



Partnerstwo na Rzecz Rozwoju:
"Kompromis na rynku pracy
innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet"



**Partnerstwo na Rzecz Rozwoju
realizujące projekt
„Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model
aktywizacji zawodowej kobiet”**



**„Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji
zawodowej kobiet” w ramach IW EQUAL**

Raport z badań

Opracowanie:
Dr Kazimierz Bujak
Dr Małgorzata Leśniak
Mgr Ewa Ryłko
Mgr Anna Markowska
Mgr Katarzyna Loranz

Kraków, maj 2005



Badanie w projekcie „Kompromis na rynku pracy – Innowacyjne metody aktywizacji zawodowej kobiet” realizowanym przez Stowarzyszenie Doradców Europejskim PLinEU we współpracy z Krakowską Szkołą Wyższą mogło zostać zrealizowane dzięki dotacji z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Niniejszy dokument powstał dzięki pomocy finansowej Unii Europejskiej.

Za treść tego dokumentu odpowiada Krakowska Szkoła Wyższa. Raport może nie odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub rządu polskiego.

SPIS TREŚCI

1/ Informacja o badaniu	3
2/ Część pierwsza – badania ilościowe przeprowadzone wśród kobiet na urloпах macierzyńskich i wychowawczych - <i>Dr Małgorzata Leśniak, Dr Kazimierz Bujak</i>	5
3/ Część druga – badania jakościowe przeprowadzone wśród kobiet, które wróciły do pracy po zakończeniu urlopu opiekuńczego przeprowadzone metodą wywiadu pogłębionego – <i>Mgr Anna Markowska, Mgr Katarzyna Lorenc</i>	25
4/ Część trzecia – badania wśród pracodawców zatrudniających osoby wracające z urloпów przeprowadzone metodą wywiadu pogłębionego – <i>Dr Kazimierz Bujak</i>	34
5/ Część czwarta – badania wśród pracodawców zatrudniających osoby wracające z urloпów przeprowadzone metodą zogniskowanego wywiadu grupowego – <i>mgr Ewa Ryłko, Studio Badań Marketingowych Profile</i>	43
Pracownicy i alternatywne formy zatrudnienia w opinii pracodawców	43
6/ Załącznik 1 - Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy – <i>Mgr Agnieszka Sznajder, Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU</i>	49
7/ Załącznik 2 - Analiza obowiązującego w Polsce stanu prawnego dotyczącego urlopu macierzyńskiego i wychowawczego oraz tzw. elastycznych form zatrudnienia – <i>Anna Nosek, Centrum Praw Kobiet</i>	63

Patroni medialni projektu „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet” w ramach IW EQUAL:



1/ Informacja o badaniu.

1. Problematyka i cel badań

W Polsce kobiety aktywne zawodowo i decydujące się na urodzenie dziecka mają możliwość wykorzystania 16 tygodni urlopu macierzyńskiego oraz 3-letniego urlopu wychowawczego. Młoda matka pragnąca wrócić do pracy prawie zawsze staje przed trudną decyzją wyboru najlepszego dla niej, a także dla dziecka momentu powrotu, który umożliwi jej samorealizację poza środowiskiem rodzinnym. Kobiety, które zdecydowały się na wcześniejszy (niż przewidziany ustawowo) powrót do pracy odczuwają dyskomfort psychiczny spowodowany pozostawieniem uzależnionego od niej dziecka pod czyjąś opieką, z której nie zawsze są zadowolone. Z kolei kobiety, które wykorzystały urlop wychowawczy nie dysponują aktualną wiedzą z zakresu obowiązków służbowych; w znacznej części utraciły swoje kompetencje. Nie ma, niestety, w chwili obecnej optymalnych rozwiązań, które umożliwiałyby elastyczne łączenie życia zawodowego ze sferą prywatną. Do kobiet przebywających na urloпах wychowawczych nie ma skierowanych ze strony pracodawcy żadnych ofert, które w skuteczny sposób chroniłyby zachowanie posiadanych przez kobiety kwalifikacji i umiejętności, umożliwiając zarazem ich dalsze podnoszenie. Z punktu widzenia pracodawcy odejście kobiety na urlop opiekuńczy wiąże się z potrzebą dokonania zmian organizacyjnych. Skala tych zmian uzależniona jest w głównej mierze od wielkości i zasobów finansowych firmy. Z drugiej jednak strony sami pracodawcy nie próbują znaleźć i wdrażać bardziej innowacyjnych rozwiązań, które mogłyby się przyczynić do wcześniejszego powrotu pracownicy-matki do pracy, podnoszenia ich kompetencji zawodowych w trakcie przebywania na urlopie macierzyńskim/wychowawczym czy wreszcie wprowadzenia elastycznych form pracy, co prowadziłyby do harmonijnego łączenia kariery zawodowej z rodzicielstwem. Korzyści dotyczyłyby również skutecznego eliminowania stereotypu mało dyspozycyjnego pracownika jakim jest kobieta-matka. Naszym zamiarem w związku z tym było przeprowadzenie dogłębnej diagnozy sytuacji poprzez skonfrontowanie wymagań i obaw pracodawców, związanych z zatrudnianiem kobiet oraz oczekiwań i przeszkód, na jakie napotykają kobiety chcące kontynuować pracę zawodową po okresie nieobecności związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem. Celem badań była zatem diagnoza sytuacji z punktu widzenia zarówno kobiet jak i pracodawców oraz identyfikacja „luki interesów” pomiędzy nimi.

2. Główne obszary i pytania badawcze

Tak sprecyzowana problematyka oraz cel badań pozwoliła na wyodrębnienie następujących obszarów badawczych i pytań z nimi związanych:

- jak urodzenie dziecka wpływa na motywację do pracy?, czy kobiety z małymi dziećmi są zorientowane na sukces zawodowy?, jaka jest ich samoocena spowodowana łączeniem roli matki i pracownicy?
- Jaki jest stopień zaufania matek do opiekunek/instytucji opieki nad dzieckiem?, jaka jest ich opinia na temat publicznych instytucji opieki –żłobków, przedszkoli?,
- Czy i w jakim zakresie kobiety przebywające na urloпах opiekuńczych dbają o aktualizację swojej wiedzy i podnoszenie kompetencji pracowniczych?, jakie są ich obawy związane z powrotem do pracy, jakie mają oczekiwania względem pracodawcy?,
- Jakie jest nastawienie pracodawców do zatrudniania kobiet z małymi dziećmi?, jakie są powody ewentualnych uprzedzeń pracodawców?, czy pracodawcy dyskryminują kobiety z małymi dziećmi, jakich obszarów ta dyskryminacja dotyczy?, czy i w jakim zakresie umożliwiają podnoszenie kwalifikacji kobietom przebywającym na urloпах wychowawczych?, czy i w jakim zakresie umożliwiają awans kobietom, które wróciły do pracy po okresie urlopu macierzyńskiego/wychowawczego?, czy są praktykowane przez zakłady pracy jakieś formy elastycznego zatrudniania kobiet wychowujących małe dzieci, umożliwiających łączenie roli matki z rolą pracownicy?

3. Zastosowane metody i techniki badawcze

Badaniami objęto dwie grupy docelowe: kobiety, które urodziły dziecko i planują wrócić do pracy po okresie przerwy związanej z opieką nad dzieckiem i przebywające w trakcie badań na urlopie macierzyńskim/wychowawczym oraz pracodawców zatrudniających kobiety wychowujące małe

dzieci. W badaniach zastosowano procedurę sondażu i technikę ankiety skierowaną do kobiet przebywających na urlopach wychowawczych/opiekuńczych oraz technikę wywiadu pogłębionego. Badając pracodawców posłużyliśmy się metodą zogniskowanego wywiadu grupowego (focus group) oraz techniką wywiadu pogłębionego. Badania przeprowadzono na przełomie marca i kwietnia 2005 roku. Za prawidłowy przebieg i organizację badań odpowiedzialny był zespół badawczy Wydziału Nauk o Rodzinie Krakowskiej Szkoły Wyższej im. A. Frycza Modrzewskiego w składzie: prof. KSW dr Małgorzata Leśniak (nadzór merytoryczny nad całością badań), dr Kazimierz Bujak, mgr Anna Markiewicz, mgr Katarzyna Loranż oraz mgr Ewa Ryłko.

1. Problematyka i cel badań

Truizmem dziś jest już stwierdzenie, że społeczeństwo polskie przywiązuje wielką wagę do wartości jakie realizowane są w rodzinie i przez rodzinę, do sprawności instytucji związanych z obsługą życia rodzinnego. Tym samym zapewnienie rodzinie satysfakcjonującego ją miejsca w nowym modelu i praktyce społecznej państwa, a także w jego życiu publicznym może zdecydować o powodzeniu i tempie przeprowadzanych reform.

W okresie socjalizmu w stylu życia polskich rodzin dominowało dążenie do minimalizowania udziału w publiczno-instytucjonalnych obszarach życia zbiorowego, utożsamianych z nieakceptowanymi wartościami świata władzy, a także do zamykania się w sferze prywatności. Brak jasnych perspektyw rozwojowych i czytelnych reguł postępowania zrodził zjawisko introwersji społecznej i życia silnie skoncentrowanego na indywidualnych problemach i dążenie do małej stabilizacji pod presją niezaspokojonych potrzeb bytowych. Długotrwała ich deprywacja spowodowała dezintegrację wielu funkcji rodziny; niewydolny system świadczeń społecznych i niestabilna sytuacja polityczno – ekonomiczna wzmocniły poczucie niepewności i braku wiary w możliwości pozytywne przemian.

Kilkunastoletni już okres tworzenia nowego ładu ekonomicznego, politycznego i społecznego nie zmienił radykalnie nastrojów i warunków życia wielu polskich rodzin. Bezrobocie, ubożenie społeczeństwa, trudności mieszkaniowe, choroba członka rodziny, konflikty na tle wychowywania dzieci i zaburzenia w stosunkach ze swoim współmałżonkiem, brak możliwości pozyskania dodatkowych źródeł dochodu to najczęściej podnoszone kwestie i problemy w licznie prowadzonych w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych badaniach dotyczących kondycji polskich rodzin.

Szczególnie trudna na tym tle wydaje się być sytuacja rodzin z małymi dziećmi. Małe dziecko w rodzinie stawia rodziców przed ważnymi rozstrzygnięciami w zakresie podziału zadań opiekuńczych, a tam gdzie zarówno ojciec, jak i matka pracują zawodowo decyzje dotyczące także rozstrzygnięcia dylematu czy możliwe będzie pogodzenie ról rodzinnych i zawodowych, czy też przerwa w pracy jednego z rodziców będzie najbardziej pożądana z punktu widzenia interesu dziecka lub podyktowana koniecznością wobec braku alternatywnych form opieki nad dzieckiem. Wrócić do pracy czy skorzystać z urlopu wychowawczego? Ostateczne rozstrzygnięcie tego dylematu należy w zdecydowanej większości do kobiet, jednak wpływ na decyzję ma zarówno sytuacja materialna rodziny jak też stopień trudności w zapewnieniu opieki nad dzieckiem – możliwość skorzystania z opieki sprawowanej przez innych członków rodziny, bądź instytucje; wreszcie nie bez znaczenia pozostają aspiracje zawodowe matek. Retrospektywne ujęcie wzorów zachowań polskich kobiet wobec pracy po urodzeniu wskazuje na głębokie przemiany w tym obszarze: od dominującego na początku lat 60. trendu powrotu do pracy (po zakończeniu urlopu macierzyńskiego), poprzez szybki spadek tej tendencji w latach 70. i na początku następnej dekady, poprzez ponowny (systematyczny) wzrost odsetka matek powracających do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego w drugiej połowie lat 80. i na początku lat 90. Warto wspomnieć, że urlopy wychowawcze stanowią w Polsce jedno z najważniejszych uprawnień socjalnych wspomagających kobiety w realizacji obydwu ról – zawodowej i rodzinnej – a trzyletni wymiar urlopu istnieje od 1972 r. (jednoroczny urlop bezpłatny dla pracujących matek z małymi dziećmi wprowadzony został w 1968 r.). O wiele mniejszą rolę odegrał i odgrywa zasiłek wychowawczy. Wprowadzony w 1981 r. tylko przez krótki czas spowodował nasilenie decyzji o przejściu na urlop wychowawczy. Przyjęcie za kryterium jego wypłacania zbyt niskich dochodów rodziny oraz jego skromny wymiar czyni z niego świadczenie socjalne skierowane do rodzin najbiedniejszych. Nie jest to zatem pomoc finansowa rekompensująca utratę dochodu z powodu okresowej przerwy w pracy z tytułu osobistej opieki nad dzieckiem. Pozostawanie na urlopie wychowawczym to nie tylko, jak widać, problem utraty części dochodów rodziny, a co za tym idzie jej ubożenie. W 1986 roku socjolog Renata Siemieńska w swojej wypowiedzi dla poczytnego wówczas tygodnika – *Kobiety i Życia* bardzo krytycznie oceniła uznawane

powszechnie za dobrodziejstwo trzyletnie urlopy wychowawcze. Stwierdziła, że trzyletnia, a więc bardzo długa przerwa w pracy zawodowej kobiet może przynieść tylko negatywne skutki – zaprzepaszczenie szansy na karierę zawodową, intelektualny zastój, ograniczenie świata do czterech ścian domu. Skrytykowała także postawę kobiet, które z tych urlopów korzystają. Stwierdziła, że większość z nich marnuje ten wolny od pracy zawodowej czas, nie potrafi go sensownie wykorzystać i swoim postępowaniem pogarsza tylko i tak złą sytuację zawodową. Jako przykład choćby prowizorycznego rozwiązania problemu podała bardzo popularne w USA zjawisko pomocy sąsiedzkiej, jakiej udzielają sobie uwiązane czasowo do domu matki. Nietrudno zgadnąć, że wypowiedź Siemieńskiej wzbudziła wiele emocji.

Kolejnym, niezwykle istotnym problemem, do którego autorzy badań musieli się odnieść są mechanizmy pobudzające aktywność zawodową kobiet. Można je rozpatrywać w skali globalnej, analizując zmiany procentowego udziału pracujących kobiet w całej populacji, jak i z perspektywy szans podejmowania pracy przez poszczególne jednostki. Z międzykrajowych analiz porównawczych wiadomo, że aktywność zawodowa kobiet w skali globalnej zwiększa się w miarę przechodzenia od społeczeństw tradycyjnych do rozwiniętych ekonomicznie. Odsetek pracujących kobiet jest wyższy w krajach o wyższym dochodzie narodowym, mających stosunkowo niską stopę urodzeń i wysoką stopę rozwodów. Więcej rozwodów oznacza wzrost liczby kobiet żyjących samodzielnie, które same się utrzymują, a mniejsza liczba dzieci wiąże się ze zmniejszeniem skali obowiązków domowych, co pozwala na podejmowanie pracy zawodowej. W grę wchodzi również czynnik świadomościowy. W wysoko rozwiniętych społeczeństwach rynkowych ludzie mają mniej uprzedzeń wobec pracy kobiet, są w tej kwestii bardziej tolerancyjni. Poziom aktywności zawodowej wykazuje też pewien związek z kształtem drabiny uwarstwienia. W systemach tradycyjnych, gdzie najzamożniejsza elita wyodrębnia się wyraźnie w stosunku do reszty społeczeństwa mniej kobiet pracuje zawodowo niż tam, gdzie hierarchia zarobków jest bardziej ciągła i nie zarysowują się w niej ostrzejsze bariery i dystanse. Dzieje się tak niezależnie od stopnia rozwoju ekonomicznego społeczeństw.

Na tle makrostrukturalnych prawidłowości występują procesy, różnicujące aktywność zawodową jednostek, procesy, które sprawiają, że jedni ludzie podejmują pracę zawodową, podczas gdy inni pozostają poza rynkiem pracy. Socjologowie i ekonomiści wyróżniają tradycyjnie dwie grupy czynników pobudzających aktywność jednostek. Do grupy pierwszej zalicza się kwalifikacje zawodowe, poziom wykształcenia, płeć, wiek i inne cechy, które określają możliwość podjęcia pracy i wykonywania rozmaitych zawodów. Do tej samej grupy należą cechy środowiska społecznego (np. kontakty towarzyskie) lub obciążenia rodzinne, ograniczające aktywność zawodową. Wszystkie te czynniki odnoszą się do zasobów, którymi dysponują potencjalni pracownicy, czyli są to cechy określające potencjalną liczebność ludności pracującej, a więc podaż.

Od zjawisk stymulujących aktywność zawodową po stronie podaży odróżnia się mechanizmy działające po stronie popytu. Są to rozmaite reguły instytucjonalne, określające sposób funkcjonowania rynku pracy: sformalizowane zasady rekrutacji do zawodów, zmiany struktury zatrudnienia w przekroju kategorii zawodowych i działów gospodarki, a także określona polityka państwa w sferze gospodarczej i usług socjalnych. W rozwiniętych krajach kapitalistycznych, jednym z czynników zwiększających aktywność zawodową kobiet jest rozwój sektora usług. Rosnące potrzeby społeczne w zakresie handlu, obsługi administracyjnej biur i urzędów, opieki zdrowotnej czy potrzeb kulturalno-rekreacyjnych stwarzają popyt na zajęcia i zawody realizowane głównie przez kobiety. Innym czynnikiem popytowym, otwierającym kobietom szersze możliwości zatrudnienia jest eliminowanie praktyk dyskryminacyjnych poprzez akty prawne znoszące formalne bariery w rekrutacji do niektórych zawodów. Podobnie działają zmiany w mentalności społecznej, niosące ze sobą rosnącą aprobatę dla pracy kobiet. Możliwości podjęcia pracy zależą też od sytuacji na rynkach lokalnych, od struktury produkcji i usług w danym mieście i regionie, która dyktuje zapotrzebowanie na określony rodzaj kwalifikacji. W Polsce, w opinii wielu autorów, ważnymi mechanizmami popytowymi, stymulującymi aktywność zawodową kobiet na przestrzeni kilkudziesięciu lat było korzystne ustawodawstwo socjalne w zakresie opieki nad dziećmi, rozwój sieci żłobków i – podobnie jak w krajach kapitalistycznych – rozwój sfery usług, w której kobiety znajdowały zatrudnienie.

Aktywność zawodową kobiet ogranicza z pewnością posiadanie rodziny. Małżeństwo i wychowywanie dzieci nakładają nieco inne obowiązki na mężczyzn i kobiety, toteż w sferze aktywności zawodowej konsekwencje tych faktów powinny być dla obu płci różne. Dla mężczyzn małżeństwo i posiadanie dzieci oznacza konieczność zarobkowania na rzecz rodziny, a więc niejako wymusza wykonywanie pracy zawodowej. W przypadku kobiet sytuacja może być odwrotna. Elementem roli społecznej kobiety jest zajmowanie się domem. Obowiązki rodzinne raczej odciągają od pracy zawodowej, a w niektórych środowiskach wykonywanie zawodu przez żony i matki widziane jest wręcz niechętnie. Przeciwwstawienie ról – zawodowej i rodzinnej – zaznacza się najsilniej w początkowym okresie życia rodzinnego. Momentem krytycznym jest okres macierzyństwa i zajmowania się małymi dziećmi, kiedy to sprawy rodziny wysuwają się na plan pierwszy i często uniemożliwiają kobietom zaangażowanie się w pracę zawodową. Najczęściej rezygnują z pracy kobiety do trzydziestego roku życia, wychowujące małe dzieci. W późniejszym okresie konflikt tych ról słabnie i obowiązki rodzinne nie powinny stanowić istotnej bariery w życiu zawodowym.

W Polsce kobiety aktywne zawodowo i decydujące się na urodzenie dziecka mają możliwość wykorzystania 16 tygodni urlopu macierzyńskiego (w tym 14 tygodni obligatoryjnie) oraz 3-letni okres urlopu wychowawczego. Młoda matka pragnąca powrócić do pracy zawsze staje przed trudną decyzją odnośnie najlepszego dla niej, a zarazem nieszkodliwego dla dziecka momentu powrotu, który umożliwi jej samorealizację poza środowiskiem domowym. Kobiety, które zdecydowały się na bardzo wczesny powrót do pracy odczuwają dyskomfort psychiczny spowodowany pozostawieniem uzależnionego od niej dziecka pod czyjąś opieką. Z kolei kobiety, które wykorzystały w znacznym stopniu urlop wychowawczy utraciły w pewnym sensie swoją wiedzę i kompetencje zawodowe. Dlatego też po powrocie do pracy muszą się na nowo uczyć czynności wchodzących w zakres ich obowiązków. Przez okres karmienia mogą liczyć na skrócony, bo 7-godzinny dzień pracy. Nie ma natomiast innych rozwiązań umożliwiających bardziej elastyczne łączenie życia zawodowego z rodzinnym. Pracodawcy nie kierują do kobiet pozostających na urloпах opiekuńczych żadnych ofert skutecznie chroniących zachowanie posiadanych już kwalifikacji i umiejętności, umożliwiających dalsze podnoszenie kompetencji zawodowych tych kobiet. Analizując zaś sytuację ze strony pracodawcy wypada stwierdzić, iż odejście pracownicy na urlop macierzyński/wychowawczy wiąże się z potrzebą dokonania zmian organizacyjnych. Skala tych zmian uzależniona jest w głównej mierze od wielkości i zasobów finansowych firmy. Z drugiej jednak strony sami pracodawcy nie próbują znaleźć i wdrażać bardziej innowacyjnych rozwiązań, które mogłyby przyczynić się do wcześniejszego powrotu kobiet do pracy po wykorzystanym przynajmniej w części urlopie, podnoszenia kompetencji zawodowych kobiet w trakcie przebywania na urlopie czy wreszcie wprowadzania elastycznych form pracy, co w efekcie prowadziłoby do harmonijnego łączenia kariery zawodowej z rodzicielstwem. Korzyści dotyczyłyby również skutecznego eliminowania stereotypu mało dyspozycyjnego pracownika, jakim jest kobieta-matka.

Celem naszych badań było określenie przyczyn trudności, na jakie napotykają kobiety powracające do pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym. Badania miały odpowiedzieć również na pytanie czy jest możliwe harmonijne pogodzenie wychowania dziecka z pracą zawodową; czy możliwy jest kompromis między pracodawcą a kobietą wychowującą małe dziecko oraz jakiego wsparcia potrzebują kobiety w powrocie na rynek pracy. Badania miały zarazem na celu wskazanie takich rozwiązań tych problemów, które byłyby korzystne zarówno dla kobiet jak i pracodawców.

Główne problemy badawcze sprowadzić można do następujących pytań szczegółowych:

1. Kto, w opinii respondentów, ma dziś największe problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy? Czy przebywanie na urlopie wychowawczym i wychowywanie małych dzieci jest czynnikiem utrudniającym znalezienie pracy?
2. Jaka jest, w opinii respondentów, sytuacja kobiet wracających po urlopie w miejscu pracy w porównaniu z okresem sprzed urlopu?

3. Jakie są powody powrotu do pracy po wykorzystanym w całości bądź tylko w części urlopie wychowawczym? Czy respondentki w jakiś szczególny sposób przygotowują się do tego powrotu? Jakie są powody podjęcia decyzji o rezygnacji z dalszej pracy zawodowej?
4. W jakim stopniu, w ich opinii, wychowanie dziecka koliduje z pracą zawodową?
5. Jakie są opinie respondentek na temat najlepszych według nich rozwiązań umożliwiających godzenie pracy zawodowej z wychowaniem dziecka?
6. Jakie są opinie respondentek na temat instytucjonalnych form opieki nad dzieckiem? Jakie dostrzegają wady i zalety żłobków i przedszkoli?
7. Co, zdaniem respondentek, należałoby zrobić, aby kobiety nie obawiały się korzystać z urlopów wychowawczych? Co należałoby zrobić, aby ułatwić kobietom powrót do pracy po urloпах opiekuńczych?

Tak sformułowane pytania badawcze znalazły odzwierciedlenie w przygotowanym kwestionariuszu ankiety i zastosowanej przez autorów badań procedurze sondażu. Badania przeprowadzono na przełomie marca i kwietnia bieżącego roku. W roli ankierów wystąpili studenci Wydziału Nauk o Rodzinie Krakowskiej Szkoły Wyższej im. A. Frycza Modrzewskiego. Trudności z dotarciem do respondentów, stosunkowo krótki czas przeznaczony na realizację badań, a także zastosowana procedura badawcza nie upoważnia do jakichkolwiek generalizacji i uogólnień (badania nie miały charakteru badań reprezentatywnych dla całej populacji kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim/wychowawczym), tym niemniej analiza rozkładów odpowiedzi respondentów na poszczególne pytania, a także wnioski jakie z tej analizy wypływają mogą stać się przyczynkiem do nakreślenia nie tylko pewnych trendów, jakie w związku z otrzymanymi odpowiedziami dają się zauważyć, ale też sformułowania odpowiednich postulatów pod adresem zainteresowanych osób i instytucji.

2. Charakterystyka badanej grupy

Badaniami objęto N=97 osób. Respondenci to kobiety (choć 5,15 % respondentów nie udzieliło na pytanie o płeć żadnej odpowiedzi). Oczywiście oczekiwaliśmy takiego rozkładu odpowiedzi; w Polsce jedynie sporadycznie z urlopów opiekuńczych korzystają mężczyźni. Najlicniejszą grupę wiekową respondentek stanowiły kobiety w wieku 26-30 lat – 41,24%. Druga co do liczności kategoria wiekowa to 31-40 lat – 27,84%, trzecia 21-25 lat – 23,71%, powyżej 40 lat – 2,06% i 16-20 lat tylko 1,03%. Niestety, aż 4,12% respondentek nie udzieliło na to pytanie żadnej odpowiedzi.

Zdecydowana większość respondentek, bo aż 86,6% to kobiety zamężne, w związku nieformalnym pozostaje jedynie 4,12% badanych kobiet: 2,06% to kobiety rozwiedzione; tyle samo przyznało się do stanu wolnego. Nie odnotowaliśmy ani jednej separowanej kobiety oraz wdowy. Również i na to pytanie nie wszystkie respondentki udzieliły odpowiedzi – postąpiło tak 5,15% ankietowanych.

Również większość respondentek to matki jednego dziecka – 56,7%, dwoje dzieci posiada 26,8% badanych, troje – 9,28%, więcej niż troje tylko 2% badanych, ale aż co dwudziesta respondentka nie udzieliła na to pytanie odpowiedzi. Jak widać wielodzietność dotyczy jedynie co dziesiątej badanej, a preferowany model rodziny to 2+1.

Wykształcenie badanej grupy kobiet przedstawia się następująco: wykształcenie wyższe i wyższe niepełne – 40,2%, średnie – 42,27%, zasadnicze zawodowe – 12,37%; nie odnotowano kobiet z wykształceniem podstawowym, ale też w odniesieniu do 5,15% respondentek nie posiadamy informacji o poziomie ich wykształcenia. Ważnym elementem mogącym zwiększyć szanse kobiet na rynku pracy są posiadane przez nich dodatkowe umiejętności i kwalifikacje. Prawie co trzecia badana ma prawo jazdy (32,55%); prawie tyle samo badanych (32,08%) może pochwalić się umiejętnością obsługi komputera; znajomość języków obcych deklaruje co piąta respondentka (20,28%), w wolnych chwilach szyje i robi na drutach 9,43% badanych; do posiadania umiejętności artystycznych (malarstwo, rzeźba) przyznaje się niespełna 4% badanych kobiet.

Zdecydowana większość naszych respondentek to mieszkanki wsi – 41,24%; w miastach do 20 tys. mieszkańców mieszka 7,22% naszych badanych, w miastach od 20 tys. Do 100 tys. – 17,53%; w miastach od 100-500 tys. – 5,15% i w miastach dużych, powyżej 500 tys. mieszkańców – 23,71% respondentek. Również i tu odnotowaliśmy stosunkowo duży brak

danych – 5, 15%. Dziwić może nadreprezentacja mieszkanek wsi w badanej grupie osób. Wynikać to może ze sposobu dotarcia do respondentek – uczestniczący w badaniach studenci szukali w swoim najbliższym otoczeniu kobiet przebywających na urloпах opiekuńczych, a spora część naszych studentów to mieszkańcy wsi i małych miasteczek (głównie chodzi o studentów studiów zaocznych).

Nieznaczna większość respondentek w chwili badania przebywała na urlopie wychowawczym – 50,52%, natomiast 40,21% na urlopie macierzyńskim, niestety prawie co dziesiąta badana nie udzieliła na to pytanie żadnej odpowiedzi (9,3%). Jeśli chodzi o długość przebywania na urlopie związanym z opieką nad dzieckiem to rozkład odpowiedzi przedstawia się następująco: 0-3 miesiące – 27,84%, 3-4 miesiące – 10,31%, 4-6 miesięcy – 12,37%, 6-12 miesięcy – 19,59%, 1-2 lat – 8,25%, powyżej 2 lat – 13,4%; 8% respondentek nie udzieliło na to pytanie odpowiedzi. Dla zdecydowanej większości respondentek obecny urlop macierzyński/wychowawczy jest pierwszym tego rodzaju urlopem – twierdzi tak 67% badanych, prawie co czwarta badana (22,68%) już raz w przeszłości korzystała z tego typu urlopu, a tylko 7,21% kobiet korzystała z niego dwa i więcej razy. Spośród kobiet, dla których obecny urlop nie jest pierwszym połowa wykorzystała go w całości, połowa natomiast zdecydowała się go skrócić i wrócić wcześniej do pracy. Również mniej więcej po połowie rozkładają się odpowiedzi na pytanie, czy po ostatnim wykorzystanym urlopie respondentki wróciły do pracy u tego samego pracodawcy.

Kolejne pytanie części „metryczkowej” ankiety dotyczyło oceny postrzeganych przez respondentki ważnych elementów jej ostatniej pracy przed pójściem na urlop macierzyński/wychowawczy. Rozkład odpowiedzi na to pytanie zawiera poniższe zestawienie.

Tab. Nr 1. Ocena warunków ostatniej pracy respondentek przed pójściem na urlop (w %)

	Wysoko	Średnio	Nisko
Bezpieczne od wypadku warunki pracy	19,92	6,35	3,29
Zdrowe warunki pracy	10,9	11,11	6,57
Praca interesująca	13,16	10,85	4,69
Wysokie zarobki	2,26	8,73	21,1
Podejmowanie samodzielnych decyzji	7,14	11,38	11,27
Czas dla rodziny	8,65	11,38	9,39
Dobre możliwości awansu	3,38	8,2	21,13
Praca ceniona, ciesząca się uznaniem	7,52	10,85	10,8
Dobra atmosfera pracy	14,66	11,38	3,29
Skłonni do współpracy przełożeni	11,28	9,79	8,45
Inne	1,13	0	0

Jak widać z powyższego nasze respondentki najlepiej oceniły następujące aspekty swojej ostatniej pracy: bezpieczne od wypadku warunki pracy, dobrą atmosferę pracy, pracę interesującą i skłonnych do współpracy przełożonych. Najgorzej w tym swoistym rankingu wypadły takie aspekty pracy jak: podejmowanie samodzielnych decyzji, dobre możliwości awansu i wysokie zarobki. Można zatem powiedzieć, że ocena dwóch wymiarów ich pracy zawodowej, mianowicie poziom płac oraz możliwość awansu zawodowego była dość jednoznaczna: większość matek nie miała w tej mierze powodów do zadowolenia. Niezadowolenie w tych obszarach rekompensowało

poczucie satysfakcji z wykonywania interesującej pracy, korzystne relacje z przełożonymi oraz dobra atmosfera w pracy.

Jak w takim razie kształtował się poziom płac respondentek przed pójściem na urlop? Zdecydowana większość, bo aż 65% badanych swoje zarobki (netto) określa w granicach do 1 tys. złotych, 18,56% od 1001-1500 zł i tylko niespełna co dziesiąta respondentka przyznaje, że przed pójściem na urlop zarabiała powyżej 1500 zł. Nie pozostaje to bez wpływu na ocenę dochodu netto swojej rodziny przed i w trakcie przebywania przez respondentkę na urlopie opiekuńczym: jej niskie wynagrodzenie nie wpłynęło w znaczącym stopniu na uszczuplenie domowego budżetu (ale pamiętać należy, że w trakcie przebywania na urlopie macierzyńskim kobiecie przysługuje pełne świadczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę, a prawie połowa naszych respondentek to kobiety przebywające na takich właśnie urlopiach).

Reasumując, nasza typowa respondentka to młoda kobieta, zameźna matka co najwyżej dwójki dzieci, posiadająca średnie bądź wyższe wykształcenie, bez specjalnych dodatkowych umiejętności, które mogłaby wykorzystać jako atut na wciąż coraz bardziej wymagającym rynku pracy, nisko oceniająca swoje zarobki, ale także możliwości swojego awansu zawodowego.

3. Sytuacja na rynku pracy.

Sytuacja na rynku pracy jest dziś powszechnie charakteryzowana jako trudna. Co więcej, obserwatorzy dynamiki tej sytuacji zwracają uwagę, iż rynek pracy staje się coraz trudniejszy, zwłaszcza dla tych pracobiorców, którzy łączą w sobie takie cechy jak: nie najwyższe kwalifikacje, tradycyjne zawody związane ze schyłkowymi strukturami gospodarczymi (przemysł), brak przygotowania do konkurencyjności na wolnym rynku pracy itp.

Badane przez nas kobiety, choćby z tej racji, że są kobietami, posiadającymi małe dzieci i związane z tym obowiązki rodzinne, zaliczają się w znacznej mierze do grupy osób dla których sytuacja rynkowa musi wydawać się trudna.

Chcąc to sprawdzić zadaliśmy im pytanie: „Jak Pani sądzi, czy dziś łatwiej czy też trudniej jest zdobyć lub utrzymać pracę, niż wtedy, gdy odchodziła Pani na urlop macierzyński/wychowawczy?” Odpowiedzi prezentuje tabela 1.

Tab. Nr 2. Ocena dynamiki sytuacji na rynku pracy.

Treść odpowiedzi	%
Dziś jest zdecydowanie łatwiej	0
Dziś jest trochę łatwiej	0
Jest tak samo	28,86
Dziś jest trochę trudniej	23,71
Dziś jest zdecydowanie trudniej	44,33
Brak danych	3,09

To, co jest widoczne na pierwszy rzut oka, to fakt, iż żadna z badanych kobiet nie wskazała na to, że obecnie łatwiej jest o pracę niż wtedy gdy odchodziła na urlop. Prawie połowa kobiet jest zdania, że dziś jest zdecydowanie trudniej zdobyć pracę niż w okresie przed urlopem. Ogólnie ponad dwie trzecie badanych jest zdania, że obecnie sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza. Wynik ten potwierdza jednoznacznie, iż zdecydowana większość kobiet przebywających na urlopiach postrzega sytuację na rynku pracy jako trudną, trudniejszą niż wtedy gdy odchodziły z pracy. Zważywszy, że ocena sytuacji ogólnej jest najczęściej projekcją sytuacji własnej, to ważny przyczynek do charakterystyki badanej grupy kobiet jako grupy pracobiorców i jej sytuacji na rynku pracy.

Prawie wszystkie z badanych kobiet (90,72%) uważają, iż są na rynku pracy takie grupy ludzi, którym trudniej niż innym przychodzi zdobyć pracę.

Zapytaliśmy z kolei o to, jakie to grupy? Odpowiedzi zawiera tabela nr 2.

Tab. 3. Grupy którym trudniej niż innym zdobyć pracę.

Treść odpowiedzi	%
------------------	---

Ludzie młodzi	9,34
Ludzie starsi	20,62
Ludzie zamieszkali w małych miejscowościach	10,12
Kobiety	1,95
Ludzie o niższym poziomie wykształcenia	15,56
Ludzie bez konkretnego zawodu	12,06
Ludzie zwalniani z państwowych zakładów	1,56
Kobiety wychowujące małe dzieci	17,51
Robotnicy	1,95
Ludzie, którzy długo byli bezrobotni	7,78
Inne grupy	1,56

Odpowiedź na to pytanie potwierdza wcześniej sformułowany wniosek, że kobiety wychowujące małe dzieci, czyli nasza badana grupa, postrzega swą sytuację na rynku pracy jako wręcz upośledzoną. Tylko jedna grupa była wskazywana częściej – ludzie starsi, a trzeba pamiętać, iż w kafeterii pytania wymieniono wyłącznie grupy o upośledzonej sytuacji rynkowej. Inne grupy pracobiorców, wymieniane przez badane kobiety jako mające szczególnie trudną sytuację na rynku pracy to ludzie o niskim poziomie wykształcenia, ludzie bez konkretnego zawodu i ludzie z małych miejscowości. Porównując te wyniki ze znanymi nam analizami rynku pracy należy przyznać, iż badane kobiety trafnie rozpoznają sytuację na współczesnym rynku pracy.

Generalnie można powiedzieć, iż kobiety wychowujące małe dzieci, przebywające na urlopach macierzyńskich i wychowawczych, to grupa postrzegająca swą sytuację rynkową jako szczególnie trudną. Rzutować to musi w istotny sposób na traktowanie przez nie posiadanej pracy (jako bardzo ważnej wartości) i na poziom obaw związanych z jej ewentualną utratą.

4. Korzystanie przez kobiety z urlopów macierzyńskich i wychowawczych.

Kolejna część badań poświęcona została problematyce korzystania przez kobiety z urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Badaliśmy takie kwestie jak obawy kobiet związane z korzystaniem z urlopów, stopień wykorzystywania uprawnienia do urlopu, motyw wykorzystywania urlopów.

Wiadomo, choćby z przeprowadzonych przez nas badań jakościowych, że wiele kobiet niezbyt chętnie korzysta z urlopów, zwłaszcza wychowawczych, ponieważ obawia się o swój status pracowniczy. Zadaliśmy więc naszym badanym pytanie o to, czy kobiety bez oporów korzystają z urlopów wychowawczych czy może obawiają się z nich korzystać? Odpowiedzi prezentuje poniższa tabela.

Tab. Nr 4. Obawy związane z korzystaniem z urlopów wychowawczych.

Treść odpowiedzi	%
Nie mają żadnych obaw i chętnie korzystają	2,06
Trochę się obawiają ale raczej wykorzystują urlopy	14,43
Niektóre się obawiają, niektóre nie	22,68
Trochę się obawiają i raczej nie wykorzystują urlopów	34,02
Bardzo się obawiają i z reguły nie wykorzystują urlopów.	24,74
Brak danych	2,06

Większość badanych kobiet (łącznie 58,76%) wyraża przekonanie, iż kobiety obawiają się korzystać z urlopów wychowawczych i z tego powodu ich raczej nie wykorzystują. Tylko 16,43% z nich uważa, że kobiety korzystają z urlopów bez specjalnych obaw. Jest to znamieny wynik, świadczący, iż rzeczywiście mamy do czynienia ze swoistą barierą lęku w przypadku znacznego

odsetka kobiet przy korzystaniu z urlopów wychowawczych. Sytuacja ta znajduje potwierdzenie nawet w badaniach pracodawców, którzy sami przyznają, iż kobiety z obawą podchodzą do urlopów wychowawczych.

Próbowaliśmy się następnie dowiedzieć jaki konkretny kształt mają te obawy. Zadaliśmy badanym pytanie, czego mianowicie kobiety się obawiają? Odpowiedzi zawiera tabela 5.

Tab. Nr 5. Czego kobiety się obawiają w związku z wykorzystywaniem urlopów wychowawczych.

Treść odpowiedzi	%
Że nie zostaną z powrotem przyjęte do pracy	40,00
Niezadowolenia pracodawcy i późniejszych złych stosunków, czy nawet szykan z tym związanych	9,44
Zwolnienia pod jakimś pretekstem, gdy zgłoszą chęć skorzystania z urlopu	17,22
Że gdy wrócą z urlopu, ich stanowisko pracy będzie już zajęte	21,11
Niezadowolenia kolegów/ koleżanek z pracy	1,67
Pozbawienia możliwości awansu	2,22
Niższego wynagrodzenia lub pomijania przy przyznawaniu premii	4,44
Ograniczenia dostępu do szkoleń i innych możliwości rozwoju	1,11
Powierzenia im zadań mniej odpowiedzialnych, mniej ambitnych lub mniej ciekawych	2,78
Czegoś innego	0

Jak się okazuje, badane kobiety wskazują na obawy o najbardziej elementarnym charakterze, chodzi po prostu o utratę pracy (40%). Ten odsetek wskazujących na utratę pracy jako główne źródło obaw kobiet związanych z korzystaniem z urlopów jest faktycznie jeszcze większy gdyż należy jeszcze wziąć pod uwagę odpowiedzi sygnalizujące możliwość zwolnienia pod byle pretekstem w przypadku chęci skorzystania z urlopu. To, daje już większość odpowiadających – 57,22%. Pozostałe często wskazywane źródła obaw to: obawa przed niemożnością powrotu na wcześniej zajmowane stanowisko pracy (21,11%) i obawa przed niechęcią pracodawcy, mogącą skutkować późniejszymi szykanami (9,44%). Są to bardzo poważne obawy, dotyczące istoty statusu pracowniczego, stąd trudno się dziwić oporom kobiet przed korzystaniem z urlopów wychowawczych.

Kolejne z naszych pytań dotyczyło tego, jaka część kobiet, zdaniem badanych, wykorzystuje urlopy wychowawcze.

Tab. Nr 6. Stopień wykorzystywania urlopów wychowawczych.

Treść odpowiedzi	%
Wszystkie	2,06
Większość	9,28
Około połowa	16,49
Mniejszość	48,45
Tylko nieliczne	20,62
Brak danych	3,09

Jak widzimy tylko znikomy odsetek badanych uważa, że wszystkie kobiety, uprawnione do urlopu wychowawczego z niego korzystają. Nie jest to żadne zaskoczenie w świetle odpowiedzi na poprzednie pytania. Zdecydowana większość badanych kobiet, blisko 70%, jest zdania, że tylko nieliczne pracujące matki, wychowujące małe dzieci, wykorzystują przysługujące im z mocy prawa urlopy wychowawcze.

Pamiętajmy, że badane przez nas kobiety to właśnie te odważne pracownice, które mimo wszystko zdecydowały się skorzystać z przysługujących im uprawnień. Stąd chcieliśmy poznać motywy które ich skłoniły do tego, jak się okazuje ryzykownego kroku.

Odpowiedzi na pytanie: „Co sprawiło, że zdecydowała się Pani na wykorzystanie urlopu wychowawczego?”, prezentujemy w poniższej tabeli.

Tab. Nr 7. Motywy wykorzystania urlopu wychowawczego.

Treść odpowiedzi	%
Konieczność opieki nad dzieckiem	58,33%
Trudności pogodzenia roli matki i pracownika	30,55
Zmęczenie pracą zawodową lub trudności w pracy	2,77
Presja ze strony rodziny	3,70
Presja ze strony otoczenia	0
Inne	4,63

W wypowiedziach badanych kobiet zdecydowanie dominuje motyw opieki nad dzieckiem. Drugi pod względem ilości wyborów czynnik także wiąże się z rolą matki. To chęć sprawowania właściwej opieki nad dzieckiem, zapewnienia mu najlepszych warunków rozwoju w pierwszym okresie życia kazała tym kobietom przełamać obawy i skorzystać z urlopu wychowawczego, inne motywy mają praktycznie marginalne znaczenie.

Podsumowując powyższe wyniki stwierdzamy, iż urlop wychowawczy dla pracującej kobiety to duże ryzyko, godzące w podstawy jej statusu pracowniczego. Chęć skorzystania z urlopu może się po prostu zakończyć utratą pracy. Badane przez nas kobiety decydują się jednak na korzystanie z urlopów przede wszystkim ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem. Ta sytuacja stanowi przyczynek do szerszego problemu, w tle którego jest oczywiście charakteryzowana już trudna sytuacja na rynku pracy, problemu konfliktu między rolą matki a rolą pracownicy, konfliktu będącego także wynikiem określonego nastawienia pracodawców do kobiet wychowujących małe dzieci.

5. Powrót do pracy po urlopie.

W tym podrozdziale przedstawiamy opinie kobiet na temat ich spodziewanego powrotu do pracy po urlopie, oczekiwań i obaw z tym związanych, a także - powodów powrotu .

Na początek zapytaliśmy przebywające na urloпах kobiety o to czy sytuacja kobiet wracających z urlopu jest w ich miejscu pracy lepsza czy gorsza niż przed urlopem.

Tab. Nr 8. Ocena sytuacji w pracy kobiet po powrocie z urlopu.

Treść odpowiedzi	%
Dużo lepsza	0
Nieco lepsza	0
Taka sama	26,8
Nieco gorsza	57,73
Dużo gorsza	11,34
Brak danych	4,12

W wypowiedziach badanych ukazuje się bardzo jednoznaczny obraz, żadna z kobiet nie ma złudzeń, że sytuacja pracownicy po powrocie z urlopu może być lepsza niż przed urodzeniem dziecka. Sytuacja startowa kobiety powracającej po urlopie jest postrzegana przez zdecydowaną większość badanych jako gorsza (w sumie 64,07%). Tylko nieco ponad jedna czwarta badanych jest zdania, że urlop wychowawczy nie będzie miał wpływu na zmianę sytuacji pracownicy po powrocie do pracy.

Kolejne z pytań dotyczących powrotu z urlopu dotyczy już bezpośrednio badanych i ich decyzji o powrocie bezpośrednio z urlopu do pracy, czy ewentualnego przedłużenia jego okresu (sytuacja której dotyczy to pytanie odnosi się w zasadzie urlopu macierzyńskiego).

Tab. Nr 9. Czy zamierza Pani bezpośrednio po urlopie wrócić do pracy?

Treść odpowiedzi	%
Zdecydowanie tak	69,07

Raczej tak	18,56
Jeszcze nie wiem	6,19
Raczej nie	4,12
Zdecydowanie nie	0
Brak danych	2,06

Bardzo wyraźna większość kobiet przebywających aktualnie na urlopie zamierza zaraz po jego zakończeniu wrócić do pracy. Tylko niespełna 5% wyraża inną opcję a dalszych kilka procent badanych się waha. Jest to poniekąd zrozumiałe, zważywszy że samo przebywanie na urlopie, jak wykazały poprzednio analizowane rezultaty jest już ryzykowne.

Zapytaliśmy następnie, co przede wszystkim skłania kobiety do szybkiego powrotu do pracy.

Tab. Nr 10. Przyczyny powrotu do pracy.

Treść odpowiedzi	%
Konieczność zarabiania	33,96
Praca jest dla mnie bardzo ważna, nie wyobrażam sobie życia bez niej	4,25
Bardzo lubię swoją pracę	7,55
Chcę wrócić do swojego środowiska, koleżanek, kolegów	6,13
Chcę się rozwijać, do czegoś dojść	12,26
Nie chcę aby moje kwalifikacje uległy dezaktualizacji	10,38
Pragnę odmiany i urozmaicenia w życiu, chce odpocząć od dziecka	1,89
Obawiam się utraty pracy w przypadku dłuższej nieobecności.	23,11
Coś innego	0,47

Wyraźnie najczęściej występującą motywacją szybkiego powrotu do pracy jest konieczność ekonomiczna, zarabiania i utrzymania rodziny, co jest tym bardziej zrozumiałe, że wraz z urodzeniem dziecka wzrastają wydatki. Na drugim miejscu lokują się przyczyny związane z poczuciem zagrożenia utratą pracy w przypadku przedłużania nieobecności w pracy. W świetle wcześniejszych wyników, fakt, iż ten wątek eksponuje niespełna jedna czwarta badanych może zaskakiwać, ale pamiętajmy, iż badanymi są kobiety które już zdecydowały się podjąć ryzyko skorzystania z urlopu. Na szczególne podkreślenie zasługuje wysoka pozycja motywacji związanych z orientacją na karierę zawodową. Dość wysokie odsetki badanych wskazują na takie motywację jak chęć rozwoju zawodowego i obawa przed dezaktualizacją kwalifikacji. Jest to dla badanych kobiet ważniejsza kwestia niż np. względy towarzyskie (chęć powrotu do koleżanek/kolegów).

Interesującą kwestią wydawało się to, czy kobiety przebywające na urlopiach i przewidujące powrót do pracy, w jakiś sposób się do tego powrotu przygotowują. Jest to o tyle istotne, że z jednej strony spodziewają się, iż ich sytuacja zawodowa powrocie może być gorsza, a z drugiej strony towarzyszy im chęć zarobkowania i rozwoju zawodowego.

Tab. Nr 11. Sposoby przygotowywania się do powrotu do pracy.

Treść odpowiedzi	%
Nie przygotowuję się w żaden sposób	14,14
Coraz częściej myślę o pracy ale nic konkretnego nie robię by się przygotować	19,19
Rozmawiam z koleżankami z pracy, staram się dowiadywać co się dzieje by być na bieżąco	43,43
Uczestniczę w szkoleniach w zakładzie pracy	1,01
Uczestniczę w innych szkoleniach zawodowych lub studiach podyplomowych	6,06

Uczę się języka obcego	5,05
Uczestniczę w zebraniach firmy	1,01
Pracuję na zlecenie/ etat u innego pracodawcy	1,01
Czytam literaturę i czasopisma branżowe	8,08
Czytam raporty z firmy, korespondencje firmową itp.	1,01
Przygotowuję się w inny sposób	0

Jedna trzecia badanych kobiet nie podejmuje żadnych przygotowań w związku z powrotem do pracy, pozostałe natomiast czynią różne zabiegi w tym kierunku. Zdecydowanie najczęściej (43,43%) stosowaną formą są rozmowy z koleżankami i kolegami aby dowiedzieć się o sytuacji w firmie, o ewentualnych zmianach itp. Badane chcą być na bieżąco, aby w ten sposób ułatwić sobie powrót. Pozostałe formy przygotowań mają raczej incydentalny charakter. Niektóre z badanych uczęszczają na szkolenia zawodowe poza firmą lub uczą się języków obcych itp. Do absolutnych wyjątków należą te formy przygotowań, które wymagają innych niż towarzyskie, kontaktów z firmą.

Jak pamiętamy, niewielka część pracownic przebywających na urloпах nie chce wracać do pracy. Zapytaliśmy, co jest tego powodem?

Tab. Nr 12. Powody rezygnacji z powrotu do pracy.

Treść odpowiedzi	%
Moje stanowisko jest już zajęte	7,81
Nie dam rady równocześnie pracować i opiekować się dzieckiem	20,31
Mam taką sytuację, że nie muszę pracować	6,25
Dziecko jest dla mnie najważniejsze i chcę się poświęcić jego wychowaniu	17,18
Chciałabym pracować w mniejszym wymiarze czasowym, co jest nie do zaakceptowania przez pracodawcę	14,06
Nie mam możliwości zostawienia dziecka pod czyjąś opieką	12,5
Obawiam się, że mój powrót do pracy negatywnie odbije się na rozwoju dziecka	9,37
Chciałabym mieć możliwość wykonywania części zadań w domu, a to niemożliwe	4,68
Obawiam się, że w zakładzie pracy zaszły zbyt duże zmiany, do których trudno byłoby się przystosować	4,68
Z innych powodów	3,12

Stosunkowo najczęstszym powodem rezygnacji z powrotu do pracy jest kwestia niemożności pogodzenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Jeżeli zsumować te odpowiedzi w których głównym motywem jest opieka nad dzieckiem oraz jego wychowanie, to okazuje się, że ten motyw występuje w przypadku większości badanych kobiet (59,36%). Pozostałe w miarę często wskazywane przyczyny wiążą się przeważnie z sytuacją w miejscu pracy, jak np. to, że pracownica chciałaby pracować w mniejszym wymiarze czasu ale nie jest to możliwe. Stosunkowo rzadko zwracano uwagę na brak możliwości powrotu na opuszczone przed urlopem stanowisko pracy, choć jak pamiętamy była to jedna z częściej akcentowanych obaw związanych z korzystaniem z urlopu.

Na koniec zapytaliśmy wprost, czy badane pracownice na urloпах, spodziewają się jakichś kłopotów w związku z powrotem do pracy? Odpowiedzi na to pytanie mogą się wydawać trochę zaskakujące, jako że więcej badanych odpowiedziało, że nie spodziewa się żadnych (17,53%) niż, że takich oczekuje (9,28%). To zaskoczenie wiąże się oczywiście z odpowiedziami na poprzednie pytania, które jednoznacznie sugerowały pewne obawy związane z przebywaniem na urlopie a także powrotem z niego (np. większość badanych była zdania, że sytuacja kobiety wracającej z urlopu jest gorsza niż przed nim). Zdecydowanie najczęściej wybraną odpowiedzią było stwierdzenie: „być może takie nastąpią, kto wie?” (69,07%), co jednak nawiązuje, choć

w łagodniejszej formie do wspomnianych obaw. Generalnie można powiedzieć, iż kobiety powracają z urlopów nie bez pewnych obaw, co do tego co je spotka w miejscu pracy.

Z kolei idąc dalej tym tropem zadaliśmy badanym pytanie o to, z czyjej strony te kłopoty miałyby nastąpić. Odpowiedzi prezentuje tabela 13.

Tab. Nr 13. Z czyjej strony miałyby wystąpić kłopoty?

Treść odpowiedzi	%
Ze strony pracodawcy	60,58
Ze strony koleżanek/kolegów z pracy	10,58
Z mojej strony – nie wiem czy sobie poradzę	18,27
Ze strony rodziny (męża)	6,73
Z jeszcze innej strony	3,58

Rozkład odpowiedzi na to pytanie nie przynosi żadnych zaskoczeń, jak należało się spodziewać (biorąc pod uwagę dotychczasowe wyniki). Kobiety najczęściej spodziewają się kłopotów ze strony pracodawcy. Z badań jakościowych, przeprowadzonych wśród pracodawców wiemy, iż istnieje wyraźny konflikt interesów między pracodawcami a kobietami korzystającymi z urlopów a następnie należnych im przywilejów związanych z opieką nad dzieckiem. Odpowiedzi te współgrają także wyraźnie z odpowiedziami badanym na pytanie 5 dotyczące obaw związanych z korzystaniem z urlopów. Część badanym obawia się, iż nie dadzą sobie rady po powrocie do pracy. Niewiele wiemy o charakterze tych obaw, możemy jedynie przypuszczać, iż chodzić tu może z jednej strony o trudności z wdrożeniem się z powrotem w rytm pracy czy też np. o przystosowanie się do zmian, które mogły zajść w firmie, a z drugiej o obawy związane z trudami godzenia roli matki i pracownicy. Warto jeszcze zauważyć, iż niewiele kobiet spodziewa się jakichś kłopotów ze strony rodziny np. męża niezadowolonego z powrotu żony do pracy. Z jednej strony jest to niewątpliwie wpływ zmian kulturowych a z drugiej twardej rzeczywistości ekonomicznej.

Podsumowując krótko tę część analizy możemy stwierdzić, że zdecydowana większość badanym kobiet zamierza niezwłocznie po urlopie wrócić do pracy, przy czym motywacją są przede wszystkim dwa powody – konieczność zarabiania i obawa przed utratą pracy. Powrót do pracy nie jest najczęściej poprzedzony jakimiś specjalnymi przygotowaniem, poza kontaktami z kolegami i koleżankami z pracy, będącymi źródłem informacji na temat zmian i nowości w firmie. Część pracownic (stosunkowo niewielka – kilkanaście procent) nie zamierza wracać do pracy zaraz po urlopie. Czynią tak przede wszystkim z powodu konieczności opieki nad dzieckiem. Drugim wątkiem, tworzącym jakby tło i atmosferę otaczającą ów powrót do pracy, jest pewne poczucie zagrożenia i obawy z tym związane. Zdecydowana większość badanym jest zdania, iż sytuacja kobiet powracających po urlopie do pracy jest gorsza niż przed urlopem. Wiele z nich nie wyklucza zaistnienia pewnych kłopotów w miejscu pracy po powrocie. Kłopoty te miałyby wystąpić przede wszystkim ze strony pracodawcy.

6. Praca po powrocie z urlopu (warunki i przystosowanie).

Jednym z głównych motywów obaw pracownic przed korzystaniem z urlopów wychowawczych była, jak pamiętamy, spodziewana niemożność powrotu na takich samych warunkach zatrudnienia (to samo stanowisko pracy, te same warunki płacowe itp.) jak te, które opuściły przed urlopem. Zadaliśmy więc badanym kobietom pytanie: „Czy spodziewa się Pani, że wróci do pracy na takich samych warunkach zatrudnienia jak przed urlopem?”

Tab. Nr 14. Spodziewany powrót do pracy na takich samych warunkach jak przed urlopem.

Treść odpowiedzi	%
Zdecydowanie tak	26,80
Raczej tak	40,21
Trudno powiedzieć	20,68
Raczej nie	6,18
Zdecydowanie nie	3,09
Brak danych	3,09

Większość badanych (67,01%) spodziewa się powrotu na tych samych warunkach jak przed urlopem. Około jedna piąta nie jest tego pewna, natomiast stosunkowo niewiele, bo około 10% uważa, że nie uda im się wrócić do tych samych warunków zatrudnienia. Spytaliśmy następnie, te ostatnie kobiety o to, jakich zmian się spodziewają po powrocie do pracy: na lepsze czy na gorsze. Niespełna jedna trzecia pytanym kobiet spodziewa się, że wrócą do pracy na gorszych warunkach niż przed odejściem na urlop. Przeszło 70% nie jest pewnych jakie to będą warunki, natomiast żadna z kobiet nie spodziewa się, że wróci na warunkach lepszych. Jak się okazuje poziom rzeczywistych obaw kobiet, związanych z powrotem z urlopu na gorszych warunkach, nie jest tak wielki jak można było przypuszczać, na podstawie wcześniejszych odpowiedzi, co nie znaczy, że ten motyw w obawach kobiet nie ma istotnego znaczenia.

Istotną kwestią jest także sposób reagowania kobiet na fakt ewentualnego pogorszenia się warunków ich zatrudnienia po powrocie z urlopu.

Tab. Nr 15. Gdyby wracając z urlopu, zastała Pani warunki swej pracy gorsze niż przed urlopem to:

Treść odpowiedzi	%
Pogodziłabym się z tym	14,43
Staralabym się to zmienić, ale gdyby się nie udało to zaakceptowałabym nowe warunki	55,67
Nie zaakceptowałabym zmiany i np. skarżyłabym pracodawcę do sądu	7,21
Zrezygnowałabym z tej pracy podejmując inną	14,43
Zrezygnowałabym z pracy w ogóle	4,12
Znalazłabym inne rozwiązanie	2,06
Brak danych	2,06

Większość kobiet starałaby się tę nową, niekorzystną sytuację zmienić, ale bez specjalnej determinacji. Gdyby te starania się nie powiodły, to są one w stanie zaakceptować nowe, mniej korzystne warunki. Część z nich pogodziłaby się z pogorszeniem warunków pracy bez podejmowania prób przeciwdziałania. Niewiele badanych byłoby gotowych wejść na tym tle w spór sądowy z pracodawcą, a niespełna jedna piąta byłaby gotowa zrezygnować z pracy, ale przeważnie pod warunkiem, że miałyby możliwość odejścia do innej. Wytłumaczenie tego stanu rzeczy (gotowość do zgody na gorsze warunki pracy) tkwi m.in. w odpowiedziach na pierwsze pytania naszego kwestionariusza, które wskazują na trudną sytuację kobiet na rynku pracy i fakt, że w tej sytuacji posiadanie pracy jako takiej jest już ważną wartością.

Niekiedy pracodawcy obawiają się, że kobiety po powrocie z urlopów nie będą się tak angażować w pracę jak przedtem (m.in. ze względu na skoncentrowanie uwagi na sprawach opieki nad dzieckiem, rodziny itp.). Zapytaliśmy więc badane kobiety, czy sądzą, że po powrocie z urlopu, będą w stanie zaangażować się w pracę w takim samym stopniu jak przed urlopem. Odpowiedzi prezentuje poniższa tabela.

Tab. Nr 16. Czy po powrocie będzie Pani w stanie angażować się w pracę w takim samym stopniu jak przed urlopem?

Treść odpowiedzi	%
W takim samym stopniu	52,57
Może w nieco niższym	27,83
W dużo niższym	3,09
Nie wiem	13,37
Brak danych	4,12

Większość kobiet odpowiada, iż będzie w stanie angażować się w pracę na takim samym poziomie jak przed urlopem. Około jedna trzecia przewiduje, że to zaangażowanie może być mniejsze (z reguły nieco mniejsze). Wynik ten jest zgodny z rezultatami badań jakościowych wśród pracodawców. Oni także są przeważnie przekonani, iż poziom zaangażowania kobiet w pracę jest

po powrocie z urlopu nie mniejszy niż przed nim. Podkreślają natomiast, że brakowi obniżenia zaangażowania w pracę, towarzyszy jednak zmniejszenie dyspozycyjności, związane z koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem.

Pytaliśmy także kobiety pozostające na urloпах o to, na czyją pomoc mogą liczyć w powrocie do pracy (chodziło tu zarówno o pomoc w powrocie na tych samych warunkach jak i pomoc w adaptacji do warunków pracy).

Tab. Nr 17. Na czyją pomoc liczy Pani w powrocie do pracy?

Treść odpowiedzi	%
Kolegów z pracy	36,8
Pracodawcy	17,6
Związków zawodowych	2,4
Organizacji społecznych	0,8
Znajomych, niekoniecznie z pracy	10,4
Nie liczę na niczyją pomoc	26,4
Kogoś innego	5,6

Największa grupa kobiet liczy przede wszystkim na pomoc koleżanek i kolegów z pracy, to zjawisko ujawniło się także w badaniach jakościowych wśród pracodawców, którzy zwracali uwagę, iż w utrzymywaniu kontaktów z pracownicą przebywającą na urlopie, pomagających w powrocie do pracy, zasadniczą rolę odgrywa środowisko koleżeńskie. Na drugim miejscu, jako potencjalne źródło pomocy, badane wymieniają pracodawców, co również znajduje potwierdzenie w przywoływanych już badaniach wśród pracodawców, którzy organizują nawet specjalne formy pomocy dla powracających z pracy kobiet (np. szkolenia, czy okresy adaptacyjne). Zwrócić należy uwagę na marginalną w tym zakresie rolę, przypisywaną przez badane związkom zawodowym czy organizacjom społecznym. Jest to o tyle znamienne, iż podmioty te powołane są niejako do świadczenia takiej pomocy. Ponad jedna czwarta badanych kobiet nie liczy na niczyją pomoc.

Analizując opinie kobiet na temat ich pracy po powrocie z urlopu, stwierdzamy, iż większość biorących udział w badaniu spodziewa się mimo wcześniej ujawnianych obaw, że powróci do pracy na takich samych warunkach zatrudnienia jak przed urlopem. Pracownice które spodziewają się zmiany tych warunków, najczęściej nie są pewne ich charakteru, żadna z pracownic nie spodziewa się jednak zmiany warunków na lepsze a pozostałe spodziewają się gorszych warunków zatrudnienia. Badane kobiety są najczęściej skłonne pogodzić się ze zmianą warunków pracy na gorsze, co wynika, jak przypuszczamy, przede wszystkim z trudnych warunków na rynku pracy. Urodzenie dziecka i pozostawanie na urlopie nie powinno, zdaniem większości badanych, wpłynąć negatywnie na ich zaangażowanie w pracę. Pomocy w powrocie i powtórnej adaptacji do warunków środowiska pracy, badane oczekują w pierwszym rzędzie od kolegów z pracy a w dalszej kolejności od pracodawcy. Generalnie można powiedzieć, iż dla badanych kobiet fakt przebywania na urlopie nie powinien, ich zdaniem, stanowić jakiegoś istotnego przełomu w ich sytuacji pracowniczej po powrocie do firmy, ale cały czas w tle wyczuwalna jest atmosfera zagrożenia i obawy.

7. Skracanie urlopów wychowawczych i jego przyczyny.

Jak już wiemy kobiety niechętnie korzystają z urlopów wychowawczych, na co wpływ mają obawy przed negatywnymi następstwami tego faktu dla ich statusu pracowniczego, na czele z obawą o utratę pracy. Jeżeli już decydują się jednak na pójsie na urlop wychowawczy, to często nie wykorzystują go w pełni. Taki obraz kreślą na przykład pracodawcy, co wynika z przeprowadzonych wśród nich badań jakościowych. Postanowiliśmy więc spytać kobiety, czy biorą pod uwagę skrócenie urlopu wychowawczego, czy też chcą go wykorzystać w całości (3 lata)?

Tab. Nr 18. Czy bierze Pani pod uwagę wykorzystanie urlopu wychowawczego w krótszym wymiarze (mniej niż 3 lata), by wcześniej powrócić do pracy?

Treść odpowiedzi	%

Wykorzystam tylko część urlopu	34,02
Myślę o tym, ale jestem niezdecydowana	21,65
Wykorzystam pełny urlop	19,59
W ogóle nie zamierzam skorzystać/ nie korzystam z urlopu wych.	22,68
Brak danych	2,06

Jak widzimy, tylko niespełna 20% badanych kobiet ma zamiar w pełni wykorzystać urlop wychowawczy. Wyraźnie więcej pracownic pozostających na urlopie wychowawczym ma zamiar skrócić go i wcześniej powrócić do pracy, natomiast blisko jedna czwarta kobiet w ogóle nie ma zamiaru korzystać z urlopów wychowawczych, zadawalając się tylko krótkim urlopem macierzyńskim. Ponadto przeszło 20% badanych zastanawia się nad skróceniem urlopu, ale jeszcze nie podjęło decyzji w tym względzie. Generalnie struktura odpowiedzi badanych potwierdza ujawnioną wcześniej niechęć do korzystania z urlopów wychowawczych.

Chcąc dowiedzieć się z czego ta niechęć wynika, zapytaliśmy te kobiety, które zamierzają lub rozważają zamiar skrócenia urlopu, o powody tego kroku.

Tab. Nr 19. Powody wcześniejszego powrotu z urlopu wychowawczego.

Treść odpowiedzi	%
Obawiam się, że jeśli zbyt długo będę na urlopie to nie będzie dla mnie powrotu do pracy na tych samych warunkach co przed urlopem	26,12
Chcę wrócić do pracy, która dawała mi satysfakcję	9,0
Do dłuższego pozostawania w domu zniechęca mnie niski wymiar zasiłku wychowawczego	8,1
Mam możliwość zapewnienia dziecku opieki	19,81
Obawiam się utraty pracy	20,72
Trudno mi wytrzymać „w czterech ścianach”	9,0
Obawiam się finansowej zależności od męża (partnera)	7,2

Najczęściej wymienianym motywem rezygnacji z pełnego wymiaru urlopu wychowawczego jest obawa, że zbyt długi na nim pobyt może spowodować utratę możliwości powrotu do pracy na tych samych warunkach co przed urlopem. Na drugim miejscu natomiast lokuje się obawa przed utratą pracy. Można więc powiedzieć, iż blisko połowa badanych (46,84%) obawia się zaprzepaszczenia swego statusu pracowniczego, łącznie z utratą pracy w wyniku wykorzystania urlopu wychowawczego w pełnym wymiarze. Tu znów, jak widzimy, wraca ujawniająca się już tyle razy, obawa przed korzystaniem przez kobiety rodzące dzieci ze swych przewidzianych przez przepisy uprawnień. Dla blisko jednej piątej badanych powodem wcześniejszego powrotu z urlopu jest możliwość zapewnienia dziecku odpowiedniej opieki. Część kobiet motywuje chęć wcześniejszego powrotu do pracy rolą pracy w ich życiu (satysfakcją jaką z niej czerpią), oraz niechęcią do tkwienia „w czterech ścianach” (te „pracocentryczne” motywy pojawiają się łącznie w 18% odpowiedzi badanych). Dla pewnego odsetka kobiet istotne znaczenie mają kwestie ekonomiczne (niskie kwoty zasiłków). Pewna ich liczba dostrzega w pracy zawodowej fundament swej niezależności od męża (partnera) i chce szybciej do niej wrócić aby tę niezależność odzyskać.

Najważniejszym wnioskiem z analizy wypowiedzi badanych jest stwierdzenie faktu istnienia wyraźnej blokady przed wykorzystywaniem urlopów wychowawczych, przynajmniej w ich pełnym wymiarze, spowodowanej obawą przed naruszeniem swego statusu pracowniczego, łącznie z utratą pracy.

8. Praca zawodowa a wychowanie dziecka.

Kolejne pytanie, które zadaliśmy naszym respondentkom brzmiało: „Jak Pani ocenia, czy wychowanie dziecka może w Pani przypadku kolidować z pracą?”. Przeszło połowa (52,57%) ankietowanych odpowiedziała twierdząco, dodając, że w niewielkim tylko stopniu, 18,55% uważa, że wychowanie dziecka koliduje z pracą zawodową w wysokim stopniu; tylko co czwarta badana (24,74%) przyznaje, że prawie wcale bądź w ogóle wychowanie dziecka w jej przypadku nie będzie

kolidować z pracą zawodową. Jak widać dla zdecydowanej większości respondentek trudno pogodzić wychowanie dziecka z aktywnością zawodową. Tymczasem prawie $\frac{3}{4}$ respondentek (74,23%) pragnie rozwijać się zawodowo, co piąta (19,59%) jest w tej kwestii niezdecydowana i tylko 3% respondentek nie ma takiej możliwości lub im na tym nie zależy. Pomimo deklarowanych chęci rozwoju zawodowego nasze respondentki dostrzegają jednak bariery stojące na drodze tego rozwoju. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia poniższa tabela.

Tab. Nr 20. Postrzegane przez respondentki przeszkody na drodze rozwoju zawodowego

Przeszkody	Odsetek odpowiedzi
Musiałabym zbyt wiele pracować	5,63
Mąż (partner) byłby przeciwny	4,23
Nie mam wystarczającej odwagi	7,04
Konieczność zaangażowania w politykę firmy	2,82
Oslabienie więzi koleżeńskich w miejscu pracy	2,82
Nie jest to wystarczająco korzystne finansowo	11,27
Zachwianie równowagi między pracą zawodową a rodziną	16,9
Niemożność pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi	21,13
Uniemożliwienie posiadania następnego dziecka	14,08
Stres i napięcia z tym związane są dla mnie za duże	12,68
Inne	0

Zdecydowanie najwięcej wskazań uzyskały te przeszkody, które w opinii badanych mogłyby spowodować zachwianie równowagi między pracą zawodową a rodziną i uniemożliwić wywiązywanie się z obowiązków matki i żony. Ważną rolę wśród czynników hamujących dążenie do kariery zawodowej odgrywa także brak odwagi oraz stres i napięcia z tym związane. Oddaje to skalę oddziaływania silnie zakotwiczonego w polskim społeczeństwie wzorców, zgodnie z którymi kariera zawodowa zarezerwowana jest generalnie dla mężczyzn zaś kobiety odnoszące sukces zawodowy stanowią wyjątek. Najmniej znaczące okazały się obawy co do ewentualnego pogorszenia się relacji koleżeńskich w miejscu pracy. Wynik ten koresponduje z wysoką oceną „atmosfery pracy”: korzystne stosunki w środowisku pracy stanowią gwarancję pozytywnego przyjęcia potencjalnego awansu zawodowego. Również nieliczna była zbiorowość respondentek obawiających się sprzeciwu partnera życiowego w sytuacji ich rozwoju zawodowego. Wskazywałyoby to na pozytywne zainteresowanie zdecydowanej większości współmałżonków badanych matek ich rozwojem zawodowym i zrozumienie dla ich aspiracji zawodowych. Warto jednak zaznaczyć, że prawie co dziesiąta respondentka stwierdziła, że jej dalszy rozwój zawodowy nie byłby korzystny finansowo. Nasuwa się tu ciekawe spostrzeżenie: fakt przebywania przez respondentki na urlopie opiekuńczym nie wpłynął w drastycznym stopniu na pogorszenie sytuacji materialnej ich rodzin. Fakt ten oraz brak wiary w możliwość dalszego rozwoju zawodowego powoduje zatem, że dla tej grupy respondentek ich kariera zawodowa nie oznacza natychmiastowej i widocznej poprawy kondycji finansowej.

Kolejne pytanie dotyczyło najbardziej satysfakcjonującej respondentkę formy zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego bądź wychowawczego. Połowa spośród ankietowanych wyraziła życzenie powrotu do pracy na cały etat (50,51%), 16,49% pragnie pracować tylko na pół etatu, 12,37% na $\frac{3}{4}$ etatu. Na nienormowany czas pracy jako najbardziej optymalny wskazuje zaledwie 7,22% badanych matek i 6,19% byłaby zainteresowana pracą zdalną, np. za pośrednictwem Internetu czy telefonu. Jak widać, dość niekonwencjonalne sposoby pracy, jak na warunki polskie, nie cieszą się dużą popularnością wśród badanych.

Jednocześnie prawie połowa badanych przyznaje (48,45%), że nie posiada jakiegokolwiek wiedzy na temat tego, czy ich zakłady pracy zgadzają się na zmniejszenie etatu zainteresowanym kobietom przez jakiś czas po powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego. Co czwarta badana (25,77%) twierdzi, że nie jest to rozwiązanie praktykowane przez ich pracodawców i prawie tyle samo (22,68%) twierdzi, że ich zakłady pracy oferują takie rozwiązanie problemu. W tej sytuacji nie dziwi rozkład odpowiedzi na pytanie czy w zakładzie pracy respondentek praktykowane są wobec młodych matek jakieś inne formy elastycznego ich zatrudniania: nic nie wie na ten temat 42,27% badanych; prawie połowa (47,42%) twierdzi, że takie rozwiązania nie są praktykowane i zaledwie 6,19% przyznaje, że takie udogodnienia zakład pracy zainteresowanym kobietom oferuje. Zatem prawie 90% respondentek bądź nie posiada dostatecznej wiedzy na temat elastycznych form pracy macierzystej firmy, bądź przyznaje, że firma takich rozwiązań nie stosuje.

Zdecydowana większość badanych kobiet chce, aby pracodawca wyszedł naprzeciw ich potrzebom wynikającym z faktu urodzenia dziecka – twierdzi tak 71,13% respondentek, niczego od pracodawcy nie oczekuje tylko 6,19% badanych, ale co piąta (19,59%) nigdy też nad tym problemem nie zastanawiała się. Czego w takim razie oczekują nasze respondentki od swoich pracodawców? Zwalniania z pracy w nadgodzinach oczekuje 27,78% badanych, krótszego czasu pracy – 25%; możliwości wykonywania części zadań w domu – 18,52%; zwalniania z wyjazdów i szkoleń – 13,89% badanych matek, zaś zwalniania z pracy w soboty 12,96% respondentek. A zatem oczekiwania te w głównej mierze sprowadzają się do krótszego czasu pracy z możliwością ewentualnego wykonywania części zadań w domu (krótszy dzień pracy to więcej czasu poświęconego opiece nad dzieckiem, ale jednocześnie dzielenie tego czasu na wykonywanie pewnych prac służbowych).

Jakie są w opinii respondentek najlepsze rozwiązania umożliwiające godzenie wychowania dziecka z pracą zawodową? – oto kolejne postawione przez nas pytanie. Rozkład odpowiedzi zawiera poniższa tabela

Tab. Nr 21 Najlepsze w opinii respondentek rozwiązania umożliwiające godzenie wychowania dziecka z pracą zawodową

Proponowane rozwiązania	Odsetek odpowiedzi
Możliwość wykonywania części zadań w domu	24,31
Możliwość wykonywania zadań dzięki pracy zdalnej	11,6
Możliwość łączenia etatu z inną osobą	4,97
Możliwość pracy na niepełny etat	14,36
Istnienie żłobka/przedszkola w miejscu pracy	18,78
Pomieszczenie do odciągania pokarmu w miejscu pracy	3,87
Współpraca z instytucją zajmującą się opieką nad dziećmi w przypadku zdarzeń losowych	8,84
Pomoc w opiece nad dzieckiem gdy matka przebywa na szkoleniu	3,87
Utworzenie w miejscu pracy funduszu opiekuńczego	8,29
inne	1,1

Możliwość wykonywania części zadań w domu jest, w opinii prawie co czwartej badanej, najlepszym rozwiązaniem umożliwiającym godzenie obowiązków matki i pracownicy. Prawie co piąta badana twierdzi, że takim rozwiązaniem byłby żłobek lub przedszkole istniejące na terenie zakładu pracy; 14,36% twierdzi, że praca na niepełny etat, ale co dziewiąta tylko dostrzega zalety pracy zdalnej. Nie cieszą się popularnością takie formy łączenia tych obowiązków jak

pomieszczenie do odciążania pokarmów na terenie zakładu pracy, możliwość łączenia etatu z inną osobą oraz pomoc w zapewnieniu opieki nad dzieckiem, gdy matka przebywa na szkoleniu.

9. Instytucjonalne formy opieki nad dzieckiem.

Pomimo tego, że prawie co piąta respondentka przyznaje, iż dobrym rozwiązaniem problemu łączenia roli matki z rolą pracownicy byłby żłobek i przedszkole zorganizowane na terenie zakładu pracy to jednak takie rozwiązania nie są praktykowane przez instytucje zatrudniające nasze respondentki – twierdzi tak prawie 90% (89,69%) badanych, a tylko co dwudziesta (5,15%) przyznaje, że na terenie zakładu pracy jest przedszkole.

Analizie poddaliśmy również następujące wymiary instytucjonalnej (żłobki, przedszkola) opieki nad dzieckiem: 1. materialne koszty opieki, 2. ofertę zabawowo-edukacyjną, 3. jakość pożywienia, 4. ilość dzieci w grupie, 5. elastyczność godzin pracy, 6. właściwą opiekę medyczną, 7. kwalifikacje kadry pedagogicznej, 8. dogodną lokalizację. Nasze respondentki krytycznie oceniły funkcjonowanie publicznych placówek opieki nad dzieckiem w Polsce. Wysokie oceny sformułowano bardzo rzadko. Najwyżej spośród podanych wymiarów respondentki oceniły ciekawą ofertę zabawowo-edukacyjną (29,33% wskazań) oraz dogodną lokalizację (21,33% wskazań). Co dziesiąta badana wysoko oceniła kwalifikacje kadry pedagogicznej – 10,67% wskazań. Do najczęściej wymienianych wad należy zarzut, że żłobek/przedszkole to siedlisko chorób (31,21%), zbyt liczne grupy dzieci zajęły w tym swoistym rankingu drugie miejsce - (24,11%); wadą, w opinii respondentek, są również zbyt wysokie opłaty za korzystanie z tych instytucji – 17,73% wskazań. Jedynie 1,42% badanych nie dostrzegło żadnych wad ocenianych przez siebie instytucji.

Niski poziom zadowolenia z jakości usług opiekuńczych żłobków i przedszkoli publicznych kieruje uwagę rodziców w stronę innych rozwiązań. Preferencja rodzinnych form opieki nad dzieckiem ma niewątpliwie związek z niezadowolającymi standardami warunków opieki w instytucjach publicznych. Na pytanie o to, komu respondentka byłaby gotowa powierzyć dziecko w godzinach pracy najczęściej wskazań dotyczyło babci i dziadka dziecka – 34,31%, na drugim miejscu znalazła się opiekunka polecona przez znajomą – 17,57%, na trzecim publiczne przedszkola i żłobki – 16,74%, na czwartym zaś prywatne – 12,97%. Nie cieszą się powodzeniem wśród respondentek zakładowe żłobki i przedszkola – 5,86%, sąsiedzkie i parafialne grupy wsparcia – 4,18% oraz koleżanki – 4,6%. Jeszcze mniej wskazań, bo tylko 3,35%, otrzymała profesjonalna opiekunka z agencji opiekunek. A kto w takim razie będzie sprawował opiekę nad dzieckiem po zakończeniu przez respondentkę urlopu opiekuńczego? Zgodnie z przewidywaniami w co drugiej badanej rodzinie takiej opieki podejmą się dziadkowie dziecka – 54,72%, w dalszej kolejności państwowe przedszkola – 16,04% oraz opiekunki – 12,26%. W pojedynczych przypadkach tylko dzieckiem respondentki w czasie jej pobytu w pracy zajmie się ojciec dziecka, ktoś z dalszej rodziny lub znajomy. Równie mało wskazań otrzymały prywatne żłobki i przedszkola (czyżby przeszkodą była jedynie bariera finansowa uniemożliwiająca skorzystanie z tej formy opieki nad dzieckiem?). Nasze respondentki nie zamierzają również dzielić urlopu wychowawczego ze swoim mężem, pomimo że obowiązujące w Polsce prawo taką możliwość przewiduje. Prawie wszystkie badane (91,8%) na pewno z takiej możliwości nie skorzystają. Co stanowi w takim razie przeszkodę w coraz powszechniejszym stosowaniu tego rozwiązania? Czy decydują o tym tylko względy finansowe (wyższe zarobki męża), czy może przede wszystkim wciąż mocno zakorzenione stereotypy, że tylko matka powinna zajmować się wychowaniem dziecka w pierwszych latach jego życia? Problem, jak się zdaje, wart jest osobnego opracowania.

W opinii zdecydowanej większości badanych matek czas trwania urlopu wychowawczego jest wystarczający; twierdzi tak 71,13% respondentek, jednak aż 23,71% przyznaje, że jest za krótki i tylko 1,03% uważa, że jest za długi. Taki rozkład odpowiedzi pozostaje w pewnej sprzeczności do rozkładu odpowiedzi na pytanie o to, jaki jest według respondentki optymalny czas powrotu do pracy po urodzeniu dziecka. Prawie połowa ankietowanych (49,48%) przyznaje, że powyżej dwóch lat, 14,43% - od roku do dwóch lat, ale aż 31,96% respondentek chciałaby wrócić do pracy po najwyżej 12-miesięcznym urlopie wychowawczym. Czym w takim razie wytłumaczyć ową rozbieżność? Być może wynika ona z postrzegania siebie poprzez pryzmat dwóch ról: matki i pracownika. Z punktu widzenia matki czas opieki nad dzieckiem powinien być

jak najdłuższy; z punktu widzenia pracownika zaś jak najkrótszy, bowiem dłuższe pozostawanie na urlopie opiekuńczym powoduje z roli tej (pracownika) wypadnięcie.

10. Opinie na temat rozwiązań umożliwiających korzystanie z urlopów wychowawczych.

Ostatnie pytania naszej ankiety dotyczyły opinii respondentek w kwestii prawnych regulacji urlopów opiekuńczych w Polsce. Czy orientują się jakie przepisy przysługują im na mocy kodeksów pracy i innych przepisów? Czy uważają, że polski system prawny wystarczająco chroni prawa pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym? Co należałoby zrobić, aby kobiety nie obawiały się korzystać z takich urlopów? I wreszcie, co należałoby zrobić, aby ułatwić kobietom powrót do pracy po urlopiach opiekuńczych? Przeszło połowa badanych kobiet (59,79%) przyznaje, że niezbyt dużo wie na temat, jakie prawa przysługują im na mocy kodeksu pracy i innych przepisów. Bardzo słabą orientację w tej kwestii posiada 6,19% badanych, ale też 28,87% twierdzi, że dobrze się w przepisach prawa orientuje. Zatem 2/3 respondentek nie wie na ten temat nic lub posiada jedynie niewielką orientację co do praw, jakie przysługują im z tytułu opieki nad dzieckiem i przebywania na urlopie opiekuńczym. Jednocześnie prawie tyle samo badanych (61,86%) uważa, że system prawny niewystarczająco chroni prawa pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym. Dlaczego w takim razie respondentki, mimo deklarowanej nieznajomości swoich praw pracowniczych twierdzą, że prawo w tym względzie jest niewystarczające?

Badane nie mają również sprecyzowanych poglądów dotyczących wprowadzenia udogodnień pozwalających na bezproblemowe korzystanie z urlopów wychowawczych. Co piąta badana (20,6%) na pytanie, co według niej należałoby zrobić, aby kobiety nie obawiały się korzystać z urlopów wychowawczych, nie udzieliła w ogóle odpowiedzi. Niemniej jednak 67% badanych postuluje w tym względzie zmianę praw, jednak nie precyzuje o jaki kierunek tych zmian chodzi. Pojedyncze zaledwie odpowiedzi dotyczyły takich konkretnych udogodnień jak większa dostępność pomocy prawnej, czy też karania pracodawców za łamanie praw urlopowanych kobiet. Co dwudziesta badana postuluje ogólną zmianę polityki społecznej państwa w tym względzie, ale również nie podaje żadnych dodatkowych informacji, w jakim sensie obecna polityka jest niewystarczająca.

A co zdaniem respondentek należałoby zrobić, aby ułatwić kobietom powrót do pracy po urlopiach opiekuńczych? Prawie 40% (39,18%) badanych nie wyraża w tej kwestii żadnej opinii, 16,49% sądzi, że takim ułatwieniem byłaby bardziej dostępna i dobra opieka dla dzieci, 15,46% - wprowadzenie elastycznego czasu pracy; 14,43% postuluje wprowadzenie zmian prawnych; 7,22% domaga się szkoleń w trakcie przebywania na urlopie. Reasumując, wypada stwierdzić, że poziom kultury prawnej naszych respondentek jest niewystarczający: w większości przypadków nie znają swoich praw, chociaż domagają się wprowadzenia zmian prawnych umożliwiających lepsze funkcjonowanie kobiety przebywającej na urlopiach opiekuńczych. Jeśli zaś dostrzegają one możliwość polepszenia swojej sytuacji matki-pracownika to jedynie poprzez wprowadzenie elastycznego wymiaru czasu pracy oraz zapewnienia dostępnej i dobrej opieki dla swojego dziecka (dzieci). Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że nasze respondentki są skłonne wygospodarować pewną ilość czasu tygodniowo, aby poświęcić go na różnego rodzaju formy doskonalenia zawodowego, z których można skorzystać podczas urlopu, co pozwoliłoby na efektywniejsze pełnienie roli matki i pracownika jednocześnie, a także pozwoliło na wykorzystanie przez pracodawcę posiadanych przez nią zasobów: prawie 80% badanych (79,38%) może na ten cel przeznaczyć do 10 godzin tygodniowo, a 6,18% od 11 do 20 godzin tygodniowo. Zatem przeszło 86% kobiet przebywających w Polsce na urlopiach macierzyńskim i wychowawczym dysponuje czasem, który pracodawca może efektywnie wykorzystać.

11. Uwagi końcowe.

Obraz wyłaniający się z wyników badań jest dość spójny i klarowny. Sytuacja na rynku pracy jest trudna i staje się coraz trudniejsza. Kobiety wychowujące dzieci należą do jednej z grup, które mają szczególne trudności ze znalezieniem pracy.

Urlop wychowawczy to dla kobiety duże ryzyko, związane po pierwsze z groźbą utraty pracy, po drugie z niemożnością powrotu do pracy na tych samych warunkach jak przed urlopem. Badane przez nas kobiety decydują się na korzystanie z urlopów przede wszystkim ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem.

Kobiety jednoznacznie oceniają, że sytuacja pracownicy powracającej po urlopie do pracy jest gorsza niż przed urlopem. Część badanych kobiet zamierza niezwłocznie po urlopie macierzyńskim wracać do pracy, większość myśli też o powrocie z urlopu wychowawczego przed upływem jego terminu. Skłaniają ich do tego przede wszystkim obawa przed utratą pracy i chęć zarabiania. Wiele kobiet nie wyklucza zaistnienia kłopotów w pracy po powrocie z urlopu, choć większość ma nadzieję, że powróci na tych samych warunkach jak przed urlopem. Gdyby jednak powrót na tych samych warunkach okazał się niemożliwy, to są gotowe pogodzić się z nową, niekorzystną sytuacją. Respondentki, poza utrzymywaniem kontaktów z koleżankami i kolegami z pracy, raczej nie podejmują specjalnych działań aby przygotować się do powrotu do środowiska zawodowego. Generalnie można mówić o istnieniu pewnej blokady przed wykorzystywaniem urlopów wychowawczych, przynajmniej w ich pełnym wymiarze, spowodowanej obawą przed naruszeniem swego statusu pracowniczego, łącznie z utratą pracy.

Urodzenie i wychowywanie dziecka stanowi istotny problem z punktu widzenia rozwoju zawodowego kobiety. Badane widzą w obowiązkach rodzinnych podstawową przeszkodę w ich karierze zawodowej. Kobiety jednakże wydają się być zdeterminowane jeśli chodzi o kontynuowanie kariery zawodowej (np. większość preferuje powrót do pracy na pełnym etacie).

Rozwiązanie dylematów związanych z łączeniem pracy zawodowej z wychowaniem dziecka, nasze respondentki widzą najczęściej w stosowaniu elastycznego czasu pracy i form zatrudnienia (ruchome godziny, możliwość wykonywania części obowiązków w domu, praca na odległość itp.), oraz w różnych formach zapewnienia instytucjonalnej opieki nad dzieckiem. (optymalnym wręcz rozwiązaniem byłoby istnienie żłobka czy przedszkola w miejscu pracy). Pracownice oczekują przede wszystkim od pracodawców wyjścia naprzeciw ich problemom, wynikającym z faktu urodzenia dziecka i opieki nad nim.

Badane kobiety mają bardzo krytyczny stosunek do istniejących form instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, zwłaszcza żłobków i przedszkoli (wysokie koszty, siedlisko chorób, zbyt liczne grupy itp.). Pożądana forma – żłobek czy przedszkole w miejscu pracy, prawie nigdzie nie jest stosowana. W tej sytuacji kobiety uciekają się przeważnie do różnych form rodzinnej opieki nad dzieckiem (dziadkowie).

Wiedza badanych na temat regulacji prawnych w zakresie przysługujących im uprawnień z tytułu wychowywania dziecka jest bardzo niewielka, co jednakże nie przeszkadza im twierdzić, iż istniejące w tej sferze rozwiązania prawne są niedoskonałe. Respondentki, mimo krytycznego nastawienia do istniejących rozwiązań i form łączenia pracy z opieką nad dzieckiem, stosunkowo rzadko potrafią sformułować propozycje optymalnych, ich zdaniem, rozwiązań. Propozycje te z reguły nie wykraczają poza znane już i stosowane (choć zbyt rzadko) formy. Chodzi tu o takie rozwiązania jak bardziej dostępna opieka nad dzieckiem (np. żłobek w miejscu pracy), elastyczny czas pracy i elastyczne formy zatrudnienia, wyeliminowanie pracy w nadgodzinach, zmiany prawne (bez sprecyzowania). Powrót do pracy po urlopie może ułatwić kobietom doskonalenie zawodowe w trakcie urlopu (większość kobiet deklaruje, że dysponuje odpowiednim na to czasem), pod warunkiem, że zostałyby odpowiednio zorganizowane.

Wyniki przeprowadzonych badań pokazują, że urlopy wychowawcze, problemy z ich wykorzystywaniem, powroty do pracy itp. Wpisują się w szerszy problem natury strukturalnej – problem łączenia roli matki i roli pracownicy. Konflikt ten rozgrywa się w dwóch wymiarach: wewnętrznym i zewnętrznym. Wymiar wewnętrzny – w sferze osobowości samej kobiety, gdzie walczą dwie orientacje – jedna ukierunkowana na zapewnienie dziecku jak najlepszej opieki (np. długotrwały urlop) i druga ukierunkowana na utrzymanie pracy, przynajmniej na dotychczasowych warunkach i na rozwój zawodowy (w tym wymiarze współgrają z sobą motywacje finansowe i progresywistyczne). Wymiar zewnętrzny tego konfliktu to fundamentalna sprzeczność interesów między pracownicą wychowującą dziecko a pracodawcą, jego konsekwencjami są m.in. obawy przed wykorzystywaniem urlopu, zwłaszcza w pełnym wymiarze, problemy wynikające z godzenia roli matki i pracownicy (brak dyspozycyjności, zwolnienia chorobowe itp.), problemy

pracodawców z organizacją i rytmicznością pracy (co pokazują wyniki badań wśród nich przeprowadzonych).

Jak ten konflikt rozwiązać? Istniejące rozwiązania w tym zakresie, na co wskazują zarówno kobiety jak i pracodawcy, nie są adekwatne, stąd należałoby poszukać nowych. Te nowe rozwiązania nie mogą jednakże polegać tylko na nowych przepisach prawnych „wymuszających” np. pewne (czasami kosztowne) rozwiązania ze strony pracodawców. Muszą to być rozwiązania łączące interesy obu stron, tak kobiet jak i pracodawców.

3/ Część druga – badania jakościowe przeprowadzone wśród kobiet, które wróciły do pracy po zakończeniu urlopu opiekuńczego przeprowadzone metodą wywiadu pogłębionego – *Mgr Anna Markowska, Mgr Katarzyna Loranz.*

KRÓTKA ANALIZA METRYCZKI – charakterystyka badanych kobiet

W wywiadzie pogłębionym wzięły udział 24 kobiety. 18 kobiet wykorzystało tylko urlop macierzyński, pozostałe kobiety wykorzystały częściowo urlop wychowawczy (tj. 6 ankietowanych).

Dziesięć spośród respondentek to kobiety w wieku 26-30 lat, trzynaście w wieku 31-40 lat, jedna kobieta przekroczyła wiek 40 lat.

22 spośród badanych posiada wykształcenie wyższe bądź niepełne wyższe, dwie posiadają wykształcenie średnie.

20 kobiet jest zamężna, 3 żyją w tzw. związku nieformalnym, jedna jest rozwiedziona.

Dla 15 spośród ankietowanych pań był to urlop macierzyński lub wychowawczy w związku z urodzeniem ich pierwszego dziecka, dla ośmiu w związku z urodzeniem drugiego dziecka. Jedna respondentka posiada więcej niż troje dzieci.

Miejszem zamieszkania dla 20 kobiet jest miasto powyżej 500 tysięcy mieszkańców, jedna z respondentek mieszka w mieście od 100-500 tysięcy mieszkańców, jedna w mieście do 20 tysięcy mieszkańców, a dwie respondentki pochodzą z obszarów wiejskich.

ANALIZA KWESTIONARIUSZA

Ze względu na podobieństwo odpowiedzi nie analizowano odrębnie odpowiedzi tych spośród respondentek, które korzystały z urlopu wychowawczego i tych, które z niego nie korzystały (jeżeli w którymś z kwestionariuszy różnica ta była znacząca zostanie to zaznaczone w analizie). Żadna z badanych kobiet nie wykorzystała w pełni przysługującego jej urlopu wychowawczego (tj. 3 lata). Kwestionariusze w większości przypadków nie podają też ile z przysługującego kobietom urlopu zostało wykorzystane.

Pierwsze pytanie kwestionariusza dotyczyło powodów dla których respondentka zrezygnowała całkowicie lub częściowo z urlopu wychowawczego. Respondentki poproszono o podanie jednego lub kilku najważniejszych powodów oraz o ewentualne inne powody o mniejszym dla badanej znaczeniu. Odpowiedzi badanych da się pogrupować w najważniejsze kategorie (Patrz tabela nr 1). Zaznaczam, że ze względu na możliwość podania więcej niż jednego powodu suma wyborów nie jest równa liczbie badanych (N>24)

Tabela nr 1.

Kategoria	Liczba wskazań jako główny powód	Liczba wskazań jako inny powód
Zbyt niski dochód na członka rodziny	10	7
Wewnętrzna potrzeba powrotu do pracy/awansu zawodowego	8	-
Obawa przed utratą pracy	5	3
Zbyt długa przerwa w pracy/utrata kwalifikacji (stanowiska)	3	2
Matka osobą zbyt aktywną, by poświęcić się tylko dziecku	3	4
Inne	1	1

Głównym powodem rezygnacji z urlopu wychowawczego (całkowicie lub z jego części) są względy finansowe. Ponieważ urlop wychowawczy jest urlopem bezpłatnym wiele z kobiet jest zmuszonych do rezygnacji z tej formy opieki nad dzieckiem po to, aby zapewnić dziecku zaspokojenie podstawowych potrzeb biologicznych.

Zaczęłam pracę, bo przecież urlop wychowawczy jest bezpłatny. Pensja męża nie wystarcza na pokrycie kosztów utrzymania czteroosobowej rodziny i psa.¹

Nie przysługiwał mi żaden zasiłek wychowawczy ze względu na wysokość wcześniej otrzymywanych zarobków. Głównym powodem powrotu do pracy były zatem względy finansowe.²

Względy finansowe były również najczęściej wskazywanym dalszym powodem.

Zaskakującym natomiast jest, iż na drugim miejscu znalazły się wewnętrzne potrzeby badanych, aby powrócić do pracy. I nie była to obawa przed jej utratą lub utratą zajmowanego stanowiska. To raczej chęć awansu zawodowego, potrzeba bycia spełnionym zawodowo. Badane kobiety to nie „Matki Polki” (określenie jednej z badanych), ale kobiety pracujące zawodowo. Urodzenie dziecka nie może stanowić przeszkody w realizowaniu się w pracy, w byciu niezależną finansowo. Wyjście do pracy to wreszcie kontakt z innymi ludźmi, potrzeba wyjścia z domu, odreagowania od problemów życia domowego.

Obawa przed utratą pracy to kolejny ważny powód rezygnacji z urlopu wychowawczego. Pięć z badanych kobiet podało go jako powód najważniejszy, a trzy wymieniło go na drugim miejscu. W tym miejscu warto zaznaczyć, że powód ten był wymieniany tylko przez grupę respondentek, które w ogóle nie skorzystały z możliwości podjęcia urlopu wychowawczego (zarówno na pierwszym, jak i na drugim miejscu).

Jestem w dużej mierze przekonana, iż decydując się na urlop wychowawczy mogłabym automatycznie pace utracić, gdyż taki przypadek miał już miejsce w moim zakładzie pracy. Z tego też powodu jestem dość negatywnie nastawiona do mojego pracodawcy. Moja poprzedniczka otrzymała wypowiedzenie z pracy podczas urlopu wychowawczego.³

Mam dobre relacje ze swoimi pracodawcami, zdaje sobie sprawę z tego, iż moja decyzja o urlopie wychowawczym byłaby dla pracodawcy problemem i na moje miejsce musiałaby być zatrudniona nowa osoba.⁴

W mojej firmie oficjalnie jest powiedziane, iż kobiety wracające do pracy po urlopach wychowawczych nie mają do czego wracać, nie mają miejsca pracy, kończy się to wypowiedzeniem i „rozstajemy się”. Takie są realia i nikt nikogo nie oszukuje, nikt nie czeka, że ktoś skończy urlop wychowawczy i wróci.⁵

Nieobecność w pracy związana z podjęciem tak długiej opieki nad dzieckiem wymusza niejako na pracodawcy znalezienie osoby, która zastąpi w pełnieniu obowiązków przebywającą na urlopie matkę. To prowadzi do sytuacji, w której respondentki obawiają się czy to „zastąpienie” nie będzie trwałe. Powrót po długiej przerwie prowadzi do sytuacji, w której pracownik „wypada z obiegu”. Pewne jego umiejętności i posiadana wiedza deaktualizują się i pojawia się potrzeba stworzenia okresu, w którym pracownik będzie mógł od nowa wdrożyć się do przejęcia swoich

¹ Kwestionariusz wywiadu 18/II

² Kwestionariusz wywiadu 1/I

³ Kwestionariusz wywiadu 6/I

⁴ Kwestionariusz wywiadu 7/I

⁵ Kwestionariusz wywiadu 14/I

obowiązków. To wiąże się niejednokrotnie z koniecznością podjęcia szkoleń a to obciąża dodatkowo pracodawcę finansowo. Utrata kwalifikacji jest zresztą przez niektóre z respondentek wymieniana jako osobna przyczyna, dla której rezygnują z części lub całości urlopu wychowawczego. Zbyt długa przerwa w pracy może spowodować albo utratę stanowiska albo zmniejszenie wynagrodzenia. W przypadku kobiet, które podały ten powód jako główny ważnym jest zawód lub stanowisko, które piastują. W tym przypadku tak długa przerwa w wykonywaniu zawodu może spowodować, że wiedza i umiejętności będą wymagały od pracownika bardzo długiego czasu na ponowne ich opanowanie.

W branży prawniczej wyłączenie się na dłuższy czas z pracy powoduje, że masę informacji człowiek nie ogarnia i wypada z rynku. Przerwa działa bardzo na niekorzyść.⁶

Respondentki jako przyczynę rezygnacji z urlopu wychowawczego podają też wewnętrzną potrzebę powrotu do aktywności zawodowej. Pobudkami do tej decyzji nie jest obawa przed utratą pracy, czy stanowiska, ale zmęczenie przebywaniem w domu z dzieckiem, odcięcie od znajomych z pracy, od pracy umysłowej. Respondentki są zmęczone opieką nad dzieckiem i potrzebują odmiany w postaci powrotu do aktywności zawodowej. W tym przypadku czas trwania urlopu macierzyńskiego jest w pełni wystarczający i po jego zakończeniu matki, a ich zdaniem również ich dzieci, są gotowe do tego by powierzyć opiekę nad nimi komuś innemu.

Z przyczyn innych, które nie zostały zakwalifikowane do żadnej z grup pojawił się inny problem - brak oparcia w partnerze w sensie finansowym, jak i opieki nad dzieckiem. Matka musi wrócić do pracy aby zarabiać, choć ma świadomość, że jej pensja wystarcza na wypłatę pensji dla opiekunki (ojciec dziecka nie chce się dzieckiem zajmować) choć gdyby sytuacja była inna to chętnie pozostałaby z dzieckiem dłużej w domu.

Kolejne pytanie dotyczyło tylko tych kobiet, które zdecydowały się na urlop wychowawczy. Respondentki zapytano, czy współdzieliły urlop wychowawczy z mężem. Żadna spośród badanych kobiet nie zdecydowała się na takie rozwiązanie. Choć na pytanie o ich stosunek do tego pomysłu to był on pozytywny, poza jedną badaną, która wykazała raczej ambiwalentną postawę. Wywiad uzupełniono więc o pytanie o decyzje takiego rozwiązania. Wyniki pogrupowano i przedstawiono w tabeli numer 2. (Liczba N<6, ponieważ jedna z respondentek nie udzieliła odpowiedzi na pytanie o powody podjęcia takiej decyzji)

Tabela nr 2

Powody decyzji	Liczba wskazań
Obawa przed utratą wysokich zarobków męża	2
Brak kwalifikacji męża do podjęcia opieki nad dzieckiem	1
Obawa przed utratą pracy przez męża	1
Brak możliwości podjęcia urlopu przez męża (osoba bezrobotna)	1

Jak przedstawia tabela numer 2 nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie dlaczego rodzina nie zdecydowała się na przejęcie urlopu wychowawczego przez męża. Właściwie każda z badanych kobiet podała inną przyczynę takiego stanu rzeczy. Natomiast wszystkie panie rozważały taką możliwość i gdyby nie powyższe przeszkody (poza jedną respondentką, która uważa, że mąż nie podołałby takiemu obowiązkowi) byłyby skłonne zawierzyć opiekę nad dzieckiem ojcu. Oczywiście pod warunkiem, że one w ogóle nie miałyby możliwości podjęcia urlopu wychowawczego. W chwili obecnej respondentki nie widzą powodów aby przedłużać urlop wychowawczy nad dzieckiem przez ojca dziecka.

Następne pytanie kwestionariusza dotyczyło sprawowania opieki nad dzieckiem podczas pobytu mamy w pracy. Odpowiedzi można skategoryzować w trzy grupy: osoba z rodziny dziecka, osoba spoza rodziny, instytucjonalna forma opieki. Wyniki przedstawia tabela numer 3 (N>24, ponieważ część respondentek wskazała na dwie osoby jako te, które pełnią opiekę nad dzieckiem).

⁶ Kwestionariusz wywiadu 15/II

Tabela nr 3

Forma opieki	Liczba wskazań			
	Babcia	Ciocia/kuzynka	Ojciec dziecka	Dziadkowie
Osoba z rodziny	7	2	4	1
Osoba spoza rodziny	Opiekunka		Sąsiadka	
	13		1	
Instytucjonalna forma opieki (żłobek)	2			

Największym powodzeniem cieszą się opiekunki. Najczęściej są to osoby polecane przez kogoś zaufanego lub sprawdzone już przy pierwszym dziecku. Mimo zadowolenia z fachowości opieki (kolejne pytanie kwestionariusza dotyczyło stopnia zadowolenia ze sprawowanej opieki) niektóre z respondentek wolałyby gdyby opiekę pełnił ktoś z rodziny. Dopiero, kiedy okazało się to niemożliwe opiekę nad dzieckiem powierzyły osobie spoza rodziny.

*Sytuacja zmusiła mnie do tego. Wolałabym kogoś z rodziny np. dziadków, ale tata jest starszy, musiałby dojeżdżać z daleka a mieszkanie jest niewielkie. Niania nie jest taka zła. Mieszkanie jest małe, ciasne, dziadek nie miałby chwili spokoju, byłby zmęczony. Nie poradziłby sobie.*⁷

Jednakże większość z respondentek wybrało od razu opiekunkę. Powodów takiego wyboru wydaje się być kilka. Te najbardziej oczywiste to dyspozycyjność opiekunki, fachowość opieki oraz łatwość sugerowania opiekunce sposobów wychowania dziecka. Według badanych łatwiej jest zaznaczyć i wymagać od opiekunki jako obcej osoby takiego a nie innego sposobu sprawowania opieki, aniżeli od kogoś z rodziny, kto ma swój sposób na wychowanie.

Tuż za opiekunką dosyć często respondentki powierzają opiekę nad dzieckiem babciom. Ale zdarza się, że babcia i opiekunka się uzupełniają. To daje respondentkom poczucie całkowitego bezpieczeństwa. Z jednej strony gwarantuje fachowość opieki a z drugiej czułość i miłość, jaką może ofiarować bliska dziecku osoba. Zrozumiałym wydaje się fakt, że w niewielkim stopniu ojcowie pełnią opiekę nad dzieckiem. Większość mężczyzn to osoby pracujące. Opiekę nad dzieckiem ojcowie pełnią jedynie w tych przypadkach, kiedy rodzice pracują zmianowo i mogą „wymieniać” się przy dziecku.

Tylko jedna z respondentek wymieniła jako osobę opiekującą się dzieckiem sąsiadkę, choć warto zaznaczyć, że sąsiadka wspomaga jedynie czasami opiekę sprawowaną przez ojca dziecka.

Niewielkim powodzeniem cieszy się żłobek. Zdaniem respondentek, które wybrały tę formę opieki, jest ona stosunkowo tania (oczywiście opieka kogoś z rodziny byłaby tańsza, ale w tych przypadkach nie była ona możliwa) i wbrew obiegowym opinią opieka oferowana przez Panie w żłobkach jest jak najbardziej fachowa (Panie - „dobre ciocie” wiedzą jak przekonać dziecko do jedzenia, potrafią wskazać dobrego lekarza – specjalistę)

*Jestem zadowolona. Wiem, że dziecko jest zadbane. Jest tam profesjonalna opieka, nie martwię się co się z nim dzieje, a tak by było gdyby zostało sam na sam z obcą osobą. Jest tam ciekawie zorganizowany czas.*⁸

Warto zaznaczyć, że na żłobek zdecydowały się tylko te Panie, które choć częściowo wykorzystywały urlop wychowawczy a więc dzieci oddane do żłobka były już trochę starsze.

Interesującą wydaje się opinia jednej z respondentek, która sugeruje powstanie żłobka lub przedszkola przy zakładzie pracy. Matka mogłaby wtedy zajrzeć do dziecka w ciągu pracy. Pobyć z nim np. w czasie przerwy na lunch (Kwestionariusz wywiadu 13/II).

Kolejne pytanie dotyczyło stopnia zadowolenia respondentek z wybranej formy opieki. Tylko jedna z badanych kobiet nie była zadowolona. W tym przypadku opiekę nad dzieckiem pełni ojciec dziecka, choć dodatkowo jest wspierany przez sąsiadkę. Jednak jak zauważa respondentka ojciec dziecka nie akceptuje faktu obciążenia go opieką nad dzieckiem. Sytuacja taka została niejako wymuszona kilkoma powodami: brakami finansowymi, brakiem pracy ojca, brakiem wsparcia ze strony rodziny. *Dlatego trudno tu mówić o decyzji, cały ciężar przewycięzania trudności związanych z opieką nad dzieckiem oraz w kwestii zarobkowania na rodzinę spadł na*

⁷ Kwestionariusz wywiadu 13/II

⁸ Kwestionariusz wywiadu 16/II

mnie.⁹ W pozostałych przypadkach wszystkie respondentki wyrażają zadowolenie z wyboru formy opieki nad dzieckiem. W przypadku kogoś z rodziny zadowolenie wynika przede wszystkim z faktu, że opieka sprawowana jest bezpłatnie, kolejny powód to fachowość opieki i wreszcie zaufanie jakim darzymy członka rodziny. W przypadku opiekunek podstawowym powodem wyboru tej formy opieki była fachowość opieki, w drugiej kolejności zaufanie do tej formy opieki (zauważmy, że najczęściej opiekunka to ktoś polecony przez osobę zaufaną lub sprawdzony przy poprzednich dzieciach), dyspozycyjność opiekunek, fakt iż nikt z rodziny nie mógł z różnych powodów zaopiekować się dzieckiem i wreszcie możliwość współuczestniczenia w wychowaniu (chodzi tu przede wszystkim o możliwość wyegzekwowania własnych pomysłów matki na wychowanie). Jeśli chodzi o żłobki właściwie jedynym powodem ich wyboru, poza względami finansowymi, o których wspominały respondentki to fachowość opieki.

Zapytano przy okazji respondentki, dlaczego nie zdecydowały się na żłobki. Praktycznie wszystkie badane podkreślały możliwość zarażenia się dziecka przez różnego rodzaju choroby oraz zbyt małą liczbę opiekunek na tak dużą liczbę dzieci. Pojawiły się także głosy, że w miejscu zamieszkania brakuje żłobków, trzeba dużo wcześniej dzieci do nich zapisywać. Jedna z respondentek natomiast podała następujący argument: *Jak studiowałam, uczyłam się (badania porównawcze), iż dzieci żłobkowe są generalnie opóźnione w rozwoju, mniej stymulowane, gorzej nabywają pewne umiejętności i sprawności do rozwoju – potem nadrabiają to. Wyrobiłam sobie złe zdanie o żłobkach i nie brałam tego pod uwagę.*¹⁰ Opinia ta wydaje się być całkowicie odmienną od ocen tych respondentek, które zdecydowały się oddać swoje dzieci do żłobka.

Kolejne pytanie dotyczyło optymalnego, według respondentek, czasu powrotu do pracy po urodzeniu dziecka. Wszystkie badane osoby podkreśliły, iż 3,5 miesiąca urlopu macierzyńskiego, to zbyt krótki czas by powrócić do pracy. Badane kobiety postulowały, iż okres ten powinien być wydłużony przynajmniej do 6 miesięcy (22 odpowiedzi), argumentując, że dziecko w tym czasie powinno żywić się wyłącznie mlekiem matki (co jest zgodne ze stanowiskiem WHO), co wydaje się być trudne w przypadku gdy kobieta podejmuje w tym czasie pracę zawodową. Dodatkowo 3,5 miesięczne dziecko jest jeszcze zbyt małe by powierzyć je instytucjonalnej opiece, a opieka kogoś z rodziny lub zatrudnienie profesjonalnej opiekunki w wielu przypadkach jest niemożliwe.

Większość respondentek jest zdania, iż optymalny czas powrotu kobiety do pracy to 1 rok po urodzeniu dziecka (14 odpowiedzi). Badane kobiety podkreślają, iż właśnie pierwszy rok życia dziecka to czas kluczowy dla jego rozwoju. Jest to okres, w którym szczególnie potrzebuje ono opieki, a więz z matką powstaje i rozwija się niezwykle intensywnie. Respondentki wyraziły obawę, iż w tym okresie nie jest możliwe poświęcenie się pracy z takim zaangażowaniem i w takim wymiarze godzinowym, jak oczekivaliby tego pracodawcy, gdyż uwaga matki jest wtedy skierowana przede wszystkim na dziecko.

Postulując wydłużenie urlopu macierzyńskiego z 3,5 miesiąca do przynajmniej 6 miesięcy badane osoby podkreślają, iż o ile pracodawcy zwykle respektują prawo kobiety do urlopu macierzyńskiego i poświęcenie się w tym okresie wyłącznie rodzinie, to urlop wychowawczy bywa postrzegany przez jako swoisty kaprys, nadużycie, uchylanie się od pracy.

Jedno z kolejnych pytań dotyczyło kwestii jak badana osoba została przyjęta w pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Rozkład odpowiedzi przedstawia tabela numer 4.

Tabela nr 4 „Jak respondentka została przyjęta w pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego”

	Nastawienie	
	Pozytywne	Negatywne
Pracodawca	23	1
Współpracownicy	21	3

Prawie wszystkie badane kobiety uznały, iż ich sytuacja w pracy nie uległa pogorszeniu po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Większość z nich spotkała się z życzliwością, tak ze strony

⁹ Kwestionariusz wywiad 17/I

¹⁰ Kwestionariusz wywiadu 12/I

pracodawców, jak i współpracowników. Wszystkie badane osoby powróciły na te same stanowiska, które zajmowały przed urodzeniem dziecka, a ich wynagrodzenie nie zostało obniżone.

W pojedynczych przypadkach badane osoby negatywnie oceniły sytuację w pracy, w jakiej znalazły się po powrocie z urlopu. Zwykle wiązały ten stan z niejasnym podziałem obowiązków i kompetencji pomiędzy nimi a osobami zatrudnionymi na okres ich nieobecności (zastępstwo). W kilku przypadkach badane kobiety wskazały, iż ich sytuacja w pracy uległa polepszeniu, w niedługim czasie po powrocie z urlopu macierzyńskiego, zostały przeniesione na lepsze stanowisko lub awansowały w związku z dodatkowymi kwalifikacjami jakie zdobyły podczas urlopu. Niektóre respondentki uznały, iż zmiana na lepsze związana była z możliwością wcześniejszego wychodzenia z pracy (7 godzinny dzień pracy ze względu na karmienie piersią), zwolnieniem z wyjazdów służbowych lub/i brakiem konieczności pozostawania po godzinach. Przywileje te, wypływają bezpośrednio z kodeksu pracy, ale korzystanie z nich nie zawsze spotyka się ze zrozumieniem i akceptacją w środowisku pracy. Badane kobiety spotykały się z negatywnymi reakcjami swoich kolegów i koleżanek (3 odpowiedzi).

Dodatkowo 6 respondentek, które zdecydowały się wykorzystać częściowo urlop wychowawczy, odpowiadało na pytanie czy będąc na urlopie spodziewało się kłopotów z powrotem do pracy i czy ewentualne obawy się potwierdziły. Wszystkie badane kobiety z tej grupy zadeklarowały, iż miały obawy związane z powrotem do pracy, wiązały się one przede wszystkim z niepewnością co do sytuacji, którą mogą zastać, nastawienia ze strony pracodawcy i współpracowników, przydziału obowiązków, który mógł ulec zmianie gdy zostały zatrudnione na ich miejsce osoby na zastępstwo. Jednak żadna z tych obaw nie potwierdziła się. Badane kobiety zarówno ze strony pracodawców, jak i ze strony kolegów nie spotkały się z żadną przykrą sytuacją.

Kolejne pytanie dotyczyło tego co należy zrobić aby kobiety nie obawiały się korzystać z urlopów wychowawczych. Badane osoby twierdzą, iż największą przeszkodą w korzystaniu z przysługującego urlopu jest obawa o utrzymanie stanowiska pracy (10 odpowiedzi). Najważniejszą rolę w tym aspekcie respondentki przypisują pracodawcom, którzy powinni zagwarantować kobietom możliwość powrotu na to samo stanowisko i na tych samych warunkach finansowych, po wykorzystanym urlopie. Możliwe byłyby w tym zakresie odpowiednie uregulowania prawne, które także ograniczyłyby obawę o powrót do pracy.

Istotne według badanych byłoby elastyczne podejście do kwestii współpracy kobiety na urlopie wychowawczym z firmą. W tym przypadku respondentki postulują stworzenie możliwości stałego kontaktu z firmą, udostępniania informacji na temat podejmowanych w firmie działań, możliwości pracy poprzez realizację zleconych zadań, które nie wymagałyby stałej obecności w zakładzie pracy, organizacji systemu szkoleń zapobiegających dezaktualizacji wiedzy i umiejętności. Innym problemem zidentyfikowanym przez badane jest niejasny system zatrudniania osób na zastępstwo. W przypadku dłuższej nieobecności młodej matki w pracy, konieczne bywa zatrudnienie osoby, która przejmie jej obowiązki na czas jej nieobecności, co rodzi u badanych obawę, iż zatrudniona w ten sposób osoba zajmie na stałe ich miejsce lub, że sytuacja taka spowoduje konflikt przy podziale obowiązków zawodowych w przypadku, gdy osoba pierwotnie zatrudniona na zastępstwo, pozostanie w pracy.

Badane kobiety dostrzegają wiele możliwości uregulowania przepisami prawnymi kwestii korzystania z urlopów wychowawczych. Przede wszystkim postulują zmianę polityki państwa na zdecydowanie bardziej pro – rodzinną (5 odpowiedzi). Uważają, iż istotną zmianą byłoby wprowadzenie płatnych urlopów wychowawczych. W wielu przypadkach niemożliwe jest utrzymanie powiększonej rodziny z pensji tylko jednego ze współmałżonków. Kobiety deklarowały także, iż odczuwają potrzebę wniesienia wkładu finansowego do budżetu własnego gospodarstwa domowego. Dodatkowo potrzebny byłby, ich zdaniem, system finansowego wspierania pracodawców zatrudniających młode matki. Respondentki uważają, iż firma nie powinna ponosić strat z tytułu korzystania kobiety z urlopu wychowawczego, czemu zapobiec mógłby system ulg i dotacji dla pracodawców zatrudniających młode matki.

Osoby badane wiążą nadzieję na poprawę sytuacji młodych matek z poprawą kondycji gospodarczej kraju. Uważają, iż wraz ze wzrostem gospodarczym i poprawą sytuacji finansowej przedsiębiorstw, lepiej traktowane będą kobiety przebywające na urlopach wychowawczych.

Dodatkowo możliwe stanie się ich zdaniem, wprowadzenie bardziej przyjaznych matkom rozwiązań ustawowych.

Część badanych kobiet upatruje poważną przeszkodę w korzystaniu z urlopów wychowawczych w mentalności i nastawieniu społecznym. Respondentki dostrzegają, iż pracodawcy mają negatywny stosunek do kobiet korzystających w pełni z prawa do urlopu wychowawczego. Często uważają to, za nadużywanie swoich praw, przez co pozycja w firmie młodej matki znacząco się obniża. Kobiety przebywające na urlopie wychowawczym przez okres trzech lat, czują się w ogólnej ocenie społecznej mniej ambitne, mało nowoczesne i niedbające o swój własny rozwój stąd postulują one prowadzenie szeroko zakrojonych kampanii społecznych promujących kobiety zorientowane na życie rodzinne oraz firmy przyjazne macierzyństwu i rodzinie.

Badane osoby uważają, iż istniejące organizacje pozarządowe nie dają wsparcia młodym matkom, dostrzegają natomiast sens powoływania organizacji, których głównym celem byłoby wspieranie młodych matek w rozwiązywaniu konfliktów z pracodawcami i w ich zapobieganiu.

Kolejne pytanie dotyczyło możliwości ułatwienia kobietom powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim i/lub wychowawczym. Większość badanych kobiet uznała, iż kluczowym problemem dla kobiet wracających po urlopie do pracy jest ustalenie z pracodawcą czasu i zakresu pracy (15 odpowiedzi). Respondentki uważają, iż potrzeby kobiet są zróżnicowane i nie jest możliwe, by zapisy ustawowe odpowiedziały na potrzeby wszystkich kobiet. Potrzebna byłaby tu raczej zmiana nastawienia pracodawców. Obecnie zdarza się bowiem, iż chęć wcześniejszego wychodzenia z pracy, wykonywania części pracy w domu czy zwolnienia się z pracy w celu opieki nad chorym dzieckiem, postrzegane bywa przez nich jako sposób na unikanie pracy lub brak rzetelności w traktowaniu obowiązków służbowych.

Poszukując rozwiązania tego problemu, badane zaproponowały szereg konkretnych rozwiązań, takich jak: stworzenie możliwości utrzymywania kontaktu z firmą podczas urlopu i śledzenia bieżących wydarzeń w zakładzie pracy (6 odpowiedzi), umożliwienie wglądu do dokumentów, których znajomość pozwoliłaby zachować orientację w zadaniach podejmowanych przez zespół (3 odpowiedzi). Część respondentek zdecydowałoby się także na pracę w domu przez realizację zadań, których specyfika nie wymaga stałej obecności w burze (5 odpowiedzi). Kobiety zainteresowane były także uczestnictwem w szkoleniach proponowanych przez firmę a pozwalających uniknąć dezaktualizacji wiedzy i kompetencji zawodowych (8 odpowiedzi).

Część badanych osób uznała, iż czas pracy osoby powracającej po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym powinien być wydłużany stopniowo aż do osiągnięcia wymiaru właściwego dla pełnego etatu (8 odpowiedzi). Część badanych uznało, iż w miarę możliwości, chciałoby po powrocie z urlopu, zmiany trybu pracy na zadaniowy i umożliwienie pracy zdalnej za pośrednictwem internetu lub telefonu (2 odpowiedzi).

Zdaniem badanych kobiet, sytuacja uległaby znacznej poprawie gdyby możliwe było wyegzekwowanie zapisów kodeksu pracy dających kobiecie karmiącej prawo wcześniejszego wychodzenia z pracy, spożywania posiłku w czasie pracy oraz zakazujących zlecenia wyjazdów służbowych i pracy po godzinach. Ważnym zapisem jest także obowiązek pracodawcy zapewnienia miejsca na odciążanie pokarmu (kobiety podkreślają, iż odciążanie pokarmu w toalecie jest dla nich kłopotliwe).

Niektóre respondentki uznały, iż zorganizowanie żłobków i przedszkoli na terenie przedsiębiorstwa byłaby dużym ułatwieniem i oszczędnością czasu oraz umożliwiłaby kontakt z dzieckiem podczas przerw w pracy (3 odpowiedzi).

Kobiety badane zdają sobie sprawę z faktu, iż duże i bogate firmy mają znacznie większe możliwości wychodzenia naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom młodych matek, jednocześnie podkreślają, iż wszyscy pracodawcy są w stanie stosować się do obowiązujących przepisów a tego przede wszystkim młode matki oczekują.

W subiektywnej ocenie respondentek, nie otrzymują one wsparcia od instytucji powołanych do obrony praw młodych matek. Uważają, że kobiety zmuszone są samodzielnie walczyć o egzekwowanie zapisów prawnych. Znaczną pomocą w ich odczuciu byłoby umożliwienie im skorzystania z bezpłatnej porady prawnej, świadczonej dla młodych matek, które zdecydowały się dochodzić swoich praw na drodze sądowej. Pewną możliwość uzyskania wsparcia, upatrują one

także w działalności związków zawodowych, które jednak zdaniem respondentek nie podnoszą kwestii praw młodych matek.

Część respondentek uznało, iż wprowadzenie ulg podatkowych lub dotacji dla firm zatrudniających młode matki mogłoby znacząco poprawić istniejącą sytuację, umożliwiając otwarcie pracodawców na potrzeby tej kategorii pracowników.

Jednym z kolejnych pytań zadanych w kwestionariuszu była kwestia godzenia pracy zawodowej z wychowywaniem dziecka. Respondentki prezentowały różne stanowiska w tej sprawie. Większość, bo 15 z nich uważa, iż jest to możliwe, lecz zawsze wymaga to podjęcia wysiłku i zgody na pewne ustępstwa, zarówno ze strony matki jak i pracodawcy. Znaczna część badanych (9 odpowiedzi) uznała jednak, iż jedna ze stron będzie zawsze poszkodowana, ponieważ najlepsze warunki dla rozwoju dziecka może zapewnić jedynie stały kontakt z matką. Część badanych uznała, że ważną zmienną w rozstrzyganiu tej kwestii jest charakter pracy, gdyż w niektórych przypadkach nie jest możliwe pogodzenie życia zawodowego z wychowywaniem dziecka.

Ostatnie, podsumowujące pytanie w kwestionariuszu dotyczyło najlepszych rozwiązań umożliwiających godzenie wychowania dziecka z pracą zawodową. Wśród rozwiązań, które mogłyby ułatwić kobietom powrót do pracy, jakie zaproponowane zostały pracodawcom, najczęściej pojawiają się propozycje wykonywania części zadań w domu, pracy na część etatu (1/2 lub 2/3) przynajmniej do 3 roku życia dziecka, ruchomy czas przychodzenia do pracy i wychodzenia z pracy. Część badanych uznało także, że pomocne byłoby ustawowe skrócenie czasu pracy kobiet wychowujących dziecko, które nie skończyło trzeciego roku życia. Kobiety proponują także, by możliwe było ewentualne dzielenie etatu z inną osobą.

Pośród preferowanych sposobów opieki nad dzieckiem połowa badanych osób opowiedziała się za organizacją żłobków i przedszkoli przy zakładzie pracy. Kobiety upatrują w tym rozwiązaniu wiele korzyści zarówno dla siebie jak i dla dziecka. Uważają że zyskały by czas, który poświęcają na dowożenie dzieci do oddalonych od pracy instytucji opieki. Ponadto oszczędziłoby im to stresów związanych z niepewnością o to czy dziecko jest właściwie zaopiekowane, oraz możliwy stał by się częstszy kontakt z dzieckiem (np. podczas przerw).

Kwestią równie często podnoszoną przez respondentki był niedostosowany, mało elastyczny czas pracy żłobków i przedszkoli. Kobiety uznały, że istnieje potrzeba znacznego wydłużenia czasu pracy tych instytucji. Kobiety zgłaszają także problem małej dostępności publicznych żłobków i przedszkoli i niskiej jakości ich usług. Badane osoby proponują także, powstawanie grup samopomocy na osiedlach, dzięki którym możliwe stałoby się powierzenie dziecka sąsiadce lub znajomej.

Największą szansę w kwestii zapobiegania dezaktualizacji wiedzy badane kobiety upatrują w szkoleniach organizowanych przez ich firmy. Pomocne byłoby także udostępnianie przez pracodawców informacji o podejmowanych zadaniach. Kobiety dostrzegają także możliwość wykorzystania internetu do dokształcania i podtrzymywania kontaktu z firmą.

Dodatkowe pytanie zadane tylko 6 respondentkom, które zdecydowały się na skorzystanie z urlopu wychowawczego dotyczyło przygotowywania się do powrotu do pracy w postaci uczenia się języków, brania udziału w kursach i szkoleniach czy czytania fachowej literatury. Trzy ankietowane osoby zadeklarowały, iż nie podejmowały żadnych dodatkowych zadań w celu doszkalania się czy podniesienia swoich kwalifikacji. Pozostałe trzy kobiety podjęły wysiłek by wzbogacić swoje kwalifikacje podczas urlopu, jednak robiły to we własnym zakresie i z własnej inicjatywy. Pośród form dokształcania wymieniły naukę języka obcego, podjęcie dodatkowych studiów oraz przygotowanie do zdania dodatkowych egzaminów przydatnych w pracy. W związku z uzyskaniem nowych umiejętności dwie spośród badanych kobiet po powrocie do pracy poprawiły swoją pozycję w firmie i ostatecznie uzyskało lepsze warunki pracy. Tylko jedna badana mimo znaczącej poprawy swoich umiejętności (ukończenie dodatkowych studiów) nie doczekała się awansu po powrocie do pracy.

Legenda:

I – ankiety kobiet, które wykorzystały tylko urlop macierzyński,

II – ankiety kobiet, które wykorzystały urlop wychowawczy

4/ Część trzecia – badania wśród pracodawców zatrudniających osoby wracające z urlopów przeprowadzone metodą wywiadu pogłębionego – *Dr Kazimierz Bujak*.

1. Uwagi wstępne.

Badania jakościowe, metodą wywiadu pogłębionego, zostały przeprowadzone wśród dwudziestu pracodawców, zatrudniających kobiety korzystające z urlopów macierzyńskich i wychowawczych.

Badani reprezentowali przedsiębiorstwa różnej wielkości (5 małe przedsiębiorstwa zatrudniające do 10 osób, 5 przedsiębiorstwa zatrudniające od 11 do 30 osób, po jednym przedstawicielu przedsiębiorstw zatrudniających 31 do 50 oraz 51 do 100 pracowników; trzy większe firmy o zatrudnieniu między 1001 a 250 osób i 5 dużych firm zatrudniających ponad 250 pracowników). Jedenaście przedsiębiorstw reprezentowało sektor prywatny a osiem publiczny, wśród badanych przedsiębiorstw znalazła się także jedna organizacja pozarządowa. Były wśród nich przedsiębiorstwa różnych rodzajów: zakłady produkcyjne, handlowe, firma elektroniczna, wyższa uczelnia, przedszkole, fundacja. Najwięcej badanych pracodawców określa sytuację finansową swego przedsiębiorstwa jako raczej dobrą (8 przypadków) lub średnią (7), dwóch z nich przedstawia sytuację swej firmy jako bardzo dobrą a trzech jako raczej złą. Osobami, z którymi przeprowadzono wywiady nieco częściej były kobiety (12) niż mężczyźni (8). W przypadku mniejszych firm odpowiedzi udzielali właściciele lub dyrektorzy, natomiast w imieniu dużych przedsiębiorstw wypowiadali się najczęściej kierownicy działów personalnych.

Celem badań było poznanie stanowiska pracodawców wobec kwestii wykorzystywania przez kobiety z urlopów macierzyńskich i wychowawczych w przedsiębiorstwach, w których pracują. Chodziło tu zarówno o zapoznanie się ze stanem faktycznym w tym zakresie (korzystanie z urlopów, powroty z nich, działania pracodawców i pracowników w tym zakresie itp.). Przed wszystkim jednak chodziło o poznanie nastawienia pracodawców do tego problemu, pewnych postaw i motywacji leżących u podłoża polityki personalnej firm w tym zakresie.

2. Korzystanie z urlopów macierzyńskich i wychowawczych przez pracownice badanych przedsiębiorstw.

Pracownice wszystkich badanych pracodawców korzystają z obu rodzajów urlopów, co jest czymś oczywistym, gdyż wynika ze sposobu doboru przedsiębiorstw do badań (dobór celowy). Pracownice korzystające z urlopów stanowią z reguły niewielki odsetek załogi (wyjątkiem jest jedna z małych firm, zatrudniająca trzech pracowników, gdzie jedna pracownica właśnie wróciła z urlopu a kolejna właśnie się nań wybiera). W niektórych przedsiębiorstwach aktualnie żadna z kobiet nie przebywa na urlopie, ale są pracownice, które właśnie z urlopów powróciły.

Już w odpowiedziach badanych na pierwsze pytania dało się odczuć pewne ogólne nastawienie do problemu. Najczęściej było to nastawienie pozytywne (często prezentowane zwłaszcza przez rozmówczynie – kobiety), nacechowane zrozumieniem sytuacji kobiet rodzących i wychowujących dzieci itp. Tylko w dwóch przypadkach dało się odczuć negatywne nastawienie do urlopów, motywowane zwłaszcza problemami, które pójście pracownicy na urlop stwarza dla firmy – *„dotychczasowe przypadki odchodzenia kobiet na urlopy macierzyńskie powodowały kłopoty i obniżenie (co najmniej czasowe) efektywności działania firmy bo to dezorganizuje działania przedsiębiorstwa”*. Niektórzy z badanych przyjmują nastawienie „neutralne”, pragmatyczne *„jest to problem ale należy do niego podejść spokojnie i jakoś go rozwiązać”*.

Badani przedstawiciele firm podkreślają bardzo często, iż kobiety korzystają przede wszystkim z urlopów macierzyńskich (bo to niejako konieczność), natomiast znacznie rzadziej korzystają z urlopów wychowawczych, a jeśli już to nierzadko je skracają by wcześniej wrócić do pracy. Czasami mamy do czynienia z pewnym pośrednim wyjściem – w jednej z firm rozpowszechniła się praktyka wykorzystywania, zaraz po urlopie macierzyńskim, urlopu wypoczynkowego (urośli to wręcz do rangi rozwiązania systemowego w tej firmie).

Jak wspomniano, niewykorzystywanie urlopu wychowawczego staje się niemal regułą (choć i tu zdarzają się wyjątki, jeden z pracodawców z niewielkiej prywatnej firmy powiedział, iż w ciągu ostatnich 10 lat tylko jedna kobieta wróciła do pracy zaraz po urlopie macierzyńskim). Co jest tego powodem? Pracodawcy na pierwszym miejscu zwracają uwagę na obawy kobiet przed utratą dotychczasowego stanowiska pracy, czy wręcz pracy w ogóle : „...kobiety obawiają się, że ich stanowisko nie będzie wolne po okresie dłuższej nieobecności.”; „...istnieje ryzyko nie tylko niemożności powrotu na poprzednie stanowisko, ale w ogóle powrotu do firmy”; „zmieniło się podejście pracowników do pracy, wracają zaraz po urlopie macierzyńskim, aby pracodawca nie zrezygnował z takiego pracownika”. Drugim istotnym motywem niewykorzystywania czy skracania urlopu wychowawczego są kwestie finansowe. Kobiety nie wykorzystują urlopów bo obawiają się związanego z tym obniżenia zarobków. Dotyczy to przede wszystkim skracania urlopów wychowawczych. Niektórzy z rozmówców podkreślają, iż wykorzystywanie urlopów wychowawczych zależy także od sytuacji rodzinnej kobiety, czy ma kto zająć się opieką nad dzieckiem w domu czy też nie.

Większość pracodawców jest zdania, iż w innych firmach kobiety także często nie korzystają z urlopów wychowawczych (jedynie z macierzyńskich). Część twierdzi, że nie wie jak wygląda sytuacja gdzie indziej. Z reguły postrzegają sytuację w innych przedsiębiorstwach jako podobną do własnej i podają podobne motywy rezygnacji kobiet z urlopów. Niekiedy jednak zwracają uwagę na nowe motywy, np. jeden z badanych ujawnia sytuację świadczącą wręcz o dyskryminacji: „często firmy nie chcą w ogóle zatrudniać młodych mężatek, słyszałem o przypadkach zwolnień, rozwiązania umowy przez dziecko. Inaczej jest w firmach państwowych niż w prywatnych, w których mniej się przestrzega prawa, bo pracodawcy prywatni patrzą tylko na zysk”. Inny z badanych zwraca znów uwagę na bardzo ciekawy problem, choć można podejrzewać, iż nie będący wynikiem doświadczenia lub obserwacji a raczej teoretycznego zainteresowania pewnymi nowymi ideami w sferze human relations – „sytuacja w innych firmach jest zdecydowanie lepsza niż niegdyś, kiedy kobiety skracaly urlopy... trend godzenia życia zawodowego z rodzinnym jest w chwili obecnej modny. ...W krajach zachodnich dochodzi nawet do tego, że podczas interview pyta się pracownika czy posiada rodzinę, osoby posiadające rodziny postrzegane są jako lepsi pracownicy.”

Przyglądając się tym wynikom trudno uniknąć pewnego wrażenia, mianowicie wrażenia dysonansu pomiędzy deklarowanym pozytywnym generalnie nastawieniem pracodawców do sprawy korzystania przez kobiety z urlopów wychowawczych a powszechnie sygnalizowanymi obawami pracownic przed korzystaniem z nich.

3. Urlop jako problem dla pracodawcy.

Odchodzenie pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze jest dla znacznej części firm (12) istotnym problemem. Chodzi tu przede wszystkim o zagadnienia związane z zakłóceniem procesu pracy, funkcjonowania struktury organizacyjnej firmy: „konieczność reorganizacji pracy działu i wynikający z tego chaos organizacyjny”. Dotyczy to w większej mierze firm mniejszych „...firma jest raczej mała i każdy pracownik jest niezastąpiony.”. Firmy najczęściej zatrudniają pracowników na zastępstwo za odchodzące na urlop kobiety, co też, zdaniem pracodawców jest źródłem problemów: „zatrudnienie i wyszkolenie zastępstwa stanowi dodatkowy, poważny wysiłek dla firmy”; „trudno znaleźć osoby na zastępstwo o podobnych kwalifikacjach”; „odchodzą pracownice wykwalifikowane – nowe trzeba przyuczyć, a urlop macierzyński jest krótki.” Czasami problem stwarza też sytuacja osób zatrudnianych na zastępstwa, po powrocie pracownicy z urlopu: „W naszej firmie problemem było to, co zrobić z kobietą, która została przyjęta na miejsce pracownicy przebywającej na urlopie, po powrocie tej ostatniej do pracy.” Niektórzy pracodawcy zwracają uwagę na dekapitalizację kwalifikacji kobiet, zwłaszcza po trwającym dłużej urlopie wychowawczym.

Zdecydowana większość pracodawców (16) deklaruje, że mimo wskazanych trudności, dobrze sobie radzi z problemami związanymi z odchodzeniem kobiet na urlopy. Standardowym wyjściem jest zatrudnianie pracowników na zastępstwa, rzadziej dokonywanie reorganizacji, umożliwiającej wykonywanie obowiązków nieobecnej kobiety przez innych pracowników. Niekiedy brak problemów związany jest z faktem, iż kobiety skracają urlopy, lub nie korzystają w

ogóle z urlopów wychowawczych: „*kobiety szanują swoją pracę, nie chcą jej stracić i wracają do pracy zaraz po urlopie macierzyńskim.*”

Żaden z pracodawców nie przyznał, że stosuje naciski na kobiety aby wcześniej wracały z urlopów do pracy. Tylko dwóch pracodawców przyznało, że próbowano stosować pewne zachęty i perswazje „*w przypadku kobiety, która była dobrym pracownikiem, była to prośba i perswazja oraz odwoływanie się do poczucia odpowiedzialności za firmę*”, czyli rodzaj „nacisku moralnego”. Zdaniem jednego z pracodawców zachętą dla kobiet do szybszego powrotu (zaraz po urlopie macierzyńskim) ma być skrupulatne przestrzeganie przewidywanych prawem udogodnień dla kobiet opiekujących się małymi dziećmi: „*Wszelkie rozwiązania stosowane w firmie, mające skłonić kobietę do szybkiego powrotu do pracy, oparte są na regulacjach przewidzianych prawem pracy np. przestrzeganie, by kobiety karmiące faktycznie wykorzystywały należne im prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie dziecka lub by nie musiały pracować dłużej niż 7 godzin dziennie.*”

Tylko w jednej czwartej badanych firm miały miejsce przypadki nadużywania przez kobiety, korzystające z urlopów macierzyńskich i wychowawczych swoich przywilejów z tym związanych. Polegało to przede wszystkim na wykorzystywaniu nieuzasadnionych, zdaniem pracodawców, zwolnień lekarskich: „*...polega to na nadmiernym przebywaniu na zwolnieniach lekarskich ... kobiety nie decydują się na korzystanie z urlopów wychowawczych ale po zakończonym urlopie macierzyńskim nadal nie wracają do pracy przedkładając pracodawcy zwolnienia lekarskie.*”; „*...nieuzasadnione korzystanie ze zwolnień lekarskich*”; „*...przedstawianie pracodawcy mijających się z prawdą zaświadczeń lekarskich*”.

Wyraźna mniejszość pracodawców deklaruje także, że słyszała o zjawiskach nadużywania przez kobiety swoich uprawnień w innych firmach.

Jeden z badanych podaje, iż słyszał „*o przypadkach przyjmowania się do pracy kobiet będących w ciąży (który to fakt zatajały) tylko po to aby iść na urlop i korzystać ze wszystkich przywilejów*”. Problemy w innych firmach, o których słyszeli, polegają głównie na tym samym (nadużywanie zwolnień lekarskich).

Generalnie można stwierdzić, iż wykorzystywanie przez pracujące kobiety urlopów macierzyńskich i wychowawczych stwarza dla pracodawców realne problemy. Według ich deklaracji najczęściej dobrze sobie z nimi radzą, przede wszystkim poprzez zatrudnianie osób na czasowe zastępstwa, rzadziej poprzez zmiany w organizacji pracy. Niektórzy pracodawcy przypominają sobie przypadki nadużywania przez kobiety swych uprawnień (polegające głównie na nadmiernym wykorzystywaniu zwolnień lekarskich). Prawie żaden z pracodawców nie przyznał, iż stosuje jakiegokolwiek naciski czy bodźce mające skłonić kobiety do wcześniejszego powrotu z urlopu, mimo iż większość odczuwa problemy z tego powodu.

4. Sytuacja kobiet powracających do pracy po urlopach.

4.1 Problemy związane z powrotem.

Trzy czwarte badanych pracodawców podkreśla, iż kobiety po urlopach nie mają trudności z powrotem do pracy. Niektórzy jednakże zwracają uwagę na pewne problemy z tym związane. Przyczyną trudności może być m.in. specyfika stanowiska pracy np. często zmieniające się przepisy w przypadku pracowników administracji czy księgowości lub pewne innowacje w organizacji pracy. Powrót do pracy, zwłaszcza po urlopie wychowawczym, nastęrcza trudności nie tylko kobiecie ale i pracodawcy: „*przez pierwszy miesiąc trzeba pomagać powracającej z urlopu*”; „*Kobiety są przez jakiś czas pod ochroną, są wspierane przez inne osoby, ich praca jest nadzorowana*”. Tylko jeden z pracodawców zwrócił uwagę na problemy związane ze zorganizowaniem opieki nad małym dzieckiem. Jeden z pracodawców zauważa że: „*dla kobiety powracającej po urlopie bardzo istotny jest elastyczny czas pracy i możliwość pracy w domu*”. Już raz pojawił się problem osób zastępujących kobiety przebywające na urlopach, jeden z pracodawców zauważa, że problemem może być nadrobienie braków po kiepskim zastępcy, inny zaś zwraca uwagę że „*złej pracownicy, która była dobrze zastępowana w trakcie nieobecności, trudno po powrocie uzasadnić własną użyteczność w firmie*”.

Niemal wszyscy pracodawcy podkreślają, iż pracownice po urlopach macierzyńskich wracają na te same lub równorzędne stanowiska pracy (tylko jeden badany stwierdził, iż pracownica z powodu reorganizacji w firmie wróciła na inne stanowisko, nieco gorzej płatne, ale szybko ją awansowano przywracając poprzednie warunki). Firmy, jak stwierdzają pracodawcy, starają się dbać o to by powracające z urlopu pracownice nie były pokrzywdzone: *„...jeśli pracownice z różnych przyczyn nie mogą wrócić na dawne stanowiska, to oferuje się im pracę na stanowisku równorzędnym.”* Czasami sama pracownica jest zainteresowana zmianą, np. na stanowisko mniej ją obciążające, czy na własne życzenie wraca na mniejszy wymiar pracy np. na ½ etatu. Z wypowiedzi niektórych pracodawców wręcz wynika duża troska firm o kobiety powracające z urlopów, firmy dokładają specjalnych starań aby zapewnić pracownicom jak najlepsze warunki: *„Zdarzył się przypadek powrotu po 6 latach urlopów, osoba wróciła do zupełnie innej „rzeczywistości”, ponadto nastąpiła w międzyczasie redukcja etatu; zatrudniona została więc na innym stanowisku (trochę gorszym), ale czyni się starania, aby wróciła na ten sam poziom w hierarchii zatrudnienia; inny przypadek – poproszono pracownicę o wykorzystanie urlopu wychowawczego jeszcze przez 3 miesiące, gdyż w danym momencie jej stanowisko było zredukowane, ale po 3 miesiącach będzie możliwość zatrudnienia jej na innym równorzędnym stanowisku, które się zwolni.”*; *„np. jedna osoba wróciła do pracy z zastrzeżeniem, że ma małe dziecko i nie może wyjeżdżać jako instruktorka na szkolenia poza Krakowem i firma się dostosowała.”* W jednej z firm dołożono nawet starań aby pracownice przebywające na urlopach nie były wykluczone z systemu awansów i podwyżek: *„Kobiety przebywające na urlopie nie są wykluczone z przydziału premii. Firma przeforsowała pomysł, aby kobieta mogła otrzymać premię w takiej samej wysokości jakby pracowała cały rok. Ponadto kobieta jest uwzględniana w systemie podwyżek rocznych.”*

4.2. Kontakt z pracownicą w trakcie urlopu.

W większości przypadków (12) utrzymywany jest w trakcie trwania urlopów, kontakt między pracodawcą a pracownicą. Kontakty te mają z grubsza dwojaki charakter: pierwszy, w którym dominuje aspekt osobowy, zorientowany jest na osobę pracownicy, jej dziecko, problemy itp. często jest to działanie spontaniczne, oparte na kontaktach towarzyskich pracowników; drugi aspekt związany jest już bardziej z interesem firmy, chodzi tu najczęściej o wykorzystywanie wiedzy i kwalifikacji pracownicy w pomocy np. osobie zastępującej, czy przekazywanie informacji o innowacjach czy zmianach w firmie, a także o kontakty przygotowujące powrót kobiety do pracy. Oba te typy kontaktów występują mniej więcej w równych proporcjach.

Część firm nie utrzymuje kontaktów ze swymi pracownicami w trakcie urlopów, ograniczając się bądź do kontaktów formalnych, związanych np. z powrotem do pracy, bądź do odpowiedzi na pytania pracownicy, jeśli sama jest zainteresowana sytuacją w firmie. Brakowi kontaktów ze strony pracodawcy, towarzyszą jednak z reguły kontakty towarzyskie między pracownikami. W jednym z przypadków mamy do czynienia ze swoistym limitowaniem kontaktów z pracownikami: *„kontakt zależy od tego, czy była to pracownica dobra czy nie. Było to informowanie o sytuacji w firmie, konsultacje zawodowe, uzgadnianie spraw związanych z powrotem z urlopu.”*

Jak już wspomniano kontakty mają dwojaki charakter, w pierwszym dominuje aspekt osobowy, nawet towarzyski: *„kontakt jest stały, mamy odwiedzają swe miejsce pracy, koleżanki, chwalą się pociechami”*, *„są utrzymywane kontakty towarzyskie, okolicznościowe, pracodawca dzwoni, jest zainteresowany jak się ma mama i dziecko”*, *„podtrzymujemy kontakty w celu utrzymywania dobrych relacji”*, *„pani ma problemy zdrowotne w związku z macierzyństwem. Pracodawcy udzielają zapomogi, mamy świadomość, że leczenie kosztuje i próbujemy pomóc”*.

W drugim rodzaju kontaktów na plan pierwszy wybijają się sprawy firmy: *„kobiety są powiadamiane o ważnych wydarzeniach w firmie”*, *„celem tych kontaktów była pomoc firmie w zorganizowaniu pracy osoby zastępującej ...doraźna pomoc firmie w konkretnych sytuacjach oraz usprawnienie procesu powrotu do pracy po urlopie”*, *„rozmawia się o formie powrotu, ustala warunki, pracownicy ustalają kiedy będą potrzebni”*.

4.3. Pomoc dla pracownicy po powrocie z urlopu.

Większość firm nie traktuje kobiet powracających po urlopach w jakiś szczególny sposób, zwłaszcza brak tu (z niewielkimi wyjątkami) jakichś standardowych procedur, które się wdraża w takich przypadkach. Najczęściej nowe informacje, zmiany organizacyjne itp. są przekazywane

powracającej z urlopu pracownicy przez jej najbliższe otoczenie – kolegów z pracy, z danego działu, czasami robią to przełożeni. W podobnym trybie dokonuje się także przekazywanie obowiązków osobie zastępującej kobietę przed jej odejściem na urlop. Czasami ten ostatni proces przedłuża się także na czas samego urlopu: *„...sama przekazała zastępczyni swe obowiązki, a ponieważ w czasie urlopu była w kontakcie z firmą, to jeszcze mogła na bieżąco pomagać”*.

Niekiedy pracownica wracająca z urlopu (dłuższego) jest kierowana na szkolenie lub przechodzi w firmie swoisty okres adaptacyjny: *„ pracownik powracający z urlopu wymaga doszkolenia, wymaga to dużej uwagi ze strony pracodawcy, musi wdrożyć się w nowe zadania, nowe czynności, przepisy.”*, *„jeśli kobieta była dłużej na wychowawczym – wysyłamy na kurs doskonalenia z obowiązujących systemów rezerwacyjnych”*, *„mają okres adaptacyjny – 3 miesiące, kiedy nie wymaga się od nich dużej wydajności, a ich praca nie jest wliczana do rozliczeń akordowych”*.

W niektórych firmach stosuje się specjalne rozwiązania organizacyjne, dotyczące czasu pracy, czy systemu zatrudnienia, aby pracującej kobiecie umożliwić łączenie pracy z opieką nad dzieckiem: *„...ustawienie godzin pracy odpowiadające rytmowi życia rodziny z maleńkim dzieckiem – czas jest negocjowany z pracodawcą ... kobiety nie są zmuszane do pracy w nadgodzinach,... wszelkie narady, posiedzenia itp. są organizowane w takich terminach aby mama karmiąca mogła nakarmić dziecko.”*; *„Nie może to być pełny etat w firmie ze względu na karmienie piersią.”*

Jeden z pracodawców zaprezentował otwarcie zasady swej polityki wobec powrotu pracownicy po urlopie: *„ Ja stawiam sprawę jasno. Powrót kobiety wiąże się z pewnym ryzykiem, że będzie korzystać z chorobowych. Przeprowadzam rozmowę, żeby była jasność czy można na nią liczyć, jak będzie traktować pracę zawodową? Czy będzie się starała tak zorganizować problemy z dziećmi, żeby np. problemy z chorobowym załatwiać przez rodzinę lub opiekunkę. Umawiamy się czy dana osoba jest w stanie podjąć się odpowiedzialnych zadań.”* Z tego manifestu nie dowiadujemy się jednak co się dzieje gdy pracownica nie jest w stanie np. odpowiednio „zorganizować problemy związane z dziećmi np. z chorobowym”.

4.4. Ocena motywacji i jakości pracy kobiet wracających z urlopów.

Jedną z istotnych kwestii rozpoznawanych w badaniach pracodawców była ich ocena motywacji do pracy, zaangażowania i wydajności kobiet powracających po urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Ich zdania na ten temat są podzielone, dzielą się przede wszystkim na tych, którzy uważają, iż posiadanie dzieci, powrót z urlopu pozytywnie wpływa na zaangażowanie i wydajność pracy, oraz na tych, którzy uważają, iż nie ma to istotnego znaczenia, bo cechy pracownicze zależą od osobowości a nie od sytuacji rodzinnej, czy posiadania dzieci. Tylko nieliczni pracodawcy są zdania, że urodzenie i opieka nad dzieckiem mają jednakże osłabiający wpływ na jakość pracy.

Ci, którzy pozytywnie oceniają zaangażowanie i motywację kobiet powracających po urloпах, odwołują się do takich argumentów jak: *„większość kobiet powracających z urlopu jest silnie zmotywowana do pracy (większa odpowiedzialność za rodzinę) i w tych przypadkach nie ma raczej mowy o spadku wydajności pracy”*; *„ kobiety, które zdążyły urodzić dziecko mają lepiej poukładany plan dnia, zależy im aby wyjść na czas, ponieważ mają jeszcze inne obowiązki.”*; *„ kobiety, które mają udane życie rodzinne są lepszymi pracownikami. Kobiety spełniły już jedno ze swoich zadań, są zadowolone z siebie, z życia i przekłada się to na jakość pracy.”*; *„...są bardzo zaangażowane, starają się udowodnić, że są pełnowartościowymi pracownikami.”*

Niektórzy z pracodawców widzą ten problem jako nieco bardziej złożony, relatywizując kwestie zaangażowania i wydajności: *„ motywacja i zaangażowanie do pracy pozostają te same, wydajność – mniejsza w wyniku częstych nieobecności, związanych z chorobami dziecka”*; *„...trudnością jest mniejsza dyspozycyjność co jest bardzo istotne w firmie”*; inny z pracodawców zaś podkreśla: *„dyspozycyjność jest na pewno ograniczona, ale dla efektywności pracy nie ma to znaczenia.”*

Jak wspomniano wielu pracodawców nie dostrzega wpływu przebywania na urlopie i urodzenia dziecka na zaangażowanie i wydajność pracy: *„każdy jest w 100% zaangażowany, nie ma znaczenia czy ma rodzinę czy też nie”*; *„...motywacja i zaangażowanie nie zależą od faktu posiadania dzieci, jest to indywidualna sprawa.”*

Nieliczni pracodawcy akcentują niekorzystny wpływ urlopu i urodzenia dziecka na zaangażowanie i wydajność pracy, zwracają przede wszystkim uwagę na mniejszą dyspozycyjność

i osłabioną wydajność, przez częste przerwy i nieobecność w pracy, spowodowane koniecznością opieki nad dzieckiem.

Pracodawcy zostali ponadto osobno zapytani o ich opinie na temat kobiet – matek jako pracownic. Przeważa pogląd, iż fakt posiadania dzieci nie ma wpływu na to jakim kobieta jest pracownikiem: „, nie można generalizować, są to uwarunkowania indywidualne”; „motywacja i zaangażowanie w pracy objawia się w sposób indywidualny i nie zależy od faktu posiadania dzieci”.

Wielu badanych jednak jest skłonnych twierdzić, iż kobiety – matki to lepsze pracownice niż kobiety nie posiadające dzieci: „, kobiety te są bardzo zaangażowane i nie chcą pozostawać w tyle, bardzo szybko uzupełniają zaistniałe niedociągnięcia”; „kobiety posiadające dzieci są bardziej ustabilizowane, są poważniejsze, odpowiedzialne, bardziej skupione na pracy”; „kobiety matki są lepszymi pracownikami, zadowolenie z życia rodzinnego przekłada się na grunt pracy.”; „Świat kobiety po urodzeniu dziecka ulega przewartościowaniu. Pracujące młode matki są bardziej pracowite, zależy im na wykonaniu powierzonych zadań w godzinach pracy”. Na koniec jeszcze jedna szczególnie ciekawa opinia: „, kobiety, które mają dzieci są dużo bardziej cennymi pracownikami niż młodzi mężczyźni, którzy dzieci nie posiadają, są bardziej zaangażowane w to co robią.”

Obserwujemy tu bardzo podobny rozkład opinii pracodawców i podobne ich uzasadnienia jak w przypadku oceny wpływu przebywania na urlopie na zaangażowanie i wydajność pracy.

Bardzo nieliczni pracodawcy, wypowiadając się na temat powrotu kobiet po urlopach, zwracali uwagę, iż fakt długotrwałego urlopu wychowawczego przyczynia się do pewnej dekapitalizacji kwalifikacji pracownicy. Pracodawcy starają się zazwyczaj udzielać w takich sytuacjach pomocy swoim pracownikom. Przede wszystkim chodzi tu o pomoc o charakterze szkoleniowym: „,pracownice te przechodzą kilkudniowe szkolenie mające na celu przywrócenie sprawności w obsłudze maszyn szyjących czy krojących.”; „,po powrocie z urlopu układany jest plan szkoleniowy, przy czym nie jest to działanie ukierunkowane wyłącznie na kobiety powracające z urlopów”; „, wysyłamy je na kurs po powrocie do pracy, jeśli to konieczne”. Niektórzy pracodawcy sygnalizują, iż kobiety w trakcie urlopów same niekiedy podnoszą kwalifikacje uczestnicząc w opłacanych przez siebie kursach.

Generalnie pracodawcy gotowi są do pomocy pracownikom w przywracaniu zdekapitalizowanych kwalifikacji: „, gdyby zaistniała taka potrzeba, byłaby na pewno pomoc pracodawcy, a nie obniżenie pozycji w firmie.” Powiedzmy jednak raz jeszcze, iż jest to problem nielicznych z badanych firm, dominuje praktyka, m.in. wynikająca z rzadkiego korzystania z dłuższych urlopów wychowawczych, płynnego powrotu do pracy z udziałem ewentualnej pomocy ze strony kolegów.

4.5. Kwestia zwalniania pracownic po powrocie z urlopu.

Ostatnią sprawą związaną z sytuacją powrotu kobiet po urlopie do pracy, była kwestia przypadków ewentualnego zwalniania pracownic po powrocie z urlopu. W zdecydowanej większości badanych firm takie przypadki nie miały miejsca.. Tam gdzie się zdarzały przyczyną była np. restrukturyzacja przedsiębiorstwa: „, sytuacja taka miała miejsce w przypadku kobiety, której stanowisko zostało zrestrukturyzowane w trakcie jej pobytu na urlopie. Zwolnieniu podlegały także inne osoby, które objęła restrukturyzacja stanowisk”; „,...rozwiązany został cały dział, którego członkinią była ta kobieta”.

Inną przyczyną zwolnienia był brak miejsc pracy po powrocie: „,wróciły w tym samym czasie 3 osoby, teraz nie mamy na tyle stanowisk, żeby zapewnić powrót kilku osobom w tym samym czasie. Została w firmie najlepsza z pracownic.” W jednym przypadku przyczyną zwolnienia była zła praca: „,...bezpośrednią przyczyną były ewidentne zaniedbania w pracy... kobieta, która już przed urlopem była postrzegana jako niedbała pracownica, po urlopie jeszcze obniżyła wartość swej pracy.” Nie zawsze jednak zła praca bywa wystarczającym powodem zwolnienia, w przypadku jednej z pracownic np.: „,...pomimo złej pracy, nie zwolniono jej z powodów humanitarnych”. Jak się okazuje zdarzają się, spowodowane różnymi przyczynami, przypadki zwolnień po powrocie z urlopu, to może być jedna z przyczyn obaw kobiet przed ich wykorzystywaniem.

Podsumowując ten podrozdział należy zauważyć, iż z wypowiedzi pracodawców wyłania się obraz sytuacji raczej bardzo korzystnej dla kobiet powracających do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Kobiety te spotykają się zazwyczaj z dość wszechstronną pomocą ze strony pracodawców, część z tych ostatnich utrzymuje w czasie urlopów kontakty ze swoimi pracownikami, wracają z reguły na swoje dotychczasowe stanowiska pracy lub równorzędne, są często wysoko oceniane jako pracownicy itp. W świetle przytoczonych powyżej wypowiedzi pracodawców, pójście na urlop macierzyński a nawet wychowawczy nie powinno stanowić dla kobiety prawie żadnego problemu jako dla pracownicy. Cały czas jednak pozostaje aktualne pytanie, które pojawiło się już na początku naszej analizy – dlaczego wobec tego kobiety tak niechętnie z urlopów wychowawczych korzystają i dlaczego wiążą z nimi tyle obaw? Opisane powyżej, nieliczne przypadki zwolnień po powrocie z urlopu, z przyczyn najczęściej z urlopami nie mającymi nic wspólnego, chyba tego w pełni nie tłumaczą.

5. Ułatwienia dla pracownic wychowujących małe dzieci.

Ważną sprawą dla pracownic powracających z urlopów jest pogodzenie pracy zawodowej z koniecznością opieki nad małym dzieckiem. Bardzo wiele pracujących kobiet stoi wobec różnych wyzwań z tym związanych, stąd niesłychanie istotne znaczenie mają dla nich różne udogodnienia, które pracodawcy mogą wprowadzić by ułatwić im tę trudną sytuację.

Zdecydowana większość pracodawców (16) deklaruje wprowadzenie różnego rodzaju udogodnień ułatwiających rolę pracownicy – matki. Najczęściej są to: elastyczny czas pracy, elastyczne formy zatrudnienia, zwolnienia od pracy w nadgodzinach i czasowe zmniejszanie wymiaru etatu.

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia najczęściej polega na udogodnieniach wprowadzanych zwykle w formie porozumienia między pracownicą a kierownictwem, związanych np. z wykonywaniem części pracy w domu, przez internet itp.: „...osoba ta pracuje na 1/2 etatu z czego jeden dzień w domu”; „jedna z kobiet jeszcze w czasie urlopu wykonywała pewne prace w domu”; „w przypadku kadry menadżerskiej istnieje możliwość takich rozwiązań jak wykonywanie części pracy w domu przez internet.”; „...4 godziny pracy w domu, możliwość karmienia piersią, kontakt z pracodawcą przez internet.”

Elastyczny czas pracy jest, jak wynika z relacji pracodawców, najczęściej stosowanym udogodnieniem tego rodzaju: „można poprosić o przeniesienie do innych działów, rozpoczynających pracę w różnych godzinach”; „...osoba wybrała sobie sama najdogodniejsze dla niej godziny pracy”; „kobiety te mają przerwę w pracy, jedną godzinę aby mogły pojechać do domu i nakarmić dziecko, stosujemy też indywidualne godziny pracy”; „układanie grafiku godzin przy uwzględnieniu potrzeb kobiet wychowujących dzieci”.

Pracownice wychowujące małe dzieci z reguły zwalniane są z nadgodzin: „nie zatrudniamy matek małych dzieci w nadgodzinach”; „kobiety wracające z urlopów nigdy nie były zatrudniane w nadgodzinach”.

Czasowe zmniejszanie wymiaru etatu ma miejsce, zdaniem pracodawców, wyłącznie na żądanie samych kobiet: „pracownica na własne życzenie przeszła na 1/2 etatu”; „kobiety czasami na swe żądanie pracują w zmniejszonym wymiarze etatu (3/4 lub 1/2), ale z reguły krótko przez 3-9 miesięcy ze względów ekonomicznych.”

Pytaliśmy także przedsiębiorców o to, czy w przypadku gdy nie stosują omawianych wyżej rozwiązań, byłiby je gotowi w swych firmach wprowadzić? Około połowa z nich byłaby gotowa wprowadzić różne formy udogodnień dla swych pracownic. Nie wykraczają one poza przedstawiony wyżej rejestr tych rozwiązań. Chodzi przede wszystkim o pracę na odległość (internet), elastyczny czas pracy, eliminowanie nadgodzin, oraz czasową redukcję wymiaru etatu. Motywem owej gotowości jest chęć stworzenia pracownikom lepszych warunków do godzenia roli matki i pracownicy a także poprawa atmosfery w firmie oraz ułatwienie w rekrutacji a także utrzymaniu dobrych, wykwalifikowanych pracowników.

Pracodawcy, którzy nie są skłonni do wprowadzania takich rozwiązań albo już je stosują, albo też widzą różne istotne przeszkody. Najpopularniejsza z nich to specyfika pracy w firmie, nie pozwalająca na takie rozwiązania jak elastyczny czas pracy, zmiany godzin jej rozpoczynania itp., to uniemożliwia też w przypadku wielu z nich, prace na odległość. Dla części firm przeszkodą są

problemy finansowe (np. w przypadku form opieki instytucjonalnej). Jeżeli chodzi o czasową redukcję wymiaru etatu, to zdaniem pracodawców, same kobiety często nie są tym zainteresowane ze względu na niższe zarobki.

Pracodawcy zostali także zapytani o to, czy ich pracownice zwracały się do kierownictwa z propozycjami wprowadzenia różnych form udogodnień dla kobiet, wychowujących małe dzieci. Część pracodawców przyznała, że takie inicjatywy były przez pracownice zgłaszane. Dotyczyły przede wszystkim takich spraw jak: elastyczny czas pracy, przerwy na karmienie piersią, zmniejszenie wymiaru czasu pracy, zwolnienie z delegacji i nadgodzin. Jak podkreślali pracodawcy, wszystkie te propozycje spotykały się z ich pozytywnym odzewem. Zauważmy, iż wśród tego wykazu nie ma żadnej takiej formy, która odbiegałaby od wcześniejszych, wskazywanych przez samych pracodawców.

Generalnie można stwierdzić, iż w większości badanych przedsiębiorstw stosuje się różne udogodnienia dla pracownic wychowujących dzieci. Nie są one zbyt bogate i wyszukane ale zapewne odpowiadają oczekiwaniom kobiet, jeśli porównać strukturę ich propozycji wobec pracodawców. Zwraca uwagę fakt, iż popularne kiedyś formy instytucjonalnej opieki nad dziećmi, dziś prawie w ogóle nie pojawiły się w wypowiedziach badanych. Pracodawcy, wedle ich wypowiedzi, wychodzą naprzeciw wszelkim postulatam kobiet w zakresie proponowanych przez te ostatnie udogodnień i są gotowi do wszelkiej pomocy w tym zakresie, jeżeli tylko na to pozwala specyfika pracy w ich przedsiębiorstwach.

6. Propozycje i inicjatywy mające ułatwić kobietom powrót do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych.

Zadaliśmy na koniec badanym pracodawcom ogólnie sformułowane pytanie: „Co Pana(i) zdaniem należałoby zrobić w różnych dziedzinach (rozwiązań prawnych, inicjatyw społecznych, działań pracodawców) aby ułatwić kobietom powrót do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych?” Wielu pracodawców zgłosiło różne propozycje i uwagi a niektórzy formułują nawet szersze komentarze dotyczące różnych problemów związanych z powrotem kobiet po urlopach do pracy i samymi urlopami. Można te propozycje podzielić na kilka grup.

Pierwsza, najczęściej występująca w wypowiedziach pracodawców to propozycje związane z przyjęciem różnych rozwiązań dotyczących obciążeń i ulg finansowych dotyczących samych pracodawców. Rozwiązania te musiałyby mieć charakter makrostrukturalny, związany ze sferą legislacyjną. Spotykamy tu takie, powtarzające się propozycje jak: „...*ułatwienia finansowe, np. podatkowe dla pracodawców, u których są zatrudnione kobiety powracające z urlopów*”; „...*ulgi finansowe dla pracodawców korzystniejsze niż becikowe*”; „*przejęcie wypłacania zasiłków macierzyńskich i wychowawczych przez państwo ... to, że pracodawca płaci za urlop, to jego branie przez pracownice nie leży w jego interesie.*”; „...*opłacanie ZUS za osobę powracającą z urlopu przez 3-6 miesięcy przez państwo, wtedy pracodawca chętnie by taką osobę przyjął*”; „*dotacje dla pracodawców na tworzenie stanowisk pracy powracających kobiet*”; „...*powinny być ułatwienia finansowe, które sprawią, że taka osobę będzie się pracodawcy bardziej opłacało przyjąć niż każdą inną.*” Treść tych propozycji, a także towarzyszących im komentarzy, sugeruje, że pójście pracownicy na urlop a potem jej powrót to bardzo poważny problem dla pracodawcy, którego rozwiązanie widzi on w stworzeniu specjalnych warunków finansowych dla swej firmy. To może także świadczyć o tym, że urlop i kwestie późniejszej opieki kobiety nad dzieckiem stanowią dla pracodawcy źródło problemów także finansowych (straty).

Kolejna grupa propozycji, zgłaszanych zwłaszcza nie tyle przez samych pracodawców (jak powyższe) ale raczej przez ich menadżerów personalnych (często kobiety), to rozwiązania prawne dotyczące samych urlopów. Tu na pierwszym miejscu staje kwestia wydłużenia czasu trwania urlopu macierzyńskiego, argumentowana interesem kobiety i dziecka: „...*urlop macierzyński powinien trwać dłużej, minimum 6 miesięcy, bo obecny jest zbyt krótki. Ponadto 2 dni w roku bezpłatnej opieki nad dzieckiem to za mało, czas ten powinien być wydłużony np. do 7 dni.*”; „*urlopy macierzyńskie są zbyt krótkie aby zapewnić matce możliwość właściwej opieki nad dzieckiem.*”

Część badanych postuluje wprowadzenie skuteczniejszych niż dotąd gwarancji prawnych zatrudnienia kobiet powracających nie tylko po urlopach macierzyńskich ale też po wychowawczych: „*należałoby dać pracownikom skuteczną gwarancję prawną utrzymania danego stanowiska pracy po powrocie z urlopu*”; „*odgórna ochrona prawna, zapewniająca powrót do pracy na tych samych warunkach i na dłuższy niż dziś okres*”. Pojawiają się też ogólne uwagi na temat wprowadzenia przepisów preferujących zatrudnienie młodych matek, ale bez precyzacji tych propozycji.

Dość liczni badani postulują wprowadzenie pomocy dla kobiet wracających z urlopów w postaci różnego rodzaju szkoleń, pod tym jednakże warunkiem, że nie będą one finansowane przez pracodawcę, ale jakiś podmiot zewnętrzny: „*...możliwość organizowania różnych szkoleń, finansowanych ze środków zewnętrznych np. z UE*”; „*...szkolenia pokrywane z jakichś zewnętrznych środków, organizowane przez firmy szkoleniowe*”; „*szkolenia organizowane przed powrotem do pracy, finansowane np. przez jakieś organizacje*”; „*Mogłyby być szkolenia dla przedsiębiorczych kobiet, dla stworzenia sobie stanowiska pracy, otwarcia działalności, w szczególności dla tych, których pracodawcy się pozbyli*”.

Niektórzy pracodawcy widzą w tym zakresie pole do aktywności dla organizacji pozarządowych: „*lobbying prowadzony przez NGO's na rzecz wprowadzenia regulacji preferujących zatrudnianie kobiet wychowujących dzieci*”; „*organizacje pozarządowe powinny pomóc szukać pracy kobietom, które zostały zwolnione po powrocie z urlopów (po obowiązkowych 3 miesiącach)*”.

Są też pewne oryginalne propozycje np. „*Zlikwidować żłobki i przedszkola, które roznoszą choroby wśród dzieci, gdyż największym problemem kobiet wracających z urlopów, a tym samym firm, jest absencja spowodowana złapaniem choroby przez dziecko w żłobku czy przedszkolu*”.

Na ostatnie z postawionych pracodawcom pytań „*A co Pan(i) jako pracodawca mógłby (aby) uczynić w tym zakresie?*”, od zdecydowanej większości rozmówców nie otrzymaliśmy żadnych odpowiedzi. Część badanych ogranicza się do sformułowań w rodzaju: „*lepszemu zrozumieniu*”, „*większe zaufanie*” itp. (co mogłoby sugerować istnienie pewnych nieporozumień i niedostatek zaufania na linii pracodawca – pracownica). Pozostali podkreślali, iż np. „*nie są w stanie nic zrobić z powodu obowiązujących przepisów*”.

Generalnie sfera makro (działania państwa, legislacja itp.) jest traktowana jako właściwy podmiot rozwiązań w tym zakresie, niektórzy wręcz postrzegają te zagadnienia w kontekście polityki makroekonomicznej: „*...przyczyną tego stanu rzeczy (braku rozwiązań prorodzinnych – KB) jest brak stabilności gospodarczej. Gdyby firma miała pewność swej pozycji na rynku, wówczas łatwiej by jej było przeznaczać część swojego budżetu na prowadzenie pewnych form polityki prorodzinnej jak np. [małe przedszkole na terenie zakładu]*”.

6.1. Zamiast podsumowania.

Propozycje przedstawione przez pracodawców i ich menedżerów personalnych są jak się wydaje odpowiedzią na podstawowe problemy związane z zatrudnianiem kobiet powracających do pracy po urlopach. Te problemy to przede wszystkim:

- obciążenia finansowe pracodawców np. finansowanie urlopów macierzyńskich (nie od dziś wiadomo, że wysokie koszty pracy, zwłaszcza pośrednie nie sprzyjają zatrudnieniu);
- problemy organizacyjne związane z zakłóceniami rytmu pracy, powodowane przez odchodzenie pracownic na urlopy a także powroty z nich;
- problemy z rytmicznością i wydajnością pracy, powodowane przez konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem (zwłaszcza chorym).

Wypowiedzi pracodawców, zwłaszcza na dwa ostatnie pytania wywiadu, (choć nie tylko) sugerują, że problem związany z urlopami macierzyńskimi i wychowawczymi pracujących kobiet jest znacznie poważniejszy niż to wynika z ich odpowiedzi na pytania wprost dotyczące tych zagadnień. W tle jakby ukazuje się sytuacja pracodawcy strukturalnie nie tylko nie zainteresowanego ale wręcz przeciwnego (ze względu na wspomniane problemy) korzystaniu przez pracownice z urlopów a później godzeniu wychowania małego dziecka z pracą. W dalszym tle

pojawiają się zagrożenia dla zatrudnienia pracownicy – groźba utraty pracy (zwolnienie „po obowiązkowych trzech miesiącach”), utraty dotychczasowego stanowiska, problemy związane z częstym korzystaniem z „chorobowego” (zagrożenie zwolnieniem z powodu „złej pracy”).

Ten obraz „tła” bardzo mocno kontrastuje z niemal sielankowym obrazem, wyłaniającym się z dotychczas analizowanych, bardzo „poprawnych politycznie” wypowiedzi pracodawców, dotyczących szczegółowych kwestii związanych z korzystaniem przez ich pracownice z urlopów. Pokazuje on jak dużym dyskomfortem dla pracodawcy jest nie tylko korzystanie przez pracownice z urlopu, zwłaszcza wychowawczego, ale wręcz samo urodzenie przez nią dziecka i późniejsza nad nim opieka. Analizując wypowiedzi pracodawców (dotyczące propozycji rozwiązań) trudno uniknąć wrażenia, że jest to tak uciążliwy dla nich problem, że za jego rozwiązywanie należałoby im, ze środków publicznych specjalnie płacić (vide ulgi podatkowe, dodatki, zachęty finansowe itp.). Mamy tu do czynienia z istotnym konfliktem interesów. Jest to konflikt o charakterze strukturalnym (wynikający ze zinstytucjonalizowanej, a nawet wręcz naturalnej struktury interesów), który nie da się rozwiązać bez zastosowania strukturalnych środków (rozwiązań, które będą godziły w sposób rzeczywisty a nie tylko formalny interesy pracodawców i kobiet).

Te ujawnione na samym końcu badania okoliczności, tłumaczą dopiero ów, kontrastujący z dotychczasowymi wypowiedziami pracodawców, odczuwany przez kobiety stan zagrożenia, leżący m.in. u podłoża zjawiska rezygnowania przez nie z urlopów wychowawczych czy ich skracania.

Ta obserwacja stanowi w zasadzie finalną konkluzję całych badań.

5/ Część czwarta – badania wśród pracodawców zatrudniających osoby wracające z urlopów przeprowadzone metodą zogniskowanego wywiadu grupowego – *mgr Ewa Ryłko, Studio Badań Marketingowych Profile*.

Pracownicy i alternatywne formy zatrudnienia w opinii pracodawców.

Badania przeprowadzono metodą zogniskowanego miniwywiadu grupowego (focus group interview) z dwoma grupami pracodawców zatrudniających kobiety korzystające z urlopów macierzyńskich i wychowawczych. W sumie opinii udzieliło 6 pracodawców krakowskich (reprezentujących: zakład odzieżowy, cukiernię-piekarnię, firmę szkoleniową, dystrybutora paliw). Wywiady odbyły się w dn. 29 kwietnia i 5 maja 2005 r. Wywiady przeprowadzono według przewodnika wywiadu opracowanego na ten cel.

1. Zmiany postaw pracowników wobec pracy

Podstawowe zmiany obserwowane przez badanych pracodawców na rynku pracy związane są z następującymi zjawiskami:

WZROSŁA DYSCYPLINA PRACY. Mniej osób choruje, mniej pracowników korzysta ze zwolnień lekarskich. Duże bezrobocie powoduje wzrost troski pracowników o utrzymanie się w pracy. Jednak zdaniem badanych, nie jest to wciąż jeszcze docelowy poziom tej dyscypliny. Wciąż jeszcze trwa i jakiś czas trwać będzie myślenie rodem z dawnej epoki: pracownik, skoro jest przyjęty do pracy, ma przede wszystkim przywileje i nie może się dać „wyzyskiwać”. Ten „wyzysk” przez wielu pracowników jest utożsamiany niestety, ze zwykłą pracą. Badani przedsiębiorcy wiele mówili o drobiazgowej i często permanentnie prowadzonej rekrutacji, o złożonej sekwencji, który to zabieg powoduje, że przyjmują pracowników po bardzo wnikliwej selekcji, dlatego też mają potem do czynienia raczej z wartościowymi przedstawicielami grupy poszukującej pracy; tak o tym powiedziała jedna z badanych:

My robimy bardzo dużą selekcję przy naborze – dobieramy tych, którzy zawsze są solidni, więc trudno zauważyć te zmiany. Więcej jest tych stałych poszukiwaczy pracy, których odsiewamy na wstępie. Permanentnie szukamy pracowników do pracy, żeby wyłowić tych dobrych ludzi i to się sprawdza, jak pracownik 3 miesiące popracuje, to wiemy co z niego będzie. Z 200 osób wybieramy 1 osobę i to jest straszne szczęście jak się taka właściwa znajdzie w tej grupie.

ZMIENIAJĄ SIĘ FORMY PRACY. Badani dostrzegają zmiany w zakresie form zatrudnienia i pracy. Więcej osób niż dawniej pracuje w domach, we własnych firmach, częściej też dochodzi do czasowych reorganizacji pracy, by lepiej dostosować zakład pracy do zmieniających się warunków rynkowych. Z fluktuacją pracowników bywa różnie - w zależności od firmy – jednak istnieje silna tendencja w firmach do tworzenia stałego trzonu załogi i zatrzymywania dobrych pracowników, kształtowania ich na potrzeby firmy przez system szkoleń czy działania integracyjne.

2. Wizerunek pracownika i pracownicy

Badani oceniając kobietę i mężczyznę na stanowisku pracy, stworzyli ich charakterystyki oparte głównie na generalizacjach i stereotypach. Treść tych charakterystyk przedstawia poniższa tabela:

JAKA JEST PRACOWNICA	JAKI JEST PRACOWNIK
<ul style="list-style-type: none"> • dokładna • pracowita • systematyczna • przywiązuje się do firmy • dopytuje się • angażuje się • mniej dyspozycyjna • trudniej „łapie” • reaguje emocjonalnie • obawia się nowego 	<ul style="list-style-type: none"> • dyspozycyjny • predyspozycjach technicznych • woli przeczytać niż zapytać • częściej odpoczywa • udaje, że wszystko wie, nie potrafi i nie chce się dopytać jak czegoś nie rozumie
<ul style="list-style-type: none"> • podchodzi do spraw emocjonalnie • miewa „humory” • nie rozgranicza biznesu od prywatności • częściej się boi • mocno się angażuje • czuje się na gorszych pozycjach (mają kompleksy) • częściej się waha • zależy jej na grupie, w której pracuje • ceni stabilizację i dobrą atmosferę w pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • zdyscyplinowany • zaangażowany • ma odwagę by pokazać siebie • podchodzi do pracy ambicjonalnie • nastawiony na karierę • mniej podporządkowany • poświęca pracy dużo czasu • mniej emocjonalny • rozgranicza biznes od bycia kolegą • podejmuje szybkie decyzje • zależy mu głównie na zarobkach, nawet kosztem pewnych warunków i atmosfery pracy

W wizerunek kobiety – pracownicy wpisują się przede wszystkim takie jej cechy jak:

EMOCJONALNOŚĆ. Przewaga emocji nad racjonalnością przypisywana kobietom wpływa zasadniczo na wiele elementów w pracy. Kobieta bardziej się angażuje, jest lepiej zmotywowana, przywiązuje się do firmy, ceni sobie stabilizację, ale także obawia się nowego, reaguje płaczem w trudnych sytuacjach czy miewa humory.

USPOŁECZNIENIE. Kobiety w pracy są dobrymi członkiniami zespołu – angażują się weń, bardziej się integrują z zespołem, zależy im na dobrych stosunkach z kolegami, łatwiej się podporządkowują, przedkładają cel grupowy nad indywidualny.

NIEDOWARTOŚCIOWANIE. Kobiety w pracy mniej się cenią niż mężczyźni, bardziej wątpią w swoje przygotowanie i możliwości, z czego bierze się konieczność dłuższego instruktażu, większa pracowitość i dociekliwość, upewnianie się co do swojego zadania, także - większe wahanie przy podejmowaniu decyzji czy mniejsze ambicje.

W wizerunku mężczyzny – pracownika dominują zasadniczo następujące cechy:

INDYWIDUALIZM. Mężczyźni w pracy – w opinii pracodawców – słabiej się podporządkowują niż kobiety, mniej angażują się w firmę i w zespół, mają większe ambicje i wymagania, szybciej podejmują decyzje.

SWOBODA CZASU. O mężczyznach pracodawcy sądzą, iż są bardziej dyspozycyjni i więcej czasu mogą poświęcić na pracę, że sporadyczne lub okresowe dodatkowe wymagania w zakresie czasu pracy nie stanowią dla nich większego problemu natury organizacyjnej czy psychologicznej. Częściej też odpoczywają i pracują mniej systematycznie niż kobiety.

WYSOKA SAMOOCENA. Pracownicy mają wysokie ambicje i nastawieni są na wspinanie się po drabinie kariery zawodowej. Częściej zwracają uwagę na dobre warunki pracy i płacy; spośród mężczyzn właśnie rekrutuje się grupa „wiecznych poszukiwaczy pracy”, którzy nigdzie nie pozostają na dłużej, stale poszukując dogodniejszych dla siebie warunków.

Znamienne, że w opisie pracowników obojga płci nie pojawiły się cechy natury etycznej. Pracodawcy nie wymienili takich cech jak lojalność, uczciwość czy sprawiedliwość charakteryzując pracownika i pracownicę, choć skądinąd wiadomo, że są to dla nich ważne cechy dobrego pracownika. Stąd wniosek, że cechy etyczne nie są w świadomości pracodawców związane z płcią, a raczej z indywidualną osobą pracownika.

Jeśli chodzi o specjalnie wyróżnioną kategorię pracowników, jaką jest grupa kobiet w ciąży, powracających po urlopie macierzyńskim lub po urlopie wychowawczym, badani deklarują, iż osoby te traktowane są podobnie jak pozostali pracownicy. Jeśli jest to prawda, to ta grupa pracownicza ma dobre podstawy do kontynuowania pracy w swojej firmie po okresowej przerwie. Jeśli zaś deklaracje nie pokrywają się z rzeczywistymi zachowaniami pracodawców, to i tak jest to pozytywny wynik, bowiem pokazuje on, że dobrze przyjęte jest niedyskryminowanie kobiet po urloпах, nawet jeśli praktyka nie zgadza się z teorią. To z pewnością pierwszy krok ku rzeczywistej zmianie zachowań pracodawców i zaprzestania praktyk traktujących kobiety w ciąży lub po urloпах jak osób chorych, niepełnosprawnych i niepełnowartościowych.

Godne uwagi są jednak opinie badanych o tym, iż kobiety w dużej mierze planują dzisiaj macierzyństwo i jeśli firma stwarza przychylne warunki komunikacji, to takie plany reprodukcyjne da się wkalkulować w plany firmy. W niektórych zakładach pracy staje się to powszechną praktyką. Z drugiej strony, powoli, ale jednak wyrównuje się proporcja kobiet i mężczyzn na stanowiskach menedżerskich, co owocuje tym, że kobiety po urloпах traktowane są przez swoje szefowe z większym zrozumieniem.

3. Oczekiwania wobec idealnego pracownika

Wśród cechy wymienianych przez pracodawców w opisie idealnego, stale poszukiwanego pracownika, znalazły się następujące charakterystyki:

WYSOKA MOTYWACJA. Czynnikiem ten ma wiele twarzy. Dobry pracownik, to człowiek zaangażowany w to co robi, ale także identyfikujący się z firmą. To ktoś, komu chce się pracować i ma zamiar związać się na dłużej ze swoim miejscem pracy. Zależy mu na wejściu w zespół i związaniu się z nim. Chce podnosić swoje kwalifikacje, chętnie się uczy czy słucha instrukcji.

DOBRE KWALIFIKACJE. Dobry pracownik powinien być dobrze przygotowany do swojej pracy. Przygotowanie to nie musi – w opinii pracodawców – być koniecznie związane z poziomem wykształcenia. Równie ważne jak wykształcenie jest – ich zdaniem – doświadczenie zawodowe i osiągnięcia w poprzednich miejscach pracy.

ELASTYCZNOŚĆ. Od dobrego pracownika badani oczekują szeroko rozumianej elastyczności. Po pierwsze, musi to być osoba gotowa do zmian, szybko podejmująca decyzje, łatwo dostosowująca się do nowych wymagań i poleceń. Po drugie, idealny pracownik czy pracownica to raczej człowiek młody, który podatny jest na ukształtowanie go przez firmę, w której zaczyna pracę. Po trzecie wreszcie, elastyczność to możliwość sporadycznego lub okresowego rozciągnięcia czasu pracy (dyspozycyjność) lub też przemieszczania się zgodnie z wymogami pracy (mobilność).

UCZCIWOŚĆ. Nie do przecenienia są dla pracodawców cechy związane z morale pracownika. Uczciwy pracownik to ktoś, kto wypełnia swoje obowiązki, nie kradnie i nie narusza danego mu zaufania. To ktoś, kto integruje się z zespołem i firmą, jest wobec niej lojalny i ma na względzie nie tylko własne, ale i firmy interesy.

W obu grupach na pierwsze miejsce wysuwa się oczekiwanie związane z wysoką motywacją do pracy. Taki stan rzeczy pokazuje, że wciąż jest to deficytowy towar na rynku pracy i że każdy pracownik, który rzeczywiście wykazuje taką motywację, ma duże szanse utrzymać pracę lub awansować.

4. Znajomość alternatywnych form zatrudnienia

Alternatywne formy zatrudnienia kojarzą się badanym niemal wyłącznie z formalno-prawnymi manipulacjami formą zatrudnienia (dzielenie lub zmniejszanie etatu, przejście z umowy o pracę na umowę o dzieło lub zlecenie itp.). Jediną realną zachętą do takich manipulacji, a tym samym bardziej oczekiwanych form zatrudniania kobiet powracających z urlopów, są oszczędności finansowe w formach, na które pracodawca nie ma co liczyć w świetle dzisiejszego prawa gospodarczego.

Badani mają dużą świadomość alternatywnych form zatrudnienia, jednak słabo orientują się w terminologii. Stosowanie alternatyw w tym zakresie traktują raczej jako indywidualne i każdorazowo tworzone od podstaw nowe warunki pracy dla wybranych pracowników. Innymi słowy, choć pracodawcy są w stanie wiele zmian w zatrudnieniu dopuścić do myśli, to jednak nie traktują tych zmian, a co za tym idzie – alternatywnych form zatrudnienia – jako powszechnie stosowanych w świecie dobrych praktyk na polu pracy. Brak jest im informacji o alternatywnych formach zatrudnienia w systematycznej i egzemplifikowanej formie.

Terminologia alternatywnych form zatrudnienia – w całości niemal angielska – brzmi jak obcy wynalazek. Brak jest polskich form – jasnych i komunikujących sedno danej formy. Jest to jeden z czynników, dla których alternatywne zatrudnienie badani traktują jako indywidualne, nieschematyczne rozwiązania, a nie powszechnie stosowane w rozwiniętych gospodarkach dobre praktyki zatrudnienia.

Podstawowa alternatywa w zatrudnieniu to dla badanych praca w domu. Forma ta możliwa jest tylko w przypadku osób pracujących intelektualnie, a więc np. przy użyciu komputera czy telefonu, zaś słabo efektywna w przypadku osób pracujących na innego rodzaju maszynie. Na przykład szwaczki wykonujące taśmowo elementy odzieży, nie mają możliwości częściowej pracy w domu, bowiem w opinii badanych, jakość wykonanych w domu elementów jest niższa, a czas pracy się wydłuża. Tak więc, praca w domu możliwa się tylko wobec osób pracujących umysłowo.

Dzielenie stanowiska pracy jest także znaną praktyką, jednak badani postulują raczej, by firma, w której część osób pracuje poza nią, organizowała raczej stanowisko ogólnie dostępne, z którego mogliby korzystać wszyscy „outsiderzy” firmowi. Taki zabieg wydaje się badanym bardziej ekonomiczny niż dzielenie poszczególnych stanowisk na dwie osoby.

Ważną barierą wprowadzania alternatywnych form zatrudnienia jest nie tylko ewentualne zwiększenie kosztów dla firmy, ale także wysiłek organizacyjny wdrożenia zaplanowanych alternatyw. Pracodawcy mogą być bezradni wobec tego problemu, z racji chociażby posiadania i przywiązania do własnej wizji funkcjonowania firmy, jak również z powodu niedostatecznej kompetencji lub kreatywności w organizowaniu pracy. W tej kwestii zasadnicze znaczenie ma inicjatywa pracownicy, która dla dobra obu stron powinna zaproponować konkretne rozwiązania własnego powrotu do pracy, a nie w całości cedować tę decyzję na pracodawcę.

Ogólne nastawienie pracodawców do alternatywnych form zatrudnienia pokazuje wciąż jeszcze silne potrzeby panowania nad czasem i pracą pracownika i skrywaną niechęcią wobec zadaniowej formy pracy. Forma ta, z jednej strony umożliwi pracownikom mało dyspozycyjnym kontynuację pracy, z drugiej strony jednak, wymaga od pracodawcy czy menedżera precyzyjnej oceny czasu potrzebnego do zrealizowania danego zadania, co stwarza pole albo do pomyłek na niekorzyść pracodawcy (niedostateczne obciążenie pracownika zadaniami), albo też do nadużycia pracownika (przydzielenie zbyt krótkiego czasu na rozbudowane zadanie). Można stwierdzić wręcz,

że ta druga konsekwencja zadaniowej formy pracy jest dla wielu pracodawców przykrywką rzeczywistych manipulacji i wyzysku pracowników, co nie przysparza tej formie pracy przychylności społecznej ze strony szerokiej rzeszy ludzi pracy.

W wielu firmach stosuje się różne sposoby podtrzymywania kontaktu z kobietami przebywającymi na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych. Sposoby te mało jednak mają wspólnego z systemem podtrzymywania kontaktu. W najlepszym przypadku zawiadamia się takie kobiety o możliwości szkoleń czy o innych wydarzeniach w firmie, równocześnie zbierając od nich informacje o ich planach powrotu do pracy. Żadna z badanych firm nie ma jednak sprocuduralizowanej formy podtrzymywania kontaktu z pracownikami na urloпах. Kontakt z nimi bardziej przypomina na pół towarzyskie kontakty z chwilowo nieobecnymi pracownikami niż włączenie ich w regularną i łatwą do przewidzenia dla obu stron komunikację.

5. Zalecenia do projektu

1. Jeśli stosunek pracodawców do pracy i do pracownic pozostających na urloпах ma się zmienić na lepszy dla kobiet powracających do pracy, konieczne są wielokierunkowe działania nastawione na pracodawców. Działania te powinny przede wszystkim polegać na **edukacji** tej grupy w zakresie wiedzy o alternatywnych rozwiązaniach organizacyjnych w firmie oraz o walorach pracownicy powracającej z urlopu, a także na **konsultingu** organizacyjnym, który indywidualnie umożliwiłaby nie tylko dostosowanie się kobiety po urlopie do pracy, lecz przede wszystkim podpowiedziałyby taką reorganizację firmy, by to ona po trosze przystosowała się do potrzeb kobiet po urloпах.

2. Brak jakiegokolwiek wsparcia zabiegów pracodawców, by zachować przy pracy kobiety powracające po urloпах, w zakresie polityki podatkowej czy ubezpieczenia społecznego powoduje, że zabiegi te, jeśli się dokonują, to bardzo często dzięki dobrej woli pracodawcy, który liczy się ze zwiększeniem własnych obciążeń. Konieczne są zatem **zabiegi lobbingowe**, uruchamiające zmiany ogólne w polityce wobec przedsiębiorstw i powodujące, iż wspomaganie kobiet powracających po urloпах do pracy będzie rozwiązaniem korzystnym także finansowo dla pracodawców.

3. W świetle opinii pracodawców wydaje się bardzo celowe, by kobietom powracającym po urloпах do pracy uświadamiać ich walory jako pracownic i przygotowywać je do alternatywnych form zatrudnienia podobnie, jak pracodawców. Częstą bowiem barierą przejścia na alternatywne rozwiązania w firmie jest brak inicjatywy ze strony pracownika, a nie tylko zła wola pracodawców.

WSTĘP

Wraz z przekształceniami restrukturyzacyjnymi, które następować zaczęły po roku 1989 kształtować się zaczęła nowa struktura zatrudnienia. Zmiany te dotyczyły generalnie wszystkich osób aktywnych zawodowo, niemniej jednak najbardziej niekorzystnie wpłynęły na sytuację kobiet. Przed rokiem 1989 kobiety znajdowały zatrudnienie przede wszystkim w sektorze publicznym. Zmiany systemowe wymusiły potrzebę ograniczania zatrudnienia w tym sektorze oraz rozwoju sektora prywatnego. Z jednej strony sektor publiczny – pomimo działań zmierzających do redukcji zatrudnienia – w większym stopniu chronił pracę kobiet, z drugiej zaś kształtowało się zjawisko wzmożonego popytu na pracę mężczyzn w sektorze prywatnym.

W ostatnich latach w Polsce pojawił się nowy czynnik mający zasadniczy wpływ na postawy kobiet, w tym ich aktywizację zawodową. Jest to bezrobocie występujące na skalę masową oraz utrwalające się zjawisko bezrobocia długookresowego w tej grupie społecznej. Ma to swe przełożenie na motywację materialną i pozamaterialną aktywności zawodowej kobiet oraz na miejsce, jakie w ich hierarchii wartości zajmuje praca. Praca jest ważna ze względów finansowych zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. W przypadku kobiet dochodzi dodatkowo do przypisywania pracy innej wartości, a mianowicie zdobycia niezależności finansowej. Wspomnieć należy również o innych kwestiach, związanych z zaspokajaniem potrzeb wyższego rzędu, co przejawia się w zainteresowaniu pracą i jej społecznymi aspektami. Kobiety wymieniają tu możliwość samorealizacji, osiągnięcia satysfakcjonującej pozycji zawodowej. Utrata pracy postrzegana jest jako zerwanie lub ograniczenie kontaktów środowiskowych, co z kolei w dalszej konsekwencji powoduje uczucie osamotnienia i izolacji społecznej.

Zjawisko dyskryminacji kobiet jest dostrzegane co drugą przedstawicielkę tej płci, jednak tylko co trzeci mężczyzna zauważa występowanie różnorodnych praktyk dyskryminacyjnych we współczesnym świecie. W sumie daje to 41% respondentów. W przypadku kobiet świadomość występowania zjawiska dyskryminacji zasadniczo wiąże się z ich wiekiem, wykształceniem, orientacją polityczną. Analizując wypowiedzi mężczyzn zauważyć można, że powyższe czynniki nie mają zasadniczego znaczenia; większość spośród nich uważa, że zjawisko dyskryminacji kobiet nie występuje. Opinie, że kobiety mają mniejsze niż mężczyźni szanse i możliwości w życiu najczęściej wyrażane są przez kobiety posiadające wyższe wykształcenie (65%), a także te, które mieszczą się w przedziale wiekowym od 35 do 54 lat. Zjawisko dyskryminacji jest poza tym głównie odczuwane przez mieszkanki większych miast (67%).

W sferze zawodowej zjawisko dyskryminacji kobiet jest szczególnie nasilone. Zauważalne jest ograniczanie kobietom dostępu do wyższych stanowisk. Mimo, że kobiety w Polsce stanowią 40% ogółu zatrudnionych, procent ten nie ma odzwierciedlenia w zajmowaniu stanowisk kierowniczych. Wprawdzie 1/3 kierowników to kobiety, jednak ich reprezentacja na wyższych szczeblach zarządczych jest mocno ograniczona. Można nawet mówić o swoistej niechęci do kobiet liderek, co odzwierciedla niewielki procent kobiet, które zajmują stanowiska najwyższego szczebla. Istnieje tu prosta zależność: im wyższy szczebel hierarchii, tym większa nadreprezentacja mężczyzn. W Polsce wśród najlepiej zarabiających menedżerów kobiety stanowią 2%. W porównaniu do innych krajów Europy Zachodniej, odsetek ten waha się pomiędzy 2-5%.¹¹ Zjawisko to określa się mianem „szklanego sufitu”. „Szklany sufit” „to inaczej niewidzialna bariera, która zdaje się oddzielać kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwiająca im awansowanie na sam szczył”.¹² Innymi słowy, jest to widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności. Kobiety mające porównywalne doświadczenie oraz kompetencje jak mężczyźni, i tak awansują znacznie wolniej niż oni. Dodatkowo należy wspomnieć o terminie „szklane ściany”, który oznacza zjawisko utrudnionego awansu z funkcji pomocniczych na kierownicze. Dotyczy to głównie kobiet, które często znajdują zatrudnienie na stanowiskach o ubogich perspektywach awansu (np. sekretarka, pomoc biurowa). Menedżerowie z kolei awansują zazwyczaj z funkcji

¹¹ Lisowska E. „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej”, Warszawa 2001

¹² „Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet” Titkow A. (red.), Warszawa 2003

centralnych, a nie tych, które uważane są jako wspierające. Kolejne pojęcie „lepkiej podłogi” odnosi się do zawodów o niskim statusie społecznym, z których nie ma możliwości awansu. Są to zarazem zawody w dużym stopniu zdominowane przez kobiety. „Szklane ruchome schody” to uprzywilejowanie mężczyzn w zawodach tradycyjnie uprawianych przez kobiety. Okazuje się bowiem, że nawet w zawodach sfeminizowanych kobiety mają utrudniony dostęp do wyższych stanowisk.

Motywy ekonomiczne stanowią z całą pewnością ważną kwestię w momencie podejmowania zatrudnienia przez kobiety. Okazuje się jednak, że decyzja związana z aktywizacją zawodową w ogromnym stopniu uzależniona jest także od tego, czy przyszła praca daje „*poczucie sensu życia, zaspakaja potrzebę uznania i poczucia własnej wartości, potrzebę bezpieczeństwa – dzięki uzyskaniu materialnej niezależności, potrzebę kontaktu społecznego oraz potrzeby poznawcze i twórcze w zawodach, które te elementy posiadają*”.¹³

KOBIETA A PRACA ZAWODOWA

W epoce podejmowania masowego zatrudnienia przez kobiety, w tym przez te posiadające rodziny, siłą rzeczy musiał utrwalić się nowy wzorzec zachowań, polegający na łączeniu pracy zawodowej, macierzyństwa i obowiązków domowych. W Polsce panuje powszechne przekonanie, iż kobieta może realizować się zawodowo i wyznaczać sobie ambitne cele w tym zakresie pod warunkiem, jeśli tylko nie stoi to na przeszkodzie do wywiązywania się z codziennych obowiązków domowych. W obecnej chwili niemal wyłącznie od kobiet oczekuje się godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Mężczyzna co najwyżej powinien wspomagać kobietę w wykonywaniu codziennych czynności domowych oraz w opiece nad dziećmi. W konsekwencji mężczyźni rzadko korzystają z przysługujących im uprawnień, a umożliwiających im większe zaangażowanie w życie rodzinne (np. urlopy wychowawcze). Jest to samo spełniająca się przepowiednia, ponieważ powielanie powyższego modelu stawia w gorszej sytuacji kobiety i znacznie zmniejsza ich szanse na rynku pracy.

Analiza uwarunkowań rynku pracy powala na wyodrębnienie kilku zależności, które w sposób bezpośredni dotyczą kobiet. Są to występujące w polskich realiach praktyki, w przypadku których zaniechanie jakichkolwiek działań doprowadzi do tworzenia dalszych barier, utrudniających kobietom zarówno aktywizację zawodową, jak również godzenie obowiązków domowych z zawodowymi. Kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Dane GUS z lat 1995-2001 pokazują, że średnie wynagrodzenie kobiet stanowiło około 82% przeciętnego zarobku mężczyzn. W zakładach zatrudniających ponad 500 pracowników zarobki kobiet kształtowały się na poziomie 69% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. W grupie osób piastujących samodzielne i kierownicze stanowiska przeciętne wynagrodzenia kobiety odzwierciedlało 83,3% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn (GUS, 2001). Zaskakujące jest to, że nawet w zawodach sfeminizowanych występowało zjawisko dyskryminacji płacowej; przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło 96,1% średniego wynagrodzenia mężczyzn. Wśród osób, które zarabiają najmniej 7,1% stanowią kobiety, zaś mężczyźni – 5,9%. Dla porównania, wśród osób o najwyższym wynagrodzeniu liczba mężczyzn przewyższa ponad dwukrotnie liczbę kobiet osiągających takie zarobki. Porównując wysokość wynagrodzenia otrzymywanego w sektorze prywatnym i publicznym można zauważyć, że niższe uposażenie w postaci 67% przeciętnego wynagrodzenia pobiera większy odsetek osób zatrudnionych w sektorze prywatnym. Nie zmienia to jednak faktu, w obydwu opisywanych sektorach to kobiety stanowią grupę, która mieści się w najniższych przedziałach wynagrodzeń.

Kobiety są postrzegane jako pracownicy drugiej kategorii, co przekłada się na mniejsze zainteresowanie ze strony pracodawców, aby je zatrudnić. Częściej dochodzi do zwolnień kobiet niż mężczyzn. Oferty pracy wciąż często zawierają kryterium płci, co działa na niekorzyść kobiet. Praktyki dyskryminacyjne stosowane są w już na etapie procesu rekrutacyjnego. Stanowiska bardziej ambitne i wymagające wyższych kwalifikacji są częściej oferowane mężczyznom. Zjawisko bezrobocia w większym stopniu dotyka kobiet, włączając w to zjawisko długookresowego

¹³ Słomski W. „Kobieta w kręgu chrześcijańskiej kultury religijnej”, Warszawa 1998, str. 153

pozostawania bez zatrudnienia. Wśród osób długotrwale poszukujących zatrudnienia w ogólnej liczbie bezrobotnych udział kobiet wynosił 49,4%, zaś mężczyzn – 42,5%.

Generalnie wśród osób ukierunkowanych na podejmowanie działań o charakterze edukacyjnym przeważają osoby reprezentujące klasę średnią, przy czym im wyższa pozycja w strukturze społecznej, tym większe zainteresowaniem różnego rodzaju szkoleniami podnoszącymi kwalifikacje zawodowe. W Polsce występować zaczyna podobna tendencja. Zarazem zmniejsza się liczba osób podnoszących swe kwalifikacje na zlecenie pracodawcy, a zwiększa tych, którzy dokonują tego dobrowolnie. Osoby same opłacające sobie szkolenia liczą przede wszystkim na uzyskanie awansu zawodowego lub po prostu na wyższe zarobki. Zainteresowanie szkoleniami – zdaniem pracodawców – występuje w porównywalnym zakresie ze strony mężczyzn i kobiet. Jeśli chodzi o ilość szkoleń organizowanych przez pracodawców to zauważyć można, iż różnie wygląda to w zależności od składu posiadanego personelu. Najczęściej do organizacji szkoleń dochodzi w firmach, w których struktura zatrudnienia jest mieszana bądź gdzie przewagę ma jedna z płci. Najmniej szkoleń prowadzonych było w tych zakładach, w których zatrudniane były same kobiety.

Jak z kolei oceniają stopień zmotywowania do udziału w szkoleniach same pracownice? Bazując na wypowiedziach kobiet, które nie uczestniczyły w szkoleniach powody podawane przez nie były następujące:

- *nie było propozycji odpowiadających mojemu stanowisku pracy* – 30,2%
- *nie miałam takiej propozycji* – 54,2%
- *uważam, że nie poprawi to mojej pozycji w zakładzie pracy* – 9,4%
- *ze względu na stan zdrowia* – 1,0%
- *ze względu na obciążenia obowiązkami rodzinnymi* – 1,0%
- *nadmiar obowiązków zawodowych mi na to nie pozwala* – 2,1%
- *inne powody* – 2,1%¹⁴

Pracodawcy pytani o to czy w związku z absencją kompetencje kobiety uległy obniżeniu odpowiadają negatywnie. Faktem jest, iż to głównie kobiety korzystają ze zwolnień w celu opieki nad chorym dzieckiem. Niemniej jednak nie potwierdzają się opinie jakoby kobiety częściej spóźniały się do pracy, spędzały więcej czasu niż mężczyźni na rozmowach towarzyskich, nadużywały zwolnień lekarskich w okresie ciąży, nie angażowały się w pracę z powodu swych obowiązków domowych lub były nie zainteresowane podnoszeniem swych kwalifikacji zawodowych. Szkolenia i kursy zawodowe organizowane przez pracodawców w większości przypadków skierowane są na pracowników płci męskiej. Jest to nieadekwatne do rzeczywistego zainteresowania ze strony kobiet różnymi formami kształcenia ustawicznego. Kobiety mają bowiem lepsze wykształcenie, częściej też niż mężczyźni korzystają z różnych form kursów i szkoleń, podnoszących ich kwalifikacje zawodowe.

Zgodnie z funkcjonującymi stereotypami liczba zawodów, w których sprawdzają się kobiety jako pracownice jest mocno ograniczona. Ponadto są to zawody mało prestiżowe, z ograniczoną ścieżką awansu zawodowego, nie generujące także dużych dochodów. Nawet w sfeminizowanych zawodach stanowiska kierownicze obejmowane są przez przedstawicieli płci męskiej. Procesy restrukturyzacji polskiej gospodarki w zasadniczym stopniu wpłynęły na sytuację na rynku pracy. Spowodowało to w konsekwencji istotne zmiany, włączając w to poziom i strukturę zatrudnienia. Na przekroju lat 1990-2001 zazwyczaj przyczyną bezrobocia była utrata pracy. Niemniej jednak, co piąty bezrobotny był na etapie poszukiwania swej pierwszej pracy. Wśród osób, które traciły pracę częściej znajdowali się mężczyźni. Kobiety natomiast częściej stanowiły grupę tych, którzy po przerwie wracali na rynek pracy (zazwyczaj przerwa ta wynikała z obowiązków domowych) bądź po raz pierwszy wkraczały na rynek pracy. Spośród tych, które wracały po przerwie aż co czwarta nie mogła znaleźć pracy.

Opierając się na wynikach Spisu Powszechnego można wysunąć konkluzję, że kobiety są osobami lepiej wykształconymi niż mężczyźni. Kobiety są ponadto tymi, które chętniej korzystają z różnych możliwości podnoszenia swych umiejętności oraz doksztalcania się. Nie zmienia to jednak faktu, iż aż 1/3 polskich kobiet oraz mężczyzn twierdzi, że wykształcenie w większym stopniu potrzebne jest mężczyznom niż kobietom. Od kobiet oczekuje się bowiem mniejszych aspiracji życiowych i rezygnacji ze swych ambicji zawodowych na rzecz "dobrej rodziny". Twierdzi

¹⁴ „Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery”, Balcerzak-Paradowska B. (red.), Warszawa 2003, str. 284

tak 70% Polaków przebadanych w latach 1995-1997. Co więcej, lepsze wykształcenie jakim dysponują kobiety oraz wykazywana przez nie aktywność zawodowa nie wpływa na współdzielenie obowiązków domowych z partnerem. Aż 80% badanych kobiet postrzega wypełnianie swych codziennych obowiązków jako swój naturalny i wyłączny obowiązek.

Posiadane wykształcenie ma bezpośrednie przełożenie na stopień aktywizacji zawodowej. Największą aktywnością wykazują się zatem osoby posiadające wykształcenie wyższe, zaś najmniejszą – osoby nie posiadające ukończonego wykształcenia szkolnego. Pogląd ten opiera się na danych zebranych podczas Spisu Powszechnego z roku 2002.

Kobiety napotykają na trudności w momencie podejmowania próby zatrudnienia, jak również promowania własnych umiejętności czy awansu na wyższe niż dotychczas zajmowane stanowiska. Z tego też powodu jednym z rozwiązań jest zakładanie własnej działalności, którą kobiety postrzegają jako możliwość zdobycia autonomii oraz niezależności. Za tym rozwiązaniem przemawia choćby niewystarczająca liczba wykwalifikowanych oraz wykształconych mężczyzn, jak również potrzeba wpływania na konkurencyjność gospodarki wszelkimi możliwymi sposobami. Dodatkowo kobiety postrzegane są jako te, które posiadają pewne zdolności umożliwiające sprawne prowadzenie własnej działalności, jak np. umiejętność współpracy oraz integrowania ludzi, budowanie pozytywnych relacji w miejscu pracy, zdolności adaptacyjne, elastyczność oraz umiejętność radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych. Głównymi motywami skłaniającymi kobiety do założenia własnej działalności są kolejno: potrzeba niezależności, brak elastyczności i ograniczenie możliwości awansu zawodowego, jak również (co jest dosyć typowe dla polskiej gospodarki) stopień występującego bezrobocia oraz przekształcenia gospodarcze, które stworzyły w ogóle warunki do zakładania własnego interesu. Wśród innych motywów dominowały: możliwość podejmowania własnych decyzji oraz możliwość kształtowania godzin pracy w sposób elastyczny, co jest istotne dla kobiet posiadających potomstwo. Godny zauważenia jest fakt, że kobiety w związku z zakładaniem i prowadzeniem własnej działalności częstokroć napotykały na opór bądź nieprzychylny stosunek ze strony mężczyzn, spośród których liczna grupa wciąż uważa, że podstawowym obowiązkiem kobiety jest dbanie o rodzinę. Pojawiają się tutaj poglądy, jakoby kobiety były mniej predysponowane do prowadzenia firmy ze względu na swe funkcje rozrodcze. Podstawowe bariery, które przychodzą na myśl w ramach analizy utrudnionego dostępu do zakładania własnej działalności są: niestabilny system podatkowy, często następujące zmiany w przepisach prawnych, brak stabilizacji gospodarczej, jak również brak korzystnego systemu kredytowego, umożliwiającego rozpoczęcie lub poszerzenie prowadzonej działalności. Kolejne utrudnienia wiążą się z systemem edukacyjnym, w tym niedobór oferty edukacyjnej pomagającej zakładać własną działalność i sprawnie ją prowadzić. Istnieje jeszcze inna bariera, która jednakże uderza tylko i wyłącznie w kobiety i w znacznym stopniu uniemożliwia im samorealizację poprzez prowadzenie własnej firmy. Są nią bariery społeczne, do których należy: tradycyjny proces socjalizacji oraz stereotypowe postrzeganie ról społecznych pełnionych kolejno przez kobiety oraz mężczyzn. Aktywność zawodowa jest społecznie akceptowana pod warunkiem, że nie narusza ona porządku rodzinnego i nie koliduje z obowiązkami rodzinnymi. Dlatego też istnieje potrzeba redukcji tradycyjnego postrzegania kobiety oraz zadań jej przypisywanych, jak również wzmocnienie działań, które będą umożliwiały kobietom zakładanie oraz sprawne zarządzanie prowadzoną działalnością. Do tych działań należeć powinno: opracowanie szczególnych programów kształcenia kobiet ułatwiających podjęcie zatrudnienia lub samozatrudnienie, szeroka gama usług doradczych odnośnie prowadzenia własnej działalności oraz zwiększenie oferty kredytowej dla kobiet zakładających firmę.

Nadwyżka podaży na pracę w odniesieniu do popytu na nią doprowadziła do tego, że współcześnie pracodawcy są znacznie bardziej wymagający wobec swych podwładnych, stawiając zarazem coraz wyższe wymagania swym potencjalnym pracownikom. Wymagania te dotyczą kwalifikacji kandydatów do pracy, ich innowacyjności, sprawnego działania, jak również dyspozycyjności. Dyspozycyjność stanowi zarazem największą przeszkodę do zatrudniania kobiet, które są postrzegane przez pryzmat obowiązków domowych, tradycyjnie wyłącznie im przypisywanych. Pełnienie funkcji opiekuńczych nad posiadanyim potomstwem łączy się z kolei z istniejącymi uprawnieniami, które bez względu na to czy dotyczą tylko kobiet czy obydwójga rodziców są w większości wykorzystywane wyłącznie przez matki. Dla pracodawców jest to kolejny argument przemawiający przeciw zatrudnianiu kobiet. Jest to niezrozumiałe, jeśli się

weźmie pod uwagę fakt, iż kobiety są statystycznie lepiej wykształcone niż mężczyźni. Nie zmienia to jednak faktu, że pracodawca bardziej jest skory do zatrudnienia mężczyzny, którego uważa za bardziej dyspozycyjnego i w zdecydowanie mniejszym zakresie korzystającego ze świadczeń socjalnych związanych z jego rodziną.

Płeć i sytuacja rodzinna pracownika jest szczególnie ważna dla pracodawcy MSP, bowiem korzystanie ze zwolnień związanych z wychowywaniem dzieci może zasadniczo wpływać na przebieg i jakość prowadzonej działalności. Praktyki dyskryminacyjne stosowane przez polskich pracodawców przejawiają się już na etapie rozmów kwalifikacyjnych. Występują one w postaci pytań odnośnie sytuacji rodzinnej (51%), liczby i wieku potomstwa (59%), możliwości zostawiania po godzinach pracy (56%) oraz wyjeżdżania na delegacje służbowe (52%). W 29% zdarzają się przypadki zadawania pytań odnośnie planów prokreacyjnych.¹⁵ Pracodawcy nie podają płci jako przyczyny odmowy zatrudnienia. Ciekawe jest jednak, że dla 2,4% z nich płeć stanowiła barierę w zatrudnieniu i dotyczy to w głównej mierze kobiet w wieku rozrodczym. Z drugiej strony kobiety są postrzegane przez krajowych pracodawców jako pracownice pracowite, dokładne, obowiązkowe, lojalne. Nie zwiększa to bynajmniej ich szans zawodowych na rynku pracy. 5% kobiet spotkało się z sytuacją, gdy pracodawca odmówił ich zatrudnienia z powodu obciążenia obowiązkami rodzinnymi. Niemniej jednak co piąta kobieta uważa, iż powodem odrzucenia jej kandydatury był fakt posiadania dzieci.

Cele strategiczne deklarowane przez przedsiębiorców to: osiągnięcie sukcesu zawodowego (90%), osiągnięcie stabilizacji firmy (86%), ugruntowanie pozycji na rynku (86%), inwestowanie w firmie (84%), rozwój kwalifikacyjny pracowników (80%). Pracodawca zdecydowany na zatrudnienie nowej osoby ma o wiele więcej możliwości na dotarcie do potencjalnego pracownika, niż osoba poszukująca pracy i chcąc dotrzeć do potencjalnego pracodawcy. Niemniej jednak kobiety poszukujące zatrudnienia wykazują stosunkowo dużą aktywność oraz inicjatywę w swych staraniach o pracę. Okazuje się zatem, iż przekonanie o bierności i niezaradności kobiet w tej kwestii jest błędne. Zauważono zarazem, iż poziom wykształcenia nie różnicuje metod oraz sposobów poszukiwania pracy.

Polscy przedsiębiorcy uważają, iż musi powstać zunifikowany i sprawny system przyznawania zwolnień lekarskich. Jest to uzasadnione biorąc pod uwagę fakt, że pracodawca ponosi rzeczywiste koszty w związku z absencją pracownika w zakładzie. Część pracodawców opowiadała się dodatkowo za ograniczeniem istniejących uprawnień (12%). Grupa ta jednak i tak jest zdecydowanie mniejsza niż procent pracodawców wskazujących na istnienie poważnych trudności w związku z odejściem kobiety na urlop macierzyński/wychowawczy. Na potrzebę skrócenia urlopu wychowawczego zwracali uwagę ci pracodawcy, którzy zatrudniają w swych zakładach pracy do 5 osób. Połowa badanych pracodawców uważa jednak istniejące uprawnienia za odpowiednie. Pracodawcy traktują respektowanie uprawnień pracowniczych jako podstawową formę pomocy udzielanej pracownikom, a umożliwiające łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Znając stosunek pracodawców do uprawnień pracowniczych należałoby się następnie skupić na tym, jak są one postrzegane i oceniane przez same kobiety. Okazuje się, że pracownice określają istniejący zakres uprawnień pracowniczych (zwłaszcza tych chroniących same zainteresowane) jako wystarczający. Pojawiają się czasami głosy przemawiające za przedłużeniem urlopu macierzyńskiego, przy czym opinię taką wyrażają zazwyczaj kobiety młodsze, a zarazem te, których problem macierzyństwa i opieki nad małym dzieckiem dotyczy w największym stopniu. Za dłuższym urlopem macierzyńskim są także kobiety starsze, tj. mieszczone w przedziale wiekowym 45-49 oraz 50 lat i więcej, które – najprawdopodobniej – postrzegają tę kwestię przez pryzmat doświadczeń swych córek oraz synowych. Postulat wydłużenia urlopu macierzyńskiego łączyć się może zarazem z korzystnym dla kobiet sposobem naliczania zasiłku macierzyńskiego (100% wynagrodzenia). Za opcją przedłużonego urlopu wychowawczego opowiadają się przede wszystkim kobiety w relatywnie starszym wieku. Istniejące w chwili obecnej uprawnienia o których mowa to:

1. Ochrona zdrowia i życia przed zagrożeniami środowiska pracy w okresie ciąży i karmienia

¹⁵ „Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery”, Balcerzak-Paradowska B. (red.), Warszawa 2003, str. 121

2. Zwolnienia od pracy i przerwy w jej świadczeniu w okresie ciąży w związku z badaniami lekarskimi
3. Urlop macierzyński
4. Prawo do przerw w pracy na karmienie
5. Prawo do krótszego dnia pracy w okresie karmienia dziecka piersią
6. Urlop wychowawczy
7. Przerwy w pracy z powodu konieczności sprawowania nad dzieckiem osobistej opieki
8. Dwudniowe zwolnienie w roku od pracy w związku z wychowywaniem dziecka do lat 14
9. Prawo do odmowy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, poza stałym miejscem zamieszkania i ponad 8 godzin dziennie dla osoby zajmującej się dzieckiem do lat 4.

Oprócz istniejących na rynku pracy uprawnień nie zauważa się wprowadzania innych rozwiązań, ułatwiających kobietom godzenie życia zawodowego z rodzicielskim, na które istnieje zapotrzebowanie ze strony rodziców, a przede wszystkim matek (tab. 1)

Tab. 1 Rozwiązania sprzyjające godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi (w%)

Formy	Opinie pracodawców	Opinie pracownic
Rozszerzenie sieci żłobków		14,5
Rozszerzenie sieci przedszkoli	16,0	9,3
Wydłużanie godzin otwarcia placówek	26,0	41,7
Niższe opłaty za korzystanie z placówek	40,0	55,7
Zajęcia pozalekcyjne w szkole	–	35,2
Zajęcia pozalekcyjne w domach kultury	–	34,2
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	32,0	39,6

Źródło: badania IPiSS 2001¹⁶

Analizując powyższe wyniki warto tutaj zauważyć, iż placówki opiekuńczo-wychowawcze postrzegane są przez obydwie badane grupy jako główne rozwiązanie umożliwiające godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

W obecnych czasach rośnie liczba osób ustawicznie podnoszących swe kwalifikacje zawodowe. W krajach OECD skala zjawiska doksztalcania przez osoby dorosłe jest zróżnicowana i różnie kształtuje się w poszczególnych państwach. We wszystkich z nich zauważa się jednak charakterystyczne zjawisko, a mianowicie większy udział w różnych formach samokształcenia lub doksztalcania się przez osoby z wyższym wykształceniem. Rozwiązanie w postaci pracy w niepełnym wymiarze czasu postrzegane jest jako mniej atrakcyjne, głównie z powodu otrzymywania relatywnie niższych zarobków z tytułu tak wykonywanej pracy. Kobiety z wyższym wykształceniem rzadziej opowiadają się za tym rozwiązaniem, bowiem do utraty mają intratną pozycję oraz korzystne dla nich wynagrodzenie. Również dla kobiet z wykształceniem podstawowym rozwiązanie to nie jest w pełni satysfakcjonujące. Dla nich jednak praca niepełnym wymiarze łączy się z generowaniem znacznie niższych dochodów z tytułu pracy.

Wprowadzanie dobrych praktyk oraz różnorodnych rozwiązań umożliwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym wymaga uświadamiania kobiet w zakresie praw im przysługujących, jak również rozwiązań, które choć nie są jeszcze popularne, są możliwe do zastosowania za zgodą pracodawcy. Wraz z pojawieniem się gospodarki wolnorynkowej nastąpiły poważne zmiany w obowiązującym wcześniej stylu pracy. Obecnie pracodawcy kładą coraz większy nacisk na zaangażowanie pracowników w wykonywane zawodowo czynności, nakład sił oraz dyspozycyjność. Kobiety zauważają zasadnicze zmiany, które nastąpiły w tym obszarze. 18% kobiet twierdzi przy tym, że zmiany rynkowe dokonują się kosztem ich życia rodzinnego, 25% z kolei uważa, że zyski i straty się równoważą, przy czym są to zazwyczaj kobiety wykształcone, w stanie wolnym, w wieku 24-34 lat oraz przedstawicielki kadry kierowniczej i wykwalifikowane specjalistki.¹⁷ O możliwości godzenia życia zawodowego z rodzinnym wypowiadają się przede wszystkim studentki, kobiety do 24 roku życia, rozwódki, rolniczki i kobiety o liberalnych

¹⁶ „Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery”, Balcerzak-Paradowska B. (red.), Warszawa 2003, str. 320

¹⁷ „Kobiety w Polsce 2003”, Raport Centrum Praw Kobiet, str. 121

poglądach. Przeciwniczkami aktywizacji zawodowej są kobiety powyżej 50 roku życia, emerytki często uczestniczące w praktykach religijnych oraz kobiety wyróżniające się konserwatywnymi poglądami. Kobiety z tej grupy wskazują na straty wynikające z oddania się kobiecie życiu zawodowemu w okresie macierzyństwa. Ponadto kobiety aktywne zawodowo zauważały, że grozi im większe niż mężczyznom ryzyko utraty posady, a jaką główną tego przyczynę uważały brak podziału wykonywania obowiązków domowych. Równocześnie zauważalny jest spadek szacunku dla tradycyjnych ról kobiet, związanej z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Kobiety współczesne stają się coraz bardziej niezależne, samodzielne, coraz częściej wyrażają też sprzeciw na pełnienie wyłącznie podporządkowanej roli w rodzinie i społeczeństwie.

Elastyczne formy zatrudnienia, tradycyjnie sprowadzające się do zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu, nie cieszą się pełną akceptacją w krajach Unii Europejskiej. Zarówno pracownicy, jak i przedstawiciele związków zawodowych uważają tę formę zatrudnienia jako osłabiającą pozycję kobiet na rynku pracy. Sami pracodawcy pozytywnie opiniują tego typu zatrudnienie. Praca w niepełnym wymiarze czasu wiąże się zazwyczaj ze spadkiem dochodów rodziny. Dotkliwie to może być przede wszystkim w przypadku kobiet otrzymujących stosunkowo niskie wynagrodzenie – praca w niepełnym wymiarze czasu oznaczać może spadek dochodów poniżej granicy ubóstwa. W dalszej konsekwencji przełoży się na to otrzymywanie przez kobiety relatywnie niskich świadczeń emerytalnych. Doświadczenie krajów UE wskazuje, iż niepełny wymiar czasu pracy jest korzystny w przypadku osób zajmujących stanowiska, które wymagają wysokich kwalifikacji. Zaznacza się zarazem, iż elastyczne formy organizacji pracy powodować mogą przenoszenie spraw zawodowych na życie osobiste i vice versa, tj. brak możliwości odpoczynku i odreagowania spraw zarówno prywatnych, jak i służbowych. Z kolei forma telepracy powodować może poczucie izolacji oraz osamotnienia, bowiem życie takiej osoby może ograniczać się wyłącznie do domu, stanowiącego zarazem miejsce pracy.

Istnieje możliwość wynegocjowania z pracodawcą innych godzin pracy. Zdarzają się mamy negocjujące 12-godzinny czas pracy, przy czym, aby nie być weekendową mamą dostają jedną dzień w tygodniu całkowicie wolny od pracy. Jak twierdzi jedna z takich mam: *To się świetnie sprawdza. Kobiecie, która ma dzieci, potrzebna jest elastyczność czasu pracy. Gdy szef to rozumie, będzie miał dobrze wykonaną robotę.*¹⁸

Kraje biorące pod uwagę w jakim zakresie postępuje zjawisko masowego bezrobocia oraz jego ekonomiczne i społeczne konsekwencje działają zachęcająco na kobiety i mężczyzn do wykonywania pracy zarobkowej. Inaczej jest w przypadku tych krajów, gdzie zauważa się praktyki zniechęcające kobiety do podejmowania zatrudnienia. W nich też rozważa się możliwość opłacania prac o charakterze domowym, a wykonywanych przez kobiety. Trzecią grupę stanowią kraje próbujące wprowadzać rozwiązania mające na celu godzenie życia zawodowego z osobistym. Promują one formę „wolnego wyboru” pomiędzy karierą zawodową, a opieką nad dzieckiem. Kraje unijne dążą zarazem do zwiększania liczby placówek, do których można oddać dzieci na czas wykonywanej pracy. Placówki opiekuńcze postrzegane są jako decydujący element realnych możliwości łączenia życia zawodowego z rodzinnym.

UE wyróżnia dwie grupy kobiet, które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Są to kobiety poszukujące zatrudnienia po dłuższej absencji na rynku pracy oraz kobiety podejmujące próbę łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Potrzeba promocji „zakładu pracy przyjaznego rodzinie” znalazła swe odzwierciedlenie w dokumentach rezolucji Rady Ministrów ds. Zatrudnienia i Polityki Społecznej z dn. 6 czerwca 2000 r., dotyczącej równoważenia udziału kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym. Wypowiedź zamieszczona w jednym z artykułów opublikowanych w „Polityce” odnośnie odchodzenia kobiet na urlopy macierzyńskie/wychowawcze jest potwierdzenie potrzeby stosowania polityki pro rodzinnej: *„Może to kwestia wielkości firmy, ale dla nas nie jest to żaden problem. Zadania pracownicy na urlopie dzielimy czasowo między jej koleżanki. I to się oplaca, bo kobiety wracają dojrzałe, z silną motywacją do pracy. Zagroźeniem dla firmy nie jest młoda kobieta, ale zły pracownik.”*¹⁹ Do tej pory godzenie życia zawodowego z rodzinnym zakrawało o absurd. Kobiętę wręcz obwiniano, że jest ambitna, pragnie się doksztalcać. Liczba ludności w wieku produkcyjnym będzie ulegać spadkowi, naszego kraju, podobnie jak innych europejskich, nie stać nas na taki luksus jak

¹⁸ Podgórska J. *Matka chce pracy* „Polityka” nr 11 (2495), 19 marca 2005

¹⁹ Podgórska J. *Matka chce pracy* „Polityka” nr 11 (2495), 19 marca 2005

wylączenie kobiet z życia zawodowego zwłaszcza, jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że to one reprezentują bardziej wykształconą część polskiego społeczeństwa. Dlatego też tak bardzo istotne jest wprowadzanie rozwiązań umożliwiających aktywizację zawodową kobiet pomimo posiadania potomstwa. Wprowadzanie dobrych praktyk o charakterze pro równościowym jest konieczne, w przeciwnym razie angażowanie się w sferę zawodową będzie dalej w przypadku kobiet wykonywaniem pracy na dwóch etatach, tj. zawodowej oraz w domu. W chwili obecnej istniejąca sytuacja na rynku pracy niejednokrotnie wymusza na kobietach rezygnację z macierzyństwa bądź odłożenie go na późniejszy okres, kiedy ich pozycja zawodowa będzie zdecydowanie bardziej ustabilizowana. Potwierdza to także poniższe badanie:

*Dlaczego Polki nie decydują się na dziecko?*²⁰

<i>Boją się, że stracą pracę</i>	47%
<i>Nie mają pracy na etacie</i>	44%
<i>Boją się wydatków związanych z ciężką i dzieckiem</i>	33%
<i>Czekają na właściwy moment kariery zawodowej</i>	24%
<i>Uczą się, zdobywają wykształcenie</i>	20%
<i>Chcą jeszcze korzystać z życia</i>	12%
<i>Nie mają właściwego partnera</i>	8%

Na podstawie powyższych wyników można stwierdzić, że obawy dotyczą głównie rynku pracy. Co ciekawe, na podstawie innych badań zauważyć można niezadowolenie Polek z powodu braku stosowania modelu partnerskiego. W tym badaniu jednak, tylko 8% kobiet odrzuca możliwość posiadania dzieci z powodu braku odpowiedniego „materiału” na ojca.

W Polsce kobiety łączące rolę matki z pracą i karierą stanowią 47% wszystkich zatrudnionych. Dla porównania, podobny procent występuje w Austrii, Danii, Holandii, Belgii, Wielkiej Brytanii i Finlandii. W USA odsetek ten stanowi 72%.²¹ Posługując się statystykami jednego z polskich magazynów 33% kadry menedżerskiej stanowią kobiety. Aż 72% stanowisk sekretarskich okupowanych jest przez przedstawicielki tej płci. Zaznaczyć tu należy, że są to zazwyczaj prace słabo opłacane. 65% osób zatrudnionych w handlu i usługach to kobiety.²² Powyższe dane statystyczne są typowe dla polskich przedsiębiorców. Inne koncerny globalne zdążyły już docenić rolę kobiet w firmach. Firmy równo traktujące kobiety oraz mężczyźni są bardziej konkurencyjne niż te, w których dominują mężczyźni. Ponadto specjaliści z firmy Deloitte&Touche obliczyli, że dzięki awansowaniu swych pracownic zaoszczędzili w ciągu niespełna 10 lat 250 mln dolarów na kosztach naboru fachowców z zewnątrz. Należy przy tym pamiętać, że stworzenie w firmie warunków bardziej sprzyjających godzeniu życia zawodowego z rodzinnym kosztować może miliony. Większość polskich firm wciąż jednak nie zauważa tych potencjalnych korzyści i preferuje przy zatrudnianiu osobniki płci męskiej. W naszej świadomości bardzo mocno zakorzeniona jest męska dominacja. Dopiero uświadomienie sobie jej istnienia pozwoli uwolnić się od kulturowego stereotypu.

W polskiej rzeczywistości społecznej, a tym także politycznej istnieje coś w rodzaju „nakazu macierzyństwa”. Każda kobieta jest postrzegana przede wszystkim przez pryzmat swych funkcji rozrodczych. Od niej też oczekuje się urodzenia potomstwa i całkowitej opieki nad nim, łącznie z pełnieniem zadań wychowawczych. Oczywiście w następstwie tak wykreowane i pielęgnowanego społecznie wizerunku życie zawodowe kobiety jest stawiane na dalszym planie celów życiowych. Także sami pracodawcy częstokroć postrzegają pracownice jako matki, jeśli nie faktyczne to przynajmniej potencjalne.

Kobiety wydają się obawiać i wstydzić tych ich cech, które kojarzone mogą być z władzą czy siłą. Dzieje się tak, ponieważ w większości przypadków powoduje to negatywne skutki ze strony społeczeństwa. Dziewczynki od najmłodszych lat są przekonywane, że rodzina jest wartością bezwzględną, zaś ukierunkowanie się na pracę zawodową i awanse skutkuje brakiem bliskości emocjonalnej z innymi osobami oraz osamotnieniem. Ponadto cechy łączące się z siłą, operatywnością czy sukcesem jak przebojowość, przywództwo, współzawodnictwo są traktowane jako zaprzeczenie kobiecości rozumianej w sposób tradycyjny. Można tym samym wysunąć

²⁰ Podgórska J. *Matka chce pracy* „Polityka” nr 11 (2495), 19 marca 2005

²¹ Wesołowska E. *Równość w cenie* „Newsweek”, 20 luty 2005

²² Wesołowska E. *Równość w cenie* „Newsweek”, 20 luty 2005

wniosek, że kobiety nie tyle boją się samego sukcesu, ile konsekwencji w postaci braku społecznej akceptacji podejmowanych przez nie działań, a składających się właśnie na ten sukces.

Kobiety pomimo posiadania podobnych do mężczyzn predyspozycji zazwyczaj mają tendencję do zaniżania swoich możliwości. Osiągnięcia swoje przypisują czynnikom innym niż własne predyspozycje. Mężczyźni są bardziej skłonni by unaocznić swe osiągnięcia i zasługi; kobiety w tym względzie są zdecydowanie bardziej skromne, większą uwagę przypisując swym klęskom oraz niepowodzeniom. Przyjrząwszy się bliżej sytuacjom, które przedstawiciele obydwu płci traktują jako niepowodzenia życiowe, zauważyć można, iż kobiety odpowiedzialnością za niepowodzenie obarczają siebie, podczas gdy mężczyźni bardziej są skłonni do wyszukiwania czynników, na które nie mają bezpośredniego wpływu. Stereotyp działa tutaj niczym samo spełniająca się przepowiednia; kobiety często postrzegają siebie jako mniej „właściwe” do piastowania stanowisk wymagających specyficznych umiejętności i kwalifikacji.

Jak dowodzą badania, mężczyźni są zdecydowanie bardziej skłonni do dominacji społecznej niż kobiety. Pewne wzory kulturowe są przyswajane już od lat najmłodszych. Zauważa się bowiem, iż gry i zabawy, w których uczestniczą chłopcy w zdecydowanie większym stopniu zawierają elementy hierarchii i dominacji niż zabawy dziewczynek. Odmienne socjalizacja kobiet i mężczyzn dokonywana jest przez całe życie człowieka. W rezultacie w wychowywaniu męskich osobników akcentowane są te umiejętności, które umożliwiają dążenie do celu, współzawodnictwo, z kolei podczas socjalizacji kobiet z wyprzedzeniem przygotowuje się je do roli matki oraz żony. Istnieje przyzwolenie na pracę zawodową głównie w tych zawodach, w których wykorzystywane są cechy stereotypowo przypisywane wyłącznie kobietom oraz które nie dają możliwości zdobycia znacznych dochodów z tytułu wykonywanej pracy.

Konieczność wyboru pomiędzy pracą zawodową a sferą rodzinną nigdy nie następuje w przypadku mężczyzn. Za oczywiste uchodzi ich dążenie ku osiągnięciu mocnej pozycji społecznej. Co więcej, w przypadku mężczyzny fakt posiadania rodziny (w tym dzieci) działa niczym czynnik wzmacniający. Dla kobiety posiadanie potomstwa osłabia jej pozycję zawodową i sprawia, iż pracodawca postrzega ją nie jaką pracownicę, ale matkę i żonę. To z kolei w domyśle prowadzi do notorycznego poświęcania się obowiązkom domowym, oczywiście kosztem tych zawodowych.

W polskim społeczeństwie funkcjonuje przeświadczenie, że tylko w niektórych zawodach kobiety mogą się realizować zawodowo. Zazwyczaj wymienia się tu zawody nisko płatne, cieszące się mniejszym prestiżem, mające ograniczone możliwości awansu zawodowego. Sfeminizowane są także te zawody, które wymagają opiekuńczości, cierpliwości oraz poświęcenia (służba zdrowia, edukacja). W nich nawet wyższe stanowiska zajmują mężczyźni; są automatycznie wskazywani na wyższe pozycje jako bardziej adekwatni do pełnienia funkcji przywódczych. Kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe jest zazwyczaj pomijane podczas dokonywania powyższego wyboru.

Podczas rekrutacji mężczyźni z racji na swą płć mają większe szanse na pracę, nawet jeśli oferta pracy jest skierowana do przedstawicieli obydwu płci. Pracodawcy automatycznie przypisują lepsze predyspozycje mężczyznom, płć jest wyznacznikiem kwalifikacji i umiejętności. Kobiety zajmujące pozycje, które zazwyczaj są zdominowane przez mężczyzn wykazują przejmowanie męskiego stylu zarządzania, bowiem kobiece elementy zarządzania mogą stać się podstawą do krytyki podejmowanych przez nie działań. Od kobiet – zgodnie z obowiązującym stereotypem – oczekuje się uległości, umiaru oraz wyważonych decyzji. W przypadku mężczyzn ceni się przedsiębiorczość, innowacyjność, szybkość w działaniu. Kobieta w kontaktach z innymi ludźmi powinna być otwarta, chętna do współpracy z grupą, podczas gdy mężczyznom stawia się zgoła odmienne oczekiwania: pewność siebie, umiejętność wywierania wpływu na innych. Określenie „dobry menedżer” tak dla kobiet, jak i mężczyzn kojarzy się z wykonywaniem funkcji przez osobnika płci męskiej. Z tego też powodu kobiety menedżerki, w tym także te decydujące się na męski styl zarządzania, są negatywnie oceniane jako przywódczyni. Występuje to zwłaszcza w sytuacji, gdy kobieta próbuje zaistnieć w zawodzie dotychczas zdominowanym przez mężczyzn oraz gdy osobą dokonującą ewaluacji jest mężczyzna. Sytuacja jest paradoksalna, bowiem kobieta, aby osiągnąć sukces powinna zanegować cechy stereotypowo uważane za kobiece i przejąć cechy męskie. Wówczas jednak jest społecznie odrzucana i posądzana o brak „kobiecości”. Istnieją odmienne standardy oceny pracy kobiet i mężczyzn. Zauważa się, że błędy ze strony mężczyzn są traktowane bardziej pobłażliwie, kobieta zaś cały czas jest oceniana, wszelkie niedoskonałości są jej

wypominane. Zdobyć szacunek i autorytet niejednokrotnie wymaga od kobiety znacznie większego wysiłku, intensywniejszej pracy, a przede wszystkim bezustannego udowadniania, że zajmowanie przez nią określonej posady jest w pełni uzasadnione.

Geerta Hofstede, badacz holenderski, już w latach 80-tych poprzedniego stulecia ogłosił, że przedsiębiorstwa wykorzystujące u siebie w zakładzie pracy różne style zarządzania, tj. męski i kobiecy, osiągają zdecydowanie lepsze wyniki. Mężczyźni nastawiają się bowiem na indywidualną walkę, nie lubią – w przeciwieństwie do kobiet – skupiać się na detalach. Z kolei kobiety zwracają większą uwagę na innych współpracowników. Wszystko to powoduje, że sprawdzają się one w pracy zespołowej, są też świetnymi negocjatorami. Potwierdzają to badania przeprowadzone przez Wydział Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Według nich 20% mężczyzn zrywało negocjacje, podczas gdy tylko 5% kobiet rezygnowało przed podpisaniem umowy, w dodatku uzyskiwały one lepsze rezultaty. Inny uczonek, Wendell French, opracował w swej książce „Organisational Development” swoją teorię. Zauważył on, że globalny rynek zdobędą przedsiębiorstwa, które jako pierwsze odkryją i uszanują to, co nadaje sens życia ich pracownikom: religię, kulturę, rodzinę.

Państwo niemal całkowicie wycofało się ze świadczeń na rzecz rodziny, a koszt inwestowania w nowe pokolenie został przeniesiony na rodziców. System podatkowy nie promuje rodzicielstwa. Proponowanym rozwiązaniem nie może okazać się zmiana kodeksu pracy w kierunku zwiększające istniejące przywileje kobiet. Podejmowane działania powinny dotyczyć upowszechniania wiedzy, że z uprawnień pracowniczych w zakresie opieki nad dzieckiem mogą korzystać także ojcowie, propagowania rozwiązań umożliwiających kobiecie godzić życie zawodowe z rodzinnym, a nawet ulg podatkowych dla firm przyjaznych rodzinie. Tworzone powinny być programy umożliwiające kobietom powrót do pracy po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym. Rynek pracy powinien być przebudowany w taki sposób, aby stał się on bardziej przyjazny rodzicom. Ponadto wiele do życzenia pozostawia system opieki nad dziećmi. Dla porównania, w Polsce z usług przedszkoli korzysta 37% dzieci, zaś we Francji aż 99%. Z roku na rok zmniejsza się liczba placówek zajmujących się opieką nad najmłodszymi dziećmi. Jest to spowodowane głównie zmniejszającą się liczbą przedszkolaków. Dla przykładu, władze miasta Krakowa decydują się na likwidację tych najmniej popularnych. Przybywa z kolei w tym mieście przedszkoli prywatnych, przy czym niemal wszystkie powstają na nowych osiedlach Krakowa.

W krajach, w których edukacja przedszkolna jest obowiązkowa dla wszystkich lub dzieci rozpoczynają swą edukację szkolną bardzo wcześnie – jak ma to na przykład miejsce w krajach skandynawskich – szanse równego startu dla młodzieży są znacznie większe, a ogólny poziom wykształcenia, a wraz z nim poziom ekonomiczny kraju, znacznie wyższy.²³ Niegdyś kontakty rówieśnikami oraz relacje interpersonalne budowane były w oparciu o zabawy z licznym rodzeństwem. Obecnie *gros* dzieci to jedynaki, które liczyć mogą wyłącznie na zorganizowane zabawy z innymi dziećmi.

KOBIETA BEZROBOTNA

Problem bezrobocia w większym stopniu dotyka kobiet niż mężczyzn. Urodzenia dziecka powoduje, iż kobieta wycofuje się z rynku pracy, co ewidentnie osłabia jej pozycję zawodową, utrudniając ponowną integrację z rynkiem. Ponadto część kobiet decyduje się na wydłużony okres opieki nad dzieckiem w postaci urlopu wychowawczego, ponieważ nie mogą podjąć zatrudnienia. Wówczas następuje zjawisko ukrytego bezrobocia w tej grupie społecznej.

Kobiety łatwiej niż mężczyźni godzą się z bezrobociem, co wynika ze społecznej presji, że to właśnie mężczyzna ponosi odpowiedzialność za byt materialny rodziny. Kobiety bezrobotne mieszczące się w wyższych przedziałach wiekowym bardziej ukierunkowane są na podjęcie jakiegokolwiek pracy, dającej szansę zarobkowania. Z kolei młodsze kobiety – a takie zazwyczaj posiadają młode potomstwo i odczuwają konieczność godzenia życia zawodowego z rodzinnym – w większym stopniu zainteresowane są znalezieniem pracy odpowiadającej zdobytemu wykształceniu, posiadanym kwalifikacjom, a także dającej osobiste zadowolenie. Wartościowanie pracy jeszcze bardziej uzależnione jest od posiadanego wykształcenia. Bezrobotne

²³ Mirski A. *Kształtowanie człowieka* „Dziennik Polski” nr 70 (18 472), 24 marca 2005

z wykształceniem podstawowym są zainteresowane podjęciem jakiejkolwiek pracy, z której otrzymywać będą dochody. Z kolei wśród bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie nie występować będzie tego typu tendencja, podejmą one pracę pozwalającą na wykorzystanie posiadanego przez nie potencjału.²⁴

Docieranie kobiet na coraz wyższe stanowiska i wywiązywanie się z powierzanych im obowiązków zaprzecza stereotypom, jakoby kobiety nie miały predyspozycji umożliwiających im zdobywanie umiejętności wysoko cenionych w sferze zawodowej. Obecnie niestety wciąż obowiązujące jest przekonanie, że kobiety posiadają gorsze od mężczyzn zdolności umysłowe. Dodatkowo, wyolbrzymiane są istniejące różnice między przedstawicielami tych płci, co prowadzi do błędnego przekonania, że mężczyźni i kobiety diametralnie się różnią pod względem umysłowym. Właściwie tylko 1% wariacji w zakresie zdolności umysłowych tłumaczyć należy posiadaną płcią, podczas gdy 99% uzależnione jest od innych czynników. Współczesne badania podkreślają znaczenie indywidualnych cech i predyspozycji. Jest to czynnik generujący dużo większe różnice pomiędzy reprezentantami tej samej płci, niż pomiędzy kobietami i mężczyznami ogółem. Okazuje się ponadto, że wraz z upływem lat dodatkowemu zatarciu ulegają cechy różnicujące kobiety i mężczyzn.²⁵

KOBIETA A OBOWIĄZKI DOMOWE

Praca zawodowa kobiet ma niewielki wpływ na dążenia ku równemu podziałowi obowiązków domowych. To kobiety zazwyczaj są angażowane w rutynowe prace związane z przygotowaniem posiłków, praniem oraz sprzątaniami. Pracujące żony w większym zakresie starają się angażować swych partnerów w obowiązki domowe, niż kobiety nieaktywne zawodowo. Zauważa się, iż coraz wyraźniej zarysowuje się tendencja angażowania mężczyzn w sferę obowiązków domowych, cały czas ma to jednak charakter pomocy, a nie pełnej współodpowiedzialności za całość prac domowych.

Polskie kobiety są nowoczesne w tym co mówią, zaś bardzo zachowawcze w tym co robią. Analizując sytuację kobiet na rynku pracy nie można dokonywać tego w oderwaniu od ich sytuacji rodzinnej oraz obowiązków domowych, którymi są one obciążone. Okazuje się bowiem, iż pozycja zajmowana w środowisku domowym w ogromnym stopniu wpływa na inne role społeczne pełnione przez kobiety. Interesujące jest, że statystyczna kobieta dokonując podsumowania swych niepowodzeń życiowych, jako ich przyczynę podaje zazwyczaj sytuację ekonomiczno-polityczną kraju. Nie pojawia się tu z kolei kwestia nierównego dzielenia – albo wręcz braku jakiegokolwiek podziału – obowiązkami rodzinnymi czy nie egzekwowania na małżonku partnerskiego modelu rodziny. Panuje zresztą powszechnie społeczne przekonanie, że kobieta jako szczyt swych marzeń i ambicji uważa szczęśliwe życie rodzinne. Stoi to w sprzeczności z realizowanymi już w naszym kraju badaniami, wedle których rodzina stanowi największą wartość dla 87% kobiet oraz 80% mężczyzn. Brak jednak z tego dalej idących wniosków, zachęcających do promowania większego zaangażowania mężczyzn w życie rodziny, łącznie z obarczaniem ich żmudnymi i pracochłonnymi obowiązkami domowymi. Kobiety w 92% zajmują się przygotowaniem posiłków i praniem. Z kolei tylko 18% mężczyzn deklaruje się jako "gotujących", a 9% jako "piorących". Ponadto okazuje się, że kobiety czynne zawodowo wykonują niewiele mniej czynności domowych, niż kobiety nie pracujące i zajmujące się wyłącznie prowadzeniem gospodarstwa domowego. Dodatkowo badania CBOS z roku 1996 wskazują, iż najbardziej osamotnione w wykonywaniu prac domowych są kobiety o najwyższym statusie materialnym i społecznym, żyjące w rodzinach najlepiej sytuowanych. Badania CBOS przeprowadzone w roku 1994 oraz 2002 pokazują, że podział obowiązków domowych – zaraz po sytuacji finansowej rodziny – jest główną przyczyną nieporozumień i konfliktów w środowisku domowym (40%).

Obciążenie kobiet obowiązkami domowymi jest podawane przez pracodawców jako główna przyczyna mniejszego zatrudniania ich niż mężczyzn w godzinach nadliczbowych. Co ciekawe, same kobiety przyznają, że mniejsze zaangażowanie z ich strony w pracę w nadgodzinach wynika z niekorzystnego wynagradzania ze tego typu pracą. W trakcie prowadzonych rozmów

²⁴ Dziecielska-Machnikowska S. „Co myślą bezrobotne kobiety”, Łódź 1992, str. 45

²⁵ „Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet”, Titkow A. (red), Warszawa 2003, str. 45-46

kwalityfikacyjnych pytania o plany matrymonialne padają stosunkowo rzadko ze strony potencjalnego pracodawcy. Z drugiej jednak strony sami pracodawcy w 30% przyznają, że stan cywilny kandydata do pracy jest dla nich bardzo ważny bądź ważny. Uprawnienia związane z godzeniem życia rodzinnego z zawodowym, jak zwolnienia z tytułu choroby dziecka, urlop macierzyński czy wychowawczy postrzegane są jako czynniki zmniejszające szanse na podwyżki płac i awans zawodowy. O wiele większym obciążeniem dla pracodawcy są jednak zwolnienia chorobowe pracownika, bowiem wiążą się one nie tylko z ograniczoną dyspozycyjnością pracownika, ale również z dodatkowymi kosztami ponoszonymi bezpośrednio przez pracodawcę. Jest to szczególnie dotkliwe w mniejszych zakładach, gdzie pracodawcy muszą liczyć się dodatkowo z zaburzeniami organizacyjnymi. W ostatnich latach zmniejsza się liczba osób korzystających ze świadczeń w postaci urlopów wychowawczych, jak również otrzymujących zasiłki wychowawcze. Na pewno wpływ na to ma mniejsza wartość przyznawanych zasiłków. Niemniej jednak można wysunąć zarazem wnioski o zmniejszającej się okresowej z powodów rodzinnych.

W roku 1993 CBOS przeprowadził badanie na temat preferowanego modelu rodzinnego oraz zaangażowania małżonków w prace domowe (tab. 2). Największą akceptację wśród kobiet zyskał model, gdzie kobieta i mężczyzna poświęcają porównywalną ilość czasu na prace domowe i opiekę na dzieckiem (54%). Kobiety aprobujące te rozwiązanie miały w głównej mierze wyższe wykształcenie oraz wysokie dochody. Za modelem tradycyjnym z pracującym mężem i żoną pozostającą w domu opowiadały się przede wszystkim kobiety w starszym wieku, o niskim poziomie wykształcenia (27%). Model rodziny, w którym pracują obydwie strony, jednocześnie to na kobiecie spoczywają obowiązki domowe popiera 14% kobiet. W rzeczywistości model ten najczęściej jest w rzeczywistości realizowany.

Tab. 2 Model rodziny w opinii respondentek, zgodnie z badaniami IPISS przeprowadzonymi w roku 2001

Wyszczególnienie	Odpowiedzi (w %)
Ogółem	100
Kobieta dba o rodzinę, nie pracuje zawodowo	13,9
Kobieta przerywa pracę w okresie wychowywania dzieci	15,3
Kobieta pracuje i łączy pracę z życiem rodzinnym	15,1
Kobieta traktuje sukces zawodowy jako najważniejszy	0,8
Kobiety i mężczyźni dzielą obowiązki zawodowe i rodzinne	54,3
Brak danych	0,4

Liczba kobiet, które zgadzają się na przerwanie ich pracy zawodowej na okres urodzenia i opieki nad dzieckiem jest porównywalna do liczby kobiet, które opowiadają się za godzeniem życia zawodowego z osobistym. W zdecydowanej większości górują jednak opinie odnośnie konieczności wprowadzania modelu partnerskiego, w którym obydwójce małżonkowie dzielą się obowiązkami rodzinnymi oraz zawodowymi.²⁶ Co ciekawe, zwolenniczkami przerywania pracy zawodowej na czas opieki nad dziećmi są reprezentantki dwóch skrajnych grup wykształcenia, a mianowicie: podstawowego (10%) oraz wyższego (7,4%). Konsekwencją tego są wyniki pytania odnoszącego się do konieczności łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Rozwiązanie to popierane jest przez reprezentantki tych samych poziomów wykształcenia, tj. podstawowego (16,7%) oraz wyższego (20,6%). Decyzje kobiet z podstawowym wykształceniem można tłumaczyć brakiem możliwości skorzystania z okresowej dezaktywizacji ze względu na sytuację materialną rodziny, a także obawą, że mogą utracić pracę po powrocie z urlopu wychowawczego. Kobiety z wyższym wykształceniem obawiać się mogą z kolei utraty posiadanej pozycji zawodowej, a także utraty intratnych zarobków.

Najbardziej pożądanym rozwiązaniem przez kobiety jest aktywny udział ich partnerów w wykonywaniu czynności domowych, co z kolei stwarza warunki umożliwiające obydwu stronom aktywizację zawodową. Istniejące obecnie uprawnienia pracownicze, których celem jest ułatwienie korzystania z rodzicielstwa w wieku produkcyjnym są zazwyczaj skierowane do przedstawicieli

²⁶ „Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery”, Balcerzak-Paradowska B. (red.), Warszawa 2003, str. 297

obydwu płci. Nie zmienia to jednak faktu, iż to wyłącznie kobiety postrzegane są przez pryzmat powyższych uprawnień jako mniej atrakcyjne pracownice. Wiąże się to przede wszystkim z tym, iż to właśnie im przypisana jest nie tylko biologicznie, ale i społecznie funkcja rodzicielska, one też w głównej mierze poświęcają się obowiązkom rodzicielskim kosztem swych planów zawodowych. Przekłada się to na stopień wykorzystywania przez kobiety urlopów i zwolnień związanych z wypełnianiem funkcji rodzicielskich. W rezultacie pracodawcy postrzegają pracownice jako te, które są obciążane w głównej mierze obowiązkami rodzinnymi i które wykorzystywać będą uprawnienia pracownicze ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Warto tutaj zarazem zaznaczyć, iż sami pracodawcy przyznają, że korzystanie z powyżej wymienionych uprawnień jest zazwyczaj zasadne, co więcej, częściej można spotkać sytuację, gdy pracownica rezygnuje ze swych uprawnień, niż ich nadużywa. Rezygnacja ze świadczeń dotyczy przede wszystkim zwolnień chorobowym, tj. z tytułu własnej niedyspozycji zdrowotnej.

W okresie transformacji zauważalna była większa aktywizacja zawodowa kobiet, której główną przyczyną była potrzeba zapewnienia utrzymania rodziny. Nie wpłynęło to jednak zasadniczo na zakres obowiązków domowych, które wciąż w głównej mierze były wykonywane niemal wyłącznie przez kobiety. Urodzenia oraz wychowanie potomstwa była oceniana przez społeczeństwo jako główna rola do spełnienia przez kobietę. Statystyki z początku lat dziewięćdziesiątych donoszą, iż przeciętna Polka wychodziła za mąż mając ok. 22. lat. Pierwsze dziecko przychodziło na świat, gdy kobieta mieściła się w przedziale wiekowym 20-24. Dane z końca lat dziewięćdziesiątych pokazują, iż statystyczna Polka opóźnia moment zarówno zamążpójścia, jak również macierzyństwa. Ślub zazwyczaj odbywa się w wieku 24 lat, zaś pierwsze dziecko rodzi, gdy kobieta ma pomiędzy 25. a 29. rokiem życia. Zauważa się również tendencję odkładania decyzji odnośnie macierzyństwa na jeszcze późniejszy okres, tj. po 30 roku życia.²⁷

Badania prowadzone przez GUS w roku 1987 oraz 1994 pokazują, iż kobiety coraz rzadziej skłonne są poświęcać się rodzinie i realizować się wyłącznie w sferze domowej, a zjawisko to występuje w największym stopniu wśród kobiet wyróżniających się wyższym wykształceniem. Ponadto dla przedstawicielek tej grupy społecznej znacznie większe znaczenie mają pozamaterialne czynniki, wśród których wyróżnia się: satysfakcję z wykonywanych czynności, dążenie do awansu, dowartościowanie się, prestiż środowiska oraz chęć aktywizacji w obszarze społecznym.

Na początku okresu transformacji z urlopu wychowawczego korzystało 72% matek (1991 r.), podczas gdy trzy lata później 60% matek. Rezygnacja z przedłużonej dezaktywizacji zawodowej związanej z wykorzystaniem urlopu wychowawczego jest znacznie częściej obserwowana wśród kobiet z wyższym wykształceniem, posiadających atrakcyjną pracę. Z kolei kobiety bez zawodu, o niskich kwalifikacjach i pozycji zawodowej oraz krótkim stażu pracy, wykonujące prace fizyczne są bardziej skłonne wykorzystywać urlop wychowawczy. Dlatego też to kobiety wykształcone i posiadające ciekawe oraz dobrze płatne prace najbardziej odczuwają problemy związane z godzeniem obowiązków domowych z pracą zawodową. Dla nich urlop macierzyński przynosi skutki w postaci dezaktualizacji posiadanych umiejętności oraz prowadzi do pogorszenia sytuacji materialnej ich rodzin.

Kobiety coraz później decydują się na macierzyństwo, co więcej, liczba dzieci w rodzinie zdecydowania odbiega od tej jaka była popularna niegdyś. Aby zapewnić utrzymanie się na tym samym poziomie liczby społeczeństwa, każda kobieta powinna urodzić dwójkę dzieci. O przyroście demograficznym będzie mowa wówczas, gdy liczba każda kobieta posiadać będzie przynajmniej trójkę. Kobiety z kolei coraz częściej zwlekają z decyzją o macierzyństwie do momentu, kiedy ich pozycja będzie na tyle silna, że pozwolić sobie będą mogły na absencję zawodową spowodowaną urodzeniem dziecka. Polskim kobietom stawia się sprzeczne wymagania. Z jednej strony jest promowana polityka pro rodzina, podkreślane dobro dziecka, tj. potrzebę stosowania jak najdłuższej osobistej opieki przez matkę, jak najdłuższego okresu karmienia piersią. Z drugiej zaś strony rząd wprowadza krótsze urlopy macierzyńskie, nie wprowadza przy tym propozycji innych rozwiązań umożliwiających faktyczne łączenie różnych sfer życiowych oraz samorealizację w nich. Ponadto kobiety – co podyktowane jest sytuacją na rynku pracy i bezrobociem utrzymującym się na wysokim poziomie – zazwyczaj decydują na szybki powrót do pracy.

²⁷ „Szkłany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet”, Titkow A. (red), Warszawa 2003, str. 67

Działania podejmowane przez rząd, a mające na celu zwiększenie liczby urodzin w kraju, ograniczają się do odwoływania się do uczuć Polek, oskarżania ich o lenistwo i egoizm w odniesieniu do malejącego przyrostu naturalnego oraz coraz większego zainteresowania odnoszeniem sukcesów w sferze zawodowej. Nigdy jednak nie ma apelu zachęcającego młodych Polaków do ojcostwa. A przecież partnerski model rodziny okazać się może kluczowym rozwiązaniem do zahamowania spadku dzietności w kraju.

BIBLIOGRAFIA

- Badanie „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy”, GUS 2004
Dzięcielska-Machnikowska S. „Co myślą bezrobotne kobiety”, Łódź 1992
Kołaczek B. „Praca zawodowa kobiet w krajach Wspólnoty Europejskiej”, Warszawa 1993
Lisowska E. „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej”, Warszawa 2001
Maj A. *Żegnaj, mamo!* „Dziennik Polski” nr 70 (18 472), 24 marca 2005
Mirski A. *Kształtowanie człowieka* „Dziennik Polski” nr 70 (18 472), 24 marca 2005
Podgórska J. *Matka chce pracy* „Polityka” nr 11 (2495), 19 marca 2005
„Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery”, Balcerzak-Paradowska B. (red.), Warszawa 2003
Raport Banku Światowego „Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?” raport nr 29205, marzec 2004
Raport Centrum Praw Kobiet „Kobiety w Polsce 2003”
Raport Centrum Praw Kobiet „Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji”, 1998
Raport „Kobiety w Polsce w latach 90-tych”
Raport rządu o sytuacji kobiet w Polsce
Słomski W. „Kobieta w kręgu chrześcijańskiej kultury religijnej”, Warszawa 1998
Spis Powszechny, Warszawa 2003
Staszewska D. „Równość pozycji kobiet i mężczyzn w krajach Wspólnoty Europejskiej”, Warszawa 1993
„Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet” Titkow A. (red.), Warszawa 2003
Wesołowska E. *Równość w cenie* „Newsweek”, 22 luty 2005

UŻYTECZNE STRONY

- Agencja Promocji Zawodowej Kobiet www.apzk.com.pl
CBOS www.cbos.com.pl
Fundacja Centrum Promocji Kobiet www.promocjakobiet.pl
GUS www.stat.gov.pl
OBOP www.obop.com.pl
Ośka www.oska.org.pl
Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn
www.rownystatus.gov.pl
Polskie Stowarzyszenie Właścicielk Firm www.pswf.kobiety.pl
Stowarzyszenie Kobiet Aktywnych i Twórczych www.skat.org.pl
Women at the Labour Market in Central and Eastern Europe
<http://www.womenslabour.org> WSTĘP

7/ Załącznik 2 - Analiza obowiązującego w Polsce stanu prawnego dotyczącego urlopu macierzyńskiego i wychowawczego oraz tzw. elastycznych form zatrudnienia – Anna Nosek, Centrum Praw Kobiet

Podstawowe prawa i obowiązki osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy w Polsce uregulowane są w ustawie Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. wraz z późniejszymi zmianami.

Prawa pracowników dotyczące urlopu macierzyńskiego i wychowawczego oraz uprawnienia pracownic w okresie ciąży uregulowane zostały w dziale 8 w/w ustawy zatytułowanym: „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”.

URLOP MACIERZYŃSKI

Wymiar urlopu macierzyńskiego

Wymiar urlopu macierzyńskiego uregulowany został w art.180 § 1 k.p. oraz w art. 180¹ kp i wynosi:

16 tygodni przy pierwszym porodzie

18 tygodni przy każdym następnym porodzie

26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Taki wymiar urlopu jest zgodny z prawodawstwem Unii Europejskiej - z Dyrektywą Rady nr 92.85/EWG z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków niosących poprawę zdrowia i bezpieczeństwa w pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmią piersią.

W przypadku, gdy pracownica urodzi martwe dziecko lub dziecko umrze przed upływem 8 tygodni życia, przysługuje jej urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Jeżeli pracownica urodziła przy jednym porodzie kilkoro dzieci, a któreś z nich zmarło, przysługuje jej urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Zasady udzielania urlopu macierzyńskiego

Bez względu na staż pracy i wymiar zatrudnienia każdej pracownicy przysługuje urlop macierzyński.

Zgodnie z treścią art.180 § 3 kp. część urlopu macierzyńskiego (co najmniej 2 tygodnie) pracownica może, ale nie musi, wykorzystać przed planowanym terminem porodu. Jeżeli przed zbliżającym się porodem stan pracownicy wymaga przebywania na zwolnieniu lekarskim, zwykle nie jest to zwolnienie, ale właśnie urlop macierzyński. Decyzja należy do lekarza. Urlopu macierzyńskiego udziela pracodawca, jednak dopiero po otrzymaniu stosownego zaświadczenia od lekarza.

Z zasady urlop macierzyński powinien być wykorzystywany w sposób nieprzerwany. Od powyższej reguły istnieje jednak jeden wyjątek uregulowany w art.181 kp: jeżeli pracownica urodziła dziecko, które od razu po urodzeniu trafiło do szpitala, a wykorzystała ona po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop i jego pozostałą część wykorzystać po powrocie dziecka ze szpitala. Do wniosku, jaki pracownica składa w tej sprawie u pracodawcy, musi zostać dołączone stosowne zaświadczenie lekarskie.

Po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, pracownica ma prawo powrotu do pracy jednak pod warunkiem, że pozostałą część urlopu wykorzysta pracujący ojciec dziecka (art. 180 § 5 kp.). W tym celu musi ona złożyć pisemny wniosek do pracodawcy o skrócenie urlopu i dołączyć zaświadczenie pracodawcy ojca dziecka, w którym potwierdzony jest termin rozpoczęcia przez niego urlopu macierzyńskiego. Wniosek taki nie może być złożony później niż na 7 dni przed przystąpieniem do pracy

(tak art.180 § 6 kp.).Bezpośrednio po urlopie macierzyńskim zarówno matce jaki i ojcu dziecka przysługuje prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Jeżeli matka nie może "odstąpić" ojcowi dziecku swojego urlopu, musi wykorzystać go w całości sama.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Pracownik (kobieta lub mężczyzna), który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, ma prawo do 16 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia.

Uprawnienia przysługujące w okresie urlopu macierzyńskiego

Podczas urlopu macierzyńskiego pracownica nie może zostać zwolniona z pracy jak również, pracodawca nie może przesunąć jej na inne stanowisko oraz zmienić na niekorzyść warunków jej umowy (art.177 kp.).

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art.177 § 4 kp.)

W przypadku zaistnienia sytuacji opisanej powyżej, pracodawca zobowiązany jest do uzgodnienia z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową terminu rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia pracownicy przysługują świadczenia z tytułu zasiłku rodzinnego i wychowawczego.

Ponadto pracownica przebywająca na urlopie macierzyńskim nie korzysta z ochrony zatrudnienia w sytuacji, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę.

W przypadku, gdy pracownica zatrudniona jest na czas określony a umowa wygasa w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego, wtedy ostatni dzień umowy jest jednocześnie ostatnim dniem urlopu. Istotną informacją jest tutaj fakt, iż w przypadku zaistnienia powyżej opisanej sytuacji pracownica zatrzymuje prawo do zasiłku macierzyńskiego, który może pobierać tak długo, jak długo pozostawałaby na urlopie macierzyńskim jako osoba zatrudniona.

W przypadku zatrudnienia pracownicy na umowę na czas określony, czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która ulegałaby wygaśnięciu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, automatycznie przedłużona zostaje do dnia porodu. W takiej sytuacji pracownica zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego, chociaż nie ma prawa do urlopu.

W sytuacji, gdy kobieta (matka) prowadzi działalność gospodarczą, nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego. Jeżeli jednak opłacała składki na ubezpieczenie chorobowe, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego równego średniej kwocie z ostatnich 6 miesięcy przed porodem, od której odprowadzała składkę.

URLOP WYCHOWAWCZY

Prawo do urlopu wychowawczego

Prawo do urlopu wychowawczego i zasady jego udzielania regulują przepisy Kodeksu pracy (art. 186 – 189¹) oraz rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. 2003 Nr 230, poz. 2291).

Z urlopu wychowawczego mogą skorzystać rodzice lub opiekunowie dziecka lub jedno z nich, jeżeli są zatrudnieni.

Aby skorzystać z urlopu wychowawczego pracownik musi posiadać co najmniej 6 miesięczny okres zatrudnienia.

Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

Wymiar urlopu wychowawczego

Zgodnie z treścią art.186 § 1 pracownikowi, który świadczył pracę przez okres co najmniej 6-ciu miesięcy przysługuje prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 4 roku życia. Urlop ten może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach, których wymiar określa pracownik.

Pracownik posiadający co najmniej sześciomiesięczny okres zatrudnienia może skorzystać z “dodatkowego” urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika (art. 186 § 2 kp.)

Zasady udzielania urlopu wychowawczego

Urlopu wychowawczego pracodawca udziela na pisemny wniosek pracownika złożony na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza on skorzystać z urlopu. We wniosku pracownik wskazuje:

datę rozpoczęcia i zakończenia urlopu wychowawczego,

okres urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko

Do w/w wniosku dołącza się pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku.

Oświadczenie takie nie jest wymagane w razie:

ograniczenia lub pozbawienia drugiego z rodziców władzy rodzicielskiej,

ograniczenia lub zwolnienia z opieki drugiego z opiekunów dziecka,

gdy zachodzą nie dające się usunąć przeszkody do uzyskania takiego oświadczenia.

W tej sytuacji pracownik dołącza do wniosku dokumenty potwierdzające te okoliczności. Jeżeli dołączenie dokumentów nie jest możliwe pracownik do wniosku dołącza pisemne oświadczenie w tej sprawie.

Do wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu wychowawczego, o którym mowa w art.186 § 2 kp. dołącza się orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka.

Rodzice lub opiekunowie dziecka, jeżeli spełniają warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie z niego skorzystać przez okres nie przekraczający 3 miesięcy.

W takim przypadku do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego dołącza się pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o okresie, w którym zamierza on skorzystać z takiego urlopu.

Jeżeli wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego zostanie złożony bez zachowania przez pracownika terminu, pracodawca udziela urlopu nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie tego urlopu.

Pracownikowi zatrudnionemu na czas określony pracodawca udziela urlopu wychowawczego na czas nie dłuższy niż do końca okresu na jaki została zawarta umowa.

W przypadku złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, pracodawca udziela tego urlopu na okres nie dłuższy niż do dnia rozwiązania umowy o pracę wskutek dokonanej czynności.

Dopuszczalne jest wycofanie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego nie później jednak niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu.

Uprawnienia przysługujące w okresie urlopu wychowawczego

W czasie urlopu przysługuje:

świadczenie z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, którego wypłata i wysokość są uzależnione od dochodu na jedną osobę w rodzinie uprawnionego

i uregulowane przez ustawę z dnia 28 listopada 2003r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. nr 228, poz. 2255),

pracownik zachowuje dla siebie i innych członków rodziny prawo do świadczeń zdrowotnych, okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Skrócenie okresu korzystania z urlopu wychowawczego

Zgodnie z treścią art. 186³ kp. pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego w następujących przypadkach:

w każdym czasie - za zgodą pracodawcy,

po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Podjęcie pracy w okresie urlopu wychowawczego

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie pod warunkiem, że nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² § 1 kp.)

W sytuacji, gdy pracodawca ustali, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie wskazanym przez siebie, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania (art. 186² § 2 kp.)

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby skorzystać z urlopu wychowawczego. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika (art. 186 f k.p.)

Ochrona trwałości zatrudnienia w okresie urlopu wychowawczego

W okresie urlopu wychowawczego pracownik korzysta ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Ochrona ta obejmuje zakaz wypowiedzania oraz rozwiązywania umowy o pracę w okresie od złożenia wniosku o urlop do dnia zakończenia urlopu wychowawczego.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę w okresie udzielonego urlopu jest możliwe w następujących sytuacjach:

- zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,

- w razie ogłoszenia likwidacji lub upadłości pracodawcy,

- w przypadku zwolnień grupowych u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, do których mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844),

- w przypadku zwolnień indywidualnych u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, stosunek pracy można wypowiedzieć, ale tylko pod warunkiem nie zgłoszenia w odpowiednim terminie sprzeciwu przez zakładową organizację związkową (art. 10 ust. 2 pow. ustawy)

Umowa o pracę w okresie urlopu wychowawczego może również zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron, bądź przez jej wypowiedzenie przez pracownika.

Obowiązki pracodawcy po zakończeniu urlopu wychowawczego przez pracownika

Pracodawca po zakończeniu urlopu wychowawczego ma obowiązek dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego

kwalfikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem (art.186 ' kp.)

Zasiłek macierzyński i rodzinny

Za czas urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński na warunkach i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636 ze zm.).

Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która urodziła dziecko, przyjęła dziecko w wieku do 1 roku na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia lub przyjęła dziecko w wieku do 1 roku na wychowanie w ramach rodziny zastępczej pod warunkiem, że urodzenie lub przyjęcie dziecka na wychowanie miało miejsce w okresie ubezpieczenia chorobowego lub w okresie urlopu wychowawczego.

Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z naruszeniem przepisów prawa, jeżeli zostało to stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu. Zasiłek macierzyński przysługuje także pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, z którą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje także ubezpieczonemu ojcu, który po śmierci matki lub porzucenia przez nią dziecka sprawuje nad nim opiekę. Zasiłek macierzyński przysługuje ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, tylko w przypadku gdy przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania opieki nad dzieckiem.

Zasiłek macierzyński wypłacany jest w okresie urlopu macierzyńskiego który wynosi odpowiednio 16,18 i 26 tygodni.

Ubezpieczona może skorzystać z części urlopu macierzyńskiego jeszcze przed porodem. Wówczas zasiłek po porodzie wypłacany jest przez okres nie wykorzystany przed porodem. Ubezpieczona może po 14 tygodniach urlopu zrezygnować z pozostałej części urlopu i zasiłku pod warunkiem, że pozostała część urlopu i zasiłku wykorzysta ojciec dziecka.

Ubezpieczona które przyjęła dziecko na wychowanie ma prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 16 tygodni. Minimalny okres urlopu w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do jednego roku wynosi 8 tygodni.

W przypadku gdy ubezpieczona nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego w trakcie urlopu wychowawczego, okres za który przysługuje zasiłek macierzyński zostaje skrócony o 2 tygodnie, pod warunkiem że cały okres zasiłku macierzyńskiego zawiera się w okresie urlopu wychowawczego. W przypadku gdy kończy się wcześniej, niż skończyłby się urlop wychowawczy, ubezpieczonej przysługuje zasiłek jak innym ubezpieczonym czyli do końca urlopu macierzyńskiego. Kobiecie, która urodziła dziecko i nie była zatrudniona w dniu porodu prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje za okres krótszy o 2 tygodnie.

Zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 100 proc. podstawy wymiaru.

Nowy system wsparcia rodziny w Polsce reguluje Ustawa o świadczeniach rodzinnych z 28 listopada 2003 roku (Dz. U. Nr 228, poz. 2255 z 30 grudnia 2003 roku z późn. zmianami). Znosi ona do tej pory obowiązujące zasiłki (wychowawczy, świadczenia z Funduszu Alimentacyjnego), a wprowadza jeden zasiłek rodzinny z kilkoma dodatkami z tytułu:

urodzenia dziecka,

korzystania z urlopu wychowawczego,

samotnego wychowywania dziecka,

samotnego wychowywania dziecka do lat 7 i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych,

edukacji i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego,

rozpoczęcia roku szkolnego,

podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania.

Dodatki są nierozdzielnie związane z zasiłkiem rodzinnym. Oznacza to, że mogą otrzymać je wyłącznie te rodziny, których dochód pozwala na pobieranie zasiłku rodzinnego.

Zasiłek rodzinny wraz z dodatkami przysługuje rodzinom, których przeciętny dochód miesięczny w poprzednim roku kalendarzowym nie przekroczył 504 zł na osobę (583 zł w razie wychowywania dziecka niepełnosprawnego). Pod uwagę bierze się tu dochód netto, to znaczy po odliczeniu obowiązkowych składek na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne oraz zapłaconego podatku dochodowego. Do dochodu nie wlicza się także świadczeń z pomocy społecznej i Funduszu Alimentacyjnego oraz dodatków mieszkaniowych.

W aktualnym okresie zasiłkowym, trwającym od 1 maja 2004 roku do 31 sierpnia 2005 roku prawo do zasiłku rodzinnego ustala się na podstawie dochodów osiągniętych przez członków rodziny w 2002 roku. Jeżeli jednak w stosunku do 2002 roku obecna sytuacja finansowa rodziny uległa pogorszeniu, na przykład z powodu przebywania jednego z rodziców na urlopie wychowawczym, dochód tej osoby zostanie potraktowany jako dochód utracony i odliczony od dochodu rodziny.

Zasiłek rodzinny można pobierać na dzieci dopóki nie skończą one 18, a jeżeli się uczą - 21 lat. Nie przysługuje on jednak, jeżeli dziecko przebywa w jakiegokolwiek placówce zapewniającej nieodpłatne całodobowe utrzymanie.

Generalnie, prawo do zasiłku ustala się na cały okres zasiłkowy, czyli od 1 września bieżącego do 31 sierpnia następnego roku (wyjątkowo aktualny okres zasiłkowy trwa od 1 maja b.r. do 31 sierpnia 2005 r.). Jednak osoba zainteresowana może złożyć wniosek o ponowne ustalenie tego prawa w trakcie trwania okresu zasiłkowego w następujących przypadkach:

- zwiększenia się liczby członków rodziny,
- zmniejszenia się liczby członków rodziny, w tym także z powodu ukończenia 25 lat przez dziecko pozostające na utrzymaniu,
- utraty dochodu,
- uzyskania przez dziecko w wieku do 25 lat orzeczenia o niepełnosprawności lub orzeczenia o znacznym albo umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, albo upływu okresu, na który orzeczenie zostało wydane.

Przybycie źródła dochodu w trakcie okresu zasiłkowego nie powoduje ponownego ustalenia prawa do zasiłku. Oznacza to, że jeśli nawet dochód rodziny zwiększy się na tyle, że przekroczy granicę 504 zł na osobę, rodzina ma prawo pobierać zasiłek do końca okresu zasiłkowego.

Obecnie wysokość zasiłku rodzinnego wynosi:

- 43 zł - na pierwsze i drugie dziecko,
- 53 zł - na trzecie dziecko,
- 66 zł - na czwarte i kolejne dziecko.

Po 31 sierpnia 2005 roku wysokość zasiłku rodzinnego będzie uzależniona nie od kolejności przyjścia na świat, ale od wieku dziecka.

Kolejny dodatek do zasiłku rodzinnego przysługuje osobie przebywającej na urlopie wychowawczym, ale tylko pod warunkiem, że bezpośrednio przed uzyskaniem prawa do niego była ona zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Wysokość dodatku wychowawczego wynosi aktualnie 400 zł miesięcznie. Można go otrzymywać do chwili ukończenia przez dziecko 4 lat (lub 18, jeżeli jest niepełnosprawne), ale nie dłużej niż przez okres:

- 2 lat - w przypadku wychowywania jednego dziecka,
- 3 lat - w przypadku wychowywania bliźniaków lub większej ilości dzieci urodzonych w wyniku ciąży mnogiej,
- 6 lat - w przypadku wychowywania dziecka niepełnosprawnego.

Prawo do dodatku traci osoba, która przebywając na urlopie wychowawczym urodziła drugie dziecko, w związku z czym pobiera zasiłek macierzyński, wróciła do pracy bądź podjęła jakąkolwiek nową pracę (nawet na umowę zlecenie czy o dzieło), otrzymuje emeryturę, rentę lub rentę socjalną z tytułu niezdolności do pracy.

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Powyżej omówione prawa pracownicze związane z urlopem macierzyńskim i wychowawczym przysługują pracownikom, którzy świadczą pracę na podstawie stosunku pracy. Kodeks Pracy przewiduje następujące sposoby nawiązania stosunku pracy: zawarcie umowy o pracę, zawarcie spółdzielczej umowy o pracę, powołanie, mianowanie i wybór.

Stosunek pracy to nie jedyna forma świadczenia usług za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy. Obecnie powszechnie stosowane na rynku są umowy uregulowane w Kodeksie Cywilnym, na podstawie których wykonawca świadczy na rzecz zamawiającego określone usługi lub też wykonuje konkretne zadania (są to tzw. umowy cywilno – prawne)

Do w/w umów zaliczamy m.in.:

1. Umowę o dzieło - jest to umowa konkretnego rezultatu, zlecenie wykonania konkretnej pracy, dzieła.
2. Umowę zlecenie - przyjmujący zlecenie - zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania określonej czynności. Wynagrodzenie określone jest w treści umowy.
3. Umowę agencyjną - agent zobowiązuje się do stałego pośredniczenia przy zawieraniu umów na rzecz dającego zlecenie. Wynagrodzenie gwarantowane jest przepisami kodeksu cywilnego.

Umowa o dzieło

Bardzo często stosowana, szczególnie w stosunku do tych, za których pracodawca nie musi odprowadzać składek na ZUS (np. studenci, emeryci). Ponadto pracodawca nie ma obowiązku udzielenia wykonawcy dzieła urlopu lub zasiłku chorobowego. Jeśli wykonanie dzieła jest działalnością twórczą i autorską (np. napisanie raportu czy artykułu, zorganizowanie koncertu itp.), koszt uzyskania przychodu wynosi tylko 50 proc. Umowa o dzieło zobowiązuje wykonawcę do osiągnięcia określonego rezultatu, czyli wykonania umówionego dzieła. Dziełem może być np. uszycie spodni, przeprowadzenie remontu mieszkania czy założenie instalacji elektrycznej.

Zamawiający zobowiązuje się do zapłacenia za dzieło wynagrodzenia, które powinno zostać określone w umowie, ale może też być ustalone w inny sposób, np. poprzez wskazanie, co będzie podstawą do jego wypłacenia.

Wykonawca zobowiązany jest do sporządzenia dzieła w sposób i w terminie zapisanym w umowie. Jeśli wykonawca nie dopełni powyższego zamawiający może od umowy odstąpić lub zażądać zmiany sposobu wykonania i wyznaczyć nowy termin. Jeżeli kolejny termin wykonania umowy nie zostanie dotrzymany przez wykonawcę, to zamawiający może odstąpić od umowy albo nakazać poprawki czy dalsze wykonanie komu innemu na koszt wykonawcy.

Jeżeli dzieło zostało wykonane ściśle według wskazówek zamawiającego, a mimo to jest ono wadliwe, to wykonawca nie odpowiada potem za zniszczenie, uszkodzenie lub niewłaściwą funkcjonalność dzieła, wynikłą z wadliwego wykonania i należy mu się umówione wynagrodzenie. Wykonawca powinien jednak wcześniej zawiadomić zamawiającego, że jego wskazówki mogą sprawić, iż dzieło będzie wadliwe. Może on jednak odliczyć od wynagrodzenia to, co wykonawca zaoszczędził z powodu niewykonania dzieła, np. materiały lub zapłatę należną osobom, które współdziałały z wykonawcą.

Istotnym elementem umowy o dzieło jest to, że nie rodzi ona dla zamawiającego obowiązku opłacania jakichkolwiek ubezpieczeń społecznych.

Wyjątkiem od powyższej reguły jest sytuacja, kiedy umowa o dzieło zawarta jest z własnym pracodawcą. Wówczas składki odprowadzane są tak jak w przypadku umowy o pracę. Przychód uzyskiwany z takiej umowy o dzieło jest przychodem ze stosunku pracy, a osoba wykonująca tę pracę jest pracownikiem.

Bezpośrednią konsekwencją powyższego jest, że osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o dzieło, nie będąca pracownikiem zamawiającego w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego i wychowawczego jak również nie korzysta z ochrony zatrudnienia przewidzianej w Kodeksie Pracy.

Umowa zlecenie

Umowa zlecenie jest umową starannego działania, podpisywana na czas wykonywania zleconych czynności. Przez umowę zlecenia zleceniobiorca zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla zleceniodawcy. Zlecenie może mieć charakter odpłatny lub nieodpłatny. Każda ze stron może tę umowę wypowiedzieć w dowolnym czasie.

Zleceniobiorcą może być osoba fizyczna lub prawna. Zlecenie może być wykonane osobiście lub powierzone komuś w imieniu zleceniobiorcy. W przypadku gdy zleceniobiorca jest osobą fizyczną, to firma będąca zleceniodawcą potrąca z jego wynagrodzenia (pomniejszonego o wysokość składek ubezpieczeniowych) 20-procentową zaliczkę na poczet podatku dochodowego. Jeżeli natomiast zleceniobiorcą jest osoba prawna mająca status przedsiębiorcy, to sama prowadzi swoją rachunkowość zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Umowa zlecenia musi być zawarta na piśmie i powinna określać:

- rodzaj umowy,
- datę rozpoczęcia i zakończenia wykonywania umowy,
- rodzaj wykonywanej działalności,
- zasady ustalania wynagrodzenia za wykonanie określonych w umowie czynności,
- informację o tym, czy zleceniobiorca posiada inny tytuł do ubezpieczenia społecznego, a jeśli tak, to jaki,
- miejsce wykonywania umowy.

Przedmiotem umowy zlecenia może być każda czynność wykonywana przez osobę fizyczną w ramach świadczenia usług. Chodzi tu np. o prowadzenie księgowości, przepisywanie tekstów, akwizycję.

Umowę zlecenia różni od umowy o pracę, przede wszystkim to, że:

nie ma tu podporządkowania pracodawcy,

w ramach zlecenia usługi może świadczyć nie tylko osoba fizyczna, ale i podmiot gospodarczy (firma),

w zasadzie pracodawca ma obowiązek odprowadzania za wykonawcę składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (dobrowolne jest ubezpieczenie chorobowe, zaś wypadkowe jest obowiązkowe, jeśli praca wykonywana jest w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez pracodawcę); w praktyce jednak, jeśli pracownik jest już objęty ubezpieczeniami (np. jako student albo pracownik innej firmy), to pracodawca składek nie odprowadza (w ten sposób oszczędza),

nie ma żadnych ograniczeń w liczbie kolejnych takich umów,

nie skutkuje dla pracodawcy obowiązkiem udzielania urlopu, wypłacania odprawy, zapłaty za okres niezdolności do pracy (choroby).

Zleceniodawca ma obowiązek opłaty składek ZUS na ubezpieczenie emerytalne i rentowe natomiast osoba pracująca w oparciu o umowę zlecenie nie ma prawa do urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego ani wychowawczego. Nie ma także prawa do zasiłku opiekuńczego. Kobieta, która przystąpiła dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego ma prawo do zasiłku rodzinnego.

Umowa agencyjna

Umowa agencyjna jest umową cywilno - prawną. Na jej podstawie agent zobowiązuje się do stałego pośredniczenia w zawieraniu umów na rzecz dającego zlecenie albo do zawierania umów w jego imieniu. W jaki sposób zadania będą wykonywane decyduje sam agent. Jego organizacja pracy i operatywność wpływają bezpośrednio na to jakie osiągnie wyniki.

Samodzielność pracownika nie jest jednak nieograniczona - firmy mają swoje standardy pracy - należy omawiać z nimi plany działania, składać sprawozdania, brać udział w szkoleniach, etc.

W zakresie płacenia podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne sytuacja agenta jest taka sama jak osoby prowadzącej działalność gospodarczą zatem agentowi nie przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.

Koszty pracodawcy związane z utrzymaniem pracownika

Pracodawca zobowiązany jest nie tylko do ponoszenia szeregu kosztów związanych

z utrzymaniem pracownika, ale również do comiesięcznego składania rozliczeń dotyczących świadczeń na ubezpieczenia społeczne i poboru zaliczki na podatek.

Osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej, zwane zakładami pracy, są obowiązane jako płatnicy obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują od tych zakładów przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej lub spółdzielczego stosunku pracy, zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez zakłady pracy, a w spółdzielniach pracy - wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej.

Zaliczki za miesiące od stycznia do grudnia wynoszą:

- 1) za miesiące od początku roku do miesiąca włącznie, w którym dochód podatnika uzyskany od początku roku w tym zakładzie pracy przekroczył kwotę stanowiącą górną granicę pierwszego przedziału skali - 19% dochodu uzyskanego w danym miesiącu,
- 2) za miesiące następujące po miesiącu, w którym dochód uzyskany od początku roku przekroczył kwotę, o której mowa w pkt 1 - 30% dochodu uzyskanego w danym miesiącu,
- 3) za miesiące następujące po miesiącu, w którym dochód uzyskany od początku roku przekroczył kwotę stanowiącą górną granicę drugiego przedziału skali - 40% dochodu uzyskanego w danym miesiącu.

Zgodnie z art. 17 oraz art. 46 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, to płatnik składek jest obowiązany obliczać i potrącać z dochodów ubezpieczonych należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Podstawą do obliczenia w/w składek jest wynagrodzenie pracownika brutto lub w przypadku gdy pracownik w danym miesiącu chorował wynagrodzenie brutto minus wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. (Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy stanowi 80% wynagrodzenia brutto przypadającego na przyjętą jednostkę czasu rozliczeniowego.)

Roczna podstawa wymiaru składek w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określanego w ustawie budżetowej.

Pracownik podlega ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu.

Stopa procentowa składki na ubezpieczenie emerytalne ogółem wynosi 19,52 % i jest finansowana w równych częściach przez pracodawcę i pracownika (po 9,76%)

Stopa procentowa składki na ubezpieczenie rentowe wynosi ogółem 13,00 % i podobnie jak składka na ubezpieczenie emerytalne jest finansowana w równych częściach przez pracodawcę i pracownika (po 6,5 %)

Składka na ubezpieczenie chorobowe jest w całości finansowana przez pracownika, a jej stopa procentowa wynosi 2,45%.

Od dnia 1 stycznia 2004r. stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe wynosi od 0,40% do 8,12%. Składka ta w całości obciąża pracodawcę.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne pracowników w okresie od 1 stycznia 2004 r. wynosi :8,25 % x (wynagrodzenie brutto minus suma składek na ubezpieczenia społeczne).

Składka na Fundusz Pracy w okresie od 1 stycznia 2003 r. wynosi: 2,45 % podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, określonej w art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56)

Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresie od 1 stycznia 2003 r. do 1 lutego 2005 r. wynosi: 0,15 % wynagrodzeń stanowiących podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne.

Pracownik zatrudniony na cały etat ma zagwarantowane ustawą minimalne wynagrodzenie za pracę, które obecnie wynosi 849,00 zł. brutto. Od umowy tej obowiązkowa jest składka na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne.

Pracodawca finansuje z własnych środków połowę składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz całą składkę na ubezpieczenie wypadkowe. Ponadto pracodawca ponosi koszty składki na Fundusz Pracy.

Mając na uwadze powyższe koszt zatrudnienia pracownika zatrudnionego za stawkę minimalną wzrasta do ok. 1025,00 zł.

Świadczenia z tytułu zasiłku macierzyńskiego wypłacane są podobnie jak świadczenia chorobowe przez pracodawcę do 30 dnia niezdolności pracownika do pracy. Po 30 dniu obowiązek wypłaty świadczeń przechodzi na Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Pracodawca, który udzielił osobom urlopu wychowawczego bądź też wypłaca im zasiłek macierzyński, zobowiązany jest do zgłoszenia tego faktu do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz rozliczenia składek za te osoby. Oznacza to obowiązek obliczania składek oraz prowadzenia dokumentacji ubezpieczeniowej za wspomniane osoby.

Pracodawca jest zwolniony od świadczeń pieniężnych z tytułu wypłaty zasiłku wychowawczego. Ten obowiązek został mocą ustawy w całości przeniesiony na Urzędy Miast i Gmin.

Powyżej opisane koszty związane z zatrudnianiem pracowników dotyczą stosunku pracy, który powstał na mocy przepisów kodeksu pracy. W przypadku umów cywilno-prawnych pracodawca ponosi znacznie mniejsze obciążenia. Umowy o dzieło i umowy agencyjne są dla pracodawców wolne od opłat z tytułu ubezpieczeń społecznych, natomiast umowa zlecenie pociąga za sobą jedynie obowiązek uiszczenia składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, którego można uniknąć jeżeli pracownik jest już objęty takim ubezpieczeniem (zagadnienie to omówiono w dziale dot. umowy zlecenia).

Wnioski

Z omówionych powyżej regulacji prawnych obowiązujących w Polsce jasno wynika, iż sytuacja osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jest znacznie korzystniejsza od sytuacji osób świadczących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych.

Uprawnienia związane z urlopami macierzyńskim i wychowawczym przysługują wyłącznie osobom świadczącym pracę na mocy przepisów Kodeksu Pracy.

Obowiązujący stan prawny prowadzi do sytuacji, w której pracodawcy chętniej podpisują z pracownikami umowy cywilno-prawne. Koszty utrzymania pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę są znacznie wyższe od tych jakie pracodawca ponosi w przypadku podpisania umowy cywilno-prawnej.

Pracownik nie jest jednak bezradny wobec pracodawcy, który nie chce zawrzeć z nim umowy o pracę i proponuje mu umowę cywilno-prawną. W związku z nagminnym wykorzystywaniem przez pracodawców umów prawa cywilnego, a przede wszystkim umowy zlecenia, zamiast korzystniejszej dla pracowników umowy o pracę, w nowym kodeksie pracy obowiązującym od 2 czerwca 1996 r. przewidziano, że sąd pracy może ustalić, iż w danym przypadku mamy do czynienia z umową o pracę a nie umową cywilnoprawną, taką jak np. zlecenie lub umowa o dzieło. Sąd podejmie takie ustalenie, jeżeli występuje podporządkowanie osoby wykonującej pracę pracodawcy (art.22 §1). Sąd może to zrobić na wniosek tej osoby lub inspektora pracy. Pracodawca musi wówczas wypłacić wszystkie zaległe świadczenia należne takiej osobie i traktować ją odtąd jak pracownika.

W praktyce, w związku z wysoką stopą bezrobocia w Polsce, pracownicy nie występują do sądu przeciwko swoim pracodawcom w obawie przed całkowitą utratą zatrudnienia.

Umowy cywilno-prawne nie zawsze są dla pracowników niekorzystne. Możliwość indywidualnego ustalenia sposobu ich wykonania oraz swoboda w zakresie organizacji czasu pracy powodują, że umowy takie nazywamy „elastycznymi formami zatrudnienia”, które sprzyjają godzeniu obowiązków rodzicielskich z zawodowymi.

Pamiętać należy, iż Kodeks Pracy również przewiduje dostosowanie czasu pracy do potrzeb rodzica przebywającego na urlopie wychowawczym, jednak aby z takiego uprawnienia skorzystać trzeba być zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

Warto wspomnieć o wprowadzonej nowelizacją do kodeksu pracy możliwości zawierania umowy na zastępstwo (art. 25 §1 kp.). Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, pracodawca może na jego miejsce zatrudnić inną osobę na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przepis ten może być stosowany w takich przypadkach jak długa choroba pracownika, urlop macierzyński albo wychowawczy. Umowę na zastępstwo pracodawca będzie mógł rozwiązać bez podania przyczyny. W przypadku takiej umowy nie będą też stosowane przepisy chroniące kobiety w ciąży (gwarantują one przedłużenie umowy

o pracę do dnia porodu, gdy termin zakończenia umowy o pracę przypada po upływie trzeciego miesiąca ciąży).

Bibliografia:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zmianami)
2. Rozporządzenie ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej z 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. nr 230, poz. 2291)
3. Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zmianami.
4. Hanna Budzisz. Konsultacja: Monika Frączek: „Urlop macierzyński - dłuższy, krótszy czy bez zmian?”
5. www.infoobywatel.gov.pl
6. <http://dziecko.nestle.pl/>
7. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636 z późn. zmianami oraz z 2005r. Nr 10 poz.71)
8. <http://www.mgip.gov.pl/>
9. www.prawo.lex.pl
10. www.msp.gov.pl
11. www.twojafirma.pl
12. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. (Dz. U. z 1998r. Nr 137 poz. 887 z późn. zm.)
13. Ustawa o świadczeniach rodzinnych z dnia 28 listopada 2003r. (Dz. U. Nr 228 poz. 2255 z późn. zm.)
14. Ustawa z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej (Dz. U. Nr 64 poz. 593, z późn. zm.)