

3



Mama w pracy

W tym rozdziale przedstawimy sytuację matek, które wróciły do pracy po urodzeniu dziecka – ich lęki i problemy związane z trudnym godzeniem obowiązków matki i pracownika.

Powrót do pracy

Co czwarta kobieta (23 proc.) wróciła do pracy tuż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, pozostałe natomiast najczęściej dokonywały tego w trakcie kilku następných miesięcy (połowa matek do 7 – 8 miesiąca). Najszybciej pracę podejmowały matki w wieku 36 lat i starsze, wykształcone i zajmujące wyższe stanowiska. Spośród matek, które pracowały przed urodzeniem dziecka, 60 proc. wróciło do tej samej pracy, zaś 16 proc. spotkało się ze zwolnieniem tuż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub zostało zmuszonych do odejścia z pracy. 24 proc. kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka deklaruje, że odejście z pracy było ich własnym wyborem.

Po powrocie do pracy matki prawie zawsze otrzymywały to samo (85 proc.) lub porównywalne (12 proc.) stanowisko.

Bardzo rzadkie są natomiast w tym czasie sytuacje zarówno degradacji, jak i awansu.

Powrót do pracy w opinii uczestniczek fokusów

Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim stanowi w opinii kobiet trudny moment. Dobrą ilustracją tych problemów przynoszą wypowiedzi uczestniczek fokusów.

Po pierwsze, trzeba się przestawić z myślenia o dziecku na myślenie o sprawach służbowych.

- ▶ *Ja myślałam cały czas o córce i cały czas dzwoniło.*
- ▶ *Dzisiaj płacze i się po prostu idzie do pracy.*

Ponadto powrót do pracy po przerwie wiąże się z ponownym wdrożeniem w obowiązki zawodowe, czasami zdarza się, że zakres obowiązków zostaje zmieniony i trzeba się uczyć zupełnie nowych rzeczy, a to już sytuacja stresogenna.

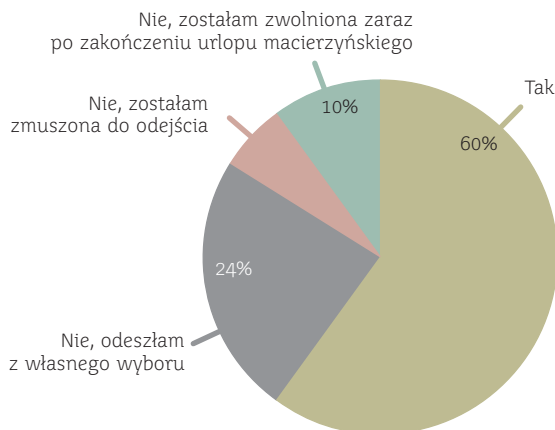
Kolejny problem niektórych młodych mam to brak życzliwości ze strony współpracowników i pracodawców. Często relacje nie wracają do tych sprzed pojawienia się dziecka, które kobiecie – po okresie pewnej izolacji związanej z urlopem macierzyńskim – są prawdopodobnie szczególnie potrzebne.

Z reguły ten pierwszy okres wiąże się z próbami kontynuowania karmienia piersią, czyli z koniecznością odciągania pokarmu lub robienia przerw na karmienie. Tymczasem kobiety w wywiadach jakościowych skarżą się na brak możliwości odciągania pokarmu i przerwy na karmienie piersią, mimo wcześniejszych ustaleń z pracodawcą. W tych przypadkach, kiedy możliwość istnieje, okazuje się, że trzeba odciągać pokarm w stresujących warunkach, co również nie sprzyja dobremu samopoczuciu mamy w pracy.

Sytuacja karmienia piersią i odciągania pokarmu w pracy ukazuje niewspółmierność logiki, która obowiązuje w sferze opieki (reguła karmienia na żądanie, sytuacja „nawału mlecznego”) i sferze pracy (pilne obowiązki służbowe).

- ▶ *W nowej firmie obiecywała mi w ogóle cuda, wianki (...), że będę mogła mieć te 40, 60 minut na karmienie cyckiem, ewentualnie jak nie będę chciała karmić w pracy, jak mąż mi nie przywiezie, to będę mogła wyjść godzinę wcześniej do domu. Że jeżeli badania z dzieckiem, no bo ona rozumie, maleńkie dziecko, to*

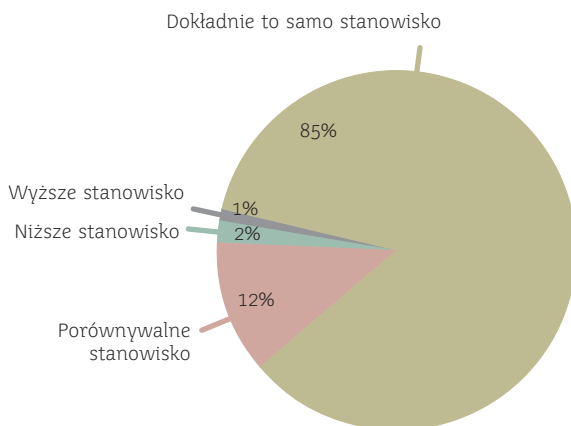
wykres 3.1 Czy po urlopie macierzyńskim (wychowawczym) wróciła Pani do tej samej pracy?



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

Źródło: Sondaż *Matki*

wykres 3.2 Czy gdy wróciła Pani do pracy po urlopie macierzyńskim, otrzymała Pani stanowisko...



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

Źródło: Sondaż *Matki*

tak, jak najbardziej, żebym się w ogóle nie przejmowała. Rzeczywistość była inna. Nie miałam przerwy na karmienie, nie wychodziłam wcześniej z pracy. (...) Ona tłumaczyła to w ten sposób, że jeżeli ja prowadzę już jakąś sprawę, to muszę ją zapiąć i jest termin, gdzie musimy klientowi już złożyć dokumentację. Wobec tego nie ma czegoś takiego jak ja muszę wyjść na karmienie, nieważne, że cycki takie i jej eksplodują za chwilę, bo ona musi mieć zrobione.

Jak stwierdzają kobiety, czas po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim jest dla nich trudniejszy niż okres pracy w trakcie ciąży. Składają się na to zarówno trudności w pogodzeniu rygorów miejsca pracy z rytmem fizjologicznym (karmienie piersią), jak i ponowne odnajdywanie się w obowiązkach służbowych w sytuacji niekoniernie życzliwego otoczenia społecznego.

Sytuacja pracującej matki małego dziecka

Sytuacja, w jakiej znajduje się kobieta, która pracuje i ma małe dzieci jest modelowym przykładem syndromu napięcia ról (role strain). Napięcie ról oznacza poczucie przytłoczenia wymaganiami związanymi z rolami, które jednostka pełni, niemożność podołania im naraz w stopniu zadowalającym, a także problem z ich wzajemnym pogodzeniem, kiedy wymagania związane z rolami okazują się sprzeczne albo konfliktujące. Sytuacja pracującej matki jest potencjalnie trudna. Na czym te trudności polegają, w jaki sposób kobiety sobie z nimi radzą oraz jakie wypracowują strategie, opisemy używając materiału z wywiadów grupowych. Dane z wywiadów kwestionariuszowych z matkami, pracodawcami i ogólnego (*Omnibus*) zostaną wykorzystane do ukazania ilościowego wymiaru opisywanych zjawisk, a także do skonfrontowania perspektyw pracujących kobiet i mężczyzn oraz pracujących matek i pracodawców zatrudniających m.in. matki.

Perspektywa pracujących matek, która wyróżniła się podczas badań fokusowych, obejmuje dwie podstawowe sfery życia: dom, w tym głównie sprawy związane z opieką nad dzieckiem oraz aktywność zawodową. Sfery te mają swoje wymagania, momenty przesilenia, kryzysy. Sfery pracy i opieki nad dzieckiem wchodzą też ze sobą w rozmaite relacje.

Sfera pracy: wymagania i obowiązki

Sfera pracy jest dla badanych kobiet ważna. Po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego dokładają starań, aby pokazać, że potrafią „mimo dziecka” być wartościowymi pracownikami.

- *Tak dokładnie chcemy pokazać, że jednak potrafimy ten cały etat pociągnąć, damy radę, nie potrzebujemy żadnych takich tych, bo nie chcemy nawet, żeby nas traktowali ulgowo, bo nie chcemy pokazać, że jesteśmy słabsze przez to dziecko, że ono nas w jakiś sposób tak obciąża, że nie dajemy rady w pracy.*

Sferę pracy, w kontekście opieki nad dzieckiem, można opisać jako taką, która ma swój podstawowy zakres obowiązków, a także w której stawia się różne dodatkowe wymagania. Badane kobiety postrzegają je jako obciążające, ponieważ trudno jest je pogodzić z opieką nad dzieckiem.

Te dodatkowe wymagania i trudności to m.in.: praca po godzinach lub w weekendy, wyjazdy służbowe, delegacje, wymóg bezwzględnej punktualności czy ogólny brak elastyczności i dobrej woli u pracodawców i współpracowników.

Kobiety, wypowiadające się w wywiadach grupowych, miały gorsze doświadczenia niż ogół matek badanych w sondażu *Matki*, które w większości deklarują, że po urodzeniu dziecka stosunki z pracodawcami nie uległy zmianie na gorsze, mogły wrócić na to samo miejsce pracy. Ta dysproporcja wynika z doboru próby kobiet do badań fokusowych, o czym była już mowa we wstępie.

Sfera domu

a) zorganizowanie opieki

Jeśli oboje rodzice pracują, ktoś inny musi wypełniać obowiązki związane z opieką nad dzieckiem. W sondażu *Matki* 66 proc. kobiet mających małe dziecko zadeklarowało, że w proces opieki włączony jest ojciec dziecka, 47 proc. – że babcia, 14 proc. respondentek zadeklarowało, że była to inna osoba z rodziny, a 3 proc., że opiekunka (wśród pracujących kobiet opiekunkę wymieniło 13 proc.). Według deklaracji respondentek one same włączone były w opiekę nad dzieckiem najczęściej – w aż 97 proc. przypadków.

Według danych sondażowych babcia włączona jest w opiekę nad dzieckiem częściej w przypadku, gdy matka pracuje zawodowo (65 proc.) niż kiedy nie pracuje (39 proc.). Zdarza się wręcz, że babcia rezygnuje ze swojej pracy zawodowej i przechodzi na emeryturę, aby

móc zająć się dzieckiem swojej córki bądź syna i umożliwić im karierę zawodową.

Mimo że ojcu partnerowi nie poświęcono wiele miejsca w wywiadach fokusowych, uczestniczki wypowiadały się spontanicznie na temat jego roli w procesie wychowywania dziecka. W większości wypowiedzi ojców mąż jawi się jako partner w opiece nad dzieckiem, na którym można polegać: dopasowuje zmiany w pracy, żeby móc się zmieniać z żoną przy dziecku, zmienia się na dyżurach w szpitalu przy chorym dziecku, w sytuacji, kiedy wcześniej niż żona kończy pracę, odbiera dziecko z przedszkola (warto też powiedzieć, że na czas wywiadu dzieci części kobiet zostały z ojcami w domu, o czym badane wspominają). W wywiadach fokusowych w przypadku jednej kobiety główną osobą odpowiedzialną za opiekę nad dzieckiem był ojciec dziecka, który zrezygnował z pracy i poświęcił się domowi. W przypadku, kiedy to ojciec jest głównym opiekunem i zajmuje się dzieckiem już trzeci rok, matka mówi:

- *On jest stoikiem, ja – cholerykiem, więc jemu w sumie to zacisze domowe nie przeszkadza, ale widzę, że coraz bardziej go męczy i tak czeka do pierwszego września, aż dzieciak wpełchnięty zostanie do przedszkola.*

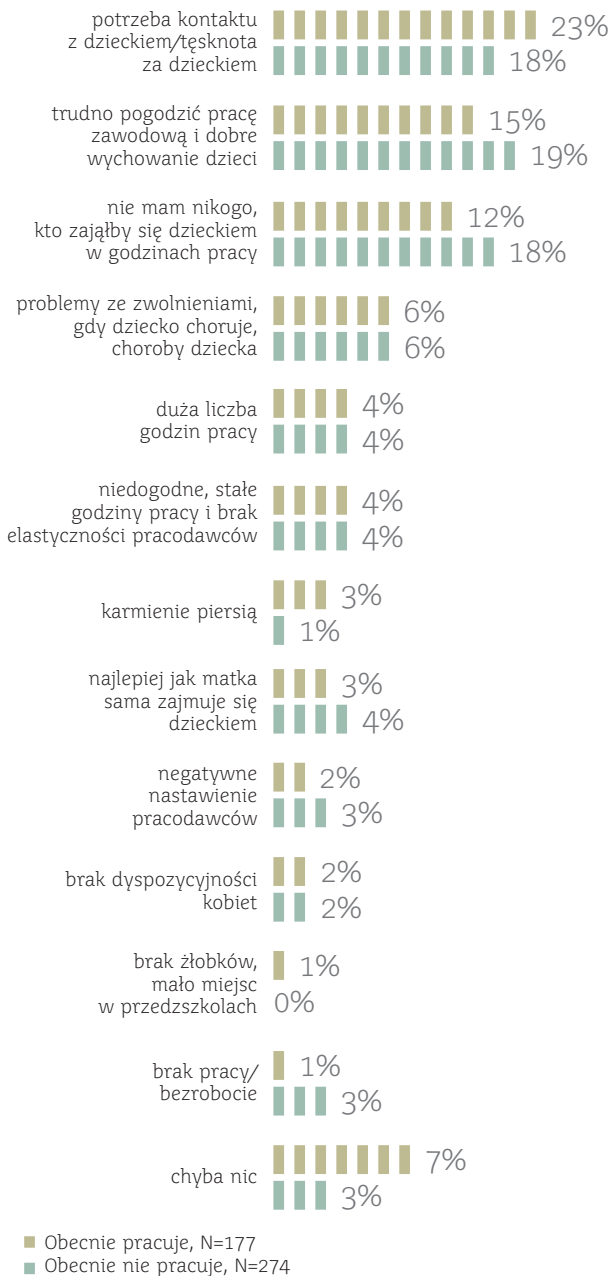
Czasami kobiety okraszają swoje wypowiedzi na temat udziału ojca w opiece nad dzieckiem żartobliwymi uwagami na temat jego niższej kompetencji w sferze opieki, przypisywanej w ogólności mężczyznom (np. „No wiadomo, jak to chłop”), są to jednak uwagi sporadyczne. Warto przypomnieć, że według danych sondażowych w proces opieki nad dzieckiem ojciec włączony jest w 66 proc. przypadków, co sprawia, że odgrywa on bardzo ważną rolę w tym procesie.

b) zadania i obowiązki

Zorganizowanie opieki nad dzieckiem wiąże się z różnego typu zadaniami, zarówno bardziej rutynowymi i codziennymi, jak i takimi, które pojawiają się w sytuacji nadzwyczajnej (najczęściej wymieniana jest tu choroba dziecka).

Wśród codziennych obowiązków, których wypełnianie sprawia trudności w procesie opieki nad dzieckiem i godzeniu ich z życiem zawodowym, w przypadku młodszych dzieci kobiety najczęściej mówią o karmieniu piersią. W przypadku starszych w grę wchodzi przede wszystkim odbieranie dziecka z przedszkola albo żłobka. Sposób funkcjonowania i godziny otwarcia placówek

wykres 3.3 Co, Pani zdaniem, najbardziej przeszkadza w pracy zawodowej po urodzeniu dziecka?



Źródło: Sondaż *Matki*

opiekuńczych bardzo często nie przystają do wymagań czasowych stawianych na polu życia zawodowego.

Trudności związane z byciem pracującą matką

W sondażu *Matki* zadano pytanie otwarte: „Co najbardziej przeszkadza kobietom w pracy zawodowej po urodzeniu dziecka?”. Uzyskane odpowiedzi można pogrupować w kilka kategorii.

Po pierwsze, kobiety zwracały uwagę na kwestie strukturalne, związane z wymaganiami pracodawcy (duża liczba godzin pracy, mała elastyczność) bądź brakiem dobrej alternatywy wobec opieki matki (m.in. brak żłobków i miejsc w przedszkolach). Po drugie, wymieniały czynniki emocjonalne: potrzebę kontaktu z dzieckiem i tęsknotę (23 proc. pracujących i 18 proc. niepracujących matek). Po trzecie, ważne są argumenty związane z wychowaniem: według 15 proc. pracujących i 19 proc. niepracujących matek trudno jest pogodzić pracę zawodową z dobrym wychowaniem dziecka.

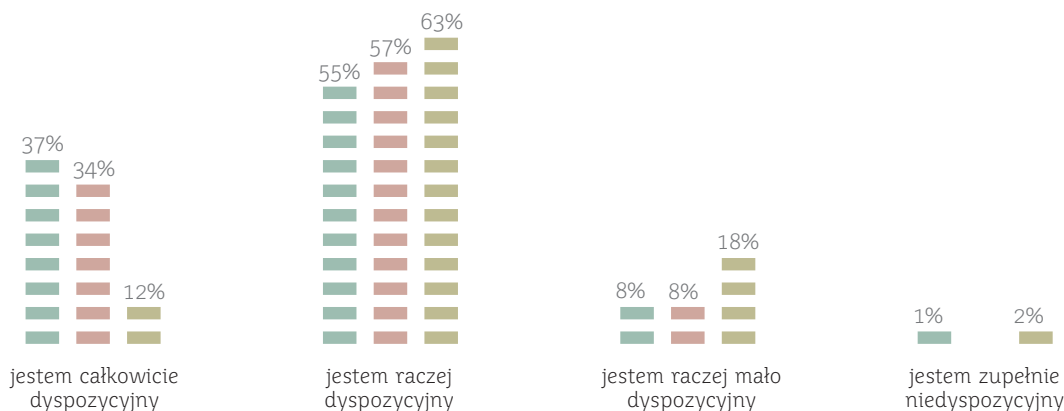
Dyspozycyjność matek małych dzieci

Według danych sondażowych w ciągu ostatnich 3 miesięcy 80 proc. matek nie brało zwolnienia na dziecko, a wśród 20 proc., które takie zwolnienie brały, było to zaledwie od jednego do pięciu dni. W porównaniu z mężczyznami kobiety rzeczywiście częściej biorą zwolnienie na dziecko (7 proc. kobiet i 3 proc. mężczyzn brało zwolnienie w ciągu ostatniego pół roku), ale średnio jest to zaledwie 1 dzień na 10 miesięcy. Skala uciążliwości zwolnień nie wydaje się więc specjalnie duża; nawet sami pracodawcy deklarują zwykle, że nie jest to znaczące obciążenie dla firmy.

Jak wynika z opowieści uczestniczek fokusów, czasami w sytuacjach kryzysowych i braku elastyczności ze strony pracodawców można liczyć na współpracowników: ustalać dogodne zmiany, zastępstwa, a nawet organizować dzieciom wspólną opiekę.

Sytuacja pracującej matki małego dziecka jest również sytuacją obciążającą emocjonalnie. Kobiety wspominają o swoich nerwowych reakcjach, poczuciu winy, a także powtarzającym się poczuciu braku obecności i udziału w rozwoju dziecka. Z drugiej strony, pojawiają się głosy, że rozłąka nie jest czymś złym, że inaczej dziecko wyrosłoby na „dzikusa”. Opinie te, nie rozstrzygając o ich słuszności, można interpretować jako mechanizm uspokajania i racjonalizowania rozłąki z dzieckiem z powodów zawodowych. Warto jednak na zakończenie przypomnieć, że – miejscami wręcz dramatyczne – opo-

wykras 3.4 Generalnie jak ocenił(a)by Pan(i) swoją dyspozycyjność?



- Omnibus: mężczyźni N=246
- Omnibus: kobiety N=150
- Sondaż: Matki N=130

Omnibus – podstawa: osoby pracujące na etacie.
Matki – podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie.

wieści uczestniczek fokusów silnie kontrastują z w miarę pozytywnym obrazem sytuacji pracujących matek wyłaniającym się z badań sondażowych (por. niżej).

Z danych sondaży *Matki* i *Omnibus* wynika, że matki małych dzieci to grupa pracowników najrzadziej pracująca po godzinach: zaledwie 17 proc. w stosunku do 51 proc. ogółu mężczyzn i 39 proc. ogółu kobiet (przynajmniej raz w tygodniu pracujących po godzinach). Jednocześnie 75 proc. matek małych dzieci deklaruje pełną lub częściową dyspozycyjność, w stosunku do 91 proc. ogółu kobiet i 92 proc. ogółu mężczyzn.

Z jednej strony, matki są więc mniej dyspozycyjne i bardziej niechętnie zostawianiu po godzinach. Z drugiej strony, warto podkreślić, że jest to charakterystyka tylko chwilowa, zmieniająca się wraz z dorastaniem dziecka. Może to oznaczać, że po okresie spadku dyspozycyjności, związanego z koniecznością organizowania opieki nad małym dzieckiem, później kobiety i mężczyźni niewiele się różnią pod tym względem.

Pracodawcy o matkach

Najliczniejszą kategorią pracodawców matek małych dzieci są szefowie małych firm prywatnych zatrudniają-

cych do 20 pracowników (32 proc.). W drugiej kolejności kobiety mające małe dzieci pracują w instytucjach i firmach państwowych (28 proc.), a także średnich i dużych przedsiębiorstwach (łącznie 30 proc.). Według wyników sondażu *Pracodawcy*, to właśnie szefowie małych firm prywatnych najczęściej wskazywali na to, że pracujące matki stanowią obciążenie dla firmy. Natomiast najrzadziej na trudności związane z matkami małych dzieci jako pracownikami wskazywali pracodawcy państwowi. Respondenci sondażu *Pracodawcy* deklarowali w większości, że w ich firmach poziom zarobków kobiet i mężczyzn nie różni się, chociaż równocześnie twierdzili, że w innych firmach w ich sektorze występują różnice na niekorzyść kobiet. Według pracodawców fakt posiadania małego dziecka nie ma dużego wpływu na wartość kobiety jako pracownika, a w niektórych przypadkach ma nawet wpływ pozytywny, np. na motywację, jakość pracy czy kreatywność¹. Złe strony zatrudniania matki małego dziecka (np. wcześniejsze wyjścia z pracy) dostrzegali głównie właściciele małych firm prywatnych i to oni uważali, że fakt ten wpływa negatywnie na możliwość awansu i podnoszenie kwalifikacji. O tym, że zatrudnianie

¹ Podobną opinię wyraziły uczestniczki fokusów.

kobiety, która ma małe dziecko, stanowi obciążenie dla firmy, mówił co szósty pracodawca, a co piąty właściciel małej firmy. Małe firmy przy zatrudnianiu zdecydowanie preferują młodych bezdzietnych mężczyzn.

Ogólny obraz, jaki wyłania się z danych z sondaży z pracodawcami, jest pozytywny, natomiast najwięcej problemów zgłaszają właściciele małych firm. Mimo deklarowanego równościowego podejścia pracodawców do kwestii zarobków w ich firmach, bardziej szczegółowe pytania ukazują ukryte uprzedzenia pracodawców. Zadano im pytanie o czterech fikcyjnych kandydatów² do pracy w ich firmie i poproszono, aby ocenili potencjał kolejnych osób jako pracownika oraz oszacowali, na jakie zarobki dana osoba mogłaby liczyć w ich firmie. Okazało się, że – średnio ujmując – pracodawcy najmniejszą kwotę zarobków proponowali kobiecie z dzieckiem, uważając ją też za osobę, na której najmniej można polegać i która jest najmniej dyspozycyjna. Kobiety mające dzieci są postrzegane przez pracodawców jako pracownicy najmniej dyspozycyjni (3,68 na skali od 1 do 5), w następnej kolejności uplasowali się mężczyźni z dzieckiem (3,88), mężczyźni bez dzieci (4,18) i kobiety bez dzieci (4,28).

Oznacza to, że najlepsze propozycje zarobków otrzymują osoby bezdzielne i to zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Posiadanie dziecka jest więc postrzegane jako zagrożenie niezależnie od płci potencjalnego pracownika.

Praca a dom: poszukiwanie równowagi

Jeśli chodzi o sferę pracy, można powiedzieć, że młode matki – uczestniczki fokusów – opowiadają się za pewną równowagą. Nie chcą z pracy zrezygnować, ale nie chcą też się jej nadmiernie poświęcać. Z jednej strony były zwolenniczkami zarówno zostawiania dłużej z dzieckiem po jego urodzeniu jak i ograniczonych czasowo form pracy (np. pół etatu), ale z drugiej strony wśród zdecydowanej większości badanych nie ma zgody na całkowitą rezygnację z pracy i poświęcenie się życiu domowemu.

Jedynie w grupie kobiet piastujących wysokie stanowiska w sektorze prywatnym część osób dostrzegła pozytywne strony pozostania z dzieckiem w domu, a przede wszystkim realność takiego rozwiązania. W badaniu sondażowym „Idealny moment powrotu do pracy po urodzeniu dziecka” tylko 6 proc. kobiet powiedziało, że

do pracy w ogóle wracać by nie chciało. Z drugiej strony, respondentki często wskazywały na potrzebę kontaktu z ludźmi i samorealizację, która stanowi ważny element ich motywacji do pracy zawodowej. W wywiadach fokusowych praca jawi się czasem jako sfera, w której wyczuwają one od obowiązków domowych i nie wyobrażają sobie zostania „gospodynią domową”.

Kobiety z niższych i średnich stanowisk z sektora prywatnego, postawione przed możliwością robienia kariery kosztem większej dyspozycyjności i mniejszej obecności w domu, zdecydowanie odrzucają ten wariant. Kobiety z sektora prywatnego i z wyższych stanowisk często kwestionują zasadność takiego pytania, twierdząc, że już więcej wymagać się od nich nie da.

► *Nie, znaczy ja bym się nie zdziwiła, bo zazwyczaj jest tak, że zamiast 8 godzin twój dzień, dzień pracy zawodowej, przeciąga się do 12, 13, 14. Ale to jest nie przymus, dlatego jeżeli szef by mi powiedział: słuchaj, dostaniesz na przykład no nie wiem x kasy więcej, to bym powiedziała spokojnie, bo to jest taki standard już.*

► *Ja to i tak jestem weekendową matką.*

Kobiety dostrzegają sensowność pozostawiania dłużej w domu i uelastycznienia bądź ograniczenia czasu pracy. Przyjmują to jednak tylko jako tymczasowe rozwiązanie, praca jest bowiem dla nich zbyt ważna, aby zrezygnować z niej całkowicie.

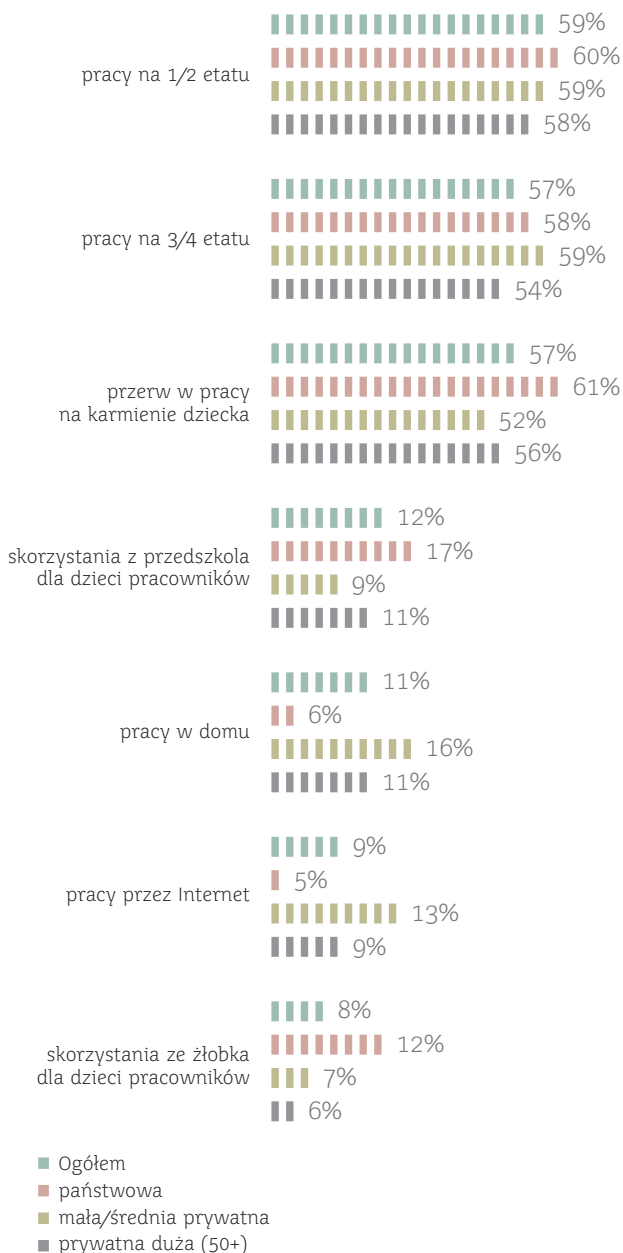
Matki małych dzieci deklarują niechęć wobec dodatkowych obciążeń, nawet jeśli miałyby to im zapewnić awans i karierę. Oznaczałoby to bowiem dalsze ograniczenie czasu poświęcanego dziecku – wyjątkiem są kobiety z wyższych stanowisk, które nie mają poczucia, aby jeszcze większe obciążenie mogło coś zmienić, skoro i tak widują się z dziećmi tylko w weekendy.

Rozwiązania i postulaty

W wywiadach grupowych kobiety narzekały na brak elastycznych rozwiązań i wsparcia ze strony pracodawcy. Wyjątkiem był przypadek jednej z rozmówczyń, której zakład pracy opłacał opiekunkę do dziecka. Warte podkreślenia są reakcje pozostałych uczestniczek grupy fokusowej, które opowieść o udogodnieniach ze strony pracodawcy podsumowały jako „herezje” i „bajki”. Dopływały też żartobliwie, kiedy ta firma planuje rekrutację. Była to sytuacja zupełnie wyjątkowa na tle doświadczeń większości z nich.

2_ Pytano o cztery fikcyjne sytuacje: (a) mężczyzna bez rodziny, (b) mężczyzna z dzieckiem, (c) kobieta bez rodziny, (d) kobieta z dzieckiem.

wykres 3.5 Czy w firmie kobiety po urodzeniu dziecka mają możliwość...



Podstawa: Wszyscy pracodawcy, N = 302. W wykresie zobrazowano odsetek odpowiedzi „tak”

Źródło: Sondaż Pracodawcy

W kontraście do tych narzekań stoją wypowiedzi pracodawców, którzy deklarują dostępność elastycznych rozwiązań w ich firmach. W większości firm (55 – 60 proc.), według słów pracodawców, istnieje możliwość pracy w skróconym wymiarze godzin (1/2 i 3/4 etatu), jak również robienia w trakcie pracy przerw na karmienie. Pracodawcy z państwowych zakładów nieco częściej niż szefowie innych miejsc pracy zapewniają o możliwości robienia przerw na karmienie (61 proc.).

Pozostałe elastyczne rozwiązania występują znacznie rzadziej. Tylko w co jedenastej firmie istnieje możliwość pracy na odległość za pomocą Internetu (najczęściej w małych i średnich prywatnych – 13 proc.), podobnie w przypadku pracy w domu. Tu z kolei firmy państwowe okazują się najmniej elastyczne. Żłobki przyzakładowe oferuje ogółem 8 proc. pracodawców, przy czym najczęściej są to zakłady państwowe, wśród których odsetek ten wzrasta do 12 proc. Jeśli chodzi o przyzakładowe przedszkola, prowadzi je 12 proc. pracodawców i znowu zakłady państwowe oferują to udogodnienie najczęściej (17 proc.).

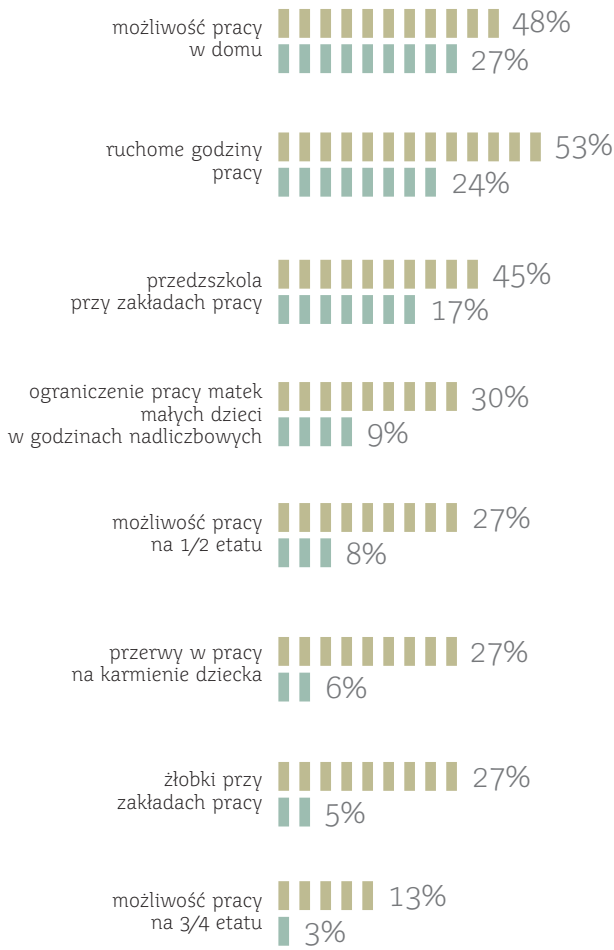
W badaniach ankietowych matki małych dzieci wskazywały jako najważniejsze właśnie te udogodnienia, które występują rzadko, tj. możliwość pracy w domu (27 proc.), zgodę na ruchome godziny pracy (24 proc.) oraz istnienie przyzakładowych przedszkoli i żłobków (17 proc.). Kiedy do wyboru były trzy opcje udogodnień, 53 proc. matek zaznaczyło ruchome godziny pracy, a 48 proc. – możliwość pracy w domu. Pomocne byłoby też stworzenie przedszkoli (45 proc.) i żłobków (22 proc.) przy zakładach pracy. 30 proc. matek chciałoby ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy 27 proc. oczekiwałoby możliwości pracy w wymiarze 1/2 etatu (kolejne 13 proc. zaś – 3/4 etatu). Również dla 27 proc. ważne byłoby przerwy w pracy na karmienie dziecka.

Dodatkowe informacje o preferencjach wyrażonych w badaniu sondażowym znaleźć można w wypowiedziach kobiet, uczestniczących w grupach fokusowych:

► *Generalnie fajnie byłoby gdyby takie duże instytucje, które naprawdę zatrudniają setki ludzi (...) na przykład prowadziły przedszkola. (...) Na terenie firmy, bo to byłby komfort, ja bym wiedziała, że to dziecko jest gdzieś pod ręką.*

3_ Do wysunięcia przypuszczenia o nadmiernie „życzeniowym” charakterze tych deklaracji skłania niski odsetek matek małych dzieci rzeczywiście pracujących na pół etatu (jest to zaledwie 9 proc.).

wykras 3.6 Które z udogodnień dotyczących pracy kobiet z małym dzieckiem uznałyby Pani za najważniejsze w swojej sytuacji?



■ Trzy wybrane
■ Jedno najważniejsze

Podstawa: wszystkie matki, N = 504

Źródło: Sondaż *Matki*

► *Że ja po prostu zaraz po wyjściu z pracy biorę ją za rękę i już jesteśmy razem, bo te dojazdy i tak dalej. (...) Poza tym te przedszkola nie są dostosowane do tego, jak ludzie pracują, tylko my się musimy dostosować do tego i to jest praktycznie niemożliwe.*

Matki życzyłyby sobie możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin, ale pod warunkiem, że czas spędzany w pracy byłby rzeczywiście krótszy:

► *I praktycznie, gdyby pół etatu to było pół etatu. (...) A nie na papierze mam pół etatu, a praktycznie robię całą.*

Według niektórych opinii, dobrym rozwiązaniem mogłoby być także przedłużenie urlopu macierzyńskiego – jednak równocześnie konieczna jest wówczas gwarancja przyszłego zatrudnienia i wystarczające zabezpieczenie finansowe:

► *Wystarczyłoby, aby macierzyńskiego był rok, chociażby ten rok (...), przecież chodzi o to, czy się wróci do tej pracy (...) taki psychiczny luz, że ja nie myślę (...) poza tym też kasa, przecież ile jest na ten urlop, czterysta coś złotych, przecież to jest śmieszne.*

Warto tu zauważyć, że tak jak w danych ankietowych, tak i w wypowiedziach uczestniczek fokusów okres pozostania z dzieckiem po urodzeniu charakteryzował się dużym rozrzutem: pojawiały się deklaracje o chęci pozostania z dzieckiem na rok, na trzy lata, a nawet do osiągnięcia przez nie wieku szkolnego.

W wywiadach grupowych pojawiły się postulaty możliwości wydłużenia okresu opieki nad dzieckiem, a także możliwości wykonywania pracy w bardziej elastyczny sposób: w mniejszym wymiarze godzin, z ruchomymi godzinami czasu pracy. Warto jednak podkreślić, że kobiety wyrażały chęć posiadania wyboru w tej kwestii i możliwości dopasowania układu do życiowych potrzeb i możliwości.

W godzeniu pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem istotne jest wiele czynników: zaplecze rodzinne dziecka (dostępność członków rodziny, którzy mogą się dzieckiem zająć), aspiracje i motywacje kobiet, sytuacja prawna, wypracowany z pracodawcą układ. Czasami przepisy prawne sprzyjają młodym matkom, ale na przeszkodzie pogodzeniu życia rodzinnego i zawodowego stoi zła wola pracodawcy.

Podsumowanie

Pojawienie się dziecka w życiu pracującej matki powoduje, że zaczyna ona działać równocześnie w dwóch sferach: sferze zawodowej i sferze opieki. W procesie opieki nad dzieckiem kobieta nie jest sama, w istocie z samego faktu bycia pracującą matką wynika, że konieczna jest tu jakaś forma podziału obowiązków. Dziećmi pracujących kobiet zajmują się babcie, ojcowie, nianie. Zapewnianie dziecku opieki na czas pracy również zawiera elementy niestabilności, wiążące się np. z chwilowym brakiem dyspozycyjności opiekuna.

Kobiety nie chcą rezygnować z pracy zawodowej, czują się jednak w niej czasem dyskryminowane ze względu na fakt bycia matką. Z danych na temat przebiegu ich kariery czy opinii pracowników na temat matek w porównaniu z innymi pracownikami wynika jednak, że uczestniczą one w życiu zawodowym na zasadach zbliżonych do tych, na których uczestniczą inni pracownicy.

Pracujące matki chciałyby mieć wybór dostępnych środków uelastyczniających zatrudnienie, pomagających godzić obowiązki związane z opieką nad dzieckiem.

Żeby pogodzić obowiązki sfery opieki i sfery zawodowej kobiety postulują albo swoiste „przesunięcie pracy bliżej domu” (możliwość pracy w domu) albo przesunięcie „dziecka bliżej pracy” (tworzenie przyzakładowych przedszkoli i żłobków), a także ogólną elastyczność (ruchome godziny pracy). Poszczególne kobiety uznają za korzystne dla siebie różne rozwiązania (co widać np. w dużym rozrzucie odpowiedzi na pytanie o idealny moment powrotu do pracy) i postulują różnorodność rozwiązań.