



▶ **mama w pracy** ◀

ma ma

► mama w pracy ◀



wstęp

Od 1984 roku demografowie obserwują w Polsce stały spadek liczby urodzeń, które od 1993 r. wynosiły rocznie około 500 tysięcy, a od roku 1998 – poniżej 400 tysięcy¹. Dramatyczny spadek zaczął przyhamowywać w 2003 roku, który był najgorszy z demograficznego punktu widzenia. W 2006 roku, w którym urodziło się około 374 tysięcy dzieci, różnica między liczbą urodzeń a liczbą zgonów wyniosła prawie 6 tysięcy, co oznacza dodatni przyrost naturalny. Większy przyrost narodzin nastąpił w mieście, ale nadal to na wsi rodzi się więcej dzieci.



27,4

Demografowie obserwują też w ostatnim czasie przesunięcie się najwyższej płodności u kobiet. Jeszcze niedawno najwięcej dzieci rodziły kobiety w wieku 20 – 24 lat, podczas gdy obecnie najwięcej urodzeń przypada na kobiety w wieku 25 – 29 lat. Widać więc zjawisko odkładania decyzji o macierzyństwie na później. Od początku lat 90. ub. wieku wzrasta też odsetek matek z wykształceniem wyższym, a maleje tych o wykształceniu podstawowym.

Przeciętny **wiek rodzenia** dziecka to 27,4 roku natomiast wiek pierwszej ciąży to 25,4 roku (jeszcze na początku lat 90. ub. wieku były to 23 lata).

25,4

1_ Dane za: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbc/gus/PUBL_podst_inf_rozwoj_demograficzny_2006.pdf

2_ Dane GUS z 2004 roku.

Ważnym czynnikiem,

który może utrudniać kobietom zdobywanie pracy bądź jej utrzymanie, jest macierzyństwo. Niezależnie od potrzeb i oczekiwań samej kobiety ciąża, urodzenie dziecka, a potem jego wychowanie, okazują się często czynnikiem upośledzającym ją w porównaniu z mężczyznami bądź z kobietami bezdzietnymi.

Na ile trudno jest godzić zróżnicowane obowiązki, przed jakimi wyborami i trudnymi decyzjami stają na co dzień pracownice matki, postaramy się odpowiedzieć w tym raporcie.

Równocześnie

wskaźnik zatrudnienia kobiet

w Polsce wynosi 38,1 proc., podczas gdy w całej Unii Europejskiej jest to 43,5 proc². Wśród kobiet najczęściej pracują te, które mają wykształcenie wyższe (prawie 80 proc. z nich) oraz policealne (ponad 70 proc.); jednak wykształcenie wcale przed bezrobociem nie chroni – w 2003 roku ponad 50 proc. bezrobotnych kobiet miało wykształcenie średnie, policealne lub wyższe.

38,1%

Metodologia badania

We wrześniu i w październiku 2006 roku, na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja, Instytut Badania Opinii Społecznej i Rynku MillwardBrown SMG/KRC przeprowadził badania, których celem było poznanie sytuacji matek małych dzieci na polskim rynku pracy. Projekt badawczy obejmował część jakościową, w ramach której przeprowadzono zogniskowane wywiady grupowe, oraz część ilościową, składającą się z badania sondażowego zrealizowanego na trzech różnych grupach respondentów.

Na **ilościową** część projektu badawczego składały się badania sondażowe, zrealizowane na trzech zróżnicowanych próbach:

- (a) *Omnibus*³, zrealizowany na 1000-osobowej próbie losowej, reprezentatywnej dla ogółu społeczeństwa w wieku 15 – 75 lat. W analizie wykorzystane zostały dane 850 podpróby osób w wieku 18 – 65 lat.
- (b) *Matki*, zrealizowany na losowej próbie matek dzieci w wieku 12 – 48 miesięcy (liczebność próby wyniosła 504 osoby).
- (c) *Pracodawcy*, zrealizowany z właścicielami bądź szefami personalnymi firm zarówno państwowych, jak i prywatnych. Ogólna liczebność próby wyniosła 300 osób, przy czym w każdym z trzech wyróżnionych typów przedsiębiorstw (firmy państwowe, małe i średnie firmy prywatne, duże firmy prywatne⁴) przeprowadzono po 100 wywiadów.

W tej części skupiono się na poznaniu faktycznej sytuacji matek na rynku pracy oraz na ilościowym określeniu skali zaobserwowanych problemów i utrudnień, z jakimi mogą spotykać się w miejscu pracy kobiety ciężarne lub wychowujące małe dzieci. O ile więc w jakościowej części badania istotne było przede wszystkim dotarcie do bardziej emocjonalnej strony godzenia macierzyństwa z pracą, o tyle część ilościowa poświęcona była głównie zgromadzeniu danych o wpływie płci na sposób postrzegania swoich szans na rynku pracy oraz o potencjalnym upośledzeniu kobiet pracobiorców.

3_ W dalszej części publikacji będziemy posługiwać się nazwami Omnibus, sondaż Matki i sondaż Pracodawcy dla wyraźnego wskazania, do których danych odwołujemy się w danym fragmencie.

4_ Małe i średnie firmy zdefiniowano jako zatrudniające do 20 osób, natomiast duże jako te, gdzie zatrudnionych jest ponad 50 pracowników.

W części jakościowej

zrealizowano cztery zogniskowane wywiady grupowe⁵, po dwa w Warszawie oraz Krakowie. W każdej z grup fokusowych znalazło się po sześć uczestniczek, reprezentujących różne zawody i sektory gospodarki, o zróżnicowanych zarobkach i stanowiskach. Poszczególne grupy różniły się więc między sobą charakterystyką uczestniczek, do pojedynczej grupy trafiły jednak kobiety o zbliżonej sytuacji zawodowej, co bardziej sprzyja nawiązaniu pomiędzy nimi zaufania, pozwalającego na nieskrępowane nawiązanie dyskusji. Każde spotkanie trwało około dwóch godzin, co przy liczności uczestniczek pozwala sądzić, że każda z nich miała możliwość swobodnego i wyczerpującego opowiedzenia o swoich doświadczeniach związanych z macierzyństwem i pracą.

Wszystkie rozmówczynie, biorące udział w grupach fokusowych, miały wykształcenie średnie lub wyższe, każda z nich miała co najmniej jedno dziecko w wieku rok – 4 lata, wszystkie też pracowały przed zajściem w ciążę, a po okresie urlopu macierzyńskiego wróciły do pracy. Ponadto, uczestniczki dobrane zostały w ten sposób, że prawie trzy czwarte z nich miało w pracy nieprzyjemne doświadczenia związane z ich macierzyństwem. Dlatego też negatywny obraz środowiska pracy, jaki wyłania się z ich opowieści, jest przynajmniej po części wywołany samym doбором badanych.

Warto więc w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że materiał empiryczny, zgromadzony w jakościowej części badania, daje niezwykle bogaty i barwny opis możliwych trudności, jakie napotykają kobiety w okresie ciąży bądź wychowania dziecka w swoich miejscach pracy. Równocześnie jednak należy pamiętać, że opowieści te i doświadczenia pochodzą z relacji kobiet wykształconych, mieszkanek wielkich aglomeracji miejskich, mających bogate doświadczenie zawodowe. Czyni je to bardziej świadomymi swoich praw, a równocześnie zapewne bardziej wyczulonymi na wszelkie przejawy dyskryminacji czy presji wywieranej na nie przez pracodawców i współpracowników. Są to też kobiety wiele oczekujące nie tylko od siebie, ale również od swojego środowiska pracy.

W jakościowej części projektu uwaga badaczy skupiona była przede wszystkim na subiektywnym odbiorze sytuacji w miejscu pracy, z jaką stykają się pracujące matki, oraz na ewentualnych utrudnieniach i barierach, których tam doświadczają.

Istotne było przesłедzenie kolejnych etapów macierzyństwa od momentu planowania powiększenia rodziny poprzez zajście w ciążę, odejście na urlop macierzyński do chwili powrotu do pracy po jego zakończeniu. Poza informacjami dotyczącymi tego, jak kobiety radzą sobie z pogodzeniem wszystkich, spoczywających na nich obowiązkach, tak rodzinnych, jak i zawodowych, istotne było poznanie sytuacji w samym miejscu pracy. Szczególnie ważne były fragmenty, w których mowa była o reakcjach ze strony pracodawców i współpracowników, wsparciu, jakie od nich otrzymywały bądź przeciwnie – o poczuciu zagrożenia i niepewności, aż po jawną dyskryminację kobiet matek.

W naszym raporcie często odwołujemy się do wypowiedzi uczestniczek grup fokusowych, ponieważ stanowią one doskonały przykład różnego rodzaju barier, na które napotykają w swojej pracy kobiety matki. Warto jednak pamiętać, że nie są to dane reprezentatywne dla ogółu pracujących matek, szczególnie dla tych z mniejszych miejscowości, pracujących na niższych stanowiskach i mających gorsze wykształcenie.

⁵ W dalszej części publikacji w odniesieniu do kobiet biorących udział w wywiadach grupowych będziemy używać określeń uczestniczki i rozmówczynie, dla wyraźniejszego odróżnienia ich od respondentów z ilościowej (sondazowej) części projektu.

Struktura raportu

Niniejsza praca składa się z czterech części, w których omawiane są kolejne rozterki i wyzwania, jakie napotykają w swojej karierze zawodowej kobiety matki.

1

W rozdziale pierwszym Maria Dmochowska skupia się na najwcześniejszym okresie macierzyństwa – planach powiększenia rodziny oraz okresie ciąży. Konfrontuje ona

dwie perspektywy: kobiet oraz pracodawców. Z jednej strony, prezentuje więc rozterki ciężarnych kobiet obawiających się reakcji swoich pracodawców i współpracowników, lęki związane z potencjalnym zagrożeniem przebiegu ciąży, a przede wszystkim bardzo głębokie obawy przed niepewną sytuacją zawodową w przyszłości. Z drugiej zaś, przedstawia opinie pracodawców oraz ich sposób postrzegania ciężarnych pracownic.

str. 10–17

Ciąża a praca zawodowa kobiety
Maria Dmochowska

2

W rozdziale drugim Anna Broda przedstawia sytuację matki w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego. Pokazuje, jak przebiega proces podejmowania decyzji o ewentualnym

powrocie do pracy oraz jakie czynniki tę decyzję kształtują. Poza rozważaniami kobiet dotyczącymi idealnego momentu na powrót do pracy po przerwie, prezentuje, jak wyglądają kontakty z miejscem pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego oraz z jakimi reakcjami ze strony pracodawców – od obojętności po wymuszanie wcześniejszego powrotu do pracy – spotykają się kobiety w tym momencie swojego życia. Rozterki matek małych dzieci konfrontuje z wynikami badania pracodawców i ich opiniami zarówno na temat częstości powrotów kobiet do pracy po urodzeniu dziecka, jak i zalet utrzymywania miejsc pracy młodych matek.

str. 18–29

Mama na urlopie macierzyńskim
Anna Broda

3

W rozdziale trzecim Anna Kordasiewicz opisuje sytuację kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego bądź wychowawczego. Na początku skupia się w nim na próbach pogodzenia obowiązków matki z jednej, a pracownicy

z drugiej strony oraz na różnych – związanych z tym – trudnościach, konfliktach i wyzwaniach. Następnie autorka prezentuje, jak kobiety matki postrzegają swoje szanse na awansowanie czy wyższe zarobki oraz czy dostrzegają zagrożenie dyskryminacją ze względu na płeć, konfrontując te wyniki z opiniami pracodawców na temat pracy kobiet mających małe dzieci, ich dyspozycyjności, wysokości zarobków oraz zagrożeń, jakie wiążą się z ich zatrudnieniem. Na koniec przedstawia ułatwienia, jakich pracujące matki oczekują od swoich pracodawców, a które umożliwiłyby im nie tylko bardziej komfortową, ale i bardziej efektywną pracę.

str. 30–39
Mama w pracy
Anna Kordasiewicz

4

W ostatnim, czwartym rozdziale Sylwia Urbańska przeprowadza analizę hierarchii wartości kobiet oraz przesunięcia w tej hierarchii, jakie następują od momentu zajścia w ciążę poprzez okres

urlopu macierzyńskiego po powrót do pracy zawodowej. O ile trzy pierwsze rozdziały skupiają się przede wszystkim na rzeczywistym wymiarze konfliktu pomiędzy macierzyństwem a karierą zawodową, o tyle w ostatnim rozdziale staramy się podsumować to z emocjonalnego punktu widzenia, koncentrując się bardziej na rozterkach i wyborach, przed jakimi staje pracująca kobieta w momencie, gdy zostaje matką. Bardziej istotne są tu nie faktyczne wydarzenia, jakie wówczas następują w jej życiu, lecz raczej proces przebudowy dotychczasowej hierarchii wartości.

str. 40–50
Mama robi karierę
Sylwia Urbańska



1

Ciąża a praca zawodowa kobiety

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

Postrzeganie ciąży

a) perspektywa kobiet

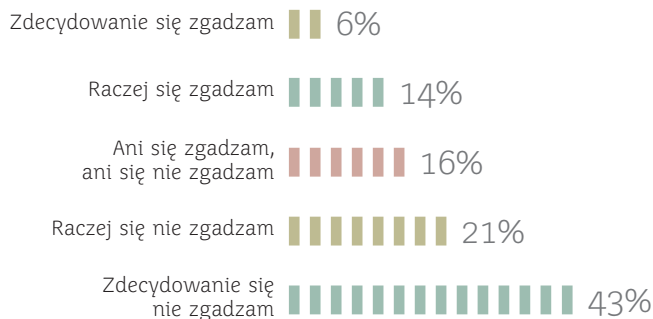
Pierwszym istotnym zagadnieniem analizy jest sposób, w jaki Polki postrzegają najwcześniejszy okres macierzyństwa w kontekście swojego życia zawodowego. Z przeprowadzonych badań sondażowych (*Omnibus*) wynika, że jedna trzecia pracujących kobiet w wieku 18 – 45 lat obawia się, że zajście w ciążę przysporzyłoby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

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

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

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

wykras 1.1 Odkładam urodzenie dziecka w obawie przed utratą pracy



Źródło: Sondaż Omnibus

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

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

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

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

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

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

- ▶ *Trochę się bałam, że wypadnę z obiegu, że nie będę na bieżąco, nie będę wiedziała, co się dzieje, coś mi ucieknie, jakieś szanse na rozwój, awans, karierę.*
- ▶ *Ja tak strasznie chciałam pracować, bałam się, żeby mi nie powiedzieli, żebym do tej pracy nie przychodziła, albo że mnie przesuną na inne stanowisko.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



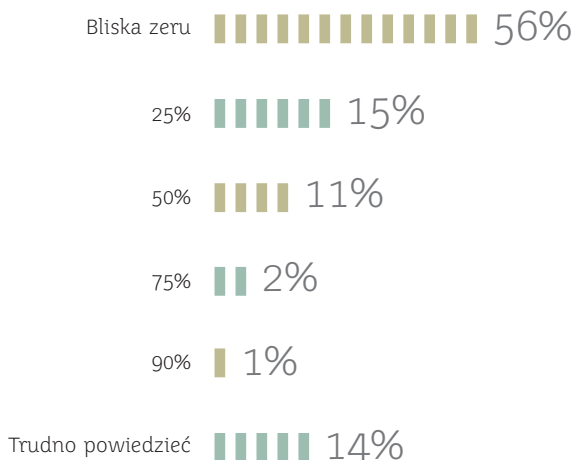
Źródło: Sondaż Pracodawcy

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



Źródło: Sondaż Pracodawcy

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



Źródło: Sondaż Pracodawcy

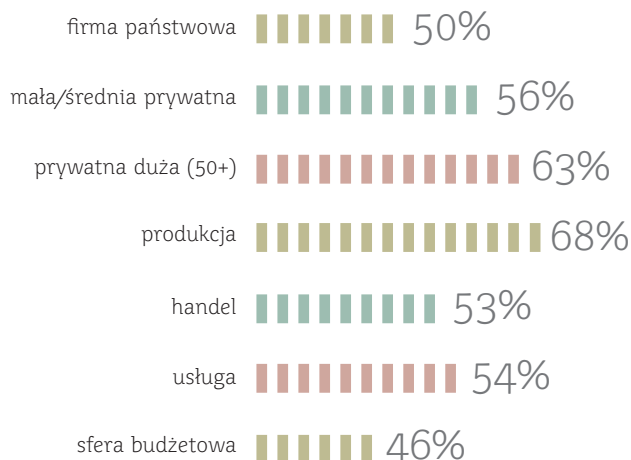
► *Moja szefowa mówiła: „A ta już wychodzi za mąż, to zaraz będzie dziecko, czyli muszę już myśleć o następnym pracowniku”.*

b) perspektywa pracodawców

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

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

wykres 1.5 Odsetek odpowiedzi bliska zera zależnie od typu firmy



Źródło: Sondaż Pracodawcy

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

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

Ciężarna w pracy

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

a) reakcje środowiska pracy – perspektywa matek

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

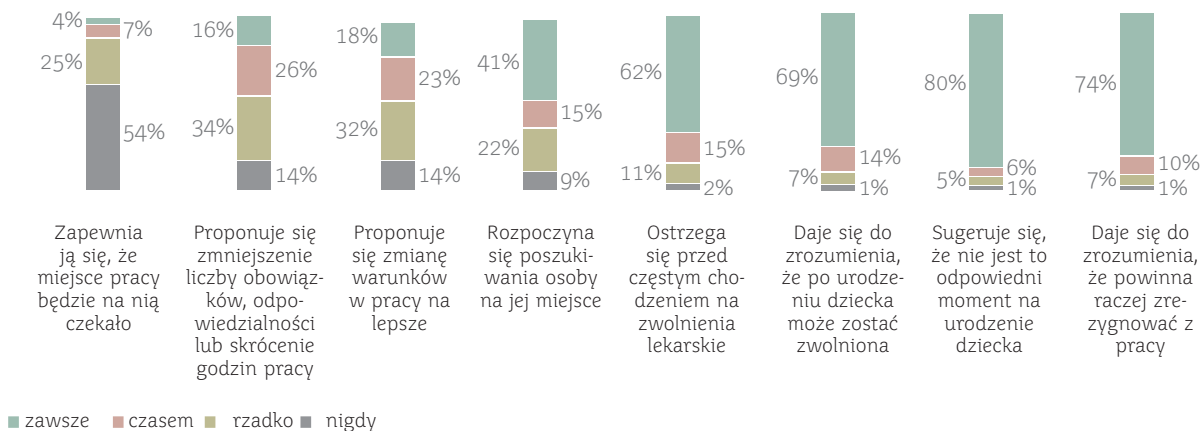
b) reakcje środowiska pracy – perspektywa pracodawców

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

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

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

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



Źródło: Sondaż Pracodawcy

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

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

Podsumowanie

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



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.

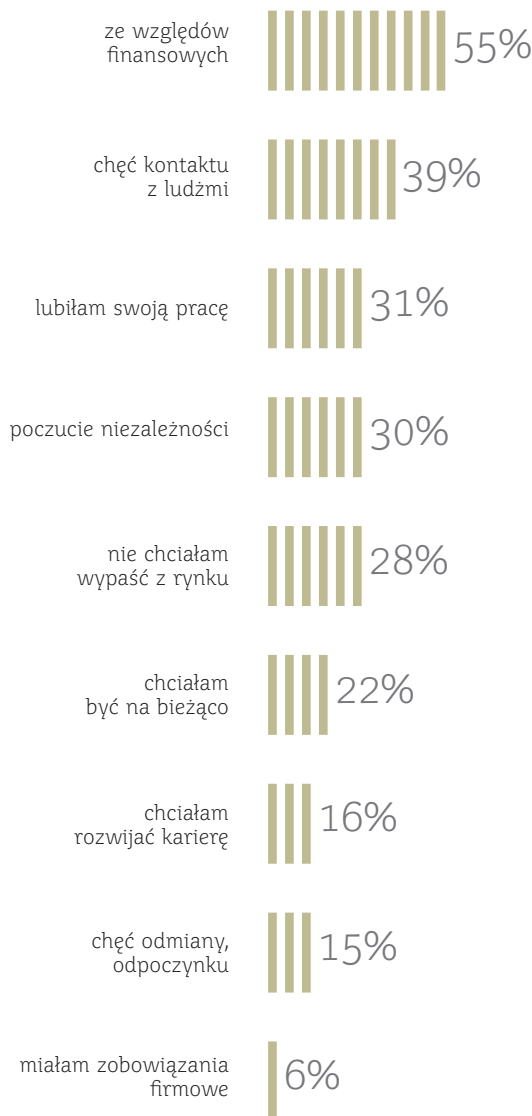
Często wymienianą motywacją powrotu do pracy po porodzie była również potrzeba kontaktu z ludźmi (wymieniło ją 39 proc. uczestniczek sondażu *Matki* planujących powrót do pracy) oraz fakt, że respondentki po prostu lubią swoją pracę (taką opinię podziela 31 proc. z nich). Dla kolejnych 30 proc. kobiet 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 maleńkie 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...

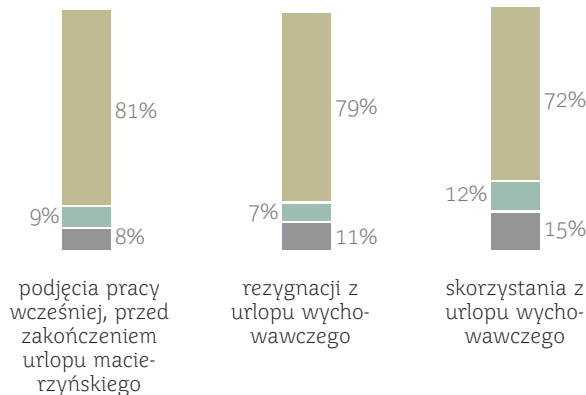
Dla niektórych matek szczególnie przykry był brak jakiegokolwiek zainteresowania ich nową sytuacją w zespole, w którym dotąd pracowały. Jak sugerowały niektóre rozmówczynie, nieprzyjemna atmosfera, której doświadczały wśród kolegów i koleżanek z pracy, była – świadomie lub nie – budowana przez szefów 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?*

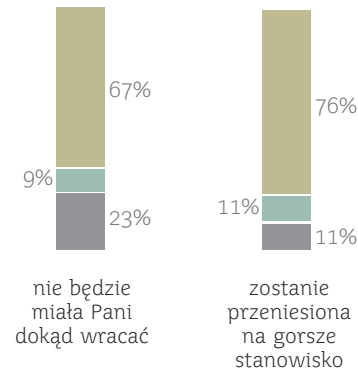
Brak kontaktu z firmą w trakcie okresu opieki nad dzieckiem może znacząco utrudniać ponowną adaptację kobiet po ich powrocie do pracy. Zmieniają się nie tylko procedury i techniczne aspekty samej pracy, ale również podział ról w zespole. Niektóre rozmówczynie skarżą się, że pracodawca w trakcie ich urlopu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

wykres 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 zarabiał 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...*

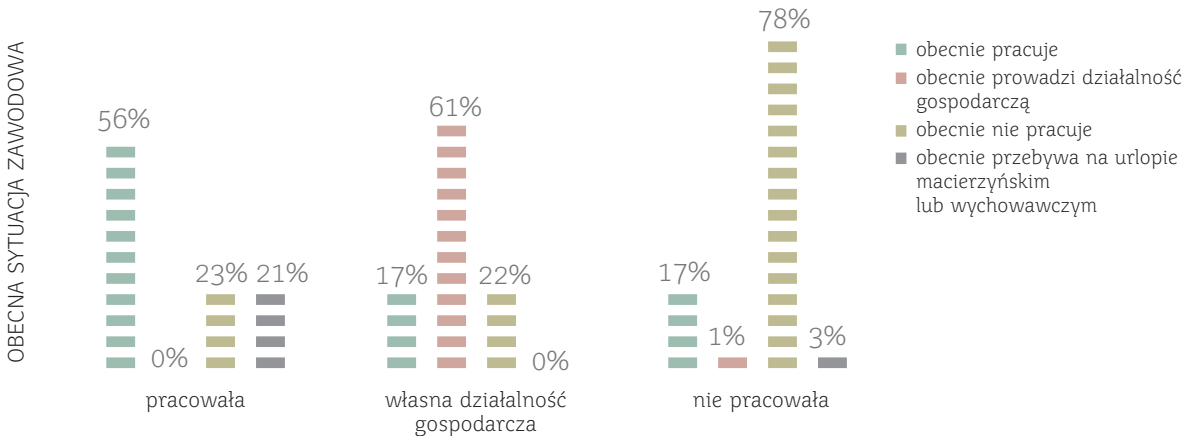
► *A w domu nie jestem w stanie (...) zaplanować sobie, że najpierw ugotuję obiad, potem wyjdę na spacer, potem zrobię zakupy (...). To mi się wszystko kompletnie rozpirza (...) Bo ciągle jest ten sam dzień, tak samo.*

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),

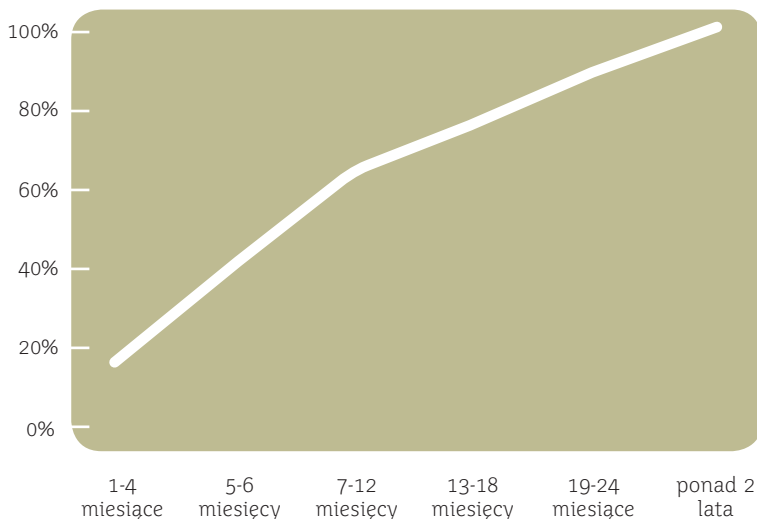
bardzo młoda (w przedziale wiekowym 18 – 25 lat pracuje jedynie 29 proc. matek), posiadająca wykształcenie podstawowe lub zawodowe (27 proc.). Spośród kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka na powrót do pracy rzadziej niż przeciętnie decydują się osoby zatrudnione jako robotnice (45 proc.) oraz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

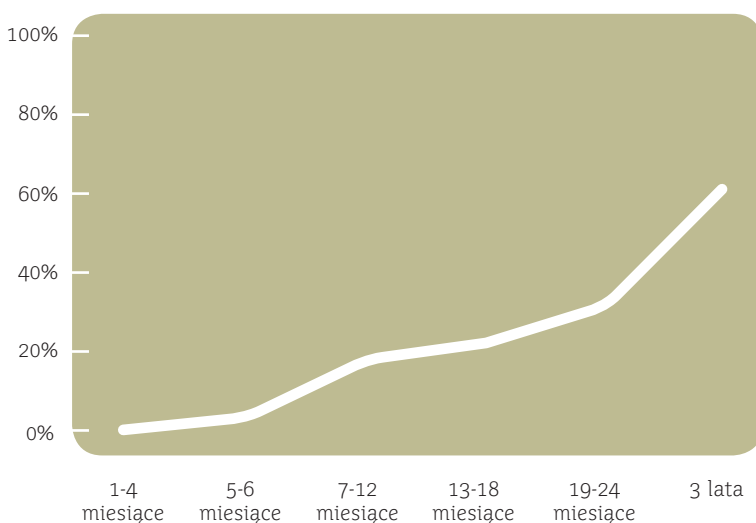
O ile pozostawienie zbyt małego dziecka pod opieką kogoś obcego jest trudną, a niejednokrotnie dramatycz-

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

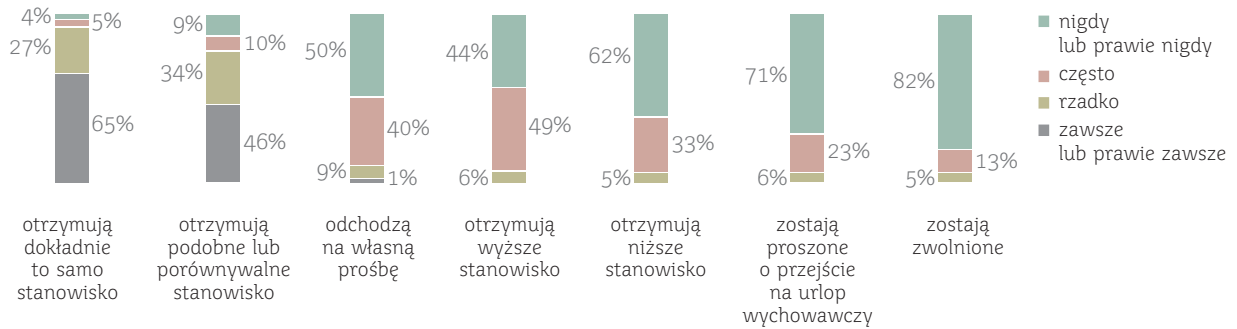
wróciły do pracy, nie robią tego ze względu na brak odpowiedniej opieki dla swoich dzieci, a także z obawy przed rozstaniem z nimi oraz z powodu lęku przed samym powrotem do pracy (choćby dlatego, że może się on wiązać ze zwolnieniem). Matki te przedłużają więc okres pozostawania na urlopie tak długo, 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 łączeniem 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 urloпах 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 urlopiami macierzyńskimi pracowników, 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.

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 następnych 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.

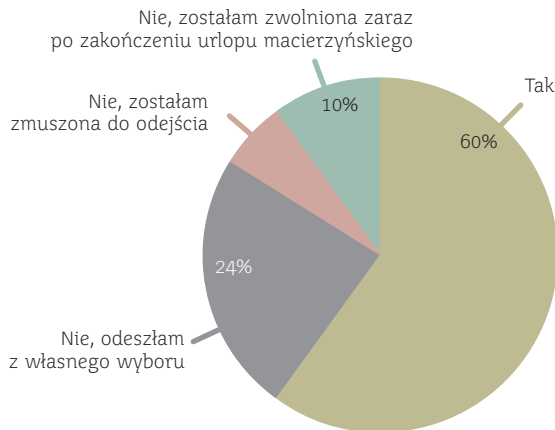
Kolejny problem niektórych młodych mam to brak życzliwości ze strony współpracowników i pracodawców. Często relacje nie wracają do tych sprzed pojawienia się dziecka, które kobiecie – po okresie pewnej izolacji związanej z urlopem macierzyńskim – są prawdopodobnie szczególnie potrzebne.

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*

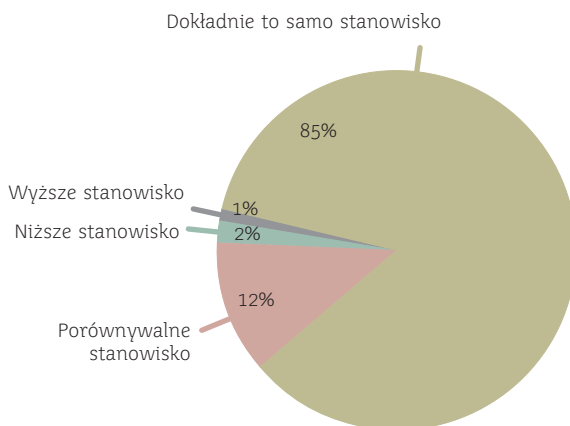
wykres 3.1 Czy po urlopie macierzyńskim (wychowawczym) wróciła Pani do tej samej pracy?



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, opisujemy 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.*

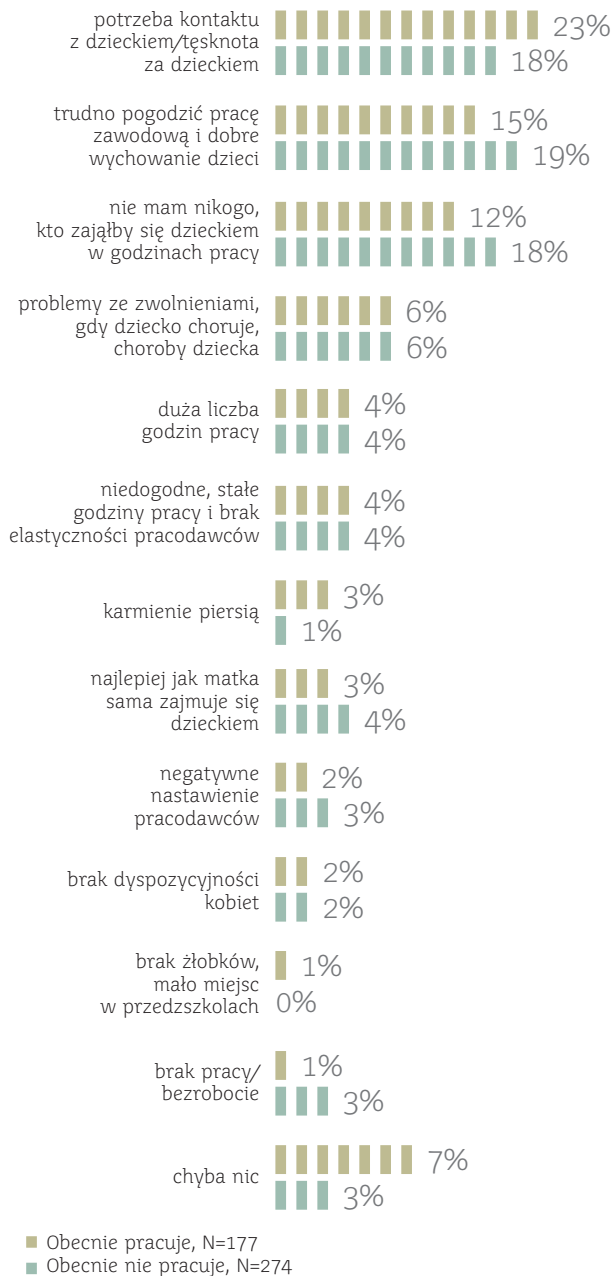
Czasami kobiety okraszają swoje wypowiedzi na temat udziału ojca w opiece nad dzieckiem żartobliwymi uwagami na temat jego niższej kompetencji w sferze opieki, przypisywanej w ogólności mężczyznom (np. „No wiadomo, jak to chłop”), są to jednak uwagi sporadyczne. Warto przypomnieć, że według danych sondażowych 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.

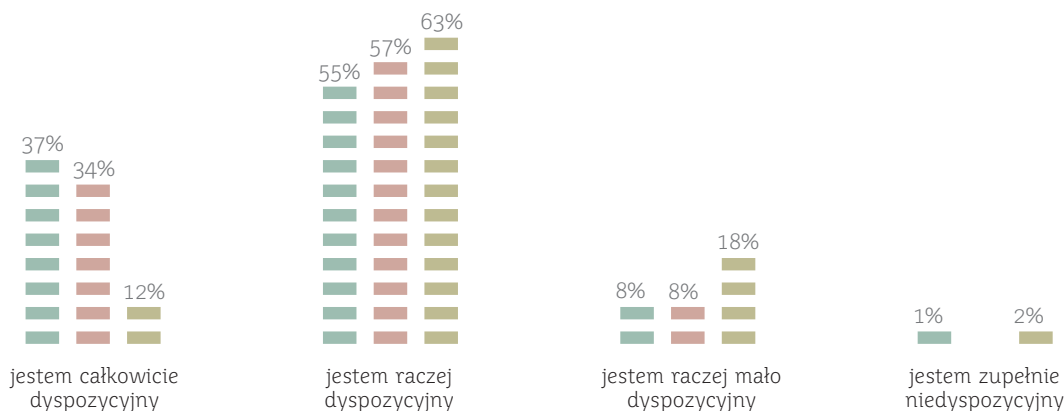
Dyspozycyjność matek małych dzieci

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-

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



■ Omnibus: mężczyźni N=246
 ■ Omnibus: kobieta 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 spoko, 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.

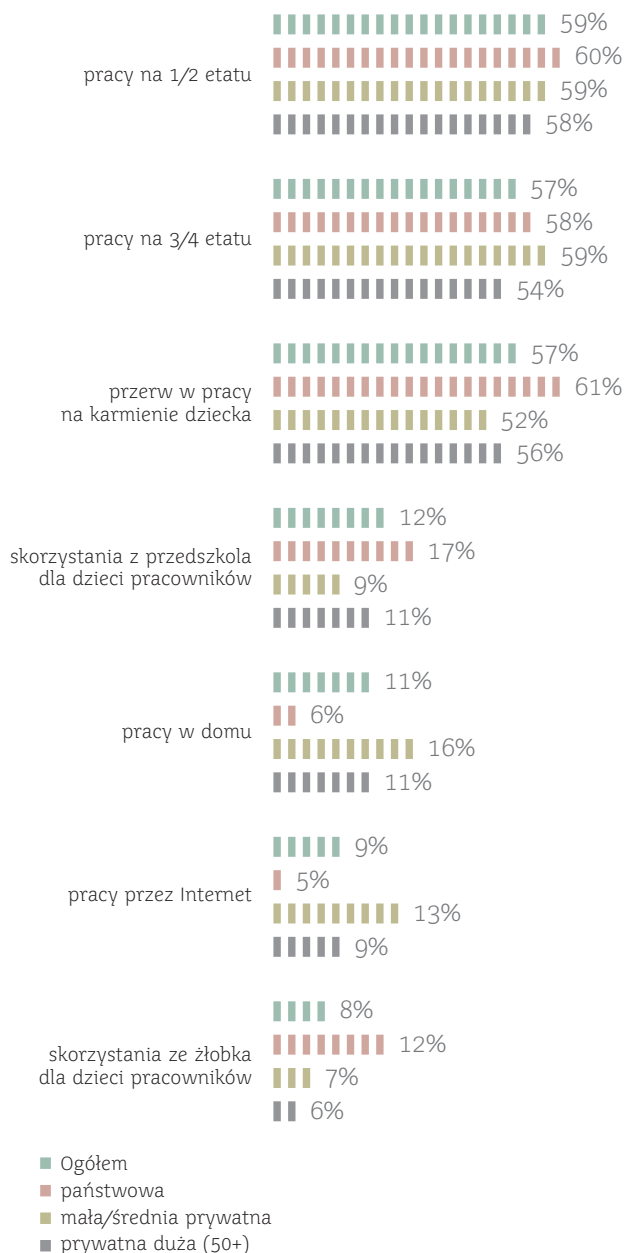
Matki małych dzieci deklarują niechęć wobec dodatkowych obciążeń, nawet jeśli miałyby to im zapewnić awans i karierę. Oznaczałoby to bowiem dalsze ograniczenie czasu poświęcanego dziecku – wyjątkiem są kobiety z wyższych stanowisk, które nie mają poczucia, aby jeszcze większe obciążenie mogło coś zmienić,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

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



Podstawa: Wszyscy pracodawcy, N = 302. W wykrasie 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.).

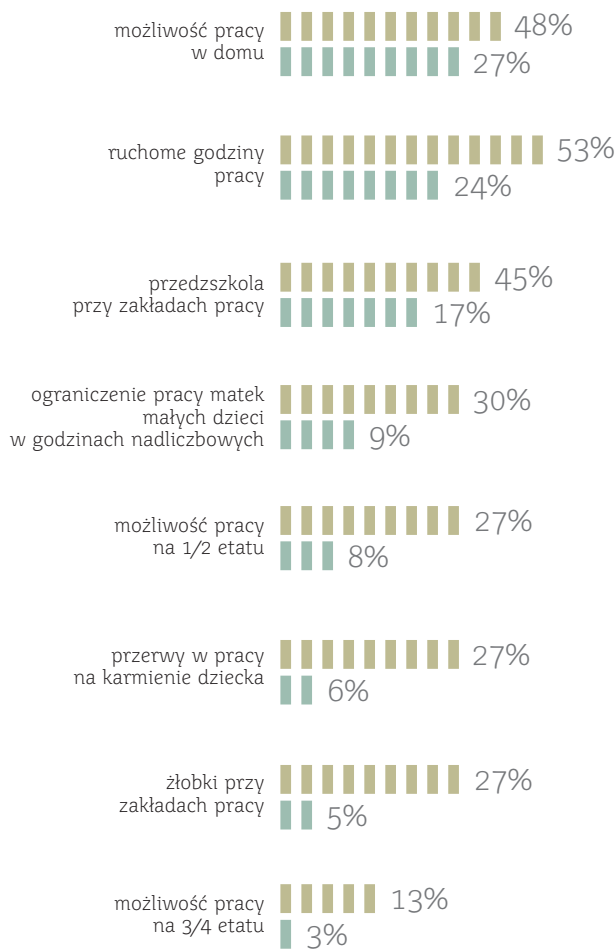
W badaniach ankietowych matki małych dzieci wskazywały jako najważniejsze właśnie te udogodnienia, które występują rzadko, tj. możliwość pracy w domu (27 proc.), zgodę na ruchome godziny pracy (24 proc.) oraz istnienie przyzakładowych przedszkoli i żłobków (17 proc.). Kiedy do wyboru były trzy opcje 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 dostosowywać 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.

4



Zdjęcie pochodzi z kampanii na temat karier kobiet, realizowanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

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.

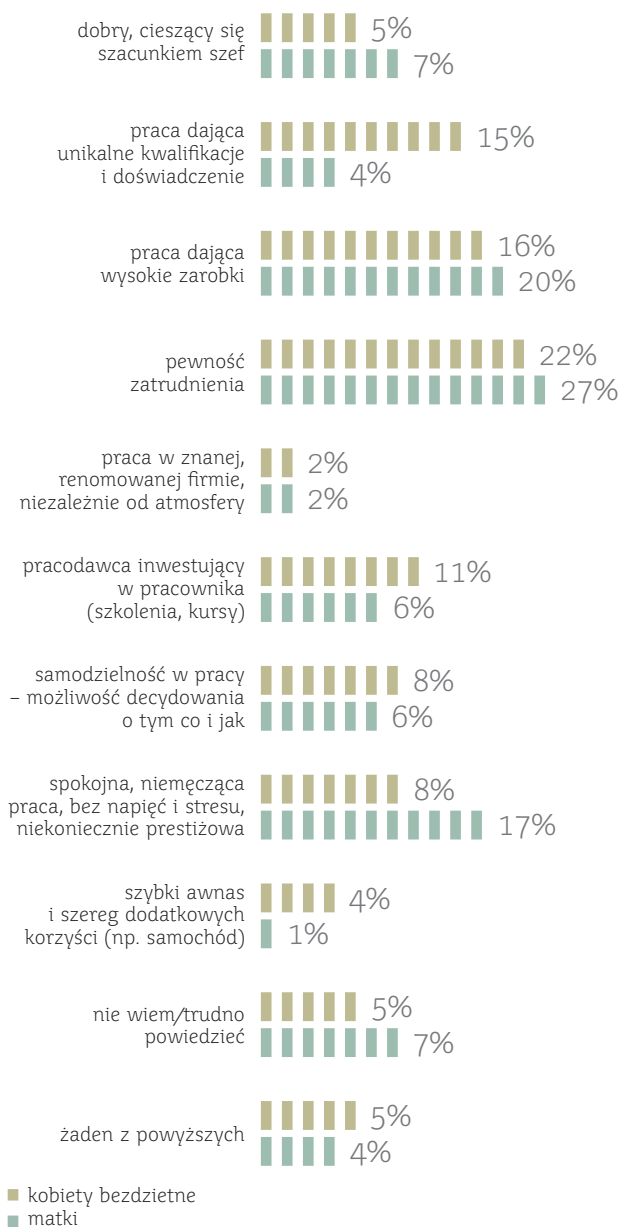
Macierzyństwo i kariera – nowa hierarchia wartości

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.



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).

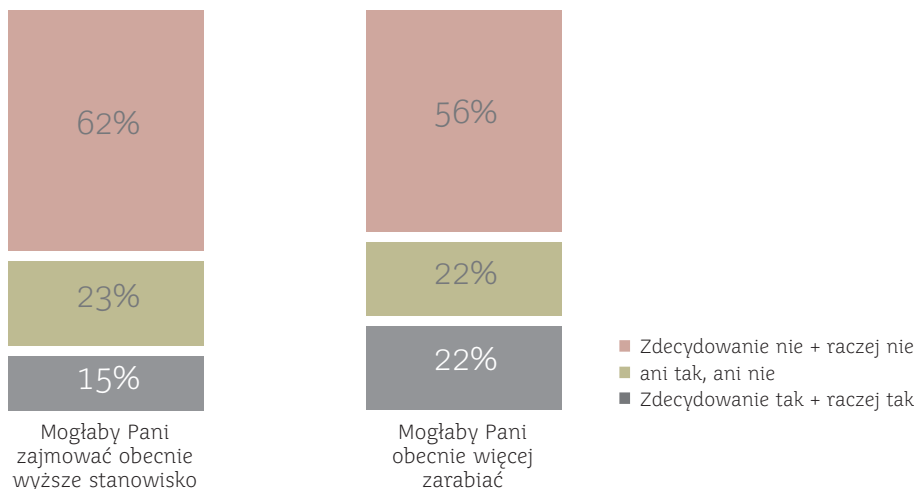
Po trzecie, choć praca – pomimo narodzin dziecka – nadal pełni ważną rolę w życiu kobiet, na pierwszy plan wysuwa się jednak potrzeba stabilizacji i bezpieczeństwa, na którą składa się pewność zatrudnienia i godziwe wynagrodzenie.

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*

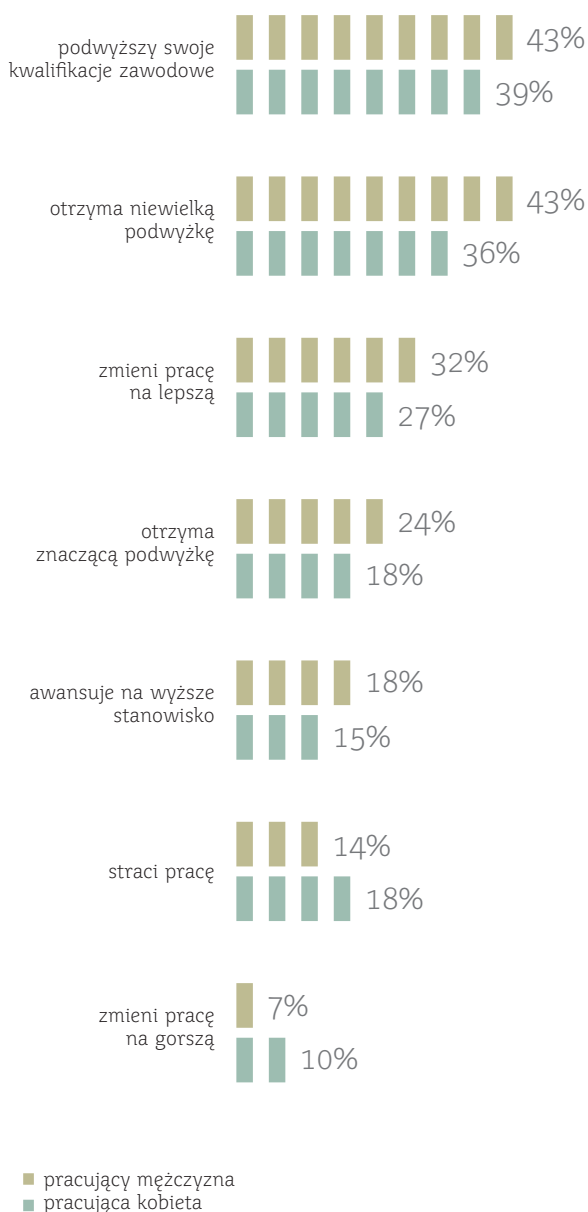
te potrzeby i czy są zabezpieczone? Popatrzmy, jakie szanse mają matki na realne awanse i podwyżki w pracy lub możliwość jej kontynuacji.

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?

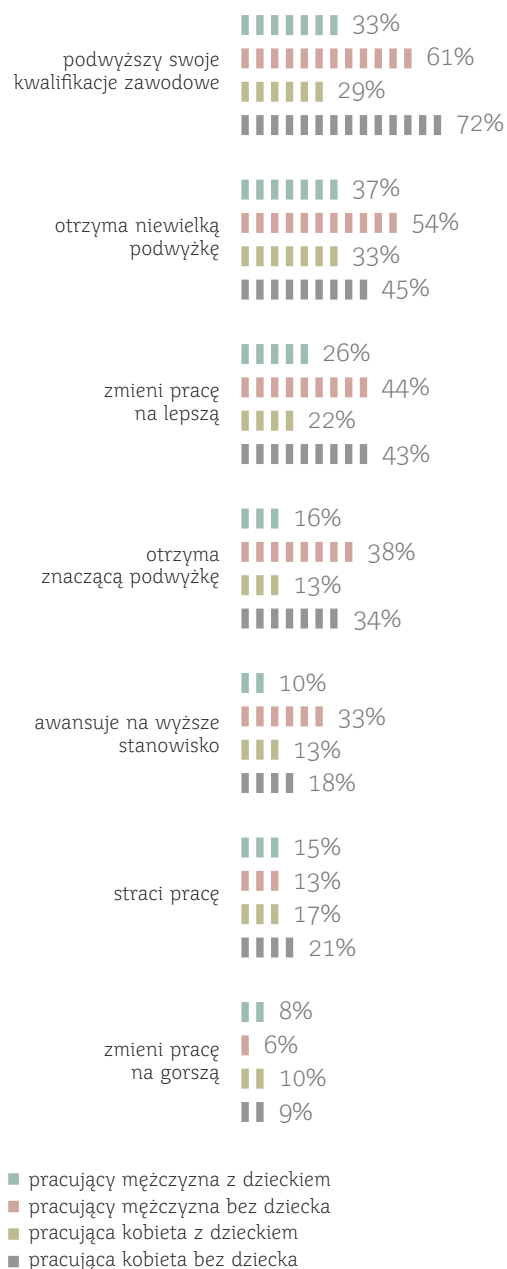
Czas dla dziecka a praca zawodowa

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 wyprytulała, 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.

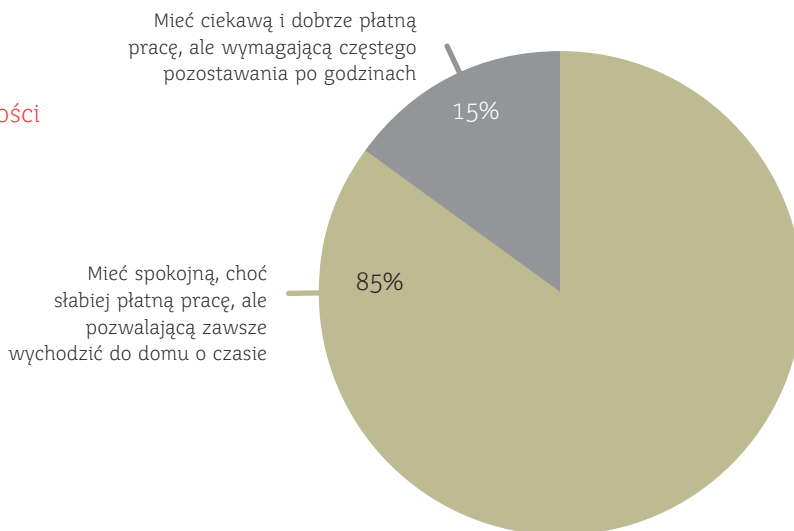
Zapewnienie opieki dziecku a praca zawodowa

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 doświadczą 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.

zakończenie

Pojawienie się dziecka stanowi z definicji zasadniczą zmianę

w życiu kobiety. W tej pracy skupiliśmy się na wyzwaniach i zagrożeniach, jakie ciąża i macierzyństwo stawiają przed kobietą pracującą bądź planującą podjęcie pracy zarobkowej. Oparliśmy się na bogatym materiale empirycznym, obejmującym zarówno dane sondażowe, zrealizowane w trzech różnych populacjach (próba ogólnopolska, próba matek małych dzieci, próba pracodawców), jak i na danych jakościowych, pochodzących ze zogniskowanych wywiadów grupowych z pracującymi matkami. Dzięki temu dysponowaliśmy zarówno informacjami o ilościowym wymiarze interesującego nas tu problemu, jak i o bardziej jakościowym wymiarze emocji, obaw i oczekiwań.

Na koniec, mogliśmy konfrontować deklaracje i opinie pracodawców z oczekiwaniami, postulatami i doświadczeniami kobiet. Pozwala to całościowo spojrzeć na problem, jakim dla pracodawcy może być pracująca matka, i problem, jakim pracodawca jest dla pracującej matki. W kolejnych rozdziałach zostały zaprezentowane dylematy, niepokoje i doświadczenia kobiet od momentu planowania powiększenia rodziny poprzez etap ciąży i urlopu macierzyńskiego aż po powrót do pracy, związany z koniecznością współegzystowania dwóch sfer życia oraz niemal codziennych wyborów i rozterek, jakich doświadcza kobieta starająca się pogodzić macierzyństwo z pracą zawodową.

Spróbujmy więc teraz spojrzeć w bardziej całościowy sposób na problem macierzyństwa i pracy zawodowej oraz potencjalnego konfliktu między nimi występującego, przypominając raz jeszcze najważniejsze wyniki badań.

Macierzyństwo a praca – punkt widzenia kobiety

Pierwszym momentem, w którym kobieta może zdefiniować ciążę lub macierzyństwo jako utrudnienie w jej pracy, jest rozmowa kwalifikacyjna przy zatrudnianiu. Okazuje się, że choć 15 proc. kobiet (sondaż *Matki*) usłyszało pytanie o plany rodzinne, to tylko od 4 proc. zażądano zaświadczenia lekarskiego. Choć odsetki te nie są duże, mogą wywoływać u kobiet jednoznaczne kojarzenie ewentualnego macierzyństwa z kłopotami w pracy. Trudno więc dziwić się, że co trzecia kobieta jest przekonana, że ciąża mogłaby skutkować takimi problemami, choć prawie połowa uważa, że pracodawca informację o ciąży przyjąłby ze zrozumieniem. Co piąta pracująca kobieta przyznaje, że odkłada decyzję o ciąży ze względu na pracę, choć sondaż *Matki* wykazał, że tylko 14 proc. dotyczyło takie zachowanie.

Ta pozorna sprzeczność bądź niespójność pokazuje, że – niezależnie od pozytywnych doświadczeń kobiet mających już dzieci – atmosfera w miejscu pracy, a być może również ogólnospołeczne stereotypy i wiedza potoczna wywołują strach przed ciążą i przekonanie, że jest to wybór albo-albo. W tym miejscu zaznacza się też różnica pomiędzy lepiej wykształconymi mieszkankami większych miast, które czują się pewniej w pracy i są częściej skłonne odraczać moment macierzyństwa, a gorzej wykształconymi mieszkankami mniejszych miejscowości, które z kolei znacznie częściej wyrażają obawy związane z zatrudnieniem. Można zaryzykować tezę, że te pierwsze są bardziej skupione na samorealizacji i karierze – i to głównie dlatego nie planują dziecka – podczas gdy te drugie doświadczają faktycznej dyskryminacji.

Kolejną różnicę między lepiej a gorzej wykształconymi kobietami widać na etapie powrotu do pracy po urodzeniu dziecka – najczęściej i najszybciej wracają kobiety już wcześniej pracujące, starsze, wykształcone i zatrudnione na stanowiskach kierowniczych. Najrzadziej podejmują pracę kobiety bardzo młode i słabo wykształcone.

Sytuacja kobiet wracających po porodzie do pracy wygląda jednak raczej pozytywnie. Pomimo powszechnej opinii (wyrażonej przez 66 proc. respondentek sondażu *Matki*), że jest moment, gdy kobietom grozi zwolnienie, w rzeczywistości bardzo rzadko spotykają się z nakłanianiem je przez pracodawcę do skracania urlopu macierzyńskiego bądź do rezygnacji z urlopu wychowawczego. Aż 3/5 kobiet wróciło do tej samej pracy, z czego większość na to samo stanowisko, choć nie można nie zauważyć, że 16 proc. zostało zwolnionych bądź zmuszonych do odejścia.

Powrót do pracy, nawet wówczas gdy przyjęty życzliwie przez otoczenie, oznacza wzmożenie obaw związanych z koniecznością godzenia macierzyństwa z pracą, które to godzenie aż 64 proc. matek uważa za trudne.

Najbardziej dojmujące są czynniki natury psychologicznej i emocjonalnej – tęsknota i poczucie winy, nie dziwi więc, że najchętniej widzianymi udogodnieniami są możliwość pracowania w domu, elastyczne godziny pracy czy przykładowe przedszkola. Równocześnie jednak są to te udogodnienia, które pracodawcy proponują najrzadziej.

Choć pracujące matki bardzo rzadko biorą zwolnienia z powodu dziecka, to równocześnie właśnie one najrzadziej zostają w pracy po godzinach, a zaledwie 12 proc. z nich określiło się jako całkowicie dyspozycyjne (wśród mężczyzn jest to aż 37 proc., wśród ogółu pracujących kobiet 34 proc.). Potwierdza się tu ich niechęć do długiego rozstania z dzieckiem i tym bardziej zrozumiela staje się potrzeba elastycznych godzin pracy czy wykonywania choć części obowiązków zawodowych w domu.

Warta podkreślenia jest jednak niewielka różnica w deklarowanej dyspozycyjności pomiędzy pracującymi mężczyznami a ogółem pracujących kobiet. Sugerować może ona, że niska dyspozycyjność matek małych dzieci jest tylko okresowa – wyraźnie spada, gdy dziecko ma kilka lub kilkanaście miesięcy, ale potem ponownie wzrasta, zbliżając się do dyspozycyjności mężczyzn. Okazuje się też, że kobiety i mężczyźni podobnie postrzegają swoje szanse na podwyżkę bądź znalezienie lepszej pracy. Zaobserwowana różnica przebiega tu nie według płci, ale według posiadania (bądź nieposiadania) dziecka. Osoby bezdzietne, szczególnie te młode i wykształcone, znacznie optymistyczniej widzą swoją zawodową przyszłość, niż osoby mające dzieci, i to zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Prawdopodobnie jednak czynnikiem, który ma tu zasadnicze znaczenie, nie jest posiadanie dzieci, lecz raczej wiek – młodzi, dopiero rozpoczynający pracę, w oczywisty sposób będą się częściej spodziewać awansu niż osoby dojrzałe, o ustabilizowanej już pozycji zawodowej.

Wyniki badań przynoszą więc umiarkowanie pozytywny obraz sytuacji matek na rynku pracy. Bardzo rzadko spotykają się one – zarówno w czasie ciąży, urlopu macierzyńskiego czy po powrocie do pracy – z jawną dyskryminacją. Przypadki zwolnień, obniżania pensji czy przenoszenia na niższe stanowisko są nieliczne, zwłaszcza w przedsiębiorstwach państwowych bądź sfeminizowanych. Taki obraz wyłania się z informacji uzyskanych od pracowników i samych matek. Spójrzmy teraz, jak problem macierzyństwa postrzegany jest przed drugą stroną, czyli przez samych pracodawców.

Macierzyństwo a praca – punkt widzenia pracodawcy

Ogólnie pracodawcy chętnie deklarują pozytywny stosunek do pracownic ciężarnych bądź mających małe dzieci. Ich zdaniem praktycznie nie dochodzi do sytuacji, których tak bardzo obawiają się same kobiety – straszenia zwolnieniem z pracy czy ostrzegania przed częstymi zwolnieniami lekarskimi. Warto przypomnieć, że również same kobiety częściej boją się, niż rzeczywiście doświadczają tego rodzaju szykan. O ile jednak w sferze raportowanych faktów pracodawcy i pracujące matki są zgodni, o tyle zupełnie rozchodzą się w sferze oczekiwań. Podczas gdy prawie 3/4 pracodawców przekonanych jest, że ciężarne pracownice otrzymują w ich firmie wsparcie, jakiego oczekują, o tyle mniej niż połowa kobiet jest zadowolona z postawy swoich współpracowników, a zaledwie 35 proc. – z pracodawców.

Co więcej, kiedy porównuje się stosunek pracodawców do różnego typu swoich pracowników – mężczyzn i kobiet, mających dzieci i bezdzietnych – widać wyraźnie, że matki wypadają najslabiej. To one bowiem biorą zwolnienia w czasie ciąży lub potem – częściej niż mężczyźni – z powodu choroby dziecka. Warto podkreślić jest też, że pytani o szanse zatrudnienia przez kobietę we wczesnej ciąży pracodawcy – pomimo innych pozytywnych deklaracji – przyznają, że praktycznie one nie istnieją.

Konieczność utrzymania miejsca pracy dla kobiety w czasie jej urlopu wychowawczego traktowana jest przez pracodawców jako ważny element motywujący i dający pracownikom poczucie bezpieczeństwa oraz jako czynnik budujący korzystny wizerunek firmy. Jednocześnie jednak 2/5 przyznaje, że skutkuje to zwiększeniem obciążeń pozostałych pracowników, a 1/4 uważa, że w ten sposób blokuje się miejsce dla nowych młodych osób.

Wartym podkreślenia, pozytywnym wynikiem badań jest to, że – niezależnie od rozterek samych kobiet – większość pracodawców uważa matki małych dzieci za takie same pracownice, jakimi były one przed ciążą. Posiadanie dziecka wpływa, ich zdaniem, motywująco na kobietę, podnosząc też jakość jej pracy, kreatywność i zaangażowanie. Jednak 1/4 pracodawców zgadza się, że kobiety te mają mniejsze szanse na znalezienie pracy, a 1/3 – że ich dyspozycyjność znacząco spada.

Najbardziej pożądanym pracownikiem, który miałby szanse nie tylko na zdobycie etatu, ale również wyższe zarobki, jest bezdzietny mężczyzna. Z kolei osobą o najmniejszych szansach jest kobieta z dzieckiem, która – choć równie pracowita i odpowiedzialna – postrzegana jest równocześnie nie tylko jako najmniej dyspozycyjna, ale również jako ta, na której nie można polegać w sytuacjach kryzysowych.

Istotne różnice widoczne są przy porównywaniu różnego typu zakładów pracy. Najbardziej życzliwie nastawieni do pracujących matek są pracodawcy państwowi oraz duże zakłady prywatne, szczególnie te, które są sfeminizowane. Najbardziej krytyczni są z kolei pracodawcy z małych firm prywatnych, a więc takich, w których faktycznie okresowa nieobecność nawet jednego pracownika może odbić się negatywnie na funkcjonowaniu całego zakładu.

Widać więc wyraźnie, że różowy obraz, jaki wyłania się, gdy pytamy pracodawców o deklaracje, ciemnieje nieco wówczas, gdy pyta się ich o pracownika idealnego. Z pewnością nie jest nim matka małego dziecka.

Skala uprzedzeń wobec pracujących matek nie jest bardzo duża, jednak poziom lęków i obaw związanych z macierzyństwem i pracą – znaczący. Kobiety znacznie częściej wyrażają swoje lęki niż faktycznie doświadczają negatywnego traktowania. Pracodawcy z kolei uważają się za znacznie bardziej otwartych i życzliwych niż wskazują na to opinie kobiet, ale też i wypowiedzi samych szefów dotyczące gradacji różnego typu pracowników.

Zasadniczy problem wydaje się jednak tkwić nie tyle w otwartej dyskryminacji – choć i takie przypadki się zdarzają – co raczej w atmosferze strachu przed ciążą i macierzyństwem, które definiowane są jako zagrażające, a co najmniej zakłócające przebieg pracy zawodowej. Niesprzyjający ciąży klimat, nieżyczliwe komentarze, które często są niezauważane bądź ignorowane przez pracodawców, odbijają się bardzo negatywnie na poczuciu bezpieczeństwa kobiet, nakręcając spiralę strachu przez macierzyństwem.

Paradoksalnie może to oznaczać znacznie większe trudności przy podejmowaniu prób zmiany zaobserwowanej sytuacji, niż gdybyśmy mieli faktycznie do czynienia z częstą i otwartą dyskryminacją. Czasem łatwiej jest doprowadzić do zmiany przepisów czy procedur, takich jak elastyczne godziny pracy czy przyzakładowe przedszkola, niż wywołać zmianę mentalną i zminimalizować istniejący poziom uprzedzeń i stereotypów.

Niniejsza publikacja została wydana w ramach projektu „Mama w pracy”, realizowanego przez Fundację Świętego Mikołaja.

Tematem akcji „Mama w pracy” jest obecność matek na rynku pracy. Cele kampanii to informowanie o wynikach badań, z uwzględnieniem niesprawiedliwego traktowania matek w miejscu pracy oraz publiczna dyskusja na temat łączenia obowiązków macierzyńskich i zawodowych kobiet.

www.mamawpracy.pl

Partnerzy projektu:



Projekt „Mama w pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

W przygotowaniu akcji pomogli m. in.: Jakub Antoszewski, Rafał Bartosiński, Ewa Biskup, Paweł Duński, Wojciech Gawryła, Rafał Jankowski, Izabela Klein, Hanna Kollat-Skwira, Agnieszka Mach, Małgorzata Majewska, Maciej Masłowski, Ilona Piątek, Tomasz Sass, Aneta Wszyńska, Mariusz Wójcik

oraz firmy: Renata Ulanowska-Studio Ad Graf, Agencja Interaktywna Grupa Adweb, Anamaja – Rafał Grzejszczyk, Ludmiła Sidorowska-Art Engine, The Chimney Pot, Agencja Reklamowa Heureka, Kancelaria Prawnicza Piotr Korolko, Memograf Studio, Polska Agencja Prasowa.

Serdecznie dziękujemy!

Redaktor naukowy

Agnieszka Jasiewicz-Betkiewicz

Redakcja merytoryczna

Paulina Bednarz-Łuczewska

Korekta

Stefan Rusiecki

Fotografie

Wojtek Wieteska

Projekt graficzny i skład

rzczyobrazkowe.pl [Marcin Kamiński, Michał Szperling]

Wydawca

Fundacja Świętego Mikołaja, ul. Marszałkowska 87/5, 00-683 Warszawa
Tel. (48 22) 825 03 90, tel./faks (48 22) 625 17 14
www.mikolaj.org.pl, www.mamawpracy.pl

Nakład: 3000 egz.

