



**Zdzisław
Czajka**

**Rodzina i praca zawodowa –
dylematy współczesnych
młodych matek**

IPiSS

INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

Zdzisław Czajka

**Rodzina i praca zawodowa –
dylematy współczesnych
młodych matek**

Warszawa 2021

Publikacja przygotowana w ramach serii „Studia i Monografie”
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, <www.ipiss.com.pl>

ZESPÓŁ OPINIODAWCZO-WYDAWNICZY

*Elżbieta Bojanowska, Zdzisław Czajka, Zbigniew Klimiuk,
Agnieszka Sowa-Kofta, Daria Szatkowska, Gertruda Uścińska*

Recenzent

dr hab. Urszula Jeruszka, prof. APS

Projekt graficzny okładki

Luiza Patrycja Daab

Redakcja językowa i korekta

Ewa Różyczka

Skład komputerowy

Ewa Ryczywolska

© Copyright by Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2021

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.), wymaga pisemnej zgody wydawcy.

ISBN 978-83-64581-37-3

Spis treści

Wstęp	7
I. Rodzina w życiu współczesnej kobiety	10
1.1. Znaczenie rodziny w życiu kobiety	10
1.2. Modele rodziny	16
1.3. Istota i uwarunkowania macierzyństwa	22
1.4. Role i zadania kobiety w rodzinie	24
1.5. Podział obowiązków domowych	33
1.6. Podział obowiązków w opiece nad dzieckiem	38
1.7. Dylematy kobiet między obowiązkami macierzyńskimi a pracą zawodową	40
1.8. Opinie społeczne o miejscu kobiety we współczesnym świecie	46
II. Aktywność zawodowa kobiet w okresie macierzyństwa	51
2.1. Miejsce pracy w hierarchii wartości kobiet	51
2.2. Czynniki ułatwiające aktywność i rozwój zawodowy kobiet	56
2.3. Czynniki utrudniające aktywność i rozwój zawodowy kobiet	59
2.4. Własna działalność gospodarcza w okresie macierzyństwa	63
2.5. Satysfakcja kobiet z pracy zawodowej i macierzyństwa	67
III. Ochrona pracy kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa	70
3.1. Ochrona kobiet w prawie Unii Europejskiej i polskim	70
3.2. Uprawnienia matek pracujących i wychowujących dzieci	72
3.3. Rządowa polityka prorodzinna	74
3.4. Polityka prorodzinna państwa w opinii społecznej i badanych kobiet ..	77
IV. Godzenie przez młode matki pracy z macierzyństwem	85
4.1. Uwarunkowania godzenia pracy z obowiązkami macierzyńskimi	85
4.2. Rola elastycznych form pracy w obowiązkach macierzyńskich	88
4.3. Ułatwienia pracodawców dla kobiet mających obowiązki macierzyńskie	93
4.4. Oczekiwania kobiet wobec pracodawców dotyczące godzenia pracy zawodowej z macierzyństwem	98
4.5. Zachowania pracodawców wobec kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa	101
4.6. Dylematy kobiet związane z powrotem do pracy po urodzeniu dziecka	105
4.7. Konsekwencje braku równowagi między pracą a macierzyństwem	110

V. Rozwój zawodowy kobiet w okresie macierzyństwa	114
5.1. Ambicje zawodowe oraz uwarunkowania rozwoju zawodowego	114
5.2. Czynniki ułatwiające rozwój zawodowy kobiet w okresie macierzyństwa	119
5.3. Czynniki utrudniające rozwój zawodowy kobiet w okresie macierzyństwa	124
5.4. Przejawy dyskryminacji kobiet przez pracodawców związane z obowiązkami macierzyńskimi	128
Podsumowanie	132
Bibliografia	136
Spis tabel i wykresów	146
Załącznik	147
Summary	148

Contents

Introduction	7
I. The Family in the life of a modern woman	10
1.1. The importance of the family in the life of a woman	10
1.2. Family models	16
1.3. The Essence and Conditions of Motherhood	22
1.4. Roles and tasks of women in the family	24
1.5. Division of household chores	33
1.6. Division of responsibilities in childcare	38
1.7. Women's dilemmas between maternal responsibilities and professional work	40
1.8. Social opinions about the place of women in the modern world	46
II. Professional activity of women during maternity	51
2.1. Workplace in the hierarchy of values of women	51
2.2. Factors facilitating women's activity and professional development ...	56
2.3. Factors hindering women's activity and professional development.....	59
2.4. Own business activity during the period of motherhood	63
2.5. Women's satisfaction with work and motherhood	67
III. Protection of women's work during pregnancy and maternity	70
3.1. Protection of women in European Union and Polish law	70
3.2. Entitlements of working and raising mothers	72
3.3. Government pro-family policy	74
3.4. Pro-family policy of the state in the opinion of the public and the women surveyed	77
IV. Reconciliation of work with motherhood by young mothers	85
4.1. Determinants of reconciling work with maternal duties	85
4.2. The role of flexible forms of work in maternity responsibilities	88
4.3. Facilitation of employers for women with maternity responsibilities ...	93
4.4. Women's expectations of employers to reconcile work and motherhood	98
4.5. Employers' behavior towards women during pregnancy and motherhood	101
4.6. Women's dilemmas related to returning to work after the birth of a child	105
4.7. The consequences of the imbalance between work and the matrix	110

V. Professional development of women during motherhood 114

5.1. Professional ambitions and determinants of professional
development 114

5.2. Factors facilitating the professional development of women during
motherhood 119

5.3. Factors hindering the professional development of women during
motherhood 124

5.4. Discrimination against women by employers in connection with
maternal obligations 128

Reasume 132

Bibliography 136

List of tables and charts 146

Annex 147

Summary 148

Wstęp

Od czasu podjęcia pracy zawodowej przez kobiety występuje problem łączenia jej z obowiązkami wynikającymi z macierzyństwa. Bez uprawnień określonych przez prawo oraz ułatwienia ze strony pracodawców byłoby to niemożliwe. Od wielu lat w różnych krajach, a także w Polsce wprowadza się projekty i programy ułatwiające godzenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi, szczególnie związanymi z wychowywaniem dzieci. Korzystają z nich przede wszystkim kobiety, gdyż zgodnie z obowiązującymi powszechnie poglądami, głównie na nich spoczywa odpowiedzialność za wychowanie dzieci. Godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi znalazło także odzwierciedlenie w przepisach prawa pracy. Państwo, poczynawszy od połowy lat 90. XX w., wprowadziło szereg udogodnień pozwalających na łączenie obowiązków związanych z pracą zawodową z obowiązkami rodzinnymi. W konsekwencji powstały specjalne programy dla pracodawców, określane przez badaczy jako „work life balance” (WLB) lub zatrudnienie przyjazne rodzinie (ZPR).

W badaniach dotyczących sytuacji kobiet na ogół nie dzieli się ich na wychowujące dzieci do 15. roku życia oraz pozostałe, mające mniej obowiązków ze względu na starszy wiek dzieci, lub bezdzietne. Dlatego przedmiotem badań w tej monografii jest praca i rozwój zawodowy kobiet w trakcie wychowywania dzieci, do ukończenia szkoły podstawowej, czyli w okresie najbardziej intensywnej pracy dla kobiet-matek. Celem monografii jest prezentacja opinii kobiet na temat godzenia ich pracy i rozwoju zawodowego z obowiązkami macierzyńskimi, na tle ogólnej sytuacji kobiet w rodzinie oraz na rynku pracy. Zaprezentowano także uwarunkowania i czynniki określające możliwości godzenia tych dwóch ważnych ról społecznych, a także opinie kobiet dotyczące macierzyństwa, rodziny oraz ważnych wartości w ich życiu.

Aby zrealizować cel monografii postawiono kilka niżej podanych pytań badawczych, sformułowanych na podstawie różnych badań publikowanych dotychczas w literaturze, na które starano się udzielić odpowiedzi w tym opracowaniu:

- ✓ jak macierzyństwo wpływa na aktywizację zawodową kobiet?,
- ✓ jak aktywność zawodowa kobiet-matek wpływa na życie rodzinne?,
- ✓ jaki wpływ na powrót matki do pracy ma sytuacja rodzinna dziecka?,
- ✓ czy kobiety rezygnują z pracy na rzecz macierzyństwa?,
- ✓ jak kobiety-matki oceniają rozwiązania ułatwiające wychowywanie dzieci, wynikające z polityki prorodzinnej państwa oraz pracodawców?,
- ✓ jak pracodawcy reagują na kobiety w ciąży oraz wychowujące dzieci?.

Monografia składa się z pięciu rozdziałów. W pierwszym przedstawiono rolę rodziny w życiu współczesnych, młodych kobiet w Polsce, w tym szczególnie znaczenie rodziny w życiu młodej kobiety, występujące aktualnie modele rodziny, podział obowiązków w rodzinie, przede wszystkim związanych z wychowywaniem dzieci. Zaprezentowano także opinie na temat roli kobiet w rodzinie, społeczeństwie i gospodarce, oparte na badaniach CBOS, a także innych badaniach. Wszystkie prezentowane kwestie mają pośredni lub bezpośredni związek z godzeniem przez młode matki obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci oraz pracą zawodową.

Rozdział drugi poświęcono aktywności zawodowej kobiet w okresie macierzyństwa. Przedstawiono w nim rolę pracy zawodowej w życiu kobiet, czynniki ułatwiające i utrudniające aktywność zawodową, na tle aktualnej sytuacji kobiet na rynku pracy, własną działalność gospodarczą kobiet jako formę aktywności zawodowej i lepszego łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi oraz satysfakcję kobiet z pracy zawodowej i macierzyństwa.

Rozdział trzeci poświęcono ochronie pracy kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa. Ponieważ godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi opiera się na różnych przepisach oraz polityce prorodzinnej państwa, mimo iż problem ten jest powszechnie znany, uznano za celowe krótkie przypomnienie przepisów polskich i UE. Więcej miejsca poświęcono natomiast polityce prorodzinnej państwa (w tym, jej ocenie przez badane kobiety), oraz programowi „Rodzina 500 plus”, gdyż łączy się on bezpośrednio z obowiązkami rodzinnymi kobiet. Jego celem było m.in. ułatwienie kobietom łączenia wychowywania dzieci z pracą zawodową.

Rozdział czwarty poświęcono najważniejszemu problemowi badawczemu monografii, czyli godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi. Uwzględniono uwarunkowania godzenia pracy z obowiązkami macierzyńskimi, rolę elastycznych form pracy w wypełnianiu obowiązków (gdyż stanowią one najbardziej popularną formę ułatwień dla kobiet-matek), rozwiązania proponowane przez pracodawców oraz ich ocenę przez badane kobiety, oczekiwania kobiet wychowujących dzieci wobec pracodawców, stosunek pracodawców do kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa, a także konsekwencje braku równowagi między pracą a obowiązkami rodzinnymi dla kobiet, pracodawców oraz gospodarki.

Rozdział piąty prezentuje rozwój zawodowy kobiet w okresie macierzyństwa, w tym ambicje zawodowe i uwarunkowania rozwoju zawodowego, czynniki ułatwiające i utrudniające rozwój zawodowy w tym okresie oraz przejawy dyskryminacji związane z macierzyństwem. Monografię kończy podsumowanie zawierające także najważniejsze wnioski.

W monografii wykorzystano dostępną literaturę, badania wśród kobiet, prowadzone w różnych ośrodkach naukowych, po 2000 r., a także informacje w internecie. Wykorzystanie starszych badań ma pokazać, że działania pracodawców ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, a także zmiany w podziale obowiązków domowych między żoną i mężem, związane z wychowaniem dzieci nie zachodzą gwałtownie. Ponieważ w monografii przedstawiono także opinie społeczeń-

stwa na temat roli kobiet oraz godzenia ich obowiązków rodzinnych z zawodowymi, najbardziej przydatnym źródłem informacji były badania CBOS z lat 2004–2021.

W ostatnich latach zmniejszyła się liczba badań poświęconych godzeniu przez kobiety pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi¹, dlatego w monografii wykorzystano także badania prowadzone pod kierunkiem autora monografii w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie (APS) w latach 2018–2019 w ramach seminarium magisterskiego. Mimo iż we wszystkich tych badaniach wystąpił problem godzenia pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi, ich zakres był podporządkowany konkretnym tematom prac magisterskich. Dlatego opinie każdej grupy badanych kobiet dotyczyły zarówno tych samych, jak i różnych aspektów godzenia pracy z wychowaniem dzieci. Uwzględniały też kwestie nieporuszane w innych badaniach.

Dotyczyły m.in. wartości cenionych najbardziej przez kobiety w okresie macierzyństwa, czynników wpływających na decyzje o macierzyństwie, czynników ułatwiających i utrudniających rozwój zawodowy, ważnych w pracy i rodzinie cech osobowości, oceny działań i programów pracodawców ułatwiających godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, wykorzystania dialogu między pracownikami i pracodawcą przy ustalaniu zakresu ułatwień dla kobiet wychowujących dzieci. Łącznie uzyskano opinie 725 kobiet. Strukturę badanych kobiet, pod względem wieku, stanu małżeńskiego, liczby dzieci i statusu zawodowego oraz ich liczebność zawiera załącznik 1.

Badane kobiety różniły się pod względem wykształcenia (przeważały z wykształceniem wyższym), wieku (przeważały w wieku 26–40 lat), stażu pracy (przeważały z krótkim stażem, do 5 lat), formy zatrudnienia (przeważały zatrudnione na czas nieokreślony), liczby posiadanych dzieci (przeważały z jednym dzieckiem) oraz miejsca zamieszkania (przeważały mieszkające w miastach). Taka struktura cech zawodowych czyni ich opinie bardziej uniwersalnymi, odpowiadającymi opiniom innych kobiet w Polsce. Większość kobiet była w okresie badań czynna zawodowo, tylko niewielka część przebywała w tym okresie na urloпах przysługujących z tytułu macierzyństwa oraz niewielka część nie pracowała.

W monografii zastosowano metodologię badań adekwatne do wykorzystywanych źródeł, przedmiotu i celu monografii. Najbardziej odpowiednią metodologią była analiza treści materiałów źródłowych, a w badaniach opinii kobiet metoda sondażu diagnostycznego techniką ankiet. Ankiety zawierały głównie pytania zamknięte (20–25 pytań w poszczególnych ankietach) i były zamieszczone na portalu społecznościowym. W ankietach wskazano, że skierowane są do kobiet pracujących i wychowujących dzieci. Zakres problemów badawczych, a następnie treść ankiet, dostosowana do przedmiotu każdej pracy magisterskiej, były dyskutowane na seminariach, pod kierunkiem autora monografii. Wkład autora w przygotowanie badań gwarantował prawidłowy ich zakres oraz uzyskanie odpowiedzi kobiet na postawione pytania. Badania były anonimowe i dobrowolne. Po zebraniu ankiet dokonano ich weryfikacji, odrzucając niezawierające odpowiedzi na niektóre pytania.

¹ Wynika to z „Bibliografii Ekonomicznych i Społecznych Zagadnień Pracy”, przygotowywanej cyklicznie przez Główną Bibliotekę Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Warszawie.

ROZDZIAŁ I

Rodzina w życiu współczesnej kobiety

1.1. Znaczenie rodziny w życiu kobiety

W życiu każdego człowieka istnieją wartości, dla których żyje i dzięki którym się realizuje. Są to: rodzina, dom, szczęście, zdrowie, a także praca, która ma ogromny wpływ na szeroko rozumiany rozwój człowieka i jednocześnie warunkuje współpracę ludzi oraz grup społecznych, oddziałując na całokształt życia społecznego. Zarówno życie rodzinne, jak i zawodowe wymagają od kobiety dużego zaangażowania, dlatego ich część uzależnia macierzyństwo od możliwości pogodzenia tych dwóch ważnych ról.

Pojęcie „rodzina” jest różnie określane i interpretowane w różnych dokumentach prawnych i naukach, a także przez różnych badaczy. Ponieważ prezentacja i analiza różnych definicji nie jest przedmiotem monografii, przytoczono tylko kilka. W większości definicji w rodzinie występują małżonkowie i dzieci, a także dziadkowie i dalsze osoby spokrewnione. Tradycyjna rodzina, rozumiana jako związek oparty na małżeństwie i biologicznym rodzicielstwie stała się jedną z form rodziny, współwystępując z alternatywnymi formami życia rodzinnego, takimi jak: kohabitacje, małżeństwa świadomie bezdzietne, samotne rodzicielstwo, rodzicielstwo zastępcze oraz związek partnerski.

Według Wincentego Okonia rodzina to „mała grupa społeczna, składająca się z rodziców, ich dzieci i krewnych; rodziców łączy więź małżeńska, rodziców z dziećmi więź rodzicielska, stanowiąca podstawę wychowania rodzinnego, jak również więź formalna określająca obowiązki rodziców i dzieci względem siebie” (Okon 2004, s. 351). Socjologowie zwracają uwagę na role oraz pozycje członków rodziny. Psychologowie natomiast kładą nacisk na znaczenie więzi emocjonalnej, a prawnicy więzi formalnoprawnej. Pedagodzy dokonują analizy środowiska rodzinnego pod względem kształtowania osobowości członków rodziny. W naukach socjologicznych i pedagogicznych rodzina jest traktowana jako grupa społeczna, środowisko wychowawcze, kulturowe, a także jako instytucja wychowawcza, system społeczno-wychowawczy. Każda rodzina posiada swój system wartości oraz normy regulujące zachowanie jej członków w ważnych dla niej kwestiach (Tysza 1991, s. 45–55).

Rodzina stanowi też podstawową komórkę społeczeństwa. Zdrowie fizyczne, psychiczne oraz wartość społeczeństwa zależą od jakości jej funkcjonowania. Człowiek

przeżywa najważniejszy okres w życiu w rodzinie, gdy kształtuje się jego osobowość, styl życia oraz system wartości. Rodziny nie jest w stanie zastąpić żadne środowisko instytucjonalne, może tylko modyfikować oraz umacniać wpływ rodziny (Smyła 2016, s. 69–70; Sztykiewicz 1992, s. 25–30). Według danych spisu powszechnego z 2011 r.² małżeństwa z dziećmi stanowiły prawie połowę ogółu małżeństw, małżeństwa bezdzietne 24,5%, samotne matki z dziećmi prawie 20%, a samotni ojcowie z dziećmi 3% (GUS 2019, s. 213). Ponad połowa rodzin (53,5%) posiadała jedno dziecko, 35,2% dwoje, 8,6% troje, a 2,9% czworo i więcej dzieci. W rodzinach wielodzietnych 13% dzieci do 24 lat wychowywały samotne matki a w rodzinach małodzietnych 20%. Liczba dzieci w rodzinach samotnych matek jest niewiele mniejsza (1,42) od liczby dzieci we wszystkich typach związków (1,6) oraz w małżeństwach (1,7). Struktura rodzin pokazuje, że w polskich rodzinach samotne matki, którym znacznie trudniej godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi w porównaniu z matkami z pełnych rodzin, stanowią piątą część rodzin.

Niżej przedstawiono opinie kobiet na temat ich wartości w życiu, pochodzące z różnych badań. Okazuje się, że dla wszystkich badanych rodzina jest najważniejsza albo bardzo ważna. Rodzice w dużej mierze kształtują świat wartości swoich dzieci i od nich zależy społeczna, moralna i zawodowa perspektywa dzieci. Różni badacze wiążą z rodziną jej wpływ na tworzenie różnych wartości. Według nich rodzina jest najważniejszą w systemie wszystkich wartości (Kornas-Biela 2001, s. 129–130), jest obrońcą i przekazicielem cenionych w niej wartości, norm i wzorów zachowań społecznych i religijnych (Szymczyk 2010, s. 71), jest punktem odniesienia dla postępowania dzieci (Tyszka, Wachowiak 1997).

Według badania CBOS z 2008 r. dla 78% badanych najważniejszą wartością w życiu jest szczęście rodzinne (CBOS, 2008A). W identycznych badaniach z 2019 r. odsetek ten wzrósł do 80%. Na drugim miejscu badani wymienili dobre zdrowie (odpowiednio 59% i 55%). Praca zawodowa w tej hierarchii wartości znalazła się na dalszym miejscu (44% w 2008 r. i 36% w 2019 r.). Natomiast ani wykształcenie (18% i 10%), ani dobrobyt i bogactwo (18% i 9%) nie mają dla badanych pierwszorzędnej wartości. Ponadto w 2008 r. dla 92% badanych, a w 2019 r. dla 87% rodzina jest potrzebna człowiekowi, aby żyć szczęśliwie (CBOS, 2019).

Wartości ważne dla kobiet badały także Elżbieta Robak i Anna Słocińska w 2013 r. na losowo wybranej grupie 875 kobiet aktywnych zawodowo z województw: śląskiego, małopolskiego, łódzkiego oraz mazowieckiego, z firm: produkcyjnych, handlowych i usługowych (Robak, Słocińska 2014, s. 118–119). Kobiety na pierwszym miejscu w hierarchii swoich życiowych wartości umieszczały rodzinę. Jej znaczenie rosło wraz z pojawieniem się dzieci. Czynnikiem wpływającym na opinię w tej kwestii był także wiek badanych, rodzina jest najważniejsza dla ludzi w przedziale wiekowym 35–44 lata (91% badanych). Na poczucie szczęścia rodzinnego („bardzo szczęśliwy” i „szczęśliwy”) wskazały też wszystkie z 40 rodzin wielodzietnych, badanych

² Szczegółowe informacje o wielkości oraz strukturze rodzin gromadzone są tylko w trakcie spisów powszechnych, brak więc nowszych informacji.

w 2017 r., mimo dużego obciążenia opieką nad małymi dziećmi oraz trudności materialnych (Witkowska 2018, s. 225).

Na drugim miejscu wystąpiło zdrowie. Jego znaczenie u badanych zależało od wieku, płci, zajmowanego stanowiska oraz miejsca pracy. Na trzecim miejscu ankietowani umieścili osobę partnera życiowego i łączący ich związek. Na czwartym miejscu uplasowała się praca, której ranga rosła wraz z wiekiem badanych (Robak, Słocińska 2014). Warto też przytoczyć opinie na ten temat 141 kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą, badanych w 2011 r. przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP).

Charakterystyczne w badaniach tych kobiet jest umieszczenie kilku wartości na bardzo podobnym poziomie. Za najwyższą cenioną wartość uznaly satysfakcjonującą pracę zawodową i przyjaciół (po 96,2% wskazań). Na trzecim miejscu wskazano udane małżeństwo (90,1%), dobre zdrowie oraz dzieci (po 89,4%), a na kolejnych miejscach: uczciwość (88,6%) oraz przyjemności korzystania z życia (81,6%). Dobra materialne, na które wskazało 78,7% badanych znalazły się na ostatnim miejscu (PARP 2011, s. 79). Ponieważ także pracownice najemne oraz kobiety bierne zawodowo w tych badaniach wyraziły podobne opinie na temat ważności różnych wartości, można uznać, że prezentowane wyżej opinie kobiet potwierdzają dość powszechną opinię, że dla polskich kobiet rodzina, zdrowie i praca są najważniejsze w życiu. Hierarchia tych wartości nie jest jednak dla wszystkich jednakowa, zależy od wieku kobiet, ich statusu zatrudnienia oraz stanu rodzinnego.

Aspiracje rodzinne wskazało też 64% spośród 206 kobiet badanych w 2017 r. na terenie woj. podlaskiego (Sobolewska-Popko 2018, s. 205). Dla 13,6% badanych założenie rodziny było celem nadrzędnym, 43,2% do założenia rodziny podeszło świadomie, gdyż zaplanowało czas na jej założenie, a tyle samo nie planowało założenia rodziny, gdyż zajście w ciążę „dokonało się w sposób spontaniczny”. Ponad 1/3 badanych (35,4%) planowała jedno dziecko, 42,2% dwoje dzieci, a 11,6% troje. Dla prawie czwartej części badanych posiadanie więcej niż jednego dziecka było bardzo ważne, a dla 28% ważne, co oznacza, że 53% badanych kobiet zamierzało świadomie tworzyć rodziny z dwojgiem dzieci. O dużym zaangażowaniu badanych kobiet w sprawy rodziny może też świadczyć opinia na temat zagospodarowania czasu wolnego. Otóż przy możliwości zaznaczenia kilku propozycji, 94,2% wskazało na wykorzystanie go dla rodziny, 75,2% na zajmowanie się domem (co ma także związek z rodziną), 68,9% na spotkania ze znajomymi, a 49% na czytanie książek. Tylko 12,6% wskazało podnoszenie kwalifikacji (Sobolewska-Popko 2018, s. 260–261).

Podobną hierarchię wartości w stosunku do powyższej wyraziły także kobiety badane przez Sarę Sinior i Martę Znamirowską, w ramach seminarium magisterskiego w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie, prowadzonego przez autora monografii w latach 2018–2019. Prezentuje je tabela 1.

Wynika z niej wyraźna różnica między rodziną, uczciwym życiem a pracą. W badaniu Sary Sinior 92% wśród hierarchii wartości na pierwszym miejscu wskazało uczciwe życie, a na drugim szczęście rodzinne (83% badanych). Ponieważ były to osoby młode (49% w wieku do 25 lat) i większość (71%) nie posiadała jeszcze dzieci,

tylko 29% wskazało posiadanie dzieci. Mimo iż wszystkie badane kobiety pracowały, tylko 18% wśród hierarchii wartości wymieniło pracę zawodową jako bardzo ważną (Sinior 2019, s. 65). Oznacza to, że praca zawodowa w tej grupie kobiet wyraźnie przegrała w hierarchii wartości z rodziną. Chociaż kobiety nie uzasadniały wyboru swojej wypowiedzi w tej kwestii, można spróbować je zinterpretować, iż wykonywanie pracy traktowały jako normalne zajęcie zawodowe, dlatego nie dostrzegały w niej ważnej wartości cenionej w życiu.

Tabela 1. Najważniejsze wartości w opinii kobiet badanych w APS (w %)

Rodzaje wartości ważnych dla kobiet	Kobiety badane przez Sarę Sinior (N = 158)	Kobiety badane przez Martę Znamirowską (N = 107)
Uczciwe życie	92	–
Rodzina, szczęście rodzinne	83	93
Dobre zdrowie fizyczne i psychiczne	69	61
Posiadanie dzieci	29	34
Przyjaźń/uznanie w środowisku	27	19
Praca zawodowa	18	17
Stabilizacja finansowa/dobrobyt	9	64
Wiara i religia	9	10
Kariera, rozwój zawodowy	7	15
Patriotyzm	2	–

Źródło: Sinior 2019, s. 65, Znamirowska 2019, s. 57–58.

Podobne wartości wskazały kobiety badane w APS przez Martę Znamirowską. Rodzinę jako największą i najważniejszą wartość cenioną w życiu wytypowało 93% badanych. Na drugim miejscu 64% kobiet umieściło stabilizację finansową, a tuż za nią zdrowie fizyczne i psychiczne (61% badanych). Wszystkie wymienione trzy wartości są ze sobą powiązane, gdyż rodzina wymaga do prawidłowego funkcjonowania stałych dochodów, a zdrowie jest niezbędne, aby obowiązki rodzinne sprawnie wykonywać i zapewnić stabilizację finansową. Umiejętność łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi jest niezwykle ważna. Badanie pokazało też, że rodzina nie dla każdej kobiety oznacza posiadanie dzieci, gdyż tylko 34% ankietowanych wskazało tę wartość jako jedną z nadrzędnych. Jednakże w porównaniu z pracą, którą wytypowało tylko niecałe 17% badanych, oraz karierą i rozwojem zawodowym (15%), rodzina z dzieckiem czy bez dzieci wyraźnie wygrywa. Niski odsetek wybierających pracę jako wartość w tej grupie trzeba jednak łączyć ze stabilizacją finansową, której nie można osiągnąć bez pracy.

Natomiast w innej grupie 100 kobiet badanych w APS, po około 90% wskazało rodzinę i pracę jako jednakowo ważne. Większość pozytywnie wypowiadała się także o swoim życiu zawodowym i zadowoleniu z niej. Jedynie 11% respondentek uważało jakość swojej pracy za niezadowalającą. Dla zdecydowanej większości (łącznie 88%) praca była bardzo ważna (46%) oraz ważna (42%). Kobiety te uzasadniały swoją

opinię możliwością zaspokojenia potrzeb swoich oraz rodziny, niezależnością finansową od męża, kontaktami z innymi ludźmi oraz możliwością spełnienia oczekiwań dzieci. Tylko w opinii nielicznych badanych (12%) praca była mało ważna, natomiast żadna z badanych kobiet (wszystkie pracowały) nie stwierdziła, iż praca jest nieważna. Niektóre osoby, dla których praca była mało ważna podkreśliły, że rodzina jest najważniejsza, natomiast kilka badanych nie wyobrażało sobie życia w rodzinie bez pracy zawodowej (Ziółkowska 2019, s. 62–63). Mimo iż przytoczone wyżej opinie różnych kobiet w sprawie rozmaitych wartości cenionych w ich życiu różnią się, w większości jako najważniejsze wskazały rodzinę i pracę zawodową, które są wzajemnie powiązane. Badane kobiety potwierdziły też inne opinie, że w hierarchii wartości współczesnej kobiety niewielkie znaczenie mają wiara i religia.

Różni specjaliści i badacze wymieniają różne role i funkcje pełnione przez członków rodziny. Gdy rodzina funkcjonuje prawidłowo, poszczególne osoby czują się odpowiedzialne za wykonanie obowiązków związanych z pełnieniem roli. Rodzice odpowiedzialni za dyscyplinowanie swoich dzieci powinni wiedzieć, że niewywiązanie się z tej roli może prowadzić do zakłócenia dobrych relacji między członkami rodziny (Wałęcka-Matyja 2015). Jeśli chodzi o funkcje rodziny, to różni badacze stosują różne podziały. Przykładowo znany socjolog Jan Szczepański wyróżnił 5 funkcji: biologiczną, kulturową, społeczną, emocjonalną, kontrolną (Szczepański 1970, s. 243–244). Natomiast Zbigniew Tyszką wyróżnił 4 grupy funkcji: biopsychiczną, ekonomiczną, społeczno-wyznaczającą oraz socjopsychologiczną. Jednak w każdej z tych grup wyróżnia funkcje bardziej szczegółowe, np. w socjopsychologicznej: socjalizacyjno-wychowawczą, kulturalną, religijną, rekreacyjno-towarzyską i emocjonalno-ekspresyjną (Tyszką 1974, s. 69). U różnych badaczy można też spotkać różne określenia tych samych lub podobnych funkcji.

Można więc przyjąć, że większość badaczy uwzględnia następujące funkcje rodziny: prokreacyjna (biologiczna), ekonomiczna (zapewnienie bezpieczeństwa materialnego), opiekuńczo-zabezpieczająca (zabezpieczenie środków do życia oraz sprawowanie opieki nad chorymi jej członkami), socjalizacyjna (przygotowanie dzieci do samodzielnego życia i pełnienia ról społecznych), stratyfikacyjna (nadawanie pozycji społecznej swoim członkom), emocjonalna (zaspokojenie potrzeb emocjonalnych), kulturowa (przekazywanie dzieciom dziedzictwa kulturowego)³. Spośród wymienionych funkcji wszystkie są ważne, ale ze względu na przedmiot monografii zwrócono uwagę na ekonomiczną, gdyż warunkuje ona prawidłową realizację pozostałych, a ponadto w znacznym stopniu wpływa na prawidłowe wypełnianie przez kobiety obowiązków rodzinnych, macierzyńskich. Umożliwia ona zapewnienie rodzinie dochodów niezbędnych do życia. Na skutek zmian cywilizacyjnych praca zarobkowa stała się w społeczeństwach wysokorozwiniętych głównym źródłem uzyskiwania środków na potrzeby funkcjonowania rodziny. Wypełnia ponad połowę życia człowieka i decyduje o jego wyrazie i kształcie, określa jego pozycję społeczną i jego szanse w życiu.” (Wiatrowski 2005, s. 78).

³ www.wos.net.pl/rodzina.html (dostęp: 12.11.2020).

Z funkcji ekonomicznej wynikają zadania, do których najczęściej zalicza się następujące:

- dbanie o odpowiedni rozwój fizyczny, zdrowie, formę i kondycję;
- rozwój intelektualny i zaspokajanie potrzeb emocjonalnych,
- wprowadzenie dziecka w prawidłowe normy i zasady moralne,
- rozwijanie zainteresowań społecznych i kulturalnych,
- modelowanie pragnień, marzeń i aspiracji,
- przygotowanie dzieci do samodzielnego życia,
- wzmacnianie silnej woli i osobowości dzieci,
- kształtowanie odporności na różne niepowodzenia i przykre sytuacje,
- kształtowanie postawy patriotycznej, poszanowanie dla kultury i tradycji narodowej,
- nauka tolerancji, dla różnych idei, przekonań, jeżeli nie zagrażają społeczeństwu, a także akceptacja zainteresowań, usposobień, charakteru;
- kształtowanie podejścia do problemów i trudności otaczającego świata (Przygońska 2014, s. 264).

Analizując sytuację współczesnej rodziny oraz miejsce kobiety w rodzinie należy odwołać się do wieloaspektowej analizy, a także połączyć ich przebieg oraz skutki z kontekstem społeczno-kulturowym. Oprócz zadań pełnionych względem członków, rodzina realizuje także zadania wobec całego społeczeństwa. Przez rodzinę kształtują się wzorce konsumpcji, kariery, awansu społecznego itp. Szczególne znaczenie ma rodzina dla dzieci, dom rodzinny jest pierwotnym miejscem socjalizacji każdego człowieka. Na podstawie codziennych kontaktów dzieci z pozostałymi członkami rodziny uczą się postępowania z innymi ludźmi. Rodzina wpływa na aspiracje życiowe dzieci, sukcesy i porażki edukacyjne, wybór kierunku kształcenia, zawodu oraz określa warunki startu społeczno-zawodowego (Smyła 2016, s. 70; Witkowska 2021, s. 130–132). Z badania CBOS w 2019 r. wynika, że 45% badanych chciałoby, aby ich rodzina była bardzo podobna do rodziny, w której wychowywali się, a 39% będzie do tego dążyć (CBOS 2019). Podobne opinie wyraziło około połowy członków 40 rodzin wielodzietnych, badanych przez Magdalenę Witkowską w roku 2017. Małżonkowie mówili o wpływie dzietności rodzin, w których się wychowywali na ich przekonania dotyczące liczby dzieci w rodzinie. W 5 rodzinach badani posiadali identyczną liczbę dzieci, jak rodzina jednego z małżonków, a w 8 rodzinach było nawet więcej dzieci niż w rodzinach pochodzenia małżonków (Witkowska 2018, s. 205).

Jeśli w rodzinie brak wzajemnego zrozumienia i poszanowania dla wkładu w jej funkcjonowanie każdej z osób, w tym szczególnie matki, trudno kobiecie łączyć pracę i rozwój zawodowy z obowiązkami rodzinnymi. W takiej sytuacji praca jest najczęściej stresująca, gdyż w czasie pracy zamiast skupić się na jej zakresie i efektach, kobieta jest zaangażowana emocjonalnie w bieżącą sytuację dziecka (jeśli przebywa w tym czasie w domu), czy zostanie nakarmione, przewinięte, czy właściwie zostanie obsłużone. Natomiast gdy kobieta jest przekonana, że dziecko zostało pod troskliwą opieką członka rodziny lub opiekunki, może spokojnie skoncentrować się na pracy, zaangażować się na rzecz pracodawcy (Gromadzka 2008, s. 194). Ponad połowa badanych na

teren woj. podlaskiego w 2017 r. przyznała, że praca zawodowa w okresie opieki nad dziećmi jest wartościowa, jeśli umożliwia dzielenie czasu pracy z obowiązkami rodzinnymi. Jednocześnie 60% badanych miało satysfakcję z pracy, ale 3/4 doświadczało wewnętrznego konfliktu na tle tych obowiązków (Sobolewska-Popko 2018, s. 94).

Ważniejsze od ilości czasu, który rodzice poświęcają dzieciom, jest jego intensywność, a także forma i sposób jego wykorzystania/spędzenia (Kiełtyk-Borowska 2015, s. 146–147). Sprawia to, że dziecko nie będzie czuło się zaniedbywane czy samotne, a szczęśliwe i kochane. Chodzi szczególnie o działania (dostosowane do wieku), dzięki którym dziecko poczuje się uszczęśliwione – najpierw czytanie bajek i udział w zabawach, a w miarę rozwoju wesołe miasteczko, kino, hobby itp. Ważne jest też, aby członkowie rodziny znaleźli czas na wspólną rozmowę o swoich problemach, o rzeczach pozytywnych – uciechach i sukcesach, a także trudnościach. Rozmowa buduje relacje, zbliża do siebie członków rodziny, wzmacnia zaufanie i poczucie bezpieczeństwa. Niestety rodzice, chcąc stworzyć jak najlepszy poziom warunków bytu, muszą pracować na „dwóch etatach”, co przeważnie osłabia więzi między rodzicami i dziećmi, skutkuje ciągłym brakiem czasu, przemęczeniem, odkładaniem spraw dziecięcych na później.

Mimo iż we współczesnym świecie rola kobiety w rodzinie ulega zmianie, stopniowo zmniejszają się różnice między zadaniami kobiety i mężczyzny. Jak wynika z badań cytowanych w monografii, a także informacji autora opracowania, kobieta w dalszym ciągu w większości rodzin bierze na siebie odpowiedzialność za prowadzenie domu i wychowanie dzieci, nawet jeśli ma pomoc ze strony męża/partnera. Tymczasem kultura masowa pokazuje częściej kobiety zaangażowane zawodowo, które mają osiągnięcia w kulturze, gospodarce lub polityce. Natomiast kobiety-matki niepracujące zawodowo i wychowujące dzieci, schodzą na „drugi plan”. Takie podejście w mediach świadczy o braku szacunku do ich pracy w domu, na rzecz rodziny (Markocki 2008, s. 11).

1.2. Modele rodziny

Rodzina jest wartością, którą społeczeństwo polskie ceni najbardziej. Rola matki z kolei stanowi fundament nie tylko dla rodziny, lecz także dla samej kobiety – kobieta w roli matki staje się przekaznikiem podstawowych uczuć, bezpieczeństwa i wsparcia dla swojego dziecka. Przystępuje ona bowiem do nowego wyzwania, które w dużym stopniu będzie kierowało jej dalszym życiem.

Możliwości pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi zależą w dużym stopniu od modelu rodziny. Dlatego na potrzeby niniejszej monografii uzasadnione jest krótkie przypomnienie roli kobiety oraz zakresu współdziałania członków rodziny w różnych jej modelach. Przez dziesiątki lat występował tradycyjny model rodziny, ale ulegał ciągłym przemianom. Opierał się on na społecznie akceptowanych wzorach, które pozwalały na to, aby w społeczeństwie panował ład i porządek. Ich podstawą były „stabilne struktury rodzinne, oparte na utrwalconych relacjach

między członkami rodziny. Modernizacja współczesnej rodziny wyraża się m.in. w tym, że jej członkowie mogą w twórczy, indywidualny sposób realizować role pełnione w rodzinie” (Żurek 2011, s. 17).

Potwierdzają to badacze modeli rodzin, wskazując na ich dynamiczny charakter, uzależniony od możliwości zaangażowania męża i żony (Warzywoda-Kruszyńska 2004, s. 13–20). W czasie całego życia rodzinnego podział obowiązków między małżonkami zmienia się i zależy od wieku oraz liczby dzieci, a także pracy zawodowej kobiet i sytuacji materialnej rodziny. Według Marii Braun-Gałkowskiej od małżonków zależy, „jaki podział zadań będzie najbardziej korzystny z punktu widzenia dobra wspólnego. (...) małżonkowie nie są podporządkowani jeden drugiemu, co rodzi rywalizację, ale współdziałają ze sobą. Tak rozumiane partnerstwo zakłada, że oboje małżonkowie są równorzędnymi partnerami, wspólnie decydują o wspólnych sprawach i wzajemnie się wspierają” (Braun-Gałkowska 1980).

Według badań CBOS z 2019 r. w rodzinach dużych, wielopokoleniowych żyje 22% badanych, w małej rodzinie składającej się z rodziców i 1–2 dzieci żyje 49% badanych, w małżeństwach bezdzietnych 11%, a 10% to osoby samotne. Ponadto 47% badanych deklaruje chęć posiadania dwojga dzieci, 28% trojga, 7% czworga, a 6% jedno dziecko. Tendencje te nie uległy zmianom od połowy lat 90. XX w. (CBOS 2019B).

Różni badacze zajmujący się problemami rodzin dzielą je na różne modele, niezależnie od liczby dzieci (Wiech 2008, s. 247). Modele te ukazują, w jaki sposób małżeństwa dzielą się obowiązkami domowymi, są więc przydatne w monografii. Najbardziej popularne i najczęściej występujące są następujące modele rodziny według kryterium społecznych ról kobiet i mężczyzn:

A) tradycyjny (zwany też konserwatywnym) – głową rodziny oraz osobą, która jest odpowiedzialna za jej funkcjonowanie i utrzymanie jest mężczyzna. Charakteryzuje się tradycyjnym podziałem obowiązków, w którym kobieta nie pracuje zawodowo i koncentruje się na prowadzeniu domu, w tym wychowywaniu dzieci i przygotowywaniu posiłków dla rodziny. Mężczyzna koncentruje się przeważnie na pracy zawodowej, dbając o kwestie finansowe rodziny, czyli dochody konieczne dla pokrycia kosztów utrzymania, a także prace remontowe i naprawcze, załatwianie spraw urzędowych.

Współcześnie w modelu tym część kobiet także pracuje zawodowo, chociaż mniej angażuje się w rozwój zawodowy. Pracujące w tym modelu skarżą się na zbyt duże obciążenie obowiązkami domowymi, gdyż mimo pracy biorą na siebie obowiązek utrzymania domu i rodziny, często nie otrzymując żadnej pomocy ze strony męża. Prawie połowa badanych (47%) chciałaby, aby mężowie byli bardziej aktywni na tej płaszczyźnie, a 32% kobiet chciałoby zlecić wykonanie prac domowych firmom sprzątającym. Mimo to występują zwolenniczki tradycyjnego podziału ról w rodzinie, w którym mąż pracuje zawodowo, a jego zarobki są wystarczające na utrzymanie rodziny. Od wielu lat jego rola systematycznie maleje. Według badań CBOS jeszcze w 1997 r. w tym modelu żyło 38% rodzin (podobnie jak w partnerskim), natomiast w 2020 r. tylko 14% (CBOS 2020). Obecnie model tradycyjny preferuje więcej mężczyzn (17%) niż kobiet (11%). W badaniach prowadzonych w APS spośród 258 kobiet model ten wskazało w granicach 1,3%–4% (Sinior 2019, s. 66; Drzas 2019, s. 63).

B) pośredni – małżonkowie pracują, ale kobieta nadal jest odpowiedzialna za dom i rodzinę oraz związane z tym obowiązki, jednakże mężczyzna jest w nie stale i czynnie zaangażowany, zwykle według zakresu ustalonego przez kobietę. Nawet, gdy formalnie występuje model partnerski, faktycznie przeważa w nim model pośredni, gdyż zwykle na kobiecie spoczywa więcej obowiązków i to ona koordynuje udział pozostałych członków rodziny we wszystkich pracach i ustala zakres tych prac. Model ten oznacza podwójne obciążenie kobiet obowiązkami. Według badań model pośredni praktykowany jest wśród par, u których kobieta posiada wykształcenie średnie lub wyższe. Najczęściej występuje w rodzinach wielodzietnych, 3–5-osobowych (Chiniwska 2000).

C) partnerski – polega na w miarę równym podziale obowiązków w rodzinie, między małżonkami, w podziale pracy uczestniczą także dzieci. Model współcześnie coraz częściej występuje w rodzinach młodych małżeństw, dobrze wykształconych i mieszkających głównie w miastach. Według badań CBOS między 1993 r. i 2020 r. liczba rodzin żyjących w tym modelu wzrosła z 37% do 58% (CBOS 2020). Zwolenniczki partnerskiego modelu w równym odsetku twierdzą, że praca zawodowa przynosi im więcej korzyści niż strat bądź tyle samo strat, ile korzyści lub nie ma wpływu na życie rodziny. Z badania przeprowadzonego przez Krystynę Chiniwską w 2000 r. wynika, że w rodzinach, w których stosowany był model partnerski, panowało większe zadowolenie z podziału obowiązków (uważało tak 47,1% respondentek) (Chiniwska 2000). W badaniu tym 67,8% kobiet opowiedziało się za modelem partnerskim, a więc znacznie więcej niż w badaniach CBOS z 2004 r. (47%).

Również młode kobiety, głównie mające poniżej 25 lat, badane w APS, w granicach 81–90% opowiedziały się za modelem partnerskim (Sinior 2019, s. 66; Drzas 2019, s. 63–64). Również inne badania oraz opinie różnych kobiet prezentowane w internecie potwierdzają przewagę modelu partnerskiego, w którym zarówno mąż jak i żona pracując zawodowo na pełnym etacie, poświęcają podobną ilość czasu wychowaniu dzieci oraz prowadzeniu domu. Na model ten wskazało także 63% spośród 202 studentów kierunków pedagogicznych, medycznych i artystycznych badanych w 2021 r. w UAM w Poznaniu (Wróbel 2021, s. 145). W takich rodzinach również wśród mężów przeważa pogląd, że opieką nad dziećmi i prowadzeniem gospodarstwa domowego małżonkowie powinni się wspólnie dzielić. Prezentowane wyniki różnych badań potwierdzają inne opinie, że występowanie tego modelu jest uwarunkowane takimi czynnikami, jak miejsce zamieszkania, wykształcenie, wykonywany zawód oraz poszanowanie tradycji rodzinnych.

Badania CBOS wskazują także na brak spójności między preferowanym i deklarowanym a realizowanym modelem rodziny. Zaledwie 3% gospodarstw domowych w pełni realizuje model partnerski, gdzie wszelkie aktywności domowe są dzielone przez partnerów po równo. Takie rozbieżności mogą wskazywać na różną interpretację w różnych rodzinach modelu partnerskiego i związanego z nim podziału obowiązków. Prawdopodobnie nawet niewielki udział męża w codziennych obowiązkach domowych jest już traktowany w niektórych rodzinach jako model partnerski. Można spotkać opinie mężów, że mimo podziału obowiązków praca zawodowa żony nie powinna mieć

niekorzystnego wpływu na normalny rytm funkcjonowania rodziny (m.in. przygotowanie posiłków, przygotowanie dzieci do szkoły), a mężowie nie powinni być w równym stopniu angażowani w obowiązki domowe (Balcerzak-Paradowska 2004, s. 62).

Dowodem na coraz powszechniejsze występowanie tego modelu jest m.in. wspólne podejmowanie przez małżonków ważnych w rodzinie decyzji. W zdecydowanej większości gospodarstw domowych osób badanych przez CBOS w 2018 r. następujące decyzje podejmowane są wspólnie: dotyczące sposobu spędzania urlopu (85% badanych), spędzania czasu wolnego oraz spotkań rodzinnych (po 82%) oraz dotyczące większych wydatków na wyposażenie domu (76% badanych). Ponadto ponad 90% uczestniczących w badaniu i posiadających dzieci podejmuje wspólne decyzje odnośnie do sposobu ich wychowywania (CBOS 2018). W zakresie podejmowanych decyzji nie zaszły większe zmiany w stosunku do identycznych badań w 2013 r., co może wskazywać na osiągnięcie przez rodziny pewnej granicy partnerstwa.

Oprócz wyżej omówionych w literaturze występują też inne modele:

D) nieproporcjonalny żeński, w którym mąż i żona pracują zawodowo, ale mąż bardziej koncentruje się na pracy zawodowej, może być w związku z tym bardziej obciążony także po godzinach pracy, natomiast żona po pracy zajmuje się obowiązkami związanymi z prowadzeniem domu i rodziny. Model ten jest zbliżony do partnerskiego z większym obciążeniem żony obowiązkami domowymi, co jak wykazano, występuje także w wielu rodzinach z modelu partnerskiego. Model ten jednak od wielu lat nie rozwija się, według CBOS między 1993 i 2020 r. odsetek osób deklarujących życie w tym modelu zmniejszył się o 3 punkty procentowe (z 23% do 20%) (CBOS 2020). Model ten występuje szczególnie w rodzinach, w których mąż zajmuje kierownicze stanowisko lub jest menedżerem firmy i zarządzaniu musi często poświęcać więcej czasu niż 8 godzin. Za modelem tym opowiedziało się w granicach 1,4%–10% kobiet badanych w APS (Sinior 2019, s. 66; Drzas 2019, s. 63),

E) nieproporcjonalny męski, w którym podobnie jak w nieproporcjonalnym żeńskim małżonkowie pracują zawodowo, ale po pracy obowiązkami rodzinnymi w większym stopniu zajmuje się mąż. Model ten występuje głównie w sytuacjach, gdy żona zajmuje kierownicze stanowisko lub jest menedżerem firmy i zawczasu góry trudno ustalić podział obowiązków rodzinnych. Występuje też w sytuacji przejściowego lub dłuższego bezrobocia męża. Według badań CBOS z 2020 r. model ten częściej preferują kobiety (6%) niż mężczyźni (4%), w poprzednich badaniach na ten temat, modelu tego nikt nie wskazywał. Również w badaniach prowadzonych w APS model ten wskazał niewielki odsetek kobiet – 3–4% (Sinior 2019, s. 66; Drzas 2019, s. 63).

F) odwrócony, w którym tylko żona pracuje zawodowo, zarabiając na utrzymanie domu i rodziny, natomiast mąż nie pracuje i zajmuje się prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci lub wnuków. Model ten występuje także w sytuacji dłuższego bezrobocia męża. Wówczas przejmuje on wszystkie obowiązki domowe żony, staje się „gospodynią domową”, a więc dokonuje zakupów, napraw i remontów, przygotowuje posiłki oraz odprowadza dzieci lub wnuki do przedszkola. W badaniach CBOS, od 1993 r. model ten wskazuje tylko 1% (CBOS 2020). Podobnie w badaniu kobiet w APS za tym modelem opowiedziało się po 2% kobiet (Sinior 2019, s. 66; K. Drzas 2019, s. 63).

Z charakterystyki tych modeli wynika, że najczęściej występuje partnerski pośredni oraz nieproporcjonalny żeński. Podsumowując, można uznać, że kobieta, niezależnie od modelu oraz tego, czy jest aktywna zawodowo, czy nie, jest bardziej obciążona obowiązkami domowymi. Mężczyzna jej pomaga (w zależności od zasad panujących w związku), ale to kobieta trzyma pieczę nad tym, aby w domu panował ład i porządek, a dzieci były zadbane. Z kolei mężczyzna jest odpowiedzialny za kwestie finansowe, wszelkie remonty oraz prace o charakterze naprawczym.

Współcześnie, choć partnerstwo małżeńskie uznawane jest powszechnie, a pozycja społeczna kobiety, przynajmniej w deklaracjach, jest równoważna z pozycją partnera, to jednak główny ciężar prac domowych, opiekuńczych, zadań emocjonalnych i wychowawczych przypada w rodzinach polskich w dalszym ciągu kobiecie. Tymczasem przemiana modelu rodziny na partnerski i aktywizacja zawodowa kobiet spowodowała następujące niekorzystne skutki, głównie dla wychowania dzieci:

- ograniczenie czasu dla dziecka (dzieci), szczególnie w zakresie pomocy szkolnej i w oddziaływaniach wychowawczych,
- obniżenie kontroli i zaspokajania potrzeb psychospołecznych dzieci,
- incydentalne, nieprzemyślane, a nawet niepedagogiczne metody wychowawcze,
- bardziej liberalny styl wychowania dzieci,
- schłodzenie atmosfery domowej,
- nietypowe zachowania matek wobec dzieci, wywołane nadmiernym obciążeniem zawodowym i nastrojami „przyniesionymi” z pracy (Zalewska 2009, s. 115).

W przedstawionych wyżej modelach podstawą ich wyodrębnienia był podział obowiązków w rodzinie między mężem i żoną. W literaturze można też spotkać podział modeli (zwanych też rodzajami) wg kryterium biologicznego czyli posiadania dzieci, stosowanego przez GUS:

- „małżeństwo bez dzieci;
- małżeństwo z dziećmi;
- partnerzy (związek kohabitacyjny) bez dzieci;
- partnerzy z dziećmi;
- samotny rodzic z dziećmi” (Pawlus 2016, s. 17).

Wg tych kryteriów prawie 3/4 Polaków żyje w związkach małżeńskich, spośród nich 50% to małżeństwa z dziećmi, a 25% małżeństwa bez dzieci. Jednak od początku lat 90. XX w. zmniejsza się liczba zawieranych małżeństw, w 2005 r. w stosunku do 1990 r. spadła o 19%. W tym okresie liczba zawieranych małżeństw była mniejsza od rozwiązywanych w wyniku rozwodów (GUS 2007, s. 11). O zmniejszaniu się trwałości rodziny i wzroście liczby rozwodów przekonanych jest m.in. około 3/4 spośród 202 studentów badanych w 2021 r. w UAM w Poznaniu (Wróbel 2021, s. 148). Ze względu na niski przyrost naturalny zwiększa się też liczba rodzin bezdzietnych. W latach 2002–2011 liczba rodzin z dziećmi spadła o ok. 460 tys., natomiast rodzin bezdzietnych wzrosła o 326 tys.

O tym, że zwiększa się liczba małżeństw świadomie rezygnujących z posiadania dzieci przekonanych jest m.in. około 82% spośród 202 studentów, badanych

w 2021 r. w UAM w Poznaniu (Wróbel 2021, s. 148). Od wielu lat zmniejsza się też liczba rodzin wielodzietnych, między 2002 i 2011 zmniejszyła się o 354,3 tysiące, chociaż liczba wszystkich rodzin wzrosła. Spowodowało to spadek udziału rodzin z czworgiem i więcej dziećmi w ogólnej liczbie rodzin z 17,2% do 12,4% (Witkowska 2018, s. 77–78). O zmniejszaniu się liczby dzieci w rodzinie przekonanych jest też 87% studentów pedagogiki oraz 75% z kierunków artystycznych, spośród 202 studentów z różnych uczelni publicznych, badanych w 2021 r. w UAM w Poznaniu (Wróbel 2021, s. 147).

Przy prezentowaniu modelu opartego na kryterium posiadania dzieci warto nieco więcej uwagi poświęcić coraz bardziej rozpowszechniającemu się od kilku lat modelowi „singli”. Kobiety żyjące samotnie nie są już od wielu lat postrzegane jako zgorzkniałe i osamotnione, nazywane w przeszłości „starymi pannami”. Obecnie są to kobiety niezależne, realizujące swoje cele życiowe, które z różnych powodów nie zdecydowały się na małżeństwo. Wśród powodów takiego wyboru drogi życiowej wymienia się ograniczanie swobody i samodzielności oraz możliwości rozwoju zawodowego przez męża (trudny charakter męża, jego wymagania) i dzieci. Wybór modelu singielki nie oznacza, że kobiety te nie mają partnerów stałych lub przejściowych (Slany 2002; Sobolewska-Popko 2018, s. 121–122). Niektóre decydują się nawet na urodzenie dziecka pozamałżeńskie. Często decyzje o życiu bez stałego związku podejmowane są po rozczarowaniach kolejnymi kandydatami do małżeństwa.

Model „singielki” częściej wybierają kobiety nastawione na robienie kariery, które są skłonne zrezygnować z założenia rodziny, ponieważ obawiają się, że obowiązki zawodowe sprawią, że nie będą miały wystarczająco dużo czasu i siły, aby po pracy zajmować się domem. Niektóre wolą zawierać związki nieformalne lub żyć jako singielki (Janicka 2014, s. 51). Zazwyczaj decyzje o wyborze modelu singielki oparte są na aktualnej sytuacji materialnej i towarzyskiej oraz możliwościach kobiety w najbliższych kilkunastu latach. Nie uwzględniają dalszej przyszłości, kiedy zmieni się otoczenie przyjaciół i rodziny, a także możliwości „korzystania z życia”, pojawią się choroby oraz inne kłopoty wieku średniego, a później starczego.

Natomiast inaczej wygląda życie kobiety samotnej rozwiedzionej, pozostawionej przez męża, oraz wdowy, pracującej i wychowującej dziecko. Zwykle łączy się z wieloma trudnościami nie tylko finansowymi (mniejsze dochody), ale także organizacyjnymi, m.in. dotyczącymi opieki nad dzieckiem. Kobietom takim trudniej pogodzić pracę zawodową z wychowywaniem dziecka.

Według danych GUS z lat 1988–2002 (z późniejszego okresu brak szczegółowych danych) wynika, że liczba gospodarstw domowych jednoosobowych wzrosła z 18,3% do 24,8% ogółu gospodarstw. Ponad połowę (60% w miastach i 56,4% na wsi) z nich prowadzą kobiety. Zwiększył się też z 15,4% do 19,4% odsetek rodzin niepełnych, złożonych głównie z matki i dzieci. Samotne matki w miastach to głównie kobiety w wieku 25–49 lat (GUS 2007, s. 14–15). Badania naukowe wskazują, że osoby żyjące w samotności znajdują się zarówno wśród posiadających wykształcenie wyższe i wysokie dochody, jak i wśród biednych, chorych i niepełnosprawnych (Jankowiak 2013, s. 158).

1.3. Istota i uwarunkowania macierzyństwa

Słownikowa definicja macierzyństwa jest zbyt ogólna, zbyt prosta, by w pełni oddać istotę tego, czym jest macierzyństwo. Narodziny dziecka wiążą się bowiem z dużą odpowiedzialnością za nowego człowieka, za jego wychowanie i przygotowanie do życia w społeczeństwie. Zdaniem Stanisława Kawuli rodzicielstwo nie jest tylko biologicznym aktem urodzenia dziecka, nauką, troską i towarzyszeniem dziecku w procesie dojrzewania. Jest ono przede wszystkim obdarzaniem nieustanną czułością oraz miłością.” (Ruszkiewicz 2012, s. 175). Daje to potwierdzenie, czym jest macierzyńska miłość, której siła potrafi pokonać wszelkie przeciwności losu. Zdaniem kobiet zaangażowanych silnie w macierzyństwo, jego istoty nie można w pełni oddać w formie opisowej. Aby w stu procentach zrozumieć, czym jest macierzyństwo, trzeba go po prostu doświadczyć (Sobolewska-Popko 2018, s. 87).

Z macierzyństwem wiążą się specyficzne uwarunkowania natury kobiety, które zasadniczo umożliwiają jej bycie matką i wypełnianie roli macierzyńskiej. Nie chodzi tu o to, że kobiecie jest łatwiej być rodzicem niż mężczyźnie, lecz o pewne cechy i zdolności, które kobieta wykorzystuje (nawet nieświadomie) w trakcie wychowywania potomka. „Bycie matką wymaga od kobiety odpowiednich predyspozycji fizycznych i psychicznych, dlatego też Bóg obdarzył ją specyficzną strukturą psychiczną oraz szczególną zdolnością odbierania pewnych bodźców zmysłowych”.⁴ Kobiety posiadają też różny od mężczyzn „próg wrażliwości zmysłowej”, są bardziej wyczulone na dotyk, więc mogą bardziej niż mężczyźni otoczyć dziecko ciepłem i przepełnić spokojem. Do cech fizycznych i osobowości inaczej podchodzą feministki⁵ oraz kobiety związane z ideologią „gender”⁶. W większości są one krytycznie nastawione do macierzyństwa oraz interpretują płęć nie tylko w sensie biologicznym, lecz też społecznym (Sobolewska-Popko 2018, s. 96–98). Pod wpływem takich poglądów, na co zwraca uwagę także Agnieszka Sobolewska-Popko w swojej pracy doktorskiej poświęconej orientacjom życiowym kobiet w okresie macierzyństwa, prezentowanych także w mediach, część młodych kobiet, a także społeczeństwa, skłania się do podobnych opinii na temat macierzyństwa.

Przykładem mogą być opinie 202 studentów kierunków pedagogicznych, medycznych i artystycznych, badanych w 2021 r. w UAM w Poznaniu. Prawie 90%

⁴ J. Szyran, *Kobiecość – macierzyństwo*, <http://mateusz.pl/mt/jsz/05.htm> (dostęp dnia: 17.06.2019).

⁵ Feminizm oznacza ruchy, ideologie i doktryny skupiające się wokół równowagi prawnej, politycznej oraz społecznej kobiet w stosunku do mężczyzn. Powstał w końcu XIX w. Poglądy feministek w kwestii roli kobiet w społeczeństwie można określić jako liberalne (Helios, Jedlecka 2016, s. 16).

⁶ Gender to suma cech osobowości, stereotypów i ról płciowych, rozumianych w społeczeństwie jako kobiece i męskie, niewynikające bezpośrednio z różnic biologicznych. Zgodnie z definicją WHO „gender” odnosi się do społecznych cech kobiet i mężczyzn, takich jak normy, role i relacje między grupami kobiet i mężczyzn. Na płęć społeczną składają mogą się m.in. sposób ubierania się, zachowania oraz funkcje pełnione w społeczeństwie, www.pl.wikipedia.org/wiki/Gender (dostęp: 18.10.2021). Według teorii gender dziecko nie rodzi się mężczyzną lub kobietą, lecz człowiekiem, który następnie w trakcie swojego rozwoju, w sposób naturalny przyjmuje jakąś rolę społeczną, która pozwala mu się realizować i odnosić sukcesy (Wyrostkiewicz 2013, s. 6–7).

studentów pedagogiki, 69% medycyny oraz 63% z kierunków artystycznych uważa, że „przygotowanie do pełnienia roli rodzicielskiej w dużej mierze zależy od predyspozycji osobowościowych, niekoniecznie zaś od płci rodzica”. Jednocześnie 77% studentów pedagogiki, 54% z kierunków artystycznych i 48% z medycyny uważa, że „współdziałanie w rodzinie powinno opierać się na psychicznym wspieraniu matki przez ojca oraz umacnianiu jej autorytetu w oczach dziecka” (Wróbel 2021, s. 167).

Nieco inaczej kwestie wyczulenia kobiety w macierzyństwie na problemy dziecka przedstawia Marek Dziewiecki. „By tata dostrzegł smutek u dziecka, musiałoby ono zapłakać, tymczasem mama zauważy to, np. w spojrzeniu dziecka, lub wyrazie twarzy” (Dziewiecki 2000, s. 56). Wskazuje to na wiele cech i predyspozycji kobiety, które sprawiają, że bycie matką jest jej przeznaczeniem. Wiąże się z nimi również sfera emocjonalna kobiety. Uczuciowość jest jedną z tych cech kobiety, która zarówno ułatwia funkcjonowanie w świecie rodzicielskim, jak również utrudnia. Staje się zasadniczą przeszkodą, np. w momencie chęci bycia konsekwentną. Sytuacja, w której dziecko ewidentnie ignoruje polecenia matki, w niedługim czasie może zakończyć się symbolicznym i wymownym klępsem. Trudność pojawia się w momencie, kiedy kobieta wyjątkowo szybko zaczyna go żałować. Jeśli da dziecku klapsa, to szybko odezwą się emocje. Będzie jej przykro, że musiała tak zareagować i łatwiej niż mężczyzna wczuje się w bolesne przeżycia dziecka. Efektem może być to, co dość często obserwujemy: mama z czułością pocałuje dziecko w to samo miejsce, w które przed chwilą dała mu klapsa (Dziewiecki 2000, s. 57).

Dla porównania różnych opinii o macierzyństwie w opracowaniu zamieszczono jeszcze poglądy 206 kobiet badanych przez Agnieszkę Sobolewską-Popko, z których 18,4% było w tym czasie w ciąży, a pozostałe wychowywały dzieci (Sobolewska-Popko 2018, s. 202–203). Opinie te pokazują niewielkie różnice w rozumieniu macierzyństwa przez kobiety młodsze (w wieku 20–34 lata) i starsze (35–44 lata), które w różnym wieku rodziły pierwsze dziecko. Dla największej części badanych, zarówno młodszych (29,1%), jak i starszych (23,3%) macierzyństwo kojarzy się z opieką i wychowaniem dzieci, dla 15,5% w obu grupach z odpowiedzialnością za nowe życie, dla 5,8% młodszych oraz 10,7% starszych ze szczęśliwą rodziną, a dla 7,7% młodszych i 5,8% starszych z dopełnieniem kobiecości. Większe różnice występują natomiast między młodszymi i starszymi kobietami w rozumieniu macierzyństwa jako miłości do dziecka (odpowiednio 12,6% oraz 23,3%), jako poświęcenie (5,8% kobiet młodszych i żadna ze starszych) oraz jako najważniejszej roli w życiu (9,7% kobiet młodszych). Różnice te można tłumaczyć podejściem emocjonalnym, związanym z urodzeniem dziecka, które jest większe u kobiet w młodszym wieku. Zdaniem A. Sobolewskiej-Popko, wyniki badania wskazują, że „rozumienie macierzyństwa przez współczesne kobiety odbiega od tradycyjnego, konserwatywnego ujęcia tego etapu w życiu kobiety” (2018, s. 203).

Brak potomstwa wpływa korzystnie na sposób zaangażowania się kobiet w różne sfery życia społecznego, zawodowego, towarzyskiego, ułatwia osobisty rozwój intelektualny oraz zwiększa poczucie kierowania własnym losem. W postawie tych kobiet energią życiową jest rozwój przez pracę zawodową. Postawa „antymacierzyń-

ska” najczęściej jest kształtowana pod wpływem własnego „trudnego dzieciństwa” oraz postawy własnych matek, które powtarzały córkom, że posiadanie dzieci jest ciężarem i stanowi źródło różnych kłopotów życiowych, wymaga wielu wyrzeczeń. Bezdziethość stanowi wybór coraz większej liczby współczesnych rodzin (nie tylko kobiet), ze względu na warunki finansowe, mieszkaniowe oraz ambicje dokonau zawodowych (Bartoszu, Bartak 2011, s. 293–297). Trzeba też wspomnieć o bezdziethości z przyczyn naturalnych. Z różnych informacji prezentowanych w mediach wynika, że od wielu lat coraz więcej kobiet ma problemy z zająciem w ciąży. W ostateczności część z nich liczy na program „In vitro”. Kwestia ta nie jest jednak przedmiotem monografii.

1.4. Role i zadania kobiety w rodzinie

Człowiek podczas całego życia pełni w rodzinie wiele ról. Jest dzieckiem, synem, córką, mężem, żoną, partnerem, matką, ojcem, babcią, dziadkiem. Role łączą się ze sobą, są od siebie zależne lub nie. Kobieta pełni w rodzinie szczególną rolę matki, ale najpierw jest córką, siostrą, potem żoną, a na końcu babcią. Zwykle po utworzeniu własnej rodziny staje się też gospodynią domową. Jej społecznym zadaniem jest wydanie na świat potomstwa, wychowanie go oraz doprowadzenie do usamodzielnienia. Niezależnie od ról w rodzinie każdy człowiek odczuwa potrzebę samorozwoju, kontaktów społecznych, czemu sprzyja podjęcie pracy zawodowej.

W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat zmieniały się preferencje Polaków co do podziału ról w rodzinie między żoną i mężem. Współcześnie większość społeczeństwa polskiego jest przekonana, że najlepszym rozwiązaniem jest podział obowiązków domowych niezależnie od stopnia zaangażowania w pracy zawodowej (model partnerski). Chociaż najczęściej Polacy twierdzą, że realizują partnerski model rodziny lub do takiego dążą, to dane dotyczące podziału obowiązków domowych przedstawione w dalszej części tego rozdziału temu przeczą. Okazuje się bowiem, że obowiązki domowe w dalszym ciągu ciążyą głównie na kobietach, które bądź poświęcają się tylko rodzinie, bądź godzą funkcje domowe z zawodowymi (CBOS 2018, s. 2–3). Udział mężczyzn w wykonywaniu czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego w wielu rodzinach jest niewielki, a partnerstwo polega na wspólnym lub zmiennym podejmowaniu decyzji. Szerzej na ten temat w rozdziale 1.5.

Mimo bardzo istotnych zmian zachodzących w małżeństwie, funkcjonuje bogaty świat wartości, które wnoszą kobieta i mężczyzna w życie małżeńskie i rodzinne. Kobieta jest uważana przede wszystkim za nosicielkę życia, która koncentruje się na człowieku oraz jego sprawach. To kobieta rozpoznaje stany psychiczne członków rodziny, zaspokaja ich potrzeby i tworzy atmosferę domu. Kobieta otwiera oczy mężczyzny na drugiego człowieka i pomaga mu wzrastać w roli ojca. Ojciec zaś pilnuje prawa, ładu, sprawiedliwości, porządku społecznego. Powinien być obiektywny, sprawiedliwy, racjonalny, ale też wyrozumiały, łagodny, ciepły.

Role kobiet w rodzinie przekazywane są z pokolenia na pokolenie. Dziewczynki obserwują model rodziny, w której dorastają oraz identyfikują się z zadaniami matki, oceniają zachowania ojca, uczą się dojrzałej i odpowiedzialnej miłości, więzi małżeńskiej, nabywają wzory postępowania, postaw i zachowań odpowiednich dla przyszłej roli żony. Wpływ na podział ról w przyszłej, własnej rodzinie ma też obserwacja rodzin kolegów i koleżanek oraz modele prezentowane w mediach. Dlatego nie zawsze w nowych rodzinach, zakładanych przez dzieci powielane są wzorce zachowań i role męża i żony w małżeństwach rodziców. Nowe rodziny nabierają nowych doświadczeń, uczą się wspólnego rozwiązywania konfliktów, zarządzania budżetem rodzinnym, życia intymnego (Sobolewska-Popko 2018, s. 245, 258).

W małżeństwie ważne jest to, że mąż i żona mają podobne wyobrażenia i oczekiwania względem siebie oraz względem partnera odnośnie do funkcjonowania w życiu małżeńskim. Prawdopodobnie dlatego coraz więcej młodych kobiet wśród argumentów urodzenia dziecka wymienia „znalezienie odpowiedniego partnera”, posiadającego odpowiednie cechy osobowości i zawodowe. W badaniu na terenie woj. podlaskiego wskazało ten argument 70% kobiet. Wśród ważnych cech męża wymieniły: kochający (81,5%), odpowiedzialny (78,1%), opiekuńczy (65,5%), uczciwy (63,6%), zaradny (59,2%), pracowity (55,3%) oraz inteligentny (42,2%). Żadna z kobiet nie wskazała cech fizycznych, a kwestie dochodowe tylko około 5% (Sobolewska-Popko 2018, s. 210, 263). Problem ten nie jest jednak przedmiotem monografii.

W dalszej części przedstawiono bardziej szczegółowo najważniejsze role kobiety w rodzinie – żony oraz matki. Z rolami tymi łączy się wymieniana także rola gospodyni domowej, gdyż zarówno żona, jak i matka zajmuje się, w zależności od typu rodziny i wiążącym się z tym podziałem prac domowych, pracami domowymi i obowiązkami rodzinnymi. W związku z tym trzecią rolę gospodyni domowej przedstawiono odrębnie, w formie podziału obowiązków między małżonkami/partnerami.

Miedzy różnymi rolami pełnionymi przez kobiety w rodzinie mogą występować sprzeczności (konflikty) wewnętrzne, zarówno u kobiety, jak i mężczyzny oraz zewnętrzne, między nimi. Powstają one zwykle na tle kolejności wykonywanych zadań i podziału obowiązków. Próba sprostania roli matki bardzo często prowadzi do konfliktu z innymi rolami. Dotyczy to głównie kobiet wykształconych, realizujących się na stanowiskach kierowniczych, zdobywających coraz wyższą pozycję zawodową, które pod naciskiem otoczenia, przyjaciół oraz rodziny pogodziły pracę z obowiązkami w rodzinie. Brak wewnętrznego przekonania, gotowości do tej roli prowadzi często do braku satysfakcji z bycia matką, pojawia się brak akceptacji własnej sytuacji. W dalszej części opracowania przedstawiono krótko poszczególne role kobiety w rodzinie. Ponieważ role żony i matki ściśle się ze sobą wiążą, przedstawiono je razem.

W przeszłości małżeństwo stanowiło dla kobiety przepustkę do dorosłości, dopiero w chwili kiedy poślubiła mężczyznę, nie podlegała opiece rodziców, co nie znaczyło że stawała się samodzielną. Zgodnie z tradycjami (szczególnie przestrzeganych w rodzinach szlacheckich i ziemiańskich) ślub zawierany był między kobietą i mężczyzną z zaprzyjaźnionych ze sobą rodzin, przeważnie w celu zdobycia korzyści majątkowych, często ratowania przed bankructwem. Kobieta nie miała jednak wpływu na

wyбір małżonka. Zawarcie małżeństwa było dla kobiet możliwością do uczestniczenia w życiu towarzyskim i społecznym. Przez stulecia zawarcie związku małżeńskiego i rodzenie dzieci uznawane było za najważniejszy cel życia kobiet, dlatego rodzice starali się wydawać córki za mąż jak najszybciej (Jansen 2012). Po zaślubinach żona podlegała mężowi, który określał jej zasady postępowania i kontaktowania się z otoczeniem. Problem ten potwierdzają liczne opisy zachowań mężów wobec żon w literaturze obyczajowej światowej i polskiej.

Również rola społeczna żony jeszcze na początku XX w. musiała mieścić się w bardzo sztywnych ramach. W literaturze opisującej ten okres spotkać można zasady, jakimi powinna się kierować żona podczas spotkań towarzyskich w otoczeniu rodziny i znajomych. Podręczniki określały także sposób jej zachowania w wymienionych sytuacjach oraz jej ubiór, sposób mówienia, zwracania się do męża czy składania i przyjmowania wizyt (Ziemska 1979, s. 85). Rola kobiety jako żony i matki zmieniała się zasadniczo dopiero po II wojnie światowej, co miało związek z nowymi uwarunkowaniami społeczno-gospodarczymi, zmianami w ustawodawstwie dotyczącym sytuacji kobiet oraz walką kobiet o równouprawnienie (Tyszka 2003, s. 91). Kobiety stały się w sensie prawnym równorzędnymi pracownikami w stosunku do mężczyzn, a w życiu osobistym równoprawnymi partnerami mężów, co wielu z nich gwarantowało także komfort psychiczny. Ich zdania i opinie w sprawie rodziny i wychowania dzieci mają taką samą wartość (Rydz 2014, s. 247; Sobolewska-Popko 2018, s. 90).

Ta przyjazna sytuacja żon i matek w rodzinach nie jest jednak powszechna. Trzeba przypomnieć, że w wielu rodzinach, nie tylko patologicznych, ale dobrze sytuowanych i wykształconych występuje przemoc domowa, chociaż od kilku lat odnotowuje się spadek rejestrowanych przypadków. Osobami pokrzywdzonymi częściej są kobiety niż mężczyźni. Ze statystyk policyjnych wynika, że w 2005 r. ofiarami przemocy było 156 788 osób, w tym 58,3% kobiet, natomiast w 2019 r. 88 032 osób, w tym 74% kobiet. Ofiarami przemocy są najczęściej kobiety w wieku 30–49 lat (39%) oraz powyżej 50 lat (37,4%)⁷. Przemoc rodzi się najczęściej na tle różnic między kobietą i mężczyzną w kwestiach finansowych, zakresie prac domowych, wychowaniu dzieci oraz pozamałżeńskich kontaktów seksualnych (Lubińska-Bogocka 2019, s. 56–57).

Kontynuacją roli małżeńskiej jest rola rodzicielska. Już na początku XX w. pisało, że „każda kobieta posiada instynkt macierzyński i macierzyńskie uczucia. Może być niewykształcona, nie posiadać zamiłowania do pracy społecznej, nie interesować się ruchem kobiecym, ale sprawy dziecka, czy jej rodzonego, czy tego, które mieć będzie w przyszłości, czy które wychowuje, zajmować ją będą zawsze. (...) Matka powinna okazywać dzieciom opiekuńczość, czułość i miłość, uczyć umiejętności porozumiewania się, uwrażliwiać na potrzeby drugiej osoby, uczyć ofiarności i wrażliwości na czyjąś krzywdę. Poprzez takie zachowania i postawy matki tworzą się kontakty osobowe i uczuciowe, rodzą się więzi emocjonalne, które oddziałują na wychowanie i rozwój dziecka” (Jastrzębska 1914, s. 2).

⁷ <http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/przemoc-w-rodzinie/50863.Przemoc-w-rodzinie.html> (dostęp: 15.10.2021).

Zgodnie z prawem naturalnym macierzyństwo jest powołaniem każdej kobiety. Jest jej rolą biologiczną oraz społeczną. Uznawane jest za wartość niekwestionowaną, jak również jako wypełnienie służby całego gatunku ludzkiego, w szczególności płci żeńskiej. Już podczas ciąży między matką a dzieckiem nawiązuje się emocjonalny i fizyczny związek. Po narodzinach przez kilka miesięcy dziecko nie jest zdolne do samodzielnej egzystencji i w dalszym ciągu jest zależne od matki (Żernik 2018). „Dziecko w tych decydujących pierwszych latach swego życia doświadcza swej matki jako źródła życia, jako siły chroniącej je i żywiącej” (Pospiszyl 2007, s. 27). W tym okresie rolę matki trudno zastąpić. „Macierzyństwo, opieka nad dzieckiem i wychowanie go, troska o dom i wewnętrzne sprawy rodziny to główne role rodzinne kobiety, które są trwałe i fundamentalne” (Szuman 1995, s. 9–10). Chociaż rodzice wzajemnie się uzupełniają, to jednak od matki oczekuje się zazwyczaj ciepła, serdeczności, wrażliwości, zrozumienia, wyrozumiałości oraz zapoznawania dziecka z tradycjami rodzinnymi (Nyczaj-Draż 2015, s. 43).

W tradycyjnej rodzinie kobieta, jako żona i matka sprawuje głównie opiekę nad rodziną, wychowuje dzieci oraz zajmuje się prowadzeniem gospodarstwa domowego. Opieka nad dziećmi, szczególnie w pierwszym okresie rozwojowym, należy do czynności kobiety-matki. Matka w sposób intuicyjny i bezwarunkowy zaspokaja najpierw potrzeby biologiczne dziecka, takie jak jedzenie, ubiór, sen, wypoczynek, zabawa. Kobieta-matka jest osobą, która często kontaktuje się z dzieckiem, uczy go podstawowych czynności higienicznych, jest jego pierwszym nauczycielem, który odkrywa przed dzieckiem wszelkie tajniki zewnętrznego świata społecznego, kulturalnego i przyrodniczego. Rola matki w procesie opiekuńczo-wychowawczym w każdym okresie życia jest decydująca. Największe jednak znaczenie w rodzinie tradycyjnej ma w pierwszym okresie życia dzieci, gdyż ma z nim najczęściej kontakt w okresie niemowlęcym, ponimowlęcym i przedszkolnym, stwarzając dziecku warunki do własnej aktywności poprzez zabawę, kształtuje jego stosunek do rodziców i innych ludzi (Gawlina 2003).

W literaturze z zakresu psychologii rola matki opisywana jest w dużej mierze przez pryzmat relacji i postaw względem dziecka. Zachowywanie się wobec dziecka składa się z elementu uczuciowego (wyrażany zostaje przez różnorodne zachowania i wypowiedzi), myślowego (wyrażany werbalnie) i działaniowego (wyrażany w zachowaniach). Wszystkie wyżej wymienione komponenty uzupełnione są przez warunki efektywności przyjęcia roli, takie jak rodzaj i siła motywacji do współżycia w rodzinie, przekonanie o ważności pełnionej roli, stopień identyfikacji z nią (Ziemska 2009, s. 107). Podobnie w opinii kobiet badanych przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej woj. śląskiego dobra matkę charakteryzuje czułość, umiejętność dawania i okazywania miłości, kierowania się w wychowaniu stałymi zasadami i normami moralnymi, co sprzyja budowaniu dobrych relacji z dziećmi (Sobolewska-Popko 2018, s. 90).

Matka w środowisku rodzinnym tworzy domowe ognisko, zaspokaja potrzeby opiekuńcze, biologiczne, społeczne oraz psychiczne członków swojej rodziny, a w szczególności dzieci. Istotną rolą jest także fakt, iż wypełnia wszechstronne funkcje macierzyńskie, kształtując w ten sposób cechy osobowości, normy społeczne czy też zachowania. Matka w rodzinie „chroni relacje osobowe, nie tyle wskazując na właściwe działania

intelektu i woli, ile otaczając dobrocią wszystkie osoby. Matka ponadto wiąże z dobrocią potrzebną dzieciom czułość, która oznacza także wybaczenie.” (Gogacz 1998, s. 95). Natomiast cytowane wyżej kobiety z woj. śląskiego dodają jeszcze, że „w zależności od własnych preferencji, decyduje się zostać w domu lub łączy obowiązki rodzinne z życiem zawodowym, jest świadoma, jak ważną pełni rolę w życiu dzieci i jak ważny w procesie wychowania jest także ojciec...” (Sobolewska-Popko 2018, s. 90).

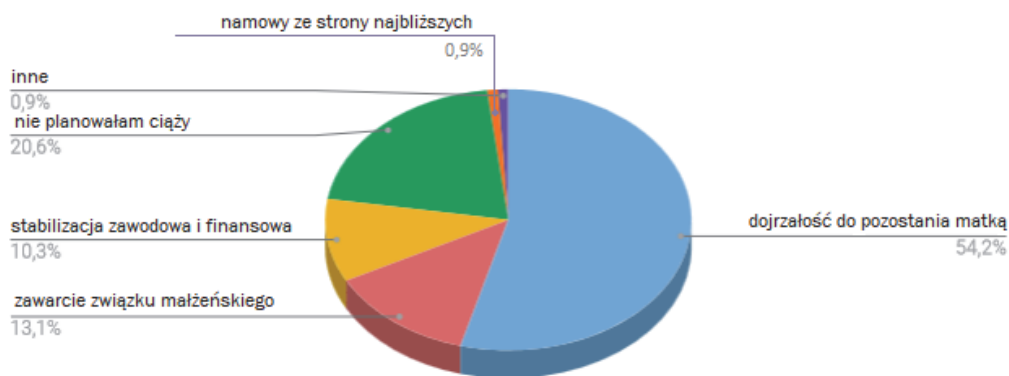
Na dojrzałość do macierzyństwa ma wpływ wiele czynników, takich jak tradycja, kultura, poziom inteligencji oraz systemy norm i wartości związanych z danym środowiskiem. Współcześnie coraz więcej kobiet nie traktuje macierzyństwa jako obowiązku rodzinnego. W Polsce po okresie transformacji zwiększyło się zorientowanie na karierę zawodową, co miało związek z większymi możliwościami, które bardziej zależą od własnych ambicji kobiet niż od układów i znajomości. W postawach wielu młodych kobiet przejawia się też kalkulacja strat i zysków związanych z macierzyństwem, otrzymywanie świadczeń rodzinnych na dzieci. Jednak zdaniem Agnieszki Sobolewskiej-Popko takie sytuacje mogą się zdarzać w rodzinach dysfunkcyjnych, uwikłanych w uzależnienia lub w rodzinach biednych (Sobolewska-Popko 2018, s. 118, 128–129). Mimo zmiany w podejściu wielu kobiet do macierzyństwa w ostatnich latach, prawie dla 63% spośród 206 kobiet badanych w 2017 r. z terenu woj. podlaskiego (z których 18,4% w okresie badania było w ciąży), priorytetem było urodzenie, a następnie wychowanie i opieka nad dzieckiem, a tylko dla 11,6% awans zawodowy. Jednocześnie wśród powodów satysfakcji w życiu 87,4% wskazało rolę matki (Sobolewska-Popko 2018, s. 245, 258).

W przeciwieństwie do poprzednich okresów, gdzie większość kobiet po zawarciu małżeństwa rodziła dzieci, od lat 90. XX w. ze względu na większe trudności ze zdobyciem oraz utrzymaniem pracy, młode małżeństwa coraz częściej odkładają decyzje o dziecku, „na później”, zwykle po osiągnięciu wyznaczonych celów, np. ukończenie studiów, rozwój zawodowy, osiągnięcie lepszej sytuacji finansowej, poprawę sytuacji mieszkaniowej. Natomiast kobiety starsze, decydujące się na urodzenie dziecka po 35. roku życia zwracają większą uwagę, zarówno na cechy socjalno-demograficzne partnera (wiek, status społeczny, sytuacja dochodowa), jak i cechy osobowości (stałość relacji męsko-damskich, zaangażowanie w dom i rodzinę oraz opiekę nad dzieckiem) (Sobolewska-Popko 2018, s. 118–122). Z powyższych informacji wynika, że współcześnie podjęcie decyzji o macierzyństwie uwarunkowane jest znacznie większą liczbą czynników, a także ograniczeń, związanych z opieką nad dzieckiem i jego wychowaniem, niż było kilkadziesiąt lat temu (Błasik 2017). Takie podejście opóźniło wiek zawierania małżeństw, a w konsekwencji wiek rodzenia pierwszego dziecka – z 22,7 lat w 1990 r. do 27,8 lat w 2019 r.⁸ W 1990 r. najwięcej dzieci rodziły kobiety w wieku 20–24 lat (35%), natomiast w 2018 r. w tym wieku rodziło tylko 13,3% kobiet.

⁸ Dlaczego kobiety rodzą mniej dzieci? Oto trzy główne powody.
www.money.pl/gospodarka/dlaczego-kobiety-rodza-mniej-dzieci-oto-trzy-glowne-powody-6510022484502657a.html (dostęp: 17.09.2021).

Konkretne decyzje o urodzeniu dziecka zależą od indywidualnych sytuacji, planów życiowych kobiet i wyznawanych wartości. Od wielu lat nie ulegają one większym zmianom. Mimo iż statystycznie więcej dzieci rodzi się w rodzinach biedniejszych i żyjących w trudniejszych warunkach, współczesne kobiety, szczególnie żyjące w miastach uzależniają rodzenie dzieci od osiągnięcia pewnego standardu osobistego i społecznego. Potwierdzają to różne badania. Prawie 60% kobiet badanych w 2002 r. urodzenie dziecka uzależniało od własnego samopoczucia psychicznego i potrzeby posiadania prawdziwej rodziny, ale niewiele mniej nie uzależniało od żadnych warunkowań, wiązało je bezpośrednio z wyjściem za mąż (Gawlina 2003). Natomiast badane w 2017 r. na terenie woj. podlaskiego uzależniały decyzje głównie od znalezienia odpowiedniego partnera (70%), stabilizacji rodzinnej (67%), ale także zadowalającej sytuacji mieszkaniowej (57%) oraz stałej pracy (51%) (Sobolewska-Popko 2018, s. 210–211). Badania te potwierdzają wpływ różnych motywów na urodzenie dziecka, które mogą powodować rozterki współczesnych kobiet związane z założeniem rodziny. Zdecydowana większość kobiet chce zarówno realizować się w macierzyństwie, jak i w przestrzeni zawodowej, chce jak najlepiej wykonywać wszystkie swoje obowiązki, rodzinne i zawodowe. Aby bardziej kompleksowo spojrzeć na gotowość współczesnych kobiet do macierzyństwa, na wykresie 1 przedstawiono opinie 107 kobiet badanych w 2019 r. w APS (Znamirowska 2019, s. 58–59).

Wykres 1. Czynniki wpływające na decyzje kobiet o macierzyństwie



Źródło: Znamirowska 2019, s. 58–59.

W tym badaniu 54,2% kobiet wskazało na dojrzałość do pozostania matką jako najważniejszy z czynników. Odpowiedź ta nie była uwarunkowana czynnikami zewnętrznymi, gdyż wybierały ją kobiety o różnym stażu pracy, różnym wykształceniu czy różnej sytuacji zawodowej. To bardzo znacząca kwestia, gdyż podkreśla, że bez względu na pracę, karierę bądź rozwój zawodowy duża część kobiet kieruje się instynktem macierzyńskim przy podejmowaniu decyzji o pozostaniu matką. „Dojrzałość” wiąże się najczęściej z opóźnianiem urodzenia dziecka. Bardzo podobnym czynnikiem do powyższego było wskazanie przez 13,1% badanych zawarcia związku

małżeńskiego. W związku z taką opinią części badanych kobiet trzeba dodać, że od początku lat 90. XX w. wzrasta liczba urodzeń pozamałżeńskich, w 1990 r. stanowiły one tylko 5%, w 2005 r. 18,5%, a w miastach nawet 21,5% wszystkich urodzeń (GUS 2007, s. 10). Potwierdzeniem mniejszego zainteresowania współczesnych kobiet macierzyństwem jest decyzja 1/5 badanych o nieplanowaniu ciąży.

Natomiast tylko nieco ponad 10% badanych kobiet wskazało na stabilizację zawodową i finansową, co potwierdza przedstawione opinie, że część chce zdobyć trochę doświadczenia zawodowego oraz posiadać zabezpieczenie, np. w formie umowy o pracę, zanim zdecyduje się na dziecko.

Pojawienie się dziecka na świecie powoduje, że wspomniane uwarunkowania schodzą na drugi plan, a najważniejsze stają się liczne obowiązki względem nowego członka rodziny. W związku z tym czas w ciągu doby poświęcany na inne sprawy uszczupla się. Dlatego też w badaniu spytano kobiety o to, czy po urodzeniu dziecka czas poświęcany na zainteresowania został ograniczony, czy może i to daje się połączyć z opieką nad dzieckiem. Otóż 56,1% ankietowanych kobiet odpowiedziało, że ma mniej czasu na zainteresowania pozazawodowe. Wśród tych pań 78,3% pracuje w pełnym wymiarze godzin, co może mieć wpływ na ograniczony czas na zainteresowania. Ponadto odpowiedzi te wybierane były częściej przez osoby posiadające jedno dziecko.

Wskazywać to może na mniejsze doświadczenie w organizacji własnego czasu przez matki z pierwszym dzieckiem w tym szczególnie wykonywania czynności związanych z karmieniem, kąpaniem i przygotowywaniem posiłków. Opinię tę potwierdza 44% badanych, posiadających 2–3 dzieci, które wskazały, że potrafią pogodzić wychowywanie dziecka, pracę i czas dla siebie. Natomiast badane z jednym dzieckiem zwracały uwagę na okresowe trudności w tym zakresie (Znamiorska 2019, s. 60). Także wypowiedzi kobiet z rodzin wielodzietnych wskazują, że dla nich ważne jest, aby pogodzić wychowanie dzieci z pracą zawodową. Znaczna część kobiet w tych rodzinach pracuje zawodowo, niektóre, aby nie utracić prawa do wykonywania zawodu (m.in. lekarz, pielęgniarka), inne ze względu na wysokie wynagrodzenie, jeszcze inne ze względu na trudną sytuację materialną rodziny (Witkowska 2018, s. 176). Z powyższych opinii kobiet wynika, że również przy opiece nad dzieckiem ważne jest posiadanie doświadczenia w wychowywaniu dzieci. Wówczas można zorganizować pracę tak, aby mieć czas także na życie osobiste i towarzyskie.

Macierzyństwo może także oddziaływać niekorzystnie na dotychczasowe kontakty zewnętrzne kobiet, ze względu na wzrost obowiązków. Ale ponieważ zależy to od ich indywidualnych sytuacji w rodzinie oraz w pracy, zdania badanych kobiet były bardziej podzielone. Około 29% spośród 107 ankietowanych w APS stanowczo twierdziło, że pojawienie się dziecka na świecie nie wpłynęło na relacje ze znajomymi, ale prawie tyle samo 29,9% miało do tego pewne wątpliwości (gdyż odpowiedziało „raczej tak”). Oznacza to, że u ponad połowy badanych (58,9%) wychowywanie dziecka nie miało większego wpływu na podtrzymywanie więzi ze znajomymi, natomiast tylko 8,4% ankietowanych kobiet z przekonaniem zaznaczyło, że ma wpływ niekorzystny (Znamiorska 2019, s. 61). Opinie badanych kobiet na ten temat nie są

jednak porównywalne, gdyż znaczna ich część (około 30%) przebywała w tym czasie na urlopie macierzyńskim. Wiadomo, że w tym czasie kobiety wychowujące dzieci kontaktują się ze swoimi koleżankami, szczególnie także wychowującymi dzieci, wzajemnie się odwiedzając.

Analizując rolę kobiety-matki, trzeba też wspomnieć o utartych w przekroju historycznym wyobrażeniach na temat „Matki Polki”, gdyż określenie to w dalszym ciągu pojawia się przy ocenach roli kobiet. *Wielki Słownik Języka Polskiego* określa ją jako „kobietę, która całe swoje życie poświęciła rodzinie i wychowaniu dzieci w duchu tradycyjnych i patriotycznych wartości”⁹. Podłożem takiego postrzegania polskiej kobiety-matki była działalność patriotyczna kobiet w okresie zaborów, kiedy na nich spoczywał obowiązek wychowania dzieci w duchu patriotyzmu i religii katolickiej. Matka Polka jest „rodzicielką, wychowawczynią przyszłych pokoleń, strażniczką moralności, pełną dobra i poświęceń, wnoszącą w życie, miłość i cnotę chrześcijańskiej czystości serca” (Desperak 2017, s. 78–79). Ich działalność została opisana w literaturze, m.in. w powieściach Elizy Orzeszkowej (*Nad Niemnem*), Marii Dąbrowskiej (*Noce i dnie*) a także Marii Rodziewiczówny. Poglądy te wyniosły polskie kobiety działające w okresie zaborów do roli bohaterek narodowych (Gajtkowska 2016, s. 79). Agnieszka Imbierowicz stwierdziła, że: „w istocie, Matka Polka jest wzorcem kobiecości, efektem naszej skomplikowanej historii, która stworzyła obraz kobiety heroicznej, zdolnej do niesamowitych poświęceń dla dobra Ojczyzny, skoncentrowanej przede wszystkim na rodzinie, nie na sobie. (...) Ogrom spraw, z którymi musiały uporać się, połączony z wyzwaniem natury emocjonalnej, budzi podziw i do dziś oddziałuje na mentalność wielu polskich kobiet” (Imbierowicz 2012, s. 430).

W środowiskach konserwatywnych „Matka Polka” jest obecnie pojmowana podobnie jak w okresie zaborów, jako osoba wyznająca i przestrzegająca tradycyjne wartości moralne wynikające z dogmatu i zasad religii katolickiej, tworząca w rodzinie niepowtarzalną atmosferę i ciepło rodzinne, dbająca o etyczne wychowanie dzieci oraz przekazująca następnemu pokoleniu tradycje rodzinne i narodowe (Imbierowicz 2012, s. 50). Poglądy takie mają związek z przekonaniem tych środowisk o zagrożeniu w Polsce wartości i tradycji narodowych przez liberalizm w różnych dziedzinach życia społecznego. Można też spotkać opinie, według których „Matka Polka” kojarzy się z kobietami pracującymi fizycznie i jednocześnie wychowującymi kilkoro dzieci. Przeważnie nie mają one czasu na fryzjera i kosmetyczkę, nie zwracają też uwagi na zmiany w modzie i są zawsze zmęczone (Pufal-Struzik 2017, s. 244).

Trzeba też wspomnieć o matkach samotnie wychowujących dzieci. Jest im o wiele trudniej połączyć życie zawodowe z rodzinnym w stosunku do matek w rodzinach pełnych. Są one przeciążone obowiązkami domowymi oraz pracą zawodową. Nie mają czasu na odpoczynek, ponieważ duża część z nich, aby utrzymać siebie i potomstwo, musi pracować na dwa etaty. Skutkiem tego częściej występują u nich frustracje, depresja, brak pewności siebie, brak wiary w siebie, a także zwątpienie w „lepsz

⁹ Wielki Słownik Języka Polskiego, http://www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=2686 (dostęp: 06.06.2019).

jutro”¹⁰. Matki samotnie wychowujące dzieci mają zwykle mniejszy krąg znajomych niż kobiety w związkach, ponieważ nie mają czasu na spotkania towarzyskie lub nie mają osoby, z którą mogłyby zostawić dzieci. To również wpływa na to, że czują się bardziej osamotnione i mniej szczęśliwe. Samotne matki uważają też, że ich poziom życia oraz satysfakcji z życia jest niższy niż mężatek.

Nie trzeba odwoływać się do badań, aby stwierdzić, że dla matki, jak i dla dziecka funkcjonowanie w rodzinie niepełnej jest trudniejsze niż w pełnej. Najczęstszymi problemami, jakie spotykają samotne matki są natury materialnej, psychicznej, opiekuńczej oraz wychowawczej. Trudności materialne wiążą się z mniejszymi dochodami, spowodowanymi brakiem wsparcia finansowego ze strony męża. Ponadto mogą pojawić się problemy mieszkaniowe, terminowe płacenie rachunków oraz zapewnienie dziecku możliwości uczestniczenia w różnych zajęciach pozaszkolnych, z którymi wiążą się dodatkowe koszty.

Na zakończenie rozważań o kobiecie w roli matki przedstawiono spojrzenie mężów/ojców na rolę kobiet w rodzinie, współtworzących z kobietami rodzinę i także współdecydujących o dziecku (lub nie). Według powszechnej opinii mężowie/ojcowie swoją postawą powinni uczyć dzieci stanowczości, dawać oparcie psychiczne i moralne członkom rodziny, zapewniać rodzinie bezpieczeństwo oraz stabilizację. Ojciec powinien także być uosobieniem siły i uczyć przestrzegania norm społecznych. Obecność ojca jest w procesie wychowania ważna, konieczna i praktycznie niemożliwa do zastąpienia. Nie chodzi o wsparcie ekonomiczne, ale głównie psychiczne. Liczne badania wskazują mankamenty wychowywania dzieci w tzw. rodzinie niepełnej, które mają przeważnie niekorzystny wpływ na ich własne przyszłe życie, także we własnych rodzinach (Parzyszek 2013, s. 595). Niektórzy ojcowie z takich rodzin starają się nie powielać wzorców, w których sami się wychowywali, ale jest też wielu takich, którzy nie potrafią funkcjonować w normalnej pełnej rodzinie i są często przyczyną rozwodów.

W założeniach mężczyzna wraz z kobietą powinni dzielić się obowiązkami w gospodarstwie domowym. W praktyce, po narodzinach dziecka, w różnych rodzinach sprawa prezentuje się różnie, są takie, w których mąż jest bardzo zaangażowany i wyręcza żonę w różnych obowiązkach, a są też takie, w których żona nie tylko nie może liczyć na pomoc męża, ale musi go jeszcze obsługiwać, a nawet pilnować, aby wracał do domu. Przykładem nierównego udziału męża (ojca) w wychowywaniu dziecka w pierwszym okresie jego życia są urlopy macierzyńskie brane głównie przez kobiety.

Według badań GUS przeprowadzonych w drugim kwartale 1918 r. w ramach BAEL, obejmujących osoby pracujące w wieku 18–64 lata, przerwy w pracy związane z opieką nad dziećmi do 15. roku życia, w tym urlopy macierzyńskie i wychowawcze, wykorzystywało 97,1% kobiet pracujących i wychowujących dzieci i tylko 1,7% bada-

¹⁰ *Mama wraca do pracy* – rozmowa z Moniką Lipowską-Hajduk, <https://dzieciwazne.pl/mama-wraca-do-pracy> (dostęp: 5.06.2020).

nych mężczyzn. Najczęściej przerwy u kobiet trwały od pół roku do jednego roku (13,5% badanych), 1–2 lata (12,7%) oraz 2–3 lata (10,1%). Przerwy związane z opieką nad dziećmi trwające powyżej 5 lat miało 7,2% tych kobiet (GUS 2019, s. 18).

1.5. Podział obowiązków domowych

Podobnie jak w przypadku wyżej omówionych ról, również zakres zadań kobiet w roli gospodyni domowej ulegał zmianom i zależał od społecznej pozycji danej rodziny oraz jej możliwości finansowych. W tzw. wyższych sferach rola kobiety jako gospodyni domowej sprowadzała się do nadzorowania prac wykonywanych przez służbę w gospodarstwie domowym oraz organizowania życia rodzinnego i towarzyskiego. Kobieta ustalała m.in. menu z kucharzem gotującym dla rodziny, doglądała ogrodu, rozmyślała nad rozrywką dla męża oraz planowała życie kulturalne.

Podobny zakres zadań kobiety występuje obecnie w rodzinach mających bardzo długie tradycje oraz tytuły rodowe, a także bogatych. Kobieta chociaż odpowiada za prowadzenie domu i wychowywanie dzieci, nie wykonuje prac fizycznych. Występuje raczej w roli koordynatora i kontrolera tych prac. Dlatego w dalszej części monografii pominiemy tę grupę kobiet, które nie są gospodyniami domowymi, choć ich udział w grupie kobiet wychowujących dzieci jest niewielki. Zajmiemy się kobietami pracującymi zawodowo, które jednocześnie wykonują obowiązki związane z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci.

Dom i rodzinę od lat uważano za domenę kobiecej działalności, niezależnie od tego, czy pracowała zawodowo, czy nie. Gospodyni, pani domu, piastunka domowego ogniska – to inne nazwy jednej z ról tradycyjnych, pełnionych przez kobietę od stuleci. Powyższe nazwy same wskazują na fakt, iż jest rolą bardzo złożoną. Zarówno wcześniej jak i obecnie wymaga od kobiet umiejętności z wielu dziedzin życia. Sytuacja kobiet w roli gospodyni domowej systematycznie poprawia się, ze względu na coraz wyższy stopień mechanizacji większości prac domowych, większy udział męża, jednak w dalszym ciągu, zarówno w opinii mężów jak i opinii publicznej na kobiecie spoczywają obowiązki rodzinne. Podział obowiązków i równość w prowadzeniu domu występuje najczęściej w rodzinach miejskich. Tu w większości przypadków kobieta i mężczyzna spełniają się w zawodowo. Stąd podział obowiązków w rodzinie, np. kobieta zajmuje się gotowaniem, mężczyzna wynoszeniem śmieci, wspólnie zajmują się wychowaniem dzieci. Na wsi natomiast, ze względu na duże zaangażowanie męża w prowadzenie gospodarstwa rolnego, kobieta najczęściej odpowiada za prowadzenie domu i wychowanie dzieci.

Małżeństwa o takich samych pozycjach zawodowych mają do siebie większy szacunek, a ich poczucie własnej wartości zdecydowanie wzrasta. Wyniki badań wskazują, że kobiety pozostające w związkach małżeńskich, w których partner także jest aktywny zawodowo czerpią większą satysfakcję z życia niż mężczyźni, a więc można stwierdzić, że aktywność zawodowa jest jednym z czynników determinujących satysfakcję z życia, zaraz po małżeństwie. „Niewątpliwie szczęśliwa kobieta

jest lepszą żoną, matką, pracownikiem (...). Jeżeli małżeństwo jest satysfakcjonujące, to jednostka lepiej funkcjonuje w roli zawodowej i podobnie satysfakcja w pracy może stymulować lepsze relacje między małżonkami. Kobiety, których mężowie z szacunkiem odnoszą się do ich pracy, wyrażając to swoim zachowaniem, dzieląc odpowiedzialność za dom i dzieci, wykazują mniejszy poziom depresji niż kobiety, których mężowie nie popierają ich pracy” (Janicka 2014, s. 56–57). Z powyższych opinii wynika, że kobieca satysfakcja z małżeństwa zdecydowanie zaczyna rosnąć w momencie, w którym dzieci dorastają, stają się samodzielne i podejmują decyzję o wyprowadzce.

Na współczesne podejście mężczyzn do ich obowiązków domowych trzeba spojrzeć od strony pracy zawodowej i skali ich zaangażowania w obowiązki zawodowe, a także możliwości wykorzystania techniki i internetu w pracach domowych. W gospodarce rynkowej, gdzie dla każdej firmy ważna jest konkurencja i pozycja na rynku, pracodawcy stawiają pracownikom wysokie wymagania kompetencyjne, oczekują też od nich zaangażowania w sprawy firmy i dyspozycyjności. Jeśli dodatkowo szef wyznaje tradycyjne zasady odnośnie do roli żony-matki w rodzinie, nie zrozumie pracownika-mężczyzny, który jest także zaangażowany w opiekę nad dziećmi.

W tych warunkach oddzielenie pracy zawodowej od obowiązków rodzinnych także dla mężów nie u wszystkich pracodawców jest proste. Według badania przekonani mężczyzn na temat kobiet aktywnych zawodowo ci, których kobiety pozostają w domu i opiekują się dzieckiem, mają bardzo stereotypowe poglądy. Zapewne jest to rezultatem tego, że w ich gospodarstwie domowym nie występuje podział ról – kobieta wykonuje albo pracę na dwa etaty, czyli w pracy zawodowej i w domu, albo też jest zupełnie bezrobotna i zajmuje się wyłącznie wychowaniem dziecka i obowiązkami gospodyni domowej. Dlatego w jednym z badań dotyczących podziału obowiązków w rodzinie aż „57% mężczyzn uważa, że najważniejszym zadaniem kobiety jest wykonywanie obowiązków domowych, a 76%, że ze wszystkich ról życiowych najważniejszą dla kobiety jest rola matki” (Nowakowska 2008, s. 161–164).

Powyższe opinie potwierdzają badania zaprezentowane w tabeli 2. W ciągu 14 lat między badaniami CBOS w niewielkim stopniu zmienił się udział mężczyzn w obowiązkach, które wykonują wyłącznie sami, bez udziału kobiet, w niektórych nawet zmniejszył się, m.in. w załatwianiu spraw urzędowych o 10 pkt procentowych, a zlecaniu usług o 6 pkt. Choć w Polsce coraz więcej rodzin realizuje partnerski model rodziny, podział obowiązków domowych między kobietami i mężczyznami pozostaje stabilny. Może to oznaczać, że osiągnięto pewną granicę, której mężowie nie chcą przekroczyć, a kobiety z tym się pogodziły, mimo niezadowolenia.

Zdecydowanie zwiększył się natomiast zakres obowiązków wykonywanych wspólnie przez żony i mężów lub różnie (w zależności od okoliczności i czasu), co zdaniem autora monografii ma związek z mechanizacją prac domowych i wykorzystaniem internetu. W największym stopniu wzrosło wspólne przygotowywanie posiłków (o 12 pkt procentowych), co ma prawdopodobnie związek ze wzrostem popularności posiłków zamawianych w firmach cateringowych. Wyraźny wpływ internetu na zaangażowanie mężczyzn widać w zakupach, gdzie wspólne zakupy wzrosły aż o 22 pkt

procentowe W tabeli tej zaprezentowano także opinie kobiet o udziale ich mężów/partnerów w pracach domowych w badaniu APS koordynowanym przez Kamilę Ambroziak.

Tabela 2. Podział obowiązków domowych według badanych, w latach 2004–2018 (%)

Rodzaj obowiązków	Kobieta		Mężczyzna		Wspólnie/ różnie		Udział męża wg badania Kamili Ambroziak
	2004	2018	2004	2018	2004	2018	2018
Prasowanie	87	81	4	6	9	13	21
Pranie	87	82	3	2	10	15	19
Przygotowanie posiłków	76	65	6	5	18	30	54
Zmywanie naczyń	71	56	8	13	21	31	67
Sprzątanie	69	61	6	4	25	35	62
Gruntowne porządki	62	57	7	8	31	35	–
Codzienne zakupy	59	37	12	12	29	51	84
Załatwianie spraw urzędowych	34	37	35	25	31	38	–
Zlecanie usług	19	17	66	60	15	23	–
Wynoszenie śmieci	22	21	34	29	44	50	83
Drobne naprawy	–	7	–	81	–	12	16
Opieka nad dziećmi*	24	16	3	2	29	32	86
Odrabianie lekcji z dziećmi**	21	15	4	2	12	18	–

* U 44% badanych w 2004 r. przez CBOS oraz połowy badanych w 2018 r. obowiązki te nie występowały.

** U 63% badanych w 2004 r. oraz 65% w 2018 r. obowiązki te nie występowały.

Źródło: CBOS (2018, s. 2, 5), Ambroziak (2019, s. 64–65).

Z tabeli wynika, że większość prac wykonują kobiety, wciąż to one zajmują się w domu prasowaniem (81%), praniem (82%), gotowaniem (65%) czy sprzątaniem (61%). Mężczyźni są bardziej zaangażowani wyłącznie w zlecanie usług do wykonania przez różnych fachowców (60%) oraz wykonywanie domowych napraw (81%). Natomiast kobiety badane przez Kamilę Ambroziak mają zdecydowanie lepszą sytuację od prezentowanej przez CBOS. W ponad 90% ich rodzin obowiązki domowe są dzielone z mężem lub partnerem, w 80% rodzin mąż lub partner najczęściej pomagają w codziennych zakupach oraz wynoszeniu śmieci. W ponad 60% rodzin mężowie/partnerzy uczestniczą stale lub doraźnie w zmywaniu naczyń oraz sprzątaniu. Wynika to prawdopodobnie z różnicy w wykształceniu (90% badanych przez Kamilę Ambroziak posiada wykształcenie wyższe), miejsca zamieszkania (większość mieszka w miastach) oraz rodzaju wykonywanego zawodu (wszystkie badane wykonują zawody nierobotnicze).

Z porównania badań CBOS z badaniami Kamili Ambroziak wynika, że udział mężczyzn w obowiązkach domowych w różnych rodzinach jest bardzo zróżnicowany. Dlatego zapewne znaczna część badanych wśród czynników ułatwiających godzenie

pracy z wychowywaniem dzieci wskazała większe zaangażowanie męża lub partnera w obowiązki związane z prowadzeniem domu (61% wskazań) oraz w wychowywanie dzieci (51% wskazań) (Ambroziak 2019, s. 71–72).

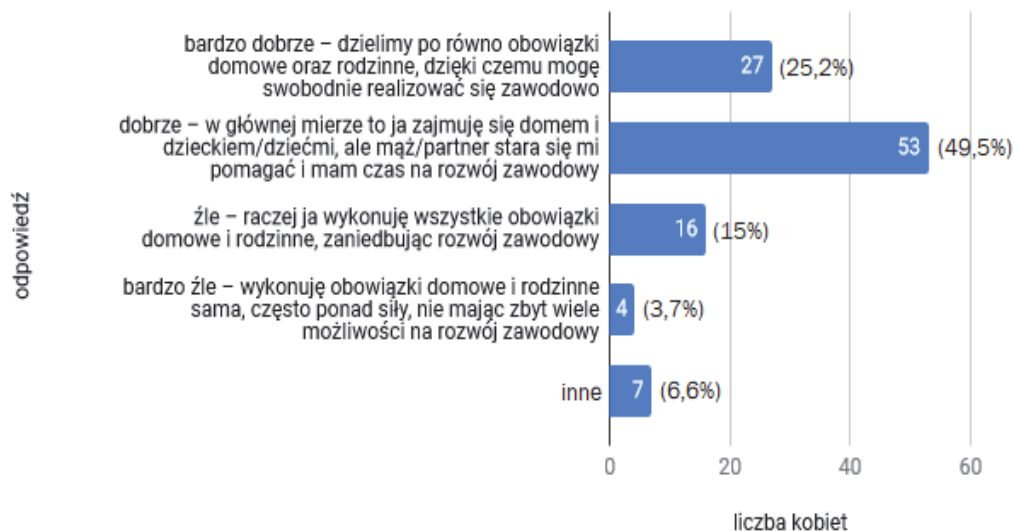
Natomiast na zależność podziału obowiązków domowych od wieku i liczby dzieci, a nawet ich płci zwrócili uwagę rodzice z rodzin wielodzietnych (Witkowska 2018, s. 173). Potwierdzili dość powszechną opinię, że po urodzeniu dziecka konieczna jest nowa organizacja życia rodzinnego, z pewnych rzeczy trzeba zrezygnować i podjąć nowe obowiązki. Dla prawidłowego rozwoju dziecka i dobrych relacji w rodzinie w pierwszych miesiącach po urodzeniu konieczna jest większa rola matki. Natomiast ojcowie w tym okresie powinni bardziej koncentrować się na pracy zawodowej, ale jednocześnie po pracy uczestniczyć w obowiązkach domowych.

Przy większej liczbie dzieci konieczna jest większa pomoc męża ale z drugiej strony do obowiązków włącza się też starsze dzieci, zwłaszcza dziewczynki. „Kiedy dzieci najwcześniej urodzone dorastały, odczuwalna była ich pomoc w opiece nad młodszym rodzeństwem. Zmniejszał się wysiłek matek, szczególnie fizyczny oraz związany z koniecznością ciągłego dozoru nad małym dzieckiem” (Witkowska 2018, s. 156, 173). Z kolei w miarę dorastania chłopców niektórzy ojcowie poświęcają im coraz więcej czasu, rozwijając ich zainteresowania techniczne, sportowe. Zdaniem badanych rodzin wielodzietnych urodzenie się kolejnych dzieci nie wprowadza natomiast większych zmian w harmonogramie prac domowych, gdyż rodzice przyzwyczajają się do zwiększonych obowiązków i wykonują je szybciej i lepiej. Również badania prowadzone w 2021 r., na UAM w Poznaniu wśród studentów potwierdzają powyższe opinie (prawdopodobnie oparte na przykładzie własnych rodzin) o nastawieniu kobiet matek na partnerstwo i równy podział obowiązków domowych z mężem. Tak uważało 88% studentów pedagogiki, 87% medycyny oraz 55% studentów kierunków artystycznych (Wróbel 2021, s. 186).

Opinie kobiet w podziale na prowadzące własną działalność gospodarczą, pracownice najemne oraz biernie zawodowo, dotyczące podziału obowiązków domowych między mężem i żoną badała też PARP w 2011 r. Większość ogółu badanych opowiedziała się za modelem partnerskim, czyli w miarę równym podziałem obowiązków, ale wystąpiły znaczne różnice między wymienionymi grupami zawodowymi. Najwięcej (50%) opowiedziało się kobiet w charakterze pracownic najemnych, natomiast o połowę mniej biernych zawodowo i 33% przedsiębiorczyń. Natomiast podobny odsetek kobiet we wszystkich grupach (22–23% badanych) wykonuje większość prac domowych sama. Wariant najgorszy dla kobiet, czyli wykonywanie prac domowych bez pomocy członków rodziny wskazało 15% kobiet pracujących najemnie, 23% przedsiębiorczyń oraz 25% biernych zawodowo. Najmniej rozpowszechniony był model, w którym kobieta wykonuje prace domowe przy udziale innych członków rodziny, wyłączając męża. Wskazało go 13% pracownic najemnych, 11% przedsiębiorczyń oraz 25% biernych zawodowo (PARP 2011, s. 87). Badania te potwierdzają także badania CBOS i inne, że w pracach domowych najwięcej obowiązków w dalszym ciągu spoczywa na kobiecie, niezależnie jaki jest jej status zawodowy.

Chociaż mężowie angażują się w prace domowe, żony nie zawsze są z ich pomocy zadowolone. Zdarzają się sytuacje, kiedy żona musi uzupełnić lub poprawić prace wykonane przez męża. Dlatego interesujące jest badanie 107 kobiet w APS, w którym wyraziły swoje opinie o pomocy mężów/partnerów, czy są z niej zadowolone czy nie? (wykres 2).

Wykres 2. Ocena pomocy męża/partnera w obowiązkach rodzinnych



Źródło: Znamirska 2019, s. 60–61.

Prawie 75% kobiet nie narzeka na pomoc ze strony swojego męża/partnera, zaznaczając, że dzięki jemu ma czas na rozwój zawodowy. Potwierdzają to wyniki innych badań, prezentowanych wyżej, że coraz więcej mężczyzn decyduje się wspierać swoje partnerki w wykonywaniu prac domowych czy w opiece nad dzieckiem. Pozostały odsetek ankietowanych (18,7%) pomoc ze strony męża/partnera, ocenia źle i bardzo źle, gdyż najczęściej nie może na niego liczyć. Pozostałe 6,6% kobiet uwzględnionych na wykresie, to samotne matki lub kobiety po rozwodzie, niemające szans na podział obowiązków między siebie a partnera.

Tymczasem z badania CBOS wynika, że mężczyźni nieco częściej uważają, że praca kobiet szkodzi ich życiu rodzinnemu (11%, o 3 punkty procentowe więcej niż wśród kobiet), a nieco rzadziej podzielają pogląd, że przynosi to więcej korzyści niż strat. Ma to oczywiście związek z ich innymi poglądami na zaangażowanie w prace domowe. Kobiety częściej niż mężczyźni są przekonane, że ich praca zawodowa w ogóle nie ma wpływu na ich życie rodzinne. Natomiast niezależnie od płci, dominuje przekonanie, iż rodziny więcej zyskują, niż tracą przez pracę zawodową kobiet (CBOS 2018A).

1.6. Podział obowiązków w opiece nad dziećmi

Niezależnie od podziału obowiązków, ważnej roli ojca w wychowaniu dzieci nikt nie kwestionuje. „Obecność ojca w procesie wychowania jest nie tylko ważna i konieczna, ale praktycznie niemożliwa do zastąpienia. Ojciec dostarcza bowiem dziecku tych bodźców–wzorów w jego rozwoju społecznym i moralnym, których matka nie może zupełnie w tak szerokim zakresie jemu zaoferować” (Witczak 1987, s. 16). Podobną opinię wyraziła spora część, spośród 202 studentów z różnych uczelni, badanych w 2021 r. w UAM w Poznaniu. O tym, że „obecność ojca w rodzinie i aktywne uczestnictwo w procesie wychowania dziecka są warunkiem osiągnięcia przez dziecko dojrzałości społecznej” było przekonanych 82% studentów pedagogiki oraz 45% z medycyny (Wróbel 2021, s. 168). Rola ojca, zwłaszcza w pierwszym okresie po urodzeniu jest bardziej widoczna w obowiązkach domowych (w niektórych rodzinach jest podział zadań, np. ojcowie zajmują się kąpaniem dzieci), w tym także w okresie choroby dziecka, natomiast w miarę rozwoju dziecka zakres zadań ojca się zmienia.

O skali zaangażowania mężczyzn w wychowanie dzieci świadczą badania GUS z 2018 r., w ramach BAEL. Wynika z nich że dziećmi poniżej 15. roku opiekowało się 41,6% pracujących kobiet i 33,1% mężczyzn, a wśród biernych zawodowo i bezrobotnych 29,2% kobiet. W grupie wiekowej najbardziej związanej z wychowaniem dzieci (30–44 lata) odsetek kobiet jest znacznie wyższy i wynosi 65,6%. Wśród kobiet opiekujących się dziećmi 61,5% stanowiły zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy. Wśród biernych zawodowo opieką zajmowało się tylko 31,3% badanych. Najwięcej badanych kobiet (41%) opiekowało się dziećmi w wieku do 2 lat, a najmniej (18,6%) dziećmi w wieku 10–14 lat (GUS 2019, s. 11–14). Od wielu lat wzrasta udział mężczyzn w obowiązkach związanych z wychowaniem dzieci. Potwierdzają to m.in. studenci badani w 2021 r. na UAM, opierający swoje opinie na doświadczeniach własnych rodzin. Według 89% spośród 202 studentów pedagogiki, 83% z kierunków medycznych oraz 67% z kierunków artystycznych, zadania opiekuńcze nad dziećmi, matki wykonują wspólnie z ojcami (Wróbel 2021, s. 186).

Mniejszy udział kobiet matek w opiece nad starszymi dziećmi ma związek z cechami biologicznymi kobiety i mężczyzny, do opieki nad bardzo małymi dziećmi większe predyspozycje osobowościowe (w tym emocjonalne) mają kobiety. Niektóre nawet ograniczają w tym okresie świadomie udział mężów w opiece nad dzieckiem, albo ściśle określają zakres tego udziału. Badania CBOS potwierdziły, że w obowiązkach tych uczestniczą głównie kobiety (16% w opiece, 15% w odrabianiu lekcji) lub wykonywane są wspólnie (odpowiednio 32 i 18%). Udział mężczyzn samodzielnie opiekujących się dziećmi był znikomy, wynosił tylko około 2% (CBOS 2018). Natomiast w badaniach prowadzonych w APS w ponad 80% rodzin mąż lub partner najczęściej pomagają w sprawowaniu opieki nad dzieckiem. Ale w czasie choroby dziecka ponad połowa (58,5%) kobiet stale sama sprawuje opiekę nad nim, 31,7% badanych „stara się wymieniać”, z mężem a u 9,8% badanych kobiet opiekę sprawuje wyłącznie mąż/partner (Ambroziak 2019, s. 72). Kobiety te w trakcie opieki nad dzieckiem

mogą liczyć także na wsparcie ze strony swoich rodzin – 46% otrzymuje pomoc od rodziców, a 17% od dziadków. Ponadto prawie 20% zatrudnia „wykwalifikowaną opiekunkę”, 5% korzysta w razie konieczności z pomocy bliskich znajomych. Tylko niecałe 16% nie może liczyć na taką pomoc. Największą pomocą w obowiązkach rodzicielskich nad wnukami wykazują się dziadkowie, ale nie wszyscy mają na to czas (część z nich pracuje) (Znamirowska 2019, s. 61–62).

Badania dotyczące godzenia pracy zawodowej z opieką na małymi dziećmi i osobami dorosłymi przeprowadził także w 2019 r. FOB, na próbie około 3400 osób, z których 70% stanowili pracownicy dużych organizacji z całego kraju, w większości zatrudnieni na pełen etat (FOB 2019, s. 18). Otóż w Polsce opieką nad dziećmi oraz osobami dorosłymi wymagającymi stałej opieki zajmuje się 6,2 mln osób zatrudnionych na umowę o pracę. Opieką nad dziećmi zajmują się znacznie częściej wyłącznie kobiety (57% badanych) niż mężczyźni (15%), natomiast wspólnie 29% kobiet i 61% mężczyzn (FOB 2019, s. 19). Z opinii badanych wynika też, że role opiekuńcze kobiet i mężczyzn są postrzegane prawie jako równoprawne, gdyż 88% kobiet i 75% mężczyzn uznało, że mężczyźni powinni angażować się w opiekę nad dziećmi w takim samym stopniu jak kobiety. Ponadto kobiety częściej (81% badanych) niż mężczyźni (64%) uważają, że większe zaangażowanie mężczyzn ułatwiłoby im rozwój zawodowy i robienie kariery (FOB 2019, s. 19).

Według 43% badanych przez FOB dodatkowe obowiązki związane z opieką nad dziećmi lub osobami dorosłymi nie tylko nie przeszkadzają kobiecie w normalnym wykonywaniu pracy zawodowej, ale korzystnie wpływają na zaangażowanie w pracę, dzięki uzyskaniu dodatkowych umiejętności, przydatnych w pracy. Podobnie według 41% badanych obowiązki opiekuńcze nie przeszkadzają w rozwoju zawodowym a według 57% w zaangażowaniu w pracę. Również praca zdaniem 44% badanych nie wpływa negatywnie na jakość opieki nad dziećmi lub osobami starszymi (FOB 2020).

Z zaprezentowanych opinii kobiet i mężczyzn na temat podziału obowiązków w rodzinie, istotnych dla godzenia przez kobiety pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi wynika zdaniem autora monografii kilka wniosków:

- Po pierwsze – mimo przeciętnie coraz większego angażowania się mężczyzn w prace domowe, w dalszym ciągu kobiety wykonują więcej prac związanych z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci niż mężczyźni. Prace te są na ogół ważniejsze od prac mężów.

- Po drugie – od wielu lat nie zmienia się udział mężczyzn w obowiązkach domowych wykonywanych wyłącznie przez nich, co może wskazywać na osiągnięcie górnej granicy ich możliwości pracy na rzecz swojej rodziny.

- Po trzecie – wzrasta wspólna odpowiedzialność za wykonywanie różnych prac domowych oraz podejmowanie ważnych w rodzinie decyzji, co świadczy o rozwoju partnerskiego modelu rodziny, w którym nie ma z góry określonego podziału obowiązków, lecz mąż włącza się do wszystkich prac domowych.

- Po czwarte – wzrost zaangażowania mężów w obowiązki związane z prowadzeniem domu i załatwianie spraw urzędowych w rodzinie ma głównie związek z:

- wzrostem mechanizacji prac domowych (w różnych rodzinach stopień mechanizacji jest różny, ale najczęściej są to kuchenki mikrofalowe, roboty kuchenne, pralki, zmywarki do naczyń). Między rokiem 2010 i 2019 odsetek gospodarstw domowych posiadających pralki automatyczne zwiększył się z 89,9 do 94,8%, zmywarki do naczyń z 15,5 do 40,1%, kuchenki mikrofalowe z 52,4 do 62,8% (GUS 2020A, s. 327),
- częstszym korzystaniem z usług gastronomicznych, w tym zamawianiem posiłków w firmach cateringowych (zmniejsza się udział posiłków przygotowywanych w domu, najczęściej przez kobiety, a wzrasta udział dań i posiłków zamawianych w barach i firmach cateringowych, także przez mężczyzn). W 2013 r. na terenie woj. śląskiego żywność w internecie kupowało 37,5% badanych konsumentów (Kucharska 2015). Chociaż brak jest nowszych danych, należy zakładać, że obecnie odsetek takich konsumentów jest znacznie większy,
- wykorzystywaniem internetu w załatwianiu różnych spraw urzędowych i zamawianiu usług, w tym kupowaniu artykułów żywnościowych. W 2019 r. dostęp do internetu posiadało 86,7% gospodarstw domowych, w tym znacznie więcej gospodarstw z dziećmi (99,2%) niż bez dzieci (77,0%) (GUS 2019C). Wykorzystanie internetu przez gospodarstwa domowe do załatwiania spraw między rokiem 2010 i 2019 zwiększyło się z 63,4% do 86,7% badanych (GUS 2020A, s. 328). W 2019 r. prawie 54% osób dokonywało zakupów różnych artykułów przez internet, w ostatnich kilku latach wzrósł odsetek kupujących artykuły żywnościowe. Natomiast około 40% osób korzystało z usług e-administracji (GUS 2019C). Przeciętnie tygodniowo więcej czasu na internet przeznaczają mężczyźni niż kobiety, co może także oznaczać, że częściej łąatwiają oni różne sprawy związane z funkcjonowaniem rodziny (Pekasiewicz, Szczukocka 2017, s. 253–255). Według 73% konsumentów badanych w 2013 r. na terenie woj. śląskiego zakupy przez internet pozwalają zaoszczędzić czas, a według 63% także pieniądze (Kucharska 2015). Ma to niebagatelne znaczenie w rodzinach wychowujących dzieci.

Powszechnie wiadomo, że przed mechanizacją większość tych prac oraz spraw, nawet urzędowych, załatwiała kobiety, gdyż one w większości rodzin prowadziły rachunek dochodów i wydatków.

1.7. Dylematy kobiet między obowiązkami macierzyńskimi a pracą zawodową

We współczesnym świecie największe oddziaływanie na pracownika mają czynniki psychospołeczne, takie jak obawa przed utratą pracy, wysokie wymagania pracodawców, przeciążenie pracą, presja czasu. Wpływają one także na życie osobiste, relacje w rodzinie, na wychowanie dzieci, aktywność społeczną czy wypoczynek. Znacznie częściej i silniej widoczne jest tzw. rozdarcie wewnętrzne oraz koniecz-

ność dokonania wyboru pomiędzy życiem i rozwojem zawodowym a rodzinnym. Jest to szczególnie widoczne w przypadku kobiet pracujących i wychowujących dzieci w wieku poniżej 15 lat (Dobrowolska, Sikora 2019, s. 140–141). Osiągnięcie równowagi jest korzystne przede wszystkim dla pracownika, ale przynosi to także korzyści pracodawcy oraz społeczeństwu. Jednak zdaniem wielu badaczy „równowaga pracazycie jest stanem idealnym, w którym praca nie zawłaszcza życia pozazawodowego i odwrotnie” (Balcerzak-Paradowska, Kołaczek, Głogosz, Mirosław 2014, s. 113). W obecnych warunkach rozwoju społeczno-gospodarczego krajów równowaga między tymi obszarami życia jest praktycznie nieosiągalna, można co najwyżej mówić o programach i działaniach państwa oraz pracodawców łagodzących te kwestie.

Na relacje między pracą a obowiązkami macierzyńskimi wywierają wpływ różne czynniki, w tym przemiany zachodzące w strukturze rodzin. Obejmują one przeobrażenia zachowań odnoszących się do tworzenia związków małżeńskich, sposobów funkcjonowania rodziny, decyzji prokreacyjnych i równoległych do nich zmian dotyczących stopnia zaangażowania kobiet oraz mężczyzn w sprawowanie obowiązków rodzinnych i zawodowych. W tym obszarze mieszczą się decyzje kobiet dotyczące czasu zawierania małżeństwa, urodzenia dziecka, liczby dzieci, nieformalnych związków, urodzeń pozamałżeńskich oraz rozwodów (Smóder 2013, s. 338).

Dążenie do równoważenia sfery zawodowej i prywatnej dotyczy większości pracowników. W przeciwieństwie do pracodawców wraz z godziną zakończenia pracy chcą przestawić się na zainteresowania i obowiązki prywatne. Jednak taką potrzebę najbardziej odczuwają kobiety wychowujące dzieci, ze względu na świadomość czekających ich obowiązków domowych, na ogół znacznie bardziej wyczerpujących niż praca zawodowa (Zalewska 2008, s. 68). U każdego człowieka zdominowanie życia prywatnego przez zawodowe prowadzi do wielu negatywnych zjawisk i patologii, a głębokie i długotrwałe naruszenie równowagi praca–życie jest niekorzystne zarówno dla pracowników/pracownic, jak i dla pracodawców.

Nadmierne zaangażowanie się w pracę zawodową może szkodzić zdrowiu jednostki i stanowić przeszkodę dla osiągania satysfakcji z życia. U niektórych pracowników przejawia się to w formie wypalenia zawodowego. Dlatego kluczową kwestią stają się działania zarówno państwa, jak i pracodawców na rzecz możliwości pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Dotyczą one głównie kobiet, gdyż to one zajmują się wychowaniem dzieci, zwłaszcza w początkowym okresie ich życia. Część kobiet, zwłaszcza w pierwszych miesiącach po urodzeniu, opiekę nad dzieckiem traktuje jako naturalną powinność związaną z jego urodzeniem i nie oczekuje dużej pomocy ze strony męża, zwłaszcza w podstawowych czynnościach. W badaniach Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) z 2019 r. na próbie około 3400 pracowników 48% mężczyzn nie korzystało z urlopu ojcowskiego, tacierzyńskiego i rodzicielskiego, gdyż według ich opinii z urlopu chciała skorzystać żona/partnerka (FOB 2019, s. 19). Może to oznaczać odciążenie części matek wśród badanych pracowników od obowiązków związanych z opieką nad dziećmi. Ale tej optymistycznej opinii nie potwierdzają dane GUS. Według prezentowanych w dalszej części tego podrozdziału danych, odsetek mężczyzn jest nadal znikomy.

Wypełnianie funkcji rodzinnych i wykonywanie pracy przynoszącej dochód u niektórych osób, o emocjonalnym zaangażowaniu w każde obowiązki może prowadzić do powstawania dylematów, zwanych w teorii zarządzania konfliktem wewnętrznym, pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym lub odwrotnie (w zależności od tego, co jest dla danej osoby ważniejsze) (Dobrowolska, Sikora 2019, s. 140). Na konflikt wewnętrzny matek pracujących i wychowujących dzieci zwracają uwagę badacze zajmujący się godzeniem pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (Głogosz 2011, s. 103–104). W przypadku kwestii rozważanych w monografii dylematy mogą dotyczyć wymagań związanych z pracą oraz potrzeb i oczekiwań rodziny. Dylematy te częściej dotyczą kobiet niż mężczyzn z racji tradycyjnie większych obowiązków związanych z rodziną, spoczywających na kobietach (Sadowska-Snarska 2014, s. 21–25). Wiele kobiet przed powrotem do pracy zastanawia się na wyborem właściwego terminu z punktu widzenia dobra dziecka.

Dylematy powstające u kobiet pracujących, między wymaganiami w pracy a życiem osobistym mają charakter dwukierunkowy. Mogą przybierać formę dysonansu między pracą i rodziną, gdy dla pracownika najważniejsza jest praca, oraz między rodziną i pracą, gdy na pierwszym miejscu stawiana jest rodzina. Pierwszy dylemat występuje, gdy nadmiar obowiązków pracowniczych rujnuje plany osobiste. Jako przykład, można przytoczyć niespodziewane zebranie zespołu, zwołane przez kierownika, w związku z realizowanym projektem pod koniec dnia pracy, co może uniemożliwić punktualne odebranie dziecka ze żłobka czy przedszkola.

Bardziej typowym przykładem dylematu jest praca kobiety na stanowisku kierowniczym, z którym wiąże się z jednej strony tzw. nienormowany czas pracy (możliwość późniejszego przyjścia do pracy), a z drugiej większa dyspozycyjność. Szczególnie trudna do pogodzenia z wychowywaniem dzieci jest dyspozycyjność, która oznacza najczęściej brak stałych godzin kończenia pracy. Kobieta na stanowisku kierowniczym, zwłaszcza w sektorze przedsiębiorstw nigdy nie ma pewności, o której godzinie wróci do domu i zajmie się dzieckiem. Zwracały na to uwagę kobiety na stanowiskach kierowniczych, badane przez IPiSS. Ponad 90% deklarowała, że funkcja kierownicza powoduje wydłużenie czasu pracy, dla 1/3 stale, a dla 2/3 czasami (Balcerzak-Paradowska, Kołaczek, Głogosz, Mirosław 2014, s. 108–110). Jako negatywne skutki pełnienia funkcji kierowniczej kobiety te wskazywały m.in.: ograniczony czas na odpoczynek (58,9%), ograniczony czas na prace domowe (51,3%), na życie towarzyskie (43,6%) oraz na kontakt z dziećmi (31,3%) (Balcerzak-Paradowska i in., 2014, s. 114).

Przykładem drugiego dylematu może być, niezaplanowane wcześniej, zgłoszenie w danym dniu (zwykle przez telefon) pracodawcy przez matkę urlopu lub zwolnienia lekarskiego z powodu choroby dziecka. Jednocześnie na ten dzień pracodawca ustalił wcześniej dyskusję z pracownikiem związaną z terminem wykonania zadania (realizacji projektu) lub spotkanie całego zespołu. W takiej sytuacji niespodziewana sytuacja rodzinna dezorganizuje pracę zawodową, co musi wpłynąć niekorzystnie na psychikę matki oraz opinię szefa. Matka zaczyna szukać wyjścia z takiej sytuacji (np. pomocy do dziecka ze strony rodziny, koleżanek), aby pogodzić te dwie

ważne kwestie, ale w krótkim czasie nie zawsze jest to możliwe (Tomaszewska-Lipiec 2014, s. 46).

Relacje praca–rodzina są dynamiczne, stale się zmieniają i nie zależą tylko od potrzeb indywidualnych, ale odnoszą się także do zmian mających miejsce w jego otoczeniu. Decydują o tym najczęściej uwarunkowania związane z opieką nad dzieckiem, np. rezygnacja babci z opieki z powodu jej poważnej choroby lub choroby jej męża. Postrzeganie powiązania jako dynamiczne pozwala na zrozumienie, że sposoby godzenia różnych dziedzin życia zmieniają się, a szczególne angażowanie się w jedną ze sfer może z czasem ulec zmianie (Robak-Słocińska 2014, s. 114).

Dylematy mają także matki w rodzinach wielodzietnych, gdy przy większej liczbie dzieci nie są w stanie pogodzić obowiązków rodzinnych z pracą, muszą decydować – czy wystarczy zmniejszyć wymiar czasu pracy, czy trzeba zrezygnować z pracy zawodowej przez dłuższy okres, gdy starsze dzieci pójdą do szkoły, a młodsze do przedszkola (Witkowska 2018, s. 176–178). Kilka matek uważało, że przy dużej liczbie dzieci matka powinna całkowicie zrezygnować z pracy, natomiast połowa z nich uważała, że matka powinna tylko czasowo zrezygnować z pracy zawodowej co najmniej na trzy lata po urodzeniu. Dylematy najczęściej pojawiają się w pierwszym okresie po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim, po urodzeniu pierwszego dziecka. Po urodzeniu drugiego czy trzeciego dziecka występują tylko u niektórych kobiet, bardzo emocjonalnie zaangażowanych w rozwój dziecka, które uważają, że nikt nie jest w stanie zastąpić matki: „dlaczego ktoś inny by to przeżywał, co ja przeżywałam z dziećmi, ktoś inny miałby największy wpływ na moje dzieci” (Witkowska 2018, s. 176–177).

Natomiast kobiety badane w APS najczęściej wymieniały następujące obszary dylematów (Prządka 2019, s. 61):

- brak możliwości zapewnienia opieki dla dziecka (60% badanych),
- godziny pracy niedostosowane do sytuacji rodzinnej (50% badanych),
- konieczność pracy w godzinach nadliczbowych (12%),
- brak wsparcia socjalnego ze strony pracodawcy (14%),
- brak pomocy ze strony innych członków rodziny w obowiązkach domowych/opiekuńczych (38%),
- konieczność pracy w delegacji, wyjazdy służbowe (14%).

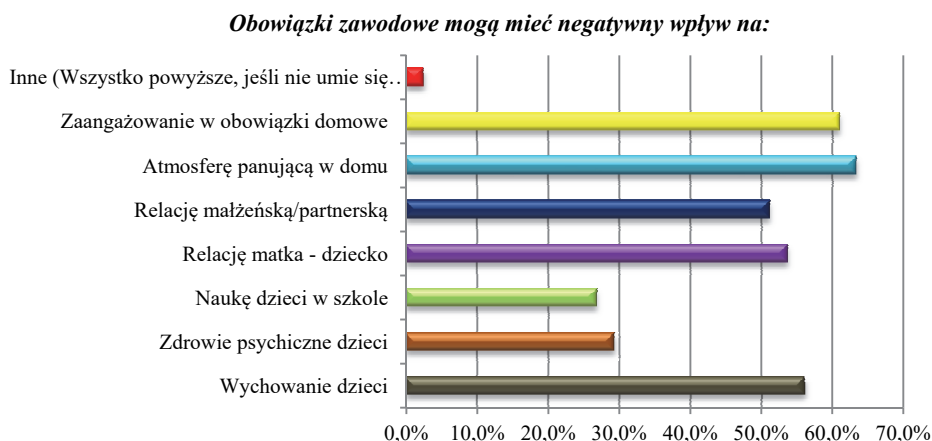
Mimo różnych trudności badane kobiety starały się szukać rozwiązań/pomocy, aby pogodzić pracę z opieką nad dzieckiem. Trzeba też pamiętać, że nie wszystkim kobietom wychowującym dzieci praca stwarza trudności lub wpływa niekorzystnie na obie sfery. Niektóre kobiety dostrzegają także pozytywny wpływ pracy na emocjonalne zaangażowanie w opiekę nad dziećmi, gdyż kilkugodzinna nieobecność w domu wyzwala dodatkowe motywy opiekuńcze. Według około 2000 pracowników badanych przez IPiSS (kobiet i mężczyzn) w latach 2008–2010 obowiązki rodzinne, w tym wychowywanie dzieci z powodu pracy zawodowej były zaniedbywane „bardzo rzadko lub raczej rzadko”. W firmach mających rozwiązania na rzecz godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym taką opinię wyraziło 56,7% badanych, a firmach niemających takich rozwiązań 50,3% (Głogosz 2011, s. 103–105).

Powyższe opinie nie odbiegają zbytnio od innych badań – GUS, FOB, jak i prowadzonych w APS. W badaniach GUS z 2018 r. dotyczących godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi dla 68,4% wychowujących dzieci łączenie tych dwu ról nie stwarzało trudności, a dla 74,3% kobiet opieka nad dziećmi nie miała niekorzystnego wpływu na ich sytuację zawodową. Na opinie te nie miały też wpływu warunki pracy występujące u pracodawców oraz forma własności firm. Wśród pracujących w pełnym wymiarze brak problemów wskazało 65,5% badanych, w niepełnym 78,4%, 69,2% zatrudnionych w firmach publicznych oraz 65,7% w prywatnych, 61,6% zatrudnionych w transporcie i gospodarce magazynowej, 65,1% zatrudnionych w edukacji oraz 70,6% w służbie zdrowia i opiece społecznej (GUS 2019, s. 127–130, 145, 155).

Ponadto wśród czynników i warunków utrudniających godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi 4,9% kobiet wskazało zmienny rozkład czasu pracy, 5,5% długie dojazdy do pracy, 6,4% badanych zmniejszenie wymiaru czasu pracy, a 3,4% zmianę pracy. Mimo iż większość kobiet nie wskazywała na występowanie dylematów w godzeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi, to jednak wśród odczuwających trudności jest więcej kobiet (25,8% wskazań) niż mężczyzn (9,3%). Jak już wyżej wskazano, to głównie kobiety biorą urlopy macierzyńskie powodujące przerwy w pracy (97,1% badanych), a nie mężczyźni (tylko 1,7% badanych) (GUS 2019, s. 145). Także wśród badanych w APS 85% spośród 107 ankietowanych matek dobrze godziło życie zawodowe z rodzinnym (Znamirowska 2019, s. 62). Przedstawione różne opinie kobiet na temat godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi potwierdzają większe ich zaangażowanie w wychowanie dzieci niż mężczyzn. Mimo iż odczuwają dodatkowe obciążenie tymi obowiązkami (stąd potoczne określenie „praca na dwóch etatach”), nie zaniedbują ich.

Negatywny wpływ pracy zawodowej na prawidłowe, zgodne z oczekiwaniami rodziny wykonanie obowiązków domowych wskazały też kobiety w badaniu w APS. Jak obowiązki zawodowe wpływają na życie rodzinne, które sytuacje w rodzinie są zakłócanie przez obowiązki zawodowe? Ich odpowiedzi przedstawiono na wykresie 3.

Wykres 3. Wpływ obowiązków zawodowych na życie rodzinne w opinii kobiet



Źródło: Ambroziak 2019, s. 73.

Jak wynika z wykresu, najczęściej badanych (63,4%) na pierwszym miejscu wymieniło ogólną „atmosferę panującą w domu”, na drugim (61%) „zaangażowanie w obowiązki domowe”, a na trzecim (56%) na „wychowywanie dzieci”. Fakt, że matki pracujące poświęcają mniej czasu na przebywanie z dziećmi, nie musi oznaczać, że dzieci są mniej szczęśliwe lub czują się zaniedbywane. Zależy to przede wszystkim od wieku dziecka. „Dzięki” małej ilości czasu, jakie matki mogą poświęcić dzieciom, ich kontakty są zwykle intensywniejsze, co pozytywnie wpływa na ich relacje, a dzieci stają się bardziej samodzielne. Ponadto dzieci starsze cieszą się z tego, gdyż mają więcej swobody w swoich działaniach i kontaktach towarzyskich, nie są ciągle kontrolowane.

Niektóre kobiety dostrzegły także niekorzystny wpływ pracy zawodowej na rozwój i wychowanie dzieci. Opinia badanych jest w tym względzie identyczna z powszechną opinią, że ciągła nieobecność rodziców, a zwłaszcza matki przez większość dnia wpływa niekorzystnie na wychowanie dziecka, chociaż nie musi to być natychmiast widoczne. Często daje o sobie znać, gdy dzieci idą do szkoły. Dzieci pracujących rodziców mogą być bardziej podatne na negatywny wpływ kolegów i koleżanek, gdyż często nie potrafią odróżnić, co jest dla nich i dla ich rodziców dobre, a co nie. Natomiast część badanych kobiet twierdzi, iż podjęcie przez nie zatrudnienia nie wpływa na zaniedbywanie pozostałych członków rodziny (Ziółkowska 2019, s. 67–69). Potwierdzają to prezentowane w monografii opinie kobiet, że dzięki chęciom, dobrej organizacji prac domowych i indywidualnym predyspozycjom można pogodzić dwa wymiary – zawodowy i rodzinny.

Na zakończenie rozważań o dylematach wypada poświęcić nieco uwagi kobietom niepracującym zawodowo. Czy one także przeżywają rozterki i dylematy? Brak aktywności zawodowej ze strony żony/matki, dłuższe pozostawanie bez pracy zawodowej, może wywierać zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na relacje rodzinne. Istnieje zależność między brakiem pracy zawodowej, a wzrostem obowiązków domowych. Kobiety niepracujące zawodowo, ale cechujące się aktywnością, kreatywnością również w pracach domowych znajdują zawsze coś do zrobienia. Dlatego dla takich kobiet praca związana z utrzymaniem domu może być atrakcyjna, przynosząca satysfakcję. Jest to szczególnie ważne w rodzinach utrzymujących szerokie kontakty towarzyskie. Kobiety niepracujące zawodowo na prace domowe przeznaczają przeważnie znacznie więcej czasu niż pracujące. Kobiety niepracujące lubią szczególnie prace związane z pielęgnacją gospodarstwa domowego, a więc wystrojem mieszkania/domu oraz utrzymaniem czystości (Leszkowicz-Baczyńska 2002, s. 95).

Taką postawę kobiety uzasadniają tradycjami rodzinnymi, wychowywania od dziecka w duchu dbałości o porządek i ład w gospodarstwie domowym. Dla tych kobiet obowiązki domowe są oczywiste, ponieważ od dziecka spotykały się w rodzinach z takimi sytuacjami. Z tym wiąże się inny argument związany z cechami osobowości kobiety, które są bardziej od mężczyzn wyczulone na piękno, harmonię i porządek w swoim otoczeniu (Kawula 2006). Różnica w podejściu do prac domowych w stosunku do mężczyzn jest niejednokrotnie skrajnie różna. Wielu mężczyzn nie zauważa w swoim mieszkaniu/domu nieporządku, czy wręcz bałaganu, tymczasem to, co dla nich jest normalne, dla kobiet może być już nieporządkiem lub bała-

ganem. Kobiety nieaktywne zawodowo uważają, że poświęcają się obowiązkom domowym, opiekuńczym oraz działają w taki sposób, aby wszyscy domownicy byli zadbanymi i szczęśliwi.

Takie zaangażowanie kobiet niepracujących zawodowo nie we wszystkich rodzinach jest doceniane przez mężów, żony uważają, że dają z siebie wszystko dla rodziny, angażują swój wysiłek intelektualny i fizyczny. Mężowie zaś sądzą, że niektóre prace żony są zbędne, mogłyby być wykonane inaczej lub lepiej (Kiełtyk-Borowska 2016, s. 152). W rodzinach, w których brak wzajemnego zrozumienia dla wkładu żony lub męża w życie rodzinne, może prowadzić do pogorszenia relacji mąż-żona, kłótni, poszukiwania osoby, z którą można znaleźć „wspólny język”, a nawet rozwodów. Ostatecznie wszystko zależy od postaw samych kobiet, ich mężów, charakterów, a także chęci wzajemnego zrozumienia i pomocy.

W podsumowaniu dylematów między pracą a obowiązkami związanymi z wychowaniem dzieci należy zwrócić jeszcze uwagę na jeden ważny problem, mający zdaniem autora monografii, wpływ na wybór przez niektóre kobiety kariery zawodowej. Otóż świadomość pogodzenia w pewnym okresie życia tych dwóch ważnych dla kobiety ról jest przyczyną wyboru tzw. kobiecych zawodów, funkcjonujących głównie w sektorze publicznym. W zawodach tych wynagrodzenia są co prawda nieco lub znacznie niższe od występujących w prywatnym sektorze biznesowym, ale za to charakter pracy (zadania rozłożone bardziej równomiernie w czasie) oraz warunki pracy (m.in. stabilne godziny pracy, mniejsza dyspozycyjność) są dla kobiet korzystniejsze, a pracodawcy bardziej wyrozumiali wobec ich obowiązków rodzinnych (Czajka 2013).

1.8. Opinie społeczne o miejscu kobiety we współczesnym świecie

Na godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi kobiet, a więc na miejsce kobiety w społeczeństwie, mają także wpływ poglądy społeczeństwa, które podlegają ewolucji wraz ze zmieniającymi się uwarunkowaniami. Wypada krótko przypomnieć, że pozycja społeczna kobiet zmieniła się generalnie po II wojnie światowej, gdyż wówczas coraz większa liczba kobiet obok tradycyjnych ról kobiecych zaczęła podejmować prace zawodowe. Konsekwencją była niezależność ekonomiczna kobiet, dostęp do kształcenia. Zmiana pozycji kobiety nastąpiła wskutek przejęcia części funkcji ekonomicznej związanej z utrzymaniem rodziny, dotychczas ponoszonych całkowicie przez męża, ojca rodziny. Aktywizując się zawodowo, kobieta jednocześnie weszła w życie społeczne, gospodarcze, polityczne i kulturalne, a więc te sfery życia pozarodzinnego, które były dotychczas przede wszystkim domeną mężczyzny, przynoszącą mu prestiż i pozycję społeczną (Sałata 2015, s. 128–133).

Równouprawnienie, a co za tym idzie obecność kobiety we wszystkich strefach życia społecznego, to wynik specyfiki współczesnego świata. Nie ujmując to kobietom jednak delikatności czy zmysłowości. Uważa się, że kobieta aktywna, pracująca i udzielająca się społecznie staje się jeszcze bardziej atrakcyjna. Swą zaradnością godzi

obowiązki rodzinne, opiekę nad dziećmi, ze światem zawodowym. Tym samym nie pozbawia siebie poczucia wartości, rozwija się i doksztalca. Możliwość pozostawienia dziecka najpierw w żłobku, a potem w przedszkolu, skraca konieczność pozostawiania kobiet na urlopie macierzyńskim i niekorzystania z urlopu wychowawczego. Przemiana, jaka nastąpiła, czyniąc z kobiety osobę o nieograniczonych możliwościach z perspektywą takich samych ścieżek rozwoju jak mężczyźni, pozwala na wygodniejszy rodzaj życia. Wpływa to także na spadek zainteresowania małżeństwem lub przesuwanie w czasie jego zawarcia. Przemiany te mają związek z wyższym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, niż 40–50 lat temu (Szymańska 2009, s. 67–69).

Wśród występujących w społeczeństwie polskim różnych opinii na temat pozycji i roli kobiet w społeczeństwie, badanych m.in. przez CBOS zwrócono uwagę na dwa skrajnie przeciwstawne stanowiska – konserwatywne i liberalne, nowoczesne. Stanowisko konserwatywne charakteryzuje się postrzeganiem kobiety w sposób tradycyjny „pozwalając jej realizować się wyłącznie w sektorze życia prywatnego, jako żona i matka, ‘kapłanka domowego ogniska’. Neguje ono stosowanie środków antykoncepcyjnych, aborcję, a także świadome regulowanie urodzeń” (Helak 2013, s. 109). To stanowisko jest związane częściowo z zasadami religii katolickiej, wyznawane najczęściej przez osoby starsze, mniej wykształcone i głęboko wierzące, wyznające prawicowe poglądy polityczne, mieszkające głównie na wsiach i w małych miastach (CBOS 2018B). Wywierają one znaczny wpływ na miejsce kobiety w społeczeństwie i poglądy kobiet (szerzej na ten temat w kolejnym podrozdziale).

Zgoła odmienne jest podejście liberalne (nowoczesne), związane głównie z kobietami działającymi w ruchach i organizacjach feministycznych, a od kilku lat także związanych z ideologią gender. Ma ono wymiar osobisty i społeczny. W ujęciu osobistym macierzyństwo nie jest najważniejszym powołaniem i obowiązkiem kobiety. Natomiast związane z tym obowiązki na rzecz rodziny, w tym wychowania dzieci nie są wyłączną domeną kobiet. Natomiast w ujęciu społecznym kobiety niezależnie od swojej natury biologicznej mogą wykonywać prace w tych samych zawodach, co mężczyźni, jeżeli spełniają wymagania kwalifikacje i wyrażają chęć (Lisowska 2008, s. 120–125, Dijkstra, Plantega 2003). Środowisko kobiet liberalnych jest od kilku lat bardzo aktywne i przez głoszenie poglądów w internecie oraz w trakcie okolicznościowych manifestacji zyskuje poparcie coraz większej liczby młodych kobiet. Poglądy te są dla młodych kobiet atrakcyjne, gdyż zwiększają ich role społeczne, a zmniejszają obowiązki związane z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci.

Potwierdzeniem podejścia liberalnego są m.in. opinie 202 studentów kierunków pedagogicznych, medycznych i artystycznych na temat współczesnego rodzicielstwa, zebrane w trakcie badania przeprowadzonego w UAM w Poznaniu w pierwszej połowie 2021 r. (Wróbel 2021, s. 184–187). Według 45% studentów pedagogiki oraz 37% kierunków artystycznych „dom i rodzina nie są dla kobiety matki najważniejszą wartością”, natomiast odpowiednio 40% i 31% było przeciwnego zdania. Podobny odsetek badanych uważał także, że „macierzyństwo nie stanowi dla niej wartości nadrzędnej”. Natomiast zdecydowana większość (92% studentów pedagogiki, 90% medy-

cyny oraz 70% kierunków artystycznych) uważało, że kobiety matki pragną łączyć rolę zawodową i rodzinną. Według około 81% studentów pedagogiki i medycyny oraz 74% kierunków artystycznych kobiety matki zorientowane są na rozwój zawodowy i samorealizację. Z poprzednią opinią było związane pytanie o odkładaniu przez kobiety macierzyństwa na późniejszy okres, potwierdziło to także 80% studentów pedagogiki, 83% medycyny i 66% z kierunków artystycznych (Wróbel 2021, s. 185). Między tymi dwoma bardzo różnymi stanowiskami plasuje się jeszcze stanowisko umiarkowane mające najwięcej zwolenników. Wyznawane jest zarówno przez zwolenników nowego modelu rodziny, jak i tych, którzy opowiadają się za większą rolą kobiet.

Przez długi czas istniało w społeczeństwie przekonanie, że kobiety są ogólnie słabsze fizycznie i psychicznie, co jest wynikiem naturalnych, biologicznych różnic w budowie ciała kobiety i mężczyzny. Z reguły mężczyźni są wyżsi i silniejsi, dzięki czemu łatwiej jest im wykonywać ciężkie prace fizyczne, np. magazynowe, budowlane, produkcyjne, czyli takie, które wymagają dźwigania ciężkich przedmiotów oraz obsługi dużych maszyn. Mimo tego, występowały również czynności, które kobiety bez problemów mogły wykonywać, ale ze względu na stereotypowe, tradycyjne poglądy, te profesje uznawano za typowo męskie. Należały do nich: kierowanie pojazdami, majsterkowanie, prowadzenie firmy, a nawet kierowanie zespołem. Obecnie ten podział nie występuje, od wielu lat kobiety wykonują prace, które dawniej wykonywali tylko mężczyźni. Jest to wynikiem zmian warunków pracy oraz udogodnień technicznych i automatyzacji, związanych np. z inną budową systemu kierowniczego pojazdów, które aktualnie są automatyczne lub półautomatyczne i nie wymagają dużego wysiłku fizycznego (Armula 2015, s. 67).

Wraz z rosnącymi możliwościami podejmowania pracy zawodowej przez kobiety nastąpiła zmiana poglądów na rolę kobiet w życiu zawodowym oraz rodzinnym. Jest coraz mniej przeciwników łączenia przez kobiety pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Jest też coraz więcej ułatwień zarówno w formie infrastruktury (rozwój żłobków i przedszkoli), świadczeń ze strony państwa i pracodawców, które zostaną przedstawione w dalszej części monografii. Potwierdzają to badania CBOS z 2013 r. na temat poszanowania w społeczeństwie kobiet pracujących i niepracujących, w 2006 r. i 2013 r. w tabeli 3.

Tabela 3. Poszanowanie kobiet pracujących i niepracujących według mężczyzn i kobiet (w %)

Jak Pan(i) myśli, czy w naszym społeczeństwie są bardziej szanowane:	Odpowiedzi					
	ogółu badanych		mężczyzn		kobiet	
	2006	2013	2006	2013	2006	2013
– kobiety pracujące zawodowo	42	44	33	34	51	52
– gospodynie domowe, kobiety niepracujące zawodowo	4	5	5	7	4	3
Nie ma różnicy	46	44	53	51	39	38
Trudno powiedzieć	8	7	9	8	6	7

Źródło: CBOS 2013.

Porównanie wyników odpowiedzi z 2006 r. w stosunku do 2013 r. pokazuje, że przez 7 lat stosunek społeczeństwa do aktywności zawodowej kobiet nie uległ zmianie. Zdecydowanie większym poszanowaniem, niezależnie od płci badanych, cieszą się kobiety pracujące, występuje jednak znaczna różnica w tej sprawie między kobietami i mężczyznami. Dla mężczyzn ma mniejsze znaczenie, czy kobieta pracuje, czy nie, czemu dało wyraz ponad połowa badanych. Ma to prawdopodobnie związek z innymi opiniami na ten temat, prezentowanymi w monografii wcześniej. Natomiast kobiety zdecydowanie bardziej szanują pracujące, chociaż dla około 40% badanych nie ma to także większego znaczenia.

Bardziej szczegółowo poglądy kobiet w tej kwestii przedstawia tabela 4. Wynika z niej, że zależą one od statusu zatrudnienia kobiety. Kobiety pracujące najbardziej cenią zatrudnione na pełnym etacie (61% badanych), a w nieco mniejszym stopniu niepracujące lub pracujące dorywczo (47%). Wysoka ocena kobiet pracujących także przez niepracujące lub pracujące dorywczo może być dodatkową motywacją dla podejmowania pracy przez kobiety. Potwierdza to wcześniejsze opinie na temat czynników zachęcających kobiety do pracy, że liczą się nie tylko korzyści finansowe, materialne, ale także prestiż w społeczeństwie, czyli wśród rodziny i najbliższych.

Tabela 4. Opinie kobiet o poszanowaniu społecznym ich pracy (w %)

Jak Pan(i) myśli, czy w naszym społeczeństwie są bardziej szanowane:	Odpowiedzi kobiet		
	ogółu (N = 641)	zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu (N = 246)	niepracujących lub pracujących jedynie dorywczo (N = 367)
– kobiety pracujące zawodowo	52	61	47
– gospodynie domowe, kobiety niepracujące zawodowo	3	2	4
Nie ma różnicy	38	31	43
Trudno powiedzieć	7	6	7

Źródło: CBOS 2013.

Z rozkładu wypowiedzi można też dodatkowo wnioskować, że dla 43% niepracujących zawodowo i pracujących dorywczo nie ma większej różnicy, czy kobieta pracuje zawodowo, czy zajmuje się tylko prowadzeniem domu. Badania potwierdziły też, że istnieje pewna zależność między stosunkiem ludzi do aktywności zawodowej kobiet a poziomem wykształcenia. Wraz ze wzrostem wykształcenia badanych zwiększał się szacunek do kobiet pracujących w pełnym wymiarze czasu. Tę tendencję zauważono także wśród wyspecjalizowanej kadry pracowniczej – kierowników, specjalistów oraz pracowników biurowych. Osobami mającymi większy szacunek do kobiet zajmujących się gospodarstwem domowym byli głównie rolnicy (CBOS 2013). Jest to związane ze specyfiką pracy w rolnictwie, gdzie niektóre prace polowe, ogrodnicze czy związane z hodowlą zwierząt mąż i żona wykonują wspólnie. Ponadto kobieta odpowiada za prowadzenie domu i wychowanie dzieci bardziej niż w mieście, ze względu na specy-

fikę pracy męża. Rzadko może też liczyć na jego pomoc w pracach domowych jak kobieta żyjąca i pracująca w mieście (choć inaczej wygląda to w rodzinach młodych i starszych).

Społeczeństwo uważa także, że więcej kobiet powinno zajmować kierownicze stanowiska pracy, a także pracować w sektorach rządowych, politycznych, państwowych, w organizacjach społecznych itp. Jednakże zdania są podzielone w zależności od płci – znaczna część kobiet uważa, że powinny mieć większy dostęp na rynku pracy do kierowniczych stanowisk. Innego zdania są mężczyźni, ponieważ uważają, że obecna sytuacja na rynku jest prawidłowa i nie chcą zmian. Natomiast mniejsza aktywność zawodowa kobiet jest tłumaczona zwiększonymi obowiązkami domowymi, brakiem wiary we własne możliwości oraz brakiem chęci robienia kariery (CBOS 2013).

Przeciwnikami aktywności zawodowej kobiet, zwłaszcza wychowujących małe dzieci (przed pójściem do przedszkola) są głównie osoby o poglądach konserwatywnych, głęboko wierzące, a także mężczyźni uzyskujący wysokie dochody, wystarczające na utrzymywanie wysokiego standardu życia i pokrycie wszystkich potrzeb materialnych żon. Zmiana poglądów na temat roli kobiet w społeczeństwie jest też związana z coraz częściej występującym partnerskim modelem rodziny, który szerzej omówiono w rozdziale 1.3.

Na rolę kobiet w społeczeństwie w danym okresie znaczną rolę może też wywierać polityka rodzinna rządu. Przez odpowiednie ustawodawstwo oraz środki finansowe może preferować określone zachowania kobiet, ważne dla nich samych oraz całego społeczeństwa. Przykładem może być świadczenie 500 plus wprowadzone przez rząd utworzony w 2015 r. przez Prawo i Sprawiedliwość. Miało ono na celu pomoc matkom w wychowywaniu dzieci oraz zwiększyć zainteresowanie kobiet rodzeniem większej liczby dzieci, aby zahamować występujący od wielu lat spadek przyrostu naturalnego ludności w Polsce. Szerzej program ten omówiono w rozdziale 3.3.

Przedstawione wyżej opinie na temat poszanowania kobiet w społeczeństwie potwierdzają też kobiety badane w APS. W badaniu Kamili Ambroziak oraz Moniki Goszczyckiej ponad połowa respondentek (53,7%), a więc nieco więcej niż w badaniach CBOS z 2013 r. (52%) jest przekonana, że przez społeczeństwo bardziej szanowane są „kobiety aktywne zawodowo”. Również podobny odsetek ankietowanych jak w badaniu CBOS (41,5% wobec 38%) uznał, że „nie ma znaczenia, czy pracują, czy zajmują się wychowaniem dzieci”. Tylko około 5% wypowiedziało się, że społeczeństwo bardziej szanuje te „kobiety, które zajmują się domem, są nieaktywne zawodowo” (Ambroziak 2019, s. 70; Goszczycka 2018, s. 70–72). Powyższe badania potwierdzają opinie, że społeczeństwo polskie od wielu lat akceptuje kobiety jako osoby pracujące zawodowo i zajmujące się domem, chociaż jak wcześniej w monografii podano, pewne różnice zależą od wyznawanych poglądów. Również większość badanych kobiet potwierdziło, że chce pracować i wychowywać dzieci, co dla polityki prorodzinnej może oznaczać sygnał, że oczekują one ze strony państwa i pracodawców jeszcze większych udogodnień.

ROZDZIAŁ II

Aktywność zawodowa kobiet w okresie macierzyństwa

2.1. Miejsce pracy w hierarchii wartości kobiet

Przez pracę kobieta włącza się w sprawy społeczne, wychodzi poza wąski krąg domowo-rodzinny, staje się pełnym uczestnikiem życia społeczno-gospodarczego, kulturalnego i politycznego. Praca wyznacza miejsce, które kobieta zajmuje w społeczeństwie, spełniając rolę czynnika decydującego o jej pozycji społecznej oraz zamożności materialnej, od których zależy z kolei osobiste powodzenie i satysfakcja w innych dziedzinach życia. Praca jest z jednej strony formą aktywności człowieka, która pozwala, poprzez zapewnienie dochodu, na zaspokojenie potrzeb podstawowych, ale z drugiej strony dostarcza także możliwości rozwoju wewnętrznego, realizacji osiągnięć i wchodzenia w nowe relacje międzyludzkie. W życiu kobiet praca zawodowa przenika się z życiem rodzinnym. Nie ma cudownych metod, by w pełni oddzielić od siebie te dwa światy. Praca zawodowa zapewnia kobiecie samospełnienie, ale również poczucie bezpieczeństwa finansowego, niezbędnego do zagwarantowania dobrego bytu sobie i rodzinie. Kobiety czują się zakłopotane, kiedy muszą prosić o pieniądze (nie tylko na swoje potrzeby, ale często na utrzymanie rodziny) swojego partnera czy męża (Czernecka 2009, s. 15). Wiele badań potwierdza zależności między urodzeniem dziecka, liczbą dzieci oraz sytuacją materialną rodziny (choć nie zawsze są one bezpośrednie). Wśród 206 kobiet badanych na terenie woj. podlaskiego w 2017 r. 40% kobiet w wieku 20–34 lata rodziło pierwsze dziecko przy standardzie życiowym rodziny ocenianym jako średni, a 55% przy ocenianym jako wysoki, natomiast niewiele (5%) przy niskim standardzie. Wśród motywów urodzenia pierwszego dziecka 57% wskazało zadowalające warunki mieszkaniowe, 51% stałą pracę, 36% stałą pracę męża/partnera, a 27% godziwe zarobki (Sobolewska-Popko 2018, s. 198, 211; Witkowska 2018, s. 194–195).

Praca zawodowa kobiety w okresie macierzyństwa wpływa także pozytywnie na wychowanie dzieci, w tym ich psychikę. Z badań wynika, że dzieci kobiet pracujących cechują się większą samodzielnością, niezależnością oraz wyższym poczuciem własnej wartości i pewności siebie. Matkę postrzegają, jako osobę o wysokich kompetencjach, z kolei płęć żeńską, jako silną, umiejącą poradzić sobie z rozwiązywaniem problemów i konfliktów. Natomiast dzieci kobiet niepracujących, zajmujących się domem są zdecydowanie mniej samodzielne, w większym stopniu polegają na drugiej osobie, a także

wymagają większej uwagi oraz pomocy. Są mniej pewne siebie, a ich poczucie własnej wartości jest niższe. Oznacza to, że dzieci kobiet aktywnych zawodowo lepiej radzą sobie w życiu, łatwiej rozwiązują problemy, są bardziej towarzyskie oraz otwarte na nowe doświadczenia (Balcerzak-Paradowska 2004, s. 56).

Powodem podjęcia pracy przez kobiety jest potrzeba uzyskania niezależności, zarówno w sferze materialnej, jak i pozamaterialnej. Motyw materialny, jakim jest uzyskanie dochodów jest powiązany z pozamaterialnym, za jaki można uznać lepszą pozycję w rodzinie, poczucie niezależności, możliwość decydowania o sobie i losie reszty rodziny. Motywy materialne są sprzężone z pozamaterialnymi, wśród których można wymienić: chęć wykorzystania zdobytego zawodu oraz kwalifikacji, zainteresowanie pracą, pragnienie własnego rozwoju, a także potrzebę osiągnięcia określonej pozycji społecznej (Balcerzak-Paradowska 2004, s. 60).

Kobiety niepracujące twierdzą częściej niż mężczyźni, że ich praca przynosiłaby dodatkowe dochody stanowiące wsparcie kosztów utrzymania rodziny. Mężczyźni zaś uważają, że dochody uzyskiwane przez kobiety uzupełniają dochody rodziny i wpływają na osiągnięcie wyższego poziomu życia. Różnice te są związane ze stereotypowymi poglądami, według których mężczyzna powinien zapewnić główne źródło dochodów rodziny. Kobiety częściej też niż mężczyźni dostrzegają, że ich praca ma wpływ na zwiększenie aspiracji kulturalnych oraz edukacyjnych, a także możliwości dalszego kształcenia zawodowego (Balcerzak-Paradowska 2004, s. 63).

Praca dla większości pracujących kobiet stanowi źródło satysfakcji i zadowolenia, ponieważ pozwala zdobyć niezależność finansową oraz uznanie wśród najbliższego otoczenia, w tym rodziny. Brak satysfakcji wynika przeważnie z nieopłacalności pracy ze względu na stan zdrowia, niskie zarobki, a także chęć zajęcia się wychowywaniem dzieci. Powyższe opinie potwierdzają też badania wśród kobiet aktywnych zawodowo, prowadzone w ramach seminarium magisterskiego w APS w latach 2017–2019, prezentowane w tabeli 5.

Tabela 5. Przyczyny aktywności zawodowej w opinii kobiet badanych w APS

Przyczyny aktywności	Monika Goszczycka (N = 100)	Sara Sinior (N = 158)	Karolina Drzas (N = 100)
Niezależność finansowa	62	63	–
Wsparcie budżetu rodziny	60	–	66
Ambicje zawodowe	56	31	–
Rozwój zawodowy	37	54	38
Prestiż społeczny	–	13	–
Osobista satysfakcja	–	56	–
Stabilizacja zatrudnienia	–	51	49
Ciekawa praca	35	–	24
Świadczenia socjalne	–	10	–
Uznanie wśród znajomych	–	19	–
Dobra atmosfera w pracy	–	–	40

Źródło: Goszczycka 2018, s. 68–70; Drzas 2019, s. 65–66; Sinior 2019, s. 75; Ziółkowska 2019, s. 61–62.

Z tabeli wynika, że za najważniejsze powody aktywności zawodowej 62–63% badanych uznało niezależność finansową od męża/partnera, 60–66% wsparcie budżetu rodziny, od 31% do 56% realizację ambicji zawodowych (ma to szczególnie związek z wykształceniem wyższym), od 37% do 54% rozwój zawodowy. Inne powody aktywności, takie jak prestiż społeczny, uznanie wśród znajomych, świadczenia socjalne oraz ciekawa praca mają mniejsze znaczenie. Opinie różnych kobiet były niezależnie od struktury zawodowej kobiet, sytuacji rodzinnej czy liczby dzieci. Można więc uznać, że wykonywanie pracy i obowiązków związanych z utrzymaniem domu, rodziny, a także rozwijaniem własnych zainteresowań są dla nich kluczowe. Kobieta wychowująca dzieci, mogąca bez obawy zaniedbania obowiązków macierzyńskich wykonywać pracę, poprawia swoją kondycję psychiczną i fizyczną, a poświęcając czas sprawom prywatnym, jednocześnie efektywniej pracuje. Badane kobiety cenią również bezpieczeństwo zatrudnienia, dobrą atmosferę w pracy i możliwość rozwoju zawodowego. Jeśli nie można pogodzić pracy z obowiązkami macierzyńskimi (co częściej występuje u kobiet samotnie wychowujących dzieci), kobiety przerywają swoją karierę zawodową na czas zwiększonych obowiązków rodzinnych, ale nie rezygnują całkowicie z pracy. Kobiety rzadziej niż mężczyźni są zwolenniczkami bierności zawodowej.

Natomiast kilka kobiet z rodzin wielodzietnych, badanych przez Magdalenę Witkowską w 2017 r. zwróciło uwagę na konieczność dostosowywania pracy zawodowej do zwiększających się obowiązków rodzinnych, w miarę wzrostu liczby dzieci (Witkowska 2018, s. 176–177). Jedna z badanych zaznaczyła, że „na początku małżeństwa miała odczucie, że macierzyństwo będzie ją ograniczać. Lecz stopniowo odkrywała, jak opieka nad dziećmi i ich wychowanie są rozwijające, kiedy chce się z nich dobrze wywiązywać. Pracując, dostrzega, że najważniejsze jest życie rodzinne, a nie praca zawodowa”. Podobną opinię wyraziła inna z badanych, dłużej czekająca na macierzyństwo. „Nie wiem, czy gdybym urodziła zaraz po ślubie, byłabym w stanie zrezygnować ze swojej bardzo dobrej pracy zawodowej i zająć się dzieckiem. Lubiłam pracę, robiłam karierę, zarabiałam dobrze. Teraz po urodzeniu dziecka nie czuję takiej potrzeby, praca zawodowa nie jest dla mnie czymś, co określa mnie jako kobietę” (Witkowska 2018, s. 183). Podobne zmiany w wartościowaniu ról życiowych po urodzeniu dzieci zachodzą u wielu kobiet.

Z powyższych opinii wynika, że na pracę zawodową kobiet trzeba patrzeć nie tylko przez pryzmat uzyskiwanych z niej dochodów dla rodziny. Jak już wyżej stwierdzono, praca pozwala także na rozwój emocjonalny, wewnętrzny kobiet, spełnianie ambicji, realizację celów, co pozytywnie wpływa na samoocenę, pewność siebie, dobre samopoczucie. Za tym idą dobre relacje z mężem oraz dziećmi. Badane pracujące kobiety oraz ich mężowie uznali swoje małżeństwo za bardzo udane, co znacznie wpłynęło na jakość życia dzieci oraz relacje w rodzinie. W związkach są szczęśliwi, a także zadowoleni z relacji między sobą. Małżeństwa te, w ich opinii są relacjami partnerskimi, kobiety mają wysokie oczekiwania wobec siebie oraz męża, ale uważają, że są sobie równi, mają takie same prawa i obowiązki. Natomiast mężowie, cieszą się, że ich małżonki spełniają się zawodowo, rozwijają, a także mają świadomość tego, że muszą

im pomagać w wychowywaniu dzieci oraz obowiązkach domowych. Okazuje się, że w rodzinach, w których rodzice pracują zawodowo, małżonkowie dobrze rozumieją swoje potrzeby, łatwiej rozwiązują konflikty oraz sytuacje problemowe, a także są chętni do wzajemnej pomocy (Dakowicz, Dakowicz 2008, s. 355).

Jeśli chodzi zaś o korzyści niematerialne, to najwięcej badanych (66%) za najważniejszą uznało kontakty międzyludzkie, 58% uwolnienie się od monotonii życia, spędzanego głównie w domu, zaś 54% uznało wzmocnienie swojej pozycji społecznej oraz samooceny. Znacznie mniej kobiet (20%) jako korzyść z pracy wymieniło wzmocnienie pozycji w rodzinie (Goszczycka 2018, s. 71–72). Powyższe opinie są podobne u kobiet o różnych cechach zawodowych.

Z kolei do negatywnych aspektów pracy zawodowej część kobiet zalicza zaniebdywanie obowiązków rodzinnych (zmniejszenie czasu, który kobieta może przeznaczyć na opiekę nad dziećmi), traktowanie ich jako drugorzędnych (często w takich sytuacjach kobieta usprawiedliwia się przed sobą, że „rodzina jakoś sobie poradzi bez mojego udziału”), lub przerzucanie na męża (kobieta zakłada, że jeśli ona nie ma czasu, prace związane z opieką nad dziećmi musi wykonać mąż), brak umiejętności oddzielenia życia zawodowego od życia rodzinnego, czyli przynoszenie pracy do domu. Mają one świadomość, że z tego powodu zaniedbują wychowanie dzieci, ale większość z nich nie ogranicza zakresu obowiązków w obawie przed niekorzystną reakcją pracodawcy (Dakowicz, Dakowicz 2008, s. 355–356).

Na aspekty negatywne pracy zawodowej kobiet w pierwszym okresie macierzyństwa zwracają uwagę nawet ojcowie z rodzin wielodzietnych. „Kiedy przybywało dzieci i wzrastała ilość obowiązków domowych respondenci potrafili rezygnować z niektórych aktywności, często przestawali realizować swoje wcześniejsze pasje (...) angażując się w opiekę nad dziećmi” (Witkowska 20181, s. 154). Z pracą zawodową obydwójga rodziców wiąże się też większy stres, szybsze tempo życia oraz nawał obowiązków, które trzeba wykonać w domu po godzinach pracy, co powoduje, że nie starcza czasu na wieczorną zabawę z dziećmi (Dobosz 2012, s. 121).

Problem korzyści lub strat dla rodziny, związanych z pracą zawodową kobiet był przedmiotem badania CBOS w 2004 i 2013 r. Badanie przeprowadzone w 2013 r. przez CBOS wskazuje, że duża część respondentów (prawie 40%) dostrzegała wówczas przewagę korzyści, jakie niesie łączenie pracy zawodowej kobiet z obowiązkami rodzinnymi nad stratami. Z kolei 27% badanych uważało, że korzyści jest tyle samo, co strat, a 14% sądziło, że aktywność zawodowa nie ma znaczenia i jest obojętna dla życia rodzinnego. Co ciekawe, z badania wynika, że 17% respondentek, które zadeklarowały pracę na pełny etat uważa, że aktywność zawodowa nie ma wpływu na życie rodzinne. Natomiast 41% badanych sądzi, że obie sfery wpływają na siebie i mają korzystny wpływ. Inną opinię w tej kwestii wyraziło 12% osób niepracujących. Ich zdaniem aktywność zawodowa w okresie macierzyństwa niesie ze sobą więcej minusów niż plusów (Boguszewski 2013, s. 47–48).

Porównanie wyników tego badania z badaniem z 2004 r. pokazuje, jak zmieniły się opinie społeczeństwa na ten temat, będące prawdopodobnie efektem większej akceptacji pracy zawodowej kobiet. Otóż opinie, że praca kobiet przynosi rodzinie

więcej korzyści niż strat zyskały poparcie większe o 10 pkt procentowych (z 30 do 40% badanych), natomiast opinie przeciwnie straciły 3 pkt (z 12% do 9%). W niewielkim stopniu (z 15 do 17% badanych) zwiększyła się liczba osób uważających, że praca zawodowa kobiet nie wpływa na życie rodzinne. Na podobnym poziomie w stosunku do 2004 r. (31% wobec 27%) utrzymała się także zbliżona opinia części badanych, uważających jednak, że praca kobiet przynosi nie tylko korzyści ale także straty, które jednak równoważą się (CBOS 2018). Badanie to dowodzi także, że godzenie pracy zawodowej kobiet z ich obowiązkami rodzinnymi staje się dla coraz większego odsetka społeczeństwa normalne. Skoro kobiety łączą z powodzeniem te dwie funkcje, nie narzekają i nie przerzucają ich na mężów, to można mówić o normalnym funkcjonowaniu rodziny.

Z prezentowanych badań GUS i CBOS, dotyczących godzenia przez kobiety pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (w badaniach GUS uczestniczyli też mężczyźni) wynika dość optymistyczna sytuacja kobiet:

- większość kobiet bez większych trudności łączy te dwie ważne dla nich role (mimo nie zawsze przychylniej postawy pracodawców),
- wzajemne oddziaływanie pracy zawodowej na obowiązki rodzinne według opinii większości kobiet nie wpływa niekorzystnie,
- na uwarunkowania związane z łączeniem pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych nie mają większego wpływu: wymiar czasu pracy kobiet, forma ich zatrudnienia, sektor gospodarki, w którym pracują, forma własności firmy oraz rodzaj wykonywanej pracy lub zawód. Występujące różnice nie przekraczają kilku punktów procentowych.

Na zakończenie rozważań o znaczeniu pracy w życiu kobiety trzeba wspomnieć o ciągłych zmianach w technologiach informatycznych, umożliwiających jej wykonywanie w domu, a więc łączenie w tym samym czasie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi, m.in. opieką nad dziećmi i osobami starszymi. Dzięki nowym technologiom informatycznym pojawiły się więc większe możliwości pogodzenia dwóch ról kobiety – zawodowej i rodzinnej, bez wychodzenia z domu. Pojawia się jednak problem, będący przedmiotem różnych badań socjologicznych, czy jednocześnie można efektywnie pracować i opiekować się dzieckiem? Problem ten wykracza jednak poza zakres przedmiotowy niniejszej monografii.

Z przedstawionych informacji oraz opinii badanych kobiet wynika, że zarówno praca, jak i macierzyństwo są ważne w ich życiu. Z pewnością pozwala im to na bycie niezależnymi kobietami, jak również daje im możliwość życia na odpowiednim poziomie. Wspominają także, że rodzina jest dla nich wartością największą, a praca nie pozwala zapomnieć o tym, jak bardzo istotna jest dla nich ta więź. Prawie wszystkie badane kobiety, w większości posiadające dzieci, odczuwają zadowolenie z życia rodzinnego, jak i zawodowego (szerzej na ten temat w rozdziale 2.4). Prawie wszystkie mające dzieci (92%) uważają, że posiadają umiejętności godzenia życia rodzinnego i zawodowego (Ziółkowska 2019, s. 65; Gawlina 2003, s. 34).

Praca obok rodziny jest ważnym zajęciem w życiu badanych kobiet w okresie macierzyństwa. Większości pracujących matek nie dezorganizuje życia osobistego

i rodzinnego, lecz pozwala utrzymać kontakty z otoczeniem, co jest istotne dla zdrowia psychicznego. Przy zachowaniu odpowiednich proporcji i zdrowym rozsądku pozwala na utrzymanie równowagi między obowiązkami pracowniczymi a życiem rodzinnym. Nikt na tym nie traci, ani praca, ani rodzina.

2.2. Czynniki ułatwiające aktywność i rozwój zawodowy kobiet

Z badania dochodów gospodarstw domowych wynika, że w Polsce przy obecnym poziomie płac realnych, a jednocześnie chęci utrzymania wyższego standardu życia, niż jeszcze kilkanaście lat temu, w większości rodzin na pokrycie kosztów utrzymania konieczna jest w dalszym ciągu (mimo przyspieszenia tempa wzrostu płac w ostatnich latach) nie tylko praca zawodowa mężów, ale także żon (GUS 2019B). Z opinii kobiet przedstawionych w rozdziale pierwszym wynika, że łączenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową jest dla nich prawie jednakowo ważne. Mimo iż praca, głównie w pierwszych latach wychowywania dzieci wpływa niekorzystnie na to wychowanie i funkcjonowanie rodziny (o czym szerzej w dalszej części tego podrozdziału), większość kobiet chce być aktywna zawodowo. W większości rodzin wychowujących dzieci obydwój rodziców pracuje zawodowo, chyba że praca kobiety przynosi niskie dochody (niepokrywające np. kosztów zatrudnienia opiekunki dla dziecka) wówczas rezygnuje z niej na rzecz zajęcia się wyłącznie domem i życia ze świadczeń przysługujących na dzieci.

Z opinii przedstawionych w poprzednim rozdziale wynika także, że dłuższe pozostawanie bez pracy niekorzystnie wpływa na zdrowie psychiczne kobiety. Mimo iż większość kobiet wychowujących dzieci pracuje zawodowo, to jednak wśród niepracujących, będących w wieku produkcyjnym głównym powodem są obowiązki rodzinne. W IV kwartale 2017 r. ten powód wskazało prawie 80% wszystkich kobiet biernych zawodowo, w tym niecałe 19% w wieku 25–34 lata, 76% kobiet i tylko 21% mężczyzn w wieku 35–44 lata oraz 53% kobiet i około 12% mężczyzn w wieku 45–54 lata (GUS 2018). Badania BAEŁ potwierdzają więc, że większość kobiet nie pracuje z powodu obowiązków rodzinnych, w tym szczególnie opieki nad dziećmi w okresie szkoły podstawowej.

W aktywizacji zawodowej kobiet wychowujących dzieci znaczącą rolę odgrywa ich wiek. Dzieci małe niechodzące do przedszkola czy szkoły wymagają znacznie więcej opieki niż dzieci starsze, chodzące już do szkoły. W sytuacji gdy kobieta samotnie wychowuje dziecko, jej aktywność zawodowa jest niezbędna, gdyż jest jedynym żywicielem rodziny. W zależności od liczby dzieci aktywność się zmienia. Wraz z większą liczbą dzieci aktywność maleje – aktywność kobiet nieposiadających dzieci szacuje się na – 77%, zaś kobiet z 3 i więcej dziećmi tylko na 55%. Przy większej liczbie dzieci kobieta poświęca się dzieciom, wypada z rynku pracy na kilka lat, co niekorzystnie wpływa na jej późniejszą aktywność i wysokość świadczeń emerytalnych. Wszystko jednak zależy od kosztów utrzymania jednego członka rodziny i poziomu życia, jaki chcą utrzymać rodzice. Jeśli chcą i mają możliwości uzyskania

godziwych dochodów z pracy, to będą obydwójce pracować, bez względu na liczbę dzieci (Rękas 2017, s. 338).

Kolejnym ważnym czynnikiem wpływającym na aktywność kobiet jest dostępność placówek przedszkolnych, głównie publicznych (samorządowych), ze względu na niższe koszty pobytu dziecka. Jeśli chodzi o żłobki publiczne jest ich mniej i w niektórych miejscowościach trzeba więcej wysiłku poświęcić na znalezienie miejsca dla dziecka. Ich ilość i dostępność zależy od miejsca zamieszkania. W mniejszych miastach czy wsiach jest ich mało, zaś w dużych miastach jest ich zwykle wystarczająca ilość, by bez większych problemów posłać tam swoje dzieci (choć nie zawsze blisko miejsca zamieszkania, zdarza się, że rodzice wożą dziecko do innej dzielnicy, co zajmuje dużo czasu). Rodziny o wysokich dochodach mogą sobie pozwolić na wynajęcie niani czy posłanie dziecka do przedszkola czy żłobka prywatnego. W rodzinach zaś o niskich dochodach częściej kobieta zostaje w domu i zajmuje się dzieckiem. Od kilku lat liczba placówek opieki instytucjonalnej, w tym głównie żłobków i przedszkoli systematycznie wzrasta, co pozwala matkom szybciej wrócić do pracy, chociaż w dalszym ciągu potrzeby społeczne nie są zaspokojone.

Liczba przedszkoli wzrosła między rokiem szkolnym 2010/11 i 2019/20 z 8 800 do 12 911 (46,7%), miejsc i z 829 561 do 1 105 641 (33,3%). Jednak przy wzroście liczby dzieci z 816 869 do 1 127 701 (38%) spowodowało to, że na 1 oddział przedszkolny liczba dzieci zmniejszyła się tylko z 23 do 20. W 2019 r. w stosunku do roku poprzedniego wzrosła też liczba placówek opieki instytucjonalnej do 3 lat – było 4 400 żłobków, klubów dziecięcych i oddziałów żłobkowych, w tym 78% stanowiły prywatne. Łącznie dysponowały 160 tys. miejsc, a korzystało z nich 143 600 dzieci. Wskaźnik placówek na 1000 dzieci wzrósł ze 105 w 2018 r. do 124 w 2019 r. (GUS 2020, s. 26–27). Mimo to w Polsce w dalszym ciągu tylko około 10% dzieci poniżej 3 lat i 61% powyżej 3 lat jest objęta opieką instytucjonalną. Dlatego rząd wspiera rozwój instytucji opieki nad małym dzieckiem, wprowadzone od stycznia 2018 r. zmiany nad opieką nad dziećmi do 3 lat umożliwiają łatwiejsze zakładanie i prowadzenie żłobków, a także obniżenie opłat za pobyt dzieci (Bojanowska 2018, s. 22).

Przypomnijmy, że wzrost liczby przedszkoli zaleciła UE, co zmobilizowało władze państwowe i samorządowe do ich rozwoju. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 31.08.2010 r. w sprawie rodzajów innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania (zmienione w 2017 r.), dało możliwość zakładania punktów przedszkolnych oraz zespołów wychowania przedszkolnego. Punkty przedszkolne funkcjonują we wszystkie dni robocze w trakcie roku szkolnego (Rozporządzenie 2010). W tych placówkach dzieci mogą rozwijać swoje uzdolnienia, zainteresowania, doskonalić umiejętności, a także przygotować się do aktywnego udziału w życiu kulturalnym.

Kolejnym czynnikiem mającym ogromny wpływ na aktywność zawodową kobiet a przede wszystkim na ich kariery zawodowe w okresie macierzyństwa jest poziom wykształcenia. Najbardziej aktywne są kobiety z wykształceniem wyższym i wykazują ciągle zwiększający się potencjał zawodowy. Najmniej aktywne zaś są kobiety, które

ukończyły szkołę średnią i podstawową. Ponieważ większość zawodów sfeminizowanych wymaga wykształcenia wyższego (m.in. służba zdrowia, edukacja, administracja publiczna, opieka społeczna), kobiety, aby pracować w nich muszą kończyć studia. Według danych GUS, w 2017 r. wykształcenie wyższe posiadało prawie 31% kobiet i tylko 21,5% mężczyzn. Niski odsetek mężczyzn wynika z wymagań kwalifikacyjnych większości typowych prac robotniczych, np. monter, tokarz, ślusarz, murarz, gdzie wystarcza wykształcenie zasadnicze zawodowe lub średnie techniczne. Kobiety w Polsce należą do lepiej wykształconych w stosunku do przeciętnej w UE-28, gdzie odsetek ten wynosi 43.9%¹¹.

Poziom wykształcenia wpływa też na liczbę dzieci i wiek, w którym kobiety decydują się na ich poczęcie, co pośrednio wpływa na aktywność zawodową. Kobiety z wykształceniem wyższym w późniejszym wieku decydują się na pierwsze dziecko (około 28 lat) i posiadają ich mniej. Kobiety o wysokim poziomie wykształcenia nie decydują się na kolejne dziecko po krótkim czasie od urodzenia pierwszego, argumentując tym, że trudno jest pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi. Chcą się spełniać zawodowo i robić karierę, a urodzenie następnego dziecka odkładają na później, ale część kobiet pozostaje przy jednym.

Wpływ wykształcenia na aktywność zawodową uzależniony jest od trybu studiów, w jakich kobiety studiuje, stacjonarnych lub niestacjonarnych. Studia niestacjonarne pozwalają na podjęcie pracy zawodowej i dlatego często kobiety podejmują ten tryb studiów. Pracują, by się usamodzielnic, utrzymać siebie i opłacić studia. Często zmusza ich do tego sytuacja rodzinna lub materialna. Wśród badanych kobiet przez Milenę Kurowską około 70% podjęło pracę zawodową podczas studiów (Kurowska 2019, s. 65–66). Badane kobiety podejmowały studia pozwalające na zdobycie wykształcenia w zawodzie, który chciały wykonywać. Dla 70% badanych kobiet studia były zgodne z zawodem, jaki wykonywały lub chciały wykonywać, a 30% to osoby które jeszcze szukały swojej drogi zawodowej.

Z wykształceniem, które daje podstawy kompetencji zawodowych wiąże się bezpośrednio doksztalcenie zawodowe, które od wielu lat jest tak samo ważne przy podejmowaniu pracy, lub w jej trakcie, jak wykształcenie. W dobie szybkiego postępu naukowo-technicznego, zachodzącego prawie we wszystkich dziedzinach życia społecznego i gospodarczego konieczne jest systematyczne uzupełnianie wiedzy. Dlatego wiele lat temu pojawiło się nowe pojęcie, jakim jest kształcenie ustawiczne (Jeruska 2006). Wśród badaczy można spotkać różne opinie na temat doksztalcenia zawodowego kobiet. Według niektórych kobiety są w tym zakresie dyskryminowane przez swoich pracodawców, którzy uważając je za gorszych pracowników, rzadziej kierują je na szkolenia finansowane przez firmę. Opinii tych nie potwierdzają jednak informacje zebrane przez GUS w przedsiębiorstwach (GUS 2015). Wynika z nich, że w 2015 r. kobiety stanowiły 60,6% wszystkich uczestników kursów organizowanych w przedsiębiorstwach, przy podobnym wskaźniku dostępności szkoleń, który dla kobiet wynosił

¹¹ Odsetek osób z wyższym wykształceniem. www.ec.europa.eu/info/sites/info/files/file-import/european-semester-thematic_factsheet_tertiary-e... (dostęp: 27.03.2021).

0,358, a dla mężczyzn 0,380. Ważne jest też, że udział kobiet w szkoleniach był niezależny od wielkości przedsiębiorstwa, w firmach małych (10–49 pracowników) stanowiły 59,8%, w firmach średnich (50–249 pracowników) 64,8% a w dużych (powyżej 250 pracowników) 59,5%.

Wśród czynników ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi należy też wymienić sektor gospodarki. Okazuje się, że powodem feminizacji niektórych sektorów gospodarki może być także wychowywanie dzieci, chociaż badacze rzadko zwracają na to uwagę. Prawdopodobnie dlatego sektor publiczny jest bardziej sfeminizowany od prywatnego, od wielu lat kobiety stanowią około 60% ogółu pracowników: w 2010 r. 57,9%, w 2015 r. 60,5% oraz w 2018 r. 61,1% (GUS 2019, s. 241). W 2018 r. najbardziej sfeminizowanymi sektorami gospodarki były: służba zdrowia i pomoc społeczna (82,9% kobiet), edukacja (79%), hotele i gastronomia (66%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (66,5%), oraz administracja publiczna, obrona narodowa i ubezpieczenia społeczne (ZUS) – 64,4% (GUS 2019, s. 248). Jak już wcześniej w monografii stwierdzono, w sektorze publicznym występuje mniejsza dyspozycyjność, większa stabilność zakresu wykonywanych prac oraz możliwość ich wykonania w określonym w regulaminach pracy czasie pracy. Łatwiej też uzgodnić kobietom z pracodawcami elastyczność pracy związaną z opieką nad dziećmi. Kobiety zwracają na to uwagę przy okazji różnych badań dotyczących ich sytuacji na rynku pracy. Szerzej na ten temat w rozdziale czwartym.

2.3. Czynniki utrudniające aktywność i rozwój zawodowy kobiet

Współczesna gospodarka opiera się na wiedzy, nowoczesnych technologiach i konieczności systematycznego uaktualniania umiejętności zawodowych, co dla kobiet wychowujących dzieci może stanowić znaczące utrudnienie. Choć wielu pracodawców, wychodząc naprzeciw potrzebom swoich pracowników wprowadza elastyczny czas pracy, możliwość zatrudnienia na część etatu czy wykonywania zleconej pracy poza firmą, to wciąż jeszcze tego typu rozwiązań jest zbyt mało (Haponiuk 2014).

Badacze do najważniejszych czynników, utrudniających kobietom zdobycie pracy dobrze płatnej, zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, a następnie rozwój kariery zawodowej zaliczają następujące motywy:

1) Tradycyjny, chociaż nieformalny, podział zawodów na męskie i żeńskie. Większość kobiet pracuje w następujących grupach zawodowych: pracownicy usług i sprzedawcy (60% stanowią kobiety), specjaliści (60%), pracownicy biurowi (60%), oraz pracownicy przy pracach prostych, niewymagających specjalnego wykształcenia (60%). W większości tych grup rozwój zawodowy jest ograniczony, gdyż ścieżka awansu na wyższe stanowisko jest krótka lub bardzo ograniczona ze względu na niewielką liczbę takich stanowisk. Awans na wyższe stanowisko nie wiąże się zwykle ze zmianą charakteru pracy, ma jedynie wymiar finansowy i prestiżowy (Haponiuk 2014).

Przykładowo wśród sprzedawców występują możliwości awansu na starszego sprzedawcę (którego zakres czynności jest identyczny lub bardzo podobny jak u sprzedawcy) lub kasjera. Wśród specjalistów można awansować jedynie na starszego specjalistę (którego zakres zadań jest także identyczny lub bardzo podobny do specjalisty), gdyż w każdej firmie w danym zespole/wydziale jest zwykle jeden główny specjalista. Również pielęgniarka może awansować tylko na starszą pielęgniarkę, gdyż stanowisk pielęgniarek oddziałowych jest znacznie mniej. Podobnie jest z nauczycielami, którzy niezależnie od stopnia awansu zawodowego uczą dzieci.

W przypadku zawodów dobrze opłacanych kobiety mają większe trudności. Kobieta tak samo wykształcona oraz ambitna jak mężczyzna, jest przez wielu pracodawców niechętnie brana pod uwagę w procesie rekrutacji i mniej doceniana jako pracownik. Pracodawcy chcą się dowiedzieć o aktualnej sytuacji oraz planach macierzyńskich przyszłej pracownicy. Jest wiele sytuacji, gdzie kobieta mając większe kompetencje od mężczyzny, który stara się o to samo stanowisko, często przegrywa. Ponadto kobiety, które wychowują samotnie dzieci i nie uczestniczą w rynku pracy są uznawane za osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, tak jak osoby z niepełnosprawnościami, emigranci, ofiary patologii lub osoby, które opuszczają zakład karny (Armula 2015, s. 66).

2) Stereotypowe poglądy wielu mężczyzn o podstawowym obowiązku kobiety dbania o dom i wychowanie dzieci. W środowiskach pielęgnujących tradycyjny model rodziny, jak wskazano w rozdziale pierwszym, praca zawodowa schodzi na dalszy plan, aby zapewnić dobrą opiekę nad dzieckiem. Trzeba dodać, że w tych rodzinach dzieci rzadko uczęszczają do żłobka, gdyż są zbyt małe, aby oddawać je do wychowania obcym osobom. Funkcje te najlepiej wypełnia matka, ewentualnie opiekunka z dobrymi referencjami. Podobne podejście do pracy zawodowej matki występuje w rodzinach biznesowych o wysokich dochodach, gdzie mężczyźni przebywający większość czasu poza domem chcą, aby żona-matka prowadziła dom i opiekowała się dziećmi.

3) Zjawisko „szklanego sufitu” utrudniające lub opóźniające osiągnięcie awansu zawodowego czy zmniejszające dostęp do bardziej prestiżowych stanowisk kierowniczych. Jednak mniejszej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych nie można uzasadniać wyłącznie „szklanym sufitem” (Kołaczek 2014, s. 21). Z badania GUS, dotyczącego sytuacji kobiet na rynku pracy w latach 2018–19 wynika, że kobiety rzadziej od mężczyzn aplikują na wyższe stanowiska w stosunku do zajmowanych, gdyż bardziej samokrytycznie oceniają swoje możliwości, są bardziej wymagające od siebie i ubiegają się o dane stanowisko, gdy spełniają wszystkie wymagania kwalifikacyjne i są przekonane, że podołają nowej pracy¹². Ze względu na

¹² *Sytuacja kobiet na rynku pracy*. www.grantthornton.pl/publikacje/sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy/ (dostęp: 10.04.2021).

znajomość tej kwestii wśród specjalistów zajmujących się sytuacją kobiet nie będziemy go rozwijać.

4) Mniejsza efektywność i dyspozycyjność zawodowa kobiet mających obowiązki macierzyńskie, spowodowana trudnościami w połączeniu życia zawodowego z rodzinnym. Chcąc pogodzić obowiązki rodzinne z pracą wiele kobiet szuka pracy, która nie wymaga od nich dużego zaangażowania czasowego, a także osobistego. Nie jest to spowodowane brakiem ambicji, zdarza się, że na pewnym etapie kariery, wykwalifikowane kobiety napotykać na trudne do pokonania przeszkody w dalszym rozwoju zawodowym, a tym samym ograniczają swoje ambicje (Kołaczek 2014, s. 22–25). Wynikające z tego rodzaju prac korzyści finansowe są mniejsze.

Wiele kobiet wychowujących małe dzieci bardzo często pracuje na niepełny etat, częściej zatrudnia się na czas określony niż mężczyźni, otrzymuje też przeciętnie niższe wynagrodzenie na identycznych stanowiskach. Według danych GUS w 2018 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy pracowało 10,6% kobiet oraz tylko 4,4% mężczyzn. Wśród przyczyn pracy w niepełnym wymiarze 16,5% badanych kobiet i tylko 4,5% wymieniło opiekę nad dziećmi lub inne powody rodzinne. Prawie we wszystkich grupach wiekowych nieco więcej kobiet niż mężczyzn pracuje na podstawie umów na czas określony, największa różnica występuje w wieku 15–24 lat – 65% kobiet i 56% mężczyzn. Kobiety pracują też średnio dłużej niż mężczyźni. We wszystkich miejscach pracy w 2018 r. 80% badanych kobiet i 63% mężczyzn pracowało 40 i więcej godzin tygodniowo (GUS 2018). Wiele kobiet pracuje też w tzw. szarej strefie np. opiekunka do dzieci, pomoc domowa, gdzie angażujący, ze względu na koszty, nie opłaca ubezpieczenia społecznego, a w konsekwencji okres takiej pracy nie liczy się do świadczeń emerytalnych. Pracujące kobiety, przeważnie młode nie zwracają jednak na to uwagi, gdyż dla nich najważniejszy jest poziom bieżącego wynagrodzenia (Parzyszek 2013, s. 597).

Mimo stopniowej poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, szczególnie w ostatnich latach, w dalszym ciągu występują różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, czego dowodem są mierniki oceny tej sytuacji: niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet (w 2018 r. 46,6% wobec 62,4% u mężczyzn), niższy współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym (72% wobec 80,6% u mężczyzn), niższe przeciętne wynagrodzenie (w 2018 r. o 16,6%), mniejszy w stosunku do struktury zatrudnienia według płci odsetek kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych i w zarządach firm. Oznacza to znacznie większą liczbę kobiet biernych zawodowo niż mężczyźni, w 2018 r. o ponad 60% (GUS 2019, s. 237, 239).

Ponad 16% ogółu kobiet aktywnych zawodowo pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy z tego powodu. Natomiast wśród niepełnozatrudnionych w skali całej gospodarki większość stanowią kobiety, w 2018 r. 65,6%, w tym najwięcej w służbie zdrowia i pomocy społecznej (76,9%) oraz w edukacji – 72,1% (GUS 2019, s. 249). Mimo to, jak w innych rozdziałach monografii wskazano, większość badanych kobiet pracujących i wychowujących dzieci jest zadowolona ze swoich obowiązków. Mają

jednak świadomość, że nie mogą spełniać wszystkich oczekiwań pracodawcy, kolidujących z obowiązkami macierzyńskimi, np. wyjazdy w delegacje lub na dłuższe szkolenia krajowe lub zagraniczne, wydłużenie niezapowiedzianego wcześniej dziennego czasu pracy.

5) Podejście niektórych pracodawców do pracy kobiet wychowujących dzieci.

Są przekonani o ich mniejszej efektywności, wydajności i dyspozycyjności spowodowanych przemęceniem obowiązkami domowymi. Dlatego nie proponują im stanowisk wymagających dodatkowego zaangażowania. Wśród pracodawców można też spotkać opinie, że kobiety nie muszą dużo zarabiać, ponieważ ich dochody są tylko dodatkiem do pensji ich mężów. Wiele kobiet to akceptuje, dlatego przy staraniu się o pracę często mają mniejsze żądania płacowe niż mężczyźna, który stara się o to samo stanowisko. Niektórzy pracodawcy wykorzystują ten argument, płacąc kobietom mniej niż mężczyznom za takie same prace. Uważają, że mniejsze zarobki kobiet wynikają z tego, że wybierają takie zawody, które ułatwią im połączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi (Czajka 2013).

Niektóre z działań pracodawców można zakwalifikować, jako nierówne traktowanie kobiet w miejscu pracy, a nawet dyskryminację. Wiele kobiet jest też wyczulona na dyskryminację. Pod wpływem różnych informacji w mediach i wyników badań, dostrzegają jej przejawy nawet tam, gdzie jej nie ma. Problem ten istnieje, chociaż nie wiadomo, jaka jest jego skala, gdyż opinie badanych kobiet w sprawie łączenia obowiązków domowych z pracą zawodową oraz zachowań pracodawców (także prezentowane w tej monografii), nie zawsze są wyczerpujące i obiektywne.

6) Niewystarczające w opinii kobiet, programy polityki prorodzinnej państwa, które umożliwiłyby im lepsze łączenie życia zawodowego z rodzinnym. Ten problem jest niezwykle ważny, ponieważ państwo ma wiele możliwości, aby wspomóc kobiety w łączeniu obowiązków domowych z zawodowymi. Został on szerzej omówiony w rozdziale trzecim monografii (3.4).

Na zakończenie rozważań o czynnikach utrudniających kobietom aktywność i rozwój zawodowy trzeba zwrócić uwagę na matki samotnie wychowujące dzieci. Częściej pozostają bez pracy, nie mając możliwości zorganizowania opieki z powodu niskich dochodów. Częściej korzystają z pomocy państwa i instytucji opieki społecznej. Ponowna aktywizacja tych kobiet stanowi dla nich duże wyzwanie, gdyż nie uzyskawszy wsparcia ze strony innych, muszą zajmować się w pierwszej kolejności wychowaniem dzieci. Do barier na rynku pracy najczęściej doświadczanych przez samotne matki należą: mniejsza elastyczność w organizacji pracy zawodowej oraz mniejsza dyspozycyjność, przeważnie niższe kwalifikacje, trudniejsza sytuacja materialna, ograniczająca lub uniemożliwiająca korzystanie z prywatnej opieki nad dzieckiem, zbyt krótki czas pracy niektórych żłobków i przedszkoli prywatnych, zmuszający do odbioru dzieci przed końcem pracy (Dobosz 2012).

2.4. Własna działalność gospodarcza w okresie macierzyństwa

W monografii poświęconej pracy i rozwojowi zawodowemu kobiet w okresie macierzyństwa nie można pominąć ich pracy na własny rachunek, czyli we własnej firmie. Coraz więcej kobiet karierę zawodową realizuje bowiem przez prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Najczęściej prowadzą firmy kosmetyczne, fryzjerskie, edukacyjne, bankowe, agencje ubezpieczeniowe (Mółka 2016, s. 163). Własna działalność gospodarcza wykonywana lub zarządzana przeważnie w domu generalnie ułatwia opiekę nad dziećmi, ale nie w każdej sytuacji.

Z badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) wynika, że Polki należą do bardziej przedsiębiorczych kobiet w krajach OECD, w tym także w UE. Według danych z 2008 r. kobiety pracujące na własny rachunek stanowiły 20,4% ogółu pracujących kobiet, podczas gdy przykładowo w Niemczech 8,9%, w Wielkiej Brytanii 8,2% a we Włoszech 19,3%. Odsetek kobiet w Polsce pracujących na własny rachunek był niewiele mniejszy od odsetka mężczyzn i wynosił 25%. Tak wysoki odsetek kobiet prowadzących własne firmy jest charakterystyczny dla krajów o niższym poziomie rozwoju gospodarczego (PARP 2011, s. 22). Natomiast wśród ogółu pracodawców i pracujących na własny rachunek kobiety stanowią od wielu lat około 42–43% (w 2010 r. 42,9%, 2015 r. 43,3% a w 2018 r. 42,5%). Również wśród osób wykonujących pracę nakładczą od wielu lat większość stanowią kobiety: w 2010 r. 60%, w 2015 r. 57%, a w 2018 r. 67% (GUS 2019, s. 241).

Na wysoką przedsiębiorczość kobiet w Polsce wpływa z jednej strony poczucie współodpowiedzialności za poziom życia rodziny, a z drugiej wysoki poziom wykształcenia skłaniający do poszukiwania we własnym biznesie wyższych dochodów w porównaniu z pracą najemną oraz możliwości samorealizacji i wyższej satysfakcji z życia (PARP 2011, s. 22–23). Posiadanie wyższego wykształcenia ułatwia, co prawda, awans na stanowiska kierownicze, ale ponieważ kobiety trudniej je osiągają niż mężczyźni (tzw. szklany sufit) prowadzi to do większego zainteresowania kobiet własną działalnością gospodarczą. Dzięki temu, kobiety mogą czuć się niezależne, poprawić sytuację finansową, ale muszą być przygotowane na to, że prowadzenie własnej firmy pochłania znacznie więcej czasu niż praca najemna i absorbuje właściciela, często przez 24 godziny. Jednak pracując głównie w domu, można jednocześnie łatwiej opiekować się dziećmi.

Wśród wszystkich 1356 kobiet badanych przez PARP (przedsiębiorczyń, pracownic najemnych oraz biernych zawodowo) w chwili badania 71,7% pozostawało w związku małżeńskim, 8,1% było po rozwodzie lub w separacji. Większość (77,6%) stanowiły kobiety posiadające dzieci (średnio we wszystkich badanych rodzinach kobiet 1,44 dzieci, a w rodzinach posiadających dzieci, średnio prawie dwoje dzieci – 1,87), 22,4% stanowiły kobiety bezdzietne. Liczba dzieci wśród przedsiębiorczyń posiadających dzieci była nieco większa (2,33 na rodzinę) niż wśród pracownic najemnych (1,72). Można z tego wnioskować, że kobietom prowadzącym własny biznes nie przeszkadza liczba dzieci, chociaż narzekają niejednokrotnie (czemu dały wyraz w badaniu) na zbyt mało czasu, który mogą poświęcić wychowaniu dzieci.

Opinie na ten temat są jednak zróżnicowane, wśród 48,2% wszystkich badanych przez PARP oraz 65,7% posiadających dzieci, prowadzenie własnej działalności gospodarczej ogranicza czas, który należałoby poświęcić opiece nad dziećmi, 18,3% posiadających dzieci nie dostrzegło takiego ograniczenia, a 8,4% posiadających dzieci mogło nawet poświęcić więcej czasu. Według jednej z kobiet „(...) dla planów macierzyńskich samo zatrudnienie jest idealną sytuacją, gdybym pracowała na etacie musiałabym pracować 8 godzin poza domem, teraz mogę mieć biuro projektowe w domu i opiekować się dzieckiem” (PARP 2011, s. 85–86).

Ponieważ przy godzeniu pracy z opieką nad dziećmi ważny jest ich wiek, w badaniu PARP uzyskano takie informacje – 27,8% respondentów posiadało dzieci do 3 lat, 22,9% w wieku 4–7 lat, a 34,6% respondentów posiadało dzieci w wieku 8–12 lat. Ponadto 31,6% kobiet planowało dalsze dzieci (PARP 2011, s. 84). Natomiast w badaniu prowadzonym w APS dzieci posiadało 60% kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą (Kurowska 2019, s. 75).

Na podstawie badania PARP można też stwierdzić, że na decyzje o podjęciu własnej działalności gospodarczej wpływa głównie wysoki poziom wykształcenia (26,5% spośród 141 badanych przedsiębiorczyń posiadało wykształcenie wyższe, 36,8% średnie zawodowe, a 18% zasadnicze zawodowe), młody wiek (średni wiek badanych – 32,7 lat) oraz sytuacja rodzinna (kobiety samotne rzadziej zostają przedsiębiorczyniami) (PARP 2011, s. 38, 65). Zdaniem badanych przedsiębiorczyń przy podejmowaniu własnej działalności ważne są także następujące cechy osobowości: pracowitość (50% wskazań), cierpliwość (33%), kreatywność (28%) oraz odwaga (16%). Natomiast za mało ważne uznano wiedzę z zakresu zarządzania (6%), gotowość na ryzyko (9%) oraz kontakty z otoczeniem (9%).

W innych badaniach kobiety przedsiębiorczynie wskazały nieco inne cechy, takie jak: temperament, wiedza, postawy, aspiracje, chęć samorealizacji, dążenie do samodzielności (Rollnik-Sadowska 2010, s. 125). Ponieważ często w literaturze podkreśla się różnice w opiniach kobiet i mężczyzn, dotyczących własnej działalności gospodarczej, trzeba zwrócić uwagę, że hierarchia ważności cech osobowości wskazana przez kobiety i mężczyzn w badaniach PARP była prawie identyczna. Najważniejszym powodem podjęcia własnej działalności gospodarczej dla 45% spośród 141 badanych przedsiębiorczyń była potrzeba polepszenia sytuacji materialnej rodziny, dla 23% dążenie do niezależności i samodzielności w życiu i także dla 23% sprzyjające okoliczności do założenia firmy. Z różnych wypowiedzi wynikało też, że dla niektórych kobiet założenie własnej firmy było sposobem na pogodzenie obowiązków rodzinnych z pracą. Większość (68%) w drugiej grupie badanych przedsiębiorczyń (806 osób) była poprzednio zatrudniona jako pracownice najemne, a około 10% uczyło się/studiowało.

Wśród najważniejszych warunków ułatwiających założenie własnej firmy kobiety wskazują też sprzyjające okoliczności, np. zapotrzebowanie na przedszkola, firmy sprzątające (21% wskazań), dążenie do wykonywania pracy niezależnej, samodzielnej (18%), brak alternatywnej pracy najemnej w zawodzie (18%), możliwości rozwoju zawodowego (11%) oraz polepszenie sytuacji materialnej rodziny – 10% (Kurowska

2019, s. 45–46). Natomiast niewielkie znaczenie dla przedsiębiorczości badanych kobiet ma tradycja rodzinna oraz motywowanie własnych dzieci do przedsiębiorczości i aktywności. Jak widać, na decyzje o założeniu własnej firmy wpływa wiele cech, zarówno tych zewnętrznych, jak i wewnętrznych, które w różnym stopniu determinują kobiecą ścieżkę zawodową (Rollnik-Sadowska 2010, s. 124–125).

Można więc uznać, że badania PARP z 2011 r. potwierdziły związek podjęcia własnej działalności gospodarczej przez część kobiet z chęcią wsparcia finansowego rodziny i pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (PARP 2011, s. 48–49). Natomiast z oceny sytuacji MŚP wynika, że wśród osób pracujących na własny rachunek w IV kwartale 2016 r. kobiety stanowiły 31%, a wśród członków rodzin wspomagających 65%. W stosunku do ogółu pracujących w gospodarce samozatrudnione kobiety stanowiły 5,6%, a mężczyźni 10,2%. Jednak w stosunku do mężczyzn, kobiety jako właścicielki firm rzadziej zatrudniają pracowników (tylko co czwarta), pozostałe to firmy jednoosobowe. Około połowa kobiet będących właścicielkami firm posiadała wykształcenie wyższe (PARP 2017, s. 26, 76).

Zaletami własnej działalności gospodarczej jest większa niezależność, elastyczność pracy, brak zwierzchników, możliwość realizacji własnej wizji rozwoju zawodowego i planów, a w dłuższej perspektywie uzyskanie wyższych dochodów w porównaniu z pracą na etacie. Niektóre kobiety pracujące na własny rachunek, badane przez PARP (806 osób), zwracały też uwagę na zalety ułatwiające opiekę nad dziećmi, takie jak możliwość wykonywania pracy w domu (51,3% wskazań) oraz dogodne godziny pracy – 78,5% (PARP 2011, s. 80). W okresie wychowywania małego dziecka przy dobrej organizacji pracy i pomocy rodziny własna firma nie przeszkadza w większym zaangażowaniu kobiety w opiekę nad dzieckiem, kobieta nie musi się stresować, jak pracodawca zareaguje np. na kolejne zwolnienie lekarskie. Opinie te potwierdzają także kobiety z rodzin wielodzietnych, badane w 2017 r. (Witkowska 2021, s. 146).

Natomiast za najważniejsze zalety swojej pracy przedsiębiorczynie uznały: brak napięć i stresów (91,3%), możliwość osobistego rozwoju, wysokie zarobki i stabilność zatrudnienia (po 90%) oraz szacunek i prestiż pracy (86,3%). Z drugiej strony istnieje ryzyko niepowodzenia w postaci utraty włożonego w biznes kapitału (10% badanych), nieregularne, a nawet niepewne dochody (21%), niepewność utrzymania się firmy na rynku pracy przez dłuższy okres (10%). Według statystyk PARP „jedna czwarta mikro firm (do 9 pracowników) funkcjonujących w Polsce to firmy z udziałem kobiet (762 tys. – 27%), których liczba z roku na rok wzrasta. Ponadto prawie dwie trzecie (63%) kobiet pracujących najemnie oraz co druga (51%) kobieta bezrobotna i nieaktywna zawodowo bierze pod uwagę założenie własnej działalności gospodarczej w ciągu najbliższych 5 lat”.

Prowadzenie firmy ma też sporo wad, wymusza na kobiecie konieczność ciągłego dokonywania wyborów w różnych obszarach, podejmowania decyzji. Przed założeniem własnej firmy trzeba dokonać oceny barier, które mogą wystąpić w trakcie jej tworzenia, a także późniejszej działalności. Najczęstszymi barierami rozwoju firmy według kobiet badanych przez Bożennę Balcerzak-Paradowską były: brak odpowiednich środków finansowych na rozwinięcie działalności, zbyt wysokie pozapłacowe

koszty pracy, problemy ze zdobywaniem nowych klientów, skomplikowane formalności finansowe, zbyt zawile procedury, czasochłonne formalności dotyczące, m.in. wydawania pozwoleń bądź licencji, a także zmienność prawa pracy, wysokie zabezpieczenia wymagane przez banki (Balcerzak-Paradowska 2011, s. 9). Brak odpowiednich środków na rozwinięcie własnej działalności wskazywały też kobiety nieaktywne zawodowo (55% spośród 347 badanych przez PARP) oraz pracujące najemnie (58% spośród 868) (PARP 2011, s. 55, 83). Trzeba jednak dodać, że te same bariery występują u mężczyzn.

Do wad utrudniających godzenie pracy z opieką nad dziećmi kobiety zaliczały także znacznie większe niż w pracy najemnej zaabsorbowanie czasu, na załatwianie różnych spraw urzędowych, kontaktów z dostawcami i odbiorcami oraz prowadzenie dokumentacji podatkowej, ZUS itp. Nawiązując do opinii dotyczących podziału obowiązków domowych między żoną/matką i mężem/ojcem, przedstawionych w rozdziale I (1.6, 1.7), trzeba przypomnieć, że większość kobiet prowadzących własne firmy nie może liczyć na zwiększoną pomoc w prowadzeniu domu i opiece nad dziećmi ze strony męża czy innych członków rodziny. Około 46% wykonuje wszystkie lub większość tych prac bez pomocy i prawie tyle samo z pomocą męża lub starszych dzieci czy rodziców (PARP 2011, s. 87). Ponieważ własny biznes, mimo iż jest zarządzany z domu, absorbuje sporo czasu, pozytywnie trzeba ocenić mniejszy udział kobiet w wychowywaniu małych dzieci, do 3 lat (tylko 3% badanych). U większości przedsiębiorczyń (66%) opieką zajmuje się mąż/partner (37%), inna osoba z rodziny (19%) lub osoba spoza rodziny (10%), natomiast dzieci 12% kobiet chodzą do żłobka (PARP 2011, s. 88).

Prowadzenie własnej działalności gospodarczej jest też dla kobiet formą rozwoju zawodowego. Kobiety rozwijają się na wielu polach i z sukcesem prowadzą swoje firmy. Z badania PARP w 2011 r. wynika, że mają plany długofalowe, podobne do planów mężczyzn, zdobycie nowych klientów planowało 92% spośród 801 badanych, zwiększenie sprzedaży towarów lub usług 80%, zatrudnienie nowych pracowników 57%. Statyczne podejście do swojego biznesu, utrzymanie dotychczasowego poziomu deklarowało tylko 28% badanych (PARP 2011, s. 76).

Podsumowując wszystkie aspekty godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi przez kobiety prowadzące własne firmy, przedstawione w tym podrozdziale, trzeba jeszcze raz podkreślić, że zależy to od wieku dzieci (bardzo małe dzieci absorbują dużo czasu, co może kolidować z prowadzeniem firmy), możliwości opieki nad dzieckiem (uzyskania pomocy ze strony męża, rodziny, a następnie skorzystania ze żłobka, a potem przedszkola) oraz stopnia zaangażowania kobiety (wynikającego zarówno z cech osobowości, wyznawanych zasad wychowywania, jak i poziomu rozwoju firmy oraz rodzaju jej działalności). Generalnie jednak własna działalność gospodarcza nie utrudnia, lecz ułatwia godzenie obowiązków szefa firmy oraz matki. Zdaniem około czwartej części badanych przedsiębiorczyń rodzina i obowiązki związane z wychowywaniem dzieci mogą być nawet stymulatorem decyzji o rezygnacji z pracy najemnej i założeniu własnej firmy (PARP 2011, s. 96–97).

2.5. Satysfakcja kobiet z pracy zawodowej i macierzyństwa

O satysfakcji każdego człowieka z życia osobistego i zawodowego decydują zarówno czynniki bezpośrednio zależne od danej osoby, jak i niezależne lub pośrednio związane. Do tych pierwszych zalicza się: adekwatność funkcjonalną pomiędzy cechami człowieka a cechami organizacji; potrzeby, zainteresowania pracowników, cechy socjologiczno-demograficzne; cechy organizacji (cele, misja, możliwość rozwoju, wielkość itp.). Wśród czynników pośrednich zaś są: cechy organizacji (wymagania pracy, relacje z otoczeniem, przełożonymi); zdolności, kwalifikacje, kompetencje, adekwatność funkcjonalna pomiędzy możliwościami człowieka a wymaganiami organizacji (Siuta-Brodzińska 2011, s. 334). Każdy czynnik odgrywa jakąś rolę, niektóre w większym, inne w mniejszym stopniu wpływają na zadowolenie kobiet z życia, wykonywanej pracy i macierzyństwa.

Satysfakcja z życia jest bardzo istotna szczególnie u kobiet w okresie ciąży oraz w pierwszym okresie po urodzeniu dziecka. Wpływa bowiem korzystnie na kondycję fizyczną i psychiczną kobiety, jej stosunek do dziecka oraz najbliższego otoczenia. Satysfakcja może być różna u różnych kobiet, gdyż jest związana z osobowością człowieka oraz zmianami zachodzącymi w organizmie w okresie ciąży oraz wraz z latami wychowywania dziecka.

Powszechnie wiadomo, że człowiek zadowolony jest bardziej zmotywowany do działań, kreatywny i efektywny. Satysfakcja z pracy zawodowej bardzo pomaga kobietom w łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi oraz rozwoju zawodowym. Zadowolenie z wykonywanych czynności, dobra atmosfera w zespole daje kobiecie poczucie spełniania się, chęci do dalszej pracy i rozwoju zawodowego. Wg badania prowadzonego w 2017 r. na Wydziale Pedagogiki Uniwersytetu w Białymstoku, w ramach studium doktoranckiego, wśród 206 kobiet pracujących i wychowujących dzieci, 65% było bardzo usatysfakcjonowanych z pracy zawodowej (wysoka satysfakcja), 23,3% średnio usatysfakcjonowanych, a brak satysfakcji wystąpił tylko u 6,3% (Sobolewska-Popko 2018, s. 250). Natomiast wysoki poziom satysfakcji z bycia matką wskazało prawie 88%. Poziom średni wskazało tylko 5,8% kobiet, a brak satysfakcji niecały jeden procent (0,97). Nawet część badanych przed urodzeniem dziecka czuła satysfakcję z możliwości jego urodzenia, „dania życia nowemu człowiekowi” (Sobolewska-Popko 2018, s. 258). Według badanych (około 30%) duże znaczenie dla satysfakcji z pracy i życia rodzinnego oraz utrzymania równowagi między nimi ma podejście pracodawcy, jego wyrozumiałość dla większego obciążenia psychicznego kobiet wychowujących dzieci od pozostałych pracowników, w tym pozostałych kobiet (Sobolewska-Popko 2018, s. 95).

Podobnie wysoki odsetek (86% wśród 151) stanowiły kobiety zadowolone z życia, badane na Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku, po roku od urodzenia dziecka, gdzie 81,5% stanowiły mężatki, bardzo zadowolonych z życia było prawie 32%, zdecydowanie zadowolonych 6% oraz 40% raczej zadowolonych. Zdecydowanie niezadowolonych było tylko 1,3% badanych, a raczej niezadowolonych prawie 12%. (Harasim-Piszczałowska, Kułak-Bejda 2018). Badania te pokazały także zależności

między poziomem satysfakcji z życia a wiekiem kobiet, wykształceniem, statusem rodzinnym, wiekiem dziecka i pomocą ze strony męża.

Kobiety ciężarne poniżej 18. roku życia odczuwały mniejszą satysfakcję z życia w stosunku do kobiet w wieku 19–34 lata, co było spowodowane mniejszym doświadczeniem życiowym, trudniejszymi warunkami życia i większymi obawami o wychowywanie dziecka. Kobiety posiadające wykształcenie wyższe, a takich było 48%, odczuwały większą satysfakcję od kobiet z niższymi poziomami wykształcenia. Wyższą satysfakcję odczuwały też kobiety żyjące w związkach małżeńskich od żyjących w związkach nieformalnych i samotnych. Jeśli chodzi o wpływ wieku dziecka na poziom zadowolenia matki, to najniższy był w pierwszym roku życia dziecka, co jest spowodowane mniejszym doświadczeniem matki, większymi obowiązkami przy opiece nad bardzo małym dzieckiem oraz w związku z tym większym stresem. W miarę rozwoju dziecka satysfakcja matki wzrasta. Łatwo się natomiast domyśleć, że satysfakcja matki jest wyższa, gdy większa jest pomoc męża/partnera w pracach domowych i opiece nad dziećmi (Harasim-Piszczałowska, Kułak-Bejda i in. 2018).

Podobne opinie wyraziły kobiety badane w APS w Warszawie. Według 82–87% w różnych grupach badanych satysfakcja z pracy wpływa korzystnie na rozwój zawodowy, a u posiadających dzieci także na sposób podejścia do dzieci, zaangażowanie w ich wychowanie. Daje większą chęć rozwoju zawodowego i poszerzania swoich horyzontów, dzięki niej chętniej chodzi się do pracy i podnosi swoje kwalifikacje i kompetencje. Praca staje się przyjemnością, a nie obowiązkiem. Satysfakcja motywuje do jeszcze większego wysiłku i podejmowania nowych wyzwań zawodowych, prowadzi do lepszego i efektywniejszego wykonywania swoich obowiązków, pracownik osiąga większe sukcesy i daje z siebie coraz więcej. Takie odpowiedzi potwierdzają fakt, iż satysfakcja bardzo wspiera rozwój zawodowy kobiet, a zarazem jest jego ważnym motorem napędowym. Odczuwając ją, kobiety chętniej się rozwijają i odnoszą większe sukcesy w pracy zawodowej. Niewielki odsetek kobiet wskazał na małą satysfakcję, natomiast żadna z badanych nie była absolutnie niezadowolona ze swojej pracy (Kurowska 2019, s. 80–81; Sinior 2019, s. 81).

Natomiast niżej zacytowane opinie wskazują, że satysfakcja kobiet z łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi nie ulega zmianie od wielu lat. Potwierdzają to badania prowadzone w 2011 r. dotyczące szans, sukcesów i ograniczeń kariery zawodowej kobiet w Polsce¹³. Najwięcej kobiet (55%) odpowiedziało wówczas, że ich sukcesem jest zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym. Również ponad połowa (54%) ankietowanych uważała, że ich sukcesem zawodowym jest poczucie samorealizacji w pracy. Opinie te wskazują, że kobiety patrzą na sukces zawodowy, biorąc pod uwagę dwa czynniki, odpowiednią równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz samorealizację zawodową. Natomiast według 32% badanych sukcesem jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej. Badanie to potwierdza, że kobiety wychowujące dzieci, podejmując pracę, chcą zdobywać kolejne szczeble drabiny zawodowej i osiągać określone cele zawodowe.

¹³ PWnet – Polish Professional Women Network, *Menedżerka sukcesu 2011 – szanse i ograniczenia kariery zawodowej kobiet w Polsce*, 2011. www.pwnet.pl (dostęp: 15.06.2019).

W wymienionym badaniu kobiety wskazały także czynniki, które ich zdaniem najbardziej przyczyniły się do osiągnięcia sukcesu, a więc także satysfakcji. Najwięcej badanych wskazało siłę własnego charakteru (71%), doświadczenie zdobyte w toku pracy (69%) oraz wykształcenie (40%). Oznacza to, że kobiety wierzą we własne możliwości poparte doświadczeniem, wykształceniem, a także predyspozycjami psychicznymi. Wierzą, że mogą pogodzić natłok obowiązków zawodowych oraz domowych, rodzinnych. Kobieta musi zadbać o dom, ugotować obiad, posprzątać, odebrać – zawieźć dzieci do żłobka, przedszkola, szkoły. Jednocześnie musi sama wykonać liczne projekty, zestawienia, raporty (obowiązki zawodowe). A więc musi też być odporna na stres, musi być elastyczna oraz posiadać umiejętność radzenia sobie w różnych warunkach życiowych.

Powyższe wyniki można jeszcze porównać z badaniami CBOS, dotyczącymi zadowolenia z życia, przeprowadzonymi w lutym 2020 r. Otóż 83% ogółu badanych (bez podziału na kobiety i mężczyzn) potwierdziło zadowolenie ze wszystkich obszarów życia, natomiast 75% satysfakcję z dzieci (w tym 95% rodziców dzieci), 69% zadowolenie z małżeństwa (w tym 90% będących w związku małżeńskim), 52% zadowolenie z pracy zawodowej – w tym 71% osób pracujących (CBOS 2020A). Porównanie to wskazuje na dużą zbieżność opinii różnych kobiet na temat zadowolenia z życia rodzinnego i zawodowego.

Opisane w skrócie wyżej cytowane badania satysfakcji uzupełniają opinie większości badanych kobiet, prezentowane w monografii, że generalnie w okresie ciąży i macierzyństwa są zadowolone, zarówno z obowiązków zawodowych, jak i rodzinnych. Mają świadomość, że ich aktywność i rozwój zawodowy są ograniczone przejściowo, ale w miarę rozwoju dziecka i możliwości, jeśli sytuacja rodzinna na to pozwala, wracają do pracy i starają się być w pełni zaangażowane. Nawet jeśli pojawiają się trudniejsze okresy, nie poddają się i starają się przezwyciężyć problemy.

ROZDZIAŁ III

Ochrona pracy kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa

3.1. Ochrona kobiet w prawie Unii Europejskiej i polskim

Ponieważ w analizowanym w monografii problemie łączenia przez kobiety pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi pojawiają się aspekty prawne, uznano za celowe przypomnienie w skrócie najważniejszych przepisów UE i polskich chroniących kobiety pracujące w okresie macierzyństwa. Przepisy w sprawie ochrony pracy kobiet ciężarnych przestrzegać powinni wszyscy pracodawcy, jednak praktyka, jak wiadomo jest różna, co potwierdzają m.in. kontrole PIP (PIP 2019). Na zachowania pracodawców w tym zakresie wpływa bowiem nie tylko ustawodawstwo, lecz także sytuacja na rynku pracy (rynek pracownika lub pracodawcy), organizacja i wydajność pracy, a także indywidualne podejście właścicieli firm do kobiet, szczególnie w okresie macierzyństwa. Znane są, także w Polsce (m.in. z mediów) przypadki przedmiotowego traktowania pracowników w niektórych firmach prywatnych, niebrania pod uwagę ich sytuacji rodzinnej w tym choroby dzieci. Wielu wyznaje zasadę, że pracownik powinien „zostawić sprawy prywatne za bramą firmy”. Na szczęście takich pracodawców jest niewiele, także ze względu na możliwość skierowania przez pracownika sprawy do sądu pracy.

Pierwsze regulacje dotyczące ochrony pracy kobiet na terenie krajów należących do Wspólnoty Europejskiej znalazły się w traktacie ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą (1957). Art. 119 wskazywał, że za taką samą pracę należy się identyczne wynagrodzenie¹⁴. Traktat z Maastricht (1992) rozszerzył wskazane wyżej uregulowania dotyczące wynagrodzenia, a Traktat Amsterdamski (1997) wprowadził wiele nowych unormowań nie tylko w sferze zatrudnienia. Przytoczony art. 119 z pierwszego traktatu rozszerzono o dwa podpunkty, dotyczące dalszego uszczegółowienia zasady równości płci i wynagrodzenia, dodając jeszcze, że jednym z celów UE jest konieczność promocji równości kobiet i mężczyzn. Zapisy amsterdamskie dały też możliwość zwalczania wszelkiej dyskryminacji, w tym również ze względu na płeć (art. 13). Dodano też aktywność zmierzającą do równości płci na rynku pracy (art. 137). Również w Karcie Praw Podstawowych wspomniano o równości kobiet

¹⁴ Traktat ustanawiający EWG, Dz.U. 2004, nr 90, poz. 864/2.

w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia (art. 23)¹⁵, którą Polska przyjęła z pewnymi ograniczeniami w 2007 r.

Także Traktat z Lizbony (2007), który wszedł w życie w 2009 r., wśród swoich głównych celów postawił równość kobiet i mężczyzn (art. 2, art. 3)¹⁶, a problematykę płci włączył do nurtu wszystkich dziedzin polityki wspólnotowej (Sielska 2017, s. 163). Prawo wtórne UE obejmuje dyrektywy, rozporządzenia i decyzje. Dyrektywy wynikają z prawa wspólnotowego, kierowane są do państw członkowskich i muszą być przez nie wdrożone do systemu prawa krajowego. Najważniejsze z nich dotyczące zakazu dyskryminacji i równego traktowania kobiet to:

- Dyrektywa nr 117/75 z 10 lutego 1975, dotycząca równego traktowania płci w kontekście wynagrodzenia za wykonaną pracę¹⁷,
- Dyrektywa nr 207/76 z 9 lutego 1976, wyjaśniająca dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, wprowadzająca zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia, kształcenia, awansu zawodowego i warunków pracy¹⁸,
- Dyrektywa nr 613/86 z 19 grudnia 1986, analizująca równość kobiet i mężczyzn w zakresie samozatrudnienia, także w okresie ciąży i macierzyństwa¹⁹,
- Dyrektywa nr 85/92 z 19 października 1992 roku, zobowiązująca państwa członkowskie do wprowadzenia we własnych systemach prawnych środków służących wspieraniu w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, tych które niedawno rodziły i karmiących piersią, w tym również wytyczne ograniczające zwolnienia z pracy²⁰,
- Dyrektywa nr 54/2006 z 5 lipca 2006, wskazująca środki ulepszenia i modernizacji prawa unijnego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz zabezpieczenia społecznego²¹.

W Polsce najważniejszym dokumentem regulującym prawa, także w kontekście równości kobiet, jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, uchwalona w 1997 r. (Konstytucja RP 1997). Przepisy antydyskryminacyjne znalazły się w rozdziale II – Wolność, prawa i obowiązki osób i obywateli. Zakaz dyskryminacji i prawo do takiego samego traktowania zapisano w następujących artykułach:

- art. 32, ust. 1, wskazuje, że „wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”,
- art. 32, ust. 2 stwierdza, że „nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny”,
- art. 33, ust. 1 rozwija wymienioną kwestię, podkreśla, że „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”.

¹⁵ Karta Praw Podstawowych, Dz. U. UE, C 83/389, 30.03.2010.

¹⁶ Traktat z Lizbony, zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską, Dz. U. UE, C 306/01, 17. 12. 2007.

¹⁷ Dz.U. UE 1975, nr L45.

¹⁸ Dz.U. UE 1976, nr L 39/40.

¹⁹ Dz.U. UE 1986, nr L 359.

²⁰ Dz.U. UE 1992, nr L 384/1.

²¹ Dz.U. UE 2006, nr L204/23.

- art. 32, ust. 2 precyzuje, że „kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”,
- art. 65 gwarantuje, że „każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy”.

Dla pracowników ważnym dokumentem regulującym problematykę równości i niedyskryminacji na rynku pracy jest Kodeks pracy (Ustawa 1974). W okresie socjalizmu nie było nawet wzmianki na ten temat, gdyż oficjalnie wszyscy byli równi i jednakowo traktowani. Po pierwszej nowelizacji w 1996 r. dodano rozdział pt. „Podstawowe zasady prawa pracy”. W art. 11 zakazano jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy ze względu na płeć i inne kryteria. Natomiast w 2004 r. wprowadzono, utrzymany do chwili obecnej, rozdział II „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Znalazła się w nim definicja dyskryminacji bezpośredniej (gdy pracownik był, jest lub może być traktowany niekorzystnie) i pośredniej („gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”).

3.2. Uprawnienia matek pracujących i wychowujących dzieci

Problem ułatwień dla matek wychowujących dzieci trzeba zacząć od wyników opinii na temat uprawnień pracowników opiekujących się innymi osobami w rodzinie, przeprowadzonych przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) w 2019 r. na próbie około 3400 pracowników. Pokazują one, że dla kobiet nie są potrzebne specjalne regulacje prawne dotyczące opieki nad dziećmi i osobami dorosłymi. Prawie 3/4 badanych (71%), zarówno kobiet, jak i mężczyzn uważa, że wystarczy określenie zakresu uprawnień związanych z opieką, bez wskazywania na kobiety (FOB 2019, s. 19). Ponieważ można spotkać pracowników przeciwnych przyznawaniu dodatkowych uprawnień pracownikom opiekującym się dziećmi, uznając to za dyskryminowanie pozostałych, w badaniu postawiono ten problem. Można uznać, że większość badanych zaprzeczyła takim postawom, gdyż dla ponad 70% osoby pracujące i zajmujące się opieką powinny mieć dodatkowe możliwości i prawa, ułatwiające godzenie pracy z opieką. Tylko 10% badanych było przeciwnego zdania (FOB 2019, s. 19). Ale potwierdzają one istnienie przeciwników dodatkowych uprawnień dla osób opiekujących się innymi członkami rodziny.

Podstawowym dokumentem chroniącym kobiety pracujące w okresie ciąży i macierzyństwa jest Kodeks pracy. Art. 177 § 1 wyraźnie zaznacza, że kobieta w okresie ciąży, pracująca w oparciu o umowę o pracę, nie może otrzymać wypowiedzenia

umowy ani jej rozwiązania. Oznacza to, że jest w tzw. okresie ochronnym, czyli ciąży niejako zapewnia jej płynność zatrudnienia. Natomiast kobieta ma obowiązek przedstawić pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające ciążę. Kobieta w ciąży nie może pracować w godzinach nadliczbowych oraz na zmiany nocne (między godziną 23:00 a 7:00). Jeżeli dotychczas kobieta pracowała w systemie zmianowym, to jej pracodawca ma obowiązek zmienić godziny świadczenia pracy, a kiedy jest to niemożliwe, musi zwolnić pracownicę na określony czas z wykonywania pracy.

Kobiety w ciąży oraz karmiące piersią nie powinny być zatrudniane w warunkach dla nich szkodliwych nawet, jeśli same wyrażą na to zgodę. Jeżeli kobieta w ciąży wykonuje pracę zaliczoną do szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Rozporządzenie 1996) pracodawca musi ją przenieść na inne stanowisko lub całkiem zwolnić z obowiązku świadczenia pracy bez pozbawiania jej wynagrodzenia. Warto dodać, że w przypadku chęci wysłania brzemienną pracownicę w delegację, pracodawca musi uzyskać jej zgodę.

Kobieta w ciąży nie może pracować w pozycji stojącej dłużej niż 3h dziennie. Nie może również podnosić ciężarów cięższych niż 3 kg, a także pracować w wymuszonym rytmie pracy, np. przy taśmie produkcyjnej. Warunki w miejscu pracy muszą być sprzyjające, jeśli chodzi o temperaturę – nie mogą być to nagłe zmiany temperatury, ponadto nie powinna pracować w środowisku szkodliwych substancji chemicznych oraz w miejscu, w którym jest narażona na urazy fizyczne czy też psychiczne. Pracodawca nie ma prawa skierować ciężarnej do pracy w powyższych warunkach nawet, jeśli ta wyrazi zgodę. Jeżeli kobieta źle znosi ciążę, może skorzystać z zasiłku chorobowego, który wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku miesięcznie, jednak nie dłużej niż przez pół roku. Należy wspomnieć również o uprawnieniach, które przysługują kobietom w ciąży, które chcą pracować, gdyż nie odczuwają dyskomfortu przy wykonywaniu pracy i czują się na tyle dobrze, że nie przechodzą na zwolnienie lekarskie tak szybko, jak to możliwe. Trzeba także wspomnieć, że jeśli nie ma żadnych zaleceń lekarza, większość kobiet pracuje do ostatniego dnia przed porodem.

Pracownica karmiąca piersią ma prawo do dwóch przerw w ciągu dnia, gdzie jedna przerwa trwa 30 min, natomiast obie wliczają się do czasu pracy. Pracownica wychowująca dziecko w wieku do 14 lat ma prawo do tzn. dwóch dni wolnych na dziecko lub 16 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Ma również prawo do zasiłku opiekuńczego, w sytuacji, kiedy musi pełnić opiekę nad dzieckiem i nie może czynnie wykonywać swoich obowiązków zawodowych. Bardzo istotną kwestią, regulowaną prawnie, jest praca kobiet w ciąży przy monitorach ekranowych. Kobieta w ciąży nie może wykonywać pracy przy monitorze ekranowym dłużej niż przez 4 godziny dziennie.

Kobieta, która decyduje się na powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, rezygnując z urlopu wychowawczego, również ma swoje prawa. Najważniejszym z nich jest obniżony wymiar czasu pracy. Jest to możliwe wyłącznie w przypadku, kiedy trwałby urlop wychowawczy, czyli maksymalnie do ukończenia przez dziecko 4. roku życia. Pracownica musi wówczas złożyć wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy (maksymalnie do 1/2 etatu), a pracodawca powinien go zaakceptować i nie może zwolnić pracownicy przez okres 12 miesięcy od złożenia wniosku.

Reasumując, trzeba podkreślić, że prawo ułatwia kobietom-matkom pogodzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, oferując wiele udogodnień i uprawnień. Także pracodawcy coraz częściej wychodzą z inicjatywą dodatkowych ułatwień, które zostaną omówione w kolejnym rozdziale. Duża część udogodnień wiąże się z konsekwencjami w postaci, np. niższych zarobków (pracując na pół etatu kobiety automatycznie zarabiają połowę mniej niż przy pełnym etacie – zatem realizują się zawodowo, ale kosztem niższej pensji). Najwięcej jednak zależy od samych kobiet, ich podejścia, a także czynników zewnętrznych. Ich pogodzenie może stwarzać lepsze warunki do spełniania się zarówno w sferze zawodowej, jak i rodzinnej. Kobiety dokonują oceny, czy owe warunki są dla nich korzystne.

3.3. Rządowa polityka prorodzinna

Polityka prorodzinna w każdym kraju zależy od kilku uwarunkowań, ale do najważniejszych należą orientacja społeczna partii rządzącej (partie socjalistyczne mają zwykle w swoich programach więcej akcentów społecznych niż konserwatywne), oraz jej orientacja ekonomiczna (partie realizujące koncepcje liberalne ograniczają rolę państwa w gospodarce, w tym także w polityce społecznej, a więc także wydatki na politykę rodzinną), sytuacja demograficzna w kraju (przez politykę prorodziną państwo może wpływać na przyrost naturalny) oraz możliwości finansowe budżetu państwa (w okresie dużych inwestycji realizowanych przez państwo, a także w okresie zmniejszonych dochodów obniża się zwykle wydatki społeczne, chociaż jest to niepopularne społecznie i może zmniejszyć poparcie dla takiej partii (Balcerzak-Paradowska 2018, s. 118–125).

Polityka prorodzinna kładzie nacisk na wiele aspektów, prof. Bożenna Balcerzak-Paradowska, specjalizująca się w badaniach nad sytuacją rodzin, jako główny jej cel wskazuje „tworzenie warunków sprzyjających powstawaniu rodzin, ich rozwojowi” (Balcerzak-Paradowska 2008, s. 15). Niezwykle ważne jest, aby polityka prorodzinna była spójna, efektywna i aby spełniała swój kluczowy cel – podniesienie wskaźników demograficznych. Polityka skuteczna musi uwzględniać przyczyny malejącej liczby urodzin, które można ustalić na podstawie badań społecznych i starać się długofalowo temu przeciwdziałać.

Celem polityki prorodzinnej w Polsce od wielu lat jest nie tylko zahamowanie spadku przyrostu naturalnego, ale niewielkie jego zwiększenie oraz poprawa sytuacji materialnej rodzin, szczególnie o niskich dochodach. Polityka przejawia się w formie świadczeń pieniężnych wypłacanych najczęściej przez jednostki pomocy społecznej zlokalizowane na szczeblu gminnym i miejskim. Warto też wspomnieć, że polityka prorodzinna obecnego rządu została także zaakcentowana w zmianie nazwy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Natomiast po reorganizacji rządu w październiku 2020 r. powstało Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Chociaż polityka prorodzinna jest szeroko badana i opisana w literaturze naukowej, na potrzeby niniejszej monografii warto, chociaż skrótowo przypomnieć najważniejsze programy oraz działania rządu tworzące politykę prorodziną. Ma ona bowiem bezpośredni związek z przedmiotem monografii. W Polsce co najmniej od połowy lat 90. XX w. kolejne rządy, pod wpływem opinii badaczy-specjalistów zajmujących się polityką prorodziną państwa, organizacji związkowych, a także postulatów zainteresowanych rodzin, wprowadzały regulacje prawne i programy wspierające rodzenie i wychowanie dzieci. Zalicza się do nich: zasiłek rodzinny oraz dodatki do tego zasiłku – jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia dziecka, zasiłek i świadczenia pielęgnacyjne oraz specjalny zasiłek opiekuńczy.

Celem wszystkich świadczeń związanych z urodzeniem dziecka jest częściowe pokrycie wydatków związanych z kosztem utrzymania dziecka. Przysługują one rodzicom lub opiekunom prawnym dziecka, osobom faktycznie opiekującym się dzieckiem – w przypadku przysposobienia oraz pełnoletnim uczącym się, niepozostającym na utrzymaniu rodziców ze względu na ich śmierć lub w przypadku sądowego ustalenia w sprawie prawa do alimentów ze strony rodziców.²² Z tytułu urodzenia żywego dziecka, państwo przewidziało wypłatę jednorazowego świadczenia w wysokości 1000 złotych/ jedno dziecko, popularnie określanego becikowym (Ustawa 2003). Przysługuje to świadczenie matce lub ojcu dziecka, prawnemu opiekunowi, a także opiekunowi faktycznemu w przypadku przysposobienia, jeśli w przeliczeniu na jednego członka rodziny miesięczny dochód nie przekroczy określonej kwoty w danym roku.²³

Od becikowego różni się „kosiniakowe” (od nazwiska Władysława Kosiniaka-Kamysza, ówczesnego Ministra Pracy i Polityki Społecznej), czyli świadczenie rodzicielskie, wprowadzone w okresie rządów PO–PSL, które wypłacane jest co miesiąc również w kwocie 1000 zł i jest niezależne od dochodów rodziny. Należy się ono osobom, którym nie przysługuje zasiłek macierzyński, tzn. osobom zatrudnionym na umowę zlecenie, umowę o dzieło, bezrobotnym, studentom, rolnikom czy osobom, które prowadzą działalność gospodarczą bez odprowadzania składek chorobowych. Świadczenia te stanowiły w 2020 r. 43,1% wszystkich świadczeń rodzinnych, natomiast pozostała część (56,9%) stanowiły świadczenia opiekuńcze, m.in. na dzieci niepełnosprawne (GUS 2020B).

Innym programem dla rodziców dzieci uczących się jest „Dobry Start”, wprowadzony od 1 czerwca 2018 r. Polega on na wypłaceniu raz w roku wszystkim uczniom dodatku w określonej wysokości (aktualnie 300 zł), ustalonej przez rząd. Jest to wsparcie długofalowe, aż do ukończenia 20. roku życia, a w przypadku niepełnosprawnych do 24. roku, niezależne od bieżących dochodów rodziny. W 2018 r. skorzystało

²² <https://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/swiadczenia-rodzinne/rodzaje-i-wysokosc-swadczen-rodzinnych-kryteria-uzyskania/test-zasilek-rodzinny-oraz-dodatki/zasilek-rodzinny/> (dostęp: 26.09.2020).

²³ <https://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/swiadczenia-rodzinne/rodzaje-i-wysokosc-swadczen-rodzinnych-kryteria-uzyskania/jednorazowa-zapomoga-z-tytułu-urodzenia-sie-dziecka/> (dostęp: 26.09.2020).

z niego 4,6 mln dzieci z 3,4 mln rodzin (Bojanowska 2018, s. 22), natomiast w 2020 r. 4,4 mln dzieci na kwotę 1,3 mld zł (GUS 2020B). Trzeba też wspomnieć o Karcie Dużej Rodziny, uprawniającej do zniżek, z której skorzystało w 2020 r. ponad 1 mln osób, o 14,5% więcej niż w roku 2019. Korzyści uzyskanych w wyniku jej posiadania dla przeciętnej rodziny nie można ustalić, gdyż zależą od zakresu jej wykorzystania (GUS 2020B). Ponieważ koszty wyprawek szkolnych i wyposażenia dziecka na nowy rok szkolny są bardzo wysokie i systematycznie wzrastają, każde wsparcie, nawet kwotowo niewielkie jest w tym okresie mile widziane.

Jednak najważniejszym elementem polityki prorodzinnej państwa od czasu powołania obecnego rządu w 2016 r., który w założeniach miał wspierać wzrost dzietności oraz rozwój rodziny jest program „Rodzina 500 plus”, wprowadzona od 1 kwietnia 2016 r. Najpierw wspomagał rodziny comiesięczną wypłatą 500 zł na drugie i kolejne dziecko, a od 2020 r. także na pierwsze dziecko. W przypadku rodzin ubogich przed rokiem 2020 wypłacane było także wsparcie na pierwsze dziecko. Musiał być wówczas spełniony warunek przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nie wyższego niż 800 zł netto lub w przypadku dziecka niepełnosprawnego – 1200 zł netto.²⁴

W programie tym w 2016 r. uczestniczyło prawie 2,5 miliona rodzin. Mimo iż według założeń miał mieć wymiar demograficzny i ekonomiczny, w praktyce najbardziej widoczny był wymiar ekonomiczny. Dzięki niemu już w 2017 r. w stosunku do 2015 r. spadła o 24% liczba rodzin z dziećmi, korzystających z pomocy społecznej, w tym o 27% z pięciorgiem dzieci, obniżył się wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym z około 17% do 15% oraz wskaźnik ubóstwa skrajnego we wszystkich rodzinach, w tym w rodzinach wielodzietnych z 17% do 10% (Bojanowska 2018, s. 20). W 2020 r. na świadczenie to budżet państwa przeznaczył prawie 40 mld zł, a skorzystało z niego średniomiesięcznie 6,5 mln dzieci (GUS 2020B). Z polityką rodzinną, w tym z programem „Rodzina 500 plus” wiąże się też poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy, chociaż opinie na ten temat wśród badanych kobiet oraz specjalistów od rynku pracy są podzielone. Szerzej na ten temat w następnym podrozdziale.

Reasumując, w 2020 r. państwo przeznaczyło na wsparcie rodzin w formie wszystkich świadczeń (łącznie z 500 plus) 50,7 mld zł, z których korzystało średniomiesięcznie około 5,5 mln dzieci. Wśród nich 40,4% stanowią rodziny z jednym dzieckiem, 34,3% z dwojgiem dzieci, a 25,3% z trojgiem i więcej dziećmi (GUS 2020B). Wszystkie świadczenia, które otrzymują rodziny, trzeba oceniać szczególnie z pozycji matek, którym ułatwiają łączenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci. Rodziny, a szczególnie kobiety dysponujące niewielkimi dochodami nie muszą martwić się o to, że po urodzeniu dziecka pogorszy im się sytuacja materialna. Wskazują na to m.in. cytowane wcześniej opinie kobiet z rodzin wielodzietnych (Witkowska 2018, s. 207). W ramach polityki prorodzinnej nie można też zapominać o wzroście placówek opieki instytucjonalnej (żłobki, przedszkola, kluby) zajmujących się opieką nad dziećmi, którym poświęcono więcej uwagi w rozdziale drugim (2.1).

²⁴ <http://www.program500plus.pl/zasady-programu.html> (dostęp: 26.09.2020).

3.4. Polityka prorodzinna państwa w opinii społecznej i badanych kobiet

Mimo iż założeniem polityki prorodzinnej państwa jest pomoc wszystkim potrzebującym, zgodnie z przyjętymi zasadami, rzadko kiedy wszyscy korzystający z różnych świadczeń rodzinnych są usatysfakcjonowani z tej polityki. Ocenę swojej polityki każdy rząd uzyskuje w wyniku badań społecznych, dlatego wykorzystano także badania CBOS z lat 2006–2021, które prezentują poniższe tabele 6–7. Dodatkowo zaprezentowano też opinie kobiet badanych w APS. Ujęcie dynamiczne ma na celu pokazanie, jak zmieniała się ocena polityki prorodzinnej przez społeczeństwo od października 2005 r. (pierwszy rząd PiS i Samoobrony) przez rząd PO–PSL (2007–2015) do drugiego rządu PiS (od listopada 2015 r.). Poniższe opinie wyrażają także oczekiwania społeczeństwa od państwa, głównie kobiet wychowujących dzieci.

Bezpośredniego wpływu polityki prorodzinnej państwa na wzrost liczby urodzeń nie potwierdzają badania CBOS z 2010 r., a więc w okresie niezadowolenia społeczeństwa z tej polityki prowadzonej przez ówczesny rząd (tabela 6). Można jednak zauważyć wyraźny wpływ pośredni. Ponieważ później CBOS nie przeprowadził identycznego badania, trudno ocenić, czy te opinie są nadal aktualne po wprowadzeniu programu „Rodzina 500 plus”. Niemniej warto je przytoczyć.

Tabela 6. Przyczyny malejącej liczby urodzin według kobiet i mężczyzn w 2010 r.

Przyczyny malejącej liczby urodzin	Odsetek badanych	
	kobiety	mężczyźni
Obawa kobiet przed utratą pracy zawodowej	65	56
Złe warunki mieszkaniowe	50	47
Poczucie braku wsparcia ze strony państwa	46	35
Obawy przed obniżeniem poziomu życia w rodzinie	31	33
Chęć robienia kariery zawodowej przez kobiety	23	29
Trudności z pogodzeniem pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi przez kobiety	23	24
Ograniczenie swobody życia prywatnego i kontaktów towarzyskich	13	20

Źródło: Kubów 2013, s. 21.

Z badania wynika ważny wniosek, że nie ma bardzo dużych różnic między kobietami i mężczyznami w poglądach na ten temat, oraz że badani widzą wiele równorzędnych przyczyn. Wśród nich najważniejszą przyczyną malejącej liczby urodzin, zarówno w opinii kobiet (65% badanych), jak i mężczyzn (56% badanych) była wówczas obawa kobiet przed utratą pracy zawodowej. To wskazuje, że większość kobiet w Polsce nie chciała rezygnować z pracy zawodowej, nawet kosztem rezygnacji z posiadania dzieci. Obawiała się jednak, że nawet kilkutymgodniowa przerwa w pracy (urlop macierzyński) może negatywnie wpłynąć na dalszą pracę zawodową. Taka opinia dowodzi też dużej odpowiedzialności badanych, zarówno za wychowanie dzieci, jak i podejście

do pracy zawodowej. Potwierdziły to także badania prowadzone w APS, uwzględniające najważniejsze wartości dla kobiet, które przedstawiono w rozdziale 1.1.

Wpływ polityki prorodzinnej, a właściwie jej brak („poczucie braku wsparcia ze strony państwa”) na malejącą liczbę urodzin wymieniło jednak 46% kobiet i 35% mężczyzn, jako trzeci czynnik. Również złe warunki mieszkaniowe i obawę przed obniżeniem poziomu życia można łączyć z polityką prorodziną. Potwierdza to informacje na temat trudnej sytuacji mieszkaniowej młodych ludzi w Polsce. Mimo postępu w tym zakresie od wielu lat, preferencji i ułatwień ze strony państwa, w dalszym ciągu wiele młodych małżeństw nie może pozwolić sobie na własne mieszkanie, które obecnie warunkuje pojawienie się dzieci, gdyż młode małżeństwa nie chcą mieszkać z rodzicami, nawet jeśli mają duże mieszkania.

Przyczyny materialne decyzji o urodzeniu dziecka wskazały też kobiety badane w latach 2009–2010 na terenie byłego woj. radomskiego. Ponad 66% spośród 900 badanych kierowało się stabilizacją zawodową i materialną, 33% wskazało tzw. zegar biologiczny, a ponad 37% naturalną potrzebę posiadania dziecka. Tylko dla 2.8% ważna była pomoc materialna w ramach polityki prorodzinnej państwa (Durasiewicz 2011, s. 158). Wskazanie różnych przyczyn materialnych przez większość badanych, może oznaczać, że polityka prorodzinna, kojarzona z konkretną pomocą finansową, według nich nie była w tym okresie najważniejszym czynnikiem wpływającym na decyzje o urodzeniu dziecka.

Nawiązując do informacji o programie „Rodzina 500 plus” zamieszczonych w poprzednim podrozdziale, jego bardziej obszerną ocenę na podstawie danych GUS oraz opinii Polaków, badanych przez CBOS zamieszczono poniżej, mimo iż upłynęło zbyt mało czasu (dopiero pięć lat) od wprowadzenia tego programu w 2016 r. Trzeba więc dodać, że długofalowe tendencje w procesach społecznych badacze oceniają zwykle po kilkunastu latach. Mimo to podjęto próbę odpowiedzi na pytanie – czy zgodnie z założeniami rządu świadczenie 500 plus wpływa na wzrost dzietności kobiet, poprawę sytuacji materialnej rodzin i zmniejsza aktywność zawodową kobiet, czy nie?

Ocena wskaźników dzietności oraz liczby urodzeń dzieci w latach 2010–2018 nie wskazuje jednoznacznie na pozytywne oddziaływanie świadczenia 500 plus. Otóż w roku 2010 zarejestrowano 413,3 tys. urodzeń żywych, w 2015, czyli przed wprowadzeniem programu 369,3 tys. urodzeń żywych, w 2017 r. 402,0 tys. a w 2018 r. 388,2 tys. dzieci. Podobnie kształtuje się w tym okresie wskaźnik dzietności, w 2010 r. wynosił 1,376, w 2015 r. spadł do 1,289, w 2017 r. wzrósł do 1,453, aby w 2018 r. obniżyć się do 1.435 (GUS 2019, s. 217–219).

Nie można też jednoznacznie ocenić wpływu świadczenia 500 plus na sytuację kobiet na rynku pracy. Nie ma jednoznacznych dowodów na to, że część kobiet zrezygnowała z pracy tylko po to, aby rodzić dzieci i otrzymać świadczenie. Z danych BAEL dotyczących aktywności zawodowej kobiet w latach 2015–2018 wynika, że zarówno przed wprowadzeniem świadczenia 500 plus, jak i po jego wprowadzeniu średnioroczny współczynnik aktywności zawodowej kobiet nie ulegał zmianom i wynosił 48,4–48,5, wskaźnik zatrudnienia wzrósł o 1,9 pkt procentowego, a liczba pracujących kobiet zwiększyła się w tym czasie o 190 tys., czyli o 2,6%. Również liczba

kobiet biernych zawodowo zmalała o 135 tys., czyli o 1,6%. W IV kwartale 2018 r., a więc w okresie korzystania ze świadczenia 500 plus najważniejszą przyczyną bierności była emerytura (wskazanie 55,1% kobiet), a obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu wskazało tylko 19,3%, niewiele mniej niż naukę i uzupełnienie kwalifikacji – 13,4% (GUS 2018A).

Wpływu świadczenia 500 plus na dezaktywację zawodową kobiet nie potwierdzają też inne dane GUS. Według nich liczba pracujących kobiet w ostatnich 10 latach stopniowo wzrastała (podobnie jak mężczyzn), co może być spowodowane poprawą koniunktury gospodarczej po kryzysie finansowym z 2008 r. W 2015 r. w stosunku do 2010 r. wzrosła o 4,4% a w 2018 r. w stosunku do 2015 r. o dalsze 2,6%. W tym czasie spadła liczba kobiet biernych zawodowo (podobnie jak mężczyzn), w 2015 r. o 1,6%, a w 2018 r. o dalsze 1,6%. Wskaźniki dla mężczyzn były jednak korzystniejsze od kobiet, liczba mężczyzn biernych zawodowo w latach 2010–2018 spadła o 5,2 punktu procentowego, podczas gdy kobiet o 3,2 (GUS 2019, s. 237–238). Także badania GUS z 2018 r. dotyczące godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi nie potwierdzają wpływu tego świadczenia na sytuację na rynku pracy. Około 95% wszystkich badanych, w tym 92,6% kobiet, spośród około 6 mln korzystających ze świadczenia 500 plus nie podjęło żadnych działań dotyczących zmiany swojej sytuacji na rynku pracy (GUS 2019, s. 166).

W poniższej tabeli 7 zamieszczono ocenę polityki prorodzinnej, w tym programu „Rodzina 500 plus”, przez Polaków badanych przez CBOS. Dla porównania, jak program „Rodzina 500 plus” zmienił ocenę polityki prorodzinnej i czego oczekują od państwa rodziny wychowujące dzieci, przedstawiono badania z lat 2006–2020.

Tabela 7. Ocena polityki prorodzinnej państwa w latach 2005–2020

Skala ocen	Odsetek badanych w terminach badania						
	02.2006	04.2012	07.2013	03.2017	05.2018	03.2019	02.2021
Bardzo dobrze i dobrze	16	9	13	52	49	62	49
Dostatecznie	45	33	51	34	35	27	30
Niedostatecznie	31	51	32	10	11	7	17
Ocena średnia w skali szkolnej	2,9	2,6	2,8	3,5	3,5	3,7	3,5

Źródło: CBOS 2021.

Z tabeli tej wynika, że w latach 2005–2013 duża część społeczeństwa (od 31% do 51%) była niezadowolona z polityki prorodzinnej państwa, a tylko niewielka część (9–16%) zadowolona. Na okres ten przypada pierwszy rząd utworzony przez PiS i Samoobronę oraz Rząd PO–PSL. Społeczna ocena polityki prorodzinnej zmieniła się zdecydowanie od 2016 r., co należy łączyć z programem drugiego rządu utworzonego przez PiS. Odsetek zadowolonych (ocena bardzo dobra i dobra) wzrósł z 13 do 52%. Zmianę tej oceny trzeba wiązać z programem „Rodzina 500 plus”. Kolejne badanie z 2018 r. potwierdziło wysoką ocenę polityki prorodzinnej. Po 3 latach funkcjonowania programu, CBOS w marcu 2019 r. dokonał oceny tylko tego programu polityki

prorodzinnej. Okazało się, że odsetek zadowolonych (oceny bardzo dobre i dobre) jeszcze wzrósł, do 62% (14% bardzo dobrze, 48% dobrze).

Jednak ponad czwarta część badanych (27%) w dalszym ciągu nie była w pełni zadowolona z tego programu (ocena dostateczna), a 7% oceniło na poziomie niedostatecznym (CBOS 2019A, 2021). Kolejne badanie CBOS z lutego 2021 r., po 5 latach funkcjonowania świadczenia 500 plus mogło przynieść zaskoczenie dla rządu, gdyż bardzo znacznie (o 13 pkt procentowych) zmniejszył się odsetek zadowolonych, a wzrósł (o 10 pkt procentowych) odsetek niezadowolonych. Można na podstawie tych opinii wnioskować, że badani oczekują od rządu więcej, tym bardziej że pojawiły się głosy za waloryzacją tego świadczenia.

W badaniach oceniających każdą politykę rządu ważne jest sprawdzenie, czy ma ona charakter obiektywny, czy subiektywny? Aby uzyskać odpowiedź na to pytanie, trzeba spojrzeć na strukturę badanych według poglądów politycznych (konserwatywne, liberalne), zwolenników partii politycznych oraz liczby dzieci. W 2019 r. najwyżej (78% ocen bardzo dobrych i dobrych) oceniły program „Rodzina 500 plus” osoby o poglądach prawicowych, a najniżej (46%) o poglądach lewicowych, chociaż świadczenie 500 plus jest elementem socjalnym (CBOS 2019A). O subiektywnej ocenie polityki prorodzinnej rządu świadczy też większe jej poparcie przez zwolenników Prawa i Sprawiedliwości, natomiast znacznie mniejsze przez zwolenników Koalicji Obywatelskiej i ugrupowań lewicowych (CBOS 2019A).

Poziom zadowolenia z polityki prorodzinnej państwa wzrasta wraz z liczbą dzieci, co jest zrozumiałe. W 2019 r. najbardziej zadowoleni (74% ocen bardzo dobrych i dobrych) byli otrzymujący świadczenia na dwoje i więcej dzieci, a następnie na jedno dziecko (68%). Polityka prorodzinna jest także oceniana pozytywnie przez osoby bezpośrednio nią niezainteresowane. Bardzo dużo osób (66%) oceniło program pozytywnie, mimo iż nie miały już dzieci poniżej 18 lat a także osób nieotrzymujących 500 plus (55%). Podobnie w badaniu z lutego 2021 r. zadowolonych ze świadczenia 500 plus było 74% badanych z 1 dzieckiem, 80% z dwojgiem dzieci oraz 92% z trojgiem i więcej dziećmi.

Zależność oceny pozytywnej od liczby dzieci, na które przysługuje świadczenie 500 plus można interpretować tym, że dla pobierających najważniejszy jest aspekt dochodowy, a nie prokreacyjny. W badaniu CBOS z lutego 2021 r. posiadający 3 i więcej dzieci wśród pozytywnych skutków programu wskazywali bardziej swobodne gospodarowanie pieniędzmi (37% badanych w tej grupie) oraz poprawę sytuacji materialnej dzieci (19%). Trzeba w związku z tym dodać, że między 2016 r. i 2021 r. wzrosła z 10 do 20% liczba zwolenników programu „Rodzina 500 plus” tylko dla rodzin najbiedniejszych, a zmalała z 43 do 37% liczba zwolenników wypłacania dla wszystkich dzieci. Ale 68% pobierających świadczenie na 3 i więcej dzieci opowiada się za utrzymaniem go w przyszłości dla wszystkich dzieci (CBOS 2021).

Po 5 latach funkcjonowania programu „Rodzina 500 plus” zmieniły się nieco opinie uzależnione od liczby dzieci i poglądów politycznych. Wśród badanych w 2021 r. bardzo znacznie (do 98%) wzrosła liczba zwolenników PiS pozytywnie oceniających ten program, wzrosła też nieznacznie (do 51%) liczba zwolenników programu wśród

lewicy. Można to interpretować, że korzyści z tego programu związane z wychowaniem dzieci, zaczynają dostrzegać wszyscy obywatele, niezależnie od poglądów politycznych.

Wypowiedzi badanych przez CBOS wskazują, że świadczenie 500 plus pełni przede wszystkim funkcję dochodową, materialną, a nie prokreacyjną. Choć w latach 2016–2019 (a więc w miarę korzystania) wzrosła nieco (z 16 do 24%) liczba badanych, uważających, że świadczenie 500 plus w dużym stopniu przyczyni się do wzrostu liczby urodzeń dzieci. Natomiast liczba zwolenników niewielkiego wpływu pozostała prawie na takim samym poziomie (49 i 47%), a odsetek twierdzących, że nie ma żadnego wpływu na liczbę urodzeń dzieci, zmniejszył się z 29 do 23% (CBOS 2019). W tej opinii istotne są wypowiedzi ludzi młodych, w okresie prokreacji. W kwietniu 2019 r. największy istotny wpływ dostrzegają ludzie młodzi, w wieku 18–24 lat z niskim poziomem wykształcenia, mieszkający na wsiach i w mniejszych miastach (41% badanych w tym wieku), gdzie przyrost naturalny był zawsze większy. Natomiast nie dostrzegają takiego wpływu osoby w średnim wieku z wyższym wykształceniem, mieszkające w większych miastach. Podobną opinię wyraziło także kilkanaście rodzin wielodzietnych, badanych dwukrotnie, w 2013 i 2017 r., a więc przed i po wprowadzeniu tego świadczenia. W 2013 r. za ważną przyczynę ograniczenia narodzin kolejnych dzieci uznano trudną sytuację finansową, natomiast w 2017 r. żadna z rodzin nie wymieniła kłopotów finansowych wśród tych przyczyn (Witkowska 2019, s. 207).

Aktualna polityka prorodzinna państwa (nie tylko świadczenie 500 plus) była też przedmiotem oceny kobiet badanych w APS. Około 43% badanych, w 90% posiadających dzieci, nie było w pełni zadowolonych z polityki prorodzinnej. Tylko 18,7% spośród ankietowanych oceniło ją pozytywnie. Natomiast ponad trzecia część (38,3%) nie wyraziła swojego zdania na ten temat, nie podając jednak powodów. Wśród badanych kobiet świadczenie to pobierało 51%, a becikowe 64%, ponadto zasiłek macierzyński 22%, a tzw. kosiniakowe 13%. Prawie wszystkie badane kobiety, korzystające z programu „Rodzina 500 plus” pracowały zawodowo. Z wypowiedzi tych kobiet wynika więc, że świadczenie to nie wpłynęło na ich decyzje o powrocie do pracy po wykorzystaniu należnego urlopu. Jedynie kobiety z większą liczbą dzieci i niższym wykształceniu sygnalizowały obniżenie ich aktywności na rynku pracy (Znamirowska 2019, s. 71). Jedna z badanych kobiet, posiadająca wykształcenie zasadnicze zawodowe, mająca 6 dzieci i mieszkająca na wsi zrezygnowała z pracy pod wpływem świadczenia 500 plus (Prządka 2019, s. 79).

Opinia o świadczeniach rodzinnych zależała od sytuacji rodzinnej i materialnej badanych, co jest zrozumiałe. Podobnie jak w badaniach CBOS, niezadowolenie z wysokości świadczeń w głównej mierze wskazały kobiety posiadające jedno dziecko (54,3%), a w mniejszym stopniu dwoje (36,9%). Ponadto 63% badanych kobiet mniej usatysfakcjonowanych z polityki prorodzinnej, to kobiety pracujące zawodowo lub prowadzące własną działalność gospodarczą (Znamirowska 2019, s. 71–72). Niektóre z badanych wyraziły też swój stosunek emocjonalny do świadczenia 500 plus. Jedna

z kobiet napisała, że „bierze, bo mi się należy”, inna, że „płacę podatki, to niech dają”, a jeszcze inna, że „oczywiście pobieram, łaski nie robią” (Prządka 2019, s. 78–79).

Takie opinie dowodzą, że niektóre kobiety świadczenia rodzinne traktują jako obowiązkową partycypację państwa w wychowywaniu dzieci. Z powyższych ocen wynika wniosek, że świadczenie „Rodzina 500 plus” wpływa na dezaktywizację kobiet, ale głównie w rodzinach wielodzietnych i z niskim poziomem wykształcenia. Trzeba jednak przypomnieć, o czym już wcześniej w monografii wspomniano, że nawet bez tego świadczenia aktywność zawodowa kobiet zależy zawsze od liczby posiadanych dzieci. Badania kobiet prowadzone w APS (podobnie jak inne badania, cytowane w monografii) nie dały więc jednoznacznej odpowiedzi, czy świadczenie 500 plus zmniejsza aktywność i rozwój zawodowy kobiet wychowujących dzieci, czy nie? Również Agnieszka Sobolewska-Popko, prowadząca w 2017 r. badania wśród kobiet w okresie macierzyństwa na terenie woj. podlaskiego świadczenia 500 plus nie łączy z przyrostem naturalnym. „Nie sądzę, aby program „Rodzina 500 plus” był motywem do posiadania kolejnego dziecka, jeśli nie ma w kobiecie i mężczyźnie potrzeby i gotowości na taki krok w życiu. Wiele kobiet odczuwa instynkt macierzyński a realizowanie się w roli matki jest dla nich naturalnym procesem w ich życiu” (Sobolewska-Popko 2018, s. 118–119).

Przedmiotem badania w APS była też ocena opieki instytucjonalnej nad dziećmi. Według 78% spośród 100 badanych państwo oraz samorządy prowadzące żłobki i przedszkola nie zapewniają wystarczającej opieki nad dzieckiem. Przy czym dla 44% kobiet państwo oraz samorządy „zdecydowanie nie” zapewniają wystarczających rozwiązań dotyczących opieki nad dzieckiem poprzez dostęp do żłobków i przedszkoli, a 34% badanych uważa, że „raczej nie”. Oznacza to, że część badanych kobiet miała problemy z zapewnieniem opieki w żłobku lub przedszkolu, podobne do sytuacji w kraju, gdzie przedszkoli i żłobków publicznych jest w dalszym ciągu zbyt mało, mimo iż w największym stopniu ułatwiają one godzenie pracy z wychowywaniem dzieci. Tylko 14% kobiet uważało, że państwo i samorządy robią to „raczej dobrze”, co oznacza, że też mają jakieś uwagi do tej polityki. Oznacza to, że żadna z badanych kobiet wychowująca dzieci nie jest w pełni zadowolona z opieki instytucjonalnej i liczy w przyszłości na poprawę tej sytuacji (Prządka 2019, s. 78–79).

Trzeba dodać, że 46% tych kobiet podczas obecności w pracy korzystało z tej formy opieki dla dziecka, 24% kobiet zostawiało dziecko pod opieką rodziny, np. babci (co może być spowodowane brakiem dostępu do przedszkoli publicznych), 16% kobiet zatrudniało opiekunkę dla dziecka, 6% badanych korzystało ze żłobka/przedszkola prywatnego, 4% kobiet wskazało, że dziecko zostaje pod opieką ojca, a 2% kobiet korzystało ze wszystkich tych form opieki. Te opinie potwierdziły, jak ważnym czynnikiem dla kobiet chcących pracować i wychowywać dzieci jest dostęp do przedszkoli i żłobków publicznych (Prządka 2019, s. 78–79).

W związku z niezadowoleniem z dotychczasowej polityki prorodzinnej państwa jedna z grup kobiet badanych w APS wyraziła też swoją opinię, kto w przyszłości powinien określać zakres świadczeń rodzinnych oraz ułatwień dla kobiet wychowujących dzieci – czy tylko państwo stosownie do swoich możliwości budżetowych, czy także

pracodawcy po uzgodnieniu z pracownikami? Większość badanych z tej grupy kobiet (66%) zaproponowało udział państwa, pracodawców oraz pracowników. W przypadku kobiet wskazujących na trzy podmioty podkreślano dominującą rolę jednego z nich, 16% badanych wskazało państwo, 14% pracodawcę, a 4% kobiet pracownika jako podmiot, który powinien określać zakres świadczeń umożliwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym.

Zdaniem badanych rola państwa w określaniu i proponowaniu ułatwień na rzecz godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi jest konieczna, ponieważ wprowadza uregulowania zabezpieczające interesy pozostałych stron – zarówno pracownika jak i pracodawcy. Nie każdy bowiem pracodawca jest przychylny kobiecie wychowującej dzieci i nie każdy proponuje pomoc we własnym zakresie. Zdaniem badanych, przed wprowadzeniem kolejnych rozwiązań przyjaznych rodzinie należy zasięgnąć opinii wszystkich stron, aby uwzględnić ich oczekiwania i możliwości. Zadowolenie i korzyści z tych działań powinny być dla każdego z podmiotów wymierne i proporcjonalne (Prządka 2019, s. 77–81).

Kobiety swoje propozycje uzasadniały następująco:

„Państwo powinno wszystko zrobić, aby kobieta mogła godnie wrócić do pracy, nawet dostosować godziny pracy. Jak wiadomo przy trójce dzieci ciągle brak czasu i ciężko pogodzić życie domowe z pracą zawodową.”

„Państwo powinno gwarantować regulacje prawne wspierające pracodawców w ułatwieniach dla pracowników będących rodzicami.”

„Wpływ powinni mieć wszyscy zainteresowani. Pracownik, bo to jego dziecko, pracodawca, bo raczej zależy mu, żeby pracownik miał spokojną głowę. Państwo, bo płacimy podatki, aby dzieci miały opiekę w szkole, przedszkolu i żłobku.”

„Tylko za porozumieniem wszystkich stron można dojść do zadowalającego kompromisu dla każdego.”

„Pracodawca nie powinien decydować, bo nie będzie obiektywny, będzie nagiął na własną stronę, nie będzie przestrzegał ustaleń, tłumacząc, że to wyjątkowa sytuacja itp.”

„Gdy pozostawimy pracodawcom dowolność w tych ustaleniach, będą pojawiały się znaczne różnice między warunkami w różnych firmach. To powinno być odgórnie ustalone.”

„Konsultacje w tym zakresie powinny obejmować wszystkich zainteresowanych, Państwo nie powinno narzucać zbyt wielu przywilejów, bo nie da się prowadzić potem płynnie biznesu, ale powinno kontrolować czy wypracowany między pracodawcą a pracownikiem kompromis jest realizowany.”

„Tylko z góry narzucone przepisy, paragrafy będą respektować pracodawcy zatrudniający także kobiety – matki. Regulacje prawne mają największą moc.”

(Prządka 2019, s. 76–78).

Trzeba przyznać, że większość propozycji jest racjonalna, kobiety realnie oceniają rolę wszystkich podmiotów i konieczność zapewnienia obiektywnego zakresu ułatwień i świadczeń w ramach polityki prorodzinnej. Większość propozycji uwzględnia metody rozwiązywania kwestii pracowniczych według zasad gospodarki rynkowej, czyli w formie dialogu. Jednak część wierzy w dalszym ciągu w nadprzyrodzoną moc państwa, podobnie jak w okresie socjalizmu, gdzie wszystko określało państwo. Jest to prawdopodobnie związane z brakiem wiary we „własnych” pracodawców, którzy nie gwarantują odpowiedniego zakresu świadczeń i ułatwień dla kobiet-matek. Niektóre kobiety straciły prawdopodobnie zaufanie do swoich pracodawców, dlatego szukają oparcia w regulacjach prawnych wypracowanych trójstronnie i zmuszających pracodawców do ich przestrzegania. Kobiety uzasadniając swoje opinie o polityce prorodzinnej, poruszają bardzo ważne kwestie istotne podczas określania świadczeń ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Z oceny polityki prorodzinnej państwa, na podstawie badań CBOS, kobiet badanych w APS, a także danych GUS (przedstawionych w tym rozdziale) wynika kilka wniosków ważnych z punktu widzenia celu niniejszej monografii. Otóż świadczenie 500 plus nie wpływa bezpośrednio na przyrost naturalny ludności w Polsce, jak pierwotnie zakładał rząd. Nie wpływa także na zmniejszenie przez kobiety-matki aktywności zawodowej, jak przewidywali po jego wprowadzeniu niektórzy specjaliści rynku pracy. Należy też zwrócić uwagę na dwie przeciwstawne opinie różnych badanych osób na temat polityki prorodzinnej. Wynikają one zdaniem autora monografii z cech badanych populacji. W badaniach CBOS biorą udział mężczyźni i kobiety w różnym wieku, posiadający i nieposiadający dzieci, osoby samotne, emeryci, osoby niemające żadnego kontaktu ze świadczeniami rodzinnymi. Niektóre z nich wiedzą na temat polityki prorodzinnej państwa czerpią głównie z mediów i kontaktów z innymi osobami. Dlatego ich ocena polityki prorodzinnej państwa jest bardziej pozytywna.

Natomiast w badaniach prowadzonych w ramach seminarium magisterskiego w APS wypowiadały się wyłącznie kobiety posiadające dzieci, w okresie ciąży oraz nieposiadające dzieci, ale będące w okresie prokreacyjnym. W 87% były to kobiety w wieku do 45 lat, w 76% zamężne i w 90% posiadające dzieci (por. dane o badanych kobietach w załączniku), a więc osoby bezpośrednio zainteresowane skuteczną polityką prorodziną, uwzględniającą ich zróżnicowane potrzeby. Dlatego ich ocena jest bardziej krytyczna, większość nie jest w pełni zadowolona z tej polityki lub ma jakieś zastrzeżenia. Oznacza to, że badania dotyczące konkretnej kwestii z dziedziny polityki społecznej czy rodzinnej państwa powinny być prowadzone w populacji, której ta kwestia dotyczy, a nie wśród wszystkich obywateli, z której część nie ma z nią żadnego związku. Zdaniem części badanych kobiet (nie wszystkim zadano pytanie w sprawie oceny polityki prorodzinnej państwa), aby zwiększyć skuteczność funkcjonowania programów ułatwiających kobietom pracującym wychowanie dzieci, należy uwzględnić w większym niż dotychczas stopniu propozycje wszystkich podmiotów: zarówno państwa, pracodawcy, jak i pracowników (głównie kobiet-matek).

ROZDZIAŁ IV

Godzenie przez młode matki pracy z macierzyństwem

4.1. Uwarunkowania godzenia pracy z obowiązkami macierzyńskimi

Analizę uwarunkowań sprzyjających godzeniu pracy z obowiązkami macierzyńskimi zaczniemy od przemian zachodzących od wielu lat w strukturze rodzin. Jak zaznaczono w rozdziale pierwszym, od wielu lat zmniejsza się liczebność rodzin wielodzietnych oraz wielopokoleniowych, żyjących przeważnie w obrębie jednej miejscowości lub kilku sąsiednich. Fakt ten ograniczył wiele funkcji realizowanych przez innych członków rodziny, np. dziadków, którzy przejmowali opiekę nad wnukami, umożliwiając robienie kariery zawodowej dzieciom. Wiele młodych kobiet nie wraca po ukończeniu szkoły średniej czy studiach do rodzinnych, małych miejscowości, podejmując pracę z dala od rodziców i innych krewnych, od których mogłyby uzyskać znaczące wsparcie po urodzeniu dzieci. Kobiety zamężne, wychowujące małe dzieci zdane są na siebie, męża, uzyskiwane dochody oraz świadczenia rodzinne i możliwość uzyskania dla dziecka miejsca w żłobku, a następnie w przedszkolu (Gajtkowska 2016).

Kolejnym uwarunkowaniem jest różny rozkład czasu pracy w zawodach typowo kobiecych, wynikający bezpośrednio ze specyfiki zawodu i jego roli społecznej. Może on utrudniać lub ułatwiać dopasowanie czasu pracy mężów, pracujących w różnych zawodach i dziedzinach gospodarki do harmonogramu funkcjonowania rodziny. Dotyczy to głównie służby zdrowia, zakładów ciągłego ruchu, a głównie handlu i usług, choć sytuację w tym względzie częściowo zmieniła Ustawa z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Ustawa 2018). Praca w niedziele utrudnia wielu kobietom realizację funkcji opiekuńczej, socjalizacyjnej czy integracyjnej rodziny. Poglądy rodzin na temat pracy zawodowej są też weryfikowane pod wpływem możliwości zarobkowych męża. W sytuacji jego wysokich dochodów żona jest bardziej skłonna do rezygnacji z pracy do czasu pójścia dziecka do szkoły. Jednak wiele badań, także cytowanych w tej monografii, wskazuje na to, że nawet w takich sytuacjach kobiety chcą jak najszybciej wrócić do pracy.

Ale całkowite pogodzenie obowiązków zawodowych z macierzyńskimi, bez pomocy osób trzecich, w pierwszych miesiącach po urodzeniu dziecka, jest bardzo trudne. Przeważnie wiąże się z koniecznością zorganizowania opieki nad dzieckiem w formie opiekunki, żłobka, a później przedszkola. Jednak nie wszystkie matki, głównie w tradycyjnym modelu rodziny, chcą oddawać zbyt małe dziecko do żłobka, lub

pod opiekę nieznanej opiekunki, aby wrócić szybko do pracy. Jak wiadomo, istnieje kilka możliwości rozwiązania tego problemu. Pozornie najłatwiejszą jest przedłużenie opieki w formie urlopu wychowawczego (ale jest on bezpłatny), następnie poszukiwanie pomocy w rodzinie, najczęściej u babci, a wyjątkowo także dziadka. Matki nie mające możliwości skorzystania z pomocy rodziny muszą korzystać ze żłobka, natomiast bogatsze rodziny w takiej sytuacji mogą zatrudnić opiekunkę. Gdy dziecko skończy trzy lata rodziny poszukują miejsca w przedszkolu. Formalnie o miejsce w przedszkolu powinno być coraz łatwiej, gdyż wzrasta liczba miejsc (por. dane na ten temat w podrozdziale 2.1), ale w praktyce występuje bardzo duże zróżnicowanie między dużymi i małymi miastami oraz między miastami i wsiami. W dużych miastach trudno znaleźć żłobek i przedszkole w pobliżu miejsca zamieszkania lub miejsca pracy, aby nie tracić zbyt dużo czasu na przywożenie i odbiór dziecka.

Potwierdzają to badania GUS z 2018 r. oraz badania kobiet w APS. Z formalnych usług opiekuńczych, a więc żłobków i przedszkoli wśród osób sprawujących opiekę nad dziećmi do 15. roku życia (także mężczyzn) korzystało 43,5%. Wśród osób niekorzystających z tych form opieki 91,2% nie chciało lub nie potrzebowało z nich korzystać. Około 62% tej zbiorowości opiekowało się dziećmi samodzielnie lub z pomocą małżonka, około 16% korzystało z pomocy dziadków lub innych osób z rodziny, a dzieci 19% badanych nie potrzebowały już opieki. Prawie połowa (47%) osób niekorzystających z formalnych usług opiekuńczych jako przyczynę wskazała brak ich dostępności w miejscu zamieszkania, a dla ponad 19% usługi te były zbyt drogie w stosunku do ich możliwości finansowych (GUS 2019, s. 10–13).

Również kobiety badane w APS (pracujące i posiadające dzieci) korzystała z różnych form opieki nad dziećmi. Najwięcej badanych (łącznie 63%) korzystało ze żłobka (21%), przedszkola (20%) oraz świetlicy szkolnej (22%). Znacznie mniej korzystało z pomocy osób zaprzyjaźnionych oraz członków rodziny (16%), a jeszcze mniej (12%) z pomocy niani. Badanie potwierdza więc powszechną opinię, że najwięcej kobiet po skończeniu urlopu macierzyńskiego poszukuje dla swojego dziecka miejsca w żłobku, a następnie przedszkolu. Od możliwości znalezienia miejsca w tych placówkach zależy, czy kobieta po urlopie macierzyńskim wróci do pracy, czy musi wziąć dodatkowo kilka tygodni urlopu wychowawczego, albo zaangażować męża? (Ziółkowska 2019, s. 67–68).

Wychowywanie dziecka, nawet gdy korzysta ono ze żłobka czy przedszkola wymaga jednak zaangażowania w godzinach popołudniowych. Dlatego tak ważna jest dla matki pomoc ze strony pozostałych członków rodziny, wspólnie mieszkającej, w tym szczególnie męża. Trzy czwarte badanych w APS wskazało na brak wystarczającego wsparcia przez męża lub partnera, 65% wskazało generalnie na różne trudności w pogodzeniu tych obowiązków, 21% wymieniło brak możliwości zorganizowania opieki nad dzieckiem, a 10% uznało, że nie potrafi się dobrze zorganizować (Ziółkowska 2019 s. 66). Okazuje się, że przeszkody w pogodzeniu przez kobiety pracy z obowiązkami rodzinnymi nie zawsze leżą po stronie matki, lecz także męża. Sprawa nie jest tak prosta, jak może się wydawać. W badaniu nie pytano, dlaczego matka nie ma pomocy ze strony męża lub partnera, ale z dużym prawdopodobieństwem można wymienić obciążenie męża pracą, a nie jego złą wolą. Powszechnie wiadomo, że mężczyźni wykonują prace bardziej odpowiedzialne i w warunkach konkurencji nie zawsze mogą

sobie pozwolić na dłuższe oderwanie się od nich, czy opiekowanie się dzieckiem na przemian z żoną. Obawiają się, że pracodawca może być z ich niepełnego zaangażowania niezadowolony i wpłynie niekorzystnie na przyszłe relacje.

W badaniu w APS pytano także o wpływ różnych czynników i cech zawodowych, utrudniających godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi. Do czynników tych badane kobiety zaliczyły: charakter umowy o pracę, wymiar czasu pracy, czyli liczba godzin spędzonych w pracy, elastyczny rozkład czasu pracy, a także czas dojazdu i powrotu z pracy. Jeśli czas dojazdu zajmuje kilka godzin (a tak jest w dużych miastach, gdzie pracują osoby mieszkające w strefie podmiejskiej, często w odległości kilkudziesięciu kilometrów) czas przeznaczony na opiekę nad dzieckiem jest zbyt krótki, co może zniechęcać do pracy zawodowej. W tych badaniach 51% kobiet było zatrudnionych na „umowę o pracę na czas nieokreślony”, natomiast prawie 37% na „umowę o pracę na czas określony”. Prawie 66% ankietowanych kobiet w ciągu tygodnia pracowało średnio 40 godzin, natomiast 7,5% od 40 do 50 godzin i taka sama grupa wskazała, że pracuje tygodniowo 30 godzin. Ponadto u 90% badanych kobiet powszechne było pozostawanie po godzinach pracy. Najwięcej, bo prawie 41% musiało pozostawać kilka razy w tygodniu, prawie 30% kilka razy w miesiącu, prawie 11% raz w miesiącu i tyle samo raz w tygodniu (Ambroziak 2019, s. 56–57). W takim wymiarze i rozkładzie czasu pracy trudno pogodzić wychowywanie dzieci z pracą. Opinie tych kobiet są zbieżne z danymi GUS z 2017 r. zamieszczonymi w rozdziale drugim, według których około 80% opiekujących się dziećmi pracuje tygodniowo ponad 40 godzin.

Z możliwością pogodzenia przez matki opieki nad dzieckiem z pracą wiąże się także okres przebywania na urlopie macierzyńskim oraz wychowawczym. Kobiety mające możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem w okresie pierwszego roku życia w rodzinie, nie korzystają na ogół z dodatkowego urlopu. Prawie 90% kobiet badanych w APS korzystało z urlopu macierzyńskiego, potwierdziły także, że czas przebywania na urlopie macierzyńskim zależał od możliwości zorganizowania opieki nad dzieckiem. Ponad 58% badanych, które korzystały z urlopu macierzyńskiego na tym urlopie przebywało 1 rok. Na krótszym urlopie macierzyńskim trwającym „6 miesięcy” przebywało 17% z grupy korzystających z tego prawa, zaś około 8% na urlopie 9 miesięcznym, natomiast kilka kobiet już po dwóch miesiącach wróciło do pracy (Ambroziak 2019, s. 57–58).

Badane kobiety wyraziły też swoją opinię w sprawie możliwości wyboru pomiędzy rezygnacją z pracy w związku z wychowywaniem dziecka, a jej kontynuacją. Dla większości (66%) najlepszym rozwiązaniem jest godzenie pracy z wychowaniem dzieci. Natomiast spory odsetek (27%) był w stanie zrezygnować z pracy dla wychowania dziecka, gdyby nie było możliwości pogodzenia obu obowiązków. Tylko 7% postawiło zdecydowanie na pierwszym miejscu pracę. Do czynników najbardziej utrudniających łączenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, zdaniem 68% badanych należy „często wydłużony czas pracy”, a dla 66% „brak elastycznego czasu pracy”. Natomiast dla prawie 31% utrudnieniem są „wyjazdy służbowe” oraz „brak pomocy w obowiązkach domowych ze strony członków rodziny”, natomiast dla 29% „niewielka pomoc męża” (Ambroziak 2019, s. 71–72).

Natomiast w innej grupie kobiet badanych w APS, których opinie prezentuje tabela 8, za najważniejszy czynnik ułatwiający łączenie pracy z wychowywaniem dzieci 74% wskazało elastyczne godziny pracy. Natomiast do pozostałych czynników według hierarchii ich ważności zaliczono: większą dostępność publicznych żłobków oraz przedszkoli (54%), dostępność żłobków lub przedszkoli przyzakładowych (50%) oraz pozytywne nastawienie pracodawców/przełożonych (44%). Trzy najrzadziej wybierane czynniki to: pomoc w opiece nad dzieckiem ze strony rodziny (20% kobiet), ograniczenie pracy w godzinach nadliczbowych (10%) oraz przerwy w pracy na karmienie (8%). Trzeba zwrócić uwagę na „pozytywne nastawienie pracodawców do matek” wychowujących dzieci, które znalazło się w hierarchii ważności czynników na czwartym miejscu.

Tabela 8. Czynniki ułatwiające kobiecie powrót do pracy po urodzeniu dziecka

Lp.	Rodzaj czynnika	Odsetek wskazań
1.	Elastyczne godziny pracy	74
2.	Większa dostępność publicznych żłobków i przedszkoli	54
3.	Dostępność zakładowych żłobków i przedszkoli	50
4.	Pozytywne nastawienie pracodawców do matek	44
5.	Możliwość wykonywania pracy zdalnej	34
6.	Praca w niepełnym wymiarze	26
7.	Pomoc rodziny w opiece nad dzieckiem	20
8.	Ograniczenie pracy w godz. nadliczbowych	10
9.	Przerwy w pracy na karmienie dziecka	8

Źródło: Prządka 2019, s. 81.

Z przedstawionych w tym podrozdziale opinii na temat uwarunkowań i czynników ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi wynika, że większość kobiet ma podobne zdanie na ten temat. Najważniejsze są elastyczne formy lub godziny pracy, które pozwalają dopasować harmonogram pracy do harmonogramu opieki nad dzieckiem. Przedstawione w tym podrozdziale czynniki można więc uznać za typowe dla wszystkich kobiet wychowujących dzieci.

4.2. Rola elastycznych form pracy w obowiązkach macierzyńskich

Ponieważ badane kobiety za najważniejszy czynnik, ułatwiający godzenie pracy z opieką nad dziećmi uznały elastyczne formy/godziny pracy, poświęcimy im odrębny podrozdział. W czasach rosnącej konkurencji tworzenie warunków zatrudnienia, sprzyjających harmonijnemu łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych, staje się jednym z czynników budowania strategii przedsiębiorstw w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Pracodawcy, aby utrzymać najbardziej cennych pracowników, muszą

stać się bardziej „przyjaźni rodzinie”. Konieczne jest więc korzystanie z elastycznych, tańszych rozwiązań zatrudnienia pracownika i bardziej elastycznej organizacji czasu pracy (Mazurkiewicz 2016, s. 28). Zainicjowanie działań na rzecz godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego pracowników było odpowiedzią na zmniejszanie się zasobów pracy, spowodowane malejącymi wskaźnikami dzietności oraz odpowiedzią na potrzeby kobiet, które podejmując pracę po ukończeniu odpowiednich szkół, nie rezygnują z posiadania dzieci. W związku z tym działania te były skierowane głównie do kobiet wychowujących dzieci (Balcerzak-Paradowska, Machol-Zajda 2014, s. 17).

W literaturze (także w badaniach) zwraca się zwykle uwagę na korzyści z zastosowania elastycznych form pracy, zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy. Podyktowane to jest pierwotnym ich celem, którym było ograniczenie bezrobocia i wzrost zatrudnienia. Elastyczne formy miały być częściowym rozwiązaniem tej kwestii, miały dać pracę większej liczbie pracowników, a więc także dochody, ale niższe niż przy pracy na pełnym etacie. Praca elastyczna korzystnie wpływa też na innowacyjność firmy oraz polepsza jej konkurencyjność na rynku. Wpływa nawet na zmiany modelu rodziny w kierunku relacji partnerskich pomiędzy małżonkami. Usprawnia jakość życia w wymiarze społecznym, rodzinnym i indywidualnym. Z pewnością w jakimś stopniu wpływa także na postawy prokreacyjne, co w konsekwencji może przyczynić się do zatrzymania negatywnych procesów demograficznych, które wiążą się z ograniczeniem dzietności.

Znacznie mniej uwagi zwraca się natomiast na mankamenty, głównie z punktu widzenia pracownika. Każda forma elastycznego zatrudnienia posiada jakieś mankamenty, w stosunku do zatrudnienia pełnoetatowego, na czas nieokreślony. Są one szczególnie widoczne u kobiet wychowujących dzieci (jeśli nie mają innego wyjścia i muszą pracować w elastycznej formie). Wiele z nich, jak na przykład praca w niepełnym wymiarze godzin, w systemie weekendowym, nie gwarantują wynagrodzenia w wysokości otrzymywanej w normalnym systemie pracy, najczęściej pozbawiają też pracownika dodatkowych świadczeń związanych z pracą. Tymczasem wychowywanie małego dziecka związane jest z dodatkowymi kosztami, spowodowanymi m.in. częstą zmianą rozmiaru odzieży, obuwia czy wymianą zabawek. Nie wszystkie z wyżej wymienionych form można też zastosować w każdym rodzaju organizacji, co powoduje, że nie wszystkie kobiety po urodzeniu dziecka mogą z nich skorzystać.

Programy umożliwiające godzenie pracy z obowiązkami macierzyńskimi są częściej stosowane w firmach dużych i średnich niż małych, częściej w publicznych niż prywatnych oraz częściej w firmach zagranicznych działających w Polsce oraz z udziałem kapitału zagranicznego. Według niektórych badaczy pozytywne nastawienie pracodawców do ułatwień (szerzej na ten temat w następnym podrozdziale) jest wynikiem przyjętej kultury organizacyjnej firmy i strategii jej rozwoju, biorącej pod uwagę zarówno znaczenie życia zawodowego, jak i sfery pozazawodowej pracownika, a także przywiązanie do wartości, takich jak: zaufanie, rodzina, relacje partnerskie w pracy itp. (Machol-Zajda 2014, s. 185).

Wraz z rozwojem tych programów pojawiły się różne ich określenia. Programy te nie są z góry ograniczone do kobiet, ale w praktyce z racji większej liczby obowiąz-

ków domowych kobiet, to one głównie z nich korzystają. Najczęściej można spotkać w literaturze określenie anglojęzyczne *Wwork-life balance* (WLB), ale pojawiło się też „zatrudnienie przyjazne rodzinie” (ZPR). W zakresie tych programów nie ma różnic, gdyż wszystkie działania w ramach WLB mieszczą się także w ZPR. Koncepcja zatrudnienia przyjaznego rodzinie (*family friendly employment* – FFE) jest rozumiana jako zatrudnienie umożliwiające pogodzenie obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi (Miroslaw 2014, s. 190). Ze względu na powszechną znajomość tych programów przez specjalistów od ZZL, nie będą w monografii szczegółowo omawiane. Niżej przedstawiono jedynie najważniejsze korzyści dla kobiet wychowujących dzieci.

Przypomnijmy, że w lipcu 2013 r. dokonano nowelizacji Kodeksu pracy, uelastyczniając czas pracy (Ustawa 2013). Umożliwiono pracownikom rozpoczynanie pracy w różnych godzinach, określonych w regulaminie pracy. Wydłużono także do 12 miesięcy okres rozliczeniowy czasu pracy. Kobietom wychowującym dzieci ułatwiło to dopasowanie czasu pracy do obowiązków domowych, np. odprowadzania lub odbierania dzieci ze żłobka lub przedszkola. Elastyczne formy zatrudnienia występują zazwyczaj w postaci: umów terminowych oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (Bąk 2009, s. 27). Mogą przybierać następujące formy: równoważnego czasu pracy, zmiennych godzin pracy, zadaniowego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, pracy w weekendy, pracy w niepełnym wymiarze. Elastyczne formy powinny być określone w regulaminach pracy firm, ale zdaniem badanych kobiet nie we wszystkich firmach tak jest, co prowadzi niejednokrotnie do nieporozumień między pracownikiem i pracodawcą.

Najpopularniejszym sposobem wykorzystywania elastycznych form pracy są elastyczne godziny pracy. Są one ułatwieniem zwłaszcza dla kobiet wychowujących dzieci, których partnerzy pracują na zmiany, gdyż wówczas łatwiej im dzielić się opieką nad dziećmi. Kolejną jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, którą można wykonywać w stałym lub zmiennym rozkładzie czasu pracy. Dzięki niej matki mogą zarówno pracować, jak i opiekować się swoim potomstwem. Bywa to również opłacalne w przypadku świadczeń socjalnych, gdyż niższy etat warunkuje niższe zarobki, zatem próg do otrzymania świadczenia staje się automatycznie niższy. Jednak nie zawsze pracodawca jest zainteresowany pracą w ograniczonym czasie, gdyż zazwyczaj wiąże się to z zatrudnieniem dodatkowych pracowników. Inną jej zaletą jest możliwość szybszego powrotu do pracy po urodzeniu dziecka, jeśli sytuacja rodzinna nie pozwala przejściowo na powrót matki na pełny etat. Ważna jest też ciągłość zatrudnienia (z punktu widzenia przyszłej emerytury), ciągły kontakt z problemami zawodowymi (posiadana wiedza nie ulega dezaktualizacji), wykorzystywanie posiadanych kwalifikacji oraz uzyskiwanie dochodu, chociaż niższego w stosunku do pracy na pełnym etacie.

Innym, wygodnym dla kobiet-matek udogodnieniem jest możliwość skróconego tygodnia pracy, bez konieczności zmniejszania wymiaru etatu. Wówczas kobieta może pracować mniej niż pięć dni w tygodniu, ale w wymiarze tygodniowego czasu. Pracownik może pracować maksymalnie 12 godzin dziennie. W tej formie występują

podobne ograniczenia, jak w wyżej omawianych. Wśród kobiet wychowujących dzieci popularność zyskuje telepraca, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną, zwana obecnie pracą zdalną. Kobieta zatrudniona w tej formie może pracować w domu, nie tracąc czasu i pieniędzy na dojazdy. Zyskuje przy tym możliwość obecności z dzieckiem przez cały dzień, a także opieki nad nim, np. w czasie jego choroby. Mankamentem pracy zdalnej jest na pewno brak kontaktu ze współpracownikami. Kobieta pracująca w ten sposób może czuć się odizolowana od świata, gdyż zarówno praca, jak i obowiązki rodzinne wiążą się z przebywaniem w domu. Zaciera się wówczas różnica między pracą a domem.

Jednak wielu prac, m.in. produkcyjnych nie można wykonywać poza zakładem, a więc także w formie telepracy. Trzeba też brać pod uwagę mniejszą wydajność takiej pracy, gdyż dziecko może odrywać mamę od pracy w najmniej oczekiwanym momencie. Przykładem mogą być dwie studentki APS, pragnące napisać lub dokończyć prace dyplomowe w okresie urlopu macierzyńskiego. Nie zdołały niestety zrealizować założonego zadania.

Ważną zaletą pracy zdalnej jest wyeliminowanie czasu na dojazdy do i z pracy. Praca zawodowa nie musi zaczynać się i kończyć w tych samych godzinach co w firmie. Matka (lub ojciec) w każdej chwili może też oderwać się od pracy zawodowej i zająć się dzieckiem. Działanie w dogodnych dla siebie warunkach pracy, nieograniczonych regulaminem organizacyjnym firmy daje większy komfort pracy i niższy poziom stresu w porównaniu ze standardowym zatrudnieniem.²⁵

Ułatwieniem dla kobiet wychowujących dzieci (choć nie dla wszystkich, dla niektórych jest utrudnieniem) może być także praca w systemie zmianowym, wykorzystująca oprócz dwóch lub trzech zmian, także ruchomy tygodniowy harmonogram czasu pracy. Praca w systemie zmianowym, jako rozwiązanie dla aktywnych zawodowo kobiet ma swoje plusy i minusy. Jeśli mąż ma także możliwość skorzystania z elastycznego czasu pracy, małżonkowie mogą łatwiej podzielić się opieką nad dzieckiem, bez konieczności korzystania z pomocy innych osób. Natomiast jeśli nie ma takiej możliwości, praca zmianowa żony może dezorganizować opiekę nad dzieckiem. Natomiast za główny zarzut pracy zmianowej uznaje się jej niekorzystny wpływ na biologiczny rytm życia człowieka i w konsekwencji możliwość pogorszenia stanu zdrowia.

W poniższej tabeli 9 zaprezentowano zalety i wady różnych elastycznych form pracy, z którymi spotkały się badane kobiety w swojej pracy zawodowej. Większość z nich (60%) wychowywała małe dzieci, a część (32%) była w czasie badania na urlopie macierzyńskim. Zdaniem niektórych specjalistów tego problemu, ocenianie wszystkich form łącznie nic nie wyjaśnia, gdyż każda forma elastyczna ma swoje zalety i wady. Jednak, gdy chodzi o podejście kobiet do zalet i wad tych form, jednolita ocena jest uzasadniona, gdyż dla nich mniej istotna jest konkretna forma, lecz korzyści z elastycznej pracy ułatwiającej opiekę nad dziećmi. Jeśli jakaś forma pracy nie przynosi korzyści, można ustalić, co jest tego przyczyną.

²⁵ <https://rodzinaipraca.gov.pl/narzedzia-godzenia-rol/telepraca> (dostęp: 26.09.2019).

Tabela 9. Zalety i wady elastycznej formy pracy w ocenie kobiet-matek

Zalety elastycznej formy pracy	Wady elastycznej formy pracy
• ułatwienie w wykonywaniu codziennych obowiązków domowych, • motywacja do aktywności zawodowej, • wyższa wydajność i efektywność pracy, • dobre relacje z pracodawcą, • większe poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, • zachęta do posiadania większej liczby dzieci, • bezstresowy powrót do pracy po urodzeniu dziecka, • zajęcie się opieką nad dzieckiem w razie nagłej potrzeby, • dostosowanie godzin pracy do godzin pobytu dziecka w żłobku/przedszkolu, • spędzanie z dzieckiem więcej czasu, dłuższy kontakt z dzieckiem, • większe zadowolenie pracownika i pracodawcy, • szybszy powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, • możliwość wykonywania części pracy w domu w sytuacjach wyjątkowych, • pogodzenie pracy i opieki nad dzieckiem bez konieczności zatrudniania pomocy, • możliwość rozwoju zawodowego w okresie opieki nad dzieckiem, dowartościowanie, • możliwość większego zaangażowania męża w wychowanie dziecka	• możliwość nadużycia ze strony matek w wykorzystywaniu ułatwień, • niesprawiedliwe zasady wobec innych pracowników nieposiadających dzieci • większa trudność w organizowaniu i podziale pracy w zespole, • większa pracochłonność obsługi pracowników– matek, • możliwość niekorzystnego nastawienia bardziej obciążonych obowiązkami współpracowników, • możliwość wystąpienia zakłóceń w efektywnym funkcjonowaniu zespołu, a przy większej liczbie takich matek, także firmy, • mniejsze możliwości rozwoju zawodowego, • niższe wynagrodzenie w stosunku do tradycyjnych form pracy, • mniejsza stabilizacja zatrudnienia, • mniejsze świadczenia związane z pracą, • niechęć pracodawców do inwestowania w pracowników, pracujących przez dłuższy okres w elastycznej formie

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Czaplicka-Kozłowska 2014, s. 117; Prządka 2019, s. 86–87.

Z tabeli wynika, że kobiety dostrzegają zdecydowanie więcej zalet elastycznej pracy niż wad. Ma bardzo duży wpływ na aktywność zawodową kobiet, na rozwój zawodowy, na funkcjonowanie rodziny, a nawet na decyzję o planowaniu liczby posiadanych dzieci. Wszystkie szczegółowe zalety wymienione w tablicy wiążą się bezpośrednio lub pośrednio z najważniejszą zaletą, czyli godzeniem pracy z obowiązkami rodzinnymi. Wymienione przez kobiety zalety (korzyści) można podzielić na dotyczące kobiet w ciąży (np. poczucie bezpieczeństwa), kobiet-matek (np. korzystanie z opieki i zwolnień na dziecko w razie nagłej potrzeby bez stwarzania problemu ze strony pracodawcy) oraz kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka (np. łatwiejszy powrót do pracy po urodzeniu dziecka), a także kobiet mających różne obowiązki rodzinne (np. więcej czasu dla dziecka, możliwość pracy zdalnej w sytuacjach trudnych).

Można również wśród nich wyodrębnić korzyści dla wszystkich pracowników (np. możliwość rozwoju, poprawa samopoczucia i dowartościowanie), dla pracodawcy (np. lojalność wobec pracodawcy), jak i korzystne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy (np. zadowolenie ze strony pracownika i pracodawcy). Niektóre zalety dla pracownika wiążą się z poniesieniem większych kosztów przez pracodawcę. Wiele badanych kobiet nie wskazało żadnych wad.

Również ponad połowa (53%) ankietowanych w APS z innej grupy kobiet wskazała, że dzięki elastycznemu zatrudnieniu może realizować się zawodowo i opiekować się dziećmi. Niewiele mniej, bo 47% badanych stwierdziło, że elastyczne formy pozwoliły im dostosować rytm wykonywania zadań do indywidualnego rytmu życia ich rodzin. Ponadto 37% ankietowanych stwierdziło, że dzięki elastycznej formie pracy nie muszą przebywać codziennie w pracy, a to umożliwia im większe zaangażowanie w życie rodzinne, ale też zmniejsza koszty związane z dojazdem. Co piąty badany zadeklarował, że może uczęszczać na dodatkowe kursy/szkolenia/studia i wychowywać dzieci. Wypowiedzi prawie wszystkich ankietowanych wskazują na pozytywny wpływ elastyczności na życie rodzinne. Aż 96% wszystkich badanych ceni sobie te formy zatrudnienia w kontekście opieki nad członkami rodziny (Prządka 2019, s. 85).

Również pracodawcy pozytywnie oceniają elastyczne formy pracy z punktu widzenia działalności firmy. Z ich opinii wynika, że cenią sobie elastyczne formy zatrudnienia ze względu na korzyści, jakie przynoszą ich firmie w postaci niższych kosztów związanych z zatrudnieniem (12%), a także większej satysfakcji pracowników. Z kolei do wad elastycznych form pracodawcy zaliczyli przede wszystkim brak kontroli nad pracownikami (16%) oraz problemy z organizacją pracy – 10%” (Czaplicka-Kozłowska 2014, s. 119). Pracodawcy badani przez IPiSS w 2009 r. dostrzegali zależność między elastyczną pracą a zadowoleniem pracowników. Przyczynami niezadowolenia był najczęściej brak elastyczności czasu pracy, praca zmianowa, trudności w dopasowaniu czasu pracy do potrzeb pracowników (Głogosz, Machol-Zajda 2011, s. 116–121). Opinie te potwierdzają także inne badania pracodawców, chociaż elastyczne formy pracy podyktowane są głównie interesem pracodawcy, korzystają na nich także pracownicy, a przede wszystkim kobiety wychowujące małe dzieci.

4.3. Ułatwienia pracodawców dla kobiet mających obowiązki macierzyńskie

Programy ułatwiające pracownikom godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi powinny być zgodne z oczekiwaniami pracowników oraz pracodawców. Szczególnie ważne jest podejście pracodawców, gdyż to od nich zależy zrozumienie sytuacji pracowników i zakres rozwiązań pozwalających pogodzić te dwie sfery życia pracownika. Niżej przytoczono wyniki badania z 2015 r. wśród 100 pracodawców, reprezentujących różne branże, formy własności oraz wielkość mierzoną liczbą zatrudnionych, dotyczące tej kwestii (Hildt-Ciupińska 2016). Zdecydowana większość (86% badanych) uważa, że dla pracowników zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym jest „ważne” lub „bardzo ważne”. Polega głównie na: odpowiedniej ilości czasu dla rodziny i przyjaciół (62% badanych), niezabieraniu pracy do domu (56%), korzystaniu z urlopu wypoczynkowego (53%), niepozostawianiu w pracy po godzinach (38%), brak negatywnego wpływu pracy na życie prywatne (26%), brak negatywnego wpływu życia prywatnego na pracę.

Jeśli zaś chodzi o istnienie problemu z zachowaniem równowagi między pracą a życiem prywatnym u swoich pracowników, to 65% badanych nie widzi go, natomiast 32% dostrzega go. Jednocześnie 84% pracodawców dostrzega duży oraz bardzo duży wpływ pracy na życie prywatne (głównie z handlu, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej), tylko 12% wskazało na niewielki wpływ. Do najważniejszych czynników wpływających na zachowanie równowagi pracodawcy zaliczyli godziny pracy (65,3%) oraz rodzaj pracy (44,9%), a ponadto zakres obowiązków w pracy (39,8%), zaangażowanie w pracę (26,5%) oraz brak pomocy w obowiązkach domowych (23,5%) (Hildt-Ciupińska 2016).

Powyższe badania wśród pracodawców potwierdzają inne opinie pracodawców (cytowane także w monografii) o pozytywnym nastawieniu większości z nich do potrzeb pracowników w tej kwestii. Natomiast różne jest podejście do stosowanych rozwiązań, firmy przeważnie ograniczają się do formalnego zamieszczenia w regulaminach pracy konkretnych rozwiązań, nie badając konkretnych potrzeb pracowników, szczególnie matek. Dlatego specjaliści Forum Odpowiedzialnego Biznesu na podstawie różnych badań zaproponowali w związku z tym 6 następujących kroków, gwarantujących sprawne i skuteczne funkcjonowanie tych programów: edukowanie pracowników, współodpowiedzialność pracodawcy i pracowników, indywidualne podejście do każdego pracownika (pozostawienie swobody wyboru rozwiązania), elastyczność i otwartość wobec oczekiwań pracowników, cykliczne badanie potrzeb pracowników, uwzględnienie WLB w stylu zarządzania i kierowania (zaangażowanie na wszystkich szczeblach zarządzania) (FOB 2016).

W dużych i średnich firmach takie kompleksowe podejście jest praktykowane, co potwierdzają różne badania, m.in. IPiSS oraz Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, cytowane w monografii. Z badania IPiSS wynika, że w wielu firmach wprowadzanie programów WLB miało związek z badaniami satysfakcji pracowników. Takie badania prowadzi obecnie coraz więcej przedsiębiorstw oraz organizacji i instytucji sfery budżetowej. W opinii około 95% spośród 54 pracodawców (uczestniczących w konkursie „Lider ZZL”), badanych przez IPiSS w 2009 r. w firmach, w których podejmowano działania ułatwiające godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi ponad połowa pracowników była zadowolona z pracy. Wśród czynników decydujących o satysfakcji pracowników najczęściej pracodawców (69%) wskazało dobrą atmosferę w pracy oraz dobrą opinię o firmie (56%), natomiast czynniki związane z WLB nieco mniej. Możliwość elastycznej pracy wskazało 27% pracodawców, bogate świadczenia socjalne 13%, a pomoc w opiece nad dziećmi 6% (Głogosz, Machol-Zajda 2011, s. 116–117).

Pracodawcy dostrzegają też korzyści ekonomiczne związane z wprowadzeniem działań z zakresu WLB. Należą do nich m.in. większa motywacja pracowników (96,3% badanych pracodawców stosujących programy WLB), poprawa wizerunku firmy na rynku pracy (92,6%), większa identyfikacja pracowników z firmą (ponad 90% badanych), większa wydajność pracowników (81,5%), większa konkurencyjność (72,2%). Korzyści te dostrzegały zarówno firmy państwowe, samorządowe, jak i prywatne, w tym z udziałem kapitału zagranicznego. Korzyści dostrzega także od około 40 do 75% (w zależności od rodzaju korzyści) firm niestosujących w okresie prowadzenia badania w 2009 r. WLB (Borkowska 2011, s. 140–141).

Chociaż większość firm stosuje podobne rozwiązania ułatwiające, to jednak występują też różne, związane ze specyfiką firmy, udziałem kobiet w zatrudnieniu lub oczekiwaniami pracowników. Przykładowo w znanej firmie handlowej IKEA istnieje kompleksowa opieka medyczna kobiet w ciąży oraz po urodzeniu dziecka, młodzi rodzice mają 30 dni dodatkowego urlopu, ponadto w firmie wydzielono pokój dla karmiących matek, istnieje możliwość pracy w równoważnym czasie oraz pracy w domu, a także zmiana miejsca pracy, gdy dotychczasowe koliduje z obowiązkami rodzinnymi (Borkowska 2011, s. 203). Natomiast w banku WBK, gdzie zdecydowaną większość stanowią kobiety młode w 2008 r. po zebraniu opinii kobiet, wprowadzono „Politykę wspierającą kobiety w okresie ciąży i macierzyństwa”. Obejmuje ona m.in. dodatkowy 3-tygodniowy urlop, możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy w okresie urlopu wychowawczego, miesięczny okres adaptacji po powrocie z urlopu (Borkowska 2011, s. 200–201).

Natomiast pracownicy 100 pracodawców badanych w 2015 r. najczęściej korzystali z następujących ułatwień godzących pracę z obowiązkami prywatnymi, rodzinnymi: wyjście z pracy o dowolnej godzinie w przypadku nagłej potrzeby (83,8%), elastyczny czas pracy (36,8%), dodatkowy płatny urlop (30,9%), dodatkowa przerwa w pracy (16,2%) oraz zapewnienie opieki nad dzieckiem w miejscu pracy (2,9%) (Hildt-Ciupińska 2016).

Warto też przytoczyć zasady stosowane w ramach WLB dla urzędników służby cywilnej, pracujących w urzędach administracji rządowej, w tym skarbowej, gdyż są sformalizowane. Ich celem jest „promocja rozwiązań ułatwiających godzenie pracy z innymi aspektami życia pracownika”. Zostały one określone w „Standardach ZZL w Służbie Cywilnej” z 2020 r. (KSC 2020). Jeśli chodzi o ułatwienia dla kobiet wychowujących dzieci, zalecono, aby w urzędach korzystać z takich narzędzi WLB, jak: ruchomy czas pracy, telepraca, ułatwienia w dojeździe do pracy, np. miejsca parkingowe, opieka nad dzieckiem, np. pokój dla matki z dzieckiem, możliwość przyjsścia do pracy z dzieckiem, dopłaty do żłobka i przedszkola, zniżki na wypoczynek w ośrodkach wypoczynkowych. Jednocześnie w strategii ZZL zalecono, aby w urzędach wdrażać narzędzia WLB z wykorzystaniem dialogu z pracownikami, prowadzić analizy potrzeb w tym obszarze, aby uwzględniać potrzeby pracowników i możliwości urzędu oraz upowszechniać informacje o zakresie WLB w ogłoszeniach o naborze pracowników oraz targach pracy.

Ponieważ nie dysponujemy informacjami o stosowaniu tych form w praktyce, trudno ocenić ich skuteczność. Mimo to umieszczenie rozwiązań ułatwiających godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi w takim dokumencie, jak „Strategia ZZL” świadczy o traktowaniu tej kwestii jako bardzo ważnej dla funkcjonowania urzędów administracji rządowej, które są w znacznym stopniu sfeminizowane. Wśród urzędników służby cywilnej wg stanu na 31 grudnia 2019 r. kobiety stanowiły 71% ogółu urzędników.

Wiele firm zatrudniających dużo młodych kobiet przewiduje w swoich regulaminach pracy różne dodatkowe ułatwienia dla kobiet wychowujących dzieci, wykraczające poza określone przepisy, lub zawierające niektóre ich elementy. Do najczęściej stosowanych należą:

- świadczenia dla kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich, w postaci dodatkowego urlopu oraz narzędzi pracy (laptop, telefon, poczta mailowa), dzięki którym kobieta pozostaje w stałym kontakcie z firmą,
- pokój dla matki z dzieckiem, przerwa na karmienie,
- ułatwienie powrotu do pracy po urodzeniu dziecka, dzięki skróceniu czasu pracy (niektóre organizacje stosują 6 godzin dziennie z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia),
- „pampersowe”, „wózkowe”, czyli dodatkowe wsparcie finansowe dla rodziców,
- żłobki i przedszkola zakładowe,
- kolonie, półkolonie dla dzieci (HRK 2016, s. 18–20).

W dalszej części podrozdziału przedstawiono opinie kobiet badanych w APS oraz badania BAEL na temat ułatwień pracodawców dla kobiet wychowujących dzieci. Najczęściej pracodawcy oferowali elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze, pracę zdalną, przerwy na karmienie. Jednak nie wszystkie kobiety, którym zaproponowano elastyczne godziny pracy miały możliwości ich uzgodnienia, musiały się dostosować do ustalonych w regulaminie pracy, chociaż nie wszystkie były z tych godzin zadowolone. Jedynie kilka badanych uzgodniło elastyczne godziny z pracodawcą, które je zaakceptował (Prządka 2019, s. 83–84; Znamiorska 2019, s. 70). Natomiast w innej grupie badanych w APS pracodawcy proponowali nieco szerszy zakres udogodnień:

- dwie godziny dla rodziny (raz w roku),
- możliwość, w razie potrzeby wcześniejszego wyjścia z pracy, bez odpracowania,
- możliwość późniejszego, maksymalnie o 1 godzinę przyjscia do pracy,
- elastyczne godziny pracy,
- 7 godzinny dzień pracy dla karmiących matek,
- możliwość wykonania części pracy (sprawozdań/protokołów) w domu,
- dopasowanie harmonogramu zadań w pracy do godzin opieki nad dzieckiem,
- możliwość okresowego wykonywania pracy zdalnej,
- pokój dla matek z dziećmi, kąpiel zabaw dla dzieci (Ambroziak 2019, s. 67).

Różne firmy stosują też różne rozwiązania organizacyjne, większość zasady stosowania ułatwień z zakresu WLB określa w regulaminach pracy, ale można też spotkać firmy zawierające odrębne porozumienia z zainteresowanymi pracownikami. Pracodawcy kobiet badanych w APS najczęściej zawierali z kobietami wychowującymi dzieci indywidualne porozumienia, określające zakres udogodnień – 53% ankietowanych kobiet zawarło takie porozumienia dotyczące czasu pracy, 44% po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracodawcy wyznaczili okres na stopniową adaptację do obowiązków, 29% dostosowali delegacje i szkolenia do ich potrzeb, tak by nie kolidowały z organizacją życia rodzinnego, natomiast 9% badanych miało regulaminy elastyczności zatrudnienia (Drzas 2019, s. 68–69). W świetle uzyskanych opinii od kobiet można stwierdzić, że największe oczekiwania kobiet dotyczą większej elastyczności w organizacji pracy (elastyczne godziny pracy, możliwość okresowej pracy zdalnej),

zapewnienia lepszej opieki dziecku, przez tworzenie przyzakładowych żłobków i przedszkoli, dofinansowanie dziecka w różnych formach (w ramach ZFŚS, pakietu medycznego).

Podobne opinie wyraziły też kobiety badane w ramach BAEL przez GUS w 2018 r. Tylko 26,6% badanych miało możliwość decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, prawie 19% miało taką możliwość, ale tylko w wyjątkowych sytuacjach, a 48,9% nie miało takiej możliwości. Okazuje się jednak, że trzecia część (32,2%) kobiet mających możliwość decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowała w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie, a więc także we własnych gospodarstwach. Wśród kobiet nie mających takiej możliwości najczęściej pracowało w transporcie i gospodarce magazynowej (19,4% badanych), służbie zdrowia i opiece społecznej (18,6%) oraz zaopatrzeniu w energię, gaz i wodę (18,5%) (GUS 2019, s. 85). Z danych tych wynika, że nawet w sfeminizowanych sektorach gospodarki wielu pracodawców nie ułatwia życia kobietom wychowującym dzieci.

Również możliwości wzięcia dnia wolnego na opiekę nad dzieckiem (zwykle z powodu jego choroby) niewchodzącego do wymiaru urlopu miało tylko 23,3% badanych, 17,4% tylko w wyjątkowych sytuacjach a 52,8% nie miało takiej możliwości (GUS 2019). Spośród rozwiązań przewidzianych przepisami prawa pracy najczęściej w trakcie badań ocenia się rozwiązania proponowane przez pracodawców dla wszystkich kobiet wychowujących dzieci. Tymczasem kobiety zwracają także uwagę na dopasowanie tych rozwiązań do ich indywidualnych potrzeb. Wiadomo, że każda kobieta ma inną sytuację rodzinną, która może ulegać zmianie w czasie rozwoju dziecka. Dlatego też w kontekście stosowanych przez pracodawców instrumentów elastyczności warto poznać opinie badanych, czego matki oczekują i jakie według nich powinny być warunki pracy spełniające oczekiwania kobiet w okresie macierzyństwa. Opinie te zostaną przedstawione w podrozdziale 4.5.

Kobiety wskazują też na zalety i wady udogodnień proponowanych przez pracodawców. Zaletą jest uwzględnianie potrzeb pracownika, bo pozwalają mu na godzenie pracy z obowiązkami domowymi, rodzinnymi. Ponadto wiążą się z większą elastycznością w wykonywaniu pracy, ponieważ pracodawca ma w tym czasie mniejszą możliwość nadzorowania kobiet wychowujących dzieci, a co za tym idzie kobiety w tym okresie są mniej narażone na stres ze strony pracodawcy. Wiele kobiet liczy też na mniejsze wymagania pracodawcy w okresie godzenia pracy z opieką nad dzieckiem.

Wadą może być natomiast mniejsza dyscyplina kobiet i odpowiedzialność za pracę, gdyż kobieta jest bardziej zaangażowana emocjonalnie w opiekę nad dzieckiem niż w pracę. Nie dotyczy to oczywiście wszystkich kobiet, ale takie przypadki zdarzają się. W takich sytuacjach potrzebna jest odpowiednia pomoc i reakcja ze strony przełożonego, zwrócenie uwagi na samodyscyplinę. Wadą może być także mniejsza efektywność pracy w różnych formach elastycznych. Na przykład praca zdalna (telepraca) wymaga bardzo wysokiej samodyscypliny, umiejętności zarządzania sobą, czyli podzielności zaangażowania w zadania zawodowe i opiekę nad dzieckiem. W związku z tym niektóre firmy w okresie stosowania pracy zdalnej, w obawie, że pracownicy pozostający w domu zaniedbają realizację zakresu obowiązków, zobowiązały ich do składania

cotygodniowych sprawozdań z wykonanych prac. Takie działanie w stosunku do wszystkich pracowników, zwłaszcza sumiennych i obowiązkowych jest demotywujące, gdyż oznacza brak zaufania pracodawcy do pracownika. Trzeba jeszcze raz podkreślić, że elastyczne formy pracy są bardzo cenione przez kobiety-matki, gdyż pozwalają bezstresowo opiekować się dzieckiem, umożliwiając odebranie dziecka ze żłobka czy przedszkola we właściwym czasie itp.

4.4. Oczekiwania kobiet wobec pracodawców dotyczące godzenia pracy zawodowej z macierzyństwem

Programy i rozwiązania oferowane przez pracodawców nie zawsze odpowiadają oczekiwaniom i potrzebom kobiet wychowującym małe dzieci. Pozytywne opinie o działaniach pracodawców wyraziło m.in. 67% kobiet spośród 100 badanych w APS, natomiast pozostałe 33% uważało, że ich pracodawcy nie są oni skłonni wspomagać kobiet wychowujących dzieci z własnej inicjatywy, poza świadczeniami wynikającymi z przepisów. Oceniające pozytywnie wskazały, że pracodawcy z chęcią układają grafiki uwzględniające indywidualne potrzeby i możliwości czasowe pracowników, również proponują dogodnie elastyczne formy zatrudnienia oraz organizują imprezy integracyjne. Gdy pracodawca organizuje rozmaite imprezy okolicznościowe, to chętnie w nich uczestniczą wraz z członkami swojej rodziny (Ziółkowska 2019, s. 70–73).

Kobiety badane w APS zaproponowały też różne formy ułatwiające godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, które są dla nich najbardziej odpowiednie. Przedstawiono je w tabeli 10. W zestawie ułatwień wskazanych przez badane kobiety znalazło się po 9–10 różnych form dotyczących, m.in.: korzystania z krótszego dziennego wymiaru czasu pracy (45% wskazań), dofinansowania opieki nad dzieckiem (42% wskazań), dobrej lokalizacji przedszkola, blisko pracy lub domu (40%), pakietu medycznego dla dziecka (32%), dodatkowego urlopu na dziecko (32%) oraz świątecznych paczek dla dzieci (27%). Trzeba też zwrócić uwagę na propozycję stabilnego wynagrodzenia miesięcznego (18% badanych przez Karolinę Drzas), co miało prawdopodobnie związek z wahaniem wynagrodzenia po powrocie do pracy, spowodowanymi zmiennym czasem pracy (Drzas 2019, s. 66–67, 72).

Wśród wskazanych ułatwień widać też bardzo ważne dla niektórych badanych, a zupełnie nieważne dla innych. Do takich można zaliczyć łatwy i szybki dojazd do pracy, wskazany przez 66% spośród 158 kobiet badanych przez Sarę Sinior oraz wysokie zarobki wskazane przez 47%. Propozycje te wynikają prawdopodobnie z uwarunkowań sytuacyjnych, takich jak długi i trudny dojazd do pracy oraz niskie zarobki, nieadekwatne do posiadanych kwalifikacji (75% badanych posiadało wykształcenie wyższe). Na dojazdy do i z pracy niektórzy pracownicy, mieszkający w dalszej odległości (dotyczy to głównie dużych miast) tracą nawet kilka godzin. Wszystkie badane w APS kobiety za najważniejsze ułatwienia uznały elastyczne formy pracy lub elastyczne godziny pracy, a także możliwość wykonywania części pracy w domu lub

w formie zdalnej. Natomiast wśród pozostałych, niektóre nie dotyczą godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, lecz raczej wsparcia finansowego lub organizacyjnego w okresie wychowywania dziecka.

Tabela 10. Propozycje kobiet badanych w APS dotyczące ulatwień w godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi

Lp.	Rodzaje ulatwień/rozwiązań	Odsetek badanych		
		Karoliny Drzas	Darii Prządki	Sary Sinior
1.	Elastyczne formy pracy/godziny pracy	50	66	52
2.	Możliwość wykonywania części zadań w domu lub w formie pracy zdalnej	46	60	34
3	Dofinansowanie opieki nad dzieckiem	–	42	–
4.	Korzystanie z krótszego dziennego czasu pracy	45	26	25
5.	Dobra lokalizacja żłobka/przedszkola – blisko domu lub pracy	40	–	37
6.	Łatwy i szybki dojazd do pracy	35	–	66
7.	Wysokie i stabilne zarobki	18	–	47
8.	Niskie opłaty za żłobek/przedszkole	6	–	5
9.	Ułatwienia w opiece nad dzieckiem, np. przedszkole zakładowe	5	36	3
10.	Pomoc w znalezieniu miejsca w przedszkolu	2	–	7
11.	Pakiet medyczny dla dziecka	–	32	–
12	Dodatkowy urlop na wychowanie dziecka	–	32	–
13.	Paczki świąteczne dla dzieci	–	27	–
14.	Organizacja czasu wolnego lub wypoczynku dla dzieci przez pracodawcę	–	9	–
15.	Szkolenia po urlopie macierzyńskim uzupełniające kompetencje	–	6	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Drzas 2019, s. 66–67; Prządka 2019, s. 74–75, 84–88; Sinior 2019, s. 74.

Niektóre kobiety uzasadniły swoje propozycje, wskazując, że elastyczne formy pracy poprawiłyby ich komfort związany z osiągnięciem harmonii między życiem zawodowym a prywatnym, że taka forma byłaby pomocna w wychowaniu dzieci, na przykład w sytuacjach awaryjnych, gdyż istnieją wówczas większe możliwości znalezienia zastępstwa lub wcześniejszego wyjścia z pracy (Drzas 2019, s. 66–67). Jest to kolejne potwierdzenie, że praca elastyczna przy obowiązkach rodzinnych staje się źródłem zadowolenia kobiet.

Propozycje rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci zgłosiło też 1356 kobiet badanych w 2011 r. przez PARP. Odrębne propozycje przedstawiły kobiety pracujące najemnie (868 osób), prowadzące własną działalność gospodarczą (141 osób) oraz bezrobotne i bierne zawodowo (347 osób). W propozycjach nie było większych różnic między wymienionymi grupami kobiet, z wyjątkiem wydłużenia urlopów macierzyńskich, gdzie znacznie mniej przedsiębiorczyń (56,3%) niż

pracujących najemnie (79,4%) oraz biernych zawodowo (75,1%) wskazało na ten problem. Takie różnice są uzasadnione charakterem pracy. Przy własnej działalności gospodarczej urlop nie zawsze jest konieczny, ze względu na tzw. nienormowany czas pracy (w pracy na własny rachunek czas pracy nie jest ważny). Kobiety prowadzące firmy samodzielnie nie mogą ich w czasie urlopu zamknąć, dlatego długość urlopu nie ma dla nich tak dużego znaczenia jak u pracujących najemnie. Obrazuje to jedna z wypowiedzi „co z tego, że damy kobiecie 3-czy 5-miesięczny urlop macierzyński, gdzie ona jako szef firmy, zatrudniającej pracowników może pójść na taki urlop” (PARP 2011, s. 91–93). Kobiety badane przez PARP także za najważniejsze ułatwienia uznały elastyczne formy i godziny pracy (93,3% kobiet pracujących najemnie, 90,3% przedsiębiorczyń oraz 88,9% bezrobotnych i biernych zawodowo) oraz większą dostępność żłobków i przedszkoli (około 88% pracujących najemnie, około 90% przedsiębiorczyń oraz 80% bezrobotnych i biernych zawodowo) (PARP 2011, s. 93).

Podobne propozycje ułatwień związanych z wychowaniem dzieci zgłosiły kobiety badane na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu w 2012 r. (przez Adama Kubową) oraz FOB w 2018 r., które przedstawia tabela 11. Według badania UE we Wrocławiu do najważniejszych programów oraz czynników ułatwiających łączenie pracy zawodowej z wychowaniem dzieci należały: dłuższy urlop macierzyński (26% badanych), elastyczny czas pracy (23%) oraz możliwości korzystania z instytucjonalnej opieki nad dzieckiem (17%).

Tabela 11. Propozycje ułatwień dla kobiet wychowujących dzieci według badań UE i FOB

Rodzaje ułatwień/rozwiązań	Badanie	
	PARP z 2011 r.	FOB z 2019 r.
Dłuższy urlop macierzyński	26	11
Elastyczny czas pracy, dostosowany do opieki nad dziećmi	23	8
Możliwości korzystania z zakładowego lub powszechnego żłobka/przedszkola	17	6
Wyższe zasiłki dla dzieci	13	5
Praca w niepełnym wymiarze	11	–
Dłuższy urlop wychowawczy	11	–
Częściowa praca zdalna	7	4
Praca w systemie zmianowym	6	–
Więcej dni wolnych na opiekę nad dzieckiem	6	11
Krótszy dzień/tydzień pracy	–	15
Wsparcie finansowe pracodawcy	–	12
Przestrzeganie przez pracodawcę przepisów prawa pracy	–	5

Źródło: Kubów 2013, FOB 2019.

Nieco inne rodzaje ułatwień w ramach WLB w godzeniu pracy z obowiązkami macierzyńskimi wskazało około 3400 pracowników badanych w 2018 r. przez FOB, w których uczestniczyli także mężczyźni (FOB 2019). Najwięcej ankietowanych

(15%) wskazało krótszy tydzień lub dzień pracy, a następnie wsparcie finansowe ze strony pracodawcy (12%) oraz dodatkowe dni wolne na opiekę nad dzieckiem (11%). Niewielki odsetek (5%) zwrócił uwagę na przestrzeganie przez pracodawców przepisów prawa pracy.

Z przedstawionych propozycji ułatwień wynika, że na ich ważność dla poszczególnych kobiet oraz poziom zadowolenia z nich, wpływają cechy zawodowe kobiet, takie jak odległość między miejscem pracy i zamieszkania oraz status zatrudnienia. Inną hierarchię ważności wskazują kobiety pracujące w mieście, ale mieszkające na wsi, co z pewnością ma związek m.in. z czasem przejazdu do i z pracy oraz brakiem w pobliżu placówek, takich jak żłobki czy przedszkola. Kobiety mieszkające na wsi są też częściej z tych ułatwień niezadowolone. Podobnie różnie oceniają ułatwienia kobiety zatrudnione na czas określony i nieokreślony oraz pracujące i przebywające na urloпах. Wszystkie kobiety, które odniosły się w sposób sceptyczny wobec rozwiązań ułatwiających godzenie ról albo przebywały na urlopie macierzyńskim po urodzeniu pierwszego dziecka (46,2%) (a więc jeszcze nie wróciły do pracy), albo poszukiwały pracy (30,8%) (Prządka 2019, s. 83–84).

Podobne obszary działań pracodawców wskazano też w badaniach prowadzonych przez IPiSS w 2009 r. (Głogosz, Machol-Zajda 2011, s. 118–128). Podobieństwo opinii dowodzi, że kobiety mające aktualnie lub w przyszłości obowiązki macierzyńskie, niezależnie od ich statusu zawodowego mają podobne lub takie same oczekiwania. Trzeba także zwrócić uwagę, że mimo iż od badań PARP upłynęło 10 lat, opinie kobiet nie zmieniły się, co pokazują badania prowadzone w APS w latach 2018–2019.

4.5. Zachowania pracodawców wobec kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa

Jak już wcześniej w tej monografii stwierdzono, praca daje kobietom niezależność finansową, kobieta nie jest uzależniona w tej kwestii od dochodów męża, co w niektórych rodzinach, gdzie mąż nie w pełni finansuje wydatki domowe, jest bardzo ważne. Kobieta czuje się stabilnie, bezpiecznie i wzbogaca się o pewność siebie, która daje jej poczucie, że w każdej sytuacji sobie poradzi, ponieważ jest niezależna. Wzmacnia poczucie własnej wartości (Kwak, Pascall 2005, s. 11–12). Dlatego większość kobiet pracujących zachodzi w ciążę niezależnie od opinii pracodawcy, a w ciążę pracuje do ostatniego dnia przed urodzeniem dziecka, nie chcąc tracić urlopu macierzyńskiego, wypoczynkowego czy brać kilku dni urlopu bezpłatnego. Mimo iż dla niektórych kobiet ostatnie dni przed porodem to raczej przebywanie w pracy, a nie normalna praca.

W podrozdziale 4.3 przedstawiono pozytywne nastawienie pracodawców do kobiet wychowujących dzieci, ale nie wszyscy tak reagują. Już część kobiet zamierzających urodzić dzieci obawia się niekorzystnej reakcji swojego przełożonego lub szefa firmy. Mają bowiem świadomość, że zachowania niektórych pracodawców wobec kobiet zamierzających rodzić dzieci, a następnie powracających po urlopie macierzyńskim do pracy można potraktować co najmniej jako nieprzychylnie. Zamiast ułatwić,

starają się im utrudnić życie, nawet przestrzegając przepisy o ochronie pracy kobiet w tym okresie. Kobiety niezadowolone dały temu wyraz przy ocenie swoich pracodawców (Ziółkowska 2019, s. 71–72). Nie można jednak ocenić zachowania wszystkich pracodawców w tej kwestii, gdyż nie prowadzi się odpowiednich badań. Sytuacja kobiet pracujących, które spodziewają się dziecka, a także powracających po urlopie jest w skali całej gospodarki bardzo zróżnicowana. Mimo ochrony kobiet w okresie ciąży występuje bardzo różne nastawienie pracodawców – od bardzo przychylnych do nastawionych negatywnie, wręcz nietolerujących takich kobiet.

Część kobiet pracuje w firmach lub instytucjach, gdzie ciąża nie stanowi żadnego problemu i nie muszą obawiać się np. zwolnienia z tego powodu lub gorszego traktowania. Jednak młode kobiety pragnące mieć dzieci, pracujące głównie w firmach prywatnych boją się dnia, w którym trzeba poinformować szefa o ciąży. Znałe są bowiem z mediów i internetu liczne przypadki pracodawców kierujących się pogonią za zyskiem, którzy nie respektują prywatnych spraw pracowników. Część z nich twierdzi (trudno ustalić, jaka część, gdyż nie ma badań), że kobieta w ciąży jest kłopotliwym pracownikiem, z którym wiąże się wiele niedogodności, w tym mniejsza dyspozycyjność i wydajność. Nie można na niej w pełni polegać, zwłaszcza w sprawach wymagających ściśle określonych terminów.

Ważną niedogodnością dla pracodawcy, jest konieczność znalezienia kogoś na zastępstwo w okresie urlopu macierzyńskiego i ewentualnie wychowawczego kobiety. W związku z tym w małych firmach zdarzają się nawet zwolnienia z powodu ciąży, gdyż w mniejszych przedsiębiorstwach zwolnienie jest łatwiejsze, pracownik ma mniejsze szanse, nawet gdy wygra z pracodawcą w sądzie. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownicą w ciąży bez wypowiedzenia z jej winy, gdy nie ma w firmie organizacji związkowej i nie trzeba nikogo pytać o zgodę w tej sprawie (Sadlik 2018).

Ponadto według pracodawców, z kobietą wracającą do pracy po wyżej wymienionych urlopiach wiąże się prawdopodobieństwo nieterminowego wykonywania zakresu obowiązków. Jest to najczęściej spowodowane licznymi zwolnieniami lekarskimi na opiekę nad dzieckiem (niektóre dzieci, zwłaszcza w przedszkolach często chorują, autor monografii zna wiele takich sytuacji). W okresie pandemii z kolei matka musi pozostać w domu, gdy przedszkola i żłobki są nieczynne. Drażliwą kwestią dla pracodawców są także takie uprawnienia zatrudnionej matki, jak przerwa na karmienie, która obniża efektywność pracy. Dlatego ze względu na przywileje kobiet wychowujących małe dzieci, niektórzy pracodawcy chętniej zatrudniają mężczyzn. Dowodzą tego wskaźniki zatrudnienia kobiet posiadających dzieci. W 2010 r. wskaźnik zatrudnienia matek w wieku 25–44 lata posiadających jedno dziecko w wieku poniżej 15 lat wynosił 73,8%, natomiast dla ojców 93%. Jeszcze większa różnica (29,3 pkt proc.) występowała u pracujących rodziców z dwójką dzieci, odpowiednio: 64,7% i 93,9%. Przy trójce dzieci pracowało 93% ojców i zaledwie 54,5% matek (różnica 38,5 pkt proc.) (Horodeński, Sadowska-Snarska 2011, s. 389).

Kolejny problem dotyczy nastawienia pracodawcy (najczęściej bezpośredniego przełożonego), do matek po ich powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim. Badane

w APS kobiety różnie oceniły nastawienie swoich szefów. Tylko 8% było zdecydowanie zadowolonych z nastawienia pracodawcy. Natomiast prawie połowa ankietowanych (42%) oceniła stosunek pracodawcy jako „raczej przyjazny”, co oznacza, że te kobiety miały zapewne jakieś zastrzeżenia do postępowania pracodawcy. Natomiast trzecia część badanych (32%) nie potrafiła jednoznacznie ocenić nastawienia pracodawcy, wybierając odpowiedź „trudno powiedzieć”. Można to różnie interpretować – albo te kobiety nie wyczuwały reakcji pracodawcy (pracodawca nie określa przecież formalnie swojej opinii w tej kwestii), albo pracodawca traktował je, jak pozostałych pracowników. Ponadto 14% badanych uważało, że nastawienie było „raczej nieprzyjazne”. Ważne jest jednak, że tylko 4% kobiet wyraziło opinię zdecydowanie negatywną (Prządka 2019, s. 74–75).

Powyższe opinie potwierdzają także informacje dwu kobiet, które z powodu ciąży utraciły pracę. „Zaszłam w ciążę. Niewiele osób o tym wiedziało, a jednak ktoś życzliwy doniósł szefowej i zanim cokolwiek zdążyłam powiedzieć i pokazać zaświadczenie od lekarza, zostałam zwolniona”. Druga kobieta twierdzi: „wprawdzie zawiadomiłam szefa o tym, że będę mamą, ale nie pokazałam stosownego dokumentu. Kiedy przyszedłam na drugi dzień do pracy moje rzeczy były spakowane, a przy biurku siedziała już inna osoba. Ponieważ odwołałam się do Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawca przywrócił mnie do pracy, ale przełożony nie zlecał mnie żadnych zadań, odsuwał od zadań. Oznaczało to, że pracodawca chce się mnie pozbyć” (Zajac 2018).

Przykładem niechętniej postawy pracodawcy jest też informacja dwu innych matek wśród badanych, które niekorzystnie oceniły swoich pracodawców. Jedna miała niepełnosprawne dziecko wymagające dużej opieki i pracy w niepełnym wymiarze czasu. Chęć pracy na 1/2 etatu była dla niej przeszkodą dla zatrudnienia w kilku firmach, mimo oficjalnego deklarowania przez te firmy elastycznego czasu pracy. Decyzje pracodawców w tej sytuacji można potraktować jako dyskryminację ze względu na niepełnosprawne dziecko. Druga spotkała się z niedostosowaniem godzin pracy dla matki karmiącej i dodatkowymi zadaniami, które musiała wykonywać po godzinach pracy. Pocieszeniem może być fakt, że są to przypadki nieliczne, choć trzeba mieć świadomość, że jednak się zdarzają (Zajac 2018).

Takie sytuacje powodują niepewność wśród kobiet i często zamiast cieszyć się przyszłym macierzyństwem oraz dbać o zdrowie swoje i dziecka, żyją w ciągłym stresie i lęku. Obawiają się niesympatycznej atmosfery w pracy, kąśliwych komentarzy, a także poczucia odrzucenia. „wiele kobiet po zajściu w ciążę spotyka się z przykrymi uwagami ze strony współpracowników sugerujących, że kobieta zawiodła, zaszła w ciążę w wyjątkowo złym momencie, jest niepełnowartościowa czy wręcz niepotrzebna w firmie” (Drab 2018).

Z literatury, a także informacji w internecie, zamieszczonych przez pracowników wynika, że dyskryminujące traktowanie kobiet w ciąży oraz planujących prokreację przez pracodawców zaczyna się już na etapie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy. Jest to niezgodne z zasadami etyki, której powinien przestrzegać pracodawca, a także zasadami zarządzania personelem. Pracodawcy stosują też inne sposoby zabezpieczenia się przed ciążą pracownic. Zdarzają się bowiem próby o podpisanie

zaświadczenia o niezachodzeniu w ciążę przez jakiś okres ujęty w oświadczeniu bądź też oczekiwanie badań wykluczających ciążę. Takie praktyki potwierdzają też badania kobiet przeprowadzone w 2019 r. w APS.

Okolo 40% kobiet potwierdziło, że w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej były pytane o plany macierzyńskie. Ale większość kobiet (56,1%) nie doświadczyła takiego pytania ze strony pracodawcy. Niektóre kobiety spotkały się też z pytaniem o plany macierzyńskie już w trakcie zatrudnienia. Pytania o macierzyństwo niektóre z badanych potraktowały jako przejaw dyskryminacji (Goszczycka 2019, s. 92; Znamirska 2019, s. 64). Powyższe opinie kobiet wskazują, że w dalszym ciągu część pracodawców niechętnie widzi wśród swoich pracowników kobiety w ciąży, co może mieć wpływ na decyzję o zatrudnieniu danej kobiety. Nieprzychylnego nastawienia niektórych pracodawców do kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa nie można zwerfikować na podstawie kontroli PIP, gdyż sprawozdania nie uwzględniają płci pracowników.

Badane kobiety dostrzegały też pozytywne reakcje pracodawców na ciążę. Według 40% spośród grupy 100 kobiet badanych w APS, ich pracodawca zareagował na ciążę pozytywnie, a tylko 12% pracodawców zareagowało negatywnie. W przypadku 24% kobiet pracodawca zareagował obojętnie, taki sam odsetek kobiet nie odczuło żadnej reakcji ze strony pracodawcy na informację o ciąży pracownicy (Goszczycka 2019, s. 90). W innej grupie zdecydowana większość badanych w APS (82% ze 100 osób) pozytywnie oceniło reakcję pracodawcy na ich powrót do pracy po urodzeniu dziecka, prawie wszystkie wróciły na to samo stanowisko. Dla 34% badanych wiadomość o ciąży była przyjęta obojętnie, ale ponad 10% pań zaznaczyło w ankiecie, że ich przełożony nie był zadowolony z ich ciąży, chociaż nie spowodowało to negatywnych konsekwencji. Zatem pracodawców badanych kobiet można uznać, jako przyjaznych rodzinie (Znamirska 2019, s. 65). Powyższe opinie różnych kobiet potwierdzają różne nastawienie pracodawców do kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa, większość reaguje obojętnie, część jest zadowolona, gdy pracownica jest w ciąży, a część zdecydowanie nie. Na podstawie fragmentarycznych badań trudno jednak oszacować, jaki odsetek pracodawców jest nastawiony nieprzychylnie do kobiet w ciąży, a jaki pozytywnie.

Na reakcję pracodawcy na ciążę kobiet wpływa stosunek pracy, w jakim pozostają kobiety przed zajściem w ciążę. Inaczej traktowane są kobiety zatrudnione na czas nieokreślony, inaczej na czas określony oraz na umowie – zleceniu. Ta opinia potwierdza dość powszechne przekonanie na ten temat. Otóż w grupie 100 badanych, które były zadowolone ze swojego pracodawcy, prawie 80% w trakcie ciąży zatrudniona była na podstawie umowy o pracę w tym 49% na czas nieokreślony, a 29% na czas określony, ale dłuższy niż rok (Znamirska 2019, s. 66–67).

Zachowanie pracodawców oceniają nie tylko kobiety wychowujące dzieci, ale także pracodawcy analizują wady i zalety kobiet-matek. W kolejnej tabeli 12 przedstawiono zalety i wady pracujących kobiet wychowujących dzieci, sformułowane przez pracodawców. Potwierdzają one powszechną opinię, że nie można ogólnie traktować pracodawców jako nieprzychylnych lub przynajmniej niezadowolonych z kobiet w ciąży oraz godzących pracę z wychowaniem i opieką nad dziećmi. Opinie te

można odnieść do korzyści związanych ze stosowaniem programów WLB, wskazanych przez pracodawców uczestniczących w konkursie IPiSS „Lider ZZL” (Borkowska 2011, s. 140–141).

Tabela 12. Zalety i wady pracujących kobiet-matek w ocenie pracodawców

Zalety kobiet-matek jako pracowników	Wady kobiet-matek jako pracowników
• większa odpowiedzialność za pracę, sumienność i obowiązkowość, • zgoda na każde warunki pracy, • lepsze wykorzystanie czasu pracy, • większa umiejętność radzenia sobie ze stresem, • stabilność emocjonalna i większy dystans do pracy, • większa cierpliwość i empatia, kreatywność	• praca mniej ważna niż rodzina, • mniejsza dyspozycyjność i większa absencja w pracy, • nietypowe zachowania kobiet, spowodowane różnymi sytuacjami rodzinnymi i rozwojem dziecka

Źródło: Czernecka 2009, s. 22.

Jednak nie wszystkie zalety z punktu widzenia pracodawcy są korzystne dla kobiet. Co najmniej dyskusyjna jest „zgoda na każde warunki pracy”. Wykorzystywanie sytuacji kobiet-matek, które nie chcą wchodzić w konflikt z pracodawcą, mają mniejsze wymagania odnośnie do warunków pracy, nie jest wobec nich w porządku. Źle świadczy o takim pracodawcy, który świadomie wykorzystuje to dla własnych korzyści. Możliwe, że taki pracodawca pragnie zrekompensować sobie w ten sposób, np. mniejszą dyspozycyjność i efektywność pracy kobiet godzących pracę z obowiązkami rodzinnymi.

Generalnie z przedstawionych w tym podrozdziale opinii kobiet wynika, że wielu pracodawcom (trudno ustalić dokładnie, jaki stanowią odsetek) nie przeszkadza kobieta w ciąży oraz wychowująca dzieci, ale mimo to niektóre kobiety wyczuwają ich wewnętrzną nieprzychylność, o czym świadczą m.in. badania Moniki Goszczyckiej i Marty Znamirowskiej. Około 50% badanych uważało, że nie jest obiektywnie na tle mężczyzn opłacana, 37%, że nie jest obiektywnie oceniana w pracy, a 20% odczuwało podświadomie, że ze względu na obowiązki związane z wychowaniem dzieci (często niespodziewane) jest gorzej traktowana w porównaniu z innymi kobietami (Goszczycka 2019, s. 85; Znamirska 2019, s. 65–67).

4.6. Dylematy kobiet związane z powrotem do pracy po urodzeniu dziecka

Wiele kobiet aktywnych zawodowo i wychowujących dzieci, przed powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim ma dylemat, czy podoła obowiązkom w pracy i domowym, czy da sobie radę, aby wykonywać prace na właściwym poziomie i aby (tzn. rodzina i pracodawca) byli z niej zadowoleni? (Michoń 2007, s. 106–107). Wiąże się to z chęcią utrzymania aktywności zawodowej i traktowania pracy oraz obowiązków rodzinnych jako jednakowo ważnych. Problemy te szeroko omówiono w rozdziale II. Tu przypomnimy jedynie najważniejsze kwestie związane z dylematami.

Wspomniane wyżej dylematy związane z powrotem do pracy po urodzeniu dziecka powstają z kilku powodów, po pierwsze, dla większości kobiet decydujących się na dziecko, staje się ono najważniejsze w ich życiu. Po drugie, po porodzie kobiety potrzebują fizycznej i psychicznej regeneracji i odpoczynku. Ponadto bardzo małe dzieci potrzebują więcej pomocy przy podstawowych czynnościach, takich jak jedzenie czy potrzeby fizjologiczne, pozostawienie ich pod opieką inną niż matczyna może w pierwszym okresie być trudne dla dziecka oraz stresujące dla matki.

Badania wśród rodziców pokazują, że jednakowo ważnymi czynnikami skłaniającymi do powrotu do pracy jest kwestia finansowa (konieczność uzyskania dochodów na pokrycie zwiększonych kosztów utrzymania rodziny), oraz chęć rozwoju zawodowego, natomiast inne czynniki, takie jak niezależność finansowa od męża, oraz niedopuszczenie do dłuższej przerwy w pracy mają w pierwszym okresie opieki nad dzieckiem mniejsze znaczenie (Michoń 2007, s. 107). Trzeba w związku z tym przypomnieć, że od wielu lat, mimo znacznego rozwoju gospodarczego kraju i ogólnego wzrostu stopy życiowej społeczeństwa, u pracowników zarabiających poniżej średniego wynagrodzenia w gospodarce, płaca jednej osoby może nie wystarczyć na pokrycie kosztów utrzymania na średnim poziomie²⁶. W tym czasie wzrosły bowiem jednocześnie potrzeby obywateli, jako efekt wzrostu gospodarczego. Dlatego kobiety, chcąc podtrzymać niezależność finansową oraz podbudować budżet domowy, decydują się na możliwie szybki powrót do pracy. Z tym wiąże się także rozwój zawodowy, który ma szczególne znaczenie przy wykształceniu wyższym. Powszechnie wiadomo, że obecnie dłuższa nieobecność na rynku pracy skutkuje coraz trudniejszą możliwością znalezienia pracy zgodnej z kwalifikacjami. Następuje bowiem także dezaktualizacja co najmniej części posiadanej wiedzy.

Głównym powodem powrotu kobiet-matek do pracy była konieczność utrzymania poziomu życia rodziny, wskazało na nią 44% kobiet, a dla 26% był to świadomy wybór związany z celami życiowymi, niewymuszony żadną sytuacją (Prządka 2019, s. 66–67). Potwierdzają to wcześniej wykorzystane w monografii opinie o ważności zarówno pracy, która przynosi dochody pozwalające na pokrycie wydatków związanych z rozwojem dziecka, jak i opieki nad dziećmi w życiu kobiet. Wydaje się, że badane kobiety odzwierciedlają typowe decyzje kobiet wychowujących małe dzieci.

Z czynnikami skłaniającymi do powrotu do pracy wiąże się określenie odpowiedniego momentu na powrót do pracy. Jest to bowiem mocno indywidualna kwestia, dla każdej kobiety może to być inny okres. Monika Lipowska-Hajduk, psycholog, pedagog i trener, założycielka praktyki psychologicznej „Szczęśliwa Mama” twierdzi, że jest to „co najmniej 6 miesięcy po urodzeniu dziecka. Jednak po tak krótkim okresie zazwyczaj mamom trudno rozstać się ze swoimi maleństwami i przedłużają sobie ten

²⁶ W 2018 r. 71,2% kobiet oraz 60,9% mężczyzn zarabiała miesięcznie poniżej przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce (GUS 2018B). Przeciętny dochód na 1 osobę w przeliczeniu miesięcznym w gospodarstwach pracowniczych wynosił w 2019 r. 1997 zł. Wg opinii badanych gospodarstw domowych pracowniczych w 2019 r. przy aktualnych dochodach „wiąże koniec z końcem” z pewnymi trudnościami łącznie 44,8% tych gospodarstw (z wielką trudnością 3,3%, z trudnością 9,4% oraz z pewną trudnością 32,1% (GUS 2019B, s. 124, 153).

okres”²⁷. Niektóre kobiety przeciągają powrót do pracy z wielu powodów, zależnych od siebie oraz od dziecka, inne wracają jak najszybciej. Dla większości kobiet jest to dobro dziecka, gdyż dłuższe pozostanie w domu pozwala kształtować wspólne relacje i charakteryzuje się troską o rozwój psychiczny dziecka.

Najważniejszą rzeczą jest jednak to, aby decyzja o powrocie była podjęta przez kobietę w zgodzie z nią samą, a nie w wyniku nacisków ze strony rodziny czy znajomych. Kobieta powinna czuć się gotowa na odnowienie swojej aktywności zawodowej. Według badań najlepszym czasem na powrót do pracy jest moment, kiedy dziecko skończy dwa lata, „jednak faktycznie większość młodych mam wraca do pracy po 12 miesiącach, a prawie jedna czwarta – zaraz po urlopie macierzyńskim”²⁸. Niektóre kobiety czekają na ten dzień z utęsknieniem (Ambroziak 2019, s. 60–61; Goszczycka 2019, s. 89). Badanie kobiet w APS (24% badanych przebywało w tym czasie na urlopie macierzyńskim) wykazało, że prawie 31% przebywających na urlopie zamierzało wrócić do pracy po jego wykorzystaniu, 6,5% deklaroowało nawet gotowość wrócić do pracy po 14 tygodniach urlopu macierzyńskiego. Natomiast około 12% ankietowanych zamierzało pozostać w domach dłużej – od 3 do 5 lat, oraz tyle samo badanych kobiet zamierzało zrezygnować z kontynuowania pracy zawodowej, w pełni poświęcając się opiece nad dziećmi. Większość kobiet zostawiała też cały lub część urlopu wypoczynkowego z roku poprzedzającego urodzenie dziecka, aby maksymalnie wydłużyć sobie okres wychowania dziecka, bez konieczności brania bezpłatnego urlopu wychowawczego (Znamirowska 2019, s. 67–68; Prządka 2019, s. 67).

W innej grupach badanych kobiet w APS kilka pytań dotyczyło także korzystania z urlopu wychowawczego. Prawie połowa kobiet (44%) nie korzystała z urlopu wychowawczego, 26% nie miało potrzeby przedłużania całodzienniej opieki nad dzieckiem, natomiast 16% korzystało z tego urlopu, ale w niepełnym wymiarze. Wśród powodów niekorzystania z tego urlopu wskazywano kwestie zawodowe i finansowe oraz wewnętrzną potrzebę powrotu do pracy i kontaktów ze współpracownikami (Prządka 2019, s. 71–72; Ambroziak 2019, s. 60–61). Potwierdza to wcześniejsze oceny oraz konstatacje dotyczące znaczenia środków materialnych w budżetach badanych kobiet, które są szczególnie potrzebne przy rozwoju dziecka. Ważnym powodem niekorzystania z urlopu wychowawczego była także obawa przed utratą poprzedniej pracy lub o dotychczasową pozycję w firmie. Jak powszechnie wiadomo, długa nieobecność w pracy najczęściej zmusza pracodawcę do obsadzenia stanowiska nowym pracownikiem, a nie tylko w formie zastępstwa. W okresie niedoboru kandydatów do pracy w niektórych zawodach trudno zatrudnić nowego pracownika, tylko na zastępstwo. Istotną przyczyną rezygnacji z urlopu wychowawczego dla prawie czwartej części badanych była także zapewniona odpowiednia opieka dla dziecka, głównie ze strony rodziny (Ambroziak 2019, s. 60–61).

²⁷ *Mama wraca do pracy – rozmowa z Moniką Lipowską-Hajduk*. <https://dziecisawazne.pl/mama-wraca-do-pracy/> (dostęp: 29.01.2019).

²⁸ https://www.mjakmama24.pl/rodzice/dom-prawo-finanse/wracam-do-pracy-powrot-do-pracy-po-urodzeniu-dziecka-rodzi-sporo-problemow-ale-mozna-je-latwo-rozwia,569_148.html (dostęp: 29.04.2019).

Ponieważ z powrotem do pracy wiążą się najpierw obawy kobiet, a potem różne utrudnienia lub niezadowolenie demonstrowane przez pracodawcę, kwestie te wystąpiły także w badaniach prowadzonych w APS. Chociaż prawie połowa kobiet badanych przez Kamilę Ambroziak nie martwiła się o swoją sytuację zawodową po urodzeniu dziecka, to 25% z nich nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie jednoznacznie, a 29% wskazało na niepokój związany z późniejszą sytuacją zawodową. Największe obawy miały kobiety mające umowy na czas określony, bały się, że nie zostaną one przedłużone. Powodem był także strach, że osoba przyjęta na zastępstwo okaże się lepsza, co w efekcie będzie oznaczało dla niej degradację bądź zmianę stanowiska. Kilka kobiet przewidywało w związku z tymi obawami konieczność szukania nowej pracy (Ambroziak 2019, s. 61). Obawy kobiet związane z reakcją pracodawcy na korzystanie z rozwiązań WLB potwierdziła też prawie połowa badanych przez FOB (48%), tylko 27% było przekonanych, że rozwiązania WLB nie mają żadnego wpływu na przyszłość pracownika (FOB 2019). Obawy takie wynikają prawdopodobnie (na co już wcześniej zwrócono uwagę) z własnych doświadczeń lub obserwacji w firmie niekorzystnych wobec kobiet wychowujących dzieci zachowań i reakcji przełożonych.

W dotychczasowych rozważaniach przedstawiono problem powrotu do pracy po urodzeniu dziecka od strony kobiet. Natomiast warto także zająć się zagadnieniem od strony pracodawców, jak zachowują się w stosunku do kobiet wracających po urlopach. Generalnie pracodawcy wypadli w oczach kobiet pozytywnie, 66% kobiet wróciło do poprzedniej pracy, w tym większość na poprzednie stanowisko, dla 22% kobiet upłynął okres, na który została zawarta umowa na czas określony i po niej nie zawarto następnej. Kolejne 6% kobiet zostało zwolnionych z pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, 10% kobiet zostało przeniesionych na niższe stanowisko, dwóm kobietom obniżono wymiar czasu pracy, również dwóm zwiększono liczbę zadań i obowiązków (Prządka 2019, s. 71–72). Ponadto 8% kobiet doszło do porozumienia z pracodawcą w sprawie zmiany wymiaru zatrudnienia, m.in. wykonywanie przez pewien czas pracy w niepełnym wymiarze, 6% kobiet podjęło próbę porozumienia z pracodawcą, ale nieudaną. Również 6% kobiet zaakceptowało zaistniałą sytuację bez podejmowania próby porozumienia z pracodawcą, a 4% kobiet podjęło decyzję o rezygnacji z pracy (Prządka 2019, s. 66–67).

Również większość (57%) z innej grupy 50 badanych w APS kobiet nie spotkała się z przykrymi sytuacjami po powrocie do pracy, pracodawcy gwarantowali powrót na poprzednie stanowisko po urodzeniu dziecka. Tylko 3% kobiet miało z tym problemy. Dość podobne odpowiedzi padały co do wynagrodzenia po powrocie do pracy. Wszystkie badane otrzymały wynagrodzenie zgodne z poziomem wynagrodzeń w firmie (Kurowska 2019, s. 78). Badania prowadzone w APS znajdują potwierdzenie w innych informacjach. Zgodnie z raportem portalu Pracuj.pl²⁹ aż 67% kobiet postanawia wrócić do tego samego pracodawcy, co piąta zmienia pracę na nową (21%), 7% pracuje dorywczo, a 5% podejmuje decyzję o otwarciu swojego biznesu.

²⁹ *Rodzice w pracy. Życie na pełny etat* – raport portalu pracuj.pl, s. 21 (dostęp: 12.09.2019).

Trzeba też wspomnieć o utrudnieniach w powrocie do pracy po urodzeniu dziecka, niezależnych od rodziny, kobiety-matki, ani bezpośredniego pracodawcy, lecz od uwarunkowań współczesnego biznesu, a nawet poziomu rozwoju kraju. Przykładem może być rozwój firm logistycznych, które stosują pracę zmianową, co może utrudniać podział opieki nad dzieckiem między mężem i żoną. Różny harmonogram dnia pracy i wolnych poszczególnych członków rodziny powoduje trudności w dostosowaniu ich do siebie i zgraniu w odpowiedni sposób. Innym przykładem są niskie emerytury, które zmuszają osoby starsze do kontynuowania pracy w swojej firmie (jeśli jest to możliwe) lub podejmowania tzw. prac dorywczych lub sezonowych. Dlatego nie zawsze młodzi rodzice mogą liczyć na pomoc ze strony swoich rodziców (Głogosz 2007, s. 28).

Dla pokazania trudności w godzeniu pracy z opieką nad dzieckiem w pierwszym okresie po powrocie z urlopu macierzyńskiego niżej przytoczono kilka opinii kobiet, wyrażonych na forach internetowych (Głogosz 2007, s. 28). „Dwukrotnie wracałam do pracy zaraz po macierzyńskim. Po pierwszej ciąży byłam na macierzyńskim 6 miesięcy, a po drugiej 12 miesięcy. To trudny czas dla rodziców ponieważ z mężem byliśmy zmuszeni sprawować opiekę nad córką na zmianę (kiedy ja szłam do pracy, mąż pilnował dziecko i na odwrót) widzieliśmy się tylko w weekendy a rozmowy przeprowadziliśmy przez telefon. Natomiast po drugim macierzyńskim opiekowałam się synkiem po nocy i szłam spać dopiero, jak mąż wracał z pracy. W pracy też już byłam na tzw. czarnej liście ze względu na opiekę, którą często byłam zmuszona brać na chore dziecko, a że mam ich dwoje to L4 było często brane...”.

Inna mówi, że po powrocie do pracy córka „została pod opieką niani w zasadzie z dnia na dzień. Był to ciężki okres i dla niej, i dla mnie. (...) Karmiłam córkę piersią, więc początkowo wychodziłam godzinę wcześniej, ale biorąc pod uwagę dojazd/powrót było to ponad 8 h rozłaki. Po niecałym miesiącu o wychodzeniu wcześniej mogłam zapomnieć, mimo iż nadal karmiłam. Powoli też zamiast 8 h trzeba było zostawać w pracy 9 h i dłużej...gdyż w wielu korporacjach, nikogo nie interesuje, że ludzie mają dzieci, rodziny (...) jeśli nie wykona się coraz wyższych norm, nie sprostą coraz wyższym wymaganiom, można się pożegnać najpierw z lepszą wypłatą, a potem pracą. Z jednej strony wyrzuty sumienia wobec dzieci, z drugiej wymagający pracodawca i myśli, że dzieciom trzeba zapewnić byt. Życie pracującej mamy nie jest łatwe...”.

Kolejna wypowiedź również nie jest optymistyczna: „U mnie powrót do pracy po macierzyńskim był trudny, ponieważ synek dość często choruje, a pracodawcy niechętnie patrzą na zwolnienia z tytułu opieki. Praca na zmiany w moim przypadku nie ułatwia mi życia, ponieważ kiedy mam dwie zmiany to praktycznie tylko 2–3 godziny dziennie widzę się z synkiem – rano przed żłobkiem i po powrocie, kiedy synek już śpi. Bardzo często jest tak, że po ciężkim dniu nie mam siły na to, aby odpowiednio poświęcić się na zabawę z synkiem i mam z tego powodu wyrzuty sumienia. W pracy tak naprawdę nikt nas nie pyta, czy jesteśmy wypoczęte czy przespaliśmy noc (a z tym bywa różnie) tylko mamy pracować na 100% wydajnie.” Wypowiedzi te, zupełnie przypadkowych kobiet wskazują, że wielu kobietom-matkom niezwykle trudno jest godzić pracę z byciem mamą, zwłaszcza w pierwszym okresie, po urlopie macierzyńskim, kiedy z jednej strony dziecko wymaga więcej opieki, a z drugiej matka musi normalnie angażować się w pracy, aby być dobrze ocenionym.

Reasumując, badania pokazały, że sytuacja kobiet-matek po powrocie do pracy po urodzeniu dziecka jest uzależniona od bardzo wielu czynników, związanych z sytuacją danej rodziny. Kobiety w ciąży lub przebywające na urlopie macierzyńskim/wychowawczym obawiają się o swoją pozycję w dotychczasowym miejscu pracy, przez co nie mogą w pełni cieszyć się z przerwy w pracy spowodowanej opieką nad dzieckiem. Obawy te prowadzą do tego, że kobiety rezygnują z pewnych przysługujących im ułatwień. Badania pokazują różne sytuacje kobiet, niektóre nie mają żadnych kłopotów, inne po urodzeniu dziecka muszą rezygnować całkowicie z aktywności zawodowej, aby sprawować opiekę nad nim do czasu pójścia do przedszkola, a jeszcze inne muszą ograniczyć swoją aktywność w pracy lub rozwój zawodowy. Jednak mimo różnych przeszkód zdecydowana większość kobiet po urodzeniu dziecka podejmuje pracę w takim samym wymiarze, jak przed urodzeniem.

Ponieważ, jak wynika z powyższych opinii kobiet, z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim (lub także wychowawczym) zwykle łączy się jakaś obawa i niepewność, a w konsekwencji także stres, specjaliści badający te kwestie proponują tzw. wsparcie społeczne ze strony pracodawcy. Chodzi o działania łagodzące takie sytuacje emocjonalne kobiet oraz stres, powstające na tle godzenia pracy z wychowaniem dziecka (Dobrowolska, Sikora 2019, s. 145). Proponują m.in. takie działania, jak: tworzenie przez przełożonych kobiet powracających do pracy odpowiedniego klimatu organizacyjnego, wprowadzenie na około pół roku opiekuna lub psychologa, który ułatwi adaptację do pracy po urlopie, gdy kobieta w pracy „przeżywa” emocjonalnie rozstanie z dzieckiem przez kilka godzin, lepsze dostosowanie elastycznych form pracy do indywidualnych potrzeb kobiet, związanych z zakresem i harmonogramem opieki nad dzieckiem/dziećmi.

4.7. Konsekwencje braku równowagi między pracą a macierzyństwem

Pełnienie ról rodzinnych i zawodowych, jak już na początku monografii wskazano, zależy od wielu uwarunkowań, wśród których bardzo ważna jest sytuacja rodzinna kobiety (tradycja rodzinna, poziom życia, wsparcie w rodzinie, podejście do pracy kobiet), jej cechy osobowości i ambicje zawodowe, a także dopasowanie się do środowiska (Zalewska 2009, s. 104). Może w ostatecznym rozrachunku prowadzić do wzbogacenia kobiety, jej rozwoju, wzrostu zasobów i lepszego funkcjonowania, w tym zwiększenia dobrostanu fizycznego i psychicznego oraz lepszych relacji z innymi. Może również wywoływać negatywne skutki, napięcia i trudności związane z dzieleniem czasu, energii i zasobów psychicznych na wykonywanie różnych zobowiązań.

Brak możliwości lub umiejętności połączenia życia zawodowego z rodzinnym niesie negatywne skutki nie tylko dla pracodawców i pracowników, ale także dla społeczeństwa. Trzy płaszczyzny społeczeństwa – pracodawca – pracownik wzajemnie na siebie oddziałują. Z braku równowagi między pracą a życiem osobistym wynika szereg konsekwencji dla pracownika, pracodawcy i społeczeństwa. Do najważniejszych

można zaliczyć: częste korzystanie ze zwolnień lekarskich na opiekę nad dziećmi w okresie ich choroby, większą rotację pracowników, mniejsze zaangażowanie pracownika w wykonywanie obowiązków zawodowych, zaniedbywanie obowiązków rodzinnych. Zdaniem pracodawców badanych w 2015 r. najważniejszymi konsekwencjami braku równowagi między pracą i życiem prywatnym, rodzinnym są: stres pracowników (86,7% wskazań), problemy zdrowotne (46,9%), brak satysfakcji z pracy (41,8%), problemy rodzinne (36,7%), brak satysfakcji z życia prywatnego (34,7%), obniżenie motywacji do pracy w danej firmie (36,7%), a nawet możliwości uzależnień – 16,3% (Hildt-Ciupińska 2016). Wszystkie wymienione konsekwencje powodują obniżenie efektywności pracy takich pracowników. Trzeba też przyznać, że po stronie pracodawców i pracowników można znaleźć jednostki, niedostrzegające negatywnych konsekwencji braku równowagi lub niezadające sobie sprawy z ich szerszego wpływu na życie.

Najważniejsze konsekwencje braku równowagi między pracą a obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi dla społeczeństwa, organizacji, pracodawców oraz pracowników i ich rodzin przedstawiono w tabeli 13.

Tabela 13. Konsekwencje braku równowagi między pracą i życiem rodzinnym

Dla społeczeństwa w skali kraju, regionu	Dla przedsiębiorstw (organizacji) i pracodawców	Dla pracowników i ich rodzin
▪ odraczanie narodzin dziecka, ▪ zmniejszająca się liczba urodzeń dzieci, ▪ wzrastająca liczba rozwodów, ▪ zwiększająca grupa rodzin niepełnych, ▪ podziały społeczne, ▪ pogłębianie się nierówności społecznych, bezrobocie, ▪ większa zapadalność na choroby kardiologiczne, onkologiczne i neurologiczne, ▪ niedostateczna opieka nad dziećmi lub innymi członkami rodziny (np. osobami starszymi), ▪ rosnąca sfera niedostosowania społecznego, a nawet patologii wśród dzieci i młodzieży, ▪ mniejszy PKB na mieszkańca.	▪ nieobecności w pracy (absencja), ▪ niechęć do pracy, ▪ wzrost fluktuacji pracowników, ▪ zwiększone inwestycje w kapitał ludzki, ▪ niższe zaangażowanie w pracy, ▪ stres i nerwowa atmosfera w pracy, nerwowe relacje między pracownikami, ▪ niższa koncentracja, ▪ gorsza jakość pracy, ▪ niższe efekty pracy, zmniejszona produktywność, ▪ mniejsza kreatywność i innowacyjność pracowników, ▪ gorsze (niewłaściwe) relacje z klientami, ich utrata, ▪ niesatysfakcjonujące opinie o firmie, gorsze jej postrzeganie, ▪ gorsza pozycja konkurencyjna, ▪ niższe dochody.	▪ stres, ▪ konflikty rodzinne, ▪ obniżony zakres opieki nad dziećmi, ▪ separacje i rozwody, ▪ zerwanie kontaktów z rodziną i przyjaciółmi, ▪ silny dystans do innych osób, ▪ problemy emocjonalne, ▪ choroby, agresja, ▪ uzależnienia, ▪ brak czasu wolnego, ▪ nieumiejętność organizacji czasu wolnego, wypoczynku, ▪ brak chęci na rozwijanie pasji i zainteresowań, ▪ nieumiejętność radzenia sobie z presją obowiązków, ▪ niska motywacja, ▪ obniżona lojalność wobec pracodawcy i integracji z firmą oraz jej celami, ▪ brak poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa, zarówno w pracy (na rynku), jak i domu, rodzinie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Tomaszewska-Lipiec, 2016, s. 39; Borkowska 2010, s. 17; Muczyński 2014, s. 26.

Wskazane w tabeli negatywne skutki braku harmonii między pracą a życiem rodzinnym mają, jak widać, charakter społeczny i ekonomiczny. Powodem jest brak odpowiednich badań dotyczących negatywnych konsekwencji. Jak już wcześniej podkreślono, specjaliści od zarządzania zasobami ludzkimi koncentrują się głównie na korzyściach wynikających z zastosowania różnych ułatwień, zapominając o stratach spowodowanych brakiem ułatwień w łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi.

Podstawową konsekwencją jest obniżenie satysfakcji z wykonywanej pracy, a także z rodziny. Brak satysfakcji z kolei wpływa na pogorszenie relacji w rodzinie, na wychowanie dzieci, a w pracy na efektywność i zaangażowanie w pracę. Według opinii niektórych badaczy w dłuższym okresie w przypadku dużej liczby kobiet niezadowolonych z tej sytuacji może nawet doprowadzić do zmniejszenia tempa wzrostu PKB, wzrostu zachorowalności na niektóre choroby czy wzrost rozwodów. Pozornie wszystko wydaje się proste, bo praca zajmuje pracownikowi przeważnie 8 godzin, a pozostałymi 16 godzinami każdy dysponuje według własnego uznania. Zdaniem terapeutów każdy powinien określić sobie zakres podejmowanych ról i nauczyć się płynnie przechodzić z jednej do drugiej. Zaś według specjalistów od zarządzania jest to „zarządzanie samym sobą”. Posiadanie tej umiejętności sprawia, że znacznie łatwiej przychodzi akceptacja pełnionych ról i ich pozytywne postrzeganie (Tomaszewska-Lipiec 2016, s. 39).

Nie tylko psychologowie, ale także pracodawcy (por. podrozdział 4.3) podkreślają, że ważne jest, by nie „przynosić” pracy do domu. Jednak istnieją takie zawody, gdzie jest to koniecznością, najbardziej typowym przykładem jest zawód nauczyciela na każdym szczeblu edukacyjnym, który wymaga co prawda krótszego przebywania w miejscu pracy, ale jednocześnie przygotowania merytorycznego prowadzonych zajęć (m.in. śledzenia rozwoju danej dziedziny na podstawie literatury), przygotowania pomocy dydaktycznych, scenariusza zajęć i wykładu. W przypadku nauczyciela akademickiego dochodzą jeszcze publikacje naukowe, które zazwyczaj przygotowuje się w domu, nawet w nocy. Aby pogodzić rolę zawodową i rodzinną bez negatywnych konsekwencji, niezbędne jest zachowanie dystansu i zdrowego spojrzenia na swoje obowiązki rodzinne i zawodowe.

Pomocny w tym jest aktywny odpoczynek, dający możliwość „naładowania osobistych akumulatorów”, systematyczne uprawianie sportu, a nawet odprężający spacer po sklepach i zakupy, które pozwalają zapomnieć o obowiązkach zawodowych. Nie wolno unikać rozmów z najbliższymi, przyjaciółmi lub w szczególnych przypadkach ze specjalistami (np. psychologiem, trenerem, niekiedy nawet psychiatrą lub lekarzem rodzinnym), bowiem zamknięcie się w sobie wcale nie ułatwia tworzenia hierarchii zadań i wartości. Doskonałą umiejętnością proponowaną przez znawców przedmiotu jest umiejętność okazywania satysfakcji, radości, cieszenia się z własnych sukcesów i postrzegania wykonywanych zadań rodzinnych i zawodowych jak wyzwania, które niesie pozytywne emocje (Zalewska 2009, s. 15–17).

Tego nie można się nauczyć w trakcie szkoleń czy zaleceń specjalistów, gdyż kwestie satysfakcji i reakcji na tzw. bodźce zewnętrzne należą do sfery duchowej, psychicznej człowieka i zależą w bardzo dużym stopniu od cech osobowości. W miarę

możliwości kobieta (pracownik) powinna skorzystać z rozwiązań, które oferują obecnie pracodawcy, m.in. z pracy zdalnej, elastycznych godzin pracy, specjalistycznych szkoleń e-learningowych. Coraz więcej firm podejmuje działania systemowe, zapewniające pracownikom wyższą prężność w zarządzaniu swoim czasem zawodowym i prywatnym. Chociaż nie we wszystkich zawodach i dziedzinach działalności można takie udogodnienia wprowadzić.

Sposobem na likwidowanie zakłóceń między życiem prywatnym a zawodowym jest wsparcie pracodawcy w zakresie opieki nad dziećmi poprzez przykładowe przedszkola, organizację wyjazdów, pomoc w leczeniu lub rehabilitacji, różnego rodzaju urlopy, zasiłki, zwolnienia udzielane pracownikowi z powodu konieczności pełnienia obowiązków rodzinnych, bonusy (finansowe i pozafinansowe) przyznawane pracownikom wychowującym dzieci. Kwestie te nieco szerzej omówiono w podrozdziale 4.3. Trzeba w związku z tym wspomnieć, że na pozytywny stosunek coraz większej liczby pracodawców do ułatwień dla pracowników wychowujących dzieci ma wpływ konkurencja i sytuacja na rynku pracy. Od wielu lat kandydaci do pracy zwracają uwagę nie tylko na poziom wynagrodzenia, lecz także na różne świadczenia i działania ze strony pracodawców, ułatwiające godzenie pracy z życiem prywatnym. Takie firmy mają szansę pozyskać lepszych, bardziej odpowiedzialnych pracowników. Specjaliści ZZL określają to, jako „budowanie odpowiedniego klimatu przyjaznego osobom łączącym role rodzinne i zawodowe, co ma przynieść postrzeganie pracy jako ważnej wartości w życiu człowieka i satysfakcję z jej wykonywania (Borkowska 2004, s. 60).

ROZDZIAŁ V

Rozwój zawodowy kobiet w okresie macierzyństwa

5.1. Ambicje zawodowe oraz uwarunkowania rozwoju zawodowego

Rozwój zawodowy jest związany z potrzebami i ambicjami człowieka, dlatego każdy człowiek ma inne oczekiwania i potrzeby z tym związane. Wynika to z teorii potrzeb Abrahama Maslowa (Koźmiński, Piotrowski 2005, s. 320–326). Tradycyjnie rozwój zawodowy utożsamia się z tzw. awansem pionowym, stanowiskowym. Jednak współcześnie coraz częściej obok awansu pionowego pracodawcy stosują awanse poziome, które polegają na wykonywaniu coraz bardziej złożonych i odpowiedzialnych prac w ramach tego samego stanowiska. Awans poziomy jest dla wielu pracowników mniej atrakcyjny, ale motywuje także pracownika do doskonalenia zawodowego i rozwoju kompetencji (Król, Ludwiczynski 2006, s. 477–485). Współcześnie przy rosnących wymaganiach kompetencyjnych większości pracodawców realizacja ambicji zawodowych, w tym myślenie o robieniu kariery nie jest możliwe bez posiadania wykształcenia wyższego i systematycznego uzupełniania wiedzy w danej dziedzinie. Dlatego kobiety (szczególnie posiadające wykształcenie wyższe) nawet w okresie macierzyństwa mają tego świadomość i jak najszybciej starają się wrócić do pracy. Im dłuższa przerwa w pracy, tym większe mogą powstać rozbieżności między posiadaną przez pracownika wiedzą i umiejętnościami a kwalifikacjami wymaganymi w pracy, ze względu na szybkie zmiany zachodzące w procesach pracy. Mają też świadomość systematycznego uzupełniania swoich kompetencji w wyniku szkoleń. Dlatego sporo młodych matek pracuje i studiuje w formie niestacjonarnej, aby pogodzić pracę z nauką i wychowywaniem dzieci. Przykładem może być APS, gdzie ponad 90% studentów stanowią kobiety, na studiach niestacjonarnych można spotkać młode pracujące matki, karmiące dzieci w czasie przerw.

Ponieważ kobiety w Polsce są przeciętnie lepiej wykształcone niż mężczyźni (w 2017 r. prawie 31% kobiet i 21,5% mężczyzn posiadało wykształcenie wyższe) spełniają podstawowy warunek ułatwiający rozwój zawodowy. Ambicje zawodowe są określane przez wiele czynników, w tym cechy osobowe i wykształcenie. Najważniejsza zależność istnieje między wykształceniem i możliwością pracy oraz rozwojem zawodowym, która pokazuje, że „im niższe wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, tym kobiety rzadziej są obecne na rynku pracy i częściej rezygnują z pracy zawodowej na rzecz obowiązków rodzinnych, czy decydują się na okresową dezaktywizację, zwią-

zaną z opieką nad dzieckiem” (Głogosz 2007, s. 75). Ponieważ już od wielu lat warunkiem objęcia stanowiska kierowniczego, niezależnie od sekcji gospodarki i formy własności organizacji jest posiadanie wykształcenia wyższego, mogą się o nie ubiegać tylko kobiety z takim wykształceniem.

Mówiąc o ambicjach zawodowych, trzeba pamiętać, że zarówno część mężczyzn jak i kobiet nie chce pracować na stanowiskach kierowniczych, zdając sobie sprawę z większego zakresu obowiązków, a przede wszystkim większej odpowiedzialności. Oznacza to, że gdy pracownicy nie potrafią rozwiązać danego problemu, pracodawca oczekuje tego od kierownika. Trudno jednoznacznie ocenić, czy praca na stanowiskach kierowniczych przynosi pracownikowi więcej korzyści i satysfakcji, czy przykrości, gdyż zależy to od bardzo wielu uwarunkowań sytuacyjnych. Dotyczy to szczególnie kobiet-matek, wychowujących dzieci. Prawie wszystkie kobiety na stanowiskach kierowniczych (96,7%) badane przez IPiSS w 2011 r. były zadowolone ze swojej pracy (66,5% „tak” i 30,2% „raczej tak”). Badanie potwierdziło jednak niewielką zależność zadowolenia od sytuacji rodzinnej, gdyż różnica między najbardziej i najmniej zadowolonymi nie była duża. Najbardziej zadowolone były kobiety bezdzietne (99,9%) oraz posiadające dzieci starsze, w wieku 17–20 lat (100%). Najmniej zadowolone były natomiast kobiety z dziećmi do 2 lat (93,8%). Jednak wśród przyczyn niezadowolenia nie wskazały godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, mimo iż 83,6% posiadało dzieci (Balcerzak-Paradowska, Kołaczek, Głogosz, Mirosław 2014, s. 119–123).

Posiadanie dzieci nie przeszkadzało części badanych kobiet w awansowaniu na stanowisko kierownicze, prawie 25% awansowało, gdy dzieci miały poniżej 6 lat i wymagały największej opieki. Natomiast część kobiet dopiero w okresie pracy na stanowisku kierowniczym urodziło dzieci. Badane kierowniczki wskazały też na zależność między wiekiem dziecka, a czasem, który muszą poświęcić na jego opiekę. Najwięcej opieki wymagają dzieci do 2 lat (58,5% wskazań), nieco mniej w wieku 3–6 lat (33,8%), jeszcze mniej w wieku 7–12 lat (24%), a najmniej w wieku 17–20 lat (2,5%). Badane wskazały też na interesującą prawidłowość, że zmniejszenie czasu na opiekę nad dziećmi najmłodszymi nie musi oznaczać poświęcania więcej czasu sprawom zawodowym. Prawie identyczny odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych (40,7–40,4%) odpowiedział twierdząco i przecząco (Graniewska, Kołaczek, Głogosz, 2014, s. 133–135). Z takich opinii kobiet wynika ważny wniosek, że mniej pracy związanej z opieką nad dziećmi nie zawsze może oznaczać większe zaangażowanie w pracę zawodową.

Duże ambicje zawodowe wielu kobiet powodują, że wpadają one w wir robienia kariery i nie mają czasu na macierzyństwo. Często stawiane są przed ogromnym dylematem, nie tylko przez swoje aspiracje, ale też przez społeczeństwo: „Dla współczesnych kobiet, które coraz częściej zorientowane są na cele edukacyjne i zawodowe, pełnienie wyłącznie roli żony/matki nie jest satysfakcjonujące, a łączenie pracy i obowiązków domowych powoduje konflikt. Z jednej strony pragną one zakładać rodziny i mieć dzieci – choć mają świadomość, że zostaną obciążone ciężarem obowiązków domowych – z drugiej nie chcą zrezygnować z alternatywnych źródeł poczucia własnej

godności oraz zewnętrznych zasobów wiedzy, jakie daje aktywność zawodowa, a która jest równie absorbująca, co role rodzinne” (Dobosz 2012, s. 121).

Dlatego też zostanie matką jest dla nich jednoznaczne z tym, że będą musiały porzucić lub przesunąć w czasie realizację zawodowych planów. Czy urodzenie dziecka jest jednoznaczne z wyborem: praca albo dom? Jak wykazano wcześniej w tej monografii większość kobiet nie ma takiego dylematu, potrafi połączyć obydwie role, bez większej szkody dla jednej i drugiej. Chociaż wiele, zwłaszcza młodych matek, dostrzega trudności z pogodzeniem tych ról, np. wskazując na nieprzespane noce i stres. Podczas pobytu w pracy myślą o tym, czy osoba pozostawiona z dzieckiem dobrze się nim opiekuje, podobnie w okresie choroby dziecka doświadczają stresu, co odbija się niekorzystnie na podejściu do pracy (Sobolewska-Popko 2018, s. 89–90). Potwierdzają to także opinie wyrażane w trakcie badań prowadzonych przez CBOS. Od wielu lat w czołówce aspiracji jest życie rodzinne, a tuż za nim plasują się dążenia i ambicje zawodowe (CBOS 2008; CBOS 2020).

W łączeniu obowiązków domowych z rozwojem zawodowym kobiety starają sobie radzić, przyjmując różne strategie. Najczęściej wykorzystywana jest strategia przesuwania czasu urodzenia dziecka. Nie jest to rezygnacja z powiększenia rodziny, lecz odwlekanie jej na późniejsze lata, często bliżej nieokreślone, gdy zostaną osiągnięte inne ważne cele życiowe. Skutkiem tego jest coraz starszy wiek rodzenia przez kobiety pierwszego dziecka. Kobiety wybierające tę strategię wychodzą z założenia, że postawienie pracy na pierwszym miejscu pozwoli na zrealizowanie ambicji zawodowych, związanych najczęściej z rozwojem zawodowym lub zaangażowaniem społecznym i w przyszłości będzie procentować. Ułatwi m.in. szybszy powrót na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, gdyż kobieta z większym doświadczeniem i osiągniętą już pozycją zawodową ma większe szanse na powrót do tej samej pracy, niż kobieta młoda, po studiach, ale bez doświadczenia, na które od wielu lat zwracają uwagę pracodawcy (Głogosz 2007).

Inną strategią przyjmowaną przez kobiety wychowujące dzieci jest pokazywanie pracodawcom ciągłego zaangażowania w pracę, że doskonale potrafią łączyć obowiązki zawodowe z życiem rodzinnym. Ambitne i odpowiedzialne kobiety starają się nawet nie brać zbyt dużo zwolnień w czasie choroby dziecka, rozwiązując problem w rodzinie. Niektóre kobiety także obierają strategię rezygnacji z pracy po urodzeniu pierwszego dziecka, początkowo planując powrót na rynek pracy. Jednak praktyka pokazuje, że niektóre całkowicie poświęcają się rodzinie, rezygnując z kariery zawodowej i rodząc następne dziecko. Ostatnia strategia to brak planowania życia zawodowego. Ta grupa kobiet, o niższym poziomie wykształcenia zawodowego lub o wykształceniu ogólnym, rzadko pracowała lub pracowała bardzo krótko, a zajęcie się wychowaniem jednego lub dwójki dzieci ostatecznie zmieniło plany zawodowe (Kończak 2014, s. 16–18). Brak jednak badań oraz statystyk, aby określić wielkość tych grup kobiet.

Współcześnie robienie kariery jest oznaką tego, czy komuś powodzi się w życiu, czy nie. Jeśli kobieta na początku swojej pracy zawodowej zaczyna osiągać sukcesy, widzi perspektywy swojej kariery zawodowej, artystycznej czy politycznej, coraz trudniej jest jej podjąć decyzję o zejściu w ciążę i dopuścić do siebie myśl, że może przez

to stracić te możliwości. Podobnie, jeśli kobieta ma wewnętrzne przekonanie do posiadania większej rodziny (np. pod wpływem tradycji rodzinnej lub głębokiej wiary katolickiej) urodzi jedno, a potem drugie dziecko, jest zadowolona z sytuacji w rodzinie i czuje się doceniona w tej roli, rezygnuje z dalszej kariery zawodowej (Dobosz 2012, s. 119–120).

Takie podejścia w dużej mierze zależą od środowiska, w jakim kobieta jest wychowywana. Ważną rolę odgrywa socjalizacja dokonująca się w rodzinie. Szczegółowych danych na ten temat dostarczają badania dotyczące struktury rodziny. Według nich pochodzenie z rodziny niepełnej oznacza, że osoba jest mniej stereotypowa pod względem postaw i zachowań niż w przypadku pochodzenia z rodziny pełnej. „Samotni rodzice stają się wielomodalni, podejmując role społecznie przypisane swej, jak i przeciwnej płci. Stanowią oni tym samym dla swych dzieci źródło alternatywnych wzorców zachowań oraz postaw niespójnych z modelami obecnymi w społeczeństwie” (Palus 2006, s. 196).

Należy dodać, że najczęściej samotnymi rodzicami są kobiety, często muszą pełnić wiele ról jednocześnie – być pracownikiem, matką, ojcem i gospodynią domu. W 2011 r. w strukturze rodzin samotne matki z dziećmi stanowiły prawie 20%, w tym w miastach 21,5% (GUS 2020A, s. 213). Z badań przeprowadzonych na temat wpływu pracy zawodowej matek na typizację płciową wynika, że „u dzieci matek, które podejmują pracę zawodową obserwujemy przekonania oraz działania cechujące się mniejszą stereotypowością, aniżeli u dzieci matek, które nie są aktywne zawodowo i pozostają w domach”. Argumentuje się to tym, że matka pracująca podchodzi do ról płciowych w sposób dążący do równości, w odróżnieniu od matek nieaktywnych zawodowo i takie postawy wobec równości przekazują swoim dzieciom (Vasta, Haith, Miller 2004, s. 568).

Granice między ambicjami życiowymi współczesnych kobiet i mężczyzn są coraz mniejsze, wiele kobiet ma nawet większe ambicje zawodowe od mężczyzn. Nie dziwi już fakt odważnych dążeń feministycznych i angażowania się kobiet w zwalczanie przejawów dyskryminacji zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Zmieniły się też uwarunkowania określające wymagania kwalifikacyjne w wielu zawodach a postęp naukowo-techniczny przyczynił się do ułatwienia wykonywania prac w wielu zawodach, typowo męskich, co poszerzyło możliwości pracy dla kobiet, a więc także rozwoju zawodowego.

Współcześnie coraz częściej można zaobserwować sytuacje, w których kobiety wykonują zawody dotychczas przypisywane wyłącznie mężczyznom. Praca w służbach mundurowych (wojsku, policji, straży pożarnej i granicznej) nie jest już zarezerwowana tylko dla mężczyzn, liczba kobiet w tych zawodach systematycznie zwiększa się. W Wojsku Polskim wśród żołnierzy zawodowych i pracowników cywilnych liczba kobiet wzrosła z 15,8% w 2010 r. do 18,3% w 2018 r., natomiast wśród oficerów WP stanowiły one 1,6% (dane z 2005 r.). Podobnie wśród pracowników bezpieczeństwa publicznego, jako funkcjonariusze (cywilni i mundurowi) liczba kobiet wzrosła w tym okresie z 22,3% do 24,9%, a wśród oficerów stanowiły 13,3% (dane z 2005 r.) (GUS 2007, s. 169; GUS 2020A, s. 139, 141). Spośród służb mundurowych najbar-

dziej sfeminizowana jest Straż Graniczna (w 2020 r. 27% stanowiły kobiety), a następnie policja (około 15%) i Służba Ochrony Państwa (10,7%), zaś najmniej Państwowa Straż Pożarna (prawie 4%). W Straży Granicznej kobiety zajmowały około 20% stanowisk kierowniczych, natomiast w straży pożarnej tylko 2,2%³⁰.

Również w organach przedstawicielskich, czyli wśród posłów i radnych liczba kobiet stopniowo wzrasta. Udział kobiet w grupie zawodowej „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy” wzrósł z 33,4% w 2003 r. do 40,0% w 2011 r. (Balcerzak-Paradowska, Graniewska, Kołaczek, Mirosław 2014, s. 47) oraz do 46,3% w 2018 r. (GUS 2018B). Wśród radnych między 2000 r. i 2018 r. udział kobiet wzrósł z 15,8% do 30,5%, wśród posłów z 9,6% w 1991 r. do 27,4% w 2019 r. (GUS 2007, s. 229, 239; GUS 2020A, s. 127–128). Coraz więcej kobiet działa też w jednostkach samorządowych, wśród sołtysów stanowią około 50%, natomiast znacznie mniej zajmuje stanowiska wójtów, burmistrzów i prezydentów miast. W 2018 r. kobiety zajmowały 11% stanowisk burmistrzów i 12,8% prezydentów (w przedziale wieku 50–59 lat 14,5%) (GUS 2020A, s. 129). Również w zarządach powiatów stanowią ponad 50%. Trzeba jednak dodać, że występują bardzo duże różnice w feminizacji samorządów, np. w samorządach wojewódzkich od 44,3% w lubuskim do 5,5% w opolskim³¹.

Natomiast w sektorze biznesowym najwięcej kobiet jest na stanowiskach dyrektorów finansowych (46%), potem dyrektorów HR (25%) oraz szefów działów controlingu (21%).³² Mimo spotykanych jeszcze opinii o dyskryminacji w Polsce kobiety przy obejmowaniu stanowisk kierowniczych, na tle innych krajów UE polskie kobiety wypadają bardzo dobrze, zajmują drugie miejsce wśród wszystkich krajów UE. Według danych Eurostatu, w III kwartale 2020 r. kobiety w Polsce zajmowały 44% wszystkich stanowisk kierowniczych (wzrost o 7,8 pkt procentowych w stosunku do 2008 r.), przy najwyższym odsetku w Łotwie (45%, przy wzroście o 3,6 pkt) i średnim w UE-28 34% oraz znacznie niższym w Niemczech (31%, spadek o 6,8 pkt), Francji (36%, spadek o 2,5 pkt) i Włoszech (28%, spadek o 5,2 pkt)³³. Najmniej kobiet na stanowiskach kierowniczych pracuje w Chorwacji (24%).

Obok kobiet bardzo aktywnych zawodowo i chcących się rozwijać, są kobiety nieposiadające aspiracji zawodowych, które na pierwszym miejscu stawiają życie rodzinne lub te, które nie mają możliwości realizacji swoich aspiracji. Jak wykazano w poprzednich rozdziałach monografii, takich kobiet jest zdecydowanie mniej. Spędzają one większość czasu w domu, oddając się w pełni obowiązkom domowym i rodzin-

³⁰ *Kobiety w służbach mundurowych – najwięcej w SG i Policji, najmniej w PSP i SOP.* www.infosecurity24.pl/wiadomosci/kobiety-w-sluzbach-mundurowych-najwiecej-w-strazy-granicznej-i-policji-najmniej-w-strazy-pozarnej-i-sop (dostęp: 15.11.2021).

³¹ *Kobiety w samorządzie. Ranking „Wspólnoty”.* www.obserwatorium.malopolska.pl/wydarzenie/kobiety-w-samorzadzcie (dostęp: 20.11.2021).

³² <https://www.bankier.pl/wiadomosc/W-polskich-firmach-40-proc-stanowisk-kierowniczych-zajmuja-kobiety-3662567.html> (dpstep: 25.10.2020).

³³ <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Eurostat-Polska-druga--w-UE--pod-wzgledem-udzialu-kobiet-na-stanowiskach-kierowniczych-8069247.html> (dostęp: 15.10.2021), Balcerzak-Paradowska, Graniewska, Kołaczek, Mirosław 2014, s. 50–51.

nym, utrzymując ograniczone kontakty towarzyskie z podobnymi koleżankami. Większość tych kobiet pochodzi z terenów wiejskich, gdzie realizowanie się w zawodzie pozarolniczym jest albo niemożliwe, albo utrudnione. Dlatego kobiety mieszkające na wsi częściej godzą się na rolę matki i gospodyni domowej, wspomagającej i obsługującej rodzinę pracującą w gospodarstwie rolnym czy ogrodnictwym.

5.2. Czynniki ułatwiające rozwój zawodowy kobiet w okresie macierzyństwa

Rozwój zawodowy zależy od bardzo wielu czynników i uwarunkowań zależnych i niezależnych od człowieka. Wpływ cech charakteru na wybór zawodu, a następnie na spełnienie się w danym zawodzie (jakość i efektywność pracy, zadowolenie klientów) i satysfakcję potwierdzają różne teorie rozwoju zawodowego, prezentowane w podręcznikach zarządzania (Król, Ludwiczynski 2006, s. 478–485). Kobiety i mężczyźni różnią się niektórymi cechami osobowości, które ułatwiają spełnienie specyficznych wymagań w danym zawodzie, szczególnie w zakresie kompetencji miękkich. Według Johna M. Hornera takie cechy, jak przebojowość, współzawodnictwo, czasem agresja ważne w rozwoju zawodowym rzadko występują u kobiet. Dlatego niejednokrotnie kobiety za sukces zawodowy płacą wysoką cenę lęku, stresu, który odbija się na ich życiu, nie tylko zawodowym” (Mółka 2016, s. 164).

Cechy kobiet są natomiast widoczne w komunikacji międzyludzkiej, współpracy oraz stylu zarządzania, niektórzy specjaliści zarządzania wyodrębniają nawet „kobięcy styl zarządzania”. Jest on zbieżny z zachowaniami przywódców zorientowanymi na pracownika, a nie na zadania, preferowane w teorii organizacji i zarządzania. Kompetencje komunikowania się z otoczeniem są istotne szczególnie w biznesie na stanowiskach kierowniczych, gdzie od umiejętności nawiązania kontaktów, a następnie prowadzenia fachowych rozmów bardzo dużo zależy. Według niektórych badaczy, kobiety wnoszą do biznesu wrażliwość, współczucie, troskę o podwładnych i klienta, co procentuje większym zadowoleniem i wzrostem obrotów (Lisowska 2009, s. 97). Talenty kobiet, takie jak elastyczność i tolerancja, łatwość nawiązywania kontaktów, skłonność do współpracy i dzielenia się wiedzą, szacunek dla innych, ułatwiają kierowanie organizacjami i zarządzanie personelem. Kobięcy styl zarządzania zalicza się w teorii zarządzania do demokratycznego, w którym trzeba być aktywnym, dawać dużo od siebie i umieć oceniać pracowników, co jest w nich najlepsze, starać się wykorzystać ich umiejętności oraz wiedzę (Lisowska 2008, s. 158). Kobietom zależy, aby ich zespół był zintegrowany, co ma pozytywny skutek w efektach pracy. „Kobiety mają tendencję do myślenia kontekstowego – widzą zagadnienia szerzej niż szefowie płci męskiej, przy podejmowaniu decyzji biorą pod uwagę więcej danych, czynników i opcji oraz dostrzegają więcej sposobów działania”. Kobiety kierowaną przez siebie firmę traktują holistycznie, są uważane za dobrych menedżerów, ponieważ są elastyczne, ale jednocześnie bardziej zdecydowane i łatwiej zdobywają zaufanie niż mężczyźni (Lisowska 2009, s. 110–114).

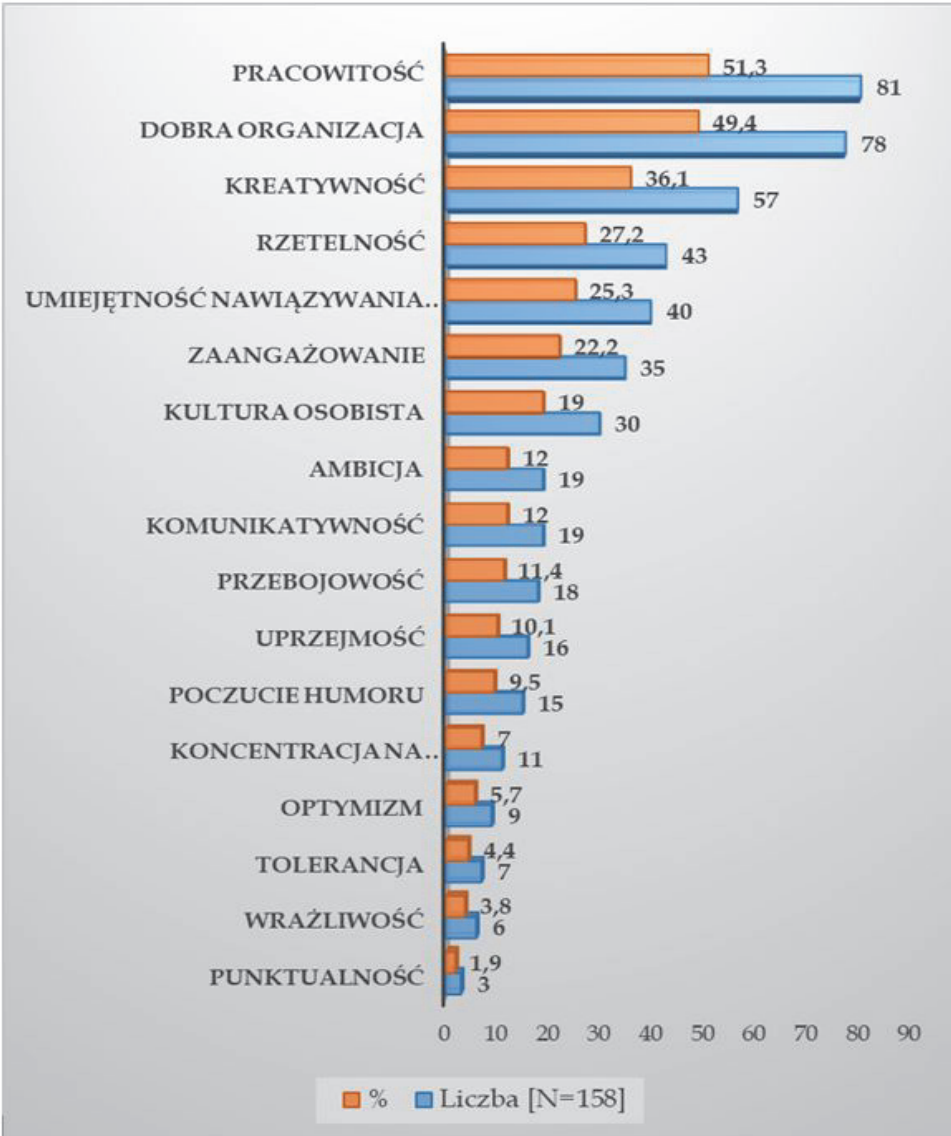
Według innego autora kobiecy styl zarządzania cechują: partnerskie relacje z podwładnymi, nastawienie na kompromis i mediacje, myślenie w kategoriach dobra ludzi, rzeczowość i skuteczność, gdzie granicą jest kompromis, nacisk na komunikatywność i zdolności interpersonalne, wysoka inteligencja emocjonalna, łatwość w motywowaniu podwładnych, łatwość w dzieleniu się wiedzą przez mentoring i coaching, współdziałanie i praca zespołowa, demokracja oparta na współuczestnictwie” (Kupczyk 2009, s. 65). Jednak nie wszyscy zainteresowani rozwojem zawodowym kobiet mają pozytywne opinie o ich funkcjach kierowniczych.

Na temat kobiet na stanowiskach kierowniczych można spotkać skrajne opinie – że kobiety nadają się na te stanowiska bardziej od mężczyzn, lepiej radzą sobie z kierowaniem pracownikami oraz, że nie nadają się do tej pracy. Można spotkać pracodawców, którzy uważają, że kobieta jest niestabilna emocjonalnie, mniej kompetentna, uległa i posłuszna, gadatliwa, zależna od innych, podczas gdy mężczyzna jest silny, niezależny, stabilny emocjonalnie, obiektywny, skrywający emocje, surowy i mało mówny (Kołaczek 2014, s. 19–21). Z kolei wg badań Pricewaterhouse Coopers z 2015 r. kobieta sprawdzała się jako szef dzięki m.in. skutecznej komunikacji oraz umiejętności budowania dialogu, jest lepiej zorganizowana, co pośrednio mogło wynikać z nawału obowiązków domowych, które większość kobiet ma do wykonania po pracy. Z drugiej jednak strony kobieta częściej jest w stanie poświęcić swoją karierę zawodową na rzecz rodziny niż mężczyzna (Łukasik, Sawicki 2016, s. 114–115). Z niektórych badań, m.in. prowadzonych przez znaną firmę Sedlak & Sedlak wynika, że także znaczna część mężczyzn woli mieć, jako swoich szefów kobiety, gdyż styl stosowany przez mężczyzn najczęściej odpowiada nakazowo-kontrolującemu. Jednak kobietom często brakuje dwóch istotnych cech, które posiadają mężczyźni – pewności siebie oraz wiary w sukces. Kobiety dostrzegają swoje cechy ułatwiające wykonywanie prac kierowniczych, lecz nie zawsze stanowią one zachętę do starania się o takie stanowiska. Wykres 4 prezentuje cechy charakteru, które wskazało 158 kobiet badanych w APS.

W katalogu cech umieszczonych w ankiecie znalazło się 17 kategorii, z których ankietowane kobiety miały możliwość wyboru trzech, dla nich najważniejszych. Ponad połowa pytanых kobiet (51,3%) za najważniejszą cechę uznało pracowitość, następnie dobrą organizację (49,4%) i kreatywność (36,1%). Wysokie, ponad dwudziestoprocentowe poparcie, zyskały takie cechy, jak: rzetelność (27,2%), umiejętność nawiązywania kontaktów (25,3%), zaangażowanie (22,2%). Kulturę osobistą wskazało 19% ogółu ankietowanych, a ambicje i komunikatywność po 12%. Pozostałe cechy, czyli przebojowość, uprzejmość, poczucie humoru, koncentrację na zadaniu, optymizm, tolerancję, wrażliwość i punktualność uznano za mało ważne lub nieważne.

Oprócz wymienionych wyżej cech osobowych, do najważniejszych czynników rozwoju zawodowego kobiet w okresie macierzyństwa należy ich sytuacja rodzinna, w tym zakres obowiązków spoczywających na ich głowach i możliwości pomocy ze strony pozostałych członków rodziny, w tym szczególnie męża. Współczesne kobiety posiadają rodziny zwykle z jednym lub z dwójką dzieci i łączą bez większych problemów obowiązki zawodowe z rodzinnymi. W 2008 r. (brak oficjalnych danych z następnych lat) prawie 39% stanowiły rodziny z jednym dzieckiem, 37,7% z dwójkiem, 15,6% z trojgiem oraz 7,7% z czworgiem i więcej dziećmi (GUS 2007, s. 169).

Wykres 4. Cechy charakteru ułatwiające rozwój zawodowy w ocenie kobiet



Źródło: Sinior 2019, s. 70. Uwaga: wskazania kobiet nie sumują się do 100%, gdyż mogły wybrać trzy odpowiedzi.

Za kolejny czynnik rozwoju można uznać kształcenie ustawiczne. Obecnie nie można rozwijać się zawodowo, przechodząc na wyższe stanowiska pracy bez systematycznego uzupełniania wiedzy zarówno teoretycznej, jak i praktycznej. Od wielu lat specjaliści od kształcenia zawodowego wskazują na konieczność ciągłego dokształcania zawodowego pracowników, edukację ustawiczną, ze względu na szybkie zmiany zachodzące w zakresie zadań i metod pracy w różnych zawodach. Jest to bardzo ważna aktywność, gdyż rynek pracy jest bardzo dynamiczny i pracownik musi być przygoto-

wany na zmiany w wymaganych kompetencjach (Jeruszka 2006). W monografii wskazano, że współczesne kobiety mają świadomość trudnej sytuacji na rynku pracy i chętnie uczestniczą w różnych formach doksztalcania, uzupełniających i aktualizujących kwalifikacje.

Potwierdzają to dane GUS dotyczące aktywności ekonomicznej ludności, z których wynika, że kobiety chętniej korzystają z doksztalcania (5,5%) niż mężczyźni (4,7%), gdyż mają świadomość, że to daje im możliwość konkurowania z mężczyznami i robienia kariery. Kobiety częściej korzystają nie tylko ze szkoleń pozwalających doskonalić ich wiedzę z zakresu wykonywanego zawodu, ale również rozwijających zainteresowania. W badaniu, przeprowadzonym w APS (tabela 14) kobiety wskazały czynniki ułatwiające i utrudniające (omówione w kolejnym podrozdziale) rozwój zawodowy. Wskazane czynniki nie były związane tylko z pracą ankietowanych, ale także znane z mediów i innych źródeł. Dlatego większość z nich jest podobna do powszechnie znanych oraz wskazywanych przez kobiety w innych badaniach.

Tabela 14. Czynniki ułatwiające i utrudniające rozwój zawodowy kobiet w okresie macierzyństwa

Lp.	Czynniki ułatwiające rozwój zawodowy		Czynniki utrudniające rozwój zawodowy	
	rodzaj czynnika	odsetek badanych	rodzaj czynnika	odsetek badanych
1.	Cechy osobowościowe	83	Miejsce zamieszkania	63
2.	Wyższe wykształcenie	79	Duża liczba dzieci	57
3.	Doksztalcenie	62	Brak wyższego wykształcenia	56
4.	Dobra atmosfera w pracy	57	Brak możliwości poszerzenia kompetencji w formie kształcenia i doksztalcenia	33
5.	Satysfakcja z pracy	54	Stereotypowy podział zawodów na męskie i żeńskie	49
6.	Wysokie wynagrodzenie na ścieżce rozwoju	52	Wiek kobiety	40
7.	Pomoc ze strony państwa i pracodawcy	46	Brak satysfakcji z wykonywanej pracy	32
8.	Elastyczne formy pracy	41.	Urlop macierzyński i wychowawczy	32
9	Wiek	29	Nierówne wynagrodzenie z mężczyznami	29
10.	Własna działalność gospodarcza	29	Wysoki poziom bezrobocia	14
11.	Dobra koniunktura gospodarcza	16	Dominacja mężczyzn na stanowiskach kierowniczych	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Kurowska 2019, s. 65–66.

Wśród czynników ułatwiających rozwój zawodowy badane kobiety najczęściej wskazywały cechy osobowości, takie jak umiejętności organizacyjne i zarządcze oraz ciągła chęć rozwoju (83% wskazań). Badane kobiety doceniają więc wpływ cech osobowości i chęci przy podejmowaniu nowych wyzwań, doksztalceniu się i osiągnięciu

stanowisk kierowniczych. Kolejnym czynnikiem jest posiadanie wyższego wykształcenia (79% kobiet), które daje większe szanse rozwoju zawodowego (choć od kilku lat jego wpływ zmniejsza się). Także duży odsetek badanych (62%) dostrzega doksztalcenie zawodowe jako ważny czynnik sprzyjający rozwojowi zawodowemu. Badane kobiety potwierdziły więc powszechną opinię na ten temat, że bez doksztalcenia się pracownik nie ma szans na awans zawodowy czy na otrzymanie pracy bardziej samodzielnej i odpowiedzialnej (Balcerzak-Paradowska, Graniewska, Kołaczek, Mirosław 2014, s. 40–42).

Następnymi czynnikami sprzyjającymi rozwojowi zawodowemu kobiet, według badanych są dobra atmosfera w pracy – 57%, satysfakcja z pracy – 54% oraz wysokie wynagrodzenie – 52%. Takie wyniki pokazują, jak ważne jest zadowolenie z wykonywanych obowiązków. Kobiety podkreślają w swoich wypowiedziach, jak przyjazna atmosfera i satysfakcja wpływają na większą efektywność, chęci do pracy i rozwoju. Jeśli chodzi o wynagrodzenie na stanowisku, to kobiety nie są wyjątkiem, gdyż każdy pracownik oczekuje jak najwyższego wynagrodzenia. Wówczas z większym zapałem podchodzi do pracy, własnego rozwoju zawodowego i społecznego. Jednocześnie oceniając poziom otrzymywanego wynagrodzenia 79% uznało, iż jest ono adekwatne do zakresu zadań i odpowiedzialności na zajmowanym stanowisku. Taka opinia o wynagrodzeniu oznacza, że badane kobiety nie czuły się w tym obszarze dyskryminowane na tle mężczyzn.

Kobiety uczestniczące w badaniu wyróżniły także czynniki zależne od nich samych (oprócz wymienionych wyżej cech osobowości), które polepszyłyby ich szanse i możliwości rozwoju. Zaliczyły do nich: dbałość o wykształcenie i ciągły wzrost kwalifikacji (71%), dbałość o rozwijanie sieci kontaktów biznesowych (54%), nabywanie umiejętności analizy własnych kompetencji pod kątem tworzenia dalszej ścieżki rozwoju (41%), a także udział w ambitnych, długofalowych projektach (40%) (Kurowska 2019, s. 76–78). Kobietom w rozwoju zawodowym, może pomóc także przychylny stosunek pracodawców do pracujących matek oraz wprowadzenie ulepszeń w systemie świadczeń na dzieci, a także większa dostępność do instytucji wychowawczych (żłobków, przedszkoli, klubów dziecięcych).

Natomiast w innym badaniu, do czynników ułatwiających rozwój zawodowy kobiety zaliczyły także wzajemne wspieranie się i wymianę doświadczeń. Zdaniem ponad połowy badanych (56%) kobiety wspierają się nawzajem, lecz nie jest to wystarczające wsparcie. Natomiast tylko 12% kobiet uważa, że wspierają się w wystarczający sposób, a 10% uważa wsparcie za zdecydowanie niewystarczające. Z kolei 37% kobiet uważa, że takie zjawisko jak wzajemne wspieranie się kobiet w ogóle nie istnieje (Bilińska, Rawłuszko 2011). Opinie te potwierdzają częściowo stereotypowe postępowanie kobiet względem siebie, według którego są one bardziej od mężczyzn zawistne o osiągnięcia w pracy, karierę zawodową i awanse zawodowe, jedna drugiej nie pomoże w awansie na wyższe stanowisko, lecz raczej zaszkodzi w tej kwestii. Powyższe opinie są zbieżne z wynikami innych badań, prezentowanych w literaturze i na stronach internetowych.

5.3. Czynniki utrudniające rozwój zawodowy kobiet w okresie macierzyństwa

Wśród czynników utrudniających rozwój zawodowy w okresie macierzyństwa, prezentowanych w tabeli 12 najwięcej kobiet (63%) wskazało miejsce zamieszkania. Ponieważ jest to czynnik nietypowy, gdyż obecnie możliwości przemieszczania się są znacznie większe niż 20–30 lat temu, trzeba wyjaśnić, że 27% badanych mieszkało na wsi, skąd trudności z dojazdem do pracy są większe niż w miastach. To potwierdza opinie z innych badań, iż kobietom zamieszkującym z dala od dużych ośrodków miejskich, wychowujących dzieci znacznie trudniej jest robić karierę zawodową niż mieszkającym w miastach.

Kolejnym czynnikiem ograniczającym karierę zawodową według 57% badanych kobiet jest liczebność rodziny (duża liczba dzieci), zwłaszcza gdy różnice wieku dzieci są niewielkie. Tak liczna grupa kobiet wskazująca tę barierę łączyła się głównie z posiadaniem więcej niż dwoje dzieci (wśród badanych takie kobiety stanowiły 34%). Największe trudności miały kobiety posiadające troje i więcej dzieci (8% badanych). Ale nawet ponad połowa kobiet posiadających jedno dziecko (które stanowiły 26% badanych) wskazała na trudności z połączeniem obu sfer życiowych. Potwierdza to powszechną opinię, nie tylko kobiet, że matkom z rodzin wielodzietnych trudniej robić karierę zawodową (Witkowska 2018, s. 179–182).

Bardzo duży odsetek badanych (56%) zwrócił uwagę na brak wyższego wykształcenia, co miało prawdopodobnie związek z tym, że 44% takiego nie posiadało. Dalsze czynniki utrudniające rozwój zawodowy, przedstawione w tabeli 12, to: stereotypowy podział zawodów na męskie i żeńskie (49% wskazań), brak możliwości poszerzania swoich kompetencji poprzez uczestnictwo w kursach czy szkoleniach (33% badanych), brak satysfakcji z dotychczasowej pracy (32%) oraz nierówne wynagrodzenie pomiędzy mężczyznami a kobietami (29%). Zdaniem badanych wyraźnie niższe wynagrodzenie kobiet w stosunku do mężczyzn za tę samą pracę (na takim samym stanowisku) jest czynnikiem zniechęcającym do rozwoju zawodowego takie sytuacje występują w wielu firmach, chociaż trudno ocenić ich skalę (Kurowska 2019, s. 66–67). Opinie te wymagają komentarza, gdyż nie potwierdza ich w pełni praktyka, oparte są przeważnie na informacjach z mediów oraz stereotypach.

Aby udowodnić dyskryminację w wynagrodzeniu, trzeba porównywać identyczne cechy zawodowe kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, głównie poziom wykształcenia i zakres kształcenia zawodowego, czyli poziom posiadanych kompetencji, długość doświadczenia zawodowego oraz zakres obowiązków na stanowisku, a także czas pracy i ocenę pracownika, formalną i uznaniową (Czajka 2013, s. 17–18). Ponadto dane o strukturze zatrudnienia według zawodów i poziomie wynagrodzenia (badania GUS prowadzone są co dwa lata) pokazują, że najwięcej kobiet pracuje w zawodach i na stanowiskach nisko opłacanych, a mimo to nie brakuje chętnych do takich prac. Wśród powodów niższych zarobków kobiet niektórzy badacze, zajmujący się dyskryminacją, wymieniają stereotypowe opinie o tańszej pracy kobiet, niższym prestiżu większości prac kobiecych, mniejszej dyspozycyjności i mniejszej wydajności

(Czajka 2013, s. 20). Kobiety przy podejmowaniu pracy i uzgadnianiu wysokości wynagrodzenia łatwiej niż mężczyźni godzą się na proponowane warunki płacy. Z drugiej strony część pracodawców (o stereotypowych poglądach) świadomie proponuje kobietom niższy poziom wynagrodzenia od mężczyzn na tych samych stanowiskach, uważając, że nie muszą one zarabiać tyle co mężczyźni, gdyż ich płace są zazwyczaj dodatkowymi, a nie głównymi, decydującymi o dochodzie rodziny (Czajka 2013, s. 20).

Wśród czynników utrudniających rozwój zawodowy znalazło się także: wysokie bezrobocie (14% badanych) oraz dominacja mężczyzn w zawodach typowo męskich np. strażak, policjant (13%). Opinia badanych kobiet o barierze rozwoju, jaką są zawody typowo męskie nie ma jednak pełnego potwierdzenia w praktyce. Prawdopodobnie była oparta na częściowo nieaktualnych już stereotypach w tym obszarze. Z informacji podanych w podrozdziale 5.1 wynika, że od wielu lat wzrasta liczba kobiet w zawodach zaliczanych do typowo męskich, m.in. policji, straży pożarnej, a także wojsku i transporcie miejskim. Coraz więcej młodych kobiet jest zainteresowana taką pracą, odpowiadają im warunki służby w formacjach mundurowych, gdy przejdą odpowiednie testy sprawnościowe, a następnie okres stażowy wykonują identyczne zadania jak mężczyźni, mimo iż niektóre zaliczają się do ciężkich i uciążliwych.

Według powszechnej opinii, a także różnych badań dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy, rozwój zawodowy utrudniają kobietom w większym stopniu bariery zewnętrzne, leżące po stronie rynku pracy i pracodawców, niż wewnętrzne, związane z cechami osobowości. Badacze rzadko dostrzegają bariery wewnętrzne, wynikające z wewnętrznych ograniczeń samych kobiet. Tymczasem cechy osobowości mogą nie tylko ułatwiać, ale także utrudniać awans na wyższe stanowisko, zwłaszcza kierownicze. Jak już wcześniej w monografii wskazano, wiele kobiet posiada predyspozycje kierownicze, ale mimo to, nie chce piastować takich stanowisk ze względu na wiążące się z tym problemy. Chociaż wpływ cech osobowości na rodzaj wykonywanej pracy jest powszechnie znany wśród badaczy i specjalistów ZZL, niżej krótko go przedstawiono. Jak wynika z opinii zawartych w poniższej tabeli 15, znaczny odsetek ze 158 badanych w APS kobiet wskazał na różne wewnętrzne bariery rozwoju zawodowego.

Tabela 15. Bariery wewnętrzne rozwoju zawodowego w opinii kobiet badanych w APS

Lp.	Rodzaje barier	Odsetek badanych
1	Brak wiary w siebie, niska samoocena	42
2.	Brak asertywności i pewności siebie	41
3.	Stereotypowy podział na zawody kobiece i męskie	40
4.	Mała odporność na stres	32
5.	Brak odwagi wyrażania własnych potrzeb zawodowych	25
6.	Męska solidarność przy obsadzie stanowisk kierowniczych	24
7.	Obawa przed zajmowaniem stanowisk kierowniczych	24
8.	Fasadowa skromność	21
9.	Brak cech przywódczych	18
10.	Obawa przed brakiem akceptacji rozwoju ze strony przełożonych	14
11.	Nieradzenie sobie z agresją przełożonych	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Sinior 2019, s. 72.

Lista barier zawiera wiele czynników, najczęściej wymienianą kategorią (przez 42% badanych) jest brak wiary w siebie i niska samoocena. Kolejną barierą, bezpośrednio związaną z poprzednią, jest brak asertywności i pewności siebie (41%). Trzecią barierą, wskazaną przez 40% badanych, jest w dalszym ciągu występujący u wielu pracodawców, a także u rodziców podpowiadających córkom wybór zawodu, stereotypowy podział na zawody męskie i kobiece. Jako kolejne na liście barier znalazły się mała odporność kobiet na stres (32%) oraz brak odwagi wyrażania własnych potrzeb zawodowych (25%). Silna, męska solidarność, powierzanie stanowisk przedstawicielom swojej płci oraz obawa przed zajmowaniem kierowniczych stanowisk uzyskały po 24% wskazań ogółu, a niewiele mniej fasadowa skromność (21%) i brak cech przywódczych (18%). Ostatnie pozycje, czyli obawa przed brakiem akceptacji chęci rozwoju zawodowego ze strony przełożonych i nieradzenie sobie z ich agresją wskazało po 14% badanych. Badanie potwierdziło inne opinie, że wiele przeszkód na drodze awansu zależy od kobiet, od ich niezdecydowania, chociaż znaczna ich część ma predyspozycje do bycia menedżerkami.

Z cechami osobowości i stereotypami wiąże się bariera określana „szklanym sufitem”, czyli czynniki, które trudno określić, gdyż są jakby „niewidzialne”, ale utrudniają kobietom karierę zawodową. Wśród nich wymienia się: uprzedzenia mężczyzn czy brak wiary kobiet we własne siły, stereotypy, dyskryminację w miejscu pracy, konieczność godzenia obowiązków domowych z zawodowymi. Obecnie spotyka się jeszcze inne określenia, takie jak: „szklane ściany”, „leпка podłoga” czy „szklane ruchome schody”. Szklane ściany odnoszą się do sytuacji, w której awans ze stanowisk pomocniczych na kierownicze jest dla kobiet utrudniony (Lisowska 2009, s. 27–28).

Niski status zawodów, takich jak: sprzątaczką, kosmetyczką, pomoc domową, które uniemożliwiają awans odnosi się do lepkiej podłogi. Kobiety są jakby „przylepione” do tego zawodu i trudno jest im się wznieść wyżej. Szklane ruchome schody odnoszą się z kolei do zawodów tradycyjnie zajmowanych przez kobiety, gdzie uprzywilejowani są mężczyźni i to oni pną się po szczeblach kariery zawodowej (Marciniak 2004, s. 18–19). Według 49% respondentek badanych w APS, wciąż rynek pracy jest usłany stereotypami, przez wielu pracodawców, zwłaszcza w sektorze prywatnym, kobiety postrzegane są głównie jako matki i opiekunki dzieci, które poświęcają się rodzinie i w każdej chwili mogą zająć w ciąży i trzeba będzie szukać za nie zastępstwa (Kurowska 2019, s. 66–67).

Lista wskazanych barier, nie wyczerpuje wszystkich, wymienianych przez inne badane kobiety, także w APS. Jako czynniki utrudniające awans zawodowy kobiety wskazały także, trudności w pogodzeniu zwiększonych obowiązków z opieką nad dzieckiem/dziećmi (41%), obawę przed nowymi wyzwaniami i zwiększoną odpowiedzialnością (38%), brak wiary w siebie, we własne możliwości (37%), brak wiedzy koniecznej na nowym stanowisku (32%), brak wsparcia ze strony przełożonych (27%), oraz ze strony rodziny (14%) (Goszczycka 2018, s. 82–83).

W badaniu APS uzyskano też opinie kobiet na temat wpływu macierzyństwa na dalszy ich rozwój zawodowy. Pojawienie się dziecka na świecie u niektórych kobiet

zmienia nie tylko ich wcześniejsze plany zawodowe, ale także świadomość na temat najważniejszych wartości w życiu (por. podrozdział 1.1). Powoduje to, że nie każdej kobiecie urodzenie dziecka pozwala na kontynuowanie kariery zawodowej, rozpoczętej przed jego urodzeniem. Dotyczy to zwłaszcza kobiet posiadających więcej niż jedno dziecko (Witkowska 2018, s. 179–183). Opinie badanych kobiet w tej kwestii (90% badanych posiadało dzieci, a 10% było w ciąży), przedstawiono w poniższej tabeli 16.

Tabela 16. Wpływ macierzyństwa na rozwój zawodowy w opinii kobiet badanych w APS

Wyszczególnienie	Opinia badanych w %
Potrafię pogodzić wychowywanie dziecka z pracą zawodową	31
Po urodzeniu dziecka nie mam czasu na rozwój zawodowy	18
Wolę poświęcić się wychowywaniu dziecka	15
Dzięki urodzeniu dziecka mam większą motywację do rozwoju zawodowego	16
Zajmuję się wyłącznie wychowaniem dziecka	9
Urodzenie dziecka spowodowało zakończenie kariery zawodowej	6

Źródło: Znamirska 2019, s. 70.

Z tabeli wynika, że tylko nieco mniej niż połowa badanych kobiet (47%) potrafi pogodzić te dwie role. Najwięcej ankietowanych (31%) wyraziło taką opinię bezpośrednio natomiast 16% stwierdziło, że urodzenie dziecka bardziej motywuje je do rozwoju zawodowego. Natomiast dla 42% badanych urodzenie dziecka zatrzymało ich rozwój zawodowy na pewien okres, w tym 18% nie miało czasu na rozwój zawodowy (należy zakładać, że przejściowo, do czasu pójścia dziecka do przedszkola). Natomiast opinie 16% kobiet, które wybrały wariant odpowiedzi „wolę poświęcić się wychowaniu dziecka” można różnie interpretować, skoro nie wybrały wariantu odpowiedzi „zajmuję się wyłącznie wychowaniem dziecka”. Także wypowiedzi 9% „zajmujących się wyłącznie wychowaniem dziecka” w okresie prowadzonego badania nie muszą oznaczać całkowitej rezygnacji w przyszłości z rozwoju zawodowego. Tylko dla 6% badanych urodzenie dziecka spowodowało zakończenie kariery zawodowej.

Z analizy opinii przedstawionych w powyższej tabeli można wnioskować, że żadna z kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka (takich kobiet było 86%) nie przewidywała całkowitej rezygnacji z pracy zawodowej po urodzeniu dziecka. Natomiast w innej grupie kobiet, badanych także w APS, 3/4 jednoznacznie stwierdziło, że wychowywanie dziecka i obowiązki z tym związane utrudniają im rozwój i awans zawodowy na wyższe stanowisko. Natomiast pozostałym 25% obowiązki związane z wychowywaniem dzieci nie utrudniają rozwoju i awansu na wyższe stanowisko (Ambrosiak 2019, s. 66). Opinie te różnią się od innych w tej kwestii, prezentowanych w rozdziale czwartym, gdzie znacznie większy odsetek kobiet deklarował łatwe (bezkonfliktowe) pogodzenie pracy z opieką nad dziećmi. Dowodzą one, że w każdej rodzinie sytuacja kobiet-matek jest nieco inna, występują różne uwarunkowania ułatwiające lub utrudniające godzenie pracy z wychowaniem dzieci.

Trzeba też brać pod uwagę, że łatwiej jest pogodzić pracę wykonawczą (nie kierowniczą) z wychowywaniem dzieci (opinie z rozdziału IV), a znacznie trudniej pracę kierowniczą (podrozdział 5.1), która wiąże się z większą odpowiedzialnością i dyspozycyjnością. Okazuje się jednak, że ocena ta zależy w dużym stopniu od indywidualnej sytuacji kobiet, o czym świadczą badania IPiSS przeprowadzone w 2011 r. wśród kobiet na stanowiskach kierowniczych. Prawie identyczny odsetek kobiet wskazał, że łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi przynosi korzyści pracy zawodowej (44% wskazań) i życiu rodzinnemu (52%), natomiast większe różnice były przy szkodach (odpowiednio 4,4% oraz 24,7%) (Graniewska, Kołaczek, Głogosz 2014, s. 143).

Reasumując problem rozwoju zawodowego kobiet wychowujących dzieci, zaprezentowany w podrozdziałach 5.2 i 5.3, warto jeszcze raz podkreślić, że czynników ułatwiających i utrudniających ich rozwój zawodowy jest wiele. Wpływ większości z nich jest znany badaczom zajmującym się sytuacją kobiet na rynku pracy i godzeniem pracy z obowiązkami rodzinnymi. Wśród tych pierwszych najważniejsze są chęci, osobowość kobiet, wysokie wykształcenie, doksztalcenie zawodowe oraz satysfakcja z wykonywanych zadań na stanowisku. Te drugie to przede wszystkim zamieszkanie z dala od ośrodków miejskich, liczne potomstwo, brak wyższego wykształcenia, stereotypy, a także brak predyspozycji osobowościowych. W różnych badaniach, zarówno omówionych wyżej jak i nieuwzględnionych w tej monografii, najważniejszymi czynnikami, od których zależy rozwój i kariera zawodowa kobiet wychowujących dzieci jest liczba dzieci, sytuacja społeczna i ekonomiczna w ich rodzinie, poziom wykształcenia oraz odpowiednie predyspozycje kobiety (cechy osobowości).

5.4. Przejawy dyskryminacji kobiet przez pracodawców związane z obowiązkami macierzyńskimi

Mimo że od wielu lat istnieją przepisy przeciwdziałające dyskryminacji kobiet na rynku pracy i w warunkach pracy, niewielka część badanych kobiet spotkała się z przejawami nierównego traktowania w pracy i rozwoju zawodowym, a znacznie większa część miała takie odczucie. Problem dyskryminacji kobiet w miejscu pracy jest od wielu lat przedstawiany w mediach, a jednocześnie nie jest dokładnie wyjaśniane, jak odróżnić dyskryminację od gorszego traktowania pracownika w warunkach pracy i wynagradzania. Czy każde gorsze traktowanie pracownika lub nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów prawa pracy i przepisów zakładowych jest dyskryminacją, czy nie? Dlatego znaczna część kobiet, szczególnie wychowujących dzieci, jest przekonana, że w pracy jest gorzej traktowana, a nawet dyskryminowana. Ponieważ przypadki takie wskazały badane kobiety, pracujące i wychowujące dzieci, poświęcono im niżej nieco więcej uwagi. Mają one być także sygnałem, że w zakresie godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi łatwo posądzić pracodawcę nawet o dyskryminację.

W różnych badaniach wykorzystanych w monografii część kobiet wychowujących dzieci dostrzegała przejawy nierównego traktowania w ocenie pracy, musiały wykazywać przełożonemu większe zaangażowanie od pozostałych kobiet i mężczyzn, by uzyskać identyczne uznanie. Niektóre miały też odczucie (niekoniecznie mające potwierdzenie w konkretnych zachowaniach pracodawcy), że korzystanie z elastycznych godzin pracy, a także zwolnień na czas choroby dziecka powoduje niezadowolenie pracodawcy. Na ogół pracodawcy nie zdają sobie sprawy z tego, że nawet podświadome odczucie pracownika, że może być z jakiegoś powodu gorzej oceniany od innych, może wpływać niekorzystnie na jego satysfakcję z pracy, a w konsekwencji na jego efekty. Zwracają na to uwagę specjaliści zajmujący się satysfakcją pracowników³⁴. Bardziej szczegółowo problemy nierównego traktowania kobiet, w tym także wychowujących dzieci wystąpiły w badaniach w APS.

Ponad 90% kobiet spośród 100 badanych (60% wychowywało dzieci) nigdy nie doświadczyła gorszego traktowania w stosunku do mężczyzn, a także dyskryminacji. Ale jednocześnie połowa badanych uważa, że przejawy dyskryminacji w ich firmach zdarzają się. Natomiast osoby, które doświadczyły gorszego traktowania, zaliczyły do niego nierówne traktowanie ze względu na ciążę i posiadane dzieci, niesprawiedliwe ocenianie, a także niższe wynagrodzenie od mężczyzn. Ponieważ nie pytano o szczegóły, trudno uznać na podstawie tych opinii, czy faktycznie miała miejsce dyskryminacja, czy tylko takie było odczucie kobiet.³⁵ Trzeba bowiem przyznać, że niektóre kobiety w okresie ciąży i opieki nad dzieckiem mogą być szczególnie wyczerpane na zachowania pracodawców (Goszczycka 2018, s. 84–86). Natomiast żadna z badanych kobiet badanych nie spotkała się z brakiem awansu ze względu na płeć, 74% nie miało problemu z uzyskaniem dnia wolnego na opiekę nad dzieckiem (8% nie otrzymało dnia wolnego) (Goszczycka 2018, s. 79).

Natomiast w innej grupie badanych w APS (wszystkie pracowały, ale tylko 30% wychowywało dzieci) większość (67%) nie spotkała się z przejawami dyskryminacji w swojej pracy. Jednak wymieniły szereg przyczyn dyskryminowania kobiet, z których część ma bezpośredni związek z rozwojem zawodowym w okresie macierzyństwa. Przedstawiono je w tabeli 17.

³⁴ K. Kulikowski, opinie pracowników jako wyznacznik jakości organizacji pracy. <https://badaniahr.pl/biblioteka/opinie-pracownikow-jako-wyznacznik-jakosci-organizacji-pracy/138?smclient> (dostęp: 25.11.2021).

³⁵ Trudno pracownikom w danej firmie uzyskać informacje o poziomie wynagrodzeń kolegów czy koleżanek, gdyż wynagrodzenia są utajnione. Opinie badanych kobiet nie były zapewne oparte na faktach, lecz na domysłach czy stereotypach. Poza tym trudno ocenić, czy kobiety były w wynagrodzeniu dyskryminowane, gdyż, jak w podrozdziale 5.3, trzeba brać pod uwagę te same cechy zawodowe kobiet i mężczyzn. Występujące najczęściej różnice w wynagrodzeniach różnych pracowników (kobiet i mężczyzn), o pozornie takich samych kwalifikacjach, wykonujących ten sam zakres zadań, w danej firmie, faktycznie odzwierciedlają różnice w cechach zawodowych pracownika i ocenie pracy.

Tabela 17. Przyczyny działań dyskryminacyjnych pracodawców w opinii kobiet

Lp.	Przyczyny działań dyskryminacyjnych	Odsetek badanych
1.	Obowiązki związane z wychowaniem dzieci	52
2.	Młody wiek kobiety	37
3.	Stereotypowe uprzedzenie pracodawcy do kobiet	32
4.	Zbyt częste zwolnienia z pracy na opiekę nad dziećmi	30
5.	Brak znajomości z osobami wpływowymi	19
6.	Brak doświadczenia zawodowego	15
7.	Niskie kwalifikacje w stosunku do wymaganych	10
8.	Brak opinii na temat dyskryminacji kobiet	12

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Sinior 2019, s. 83–85.

W subiektywnej ocenie badanych główną przyczyną przejawów, a nawet działań dyskryminacyjnych są obowiązki macierzyńskie związane z wychowywaniem dzieci (52% badanych), a także zbyt częste zwolnienia na opiekę nad dzieckiem (30%). Opinie te potwierdzają dość powszechne odczucia, a nawet obawy kobiet pracujących i wychowujących dzieci, że z godzenia tych ról nie są zadowoleni pracodawcy, co może przejawiać się w dyskryminacji. Jak już wcześniej w monografii wskazano, obawy niektórych kobiet (szczególnie pragnących rozwijać się zawodowo) o dyskryminowanie lub co najmniej gorsze traktowanie prowadzą do odkładania urodzenia dziecka. Wśród innych przyczyn, niezwiązanych z rozwojem zawodowym w okresie macierzyństwa badane kobiety wymieniły młody wiek (37%) oraz stereotypowe uprzedzenia pracodawców do kobiet (32%). Pozostałe przyczyny dyskryminacji, a raczej odczuwalnego gorszego traktowania badanych kobiet trudno uznać za działania dyskryminacyjne. Wskazanie wśród działań dyskryminujących takich czynników, jak brak doświadczenia zawodowego czy niskie kwalifikacje potwierdza opinie autora wyrażone w innych publikacjach, że znaczna część kobiet subiektywnie ocenia dyskryminację (Czajka 2013). Ocena ta jest głównie oparta na wiedzy przekazywanej w mediach, a nie na własnych doświadczeniach.

Opinie badanych kobiet o przyczynach gorszego traktowania, zaliczonych przez nich do dyskryminacji świadczą o tym, że większość kobiet nie potrafi odróżnić, co jest, a co nie jest dyskryminacją. Trudno się im jednak dziwić, skoro wiele kobiet z dużym doświadczeniem zawodowym, działających w ruchach feministycznych prawie wszystkie relacje męsko-damskie (zawodowe, jak i prywatne w tym nawet seksualne) obarczają dyskryminacją.

Badane kobiety wypowiedziały się także na temat przyczyn niewielkiego ich udziału wśród menedżerów najwyższego szczebla. Najwięcej kobiet (57%) jako powód takiego stanu rzeczy wskazało obciążenie obowiązkami rodzinnymi, a także (41% badanych) rezygnację z chęci osiągnięcia wyższego szczebla kariery zawodowej. Uzasadniały to niewielkimi korzyściami, niewspółmiernymi do kosztów (najczęściej niematerialnych), które trzeba ponieść w czasie doksztalcania oraz większej dyspozycyjności w pracy, często dezorganizującej życie rodzinne. Natomiast 36% ankietowanych uważa, że przyczynami są zbyt konserwatywne wzorce wpajane w dzieciństwie, które

skutkują innymi wyborami kobiet niż one same by tego chciały (Goszczycka 2018, s. 85–86). Jest to dość kontrowersyjne podejście, którego zwolennikami są osoby głoszące równość płci według teorii gender. Wychodzą oni z założenia, że zainteresowania kształtują się już od pierwszych miesięcy po urodzeniu, kiedy matka kształtuje charakter dziecka, a następnie w czasie pobytu w przedszkolu, podczas zabawy z rodzicami w domu. W tym okresie na zainteresowania dzieci wpływ mają dorośli i mogą zachęcać dzieci w dowolny sposób do wyboru formy zabawy (Dijkstra, Plantega 2003, s. 45–50). Nie można więc pomijać wpływu jednych osób (w tym przypadku dorosłych) na kształtowanie charakteru drugich, w tym przypadku dzieci. To, co dorośli wpajają dzieciom ma duży wpływ oraz odzwierciedlenie w ich życiu dorosłym (Lisowska 2008, s. 80).

Podsumowując problem ułatwień i utrudnień w rozwoju zawodowym, warto jeszcze raz podkreślić, że kobiety wiedzą, że na niektórych stanowiskach mają mniej szans podczas „starcia” z mężczyznami. Jednak chcą walczyć i dążą do tego, aby przełamać istniejące stereotypy, pokazać potencjalnym i obecnym pracodawcom, że kobieta również może być świetnym menedżerem. Chcą udowodnić, że są w stanie zdobyć takie same kompetencje jak mężczyźni lub wyższe i nauczyć się łączyć wiele różnych obowiązków jednocześnie.

Podsumowanie

Główny cel monografii, którym była analiza i ocena możliwości godzenia aktywności zawodowej kobiet z obowiązkami macierzyńskimi został zrealizowany. Wykorzystane różne badania potwierdziły powszechne opinie na temat występowania wzajemnych zależności między pracą zawodową i wychowywaniem dzieci, zwłaszcza do czasu ich pójścia do szkoły. Aktywność zawodowa kobiet ogranicza (w różnym stopniu u różnych kobiet) zaangażowanie w wychowanie dziecka i życie rodzinne, a to z kolei wpływa na ograniczenie aktywności zawodowej (na ogół przejściowo i także w różnym stopniu). Zdaniem wielu badanych kobiet wychowywanie dziecka i obowiązki z tym związane utrudniają aktywność zawodową kobiet, obowiązki zawodowe kobiety można godzić z jej życiem rodzinnym przez korzystanie z elastycznego czasu pracy oraz zaangażowanie męża/partnera w wychowanie dzieci.

Na podstawie literatury przedmiotu, dotyczącej godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (domowymi) oraz badań kobiet w okresie macierzyństwa można sformułować kilka wniosków o charakterze praktycznym. Upoważnia do tego podobieństwo większości opinii badanych kobiet do powszechnie znanych na temat godzenia obowiązków związanych z macierzyństwem z pracą zawodową.

1. Kobiety pracujące są bardziej szanowane w społeczeństwie niż niepracujące, poświęcające się wyłącznie wychowaniu dzieci. Aktywność zawodowa, umożliwiając kobietom wyjście poza krąg czynności domowych, przyczynia się do wzrostu ich niezależności, samodzielności i poczucia własnej wartości. Zdecydowana większość badanych kobiet uważa, że elastyczne formy zatrudnienia umożliwiają zwiększenie aktywności zawodowej, a ponad połowa respondentek podjęłaby się pracy na tej zasadzie, gdyby wystąpiła taka możliwość. Możliwość godzenia życia zawodowego z rodzinnym, badane kobiety traktują jako motywację.
2. Macierzyństwo przejściowo ogranicza aktywność zawodową kobiet, natomiast nie decyduje o całkowitej rezygnacji z pracy. Dla większości współczesnych kobiet rodzina i praca mają podobne wartości. Według badań przeprowadzonych przez CBOS dotyczących aspiracji życiowych Polaków, od wielu lat w czołówce są te dotyczące życia rodzinnego, a tuż za nimi plasują się dążenia i ambicje zawodowe. Również kobiety badane wskazywały na rodzinę jako wartość nadrzędną w ich życiu. Chociaż kobiety twierdzą, że potrafią łączyć pracę z życiem rodzinnym oraz wychowywaniem dzieci, to na ogół wiąże się to z przejściowymi trudnościami bądź wyrzeczeniami, takimi jak konieczność organizowania opieki dla

dziecka, rezygnacja bądź znaczne ograniczenie dotychczasowych zainteresowań i kontaktów.

3. Wypełnianie dwóch ról jednocześnie – rodzica i pracownika może w niektórych rodzinach negatywnie wpływać na zaangażowanie zarówno w pracy, jak i w domu. Dla części badanych obowiązki zawodowe kobiety mogą mieć negatywny wpływ zarówno na ogólną „atmosferę panującą w domu”, jak i na „zaangażowanie w obowiązki domowe”, a według ponad połowy badanych również na „wychowywanie dzieci”. Dlatego zdaniem badanych przynajmniej część obowiązków w rodzinie, szczególnie w zakresie wychowywania dzieci powinna być dzielona między matkę i ojca. Według prawie 3/4 badanych kobiet podziałowi obowiązków domowych, związanych z wychowywaniem dzieci sprzyjają także elastyczne formy pracy, a także wykonywanie części obowiązków zawodowych w domu (praca zdalna, telepraca).
4. Na aktywność zawodową kobiet po urodzeniu dziecka oraz na obowiązki związane z wychowaniem dziecka korzystnie wpływają programy określane najczęściej jako „work-life balance”. Można je też zaliczyć do czynników wpływających pośrednio na postawy prokreacyjne, a więc hamujących spadek dzietności. Na podstawie wypowiedzi badanych kobiet można wnioskować, że zamierzające powiększyć rodzinę, wiedząc o istniejących ułatwieniach, łatwiej będą się decydować na urodzenie dziecka. Ponadto programy te mają zdaniem badanych kobiet istotny wpływ na zadowolenie zarówno z pracy, jak i wychowywania dzieci. Dzięki nim kobiety czują się bezpieczniejsze o swoją pozycję w pracy podczas urlopu macierzyńskiego/wychowawczego, mogą spełniać się zawodowo i w rodzinie.

Wyniki badań wykorzystanych w monografii, wskazują, że większości kobiet pracodawca zapewnia rozwiązania na rzecz WLB. Najczęściej jest to formalne określenie zasad w regulaminie pracy, rzadziej natomiast porozumienie z zainteresowanymi kobietami, dotyczące rozkładu czasu pracy i innych rozwiązań. Pracodawcy doceniają też korzyści z tego powodu, większość pracodawców badanych kobiet akceptuje i rozumie korzyści płynące z wdrażania elastycznych form zatrudnienia czy elastycznej organizacji czasu pracy, chociaż podchodzi do nich formalnie.

5. Badane kobiety dość dobrze oceniły swojego pracodawcę pod kątem stosowanych rozwiązań w ramach zatrudnienia przyjaznego rodzinie. Według prawie połowy kobiet ich pracodawca jest nastawiony pozytywnie, gdyż w firmie stosowane są różne elastyczne formy pracy, natomiast tylko kilka procent kobiet ocenia działania swojego pracodawcy „zdecydowanie negatywnie”. Wśród rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi badane kobiety najczęściej wskazywały elastyczne godziny pracy.
6. Możliwości pogodzenia dwóch podstawowych ról kobiety – pracownicy i matki zależą także od czynników wewnętrznych, związanych z cechami osobowości oraz zewnętrznych, niezależnych od kobiety, lecz od uwarunkowań rynku pracy, polityki państwa oraz postawy pracodawców. Wśród czynników wewnętrznych

bardzo ważne są zdolności organizacyjne, decydujące także o organizacji obowiązków domowych. Kobiecie dobrze zorganizowanej łatwiej jest pogodzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Badane kobiety coraz mocniej dostrzegają wpływ cech osobowości, starają się racjonalnie dzielić swój czas między pracę a rodzinę, włączając do pomocy swoich najbliższych. Przekonane są o posiadaniu umiejętności organizacyjnych, które ułatwiają łączenie wielu ról, w tym życia rodzinnego z zawodowym.

7. Mimo istniejących przepisów, które mają zapobiegać niewłaściwemu traktowaniu kobiet w ciąży oraz matek wychowujących dzieci, zdarzają się pracodawcy nieprzestrzegający tych zasad. Badane kobiety potwierdziły przypadki nieprzyjemnej i nieprzyjaznej postawy pracodawców. W dalszym ciągu kobiety już w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej są pytane o plany dotyczące macierzyństwa w trakcie rozmów kwalifikacyjnych lub też w trakcie trwania zatrudnienia. Natomiast część przebywających na urlopie macierzyńskim (prawie 1/3) sygnalizuje obawy o przyszłość swojej sytuacji zawodowej i niekorzystnej reakcji pracodawcy. Również część badanych kobiet, takie postawy pracodawców traktuje nawet jako dyskryminację, ale zdecydowana większość nie spotkała się z przejawami dyskryminacji ani z żadną nieprzyjemną sytuacją. Oznacza to, że w opinii kobiet trzeba być przygotowanym na dyskryminację, chociaż nie wiadomo kiedy się pojawi i czego będzie dotyczyć?
8. Kobiety dostrzegają więcej zalet WLB niż wad. Programy te dają korzyści zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy, w postaci wyższej wydajności pracy, większego zaangażowania pracownika, lojalności wobec pracodawcy, dobrej atmosfery w pracy, budowanie pozytywnego wizerunku firmy. Kobiety, które mają możliwość korzystać z ułatwień umożliwiających godzenie życia prywatnego z zawodowym chętniej decydują się na kolejne dziecko. Aby działania pracodawców w ramach WLB przynosiły jak najlepsze efekty dla kobiet wychowujących dzieci, szczegółowe rozwiązania należy konsultować/uzgadniać z zainteresowanymi osobami. Część badanych kobiet nie jest zadowolona z funkcjonujących w ich firmach rozwiązań, gdyż nie są dostosowane do ich obowiązków rodzinnych.
9. Część badanych kobiet uważa, że państwo oraz samorządy nie zapewniają wystarczającej opieki nad dzieckiem, szczególnie gdy chodzi o dostęp do żłobków i przedszkoli. Również program „Rodzina 500 plus” został przez część badanych oceniony krytycznie. Z opinii badanych kobiet (zbieżnych z innymi opiniami, m.in. badaniami CBOS) wynika, że program „Rodzina 500 plus”, chociaż finansowo korzystnie wspiera wychowywanie dzieci bez podejmowania pracy, ogranicza możliwości rozwoju zawodowego w przyszłości.

Kobiety niezadowolone z dotychczasowej pomocy państwa i pracodawców proponowały dialog trójstronny dla ustalenia zasad i programów w tej kwestii – udział państwa, pracodawców oraz przedstawicieli kobiet-matek. To one najlepiej wiedzą, jakie działania i rozwiązania najbardziej ułatwiają godzenie pracy z macierzyństwem. Wskazywano generalnie, aby więcej decyzji w tej sprawie należało do samych kobiet-matek.

10. Wyniki badań cytowanych w monografii potwierdziły dość powszechną opinię w sprawie rozwoju zawodowego kobiet w okresie macierzyństwa. Ponieważ kobiety są w większości lepiej wykształcone niż mężczyźni, posiadają predyspozycje do pracy nadzorującej, w tym kierowniczej, ponieważ są na ogół zadowolone ze swojej pracy, dlatego większość chce jak najszybciej po urodzeniu dziecka do niej wrócić. Macierzyństwo chociaż ogranicza przez pewien okres możliwości rozwoju nie wyklucza go. Zależy to od chęci kobiet i ich sytuacji rodzinnej.
11. Badane kobiety nie potwierdziły poglądów osób związanych z ideologią gender, jakoby macierzyństwo ograniczało swobodę kobiet i ich rozwój zawodowy. Feministki organizujące różne protesty i kongresy w obronie pozycji kobiet w społeczeństwie i przeciw dyskryminacji nie reprezentują większości polskich kobiet, traktujących rodzinę i wychowanie dzieci jako zadanie pierwszoplanowe. Macierzyństwo i posiadanie dzieci, wbrew tym opiniom, są w dalszym ciągu dla kobiet najwyższymi wartościami i większość z nich nie zamierza z nich rezygnować, aby w sposób zaangażowany wykonywać pracę zawodową lub poświęcić się działalności społecznej czy politycznej. Przykładem godzenia z powodzeniem roli zawodowej i rodzinnej przez większość kobiet jest coraz więcej kobiet na stanowiskach kierowniczych, w UE Polska zajmuje aktualnie drugie miejsce.

Bibliografia

- Ambroziak, K. (2019). *Godzenie aktywności zawodowej kobiet z życiem rodzinnym*, praca magisterska w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.
- Armula, M. (2015). *Kobieta na polskim rynku pracy – czy dalej niedoceniana?* W: M. Pataj, red. *Kobiety w sferze publicznej*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Balcerzak-Paradowska, B., Kołaczek B., Głogosz D., Mirosław J. (2014) Kobiety na stanowiskach kierowniczych w środowisku pracy W: B. Balcerzak-Paradowska, red. *Kobiety na stanowiskach kierowniczych w sektorze publicznym*. Warszawa: CPS „Dialog” i IPiSS.
- Balcerzak-Paradowska, B., Graniewska D., Kołaczek B., Mirosław J. (2014A). Kobiety na stanowiskach kierowniczych. Polska na tle UE i OECD W: B. Balcerzak-Paradowska, red. *Kobiety na stanowiskach kierowniczych w sektorze publicznym*. Warszawa: CPS „Dialog” i IPiSS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska, B. (2008). Ocena kierunków zmian w polityce rodzinnej w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W: C. Sadowska-Snarska, red. *Równowaga praca-życie-rodzina*. Białystok: WSE.
- Balcerzak-Paradowska, B. (2018). Polityka rodzinna: dla kogo wsparcie? Między rodziną a jednostką. W: M. Bednarski, Z. Wiśniewski, red. *Polityka społeczna w Polsce. Osiągnięcia i wyzwania*. Warszawa : IPiSS, KNOPiPS PAN, CPS „Dialog”.
- Balcerzak-Paradowska, B. (2011). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Balcerzak-Paradowska, B., Głogosz, D., Hebda-Czaplicka, I. (2003). Przekształcenia własnościowe a aktywność zawodowa kobiet. Zmiany i uwarunkowania. W: B. Balcerzak-Paradowska, red. *Praca kobiet w sektorze prywatnym*. Warszawa: IPiSS.
- Balcerzak-Paradowska, B. (2004). *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*. Warszawa: IPiSS.
- Balcerzak-Paradowska, B., red. (2009). *Sytuacja rodzin i polityka rodzinna w wymiarze lokalnym*. Warszawa: IPiSS.
- Bartos, B., Bartak, K. (2011). Zamierzona bezdzietność wyborem autobiograficznym współczesnych kobiet. W: B. Bartos, red. *Wymiary męskości i kobiecości*. Warszawa: UW.
- Bąk, E. (2009). *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*. Warszawa: Difin.
- Bilińska, A., Rawłuszko, M. (2011). *Menedżerka sukcesu 2011 – szanse i ograniczenia kariery zawodowej kobiet w Polsce*. Katowice: Akademia Ekonomiczna.
- Błasiak, A. (2017). (Nowy) wymiar rodzicielstwa – wybrane aspekty. W: M. Leśniak, D. Opozda, red. *Rodzicielstwo w wybranych zagadnieniach pedagogicznych*. Lublin: Instytut Pedagogiki KUL.
- Boguszewski, R. (2013). Kobieta pracująca. CBOS. *Opinie i Diagnozy* nr 25.
- Bojanowska, E. (2018). Polityka społeczna w Polsce po 2015 r. W: M. Bednarski, Z. Wiśniewski, red. *Polityka społeczna w Polsce. Osiągnięcia i wyzwania*. Warszawa: CPS „Dialog” i IPiSS.
- Borkowska, S. (2011). Ekonomiczna opłacalność działań wspierających WLB. Punkt widzenia pracodawców. W: S. Borkowska, red. *Programy praca-życie, z teorii i praktyki*. Warszawa: IPiSS.
- Borkowska, S. (2004). Praca a życie pozazawodowe. W: S. Borkowska, red. *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Warszawa: IPiSS.

- Borkowska, S. (2010). Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym. *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica*, nr 240.
- Borkowska, S., Balcerzak-Paradowska, B. (2011). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Braun-Gałkowska, M. (1980). *Miłość aktywna. Psychiczne uwarunkowania powodzenia w małżeństwie*. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.
- Brudkowska, B. (2007). Kariera i kobieta. *Realia polskie*. W: A. Titkow, red. *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Budrowska, B. (2007). Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. W: E. Lisowska, *Gender index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. Warszawa: EQUAL, UNDP.
- CBOS (2008). *Aspiracje Polaków w latach 1998 i 2008*, BS/155/2008. Dostępny w: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_155_08.PDF [Dostęp : 21.06.2020].
- CBOS (2008A). *Nie ma jak rodzina. Komunikat z badań*. Nr 40. Dostępny w: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_040_08.pdf [Dostęp: 25.06.2020].
- CBOS (2013). *Rodzina – jej współczesne znaczenie i rozumienie. Komunikat z badań* Nr 33. Dostępny w: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/K_33_2013.pdf [Dostęp: 25.06.2020].
- CBOS (2013A). *Kobieta pracująca. Komunikat z badań* nr 28. Dostępny na: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_028_13.PDF [Dostęp: 12.05.2020].
- CBOS (2013B). *O roli kobiet w rodzinie. Komunikat z badań* nr 30. Dostępny na: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF [Dostęp: 12.05.2020].
- CBOS (2018). *Kobiety i mężczyźni w domu. Komunikat z badań* nr 127. Dostępny na: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_127_18.PDF [Dostęp: 1.12.2020].
- CBOS (2018A). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Komunikat z badań* nr 128. Dostępny na: www.cbos.pl/SPISKOM.PL/2018/K_128.PDF [Dostęp: 1.12.2020].
- CBOS (2018B). *Religijność Polaków i ocena sytuacji Kościoła katolickiego. Komunikat z badań* nr 147/2018. www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/k_147_18.PDF [Dostęp: 15.04.2021].
- CBOS (2019). *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie. Komunikat z badań* nr 22. Dostępny na: www.cbos.pl/SPISKOM.PL/2019/K_022_19.pdf [Dostęp: 15.04.2021].
- CBOS (2019 A). *Program Rodzina 500+ po trzech latach funkcjonowania. Komunikat z badań* nr 52. Dostępny na: www.cbos.pl/SPISKOM.PL/2019/K_052_19.PDF [Dostęp: 15.10.2020].
- CBOS (2019B). *Preferowane i realizowane modele życia rodzinnego. Komunikat z badań* nr 46. Dostępny na: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/k_046_19.pdf [Dostęp: 15.10.2020].
- CBOS (2020). *Modele życia małżeńskiego Polaków. Komunikat z badań* nr 157. Dostępny na: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/k_157_20.PDF [Dostęp: 15.04.2021].
- CBOS (2020A). *Zadowolenie z życia. Komunikat z badań* nr 2. Dostępny na: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/k_002_20.PDF [Dostęp: 15.04.2021].
- CBOS (2021). *Program Rodzina 500plus po 5 latach. Komunikat z badań* nr 29. Dostępny na: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/k_029_21.PDF [Dostęp: 25.04.2021].
- Chiniewska, K. (2000). *Czas pracy kobiet. Sprawozdanie z badania ankietowego – czerwiec 2000 r.* Warszawa: Centrum Praw Kobiet.
- Czajka, Z. (2013). Dyskryminacja kobiet w pracy zawodowej czy wpływ obiektywnych czynników. *Polityka Społeczna*, nr 8.

- Czaplicka-Kozłowska, I. (2014). Elastyczne formy zatrudnienia. W: A. Organiściak-Krzykowska, R. Walkowiak, K. Nyklewicz, red. *Innowacyjne formy pracy*. Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski.
- Czernecka, J. (2009). Kobieta, matka, pracownik. W: J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk, red. *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Dakowicz, L., Dakowicz, A. (2008). Klimat życia rodzinnego kobiet aktywnych i nieaktywnych zawodowo. W: I. Golińska, red. *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Desperak, I. (2017). *Płeć zmiany: zjawisko transformacji w Polsce z perspektywy gender*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Dijkstra, A.G., Plantega J. (2003). *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w UE*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Dobosz, D. (2012). Aspiracje zawodowe kontra obowiązki wobec rodziny – o konflikcie ról społecznych pełnionych przez kobiety. *Pedagogika Społeczna*, nr 3.
- Dobrowolska, M., Sikora J. (2019). Bezpieczny powrót do pracy po urodzeniu dziecka. Rola spostrzeganego przez kobiety wsparcia społecznego. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3–4.
- Drab, M., (2018). *Ciąża a praca zawodowa – raport*. Dostępny na: www.mamazone.pl/na-czasie/akcje/-spoleczne/mama-reaktywacja/ciaza-a-praca-zawodowa/# [Dostęp: 21.5.2020].
- Drzas, K. (2019). *Znaczenie elastycznych form zatrudnienia w godzeniu pracy zawodowej kobiet z ich obowiązkami rodzinnymi*. praca magisterska w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.
- Dudek, B. (2008). *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Durasiewicz, A. (2011). Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w opinii kobiet subregionu radomskiego. W: C. Sadowska-Snarska, red. *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*. Białystok: Wyższa Szkoła Ekonomiczna (WSE).
- Dziewiecki, M. (2000). *Cieleśność, płciowość, seksualność*. Kielce: Wydawnictwo Jedność.
- FOB (2016). *Analiza tematyczna Forum Odpowiedzialnego Biznesu* nr 1. Dostępna na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2016/02/Analiza_Tematyczna_Work_Life_Balance.pdf [Dostęp: 12.03.2020].
- FOB (2019). *Raport Odpowiedzialny Biznes w Polsce 2019. Dobre praktyki*. Dostępny na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2020/04/FOB_Raport2019.pdf [Dostęp: 12.03.2020].
- FOB (2021). *Jak pracodawcy mogą wzmocnić godność w pracy. Wybrane wyniki badań*. Referat w trakcie debaty internetowej IPiSS „Godna praca – wyraz Społecznej Odpowiedzialności Biznesu”. Dostępny na: <https://debaty.ipiss.com.pl/> [Dostęp: 30.03.2021].
- Gajtkowska, M. (2016). Rola matki jako obszar dylematów współczesnych kobiet. *Przegląd Pedagogiczny*, nr 1.
- Gawlina, Z. (2003). Macierzyństwo jako wartość w kontekście przemian społecznych, Blaski i cienie życia rodzinnego. *Roczniki Socjologii Rodziny UAM w Poznaniu*, tom XV.
- Głogosz, D. (2007). Godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi wyzwaniem dla polityki rodzinnej. *Polityka Społeczna*, nr 8,
- Głogosz, D. (2007). *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze pracy. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*. Warszawa: IPiSS.

- Głogosz, D., Machol-Zajda L. (2011). Zakłócenia równowagi praca-życie i ich skutki w opinii pracodawców. W: S. Borkowska, red. *Programy praca-życie, z teorii i praktyki*. Warszawa: IPiSS.
- Głogosz, D. (2011). Zatrudnienie przyjazne rodzinie – oczekiwania pracujących rodziców. W: C. Sadowska-Snarska, red. *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*. Białystok: WSE.
- Głogosz, D. (2014). Zatrudnienie przyjazne rodzinie – determinanty postaw pracodawców W: L. Machol-Zajda, C. Sadowska-Snarska, red. *Rynek pracy i polityka społeczna w XXI wieku. Aktualne problemy* Warszawa-Białystok: IPiSS, KNoPiPS PAN, Wydział Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku.
- Gogacz, M. (1998). Wprowadzenie do etyki chronienia osób. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Goszczycka, M. (2019). *Uwarunkowania aktywizacji zawodowej kobiet*, praca magisterska w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.
- Grochal, R., Klauziński, S. (2016). 500 + i kobieta pracująca: rozmowa z dr Agnieszką Chłoń-Domińczak adiunktem w Instytucie Statystyki i Demografii SGH, była wiceminister pracy w rządzie PO-PSL, *Gazeta Wyborcza*, nr 184.
- Gromadzka, K. (2008). Praca zawodowa kobiet a ich rola w życiu rodziny. W: C. Sadowska-Snarska, red. *Równowaga praca-życie-rodzina*. Białystok: WSE.
- GUS (2007). *Kobiety w Polsce*. Warszawa: GUS.
- GUS (2015). *Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w Polsce w 2015 r.* Dostępna na: www.C:/Users/user/Downloads/charakterystyka-szkolenia-zawodowego-w-przedsiębiorstwach-w-polsce-w-2015.pdf [Dostęp: 1.02.2021].
- GUS (2016). *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*. Warszawa: GUS.
- GUS (2017). *Szkoły wyższe i ich finanse*. Warszawa: GUS.
- GUS (2018). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Dostępna na: www.C:/Users/user/Downloads/kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2018.pdf [Dostęp: 1.02.2021].
- GUS (2018A). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2018 r.* Warszawa: GUS.
- GUS (2018B). *Struktura wynagrodzeń wg zawodów w październiku 2018 r.* Warszawa: GUS.
- GUS (2019). *Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r.* Dostępna na: www.C:/Users/user/Downloads/praca_a_obowiazki_rodzinne_w_2018.pdf [Dostęp: 1.02.2021].
- GUS (2019A). *Rocznik Statystyczny 2019*. Warszawa: GUS.
- GUS (2019B). *Dochody i warunki życia ludności Polski – raport z badania EU-SILC 2019*. www.C:/Users/user/Downloads/dochody_i_warunki_zycia_ludnosci_polski_-_raport_z_badian_eu_silc_2019.pdf [Dostęp 15.10.2021].
- GUS (2019 C). *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce w 2019 r. Informacje sygnałne*. Dostępny na: www.C:/Users/user/Downloads/spoleczenstwo_informacyjne_w_polsce_w_2019_roku.pdf [Dostęp 12.11.2021].
- GUS (2020). *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2019/2020*. Warszawa: GUS.
- GUS (2020A). *Rocznik Statystyczny 2020*. Warszawa: GUS.
- GUS (2020B). *Świadczenia na rzecz rodziny w 2020 r. Informacje sygnałne*. Dostępna na: www.stat.gov.pl/swiadczenia_na_rzecz_rodliny_w_2020_r.pdf [Dostęp: 15.11.2021].
- Haponiuk, M. (2014). *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*. Raport nr 3, Dostępny na: www.instytutobywatelski.pl/wp-content/uploads/2014/03/analiza-sytuacja-kobiet-na-rynku-pracy.pdf [Dostęp: 10.10.2020].

- Harasim-Piszczałowska, E., Kułak-Bejda, A. Krajewska-Kułak, E., Sobolewski, M. (2018). Ocena zachowań zdrowotnych i satysfakcji z życia kobiet po przebytej ciąży. *Hygeia Public Health*, nr 53(3).
- Helak, M. (2013). Macierzyństwo a kariera zawodowa kobiet w opinii studentek. *Studia z Teorii Wychowania*, nr 2 (7).
- Helios, J., Jedlecka, W. (2016). *Wpływ feminizmu na sytuację społeczno-prawną kobiet*. Wrocław: E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa.
- Hildt-Ciupińska, K., (2016). Temat równowagi pracy i życia pracowników widziany oczami pracodawców. *Bezpieczeństwo Pracy*, nr 6.
- Horodeński, R., Sadowska-Snarska, C., (2011). *Integracja społeczna przez pracę. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*. Warszawa-Białystok: IPiSS, WSE.
- HRK (2016). *Work – Life Balance. Niewykorzystany potencjał, Raport z badania*. Dostępne na: www.badaniahr.pl [Dostęp: 10.04.2018].
- Imbierowicz, A. (2012). Matka Polka w defensywie? Przemiany mitu i jego wpływ na sytuację kobiet w polskim społeczeństwie, *Ogrody Nauk i Sztuk* nr 2. Dostępny na: <http://bazhum.pl/bib/article/104021/> [Dostęp: 10.05.2020].
- Janicka, I. (2014). Małżeństwo dwóch karier – wyzwaniem czy obciążeniem? W: I. Janicka, M. Znajmecka-Sikora, red. *Rodzina i kariera. Równoważenie czy konflikt ról?* Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Jankowiak, B. (2013). Nieformalne związki jedno i dwupłciowe jako alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego. Analiza jakości i stabilności relacji. *Studia Edukacyjne*, nr 26.
- Jastrzębska, I. (1914). Liga matek. *Bluszcz*, nr 4.
- Jausan, E. (1912). Higiena pożycia małżeńskiego kobiety. *Bluszcz*, nr 2.
- Jeruszką, U. (2006). *Kwalifikacje zawodowe. Poglądy teoretyczne a rzeczywistość*. Warszawa: IPiSS.
- Kawula, S. (2006). Przemiany i przyszłość rodziny współczesnej. *Państwo i Społeczeństwo*, nr 2.
- Kiełtyk-Borowska, I. (2015). Pracujący rodzice a problemy rodzinne – próba analizy zjawiska. W: A. Regulska, U. Dudziak, red. *Transformacja i jej implikacje dla współczesnej rodziny*. Pułtusk: Akademia Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora.
- Kobiety biorą się za męskie zawody*. Dostępny na: <https://www.newsweek.pl/styl-zycia/kobiety-biora-sie-za-meskie-zawody/p7fpsnp> [Dostęp: 28.12.2018].
- Kołaczek, B. (2014). Uwarunkowania karier zawodowych kobiet w świetle literatury i dotychczasowych badań. W: B. Balcerzak-Paradowska, red. *Kobiety na stanowiskach kierowniczych w sektorze publicznym*. Warszawa: IPiSS, CPS Dialog.
- Kornas-Biela, D. (2001). *Oblicza macierzyństwa*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Kostrzewski, L. (2017). Praca czy opieka?: co robi Polka, gdy dostaje 500 zł na dziecko. *Gazeta Wyborcza*, nr 2.
- Kotowska, I. E. (2009). *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Koźmiński, A.K., Piotrowski, W. (2005). *Zarządzanie. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Król, H., Ludwiciński, A. (2006). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- KSC (2020). *Standardy ZZL w Służbie Cywilnej*. Załącznik do Zarządzenia nr 6 Szefa służby cywilnej z 12.03.2020 r. w sprawie standardów ZZL w służbie cywilnej. Dostępne na: [www.C:/Users/user/Downloads/zarzadzenie_w_sprawie_standardow_ZZL_12-03-2020%20\(1\).pdf](http://www.C:/Users/user/Downloads/zarzadzenie_w_sprawie_standardow_ZZL_12-03-2020%20(1).pdf) [Dostęp: 3.02.2021].
- Kubów, A. (2013). Bariery aktywności zawodowej rodziców wychowujących dzieci. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 292.
- Kucharska, B. (2015). Konsument w sieci handlu detalicznego w woj. śląskim – nowa perspektywa. *Marketing i Rynek*, nr 8.
- Kupczyk, T. (2009). *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa.
- Kurowska, M. (2019). *Rozwój zawodowy polskich kobiet na początku XXI wieku*, praca magisterska w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.
- Kwak, A., Pascall, G. (2005). Kobiety na rynku pracy – bariery płci. *Roczniki Socjologii Rodziny*, tom 16.
- Leszkowicz-Baczyńska, Ż. (2002). Między domem a pracą – wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania zadowolenia z życia kobiet. W: A. Wachowiak, red. *Przemiany orientacji życiowych kobiet zamężnych*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Lisowska, E. (2008). *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa: SGH.
- Lisowska, E. (2009). *Kobiety styl zarządzania*. Warszawa: Wydawnictwo Helion.
- Lubińska-Bogocka, M. (2019). *Wybrane problemy przemocy w rodzinie: krótkotrwałe i wtórne skutki dla ofiar*. Kraków: Wydawnictwo PETRUS.
- Łukasik, Ł., Sawicki, A. (2016). Kobieta jako menedżer przyszłości. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie*, nr 22.
- Machol-Zajda, L. (2014). Regulacje prawne jako element zatrudnienia przyjaznego rodzinie – praktyka i opinie pracodawców. W: B. Balcerzak-Paradowska, red. *Zatrudnienie przyjazne rodzinie. Doświadczenia międzynarodowe. Realia polskie*. Warszawa: IPiSS.
- Macierzyństwo a praca zawodowa kobiet (Raport 2006). Dla Fundacji Św. Mikołaja. Dostępny na: <https://ebobas.pl/forum/read.php?16,1215653> [Dostęp: 9.12.2019].
- Marciniak, A. (2004). Niewidzialne bariery awansu kobiet – apokryf „szklanego sufitu”. *Zeszyt Studiów Doktoranckich UAM w Poznaniu*.
- Markocki, Z. (2008). Kobieta w życiu rodzinnym i społecznym. W: D. Ruskiewicz, S. Cudak, red. *Kobieta i jej wielopostaciowość we współczesnym świecie*. Kielce: Wydawnictwo Karad.
- Mazurkiewicz, M. (2016). Elastyczne formy zatrudnienia – poziom wiedzy, opinie oraz stopień ich wykorzystania przez pracodawców. *Debiuty Naukowe Studentów Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu*, nr 16.
- Michoń, P. (2007). Polityka państwa wobec aktywności zawodowej matek. W: J. Orczyk, M. Żukowski, red. *Aktywizująca polityka społeczna*. Poznań: Akademia Ekonomiczna.
- Mirosław, J. (2014). Czym jest zatrudnienie przyjazne rodzinie? Opinie pracodawców. W: B. Balcerzak-Paradowska, red. *Zatrudnienie przyjazne rodzinie. Doświadczenia międzynarodowe realia polskie*. Warszawa: IPiSS.
- Morawiecka, E. (2011). Pożegnanie Matki Polki – nowy obraz psychospołeczny kobiet w Polsce. Przegląd badań aktywności zawodowej i rodzinnej kobiet. W: B. Bartosz, red. *Wymiary męskości i kobiecości*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Mółka, J. (2016). *Praca i rozwój człowieka*. Kraków: Wydawnictwo WAM.

- Muczyński, M. (2014). *Godzenie życia zawodowego z rodzinnym jako element strategii CSR w przedsiębiorstwie*. Białystok: WSE.
- Nowakowska, A. (2008). Aktywność zawodowa kobiet a przekonania mężczyzn dotyczące ról kobiecych i męskich w rodzinie. W: C. Sadowska-Snarska, red. *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*. Białystok: WSE.
- Nyczaj-Drag, M. (2015). *Edukacja dziecka w narracji rodziców z klasy średniej*. Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.
- Okoń, W. (2004). *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wyd. Akademickie „Żak”.
- Palus, K. (2006). Rola rodziny w kształtowaniu ról i stereotypów płciowych. *Roczniki Socjologii Rodziny*, tom 17.
- PARP (2017). *Raport o stanie sektora MŚP w Polsce*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP).
- PARP (2011). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: PARP.
- Parzyszek, M. (2013). Pomiędzy życiem rodzinnym a pracą zawodową. Wewnętrzna harmonia czy wewnętrzny konflikt? W: B. Jakimiuk, red. *Między wychowaniem, a karierą zawodową*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Pawlus, M. (2016). Rodziny w Polsce – charakterystyka demograficzna. *Studia Bas*, nr 1(45).
- Pekasiewicz, D., Szczukocka A. (2017). Analiza rozwoju nowych technologii w gospodarstwach domowych w Polsce. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, nr 4.
- Piekarska, A. (2010). Walory kobiet na współczesnym rynku pracy. *Przegląd Socjologiczny*, tom 59, nr 3.
- PIP (2019). *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności 2019*. Dostępne na: www.pip.gov.pl/pl/f/v/229168/Sprawozdanie%202019.pdf [Dostęp: 15.10.2021].
- Pospiszył, K. (2007). *Ojciec a wychowanie dziecka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Prządka, D. (2019). *Zatrudnienie przyjazne rodzinie w ocenie kobiet*, praca magisterska w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.
- Przybyś-Zaręba, M. (2013). *Rodzina, praca, edukacja – obszary przestrzeni życia kobiet: sukcesy, konflikty, problemy*. Elbląg: Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej.
- Przygońska, E. (2014). Trudności samotnego rodzicielstwa. W: S. Cudak, E. Adasiewicz, red. *Współczesna rodzina w Polsce i na świecie*. Łódź: Społeczna Akademia Nauk.
- Pufal-Struzik, I. (2017). Aktywność zawodowa współczesnych kobiet. Trudności w realizacji nowych ról i tradycyjnych obowiązków. *Polskie Forum Psychologiczne*, nr 2.
- Rękas, M. (2017). Koszty wychowania dzieci a aktywność zawodowa kobiet w Polsce w latach 2010–2016. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 497.
- Rękas, M. (2018). Podaż pracy kobiet a posiadanie dzieci. Analiza rynku pracy w Polsce w latach 2014–2017. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 529.
- Robak, E., Słocińska, A. (2014). Umiejętność równoważenia życia zawodowego z osobistym w aspekcie wartościowania pracy. W: R. Tomaszewska-Lipiec, red. *Relacje praca-życie zawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki*. Bydgoszcz: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego.
- Rollnik-Sadowska, E. (2010). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Diffin.
- Rozporządzenie (1996). Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. Nr 114, poz. 545).

- Rozporządzenie (2010). Ministra Edukacji z 31.08.2010 r. w sprawie rodzajów innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania (Dz. U. z 2010 r. poz. 1080).
- Różańska-Kowal, J. (2008). Wpływ komunikacji małżeńskiej i pracy zawodowej na poczucie satysfakcji ze związku w percepcji kobiet i mężczyzn. W: L. Golińska, B. Dudek, red. *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Ruszkiewicz, D. (2012). Macierzyństwo w czasie studiów. *Pedagogika Rodziny*, nr 2,
- Rydz, S. (2014). Samotne rodzicielstwo. W: I. Janicka, H. Liberska, red. *Psychologia rodziny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sadowska-Snarska, C. (2014). Koncepcja równowagi praca – życie w kontekście zmian w sferze ekonomicznej i społecznej. W: R. Tomaszewska-Lipiec, red. *Relacje pozazawodowe praca – życie. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki*. Bydgoszcz: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego.
- Sadowska-Snarska, C. (2005). *Równowaga praca-życie w aspekcie polskiego rynku pracy*. Białystok: WSE.
- Sadowska-Snarska, C. (2014). *Zatrudnienie przyjazne rodzinie jako narzędzie adaptacyjności firm i pracowników w wymiarze regionalnym*. Białystok: Wydawnictwo Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr.
- Sałata, E. (2015). Rola pracy zawodowej w życiu kobiet. W: N.G. Pikuła, red. *Marginalizacja na rynku pracy: teorie a implikacje praktyczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Sielska, A. (2017). *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*. Warszawa: Wyd. CeDeWu.
- Siniór, S. (2019). *Praca zawodowa kobiet a ich życie rodzinne*, praca magisterska w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.
- Siuta-Brodzińska, M., Siuta-Stolarska, B. (2011). Wartości a satysfakcja zawodowa. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Łądowych*, nr 2.
- Slany, K. (2002). Definicje pojęć „małżeństwo” i „rodzina” w obliczu pojawienia się alternatywnych form życia małżeńsko-rodzinnego. *Małżeństwo i Rodzina*, nr 4.
- Smóder, A. (2013). Łączenie pracy z życiem pozazawodowym w kontekście przemian rodziny. W: B. Balcerzak-Paradowska, red. *Praca i polityka społeczna. Współczesne tendencje i wyzwania*. Warszawa: IPiSS.
- Smyła, J. (2016). *Między pragnieniem a koniecznością. Funkcjonowanie młodych kobiet w rodzinie i pracy*. Kielce: Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego.
- Sobolewska-Popko, A. (2018). *Orientacje życiowe kobiet doświadczających macierzyństwa w różnym wieku na przykładzie woj. podlaskiego*, praca doktorska na Wydziale Pedagogiki Uniwersytetu w Białymstoku.
- Szczepaniak-Sienniak, J. (2015). Polityka rodzinna państwa we współczesnej Polsce. *Spółeczeństwo i Ekonomia*, nr 2.
- Szczepański, J. (1970). *Elementarne pojęcia socjologii*. Warszawa: PWN.
- Szłykiewicz, J.K. (1992). *Szczęśliwe rodziny*. Marki: Wydawnictwo Michaelinum.
- Szuman, A. (1995). *Aktywność zawodowa matek a funkcje społeczne rodziny w cyklu jej rozwoju*. Poznań: Akademia Ekonomiczna.
- Szymańska, M. (2009). Współczesna kobieta jako matka i pracownik – dopełnienie ról. *Nauczyciel i Szkoła*, nr 3–4.
- Szymczyk, L. (2010). Rodzina jako wartość w wychowaniu dzieci przedszkolnych. W: M.E. Ruszel, red. *Rodzina. Wartości. Przemiany*. Stalowa Wola: Wydawnictwo Fundacja Uniwersytecka w Stalowej Woli.

- Świdrak, E. (2013). Wokół problemów matek powracających do pracy. W: B. Jakimiuk, red. *Między wychowaniem a karierą zawodową*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Titkow, A. (2007). *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2016). Praca zawodowa versus życie rodzinne zagrożeniem dla jednostki i życia społecznego. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 3.
- Tyszka, Z. (1974). *Socjologia rodziny*. Warszawa: PWN.
- Tyszka, Z. (1991). *Z metodologii socjologicznych badań nad rodziną*. Poznań: UAM.
- Tyszka, Z. (2003). Rodzina w świecie współczesnym – jej znaczenie dla jednostki i społeczeństwa. W: T. Pilch, I. Lepalczyk, red. *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*. Warszawa: Wyd. Akademickie „Zak”.
- Tyszka, Z., Wachowiak A. (1997). *Podstawowe pojęcia i zagadnienia socjologii rodziny*. Poznań: Akademia Rolnicza w Poznaniu.
- Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks Pracy. Wydawnictwo Prawnicze.
- Ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 r. poz. 159).
- Ustawa z 28.11. 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1952).
- Ustawa z 12.07.2013 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2013 r. poz. 896).
- Ustawa z 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U z 2018 r. poz. 305).
- Vastu, R., Haith, M., Miller, S. (2004). *Psychologia dziecka*. Warszawa: PWN.
- Wałęcka-Matyja, K. (2015). Role i funkcje rodziny. W: I. Janicka , H. Liberska H, red. *Psychologia rodziny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Warzywoda-Kruszyńska, W. (2004). Rodzina w procesie zmian. W: W. Warzywoda-Kruszyńska, P. Szukalski, red. *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie polskim*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Akademia Bydgoska.
- Wiech, P. (2008). Obciążenie obowiązkami zawodowymi i domowymi menedżerów w Polsce – wyniki badań ankietowych. W: C. Sadowska-Snarska, red. *Równowaga praca – życie – rodzina*. Białystok: WSE.
- Witeczak, J. (1987). *Ojcostwo bez tajemnic*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
- Witkowska, M. (2018). *Rodziny wielodzietne. Uwarunkowania procesów prokreacji*, praca doktorska w Akademii Leona Koźmińskiego.
- Wróbel, K. (2021). *Współczesne rodzicielstwo w opiniach studentów*, praca magisterska w UAM w Poznaniu.
- Wyrostkiewicz, M. (2013). Teoria gender w świetle antropologii personalistycznej. *Wychowawca*, nr 1.
- Zajac, M. (2018). *Ciąża – strach przed utratą pracy*. Dostępne na: www.matkapolka.com.pl/praca-ciaza-strach-przed-utrata-pracy.html [Dostęp: 15.06.2020].
- Zalewska, A. (2009). Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy. *Psychologia Jakości Życia*, nr 1.
- Zalewska, A. (2009). Konflikty „praca–rodzina” oraz ich źródła i skutki w zależności od płci i posiadania dzieci. W: A. Chybicka, B. Pastwa-Wojciechowska, red. *Kobiecość w obliczu zmian*. Kraków: Wyd. Impuls.

- Ziemska, M. (1979). *Rodzina a osobowość*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Ziemska, M. (2009). *Postawy rodzicielskie*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Ziółkowska, P. (2019). *Praca zawodowa kobiet a ich życie prywatne*, praca magisterska w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.
- Żernik, K. (2018). Rola i znaczenie rodziców w życiu dziecka. *Nauczyciel i szkoła*, nr 4.
- Żurek, A. (2011). Przymus kreowania ról rodzinnych. W: I. Przybył, A. Żurek, red. *Role rodzinne. Między przystosowaniem a kreacją*. Poznań: Wydawnictwo UAM w Poznaniu.

Spis tabel

1. Najważniejsze wartości w opinii kobiet badanych w APS (%)	13
2. Podział obowiązków domowych według badanych, w latach 2004–2018 (w %)	35
3. Poszanowanie kobiet pracujących i niepracujących według mężczyzn i kobiet (%)	48
4. Opinie kobiet o poszanowaniu społecznym ich pracy (w %)	49
5. Przyczyny aktywności zawodowej w opinii kobiet badanych w APS (w %)	52
6. Przyczyny malejącej liczby urodzin według kobiet i mężczyzn w 2010 r.	77
7. Ocena polityki prorodzinnej państwa w latach 2005–2020	79
8. Czynniki ułatwiające kobiecie powrót do pracy po urodzeniu dziecka	88
9. Zalety i wady elastycznej formy pracy w ocenie kobiet-matek	92
10. Propozycje kobiet badanych w APS dotyczące ułatwień w godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi	99
11. Propozycje ułatwień dla kobiet wychowujących dzieci według badań UE i FOB	100
12. Zalety i wady pracujących kobiet-matek w ocenie pracodawców	105
13. Konsekwencje braku równowagi między pracą i życiem rodzinnym	111
14. Czynniki ułatwiające i utrudniające rozwój zawodowy kobiet w okresie macierzyństwa	122
15. Bariery wewnętrzne rozwoju zawodowego w opinii kobiet badanych w APS	125
16. Wpływ macierzyństwa na rozwój zawodowy w opinii kobiet badanych w APS	127
17. Przyczyny działań dyskryminacyjnych pracodawców w opinii kobiet	130

Spis wykresów

1. Czynniki wpływające na decyzje kobiet o macierzyństwie	29
2. Ocena pomocy męża/partnera w obowiązkach rodzinnych	37
3. Wpływ obowiązków zawodowych na życie rodzinne w opinii kobiet	44
4. Cechy charakteru ułatwiające rozwój zawodowy w opinii kobiet	121

Załącznik 1. Charakterystyka kobiet uczestniczących w badaniach w APS, wykorzystanych w monografii

Cechy badanych kobiet	Badania prowadzone w Akademii Pedagogiki Specjalnej (wyniki oprócz liczby badanych podano w procentach)							
	Ambroziak Kamila	Dzias Karolina	Goszczycka Monika	Kurowska Milena	Prządka Daria	Sinior Sara	Ziółkowska Patrycja	Znamirowska Marta
Liczba badanych	45	100	100	65	50	158	100	107
Wiek badanych								
18–25 lat	7	51	8	21	6	49	17	2
26–35 lat	62	45	75	30	56	28	31	50
36–45 lat	29	–	16	33	36	10	20	35
46–55 lat	2	4	1	10	2	11	14	13
Wykształcenie			Nie podano					
Wyższe	90	79	–	66	68	75	34	66
Średnie	7	17	–	14	32	14	42	33
Zawodowe	3	4	–	14	–	2	15	–
Stan cywilny		Nie podano		Nie podano				
Mężatka	98	–	62	–	82	37	76	76
Wolny związek	2	–	29	–	10	49	20	15
Singielka	–	–	9	–	6	12	4	9
Liczba dzieci	Nie podano							
Jedno	–	70	22	26	42	14	25	49
Dwoje	–	29	30	18	42	13	35	36
Troje	–	1	6	8	16	1	20	3
Czworo+	–	–	3	8	–	1	12	1
Bez dzieci	–	–	39 (4% ciąża)	40	–	71	8	10 (ciąża)
Status zawodowy								
Pracująca	100	100	96	76	60	98	100	56
Urlop macierzyński		–	–	3	32	–	–	24
Własna działalność Gospodarcza	15	5	–	8	6	5	–	7
Niepracująca/ bezrobotna	–	–	4	11	6	2	–	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie struktury badanych kobiet, podanych w cytowanych w monografiach pracach magisterskich

Summary

Since women have taken up professional work, there has been a problem of combining it with the responsibilities arising from motherhood. Without the rights set out by law and facilitation on the part of employers, this would be impossible. For many years, projects and programs have been introduced in various countries as well as in Poland to facilitate the reconciliation of professional life with family responsibilities, especially related to raising children. Women especially benefit from them, because according to commonly held views, they are mainly responsible for raising children. The reconciliation of professional work with family responsibilities has also been reflected in the provisions of labour law. The state, starting from the mid-90s of the twentieth century, introduced a number of facilities allowing to combine duties related to professional work with family duties. As a consequence, special programs for employers were created, referred to by researchers as "Work Life Balance" (WLB), or Family-Friendly Employment (FFE).

The subject of research in this monograph is the work and professional development of women during the upbringing of children, until the completion of primary school, i.e. during the period of the most intensive work for women-mothers. The aim of the monograph is to present women's opinions on reconciling their work and professional development with maternal obligations, against the background of the general situation of women in the family and on the labor market. The conditions and factors determining the possibilities of reconciling these two important social roles as well as women's opinions regarding motherhood, family and important values in their lives were also presented. In order to achieve the aim of the monograph, a few of the following research questions were posed, formulated on the basis of various studies published so far in the literature, which were tried to be answered in the monograph:

- how motherhood affects the professional activation of women,
- how the professional activity of women mothers affects family life,
- what impact the family situation has on the return of the mother to work ,
- whether women give up work for the sake of motherhood,
- how women mothers assess the solutions facilitating the upbringing of children, resulting from the pro-family policy of the state and employers,
- how employers react to pregnant women and raising children.

The monograph consists of five chapters. The first one presents the role of the family in the life of a modern woman, including in particular the importance of the family in the woman's life, the current models of the family, the division of responsibilities in the family, especially related to raising children, as well as the opinions of society on this subject. The second chapter is devoted to the professional activity of women during motherhood. It presents factors facilitating and hindering professional activity, against the background of the current situation of women on the labour market, women's own economic activity as a form of professional activity and a better combination of work and family responsibilities, as well as women's satisfaction with work and motherhood.

The third chapter is devoted to the protection of women's work during pregnancy and maternity. Since the reconciliation of professional work with family responsibilities is based on various regulations and pro-family policy of the state, although this problem is widely known, it was considered expedient to briefly recall Polish and EU regulations. More space was devoted to the pro-family policy of the state, especially the "500 plus program", because it is directly connected with the family responsibilities of women.

The fourth chapter is devoted to the most important research problem of the monograph, i.e. reconciling professional work with maternal duties. Consideration was given to the determinants of reconciling work with maternity obligations, the role of flexible forms of work in fulfilling obligations (as they are the most popular form of facilitation for women mothers), solutions proposed by employers and their assessment by the surveyed women, expectations of women raising children towards employers, the attitude of employers towards women during pregnancy and maternity as well as the consequences of imbalances between work and family responsibilities for women, employers and the economy.

The fifth chapter presents the professional development of women during motherhood, including professional ambitions and determinants of professional development, factors facilitating and hindering professional development during this period and manifestations of discrimination related to motherhood.

The monograph uses available literature, published in Poland, research among women, conducted in various scientific centers, after 2000, as well as information on the Internet. The use of older research is to show that employers' actions facilitating the reconciliation of professional work with family responsibilities as well as changes in the division of household duties between wife and husband related to the upbringing of children do not occur abruptly.

The opinions of the surveyed women concerned on values most valued by women during motherhood, factors influencing maternity decisions and facilitating and hindering professional development, personality traits important at work and in the family, evaluation of employers' activities and programs facilitating the reconciliation of work and family responsibilities, use of dialogue between employees and employers in determining the scope of facilitations for women raising children.

The research presented in the monograph shows several important practical conclusions:

- Working women are more respected in society than non-working women, devoting themselves exclusively to raising children. Professional activity, allowing women to go beyond the circle of household activities, contributes to the growth of their independence, self-reliance and self-esteem,
- Motherhood temporarily limits women's professional activity, but does not decide on the complete resignation from work. For most modern women, family and work have similar values.
- The professional activity of women after the birth of a child and the duties related to raising a child are positively influenced by programs most often referred to as "work-life balance". They can also be classified as factors indirectly affecting procreative attitudes, and thus inhibiting the decline in fertility. Based on the statements of the surveyed women, it can be concluded that those intending to enlarge the family, knowing about the existing facilities, will be easier to decide to give birth to a child.
- The surveyed women assessed their employer quite well in terms of the solutions used as part of family-friendly employment. According to almost half of women, their employer is positive, because the company uses various flexible forms of work.
- Women see more advantages of WLB than disadvantages. These programs give benefits to both the employee and the employer, in the form of higher work efficiency, greater employee involvement, loyalty to the employer, good atmosphere at work, building a positive image of the company.
- The surveyed women did not confirm the views of people associated with the "gender" ideology, that motherhood limits women's freedom and their professional development. Feminists organizing various protests and congresses in defense of the position of women in society and against discrimination do not represent the majority of Polish women, who treat the family and the upbringing of children as a primary task.

ISBN 978-83-64581-37-3