

Mama robi karierę

W rozdziale tym skupimy się głównie na emocjonalnej stronie łączenia dwóch obszarów – macierzyństwa i kariery w życiu matki. Patrząc przez pryzmat tego, co w życiu kobiety jest ważne, będę starała się pokazać, jak kobieta realizuje swoje macierzyństwo w relacji do kariery zawodowej oraz w jaki sposób łączą te dwie sfery życia. Poniżej pokazane zostaną dwa momenty w życiu matek o zasadniczo odmiennych hierarchiach wartości: „czas przed dzieckiem” oraz „czas ciąży i macierzyństwa”.

Analizowane zmiany w hierarchii wartości to model rekonstruowany z obecnej perspektywy: kobiet będących już matkami, „okrzepłych” w tej roli, spełniających się na płaszczyźnie macierzyństwa. Po urodzeniu dziecka model ten podlegał modyfikacjom – wartości wprawdzie pozostawały niezmiennie, różnie natomiast przedstawiała się ich hierarchizacja. Co istotne, w modelu nie zostały uwzględnione, z uwagi na ściśle zdefiniowaną problematykę badania, sfera indywidualnych zainteresowań i hobby czy relacje z ojcem dziecka.

Próba nakreślenia, co jest dla kobiet istotną wartością, będzie pokazywana w odniesieniu do realiów życia codziennego, ze szczególnym uwzględnieniem ich wpływu na podejmowane wybory. Ze względu na specyficzną sytuację kobiet na rynku pracy, zarówno tych planujących dziecko, jak i tych będących już matkami, istotne będzie również pokazanie napięć, które tworzą się między tymi dwiema sferami aktywności, rodzaju konfliktów, ich potencjalnych przyczyn, a także strategii, jakie podejmują kobiety, aby sobie z nimi poradzić.

Ciąża zagrożeniem dla kariery

Z przeprowadzonych badań wynika, że podjęcie decyzji o macierzyństwie często zostaje odroczone z uwagi na pracę zawodową. „Czas przed dzieckiem” to okres, w którym praca zawodowa odgrywa niebagatelną rolę, nie tylko z ekonomicznego punktu widzenia. Zajmuje

ona wręcz pierwszoplanowe miejsce w hierarchii wartości. Jak relacjonują uczestniczki fokusów, wiąże się z nią wiele ambicji, planów i marzeń. Dominuje chęć robienia kariery, wspinania się po szczeblach rozwoju zawodowego, realizowania poprzez wykonywanie coraz trudniejszych, ale też coraz bardziej prestiżowych obowiązków, piastowania bardziej zaszczytnych funkcji, otrzymywania wyższego wynagrodzenia. Inwestuje się w szkolenia, warsztaty, kursy zawodowe, wymagające czasu i dyspozycyjności, które docelowo mają służyć szybszej i bardziej prężnej realizacji planów oraz ambicji zawodowych:

► *Dopóki nie było dziecka, to czas wypełniała mi praca, kariera, kursy, szkolenia i studia.*

Z uwagi na centralne miejsce, jakie zajmują praca zawodowa i kariera w życiu wielu kobiet, decyzja o posiadaniu dziecka schodzi na dalszy plan, jest odkładana w czasie. Odraczenie to ma związek z nie tylko z potrzebą zrobienia kariery – istotne jest również przekonanie, że posiadanie dziecka jest nie do pogodzenia z pracą zawodową i wchodzi z nią w otwarty konflikt. Z sondażu *Omnibus* wynika, że co piąta pracująca kobieta odkłada urodzenie dziecka w obawie przed problemami w pracy związanymi z ciążą.

Myśl o ciąży wywołuje raczej stan niepewności i stres, które wiążą się z obawą zmiany dotychczasowej sytuacji zawodowej. Mimo że każdej z kobiet towarzyszą

lęki natury osobistej typu „czy pogodzę ciążę i macierzyństwo z obowiązkami w pracy, czy pozwoli mi na to zdrowie”, to głównym źródłem obaw, wymienianym przez uczestniczki wywiadów fokusowych, są czynniki zewnętrzne – niezależne od kobiet, ale od pracodawców i środowiska pracy. Kobiety obawiają się utraty zatrudnienia: zwolnień oraz nieprzedłużenia umowy, a także trudności w karierze, takich jak przesunięcie na niższe stanowisko, brak awansu czy redukcja zarobków. Obawy wiążą się również ze spodziewaną negatywną reakcją ze strony współpracowników, a także nie tylko brakiem poprawy, lecz wręcz utrudnieniem warunków samej pracy dla kobiet ciężarnych.

Co powoduje, że kobiety tak bardzo obawiają się społecznych sankcji w miejscu pracy? Zebrane dane umożliwiają nam wyróżnienie dwóch ważnych zjawisk.

a) negatywna atmosfera wokół ciąży – nieracjonalne obawy czy fakty?

Po pierwsze, lęki i związane z nimi odrzucanie decyzji o zajściu w ciążę mają swoje źródło bardziej w negatywnej atmosferze wokół ciąży w środowisku pracy i w potocznej opinii kobiet niż w skali faktów. Jedną z przyczyn odrzucania macierzyństwa, na które wskazują zarówno wyniki badań sondażowych, jak i fokusów jest – powszechna w odczuciach kobiet – nieprzychylna atmosfera wokół ciąży w środowisku pracy. Powoduje ona tworzenie się negatywnych społecznych wyobrażeń na temat możliwości pogodzenia macierzyństwa z pracą zawodową. Wzmacnia również obawy nawet u kobiet, które nie doświadczyły tych problemów, co powoduje, że również one oczekują trudności w przypadku zajścia w ciążę.

Powszechność obaw jest znacznie większa, niż wskazywać by mogła rzeczywista skala negatywnych doświadczeń. I tak, podczas gdy z sondażu *Omnibus* wynika, że 30 proc. pracujących kobiet zadeklarowało, że obawia się problemów w pracy spowodowanych ciążą, to jednak znacznie mniej, bo 12 proc. respondentek sondażu *Matki* spotkało się przy informowaniu o zajściu w ciążę z realnymi trudnościami ze strony pracodawców. Na tej podstawie można wysunąć wniosek, że nie tyle faktyczne działania, co raczej nieprzychylna atmosfera wokół ciąży wpływają na odrzucanie decyzji o macierzyństwie. Powszechny brak poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia może być tak powodowany, jak i wzmacniany przez zachowania przełożonych i współpracowników. Z wypowiedzi w wywiadach fokusowych można stwierdzić,

że obawy kobiet mogą być wzmacniane – na zasadzie samospełniającego się proroctwa – przez same pytania o plany macierzyńskie w momencie zatrudniania (warto zaznaczyć, że – jak wynika z sondażu *Matki* – spotkała się z nimi co piąta pracująca kobieta). Mogą to być również, wyrażane bezpośrednio lub nie, opinie pracodawców na temat ciężarnych w pracy, a także reakcje ze strony współpracowników. Kobiety obawiają się negatywnych opinii, złego nastawienia i braku zrozumienia. Do budowania nieprzychylniej atmosfery wokół ciąży może przyczyniać się również poczucie braku pomocy i wsparcia, którego doświadczyły kobiety w ciąży. W sondażu *Matki* 40 proc. kobiet zwracało uwagę na brak wsparcia ze strony przełożonych, a 31 proc. nie uzyskało jej od współpracowników.

Być może gdyby więcej kobiet spotkało się z pozytywną reakcją na ciążę w postaci reorganizacji pracy, poprawy warunków jej wykonywania, takich jak uzgodnienie tymczasowych reguł, które uwzględniają stan zdrowia matki i płodu, udałoby się zredukować przynajmniej część z postulowanych obaw. Najważniejszy jednak, co podkreślają kobiety, jest brak negatywnych konsekwencji zajścia w ciążę dla aktualnej pozycji zawodowej.

b) kwestia macierzyństwa – brak dialogu w miejscu pracy

Po drugie, nawet jeśli obawy nie wynikają bezpośrednio z doświadczeń kobiet, to wzmacnia je nieobecność otwartej dyskusji na temat problematyki macierzyństwa w miejscu pracy, a także brak podstawowej wiedzy o potrzebach kobiet ciężarnych i matek.

Być może u wielu kobiet lęk przed kłopotami w pracy, powodowanymi macierzyństwem, byłby niepotrzebny, gdyby problematyka ta była przedmiotem dialogu w miejscu pracy. O braku takiej komunikacji można przypuszczać, zestawiając wyniki danych zebranych w sondażowym badaniu matek oraz badaniu pracodawców. Rozbieżności pojawiają się przy porównywaniu deklarowanego stosunku pracodawców do ciężarnych z opiniami samych kobiet. Podczas gdy w sondażu *Omnibus* 30 proc. kobiet wieku 18 – 45 lat odpowiedziało, że obawia się kłopotów w pracy po zajściu w ciążę, to tylko 6 proc. pracodawców twierdzi, że ich stosunek do pracownic zachodzących w ciążę jest faktycznie negatywny. Dodatkowo, nieliczni pracodawcy zdają sobie sprawę z lęków kobiet. Tylko 10 proc. z nich przewiduje, że zatrudnione w ich firmie obawiają się poinformować o fakcie zajścia w ciążę, a faktycznie, z danych sondażu *Matki* wynika, że 14 proc. kobiet odwlekała z poinformo-

waniem przełożonego o ciąży z powodu strachu przed zwolnieniem. Uderzają również rozbieżności w ocenie pomocy i wsparcia otrzymywanego w środowisku pracy w trakcie ciąży. Podczas gdy 40 proc. respondentek sondażu *Matki* jest niezadowolonych ze sposobu, w jaki były traktowane w tym okresie, to tylko 4 proc. pracodawców zdaje sobie z tego sprawę.

Powyższe dane pozwalają przypuszczać, że w wielu sytuacjach inicjowanie dyskusji o kwestii macierzyństwa przez pracodawcę lub co najmniej otwarte deklarowanie braku negatywnego stosunku do ciąży, pozwalałoby zredukować lęki kobiet, które być może mają swoje źródło w potocznych stereotypach, opiniach najbliższych lub w doświadczeniach z innych miejsc pracy.

Za tą interpretacją przemawia również fakt, że w bardziej sfeminizowanych przedsiębiorstwach kwestia macierzyństwa stanowi mniejszy problem. Pracodawcy z tej grupy deklarują pozytywny i lepszy, w porównaniu z firmami o niewielkiej liczbie zatrudnionych kobiet, stosunek do ciąży pracownicy. Być może większy udział kobiet z małymi dziećmi wśród pracowników powoduje u pracodawców redukcję lęków i stereotypów na temat jakości pracy kobiety w ciąży, a także pozwala na wypracowanie odpowiedniej komunikacji w tym zakresie.

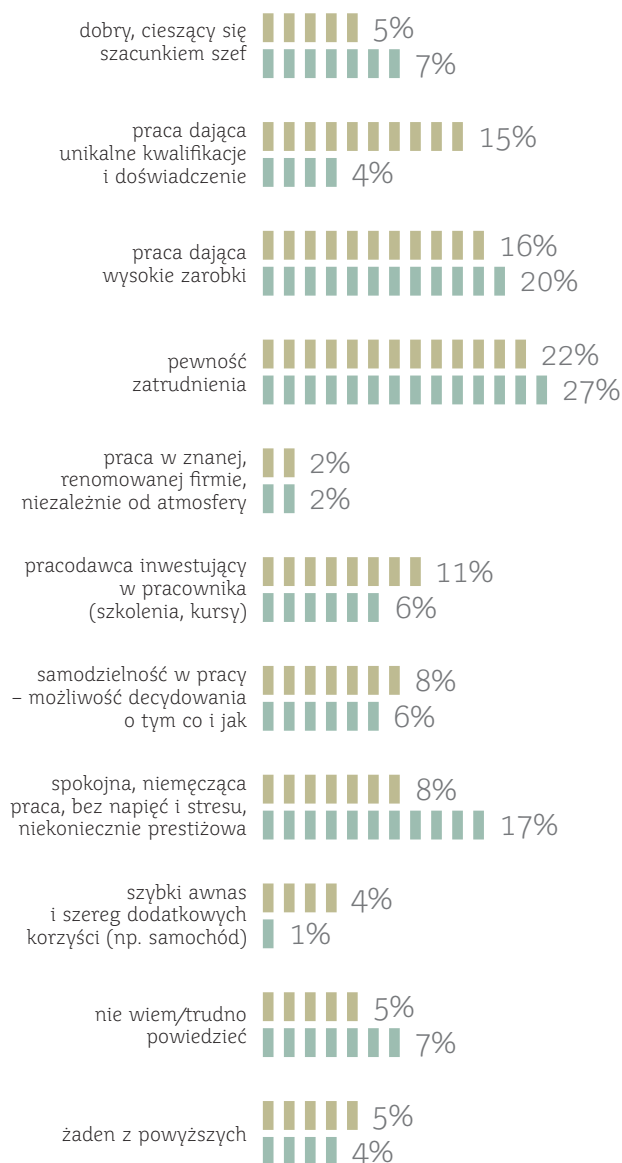
Macierzyństwo i kariera – nowa hierarchia wartości

Pojawienie się dziecka zmienia percepcję tego, co jest w życiu ważne – burzy dotychczasowy porządek, przewracając do góry nogami świat bieżących wartości. W retrospektywnych relacjach uczestniczek fokusów moment, kiedy dowiedziały się, że zostaną matkami, oznaczał „totalne przewartościowanie”. Zmiany dotyczyły przede wszystkim kariery, która nagle przestała być centrum ich świata. Od teraz dziecko zajmuje centralne miejsce w przestrzeni życiowej kobiet i jest w ich opinii wartością nadrzędną:

- ▶ *Nie ma takiej rzeczy, która mogłaby być ważniejsza.*
- ▶ *Dziecko jest sensem życia.*
- ▶ *Dla mnie najważniejsze jest moje dziecko. Mąż też, ale na drugim miejscu.*

Dziecko staje się od teraz punktem odniesienia oraz punktem wyjścia dla innych działań, planów i zamierzeń; to jego potrzeby będą od tej pory najważniejsze:

wykres 4.1 Co Pani bierze pod uwagę mówiąc, że ktoś ma dobrą pracę? Proszę wskazać jeden najważniejszy element.



■ kobiety bezdzietne
■ matki

Źródło: Sondaż Omnibus

- ▶ *Jak jest dziecko, to nic nie jest ważniejsze. To, że się nie pójdzie do kina, do teatru, to się przeczyta recenzję, nieraz dobrą książkę. Właściwie wszystko jest ważne i na pewno kiedyś przyjdzie na to czas, ale teraz dziecko jest najważniejsze...*
- ▶ *Musiałam wybrać między zdrowiem dziecka a pracą, ale niestety najważniejsze jest zdrowie dziecka.*

Przemiana powodowana pojawieniem się dziecka sprawia, że w nowej hierarchii wartości priorytetem, na który wskazują kobiety, są dom i rodzina. Celem staje się teraz osiągnięcie stanu harmonii wśród zadbanych i szczęśliwych bliskich. Jest nim również spełnienie się w roli dobrej matki. Dlatego racjonalnie dąży się do realizacji takich wartości, jak zdrowie i szczęście dzieci, stworzenie ciepłej atmosfery, pełnej miłości, spokoju i wsparcia bliskich oraz pełnej rodziny. Realizacja tych wartości jest, w opinii matek, źródłem satysfakcji i spełnienia, poczucia sukcesu, a także gwarancją stabilizacji i poczucia bezpieczeństwa w życiu.

Nowa hierarchia wartości nie oznacza jednak, że kariera traci na znaczeniu. Rodzina, utożsamiana z życiową bazą, stanowi dodatkowe źródło motywacji do osiągania celów w innych sferach życia, zarówno na polu zawodowym, jak i w obszarze osobistej samorealizacji. Aktywność zawodowa pojawia się w wypowiedziach matek jako jedna z priorytetowych wartości. Jednak teraz nie oznacza to, że rozmówczynie nastawione są na osiągnięcie sukcesów zawodowych. Z sondażu *Omnibus* wynika, że na pierwszy plan wysuwa się potrzeba stabilizacji i poczucia bezpieczeństwa, które zapewnia stała praca. Istotne jest również godziwe wynagrodzenie, które przekłada się na bezpieczeństwo finansowe rodziny. Wartość pracy wzrasta z przyczyn natury racjonalnej, jakimi są względy ekonomiczne, finansowe, co widać w wypowiedziach uczestniczek fokusów:

- ▶ *Praca przed pojawieniem się dziecka miała mi głównie sprawiać przyjemność, nie myślałam wtedy o tym, że muszę się utrzymać, i że muszę się utrzymać z całą rodziną, (...) teraz widzę, że bardziej powinnam stawić na to, że muszę zarobić w tej pracy, a nie, że ma mi sprawiać przyjemność.*
- ▶ *W mojej pracy miałam wtedy możliwość awansu, także rozwijania się. Bardzo mi się to podobało, wkroczyłam w taki inny zupełnie świat. Ale odkąd pojawiło się w moim życiu dziecko, wówczas te wartości się*

pozmiały. Zobaczyłam, że może być coś ważniejszego niż praca czy nauka. I teraz jest zupełnie na odwrót. Chociaż praca jest bardzo ważna, bo jednak trzeba pracować, żeby żyć, to dziecko jest dla mnie najważniejsze.

Taka postawa nie oznacza jednak, że matki nie mówią o potrzebie sukcesów zawodowych. Awans, samorealizacja poprzez karierę, wysokie stanowisko, odpowiedzialna, prestiżowa funkcja są nadal cenionymi przez nie wartościami. Postrzegane są one jednak jako trzecioplanowe w hierarchii ważności. Być może dlatego, że uważa się je za trudne do zrealizowania, mało realne, pozostające raczej w sferze marzeń, pragnień, aspiracji. Sukces zawodowy wydaje się znacznie bardziej istotny dla kobiet z wyższym wykształceniem i piastujących wyższe stanowiska. Z kolei dla respondentek z wykształceniem podstawowym i zawodowym, pracujących w handlu i usługach, wydaje się zbyt odległy, aby można mu było nadać jakąkolwiek rangę i znaczenie.

Reasumując: nowa hierarchia wartości wyznacza nowe cele na obszarze pracy zawodowej. Po pierwsze, macierzyństwo nie obniża wartości kobiety jako pracownika. Stanowi ono wręcz dodatkowe źródło motywacji do osiągania celów w innych sferach życia, m.in. na polu zawodowym.

Po drugie, praca daje kobietom możliwość realizacji celów priorytetowych – dbałości o byt rodziny, bycia dobrą matką – co wcale nie powoduje spadku motywacji do pracy (w sondażu *Matki* ponad 50 proc. pracujących respondentek uważa, że dzięki pracy może stać się lepszą matką dla swojego dziecka).

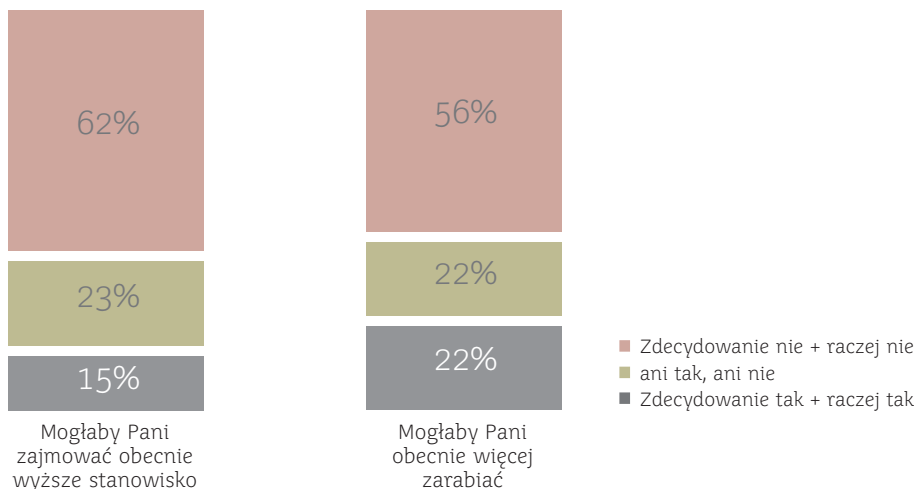
Po trzecie, choć praca – pomimo narodzin dziecka – nadal pełni ważną rolę w życiu kobiet, na pierwszy plan wysuwa się jednak potrzeba stabilizacji i bezpieczeństwa, na którą składa się pewność zatrudnienia i godziwe wynagrodzenie.

Po czwarte, nowa hierarchia wartości nie oznacza również, że sukcesy zawodowe odsuwane są na dalszy plan. Mimo że w pierwszym okresie wychowania dziecka stają się drugoplanowe, to – zwłaszcza dla kobiet z wyższym wykształceniem – są nadal istotną wartością.

Macierzyństwo a szanse na awanse i podwyżki

Najistotniejsze dla matek staje się zatem godziwe wynagrodzenie i pewność zatrudnienia. Jak wyglądają realnie

wykres 4.2 Jak Pani sądzi, czy gdyby nie ciąży i urodzenie dziecka to...



Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie

Źródło: Sondaż *Matki*

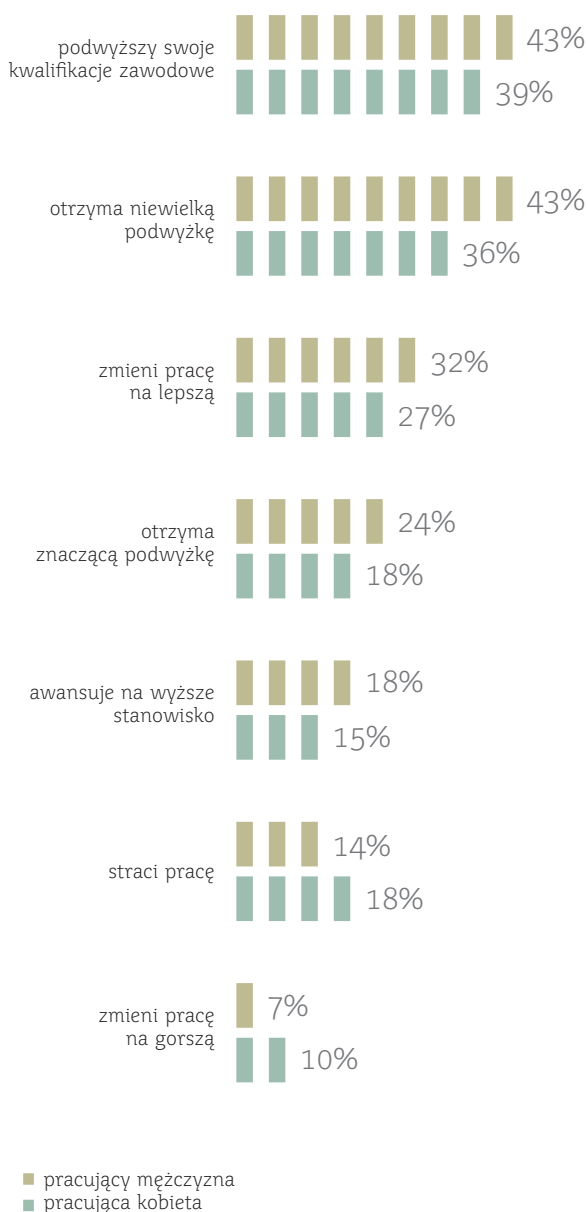
te potrzeby i czy są zabezpieczone? Popatrzmy, jakie szanse mają matki na realne awanse i podwyżki w pracy lub możliwość jej kontynuacji.

Choć urodzenie dziecka wiąże się ze wzrostem wydatków w budżecie domowym, to nie idzie to równolegle w parze ze staraniami o podwyżkę lub awans. Według pracodawców kobiety po powrocie do pracy rzadko proszą o podwyżkę (33 proc.) i jeszcze rzadziej o awans (29 proc.). Być może wytłumaczeniem jest fakt, że matki są raczej zadowolone ze swoich zarobków (w sondażu *Matki* 31 proc. matek odpowiedziało, że są niezadowolone z otrzymywanej płacy), a na tle kobiet nieposiadających dzieci są nawet bardziej zadowolone. Faktycznie według danych sondażowych (*Omnibus* i *Matki*) ani fakt posiadania dziecka, ani płeć nie wpływają na podwyższenie lub obniżenie szans otrzymania podwyżki lub awansu oraz na częstość występowanie inicjatyw ich uzyskania. Większość mężczyzn i kobiet, którzy otrzymali podwyżkę lub awans, nie prosiło o to. Również taki sam odsetek (około 30 proc.) kobiet z małymi dziećmi, jak i kobiet niemających dzieci oraz mężczyzn dostał w ciągu zeszłego roku podwyżkę. Wśród matek rzadko również występuje poczucie, że gdyby nie ciąży, to mogłyby osiągnąć awans lub podwyżkę. W sondażu *Matki*

22 proc. kobiet twierdzi, że mogłoby obecnie więcej zarabiać, a 15 proc. uważa, że mogłoby mieć obecnie wyższe stanowisko.

Różnicę widać natomiast w postrzeganiu szans na karierę w ciągu najbliższych 3 lat. I choć zarówno kobiety, jak i mężczyźni ostrożnie rokują co do swojej przyszłości zawodowej, to kobiety okazały się wyraźnie mniej optymistyczne niż mężczyźni, generalnie wskazując na mniejsze prawdopodobieństwo pozytywnych sytuacji, a większe dla negatywnych. W sondażu *Omnibus* to one częściej uważały, że mogą stracić pracę, a wyraźnie rzadziej – że otrzymają nawet małą podwyżkę. Generalnie najmniej optymistyczne co do przyszłości są osoby posiadające dzieci, zwłaszcza kobiety. Najlepiej postrzegały swoje perspektywy zawodowe osoby młode (do 25 lat) i z wyższym wykształceniem. Trzeba jednak pamiętać, że są to na ogół osoby jeszcze bezdzietne, dopiero rozpoczynające swoje życia zawodowe, więc oczekiwanie awansu i rozwoju jest w ich sytuacji zupełnie oczywiste. Przy dokładnej analizie odpowiedzi okazuje się, że zależność między postrzeganiem swojej przyszłości a wiekiem jest znacznie silniejsza niż związek między optymizmem i pesymizmem a płcią czy dietnością.

wykras 4.3 Proszę ocenić na ile prawdopodobne jest, że w ciągu najbliższych 3 lat...



Źródło: Sondaż Omnibus

Problemem jest tu zatem poczucie gorszej pozycji matek w kontekście możliwości zrobienia kariery. Widać to najwyraźniej w powszechnych opiniach kobiet obawach o bezpieczeństwo zatrudnienia. Aż 66 proc. respondentek sondażu *Matki* jest przekonanych, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego kobietom grozi zwolnienie, co faktycznie spotyka potem 16 proc. z nich.

Macierzyństwo a kariera – linie napięć i konfliktów wartości

Połączenie sfer pracy i opieki nad dzieckiem jest bardzo trudne. Każda z tych sfer ma swoje wymagania, których często nie da się pogodzić, gdyż okazują się sprzeczne albo wchodzą ze sobą w konflikt. Efektem tego jest występowanie syndromu napięcia ról, które powoduje poczucie przytłoczenia wymaganiami, a zwłaszcza niemożnością ich realizacji w zadowalającym stopniu. Napięcie lokuje się wyraźnie między pracą zawodową a czasem poświęconym dziecku oraz organizacją opieki nad nim. Jak funkcjonują zatem te dwie sfery: pracy i macierzyństwa w życiu matek? Na jakie konflikty i napięcia narażone są kobiety? Jak sobie z nimi radzą?

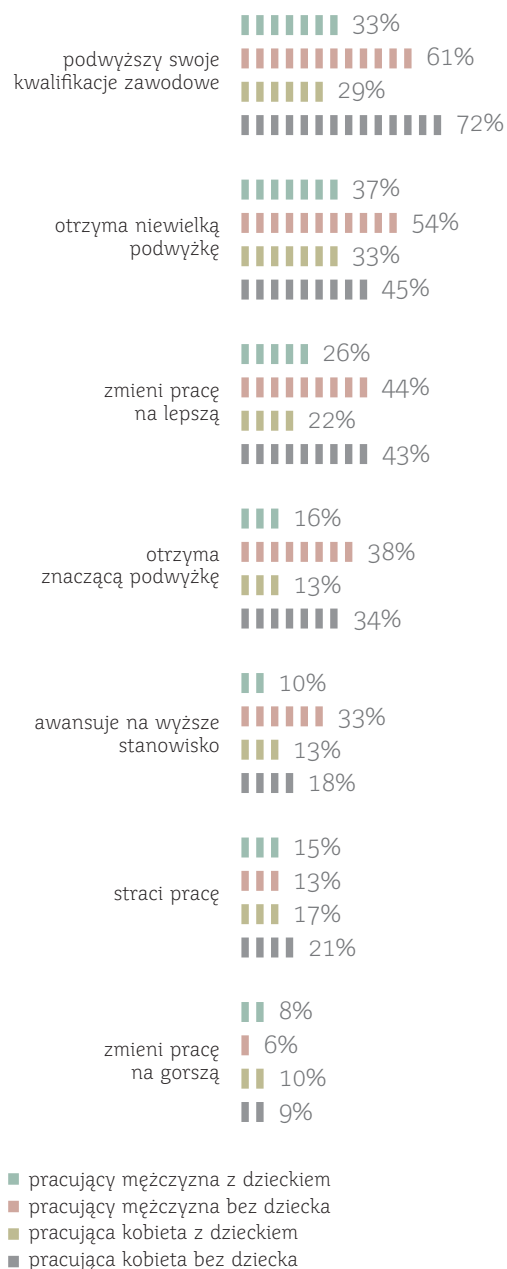
Czas dla dziecka a praca zawodowa

Czas poświęcony dziecku staje się jednym z najważniejszych elementów macierzyństwa, co powoduje konflikty i napięcia związane z koniecznością redukcji czasu spędzonego w domu, na rzecz pracy zawodowej. Dla innych kobiet z kolei poważnym problemem jest rozłąka z dzieckiem, co utrudnia i odwleka podjęcie pracy zawodowej.

O skali ważności tej potrzeby świadczą wyniki badań sondażu *Matki*. Dla 80 proc. kobiet chwile spędzone z dzieckiem są ważniejsze niż praca zawodowa, w tym dla połowy z nich zdecydowanie ważniejsze. Aż 60 proc. pracujących kobiet twierdzi, że gdyby mogły, wolałyby zostać w domu z dzieckiem, przy czym co trzecia kobieta jest na to zdecydowana. Najprawdopodobniej byłyby one skłonne zrezygnować z pracy, jeśli pozwalałaby im na to ich sytuacja materialna. Za potwierdzeniem tej tezy przemawia fakt, że 30 proc. badanych twierdzi, iż pracuje tylko dla pieniędzy.

Wysoka wartość czasu spędzonego wspólnie z dzieckiem ma swoje źródło w przekonaniu, że jest to dobre dla jego rozwoju. Według większości respondentek z sondażu *Matki*, optymalnym momentem na powrót

wykras 4.4 Proszę ocenić na ile prawdopodobne jest, że w ciągu najbliższych 3 lat...



Źródło: Sondaż Omnibus

do pracy są 3 lata od urodzenia dziecka. Opinie te potwierdzają się z wypowiedziami rozmówczyń fokusów:

- ▶ *Trzy lata to jest minimum, kiedy powinno się siedzieć z dzieckiem.*
- ▶ *Pierwsze trzy lata to okres, kiedy dziecko jest zapatrzone w rodziców, są oni dla niego wszystkim, potem rodzice są potrzebni, żeby czuło się bezpiecznie.*

Konieczność redukcji czasu spędzonego z dzieckiem na rzecz pracy powoduje u matek wewnętrzne rozdarcie, poczucie winy oraz poczucie bezpowrotnie straconego czasu. Napięcie to dobrze ilustruje poniższa wypowiedź:

- ▶ *Jestem cały czas, ale muszę pracować, bo muszę przywieźć pieniądze do domu, ale przychodzi na przykład weekend i nie wiem, za co mam się wziąć z tym dzieckiem, ja bym go najchętniej wyprzysłowała, poszła z nim na 10-godzinny spacer, bawiła się w piaskownicy, robiła wszystko i nagle okazuje się, że znowu brakuje mi czasu na to, żeby usiąść z nim, poczytać książeczkę, polepić z plastelinki czy pobawić się w cokolwiek innego, bo nagle dzwoni kolega z pracy i mówi, że ten temat musimy zrobić i co? I otwieram komputer, siadę i pracuję.*

Z jednej strony, rozdarcie między dzieckiem a karierą pogłębiane jest przez obciążenie pracą, która – oprócz podstawowego zakresu obowiązków – często wiąże się z wymaganiami, takimi jak dodatkowe godziny pracy, które kolidują z czasem przeznaczonym dla rodziny. Przynajmniej raz w tygodniu pracuje po godzinach 17 proc. matek dzieci w wieku 12 – 48 miesięcy. Z drugiej strony, napięcia powodowane są przez łamanie przez pracodawcę podstawowych praw przysługujących matkom. Do nierzadkich sytuacji należy brak respektowania przez zakład pracy gwarancji prawnych do urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Polega to na nakłanianiu do wcześniejszego powrotu do pracy z urlopu macierzyńskiego, czego doświadczyło 8 proc. matek lub zlecaniu obowiązków zawodowych w trakcie jego trwania. Jest to również wymuszanie przedłużenia urlopu wychowawczego lub namawianie do rezygnacji z niego, z czym spotkało się 11 proc. respondentek. Najwięcej matek, bo około 15 proc. doświadczyło jednak presji do skorzystania z urlopu, niezależnie od tego, czy same planowały jego podjęcie.

Również sama decyzja o poświęceniu czasu dziecku, przez pozostanie na urlopie wychowawczym, jest trudna. Podejmuje się ją w atmosferze powszechnego przekonania, że po takiej przerwie kobiety są najczęściej zwalniane. Przypomnijmy, że aż 66 proc. wszystkich matek podziela taką opinię. Z kolei część kobiet, które po porodzie nie powróciły do pracy i które przedłużają urlop wychowawczy, stara się w ten sposób odwlec zagrożenie przeczuwanym zwolnieniem.

W opiniach matek te wewnętrzne konflikty są często skutkiem braku wsparcia ze strony zakładów pracy. Kobiety widzą rozwiązanie tej sytuacji w zapewnieniu pewnych ułatwień przez pracodawców. Około połowie ankietowanych respondentek sondażu *Matki* zależałoby na elastycznych godzinach pracy i możliwości wykonywania jej w domu, co trzecia chciałaby ograniczenia godzin nadliczbowych, a także możliwości pracy w wymiarze 1/2 etatu. Przede wszystkim jednak kobiety preferowałyby pracę, która pozwoliłaby na punktualne wychodzenie do domu. W sondażu *Matki* wśród kobiet z małymi dziećmi w wieku 12 – 48 miesięcy aż 85 proc. wybrałoby chętniej pracę spokojną i umożliwiającą zawsze wychodzenie do domu o czasie, nawet za cenę mniejszych zarobków.

Zapewnienie opieki dziecku a praca zawodowa

Kolejne źródła stresów i napięć powstają na linii organizacji opieki nad dzieckiem a obowiązkami w pracy zawodowej. Jest to szczególnie uciążliwe w okresie pierwszych trzech lat życia dziecka, kiedy opiekę nad nim trzeba powierzyć innej osobie. W tym okresie korzysta się z pomocy osób najbliższych. Choć ponad połowa (56 proc.) matek przyznaje, że delegowanie opieki nad dzieckiem innym bliskim osobom ułatwia koncentrację i skupienie się na pracy, to jednak możliwość zapewnienia takiej opieki nie eliminuje wszystkich napięć. Tarcia wywołwane są różnymi niespodziewanymi sytuacjami w miejscu pracy, często pokrywającymi się z brakiem możliwości opieki nad dzieckiem ze strony bliskiej osoby, np. męża. Do trudnych przypadków należy również choroba dziecka i brak możliwości elastycznych godzin pracy, które umożliwiłyby szybką interwencję, opiekę lub po prostu wizytę u lekarza. Czasami podejmowane są dramatyczne decyzje wyjścia z pracy bez zgody przełożonych lub pozostawanie w niej kosztem wysokiego stresu¹. W tym okresie problemem jest również karmienie dziecka piersią, trudne do pogodzenia z pracą zawodową.

¹ Przykłady uzyskane w badaniu fokusowym.

wykras 4.5 Opinie matek – preferencje pracy

Odczytam teraz dwie możliwości pracy. Proszę powiedzieć, którą z nich chętniej by Pani wybrała w swojej sytuacji?



Źródło: Sondaż *Matki*

W wywiadach jakościowych matki zwracają uwagę na problem braku możliwości odciążania pokarmu i brak zapewnienia ze strony pracodawcy przerw na karmienie piersią mimo wcześniejszych ustaleń. Wywołuje to problemy natury fizjologicznej, takie jak nawał mleczny, oraz natury emocjonalnej – czyli brak poczucia bycia „dobrą matką”, która karmi dziecko naturalnie. O wadze tego problemu świadczą opinie respondentek sondażu *Matki*, gdzie dla 27 proc. kobiet takie przerwy byłyby znacznym udogodnieniem.

Problemy nie znikają po 3. roku życia, gdy nie karmi się już piersią i kiedy można oddać dziecko do przedszkola czy żłobka. Pojawiają się nowe wyzwania, związane z odmiennymi godzinami pracy instytucji opiekuńczych i przedsiębiorstw pracy. Skutkuje to trudnościami w zażyciu i odbieraniu dziecka. Bardzo rzadko też kobiety mogą skorzystać z przedszkola lub żłobka firmowego, co byłoby dla nich istotnym udogodnieniem. Aż 45 proc. respondentek sondażu *Matki* podkreśla potrzebę stworzenia przedszkola, a 22 proc. żłobków przyzakładowych.

Chcę czy muszę – macierzyństwo a kariera

Czy decyzja o powrocie do pracy wynika z braku wyboru, wręcz przymusu, czy też powodowana jest chęcią samorealizacji? Doświadczenia kobiet są zróżnicowane w zależności od sytuacji materialnej, wykształcenia i dotychczasowej pozycji zawodowej. Rodzaj motywacji do pracy również wpływa na trudności, jakich doświadczają pracująca matka. Determinuje on skalę i rodzaje doświadczanych napięć, z którymi spotykają się kobiety przy próbie pogodzenia obu sfer. Ze względu na możliwość wyboru lub przymus powrotu do pracy, można tu wyróżnić trzy grupy matek:

a) Do pierwszej należą te, które zupełnie rezygnują z kariery zawodowej na rzecz wychowania dziecka, co niewątpliwie pozwala im uniknąć wielu napięć. Taka sytuacja dotyczy 16 proc. badanych w sondażu *Matki*. Są to kobiety, które wybierają realizację na obszarze rodziny, co jest związane z przekonaniem o niemożliwości połączenia pracy z wychowaniem dzieci, ale również z taką sytuacją materialną, która umożliwia taki wybór.

b) Drugą grupę stanowią kobiety, które pracują przede wszystkim z powodów ekonomicznych (30 proc. kobiet). Praca jest dla nich warunkiem utrzymania rodziny i ma znaczenie tylko jako możliwość zapewnienia bytu materialnego. Kwestie finansowe są szczególnie istotne

dla kobiet z wykształceniem podstawowym i zawodowym, pracujących na stanowiskach robotniczych oraz w handlu i usługach. Najprawdopodobniej to one byłyby skłonne zrezygnować z pracy, jeśli pozwalałaby im na to sytuacja finansowa (35 proc. kobiet).

Znaczna część matek (42 proc.) nie zgadza się ze stwierdzeniem, że praca jest niezbędnym warunkiem szczęścia, a 20 proc. twierdzi, że praca nie poprawia jakości macierzyństwa. Prawdopodobnie to właśnie dla nich wartość pracy przejawia się głównie w aspekcie finansowym, a nie osobistej satysfakcji czy samorealizacji.

Do ekonomicznych motywów podjęcia pracy można jeszcze zaliczyć decyzje matek, dla których wymiar finansowy ma znaczenie nie tylko jako konieczność, ale jako niechęć do obniżenia dotychczasowego standardu życia. Rosnące potrzeby finansowe, związane z pojawieniem się dziecka, przyczyniają się do podjęcia pracy przez 17 proc. kobiet, które przed ciążą nie były aktywne zawodowo. Swoisty „przymus” podjęcia pracy towarzyszy również kobietom, które doświadczyły bezrobocia lub długo nie mogły znaleźć pracy. Traktują one pracę jako rzadkie dobro na rynku.

To prawdopodobnie właśnie ta grupa matek może najsilniej odczuwać negatywne aspekty łączenia pracy z wychowaniem dziecka. Jest to związane z sytuacją braku wyboru, gorszą sytuacją ekonomiczną i pracą w sektorze prywatnych przedsiębiorstw, gdzie sytuacja pracujących matek jest najtrudniejsza i podlega mniejszym negocjacjom.

c) Ostatnią grupę kobiet stanowią te, dla których – oprócz ekonomicznych przyczyn powrotu do pracy – ważne są również motywacje emocjonalne (pracuję, bo chcę). Co druga z badanych w sondażu *Matki* nie zgadza się ze stwierdzeniem, że pracuje tylko dla pieniędzy. Dla kobiet z tej grupy wysoka wartość dziecka w życiu kobiet wcale nie umniejsza znaczenia pracy. Świadczy to raczej o silnej potrzebie godzenia obu wartości u większości pracujących kobiet. I tak, co 4. matka nie zdecydowałaby się zrezygnować z pracy, nawet gdyby mogła sobie na to pozwolić ze względów materialnych. Do pracy najczęściej wracają kobiety z wyższym wykształceniem, mieszkanki dużych miast, zatrudnione na stanowiskach kierowniczych, specjalistki i pracownice umysłowe oraz kobiety powyżej 35. roku życia.

Z jakich przyczyn kariera jest tak ważna w biografii kobiet? Na podstawie sondaży i wypowiedzi w fokusach można wyróżnić szereg wartości przypisywanych pracy. Co istotne, życie kobiet wydawałoby się niepełne bez aktywności zawodowej. Około 30 proc. respondentek

sondażu *Matki* jest zdania, że praca jest dla nich niezbędnym warunkiem szczęścia. Wypowiedzi z grup fokusowych pozwalają przybliżyć, co kobiety mogą rozumieć poprzez to stwierdzenie. Dla niektórych praca jest po prostu źródłem satysfakcji, sferą dla samorealizacji, osiągnięcia sukcesów, własnego rozwoju i miejscem, gdzie można się dowartościować, zrobić karierę. To powoduje, że staje się również istotnym elementem określającym kobiecość we współczesnym świecie. Być kobietą oznacza spełniać się w każdej sferze życia.

Te rodzaje motywacji, choć odmienne od poprzedniej grupy, bo związane z wolnym wyborem, mogą jednak prowadzić do eskalacji napięć na linii praca – macierzyństwo. Na rodzaj i częstość konfliktów będzie tu wpływać na pewno większy zakres wymagań i odpowiedzialności w sferze pracy, a także chęć realizacji ambicji zawodowych i pełnego spełnienia w dwóch sferach.

W tym miejscu pojawiają się jednak pewne sprzeczności, ponieważ praca dla tego typu kobiet bywa także odpoczynkiem od życia domowego i macierzyństwa. Wiąże się to nie tylko z potrzebą kontaktów z innymi ludźmi i realizacją przyjemności. Wśród uczestniczek fokusów słyszy się również głosy świadczące o potrzebie zachowania równowagi psychicznej między macierzyństwem i domem z jednej, a światem zewnętrznym z drugiej strony. Wydaje się, że aktywność zawodowa pozwala matkom utrzymać taką higienę psychiczną umożliwiając osiągnięcie harmonii w rodzinie, która to jest wskazywana jako istotna wartość w życiu.

Podsumowanie

Z powyższych badań wynika, że macierzyństwo jest dla pracującej kobiety trudnym przedsięwzięciem. Już na etapie podejmowania decyzji, czy i kiedy zostać matką, doświadcza ona pierwszych trudności. Są to przede wszystkim obawy o to, czy ciąża nie przyczyni się do zwolnienia z pracy lub utraty wypracowanej pozycji na rynku zawodowym, tak istotnej dla wielu kobiet. Zaplanowanie dziecka nie ułatwia negatywna atmosfera wokół ciąży aktywnej zawodowo kobiety, która to atmosfera funkcjonuje w potocznych wyobrażeniach i w środowisku pracy. Kolejnym utrudnieniem jest brak otwartego dialogu na temat macierzyństwa między pracodawcą a zatrudnionymi kobietami. Taka komunikacja w wielu przypadkach uczyniłaby bezpodstawnymi lęki kobiet, a także pozwoliłaby lepiej poznać ich potrzeby w okresie ciąży. Skorzystałby na niej również sam pracodawca, który mógłby zredukować swoje własne obawy i prze-

konać się, że macierzyństwo nie musi być zagrożeniem dla firmy.

Kolejny etap – pojawienia się dziecka – stawia matkę przed nowymi problemami i dylematami. W związku z nową hierarchią wartości, w której dziecko i rodzina zajmują odtąd naczelną rolę, zmienia się stosunek do pracy. Część kobiet, które mają komfortową sytuację materialną, wybiera realizację na obszarze rodziny i w ogóle rezygnuje z pracy, większość jednak do niej powraca. Część z nich robi tak ze względów finansowych, a część nie wyobraża sobie życia bez pracy. Dla obu tych grup szczególnego znaczenia nabierają przede wszystkim aspekty bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa finansowego. Pojawia się również dodatkowa motywacja do pracy, jakim jest dobro i bezpieczeństwo rodziny. Jednak dla kobiet z wyższym wykształceniem i tych zajmujących wyższe stanowiska nadal ważną pozostaje realizacja w pracy, a chęć robienia kariery wcale nie traci na znaczeniu.

Pogodzenie obowiązków i wymagań pracy z obowiązkami wobec dziecka jest jednak trudne, a czasami wręcz niemożliwe, co powoduje u kobiet wiele wewnętrznych napięć i konfliktów. Wielu z nich można byłoby uniknąć, gdyby pracodawcy uwzględniali w swoich rozwiązaniach specyficzną sytuację pracującej matki. Największymi problemami, zwłaszcza w pierwszym okresie życia dziecka, są: zapewnienie mu opieki oraz kwestia karmienia piersią, później pojawia się problem zawożenia dziecka do żłobka czy przedszkola i odbierania go stamtąd, które zwykle działają w innych godzinach niż firmy czy zakłady pracy. Tymczasem liczba godzin spędzonych z dzieckiem jest też dla wielu matek najprostszą miarą poczucia dobrze pełnionej roli. Mimo że większość kobiet potrafi i ma możliwość zorganizowania właściwej opieki, zwykle z pomocą bliskich, to często zdarzają się sytuacje niespodziewane, jak np. choroby dzieci. Dlatego tak istotne staje się uwzględnienie przez pracodawcę tych okoliczności i umożliwienie matkom możliwości negocjowania warunków pracy. Elastyczny czas pracy czy redukcja godzin nadliczbowych pozwoliłaby wielu matkom pogodzić macierzyństwo z karierą, co z pewnością przyniosłoby pozytywne efekty obydwu stronom.