samotna matka, i tam praca jest od godziny 6 do 15, 14-15, zależy, ale ona prowadzi dziecko do przedszkola i nie może, i nie może być wcześniej w pracy niż na 7, i szef się bez problemu zgadza, i ona może sobie na 7 przychodzić. Tak że jest to wszystko do ugodania z szefem. Tam jest płacone za godzinę. Jeśli tam jakiś dzień, przypuśćmy, dziecko jest chore, to szef tak samo się zgadza. (KC_9)

Wiadomo, tam kobitki dostawały normalnie grafik, który był ustalony na miesiąc, one sobie ten grafik, tak można powiedzieć, że niektóre to się zamieniały, no tam jakieś elastyczne godziny pracy były. Tak to więcej, żeby były jakieś udogodnienia, wiadomo, jak ktoś mówił, że potrzebuje tam, jest coś takiego dzień dla matki z dzieckiem. No to już był wielki problem w ogóle. A po co? A dlaczego? A jak? A to to, a to tamto. Wiadomo, były już tam jakieś problemy. (KC_7)

Jak pokazują powyższe wyniki, polityka zatrudnienia przyjaznego rodzinie jeszcze nie stała się czymś powszechnym w polskich zakładach pracy, chociaż pewne rozwiązania korzystne dla pracujących rodziców są już wprowadzane. Jakich ułatwień ze strony pracodawców w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych oczekują uczestnicy badania – kobiety będące matkami, eksperci w dziedzinie rynku pracy i specjaliści

zarządzania zasobami ludzkimi? Jako najbardziej przydatny dla pracowników mających dzieci uznawano najczęściej elastyczny czas pracy. Zauważano, że gdy jest się rodzicem małego dziecka, trzeba mieć możliwość przyjscia później do pracy czy wyjścia wcześniej ze względu np. na godziny pracy żłobków i przedszkoli, wizytę z dzieckiem u lekarza itp. „Badania GUS (2006) wykazują, że ze zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy może korzystać 46% pracowników mających obowiązki rodzinne, z wyjścia z pracy w celu załatwienia spraw osobistych – 56%, z wykonywania pracy zawodowej w domu 10%, a z dnia wolnego od pracy bez wykorzystywania dni urlopu – 29%” (Balcerzak-Paradowska, 2008: 23).

Na pewno te elastyczne godziny pracy, żeby zaczynać, kiedy się chce, i kończyć, kiedy się chce, i wyrabiać sobie jakąś daną ilość godzin. (EI_8)

Przed wszystkim elastyczność, bo przedszkola też mają jakieś wymogi, i nie wszędzie się załatwi, i może bardziej takie przychylne potraktowanie tej kobiety, musi wcześniej wyjść lub później przyjść, ewentualnie iść na zwolnienie, bo dziecko zachorowało. (K8, FGI_1_2)

Elastyczne godziny pracy pracodawca mógłby nam dawać. Możliwość odrobienia, na przykład w tym tygodniu nasze dziecko ma, nie wiem, musi iść do lekarza, muszę wyjść o godzinie siedemnastej, to w drugim tygodniu będę mogła to odpracować. Czy fajnie by było, gdybym mogła skorzystać z wyjścia w tygodniu wcześniej, na przykład dwie godziny urwać z godzin pracy, masz 180 czy ileś tam godzin... (K4, FGI_3_2)

Żeby można się było dostosować do godzin, np. pasuje przyjść po południu – przychodzi się po południu, pasuje przyjść od rana, np. jak mąż pracuje, że może zostać od rana z dzieckiem. (K3, FGI_4_1)

Zauważono także, jak istotne jest dla osób będących rodzicami przestrzeganie przez pracodawcę godzin pracy, nieoczekiwanie od nich zostawania dłużej w pracy czy pracy w weekendy, czy też przydzielanie pracy na stałej zmianie.

No, myślę, że obowiązki pracy z domem, czyli no, ten czas normowany, czyli jeżeli jest to 8 godzin, to powinno być to 8 godzin, prawda? A czasami jest taka potrzeba, że trzeba dłużej zostać i nie zawsze jest, na to można. Byłoby to na pewno też w zależności, jaki jest charakter tej pracy, że część obowiązków można by było w domu, ale to jakieś minimalne obowiązki. Z reguły, jeżeli idziemy na 8 godzin do pracy, to powinniśmy wszystko starać się zrobić w tych godzinach, żeby po wyjściu z pracy już jakby ten temat zamykamy i wracamy do codzienności. (KC_3)

Myślę, że przede wszystkim dostosowanie godzin do wymogu matki, no bo wiadomo, że matka, no przynajmniej ja, może są matki, inaczej na to patrzą, inaczej, mają pomoc, ale ja np. nie pójdę do pracy na 3 zmiany, bo ja na popołudnie nie będę miała z kim zostawiać dziecka. (KD_8)

(...) właśnie to wydłużanie, dużo obowiązków, zmiana, nieprzewidywalny czas pracy, no to po prostu rozbija ludzi, no bo ja muszę się umówić, kiedy dziecko odbiorę, muszę iść do lekarza, muszę iść do szkoły, jak ja nie wiem, do pracy czy wyjdę albo o której, to praktycznie w ogóle nie ma jak sprawować opieki. (EI_6)

Część kobiet mających dzieci i chcących wrócić do pracy oczekiwaby możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin. Czasowe zmniejszenie etatu pozwoliłoby na zaadaptowanie się w pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem, a także na oswojenie się i matki, i dziecka z powrotem kobiety do pracy. Niestety, jak zauważa U. Sztanderska, pracodawcy w Polsce niezbyt chętnie stosują tę formę zatrudnienia, gdyż „nie są zainteresowani droższą organizacją produkcji i droższą pracą, które wynikają z «dzielenia» etatów” (Sztanderska, 2005: 61). Trzeba jednak zaznaczyć, że dla wielu pracowników praca na część etatu nie jest dobrym rozwiązaniem. Jak podaje B. Balcerzak-Paradowska, „w 2007 r. pracowało w tej formie 12,7% ogółu pracujących kobiet i 6,7% mężczyzn (...). Główną przyczyną nie jest jednak sytuacja rodzinna kobiety i związane z tym obowiązki, lecz brak innych ofert pracy. (...) Dopiero w drugiej i dalszej kolejności kobiety wymieniają jako przyczynę preferencje dla takiej formy zatrudnienia oraz względy rodzinne. (...) Nie zawsze (...) wartość zdobytego w ten sposób wolnego czasu dla rodziny jest opłacalna ze względu na to, iż towarzyszy temu niższe wynagrodzenie, a w przyszłości – niższa emerytura. Ważnym kryterium pozytywnej oceny (skracania czasu pracy) jest również dobrowolność podjęcia pracy w takiej, a nie innej formie” (Balcerzak-Paradowska, 2008: 22, 23). Istotne jest zatem, by to kobieta mogła zdecydować, czy chce podjąć pracę w niepełnym wymiarze godzin i jak długo będzie tak pracować (np. w pierwszych miesiącach po powrocie do pracy, do określonego wieku dziecka czy do czasu zorganizowania innej opieki), a pracodawca wyszedł naprzeciw jej potrzebom. Możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin daje dzielenie jednego etatu między dwie osoby (*job sharing*), o czym wspomniała jedna z ekspertek.

Może możliwość takich młodych mam, żeby one mogły krócej pracować, w niepełnym wymiarze godzin. Nie, powiedzmy, te 8 godzin sztywnym,

tylko, powiedzmy, żeby to było 6 godzin, 5 godzin, żeby to dziecko nie siedziało tak naprawdę cały dzień w tym przedszkolu czy żłobku. (KB_9)

Żeby móc w ten rynek pracy wchodzić stopniowo, nie pełnym etatem (...). Żeby miała możliwość wracania do pracy stopniowo. (K3, FGI_1_2)

To logiczne się wydaje, żeby wracać na 4 godziny do pracy dziennie, żeby zaczynać od pół etatu i się wdrażać jakby dalej, z powrotem przejmować te swoje obowiązki przez jakiś czas. (EI_8)

No, też dobrym pomysłem jest łączenie dwóch etatów, kiedy kobiety wracają po urodzeniu dziecka, żeby nie musiały pracować w pełnym wymiarze godzin. (EII_7)

Innym oczekiwanym rozwiązaniem jest możliwość wykonywania pracy w domu, co także umożliwia opiekę nad dzieckiem.

Mi się wydaje, że jeżeli to by była praca biurowa, na przykład możliwość wzięcia dużo rzeczy do domu. Myślę, że jest wiele miejsc pracy, gdzie można by było to samo zrobić w domu, nie siedzieć tam na miejscu, to by na pewno było duże ułatwienie. (KC_6)

Czy na przykład zabranie części pracy do domu, na przykład, jeśli jest możliwość na laptopie czegoś wykonania. No, żeby można ten czas w domu na pracę poświęcić, a jednocześnie przypilnować dziecka. (K3, FGI_3_1)

Część kobiet jest jednak zdania, że wykonywanie obowiązków zawodowych nie jest możliwe w domu przy małym dziecku.

Była taka możliwość, żeby pracować w domu cały czas, przy komputerze, ale to w moim przypadku jest nie do zaakceptowania, dlatego że ja sobie nie wyobrażam tego, że siedzę przy komputerze, a za mną dzieciaki biegają cały czas, czegoś chcą, a ja mam pracować przy komputerze. To właściwie było takie rozwiązanie, którego nie dało się przyjąć. (KC_2)

Nie, no w domu się nie da pracować, mając dzieci. Może małe, ale już... Już bym wolała zostać w pracy. (K1, FGI_3_1)

Oczekiwanym rozwiązaniem ułatwiającym pracę zawodową i opiekę nad dzieckiem jest tworzenie przyzakładowych żłobków i przedszkoli. Wskazywano, że dzięki temu matka ma zapewnioną opiekę nad dzieckiem, gdy sama pracuje, nie traci czasu na odwożenie dziecka do innej placówki, nie musi zwalniać się z pracy, by je odebrać, w czasie przerwy może zajrzeć do dziecka i upewnić się, że wszystko w porządku, co wpływa na jej komfort psychiczny i w rezultacie lepszą jakość pracy. Ponadto, w związku z niewy-

starczającą liczbą miejsc w publicznych przedszkolach i żłobkach nie musi martwić się, co zrobić z dzieckiem, by wrócić do pracy.

Znaczy, fajne byłyby przedszkola mimo wszystko w pracy. Jeżeli byłaby jakaś firma, już mogłabym zrezygnować z tej architektury dla czegoś, jeżeli byłaby jakaś praca, biurowiec i dziecko ma przedszkole, i wtedy, powiedzmy, jest jakaś przerwa co ileś godzin w pracy, można zejść zobaczyć, czy z dzieckiem jest wszystko OK, więc to byłoby fajne rozwiązanie, właśnie przedszkole w miejscu pracy. (KD_10)

K4: *W różnych firmach w zakładzie pracy jest przedszkole i mama w czasie przerwy lunchu może iść sobie do tego dziecka, sprawdzić, czy jest mu tam dobrze, czy w każdej chwili.*

K5: *Nawet nakarmić to małe.*

K4: *Nawet nakarmić to dziecko. U nas czegoś takiego nie ma. (FGI_2_2)*

K5: *Kiedyś były przyzakładowe żłobki, przedszkola.*

K4: *Tak. Teraz nie ma.*

K5: *To by rozwiązywało bardzo dużo problemów.*

K4: *Na Zachodzie, w telewizji widziałam takie coś, że jest opiekunka i matka może doglądać tego dziecka, w takich dużych konsorcjach, ja nie mówię, że w jakiejś małej firmie...*

K6: *Takie coś by było idealne.*

K4: *Naprawdę, matka może nawet przez takie weneckie lustro, żeby dziecko jej nie widziało, żeby się nie rozstrajało, może sobie zobaczyć, czy wszystko w porządku, jak dziecko, czy nie płacze, jest spokojna. Dziecko też to czuje zupełnie inaczej, takie do dwóch, trzech lat dzieci to jeszcze najbardziej tej opieki potrzebują.*

K5: *Tym bardziej, że takie dziecko jest najgorzej zostawić, moim zdaniem, dla matki, takie malutkie. Bo później to im większe, to wiadomo... (FGI_3_2)*

O tworzeniu żłobków i przedszkoli przy zakładach pracy i docenianiu przez kobiety tej formy dbania o potrzeby pracownika wspomniała także ekspertka zajmująca się społecznymi rolami płci.

Są firmy, które chcą przyciągnąć kobiety, przyciągają kobiety, czasami one są zarządzane przez kobiety, czasami nie, które próbują to robić, i są podawane nawet w tzw. przykładach dobrych praktyk. Dobrym rozwiązaniem jest żłobek, przedszkole bądź inna forma opieki nad dziećmi w miejscu pracy. Bo np. jak pracownik dojeżdża, pracownica dojeżdża, to np. jeżeli też żłobek, przedszkole mieści się w miejscu pracy, to na przykład zyskuje 2 godziny bycia z dzieckiem. Co jest dla nas ważne i będzie to

fajne, jeżeli mamy pracowników, którzy nie pracują 8 godzin. Poza tym najczęściej mówi się, że firmy powinny zakładać miniprzedszkola, mini-żłobek, bo to jest łatwiejsze administracyjnie, i takie rozwiązanie byłoby też atrakcyjne dla kobiet, które wracają z urlopu macierzyńskiego albo wychowawczego. (EI_1)

Pojawił się też pomysł, by pracodawca, jeżeli nie jest w stanie zapewnić opieki instytucjonalnej przy zakładzie pracy, dofinansować posłanie dziecka do publicznego lub prywatnego żłobka czy przedszkola. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracodawcy mogą wykorzystywać zakładowy fundusz świadczeń socjalnych do tworzenia przyzakładowych żłobków i przedszkoli, jak również finansowania opieki nad dziećmi w przedszkolach, żłobkach oraz innych formach wychowania przedszkolnego. Niestety, według pracodawców uczestniczących w badaniu w ramach konkursu „Firma Równych Szans 2006”, najtrudniejszymi do wprowadzenia przez zakład pracy rozwiązaniami wspierającymi pracujących rodziców są: organizacja opieki nad dziećmi w formie przyzakładowego żłobka lub przedszkola, telepraca oraz stosowanie dopłat do opieki nad dziećmi pracowników i do dodatkowych zajęć dla dzieci (Budrowska, 2008: 75). Dziwi to ostatnie, gdyż wyniki wyżej wymienianego badania pokazują, że innego rodzaju dopłaty – do opieki medycznej czy zajęć rekreacyjno-sportowych (basen, fitness club), a także wyjazdów i wypoczynku, są często stosowaną praktyką w wielu firmach (jw.: 76). Może dobrym rozwiązaniem byłoby zostawienie wyboru celu dofinansowania przez zakłady pracy samym pracownikom. Prawdopodobnie część z nich, zamiast ufundowania karnetu na basen czy siłownię wolałaby pokrycie choćby części kosztów związanych z posłaniem dziecka do żłobka czy przedszkola.

Uczestniczki badania oczekiwałyby od pracodawcy także innych form finansowego wsparcia dla pracowników mających dzieci, takich jak dofinansowanie kolonii czy zajęć dodatkowych, ufundowanie wyprawki szkolnej czy świątecznych paczek.

K4: Może bardziej polityka taka socjalna z ich strony. Może jakieś refundowanie kolonii, mówię o tym, bo moje dziecko jest trochę starsze. Wystanie mojego dziecka na kolonie to są olbrzymie pieniądze. Ja pamiętam, jak byłam dzieckiem, od mojej mamy z pracy, co roku wyjeżdżałam na kolonie. W tej chwili ja muszę od początku roku odkładać parę złotych, żeby dziecko mogło jechać na kolonie.

K7: W tej chwili to są pieniądze kolosalne i nie ma znikąd pomocy. Nikt nam nie dokłada, nie pomaga, nie ma czegoś takiego jak paczka na gwiazdkę, nie ma o czym mówić. (FGI_2_2)

K6: Karnety, właśnie, na basen dla dzieci czy na jakieś zajęcia.

K1: Dodatkowe, języki.

K6: Dodatkowe, na języki dla dzieci, prawda. Nie wiem, bilety do kina, raz w miesiącu na rodzinę.

K1: Jakieś wyjazdy.

K2: Tak robią w Polsce niektóre firmy, ale to nie są polskie firmy. Polskie tak nie robią. (FGI_4_2)

Część kobiet oczekuje od pracodawcy wyrozumiałości wobec pracowników mających dzieci, nietraktowania ich gorzej ze względu na brane zwolnienia czy dni wolne na opiekę nad dzieckiem, konieczność zwalniania się niekiedy z pracy czy przychodzenia później. Uczestniczki badania oczekiwałyby też gwarancji zatrudnienia, przedłużenia umowy o pracę dla kobiet w ciąży i wracających po urlopach macierzyńskich i wychowawczych do pracy, powrotu na to samo stanowisko pracy. Jak wynika także z innych badań przeprowadzonych wśród kobiet, „dobry pracodawca w odczuciu matek, to nie ktoś, który coś ułatwia, ale ktoś, który po prostu nie utrudnia” (*Z macierzyństwem na co dzień*, 2008: 79).

Zarówno w opinii ekspertów biorących udział w badaniu, jak i badanych kobiet, formy wspierania pracujących rodziców przez zakłady pracy przynoszą wymierne korzyści nie tylko pracownikom, ale także pracodawcy. Jak wskazują badacze i eksperci w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, poprzez działania na rzecz równowagi między pracą a życiem rodzinnym pracodawcy zapewniają sobie lepiej zmotywowanych do pracy, mniej zestresowanych i bardziej produktywnych i lojalnych pracowników, zmniejszenie ich nieobecności w pracy, stabilizację zatrudnienia oraz ograniczenie kosztów naboru nowych pracowników (Bochniarz, 2003; Balcerzak-Paradowska, 2003; Borkowska, 2004). Zainteresowanie pracodawcy życiem osobistym pracowników i podjęcie przez niego działań na rzecz harmonizowania aktywności zawodowej ze sferami pozazawodowymi, w tym z życiem rodzinnym, jest efektem rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi, a także koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (jw.; Balcerzak-Paradowska, 2006).

Jak zauważyła jedna z ekspertek, odwołując się do doświadczeń innych państw, w których tworzone są przyzakładowe żłobki i przedszkola, taka forma opieki instytucjonalnej nad dziećmi bardziej odpowiada pracującym rodzicom i przynosi korzyść pracodawcy, obniża bowiem absencję pracowników.

(W Niemczech – przyp. K.D.-G.) w ramach państwa firmy mają możliwość dofinansowania budowy przedszkoli przyzakładowych, przy firmie, a jak zrobiono badania, to rodzice, bardziej są zadowoleni z tych (przedszkoli – przyp. K.D.-G.) organizowanych przez firmę, bo wszystko dostosowane do potrzeb pracy. I tam firma, która przeanalizowała, zrobiła rachunek kosztów i korzyści i zobaczyła, żeby firma zajęła się czymś, no ktoś może mieć pewne potrzeby, no a często jest tak, że musi widzieć korzyść dla siebie, oni to przeliczyli i stwierdzili, że korzyści związane ze spadkiem absencji kobiet i innych takich korzyści przewyższyły to, co ich kosztowało rozbudowanie tego systemu. (EI_6)

W interesie pracodawcy leży dbanie o pracownika, którego chce zatrudnić, czy w którego szkolenia i rozwój zawodowy zainwestował.

Jeżeli mi zależy na tym, żeby dana osoba pracowała dla mnie, to ja jestem gotowa na to, żeby w jakiś sposób jej to umożliwić, czyli wprowadzać udogodnienia, a nie stawiać przeszkody. (EI_5)

Jeżeli już ktoś zostanie zatrudniony, przejdzie ten pierwszy okres adaptacji 3 miesięcy, to tak naprawdę dość dużo się inwestuje w pracownika i szkoda byłoby później go tracić, więc firma dba o to. (EI_9)

Dobre praktyki w zakresie wspierania zatrudnionych matek wpływają także na pozytywny wizerunek firmy.

My zgłosiliśmy naszą firmę do jednego z tych konkursów, właśnie to jest chyba „Firma przyjazna mamie” czy coś takiego, organizowany przez „Gazetę Wyborczą”, no i my to chcemy wykorzystać jako element promocji naszej firmy. (EI_1)

Także uczestniczki badania były zgodne co do tego, że pracownicy doceniają wszelkie formy wsparcia ze strony pracodawcy i odwdzięczają się większym zaangażowaniem i lepszą jakością pracy. Podkreślano jednak, że państwo musi zachęcać i wspierać zakłady pracy w tym dbaniu o pracownika.

Ale przede wszystkim, jeżeli państwo nie wesprze tak naprawdę firm, pracodawców, to co my możemy zrobić tak naprawdę, my jako matki? Socjał to jest ogólnie... Jeżeli mają być chronione matki, to państwo musi pomóc pracodawcom, prawda, pomóc im. No, żeby powstały żłobki przede wszystkim, to jest podstawa, bo matka, patrzcie, co się dzieje, nasze trudności – rozstanie z dzieckiem. Jedyna rzecz, która jest najważniejsza dla matki – rozstanie z dzieckiem, więc jeżeli będzie matka, będzie pewna tego, że dziecko jest blisko, i jest pewna, że nic mu się nie stanie, ona będzie pracować, podwojnie, ona mu odda więcej, będzie wdzięczna i zadowolona. (K4, FGI_3_2)

Respondentki zauważały, że rolą polityki państwa jest także promowanie kobiet mających dzieci jako pracowników oraz zachęcanie pracodawców do zatrudniania ich. Taką formą wsparcia zakładów pracy przyjaznych dla mam mogłyby być ulgi podatkowe lub dotacje finansowe. Przytaczano tu przykłady zatrudniania osób niepełnosprawnych czy absolwentów, wiążącego się z określonymi korzyściami dla pracodawcy. Taka polityka zachęcania do zatrudniania kobiet będących matkami prowadziłaby do zmiany sposobu postrzegania ich przez pracodawców. Kobieta mająca dzieci stałaby się pracownikiem poszukiwanym, a wręcz pożądanym.

Państwo nie ma żadnych takich programów przygotowanych, też jeżeli chodzi o informacje publiczne, bo nie mówi się w prasie, czasami tak, ale może bardziej na tych kobiecych kanałach, o tym, że kobieta ma dziecko, chciałaby wrócić do pracy, że jest tak samo pełnoprawnym pracownikiem co zwykła osoba, więc nie ma tego przekazu publicznego, medialnego, żeby wspomóc jakoś, i nie ma też takich programów dla pracodawców, że zatrudnisz... Coś jak jest z niepełnosprawnymi, że zatrudniasz niepełnosprawnych i masz jakieś profity, i tu to samo, jeżeli chodzi o matki, że jakieś właśnie profity, wsparcia, żeby było łatwiej, żeby pracodawca też miał jakąś korzyść, a nie za darmo zatrudniał taką osobę, bo wiadomo, że nie będzie chciał, mimo jak bardzo będzie dobra osoba w pracy, więc też trzeba wspomóc tego przedsiębiorcę. (KD_10)

No, teraz zresztą jest dużo programów, w których się mówi o przydatności kobiet w ciąży czy z małymi dziećmi, o zachęcaniu pracodawców do zatrudniania. Mnie się wydaje, że więcej powinni się na tym skupić, dawać jakieś profity czy dofinansowania przez jakiś okres. (K5, FGI_3_1)

Może pracodawcy powinni mieć jakieś ulgi przyjmując z powrotem młodą mamę do pracy, przynajmniej przez rok czasu, żeby chcieli. (K1, FGI_1_2)

No właśnie, jakieś takie dofinansowanie dla tych firm, które nie wiem, czy mniejsze podatki, żeby płaciły, żeby po prostu chciały zatrudniać matki, które wracają po urlopie wychowawczym. Nie wiem, jakoś wspomóc, nie wiem, jak jeszcze inaczej. No myślę, że to chyba przede wszystkim jest kwestia finansowa, żeby się firmom opłacało zatrudniać takie osoby. (KC_5)

K2: Żeby oni coś ze strony państwa dostali w zamian za to, że postępują tak, a nie inaczej, prawda.

K6: No tak, bo jeżeli tak jest w przypadku osób niepełnosprawnych, tak że jakieś zakłady pracy dostają chyba dofinansowanie, prawda, to dlaczego nie w przypadku, prawda, matek z dziećmi do lat iluś tam.

M: Czyli takie preferencyjne, objęcie jakimś specjalnym programem właśnie matek z małymi dziećmi.

K6: *Może, słuchajcie, nadejdą czasy, że nie my będziemy bić się o pracę, tylko o nas się będą bić. (śmiech)*

M: *Może jest to jakieś rozwiązanie, że teraz, prawda, postrzegana jest matka z dzieckiem negatywnie, natomiast gdyby...*

K6: *Nawet pod tym względem, prawda, że zatrudniając taką osobę jakieś korzyści są. (FGI_4_2)*

Z sondażu CBOS wynika, że ulgi dla pracodawców zatrudniających matki wracające do aktywności zawodowej po urlopie wychowawczym (np. zwrot części kosztów zatrudnienia, takich jak składki na ZUS) są oceniane jako skuteczna forma wspierania matek podejmujących pracę po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem przez blisko 40% Polaków (CBOS 2006). Także zdaniem specjalistów w dziedzinie HR, największą zachętą dla pracodawców, by wprowadzali ułatwienia dla pracujących rodziców w postaci elastycznego czasu pracy, pracy w niepełnym wymiarze czy też telepracy, byłoby obniżenie kosztów zatrudnienia czy działalności, np. niższe składki rentowe czy zdrowotne, czy ulgi podatkowe.

No, na pewno byłoby mile widziane przez wszystkich przedsiębiorców, gdyby, no były jakieś ulgi w składkach na ZUS, no bo to jest najprostszy sposób, w jaki można rozwiązać bez dopłat, po prostu jakieś ulgi. Nie wiem, czy ulgi podatkowe są dobrym sposobem, natomiast kwestie ZUS-u są dużym obciążeniem zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy, i jeżeli nie wiem, w zamian za stosowanie telepracy byłoby tej ulgi trochę, mniejsza składka rentowa albo mniejsza składka zdrowotna, czy którakolwiek z tych składek obniżona albo fundusz pracy, no to na pewno byłoby to dużą zachętą dla pracodawców do korzystania z tych form pracy takich bardziej elastycznych. (EI_1)

Wszelkie rzeczy, które mogłoby zrobić państwo, aby wspierać organizacje, które nie wiem, dobrze zachowują się w stosunku do matek, młodych matek bądź kobiet w ciąży, to prawdopodobnie rozbiłaby się gdzieś o jakieś rozliczenia, podatki itd. (EI_2)

Postulowano również dofinansowanie tworzenia przyzakładowych żłobków i przedszkoli, tak oczekiwanych przez kobiety mające małe dzieci i chcące wrócić do aktywności zawodowej. Prawniczka biorąca udział w badaniu w roli eksperta zauważyła, że rola państwa w tworzeniu przyzakładowych żłobków i przedszkoli nie ogranicza się do ewentualnego wsparcia finansowego, ale przede wszystkim polega na stworzeniu ram prawnych umożliwiających ich funkcjonowanie i skłanianie pracodawców do ich organizowania.

Musiwałyby być pewnie jakieś dotacje ze strony miasta czy państwa, bo firma jako firma, nie sądzę, żeby było nas stać na coś takiego. Wiadomo, że jesteśmy firmą handlową i opieramy się na handlu, a z tego przedszkola żadnych przyprętywów by nie było. (EI_4)

Wsparcie sfery przedszkoli, tak i żłobków i dofinansowań może czy jakichkolwiek projektów dla przedsiębiorstw małych i średnich, które mogłyby zorganizować przedszkole firmowe przy wsparciu jakimś budżetowym. O to są chyba pomysły, które na tym etapie, bo to jest największa bolączka tak zapisywanie dziecka do przedszkola z wyprzedzeniem, prawda, półroczny, roczny i w ogóle brakiem miejsc, jeżdżenie przez pół miasta to jest to, co, z czym mamy borykają się najbardziej i co jest największym kłopotem, i w tym zakresie, i tym momencie, kiedy to dziecko już jest, kiedy chce się pracować i chce się prawda, jakby no, zapewnić opiekę dziecku w czasie pracy, to jest największa bolączka. (EI_3)

To mogłyby być dotacje różnego typu, chociażby na ten wspomniany żłobek. Na pewno tutaj z funduszy unijnych, jeśli się dobrze napisze projekt, czy po prostu się wygra, można uzyskać takie dotacje, aby państwo wspomagało. (...) tego typu dotacje, myślę, że to by było dobrze. (EI_6)

Jedna z uczestniczek wywiadów grupowych zwróciła uwagę, że pracodawcy chętnie wspomagaliby swoich pracowników, fundując wyprawkę dla dziecka czy wczasy, gdyby takie darowizny mogli odliczyć od podatku, traktować jako koszt prowadzenia działalności.

Jak państwo nie pomoże pracodawcom w jakiś sposób finansowy, żeby mogli odliczać te swoje koszty... Bo czy ja zapłacę podatek do urzędu miasta od czegokolwiek, nie ma nic... Jest jeden procent, teraz wymyślili, fundacjom. Czemu nie ma darowizn? Szef mógłby nam podarować łóżeczko, mógłby nam podarować cokolwiek, wczasy dla takiej matki, nawet w weekendy, ale nie ma tego, dla rodziny. Czemu nie ma czegoś takiego, żeby coś wymyślić, jeśli ma być polityka prorodzinna, jeśli pracodawca ma coś zrobić dla swoich pracowników, to czemu nie może tego odliczyć? Jeżeli jest bal, to tylko dla pracowników tej firmy, czemu żona nie może wejść, zróbcie bal dwudniowy dla rodziny, żeby rodzina przy okazji, kiedy ten czas jest weekendowy dla siebie, dla rodziny, niech to rodzinny będzie wyjazd, mogą go zafundować nad morzem, wynajmąc cały, i to jest dla pracowników, tak, czas, dla rodziny, ta rodzina odpoczywa. Bo jeżeli będzie zadowolony pracownik, to będzie wszystko. Ale musi mieć szansę pracodawca odliczenia kosztów. To i tak wróci do państwa, bo nie będzie szarej strefy, a u nas jest szara strefa cały czas, i będzie, i była. (K4, FGI_3_2)

Zdaniem jednej ze specjalistek ds. zarządzania zasobami ludzkimi, biorących udział w badaniu, rolą państwa jest także edukowanie i informowanie pracodawców o idei zatrudnienia przyjaznego rodzinie i stosowanych w jego ramach rozwiązaniach.

Myślę, że więcej też takich programów informacyjnych o tym, jak przystąpić do takiego programu. Bo może u nas się też o tym nie mówi, bo jak gdyby nie ma się skąd o tym dowiedzieć tak naprawdę. (...) myślę, że może tutaj rola państwa bardziej informować o tego typu programach. (EI_7)

W działanie to mogą się również włączyć środki masowego przekazu oraz organizacje pozarządowe, organizując konkursy dla firm podejmujących działania na rzecz łączenia przez pracowników rodzicielstwa z pracą zawodową jak np. „Firma Przyjazna Mamie” (organizowany przez miesięczniki „Poradnik Domowy” i „Dziecko” oraz Fundację „Rodzić po ludzku”), „Firma Dobra dla Rodziców” (gazeta „Dziennik Polska Europa Świat”), „Firma Przyjazna Rodzicom” (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan) czy „Firma nieprzeciętnie przyjazna mamom” (Fundacja Świętego Mikołaja). Odgrywają one istotną rolę w upowszechnianiu idei zatrudnienia przyjaznego rodzinie w Polsce, jednak wydaje się, że informacja o nich jest niewystarczająco rozpowszechniana.

5.3. Oczekiwane formy wsparcia kobiet łączących obowiązki rodzinne i zawodowe ze strony lokalnych władz, instytucji rynku pracy i organizacji pozarządowych

Uczestnicy badania wypowiadali się także na temat możliwości wspierania matek wracających do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem i aktywnych zawodowo przez lokalne władze, instytucje rynku pracy czy organizacje pozarządowe. Kobiety bierne zawodowo i opiekujące się dziećmi oczekują przede wszystkim pomocy w powrocie na rynek pracy – uzupełnieniu czy nabyciu pożądanых przez pracodawców kwalifikacji oraz znalezieniu zatrudnienia. Respondentki wskazywały, że kursy i szkolenia powinny być bezpłatne i odpowiadać z jednej strony ich zainteresowaniom, predyspozycjom i już posiadanym umiejętnościom, z drugiej – potrzebom rynku pracy. Doceniały kursy oferowane przez urzędy pracy, ubolewały jednak, że ich skończenie nie daje gwarancji znalezienia zatrudnienia.

K2: *Są kursy organizowane przez urząd pracy.*

K6: *(z ironią) Bukieciarstwo, komputerowy...*

K7: *Niby tysiące ofert pracy, a jak się skończy taki kurs, to w ogóle nie ma znaczenia, to w ogóle dziękujemy, do widzenia i... nie ma żadnych ofert pracy. Ja (skończyłam – przyp. K.D.-G.) akurat komputerowy i języka... no i niestety. W ogóle jeśli coś w kierunku języka obcego, to trzeba mieć egzamin wyższy, państwowy.*

K2: *Certyfikaty, tak, tak.*

K7: *A komputerowy, no to, chociażby, nie wiem, będąc w sekretariacie mogę obsługiwać komputer, bo znam go na tyle, ale nie ma takich ofert. (FGI_4_2)*

Pojawiły się opinie, że na najbardziej atrakcyjne szkolenia trudno się dostać ze względu na dużą liczbę zainteresowanych.

Ostatnio byłam zainteresowana takim kursem fakturowanie, ale po prostu nie było z braku miejsc, w związku z tym żadnych kursów na koniec roku nie było, mają być teraz od nowego roku. (KC_3)

Postulowano, by w szkoleniowej ofercie znalazły się kursy odpowiadające różnym poziomom wykształcenia i kwalifikacji osób szukających pracy.

One (kursy – przyp. K.D.-G.) są skierowane do osób na przykład, które są bezrobotne, a wcześniej były pracownikami fizycznymi, no gros jest takich kursów. Ale żeby to było też pod kątem pracowników umysłowych, nie wiem, kursy językowe, jakieś doszkalające, nawet jakieś takie specjalistyczne. (K6, FGI_4_2)

Zwracała na to uwagę również jedna z ekspertek (EII_7), prowadząca szkolenia dla kobiet organizowane przez lokalną organizację pozarządową i wskazująca na zapotrzebowanie na warsztaty adresowane do kobiet mających dzieci i chcących wrócić na rynek pracy. Podkreślała, że jest to bardzo zróżnicowana grupa nie tylko jeżeli chodzi o kwalifikacje i doświadczenia zawodowe, ale także okres nieaktywności zawodowej, sytuację rodzinną czy materialną, a zatem wymaga różnego rodzaju fachowego wsparcia, by móc podjąć pracę zawodową.

Dobrym rozwiązaniem byłoby umożliwianie kobietom sprawdzenia nabytej wiedzy i umiejętności w praktyce, *oczywiście na takich stanowiskach, na których one rzeczywiście mogą w przyszłości pracować, adekwatnie do ich kompetencji (EI_8)*. Jak zauważa U. Sztanderska, „szczególnie pożądane jest łączenie kształcenia ze stażami pracy, najle-

piej u renomowanych pracodawców, w sektorze prywatnym, a wzięwszy pod uwagę problemy kobiet podejmujących próby powrotu do aktywności zawodowej, warto poszukiwać środków finansowego wsparcia w trakcie odbywania staży” (Sztanderska, 2006: 14). Jeden z uczestniczących w badaniu specjalistów ds. rekrutacji i szkoleń wskazywał następujące zalety takiego treningu *on-the-job* zastosowanego w przypadku kobiet wracających na rynek pracy po dłuższej przerwie:

Taka osoba powinna dostać szansę pracy (...) po pierwsze, wtedy rzeczywiście uczy się tego, co jest potrzebne, po drugie, wzmacnia się jej pewność siebie, po trzecie, zyskuje punkt w CV, że miała jakąś pracę po tym okresie, i myślę, że to jest najbardziej efektywne. (EI_8).

Według przedstawicielek instytucji rynku pracy uczestniczących w badaniu, dostępna oferta szkoleń i kursów dla osób bezrobotnych jest bogata i zróżnicowana i umożliwia zdobycie umiejętności poszukiwanych na rynku pracy (EII_2, EII_3). Wydaje się jednak, że konstruowanie oferty kursów adresowanej do kobiet opiera się na stereotypowym postrzeganiu kobiet i mężczyzn, ich zainteresowań i „predyspozycji” czy preferencji zawodowych.

„(...) są typowo takie szkolenia przewidziane dla kobiet. (...) np. kosmetyka z elementami wizażu i zagadnienia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, to bardziej były zainteresowane, wiadomo, z racji profilu raczej kobiety, florystyka, z takich dających kwalifikacje, fakturowanie komputerowe z obsługą kas fiskalnych, sama obsługa kas fiskalnych, co jeszcze... pracownik obsługi biura z językiem angielskim, kursy językowe na różnych poziomach, od podstawowego po już bardziej zaawansowane, konsultant firmy do spraw pozyskiwania funduszy z UE, pracownik biura, również z językiem angielskim, podstawy księgowości, kursy kadrowo-płacowe, no i oczywiście szkolenia komputerowe też na różnym poziomie. (EII_3)

Uczestniczące w badaniu bierne zawodowo kobiety, chcące wrócić na rynek pracy, podkreślały konieczność rozpowszechnienia informacji o kursach czy szkoleniach organizowanych nie tylko przez urząd pracy, ale także organizacje społeczne czy firmy szkoleniowe korzystające z dofinansowań ze środków europejskich. Z wypowiedzi respondentek wynika, że często nie mają one wystarczającej wiedzy na temat dostępnych szkoleń.

Oferta kursów i szkoleń adresowanych do kobiet powinna uwzględniać specyficzne dla ich sytuacji problemy. Respondentki wskazywały, że

powrót na rynek pracy i związane z nim uzupełnianie kwalifikacji jest często utrudnione czy wręcz niemożliwe ze względu na konieczność zajmowania się dzieckiem. Instytucje rynku pracy, firmy szkoleniowe czy organizacje prowadzące szkolenia dla kobiet powinny zatem brać pod uwagę to ograniczenie i wyjść naprzeciw potrzebom kobiet, zapewniając na czas trwania zajęć opiekę nad dziećmi, by każda matka bez przeszkód mogła w nich uczestniczyć, oraz dostosowując czas ich trwania oraz porę zajęć do możliwości czasowych uczestniczek.

Innym problemem, który musi być uwzględniony w tworzeniu oferty kursów dla kobiet, są wewnętrzne, psychologiczne bariery utrudniające im powrót do pracy (Patrz: Rozdział *Powrót kobiet do pracy*). Eksperti biorący udział w badaniu zwracali uwagę, że długotrwałe pozostawanie bez zatrudnienia wiąże się, co zauważały same kobiety, ze spadkiem poczucia własnej wartości, wiary we własne możliwości, obawami przed powrotem na rynek pracy i zniechęceniem, gdy ten powrót jest utrudniony. Wymaga to umożliwienia uczestnictwa kobietom w warsztatach psychologicznych lub włączenia ich elementów do programów szkoleń zawodowych.

Im dłużej jest bezrobotna, tym ma mniejsze szanse, żeby znaleźć zatrudnienie, również z takiego psychologicznego punktu widzenia, bo sama się czuje mniej wartościowa. (...) myślę, że jest za mało takich programów mimo wszystko docelowo skierowanych tylko i wyłącznie do takich osób. (EII_8)

Na każdych szkoleniach powinno się zwrócić szczególną uwagę na ich poczucie sprawstwa, poczucie odpowiedzialności i samoocenę, ze względu na to że będąc w związkach czy to partnerskich czy małżeńskich one pozostają w cieniu swoich partnerów i wielokrotnie słyszałam: ty się na tym nie znasz, to nie dla ciebie, za głupia jesteś, więc tutaj ta praca nad samooceną jest bardzo ważna, ponieważ dzięki temu nie będą poddawać się przy porażkach na rynku pracy. (EII_7)

Program powinien dotyczyć bariery zidentyfikowanej wcześniej, no jeżeli bariera ma charakter wewnętrzny, to oczywiście szkolenie może dotyczyć podnoszenia samooceny, jeśli bariera dotyczy umiejętności miękkich, bo ktoś nie umie przekonać pracodawcy co do swojej wartości, no to oczywiście, że tak. (EII_4)

Uczestniczące w badaniu kobiety, a wśród nich zarówno te będące w domu z dzieckiem, jak i pracujące, mające dzieci i te dopiero planujące potomstwo, zgłaszały zapotrzebowanie na różnego rodzaju doradztwo dla młodych mam, w ramach którego kobiety mogłyby się wymieniać doświad-

zeniami dotyczącymi opieki i wychowania dzieci, łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych czy powrotu do pracy po przerwie związanej z zajmowaniem się dzieckiem, a także otrzymać fachową pomoc. „Apel” ten powinien się spotkać z odzewem ze strony lokalnych organizacji pozarządowych, które mogłyby pomóc kobietom w zorganizowaniu takiej formy wzajemnego wsparcia, w podjęciu tego typu oddolnych inicjatyw tak istotnych z punktu widzenia rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Dobrym rozwiązaniem mogłaby być, wspomniana w jednym z wywiadów grupowych, samoorganizacja mam i zajmowanie się dziećmi na zmianę na zasadzie banku godzin – bezgotówkowej wymiany usług, która funkcjonuje z powodzeniem np. w Anglii czy we Francji (<http://www.pracujacyrodzice.pl/index.php/news,archive,188>). W Polsce przykładem może być Bank Godzin „Wzajemnik” działający w Krakowie, obejmujący grupę kilku kobiet pomagających sobie w opiece nad dziećmi, dokształcających się nawzajem, organizujących spotkania służące wymianie wiedzy i doświadczeń (jw.). Trzeba tu jednak zaznaczyć, że jego utworzenie poprzedziły warsztaty, na których zainteresowane kobiety zapoznały się z możliwościami, jakie daje bank godzin, zasadami jego organizacji i działania. Warto byłoby rozpowszechniać informacje o już istniejących tego typu inicjatywach, takich jak np. Łódzki Bank Czasu (www.lodzki.bankczasu.pl), które mogłyby okazać się dla biernych zawodowo kobiet dobrym sposobem nie tylko na znalezienie pomocy np. w zajmowaniu się dzieckiem, ale także na wyjście z domu, nawiązanie nowych kontaktów i w rezultacie na ułatwienie powrotu na rynek pracy.

Jak pokazują wyniki badania, kobiety mają świadomość, że przerwa w aktywności zawodowej oraz opieka nad małym dzieckiem utrudnia podjęcie pracy, i oczekują wsparcia w powrocie na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka nie tylko w zakresie uzupełnienia czy zdobycia kwalifikacji, ale także w znalezieniu zatrudnienia. Z jednej strony mogłoby to być zachęcanie pracodawców do zatrudniania kobiet mających dzieci poprzez redukcję kosztów i dofinansowanie miejsc pracy przez urząd miasta, organizowanie konkursów dla pracodawców przyjaznych rodzicom oraz kampanii społecznych promujących przyjmowanie matek do pracy. Z drugiej strony – specjalne pośrednictwo pracy wyszukujące oferty pracy odpowiadające możliwościom i potrzebom kobiet mających małe dzieci.

Musiłaaby powstać jakaś taka instytucja, która faktycznie pomagałaby tym kobietom, no bo nie biorę tutaj absolutnie pod uwagę żadnych pośred-

niaków, biur pracy, tylko jakaś taka przyjazna właśnie takim kobietom, które po takiej długiej przerwie mogłyby podjąć pracę. Ale coś musiałoby nowego powstać, bo dotychczas o niczym takim nie słyszałam.

A jakiego rodzaju ta pomoc mogłaby być świadczona tym kobietom?

No, pomoc w znalezieniu pracy, żeby na własną rękę tego nie szukać, no, bo byłoby zdecydowanie ciężiej, bo oni mieliby zdecydowanie więcej ofert dla takich kobiet, tej pracy, i można by było zawsze coś ciekawego dla siebie wybrać, tak podejrzewam. (KD_2)

Lokalne instytucje rynku pracy nie oferują, jak przyznała przedstawicielka urzędu pracy biorąca udział w badaniu, programów aktywizacji zawodowej adresowanego do kobiet wracających do pracy po przerwie związanej z opieką na dzieckiem. Respondentka zaznaczyła jednak, że matki chcące wrócić do aktywności zawodowej nie są pozostawione same sobie, bo mogą korzystać z innych licznych programów, umożliwiających podniesienie kwalifikacji czy rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Ja myślę, że jest tyle różnych programów, i powiatowych, czyli sporo pieniędzy, i teraz są różne organizacje. Dodatkowymi pieniędzmi i programami wspieramy, tak że one mogą się spokojnie załapać na czy szkolenia, czy na dotacje, jeśli chcą rozpocząć działalność gospodarczą. (...) one mogą uczestniczyć w każdym z tych programów. (...) Powiatowe urzędy pracy mają sporo pieniędzy na to, żeby naprawdę aktywizować praktycznie każdego, kto chciałby. (EII_2)

Postulowanymi przez uczestniczki badania formami wsparcia ze strony władz lokalnych jest także zwiększenie liczby żłobków i przedszkoli oraz obniżenie opłat za korzystanie z opieki instytucjonalnej, a także wsparcie finansowe, np. ufundowanie wyprawki czy przyznanie jednorazowej zapomogi z okazji narodzin dziecka, która obejmowałaby wszystkie kobiety, bez względu np. na liczbę dzieci czy wysokość dochodu.

K7: Mniejsze opłaty za przedszkola, czesne mniejsze, bo z tego, co wiem, koleżanki moje prowadzą dzieci do przedszkola, i w Łodzi jest jedno z najwyższych bezrobotnych pułap i jest najwyższe czesne w Polsce. Gmina Bełchatów jest bardzo mała, ale tam czesne to jest czesne rzędu 30 złotych, a u nas jest ponad 100 złotych czesnego. Bo to oczywiście za to żywienie muszą rodzice zapłacić, zgadzam się, ale dlaczego w takiej biednej Łodzi jest najwyższe to czesne.

K2: Skoro się dopłaca w Bełchatowie, to dlaczego w Łodzi nie?

K7: Ale to jest kwestia tylko i wyłącznie naszych radnych. (FGI_4_2)

Zorganizowania dodatkowych form opieki nad dzieckiem, takich jak świetlica lub domowe miniżłobki czy przedszkola, w których można by zostawić dziecko na kilka godzin w ciągu dnia, kobiety oczekują także od lokalnych organizacji, które mają możliwość uzyskania na ten cel dotacji od państwa oraz z UE. Zdaniem respondentek, przydałaby się dodatkowa możliwość zapewnienia dziecku opieki w okresie, gdy nieczynne jest przedszkole lub w przypadku ferii, wakacji czy dni wolnych od szkoły, gdy nie ma kto zająć się dzieckiem, bo oboje rodziców pracuje.

5.4. Wnioski

Wyniki badania zrealizowanego w ramach projektu „Mama w pracy” pokazują wiele trudności z powrotem do pracy kobiet po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem oraz z łączeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych. Młode kobiety w Polsce często stoją przed wyborem: rodzina albo kariera. Odpowiednie działania podejmowane przez państwo, pracodawców oraz instytucje rynku pracy powinny stworzyć takie warunki, by te dwie role kobiet nie były przeciwstawne, ale by można było harmonijnie je godzić – by „wybór «praca albo dziecko» zastąpić koniunkcją «praca i dziecko»” (Sztanderska, 2005: 43, 45).

Potwierdzenie znalazły postawione hipotezy, mówiące o tym, że obecnie istniejące rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych nie są satysfakcjonujące dla kobiet i nie poprawiają ich sytuacji na rynku pracy; że łódzkie zakłady pracy oraz instytucje lokalnego rynku pracy nie traktują kobiet mających małe dzieci jako szczególnej grupy pracowników wymagających ich pomocy oraz że kobiety opiekujące się dzieckiem i pozostające bez zatrudnienia przez dłuższy czas mają poczucie pozostawienia samymi sobie, nie odczuwają wsparcia ze strony państwa czy instytucji rynku pracy.

Uczestniczki badania wyrażały przekonanie, że rodzicielstwo nie spotyka się z oczekiwanym wsparciem ze strony państwa. Postulowały zmiany w zakresie wysokości oraz zasad przyznawania świadczeń pieniężnych, a także długości urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Kobiety widzą konieczność współpracy państwa oraz pracodawców. Oczekują preferencyjnego traktowania matek jako specjalnej kategorii pracowników i objęcia ich programami współfinansowanych przez państwo staży czy etatów, jak w przypadku osób niepełnosprawnych czy absolwentów szkół.

To według nich jedyny sposób, by przekonać pracodawców do zatrudniania kobiet, szczególnie tych mających małe dzieci.

Z doświadczeń badanych wynika, że nieliczni pracodawcy otaczają swoich pracowników oczekiwaną opieką, ułatwiając im zachowanie równowagi między pracą i życiem prywatnym. Przedstawianie przypadków wywiązywania się pracodawcy z obowiązujących go przepisów (związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych czy kodeksem pracy) jako przykładów dobrych praktyk w ramach zatrudnienia przyjaznego rodzinie świadczy o niskim poziomie kultury w tym zakresie lub braku wiedzy na ten temat części pracodawców i pracowników. Podstawową kwestią jest zatem z jednej strony zmiana myślenia pracodawców i zaangażowanie ich w pomoc pracownikom w wypełnianiu przez nich zadań rodzicielskich, z drugiej strony – uświadomienie pracującym rodzicom przysługujących im praw i możliwości zmian w organizacji pracy odpowiadających ich potrzebom. Konieczne wydaje się podjęcie działań przez państwo oraz lokalne instytucje rynku pracy na rzecz promowania i wprowadzania na szerszą skalę różnych instrumentów zatrudnienia przyjaznego rodzinie przez polskich pracodawców. Dobrym rozwiązaniem okazują się być konkursy dla firm przyjaznych pracującym rodzicom, dzięki którym popularyzowana jest sama idea zatrudnienia przyjaznego rodzinie.

Jak pokazują wyniki badań, także system instytucjonalnej opieki nad dziećmi pozostawia wiele do życzenia. Podstawową sprawą jest jego dostępność, zarówno jeśli chodzi o liczbę żłobków i przedszkoli, jak i godziny ich pracy oraz koszty. Wobec braku wystarczającej liczby publicznych placówek niezbędne jest zachęcanie do tworzenia żłobków i przedszkoli przy zakładach pracy, a także przez organizacje pozarządowe czy osoby prywatne. Dobrym pomysłem mogą być proponowane w projekcie ustawy o formach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 kluby dziecięce oraz funkcjonowanie dziennych opiekunów. Ta ostatnia forma daje kobietom możliwość połączenia opieki nad własnymi dziećmi z pracą w charakterze opiekuna także innych dzieci. Ponieważ jednak tworzenie alternatywnych form opieki nad małymi dziećmi leży w gestii władz gminnych, konieczne wydaje się wsparcie finansowe i zachęcanie do działań w tym kierunku ze strony państwa. Istotne jest także zapewnienie wysokiej jakości instytucjonalnej opieki nad dziećmi i promowanie tego rozwiązania jako korzystnego dla rozwoju dzieci wśród matek, które, jak pokazują badania, często nie są przekonane, czy żłobek i przedszkole to odpowiednie miejsca dla ich dzieci, i decydują się na przedłużanie okresu dezaktywizacji zawodowej na rzecz opieki nad nimi.

Mimo fizycznej bliskości lokalnych instytucji i organizacji uczestniczek badania nie potrafiły – poza szkoleniami i pośrednictwem pracy oferowanymi w ramach urzędów pracy – wskazać na dostępne formy wsparcia dla kobiet mających małe dzieci, co świadczy albo o ubóstwie tej oferty lub jej braku lub niewystarczającej informacji na jej temat. Z wypowiedzi biernych zawodowo respondentek wynika, że dostępne szkolenia czy programy aktywizacyjne nie odpowiadają ich zainteresowaniom, a także posiadanemu wykształceniu czy kwalifikacjom, ponadto mijają się często z popytem na rynku pracy. Przygotowanie odpowiednich, odpowiadających potrzebom kobiet form wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej wymaga wcześniejszej diagnozy ich sytuacji pozwalającej na zindywidualizowanie oferowanej pomocy i podniesienie w ten sposób jej skuteczności (Sztanderska, 2006: 15).

Kobiety będące matkami oczekują nie tylko kursów i szkoleń, ale też inicjatyw w zakresie pośrednictwa pracy ukierunkowanego na potrzeby tej grupy, różnych form doradztwa czy wsparcia w opiece nad dziećmi. Wydaje się, że dobrym rozwiązaniem byłoby podjęcie działań na rzecz samoorganizacji kobiet, które mogłyby wspólnie rozwiązać wiele problemów, jednak brak im jakiegś płaszczyzny nawiązania kontaktów. Respondentki wspominały chociażby o grupach wsparcia dla młodych matek czy sprawdzonym w krajach Europy Zachodniej pomysłem banku godzin, jednak nie bardzo wiedzą, jak zrealizować tego typu przedsięwzięcia i potrzebują profesjonalnej, „zewnętrznej” pomocy w tym zakresie. W działania w tym kierunku powinny włączyć się lokalne organizacje pozarządowe.

Julita Czernecka

Praktyczne zalecenia

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka” wskazują, że w podejmowaniu decyzji o powrocie kobiet na rynek pracy decydująca jest ich sytuacja rodzinna i zawodowa. Jedną z podstawowych trudności związanych z łączeniem obowiązków prowadzenia domu i wykonywania pracy zawodowej jest małe angażowanie się ojców w opiekę nad dziećmi i przekonanie, że to przede wszystkim na kobietach spoczywa zajmowanie się potomstwem. Ponadto, obecnie istniejące rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, proponowane przez politykę rodzinną państwa oraz pracodawców, nie są satysfakcjonujące dla kobiet i nie poprawiają ich sytuacji na rynku pracy. Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez zatrudnienia w związku z opieką nad dzieckiem trudniejsze staje się znalezienie przez kobietę pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom i zainteresowaniom. Kobiety, które przez dłuższy czas pozostają nieaktywne zawodowo, nie do końca zdają sobie sprawę z negatywnych konsekwencji wyłączenia z rynku pracy przez dłuższy okres, dlatego nie podejmują aktywności na rzecz ograniczenia tych skutków. Kobiety opiekujące się dzieckiem i pozostające bez zatrudnienia przez dłuższy czas mają poczucie osamotnienia, nie odczuwają wsparcia ze strony rodziny, państwa czy instytucji rynku pracy. Ponadto, łódzkie zakłady pracy oraz instytucje lokalnego rynku pracy nie traktują kobiet mających małe dzieci jako szczególnej grupy pracowników, którzy wymagają specjalnych programów aktywizacyjnych i innych form pomocy.

Wyniki przeprowadzonych badań w ramach projektu „Mama w pracy” pozwoliły autorkom niniejszej publikacji na sformułowanie rekomendacji dla instytucji działających w różnych obszarach życia społecznego mogących wspierać kobiety w powrocie na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem oraz w łączeniu obowiązków domowych i zawodowych.

Rekomendacje w zakresie kształcenia kobiet biernych zawodowo:

- Przygotowanie zróżnicowanej oferty szkoleń, kursów specjalistycznych i warsztatów organizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy oraz Powiatowe Urzędy Pracy i inne instytucje oraz organizacje działające w regionie łódzkim. Oferta taka powinna uwzględniać odmienne poziomy wykształcenia, zainteresowań i preferencji zawodowych kobiet, które chciałyby wrócić do aktywności zawodowej. Sporządzenie oferty powinno być poprzedzone badaniami lokalnego rynku pracy oraz diagnozą potrzeb kobiet.
- Upowszechnienie korzystania z doradztwa zawodowego przez kobiety chcące wrócić na rynek pracy. Instytucje czy organizacje kierujące swoją ofertą do tej kategorii osób powinny zapewnić możliwość korzystania z doradztwa psychologa i doradcy zawodowego. Mogłyby to być spotkania osobiste, ale także rozmowy prowadzone za pomocą specjalnej bezpłatnej infolinii. Wsparcie instytucjonalne kobiet nieaktywnych zawodowo i chcących wrócić na rynek pracy powinno być zatem bardziej zindywidualizowane, to znaczy obejmować nie tylko pośrednictwo pracy, ale także diagnozę kompetencji i umiejętności bezrobotnej oraz skierowanie jej na odpowiednie kursy, które mogłyby podnieść jej kwalifikacje.
- Poszerzanie przez instytucje i organizacje posiadające w swojej ofercie kursy podnoszące kwalifikacje osób bezrobotnych oferty szkoleń w obszarze tzw. miękkich kompetencji, czyli m.in. w zakresie: podniesienia samooceny i poczucia własnej wartości, autoprezentacji, motywacji do pracy, komunikacji werbalnej i niewerbalnej, radzenia sobie ze stresem. Nabycie tych umiejętności przez nieaktywne zawodowo kobiety może pomóc im w radzeniu sobie w zakresie aktywności zawodowej i w życiu codziennym. Istotne jest także organizowanie kursów w zakresie zarządzania czasem i nabycie umiejętności, które pomogłyby kobietom w organizacji dnia, z uwzględnieniem aktywności zawodowej i domowej.
- Poszerzanie przez instytucje i organizacje posiadające w swojej ofercie kursy podnoszące kwalifikacje osób bezrobotnych oferty szkoleń w obszarze aktywizacji zawodowej w zakresie tzw. twardych kompetencji, czyli m.in.: umiejętności pisania CV i listu motywacyjnego, poruszania się na rynku pracy i szukania ofert pracy. Ponadto, ukierunkowanie kursów zawodowych na zdobywanie wymaganych przez pracodawców kwalifikacji takich jak m.in.: obsługa określonych programów komputerowych, nauka języków obcych.

- Zapewnianie na czas trwania kursów dla bezrobotnych kobiet opieki ich dzieciom przez instytucje i organizacje prowadzące tego rodzaju szkolenia.
- Promowanie szczególnie w instytucjach zajmujących się lokalnym rynkiem pracy (łódzki WUP, PUP), ale także na uczelniach wyższych, kształcenia ustawicznego (*long life learning* – kształcenie przez całe życie). W ramach tej idei powinno się zachęcać kobiety do korzystania z różnych form samokształcenia (w pierwszej kolejności należy uświadamiać, na czym polega samokształcenie i jakie są jego formy). Proponowane kursy związane z nabywaniem kompetencji tzw. miękkich i twardych powinny być dostępne dla tej kategorii bezrobotnych zarówno w formie tradycyjnych szkoleń, jak i powszechnie dostępnych form e-learningowych. Nauczanie na odległość umożliwia kobietom uczenie się w domu, w sytuacji kiedy same muszą opiekować się dzieckiem. Na łódzkim rynku brakuje tego rodzaju szkoleń, poza tym wydaje się, że potrzebna jest promocja samej idei e-learningu. Powinno się prezentować zarówno pracodawcom, jak i potencjalnym uczestniczkom, jakie są zalety i korzyści nauczania na odległość. Pracodawcom powinno się uświadamiać, że tego rodzaju szkolenia umożliwiłyby osobom nieobecny w pracy (m.in. kobietom przebywającym na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych) korzystanie z nich, a pracodawcom oszczędziłyby kosztów związanych z organizowaniem dodatkowych szkoleń dla tej grupy pracowników.
- Powiązanie kursów skierowanych do nieaktywnych zawodowo kobiet z odbywaniem obowiązkowych staży lub praktyk zawodowych przez uczestniczki. Umożliwiłoby to, szczególnie kobietom długo nieaktywnym zawodowo, nabycie odpowiednich twardych oraz miękkich kompetencji. Taka forma łączenia szkoleń z praktyką zawodową pozwoliłaby tym kobietom na ponowne wdrożenie się w rytm pracy, a także na „odświeżenie” już posiadanych przez nie umiejętności. Tego rodzaju staże i praktyki miałyby także istotne znaczenie dla tych kobiet ze względu na podniesienie samooceny i nabrania pewności siebie. Być może część kobiet otrzymałaby propozycję pracy w miejscu, w którym odbywałaby tego rodzaju staże.
- Tworzenie centrów informacyjnych upowszechniających dane na temat dostępności różnego rodzaju kursów, z których mogłyby korzystać kobiety nieaktywne zawodowo. Centra takie powinny mieć charakter zarówno realny (mieścić się przy instytucjach pośrednictwa pracy),

jak i wirtualny (np. portale czy strony internetowe). Do tworzenia tego rodzaju centrów niezbędna jest współpraca różnych podmiotów rynku pracy (firm, instytucji, organizacji), tak aby informacje na temat organizowanych szkoleń w regionie łódzkim były kompleksowe.

Rekomendacje w zakresie opieki instytucjonalnej dla dzieci:

- Zwiększenie liczby żłobków i przedszkoli w regionie łódzkim. Na terenie miasta Łodzi jest to zadanie priorytetowe do zrealizowania przede wszystkim na nowo wybudowanych osiedlach mieszkaniowych (np. Olechów, Janów, ale także Retkinia). Docelowo sieć placówek opieki instytucjonalnej powinna obejmować całą przestrzeń miasta. Żłobki i przedszkola powinny być otwierane nie tylko przez samorządy, ale także powinno się zachęcać inwestorów do tworzenia placówek prywatnych, szczególnie przyzakładowych.
- Dostosowanie godzin pracy żłobków i przedszkoli miejskich do godzin pracy rodziców. Należałoby przede wszystkim wydłużyć czas otwarcia tego rodzaju placówek, otwierać przedszkola dwuzmianowe oraz dyżurne placówki całodobowe i działające w dni świąteczne (jest to związane z tym, że w regionie łódzkim wiele osób pracuje w systemie zmianowym, także w nocy).
- Zniesienie kryteriów ograniczających możliwość korzystania z przedszkoli i żłobków przez rodziców bezrobotnych. Obecnie, aby przyjąć dziecko do miejskiej placówki opiekuńczej wymagane jest np. zaświadczenie o zatrudnieniu. Kobiety bezrobotne nie mogą zapisać swoich dzieci do przedszkola lub żłobka, co ogranicza ich możliwość znalezienia czasu wolnego na poszukiwanie pracy.
- Obniżenie limitu wieku dzieci przyjmowanych do żłobków do wieku czterech miesięcy, ze względu na czas trwania urlopu macierzyńskiego (14-20 tygodni). Matki, które wracają do pracy zaraz po urlopie macierzyńskim, muszą zapewniać dodatkową formę opieki dziecku, ponieważ do żłobka przyjmowane są dzieci od szóstego miesiąca życia.
- Promowanie wśród rodziców opieki instytucjonalnej. Zachęcanie ich do korzystania z żłobków i przedszkoli jako instytucji, które z jednej strony umożliwiają matkom powrót do pracy i łączenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi, a z drugiej strony sprzyjają rozwojowi dziecka. Jest to szczególnie istotne w przypadku żłobków, ponieważ istnieje wśród matek bardzo negatywny wizerunek tych placówek.
- Tworzenie alternatywnych wobec już istniejących form opieki takich jak miniżłobki i miniprzedszkola pracujące w krótszym wymiarze go-

dzin (np. do 5 godzin dziennie), umożliwiające korzystanie z opieki sporadycznie i nieregularnie w tak zwanych sytuacjach awaryjnych.

- Ułatwianie tworzenia domowych przedszkoli umożliwiających matkom nieaktywnym zawodowo opiekowanie się nie tylko swoimi dziećmi, ale także kilkoma innymi dziećmi (opiekun dzienny, Patrz: Założenia do ustawy..., 2009). Propagowanie wśród kobiet bezrobotnych i władz lokalnych idei powoływania opiekunów dziennych.

Rekomendacje w zakresie zatrudnienia:

- Promowanie instrumentów zatrudnienia przyjaznego rodzinie takich jak: elastyczne godziny pracy, praca w domu, telepraca, praca w niepełnym wymiarze godzin, dzielenie etatów, tworzenie przyzakładowych przedszkoli i żłobków. Promowanie tych idei powinno dotyczyć zarówno pracowników, którzy mogliby w swoich miejscach pracy lobbować za ich przyjęciem, a także pracodawców, by mogli wprowadzać te zasady w swoich firmach czy instytucjach i rozumieć zalety takich rozwiązań.
- Uproszczenie procedur związanych z otwieraniem placówek opiekuńczych dla dzieci funkcjonujących przy zakładach pracy. Informowanie pracodawców o możliwości otrzymania dofinansowań w ramach EFS na tworzenie takich placówek. Organizowanie szkoleń dla pracodawców, które miałyby na celu przekazanie informacji o procedurach i procesie otwierania przyzakładowych przedszkoli czy żłobków.
- Zachęcanie pracodawców do tego, by utrzymywali kontakt z pracownikami korzystającymi z urlopów macierzyńskich lub wychowawczych w celu informowania ich o wprowadzanych zmianach w miejscu pracy i umożliwiania im udziału w szkoleniach.
- Tworzenie kursów i szkoleń dotyczących realizowania polityki równości, adresowanych przede wszystkim do specjalistów ds. rekrutacji oraz pracodawców. Celem kursów byłoby eliminowanie praktyk dyskryminacyjnych, których doświadczają kobiety. Kursy takie powinny być przygotowywane i realizowane przez uczelnie wyższe, organizacje czy instytucje posiadające odpowiednich specjalistów w tym zakresie.
- Upowszechnienie w regionie łódzkim edukacji w zakresie prawa pracy, a szczególnie obowiązujących uprawnień związanych z łączeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych. Miałoby to na celu zminimalizowanie praktyk dyskryminujących kobiety w procesie rekrutacji oraz w miejscu pracy. Szkolenia na ten temat lub kampanie społeczne powinny być skierowane zarówno do pracowników, jak i pracodawców.

- Prowadzenie przez władze lokalne polityki zachęcającej pracodawców do zatrudniania kobiet mających dzieci. Byłoby to możliwe dzięki stworzeniu takich instrumentów jak: ulgi podatkowe lub obniżanie kosztów zatrudnienia matek, finansowanie im staży i stanowisk pracy, postrzeganie tej kategorii pracowników jako wymagających specjalnego traktowania i promowania ze względu na trudności w zatrudnieniu.
- Opracowanie i zrealizowanie kampanii społecznej dotyczącej zatrudniania kobiet będących matkami. Celem kampanii byłoby uświadaczanie pracodawcom zalet pracownic mających dzieci i walki z negatywnymi stereotypami matek–pracowników jako osób mniej dyspozycyjnych i mniej angażujących się w pracę.
- Opracowanie i zrealizowanie kampanii społecznej dotyczącej długofalowych skutków decyzji kobiet o pozostawaniu w domu z dzieckiem. Celem tej kampanii byłoby uświadomienie kobietom, jakie czynniki mają wpływ na ich pozycję na rynku pracy, z jakimi konsekwencjami i barierami przyjdzie im się zmierzyć w momencie, kiedy zechcą powrócić do pracy. Taka kampania powinna pomóc kobietom podejmować określone decyzje związane z planowaniem przez nie swojej kariery zawodowej, ale także życia prywatnego.
- Opracowanie i zrealizowanie kampanii społecznej dotyczącej zaangażowania ojców w opiekę nad dzieckiem i możliwości korzystania przez nich z uprawnień przysługujących pracującym rodzicom. Celem kampanii byłoby zachęcanie ojców do korzystania ze zwolnień na opiekę nad dzieckiem czy urlopów wychowawczych. Pomogłoby to przełamać stereotypy dotyczące ról kobiet i mężczyzn, według których to matka jest odpowiedzialna za opiekę nad dzieckiem. Włączenie mężczyzn w zajmowanie się potomstwem mogłoby się stać jednym z mechanizmów wzmocnienia pozycji kobiet na rynku pracy (podobne „obciążenie” pracowników obu płci obowiązkami rodzinnymi). Kampania powinna być skierowana do całego społeczeństwa.

Rekomendacje w zakresie polityki rodzinnej:

- Wydłużenie urlopu macierzyńskiego do minimum sześciu miesięcy. Można byłoby podzielić ten urlop na część obligatoryjną i fakultatywną, aby same kobiety mogły podejmować decyzję o długości okresu opieki nad dzieckiem i dezaktywizacji zawodowej. W związku z tym, że rodzi się coraz więcej dzieci tzw. wcześniaków, które pierwsze tygodnie, a nawet miesiące życia spędzają w szpitalu, należy wprowa-

dzić możliwość zawieszenia urlopu macierzyńskiego do czasu wyjścia dziecka ze szpitala lub wydłużenie urlopu macierzyńskiego dla matek, które urodziły wcześniej dziecko.

- Wydłużenie urlopu „macierzyńskiego”, tak by ojcowie rzeczywiście mieli szansę zaangażowania się w opiekę nad dzieckiem. Dobrym rozwiązaniem byłby okres jednego miesiąca.
- Wprowadzenie urlopu okołoporodowego dla ojców.

Rekomendacje w zakresie aktywizacji społecznej kobiet:

- Zachęcanie przez władze samorządowe oraz organizacje pozarządowe kobiet nieaktywnych zawodowo do podejmowania inicjatyw w kierunku samoorganizacji: tworzenia grup wsparcia, organizowania spotkań służących nawiązywaniu nowych kontaktów, wymianie doświadczeń dotyczących m.in. opieki nad dzieckiem, rozwiązań w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, integrowaniu matek w danym środowisku lokalnym (np. osiedlu). Organizacje już istniejące i działające na rzecz kobiet powinny w tym celu udzielać takim grupom wsparcia w organizowaniu spotkań (np. udostępnienie lokalu na czas spotkań), szerzeniu informacji na ten temat, promocji podejmowanych inicjatyw etc.
- Zachęcanie nieaktywnych zawodowo kobiet do włączania się w działania już istniejących organizacji społecznych. Promowanie wolontariatu jako formy aktywności pomagającej w nawiązywaniu nowych kontaktów, zdobywania doświadczeń i umiejętności, co pośrednio przyczynia się do ułatwienia wejścia na rynek pracy.
- Przygotowanie przez niektóre instytucje kulturalne specjalnej oferty dla niepracujących matek, zajmujących się opieką nad dziećmi (np. przedpołudniowe seanse kinowe, na które można byłoby kupić ulgowe bilety). Powinno się także uwzględnić konieczność zorganizowania opieki nad dzieckiem, np. stworzenie kącika zabaw z zapewnioną opieką, lub umożliwienie korzystania z oferowanych usług razem z dzieckiem.

Pozostałe rekomendacje:

- Zaostrzenie kontroli i weryfikacji zwolnień lekarskich wydawanych kobietom w ciąży. Miałoby to na celu ograniczenie bezpodstawnego korzystania ze zwolnień i tym samym ograniczenie negatywnego postrzegania młodych kobiet przez pracodawców.

- Opracowanie i zrealizowanie kampanii społecznej dotyczącej negatywnych skutków społecznych związanych z nieuzasadnionym korzystaniem ze zwolnień lekarskich w czasie ciąży. Kampania byłaby skierowana do młodych kobiet. Miałaby na celu podniesienie świadomości na temat tego, w jaki sposób bezpodstawne korzystanie ze zwolnień lekarskich w czasie ciąży wpływa na negatywny wizerunek kobiety jako pracownika i zniechęca pracodawców do zatrudniania młodych kobiet.
- Opracowanie i zrealizowanie kampanii społecznej pokazującej wartość i znaczenie dla całego społeczeństwa pracy kobiet związanej z opieką nad dzieckiem.
- Edukacja młodego pokolenia w zakresie równości płci. Przygotowanie warsztatów dla dzieci i młodzieży w zakresie zwalczania stereotypowych wizerunków kobiet i mężczyzn przekazywanych w treściach socjalizacyjnych i edukacyjnych.

Przedstawione rekomendacje utwierdzają w przekonaniu o potrzebie inicjowania szeregu zmian dotyczących procedur i przepisów, przygotowania kampanii społecznych i innych działań na rzecz aktywizacji kobiet długotrwale nieaktywnych zawodowo oraz na rzecz ułatwiania kobietom łączenia obowiązków opieki nad dzieckiem z obowiązkami zawodowymi. Autorki niniejszego opracowania zdają sobie sprawę z tego, że niejednokrotnie łatwiej będzie wprowadzić usprawnienia instytucjonalne, niż spowodować, by kobiety, które rezygnują lub w ogóle nie podejmują aktywności zawodowej na rzecz opieki nad dzieckiem, w bardziej świadomy sposób planowały swoje życie zawodowe. Należy przede wszystkim podejmować działania w kierunku minimalizowania negatywnych efektów wynikających ze wzajemnego, stereotypowego postrzegania kobiet w ciąży i pracownic mających dzieci przez pracodawców oraz pracodawców przez kobiety.

Literatura cytowana i inspirująca

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2007*, GUS 2008
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2009*, GUS
- Augustyniak A., 2007, *Działalność promacierzńska wybranych firm*, niepublikowana praca magisterska, Uniwersytet Łódzki, Łódź
- Auleytnier J., 2008, *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo MPiPS, Warszawa
- Babbie E., 2008, *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa
- Balcerzak-Paradowska B., 2003, *Firma przyjazna rodzinie*, (w:) *Programy praca – życie a efektywność firm*, (red.) S. Borkowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Balcerzak-Paradowska B., 2005, *Ochrona pracy kobiet w ciąży i wychowujących małe dzieci z perspektywy pracodawców w Polsce*, (w:) *Szanse na wzrost dziecięcości – jaka polityka rodzinna*, (red.) I. Wóycicka, PFSL, Gdańsk
- Balcerzak-Paradowska B., 2004, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, IPiSS, Warszawa
- Balcerzak-Paradowska B., (red.), 2001, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, IPiSS, Warszawa
- Balcerzak-Paradowska B., 2006, *Společna odpowiedzialność biznesu w kontekście europejskiej polityki na rzecz równości kobiet i mężczyzn*, (w:) *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Teraźniejszość i przyszłość*, (red.) S. Borkowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Balcerzak-Paradowska B., 2008, *Rozwiązania w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z rodzinnym jako element polityki rodzinnej*, (w:) *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina*, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok
- Bochniarz P., 2003, *Programy praca – życie jako sposób budowania kapitału ludzkiego organizacji*, (w:) *Programy praca – życie a efektywność firm*, (red.) S. Borkowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Borkowska S., 2004, *Praca a życie pozazawodowe*, (w:) *Przyszłość pracy w XXI wieku*, (red.) S. Borkowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Budrowska B., 2001, *Regulamin i improwizacje, czyli o kulturowym skrypcie bycia matką*, (w:) „Kultura i Społeczeństwo” nr 2
- Budrowska B., 2008, *Stosowanie rozwiązań z zakresu praca-rodzina jako istotny element polityki promowania równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach*, (w:) *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina*, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok

- CBOS, 2005, *Zależność pełnoletnich dzieci od rodziców*, Komunikat z badań, BS/117/2005
- CBOS, 2006a, *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, Komunikat z badań, BS/52/2006
- CBOS, 2006b, *Kobiety i mężczyźni o podziale obowiązków domowych*, Komunikat z badań, BS/183/2006
- CBOS, 2006c, *Polityka państwa wobec rodziny oraz dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci*, Komunikat z badań, BS/38/2006
- Clutterbuck D., 2005, *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym: przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych*, Oficyna Ekonomiczna, Warszawa
- Daniłowicz P., Lisek-Michalska J., 2004, *Fokus – zogniskowany wywiad grupowy. Zarys metody*, (w:) *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*, (red.) P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, Wyd. UŁ, Łódź
- Dukaczewska-Nałęcz A., 1999, *Zogniskowane wywiady grupowe – jakościowa technika badawcza*, (w:) *Spojrzenie na metodę. Studia z metodologii badań socjologicznych*, (red.) H. Domański, K. Lutyńska, A.W. Rostocki, IFiS PAN, Warszawa
- Duch-Krzysztosek, Titkow, 2009, *Niejednoznaczny status pracy domowej kobiet*, (w:) *Raport. Kobiety dla Polski Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009*, Fundacja Feminoteka, Warszawa, www.kongreskobiet.pl
- Dziubińska-Michalewicz M., 2007, *Kobiety na rynku pracy*, (w:) *Rynek Pracy. Studia Biura Analiz Sejmowych BAS*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa
- Dzwonkowska-Godula K., 2008, *Rodzina i praca – czy to się da pogodzić? Rozwiązania na rzecz łączenia ról rodzinnych i zawodowych*, (w:) *Małżeństwo i rodzina w ponowoczesności. Szanse – zagrożenia – patologie*, (red.) W. Muszyński, E. Sikora, Wyd. Adam Marszałek, Toruń
- Dzwonkowska-Godula K., 2008, *Równość w rodzicielstwie? Młodzi wykształceni Polacy o społecznych rolach matki i ojca, łączeniu ról rodzicielskich i zawodowych oraz polityce rodzinnej*, (w:) *Stereotypy a rzeczywistość na przykładzie wybranych kategorii społecznych*, (red.) E. Malinowska, Oficyna Wydawnicza Tercja, Łódź
- Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, 2008, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Duch-Krzysztosek D., 2007, *Kto rządzi w rodzinie. Socjologiczna analiza relacji w małżeństwie*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa
- Eurostat, www.ec.europa.eu/eurostat
- Firlit-Fesnak G., 2005, *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Ewolucja celów i instrumentów działania*, IPS UW, Warszawa
- Growiec K., 2008, *Jak wspierać rodzicielstwo. Nowoczesna polityka prenatalna a rozwój kapitału intelektualnego Polski*, ISP, Warszawa, „Analizy i Opinie” nr 88
- GUS 2007, *Kobiety w Polsce*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa
- GUS 2008, *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2007/2008*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa
- GUS 2008, *Podstawowe dane z zakresu ochrony zdrowia*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa
- Konecki K.T., 2000, *Studia z metodologii badań jakościowych*, PWN, Warszawa
- Kotowska I., 2005, *Przemiany rodziny: Polska a Europa*, (w:) *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna*, (red.) I. Wóycicka, PFSŁ, Gdańsk

- Kotowska I., Słotwińska-Rosłanowska E., Styrc M., Zadrożna A., 2007, *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem*, Raport z badań Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy, Moduł I, Warszawa
- Kotowska I., Sztanderska U., 2007, *Zmiany demograficzne a zmiany na rynku pracy w Polsce*, (w:) *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, (red.) I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa
- Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I., 2007, *Podsumowanie i rekomendacje*, (w:) *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, (red.) I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa
- Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I., 2007, *Między domem a pracą: rekomendacje*, Scholar, Warszawa
- Krajewski S., Mackiewicz M., Krajewski P., 2008, *Od bezrobocia do zatrudnienia – mobilność kobiet na rynku pracy*, Raport końcowy z analiz przeprowadzonych w ramach projektu, Wyd. Piątek Trzynastego, Łódź
- Kvale S., 2004, *InterViews. Wprowadzenie do jakościowego wywiadu badawczego*, TransHumana, Białystok
- Macierzyństwo a praca zawodowa kobiet*, 2006, Raport z badań ilościowych dla Fundacji Świętego Mikołaja
- Mama w pracy*, 2007, Fundacja Św. Mikołaja, Warszawa
- Malinowska E., 2000, *Feminizm europejski, demokracja parytetowa a polski ruch kobiet. Socjologiczna analiza walki o równouprawnienie płci*, Wyd. UŁ, Łódź
- Malinowska E., 2003, *Mężczyźni i kobiety w społeczeństwie jutra*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 4
- Malinowska E., 2008, *O równości i społecznych nierównościach płci w tygodnikach „Wprost” i „Polityka”*, (w:) *Stereotypy a rzeczywistość na przykładzie wybranych kategorii społecznych* (red.) E. Malinowska, Oficyna Wydawnicza Tercja, Łódź
- Malinowski H., 2004, *Komunikacja w zogniskowanym wywiadzie grupowym*, (w:) *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*, (red.) P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, Wyd. UŁ, Łódź
- Matysiak A., 2007, *Indywidualne przesłanki zwiększania aktywności zawodowej*, (w:) *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, (red.) I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa
- Miles M.B., Huberman A.M., 2000, *Analiza danych jakościowych*, TransHumana, Białystok
- Muczyński M., Żynel M., 2006, *Analiza potrzeb rodziców w zakresie organizacji opieki nad dziećmi w świetle rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego*, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok
- Odzioba D., 2005, *Firma przyjazna rodzinie*, [w:] *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?* (w:) *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna*, (red.) I. Wóycicka, PFSŁ, Gdańsk
- Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, 2004, Raport Banku Światowego, Warszawa

- Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, 2007, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa
- Przybyłowska I., 1978, *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych*, „Przegląd Socjologiczny” t. XXX
- Raport o kapitale intelektualnym Polski*, Warszawa 10 lipca 2008 r., <http://www.innowacyjnosc.gpw.pl/kip/>
- Sadowska-Snarska C., 2005, *Równowaga praca-życie w aspekcie polskiego rynku pracy*, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok
- Sadowska-Snarska C., 2006, *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok
- Silverman D., 2007, *Interpretacja danych jakościowych*, PWN, Warszawa
- Szklany Sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet, 2003, Raport z badań jakościowych, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa
- Stelmachowicz-Pawczyńska D., Świerżawska-Ambroziak K., 2006, *Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno
- Sztanderska U., 2005, *Aktywność zawodowa kobiet w Polsce. Jakie szanse? Jakie rezultaty?*, (w:) *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna*, (red.) I. Wóycicka, PFSL, Gdańsk
- Sztanderska U., 2006, *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE, Warszawa, www.bezrobocie.org.pl/.../USztanderska_raport_dot_org_pozarząd_swiadcz_usługi_skierowane_do_kobiet.pdf
- Sztanderska U., 2006, *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE, Warszawa, www.bezrobocie.org.pl/.../USztanderska_raport_dot_org_pozarząd_swiadcz_usługi_skierowane_do_kobiet.pdf
- Szymańczyk J., 2007, *Podstawowe wskaźniki rynków pracy. Polska a państwa członkowskie*, (w:) *Rynek Pracy. Studia Biura Analiz Sejmowych BAS*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa
- Titkow A., Duch-Krzysztożek D., Budrowska B., 2004, *Nieodpłatna praca kobiet: mity, realia, perspektywy*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa
- Wieczorek I., 2008, *Działania na rzecz równowagi praca-życie w firmach regionu łódzkiego*, (w:) *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok
- Wóycicka I., 2005, *Instrumenty polityki rodzinnej w Polsce na tle doświadczeń międzynarodowych*, (w:) *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna*, (red.) I. Wóycicka, PFSL, Gdańsk
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., 2006, *Kobiety i instytucje: kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice
- Z macierzyństwem na co dzień*, 2008, Raport z badania na potrzeby programu AXA „Wspieramy Mamy”
- Założenia ustawy o formach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3*, Projekt z dnia 5 sierpnia 2009 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl/bip/archiwum.php?doc=6718

Firma doradcza HRP powstała w 2004 roku, w okresie największych przemian polityczno-gospodarczych związanych z przystąpieniem Polski do struktur Unii Europejskiej. Tworzy ją interdyscyplinarny zespół specjalistów ukierunkowanych na profesjonalne działania doradcze w obszarze projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, który współpracuje zarówno z klientami indywidualnymi, organizacjami pozarządowymi, jak i jednostkami samorządu terytorialnego. Oferta HRP obejmuje doradztwo przy tworzeniu i realizacji projektów badawczych, szkoleniowych i promocyjnych, a także badania ewaluacyjne i specjalistyczne szkolenia z zakresu zarządzania projektami i równości szans na rynku pracy. Do 2009 roku zespół HRP stworzył, skonsultował i zarządzał blisko 70 projektami zleconymi przez klientów zewnętrznych, a ponadto zrealizował 14 własnych projektów. Misją HRP jest aktywne wspieranie rozwoju organizacji dzięki maksymalizacji korzyści płynących z dotacji unijnych. Wiedza, profesjonalizm i zaangażowanie zespołu HRP są gwarantem sukcesów w pozyskiwaniu środków na projekty o charakterze społecznym. Więcej informacji o działalności firmy HRP znajduje się na stronie **www.hrp.com.pl**

Autorki niniejszego opracowania są członkiniami zespołu badawczego pracującego pod kierunkiem prof. dr hab. Ewy Malinowskiej w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego. Przedmiotem badań zespołu są m.in. role społeczne kobiet i mężczyzn, dyskurs na temat równego statusu płci w życiu społecznym i politycznym, polityka społeczna, sytuacja ludzi starych w społeczeństwie, alternatywne formy życia rodzinnego oraz stereotypizacja określonych kategorii społecznych (kobiet, ludzi starych, singli).