



2

# Mama na urlopie macierzyńskim

## Plany zawodowe kobiet w ciąży

W tym rozdziale przyjrzymy się sytuacji kobiety pozostającej na urlopie macierzyńskim oraz jej planom związanym z ewentualnym powrotem do pracy.

Okazuje się, że aż 3/4 respondentek pracujących przed urodzeniem dziecka, w trakcie ciąży myślało o powrocie do pracy po porodzie. Oznacza to, że zdecydowana większość kobiet traktuje urlop macierzyński jako krótkotrwałą, choć konieczną przerwę w ich aktywności zawodowej.

Te z kobiet, które były zdecydowane na powrót do pracy po urodzeniu dziecka, podkreślały przede wszystkim finansowe powody swojej decyzji (za bardzo ważny powód uznało to aż 55 proc. wspomnianych respondentek), przy czym częściej charakteryzowało to osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym, pracujące na stanowiskach robotniczych oraz zatrudnione w handlu i usługach.

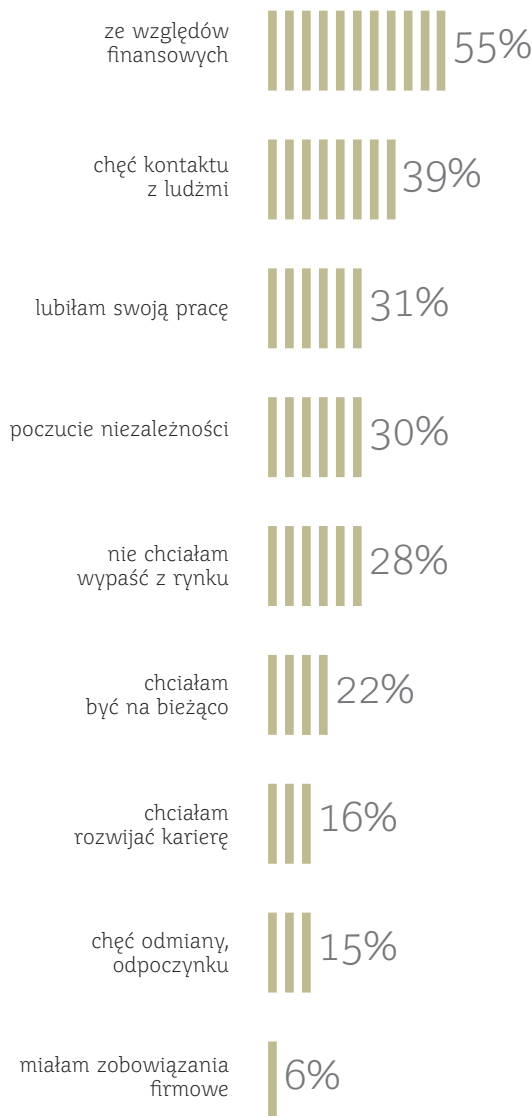
Często wymienianą motywacją powrotu do pracy po porodzie była również potrzeba kontaktu z ludźmi (wymieniło ją 39 proc. uczestniczek sondażu *Matki* planujących powrót do pracy) oraz fakt, że respondentki po prostu lubią swoją pracę (taką opinię podziela 31 proc. z nich). Dla kolejnych 30 proc. kobiet z omawianej grupy bardzo ważne było poczucie niezależności, przy czym tę odpowiedź najczęściej wybierały kobiety lepiej wykształcone i pracujące na wyższych stanowiskach.

Inne powtarzające się powody w grupie matek, które w czasie ciąży zakładały, że po urodzeniu dziecka będą pracować, to: obawa przed wypadnięciem z rynku pracy (28 proc.), potrzeba bycia na bieżąco w sprawach zawodowych (22 proc.), a także chęć rozwoju i robienia kariery (16 proc.).

Te kobiety, które pracowały przed urodzeniem dziecka, a w czasie ciąży nie planowały kontynuowania kariery zawodowej po porodzie (16 proc. respondentek sondażu *Matki*), jako powody swojej decyzji najczęściej podają chęć przebywania jak najdłużej z dzieckiem (64 proc. wskazań), fakt, że czuły się szczęśliwe, mogąc zajmować się domem i rodziną (30 proc.) oraz to, że trudno byłoby pogodzić pracę z wychowaniem dziecka (27 proc.). Rzadziej jako powód decyzji o rezygnacji z powrotu do pracy kobiety podawały obawę, że nie będą miały dokąd wracać, ponieważ ich stanowisko zostało zajęte przez kogoś innego (na taki problem wskazało tylko 9 proc. respondentek). Tyle samo pań, będąc w ciąży, nie planowało ponownego podjęcia pracy, ponieważ pozwalała im na to sytuacja finansowa rodziny – dzięki odpowiedniemu zabezpieczeniu finansowemu w dającej się przewidzieć przyszłości, nie musiały pracować.

Widać wyraźnie, że jeśli respondentki już w okresie ciąży nie planowały powrotu do pracy po narodzinach dziecka (a przypomnijmy, dotyczyło to jedynie 16 proc. badanych), to działo się tak najczęściej z powodu ich osobistych motywacji, związanych z poczuciem wyjątkowości roli matki i zadowolenia z nowej sytuacji. Często było również przekonanie, że bardzo istotne jest, aby spędzać z dzieckiem jak najwięcej czasu (niektóre z kobiet deklarowały nawet, że pracy i wychowania dzieci w ogóle nie da się łączyć). Bardzo rzadko pojawiały się natomiast odpowiedzi sugerujące, iż respondentki będąc w ciąży boją się, że nie podejmą pracy, gdyż nie będą miały dokąd wracać. Taki czarny scenariusz zakładało jedynie kilka z nich.

**wykres 2.1** Dlaczego chciała Pani wrócić do pracy?



**Podstawa:** kobiety pracujące przed urodzeniem i chcące wrócić do pracy, N=191

**Źródło:** Sondaż *Matki*

## Jak praca daje znać o sobie w trakcie urlopu macierzyńskiego?

Urlop macierzyński i wychowawczy to czas, w którym uwaga matki skupiona jest przede wszystkim na dziecku. Kontakt z firmą, szefem, kolegami z pracy w sposób naturalny zostaje ograniczony, co nie oznacza jednak, że praca – różnymi sposobami – nie daje o sobie znać. Jak pokazują doświadczenia uczestniczek grup fokusowych, przejawia się to w bardzo zróżnicowanej formie.

### Wcześniejszy powrót

Pierwszym ze zjawisk, z którym miały do czynienia rozmówczynie, były sugestie ze strony zwierzchników, nakłaniające je do wcześniejszego powrotu do pracy lub rezygnacji z urlopu macierzyńskiego bądź wychowawczego. Argumentacja używana wobec kobiet w takich przypadkach odwoływała się przede wszystkim do ich poczucia obowiązku względem zespołu, w którym pracują:

- (...) pamiętam, że byłam już jakoś dwa miesiące na macierzyńskim on (kierownik) do mnie dzwoni i pyta się, czy czasem nie mogłabym już wrócić. W sumie to jeszcze nie wie, czy w ogóle tak można, bo jeszcze nie zasięgnął informacji (...) ale jest taka potrzeba, jest bardzo dużo pracy i nie mogą sobie dać rady ludzie tam...
- W czasie wychowawczego miałam takie akcje, że np. dzwoniło do mnie i proszono mnie, żebym przyjechała na rozmowę w sprawie pracy, bo jest pilne, potrzebne i żebym się zastanowiła, czy chcę wrócić do pracy, bo później to już mogę nie mieć do czego. I tak było trzy razy.

Delikatne sugestie czasem przybierały nawet formę szantażu. Niezależnie od tego, czy miało to później jakieś rzeczywiste konsekwencje, czy też nie, niektóre kobiety były straszone perspektywą utraty pracy oraz tym, że ich dotychczasowe stanowisko zajmie ktoś inny.

### Późniejszy powrót

Część kobiet skarżyła się na zupełnie odmienną postawę zwierzchników: próby opóźnienia ich powrotu po urlopie macierzyńskim. Zdaniem matek pracodawcy często obawiali się, że mając małe dziecko, nie będą one wystarczająco skupione na swoich obowiązkach zawodowych:

## wykr. 2.2 Dlaczego nie chciała Pani wrócić do pracy?



Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem, które nie chciały wrócić do pracy, N=56

Źródło: Sondaż *Matki*

- ▶ *Chciałam wrócić po tych urlopach, które wykorzystałam (...) mój szef mi powiedział, że jeszcze niech może pani poczeka troszeczkę, bo akurat etatu nie ma, chociaż wiedziałam, że moje biurko stało, mój komputer stał, wszystko było przygotowane, nikt nie był przyjęty na moje miejsce...*
- ▶ *Okazało się, że nie ma dla mnie miejsca tam, gdzie pracowałam, w ogóle to nie mają mnie gdzie posadzić, bo nie wiedzą, co ze mną zrobić (...) a może by było lepiej żebyś (...) jeszcze skorzystała z wychowawczego, ja mówię, czy jest jakaś gwarancja, że ja wrócę. Nie, w tej chwili nie ma żadnej gwarancji.*

Niejednokrotnie wymuszane przez firmę przedłużanie urlopu macierzyńskiego w wychowawczy okazywało się wstępem do rozwiązania umowy z pracownicą. Działo się tak najczęściej dlatego, że już w trakcie urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe stanowiska kobiet przyjmowane były nowe osoby, które z czasem przejmowały ich obowiązki.

### Brak zainteresowania ze strony szefa oraz kolegów z pracy

Zdarzali się też szefowie, którzy ani nie namawiali swoich podwładnych do wcześniejszego powrotu, ani do dłuższego pobytu w domu z dzieckiem, ale o nich zapominali. Takie przynajmniej odczucia miały niektóre z kobiet:

- ▶ *Słuchajcie, po prostu wracacie nie po 7 latach, tylko po paru miesiącach, pół roku i naprawdę tak, jakby mnie*

*nikt nie znał. Nie miałam do kogo, że tak powiem gęby otworzyć...*

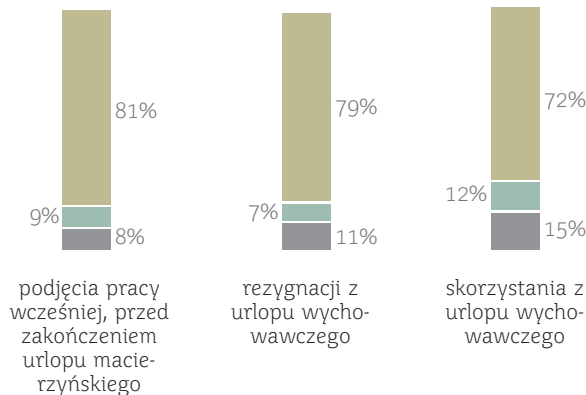
Dla niektórych matek szczególnie przykry był brak jakiegokolwiek zainteresowania ich nową sytuacją w zespole, w którym dotąd pracowały. Jak sugerowały niektóre rozmówczynie, nieprzyjemna atmosfera, której doświadczały wśród kolegów i koleżanek z pracy, była – świadomie lub nie – budowana przez szefów niezadowolonych z ich przymusowej absencji. Taka sytuacja nie nakłania matek do powrotu, a w niektórych przypadkach powoduje, że odkładają one moment ponownego podjęcia pracy tak długo, jak to możliwe:

- ▶ *Jak urodziłam syna, przysłałam, jak się przychodzi do pracy, pokazać dziecko, to nie podeszła do mnie kierowniczką, nie popatrzyła się nawet na syna.*
- ▶ *Koleżanki tak, o, cześć, i tak umykały, no mówię, nikt nie zapytał, jakie masz dziecko, chłopca, dziewczynkę, coś, żyjesz, fajnie, nie?*

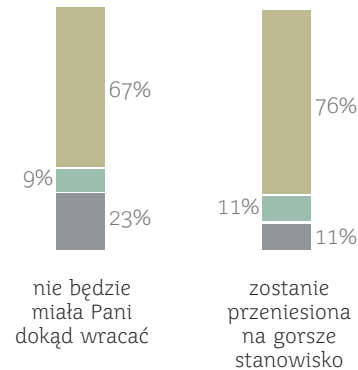
Brak kontaktu z firmą w trakcie okresu opieki nad dzieckiem może znacząco utrudniać ponowną adaptację kobiet po ich powrocie do pracy. Zmieniają się nie tylko procedury i techniczne aspekty samej pracy, ale również podział ról w zespole. Niektóre rozmówczynie skarżą się, że pracodawca w trakcie ich urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego nie zrobił niczego, co pomogłoby im w późniejszej aklimatyzacji.

### wykras 2.3 Czy któraś z wymienionych sytuacji miała miejsce w związku z Pani ciążą i urodzeniem dziecka?

Czy była Pani nakłaniana przez pracodawcę do:



Czy przed powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim (lub wychowawczym) obawiała się Pani, że:



■ Zdecydowanie nie + raczej nie ■ ani tak, ani nie ■ Zdecydowanie tak + raczej tak

**Podstawa:** kobiety pracujące na etacie przed urodzeniem dziecka, N=218

**Źródło:** Sondaż *Matki*

Skalę negatywnych zjawisk, związanych z kontaktami z pracą w trakcie urlopu macierzyńskiego, pokazują wyniki badań ankietowych. Okazuje się, że mimo iż problemy te potrafią być dla matek bardzo uciążliwe, nie można ich jednak uznać za powszechne. Do podjęcia pracy wcześniej, przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego, namawianych było 8 proc. kobiet pracujących na etacie przed urodzeniem dziecka. Co dziesiątą namawiano do rezygnacji z urlopu wychowawczego, podczas gdy w stosunku do 15 proc. pojawiały się sugestie jego wykorzystania i to niezależnie od tego, czy kobieta sama wyraziła taką wolę. O poczuciu zagrożenia towarzyszącemu przebywaniu na urlopie macierzyńskim i wychowawczym świadczy jednak fakt, że w jego trakcie aż 23 proc. matek obawiało się, że po jego zakończeniu nie będzie miało dokąd wracać, a 11 proc. spodziewało się, że w związku z urodzeniem dziecka zostanie przesunięte na gorsze stanowisko.

### Powody powrotu – chcę czy muszę

Decyzja o powrocie do pracy po okresie opieki nad dzieckiem dla większości kobiet nie jest łatwa, szczególnie, że wiąże się z nią zazwyczaj konieczność pierwsze-

go dłuższego rozstania. Tym niemniej, niektóre matki przez cały urlop macierzyński nie mogą się doczekać jego zakończenia. W swoich wypowiedziach uczestniczki grup fokusowych podają różne przyczyny swojego powrotu do pracy. Powody te można ogólnie podzielić na „wymuszone” przez sytuację oraz „dobrowolne”.

Do pierwszej grupy zaliczyć można przede wszystkim motywacje finansowe (i to one dominują w wypowiedziach uczestniczek wywiadów grupowych):

- (...) przerwałam urlop wychowawczy właśnie ze względów ekonomicznych. Bo jedna pensja nie wystarczała...
- Mój mąż zarabiał tyle, że po prostu ja przed tym pójściem na urlop macierzyński musiałam sprzedać swój samochód, bo po prostu nie było innej rady. Więc sprzedałam, a jak już się pieniądze skończyły, mąż zarabia słabo, to zapytałam się, czy mogę wrócić na pół etatu.

Kobiety wracają do pracy także dlatego, że odczuwają presję ze strony przełożonych, na wcześniejsze zakończenie urlopu. Zjawisko to zostało już opisane w podrozdziale **Wcześniejszy powrót**.

- ▶ (...) *Mówią – wracaj, to ja sobie myślę, jak teraz nie wrócę, no to już nie mam po co wracać, a warunki finansowe są naprawdę bardzo dobre. I z jednej strony chciałam siedzieć w domu, bo szkoda tego dziecka, ale z drugiej strony musiałam...*
- ▶ (...) *i to, że już chyba dłużej by na mnie nie czekali.*

Niektóre matki, niezależnie od nacisków ze strony zwierzchników, wracają, bo chcą pokazać, że zależy im na pracy. Ważna jest też dla nich świadomość, że tego oczekują ich szefowie:

- ▶ (...) *w międzyczasie zmieniałam firmę, więc nie mogłam tego przedłużyć, oni i tak mi dali tam czas...*
- ▶ *Chcemy pokazać, że my jednak potrafimy ten cały etat uciągnąć, damy radę (...) bo nie chcemy, żeby oni nas traktowali ulgowo, bo nie chcemy pokazać, że jesteśmy słabsze przez to dziecko, że ono nas w jakiś sposób obciąża...*

Presji ze strony z firmy często towarzyszy obawa, że jeśli urlop potrwa zbyt długo, to nie będzie dokąd wracać lub pojawi się na opuszczonym stanowisku nowa osoba.

- ▶ *Ja się bałam, że się po prostu wdroży osoba, która była za mnie na zastępstwie (...) i pokaże, że może być tak samo wydajna albo nawet lepsza ode mnie, więc musiałam szybko wrócić i pokazać, że się nic nie zmieniło...*

Część badanych podkreśla, że do pracy wróciła dlatego, że naprawdę tego chciała. Dla takich osób aktywność zawodowa jest niezbędnym elementem szczęścia, samo-realizacji, poczucia spełnienia.

- ▶ *Mówię konkretnie na swoim przykładzie, że ja jestem po części typem pracoholika i dla mnie praca jest istotnym warunkiem życia i bycia, żeby czuć się usatysfakcjonowaną w tym życiu..*
- ▶ *Obawiam się, że jest tak, że jeżeli ja nie pracuję, to jestem gorszą matką niż jak pracuję. Bo ja po prostu bez pracy w ogóle nie mogę znaleźć się w świecie.*

Inne rozmówczynie podkreślają potrzebę przebywania między ludźmi, co daje im motywację nie tylko do tego, żeby zadbać o siebie, ale również aby efektywniej zorganizować swój czas. Praca daje możliwość oderwania się od monotonii życia rodzinnego i opieki nad dzieckiem, a dodatkowo zapewnia niezwykle istotne poczucie niezależności i materialnego bezpieczeństwa.

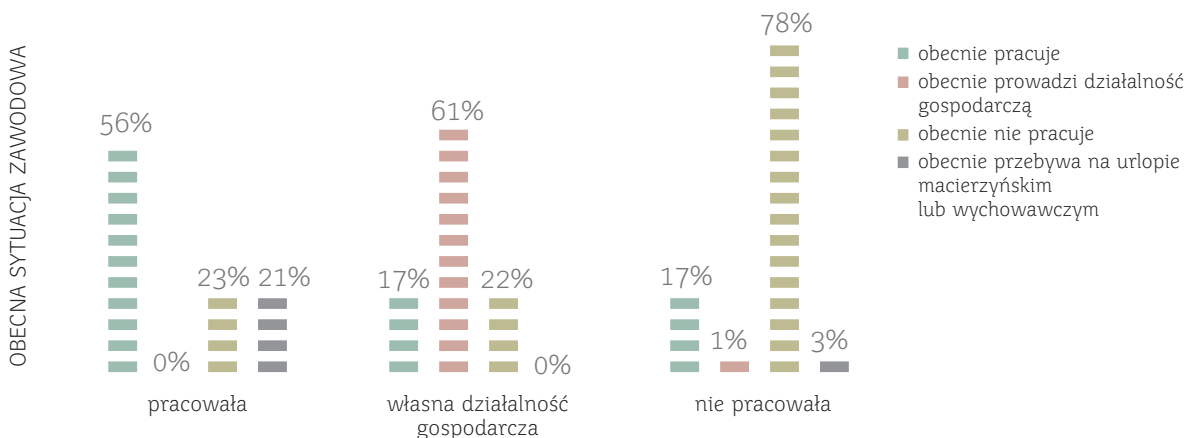
- ▶ *Mnie jest potrzebny kontakt z ludźmi, po prostu źle się czuję siedząc w czterech ścianach, to nie jest to, że ja nie mam co robić, roboty jest potąd, ale po prostu mam takie wrażenie, że jak przysztam po tych paru miesiącach, że siedzę od paru lat...*
- ▶ *A w domu nie jestem w stanie (...) zaplanować sobie, że najpierw ugotuję obiad, potem wyjdę na spacer, potem zrobię zakupy (...). To mi się wszystko kompletnie rozpirza (...) Bo ciągle jest ten sam dzień, tak samo.*

Podsumujemy tę część – przyczyny chęci powrotu do pracy po urodzeniu dziecka można podzielić na dwie zasadnicze grupy. Pierwszą z nich stanowią powody niezależne od woli respondentek, a związane zarówno z ich szeroko rozumianymi obawami o zawodową przyszłość, jak i materialną sytuację całej rodziny. Do tej kategorii zaliczyć można powrót ze względów finansowych, lęk przed wypadnięciem z rynku pracy czy poczucie obowiązku wobec swojej firmy, współpracowników i klientów. Druga grupa to motywacje „pozytywne”, dotyczące tego, co respondentki chcą robić dla siebie i własnego komfortu psychicznego (potrzeba kontaktu z ludźmi; poczucie niezależności, które daje praca) oraz ich ambicji związanych z karierą zawodową (potrzeba bycia na bieżąco w sprawach zawodowych; chęć rozwoju, robienia kariery zawodowej). Co ważne, w większości przypadków nie da się określić jednej konkretnej przyczyny powrotu kobiety do pracy po urlopie macierzyńskim. Powody racjonalne (przymusowe) i emocjonalne (wracam, bo chcę) najczęściej przeplatają się ze sobą, wzajemnie się wzmacniając.

## Weryfikacja planów zawodowych – kto wraca do pracy?

Jak wynika z danych z sondażu *Matki*, w momencie zajścia w ciążę 51 proc. kobiet było aktywnych zawodowo, po urodzeniu dziecka zaś pracę podjęło 38 proc. matek (w grupie matek dzieci powyżej drugiego roku życia ten odsetek podnosi się do 43 proc.). Najbardziej powszechna jest kontynuacja sytuacji sprzed ciąży: kobiety, które przed ciążą pracowały, podejmują pracę (56 proc.), kobiety, które prowadziły działalność gospodarczą prowadzą ją dalej (61 proc.), a kobiety nieaktywne zawodowo przed urodzeniem dziecka – nie pracują (78 proc.). Warto jednak zwrócić uwagę na to, że 17 proc. kobiet, które przed ciążą nie były aktywne zawodowo,

**wykr. 2.4** Sytuacja zawodowa matek przed ciążą i po urodzeniu dziecka



SYTUACJA ZAWODOWA W MOMENCIE ZAJĘCIA W CIĄŻE

Źródło: Sondaż *Matki*

podjęły pracę po urodzeniu dziecka, co może wskazywać na rosnące potrzeby finansowe związane z powiększeniem się rodziny. Z drugiej strony, 23 proc. kobiet, które przed ciążą pracowały, obecnie nie pracuje.

Może to oznaczać z kolei, że matki małych dzieci mają problemy z utrzymaniem dotychczasowej i znalezieniem nowej pracy. Jak wskazują dane, w sumie 42 proc. kobiet niepracujących po urodzeniu dziecka zostało albo zwolnionych tuż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, albo zmuszonych do odejścia z pracy. Równie często (42 proc.) deklarowały też jednak, że odejście z pracy było ich własnym wyborem. Aż 83 proc. spośród obecnie pracujących kobiet wróciło po urodzeniu dziecka do miejsca pracy, w którym pracowały przed ciążą. W sumie 16 proc. matek zostało pozbawionych pracy wbrew własnej woli, a 24 proc. ogółu matek małych dzieci zadeklarowało, że zrezygnowało z pracy dobrowolnie.

Częściej niż przeciętnie do pracy wracają lub ewentualnie idą po raz pierwszy te matki, które mają powyżej 35 lat (65 proc.), mają wyższe wykształcenie (62 proc.), mieszkają w dużych miastach (44 proc.) i są zatrudnione na stanowiskach kierowniczych oraz jako specjalistki (80 proc.) lub pracownicy umysłowe (58 proc.). Typowa matka niepodjęła pracy po urodzeniu dziecka to z kolei kobieta, która wcześniej również nie była zatrudniona (w tej grupie pracę podjęło 20 proc. matek),

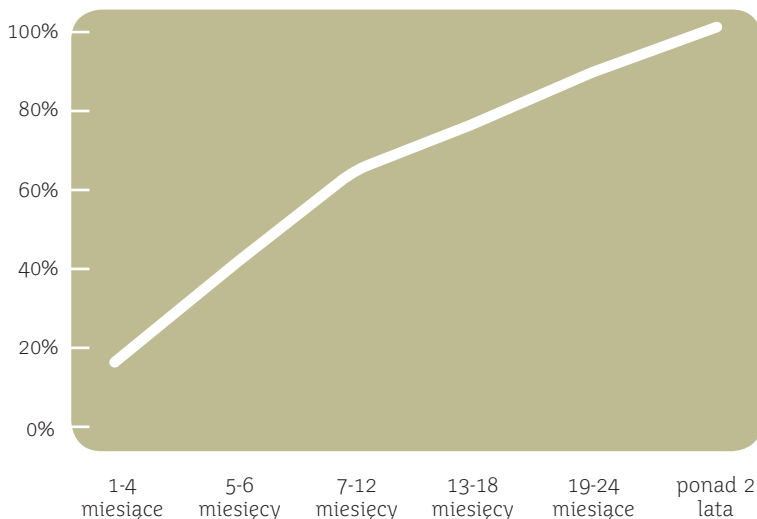
bardzo młoda (w przedziale wiekowym 18 – 25 lat pracuje jedynie 29 proc. matek), posiadająca wykształcenie podstawowe lub zawodowe (27 proc.). Spośród kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka na powrót do pracy rzadziej niż przeciętnie decydują się osoby zatrudnione jako robotnice (45 proc.) oraz w handlu i usługach (44 proc.).

Najczęstszą formą zatrudnienia wśród matek małych dzieci jest zatrudnienie na pełen etat, które dotyczy 81 proc. pracujących matek, co stanowi 29 proc. wszystkich respondentek sondażu *Matki*. Formy zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzinowym są bardzo rzadkie – tylko 9 proc. pracujących matek pracuje na pół etatu.

### Sytuacja idealna a rzeczywistość – kiedy do pracy?

Jak wynika z przytoczonych dotąd danych, podjęcie – bądź nie – pracy zawodowej po urodzeniu dziecka rzadko wynika jedynie z nieskrępowanej i samodzielnej decyzji kobiety. Częściej jest wypadkową wielu innych czynników, związanych z materialną, zawodową i rodzinną sytuacją matki. Nawet te kobiety, które już wcześniej planowały powrót do pracy, nie zawsze mogły swobodnie decydować o tym, kiedy on nastąpi. Było to ograniczone nie tylko przez względy formalne (ustawo-

**wykres 2.5** Po jakim czasie od urodzenia dziecka chciałaby Pani podjąć pracę zawodową, gdyby miała Pani całkowitą swobodę wyboru i brak przymusu ekonomicznego?



Źródło: Sondaż *Matki*

wa długość urlopu macierzyńskiego i wychowawczego), ale i niejednokrotnie przez presję ze strony zwierzchników i kolegów z pracy, żeby wrócić wcześniej, niż miały to zaplanowane lub przeciwnie, aby przedłużyły okres opieki nad dzieckiem o urlop wychowawczy. Niekoniecznie jednak moment powrotu do pracy pokrywał się z tym, który same kobiety uznałyby za najbardziej odpowiedni.

Respondentki sondażu *Matki* zapytane o sytuację idealną, czyli o to, po jakim okresie od urodzenia dziecka chciałyby podjąć pracę zawodową, gdyby miały całkowitą swobodę wyboru i brak przymusu ekonomicznego, jako rozwiązanie optymalne wskazują moment ukończenia przez dziecko 3. roku życia lub wcześniejszy. 18 proc. matek wolałoby zacząć pracować po roku od porodu i wcześniej. Tylko 6 proc. respondentek w ogóle nie chciałyby pracować, a 12 proc. nie jest w stanie wskazać konkretnego momentu, który byłby najlepszy na pójście do pracy po porodzie.

Przedstawione dane pokazują, że zdaniem dużej części badanych, pierwsze 3 lata dziecka to okres, w którym najbardziej potrzebuje ono obecności matki i czas, który warto całkowicie poświęcić na jego wychowanie. Jed-

nym z najlepszych momentów na powrót do pracy lub podjęcie jej po raz pierwszy jest w opinii respondentek skończenie przez dziecko 3 lat – jako optymalny określa go 24 proc. badanych. Jest to wiek, kiedy dziecko może już pójść do przedszkola, co stanowi nie tylko znaczne ułatwienie dla organizacji życia rodzinnego oraz rozwiązanie problemu opieki, ale również, według niektórych kobiet, korzystnie wpływa na rozwój emocjonalny i intelektualny dziecka.

Wyniki badań sondażowych są dobrze uzupełnione przez szczegóły, które można było usłyszeć w trakcie wywiadów fokusowych. Przeważnie nie chciałyby one wracać do pracy zbyt wcześnie, zanim ich dziecko nie usamodzielni się na tyle, aby mogło spędzać czas także z innymi osobami.

► *Jak dziecko już ma parę lat, to ono już i z dziadkiem i z babcią gdzieś pójdzie, zostanie, później zaczynają się koleżdy i zaczyna się jego świat...*

Matki, które skarżą się na to, że musiały zbyt wcześnie wrócić do pracy, podkreślają towarzyszące im rozdarcie i poczucie winy. Nie tylko nie ułatwia ono samego powrotu, ale także sprawia, że nawet pracując, przez

większość czasu kobiety myślami są przede wszystkim w domu. Niektórym z uczestniczek wywiadów grupowych towarzyszy też poczucie nieodwracalnie straconego czasu, a także żal, że nie mogą towarzyszyć dziecku w trakcie jego najbardziej intensywnego rozwoju.

- (...) *bezpowrotnie mijają takie chwile, gdzie może najczęściej spotkać dziecko (...) Dziecko zaczęło się uczyć mówić i ja nie rozumiałam, co mówi. Moja mama wtedy tłumaczyła, ja po prostu wtedy rozłożyłam ręce i powiedziałam kurde no, co jest...*

Pierwsze trzy lata to nie tylko najbardziej intensywny okres rozwoju dziecka, kiedy buduje ono niepowtarzalną i silną więź z rodzicami, ale także czas, kiedy jest zbyt małe i bezbronne, aby opiekę nad nim powierzyć komuś obcemu. Matki uczestniczące w spotkaniu fokusowym niejednokrotnie podkreślały ten aspekt problemu.

- *Ja się po prostu bałam, bałam się nianiek, bałam się opiekunek po tych sytuacjach, które się działy w Polsce, nie tylko w Polsce, gdzie niańki tam katowały, męczyły dzieciaki....*

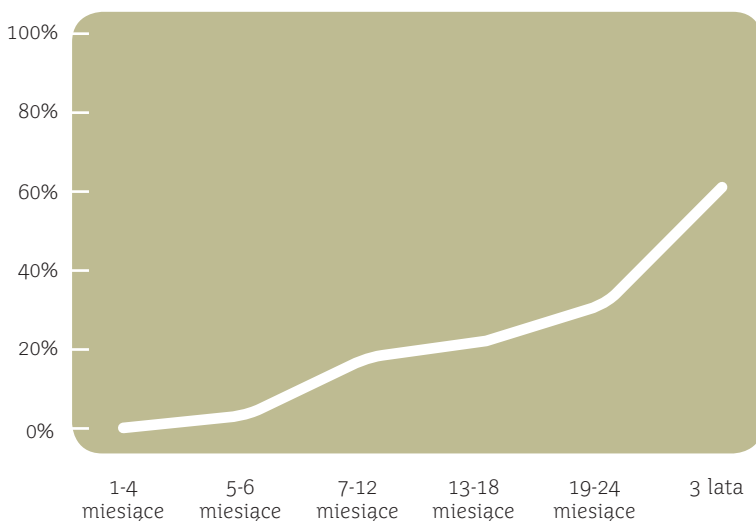
O ile pozostawienie zbyt małego dziecka pod opieką kogoś obcego jest trudną, a niejednokrotnie dramatycz-

ną decyzją, o tyle – zdaniem rozmówczyń – z czasem sytuacja zaczyna się zmieniać. Kiedy dzieci już trochę podrosną, przedszkole czy żłobek przestają być wyłącznie przykrą koniecznością. Dlatego, zdaniem uczestniczek wywiadów grupowych, można przyjąć, że trzy lata to rozsądna granica wieku, do którego należałoby się poświęcić dziecku, jest to też optymalny moment na powrót do pracy. Matki, które opiekują się dzieckiem do tego czasu, mają w swoim przekonaniu pewność, że niczego nie zaniedbały. Mimo iż pierwsze dłuższe rozstanie z dzieckiem nigdy nie jest łatwe, w tej sytuacji wydaje się być dobrym rozwiązaniem, nie tylko ze względu na karierę zawodową kobiety, ale także biorąc pod uwagę wiek dziecka i to, że potrzebuje już ono kontaktu z rówieśnikami.

W praktyce, te spośród kobiet, które wróciły do pracy, rzadko podejmowały ją zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Najczęściej działo się to w trakcie kilku następnych miesięcy.

23 proc. spośród matek, które podjęły pracę po porodzie, zrobiło to, zanim ich dziecko skończyło 4 miesiące. Kolejne 22 proc. – w ciągu następnych dwóch miesięcy. Łącznie więc, w grupie pracujących matek 45 proc. zdecydowało się na powrót do pracy, kiedy ich dziecko miało pół roku lub mniej. Na okres pomiędzy 6. a 12. miesiącem życia dziecka przypada powrót do pracy

**wykres 2.6** Po jakim czasie od urodzenia dziecka zaczęła Pani pracować?



Podstawa: matki, które podjęły pracę po urodzeniu dziecka, N=194

Źródło: Sondaż *Matki*

kolejnych 21 proc. Oznacza to, że spośród tych matek małych dzieci, które pracują, 66 proc. podjęło pracę w ciągu pierwszego roku życia dziecka. Pół roku później pracowało już ponad 3/4 matek pracujących obecnie.

Warto zauważyć, że jeśli porównamy dane dotyczące idealnego momentu powrotu do pracy po okresie opieki nad dzieckiem z realną sytuacją pracujących respondentek, to wracają one do życia zawodowego wcześniej, niż działoby się to gdyby nie były ograniczone kwestiami finansowymi i naciskami ze strony zwierzchników. Dane te jednak nie są do końca porównywalne, gdyż – zauważmy – odnoszą się do wypowiedzi dwóch różnych grup respondentek: o sytuację idealną pytane były wszystkie matki małych dzieci, a więc także te, które w ogóle nie podjęły pracy po porodzie (504 respondentki), podczas, gdy o swoich doświadczeniach związanych z powrotem do pracy mówią jedynie matki czynne zawodowo (194 respondentki).

### Strach przed powrotem do pracy – opinie matek, które pracy nie podjęły

Dla tych matek, które po porodzie nie podjęły pracy, ale pracowały wcześniej, szczególnie trudna jest perspektywa rozłąki z dzieckiem. Aż 69 proc. kobiet z tej grupy przeczuwa, że trudno im będzie zostawić je pod opieką kogoś innego. Przeciwnego zdania jest jedynie 16 proc. niepracujących matek – można przypuszczać, że są to kobiety mogące liczyć na pomoc ze strony bliskich lub innych osób, które darzą zaufaniem oraz takie, które mają już pewne pozytywne doświadczenia z powierzaniem potomstwa instytucjom opiekuńczym lub sprawdzone opiekunki. Dla większości matek, które jak dotąd nie pracują, myśl o rozłące z dzieckiem jest jednak poważnym problemem i znacząco utrudnia podjęcie decyzji o rozpoczęciu pracy.

Chociaż generalnie niepracujące matki czują się dobrze przygotowane do podjęcia pracy (z takim stwierdzeniem zgadza się 51 proc. z nich), to jedynie 1/3 nie może się doczekać powrotu do życia zawodowego. Pozostałe albo są przeciwnego zdania (dotyczy to 44 proc. kobiet z tej grupy), albo nie mają na ten temat jednoznacznej opinii (23 proc.). Równocześnie 27 proc. kobiet, które nie podjęły na nowo pracy po urodzeniu dziecka, obawia się powrotu do pracy. Tyle samo spodziewa się zwolnienia z pracy po powrocie. Widać więc wyraźnie, że kobiety, które po porodzie nie

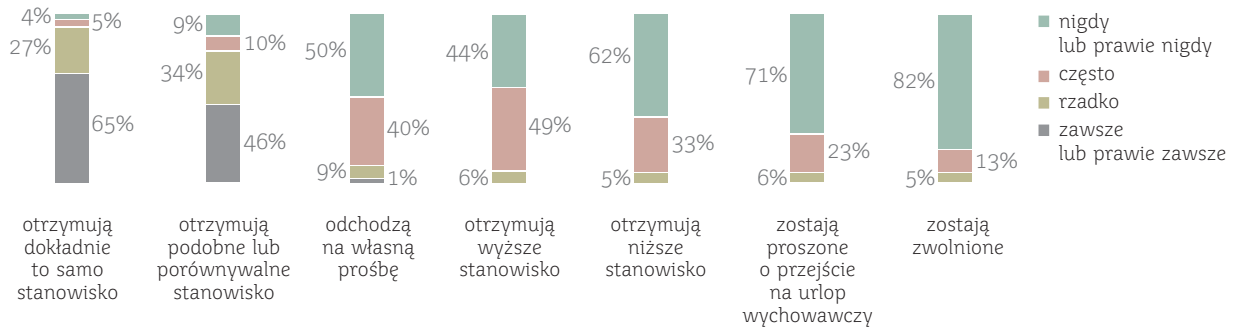
wróciły do pracy, nie robią tego ze względu na brak odpowiedniej opieki dla swoich dzieci, a także z obawy przed rozstaniem z nimi oraz z powodu lęku przed samym powrotem do pracy (choćby dlatego, że może się on wiązać ze zwolnieniem). Matki te przedłużają więc okres pozostawania na urlopie tak długo, jak jest to możliwe, odkładając na później decyzję, która, w ich opinii, wiąże się z istotnym zagrożeniem.

W grupie matek, które nie podjęły pracy po porodzie, jest stosunkowo niewiele takich, które nie mogą się doczekać powrotu do życia zawodowego. Może to świadczyć o tym, że kobiety, dla których praca jest wartością samą w sobie, w większości do niej powróciły. Dla wielu innych pozostawanie w domu z dzieckiem wynika ze świadomej decyzji i przekonania, że to właśnie jest dla ich rodziny najlepszym rozwiązaniem. Niewątpliwym problemem jest natomiast sytuacja tych kobiet, które do pracy nie wracają ze strachu, spodziewając się różnego rodzaju problemów, głównie związanych z łąčeniem roli matki i pracownika, lub nawet szybkiej utraty pracy. O tym, że lęki i niepokoje kobiet, odkładających w czasie powtórne podjęcie pracy zawodowej, są w dużej mierze powszechne i szeroko podzielane, świadczy fakt, że 66 proc. wszystkich matek (zarówno niepracujących, jak i tych, które po porodzie bez problemu wróciły do pracy) zgadza się ze stwierdzeniem, iż kobiety po urlopiach macierzyńskich i wychowawczych są bardzo często zwalniane. Równocześnie 46 proc. uczestniczek sondażu *Matki* wyraża opinię, że kobiety mające małe dzieci są w pracy na straconej pozycji. Jest to jednak prawdopodobnie pogląd, bazujący w dużej mierze na opinii innych bądź własnych wyobrażeniach i lękach. Wyrażają go bowiem najczęściej kobiety niepracujące (53 proc. w porównaniu do 34 proc. pracujących). Wskazuje to jednak na znaczący problem, iż w społecznym odbiorze, okres tuż po urodzeniu dziecka i kolejnych kilka lat, zanim ono podrośnie, jest dla kobiet aktywnych zawodowo bardzo trudny, zarówno ze względu na problemy, jakich może się spodziewać pracująca matka, jak i niepewność tego, czy uda jej się utrzymać pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego.

### Urlop macierzyński z perspektywy pracodawcy

Jak się okazuje, urlop macierzyński jest trudnym okresem także dla pracodawców, zatrudniających matki małych dzieci.

## wykr. 2.7 Jak często zdarza się, że kobiety, które wracają do pracy po urlopie macierzyńskim...



Źródło: Sondaż *Pracodawcy*

Połowa szefów (51 proc. uczestników sondażu *Pracodawcy*) twierdzi, że kobiety wracają *zawsze lub prawie zawsze* do ich firm po urlopie macierzyńskim. Najczęściej dotyczy to firm państwowych, sfery budżetowej oraz firm zatrudniających ponad 50 kobiet, najrzadziej natomiast małych firm prywatnych (niewiele ponad 40 proc. pracodawców).

Ogółem co dziesiąty, a w małych firmach prywatnych 15 proc. szefów twierdziło, że kobiety po urlopie *zawsze lub często* odchodzą na własną prośbę. 2/3 pracodawców uważa, że kobiety wracające do pracy po urodzeniu dziecka otrzymują *zawsze* takie samo stanowisko, jak wcześniej. Jedynie 9 proc. deklarowało, że zdarza się *rzadko* lub *nigdy*. Natomiast zdaniem aż 82 proc. pracodawców zwolnienie kobiety wracającej z urlopu macierzyńskiego nie zdarza się w ich firmach *nigdy lub prawie nigdy*.

Co ciekawe, większość pracodawców dostrzega więcej pozytywnych stron utrzymania miejsca pracy dla kobiet w czasie urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Działanie takie, zdaniem 61 proc. szefów, zwiększa poczucie bezpieczeństwa i motywację pracowników oraz, w opinii 60 proc. przełożonych, buduje wizerunek firmy jako przyjaznej pracownikom. Te pozytywne elementy najczęściej wskazywały firmy zatrudniające 50 i więcej kobiet.

Natomiast dostrzeganym negatywnym aspektem jest zwiększenie liczby obowiązków pozostałych pracowników, szczególnie odczuwane w małych i średnich firmach prywatnych, a więc takich, w których – choćby

czasowa – absencja jednego z pracowników może się odbić negatywnie na sprawnym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Blokowanie miejsc dla matek czasowo opiekujących się dziećmi hamuje także, zdaniem szefów, dynamikę rozwoju firmy (22 proc.). Inne problemy, związane z urlopami macierzyńskimi pracownic, takie jak blokowanie miejsc młodym, pogorszenie wyników finansowych i spadek konkurencyjności firmy, również wskazywane były częściej w małych i średnich firmach prywatnych. Jednak nawet tam przeważały wskazania pozytywne. Ponad połowa pracodawców uważa też, że urlopy macierzyńskie należałoby wydłużyć.

## Podsumowanie

Zdecydowana większość przyszłych matek w okresie ciąży planuje powrót do pracy po urodzeniu dziecka, a później zazwyczaj te plany realizuje. Dzieje się tak przede wszystkim ze względów finansowych, ale warto podkreślić, że dla wielu kobiet równie istotne są potrzeba kontaktu z ludźmi, poczucie niezależności, jakie daje praca, chęć samorealizacji i rozwoju zawodowego. Aby jednak powrót do pracy nie był zbyt stresujący dla matki oraz jej dziecka, zdaniem większości respondentek oraz uczestniczek wywiadów grupowych, powinien nastąpić wtedy, kiedy dziecko jest już trochę odchowane. Częściej niż inne jako optymalny czas powrotu matki do pracy jest podawany moment skończenia przez dziecko 3 lat. Wiele kobiet chciałoby jednak wrócić do pracy wcześniej.

Część spośród respondentek sondażu *Matki* oraz uczestniczek grup fokusowych było namawianych do skrócenia urlopu macierzyńskiego lub rezygnacji z urlopu wychowawczego. Inne – przeciwnie – odczuwały presję na przedłużenie urlopu macierzyńskiego w wychowawczy. Mimo iż zjawiska te nie są powszechne, są niejednokrotnie powodem stresu i lęku dla osób, których dotyczą. Niemal 1/4 uczestniczek sondażu *Matki* deklaruje, że w trakcie urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego obawiała się, że po jego zakończeniu nie będzie miała dokąd wracać. Nie zawsze wynikało to z negatywnego doświadczenia samych kobiet – czasami obawy były spowodowane obiegowymi opiniami, które docierają do matek z opowieści znajomych albo poprzez media, co nie oznacza jednak, że nie przyczyniają się one do problemów z podjęciem decyzji o powrocie do pracy.

Respondenci sondażu *Pracodawcy* zazwyczaj deklarują, że sytuacja zatrudnionych przez nich kobiet, które wracają do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, nie zmienia się na gorsze. Pracodawcy generalnie popierają wydłużenie urlopu macierzyńskiego. Większość z nich dostrzega też więcej pozytywnych niż negatywnych stron utrzymywania miejsca pracy dla kobiet w czasie urlopu wychowawczego. Niektórzy przyznają jednak, że kobieta na urlopie wychowawczym stanowi dla firmy i pozostałych pracowników znaczne obciążenie, co widoczne jest przede wszystkim w małych i średnich firmach prywatnych.