

# Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych

Raport z badań jakościowych



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W LUBLINIE



# **Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych**

Raport z badań jakościowych

*Projekt „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”  
jest współfinansowany przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżet państwa.  
Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.*

## **Opracowanie i realizacja badań:**



### **Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie**

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin  
Sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05  
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl  
[www.wup.lublin.pl](http://www.wup.lublin.pl)

### **Zespół autorski:**

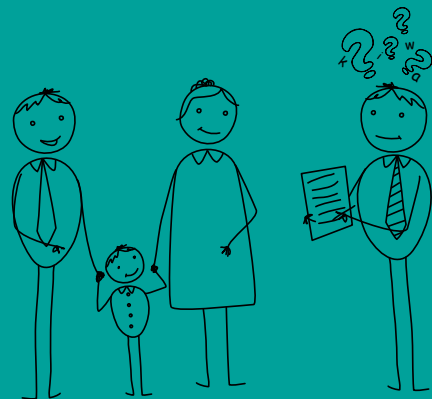
Grzegorz Gach  
Gabriela Kasianiuk  
Piotr Krzesiński  
Cezary Makowski  
Karolina Sokolińska

Nakład 500 egzemplarzy  
ISBN: 978-83-63826-20-8

## Spis treści

I. Koncepcja badania	
1. Kontekst badawczy przedsięwzięcia .....	7
2. Metodyka badań jakościowych .....	26
II. Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych przez matki, oczekiwane wsparcie – analiza i interpretacja wyników	
1. Status respondentek. Kwalifikacje i kompetencje .....	29
2. Historia zawodowa.....	31
3. Uwarunkowania powrotów do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka.....	33
4. Dobre praktyki godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych .....	36
5. Ocena instrumentów polityki prorodzinnej. Wskazówki respondentek .....	37
III. Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych przez ojców, oczekiwane wsparcie – analiza i interpretacja wyników	
1. Status respondentów. Wykształcenie i obecne miejsce pracy .....	39
2. Rozwój zawodowy.....	40
3. Aktywność na rynku pracy a wyzwania życia rodzinnego.....	42
3.1. Pracownicy sektora prywatnego.....	42
3.2. Pracownicy sektora publicznego .....	47
IV. Sytuacja rodziców powracających do pracy po urodzeniu dziecka w opinii pracodawców	
1. Organizacyjne rozwiązania związane z zastępowaniem kobiety po urodzeniu dziecka .....	55
2. Decyzja o posiadaniu dzieci a sytuacja na rynku pracy.....	57
3. Optymalny czas powrotu do pracy – czynniki wpływające na decyzję ....	58
4. Rozwiązania sprzyjające powrotowi po urlopach związanych z urodzeniem dziecka.....	59
V. Rekomendacje .....	67
VI. Aneks .....	69





## I. Koncepcja badania

### 1. Kontekst badawczy przedsięwzięcia

Literatura dotycząca problemu łączenia życia zawodowego i rodzinnego jest dosyć obszerna. Dotyka różnych aspektów tej tematyki, zarówno sytuacji demograficznej, społecznej, uwarunkowań kulturowych, jak i sytuacji ekonomicznej. Zdecydowanie na pierwszy plan wysuwa się problematyka związana z rolą matki-pracownicy, co związane jest z coraz częściej zauważalną zmianą roli kobiety w życiu rodzinnym. Konsekwencją tego przeobrażenia jest również zmiana roli mężczyzny-ojca. Jednak okazuje się, że temat zmieniającej się w nowej sytuacji społeczno-kulturowej roli mężczyzny-ojca, a dopiero w dalszej kolejności mężczyzny-pracownika nie jest aż tak zauważalny w literaturze przedmiotu.

Analiza publikacji na temat łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi koncentruje się na próbie odnalezienia wspólnego mianownika dla trzech grup najbardziej zainteresowanych tematem i zaangażowanych w problematykę godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Po pierwsze kobiety, które, co wynika wprost z cytowanej poniżej literatury, pragną mieć dzieci, ale na pewnych warunkach – w odpowiedniej sytuacji materialnej. Po drugie dla pracodawców, którzy, co wydaje się oczywiste, chcą osiągać zyski i wszelkie rozwiązania nierentowne uznają za bezcelowe. Takimi właśnie rozwiązaniami w ich oczach są warunki zatrudniania kobiet-matek lub potencjalnych matek. Wreszcie państwo, które ma karkołomne zadanie połączenia tych dwóch grup interesów, ale co umyka w większości analiz na poziomie makro, ma w tym największy interes. Niekorzystna sytuacja demograficzna będzie bowiem przekładać się na wszystkie gałęzie gospodarki, a także wypracowane systemy zabezpieczenia socjalnego, w tym przede wszystkim system emerytalny. Rozwiązaniem całego problemu jest stworzenie takich mechanizmów, dzięki którym przedsiębiorcy (pracodawcy) za rentowne uznają zatrudnianie matek. I w tym właśnie rola państwa.

Istniejące sposoby aktywizacji zawodowej są powszechnie znane. Tymczasem fakt posiadania dziecka jest nadal przyczyną nierównych szans kobiet na rynku pracy. Polityka wspólnotowa już od wielu lat dąży do wyrównania szans rodziców na rynku pracy. Już w 1997 roku Traktat z Amsterdamu wprowadził zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn jako cel, który powinien przyświecać całej polityce wspólnotowej. Warto też zaznaczyć, iż kierunki polityki wspólnotowej dążą do zapewnienia jak najwyższego zatrudnienia wśród młodych rodziców.

Na wstępie analizy danych dotyczących tematyki łączenia ról zawodowych i rodzinnych warto wspomnieć o uregulowaniach polskiego kodeksu pracy (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141). Już na samym początku kodeks odwołuje się do elementarnej równości na rynku pracy, między innymi wśród kobiet i mężczyzn. W wielu teoriach, upatrujących złej sytuacji demograficznej w sytuacji ekonomicznej nuklearnej rodziny, to właśnie nierówność kobiet i mężczyzn na rynku pracy stanowi podłoże całego problemu. Zgodnie z danymi Eurostatu kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, zatem w sytuacji, gdy podejmowana jest decyzja, które z rodziców zostanie z dzieckiem na urlopie rodzicielskim, to kalkulacja ekonomiczna wskazuje, że bardziej opłaca się pozostanie w domu mniej zarabiającej kobiety niż mężczyzny, który zarabia więcej.

Kodeks pracy gwarantuje kobiecie parasol ochronny w czasie ciąży i w okresie wczesnego macierzyństwa. Co istotne mowa jest o kodeksie pracy, który nie dotyczy osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne. Ochrona kobiety w czasie ciąży polega przede wszystkim na ograniczeniu pracodawcy możliwości wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę wyłącznie do sytuacji, w której ogłasza upadłość lub likwidację. Ta sama zasada dotyczy okresu, w którym kobieta przebywa na urlopie macierzyńskim. Po urodzeniu dziecka kodeks pracy zapewnia kobiecie urlop macierzyński w wymiarze od 20 do 37 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu kobieta ma prawo zrezygnować z jego dalszej części, wówczas z niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego może skorzystać zatrudniony ojciec. Co ważne, istnieje możliwość korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po jego wykorzystaniu w podstawowym wymiarze. Warunkiem jest wykonywanie pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze co najwyżej połowy etatu. Bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice. Dodatkowo pracownik-ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, który może wykorzystać do momentu ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego kodeks pracy gwarantuje pracownikowi powrót na to samo stanowisko pracy, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. Dodatkowo pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego. Jego wymiar wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5 roku życia.

Aby mieć lepszy ogólny obraz sytuacji demograficznej w Polsce, warto zapoznać się z podstawowymi danymi na jej temat. Sytuacja demograficzna jest konsekwencją kilku przemian w stylu życia. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego zmiany zapoczątkowane w latach 90. ubiegłego wieku spowodowały przesunięcie najwyższej płodności kobiet z grupy wieku 20-24 lata do grupy 25-29 lat, a także znaczący wzrost płodności w grupie wieku 30-34 lata. Konsekwencją tych zmian jest wzrost mediany wieku kobiet rodzących dziecko, która w 2012 roku wyniosła 29 lat wobec 26,1 lat w 2000 roku zwiększył się także średni wiek urodzenia pierwszego dziecka, z 23,7 do 27 lat, tj. o ponad 3 lata (w 1990 roku wynosił 23 lata).

Kolejną istotną zmianą jest znaczny spadek współczynnika dzietności. Optymalny współczynnik dzietności, gwarantujący prostą zastępowalność pokoleń, powinien wynosić około 2,1-2,15, co oznacza, że na 100 kobiet w wieku rozrodczym (15-49 lat) przypada 210-215 dzieci. Zgodnie z danymi GUS od lat 90. XX wieku w Polsce wartość współczynnika dzietności wynosi poniżej 2. W 2012 roku współczynnik dzietności wyniósł niespełna 1,3.

Jak wygląda sytuacja Polski na tle innych krajów? Zgodnie z danymi Eurostatu z roku 2012 najwyższy współczynnik dzietności wśród krajów Unii Europejskiej występuje w: Irlandii (2,05), Szwecji (1,9), Finlandii (1,83), Holandii (1,76) i na Litwie (1,76). W 2004 roku najwyższy współczynnik wśród krajów środkowo- i wschodnioeuropejskich miała Estonia (1,47), najniższy – Polska i Czechy (1,23). W kolejnych latach w wielu z tych krajów nastąpił jednak znaczący wzrost dzietności. Szczególnie widoczny był on w krajach bałtyckich oraz krajach południowo-wschodniej Europy (Słowenia (1,58), Chorwacja (1,5), Bułgaria (1,5), Rumunia (1,53)), w których w ostatnich latach współczynnik dzietności regularnie przekraczał wartość 1,5. Istotne zwiększenie wystąpiło w latach 2008-2010 w Czechach – wówczas wartość współczynnika utrzymywała się na poziomie 1,51.

Zmieniła się także struktura poziomu wykształcenia matek w stosunku do początku lat 90. Zgodnie z danymi z *Rocznika demograficznego 2014* (Główny Urząd Statystyczny) prawie ośmiokrotnie wzrósł odsetek matek z wykształceniem wyższym (z 6,1% w 1990 roku do 47,4% w 2013 roku), natomiast istotnie zmniejszył się odsetek kobiet z wykształceniem podstawowym i bez wykształcenia (z 18% w 1990 roku do 4,1% w 2013 roku).

Warto również zwrócić uwagę na zmianę dotyczącą liczby dzieci rodzących się w związkach małżeńskich i poza nimi. Według *Rocznika demograficznego 2014* zdecydowana większość dzieci rodzi się w związkach małżeńskich (w 2013 roku – 283 130 urodzeń), wobec dzieci pozamałżeńskich (w 2013 roku – 86 446 urodzeń). Jednocześnie od kilkunastu lat systematycznie rośnie odsetek urodzeń pozamałżeńskich. Na początku lat 90. ze związków pozamałżeńskich rodziło się ok. 6-7% dzieci, zaś w 2012 roku odnotowano wskaźnik równy 22,3%. Rosnący współczynnik dzietności pozamałżeńskiej może oznaczać, że zwiększa się liczba rodzin tworzonych przez związki partnerskie lub wzrasta liczba rodziców samodzielnie wychowujących dzieci. Oznacza to również, że coraz mniejszy wpływ na ilość rodzących się dzieci ma liczba zawieranych małżeństw.



Aktywność kobiet na rynku pracy jest generalnie niższa niż mężczyzn. Zgodnie z danymi pochodzącymi z publikacji *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* (GUS 2012) kobiety stanowią 60% populacji osób biernych zawodowo. W 2011 roku na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 547 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet przypadało 1053 biernych zawodowo. Najwyższy odsetek aktywnych zawodowo występuje u mężczyzn w wieku 30-39 lat (w 2011 roku na 1000 mężczyzn 943 pracowało lub poszukiwało pracy) oraz wśród kobiet w wieku 35-44 lata (na 1000 kobiet 833 pracowało bądź poszukiwało pracy).

Najwyższym poziomem aktywności zawodowej charakteryzują się kobiety z wykształceniem wyższym. Współczynnik aktywności zawodowej dla tej populacji kobiet jest najbardziej zbliżony do wartości analogicznego wskaźnika dla mężczyzn (różnica wynosi ok. 4 punkty procentowe). W latach 2003-2011 obserwowano systematyczny wzrost liczby pracujących kobiet w wieku produkcyjnym. Udział kobiet wśród pracujących ogółem w tym okresie uległ niewielkim zmianom. Najniższą wartość 44,1% odnotowano w roku 2006, najwyższą 44,9% – w 2009. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15 lat i więcej jest około ¼ niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Pracujące kobiety w większości legitymują się wykształceniem średnim (37,9% ogółu pracujących). Kobiety rzadziej zajmują stanowiska kierownicze, szczególnie wyższego szczebla. W 2011 roku wśród pracujących na stanowiskach kierowniczych 40% to kobiety. Udział kobiet pracodawców w rynku był jeszcze niższy.

Zgodnie z danymi z *Diagnozy społecznej 2013* wśród preferencyjnych rozwiązań umożliwiających godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich, jednym z trzech najważniejszych rozwiązań w 2013 roku był(a): elastyczny czas pracy (56,9% K, 55,1% M), lepsza możliwość opieki poza domem dzieci do 7 lat (37,1% K, 32,9% M) oraz wyższy zasiłek wychowawczy na dzieci (22,4% K, 24,2% M). Jeszcze kilka lat temu wskazywane rozwiązania umożliwiające godzenie pracy zawodowej i wychowania dzieci były zupełnie inne. Najczęściej wskazywanym rozwiązaniem był dłuższy urlop macierzyński (21,5% K, 18,7% M), następnie elastyczny czas pracy (14,4% K, 15,8% M) oraz wspomniane już wcześniej lepsze możliwości opieki poza domem dzieci do 7 lat (11,8% K, 11,7% M).

Jak podaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 2012 roku na wykorzystanie urlopu ojcowskiego zdecydowało się 28 600 młodych ojców, czyli prawie dwa razy więcej niż w latach ubiegłych. Choć 83% badanych w 2012 roku przez TNS Polska twierdzi, że urlopy ojcowskie to dobry pomysł, aż 48% uważa że korzystanie z nich jest negatywnie odbierane przez pracodawcę. Troska pracodawcy o młodych rodziców jest dziś jednym z najpoważniejszych czynników świadczących o skuteczności firmowych strategii społecznej odpowiedzialności biznesu<sup>1</sup>.

Poniżej przedstawiono skrótowo analizy danych z opracowań wydanych w latach 2003-2014 dotyczących problematyki godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

---

<sup>1</sup> <http://manager.nf.pl/tacierzynskie-po-polski,,48153,31>, dostęp: luty 2015 r.

- **M. Zakrzewska, E. Rumińska-Zimny, M. Szymanowska, *Czas na kobiety. Superwoman na rynku pracy. Raport otwarcia***

Według szacunków kobiety poświęcają na prace związane z dbałością o gospodarstwo domowe średnio 31 godzin tygodniowo natomiast mężczyźni 9. Głównym powodem tak dużej dysproporcji jest przypisana kobiecie funkcja społeczna żony i matki. Wiele Polek decyduje się na podział ról: *Ja opiekuję się domem, mąż zarabia, nie zważając na konsekwencje ekonomiczne tego układu w przyszłości.*

Ponieważ problem jest złożony, jego rozwiązanie dotyczy wielu aspektów, w tym polityki prorodzinnej, wyrównania wynagrodzeń, zwiększenia dostępu kobiet do zawodów lepiej opłacanych i stanowisk kierowniczych czy wreszcie – uelastycznienia czasu i systemu pracy w sposób ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Konieczne jest zapewnienie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym, która nie tylko przyspieszy powrót kobiet do zatrudnienia po okresie opieki nad dzieckiem, ale też ułatwi im awans na każdym szczeblu drabiny zawodowej. Pogodzenie powrotu do pracy i macierzyństwa jest możliwe, choć z pewnością niełatwe. Okazuje się, że największą przeszkodą w stosowaniu elastycznych form organizacji czasu pracy jest brak wiedzy o ich istnieniu, bądź zdolności do ich wykorzystania.

Polityka prorodzinna w głównej mierze nastawiona jest na ułatwienie sprawowania osobistej opieki nad dziećmi poprzez wprowadzenie instytucji urlopu rodzicielskiego, do którego uprawnieni są oboje rodzice. Ale wprowadzenie 12-miesięcznego urlopu rodzicielskiego, płatnego w wysokości 80% zasiłku macierzyńskiego jako alternatywa dla 6-miesięcznego urlopu macierzyńskiego płatnego w wysokości 100% tego zasiłku, przyczyni się do pogorszenia sytuacji kobiet na rynku pracy. Wybór, które z rodziców ma korzystać z przysługującego prawa, będzie fikcją. Głównym powodem decyzji, że to matka będzie opiekowała się dzieckiem przez cały przysługujący okres urlopu rodzicielskiego, jest właśnie bodziec ekonomiczny. W przeważającej większości wynagrodzenie mężczyzny jest wyższe niż wynagrodzenie kobiety.

Autorki publikacji zwracają również uwagę, iż patrząc na powstające projekty trudno oprzeć się wrażeniu, że za politykę prorodziną będą musieli zapłacić pracodawcy. Może to odnieść odwrotny skutek – zamiast poprawić sytuację kobiet na rynku pracy i podnieść współczynnik dzietności, zniechęci pracodawców do ich zatrudnienia. Konieczne są rozwiązania zmniejszające ryzyko i koszty ponoszone przez pracodawców w przypadku zatrudniania kobiet, a w konsekwencji – zwiększające aktywność zawodową i poziom zatrudnienia kobiet, a także pozytywnie wpływające na wynagrodzenia, np. przesunięcie obowiązku wypłaty zasiłku za czas choroby w okresie ciąży z pracodawcy na budżet państwa i zdjęcie z pracodawcy obowiązku wypłacenia pracownicy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, do którego nabiera praw w czasie urlopu macierzyńskiego.

Aby podział obowiązku opieki nad dzieckiem stał się faktem, niezbędne jest rozdzielanie prawa do urlopu rodzicielskiego i związanego z tym zasiłku na część przysługującą wyłącznie kobietom oraz wyłącznie mężczyznom lub w innej proporcji. Wiele jest do zrobienia także w sferze mentalności. W dalszym ciągu pokutuje stereotyp, że miejsce kobiety jest w domu przy dzieciach, a kariera zawodowa to domena wyłącznie mężczyzn.

- **U. Sztanderska, *Aktywność zawodowa kobiet w Polsce. Jakie szanse? Jakie rezultaty? w: Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?* red. I. Wóycicka, Gdańsk 2005**

Niskie uczestnictwo ludności, w tym kobiet, w rynku pracy wymusza znaczącą skalę redystrybucji fiskalnej w celu utrzymania ludności pozostającej poza rynkiem pracy. Wysoka redystrybucja obniża z kolei produktywność i rentowność angażowania pracy i kapitału. W związku z tym pozostawanie kobiet poza rynkiem pracy jest identyfikowane jako jedna z przyczyn niskich efektów gospodarczych Europy. Nie jest to jedyna, ale jedna z wielu istotnych przyczyn. I to jest powód, dla którego wysuwa się konieczność pracy kobiet jako stricte ekonomiczny sposób na obniżenie skali redystrybucji. W dłuższej perspektywie obniżanie dzietności będzie skutkowało obniżeniem wielkości populacji, a to znowu przy obecnym czasie trwania życia nasila procesy redystrybucyjne. Czyli jeżeli dzisiaj aktywność zawodowa kobiet miałaby wypierać zaangażowanie kobiet w sferze prokreacji, to w długiej perspektywie stanęlibyśmy przed tym samym, tylko bardziej zaostrozonym problemem.

Najbardziej uogólniony obraz miejsca kobiet na polskim rynku pracy daje się streścić w stwierdzeniu, że kobiety dzielą los mężczyzn na trudnym rynku pracy. Doświadczyły spadku popytu na pracę, a w konsekwencji zmniejszania zatrudnienia i wzrostu bezrobocia oraz w znaczącej części zepchnięcia do nieaktywności zawodowej i rodzinnej.

Jednak sytuację kobiet na rynku pracy cechują również wyraźne różnice w stosunku do sytuacji mężczyzn. Przede wszystkim początek transformacji okazał się relatywnie trudniejszy dla kobiet – do 1995 roku miały miejsce większe spadki aktywności, zatrudnienia i szybszy wzrost bezrobocia.

Zmiany aktywności zawodowej kobiet przebiegały zupełnie inaczej. Stopa aktywności zawodowej kobiet w wieku 15-24 lata spadła dokładnie tak jak wśród mężczyzn o 16,2%, w wieku 44-54 lata niemal tak samo – 13,6% wobec 14% mężczyzn i podobnie, choć nieco silniej, w wieku powyżej 55 lat 63,8%, gdy dla mężczyzn spadek wynosił 52,4%. W grupie typowej dla rodzenia i wychowywania dzieci 25-44 lata nie zmieniła się jednak, a nawet minimalnie wzrosła (o 0,1%), co wskazuje, że kobiety w tej grupie wieku starały się podejmować pracę zawodową pomimo niekorzystnych warunków na rynku pracy, które sprzyjały osłabieniu aktywności zawodowej wszystkich pozostałych grup.

- ***Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, red. I. E. Kotowska, Warszawa 2014**

Zmiany zachowań dotyczących rodziny leżą u podłoża przeobrażeń procesu odtwarzania pokoleń obserwowanego w Europie od lat 60. XX wieku. Ich efektem jest nowy porządek demograficzny nazywany „nową demografią Europy”. W Polsce po roku 1989 nastąpiło gwałtowne obniżenie dynamiki demograficznej. Od 15 lat przyrost naturalny utrzymuje się poniżej 1%, a w latach 2002-2005 był nawet ujemny. Zasadniczą cechą tych zmian demograficznych był głęboki spadek liczby urodzeń. Jednocześnie stopniowo wydłużało się oczekiwane trwanie życia, a roczniki z wyżu demograficznego lat

powojennych zaczęły wchodzić w wiek poprodukcyjny. Po 1989 roku zachowania prokreacyjne ludności uległy zasadniczym przemianom. Ich głównymi cechami są: spadek liczby urodzonych dzieci, wzrost wieku matek w chwili urodzenia pierwszego dziecka, a co za tym idzie średniego wieku macierzyństwa oraz zwiększanie się liczby urodzeń pozamałżeńskich.

Inną ważną cechą różnicującą zarówno płodność, jak i strukturę urodzeń jest wykształcenie. Wraz ze znaczącym zwiększaniem się liczby kobiet z wykształceniem wyższym, coraz większy jest udział dzieci rodzonych przez te kobiety, szczególnie po 2013 roku.

Przeobrażenia, jakim podlega proces tworzenia, rozwoju i rozpadu rodziny w krajach europejski w ostatnich czterech dekadach, można najkrócej scharakteryzować jako proces opóźniania zakładania rodziny i decyzji o posiadaniu dzieci oraz dezinstytucjonalizacji i destabilizacji rodziny. Na ten proces składają się takie zmiany jak m.in. spadek częstości zawierania małżeństw przy równoczesnym wzroście popularności związków nieformalnych, podejmowanie decyzji o związku małżeńskim w późniejszym wieku, zmniejszanie się skłonności do posiadania dzieci oraz odkładanie decyzji o urodzeniu dziecka, rosnąca liczba urodzeń dzieci poza małżeństwem, rosnąca liczba separacji lub/i rozwodów.

Chociaż proces opóźniania małżeństwa w Polsce jest bardzo wyraźny, to jednak na tle pozostałych krajów europejskich młode Polki wychodzą za mąż stosunkowo młodo. Szczególnie w porównaniu z krajami Europy Północnej i Południowej.

Utrzymująca się w Polsce już od 1998 roku niska dzietność sprawia, że w dyskursie politycznym nieustannie pada pytanie dlaczego Polacy nie chcą mieć dzieci. Badacze przemian demograficznych dotyczących rodziny tłumaczą, że istota problemu tkwi w rozbieżnościach między zamierzeniami rodzicielskimi Polaków, a możliwościami ich realizacji. O tym, że Polacy chcą mieć dzieci, świadczą badania ich zamierzeń prokreacyjnych. Zarówno wyniki badania opinii Europejczyków dotyczących pożądanej liczby dzieci i intencji prokreacyjnych prowadzone w ramach *Eurobarometr Survey* dla krajów Unii Europejskiej, jak i wyniki badania *Generations and Gender Survey* zrealizowanego w Polsce w 2011 roku potwierdzają, że Polacy chcą mieć dzieci.

Analizie poddano także wpływ aktywności zawodowej respondentów na ich zamierzenia prokreacyjne. Porównano osoby pracujące i niepracujące. Do pierwszej kategorii osób włączono respondentów pracujących najemnie lub na własny rachunek, ale również osoby na urlopach macierzyńskich i wychowawczych, gdyż muszą one pozostawać w takim stosunku pracy, który uprawnia je do skorzystania z tego typu urlopu. W przypadku osób bezdzietnych fakt, że respondent pracuje nie wpływa na to, czy zamierza mieć dziecko, ale w jakiej perspektywie jest ono planowane. Wśród pracujących osób bezdzietnych większość odkłada myślenie o rodzinie na później, choć brak pracy zdaje się być bardziej znaczącą przeszkodą dla planów rodzicielskich mężczyzn niż kobiet.

Wyniki przeprowadzonych analiz wyraźnie pokazały, że do podjęcia decyzji o posiadaniu pierwszego dziecka w ciągu najbliższych trzech lat niezbędne jest posiadanie własnego mieszkania oraz pracy przez oboje partnerów, a więc te zmienne, które są przejawem stabilizacji materialnej. Warto zaznaczyć, że nieistotna okazała się subiek-

tywna ocena sytuacji materialnej gospodarstwa domowego. W badaniu *Diagnoza społeczna 2013* zadano respondentom pytanie o ich opinię na temat tego, dlaczego obecnie ludzie w Polsce nie decydują się na posiadanie dzieci. Jako ważne lub bardzo ważne respondenci wskazywali najczęściej: trudne warunki materialne, brak pracy i niepewność zatrudnienia (85%), niemożność zajęcia w ciąży (85%), złe warunki mieszkaniowe (74%), brak odpowiedniego partnera (69%), niepewność przyszłości (67%), trudności godzenia pracy i rodzicielstwa (63%), wysokie koszty wychowania dzieci (62%) brak miejsc lub zbyt wysokie opłaty w żłobkach i przedszkolach (61%) oraz niski zasiłek na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym (60%).

- **Z. Gawlina, *Macierzyństwo jako wartość w kontekście przemian społecznych, w: Blaski i cienie życia rodzinnego, Roczniki socjologii XV UAM, red. Z. Tyszka, Poznań 2003***

Autorka raportu zwraca uwagę na kontrolę społeczną nad pełnieniem poszczególnych ról przez członków rodziny. Chociaż margines swobody w ustalaniu zasad współdziałania pomiędzy członkami rodziny jest dość znaczny, zwłaszcza w społeczeństwach nowoczesnych, to sposób pełnienia niektórych z nich podlega kontroli społecznej. W systemie normatywnym społeczeństwa funkcjonują standardy ról rodzinnych, określające jakie są wzajemne powinności członków rodziny. Dotyczy to zwłaszcza powinności rodziców wobec dzieci.

Publikacja odwołuje się do książki *Of Woman Born* A. Rich, gdzie autorka analizuje macierzyństwo w kategorii instytucji społecznej i w kategorii doświadczenia osobistego. Sprowadza się do utrwalania gatunku ludzkiego i jako takie jest wytworem porządku patriarchalnego. W społeczeństwach opartych na porządku patriarchalnym nawet instytucje społeczne czy kulturowe, takie jak macierzyństwo, które są wyłącznie udziałem kobiet, są kategoriami skolonizowanymi – wstępnie zdefiniowanymi, określonymi, kontrolowanymi i obdarzonymi wartością prawną przez mężczyzn.

- **I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Podsumowanie i rekomendacje, w: Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych, red. I. E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Warszawa 2007***

Kulturowe uwarunkowania zawodowej pracy kobiety w Polsce rozpatrywano dwójako: w kategoriach ogólnych, jako preferowany sposób funkcjonowania kobiet i mężczyzn w sferze prywatnej i publicznej oraz jako rozwiązania preferowane dla własnej rodziny. Na poziomie ogólnym deklarowano poparcie zarówno dla modelu, w który rodziną rolę kobiet przedkłada się na ich pracę zawodową, jak i dla takiego, w którym mężczyźni angażują się aktywność rodzin. Z analizy preferencji ogólnych wynika, że akceptowane są jednocześnie dwa modele rodziny: jeden z mężczyzną w roli głównego żywiciela rodziny z pełnym lub częściowym wycofaniem się kobiet z pracy zawodowej i drugi – z równoległym zaangażowaniem kobiety i mężczyzn w pracę zawodową i obowiązki rodzinne. Drugi z tych modeli – *dual earner-dual career* wskazało jako właściwy

78% kobiet i 65% mężczyzn, model *breadwinner* – 57% kobiet i 62% mężczyzn, a model mężczyzny żywiciela *modernised male breadwinner* 57% kobiet i 58% mężczyzn. Niskie poparcie uzyskał natomiast model rodziny, w którym kobieta jest obciążona podwójnie – pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi.

- **D. Głogosz, *Zatrudnienie przyjazne rodzinie – oczekiwania pracujących rodziców*, w: *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011**

Decydujące znaczenie w perspektywie zmian ułatwiających łączenie ról rodzinnych z zawodowymi ma aspekt materialny. Niskie dochody z pracy są bowiem podstawowym wyznacznikiem ograniczeń w zaspokajaniu potrzeb, w tym np. związanych z organizacją życia rodzinnego. W naszym kraju, gdzie wynagrodzenie za pracę najemną w wielu rodzinach jest na bardzo niskim poziomie, pracownicy często przedkładają możliwość uzyskania dodatkowych dochodów ponad czas dla rodziny lub czas z rodziną. Wśród form pomocy ze strony pracodawców pracownicy wskazują najczęściej wsparcie materialne. Jednocześnie oczekują takich rozwiązań, które będą zwiększać gwarancje uzyskiwania dochodów. Inne oczekiwania, o ile w ogóle się pojawiają, są ograniczone. Jeśli nawet przyjrzymy się oczekiwaniom związanym ze zmianami w organizacji czasu pracy, to można zauważyć, że pracownicy oczekują elastyczności, ale takiej, która nie ograniczy możliwości dodatkowego zarobkowania.

- **B. Budrowska, D. Duch-Krzystoszek, A. Titkow, *Podsumowanie*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Warszawa 2003**

Lista warunków sprzyjających, które już są obecne w świadomości społecznej i które traktujemy jako zwiastun osłabienia szklanego sufitu jest nie tyle obszerna, co dotyczy spraw bardzo istotnych. Jest to po pierwsze wzrost społecznego przyzwolenia na łączenie przez kobiety ról rodzinnych i zawodowych, któremu towarzyszy dość powszechnie deklarowane przez obie płcie uznanie prawa kobiet i mężczyzn do funkcjonowania w obu sferach: rodzinnej i zawodowej. Kolejnym zwiastunem jest rozluźnienie gorsetu powinności rodzinnych kobiety – macierzyństwo nie jest w opinii badanych czynnikiem stojącym w bezwzględnej opozycji do pracy zawodowej kobiet. W minimalny sposób to rozluźnienie dotyczy tylko takich sytuacji, kiedy kobieta ma dziecko w wieku do trzech lat. Obserwujemy, iż powyższym zjawiskom towarzyszy nie tylko wzrost prestiżu pracujących zawodowo kobiet, ale także spójny z taką tendencją spadek liczby osób opowiadających się za priorytetowym traktowaniem przez żonę kariery męża. Na listę warunków sprzyjających wpisujemy powszechność przekonania, że dla męża równie ważne jak jego własne sukcesy zawodowe powinno być zapewnienie żonie warunków sprzyjających jej sukcesom. W Polsce od początku lat 90. narasta świadomość dyskryminacji kobiet w dziedzinie zarobków i możliwości awansu. Z kolei bariery – ewolucja relacji w rodzinie zmierzająca w takim kierunku, aby w mniejszym stopniu były one kształtowane przez mitologizację rodziny i patriarchalną ideologię, w większym zaś



przez autentycznie partnerski podział obowiązków rodzinnych. Wbrew pozorom jest to warunek trudny do zrealizowania. Wskazują na to doświadczenia krajów skandynawskich o długiej tradycji poszukiwania rozwiązań prowadzących do równości płci. Kolejny warunek to pojawienie się szeroko rozumianej solidarności kobiecej, która zgodnie z wynikami zrealizowanych badań w Polsce po prostu nie istnieje.

- **J. Mazur-Łuczak, *Kobiety na rynku pracy*, Poznań 2010**

Respondentkom znacznie łatwiej przychodzi zdefiniowanie barier, które blokują w ich przekonaniu szanse i możliwości kobiet. Analiza pozwala podzielić te czynniki na dwie grupy – subiektywne i obiektywne. Czynniki, które w sposób obiektywny hamują aktywność zawodową kobiet i które zostały poparte badaniami innych socjologów, są: brak realnego podziału obowiązków domowych między partnerami (z czego wynika konieczność opieki nad dzieckiem), mało wydajny system kształcenia, segregacja zawodowa, a w efekcie mniejsza liczba ofert pracy dla kobiet, a także niekorzystne przepisy prawa pracy.

Kwestią sporną pozostaje bariera związana z posiadaniem dziecka, bo choć oczywiście pracodawcy obawiają się strat dla firmy w związku z urloпами macierzyńskimi i wychowawczymi, zwolnieniami z powodu ciąży bądź choroby dziecka, należy uczciwie zastanowić się na ile do wspomnianych obaw przyczyniły się swoim zachowaniem same kobiety. Pozostałe czynniki (tj. nieprzyjazna postawa pracodawcy, siła nawyków wyniesionych z poprzedniego systemu, bieda i zacofanie, emocjonalność kobiety) są przeważnie sprawą subiektywnego odczucia respondentek. Przewaga barier kosztem ilości posiadanych zasobów pociąga za sobą konsekwencje na kolejnym poziomie, ponieważ kobiety są przekonane o wielu ograniczeniach. Również strategie, o których mówią, mają raczej charakter rozważań niż konkretnego planu działania. Kobiety uznają istniejący ład społeczno-kulturowy za powszechnie obowiązujący i akceptują zmaskulinizowaną definicję sytuacji.

- **M. Rękas, *Równowaga praca-życie wyzwaniem wobec problemów demograficznych krajów UE*, w: *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 145, Katowice 2013**

Autorka publikacji zwraca uwagę, iż sytuację na rynku pracy komplikuje kilka czynników jednocześnie. Globalizacja w sferze gospodarczej zbiegła się z niekorzystnymi procesami demograficznymi, w tym głównie z nasileniem się zjawiska starzenia społeczeństwa. Dla rynku pracy oznacza to kurczenie się zasobów rynku pracy, a dla polityki zatrudnienia konieczność racjonalnego wykorzystania posiadanych zasobów pracy. Zadanie to nie należy do łatwych z uwagi na przeciwstawne priorytety rozwoju – z jednej strony należy zwiększać zatrudnienie, z drugiej istnieje silna potrzeba wzrostu liczby rodzących się dzieci.

Autorka przytacza wyniki bardzo ciekawych badań, obrazujących sytuację rodziców na rynku pracy w skali mikro. W ramach *Drugiego europejskiego badania na temat jakości życia*, przeprowadzonego przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków

Pracy i Życia zidentyfikowano dwa wymiary konfliktu bądź równowagi pomiędzy pracą zawodową, a życiem rodzinnym: czas i wysiłek (napięcie). Założenie autorów badania jest takie, iż zasoby czasu i wysiłku (napięcia) są wykorzystywane w aktywności zawodowej i rodzinnej. Zatem przeznaczanie zbyt dużej ilości czasu na pracę powoduje deficyt czasu przeznaczonego dla rodziny. Natomiast dostępność czasu (równowaga czasu *time balance*) istnieje wówczas, gdy osoby uważają, że poświęcają odpowiednią ilość czasu na pracę zawodową i dla rodziny. Drugi wymiar konfliktu oparty na wysiłku, tzw. *strain-based conflict* pojawia się wówczas, gdy wysiłek, stres i zmęczenie zmniejszą ilość energii potrzebnej do wypełniania drugiej roli, np. gdy zmęczenie obowiązkami rodzinnymi obniża jakość pracy zawodowej i odwrotnie. Na podstawie ww. założeń uzyskano informacje, według których 27% badanych Europejczyków czuje, że spędza w pracy za dużo czasu i jednocześnie 28% przyznaje, że spędza za mało czasu z rodziną. Jedynie 26% pracowników w Unii Europejskiej przyznaje, że potrafi pogodzić życie zawodowe z rodzinnym, a 22% badanych wskazuje na istnienie konfliktu między tymi dwoma sferami życia. Kobiety, szczególnie z nowych państw członkowskich (UE-12), częściej niż mężczyźni są pod presją czasu w pracy. 12% kobiet zatrudnianych w UE-15 i 17% kobiet w UE-12 przyznaje się do trudności w pracy z powodu obowiązków rodzinnych (w przypadku mężczyzn odpowiednio 10% i 14%).

Podsumowując badania nad jakością życia warto podkreślić, że potwierdzają one, iż to sfera życia rodzinnego cierpi bardziej niż zawodowego na konflikcie czasu i konflikcie napięcia, co wobec regresu demograficznego należy ocenić bardzo krytycznie. Różnice w aktywności zawodowej kobiet są wynikiem różnych norm kulturowych i społecznych, a także mniejszej dostępności rozwiązań pozwalających na godzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym.

Jak zwraca uwagę autorka, przytoczone wyniki badań wskazują, że trudność w pogodzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi ma miejsce we wszystkich krajach UE, choć z różnym natężeniem. Głównym problemem, jaki się wyłania jest brak w wielu krajach UE powszechności w dostępie do elastycznego czasu pracy i organizacji pracy. Po drugie – brak jest powszechnej, szeroko dostępnej i dobrej opieki nad małym dzieckiem. W związku z tym kobiety stają wobec wyboru dziecko lub praca zawodowa.

Ciekawych informacji dostarczają badania wykonane przez ośrodek badań Economist Intelligence Unit. Zostały wyróżnione kraje, w których rynek pracy jest najbardziej otwarty dla kobiet. Polska znalazła się na 208. miejscu na 228 sklasyfikowanych krajów.

Z kolei w cytowanym przez autorkę badaniu CBOS jako najistotniejsze przyczyny małej liczby urodzeń zidentyfikowano takie problemy jak: obawy kobiet przed utratą pracy (62% wskazań), złe warunki mieszkaniowe młodych ludzi (58% wskazań), brak wspierającej rodziny polityki państwa (42%) czy trudność z pogodzeniem pracy zawodowej i obowiązków domowych (22%).

Na koniec warto zwrócić uwagę, iż działania na rzecz godzenia aktywności zawodowej i rodzicielskiej nie są działaniami podejmowanymi krótkofalowo. Wysoki poziom zatrudnienia kobiet i równoległe wysoka dzietność występują w krajach, które wcześniej dostrzegły narastający problem i szybko zaczęły inwestować w programy równoważenia praca-życie.



Działania, jakie powinny zostać podjęte na rzecz ograniczania konfliktu praca-życie rodzinne można sklasyfikować jako obszary problemowe wymagające rozwiązania: elastyczność warunków pracy, zwłaszcza czasu pracy, dostępność i warunki udzielania urlopów i zwolnień od wykonywania pracy, opieka nad dziećmi – różnorodność form wsparcia, zdrowie i styl życia, działania wspierające poprzez politykę socjalną, w tym świadczenia i zasiłki na rzecz rodziny, oraz politykę podatkową jako instrument polityki prorodzinnej.

- **Poradnik dotyczący godzenia życia zawodowego i rodzinnego, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, Olsztyn 2007**

Autorzy raportu skoncentrowali się na udowodnieniu, iż stworzenie odpowiednich mechanizmów pozwalających na godzenie życia zawodowego i rodzinnego tak naprawdę jest z korzyścią dla wszystkich zainteresowanych: przedsiębiorców, pracowników oraz społeczeństwa. Korzyści, jakie płyną dla przedsiębiorcy, to w pierwszej kolejności wzrost produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa, wzrost motywacji, kompromisu i lojalności wobec pracowników, pozyskiwanie i zatrzymywanie lepiej wykwalifikowanych pracowników, zwrot kosztów wynikających z szukania i szkolenia pracowników, redukcja kosztów wynikających z rotacji i zwolnień pracowników, wysoka reputacja przedsiębiorcy.

Korzyści dla pracownika/pracownicy: wzrost poczucia wartości i motywacji, zmniejszenie stresu oraz chorób fizycznych i umysłowych z niego wynikających, zmniejszenie poczucia winy z powodu braku czasu na przebywanie z dziećmi, większa satysfakcja z możliwości godzenia życia zawodowego, rodzinnego i osobistego.

Korzyści z efektywnych sposobów godzenia życia zawodowego i rodzinnego w skali makro to przede wszystkim wzrost wskaźnika urodzeń i spowolnienie zjawiska starzenia się społeczeństwa, zmniejszenie liczby separacji i rozwodów, lepsza opieka nad dziećmi i osobami starszymi pozostającymi pod opieką, większe możliwości na stabilność i awans zawodowy kobiet, zmniejszenie wydatków medycznych, zwiększenie stopnia konkurencyjności przedsiębiorstw.

Autorzy raportu proponują sposób, w jaki przedsiębiorca może wspierać godzenie życia rodzinnego, zawodowego i osobistego swoich pracowników. Zwracają uwagę na brak uniwersalnej formuły, którą można by było dopasować do wszystkich firm. Jednak sposoby godzenia życia zawodowego i rodzinnego można podzielić na kilka kategorii dotyczących kluczowych problemów. Jest to w pierwszej kolejności pomoc, polegająca na opiece nad małymi dziećmi i osobami starszymi. Proponowane rozwiązanie to udzielanie informacji na temat żłobków i ośrodków opieki dziennej, podpisywanie umów ze żłobkami i ośrodkami opieki dziennej, rezerwacja miejsc w szkołach w pobliżu miejsc pracy, a także tworzenie żłobków na terenach firm. Kolejnym istotnym dla rodziców powracających do pracy problemem jest adaptacja do pracy. Autorzy raportu jako rozwiązanie proponują wprowadzenie rotacji w miejscu pracy – modelu *job rotation*. Proponowane jest również wprowadzenie krótkich nieobowiązkowych kursów na temat roli rodziców i edukacji dzieci, zarządzania czasem, radzenia sobie ze stresem, a także pomocy i doradztwa profesjonalnego w zakresie finansowym i fiskalnym, doradztwa w ramach kariery zawodowej i elastyczności zawodowej. Wreszcie największa

bolączka godzenia życia zawodowego i rodzinnego – kwestia długości urlopów i zwolnień od pracy. Autorzy proponują wydłużenie urlopu macierzyńskiego i z tytułu ojcostwa oraz wydłużenie zapewnionego ustawowo czasu na karmienie dziecka. Na koniec pozostaje najważniejsza, bo dla wszystkich opłacalna kwestia. Mianowicie elastyczne formy zatrudnienia: uelastycznienie czasu i miejsca pracy, podział pracy, praca na część etatu, rozliczanie czasu w skali rocznej.

- **A. Mazur, *Wspieranie rodzicielstwa jako przejaw społecznej odpowiedzialności polskiego biznesu***, <http://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/wspieranie-rodzicielstwa-jako-przejaw-spoecznej-odpowiedzialnosci-polskiego-biznesu/>

Jak zwraca uwagę autorka, polskie matki niejednokrotnie same zapracowały sobie na opinię złych pracowników. To właśnie polskie mamy najczęściej w Europie otrzymują zwolnienie lekarskie w ciąży. Jak podaje GUS w roku 2009 było ich niemal 2 miliony. Pomijając sytuacje ekstremalne i niepodlegające dyskusji nadużycia w korzystaniu z przysługujących uprawnień, zarówno dla pracowników jak i dla firm, ciąża powinna być normalną i przewidywaną sytuacją, nie zaś stanowić wydarzenie, które zakłóca poprawne funkcjonowanie firmy. Autorka podaje kilka przykładów dobrych praktyk godzenia życia zawodowego i rodzinnego wdrożonych w firmach w Polsce:

- Avon – Przerwa w karierze. Jest to ceniona i wykorzystywana w firmie praktyka. Avon uznaje, że w życiu człowieka mogą zdarzyć się sytuacje, w których chce on zrobić przerwę w pracy zawodowej z przyczyn osobistych, takich jak chęć spędzania czasu ze swoją rodziną, podróżowania lub podjęcia nauki w pełnym wymiarze godzin;
- BP Polska wprowadziło inicjatywy wspierające pracowników w godzeniu ról zawodowych z rodzinnymi. Kobiety w ciąży, tak jak pozostałe osoby zatrudnione, mają możliwość uczestniczenia w rekrutacjach wewnętrznych. Kobiety przebywające na urloпах macierzyńskich mają prawo do korzystania z telefonu komórkowego, komputera i samochodu służbowego oraz świadczeń dodatkowych: opieki medycznej, rekreacji czy rabatu na paliwo;
- Deloitte – polityka dotycząca elastycznych form zatrudnienia. Dzięki wprowadzeniu programu pracownicy mogą korzystać z elastycznych form pracy. Deloitte umożliwia także skorzystanie z przerwy w karierze.

Warto też przywołać zacytowaną przez autorkę wypowiedź Prezes Centrum Praw Kobiet. Podsumowując panel dyskusyjny w ramach seminarium na temat godzenia życia zawodowego i rodzinnego stwierdziła: *Wielu ojców ocenia, w miarę upływu lat, że zbyt mało czasu spędzili ze swoim dzieckiem, niewielu zaś uważa, że zbyt mało czasu spędzili ze swoim pracodawcą.*

- **A. Woźniakowska, J. Korona, *Raport z badania realizowanego w ramach projektu „Mamy pracujące mamy!”*, Kielce 2011**

Celem zrealizowanego badania było uzyskanie opinii przedsiębiorców na temat sytuacji kobiet w świętokrzyskich firmach, a także zdefiniowanie problemów w tym obszarze oraz wypracowanie skutecznych metod prowadzących do poprawy istniejącego stanu rzeczy.

Na podstawie przeprowadzonego badania wysunięte zostały następujące wnioski: po pierwsze kobiety mają bardziej ograniczony dostęp do rynku pracy niż mężczyźni. Determinowany jest on obawami pracodawców związanymi z absencją kobiet w pracy, wynikającą z ról biologicznych i społecznych. Po drugie w procesie rekrutacji wciąż padają pytania o sytuację rodzinną i związane z nią plany macierzyńskie kobiet, pomimo że takie pytania są prawnie niedozwolone. Polskie prawo nie wprowadza potrzebnych mechanizmów i zasad, które mogłyby pomóc pracującym matkom pogodzić życie rodzinne z zawodowym. W konsekwencji kobieta nie ma żadnego wsparcia ze strony państwa ułatwiającego jej powrót na rynek pracy po okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Odgórne mechanizmy prorodzinne ułatwiłyby kobietom start na rynku pracy i rozwój ścieżki zawodowej. Pracodawcy powinni stwarzać mechanizmy stymulujące rozwój polityki przyjaznej wobec pracujących matek, np. nawiązujące do idei *flexurity*. Jednym z najważniejszych problemów, niestety bagatelizowanych zarówno przez państwo jak i przed pracodawców, jest utrudniony dostęp do żłobków i przedszkoli. Ilość placówek jest niewystarczająca, a godziny otwarcia są zbyt krótkie. I wreszcie wnioski dla pracodawców – kobieta powracająca do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka, ze względu na swoje zobowiązania, wykazuje się lojalnością wobec pracodawcy.

Z cytowanego przez autorki badania firmy Regus wynika, że liczba firm, które planowały w 2011 roku zatrudnienie aktywnych zawodowo matek spadła na świecie o jedną czwartą w stosunku do poprzedniego roku. Polskie firmy są bardziej otwarte na aktywne zawodowo kobiety posiadające dzieci – wśród ponad połowy firm, które zamierzają zwiększyć zatrudnienie, 42% chce zatrudnić kobiety mające dzieci. Mimo takich danych, liczba matek pracujących w Polsce jest niższa niż w innych krajach Unii Europejskiej. Jak pokazują wyniki badań oraz doświadczenie innych krajów, ważnymi czynnikami, które sprzyjają wzrostowi poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia matek, w szczególności tych z niskim i średnim poziomem wykształcenia są: elastyczne formy pracy, dostęp do stosunkowo tanich usług opiekuńczych, niezbyt długie urlopy macierzyńskie i wychowawcze. I właśnie to jest największy, jak się okazuje, problem rodziców w Polsce. W porównaniu z innymi krajami Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju Polska ma jeden z najniższych odsetków dzieci do lat 5 objętych instytucjonalną opieką (żłobki, kluby malucha, przedszkola, legalne opiekunki).

Objęte badaniem matki zwracały uwagę również na bardzo duże obciążenia pracodawców. Jedna z respondentek wypowiedziała się w następującym tonie: *Trzeba to zauważyć z dwóch stron, nie tylko ze strony kobiety ale też ze strony pracodawcy. Przecież muszą zapłacić składki, wychowanie dzieci wiąże się z tymi dwoma dniami wolnymi i wiadomo, że kobiety częściej na zwolnienie chodzą, więc mniej czasu w pracy mogą poświęcić. Pracodawcę należałoby odciążyć z tych zobowiązań*. Są to opinie potwierdzane przez pracodawców: zatrudniając kobiety będące matkami, tracą z uwagi na przysługujące kobietom przywileje. Z drugiej strony kobieta po powrocie z urlopu macierzyńskiego jest bardziej lojalnym pracownikiem ze względu na zobowiązania rodzinne, które nie pozwalają jej na odważne manewry na rynku pracy, takie jak rezygnacja z obecnej pracy czy poszukiwanie innego miejsca pracy.

Wszystkie zainteresowane grupy zwracają uwagę, iż tak naprawdę najważniejszą rzeczą są ustawowe uregulowania. Jeżeli będą one prorodzinne, to kobieta łatwiej znajdzie pracę. Drugą sprawą to mentalność pracodawców na rynku. *Tutaj trzeba duży nacisk i dużą pracę położyć na tym, żeby pomóc pracodawcom i pomóc takiej kobiecie, żeby mogła znaleźć zatrudnienie, żeby pracodawca miał jakieś narzędzia, żeby ta kobieta mogła zarówno pracować, jak i zająć się wychowywaniem dzieci.*

Zdanie, które najczęściej powtarzało się w temacie wsparcia pracujących matek ze strony pracodawcy dotyczy tego, by w pierwszej kolejności pojawiły się narzędzia wsparcia ze strony państwa, które dadzą pracodawcom możliwość i zachęcą do kreowania przyjaznej polityki wobec kobiet. Odciążenia podatkowe, łatwiejszy dostęp do przedszkoli i żłobków, zwiększenie zarobków w taki sposób, by rodzinę stać było na opiekunkę do dziecka, to główne postulaty respondentów.

Według niektórych respondentów, władze samorządowe wręcz przeszkadzają w kreowaniu pozytywnej ścieżki zawodowej kobiet na rynku pracy. Główne zarzuty dotyczyły polityki władz samorządowych w kwestii tworzenia żłobków i przedszkoli. Respondenci w każdej z badanych grup twierdzili, że na tym polu jest wiele do zrobienia, gdyż takich placówek jest zbyt mało, co wpływa na mniejszą dostępność kobiet do rynku pracy ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem.

Istnieją uregulowania prawno-administracyjne, które chronią kobiety ciężarne i dają pewne przywileje młodym matkom. Jednak w dużej mierze od mentalności samych kobiet zależy jak będą te przywileje wykorzystywały. Często niechęć pracodawców wobec zatrudniania kobiet wynika ze stereotypu, że kobiety nadużywają tych przywilejów, na czym może ucierpieć przedsiębiorstwo.

#### • **J. Tęcza, Raport nt. sytuacji rodziców na rynku pracy**

Autorka powołuje się na wyniki badań zrealizowanych przez firmę Pentor w 2006 roku, według których Polacy wciąż praktykują tradycyjny model rodziny, charakteryzujący się wyrazistym podziałem ról. Według Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności w IV kwartale 2011 roku obowiązki rodzinne oraz prowadzenie domu były powodem bierności zawodowej prawie 17% kobiet i 3,1% mężczyzn.

Najczęstsze formy pomocy organizowanej przez firmy dla rodziców to organizowanie własnej opieki nad dziećmi w postaci przyzakładowych żłobków i przedszkoli, dofinansowanie lub pomoc w umieszczeniu dziecka w żłobku lub przedszkolu, organizacji lub dofinansowania aktywizacji pozaszkolnej dzieci, np. tenis, basen, nauka języków obcych, zajęcia teatralne czy też wypoczynku wakacyjnego, zniżki w opiece medycznej oraz cały szereg opisanych wcześniej elastycznych form zatrudnienia rodziców. Z kolei dużym wsparciem psychicznym dla kobiet są innowacyjne rozwiązania stosowane przez firmy w postaci firmowych przedszkoli i żłobków oraz punktów opieki nad dzieckiem, gdy np. zachoruje opiekunka.

Bardzo ciekawym pomysłem stosowanym przez duże firmy jest wykupienie godzinowych pakietów doraźnej opieki nad dzieckiem lub opieki medycznej w sytuacji, kiedy rozchoruje się dziecko. *Babysitting* pozwala pracownikowi na zapewnienie okresowej

opieki nad dzieckiem, np na wieczór czy w ciągu dnia, natomiast w ramach pakietu medycznego chorym zajmują się wykwalifikowane pielęgniarki, a opiekę czasową sprawują przeszkolone z pierwszej pomocy pediatrycznej opiekunki.

- **Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i opieka nad dzieckiem/dziećmi. Raport z akcji lokalnych „Mama wraca do pracy”, Kraków 2013**

Zgodnie z danymi z raportu (badanie prowadzone na zlecenie marki Bebilon w 2011 roku) prawie połowa matek dzieci do lat trzech pozostaje z nimi w domu (na urlopie macierzyńskim 21%, wychowawczym – 16% lub wykorzystuje urlop po macierzyńskim – 9%), do pracy wraca jedna trzecia z nich, jedna piąta nie pracuje zawodowo (bo np. studiuje), 7% matek nie planuje w ogóle powrotu do pracy. Wyniki badań z 2013 roku pokazują, że sytuacja się nie zmienia: tylko ¼ pracujących przed ciążą mam wróciło do pracy. Badanie wykazało również, że aż 19% ankietowanych mam jest bezrobotna.

Jak wynika z doświadczeń, kobiety chcące powrócić na rynek pracy spotykają wiele problemów. Świadomość społeczeństwa, ale też samych kobiet, na temat istniejących barier i możliwości ich pokonania jest nadal niewielka. Trudna sytuacja kobiet powracających do pracy po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem/dziećmi i ich nierówne, wobec mężczyzn, szanse na rynku pracy mają swoje źródło w dwóch rodzajach problemów, które można podzielić na: zewnętrzne i wewnętrzne. Pierwsze z nich dotyczą sytuacji na rynku pracy, nastawienia i stopnia ogólnospołecznej wiedzy na temat kwestii godzenia życia zawodowego i rodzinnego, stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn. Wewnętrzne odnoszą się do indywidualnych postaw, nastawienia, wiedzy i umiejętności samych kobiet, które stają przed wyzwaniem powrotu na rynek pracy po dłuższej przerwie.

- **J. Czarnecka, Kobieta, matka, pracownik, w: Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka, J. Czarnecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk, Łódź 2009**

Badania pokazują, że praca zawodowa pełni bardzo ważną funkcję w życiu kobiet. Niewiele z nich jest w stanie wyobrazić sobie życie bez aktywności zawodowej, nawet gdy zawiesiły ją na dłuższy czas na rzecz opieki nad dziećmi. Obok rzeczywistego wymiaru ekonomicznego, istotny jest wymiar społeczny pracy zawodowej oraz wymiar psychologiczny. Tym ważniejsze zatem jest umożliwienie kobietom powrotu do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem.

Mimo powszechnych deklaracji, zgodnie z którymi płeć pracownika nie ma znaczenia, specjaliści ds. rekrutacji zauważają, że pracodawcy często składają określone zamówienia co do płci osoby mającej pracować na danym stanowisku. Mimo tego pracodawcy wskazują wiele pozytywnych cech kobiet, mających znaczenie w pracy zawodowej. W wielu przypadkach sprawdzają się one, ich zdaniem, lepiej niż mężczyźni. Jednak

w społecznej praktyce wciąż pokutują stereotypy kobiecości i męskości. Największym obciążeniem dla kobiet uniemożliwiającym im zdobycie zatrudnienia jest bycie matką – zarówno potencjalne jak i rzeczywiste. Chociaż w opinii ekspertów i badanych kobiet macierzyństwo może być traktowane jako atut w pracy zawodowej, rzeczywistość pokazuje, że bycie matką nie tylko nie poprawia, lecz pogarsza pozycję kobiet na rynku pracy. Jest to związane z niekorzystnym, stereotypowym wizerunkiem kobiet mających dzieci jako często nieobecnych w pracy i gorzej pracujących, bo skupionych przede wszystkim na sprawach związanych z domem. O nierównej pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy świadczyć może fakt, że w przypadku mężczyzn bycie rodzicem nie ma wpływu na ich zawodową sytuację.

Z doświadczeń kobiet oraz ekspertów uczestniczących w badaniu wynika, że przypadki dyskryminowania kobiet w procesie rekrutacji nie należą do rzadkości. Kobiety ubiegające się o pracę są wypytywane o sytuację rodzinną i plany prokreacyjne, a gdy są matkami zdarza się, że muszą zapewniać pracodawcę, że nie będą korzystać z przysługujących im uprawnień opiekuńczych.

Niekorzystnemu wizerunkowi kobiet-matek w roli pracowników, w opinii badanych, winne są często same kobiety, nadużywające zwolnień lekarskich w czasie trwania ciąży czy w przypadku choroby dziecka. Zmiana nastawienia pracodawców do kobiet wymaga zatem z jednej strony zmiany postawy części pracownic, z drugiej uświadomienia pracodawcom, że pracująca matka jest wartościowym pracownikiem, może mniej dyspozycyjnym, ale zaangażowanym, sumiennym i szanującym pracę ze względu na to, że ma rodzinę na utrzymaniu.

- **P. Woszczyk, *Mama w pracy – problemy łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych*, w: *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, J. Czarnecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk, Łódź 2009**

Podstawową trudność w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych stanowi zapewnienie opieki dziecku w czasie, kiedy rodzice pracują. Największą akceptacją wśród kobiet cieszy się opieka sprawowana przez babcię. Niską akceptacją cieszą się żłobki, a w kwestii przedszkoli zwraca się uwagę na ich niedostępność. Koniecznością jest więc zwiększanie liczby instytucji zajmujących się opieką nad dziećmi, m.in. poprzez zachęcanie pracodawców do tworzenia przyzakładowych przedszkoli i żłobków oraz różnicowanie ich godzin pracy. Większa dostępność żłobków i przedszkoli może być sygnałem dla kobiet, że państwo w rzeczywisty sposób wspiera je w roli matek i jednocześnie pracowników, a placówki tego typu powinny stać się ważnym elementem zarówno polityki prorodzinnej jak i zatrudnienia.

Jeśli chodzi o sferę pracy, to kobiety zwracają uwagę, że pracodawcy patrzą na nie głównie przez pryzmat roli matki i problemów związanych z ich nieobecnością spowodowaną chorobą dziecka. Ojcowie w nikłym stopniu korzystają ze zwolnień lekarskich na opiekę nad swoim potomstwem, ponieważ stereotypowo jest to obowiązek matki. Niezaangażowanie mężczyzn w tym względzie wpływa na gorszą sytuację kobiet na



ryнку pracy. Niezmiernie istotne stają się więc działania propagujące zaangażowanie ojców w zajmowanie się dziećmi, które obejmują korzystanie z przysługujących im jako pracownikom uprawnień rodzicielskich (branie urlopów wychowawczych, zwolnień lekarskich na dziecko).

- **K. Dzwonkowska-Godula, *Zostaję w domu – sytuacja kobiet zawieszających pracę zawodową po urodzeniu dziecka*, w: *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, J. Czarnecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk, Łódź 2009**

Kobiety często chcą przez jakiś czas zajmować się opieką nad dzieckiem, widząc wiele pozytywnych aspektów takiej sytuacji. Z drugiej jednak strony w wielu przypadkach nie mają po prostu innego wyjścia. Zwraca uwagę fakt niewystarczającej opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi, a także częsta negatywna ocena istniejących instytucji. Część kobiet do rezygnacji z pracy zawodowej i pozostania w domu z dzieckiem zmusza sytuacja finansowa – koszt zorganizowania opieki nad dzieckiem.

Zestawienie wskazywanych przez badane kobiety mocnych i słabych stron rezygnacji z pracy zawodowej by zająć się dzieckiem pokazuje, że można tu mówić o rodzaju poświęcenia, ponieważ koszty tej decyzji ponosi przede wszystkim matka. Trzeba jednak podkreślić, że kobiety raczej nie postrzegają sytuacji w ten sposób, nie żałując swoich decyzji i nie traktując czasu przeznaczanego na opiekę nad dzieckiem jako czasu straconego.

- **J. Czarnecka, *Wracam do pracy – podejmowanie przez kobiety aktywności zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem*, w: *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, J. Czarnecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk, Łódź 2009**

Na decyzję o powrocie kobiety do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem wpływ mają przed wszystkim czynniki z poziomu mikrostrukturalnego, a zatem osobiste preferencje kobiety, jej pozycja zawodowa, sytuacja rodzinna i finansowa. Niepracujące respondentki zdają sobie sprawę, że z punktu widzenia pracodawcy im dłuższą będą miały przerwę w aktywności zawodowej związaną z wychowywaniem dziecka, tym mniejsze szanse na zatrudnienie.

Doświadczenia badanych kobiet pokazują, że dla wielu z nich sprawą problematyczną są same sposoby poszukiwania pracy. Bardzo często wymienianym powodem bierności kobiet w doksztalcaniu się i aktywnym poszukiwaniu pracy jest brak pomocy w opiece nad dzieckiem. Respondentki mówiły także o zniechęceniu, przygnębieniu, demotywacji i innych negatywnych skutkach psychicznych wywołanych przez długotrwałe i bezskuteczne poszukiwanie pracy.

- **K. Dzwonkowska-Godula, *Rozwiązania ułatwiające kobietom powrót do pracy i łączenie aktywności w sferze rodzinnej i zawodowej*, w: *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, J. Czarnecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk, Łódź 2009**

Młode kobiety w Polsce często stają przed wyborem: rodzina albo kariera. Odpowiednie działania podejmowane przez państwo, pracodawców oraz instytucje rynku pracy powinny stworzyć takie warunki, by te dwie role nie były przeciwstawne, ale by można było harmonijnie je godzić – by wybór praca albo dziecko zastąpić koniunkcją praca i dziecko. Potwierdzenie znalazły postawione hipotezy, które mówią o tym, że obecnie istniejące rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych nie są satysfakcjonujące dla kobiet i nie poprawiają ich sytuacji na rynku pracy.

Uczestniczki badania wyrażały przekonanie, że rodzicielstwo nie spotyka się z oczekiwanym wsparciem ze strony państwa. Kobiety widzą konieczność współpracy państwa oraz pracodawców. Oczekują preferencyjnego traktowania matek jako specjalnej kategorii pracowników i objęcia ich programami współfinansowanych przez państwo staży czy etatów, jak w przypadku osób niepełnosprawnych czy absolwentów szkół. To według nich jedyny sposób, by przekonać pracodawców do zatrudnienia kobiet, szczególnie tych mających małe dzieci. Z doświadczeń badanych wynika, że nieliczni pracodawcy otaczają swoich pracowników oczekiwaną opieką ułatwiając im zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Jak pokazują wyniki badań, także system instytucjonalnej opieki nad dziećmi pozostawia wiele do życzenia. Podstawową sprawą jest jego dostępność, zarówno jeśli chodzi o liczbę żłobków, przedszkoli, jak i godziny ich pracy oraz koszty.

- **Kancelaria Senatu. Biuro Analiz i Dokumentacji, *Rola ojca i postawy Polaków wobec ojcostwa w świetle badań społecznych*, Warszawa 2013**

Dr Szymon Grzelak przytacza kilka tez, powołując się na wyniki badań społecznych:

- głębokie więzi rodzinne (małżeńskie w rodzinie, więzi z matką, więzi z ojcem) dla rozwoju dziecka są niezastępowalnym i docenianym międzykulturowo bogactwem,
- relacja ojca z dzieckiem ma wpływ na jego późniejszą samoocenę i sposoby radzenia sobie z trudnościami i stresem, dobra relacja z ojcem pomaga dzieciom w budowaniu poczucia własnej wartości,
- sami ojcowie angażują się bardziej w wychowanie jeśli wiedzą, że może to mieć istotne znaczenie w życiu ich dzieci,
- u młodych ludzi, którzy postrzegają jako przewodnika (autorytet) tylko jednego z rodziców występuje zwiększone natężenie zachowań problemowych.

Dr Mariola Raclaw wskazuje dwa zadania dla społeczeństwa i państwa:

- docenienie roli ojca w różnych strukturach rodzinnych i wariantach roli,
- tworzenie warunków do pełnienia tej roli w sposób akceptowalny dla zbiorowości i samej jednostki.



## 2. Metodyka badań jakościowych

Badanie dotyczące godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych przez rodziców małych dzieci zostało przeprowadzone metodami jakościowymi, przede wszystkim z zastosowaniem techniki indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI). Od września do października 2014 roku realizowali je w województwie lubelskim, na próbie 30 osób, diagności zatrudnieni przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Ich zadaniem było zrekrutowanie i przebadanie osób spełniających kryteria udziału w badaniu, reprezentujących każdy z czterech podregionów województwa lubelskiego<sup>2</sup>. Wywiady przeprowadzono na podstawie scenariuszy opracowanych przez zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy – odrębnego dla ojców i matek<sup>3</sup>. Każdy scenariusz był podzielony na dwa zasadnicze bloki pytań: pierwszy dotyczył statusu respondenta oraz jego ścieżki kariery na rynku pracy. Ta część posłużyła przede wszystkim do stworzenia 30 odrębnych ścieżek kariery poszczególnych uczestników badania – można się z nimi zapoznać na stronie **wirtualnydoradca.wup.lublin.pl**. Druga część wywiadu była natomiast bezpośrednio związana z kwestią godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych poprzez poruszenie następujących kwestii: uwarunkowań powrotów do pracy po przewie związanej z urodzeniem dziecka, dobrych praktyk godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych oraz oceny instrumentów polityki prorodzinnej.

Przed rozpoczęciem wywiadu każdy z diagnostów musiał uzyskać zgodę respondenta na nagrywanie rozmowy. Było to niezbędne do stworzenia transkrypcji wywiadu (przygotowywanej także przez diagnostę), która w dalszej kolejności posłużyła do przeprowadzenia analiz. Wszyscy uczestnicy badania wyrazili zgodę na zapis treści prowadzonego badania<sup>4</sup>.

Dodatkowo badanie zostało rozszerzone o zognioskowany wywiad grupowy (FGI) zrealizowany 4 grudnia 2014 roku w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie z przedstawicielami instytucji i przedsiębiorstw. Miał on na celu identyfikację dobrych praktyk organizacyjnych dotyczących godzenia pracy i opieki nad dzieckiem, w tym wykorzystywania przez ojców i matki urlopów przysługujących im w związku z urodzeniem dziecka i/lub jego wychowaniem, wpływem ich nieobecności na funkcjonowanie firmy bądź instytucji oraz wynikającej z tego faktu polityce personalnej<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Podregiony wyodrębniono zgodnie z Klasyfikacją Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych NUTS. Dla podziału województwa lubelskiego odpowiedni jest poziom NUTS 3 obejmujący podregiony stanowiące zgrupowanie kilku powiatów.

<sup>3</sup> Scenariusz wywiadu IDI znajduje się w aneksie.

<sup>4</sup> Najkrótszy wywiad IDI trwał 7 minut, a najdłuższy 42 minuty.

<sup>5</sup> Wywiad grupowy trwał 1,5 godziny.

## Cele badania

Cel główny:

### **Identyfikacja dobrych praktyk godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych**

Cele szczegółowe:

1. Uzyskanie opisów ścieżek karier pracujących rodziców dzieci do lat 4 (zamieszkałych na terenie województwa lubelskiego), m.in. na potrzeby komponentu wdrożeniowego wirtualnydoradca.wup.lublin.pl
2. Skatalogowanie dobrych praktyk godzenia życia zawodowego i rodzinnego w obszarach opieki nad dzieckiem, elastycznych form zatrudnienia, uzupełniania kwalifikacji, rozwoju osobistego i zawodowego, dostępu do wsparcia rodziny, udziału w podejmowaniu decyzji przez pracodawcę, innowacyjnych praktyk pracodawcy.
3. Ocena przez rodziców instrumentów polityki prorodzinnej i umożliwiających godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych
4. Określenie uwarunkowań powrotów do pracy matek po przerwie związanej z urodzeniem dziecka

## Pytania badawcze

- Jak wyglądała historia zawodowa respondentów?
- W jakim stopniu sytuacja zawodowa łączy się z decyzjami o posiadaniu dzieci?
- Jakie czynniki wpływają na podjęcie decyzji o powrocie lub o niepowracaniu do pracy przez matki? Jakie są największe bariery związane z powrotem do pracy? Czy na decyzję o powrocie do pracy ma wpływ obawa przed utratą pracy? Jakie działania, rozwiązania, formy wsparcia itp. w największym stopniu sprzyjają powrotowi kobiet do pracy?
- Jak nieobecność związana z urodzeniem dziecka wpływa na sytuację kobiet w firmach, w których są zatrudnione?
- Jak jest zorganizowana opieka nad dziećmi kobiet i mężczyzn pracujących?
- Jakie działania pracodawców sprzyjają powrotowi do pracy?
- Jak kwestia urlopów dla rodziców (związanych z urodzeniem i/lub jego wychowaniem dziecka) oceniana jest przez pracodawców?
- Które dobre praktyki godzenia życia zawodowego z rodzinnym okazały się najbardziej pomocne?
- Jak instrumenty polityki prorodzinnej oceniane są przez rodziców i pracodawców?

## Struktura próby badawczej

W badaniu wzięli udział respondenci, którzy pracują na terenie województwa lubelskiego. Było to 15 matek oraz 15 ojców dzieci do lat 4. Szczegółowe wytyczne zaprezentowane zostały poniżej:

- a) 15 matek dzieci do lat 4 zamieszkałych na terenie woj. lubelskiego, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, świadczących w okresie przeprowadzania wywiadu pracę na rzecz pracodawcy, w tym w ramach urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego;
  - kwalifikowały się kobiety, które opiekują się dziećmi wraz z ojcami – respondentami z grupy b); nie kwalifikowały się kobiety pracujące jedynie na podstawie umowy cywilnoprawnej lub świadczące jedynie pracę nierejestrowaną lub jedynie prowadzące działalność gospodarczą.

- b) 15 ojców dzieci do lat 4 zamieszkałych na terenie woj. lubelskiego, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, świadczących w okresie przeprowadzania wywiadu pracę na rzecz pracodawcy pod warunkiem, że:
- matki tych dzieci prowadziły z ojcami – respondentami opiekę nad dzieckiem,
  - matki tych dzieci były zatrudnione na podstawie umowy o pracę;
  - kwalifikowali się mężczyźni, którzy opiekowali się dziećmi wraz z matkami – respondentkami, nie kwalifikowali się mężczyźni pracujący jedynie na podstawie umowy cywilnoprawnej lub świadczący jedynie pracę nierejestrowaną lub jedynie prowadzący działalność gospodarczą.



## II. Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych przez matki, oczekiwane wsparcie – analiza i interpretacja wyników

### 1. Status respondentek. Kwalifikacje i kompetencje

Zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy zorganizował badania jakościowe zamieszkałych na terenie województwa lubelskiego piętnastu matek dzieci do lat 4. Respondentki w momencie badania były zatrudnione na podstawie umowy o pracę, świadczyły w okresie przeprowadzania wywiadu pracę na rzecz pracodawcy (w tym w ramach urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego). Z badania wykluczono kobiety pracujące jedynie na podstawie umowy cywilnoprawnej lub świadczące jedynie pracę nierejestrowaną lub jedynie prowadzące działalność gospodarczą. Charakterystykę miejsc pracy uczestniczek badania obrazuje zbiorczo zestawienie. Osoby uszeregowano według długości okresu pracy na stanowisku, w ramach typu sektora pracodawcy.

sektor pracodawcy respondentki	branża pracodawcy/typ instytucji	stanowisko pracy respondentki	lata pracy na stanowisku
prywatny	medyczna	asystent fizjoterapii	8
	handel detaliczny	kierownik sklepu	8
	spożywcza	starszy specjalista ds. obsługi sprzedaży	7
	instytucja szkoleniowa	księgowa	6
	handel detaliczny	kierownik sklepu	6
	finansowa	kasjer-dysponent	3
	stowarzyszenie	pracownik adm.-biurowy	3
	fundacja	specjalista ds. współpracy z pracodawcami	1
	hotelarstwo	repcjonistka	1

sektor pracodawcy respondentki	branża pracodawcy/typ instytucji	stanowisko pracy respondentki	lata pracy na stanowisku
publiczny	jednostka org. gminy	pracownik socjalny	11
	szkoła publiczna	nauczyciel	11
	urząd gminy	specjalista ds. oświaty i obsługi rady gminy	8
	jednostka samorządowa	inspektor ds. świadczeń rodz. i funduszu alimentacyjnego	5
	jednostka org. gminy	referent ds. świadczeń rodzinnych	4
	szkoła publiczna	pedagog	2

Grupa objęta badaniem była zróżnicowana pod względem liczby posiadanych dzieci. Uczestniczki badania w pierwszej kolejności zostały zapytane jak długo przed przerwą w pracy związaną z urodzeniem dziecka pracowały. Jak wynika z odpowiedzi, tylko dwie respondentki miały wówczas staż pracy poniżej roku. Pozostałe uczestniczki badania miały już kilkuletni staż zawodowy, zdobyty w większości u tego samego pracodawcy. Uczestniczki badania zostały poproszone o ocenę na trzystopniowej skali swojej sytuacji finansowej. Nieco więcej niż połowa badanych (8 respondentek) sytuację finansową określiła jako średnią, jako dobrą swoją sytuację określiło 7 kobiet.

Wszystkie respondentki deklarowały posiadanie wykształcenia wyższego, trzynastu z nich stwierdziło, że okazało się ono pomocne w uzyskaniu i późniejszym utrzymaniu zatrudnienia. Jedna z kobiet zwróciła uwagę, że oprócz wykształcenia bardzo istotną kwestią, którą oceniają pracodawcy, jest posiadanie konkretnych umiejętności. Inna uczestniczka badania przyznała, że w jej przypadku decydujące znaczenie miały kursy, które odbyła. Po zakończeniu edukacji ponad połowa (8) respondentek od razu podjęła pracę. 6 badanych podjęło zatrudnienie w ciągu roku, tylko jedna z badanych pracę znalazła po okresie trzech lat.

Zasadne było również zapytanie respondentek, czy posiadają jakieś dodatkowe kwalifikacje, które są potwierdzone dyplomem lub certyfikatem. Kwalifikacje respondentek, które brały udział w badaniu były zróżnicowane. Wszystkie uczestniczki badania przyznały, że oprócz wykształcenia wyższego posiadają dodatkowe kwalifikacje. Najczęściej wymieniano studia podyplomowe, kursy komputerowe, kursy językowe, kursy księgowości. W niektórych przypadkach dodatkowe kwalifikacje respondentki uzupełniały ze względu na wymogi związane z pracą na określonym stanowisku. Jedna z badanych zwróciła również uwagę, że kwalifikacje, które zdobyła w Londynie (dyplom pomocy farmaceutycznej) u nas nie są honorowane przez pracodawców.

Bardzo ważne w Polsce, według większości kobiet, jest posiadanie kompetencji miękkich. Uczestniczki badania zwracały uwagę, że to właśnie one są podstawą do budowania relacji ze współpracownikami oraz pracodawcą. Szczególnie istotne są one dla pracodawcy, na równi z wykształceniem i doświadczeniem, często związane są ze specyfiką danego stanowiska. Najczęściej wskazywane kompetencje miękkie to: umiejętność nawiązywania kontaktów, umiejętność pracy w grupie i jasnego przekazywania myśli, zaangażowanie,

solidność, uczciwość, szczerowość, otwartość, dyspozycyjność, komunikatywność, punktualność, sumienność, samodzielność, profesjonalizm, a także empatia. W ramach kompetencji komunikacyjnych wymieniane były: biegłość w posługiwaniu się językiem polskim, znajomość języka obcego oraz kompetencje interpersonalne. Kluczowe jest to, że swoje kompetencje interpersonalne respondentki oceniły najwyżej. Należy zwrócić uwagę, że badane największą lukę w swoich umiejętnościach widzą w przypadku języków obcych, a najmniejszą w przypadku kompetencji interpersonalnych. Należy ponadto zwrócić uwagę, że w przypadku kompetencji interpersonalnych kobiety w większości oceniały się jako osoby w odpowiedni sposób przygotowane do rynku pracy. Kompetencje techniczne jak i komputerowe zaliczane są do praktycznego wymiaru wykonywanych prac. Bez nich zastosowanie pozostałych kompetencji byłoby zdecydowanie utrudnione. W ramach tego obszaru ocenione zostały kwestie związane z umiejętnością obsługi komputera (od kwestii podstawowych do obsługi zaawansowanych programów), organizowania prac biurowych. Respondentki stwierdziły, że w tym obszarze widzą braki i oczekiwałyby odpowiednich szkoleń zorganizowanych przez pracodawcę.

## 2. Historia zawodowa

**Uczestniczki badania miały w większości kilkuletnie doświadczenie zawodowe** (u więcej niż jednego pracodawcy). Przerwy, które pojawiły się w pracy były związane z urodzeniem dziecka oraz redukcją etatów. Jedna z respondentek zwróciła uwagę, że już na studiach zaczęła pracę, to ułatwiło jej start na rynku pracy.

Przyczyny, dla których badane traciły pracę, to przede wszystkim wygaśnięcie umowy, przyczyny finansowe, czy też chęć zmiany pracy. Wszystkie respondentki uznały, że są zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji i zdobywaniem nowych umiejętności. Analizując wypowiedzi respondentek można stwierdzić, że chcą głównie podnosić kwalifikacje, które są związane z obecnym stanowiskiem pracy. W wypowiedziach podkreślano również, że przerwa w pracy związana z urodzeniem dziecka wpłynęła na dezaktualizację niektórych kwalifikacji. Przydatne okazują się również informacje związane z kwestiami finansowymi, zmieniającymi się przepisami prawnymi *wiążącymi się z tym stanowiskiem*. W wypowiedziach podkreślano, że ciągłe uczenie się to wymóg naszych czasów. Uczenie się przez znaczącą część respondentek nie jest określane jako „wymuszane” zewnętrznymi okolicznościami. Jedna z respondentek pracująca jak nauczyciel podkreśliła, że przedstawiciele jej zawodu doksztalają się, ponieważ muszą sprostać zewnętrznym wymaganiom (awans zawodowy, zwiększone szanse na rynku pracy, gratyfikacja finansowa), uczenie się ma dla nich charakter instrumentalny: *Uczę się, ponieważ pragnę się rozwijać, poszerzać swoje horyzonty myślowe, nie chcę stać w miejscu; Chodzi mi również o własny rozwój, i co za tym idzie, samozadowolenie oraz poczucie satysfakcji. Lubię mieć poczucie, że robię coś dobrze, aby tak było muszę ciągle zgłębiać wiedzę.*

Interpretując zebrane materiały, warto pamiętać, że respondentki miały tytuł magistra, a zdobywanie wiedzy wiązały z pewnymi oczekiwaniami w przyszłości. Kontynuują naukę na studiach podyplomowych, wzbogacając swój warsztat pracy, uczą się,

bo lubią, mimo iż ich rodziny często tego nie rozumieją. Dla respondentek uczenie się jest też zdobywaniem wiedzy na różne tematy, gromadzeniem informacji, swego rodzaju pogłębianiem doświadczenia.

Respondentki z najdłuższym stażem pracy od momentu ukończenia szkoły pracowały w jednej firmie. Badana, która od 22 lat jest zatrudniona jako pracownik socjalny opowiadała: *po ukończeniu szkoły całą grupą z roku złożyliśmy dokumenty, i tak się zaczęło. Do chwili obecnej większość z nas jest zatrudniona w ośrodku pomocy rodzinie. Pierwszą pracę respondentki podejmowały do roku od ukończenia szkoły. Jedna z nich przyznała, że w jej przypadku o zatrudnieniu zadecydował odbyty staż. Powody zmiany pracy wiązały się głównie z lepszymi warunkami finansowymi. Efektywne poszukiwanie pracy łączy się z koniecznością korzystania z różnych źródeł informacji na temat ofert. Uczestniczki badania stwierdziły, że obecnie w inny sposób poszukuje się pracy, niż miało to miejsce parę lat temu, kiedy to głównym nośnikiem informacji o ofertach pracy była prasa. Największą popularnością cieszą się ogłoszenia w Internecie. Uczestniczki badania poszukiwały pracy głównie za pomocą Internetu: *Wspierały mnie koleżanki ze studiów. Tę ofertę z tego miejsca, gdzie obecnie pracuję to właśnie podała mi koleżanka, też psycholożka. Zobaczyła ciekawe ogłoszenie na stronie internetowej, pomyślała, że odpowiada ono moim kompetencjom. Jak często zaglądałam na strony internetowe? Co kilka dni patrzyłam czy jest jakaś ciekawa oferta.**

Część badanych korzystała z pomocy urzędu pracy, jedna z respondentek przyznała, że w jej przypadku decydującą rolę odegrał staż. Inna samodzielnie roznosiła CV po największych firmach w regionie. Istotną rolę w poszukiwaniu pracy odgrywają również znajomości. Większość kobiet przyznała, że w pierwszej kolejności zwracały się do znajomych. Respondentki, które poszukiwały pracy napotykały też różnego rodzaju bariery, głównie był to brak odpowiedzi ze strony pracodawcy na wysłane aplikacje. *Trudno było powiedzieć, jaka była przyczyna, że nie zostałam zaproszona na dalszy etap. Po telefonicznej rozmowie też nie było informacji zwrotnej. Dlatego ciężko było skorygować, co robiłam źle.*

Respondentka zwróciła uwagę na istotną barierę w podjęciu pracy wynikającą z nieuczciwego podejścia pracodawcy, który nie chciał zatrudniać w oparciu o umowę o pracę. *Ciężko mi było znaleźć pracę, gdzie pracodawca mógłby zaoferować umowę o pracę.* Istotnym problemem jest również brak wymaganego doświadczenia: *chyba przeszkadzało to, że jako osoba po studiach nie miałam doświadczenia i najbardziej to było takie przekreślające, bo bardzo dużo ofert pracy zawierało minimalne tam roczne albo dwuletnie doświadczenie, ja nie miałam praktycznie żadnego poza ukończonymi studiami, także było mi trochę ciężko.*

W kolejnej części badania respondentki zostały zapytane, czy kiedykolwiek korzystały ze wsparcia w trakcie poszukiwania pracy oraz czy mogłyby wskazać jakieś dobre praktyki z tym związane. Część kobiet korzystała ze wsparcia, w momencie poszukiwania pracy również swoją uwagę skupiły na śledzeniu pojawiających się ofert w Internecie, a także postanowiły samodzielnie roznosić CV. Jedna z uczestniczek badania wskazała na pomoc coacha: *w moim przypadku najbardziej skuteczne było doradztwo ze strony koleżanki, doradcy zawodowego i coacha. Ostatnio robi się modne podejście coachingowe, wyznaczanie celów i ich realizacja. Miałam 2 lub 3 sesje z coachem i bardzo mi to pomogło i uważam, że dzięki temu znalazłam zatrudnienie.* Kolejna respondentka korzystała



z pomocy urzędu pracy, gdzie otrzymała wsparcia w postaci szkolenia z rachunkowości i finansów. Formą pomocy cenioną przez inną badaną jest staż, dzięki któremu zdobyła pierwsze doświadczenie, które zadecydowało o tym, że została zatrudniona.

Kolejna kwestia poruszona w badaniu to możliwość założenia własnej działalności gospodarczej. **Większość kobiet nigdy nie brała pod uwagę możliwości założenia i prowadzenia firmy.** Wśród najczęstszych uzasadnień wymieniano obawy poradzenia sobie ze wszystkimi działaniami, brak pomysłów na własny biznes, nasycenie lokalnego rynku, dużą walkę o klienta. Zwrócono również uwagę na koszty związane z prowadzeniem działalności takie jak składki na ZUS. Jedna z badanych stwierdziła, że jest to zbyt duże ryzyko. *Jednak wolałam mieć taki stały dochód, żebym miała komfort psychiczny.* W opinii innej respondentki własna firma może być kołem ratunkowym w momencie, gdy kobieta nie może znaleźć pracy.

Podczas wywiadu poruszono kwestię zwolnień lekarskich, z których korzystają kobiety w ciąży. Zwolnienie takie nadal budzi wiele kontrowersji, szczególnie wśród pracodawców, którzy często z dnia na dzień zostają bez pracownika. Uczestniczki badania zapytano czy korzystały ze zwolnienia lekarskiego w czasie ciąży. Trzy zadeklarowały, że nie korzystały, 5 kobiet na zwolnieniu lekarskim przebywało poniżej 3 miesięcy, na ostatnim etapie ciąży. Jedna respondentka zadeklarowała, że cały okres ciąży była na zwolnieniu lekarskim. Pozostałe – powyżej 3 miesięcy. Istotną kwestią było również zapytanie o urlop macierzyński, wychowawczy i rodzicielski. **Wszystkie badane korzystały z urlopu macierzyńskiego, w różnym wymiarze czasu. Urlop rodzicielski wykorzystała tylko jedna respondentka. Natomiast żadna z badanych nie korzystała z urlopu wychowawczego.** Tylko jedna z badanych była na urlopie związanym z urodzeniem dziecka ponad rok. Więcej niż połowa badanych kobiet wróciła do pracy w okresie do 8 miesięcy.

### 3. Uwarunkowania powrotów do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka

**Głównymi motywami, które spowodowały, że matki wracały do pracy są kwestie finansowe:** *Przeważał jednak czynnik finansowy, to on był głównym motorem do powrotu.* Respondentki wskazywały na dziecko i rodzinę, jak również na konieczność spłacania kredytu mieszkaniowego. **Część ankietowanych wraca do pracy, chcąc realizować swoje ambicje zawodowe:** *chęć samorealizacji, ponieważ wiele wysiłku włożyłam w to, aby kształcić się i chciałam pracować. Wiedziałam, że wychowanie dzieci to nie jest jedyna i najważniejsza dla mnie rzecz. Duży był czynnik motywacyjny ze strony posiadania własnych środków finansowych, żebym nie musiała prosić się męża o finanse. Też satysfakcja z tego, że sama dokładam się do utrzymania całej naszej rodziny.* Część badanych stwierdziła, że chce wrócić do wcześniejszego rytmu pracy, podejmować nowe wyzwania i doświadczenia zawodowe, *chęć sprawdzenia się czy jestem w stanie pogodzić obowiązki matki z obowiązkami pracownika w szkole, przebywać w towarzystwie znajomych z pracy.* Respondentki od początku ciąży planowały powrót do pracy. Często kobietom towarzy-



szyl lęk i obawa przed utratą pracy lub zmianą ich stanowiska. Jedna z badanych przyznała, że do pracy musiała wrócić, ponieważ kończyła jej się umowa i miała świadomość tego, że jeśli nie wróci, to jej zatrudnienie nie zostanie przedłużone. Inna przyznała, że jej dziecko było wystarczająco samodzielne, poza tym miała dużą pomoc ze strony męża oraz rodziców, bez problemów mogła wrócić do pracy. Kolejnym istotnym punktem, który wymieniały respondentki była chęć wyjścia z domu i oderwania się od codziennych obowiązków. Zwrócono również uwagę, że w przypadku niektórych zawodów, szczególnie tych gdzie często zmieniają się przepisy prawne, nie można sobie pozwolić na zbyt dużą przerwę w pracy ze względu na dezaktualizację kwalifikacji zawodowych.

W kolejnej części wywiadu zapytano, czy podjęcie decyzji o powrocie sprawiło respondentkom jakieś trudności. Największą obawą według badanych było pogodzenie opieki nad dzieckiem z pracą zawodową: *pojawiały się lęki związane z tym, czy dzieci sobie poradzą beze mnie. Zarówno bez mamy, jak i bez taty. Czy nowa osoba, która wejdzie do rodziny poradzi sobie z zachowaniami moich obu synów. Wiązało się to również z pójściem do przedszkola w niedługim czasie starszego syna. Także kwestia zaprowadzania, odprowadzania dziecka z przedszkola budziła moje wątpliwości. Czy dziecko zaakceptuje pobyt w przedszkolu? Czy nie będzie chciało wracać do domu, ale na szczęście wszystko dobrze się potoczyło.*

Najważniejsze według badanych rozwiązania systemowe, które mogłoby zaproponować im państwo, to dofinansowania. *Kwestia zaufanego przedszkola, dofinansowań do przedszkoli myślę, że łatwiej by było gdyby państwo w większym zakresie też pomagało, bo są przedszkola państwowe, gdzie zostawia się dzieci na te 8 godzin. Moim zdaniem to nie jest zbyt dobre dla dziecka, a prywatne przedszkola też dużo kosztują.*

Zwrócono również uwagę, że nie odczuwane są ułatwienia dla matek powracających do pracy. Jedna z respondentek stwierdziła, że rolą państwa powinno być wychodzenie naprzeciw młodym matkom. Obecnie pomoc w opiece nad takimi małymi dziećmi zdaniem badanych jest znikoma. W wypowiedziach pojawiła się kwestia opłaty za opiekunkę. Jest to dosyć spory koszt i często rodziców nie stać, by taką osobę do opieki zatrudnić. Większości badanych w momencie powrotu do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka towarzyszyło poczucie winy. Niekiedy było ono spowodowane opinią bliskiej rodziny, że szkoda tak małe dziecko zostawiać, że matka powinna być dłużej przy dziecku itp. Jedna z badanych przyznała, że jej zdaniem bardziej negatywnie patrzy się na mamy, które decydują się pozostać w domu, a nie zawsze wynika to z lenistwa matek. Respondentki przyznały, że łatwiej było im podjąć decyzję o powrocie do pracy dzięki pomocy babci: *Nie wyobrażałam sobie, że zostawię go z obcą osobą, która nie wiem czy będzie na tyle odpowiedzialna, czy nie będzie robiła mu krzywdy; Były osoby, które były zdziwione, ja pracuję a kto zajmuje się dziećmi? Prawda. To matka powinna sprawować opiekę od urodzenia do 18 roku życia nad dzieckiem. Natomiast ja sama wiedziałam, że mój wybór jest słuszny, bo szczęśliwe dzieci mają szczęśliwą mamę, a mama, która w moim przypadku... ja siedząc w domu nie byłam bardziej szczęśliwa, a bardziej sfrustrowana. Brak kontaktu z jakimś innym otoczeniem, z innymi ludźmi. Wiadomo w pracy odpoczywa się od domu, w domu od pracy, także jakieś tam zdziwienia się pojawiały. Aczkolwiek nigdy z jakimś negatywnym zachowaniem się nie spotkałam.*

W kolejnej części zapytano badane, czy przerwa w pracy wpłynęła na jakość pracy. Jedna z respondentek zwróciła uwagę, że już inaczej podchodzi do zarządzania swoim czasem, niż wcześniej, kiedy nic ją nie ograniczało. Teraz bardziej mobilizuje się, by zadania wykonać w godzinach pracy i nie przynosić ich do domu.

Respondentki zwracały uwagę, że pierwsze dwa miesiące po powrocie były szczególnie trudne i wymagały „przyłożenia się”. *Myszę, że to nie ma wpływu na jakość mojej pracy. Nie uważam się za lepszego ani za gorszego pracownika. Myszę, że jestem dokładnie takim samym pracownikiem, jakim byłam.* Badane uważają, że przerwa w pracy spowodowana urodzeniem dziecka sprawiła, że teraz są lepiej zorganizowane ponieważ nie mogą już zabierać pracy do domu. Jedna z badanych stwierdziła, że uważa się za lepszego pracownika jeżeli chodzi o organizację pracy i wydajność. Zaznaczała przy tym, że trochę ucierpiała możliwość rozwoju. Badane podkreśliły, że pozostawianie matki z dzieckiem w domu jak najdłużej, zamiast powrotu do pracy poza domem, to kwestia indywidualnego wyboru.

W kolejnym etapie badania poproszono kobiety, by ustosunkowały się do stwierdzenia, że matka powinna zostać w domu jak najdłużej zamiast wracać do pracy. Optymalny czas powrotu to według większości respondentek rok po urodzeniu dziecka. Jak stwierdza jedna z badanych dłuższa przerwa wpływa źle na dziecko i matkę, ponieważ więź jest zbyt mocna i kobiecie coraz trudniej jest wrócić do aktywności zawodowej.

**Badane zgodziły się ze stwierdzeniem, że gwarantem sukcesu w łączeniu pracy zawodowej i rodzicielstwa są partnerskie relacje w rodzinie.** Niewystarczająca jest wiedza ogólna na temat dostępnych zasobów wspierających kobiety w aktywizacji zawodowej. Powrót do pracy znacznie ułatwiają partnerskie relacje w rodzinie, pomoc otoczenia, przełamywanie stereotypowego podejścia do ról kobiecych i męskich oraz do aktywności zawodowej kobiet. Dzięki temu łatwiej można dzielić obowiązki domowe między rodziców. **Podkreślano również, że ważne jest wsparcie rodziny i najbliższych, trudniej byłoby wrócić do pracy, gdyby nie było akceptacji rodziny.** Część badanych sądziła, że matki powinny być z dzieckiem dłużej, nawet do skończenia 3 roku życia. W opinii jednej z kobiet jest to dobre rozwiązanie, sama nie mogła z niego skorzystać, ponieważ kończyła jej się umowa o pracę. *Przede wszystkim taka pewność, że dziecko pozostawia się pod opieką jakiejś odpowiedzialnej osoby. Np. nie wiem babci czy jakiejś dobrej niani, to takie poczucie bezpieczeństwa i jeszcze to, że ma się taką pewność, że ten powrót do pracy nie będzie wiązał się z nadmiarem obowiązków, które mogłyby wpłynąć na życie rodzinne.* Jedna z badanych podkreśla, że powrót do pracy najbardziej ułatwia organizacja czasu zawodowego i rodzinnego, ustalenie między rodzicami jakiegoś harmonogramu. *Łatwiej jest przy współpracy z partnerem realizować się jako matka i pracownik.* Zwracano również uwagę na rolę państwa w pomocy matkom, które chcą wrócić na rynek pracy. Niewystarczająca jest pomoc jednorazowa w postaci becikowego, potrzebna jest pomoc długofalowa poprzez lepszy dostęp do przedszkoli a także ulgi, zniżki. Jedna z badanych stwierdziła, że w jej przypadku dużym udogodnieniem byłaby możliwość wyjścia z pracy w celu nakarmienia dziecka.

## 4. Dobre praktyki godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych

Elastyczne formy zatrudnienia zdaniem większości badanych mogą być najlepszym sposobem, aby poprawić sytuację zawodową kobiet – matek małych dzieci, które po urodzeniu dziecka znalazły się w trudnej sytuacji na rynku pracy. W trakcie przerwy w zatrudnieniu, kobiety tracą kontakt z pracodawcą, w tym samym czasie pracodawca musi znaleźć zastępcę na ich miejsce. Różni pracodawcy, w zależności od branży i biznesu, oferują mamom wracającym po urloпах macierzyńskich różnego rodzaju udogodnienia. To mogą być bardziej zaawansowane benefity, jak na przykład przedszkola, dofinansowanie do przedszkola czy żłobków, ale również możliwość wykonywania pracy z domu, jeżeli stanowisko na to pozwala. Respondentki stwierdziły, że potrzebne byłyby rozwiązania, które wychodziłyby naprzeciw oczekiwaniom matek i ojców młodszych dzieci. Wskazywano tutaj na pracę w niepełnym etacie. W opinii respondentek pozwoliłoby to realizować się zawodowo i nie zostawiać na zbyt długo dziecka. Jedyny minus takiego rozwiązania to niezadowolające kwestie finansowe. Kolejnym wskazywanym rozwiązaniem jest zadaniowy czas pracy lub też dopasowanie grafiku tak, by niektóre zadania można było wykonać w domu. Wówczas pracownik sam decyduje ile czasu w ciągu dnia czy tygodnia poświęci na wykonywanie poleconych zadań. Opiera się to na zaufaniu pracodawca-pracownik, rozliczany jest tylko końcowy etap z faktycznie wykonanych zadań.

Zapytano jakie elastyczne formy zatrudnienia są najlepsze dla powracających na rynek pracy matek. Ważny okazał się elastyczny czas pracy. Badana matka wyraziła opinię, że dużym ułatwieniem jest, kiedy matka może przyjść do pracy po odprowadzeniu dziecka do przedszkola czy żłobka. Telepraca cieszy się mniejszym uznaniem, ponieważ respondentki podkreślają, że trudno byłoby im się skupić na pracy w domu mając pod opieką dziecko. Respondentkom przedstawiono tezę, że w firmach starej UE pracodawcy są świadomi, że zatrudniając rodziców i uwzględniając ich potrzeby firmy mają większe szanse na sukces. Poproszono ich o odniesienie się do postawy polskich pracodawców, czy to samo mogą o nich powiedzieć. Respondentki stwierdziły, że dla większości pracodawców matki powracające na rynek pracy nie są już tak dobrymi pracownikami jak przed ciążą. Wynika to z tego, że muszą więcej czasu poświęcać dzieciom, zdarza się, że częściej chodzą na zwolnienia, co dezorganizuje pracę szczególnie w małych firmach. *Moim zdaniem ciężko jest powiedzieć, bo jest część firm ze słyszenia, które pozytywnie się wyrażają o kobietach, które urodziły dziecko, ułatwia im się powrót do pracy, ale jest też część gdzie wiadomo – ewentualna ciąża i macierzyństwo wiążą się z jakąś stratą jeżeli chodzi o stanowisko. Obniża im się stanowisko czy płacę.*

W kolejnej części badania zapytano jakie udogodnienia ze strony pracodawcy, jakich ich pracodawca nie oferuje, mogłyby ułatwić powrót do pracy. Najczęściej wskazywano na przykładowe żłobki czy przedszkola oraz dofinansowania. Według badanych optymalny czas powrotu do pracy po urodzeniu dziecka to indywidualna sprawa kobiety i sytuacji, w jakiej się znajduje. Respondentki wskazywały, że matka powinna przynajmniej przez pierwsze 12 miesięcy być przy dziecku. Czas powrotu do pracy nie powinien być też bardzo przeciągany, ponieważ coraz trudniej będzie wdrożyć się i nie będzie też to łatwa sytuacja dla dziecka. Maksymalny czas pozostania z dzieckiem według badanych to 3 lata.

Poproszono respondentki o przykład, w jaki sposób mogłaby zmienić się organizacja ich pracy, aby jeszcze lepiej mogły godzić obowiązki pracownika i matki. Jedna z badanych stwierdziła, że w jej przypadku pomocna byłaby możliwość pracy zadaniowej w domu. Inna przyznała, że ma możliwość dopasowania grafiku do pracy męża tak, by jedno z rodziców mogło być zawsze z dzieckiem. Ważnym elementem, jak przyznały badane, jest brak pracy zmianowej tylko stałe godziny pracy. Jedna z badanych chciałaby pracować przepisowe 8 godzin, jednak na jej stanowisku bywa tak, że często musi zostawać po godzinach, co utrudnia jej godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

W niektórych firmach istnieje możliwość korzystania z zorganizowanych form spędzania czasu wolnego. Respondentki, których firmy nie organizują tego typu form, mają podzielone zdanie. Jedne uważają, że zrelaksowany pracownik to dobry pracownik: *Tak, taki socjal jest bardzo tak naprawdę potrzebny. Dzięki temu pracownicy są bardziej związani z firmą, widzą, że firma dba o ich wolny czas, o wypoczynek, to tak wiąże, bo nie wszystkie firmy o to dbają.* Inne z kolei wołałyby, by fundusze z tego celu były przeznaczone np. na żłobki. Tłumaczą to tym, że dużo pracują, a ewentualny czas wolny wołałyby spędzać tylko z rodziną. Nie we wszystkich przypadkach organizowanie takich form zdaniem respondentów to zadanie pracodawcy.

## 5. Ocena instrumentów polityki prorodzinnej. Wskazówki respondentek

W kolejnym etapie badania poproszono respondentki, by oceniły instrumenty polityki prorodzinnej. W tym celu diagnosta przedstawiał kilka najbardziej popularnych rozwiązań i prosił o wypowiedź oceniającą rozwiązanie. **Największym uznaniem cieszył się elastyczny czas pracy oraz wydłużenie urlopów.** Dostępność do żłobków oceniono jako niewielką korzyść, szczególnie na terenach wiejskich i w małych miasteczkach. Z jednorazowej zapomogi z tytułu urodzenia się dziecka (becikowego) i ulg podatkowych korzystały prawie wszystkie respondentki. Zwrócono uwagę, że becikowe to tylko jednorazowa pomoc, ulgi dla rodzin z dziećmi są za niskie. Tracą na tym szczególnie rodziny wielodzietne, których dochód jest niski. Potrzebna jest, według badanych, systematyczna pomoc. *Becikowe i ulgi podatkowe to nie jest dobre rozwiązanie. Moim zdaniem nie decyduje to o planach związanych z zakładaniem rodzin. Najważniejszą i długofalową pomocą jest dostęp do instytucji zajmujących się dziećmi czyli żłobków i przedszkoli.* Dofinansowanie do opieki domowej nad dzieckiem (niani) określono jako sprawę ważną, ale mało popularną. Rodzice bardzo często nie decydują się na zatrudnienie niani, ponieważ im się to nie opłaca. Po przeliczeniu kosztów zapewnienia opieki często okazuje się, że jest to kwota, którą jedno z nich zarabia. Nie można tu jednak generalizować, ponieważ ta sytuacja będzie dotyczyć rodzin, gdzie zarobki stanowią średnią krajową.

Zasadne było również zapytanie respondentek, czy stworzenie parasola ochronnego dla matek polegającego na zabezpieczeniu przed utratą pracy w ciąży i po urodzeniu dziecka może przynieść odwrotny efekt, czyli pracodawcy będą bali się zatrudnić kobiety. W opinii respondentek pokutuje przekonanie, że pracodawca woli zatrudnić

mężczyznę niż kobietę. Wiąże się to z tym, że ojcowie są bardziej dyspozycyjni jako pracownicy. Pomocne zdaniem respondentek może być dofinansowanie dla takiego pracodawcy, który często się boi, że będzie musiał wdrażać nowe osoby, a to są dodatkowe koszty. *Sądzę, że jakieś ulgi dla pracodawców zatrudniających matki, młode matki. To chyba by było najbardziej skuteczne. Tak samo np. jak mamy ulgi i dopłaty dla osób niepełnosprawnych, prawda? Sądzę, że to powinno tą drogą iść.*

W większości przypadków na decyzję o posiadaniu dziecka nie miała wpływu sytuacja zawodowa respondentek. Zdecydowała chęć posiadania dziecka i gotowość do macierzyństwa. Zwracano uwagę, że decyzję o dziecku podjęły, kiedy znalazły pracę. Podkreślano, że sytuacja na rynku pracy negatywnie wpływa na decyzję o posiadaniu dziecka. Młode małżeństwa często mają już kredyty mieszkaniowe, więc trudno podjąć im decyzję o powiększeniu rodziny. Jedna z badanych przyznała, że w jej przypadku oboje z mężem mieli już stabilizację finansową, obaw przed utratą pracy nie było, więc podjęli decyzję o drugim dziecku. Dla innej badanej momentem kiedy zdecydowała się na dziecko było otrzymanie umowy. *Tak, czekałam do momentu aż będę miała umowę o pracę na czas nieokreślony. Wtedy mnie tak jakby chroniła przed zwolnieniem.*

Według większości kobiet udogodnienia dla rodziców w postaci np. dłuższych urlopów rodzicielskich, możliwości dofinansowania do niani czy też becikowego nie decydują i nie sprzyjają podjęciu decyzji o posiadaniu dziecka. Respondentki uznały, że są to zbyt niskie kwoty, by podejmować decyzję w oparciu o takie rozwiązania. Tłumaczyły to tym, że jest to „kropla w morzu potrzeb” i nikt raczej nie zwraca uwagi na to, czy dostanie dofinansowanie. *Sądzą, że każda kobieta powinna mieć optymalny czas dla siebie i państwo powinno sprzyjać temu, aby i dziecko i matka czuły się komfortowo w tej sytuacji.*

Badane zwróciły uwagę, że *powinno to iść w obu kierunkach*, bo niektóre kobiety potrzebują wcześniej wrócić do pracy i to powinno być ułatwione. Są również kobiety, które chciałyby pozostać w domu jak najdłużej i też powinna być dla nich taka opcja. *Tak, trochę może wyrównywałoby to szanse mężczyźni i kobiecie na rynku pracy. Bo teraz jednak jednak jakby to kobiety są zobligowane do opieki nad dzieckiem, a mężczyzna jakby ma pracować i utrzymywać dom. Więc nawet państwo lekko narzuca te stereotypy, ramy, że kobieta powinna być w domu, a mężczyzna pracować. Gdyby była możliwość, które z rodziców ma zajmować się dzieckiem pozwoliłoby to kobietom być bardziej aktywnymi zawodowo. Zwracano również uwagę, że mężczyźni w naszym kraju więcej zarabiają, więc bardziej kalkuluje się, by to kobieta została z dzieckiem w domu.*

**Najważniejszą kwestią dla kobiet, które wracają do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym jest zapewnienie opieki nad dziećmi, a także związane z tym lęki i obawy dotyczące rozłąki z dzieckiem.** Badane obawiały się też relacji z pracodawcą, czy będzie mógł zmienić im godziny pracy, umożliwić dopasowanie grafika oraz czy będą mogły wrócić na dawne stanowisko pracy. **Dla kobiet powracających na rynek pracy liczy się zrozumienie i otwartość na potrzeby pracownika, matki i żony.** Aby kobiety mogły łączyć bezkonfliktowo pełnienie tych trzech ról **potrzebna jest większa aktywność mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych, dostosowanie systemu opieki nad dziećmi do potrzeb rodziców oraz zwiększenie możliwości, jakie dają elastyczne formy zatrudniania.**



### III. Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych przez ojców, oczekiwane wsparcie – analiza i interpretacja wyników

#### 1. Status respondentów. Wykształcenie i obecne miejsce pracy

W badaniu udział wzięło piętnastu mężczyzn – ojców dzieci w wieku do 4 lat, z których każdy pracował jeszcze przed urodzeniem się dziecka. Jedenastu badanych posiadało jedno dziecko, pozostali czterej – dwoje dzieci, z różnicą co najmniej 2,5 roku. Respondenci zamieszkiwali na terenie województwa lubelskiego i byli w okresie badania zatrudnieni u różnych pracodawców, zarówno z sektora publicznego jak i prywatnego, na podstawie umowy o pracę. Matki, z którymi badani ojcowie wychowywali dzieci, również były zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Było to celowym zabiegiem metodycznym, aby sformułowanie „życie zawodowe”, użyte w tytule raportu, miało odniesienie do sytuacji rodzin, w których oboje rodzice rzeczywiście posiadają obowiązki nałożone przez pracodawcę i oboje w zaangażowaniu na rzecz wychowania dzieci muszą uwzględniać wymogi zatrudnienia na etacie.

Uczestnicy badania osiągnęli w większości wykształcenie wyższe, zróżnicowane kierunkowo – rozmówcy diagnostów byli absolwentami architektury krajobrazu, informatyki, matematyki (uzupełniona podyplomowo studiami z rachunkowości), politologii, prawa (uzupełnione podyplomowo studiami prawa własności intelektualnej), pedagogiki pracy socjalnej (uzupełniona podyplomowo prawem pracy), inżynierii środowiska, a także z tytułem inżyniera-mechanika. Pierwszy z wymienionych respondentów kończył jeszcze w okresie badania studia inżynierskie na kierunku budownictwo. Szkołę ponadgimnazjalną (jako dotychczas ostatnią) ukończyło czterech badanych, zwykle było to technikum (technik budownictwa, technik mechanik, technik sieci trakcyjnej). Spośród nich jeden uzyskał absolutorium na studiach informatycznych.

Po zakończeniu edukacji na tych poziomach czterech badanych było zarejestrowanych przez pewien czas w urzędzie pracy i byli to jedynie absolwenci szkół wyższych:



informatyk, politolog, architekt krajobrazu, inżynier rolnictwa. Jeśli chodzi o kwestię przydatności uzyskanego wykształcenia w zdobyciu i utrzymaniu obecnego miejsca pracy, to tylko jeden uczestnik badania zdecydowanie nie widział między nimi związku – technik budownictwa pracujący w policji. Jeden zaś wyraził ciekawą opinię, iż w jego sytuacji nie można mówić o przydatności wykształcenia dla utrzymania pracy, gdyż pracuje *na swoją opinię przez cały czas i nie jest ona zależna od stopnia wykształcenia*. Charakterystykę miejsc pracy uczestników badania obrazuje zbiorczo zestawienie. Osoby uszeregowano według długości okresu pracy na stanowisku, w ramach typu sektora pracodawcy.

sektor pracodawcy respondenta	branża pracodawcy/typ instytucji	stanowisko pracy respondenta	lata pracy na stanowisku
prywatny	budowa maszyn	kierownik wydziału narzędziowni	10
	wydobywcza	mechanik w kopalni	10
	informatyczna	specjalista ds. obsługi systemów informatycznych	6,5
	informatyczna	starszy inżynier oprogramowania	6
	telekomunikacyjna	ekspert ds. rachunkowości	6
	informatyczna	specjalista ds. wdrożenia	4
	spożywcza	magazynier centrum dystrybucyjnego dużej sieci handlowej	2
publiczny	państwowa jednostka budżetowa	inspektor ochrony zabytków	8
	usługi dla ludności	mistrz ds. wodociągów i kanalizacji	7
	jednostka organizacyjna gminy	pracownik socjalny	6
	policja	policjant w wydziale kryminalnym	4
	jednostka organizacyjna gminy	pracownik socjalny	4
	sądowictwo	referendarz sądowy	3,5
	kolejowa (energetyka)	elektromonter w pociągu sieciowym	3
	urząd gminy	specjalista ds. gospodarowania odpadami komunalnymi	1,5

## 2. Rozwój zawodowy

**Badani różnili się długością i rodzajem doświadczenia zawodowego, ale kilka aspektów związanych z życiem zawodowym ich łączyło. Była to co najmniej dobra sytuacja finansowa.** Tak określiło ją jedenastu mężczyzn, a pozostali oceniali ją jako „średnią”.

Po drugie **żaden nie prowadził w czasie badania działalności gospodarczej**. Jeden przyznał, że przez 6 lat prowadził firmę, ale satysfakcja z obecnego miejsca pracy sprawia, że nie planował powrotu do działalności: *jestem zadowolony z obecnego pracodawcy*. Dla pięciu innych własny biznes pozostaje, lub przez jakiś czas pozostawał, w sferze niezrealizowanych alternatyw lub chwilowych pomysłów. Najbardziej odważne głosy pochodziły z branży informatycznej. Pierwszy pracownik tłumaczył, że *dużo firm informatycznych zatrudnia na działalność, na takie jednoosobowe firmy, jeżeli taka prośba ze strony pracodawcy byłaby wysunięta, to bym ją rozważył. Prowadzenie firmy ma swoje minusy, ale widzę więcej korzyści w tym momencie*. Drugi wyjaśniał, iż planował z kolegą napisanie własnego oprogramowania, lecz część formalna prowadzenia firmy zniechęciła ich do tego pomysłu: *daliśmy sobie spokój*. Kolejny zastanawiał się nad potrzebami sklepikarzy z branży spożywczej w zakresie informatycznej obsługi sprzedaży, dostosowanej do placówek handlu detalicznego.

Po trzecie ich ścieżki karier zawodowych świadczą o **wysokiej autodeterminacji w dotychczasowych poszukiwaniach pracy i znacznym potencjale kompetencyjnym** w zakresie odnajdywania się w środowisku pracy. Obecne zatrudnienie wszyscy zdobyli bez wsparcia instytucjonalnego, jeśli nie liczyć funkcjonariusza policji, który dostał w niej angaż po obowiązkowej służbie wojskowej. Najczęstszym sposobem poszukiwania obecnie wykonywanej pracy było przeglądanie ogłoszeń w Internecie (portale z ogłoszeniami, biuletyny informacji publicznej) z rozsyłaniem CV oraz rozmowy ze znajomymi, często z poprzednich miejsc zatrudnienia, lub rodziną. Jeden z badanych obecnej pracy nie szukał wcale. *Zaproponowano mi to zatrudnienie* – objaśniał referendarz sądowy będący po aplikacji. Kilka osób swoją pozycję zawodową zawdzięcza wczesnym przejściom na rynek pracy, nawet jeszcze przed zakończeniem edukacji jak w przypadku inżyniera-mechanika. *Zanim skończyłem studia miałem pracę* – wspominał on swoje pierwsze zatrudnienie na stanowisku konstruktora. Pracujący ojcowie cechowali się również wysoką motywacją do pracy. Wymieniali istotne kompetencje i kwalifikacje, które pozwoliły im uzyskać i utrzymać pracę. Okazało się, że umiejętnościami najczęściej wspomnianymi i posiadanymi były łatwość nawiązywania i utrzymywania kontaktów (z klientem, współpracownikami) połączona z komunikatywnością oraz staranność, sumienność i dokładność w wykonywaniu pracy (w powiązaniu z cechą pracowitości). Kilka osób podkreśliło łatwość uczenia się, dostosowywania się do warunków pracy i uczciwość. Pojedynczo wykazywano duże znaczenie uporczywości i dążeniu do celu, odpowiedzialności, systematyczności, punktualności, umiejętności prowadzenia negocjacji, analitycznego myślenia, odporności na stres, otwartości, empatii, zastosowania wiedzy w praktyce (np. interpretacja i stosowanie prawa), kierowania ludźmi, pracy w zespole.

Respondenci dysponowali także **kwalifikacjami** (innymi niż wykształcenie), **które czynią ich konkurencyjnymi pracownikami** jak np. aplikacją sądową, licencją maszynisty czy pośrednika w obrocie nieruchomościami, a także prawem jazdy. Inne potwierdzenia kompetencji to uprawnienia i certyfikaty: obsługi wózków widłowych, informatyczne (w tym programistyczne i projektowe – CAD, SolidWorks, modelowanie w 3D), językowe, z zarządzania projektami, świadectwa nabycia uprawnień po szkoleniu z ku-



rateli społecznej i mediacji sądowej. Tylko jeden uczestnik badania (mechanik w kopalni) nie był zainteresowany nabywaniem w przyszłości nowych kwalifikacji. Pozostali wyrażali potrzebę dalszego zdobywania potwierdzeń umiejętności: informatycznych (np. programy kadrowo-płacowe, języki programowania), językowych, obsługi baz danych, maszyn, z zakresu analityki biznesowej, zarządzania projektami oraz rachunkowości.

Powyższe dodatkowe kwalifikacje oraz kompetencje okazały się w historii zatrudnieniowej badanych niejednokrotnie niezbędne do tego, by mogli utrzymać pracę u tego samego pracodawcy (ale na innym stanowisku lub w innym oddziale) lub awansować albo pozostać na rynku pracy w tej samej branży.

### 3. Aktywność na rynku pracy a wyzwania życia rodzinnego

Dobre praktyki godzenia życia zawodowego i rodzinnego w relacjach ojców oraz ich ocena instrumentów polityki prorodzinnej zostaną przedstawione w dwóch częściach. Pierwsza część dotyczy będzie pracowników sektora prywatnego, a druga sektora publicznego, zgodnie z podziałem przedstawionym w podrozdziale 1, w tym także na stanowiska pracy. W odniesieniu do każdego respondenta tłem jest jego indywidualna sytuacja rodzinna i pracownicza oraz elementy wizji godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych (pierwsze kolumny w zestawieniach). Następnie przedstawiane są dobre rozwiązania, hipotetyczne lub dostępne badanemu, ułatwiające godzenie obowiązków, z uwzględnieniem ról ojca i matki (środkowa kolumna). Potem prezentowana jest ocena instrumentów polityki prorodzinnej i rekomendacje dla niej (trzecia kolumna), o co proszeni byli respondenci na koniec indywidualnego wywiadu pogłębionego. Ciekawsze wypowiedzi są cytowane.

#### 3.1. Pracownicy sektora prywatnego

**O respondentach z tej grupy można powiedzieć, że w pełni zgadzali się ze stwierdzeniem, że gwarantem sukcesu w łączeniu pracy zawodowej i rodzicielstwa są partnerskie relacje w rodzinie.** Co ciekawe, aż dla sześciu par sytuacja zawodowa nie miała wpływu na decyzję o posiadaniu dziecka. Istniejące rozwiązania polityki prorodzinnej również nie były tu kluczowe, choć były dobrze oceniane. Kilkakrotnie brak zdania na temat instrumentu polityki wynikał z braku świadomości jego istnienia (szczególnie dotyczy to dofinansowania do opieki nad dzieckiem w domu, potocznie niani). **Żaden z siedmiu ojców nie korzystał z urlopu rodzicielskiego ani wychowawczego.**

respondent	Opinie i doświadczenia dotyczące: wykorzystania urlopów, dzielenia się opieką nad dzieckiem, warunków pogodzenia rodzicielstwa i pracy zawodowej, powrotów do pracy.	Dobre praktyki godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych.	Ocena istniejących rozwiązań polityki prorodzinnej. Dodatkowe wskazówki respondentów.
kierownik wydziału narzędziowni	Nie korzystał z dwutygodniowego urlopu ojcowskiego, ale ma taki zamiar. Żona wciąż przebywa na urlopie macierzyńskim. Uważał, że matka powinna pozostać w domu z dzieckiem jak najdłużej: <i>dla dobra dziecka</i> . Stwierdził, że nikt nie potrafi się zająć dzieckiem tak dobrze jak matka, ocenił: <i>jest w tym jakaś mądrość, ale są i opiekunki</i> . Wykazywał, iż przy powrocie matki do pracy poza domem kluczowe jest podejście pracodawcy i gwarancja, że będzie miejsce powrotu. Zaznaczył, że powinna przebywać na urlopach minimum rok. Zabezpieczenie finansowe rodziny postrzegał jako kluczowy czynnik pogodzenia obowiązków w pracy i w domu.	Mieszkają z rodzicami żony, co jest dużym ułatwieniem w opiece nad dwójką dzieci: <i>działkowie świetnie się spisują</i> . Za najlepsze rozwiązanie, o istnieniu którego słyszał, uznaje przyzakładowe żłobki i przedszkola. Jego pracodawca organizuje dodatkowe formy spędzania rodzinnego czasu wolnego, które, jak zauważa, mają wartość dodaną – integrują pracowników. W nagłych sytuacjach rodzinnych ma możliwość wyjścia z pracy, a nawet zaplanowania godzin pracy w tygodniu w różny sposób. Jednak nie ma wpływu na wprowadzenie nowych rozwiązań. Ocenił, że jego pracodawca uwzględniłaby potrzeby rodziców i bez problemu uzyska urlop ojcowski: <i>koledzy chodzą</i> .	Za najlepsze rozwiązania polityki prorodzinnej uznał dostępność żłobków (ocenił, że wymaga znacznej poprawy) oraz dofinansowanie do niani. Korzystał z rozwiązań dotyczących uelastyczniania godzin pracy, jednorazowej zapomogi z tytułu urodzenia się dziecka (pococznie: becikowe) i ulgi podatkowej. Zauważył, że wysokie ceny artykułów dziecięcych powinny stać się obszarem interwencji polityki prorodzinnej. Zaznaczył, że wyrównanie ról matki i ojca w opiece nad dzieckiem nie zawsze jest możliwe: <i>zależy w jakim systemie i firmie się pracuje, są różne możliwości czasowe</i> .
mechanik w kopalni	Jeszcze nie skorzystał z urlopu ojcowskiego. Żona wykorzystała już kilka miesięcy urlopu macierzyńskiego. <i>Jest niezastąpiona w tym co robi</i> – w ten sposób ustosunkował się do opinii o wydłużeniu przez matkę czasu przed powrotem do pracy poza domem. <i>Skoro matka karmi dziecko piersią i jest przez to najbliższej dziecka to oznacza, jego zdaniem, że na pewno nikt nie potrafi się zająć nim tak dobrze jak ona</i> . Optymalny czas powrotu oszacował na rok po urodzeniu dziecka. Zauważył, że decyzja o powrocie matki do pracy poza domem jest łatwiejsza, gdy dziecko nie chorowało często, co pozwala mieć nadzieję, że tak będzie również i w przyszłości (nie będzie większych trudności w godzeniu pracy i opieki domowej nad dzieckiem podczas choroby).	Hipotetycznie dla respondenta to praca na część etatu ułatwiłaby godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Realnie zaś jego pracodawca oferuje doplaty do przedszkoli dzieci pracowników, wycieczki, karmety. <i>Możemy więcej czasu spędzić z dziećmi</i> – podsumowywał. Uczestnik badania nie ma wpływu na kształt takiej oferty pracodawcy.	Dofinansowanie do opieki domowej nad dzieckiem, ulgi podatkowe i becikowe, jako efektywne instrumenty polityki, zostały najlepiej ocenione przez badanego. Lecz z żadnego z nich nie korzystał. Polityka prorodzinna powinna <i>skłaniać do tego, żeby rodzice byli z dziećmi jak najdłużej</i> . Wyrównywanie ról matki i ojca w opiece nad dzieckiem uważa za działanie właściwe.

specjalista ds. obsługi systemów informatycznych	<p>Skorzystał z urlopu ojcowskiego. Matka dziecka przebywała na urlopach trzy lata i wróciła już do pracy poza domem (pół roku przed badaniem). Podkreślił, że najwcześniejszy okres w życiu dziecko musi spędzić z matką: <i>jest mu najbardziej potrzebna. A w późniejszym okresie każdy z rodziców powinien mieć równe szanse co do czasu przebywania z dzieckiem. Za optymalny moment powrotu matki do pracy poza domem uznał dwuletni wiek dziecka. Powrót ten jest ułatwany albo przez wsparcie rodziny (dziadków, teściów) w opiece nad dzieckiem albo instytucji, którym można je powierzyć. Zdaniem, że nikt nie potrafi zająć się dzieckiem tak dobrze jak matka, podsumował: <i>do pewnego wieku dziecka jest to prawda. Później należy wszystko pozostawić uzgodnionym małżonków co do swych ról jako rodziców.</i></i></p>	<p>Praca na pół etatu była wskazana jako najlepsza elastyczna forma zatrudnienia dla powracających na rynek pracy rodziców, gdyż <i>można wtedy pogodzić pracę obojga rodziców, dziecko jest tylko jakiś okres poza domem, potem część z mamą, część z tatą. Pracodawca respondentą dopuszcza wyjścia z pracy: nie ma problemu, żeby jakos przesiąść godzinę. Cenił sobie taką możliwość dostosowania godzin pracy. Przyznał jednocześnie, że żałuje, że nie ma wpływu na kształt rozwiązań wspierających jego rolę ojca. Pracodawca na przykład organizuje jedynie spotkania integracyjne samych pracowników, a nie przewidział takich form dla rodzin zatrudnionych w przedsiębiorstwie osób.</i></p>	<p>Elastyczny czas pracy, ulgi podatkowe i beciko-we były najbardziej chwalebne rozwiązaniami, z nich też uczestnik badania korzystał. Zauważył brak żłobka w okolicy swojego zamieszkania. <i>Najważniejszym problemem jest ten czas pracy dla rodziców. Myślę, że powinno tu być jakieś większe ustępstwo dla tych, którzy mają dziecko do wieku przedszkolnego. Zaznaczył, że w warunkach, w których trudno o zmianę pracy, szczególnie dla osób rozpoczynających zdobywanie doświadczenia zawodowego, decyzyja o tym, żeby mieć dziecko jest naprawdę trudną. Wszystkie udogodnienia się liczą i są dostrzegane. Badany doszedł do wniosku, że ojciec powinien mieć także gwarantowany mechanizm zabezpieczający przed utratą pracy (gdy właśnie stał się rodzicem) oraz mniej więcej tyle samo czasu na wychowanie dziecka.</i></p>
starszy inżynier oprogramowania	<p>Wykorzystał urlop ojcowski. Matka dziecka przebywała na urlopie (macierzyńskim) 6 miesięcy (wówczas nie było jeszcze dłuższego): <i>gdyby została dłuższej to ciężko byłoby jej wdrożyć się do pracy. Badany zaznaczał, że im wcześniej następuje powrót, tym większa szansa pracę na tym samym stanowisku. Jednocześnie stwierdził, że optymalny czas powrotu matki do pracy to 1 rok (i generalnie matka powinna po urodzeniu dziecka przebywać z nim jak najdłużej). Opiekunka do dziecka (rozczarowała rodziców swoim zachowaniem w czasie opieki), a potem żłobek, okazały się w tej sytuacji niechciany, ale koniecznymi rozwiązaniami. Pojawił się problem organizacyjny: praca rodziców w różnych miejscach, żłobek w innym i jeden samochód. Respondent relacjonował: <i>Nasze dziecko często chorowało, nie miało z kim zostawać. Z tego powodu przeprowadzili się do Lublina, gdzie opiekę gwarantuje w takich sytuacjach babcia dziecka. Opinia respondenta o tym, że matka najlepiej zajmuje się dzieckiem była zdecydowana, ale zaznaczał również dużą rolę ojca. Z kolei powrót do pracy mamy jest, zdaniem badanego, łatwiejszy, gdy korzysta w trakcie tej przerwy z kształcenia przez Internet (jako przykład podał kurs językowy).</i></i></p>	<p>Z zauważonych elastycznych rozwiązań dotyczących organizacji pracy rodziców uczestnik najbardziej pozytywnie ocenia możliwość wcześniejszego wyhodzenia z pracy pracę wykonywaną w części z domu oraz zadaniowy tryb pracy jako taki. Żałuje, że przy jego firmie nie ma przyzakładowego żłobka. Z jego obserwacji innych firm wynika, że dla pracowników taki żłobek bywa tańszy czasem nawet o połowę. Chciałby planowo pracować częściowo w domu, ale firma nie proponuje takich udogodnień. Jest jedynie umowa z kierownikiem, że można wyjść wcześniej z pracy i kończyć zadania w domu.</p>	<p>Według badanego powszechna dostępność żłobków i elastyczny czas pracy dla rodziców najlepiej zaspokajaby ich potrzeby godzenia pracy i wychowania dziecka. Tak opisuje elastyczną formułę pracy na swoim stanowisku: <i>czasami mogę jeden dzień nie pracować w ogóle, a drugiego dnia powiedzmy z 16 godzin. Zasiłki gerował wprowadzenie wsparcia dla pracodawcy, który zatrudnia pracownika na zastępstwo podczas urlopu macierzyńskiego matki (np. w postaci refundacji części wynagrodzenia lub jego pochodnych). Pozytywnie ocenił dofinansowanie do opieki nad dzieckiem w domu: <i>to jest stara stręfka, więc tutaj dopłacanie ze strony państwa jest dobre. Był zdania, że polityka prorodzinna powinna składać się do szybkiego powrotu do pracy poza domem. A wymiana w opiece nad dzieckiem ojca i matki jest jak najbardziej wskazana.</i></i></p>

<p>ekspert ds. rachunkowości</p>	<p>Wykorzystał urlop ojcowski, aby pomóc żonie w opiece. Ona z kolei przebywała na urlopie macierzyńskim 6 miesięcy. Po jego zakończeniu najtrudniejszą kwestią okazała się organizacja opieki nad dzieckiem. <i>Mój tata został z dzieckiem</i> – ujawnił badany. Dlatego sądzi, że przy powrotach do pracy najważniejsza jest dostępność tanih żłobków. Nie podziela zdania, że matka powinna z dzieckiem przebywać w domu jak najdłużej; <i>opłymalnie rok</i>. Jednocześnie zdecydowanie zgadzał się ze stwierdzeniem, że matka najlepiej zajmuje się dzieckiem. Pomoc rodziny i dostępność tanih placówek opieki uważał za najpoważniejszy czynnik ułatwiający powroty do pracy poza domem.</p>	<p>Żłobki, przedszkola i ruchomy czas pracy to, zdaniem tego pracownika, dobre rozwiązania na godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Wspomniał również o telepracy, jednak zaznaczył, że można ją postuluwać tylko w niektórych branżach, gdzie dyżur w miejscu pracy nie jest niezbędny. Pracodawca badanego pozwala na wcześniejsze wyjścia pracy i przesunięcie opuszczonych godzin pracy na inny termin. Na hipotetyczne nowe rozwiązania nie ma wpływu, a chciałby jeszcze większej elastyczności pracy. Korzysta z dopłat pracodawcy do wakacji i pikników z okazji Dnia Dziecka.</p>	<p>Które rozwiązania polityki prorodzinnej jest zdaniem respondenta najkorzystniejsze? Kilka razy podkreślił, że to elastyczny czas pracy, aczkolwiek wszystkie pozostałe wymieniane przezdiagnozę były również ocenione pozytywnie, tzn. wydłużenie urlopu macierzyńskiego, wsparcie opieki nad dzieckiem w postaci opieki instytucjonalnej lub domowej, becikowe, ulgi podatkowe. Z dwóch ostatnich korzystał. Jest zdania, że ochrona kodeskowa kobiet po urodzeniu dziecka tworzy obawy pracodawców przed zatrudnianiem kobiet. Zastanawiał się, w jaki sposób można by pracodawcom udzielić preferencji kosztowych przy zatrudnianiu pracownika na zastępstwo. Polityka prorodzinna powinna być wysoce elastyczna: <i>nie można stawiać tylko na przebywanie z dzieckiem albo tylko na skracaniu tego okresu i wysyłanie rodziców do pracy</i>.</p>
<p>specjalista ds. wdrożenia</p>	<p>Przebywał na urlopie ojcowskim, zaś matka dziecka nie skorzystała z całego urlopu macierzyńskiego: <i>była możliwość, żeby ktoś inny się po prostu dzieckiem zajmował</i>. Nie odczuli z żoną trudności związanych z jej powrotem do pracy. Uważa, że matka powinna zostać w domu z dzieckiem tyle, ile jest to możliwe. <i>Mężczyźni też dają radę</i> – tak ustosunkował się do twierdzenia, że najlepiej opiekuje się dzieckiem jego matka. Opiekował się bowiem niejednokrotnie dzieckiem, gdy jego żona – lekarka miała dyżur. Respondent ma za sobą przykre doświadczenie związane z godzeniem ról rodzica i pracownika – w poprzedniej pracy, po urodzeniu się pierwszego dziecka, jego zwierzchnik zakomunikował: <i>idziesz na urlop, zostajesz zwolniony</i>.</p>	<p>Uczestnik badania nie ma określonych godzin przychodzenia i wychodzenia z pracy. Bardzo to docenia. Jego obecny pracodawca, w przeciwieństwie do poprzedniego, <i>nie robił kłopotu z urlopem czy wcześniejszymi wyjściami</i>. Być może dlatego, że jego praca to określone zadania. Nie widzi potrzeby dodatkowych udogodnień czy benefitów od pracodawcy. Tłumaczył, że pogodzenie obowiązków między matką i ojcem to nic innego jak <i>ustalenie harmonogramów</i>.</p>	<p>Respondent zdecydowanie popierał elastyczny czas pracy jako rozwiązanie korzystne dla rodziców. Korzystał z ulg podatkowych i becikowego. Był także beneficjentem programu rządowego „Rodzina na swoim” (przy zakupie mieszkania). Obserwując z żoną znajomą rodzinę, gdzie ojciec korzysta z urlopu rodzicielskiego, widzą, że jest to dobre rozwiązanie dla rodziców (sami nie mogli jeszcze z niego skorzystać). <i>Rodzice powinni być z dziećmi w domu jak najdłużej</i> – konkludował.</p>

<p>magazynier centrum dystrybucyjnego dużej sieci handlowej</p>	<p>Nie korzystał z urlopu ojcowskiego. Matka dziecka wykorzystwała cały wymiar urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Na pytanie o czas przebywania matek na urlopach odpowiedział, że to musi <i>być indywidualna decyzja kobiety</i>. Z kolei w opiece nad dzieckiem powinni, według niego, tak samo uczestniczyć z zaangażowaniem, matka i ojciec. Wzajemne wspieranie się tych osób i wykonywanie własnych metod działania najbardziej wspiera powroty do pracy poza domem.</p>	<p><i>Mój pracodawca ma dobrą politykę socjalną i rodziną – ocenił na początku respondent. Wymienił udogodnienia, które oferuje: wyprawa dla noworodka, wyprawa szkolna dla dzieci, zapomogi. Ma wpływ na te dobre praktyki: pracodawca czasem prosi nas o wypełnienie ankiet na ten temat. Spośród udogodnień różnych pracodawców za najciekawszą opcję uznaje przyzakładowe żłobki i przedszkola.</i></p>	<p>Za bardzo potrzebną zmianę uważa wydłużenie pracy żłobków i przedszkoli. Zapewne dlatego, że mieli z żoną doświadczenia z instytucją żłobka, a obecnie przedszkola. Korzystali również z becikowego i ulg podatkowych. Za najmniej ważny element polityki prorodzinnej badany uważa wydłużenie urlopów po urodzeniu dziecka. Najbardziej oczekuje zaś kroków zmniejszających koszty pracy dla pracodawców. Uważa, że państwo powinno podążać za decyzjami rodziców co do powrotów do pracy, a nie stymulować decyzje w określonym kierunku.</p>
---	--	---	--

Podsumowując, **ojcowie zatrudnieni w przedsiębiorstwach najczęściej odwołują się do wsparcia najbliższej rodziny** (lub taniej i zaufanej instytucji żłobka w dogodnym miejscu) **w opiece nad dziećmi w momencie przechodzenia matki na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka**. Mowa o matkach, gdyż urlop rodzicielski i wychowawczy nie funkcjonuje jeszcze w świadomości ojców jako realna opcja dla nich, nie korzystali z nich, więc tym bardziej niemożliwe było odnoszenie się do własnych doświadczeń. Pośród dobrych praktyk godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych stosunkowo często pojawia się możliwość wyjść prywatnych w czasie pracy lub skracania jej danego dnia, z możliwością odrobienia w innym czasie. Taka możliwość jest dla ojców o wiele istotniejsza niż wszelkie benefity socjalne. Chcą być uwzględniani w polityce prorodzinnej poprzez szansę na dodatkowy czas opieki nad dzieckiem – to właściwie postulat wszystkich ojców, a nawet osłonę przed zwolnieniem gdy stają się rodzicami – to propozycja jednego z nich.

### 3.2 Pracownicy sektora publicznego

Każdy z uczestników badania z tej grupy całkowicie zgadzał się ze stwierdzeniem, że gwarantem sukcesu w łączeniu pracy zawodowej i rodzicielstwa są partnerskie relacje w rodzinie. Na osiem rodzin, których sytuacja jest przedstawiana przez ojca, dla dwóch sytuacja zawodowa miała znaczący wpływ na decyzję o posiadaniu dziecka. Tylko jeden z badanych korzystał z innego urlopu niż ojcowski, przysługującego ojcu (był to urlop rodzicielski). Wiedzę większości o możliwościach skorzystania z urlopu rodzicielskiego i wychowawczego można określić jako niską, jednocześnie nowe przepisy o wydłużeniu urlopów dla matek są im znane.

respondent	Opinie i doświadczenia dotyczące: wykorzystania urlopów, dzielenia się opieką nad dzieckiem, warunków pogodzenia rodzicielstwa i pracy zawodowej, powrotów do pracy.	Dobre praktyki godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych.	Ocena istniejących rozwiązań polityki prorodzinniej. Dodatkowe wskazówki respondentów.
inspektor ochrony zabytków	<p>Przebywał na urlopie ojcowskim, a na inne (rodzicielski, wychowawczy) na pewno się nie zdecydował: <i>byłoby kłopoty w zakładzie z tym związane</i>. Jego dłuższa nieobecność w pracy ma swoje konsekwencje dla wykonania terminowych zadań w pracy. Podał przykład z czasu po narodzinach dziecka (8 miesięcy przed badaniem): <i>40% kadry wtedy nie pracowało od dłuższego czasu i nie zatrudniano nikogo na zastępstwa, gdyż nie było wiadomo ile potrwa jego zwolnienia</i>. Podsumował zatem: <i>umówiliśmy się z żoną, że to ona będzie na urlopie wychowawczym</i>. Póki co matka dziecka przebywa na urlopie rodzicielskim. <i>Możemy liczyć na pomoc rodziny w opiece nad dzieckiem</i> – ujawnił badany. Wspominał, że obecna praca umożliwia mu poświęcenie większej ilości czasu dla dzieci (ma również dziecko ośmioletnie), ponieważ dzień pracy kończy się o określonej godzinie w ciągu dnia. Poprzednia, na stanowisku kierownika robót pielęgnacji zieleni, była bardziej absorbująca. Nie zgadzał się na stawianie problemu opieki nad dzieckiem w ten sposób, że matka powinna zostać na urloпах jak najdłużej, gdyż każda z nich może mniej lub bardziej wartościować swoją aktywność zawodową w danym miejscu pracy. <i>Oboje rodzice powinni rozwijać się zawodowo, a tylko szczęśliwa matka może wychowywać szczęśliwe dzieci</i>. Dostrzegal wagę swojej roli ojca: <i>potrafię tak doskonale jak matka zająć się dziećmi</i>. Wyraził ciekawą opinię, że matce podczas pierwszych dni po powrocie do pracy trzeba trochę sprytu, aby odnaleźć się w nowych procedurach i przepisach. Za optymalny czas powrotu uznał 1 rok.</p>	<p>Praca na część etatu została wskazana jako najlepsza forma zatrudnienia dla rodziców małych dzieci, jednak ma istotne ograniczenie – mniejsze wynagrodzenie. Oceniał, że <i>pracodawcy polscy nie wnikają za bardzo w potrzeby pracowników-rodziców</i>. Sam nie widzi perspektyw i nie ma wpływu na zmiany w tym zakresie u swojego pracodawcy. W ramach urzędu nie można zdaniem respondenta wiele zrobić, gdyż <i>ktos z pracowników poza godzinami pracy musiałby to przygotować lub nadzorować</i>. Z drugiej strony praca etatowa w instytucji publicznej pozwoliła mu na wygospodarowanie czasu na inną aktywność – studia na drugim kierunku (właśnie je kończył).</p>	<p>Badany nie jest zwolennikiem żłobków (<i>dla takich małych dzieci niania jest lepszym rozwiązaniem</i>), a najbardziej popiera pomoc, z której skorzystali lub skorzystają jako rodzina, czyli ulgi podatkowe, zapłaty dla matki. Zauważył szczególnie trudne położenie osób prowadzących działalność gospodarczą, które <i>w nadziei na zysk muszą inwestować duże ilości wolnego czasu, co nie sprzyja spokojnemu wychowywaniu dzieci</i>. Sądzi, że taka sytuacja nie sprzyja również podejmowaniu przez nich decyzji o kolejnym dziecku.</p>



mistrz ds. wdrożeń i kanalizacji	<p>Respondent skorzystał z urlopu ojcowskiego, a jego żona wykorzystała rok urlopow (macierzyński+rodzicielski). Nie wróciła do pracy, gdyż jest na zwolnieniu lekarskim ze względu na ciążę. Badany uważał, że czas powrotu matek do pracy poza domem to kwestia całkowicie indywidualna i żadna generalizacja nie jest uprawniona. Jest zwoleńnikiem uznania wspólnej decyzji rodziców o podziale obowiązków: <i>ojcowie również powinni dobrze zająć się dzieckiem. Wszystko zależy od tego, w czym będą czuli się najlepiej. Uważał, że wsparcie ze strony rodziny, gdy my jesteśmy w pracy, najbardziej ułatwia powrót do aktywności zawodowej poza domem. To po prostu świadomość oparcia w bliskich osobach.</i></p>	<p>Najlepsze rozwiązanie opieki nad dzieckiem to według badanego przyzakładowe żłobki i przedszkola. U siebie w zakładzie ma jedynie możliwość wyjść prywatnych w czasie pracy i możliwość wzięcia urlopu praktycznie z dnia na dzień. To dla niego ważne, gdyż niestety dojeżdża do pracy ponad 50 km i obecnie nie widzi możliwości przeniesienia się do pracy na podobnych warunkach w miejscu zamieszkania. Brakuje mu dodatkowych propozycji pracodawcy, które sprzyjałyby rodzinom pracowników, ale także integracji między nimi samymi. Diagnozował, że polskich pracodawców można podzielić na tych, którzy uwzględniają potrzeby rodziców i tych, którzy kierują się stereotypami i np. niechętnie zatrudniają matki (a ona – mówił – <i>będzie bardziej wydajnym pracownikiem</i>).</p>	<p>Za najbardziej efektywne narzędzia polityki rodzinnej uważa te, które wiążą się ze wsparciem/odciążeniem finansowym czyli zapomogi i ulgi podatkowe oraz dofinansowanie niani. Z tych pierwszych korzystali jako małżeństwo. W polityce rodzinnej widzi potrzebę wzmocnienia bezpieczeństwa zatrudnienia, zarówno dla matek, jak i ojców. Jego zdaniem sprzyja ono dobrej jakości pracy oraz decyzji o posiadaniu dziecka/dzieci. Dobre relacje, zrozumienie, dzielenie się trudem opieki nad dzieckiem to według badanego podstawa udanego godzenia obowiązków. Polityka państwa powinna tylko temu sprzyjać i dawać prawo wyboru zakresu wsparcia obojgu rodzicom.</p>
pracownik socjalny	<p>Nie przebywał na urlopie ojcowskim, a żona skorzystała z półrocznego urlopu macierzyńskiego. Wyjaśniał, że wróciła do pracy poza domem ze względu na obawę o utratę pracy i finanse. Nie był skłonny rekomendować optymalnego czasu powrotu do pracy, mówiąc, że to kwestia indywidualna kobiety. Najbardziej pomocne wsparcie, jakie można otrzymać w tym czasie, to wsparcie rodziny, a największą doświadczaną trudnością była <i>reorganizacja dnia i obowiązków domowych</i>. Z kolei stwierdzenie, że kobieta najlepiej opiekuje się dzieckiem jego zdaniem można ocenić jako <i>dyskryminujące mężczyzn</i>.</p>	<p>Praca na etat w określonych godzinach jest dla uczestnika badania najlepszym gwarantem pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych: <i>można zaplanować dzień</i>. Być może dlatego trudno było mu wypowiadać się na temat udogodnień pracodawcy dla pracowników-rodziców. Nie traktuje tego jako istotnego zadania pracodawcy. Wskazuje, że ma możliwość skorzystania z karnetów do kina i na siłownię, ale odpłatnie.</p>	<p>Z przedstawianej listy instrumentów polityki rodzinnej największe znaczenie respondent przypisał żłobkom. Ta instytucja opiekowała się jego dzieckiem w okresie badania. Za najmniej istotne uznał zapomogi i ulgi w podatkach (<i>są to bardzo małe sumy, nie zauważalne</i>). Nie podał konkretnych propozycji polityki, oceniając wyrażanie szansa na opiekę ojca i matki jako właściwy kierunek zmian. Na pytanie czy wspierać szybki powrót do pracy czy dłuższą opiekę nad dzieckiem odpowiedział, że trzeba znaleźć złoty środek.</p>

<p>politykant w wydziale kryminalnym</p>	<p>Żona respondenta wykorzystwała maksymalnie dostępne urlopy na dziecko. Przebywał na urlopie ojcowskim, lecz wspominając o nim wyraził zastanawiającą opinię: <i>pod kątem dziecka nie brałem urlopu, brałem po to, bo mi się należy, jak każdemu. Jego wizja opieki nad małym dzieckiem zakłada przede wszystkim aktywność matki, ona według niego najlepiej zaopiekuje się dzieckiem: ojciec też potrafi, ale skoro to matka karmi to powinna być jak najdłuższej z dzieckiem. Nie miał zdania o optymalnym czasie powrotu matki do pracy poza domem: to pytanie o matkę, nie wiem jak to u żony w pracy jest rozwiązane. Za ułatwienie powrotu do pracy uznał zadowolenie z pracy: <i>jak się pracuje tam, gdzie się lubi.</i></i></p>	<p>Dostępne żłobki i przedszkola pojawiły się w wypowiedziach badanego jako zasadnicze udogodnienia dla rodziców (dziecko korzystało z nich). Tych typowych dla jego miejsca zatrudnienia nie ujawnił (było ich na pewno kilka) mówiąc, że są zapisane w regulaminie pracy. Zmian w tym obszarze nie oczekuje, ale twierdzi, że ma na nie wpływ. Uważa, że jest to istotne zadanie pracodawcy, choćby dlatego, że działania tego typu integrują pracowników i całe rodziny.</p>	<p>Badany nie miał zastrzeżeń do żadnych aktualnych instrumentów prorodzinnej polityki. Bardzo dobrze ocenił wydłużanie urlopów i elastyczny czas pracy, ponieważ czasem trzeba rano być z dzieckiem, czasem po południu. Nie przedstawił propozycji nowych rozwiązań, często zastaniał się niewiedzą. Mimo poprzednich wypowiedzi nie zaprzeczył sensowności polityki ukierunkowanej na wsparcie wyrownywania ról matki i ojca.</p>
<p>pracownik socjalny</p>	<p>Skorzystał z urlopu ojcowskiego. Matka dziecka przebywała pół roku na urlopie macierzyńskim (wówczas dłużej nie mogła). Z urlopu wychowawczego nie skorzystała, ponieważ istniała obawa czy <i>bydzie miała gdzie wrócić</i>. Także sytuacja finansowa rodziny motywowała do powrotu. Trudnością był sam fakt rozłąki z córką. Nie podzielał zdania, że matka powinna jak najdłużej korzystać z urlopów, ani że matka najlepiej opiekuje się dzieckiem. Dodał przy tym: <i>nie umniejszam przy tym roli matek</i>. Uznał, że one same powinny decydować o momencie powrocie do pracy poza domem. Jest kolejnym respondentem, który postrzegał pomoc rodziny jako kluczową w okresie tego powrotu. Uważał, że ułatwia go również dostęp do żłobków i przedszkoli.</p>	<p>Etat sam w sobie, choć mało elastyczny, uważał za wygodny dla obojga rodziców: <i>odbieramy dziecko codziennie w tym samym czasie</i>. Udogodnienia pracodawcy respondenta ograniczają się jedynie do tych kodeksowych. Nad innymi nie zastanawiał się i nie ma pod tym względem oczekiwań.</p>	<p>Najkorzystniejszym elementem wsparcia rodziców małych dzieci byłby dla uczestnika badania bardzo dobry dostęp do żłobka. Dofinansowanie opieki domowej nie przekonuje go, gdyż <i>dzieci lepiej rozwijają się w grupie</i>. Wydłużenie urlopów dla matki jest korzystne, ale nie rozwiązuje, według respondenta, problemu jej miejsca pracy po wznowieniu aktywności zawodowej. Kluczem polityki rodzinnej jest dla badanego łatwiejszy powrót do pracy. Z kolei szansa urlopów dla ojca to zniewalanie dotychczasowej dyskryminacji pod tym względem jednej z płci.</p>

<p>referencje</p>	<p>Uczestnik badania, ojciec niemal rocznego dziecka, skorzystał z urlopu ojcowskiego i jako jedyny z grupy 15 respondentów – ojców wykorzystywał urlop rodzicielski. Dzielił się tym urlopem z matką dziecka, która wcześniej wykorzystywała urlop macierzyński. Zgodnie z przepisami żadna z trzech części urlopu rodzicielskiego, następujących bezpośrednio po sobie, nie może być krótsza niż 8 tygodni i taki właśnie wymiar miał urlop rodzicielski badanego. Mężczyzna nie wykluczał, że skorzysta także z urlopu wychowawczego, którym obecnie również mogą dzielić się rodzice dziecka (jego pełny wymiar wynosi 36 miesięcy – do podziału między rodziców – lub 35 miesięcy – jeśli skorzysta z niego tylko jedno z rodziców). <i>To zależy czy ona tego chce</i> – tak skomentował stwierdzenie, że matka powinna jak najdłużej po urodzeniu przebywać z dzieckiem w domu. Wyraził opinię, iż <i>ojciec też może dobrze zajmować się dzieckiem</i>. Sformułował warunki pomyślnego powrotu rodziców do pracy po przepracowaniu urlopowych. <i>Chodzi o zapewnienie przez pracodawcę możliwości elastycznego zarządzania czasem w domu. Optymalny czas powrotu do pracy to czas najlepszy dla danej rodziny, czyli jest to indywidualna sprawa rodziców.</i></p>	<p>W kontekście poprzednich wypowiedzi badanego nie dziwi jego poparcie wszelkich praktyk elastycznych form zatrudnienia rodziców, zwłaszcza telepracy i pracy na część etatu. Jego pracodawca umożliwia swobodne wykorzystanie wszystkich dodatkowych udogodnień oraz przyzwala na zadaniowy tryb pracy, ale nie w domu. Na zmianę w tym kierunku respondent nie ma wpływu. Uczestnika badania nie interesowały do tej pory dodatkowe benefity pracodawcy w czasie wolnym od pracy (festyny, karnety itp.). Wolałby konkretne dofinansowania, a nie <i>grupowe rozrywki</i>.</p>	<p>Z przedstawionych instrumentów polityki rodzinnej tylko dostępność żłobków uznał za nie do końca odpowiadającą na potrzeby rodziców, którzy <i>w większości wolą z dziećmi w takim wieku zostać w domu, a nie wysłać je do żłobka</i>. Zdecydowanie jako korzystne ocenili wydłużanie urlopów, elastyczny czas pracy oraz ulgi podatkowe wraz z beczkowym, choć z tych ostatnich nie mogli skorzystać ze względu na próg dochodowy. Opowiada się za takimi rozwiązaniami w polityce prorodzinnej, które: <i>zapewniają możliwość dłuższej opieki nad dzieckiem do czasu kiedy można je wysłać do przedszkola; nie dyskryminują żadnego z rodziców w dostępie do danego rozwiązania</i>.</p>
-------------------	---	---	--

specjalista ds. gospodarstwa domowego	<p>Respondent nie korzystał z urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego ani wychowawczego. Matka dziecka (trzyletniego) przebywała na urlopie macierzyńskim tak długo, jak było to wówczas możliwe. Trudności, które wystąpiły przy jej powrocie do pracy dotyczyły znalezienia właściwej opieki nad dzieckiem. Badany jest zdania, że obecne dłuższe urlopy do dyspozycji rodziców te trudności zmniejszają. Za optymalny czas podjęcia pracy na nowo respondent uważa moment, gdy dziecko jest w wieku około 3 lat. Konkretny czas według badanego powinna ustalać matka, gdyż był zdania, że ona najlepiej opiekuje się dzieckiem. Do udanego powrotu do pracy przyczynia się zorganizowanie zaufanej opieki nad dzieckiem.</p> <p>W okresie narodzin dziecka badany był bezrobotny, więc nie mógł skorzystać z urlopów. Potem szukał pracy, znalazł ją i jest zatrudniony w obecnym miejscu od 1,5 roku. Matka dziecka (3,5 letniego) także szukała pracy, ale po urlopie macierzyńskim. Ojciec reprezentuje pogląd, iż matki powinny jak najdłużej przebywać w domu z dzieckiem, przy czym opieka i wychowanie przez obojga rodziców są dziecku potrzebne, a o optymalnym terminie powrotu do pracy najlepiej z <i>jakąś matką porozmawiać</i>. <i>Opieka babci</i> – ten prozaiczny czynnik wskazał jako gwarantując powodzenie powrotu matki do pracy poza domem. Oprócz tego jako ważny czynnik wymienił atmosferę w pracy tzn. im jest mniej stresująca tym łatwiej do pracy wrócić.</p>	<p>Praca etatowa jest w opinii tego uczestnika wywiadu pogłębionego najlepszą formą zatrudnienia dla rodziców. W jego miejscu pracy oferowane jest znaczne wsparcie rodziców-pracowników poprzez finansowanie wycieczek i kolonii dla dzieci, pikniki, festyny, paczki na święta, wyjazdy do kina i teatru dla całej rodziny. Ceni sobie takie podejście pracodawcy. Nie widzi potrzeby zmian w trybie swojej pracy. <i>Pracuję w systemie dwunastogodzinnym, połowę miesiąca jestem w domu</i> – precyzował.</p>	<p>Najlepsze efekty w polityce prorodzinnej przynoszą według respondenta ulgi w podatkach w połączeniu z zapomogami z tytułu urodzenia się dziecka. Wyróżił odosobnioną i nie do końca sprzecywaną opinię, iż żłobki i dofinansowanie niani są korzystne jedynie dla mieszkańców miast. Pozostawanie rodziców w domu jak najdłużej z dziećmi powinno być jednym z zasadniczych celów polityki prorodzinnej. Z kolei działania dla wyrównywania ról rodziców muszą zawsze im pozostawiać wybór w jakich proporcjach chcą zaangażowanie rodzicielskie podzielić.</p>
specjalista ds. gospodarstwa domowego	<p>Najlepsza praktyka elastycznego zatrudnienia sprowadza się dla respondenta do możliwości wyjść prywatnych z pracy. Liczy się postawa przełożonego wobec takich praktyk. W jego pracy ma takie udogodnienie, ale trzeba korzystać z niego z umiarem. Nie oczekuje zmian w zakresie organizacji pracy, dodatkowych udogodnień (obecnie może dwa razy do roku skorzystać z rodziną z festynu). O wiele bardziej zależy mu na tym, aby żona znalazła pracę blisko miejsca zamieszkania: <i>w tej chwili między mną a nią jest 70 kilometrów</i>. W nagłych sytuacjach rodzinnym jest to dodatkowe utrudnienie godzenia ról. Jest zwolennikiem równowagi w podejściu do spraw zawodowych i rodzinnych: <i>żeby rodzice nie odizolowali się znowu od życia codziennego, skupiając się na dzieciach ani też nie poświęcali dzieci kwestii robienia kariery</i>.</p>	<p>Najlepszym miejscem postawił wydłużanie urlopów. Był sceptyczny wobec dofinansowania opieki nad dzieckiem w domu: <i>może w większych miastach, jak nie mają bliskiej rodziny, która może się zająć</i>. Stoi na stanowisku, że polityka prorodzinna zaczyna się najpierw od dostępności stabilnych miejsc pracy na lokalnych rynkach i bezpłatnej służby zdrowia. Jednocześnie każdy dodatek do niej <i>każda zlotówka wspiera rodziców, jak to było w jego przypadku, w postaci ulg i beczkowego</i>.</p>	<p>Na pierwszym miejscu postawił wydłużanie urlopów. Był sceptyczny wobec dofinansowania opieki nad dzieckiem w domu: <i>może w większych miastach, jak nie mają bliskiej rodziny, która może się zająć</i>. Stoi na stanowisku, że polityka prorodzinna zaczyna się najpierw od dostępności stabilnych miejsc pracy na lokalnych rynkach i bezpłatnej służby zdrowia. Jednocześnie każdy dodatek do niej <i>każda zlotówka wspiera rodziców, jak to było w jego przypadku, w postaci ulg i beczkowego</i>.</p>

Podsumowując, **ojcowie zatrudnieni w sektorze publicznym także najczęściej odwołują się do opieki nad dzieckiem najbliższej rodziny (ewentualnie żłobka) w okresie przejścia matki na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka.** Podobnie i w tej grupie trudno mówić o bogatych doświadczeniach lub opiniach o powrotach do pracy ojców. Czasem urlop ojcowski traktowany jest po prostu jako kolejny urlop wypoczynkowy. Godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych na etacie w sektorze publicznym nie wydaje się dla ojców trudne. Mają do dyspozycji wolny czas po pracy, który mogą wykorzystać do innych celów. Jest to dla nich ważniejsze niż wszystkie inne udogodnienia dodatkowe oferowane przez pracodawcę, najczęściej z funduszu socjalnego. Polityka prorodzinna, w ich opiniach, niezależnie od wyszczególnionych wyżej ocen jej instrumentów, powinna szanować wybory matek i ojców i być polityką niedyskryminacji.







## IV. Sytuacja rodziców powracających do pracy po urodzeniu dziecka w opinii pracodawców

Uzupełnieniem badania jakościowego przeprowadzonego techniką IDI było badanie mające charakter jakościowy – zogniskowany wywiad grupowy (FGI). Miało na celu poszerzenie perspektywy badawczej o spostrzeżenia pracodawcy, dla którego odejście pracownika na dłuższy urlop czy zwolnienie jest przede wszystkim wyzwaniem od strony organizacyjnej. Nie zmienia to faktu, iż część wygłaszanych opinii była także wynikiem bezpośrednich doświadczeń respondentów, którzy także są rodzicami.

W spotkaniu udział wzięło 9 osób, które reprezentowały 8 różnych pracodawców funkcjonujących na rynku pracy województwa lubelskiego. Byli to zarówno przedstawiciele instytucji publicznych, jak i pracownicy oraz właściciele firm prywatnych. Istotny jest także fakt, że respondenci reprezentowali podmioty posiadające zróżnicowaną wielkość zatrudnienia, dzięki czemu możliwe było uzyskanie opinii na temat wyzwań organizacyjnych, które pojawiają się zarówno w przypadku dużych zakładów pracy, jak i mikroprzedsiębiorstw, gdzie zastępowalność pracowników jest zdecydowanie trudniejsza. Wśród dziewięciorga uczestników badania znalazło się osiem kobiet oraz jeden mężczyzna.

### 1. Organizacyjne rozwiązania związane z zastępowaniem kobiety po urodzeniu dziecka

Na opinie dotyczące kwestii powrotów do pracy rodziców po urloпах związanych z urodzeniem dziecka wpływ mogą mieć doświadczenia związane z tego typu sytuacjami. Na początku zapytano respondentów czy w ich firmach, instytucjach spotkali się już z takimi sytuacjami oraz w jaki sposób zostały one rozwiązane organizacyjnie. Tylko w przypadku dwóch firm dotychczas nie pojawiły się kwestie urlopow związanych z na-

rodzinami dziecka. W pozostałych zakładach pracy tego typu problemy organizacyjne pojawiły się przynajmniej raz, chociaż większość respondentów zadeklarowała, że już wielokrotnie zdarzały się takie wyzwania (w przypadku jednej z instytucji respondentka mówiła o ponad dwudziestu przypadkach o jakich pamięta). **W podmiotach reprezentowanych przez uczestników badania najczęściej praktykowane jest przyjmowanie pracowników na zastępstwo** – sytuacja taka miała miejsce w przypadku pięciu z nich. W pozostałych przypadkach obowiązki nieobecnego pracownika przejmowała jedna lub kilka osób, które były już zatrudnione w danym zakładzie pracy.

Uczestnicy badania zwrócili uwagę, że istnieje kilka czynników, które mają zasadniczy wpływ na kształt wprowadzanych rozwiązań<sup>6</sup>.

**Po pierwsze istotny jest rodzaj stanowiska, jakie zajmowane jest przez kobietę, która odchodzi w związku z narodzinami dziecka. W przypadku, gdy jest to osoba pracująca na stanowisku mniej specjalistycznym (np. produkcyjnym) zdecydowanie łatwiej jest zatrudnić kogoś na zastępstwo.** Wiąże się to przede wszystkim z faktem, iż proces wdrażania nowej osoby w wykonywanie obowiązków trwa zdecydowanie krócej, nie wymaga posiadania szczegółowej wiedzy kontekstowej oraz wiąże się zazwyczaj z mniejszą odpowiedzialnością, gdyż są to najczęściej stanowiska wieloosobowe (osoba wdrażana może uzyskać wsparcie od swoich współpracowników). Inaczej sytuacja wygląda w przypadku stanowisk wymagających specjalistycznej wiedzy, doświadczenia w firmie itp. Jako przykład jedna z respondentek wskazała na nieobecność głównej księgowej w ich instytucji. W momencie, kiedy odeszła na zwolnienie, a także późniejszy urlop macierzyński, nie było możliwe zatrudnienie osoby na zastępstwo na to stanowisko. Niezbędne okazało się przesunięcie na jej miejsce osoby, która także pracowała w księgowości i była na bieżąco z kwestiami finansowymi instytucji. W takich sytuacjach, zgodnie z opiniami respondentów, istnieją dwa rozwiązania. Pierwsze z nich wymaga przede wszystkim istnienia zespołu, w ramach którego możliwe jest podzielenie obowiązków osoby nieobecnej. Jeżeli jest to możliwe do realizacji, to nie zatrudnia się wtedy dodatkowej osoby. Jeżeli jednak liczba zadań jest zbyt duża, to na najbardziej odpowiedzialne stanowisko (tymczasowo zwolnione przez kobietę, która urodziła lub spodziewa się dziecka) przesuwany jest pracownik posiadający odpowiedni staż pracy w danym zakładzie, a na jego miejsce zatrudnia się pracownika na podstawie umowy na zastępstwo. W przypadku takiego rozwiązania niezbędne jest jednak przynajmniej tymczasowe oddelegowanie pracownika, który wprowadza nową osobę w wykonywanie obowiązków służbowych.

Drugi czynnik związany jest z wielkością zatrudnienia w danej instytucji lub firmie. **W przypadku, gdy w określonym zakładzie pracuje więcej osób, wzrasta prawdopodobieństwo, że na czas nieobecności kobiety, która przebywa na zwolnieniu lekarskim bądź na urlopie po urodzeniu dziecka, nie zostanie zatrudniona inna osoba na podstawie umowy na zastępstwo.** W takich sytuacjach zdecydowanie częściej pracodawca jest

---

<sup>6</sup> Respondenci zwracali uwagę, że problemy te dotyczą w zasadniczej mierze nieobecności kobiet, gdyż w przypadku mężczyzn, którzy zdecydowali się skorzystać z urlopów (ojcowskiego lub rodzicielskiego), nieobecności te trwały krócej, co oznaczało mniejsze trudności organizacyjne.

w stanie podzielić obowiązki jednej osoby pomiędzy pozostałych członków zespołu i w ten sposób zapewnić ciągłość wykonywania zadań. Takie rozwiązanie nie jest możliwe np. w przypadku mikroprzedsiębiorstw, gdzie zatrudnionych jest za mało pracowników, aby w ramach posiadanych etatów mogli sprostać wykonywaniu dodatkowych obowiązków.

Zdarza się, że pracodawcy już na etapie wyboru kandydatów do pracy zastanawiają się czy ich zatrudnienie nie będzie w przyszłości wiązało się z problemami organizacyjnymi. Respondenci w trakcie dyskusji przyznali, że w przypadku ich pracodawców w trakcie procesów rekrutacyjnych nie spotkali się ze zwracaniem uwagi na wiek czy pytaniem o posiadanie i/lub planowanie dzieci. Przyznali jednak, że słyszeli o takich przypadkach i zdecydowanie częściej dotyczą one prywatnych mikro- i małych przedsiębiorstw, w których zdecydowanie trudniej jest o zastępowalność. Respondenci przyznali, że **właściciel mniejszej firmy zwraca uwagę na ponoszone koszty oraz możliwości czasowe swoich pracowników i z tego powodu podchodzi ze zdecydowanie większą rezerwą do młodych kobiet, których nie będą w stanie zastąpić pozostali pracownicy.** W takiej sytuacji niezbędne będzie zatrudnienie nowego pracownika na zastępstwo. Takie rozwiązanie wiąże się natomiast z koniecznością oddelegowania jednego z pracowników do wdrożenia nowej osoby w zasady funkcjonowania firmy, wykonywane obowiązki itd. Zdaniem respondentów niewielki przedsiębiorca bardzo często nie jest sobie w stanie pozwolić na takie rozwiązanie i z tego powodu zwraca uwagę na wiek i płeć kandydatów do pracy. Wynika to według badanych z prostego rachunku ekonomicznego, który w przypadku małych firm, posiadających niewielkie obroty, ma istotne znaczenie.

## 2. Decyzja o posiadaniu dzieci a sytuacja na rynku pracy

Opieka nad urodzonym dzieckiem oraz wcześniejszy okres ciąży wyłączają młode mamy (w części przypadków także ojców) z aktywności na rynku pracy. Zapytaliśmy więc badanych, czy sytuacja na rynku pracy ich zdaniem w ogóle skłania do podejmowania decyzji o posiadaniu dzieci. **Respondenci zgodnie stwierdzili, że obecne uwarunkowania nie sprzyjają podejmowaniu decyzji o powiększaniu rodziny. Zauważali, że średnia wieku, w którym matka rodzi pierwsze dziecko zdecydowanie się podniosła. Warunkowane jest to przez kilka istotnych czynników, które można określić jako zmianę oblicza kariery zawodowej.** Po pierwsze stosunkowo dużo ludzi decyduje się na zdobycie wyższego wykształcenia, co oznacza, że mniej więcej do 25 roku życia poświęcają swój czas na studia. Znaczna część dopiero po ich ukończeniu rozpoczyna aktywność zawodową. Następuje więc znaczne opóźnienie wejścia na rynek pracy i budowania na nim swojej pozycji. To w dużej mierze ona wpływa na podjęcie decyzji o posiadaniu potomstwa. Młodzi ludzie, zanim zdecydują się na dzieci, najpierw chcą zdobyć doświadczenie zawodowe i znaleźć satysfakcjonującą pracę, w której zbudują sobie bezpieczną pozycję, która umożliwi kobietom łatwiejszy powrót do pracy po urlopie związanym z urodzeniem dziecka. Dodatkowo respondenci zwracali uwagę, że osoby młode przed powiększeniem rodziny pragną uzyskać stabilizację materialną,

która pozwoli na zabezpieczenie potrzeb powiększonej rodziny – *przeważa decyzja odkładać. Tutaj raczej na decyzję nie wpływa tylko sam poziom pensji. Fakt tego, że nie ma się pieniędzy by kupić własne mieszkanie, co jednak przy posiadaniu dziecka wydaje się obowiązkiem, tak jak i samochód, jest decydujący. Takie aspekty wpływają na to, że osoby, między 25 a 30 rokiem życia nie decydują się na dzieci.*

### 3. Optymalny czas powrotu do pracy – czynniki wpływające na decyzję

W trakcie wywiadu grupowego poruszono także kwestię optymalnego czasu powrotu do pracy po urodzeniu dziecka. Także i w tym przypadku okazało się, że decyzja taka uzależniona jest od wielu istotnych czynników. Z wypowiedzi wszystkich badanych jasno wynikało, że nie jest możliwe określenie optymalnego czasu powrotu. Jeden z uczestników dyskusji przytoczył przykład swojej żony: *myślę, że kwestia optymalnego powrotu ze strony kobiety to też kwestia stanowiska, zakresu obowiązków – na przykład księgowa po pół roku czy po roku czasu jest w pewnym stopniu wyłączona z bieżących informacji. Przepisy zmieniają się często. Na przykładzie mojej żony, która stosunkowo późno poszła na zwolnienie. W sumie dzięki „instytucji babci” wróciła zaraz po macierzyńskim, więc nie było jej trochę więcej niż pół roku, a zajmowała się realizacją projektu i właściwie stwierdziła, że jest daleko w tyle za tym, co się aktualnie dzieje. Tak nie generalizując myślę, że ten rok jest optymalny.* Respondenci zwracali uwagę na zagrożenia, jakie niesie ze sobą dłuższa nieobecność w pracy. Są oni zdania, że w przypadku wielu stanowisk posiadana wiedza, nawet w trakcie roku czy dwóch, potrafi się zdezaktualizować, co stanowi istotne ograniczenie w momencie powrotu do pracy. Ponadto takie osoby nie są na bieżąco z rozwojem sytuacji w danej firmie czy instytucji i po powrocie muszą poświęcić dużo czasu, aby zapoznać się z obecnym stanem sytuacji. Dodatkowo w przypadku części stanowisk i branż posiadana wiedza może się bardzo szybko dezaktualizować – m.in. w przypadku zmian przepisów prawnych czy postępu technologicznego. Szybszy powrót do pracy może być więc motywowany chęcią zminimalizowania ryzyka zdezaktualizowania się posiadanej wiedzy. Pracownik kalkuluje, że przebywając zbyt długo na urlopie, może stać się mniej atrakcyjny dla pracodawcy, a co za tym idzie osłabić swoją pozycję w firmie. Respondenci zwracali także uwagę, że nieobecność odbija się niekorzystanie na pozycji zawodowej, co jest konsekwencją rotacji i rosad stanowiskowych związanych z zastępowaniem osoby nieobecnej. Nie zawsze po powrocie do pracy możliwe jest więc ponowne objęcie tego samego stanowiska – np. w przypadku projektu, który się zakończył. Dwie z respondentek zwróciły także uwagę, że wykonywane obowiązki mogą w inny sposób wpływać na decyzję kobiety o powrocie do pracy – gdy praca jest bardzo ciężka fizycznie lub np. wymaga kontaktu z chemikaliami, to zdecydowanie częściej okres urlopu po urodzeniu dziecka się wydłuża. Innym, najczęściej wskazywanym motywem braku chęci do wcześniejszego powrotu do pracy, jest motyw ekonomiczny. **Większość badanych przyznało, że przy podejmowaniu tej decyzji istotna jest kalkulacja finansowa – czy oplaca mi się wracać. Zdaniem respondentów związane jest to przede wszystkim z kosztami, jakie wiążą się z wynajęciem osoby do opieki na**

**dzieckiem.** W przypadku, gdy mogą się nim zająć dziadkowie, łatwiej jest podjąć decyzję o powrocie do pracy, gdyż nie pociąga to za sobą wydatków. Inaczej kształtuje się sytuacja, gdy nie jest możliwe skorzystanie z ich pomocy i niezbędne jest zatrudnienie niani (jedna z badanych zauważyła, że wydłużenie wieku emerytalnego kobiet w dużej mierze ogranicza możliwości korzystania z pomocy babci w opiece nad dziećmi). Jak powiedziała jedna z respondentek: *u nas, nie oszukujmy się, gdzie dominującym wynagrodzeniem jest ta podstawa minimalna, gwarantowana przez ustawę, to przepraszam, gdzie tutaj szukać jeszcze środków, aby nianię zatrudnić. Jak ktoś dostaje 1300 zł wypłaty na rękę, a 1000 zł musi wydać na niańkę, to gdzie jest ta kalkulacja i po co ta robota.* Na decyzję o powrocie do zawodu wpływa więc bardzo często wysokość wynagrodzenia, które uzyskuje się w pracy. Jeżeli jest ono na tyle wysokie, aby pokryć wynagrodzenie opiekunki i zapewnić dodatkowe środki gospodarstwu domowemu, to większe jest prawdopodobieństwo krótszego urlopu (zdarzają się jednak przypadki, gdy kobieta wraca do pracy mimo niekorzystnej kalkulacji, gdyż uważa, że musi wykorzystać ten czas na rozwój swojej kariery zawodowej lub zdobycie lepszej pozycji zawodowej w firmie/instytucji). Jedna z respondentek zwróciła także uwagę, że dochodzi do tego, że porównuje się zarobki ojca i matki i na tej podstawie wypracowuje się stanowisko odnośnie tego, które z rodziców wykorzysta urlop rodzicielski: *Ludzie też kalkulują kto więcej zarabia. Często dochodzi do tego, że kobiety zarabiają więcej od mężczyzn i silą rzeczy się kalkuluje, żeby to one wróciły do pracy.* Dodatkowym czynnikiem, który zdaniem uczestników badania ma znaczenie w momencie, gdy rozważa się powrót do pracy, jest stan zdrowia dziecka i jego podatność na choroby. Jedna z respondentek przyznała, że kobieta, której dziecko często choruje, zdecyduje się na maksymalne wydłużenie swojej nieobecności w pracy, gdyż obawia się reakcji przełożonych w przypadku, gdyby wróciła do niej wcześniej, lecz byłaby często zmuszona korzystać ze zwolnień lekarskich związanych z chorobami dziecka. Jedna z uczestniczek badania wskazywała: *Tutaj jeszcze jest aspekt, o którym nie mówiliśmy – te nieszczęsne zwolnienia lekarskie. Taki pracownik, który ma dzieci, idzie dwa razy więcej na zwolnienie, bo idzie na siebie, bo ma takie prawo i możliwość chodzenia na zwolnienie na dziecko. Tutaj pracodawca też ma dodatkową trudność, bo w tej kwestii nie jest to też tak do końca dobrze uregulowane. Jednak te małe dzieci, mówię tu cały czas o tym początkowym okresie, chorują. I jest to rodzicielstwo właśnie – trzeba na to zwolnienie chodzić, bo nie ma innego wyjścia. Rodzi się dziecko, do tego niemowlęcego okresu się wychowa, a później co, tu się nic nie mówi. Jednak pracodawcy źle patrzą, zatrudniając taką młodą mamę może też myślą o tym właśnie okresie.*

#### **4. Rozwiązania sprzyjające powrotowi po urlopach związanych z urodzeniem dziecka**

Istnieją zróżnicowane opinie odnośnie tego, kiedy kobieta powinna powrócić do pracy po urodzeniu dziecka. Z jednej strony padają argumenty, że powinna ona jak najdłużej pozostać na urlopie tak, *aby spokojnie podchować dziecko.* Druga grupa argumentuje, że kobiety powinny realizować się zawodowo i postarać się jak najszyb-

ciej wrócić do pracy. W trakcie spotkania focusowego respondenci zostali zapytani, czy polityka prorodzinna powinna zmierzać do tworzenia narzędzi umożliwiających pozostanie rodziców z dziećmi jak najdłużej, czy wręcz przeciwnie – sprzyjać jak najszybszemu powrotowi do pracy. Zdania w tej kwestii były podzielone, jednakże tylko jedna uczestniczka badania stwierdziła kategorycznie, że jak najszybsze przywrócenie kobiet na rynek pracy powinno być priorytetem dla ustawodawcy. W grupie tej pojawiły się głosy, że należy usprawnić prawodawstwo tak, żeby istniały jasno określone warianty, z których kobieta może wybierać. Alternatywy te powinny obejmować nie tylko okres po urodzeniu dziecka, ale także wcześniejszy – kiedy kobieta jest w ciąży. Jednak zdaniem badanych ostateczny wybór należałoby pozostawić kobiecie, gdyż, jak już wcześniej wskazano, wiele zależy od indywidualnej sytuacji – zarówno w pracy (np. rodzaj stanowiska, obowiązki), jak i w domu (np. status materialny rodziny, możliwość powierzenia opieki nad dzieckiem dziadkom).

Respondenci w kwestii rozwiązań prorodzinnych zwracali uwagę, że daleko nam jeszcze do krajów „starej Unii”, gdzie pracodawcy wychodzą z założenia, że zatrudniając matki i uwzględniając ich potrzeby firmy, mają większe szanse na sukces. Osoby, które wzięły udział w badaniu były zgodne, że decydujący czynnik w kontekście rodzicielstwa to czynnik ekonomiczny – *prawda jest taka, że w starej UE jest inny poziom wynagrodzenia, gdzie te osoby są w stanie sobie pozwolić na niańkę czy też prywatne przedszkole*. Zwracano więc uwagę na różnicę w zamożności społeczeństwa wynikającą z innego poziomu wynagrodzeń. W krajach tych zarabia się na tyle dużo, że dłuższe pozostawanie na urlopie wiąże się z ponoszeniem wymiernych strat finansowych. Natomiast koszt opieki na dzieckiem stanowi zdecydowanie mniejszą część pensji niż w Polsce.

**Pierwszą propozycją, ułatwiającą godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, jaka wypłynęła od respondentów, jest wprowadzenie rozwiązań umożliwiających pracę w niepełnym wymiarze godzin.** Miałyby to dotyczyć nie tylko okresu po powrocie do pracy, ale także tej fazy ciąży, w której kobiety decydują się na wybór zwolnienia lekarskiego. Dwie z badanych zwracały uwagę, że gdyby istniała alternatywa w postaci skróconego czasu pracy, to duża część kobiet decydowałaby się pracować dalej. Byłoby to korzystne zarówno dla pracodawcy, jak i kobiety w ciąży – z jednej strony wykonywałyby one w miarę swoich możliwości obowiązki służbowe i pracodawca nie miałby wątpliwości odnośnie momentu, kiedy zorganizować zastępstwo, z drugiej strony przyszła matka przez dłuższy okres byłaby aktywna zawodowa, co byłoby korzystne w momencie jej całkowitego powrotu – krótsza przerwa zmniejszyłaby ilość kwestii, w które osoba taka musiałaby zostać wprowadzona w chwili ponownego podjęcia pracy: *Żeby było 80% płatne i faktycznie te panie, które będą musiały to będą na zwolnieniu. A te, które nie będą, to się zastanowią nad tym, bo będą chciały iść do pracy czy to w mniejszym wymiarze bo np. pracownicy niepełnosprawni mają skrócony czas pracy, więc może i w tym kontekście pomyśleć o kobietach, które są w ciąży. By nie szły na zwolnienie, by był skrócony czas pracy w zależności od możliwości. Być może lekarz mógłby to określać, by tych kobiet z rynku pracy nie wykreślać. Inna respondentka dodała: 40% nie musiałaby iść na te zwolnienia – pracowałoby na pół etatu. Jest przyzwolenie na to bardzo duże, taka moda się zrobiła – „jestem w ciąży idę na zwolnienie, bo mi się to należy”.*



**Inne rozwiązanie, na które wskazano, to telepraca.** Kilka osób zgodziło się z tym, że jest to alternatywa, lecz wydaje się ona jednak w zbyt dużym stopniu ograniczać faktyczny powrót do środowiska pracy, co nie jest do końca korzystnym rozwiązaniem w momencie ponownego podejmowania aktywności. Lepszym wyjściem, zdaniem kilku respondentów, jest wprowadzenie zadaniowego czasu pracy, który w przypadku przynajmniej części stanowisk, mógłby być bardzo dobrym rozwiązaniem. O doświadczeniu we wprowadzeniu takiej formy pracy w trakcie spotkania opowiedziała jedna z respondentek: *Moja instytucja jest silnie sfeminizowana. Jeśli chodzi o biuro 95% zatrudnionych to są kobiety – na 14 osób mamy jednego pana. Są różne sytuacje i różne preferencje pracowników, które w czasie ostatnich 5 lat urodziły dziecko. I przede wszystkim myślę, że należy sobie postawić jasno takie kryterium, że wszystko zależy od charakteru wykonywanej pracy i jak tutaj państwo mówicie – jeżeli jest to stanowisko usługowe czy wymagające zaangażowania danej osoby przez 8 godzin na danym stanowisku pracy, bo wiąże się to z narzędziami, ze sprzętem, przy którym ta osoba musi pracować, to sytuacja wygląda skrajnie inaczej niż stanowisko biurowe, przy którym część rzeczy można biorąc laptop zrobić w domu. I o tym powiem, bo dwie moje pracownice w odstępie dwóch lat urodziły dziecko. Jedna poprosiła o skrócenie tego przewidzianego prawem urlopu macierzyńskiego i chyba nawet nie były to 3 miesiące. Miała sytuację optymalną w domu, czyli mama, która mogła się opiekować dzieckiem. Zbiegał się też termin z rozpoczęciem nowego projektu, który chciała objąć i prowadzić. Tutaj była taka możliwość i umówiliśmy się od razu, że jest to typ pracy zadaniowy. I wiadomo jak w projektach są terminy, których nie można przekroczyć i są kumulacje pracy i czas, gdzie tej pracy można sobie mniej dołożyć i z racji tego też rzadziej bywać w biurze. W pierwszym okresie dostała zadaniowy czas pracy i nie musiała się tłumaczyć z ośmiu godzin pobytu w biurze tylko z zadań, które wynikały z projektu. Natomiast druga sytuacja jest troszkę inna i powiedziałabym bardziej związana z byciem na miejscu. Może nie związana z urządzeniami i technologią, ale sytuacja dotyczyła księgowej, która musi być na miejscu. Być na bieżąco z pewnymi sprawami i tutaj nie widzieliśmy pewnych możliwości. I tutaj, powiem szczerze, przynajmniej na tym moim przykładzie, się sprawdziło, bo doszliśmy do wniosku, że lepszy będzie dłuższy urlop czyli macierzyński od razu z urlopem wychowawczym. Zdecydowaliśmy się wtedy na osobę na zastępstwo. Ktoś od razu się wdrażał, już przed urodzeniem dziecka pomyśleliśmy, że ktoś będzie przejmował obowiązki i będzie je kontynuował ale nie na zasadzie 3-4 miesięcy, tylko dłużej. Przejmie dokumenty, bo wiecie państwo z czym się wiąże praca głównego księgowego, przejmie też pewną odpowiedzialność. Więc wydaje mi się, że wszystko jest uzależnione od specyfiki czynności wykonywanych na stanowisku pracy. Inny respondent poparł pomysł, podkreślając także, że zależy to od charakteru pracy: *Jak jest produkcja trudno oczekiwać, że będzie miała zadaniowy czas pracy, tym bardziej nie weźmie jej do domu. Ja się zastanawiam nad zmianowością, aby w ciągu dnia mogła dzielić ten czas. To też będzie miało rację bytu w przypadku, kiedy ma blisko do pracy, trudno żeby z drugiego końca Lublina dojechać w tę i z powrotem.* Opinia o pracy zmianowej pojawiła się także w wypowiedziach kilku innych respondentów, którzy zwracali uwagę, że w ten sposób możliwe byłoby dzielenie obowiązków pomiędzy oboje rodziców i ograniczenie kosztów związanych z zatrudnieniem osoby do opieki nad dzieckiem. Respondenci mają jednak świadomość, że zmianowość w pracy możliwa jest*

tylko w niektórych zakładach ze względu na charakter świadczonych usług. Ten sam argument pojawiał się przy rozwiązywaniu, jakim jest możliwość niewielkiej zmiany godzin pracy – np. z 7.30 na 8.00. W opinii jednego z badanych: *trzeba patrzeć na to, czy są to stanowiska, które wymagają po pierwsze współpracy z ludźmi, czyli trzeba być w zespole, współpracować, bo jest to jedno ogniwo, które współpracuje w zależności od innych. Te tryby, które funkcjonują jak zegarek. Dwa, to czy jest to stanowisko wymagające obsługi osób, które przychodzą i wymagają tego, aby dana osoba o tej godzinie była. To są dwa kluczowe kryteria.* W grupie znalazły się także osoby, które zwróciły uwagę, że nie w każdym przypadku jest to możliwe. Po pierwsze zależy to od zaufania do pracownika, czy mimo braku nadzoru będzie on efektywnie pracował: *przesunięcie tych godzin pracy będzie się wiązało z pozostaniem godzinę, dwie bez nadzoru.* Po drugie zwrócono uwagę, że nie zawsze jest to możliwe z różnych względów organizacyjnych np. *myślę, że w mniejszych firmach czy instytucjach jest to łatwiejsze do zrealizowania, a u nas kiedy tych siedzib jest kilkadziesiąt na terenie miasta i jeszcze są systemy alarmowe, do których też nie każdy ma dostęp. To rodzi dużo konsekwencji i ciężko pod kątem jednej osoby dostosować.* Jedna z badanych zauważyła jednak, że taka elastyczność pracodawcy względem godzin pracy może być korzystna, gdyż osoba przychodząca do pracy na późniejszą godzinę zostaje w niej także dłużej, dzięki czemu mogą zostać wydłużone godziny pracy całego biura.

**Kolejną, bardzo często podnoszoną kwestią, była możliwość uzyskania dofinansowania do przedszkola, żłobka bądź niani.** Respondenci zwracali uwagę, że taki dodatek powinien w odczuwalnej części pomóc odciążyć domowy budżet w kwestii opieki nad dzieckiem. Część uczestników wywiadu grupowego zwracała uwagę, że w ich zakładach pracy istnieją pewne środki, które w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przekazywane są rodzicom. Są to jednak niskie kwoty, respondenci wspominali o 50 zł, które są *niewspółmierne do potrzeb.* Wprowadzenie odpowiedniego dodatku, zdaniem respondentów, sprawiłoby, że ewentualna decyzja o powrocie do pracy nie byłaby determinowana przez czynniki natury finansowej, lecz inne, istotne z perspektywy rodziców. Jeden z uczestników badania jasno dodał: *To powinna być forma przewidziana przez państwo, a nie przez pracodawcę. Chyba, że jest to wyłącznie jego dobrą wolą, a nie narzuconą, bo to oczywiście będzie rodziło patologię i pracodawca będzie patrzył – aha młoda, zaraz będzie miała dziecko i zaraz trzeba będzie ekstra pieniądze szykować.* Wtedy takie rozwiązanie zamiast sprzyjać sytuacji młodych mam na rynku pracy, mogłoby działać wręcz przeciwnie – zniechęcać pracodawców do zatrudniania młodych osób, które potencjalnie w niedalekiej przyszłości mogłyby urodzić dzieci.

**W trakcie spotkania moderatorka wskazała także na rozwiązanie w postaci przyzakładowych żłobków i przedszkoli oraz poprosiła się o odniesienie do tej kwestii.** Zdecydowana większość przyznała, że rozwiązanie takie byłoby bardzo korzystne oraz wygodne, gdyż z jednej strony ograniczyłoby koszty związane z opieką nad dzieckiem, z drugiej zmniejszyłoby trudności organizacyjne wynikające z zawiezienia dziecka do przedszkola/żłobka przed pracą i odebrania go po pracy. Respondenci twierdzili jednak, że jest to rozwiązanie wprowadzane bardzo rzadko – najczęściej spotykane w prywatnych, zachodnich firmach. Jedna z respondentek przyznała, że nie przy każdym zakładzie pracy istniałaby możliwość otwarcia takiego przedszkola –

przede wszystkim dotyczy to według niej zakładów przemysłowych – *u nas jak jest fabryka, produkcja i wszystko, to nie wyobrażam sobie jakiegokolwiek przedszkola bo to opary i wszystko jest szkodliwe*. Inna z uczestniczek dyskusji dodała, że takie rozwiązanie jest możliwe tylko w przypadku bardzo dużych firm lub instytucji, gdzie jest szansa na zebranie odpowiedniej wielkości grupy. Badani zwracali jednak uwagę, że bardzo istotne byłoby posiadanie przedszkola albo żłobka w niedalekiej odległości od miejsca pracy, stąd rozwiązaniem byłoby np. zrzeszanie się kilku mniejszych zakładów pracy i organizowanie wspólnego przedszkola.

**Jedna z badanych zwracała także uwagę, że bardzo istotne jest dopasowanie czasu pracy w żłobkach, przedszkolach, szkołach tak, aby kwestia odbioru dziecka o określonej godzinie nie była czynnikiem ograniczającym młodych rodziców.** Jedna z respondentek podała przykład, który zaobserwowała w Hiszpanii: *tam dzieci w szkole mają zapewniony czas od godziny 8 do 16.30. Nie ma takiego problemu, że np. dziecko kończy lekcje o 13 i trzeba się zerwać z pracy i odebrać dziecko. Mówię o tych dzieciach małych, które wymagają zawożenia i odbierania. Jak rozmawialiśmy z tymi Hiszpankami, to one tłumaczyły, że jest to taki element dotyczący polityki czasu. Wszyscy w jednym czasie mają te dzieci odebrać i dzieci mają zapewnioną opiekę przez szkołę*. Zwrócono więc uwagę, że w instytucjach, w których sprawowana jest opieka nad dziećmi, czas funkcjonowania powinien być na tyle wydłużony, żeby rodzice pracujący w różnych godzinach byli w stanie bez problemu pozostawić swoje dzieci i nie martwić się tym, że muszą je wcześniej odebrać. Rozwiązaniem może być wprowadzenie pewnej zmienności w pracy osób zatrudnionych w takich instytucjach.

Inną kwestią, na jaką zwrócili uwagę przedstawiciele pracodawców, jest pewna zmiana sposobu postrzegania przez społeczeństwo roli ojca i matki. Respondenci podkreślali, że **coraz częściej można się spotkać z pełną akceptacją sytuacji, w której mężczyzna przez pewien czas przebywa na urlopie, opiekując się dzieckiem**. Takie rozwiązanie jest korzystne, gdyż umożliwia kobietom wcześniejsze podjęcie aktywności zawodowej. Badani uważają, że udogodnienia zmierzające w kierunku przejęcia części obowiązków przez ojca oraz umożliwienie mu skorzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz ojcowskiego wpływają bardzo pozytywnie na sytuację kobiet na rynku pracy i zwiększają możliwości wyboru. Podkreślano, że istotne jest wprowadzenie pewnej dowolności, która sprawia, że każda rodzina może indywidualnie określić optymalny wariant, który jest dla niej najbardziej korzystny i racjonalny (np. w perspektywie długofalowej).

Uczestnicy badania jakościowego zwracali także uwagę, że **w firmach należałoby wprowadzić pewne udogodnienia, które minimalizowałyby ryzyko zdezaktualizowania się wiedzy branżowej** (związanej ze zmianami przepisów, wprowadzaniem nowych technik usługowych, postępem technologicznym itp.) kobiet, które przez kilka miesięcy nie są aktywne zawodowo. Zdaniem respondentów kobiety powinny otrzymywać od swojego pracodawcy aktualne informacje na temat funkcjonowania firmy. Jedna z badanych powiedziała: *nawet na wychowawczym takie przypominanie raz na miesiąc czy dwa, czy wizyta w firmie w celu sprawdzenia jakichś tam zmian, większych regulacji, które weszły. Jak się wraca do firmy też jest stres, co się stanie, co się zmieniło*. Zgodnie stwierdzono, że forma ta powinna zostać wypracowana indywidualnie, z uwzględnieniem

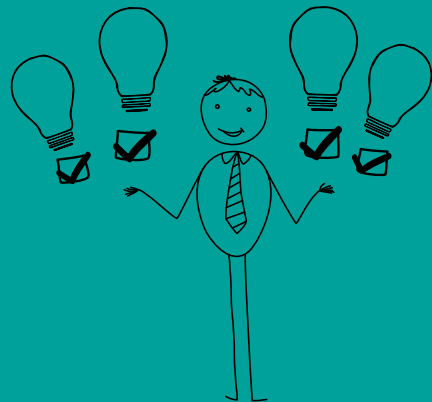
niem preferencji poszczególnych pracowników. Mogłaby jednak otrzymywać raz na jakiś czas niewielki raport, który zawierałby streszczenie najbardziej istotnych, z punktu widzenia jej stanowiska, informacji. Zwrócić należy uwagę, że nie miałyby to na celu obciążenia jej obowiązkami zawodowymi podczas urlopu, ale raczej posiadało charakter informacyjny – zapewniało ciągłość wiedzy oraz jednocześnie minimalizowało późniejszy stres związany z powrotem do pracy. Mogłoby to także w późniejszym czasie wpłynąć na skrócenie czasu niezbędnego do ponownego wdrożenia się w obowiązki służbowe, co byłoby niewątpliwie korzystnie postrzegane przez pracodawcę.

Ostatnie z rozwiązań, na które wskazywano w trakcie wywiadu grupowego to wprowadzenie pewnych udogodnień dla pracodawców. Jak powiedziała jedna z badanych: *Mi się wydaje, że w ogóle wspieranie pracodawców byłoby uzasadnione, bo o matkach mówi się dosyć często, jakoś te przepisy się zmieniają, coś cały czas się dzieje. Pracodawców, którzy zatrudniają kobiety się nie wspiera. Wszystko się przekłada, że ich się obciąża i dlatego nie chcą, każdy się broni przeciw temu, co szkodzi jego firmie. Pracodawcy nie mają wsparcia, nie ma chyba żadnych procedur wspierających pracodawcę.* Potwierdza to opinię, że **pewne działania skierowane w stronę pracodawców mogłyby korzystnie wpłynąć na sposób postrzegania młodych kobiet w trakcie procesów rekrutacyjnych.** Jak już wcześniej wspomniano, osoba zarządzająca firmą lub instytucją wszelkie podejmowane przez siebie decyzje kalkuluje w kontekście ewentualnych szans i zagrożeń. Skierowanie pewnych udogodnień w stronę pracodawców zatrudniających młode matki byłoby szansą na zwiększenie ich atrakcyjności na rynku pracy. Pomysłem, na jaki najczęściej zwracali uwagę respondenci, jest wprowadzenie specjalnego dodatku szkoleniowego, który pracodawca mógłby przeznaczyć na kurs bądź szkolenie wdrażające osobę, która powróciła po dłuższej nieobecności wynikającej z urlopu związanego z urodzeniem i/lub wychowaniem dziecka. W ten sposób pracownik zyskałby nową i aktualną wiedzę, a potrzeba oddelegowania kogoś innego zatrudnionego w firmie, w celu wprowadzenia w ewentualne zmiany branżowe, zostałaby ograniczona do minimum. W następujący sposób mówiła o tym jedna z uczestniczek dyskusji: *Pracodawcy mogliby mieć możliwość... można to nazwać jako dodatek szkoleniowy – w momencie kiedy pracownik zgłasza swoją chęć powrotu do pracy, to może być to wsparte, niekoniecznie z finansów instytucji, być może jakiś taki dodatek ze strony budżetu państwa dla osób powracających na przeszkolenie. I kiedy pracownik wraca, żeby pracodawca też miał to wsparcie. Jak wraca pracownica, to pracodawca może złożyć do jakiejś tam instytucji podanie, że jest taka sytuacja i jakiś dodatek na przeszkolenie, na wdrożenie otrzymać.* Inna respondentka odniosła się do tej kwestii następująco: *To jest zabezpieczenie tak naprawdę dla pracodawcy i dla pracownika, który wraca. Wszystko musi być spójne.*

Drugim z udogodnień dla pracodawców byłoby wspomniane uregulowanie sytuacji przed porodem. Z wypowiedzi respondentów wynika, że to właśnie ten problem jest dla pracodawcy najbardziej uciążliwy: *Ze strony pracodawcy to też myślę, zależy od rodzaju działalności będzie to wyglądało różnie. Tak jak u nas najmniejszym problemem jest kiedy osoby idą na zwolnienie i to jest już ciągłość, to wtedy mamy swobodę zatrudnienia osoby na zastępstwo. Gorzej jest z osobami, które idą i to jest 30 dni. Następnie wracają, pojawiają się na 2 dni i znowu idą na zwolnienie. Są takie osoby i to jest problem, bo de facto ich*

nie ma ciągle w pracy i siłą rzeczy nie można zatrudnić nikogo na zastępstwo i obowiązki spadają na inne osoby. Właścicielka firmy dodała: Z punktu widzenia pracodawcy dosyć ważnym elementem jest to, że ten początkowy okres przed macierzyństwem jest niedostatecznie uregulowany. Dlatego, że te wszystkie kobiety, które wiedzą, że są w ciąży są już z dnia na dzień chore. Inna z respondentek wyraziła swoją opinię w następujący sposób: Myślę, że tu trzeba się też na tym skupić, bo zbyt duże jest przyzwolenie ogólne, że jestem w ciąży, to idę na zwolnienie lekarskie. [...] I rzeczywiście są takie sytuacje, w których ona nie pracuje albo jej się nie chce i tak wraca, raz przyjdzie, raz nie przyjdzie. Bardzo to dezorganizuje i mi się wydaje, że lepiej, żeby ona nie przychodziła wcale albo by to było jakkolwiek uregulowane prawnie, a to jest dosyć duża dowolność, która zawsze jest na szkodę pracodawcy. Praktycznie nie zdarzają się sytuacje, w których ona by nas jakkolwiek uprzedziła – „jeszcze dwa tygodnie pobędę w tej pracy, ale szukajcie sobie kogoś innego”. Według mnie nie ma uregulowania prawnego, a nawet najgorsza decyzja urzędowa jest jednak dla nas znana, więc z czymś tam się liczymy. A w takiej sytuacji, kiedy każda kobieta według własnych potrzeb wybiera, to zdecydowanie dezorganizuje pracę. Podobne opinie przedstawiła jeszcze trójka innych respondentów, zwracając uwagę na fakt, iż jest to przede wszystkim dezorganizacja pracy uniemożliwiająca zatrudnienie kolejnej osoby na podstawie umowy zastępstwa. Według badanych powinno istnieć rozwiązanie, które w przypadku kobiet decydujących się na zwolnienie związane z ciążą, pozwalałoby od razu objąć przyszłe matki zwolnieniem do momentu porodu. Byłoby to bardzo korzystne dla pracodawcy, który nie musiałby zastanawiać się nad tymczasowymi rozwiązaniami (np. rozdzielaniem obowiązków pomiędzy innych pracowników firmy), lecz mógłby podjąć zaplanowane na dłuższy czas decyzje.





## V. Rekomendacje

Przedstawione poniżej rekomendacje są oparte na wnioskach z badań jakościowych: pogłębionych wywiadów indywidualnych z matkami i ojcami oraz dyskusji grupowej z pracodawcami, która poszerzała perspektywę badawczą. Wskazówki respondentów będące podstawą do formułowania rekomendacji, miały charakter opinii, a nie ekspertyz – badani nie musieli posiadać pełnej wiedzy prawnej w danym obszarze. Zatem ewentualne wdrażanie rekomendacji musi być poprzedzone dokładną analizą obecnej sytuacji prawnej oraz dostępnych ścieżek jej zmiany.

**1. Zwiększanie dostępu pracowników do elastycznego czasu i systemu pracy** poprzez rozwiązania na poziomie ustawowym (np. umowa projektowa na wykonanie określonych zadań, ale dająca pracownikom pełną ochronę z tytułu przepisów prawa pracy; wprowadzenie dla pracownic możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin z gwarancją powrotu do pełnego wymiaru, nie tylko w ramach urlopu wychowawczego lub rodzicielskiego, ale także w okresie ciąży) i w regulacjach pracodawców.

**2. Umożliwienie rodzicom pracującym dostępu do różnych możliwości opieki nad małym dzieckiem** (przedszkola, żłobki publiczne, żłobki przyzakładowe, kluby, indywidualna opieka domowa, urlopy dla dziadków i inne) dostosowanych do godzin pracy rodziców.

**3. Zwiększanie możliwości i aktywności powiatowego oraz gminnego samorządu terytorialnego w zakresie wsparcia godzenia ról rodzicielskich z pracą zawodową.** Poprzez prowadzenie przedszkoli (zadanie własne gminy) z wydłużonymi godzinami opieki, poprzez refundację kosztów opieki nad dzieckiem osoby bezrobotnej skierowanej na staż, przygotowanie zawodowe, szkolenie (działania realizowane przez powiatowe urzędy pracy). Promocja istniejących rozwiązań (sprzyjających godzeniu ról) zarówno wśród mieszkańców pracujących, jak i bezrobotnych, w powiązaniu z innymi inicjatywami na rzecz rodziny (np. gminnymi programami zniżkowymi typu Rodzina



Trzy Plus, gminnymi inicjatywami kulturalnymi, sportowymi). Poszerzanie gminnych i powiatowych strategii rozwiązywania problemów społecznych (zadanie własne gmin i powiatów) o programy szkoleniowe skierowane do rodziców. Szkolenia uwzględniałyby: twórcze podejście do ojcostwa, macierzyństwa, kształtowanie umiejętności wychowawczych, sposoby godzenia ról zawodowych i rodzinnych.

#### **4. Umożliwienie pracodawcy uzyskania wsparcia/dofinansowania na:**

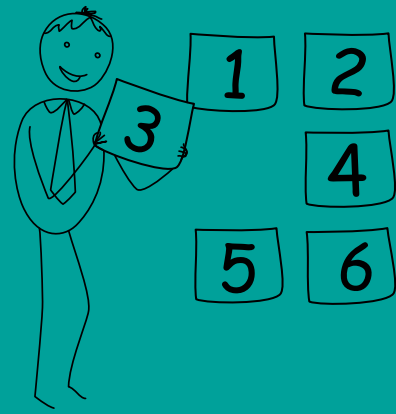
- zatrudnienie pracownika na zastępstwo,
- przeszkolenie rodzica powracającego do pracy z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego,
- udogodnienia oferowane pracownikowi i członkom jego rodziny (a nie tylko jemu samemu).

Na szczególnie wsparcie zasługują mikroprzedsiębiorstwa, u których znacząca część pracowników przebywa na urloпах związanych z rodzicielstwem (ze względu na problem zastępowalności nieobecnych pracowników).

**5. Realizacja badań, także przez instytucje rynku pracy, dotyczących doświadczeń matek i ojców wykorzystujących urlopy macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie i wychowawcze, a w szczególności rodziców dzielących się ww. urlopami.** W badaniach losów zawodowych absolwentów, prowadzonych przez szkoły (lub na ich zlecenie), instytucje rynku pracy, realizatorów projektów lub inne instytucje należy stawiać pytania badawcze dotyczące ewentualnych problemów godzenia ról zawodowych i rodzicielskich, sposobów radzenia sobie respondentów – rodziców z wymogami rynku pracy oraz ich percepcji rozwiązań polityki prorodzinnej. Wyniki badań powinny być także dostępne w postaci ścieżek karier. Punktem odniesienia mogą być ścieżki karier np. matek i ojców, absolwentów, przedsiębiorców, dostępne w komponencie wdrożeniowym projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja” pod adresem internetowym wirtualnydoradca.wup.lublin.pl.

**6. Zwiększenie nakładów na kampanie informacyjne o rynku pracy, zawierające pozytywny przekaz o godzeniu ról rodzicielskich i zawodowych,** o rozwiązaniach dotyczących uprawnień pracowników jako rodziców, o przyjaznych rodzinie dobrych praktykach pracodawców.

**7. Wykorzystanie przez uprawnione instytucje produktów projektów innowacyjnych, dotyczących godzenia ról, wypracowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.** Dostęp do poszczególnych rozwiązań znajduje się na stronach Krajowej Instytucji Wspomagającej ([www.kiw-pokl.org.pl](http://www.kiw-pokl.org.pl), dostęp: luty 2015 r.), gdzie zamieszczono informacje jak poszczególne produkty mogłyby zostać wykorzystane w perspektywie finansowej EFS 2014-2020. Przykładowe tytuły projektów, z możliwością wykorzystania ich rezultatów: *Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca – rodzina*, *Novum subsidium*, *GPS dla rodziny*, *Pomysł dla mamy – innowacyjny projekt współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia z przedsiębiorcami na rzecz aktywizacji młodych matek*, *Model Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej*.



## VI. Aneks

**Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z matkami dzieci do lat 4 zamieszkałymi na terenie woj. lubelskiego zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, świadczącymi w okresie przeprowadzania wywiadu pracę na rzecz pracodawcy, przeprowadzonego w ramach badania „Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych” w projekcie systemowym „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”, realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.**

Imię i nazwisko respondentki

.....

Powiat, w którym respondentka jest zatrudniona

.....

Jestem współpracownikiem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Chcę prosić Panią o zgodę na rozmowę w ramach badania „**Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych**”. Jest ono prowadzone w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Czas przeznaczony na nasze spotkanie to około 30 minut. Takie spotkania odbywają się z 30 osobami. Zanim zaczniemy, chcę poinformować Panią o **poufności badania**, tzn. żadna osoba nie będzie przedstawiana z imienia i nazwiska w raporcie podsumowującym badania. Państwa ścieżki zawodowe będą przedstawiane jako przykłady, ale bez powiązania z konkretną osobą. Odbiorcy naszych badań będą wiedzieli np. jakie są uwarunkowania powrotów do pracy przez rodziców, jakie są dobre praktyki związane z organizacją opieki nad dzieckiem lub jak oceniane są przez rodziców instrumenty polityki prorodzinnej. Istotne jest, aby nasza rozmowa była

szczerza, **każda Pani wypowiedź jest bardzo istotna**. Warunkiem naszej rozmowy jest Pani zgoda na przetwarzanie Pani danych osobowych przez Wojewódzki Urząd Pracy w celach badawczych, w tym kontroli mojej pracy. W związku z tym proszę zapoznać się z oświadczeniem i podpisać je.

### PODPIS/BRAK PODPISU(zakończyć wywiad)

Aby spisanie Pani wypowiedzi było łatwiejsze, muszę poprosić Panią o zgodę na nagrywanie rozmowy. Zapewniam, że nagranie będzie wykorzystywane tylko do analizy materiału w formie pisemnej i nie będzie przekazywane osobom trzecim. **Czy wyraża Pani na nie zgodę?**

**TAK/NIE** (zakończyć wywiad)

Rozmawiam z Panią (podać imię i nazwisko) .....

### Pytania metryczkowe

Ile lat ma Pani dziecko/dzieci?

Ile czasu przed zajściem w ciążę Pani pracowała? Czy pracowała Pani u tego samego pracodawcy co teraz? **Jeśli respondentka pracuje u innego pracodawcy niż przed ciążą:**

Czy zmiana pracodawcy wynikała z przerwy związanej z urodzeniem dziecka?

Czy pracodawca reprezentuje sektor publiczny czy prywatny?

Jak Pani ocenia swoją sytuację finansową (źle, średnio, dobrze)?

Czy korzystała Pani ze zwolnienia lekarskiego w czasie ciąży? Jeśli tak, to ile czasu?

Czy korzystała Pani z urlopu macierzyńskiego? Jeśli tak, to ile czasu?

Czy korzystała Pani z urlopu rodzicielskiego? Jeśli tak, to ile czasu?

Czy korzystała Pani z urlopu wychowawczego? Jeśli tak, to ile czasu?

Ile czasu łącznie spędziła Pani na urlopie od momentu urodzenia dziecka?

### Ścieżki kariery

Jakie posiada Pani wykształcenie? Proszę podać stopień wykształcenia oraz profil/kierunek ostatniej ukończonej szkoły?

Czy uważa Pani, że posiadane wykształcenie było pomocne w uzyskaniu i późniejszym utrzymaniu zatrudnienia?

Czy po zakończeniu edukacji pozostawała Pani bez zatrudnienia? **Jeśli tak:** Przez jak długi okres (łącznie) od ukończenia edukacji nie posiadała Pani zatrudnienia? Przez jaki okres była Pani zarejestrowana w urzędzie pracy?

Czy posiada Pani jakieś dodatkowe kwalifikacje (potwierdzone dyplomem, certyfikatem itp.)? **Jeżeli tak:** Jakie to są kwalifikacje? Które z nich były pomocne w uzyskaniu zatrudnienia i późniejszym jego utrzymaniu?

Jakie, w Pani opinii, posiada Pani kompetencje, umiejętności, które pomogły w uzyskaniu zatrudnienia?

Jak wyglądała Pani historia zawodowa: w ilu miejscach Pani pracowała, na jakich stanowiskach, przez jak długi okres? **Jeśli respondentka pracowała w więcej niż 1 miejscu:** Jakie były przyczyny zmian przez Panią miejsc zatrudnienia?

Czy jest Pani zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji i/lub zdobywaniem nowych umiejętności? **Jeśli tak:** W jakim zakresie chciałaby Pani podnieść swoje kwalifikacje, umiejętności?

W jakiej branży i na jakim stanowisku Pani pracuje?

Jak długo Pani poszukiwała obecnej pracy?

Jak długo Pani pracuje w obecnym miejscu?

W jaki sposób poszukiwała Pani pracy? Jak często zapoznawała się Pani z ofertami pracy, z jakich źródeł Pani korzystała, czy ktoś Pani pomógł w poszukiwaniu pracy?

Czy spotkała się Pani z jakimiś barierami związanymi z poszukiwaniem zatrudnienia?

Czy korzystała Pani z form wsparcia w trakcie poszukiwania pracy? Jeśli tak: Jakie dobre praktyki mogłyby Pani wskazać?

Czy kiedykolwiek zastanawiała się Pani nad możliwością założenia własnej działalności gospodarczej? Jeśli tak, to proszę krótko opowiedzieć o ewentualnej działalności?

## **Określenie uwarunkowań powrotów do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka**

Co zadecydowało o powrocie do pracy? Jakie były najważniejsze czynniki: finansowy, chęć oderwania się od obowiązków domowych, obawa przed utratą pracy?

**Pytanie kierowane tylko do osób, które w metryczce zadeklarowały, że nie korzystały z urlopu wychowawczego:** Jakie są powody rezygnacji z urlopu wychowawczego?

Czy podjęcie decyzji o powrocie sprawiło Pani jakieś trudności? Jakie to były trudności? Co było najtrudniejsze? Czy trudności były raczej natury organizacyjnej czy były to bariery psychologiczne? Czy widzi Pani jakieś rozwiązania systemowe, które mogłyby zmniejszyć te bariery? Czy jeśli barierą w powrocie do pracy jest trudność z zorganizowaniem opieki nad dzieckiem, to czy rozwiązaniem problemu byłyby zinstytucjonalizowane formy, np. bardziej dostępne żłobki?

Czy powrotowi do pracy towarzyszy poczucie winy wobec dziecka? Czy spotkała się Pani z negatywnymi ocenami swojej decyzji o powrocie do pracy ze strony innych osób (w pracy, wśród rodziny, znajomych)?

Kto zajmuje się dzieckiem podczas Pani nieobecności? Czy korzysta Pani z udogodnień systemowych – żłobek, dofinansowanie do niani? **Jeśli nie:** Dlaczego?

Czy przerwa w pracy wpłynęła na jakość Pani pracy? Czy uważa się Pani za lepszego pracownika czy raczej za gorszego niż przed przerwą?

Czy sądzi Pani, że po powrocie do pracy jest Pani inaczej oceniana przez pracodawcę i współpracowników (lepiej/gorzej)? Dlaczego?

Proszę o ustosunkowanie się do stwierdzenia: matka powinna pozostać w domu z dzieckiem jak najdłużej zamiast wracać do pracy?

Czy zgodzi się Pani, że gwarantem sukcesu w łączeniu pracy zawodowej i rodzicielstwa są partnerskie relacje w rodzinie?

Jakie są inne czynniki, które mają największy wpływ na powodzenie powrotu do pracy? Co najbardziej ułatwia powrót do pracy i organizacji czasu mającej na celu łączenie życia zawodowego i rodzinnego?

## Dobre praktyki

Jakie elastyczne formy zatrudnienia są najlepsze dla powracających na rynek pracy matek: część etatu, praca po południu, telepraca, inne?

Istnieje pogląd, że w firmach starej UE pracodawcy są świadomi, że zatrudniając matki i uwzględniając ich potrzeby firmy, mają większe szanse na sukces. Czy można to samo powiedzieć o polskich pracodawcach?

Jakie udogodnienia ze strony pracodawcy, których Pani pracodawca nie oferuje, mogłyby ułatwić powrót do pracy?

Czy pracodawca sam oferuje jakieś udogodnienia?

Jaki jest optymalny czas powrotu do pracy po urodzeniu dziecka?

Proszę podać przykład, w jaki sposób mogłaby zmienić się organizacja Pani pracy, aby jeszcze lepiej mogła Pani godzić obowiązki pracownika i matki. Czy ma Pani wpływ na ewentualne wprowadzenie takich zmian?

Czy w Pani firmie istnieje możliwość korzystania z zorganizowanych form spędzania czasu wolnego? Czy ma Pani możliwość korzystania z takich propozycji, m.in. festyny, pikniki, karnety, wycieczki, zajęcia podczas wakacji? Czy sądzi Pani że to istotne zadanie pracodawcy? Dlaczego tak/nie?

## Ocena instrumentów polityki prorodzinnej

Które rozwiązania są najkorzystniejsze? Proszę ustosunkować się do każdego z wymienionych rozwiązań: wydłużenie urlopu (wprowadzenie urlopu rodzicielskiego), dostępność żłobków, dofinansowanie do niani, elastyczny czas pracy, becikowe, ulgi podatkowe.

Z których rozwiązań Pani korzystała?

Czy stworzenie parasola ochronnego dla matek polegającego na zabezpieczeniu przed utratą pracy w ciąży i po urodzeniu dziecka nie może odnieść odwrotnego efektu – pracodawcy będą bali się zatrudniać kobiety? **Jeśli tak:** Jakie rozwiązania systemowe mogłyby temu zapobiec?

Czy na decyzję o posiadaniu dziecka miała wpływ Pani sytuacja zawodowa? Jaki to był wpływ? Czy sytuacja na rynku pracy sprzyja podejmowaniu decyzji o posiadaniu dzieci? Czy udogodnienia dla rodziców, takie jak urlop rodzicielski, możliwość dofinansowania do niani, becikowe, sprzyjają posiadaniu dzieci?

Czy polityka prorodzinna powinna zmierzać do tworzenia narzędzi, dzięki którym kobiety będą z dziećmi jak najdłużej czy wręcz przeciwnie, skłaniać i ułatwiać jak najszybszy powrót do pracy?

Co sądzi Pani o udogodnieniach umożliwiających matce powrót do pracy i jednocześnie umożliwienie opieki nad dzieckiem ojcu?

Dziękujemy za udział w badaniu.

**Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z ojcami dzieci do lat 4 zamieszkałymi na terenie województwa lubelskiego zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, świadczącymi w okresie przeprowadzania wywiadu pracę na rzecz pracodawcy, przeprowadzonego w ramach badania „Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych” w projekcie systemowym „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”, realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.**

Imię i nazwisko respondenta

.....

Powiat, w którym respondent jest zatrudniony

.....

Jestem współpracownikiem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Chcę prosić Pana o zgodę na rozmowę w ramach badania „**Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych**”. Jest ono prowadzone w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Czas przeznaczony na nasze spotkanie to około 30 minut. Takie spotkania odbywają się z 30 osobami. Zanim zaczniemy, chcę poinformować Pana o **poufności badania**, tzn. żadna osoba nie będzie przedstawiana z imienia i nazwiska w raporcie podsumowującym badania. Państwa ścieżki zawodowe będą przedstawiane jako przykłady, ale bez powiązania z konkretną osobą. Odbiorcy naszych badań będą wiedzieli np. jakie są uwarunkowania powrotów do pracy przez rodziców, jakie są dobre praktyki związane z organizacją opieki nad dzieckiem lub jak oceniane są przez rodziców instrumenty polityki prorodzinnej. Istotne jest, aby nasza rozmowa była szczerą, **każda Pana wypowiedź jest bardzo istotna**. Warunkiem naszej rozmowy jest Pana zgoda na przetwarzanie Pana danych osobowych przez Wojewódzki Urząd Pracy w celach badawczych, w tym kontroli mojej pracy. W związku z tym proszę zapoznać się z oświadczeniem i podpisać je.

**PODPIS/BRAK PODPISU**(zakończyć wywiad)

Aby spisanie Pana wypowiedzi było łatwiejsze, muszę poprosić Pana o zgodę na nagrywanie rozmowy. Zapewniam, że nagranie będzie wykorzystywane tylko do analizy materiału w formie pisemnej i nie będzie przekazywane osobom trzecim. **Czy wyraża Pan na nie zgodę?**

**TAK/NIE** (zakończyć wywiad)

Rozmawiam z Panem (podać imię i nazwisko) .....



## Pytania metryczkowe

Ile lat ma Pana dziecko/dzieci?

Czy przed urodzeniem się dziecka pracował Pan? Jeśli nie to czy podjęcie zatrudnienia było związane z urodzeniem się dziecka?

Czy pracodawca reprezentuje sektor prywatny czy publiczny?

Jak Pan ocenia swoją sytuację finansową (źle, średnio, dobrze)?

Czy korzystał Pan z urlopu ojcowskiego? Jeśli tak, to ile czasu?

Czy korzystał Pan z urlopu rodzicielskiego? Jeśli tak, to ile czasu?

Czy korzystał Pan z urlopu wychowawczego? Jeśli tak, to ile czasu?

Ile czasu spędził Pan, a ile mama dziecka na urloпах od momentu urodzenia się dziecka?

## Ścieżki kariery

Jakie posiada Pan wykształcenie? Proszę podać stopień wykształcenia oraz profil/kierunek ostatniej ukończonej szkoły?

Czy uważa Pan, że posiadane wykształcenie było pomocne w uzyskaniu i późniejszym utrzymaniu zatrudnienia?

Czy po zakończeniu edukacji pozostawał Pan bez zatrudnienia? **Jeśli tak:** Przez jak długi okres? Jak długo był Pan zarejestrowany w urzędzie pracy?

Czy posiada Pan jakieś dodatkowe kwalifikacje (potwierdzone dyplomem, certyfikatem itp.)? **Jeżeli tak:** Jakież?

Które dodatkowe kwalifikacje były pomocne w uzyskaniu zatrudnienia i późniejszym jego utrzymaniu?

Jakie, w Pana opinii, posiada Pan kompetencje, umiejętności, które pomogły w uzyskaniu zatrudnienia?

Jak wyglądała Pana historia zawodowa (w ilu miejscach Pan pracował, na jakich stanowiskach, przez jak długi okres) i jakie były ewentualne przyczyny zmian miejsc zatrudnienia?

Czy jest Pan zainteresowany podnoszeniem kwalifikacji i/lub zdobywaniem nowych umiejętności, jeśli tak, to w jakim zakresie?

W jakiej branży i na jakim stanowisku Pan pracuje?

Jak długo Pan poszukiwał obecnej pracy?

Jak długo Pan pracuje w obecnym miejscu?

W jaki sposób poszukiwał Pan pracy? (jak często zapoznawał się Pan z ofertami pracy, z jakich źródeł Pan korzystał, czy ktoś Panu pomagał w poszukiwaniu pracy?)

Czy spotkał się Pan z jakimiś barierami związanymi z poszukiwaniem zatrudnienia?

Czy korzystał Pan z form wsparcia w trakcie poszukiwania pracy? Jeśli tak, to jakie dobre praktyki mógłby Pan wskazać?

Czy kiedykolwiek zastanawiał się Pan nad możliwością założenia własnej działalności gospodarczej? Jeśli tak, to proszę krótko opowiedzieć o ewentualnej działalności?

## Określenie uwarunkowań powrotów do pracy po przerwie związanej z urodzeniem się dziecka

Jeśli korzystał Pan z urlopu – co zdecydowało o powrocie do pracy? Jakie były najważniejsze czynniki: finansowy, chęć oderwania się od obowiązków domowych, obawa przed utratą pracy?

Dlaczego zdecydował się Pan na urlop? Czy najważniejszym czynnikiem było umożliwienie matce powrotu do pracy, czynnik finansowy, chęć spędzenia czasu z dzieckiem? **Jeśli ojciec nie korzystał z urlopu** – co zdecydowało o powrocie do pracy matki?

**Jeśli ojciec nie korzystał z urlopu pytamy o matkę:** Czy podjęcie decyzji o powrocie sprawiło Panu jakieś trudności, jakie, co było najtrudniejsze? Czy trudności były raczej natury organizacyjnej czy były to raczej bariery psychologiczne? Czy widzi Pan jakieś rozwiązania które mogłyby zmniejszyć te bariery? Czy jeśli barierą w powrocie do pracy jest trudność z zorganizowaniem opieki nad dzieckiem, to czy rozwiązaniem problemu byłyby zinstytucjonalizowane formy, np. bardziej dostępne żłobki?

Proszę o ustosunkowanie się do stwierdzenia: matka powinna pozostać w domu z dzieckiem jak najdłużej zamiast wracać do pracy?

Proszę o ustosunkowanie się do stwierdzenia: nikt nie potrafi zająć się dzieckiem tak dobrze jak matka.

Czy zgodzi się Pan, że gwarantem sukcesu w łączeniu pracy zawodowej i rodzicielstwa są partnerskie relacje w rodzinie? Jakie są inne czynniki, które mają największy wpływ na powodzenie powrotu do pracy? Co najbardziej ułatwia powrót do pracy i organizację czasu mającą na celu łączenie życia zawodowego i rodzinnego?

## Dobre praktyki

Jakie elastyczne formy zatrudnienia są najlepsze dla powracających na rynek pracy rodziców: część etatu, praca po południu, telepraca, przyzakładowe żłobki i przedszkola?

Istnieje pogląd, że w firmach starej UE pracodawcy są świadomi, że zatrudniając rodziców i uwzględniając ich potrzeby firmy mają większe szanse na sukces. Czy można to samo powiedzieć o polskich pracodawcach?

**Pytanie tylko do ojców, którzy korzystali z urlopu:** Czy pracodawca nie miał przeciwwskazań do urlopu ojca? Jaka była reakcja pracodawcy na zamiar korzystania z urlopu?

Czy pracodawca sam oferuje jakieś udogodnienia?

Jaki jest optymalny czas powrotu do pracy po urodzeniu dziecka?

Proszę podać przykład, w jaki sposób mogłaby zmienić się organizacja Pana pracy, aby jeszcze lepiej mógł Pan godzić obowiązki pracownika i ojca. Czy ma Pan wpływ na ewentualne wprowadzenie takich zmian?

Czy w Pana firmie istnieje możliwość korzystania z zorganizowanych form spędzania czasu wolnego? Czy ma Pan możliwość korzystania z takich propozycji, m.in. festyny, pikniki, karnety, wycieczki, zajęcia podczas wakacji? Czy sądzi Pan że to istotne zadanie pracodawcy? Dlaczego tak/nie?

### **Ocena instrumentów polityki prorodzinnej**

Które rozwiązania są najkorzystniejsze? Proszę ustosunkować się do każdego z wymienionych rozwiązań: wydłużenie urlopu (wprowadzenie urlopu rodzicielskiego), dostępność żłobków, dofinansowanie do niani, elastyczny czas pracy, becikowe, ulgi podatkowe.

Z których rozwiązań Pan korzystał? Jeśli wśród wyżej wymienionych są takie, z których respondent nie korzystał: Dlaczego?

Jakie są według Pana najbardziej efektywne narzędzia polityki prorodzinnej?

Co sądzi Pan o udogodnieniach umożliwiających matce powrót do pracy, a przez to umożliwienie opieki nad dzieckiem ojcu?

Czy stworzenie parasola ochronnego dla matek polegającego na zabezpieczeniu przed utratą pracy w ciąży i po urodzeniu dziecka nie może odnieść odwrotnego efektu – pracodawcy będą bali się zatrudniać kobiety? Jeśli tak: Jakie rozwiązania systemowe mogłyby temu zapobiec?

Czy na decyzję o posiadaniu dziecka miała wpływ Pana sytuacja zawodowa? Jaki był to wpływ?

Czy sytuacja na rynku pracy sprzyja podejmowaniu decyzji o posiadaniu dzieci?

Czy pojawiające się udogodnienia dla rodziców, takie jak urlop rodzicielski, możliwość dofinansowania do niani, becikowe sprzyjają posiadaniu dzieci?

Czy polityka prorodzinna powinna zmierzać do tworzenia narzędzi, dzięki którym rodzice będą z dziećmi jak najdłużej czy wręcz przeciwnie, skłaniać i ułatwiać jak najszybszy powrót do pracy?

Co sądzi Pan na temat polityki prorodzinnej zmierzającej do wyrównania roli matki i ojca w opiece nad dzieckiem?

Dziękujemy za udział w badaniu.

Raport z badania to głos w dyskusji na temat sposobów godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Wypowiadają się rodzice dzieci do 4 roku życia, aktywni zawodowo. Głównym celem badania było uzyskanie przykładów sposobów radzenia sobie z godzeniem obowiązków w pracy z opieką nad małym dzieckiem. Rodzice mieli również okazję do oceny istniejących rozwiązań polityki prorodzinnej, a także do zaproponowania nowych działań, które mogłyby ich wesprzeć w codziennych obowiązkach. Uzupełnieniem opinii rodziców są wypowiedzi pracodawców.

dr Agata Świdzińska, recenzentka:

Raport jest profesjonalnie i rzetelnie przygotowanym materiałem o wysokim poziomie poznawczym. Autorzy podjęli trud przeprowadzenia badań jakościowych, które są niedocenianym sposobem pozyskiwania wiedzy, głównie ze względu na czasochłonność i zarzut subiektywności wyników. W tej pracy przyjęcie podejścia jakościowego jest uzasadnione i podnosi znacząco jej wartość naukową oraz użyteczność społeczną.



[www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl)

**WIRTUALNY  
DORADCA.**   
WUP.LUBLIN.PL



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

