



1

Ciąża a praca zawodowa kobiety

Ciąża jest przede wszystkim prywatnym doświadczeniem kobiety i jej najbliższych. Jednak w znaczący sposób wpływa także na jej życie zawodowe. W niniejszym rozdziale pokazujemy ten wpływ z dwóch stron – z perspektywy kobiet oraz z perspektywy pracodawców. Opisujemy to, jak – w odniesieniu do pracy zawodowej – postrzegana jest ciąża, co myślą o niej kobiety, a co pracodawcy, czego boją się przyszłe matki, a czego ich szefowie. Prócz postaw i opinii na temat funkcjonowania ciężarnych na rynku pracy, prezentujemy też dane dotyczące faktycznych doświadczeń kobiet pracujących w okresie ciąży: reakcje współpracowników i przełożonych, warunki, w jakich wykonują swoją pracę ciężarnej, ilość obowiązków, więc wszystko, co związane jest z łączeniem dwóch ról – przyszłej matki i pracownika.

Postrzeganie ciąży

a) perspektywa kobiet

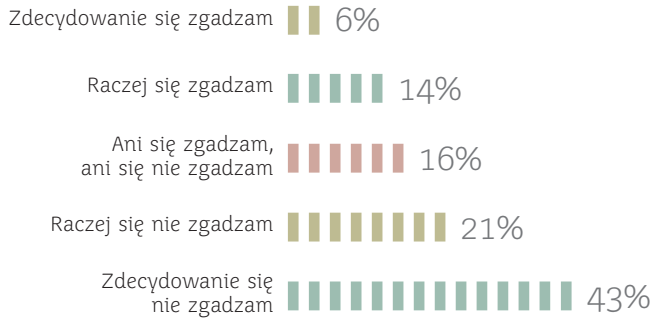
Pierwszym istotnym zagadnieniem analizy jest sposób, w jaki Polki postrzegają najwcześniejszy okres macierzyństwa w kontekście swojego życia zawodowego. Z przeprowadzonych badań sondażowych (*Omnibus*) wynika, że jedna trzecia pracujących kobiet w wieku 18 – 45 lat obawia się, że zajście w ciążę przysporzyłoby im kłopotów w pracy. Szczególnie mocno obawiają się tego kobiety z wykształceniem podstawowym i zasadniczym – ponad 50 proc. z nich zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem: „Obawiam się, że jeśli zaszłabym w ciążę, mogłabym mieć problemy w pracy”. Nieco ponad 20 proc. kobiet aktywnych zawodowo wątpi, aby ich pracodawca ze zrozumieniem przyjął wiadomość o zajściu przez nie w ciążę. Równie duży odsetek badanych przyznaje, że odkłada urodzenie dziecka w obawie przed utratą pracy. Z przyczyn zawodowych macierzyństwo najczęściej odraczają mieszkanki dużych miast (ponad 500 tys.), zarówno wykonujące pracę umysłową, jak i fizyczną. Taką tendencję potwierdzają wyniki sondażu przeprowadzonego z matkami dzieci w wieku 12 – 48 miesięcy

(sondaż *Matki*). Na retrospektywne pytanie o moment zajścia w ciążę, 14 proc. obecnych matek stwierdza, że w ich wypadku przyczyną odkładania macierzyństwa były obawy związane z pracą. Problem ten dotyczy wszystkich matek, bez względu na ich wiek czy wykształcenie, choć częściej tych, które mieszkają w dużych miastach. Jedna czwarta pracujących matek przyznaje, że dowiedziawszy się o ciąży, obawiała się zwolnienia czy nieprzedłużenia umowy o pracę. Odsetek ten jest nieco mniejszy niż ten uzyskany w sondażu *Omnibus*, gdy pytanie o obawy związane z zajściem w ciążę kierowano do wszystkich kobiet, niezależnie od ich doświadczenia rodzicielskiego (od 1/4 do 1/3)¹.

Wnioski z badań sondażowych są zbieżne z wynikami analiz jakościowych. Lęki przyszłych matek, odnoszące się do pracy zawodowej, to jeden z istotniejszych tema-

1. Różnicę można tłumaczyć innym sformułowaniem pytania – w sondażu *Matki* pytano o strach przed zwolnieniem z pracy, w *Omnibusie* ogólnie o spodziewane kłopoty.

wykres 1.1 Odkładam urodzenie dziecka w obawie przed utratą pracy



Źródło: Sondaż Omnibus

tów rozmów o ich macierzyństwie. Brak poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, dodatkowo wzmacniany przez negatywne doświadczenia koleżanek, sprawia, że kobiety częściej spodziewają się kłopotów niż wsparcia w środowisku pracy. Myśl o ciąży wywołuje stan niepewności, stres wiąże się z obawami przed możliwymi trudnościami w pracy, a nawet jej utratą. Decyzja o zajściu w ciążę jest uzależniana od sytuacji materialnej i zawodowej:

- ▶ *No, chciałam mieć gdzie mieszkać, (...) chciałam mieć stałą pracę, żebyśmy mogła gdzieś wrócić (...), chciałam mieć jakieś tam zabezpieczenie finansowe na okres, kiedy nie będę pracowała, bo liczyłam się z tym, że mogę nie wrócić do tej pracy jednak.*

Lęki i troski niezwiązane bezpośrednio z fizjologicznym faktem bycia w ciąży zaprzatają umysły przyszłych mam. Jak stwierdza jedna z uczestniczek fokusów:

- ▶ *Kobiety boją się różnych rzeczy. Powszechnie jest takie myślenie, że nie, nie pójdę na zwolnienie, nie zadbam o siebie, o dziecko, bo co w tej pracy pomyślą? Taka pułapka, z której nie ma wyjścia. Zamiast myśleć tylko i wyłącznie o sobie i dziecku, myśli się o innych, o ich reakcji, opinii... I to wynika nie tylko z poczucia obowiązku, ale też ze strachu przed złym nastawieniem, przykrymi komentarzami, złośliwością innych...*

Na podstawie wypowiedzi kobiet można wyróżnić co najmniej trzy typy obaw, jakie wywołuje sama myśl o ciąży w kontekście pracy:

- związane z własną sytuacją zawodową, ryzykiem zwolnienia, brakiem awansu lub przesunięciem na niższe stanowisko, redukcją zarobków;

▶ *Trochę się bałam, że wypadnę z obiegu, że nie będę na bieżąco, nie będę wiedziała, co się dzieje, coś mi ucieknie, jakieś szanse na rozwój, awans, karierę.*

▶ *Ja tak strasznie chciałam pracować, bałam się, żeby mi nie powiedzieli, że bym do tej pracy nie przychodziła, albo że mnie przesuną na inne stanowisko.*

- związane ze zdrowiem własnym i dziecka, wpływem stresu i wykonywanej pracy na rozwój płodu;

▶ *Pierwsza myśl to: Boże, co ja zrobię z pracą, co to będzie? Bo po pierwsze, nie wiem, jak się będę czuła, czasem trzeba leżeć całą ciążę, i co ja wtedy zrobię?*

▶ *U mnie w pracy była taka fala, kiedy sporo moich koleżanek miało problemy poważne, część nie donosiła, poroniła albo urodziła martwe dziecko.*

- związane z reakcją otoczenia, niezadowoleniem pracodawcy, presją ze strony współpracowników, atmosferą w miejscu pracy;

▶ *Teraz tak jest, że zatrudniają minimalną ilość ludzi, jak ktoś zachoruje (...) albo idzie na urlop, no to się wszystko wali, no jeden za drugiego robi i nie może się z tym pogodzić.*

Niewiele kobiet spodziewa się pozytywnych reakcji na ciążę, reorganizacji pracy związanej z ich stanem czy poprawy warunków jej wykonywania.

W odniesieniu do tego ostatniego aspektu punktem kulminacyjnym, a przez niektóre rozmówczynie opisywanym jako traumatyczny, jest moment poinformowania przełożonego i kolegów o ciąży. Z badań ilościowych wynika, że co piąta kobieta bała się rozmowy z szefem, a co siódma odwlekała ten moment. Informacje zebrane podczas wywiadów grupowych pomagają zrozumieć przyczyny takiego zachowania:

▶ *Ja bardzo bałam się powiedzieć, zwlekałam z tym, dopóki ciąża nie stała się widoczna. Bałam się, że znowu będzie to samo co w poprzedniej pracy, że znowu usłyszę: „Dziękujemy, do widzenia”, bez żadnych perspektyw dalej, że zostaną z dziećmi na jednej pensji męża.*

Wypowiedź innej uczestniczki fokusów pokazuje jak silne negatywne emocje mogą wiązać się z sytuacją rozmowy z szefem:

► *Ja się strasznie bałam, myślałam, że zawału serca dostanę. Dzień w dzień obiecywałam sobie, że powiem i nie mogłam się zdobyć, przesuwałam to ciągle.*

W przypadku badanych kobiet źródłem obaw było, oprócz ich własnych wcześniejszych przeżyć lub/i doświadczeń koleżanek, zachowanie przełożonych. Chodzi tu przede wszystkim o rodzaj pytań czy opinii wygłaszanych przez pracodawców w momencie zatrudniania kobiety na stanowisko. W trakcie rozmów kwalifikacyjnych kobiety były pytane o plany macierzyńskie: ile i kiedy planują mieć dzieci. W bardziej ekstremalnych przypadkach wymagano od nich złożenia na piśmie deklaracji, że w najbliższym czasie nie planują ciąży lub przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o przydatności do pracy, zawierającego wyniki badania ginekologicznego. Na podstawie badań ilościowych można stwierdzić, że nie są to sytuacje bardzo powszechne, ale jednak występujące – co piąta badana została zapytana o plany macierzyńskie w czasie rozmowy kwalifikacyjnej, oświadczenia wymagano jedynie od 4 proc., a badań ginekologicznych od 3 proc. respondentek. Nieprzychylny stosunek wobec macierzyństwa kobiety odczytują również z, wygłaszanych publicznie lub w rozmowie w cztery oczy, opinii przełożonych:

► *Szef, który mnie zatrudnił, powiedział wprost, że uważa kobiety za mniej wartościowych pracowników, właśnie ze względu na to, że mogą zajść w ciążę i pójść na zwolnienie. I powiedział to wprost, otwartym tekstem, przy ludziach...*

► *U mnie w pracy jest takie powiedzenie: „Dziecko to twój problem, a nie zakładu pracy”. I pierwsze, co szefowa mówiła, jak któraś z nas była w ciąży, to: „Cięża to nie jest choroba”. Z jednej strony, tak nam mówiono, a z drugiej, od razu traktowano nas jak chore, te wszystkie przesunięcia, bez rozmów, bez konsultacji, złośliwe komentarze...*

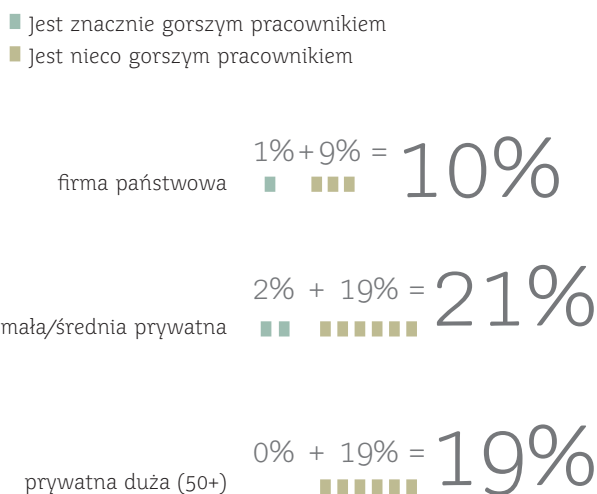
► *Nasz pan profesor, kierownik zakładu, zrobił zebranie i powiedział oficjalnie: „Żadnej pani już tutaj nie chcę widzieć, od dziś nie przyjmuję kobiet do pracy. Przyjmuję samych mężczyzn, mam dosyć tych dzieci i tego wszystkiego, tych L4, tego leżenia...”.*

wykres 1.2 Czy, Pana(i) zdaniem, kobieta, która jest w ciąży, w porównaniu do okresu przed zajściem w ciążę...



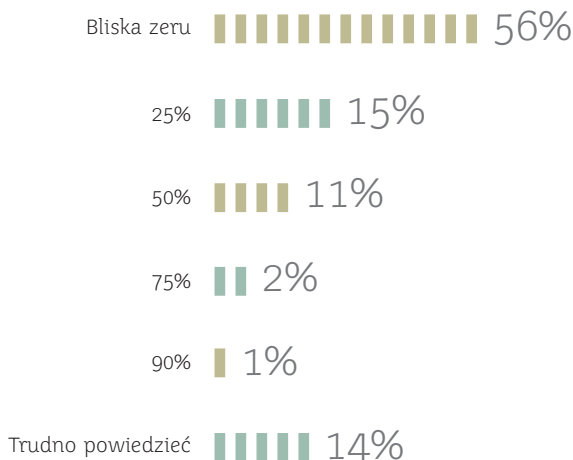
Źródło: Sondaż Pracodawcy

wykres 1.3 Czy, Pana(i) zdaniem, kobieta, która jest w ciąży, w porównaniu do okresu przed zajściem w ciążę...



Źródło: Sondaż Pracodawcy

wykres 1.4 Jak ocenił(a)by Pan(i) szanse na znalezienie pracy przez kobietę w mało zaawansowanej ciąży w branży, w której Pan pracuje?



Źródło: Sondaż Pracodawcy

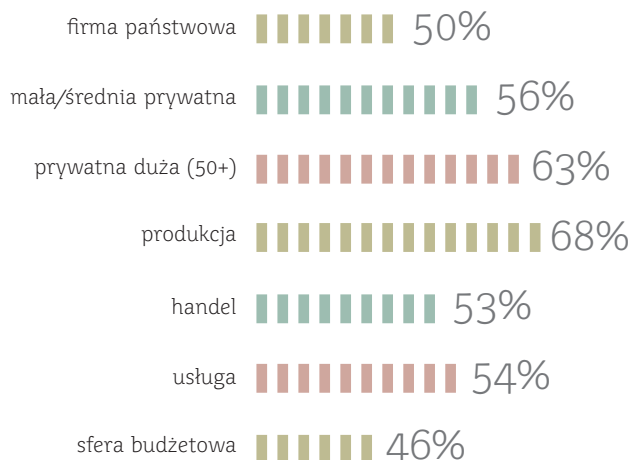
► *Moja szefowa mówiła: „A ta już wychodzi za mąż, to zaraz będzie dziecko, czyli muszę już myśleć o następnym pracowniku”.*

b) perspektywa pracodawców

Znając obawy kobiet warto prześledzić stosunek, jaki wobec ciężarnych deklarują pracodawcy. Z przeprowadzonych badań sondażowych wynika, że opinie kobiet i pracodawców są zbieżne tylko do pewnego stopnia. Jeśli chodzi o ogólny stosunek firmy do pracownic zachodzących w ciążę, to jest on negatywny tylko według 6 proc. pracodawców, w ocenie 56 proc. jest on raczej lub bardzo pozytywny, a według jednej trzeciej obojętny. Deklarowany stosunek do kobiet w ciąży jest lepszy w przedsiębiorstwach sfeminizowanych – im większy udział kobiet, szczególnie tych z małymi dziećmi, wśród pracowników, tym wyższy jest odsetek odpowiedzi pozytywnych. Według większości pracodawców (72 proc.) ciąża nie wpływa na jakość pracy zatrudnionej. Jednak już 16 proc. ocenia, że ciężarna jest nieco gorszym pracownikiem w porównaniu z okresem przed ciążą. Zdecydowanie częściej są to pracodawcy prywatni, zarówno w dużych, jak i małych przedsiębiorstwach.

Im bardziej szczegółowych kwestii dotyczą pytania, tym wyraźniejszy staje się ambiwalentny stosunek praco-

wykres 1.5 Odsetek odpowiedzi bliska zera zależnie od typu firmy



Źródło: Sondaż Pracodawcy

dawców do kwestii ciąży pracownic. I tak, dla 43 proc. badanych pracodawców zwolnienia lekarskie pracownic w ciąży nie stanowią żadnego problemu, a kolejne 40 proc. jest zdania, że to niewielki problem. Za problem poważny uważa je 17 proc. ogółu badanych pracodawców. Nieco przychylniej pracodawcy zapatrują się na ograniczenia rodzaju pracy, jakie może wykonywać kobieta w ciąży – tylko dla 11 proc. jest to poważny problem, dla 39 proc. niewielki. Pytanie o szanse znalezienia pracy przez kobietę w mało zaawansowanej ciąży wyraźnie pokazuje realną sytuację przyszłych matek na rynku pracy: ponad połowa pracodawców (56 proc.) przyznaje, że są one bliskie zera. Odsetek ten różni się w zależności od branży, w jakiej pracuje badany, nigdzie jednak poza sferą budżetową nie spada poniżej 50 proc.

Interesujące, że tylko niektórzy pracodawcy są świadomi lęków kobiet. Co dziesiąty przewiduje, że kobiety zatrudnione w firmie w momencie zajścia w ciążę obawiają się poinformować o niej przełożonych (zgodnie z danymi sondażu *Matki* odsetek kobiet deklarujących takie obawy jest dwukrotnie wyższy niż odsetek pracodawców świadomych tych obaw). Nieco więcej pracodawców – 15 proc. – spodziewa się, że podwładne odwołają moment poinformowania o ciąży aż do czasu, gdy staje się ona widoczna. Przyjęcie takiej strategii deklaruje podobny odsetek kobiet.

Ciężarna w pracy

Dotychczas zaprezentowane wyniki badań – zarówno ilościowych, jak i jakościowych – dotyczyły przede wszystkim przewidywań kobiet co do ewentualnego wpływu ciąży na sytuację zawodową. W tej części rozdziału koncentrujemy się na osobistych doświadczeniach kobiet w miejscu pracy: na konsekwencjach zajścia w ciążę, na pozytywnych i negatywnych reakcjach, z jakimi się tam spotkały.

a) reakcje środowiska pracy – perspektywa matek

Ponad 60 proc. kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka reakcję swojego szefa na wiadomość o ich ciąży określiło jako pozytywną. Tylko 8 proc. miało negatywne doświadczenia związane z informowaniem przełożonych o swoim stanie. Z negatywną reakcją pracodawcy spotkały się przede wszystkim młode matki – niespełna 25-letnie. Ze względu na to, że określenie negatywne jest wieloznaczne i oparte na subiektywnej percepcji, bardziej konkretne informacje niosą odpowiedzi na serię szczegółowych pytań dotyczących zachowania pracodawców. I tak w co ósmym przypadku (12 proc.) pracodawca dawał do zrozumienia przyszłej mamie, że po urodzeniu dziecka zostanie zwolniona². Co dziesiątą ostrzegano przed częstym chodzeniem na zwolnienia lekarskie. Nielicznym sugerowano, że nie jest to odpowiedni moment na rodzenie dziecka (8 proc.), lub że zatrudniona sama powinna zrezygnować z pracy (7 proc.).

O innych negatywnych reakcjach na informację o ciąży dowiadujemy się z badań jakościowych. Rozmówczynie przytaczały komentarze, z jakimi spotkały się w miejscu pracy:

- ▶ *Ales sobie moment wybrała, gorszego nie mogłaś znaleźć...*

Wiedziałem, że tak będzie, trzeba było zatrudnić faceta, nie wywinąłby takiego numeru...

- ▶ *No, teraz sobie ciążę wymyśliłaś, teraz jesteś w ciąży, wiesz, że nikogo nie ma czasu szkolić nikogo, kto będzie na twoje miejsce?*

Zdarzało się, że negatywna postawa przełożonych była wyrażana nie wprost, lecz wobec osób postronnych.

- ▶ *Słyszałam od kolegów i koleżanek, że mój szef jest wybitnie niezadowolony, że mnie nie ma w pracy.*

Jak widać, problemem są nie tyle decyzje i działania podejmowane przez pracodawców, ale przede wszystkim atmosfera wokół ciąży, definiowanie jej jako problemu, nieprzyjemne komentarze i sugestie wyrażane nie wprost.

Pozytywne reakcje miały przeważnie charakter deklaracyjny. Ponad połowa kobiet (57 proc.) uczestniczących w sondażu *Matki* została zapewniona, że jej stanowisko pracy będzie na nie czekać, wśród nich była także część (15 proc.) tych matek, które później zostały zwolnione lub zmuszone do odejścia. Zapewnienia co do bezpieczeństwa miejsca pracy najczęściej otrzymywały osoby zatrudnione w sferze budżetowej (84 proc.), jak również mające ponad 36 lat (73 proc.), lepiej zarabiające (68 proc.), natomiast najrzadziej pracownice młode i zatrudnione w sektorze handlu i usług. W wywiadach pogłębianych podkreślano fakt, że zapewnienia te w wielu przypadkach okazały się nieprawdziwe, jednak dawały komfort i poczucie bezpieczeństwa w trakcie całego okresu ciąży.

Poza stabilnością zatrudnienia respondentkom proponowano także zmianę warunków pracy oraz obciążeń z nią związanych – obowiązków, godzin, odpowiedzialności. Jednakże, według danych uzyskanych z badań sondażowych, nie była to częsta reakcja. Propozycja zmiany warunków pracy na lepsze pojawiła się tylko w 18 proc. przypadków, a zmniejszenia liczby obowiązków lub skrócenia godzin pracy w 25 proc. przypadków. Inne pozytywne reakcje opisywały uczestniczki fokusów. Były to na przykład: gratulacje, wspólne rozważania sytuacji zawodowej kobiety, uzgadniania z nią nowych, tymczasowych reguł pracy, a także zapewnienia o chęci pomocy. Takie sytuacje należą jednak do rzadkości. Jako zachowanie normalne badane uznały przyjęcie przez pracodawcę informacji o ciąży i pozostawienie jej bez komentarza.

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów pogłębianych, reakcje ze strony współpracowników są bardzo zróżnicowane. Jako przykłady pozytywne przywoływano sytuacje podnoszenia na duchu, miłe gesty i słowa („Coś Ci kupić?”, „Jak się czujesz?”) oraz bardziej konkretną pomoc w wykonywaniu obowiązków, zastępstwa w nagłych wypadkach oraz zamianę na dyżury.

- ▶ *Dziewczyny robiły wszystko, żebym nie pracowała przy komputerze, a robiła co innego, na przykład przygotowanie umów.*

- ▶ *Poprosiłam kierownika o zmianę stanowiska pracy. Powiedział, że niestety dla mnie nie ma, ale jak była jakaś praca, której nie chciałabym wykonywać, to*

² W ponad połowie przypadków groźba ta została faktycznie spełniona po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i kobieta została zwolniona lub zmuszona do odejścia.

koleżanki, z którymi pracowałam, naprawdę robiły za mnie wszystko, ja zajmowałam się tylko papierkami.

Negatywne doświadczenia polegały na przykrych uwagach, docinkach, złośliwościach, komentowaniu zwolnień czy spóźnień. Przykładowe wypowiedzi przytaczane przez rozmówczynie:

- ▶ *To dzisiaj też nie możesz zostać? Przetóż sobie badania, wizytę.*
- ▶ *Idź w ogóle na zwolnienie, bo po co w ogóle jesteś tu potrzebna.*
- ▶ *Jesteś młoda, przecież masz już jedno, mogłabyś dalej się uczyć, a w ogóle to zastanawiałaś się, czy chcesz urodzić to dziecko?*
- ▶ *Były takie sugestie, że powinnam już tego miejsca nie zajmować, bo spokojnie szukaliby sobie innej osoby, że powinnam być odpowiedzialna i tak dalej, ale wszystko to za plecami.*

Pojawiały się także skargi do przełożonych na temat np. korzystania z toalety:

- ▶ *Do ubikacji też był problem (...) Nieraz chce się co chwila, potrafiłam dosłownie iść co 5 minut. To też był z tym problem.*

Inne problemy, o jakich wspominały respondentki, dotyczyły warunków pracy, trudnych czy nawet niebezpiecznych dla kobiet w ciąży. Mówiono o konieczności wykonywania pracy fizycznej (dźwiganie i przesuwanie ciężkich przedmiotów), pracy w kontakcie ze szkodliwymi substancjami, pracy w systemie zmian nocnych bez możliwości ich zamiany, obowiązkowej pracy po godzinach. Ogólnie rzecz biorąc kobiety nie są zadowolone ze sposobu, w jaki traktowano je w okresie ciąży. Z badań sondażowych wynika, że aż 40 proc. kobiet uważa, że nie otrzymały pomocy i wsparcia, jakiego oczekiwały od przełożonych. W ocenie matek współpracownicy wypadają nieco lepiej – prawie połowa (48 proc.) kobiet przyznaje, że otrzymała odpowiednią pomoc i wsparcie, przeciwnego zdania jest 31 proc.

Jakie są wobec tego oczekiwania kobiet wobec środowiska pracy? Dość skromne. Badania jakościowe pokazują, że większość kobiet jako pozytywne uznaje utrzymanie status quo, a więc brak negatywnych konsekwencji zajścia w ciążę, zachowanie tego samego stanowiska, tych samych obowiązków, wymiaru czasu pracy oraz wy-

nagrodzenia. Przyszłe matki oczekują także przyjmowania zwolnień lekarskich bez uszczypliwych komentarzy, część spodziewa się wsparcia emocjonalnego:

- ▶ *Mślałam, że jakoś inaczej będzie po prostu, chociażby ktoś zadzwonił, bo człowiek leży cały dzień w szpitalu i żeby zadzwonili, zapytali się, no nie wiem, z czystej kultury nawet...*

Trudno zatem mówić o postawach roszczeniowych, szczególnie że rzadko zdarza się, aby kobiety same występowały o zmianę warunków pracy. Tylko 10 proc. kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka poprosiło pracodawcę o polepszenie warunków pracy, jeszcze mniej – 8 proc. – o skrócenie godzin pracy. Najczęstszym postulatem respondentek wobec pracodawców był elastyczny czas pracy, umożliwiający wykonywanie badań kontrolnych bez konieczności brania całodziennego zwolnienia.

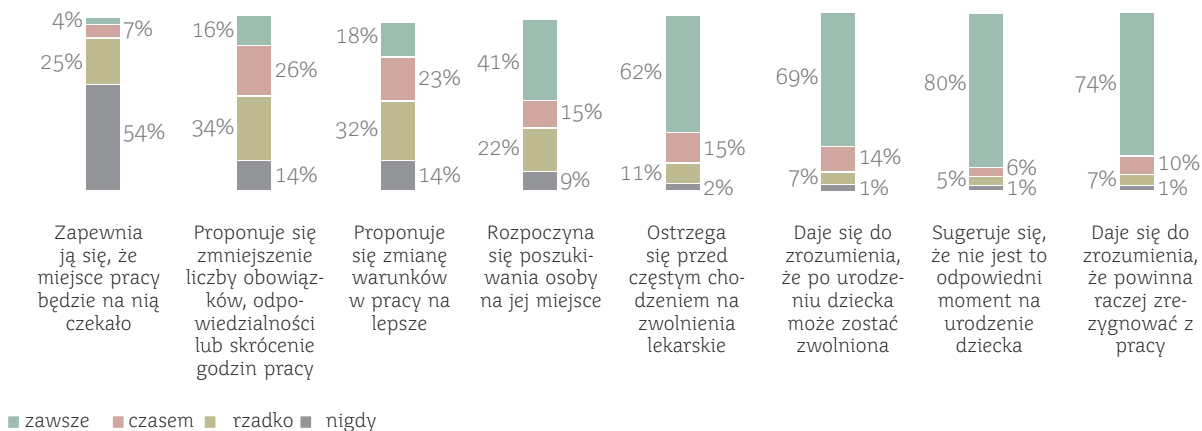
b) reakcje środowiska pracy – perspektywa pracodawców

Wszystkie zaprezentowane dotychczas reakcje, jakie wywołuje ciążna kobieta w środowisku pracy, uwzględniają jedynie perspektywę aktywnych zawodowo matek. Dzięki badaniom sondażowym mamy możliwość zobaczyć ten sam problem ze strony pracodawców. Odpowiedzieli oni na szereg pytań, o to jak kierownictwo firmy reaguje w sytuacji, gdy pracownica informuje, że jest w ciąży.

W ponad połowie przypadków pracodawcy zawsze zapewniali kobietę w ciąży, że stanowisko pracy będzie na nią czekało. Najrzadziej zdarza się to w małych i średnich firmach prywatnych (43 proc.), najczęściej w przedsiębiorstwach państwowych (60 proc.). Co ciekawe, w tym przypadku odpowiedzi przedsiębiorców są w dużej mierze spójne z zaprezentowanymi wcześniej odpowiedziami matek. Poza zapewnieniami o możliwości powrotu do pracy inne pozytywne reakcje to dość rzadkie przypadki. Propozycję zmniejszenia liczby obowiązków czy godzin pracy deklaruje zawsze 14 proc. pracodawców, czasami 34 proc. z nich. Pozostali przyznali, że robią to rzadko lub nigdy. Warto przypomnieć w tym miejscu, że z taką propozycją spotkało się 25 proc. badanych kobiet. Inne udogodnienie, w postaci zmiany warunków pracy, proponuje zawsze 14 proc. pracodawców, a 32 proc. czasami, a z perspektywy kobiet 18 proc.

Negatywne reakcje na ciążę pracownicy według pracodawców mają miejsce dużo rzadziej: w co 8. przypadku kobieta jest zawsze lub czasem ostrzegana przed częstym chodzeniem na zwolnienia lekarskie, w co 12.

wykr. 1.6 Jak w Pańskiej firmie kierownictwo reaguje w sytuacji gdy pracownica informuje o tym, że jest w ciąży?



Źródło: Sondaż Pracodawcy

daje jej się do zrozumienia (znów zawsze lub czasem), że po urodzeniu dziecka może zostać zwolniona lub że powinna sama zrezygnować z pracy. Marginalne zdaniem pracodawców są sytuacje, w których sugeruje się pracownicy, że wybrała zły moment na urodzenie dziecka (suma odpowiedzi *zawsze* i *czasem* wynosi tu 6 proc.). Wszystkie te negatywne reakcje występują częściej w firmach, w których zatrudniona jest niewielka liczba kobiet, nie ma matek na urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym. Można zatem zaryzykować tezę, że akceptacja ciąży pracownicy przez pracodawcę wynika z pewnego rodzaju socjalizacji, przyzwyczajania się do tej sytuacji i przekonania na własnych doświadczeniach o tym, że ciężarna kobieta w miejscu pracy nie musi być problemem.

Tym, co uderza w zestawieniu wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami i aktywnymi zawodowo matkami, jest dysproporcja w odpowiedziach na to samo pytanie, dotyczące oceny pomocy i wsparcia otrzymanego w środowisku pracy. Na tle 40 proc. kobiet niezadowolonych ze sposobu, w jaki były traktowane w okresie ciąży, pracodawcy odznaczają się wyjątkowo dobrą samooceną. Tylko 4 proc. z nich przyznaje, że kobiety zatrudnione w ich firmie, zachodząc w ciążę, nie otrzymują pomocy i wsparcia, jakich oczekują od przełożonych. Ich zdanie na temat zachowania pracowników jest równie dobre – jedynie 3 proc. wątpi, aby byli oni pomocni czy wspierający wobec ciężarnych koleżanek.

Podsumowanie

Zasadniczym problemem najwcześniejszego okresu macierzyństwa są obawy kobiet dotyczące konsekwencji zajścia w ciążę dla ich życia zawodowego. Spektrum możliwych niepokojów jest bardzo szerokie – lęki powodujące dyskomfort planowania i przeżywania ciąży mają zarówno charakter materialny (strach o utratę pracy, a przez to bezpieczeństwa ekonomicznego), jak i psychologiczny (obawy co do reakcji środowiska pracy, komentarzy współpracowników i przełożonych, ogólnej atmosfery w miejscu pracy). Pracodawcy są świadomi tego, że dla części ich podwładnych ciąża wiąże się z poczuciem niepewności i licznymi obawami, jednak sposób traktowania kobiet w ciąży widzą w zdecydowanie jaśniejszych barwach niż one same. Najprawdopodobniej mamy tu do czynienia z różnymi definicjami zachowań negatywnych – pracodawcy zdają się nie dostrzegać tego, że negatywna reakcja nie polega jedynie na zwolnieniu ciężarnej czy zmuszeniu jej do odejścia z pracy. Mniej ewidentne, a jednak stresujące działania powodują, że dla aktywnej zawodowo kobiety ciąża jest trudnym wyborem i pełnym napięć okresem życia.