

Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

MATKI-MENEDŻERKI I ICH POWRÓT NA RYNEK PRACY PO URODZENIU DZIECKA

Streszczenie: Niekorzystne trendy społeczno-demograficzne w Unii Europejskiej, a w szczególności starzenie się społeczeństwa i spadek dzietności zmuszają do publicznej debaty o tworzeniu warunków sprzyjających godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. Jednym z istotnych elementów polityki prorodzinnej muszą być ułatwienia na rynku pracy, tak by w obliczu konfliktu praca – rodzina kobiety mogły obie te kwestie pogodzić. Istotne dla poprawy sytuacji matek jest niwelowanie utrudnień związanych z powrotem kobiet na rynek pracy, tak by urodzenie dziecka nie oznaczało dla nich wypadnięcia z rynku i przejścia w stan długoterminowego bezrobocia. Dotychczasowe działania realizowane w Polsce nie przynosiły rezultatów. Przeciwnie, najnowsze dane o bezrobociu z MPiPS wskazują, że w końcu I półrocza 2012 r. w rejestrach bezrobotnych było prawie 211 tys. kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. To o ponad 18 tys. więcej niż w 2011 r. oraz o ponad 36 tys. więcej niż w 2010 roku. Ponadto w Polsce kobieta ma tzw. ograniczoną gwarancję powrotu do firmy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (art. 1832 *Kodeksu pracy*) i nie ma żadnej ochrony przed zwolnieniem.

Celem artykułu była próba oceny sytuacji polskich matek-menedżerek, w tym prowadzących własną działalność gospodarczą, powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka w świetle wyników własnych badań ankietowych. Omówiono wpływ rynku pracy XXI wieku na współczesny model rodziny. Dotychczasowy tradycyjny model rodziny, tzw. *single breadwinner*, w którym mężczyzna jest jedynym żywicielem, zupełnie się zdezaktualizował. Ponadto wskazane zostały czynniki wpływające na aktywność zawodową matek w oparciu o badania prowadzone w projekcie badawczym Diagnoza Społeczna w latach 2000-2009. Wykazały one, że posiadanie dziecka oznacza blisko 100% wzrostu aktywności zawodowej ojców oraz aż 75% spadku aktywności zawodowej matek.

W opracowaniu wykorzystane zostały: metoda opisowa, analiza porównawcza oraz krytyczna analiza wyników. Podstawę analizy stanowiły badania własne przeprowadzone w okresie od maja do lipca 2012 r. w grupie 263 kobiet posiadających dzieci, aktywnych zawodowo i pełniących funkcje kierownicze lub będących właścicielkami firm, zamieszkujących powiat jeleniogórski, kamiennogórski i wałbrzyski. Celem ankiety była diagnoza sytuacji kobiet posiadających dzieci na rynku pracy i ocena wpływu posiadania dziecka na awans zawodowy. Przeprowadzone badanie pozwoliło zauważyć, że wśród menedżerek czas pozostawania poza rynkiem pracy ograniczony był do minimum, czyli ustawowego trwania urlopu macierzyńskiego. Ponad 70% badanych kobiet nie skorzystało z prawa do urlopu wychowawczego, a pozostałe ok. 30% przerwało go po 3-6 miesiącach. Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy respondentki wskazały: obawę o utratę pracy i stanowiska, utratę dochodów, a w przyszłości niższe emerytury i obawę o dezaktualizację swojej wiedzy i tym samym brak szans na awans zawodowy. Warty uwagi jest fakt, iż 62% badanych kobiet założyło własne firmy ze względu na utrudnienia w powrocie do pracy po urodzeniu dziecka lub wręcz brak możliwości pracy na etacie, szczególnie w okresie do 4 roku życia dziecka.

W obliczu takich wyników badań autorka stwierdza, że wydłużenie urlopów macierzyńskich może mieć ograniczoną akceptację wśród kobiet na stanowiskach kierowniczych i właścicielek firm. Pożądane są natomiast inne zmiany zaprezentowane w podsumowaniu, np.: stworzenie sieci żłobków, przedszkoli i świetlic czynnych do 20.00, budowa sieci łatwo dostępnych usług zmniejszających obciążenie kobiet pracami domowymi, tworzenie kompleksowych programów ułatwiających godzenie pracy i życia rodzinnego, promowanie elastycznego czasu pracy i nowoczesnych form zatrudnienia (np. telepracy, wzorem Francji, która wprowadziła ulgę podatkową dla matek pracujących w tej formie, czy też częściowej pracy w domu) i – co istotne – budowanie akceptacji społecznej wobec zaangażowania się mężczyzn w opiekę nad dzieckiem i obowiązki rodzinne.

Słowa kluczowe: polityka prorodzinna, model rodzinny, czynniki podaży pracy kobiet, aktywność zawodowa, dzietność.

1. Wstęp

Społeczeństwo XXI wieku charakteryzuje się szybkim tempem zmian demograficznych, a te prowadzą do przekształceń w sferze pracy. Wzrost aktywności zawodowej kobiet i ich udział w rynku pracy wpływa na zachowania matrymonialne i prokreacyjne kobiet i mężczyzn. Coraz powszechniejsza staje się tendencja do odraczania zawarcia związku małżeńskiego lub całkowita rezygnacja z niego, a także odkładanie decyzji o posiadaniu potomstwa lub świadomy wybór bezdzietności. Dodatkowo badania wskazują, że powrót kobiet, które zdecydowały się na macierzyństwo, na rynek pracy jest utrudniony. Często oznacza to wypadnięcie z rynku pracy i przejście w stan bezrobocia długoterminowego. W efekcie obserwuje się systematyczny spadek dzietności. W Polsce wskaźnik dzietności w 1990 r. wynosił 2,06, a w 2010 r. osiągnął zaledwie 1,3¹. Tak niski poziom dzietności generuje szereg niekorzystnych zjawisk społeczno-gospodarczych i stanowi istotną przesłankę reorientacji polityki rodzinnej. Niezbędne jest podjęcie działań przygotowujących rynek pracy dla rodzin, tak by w obliczu wyboru „kariera czy rodzina” możliwe było połączenie obu celów.

Celem artykułu jest próba oceny sytuacji polskich matek-menedżerek (w tym prowadzących własną działalność gospodarczą), powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, w świetle wyników własnych badań ankietowych. W pracy został omówiony także wpływ zmian na rynku pracy XXI wieku na współczesny model rodziny, wskazane zostały także czynniki wpływające na aktywność zawodową matek. W podsumowaniu zaproponowano pożądane kierunki zmian. Aby osiągnąć cel artykułu, wykorzystano metodę opisową, analizę porównawczą, krytyczną analizę wyników oraz badania ankietowe przeprowadzone w 2012 roku.

¹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

2. Aktywność zawodowa kobiet a współczesny model rodziny

Dokonujące się na rynku pracy XXI wieku zmiany, a w szczególności rosnąca konkurencyjność, dynamika i niestabilność popytu na pracę, zmiany i dywersyfikacja form zatrudnienia i organizacji pracy, konieczność stałego doskonalenia kwalifikacji i inwestowania w kapitał ludzki, niestabilność i nieciągłość zatrudnienia czy też fakt, iż zarządzanie własną karierą zawodową wymaga więcej wysiłku i umiejętności – powodują destandardyzację przebiegu życia zawodowego [Kotowska 2004, s. 5-6].

Tradycyjny model rodziny załamuje się na skutek uwarunkowań ekonomicznych, w tym wysokiego poziomu bezrobocia i wskazanych powyżej zmian na rynku pracy, co zmusza kobiety do zdecydowanie większej aktywności zawodowej. Podwójny dochód jest dziś niezbędnym warunkiem utrzymania godziwego (pożądanego) poziomu życia rodziny [Giddens 2010, s. 412]. Tym samym dotychczasowy tzw. *single breadwinner model*, czyli tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna jest jedynym żywicielem, dezaktualizuje się. Obserwujemy więc rozpowszechnienie się innych modeli rodziny:

- *male breadwinner model – female part-time home carer*, czyli z ojcem, głównym żywicielem rodziny i pracą zawodową kobiet dostosowaną do cyklu życia rodziny,
- *dual earner model – double burden of females*, czyli model, w którym oboje rodzice ponoszą odpowiedzialność za utrzymanie rodziny, ale nadal kobiety pozostają odpowiedzialne za sprawowanie obowiązków domowych,
- *dual breadwinner model – dual carer model*, czyli model z obojgiem pracujących rodziców wspólnie odpowiedzialnych za obowiązki rodzinne (rodzina partnerska) [Family life and... 2010, s. 41].

Kulturowe uwarunkowania pracy zawodowej kobiet były przedmiotem wielu badań. W jednym z nich, pt. *Między domem a pracą*, z 2007 r., rozpatrywano model ogólny łączenia przez rodziców pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych jako model ogólnie preferowany oraz jako rozwiązanie preferowane dla własnej rodziny. Badani deklarowali w nich, na poziomie ogólnym, wysokie poparcie dla obu modeli: tradycyjnego (62% wskazań mężczyzn i 53% wskazań kobiet) i partnerskiego (78% wskazań kobiet i 65% wskazań mężczyzn). Widoczna była przewaga modelu, w którym partnerzy w równym stopniu dzielą się obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Wśród osób młodszych (przed 30. rokiem życia), zwłaszcza kobiet z wyższym wykształceniem i mieszkańców większych miast, wyraźnie wyższa była niechęć do modelu tradycyjnego i wysoka akceptacja modelu partnerskiego. W badaniach nie znalazła natomiast poparcia sytuacja, w której ojciec wycofuje się z pracy i wychowuje dzieci, albo gdy matka jest obciążona podwójnie – pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi, mężczyzna zaś tylko obowiązkami zawodowymi [Kotowska, Sztanderska, Wóycicka 2007, s. 4].

Preferencje modelu własnej rodziny pokazały, że model preferowany zależy od fazy rozwoju rodziny. W przypadku dzieci bardzo małych (0-3 lata) zdecydowana

większość badanych (96% mężczyzn i 73% kobiet) preferuje pracę w pełnym wymiarze mężczyzny i częściowe lub całkowite wycofanie się z pracy kobiety. Wraz z wiekiem dziecka rośnie akceptacja pracy zawodowej matki. W wieku przedszkolnym dziecka (4-6 lat) blisko 33% badanych opowiada się za modelem rodziny, w której mężczyzna pracuje na pełny etat, a kobieta w niepełnym wymiarze czasu pracy, natomiast ok. 25% nadal preferuje model tradycyjny, z mężczyzną jako jedynym żywicielem rodziny. Gdy dziecko wkracza w wiek szkolny, już tylko 10% wybiera model tradycyjny, a blisko 72% model partnerski [Kotowska, Sztanderska, Wóycicka 2007, s. 5]. Tym samym można uznać, że każdy model jest postrzegany za właściwy na innym etapie rozwoju własnej rodziny.

Ponadto warte uwagi są wyniki wskazujące, że powszechne jest przekonanie (mężczyźni 98% wskazań, kobiety zaś 78%), że małym dzieckiem powinna zajmować się matka i jeśli nie ma możliwości połączenia tych obowiązków z pracą zawodową, powinna z niej zrezygnować; było tylko 6% wskazań, że ojciec powinien ograniczyć aktywność zawodową lub z niej zrezygnować [Kotowska, Sztanderska, Wóycicka 2007, s. 6]. Oznacza to, że w Polsce opieka nad małym dzieckiem i obowiązki domowe wciąż uznawane są wyłącznie za problem kobiet. Takie przekonanie wywołuje na rynku pracy dwojakie efekty:

- pracodawcy postrzegają kobiety jako pracowników obciążonych obowiązkami rodzinnymi,
- rozwiązania ułatwiające łączenie aktywności domowej z zawodową wykorzystują wyłącznie kobiety, nawet jeśli ułatwienia adresowane są do obojga rodziców, co w efekcie oznacza, iż kobiety bywają przedmiotem dyskryminacji przy zatrudnianiu do pracy (według badań 2012 r. 86% ofert pracy zawierało elementy dyskryminacji ze względu na płeć²). Dominacja mężczyzn w przedsiębiorstwie zmniejsza konieczność wbudowywania w strategię organizacyjną rozwiązań umożliwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Nie ma natomiast wątpliwości, że rosnące poparcie dla modelu partnerskiego przyczyniać się będzie do odchodzenia od tradycyjnego podziału ról. Kobiety (szczególnie wraz ze zmianą generacyjną i rosnącym poziomem wykształcenia kobiet) po urodzeniu dziecka, wiedząc, że ograniczenie ich aktywności zawodowej wpływa negatywnie na ich pozycję zawodową na rynku pracy (zmniejsza bieżące dochody kobiety, a w przyszłości emeryturę, dewaluuje ich kapitał ludzki) będą podejmowały pracę po krótkiej przerwie, jeszcze przed ukończeniem przez dziecko 3 lat. Tym samym wspieranie i promowanie rozwiązań umożliwiających łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz zachęcenie ojców do korzystania z nich w większym stopniu spowodować mogłoby pozytywne zmiany na rynku pracy i stanowiłoby zachętę dla kobiety do posiadania dzieci (badanie wyraźnie potwierdziło, że Polki mają ich mniej, niż chciałyby [Kotowska, Sztanderska, Wóycicka 2007, s. 7]).

² <http://praca.wp.pl/title,Oferta-pracy-mozna-dyskryminowac,wid,15002170,wiadomosc.html>.

3. Czynniki wpływające na aktywność zawodową w Polsce w świetle badań *Diagnoza Społeczna z lat 2000-2009*

Aktywność zawodowa kształtowana jest głównie przez czynniki związane z cechami indywidualnymi osób, tj.: wiek, płeć, wykształcenie, stan cywilny i posiadanie potomstwa, a także stan zdrowia). Poniżej przedstawiono syntetycznie wybrane cechy jednostek, wpływające na to, czy uczestniczą w rynku pracy. Skorzystano z modeli regresji logistycznej, szacowanych oddzielnie dla każdej z płci na podstawie danych z kolejnych rund badań w ramach *Diagnozy Społecznej*. Zmienna objaśniana jest zdefiniowana jako zmienna zero-jedynkowa. Przyjmuje ona wartość 1, jeśli dana osoba była zawodowo aktywna, oraz 0, jeśli była bierna. Jako model odniesienia (osoba referencyjna) wybrana została osoba w wieku 25-34 lata, z wykształceniem wyższym, stanu wolnego, bez niepełnosprawności, bez dzieci w rodzinie i mieszkająca w mieście [Czapiński, Panek (red.) 2011, s. 119]. Oszacowane ilorazy prawdopodobieństwa wpływu zmiennych objaśniających na aktywność zawodową prezentuje tab. 1.

Wyniki estymacji modeli regresji logistycznej dla danych z 2009 roku potwierdzają, że [Czapiński, Panek (red.) 2011, s. 119-120]:

- W odniesieniu zarówno do mężczyzn, jak i do kobiet wiek, wykształcenie, stan cywilny, miejsce zamieszkania istotnie wpływają na aktywność zawodową. Z kolei niepełnosprawność wpływa istotnie ujemnie na aktywność zawodową i mężczyzn, i kobiet.
- Pozostawanie w związku małżeńskim istotnie dodatkowo wpływa zarówno na aktywność zawodową kobiet, jak i mężczyzn, choć na aktywność mężczyzn wpływ ten jest znacznie silniejszy (dla mężczyzn wzrost prawdopodobieństwa o około 130%, a dla kobiet około 40% w porównaniu z osobą stanu wolnego).
- Dzieci w rodzinie mają odmienny wpływ na aktywność zawodową mężczyzn i kobiet, co można wiązać z asymetrycznym podziałem obowiązków domowych według płci, szczególnie widocznych w związkach z dziećmi. Prawdopodobieństwo aktywności zawodowej ojców jest wyższe (nawet o 100%), matek zaś – niższe (nawet o 75%). Siła wpływu obecności dzieci zależy od ich wieku. Najsilniejszy wpływ pozytywny dla mężczyzn i negatywny dla kobiety dotyczy obecności dzieci do 2 roku życia, a następnie dzieci w wieku 3-7 lat. Gdy dzieci osiągną wiek 8-12 lat, ich wpływ na aktywność zawodową rodziców i opiekunów przestaje być statystycznie istotny.

Porównanie zmian oszacowań parametrów modeli regresji logistycznej dla kolejnych rund badania *Diagnoza Społeczna* wskazuje, że charakter zależności między aktywnością zawodową i wyróżnionymi zmiennymi jest dość stabilny w czasie. Profil aktywności według wieku nie zmienił się diametralnie w ciągu ostatnich 10 lat. Podobnie wyższy poziom wykształcenia silnie zwiększa prawdopodobieństwo aktywności zawodowej. Różnice między osobami z wykształceniem wyższym i policealnym (kategoria referencyjna) a osobami z pozostałymi kategoriami wykształce-

Tabela 1. Czynniki wpływające na aktywność zawodową w świetle badań Diagnoza Społeczna z lat 2000-2009

Zmienne objaśniające	Zmienna objaśniana: aktywność zawodowa				
	2000	2003	2005	2007	2009
Wiek: 15-24	0,079	0,067	0,120	0,084	0,075
25-34	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
35-44	0,729	0,927	2,483	1,727	1,477
45-59	0,322	0,265	0,981	0,490	0,533
60-65	0,048	0,032	0,130	0,065	0,050
65+	0,015	0,012	0,050	0,020	0,010
Wykształcenie:					
Podstawowe	0,278	0,199	0,218	0,2869	0,145
Zasadnicze zawodowe	0,866	0,568	0,461	0,465	0,379
Średnie	0,721	0,633	0,718	0,757	0,613
Wyższe i policealne	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Stan cywilny:					
Wolny	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Żonaty/zamężna	2,917	2,602	1,440	2,329	2,279
Wdowa/wdowiec	1,515	1,674	0,89	1,361	1,434
Rozwód/separacja	1,953	2,716	0,837	1,763	1,656
Dzieci w rodzinie:					
Brak	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Poniżej 2 lata	2,653	2,837	2,654	2,277	2,007
W wieku 3-7 lat	1,055	1,361	1,262	1,452	1,285
W wieku 8-12 lat	0,928	0,971	1,243	0,901	0,921
Liczba obserwacji	3632	5246	4923	7080	15 144
Pseudo R-kwadrat	0,409	0,413	0,344	0,399	0,446

Uwaga: istotność przy poziomie 0,05.

Źródło: E. Kotowska, *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2009*, Warszawa 2009, s. 11.

nia są większe dla kobiet niż mężczyzn. Obecność małych dzieci (w wieku do 7 lat) jest niezmiennie związana z wyższą aktywnością zawodową mężczyzn, choć z czasem siła wpływu obecności dzieci najmłodszych (w wieku do 2 lat) się nieco zmniejszyła. Z kolei obecność małych dzieci stale obniża aktywność zawodową matek, choć stopień tego wpływu ulegał pewnym wahaniom w czasie. W 2009 roku wpływ najmłodszych dzieci na redukcję aktywności matek zdaje się być najsilniejszy.

Dalszych wniosków dotyczących niższej aktywności kobiet posiadających dzieci, szczególnie w wieku do 2 lat, dostarczają kolejne badania przeprowadzone w ramach Diagnozy Społecznej 2009. Wśród niepracujących kobiet aż 96,1% kobiet wskazało, iż przyczyną pozostawania bez pracy jest opieka nad dziećmi i zajmowanie się domem, z czego najwięcej kobiet niepracujących i zajmujących się potomstwem odnotowano w grupach wiekowych 30-34 oraz 35-39 lat [Kotowska 2009,

s. 43], co potwierdza wcześniejsze wnioski, iż następuje przesunięcie w czasie momentu urodzenia pierwszego oraz kolejnych dzieci.

Analiza warunków podjęcia zatrudnienia przez niepracujące kobiety wskazała na konieczność zmian na rynku pracy: 67,1% kobiet wskazało, iż pożądane dla nich jest umożliwienie wykonania części pracy w domu, 64,2% kobiet wskazało na niepełny wymiar czasu pracy i aż 88% kobiet wskazało na możliwość skorzystania ze zorganizowanej opieki nad dzieckiem [Kotowska 2009, s. 44].

Reasumując, stabilność powyższych wyników analizy determinant aktywności zawodowej w kolejnych badaniach wskazuje, iż mamy do czynienia z trwałymi czynnikami warunkującymi aktywność na rynku pracy kobiet i mężczyzn. Ich ewentualna zmiana możliwa jest jedynie przez długotrwałą i konsekwentnie realizowaną politykę, dotyczącą np. aktywizacji zawodowej osób starszych czy stworzenia warunków do łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

4. Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka w świetle wyników badań własnych

W ramach badań własnych przeprowadzono badania ankietowe w grupie 263 kobiet posiadających dzieci, aktywnych zawodowo i pełniących funkcje kierownicze lub będących właścicielkami firm, zamieszkujących w powiecie jeleniogórskim, kamiennogórskim i wałbrzyskim w okresie maj – lipiec 2012 roku. Celem ankiety była diagnoza sytuacji na rynku pracy kobiet posiadających dzieci i wpływu posiadania dziecka na awans zawodowy.

Charakterystyka grupy:

- *stan cywilny*: 67% kobiet było mężatkami, 9% pannami, 15% w separacji lub po rozwodzie oraz 9% w związku nieformalnym;
- *wiek*: 40% w wieku 40-49 lat, 24% w wieku 30-39 lat, 18% w wieku 15-29 lat i po 9% grupa 50-59 lat oraz 60 i więcej lat;
- *wiek dzieci*: 52% posiadało dzieci w wieku 7-12, 17% dzieci w wieku 13-15 lat, 13% dzieci w wieku 0-6 lat, 9% dzieci w wieku 16-18 lat i 9% w wieku powyżej 18 lat;
- *wielkość przedsiębiorstwa*: 69% zatrudnionych w sektorze MŚP, 9% w firmach dużych, 22% w sektorze publicznym; spośród kobiet zatrudnionych w sektorze MŚP 82% to kobiety samozatrudnione.

Ze względu na obszerność wyników badań przedstawione zostaną jedynie wyniki dotyczące następujących problemów badawczych:

1. Wykorzystanie urlopu macierzyńskiego i czas powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim oraz trudności z tym związane.

2. Wykorzystanie urlopu wychowawczego i czas powrotu do pracy po urlopie wychowawczym oraz trudności z tym związane.

3. Czynniki sprzyjające powrotowi do pracy zawodowej i jednocześnie pozwalające wypełniać obowiązki macierzyńskie.

Analiza wyników badań ankietowych wskazała, że 87,5% badanych kobiet korzystało z urlopu macierzyńskiego. Pozostałe respondentki nie przebywały na urlopie macierzyńskim, co można tłumaczyć tym, że w momencie urodzenia dziecka były bezrobotne lub też nie były jeszcze obecne na rynku pracy jako osoby aktywne zawodowo. Wśród badanych kobiet 58% było na urlopie macierzyńskim raz, 37% – dwa razy, a tylko 5% – 3 i więcej razy. Tym samym dominująca grupa to kobiety posiadające tylko 1 dziecko.

Kolejnych wniosków dostarcza analiza czasu powrotu kobiet do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Aż 69,2% badanych kobiet zajmujących stanowisko kierownicze wróciło do pracy zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, a w przypadku kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą aż 96,7% wróciło do pracy bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Po okresie 3-6 miesięcy od zakończenia urlopu macierzyńskiego wróciło 25,7% respondentek i tylko 5,1% badanych po okresie 6-12 miesięcy od zakończenia urlopu macierzyńskiego. Wśród głównych przyczyn szybkiego powrotu kobiet do pracy odnotowano (ankietowane mogły wskazać 3 odpowiedzi):

- obawę o utratę pracy i stanowiska w przypadku dłuższej nieobecności – 82,7% badanych kobiet,
- problem utraconych dochodów (niższa niezależność finansowa w okresie przerwy) i w przyszłości niższej emerytury – 72,8% wskazań i 94,3% wskazań wśród kobiet samozatrudnionych,
- dezaktualizację swojej wiedzy i trudność z ponownym wdrażaniem się do pracy – 58,2% wskazań i aż 91,5% wskazań wśród kobiet samozatrudnionych,
- wyższą pozycję społeczną i szacunek ze strony otoczenia dzięki łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych – 15,5% wskazań.

Przeważająca większość respondentek (84,4%) deklaruje, że nie miała problemów z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim, szczególnie brak takich problemów wskazują kobiety samozatrudnione (100% wskazań), gdyż mogły one samodzielnie kształtować czas pracy, by łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi, a także ich poziom dochodów pozwalał na zatrudnienie opiekunki do dziecka. Z kolei 15,6% badanych doświadczyło takich problemów i były to najczęściej: zwolnienie z pracy po zakończeniu okresu ochronnego, likwidacja stanowiska pracy lub przedsiębiorstwa, nieprzedłużenie umowy oraz problem z pogodzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych. Istotne jest, że podobnie jak w badaniach ogólnopolskich, tutaj także kobiety wskazywały, że problemy z powrotem na rynek pracy są tym częstsze i większe, im dłuższa jest przerwa związana z opieką nad dzieckiem, co zaprzecza sensowi wydłużania urlopów macierzyńskich proponowanych przez rząd od 2013 r. w ramach polityki prorodzinnej.

Kolejny poruszony w badaniu ankietowym problem badawczy związany był z urlopem wychowawczym. Jak wykazały badania, żadna z respondentek zajmujących stanowiska kierownicze nie skorzystała z tego urlopu w pełnym wymiarze, pomimo iż przysługiwał on każdej z nich. 69,2% kobiet nie korzystało z urlopu w ogó-

le (powróciły do pracy zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego), a 30,8% skorzystało z urlopu wychowawczego w niepełnym wymiarze (tutaj dominujący okres to 3-6 miesięcy). Kobiety zapytane, dlaczego nie skorzystały z takiej możliwości, wskazały trzy głównie przyczyny: 82,1% – obawę przed utratą pracy/zleceń, 21,1% – niekorzystny wpływ długiej nieobecności w pracy na ich karierę zawodową i 15,8% – niski poziom dodatku należnego kobiecie na urlopie wychowawczym³ lub brak płatnego urlopu wychowawczego, z powodu przekroczenia kryterium dochodowego.

Następny poruszony w ankiecie problem badawczy dotyczył czynników mających największe znaczenie dla łącznia obowiązków zawodowych i macierzyńskich. Analiza wyników ankiet pozwala wymienić główne czynniki sprzyjające łączeniu życia rodzinnego z zawodowym; należą do nich:

- równy podział obowiązków domowych między matką a ojcem dziecka – 44,1% wskazań,
- ułatwienia ze strony pracodawcy pod względem czasu i organizacji pracy – 22,8% wskazań,
- dostęp do zinstytucjonalizowanej formy opieki nad dzieckiem (żłobka, przedszkola) – 11,8% wskazań,
- wynajęcie opiekunki do dziecka – 11,7% wskazań,
- pomoc i wsparcie rodziny (dziadków, rodzeństwa, przyjaciół, sąsiadów) – 9,6% wskazań.

Podkreślić też należy, że przebadane matki piastujące kierownicze stanowiska przyznały, że zdarza im się zaniedbywać obowiązki rodzinne lub wypełniać je w mniejszym stopniu, niż by tego chciały, a jako główną przyczynę zaniedbań wskazywały sprawy zawodowe. Natomiast żadna nie wskazała, by zaniedbywała obowiązki zawodowe z powodu obowiązków rodzinnych. Tym samym badania potwierdzają, iż to sfera życia rodzinnego cierpi bardziej niż zawodowa w sytuacji łączenia obu tych sfer.

Warto podkreślić, że badania ogólnopolskie wskazują, iż trudno będzie o równowagę w opiece nad dzieckiem, ponieważ polscy ojcowie nie korzystają ze swoich przywilejów związanych z opieką nad dzieckiem. Przez pierwsze trzy kwartały 2011 r. zaledwie co dziesiąty uprawniony mężczyzna skorzystał z urlopu ojcowskiego, mimo że to płatne dwa tygodnie wolnego. Jeszcze gorzej jest z urlopem wychowawczym. W 2011 r. z miesiąca takiej opieki skorzystało tylko 1,2% pracowników, 3% obniżyło swój wymiaru czasu pracy, a 1,1% w ogóle zrezygnowało z pracy. Na taki stan rzeczy z całą pewnością mają wpływ kulturowe stereotypy dotyczące ról matek i ojców⁴.

³ W 2012 r. dodatek ten wynosił 400 zł miesięcznie na dziecko, pod warunkiem, że dochód rodziny nie przekracza 504 zł na osobę (www.zus.pl).

⁴ http://praca.wp.pl/title,Polacy-nie-chca-obowiazkowego-urlopu-ojcowskiego-wyniki-sondazu,wid,15217425,wiadomosc.html?ticaid=1100c2&_tictsrn=5.

Z dniem 1 września 2013 r. ojcowie otrzymają kolejne ułatwienia w opiece nad dzieckiem, w tym możliwość skorzystania z 26 tygodni urlopu rodzicielskiego. Jeśli tak ustalą z matką dziecka, będą mogli opiekować się potomstwem nawet przez 38 tygodni, zachowując w tym czasie prawo do zasiłku (a nawet dłużej w razie np. narodzin większej liczby dzieci przy jednym porodzie lub gdy skorzystają z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po rodzicielskim). Część z tych uprawnień powinna być jednak zarezerwowana tylko dla ojca dziecka lub warto zastanowić się, czy wzorem krajów skandynawskich nie powinno się wprowadzić obowiązku częściowego wykorzystania urlopu przez ojca. W przeciwnym razie znów opieka nad dzieckiem będzie sprawowana jedynie przez kobiety, a te z racji na trudną sytuację na rynku pracy i problemy z powrotem na rynek pracy po urodzeniu dziecka będą macierzyństwo odkładać w czasie lub z niego rezygnować.

5. Podsumowanie

Podejmowanie pracy zawodowej przez kobiety, szczególnie w okresie wypełniania obowiązków rodzicielskich, generuje konflikty, jakie płyną z konieczności godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Dysharmonia w obu tych sferach, brak zaangażowania mężczyzn w obowiązki domowe, a także niekorzystne trendy procesów demokratyzacji organizacji pracy, np. formalnego lub nieformalnego wydłużania czasu pracy [Balcerzak-Paradowska 2003, s. 206], stanowią niewątpliwie przesłankę do poszukiwania rozwiązań, które pozwoliłyby zharmonizować życie zawodowe z rodzinnym.

Wyniki badań własnych potwierdzają, że kobiety zajmujące stanowiska kierownicze, w tym kobiety samozatrudnione, skracają do niezbędnego minimum okres przebywania poza rynkiem pracy z racji urodzenia dziecka. W przypadku 70% kobiet (a blisko 95% kobiet samozatrudnionych) powrót na rynek pracy nastąpił zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, zdawały sobie one bowiem sprawę, iż dłuższa nieobecność może oznaczać utratę pracy/zamówień od klientów oraz dezaktualizację wiedzy i umiejętności. Tym samym w tej grupie badanych propozycje rządowe wydłużenia urlopów macierzyńskich do 1 roku od 2013 r. mogą mieć ograniczoną akceptację.

Wobec takich wyników badań pożądane są zmiany w następujących kierunkach:

1. Stworzenie sieci żłobków, przedszkoli i świetlic. Przejście od opieki opartej na „samowystarczalności” rodziny do partnerstwa „rodzina – społeczność lokalna” stanowi jedyną racjonalną drogę złagodzenia konfliktu praca–rodzina.

2. Budowa sieci łatwo dostępnych usług, zmniejszających obciążenie kobiet pracami domowymi, tak by mogły szybciej wracać na rynek pracy bez zaniechania obowiązków rodzinnych.

3. Tworzenie programów Praca–Życie stanowiących zbiór rozwiązań łagodzących konflikt praca–rodzina z uwzględnieniem specyfiki pracy i organizacji pracy w przedsiębiorstwie oraz umożliwiających pracownikowi opiekę nad dzieckiem.

4. Promowanie elastycznego czasu pracy i organizacji pracy stosownie do fazy życia rodziny.

5. Wzorem krajów skandynawskich umożliwienie łączenia opieki nad dzieckiem z kształceniem, czyli zapewnienie kobiecie w okresie urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego możliwości uczestniczenia w szkoleniach niezbędnych do zapewnienia aktualności ich wiedzy i kwalifikacji.

6. Promowanie partnerskiego modelu podziału obowiązków rodzinnych, co zwiększy akceptację społeczną wobec zaangażowania się mężczyzn w opiekę nad dzieckiem i obowiązki rodzinne, a ponadto szersze przekazywanie uprawnień do urlopów i świadczeń dla ojców.

Pamiętać też należy, że tylko kompleksowe podejście do budowania programów łączenia życia rodzinnego z zawodowym daje szansę na stworzenie stabilnych podstaw rozwoju współczesnego społeczeństwa i na poprawę sytuacji demograficznej.

Literatura

Balcerzak-Paradowska P., *Firma przyjazna rodzinie*, [w:] S. Borowska (red.), *Programy Praca–Życie a efektywność firm*, IPiSS, Warszawa 2003.

Czapiński I., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2009 – Warunki i jakość życia Polaków – raport*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011.

Family life and work, Second European Quality of Life Survey, Dublin 2010.

Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

<http://praca.wp.pl/title,Oferta-pracy-mozna-dyskryminowac,wid,15002170,wiadomosc.html>.

http://praca.wp.pl/title,Polacy-nie-chca-obowiazkowego-urlopu-ojcowskiego-wyniki-sondazu,wid,15217425,wiadomosc.html?ticaid=1100c2&_tictsrn=5.

Kotowska I.E., *Polska rodzina – wyzwania, działania, perspektywy*, SGH, Warszawa 2004.

Kotowska E., *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków*, *Diagnoza Społeczna 2009*, Warszawa 2009.

Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. (red.), *Między domem a pracą: rekomendacje*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007.

MOTHERS-MANAGERS, THEIR RETURN TO THE EMPLOYMENT MARKET AFTER GIVING BIRTH

Summary: Disadvantageous social & demographic trends in the European Union, in particular, ageing of the society and the decrease in the reproduction, force a public debate focused on conditions which could promote linking of the professional life and the family life. One of significant elements of the family promoting policy must be employment market situation adjusted to the needs of women, who must work and face the family issues. A substantial matter for women, who are mothers, is liquidation of obstacles arising from the return of women to the employment market. Giving birth must not mean falling out of the market and the long-term unemployment. Previous efforts made in Poland have failed. Even

worse, the latest data regarding the unemployment rate originating from the MPiPS (*Ministry of Labor and Social Policy*) show that at the end of the first half 2012, the unemployment record contained data of 211 thousands women who did not return to work after they had given birth. This is by 18 thousand more than in 2011 and by 36 thousand more compared to 2010. Moreover, in Poland, when a woman returns to work after the expiration of the maternity leave, a guarantee of getting her job back is limited (art. 1832 Labor Code); she is not protected from a dismissal.

The goal of this paper is an assessment of Polish mothers-managers situation, including situation of women who run their businesses, returning to the employment market after giving birth. The results are based on own survey. To achieve the goal the impact of changes on the employment market in the twenty first century on the contemporary family model was described. A previous model, so called *single breadwinner*, that is a traditional family model with a man being the sole person who works, is no longer valid. Moreover, there were enumerated factors, which affect the professional activity of women-mothers, on the basis of research in the framework of the scientific project "Social Diagnosis 2000-2009". They proved that having a baby means nearly 100% increase in the professional activity of fathers and the decrease in the professional activity of mothers by 75%.

In order to achieve the goal the following methods and analysis were used: the descriptive method, comparative analysis and the critical analysis of results. The analyses were based on own studies carried out from May to July 2012. The subject of the study was a group of 263 women. All of the women had children, they were professionally active and all of them were hired on managerial positions or they run their private businesses. The women lived in Jelenia Góra, Kamienna Góra and Wałbrzych poviats. The survey aimed to diagnose the situation of women who had children on the employment market and to assess the impact of having children on the professional status. The survey proved that mothers-managers stay beyond the employment market no longer than the statutory time of the maternity leave. More than 70% women did not use the right to the child care leave and the remaining approx. 30% women resigned the leave after 3-6 months. The women explained that they were worried about losing their jobs, losing incomes, and in the future, having lower pensions. Finally, they were worried that their skills would become poor which could negatively affect their chances for professional promotion. It should be mentioned that 62% women established their businesses having in mind the problems which occur after giving birth or no chance to be employed, in particular until a child is 4 years old.

In the light of such results of the survey the author concludes that the extension of the maternity leave time may not be accepted by women who take managerial positions and those who run their own businesses. However, other changes are desired (presented in the conclusions section) e.g.: setting up a chain of day nurseries, kindergartens and common rooms open till 8 p.m., setting up a chain of easily accessible services which decrease the liabilities of women in terms of housework, setting up complex work-life programs, promotion of flexible work time and modern forms of employment (e.g., telecommuting, like in France which implemented a tax relief for mothers who choose this form of employment, or possibility to work partially at home), and, which is very significant, promotion of the social acceptance for men's engagement into child care and family duties.

Keywords: family promoting policy, family model, supply factors for women's work, professional activity, reproduction.