



Magdalena Chabińska-Rossakowska

Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej
E-mail: m.rossakowska@onet.eu

Edyta Kapuścik

Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej
E-mail: kapuscikedyta@gmail.com

Anna Wziętek-Staśko

Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej
E-mail: awziatek-stasko@wp.pl

Wymiar urlopu macierzyńskiego
jako determinanta modelu kariery
zawodowej kobiet w Polsce / *Maternity
leave period as a determinant of a woman's career
model- in case of Poland*

Abstract

The issue of the presence of women on the labor market is becoming increasingly important. The most interesting problem for the authors of the article and at the same time the main aim of it, was to analyze how the annual period of the maternity leave influenced the situation of women in their workplaces and their career model. To answer the mentioned above question a pilot study has been done. A lot of valuable conclusions are presented in this article. One of the most important is that changes in the labor law did not influence significantly the situation of women on the labor market in Poland.

Keywords: women's career; women in the labor market; maternity leave; maternity entitlement; mother – employee.

1. WSTĘP

Kobiety stanowią grupę społeczną najbardziej podatną na wyzwania związane z godzeniem życia rodzinnego z pracą zawodową. Reforma polityki rodzinnej w Polsce i wdrożenie ustawy z dnia 28 maja 2013 r. dokonała wiele zmian w zakresie przysługujących uprawnień dla rodziców. Nowością jest wprowadzenie urlopu rodzicielskiego, dzięki czemu łączny wymiar urlopu z tytułu urodzenia i opieki nad dzieckiem wzrósł z 24 do 52 tygodni. W opinii publicznej dość szybko zyskał powszechnie nazwę „rocznego urlopu macierzyńskiego” i poparcie 91 proc. Polaków (CBOS 2013). Istotą zaproponowanych zmian było stworzenie optymal-

nych warunków dla rodziców do godzenia obowiązków związanych z rodzicielstwem oraz pracą zawodową. Jednak wraz ze zmianą przepisów prawa pracy, uzewnętrzniał się problem związany z powrotem do aktywności zawodowej kobiet, które korzystały w całości lub części z przysługujących im uprawnień. Pojawiły się dyskusje dotyczące negatywnego wpływu wdrożonych polityk na wizerunek kobiet – pracowników i rozwoju ich kariery zawodowej w kontekście rocznej nieobecności na rynku pracy z powodu macierzyństwa. Głównym celem rozważań podjętych przez autorki w niniejszym artykule jest prezentacja wyników autorskich badań o charakterze pilotażowym, poświęconych analizie oraz ocenie wpływu nowelizacji przepisów prawa pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich na sytuację kobiet po powrocie do pracy z rocznego urlopu macierzyńskiego, w tym na kształt ich kariery zawodowej.

2. REGULACJE PRAWNE ZWIĄZANE Z UPRAWNIENIAMI RODZICIELSKIMI

Wprowadzone w polskim prawie rozwiązania w zakresie uprawnień rodzicielskich stanowią spójną realizację dyrektyw rekomendowanych przez Unię Europejską. Wspieranie równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym stanowi priorytetowy obszar działań. Polityka rodzinna powinna być postrzegana w kontekście zmian demograficznych, skutków starzenia się społeczeństwa, eliminowania luki pokoleniowej, wspierania uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz dzielenia się przez kobiety i mężczyzn obowiązkami w zakresie opieki (Dyrektywa z dnia 8 marca 2010 r.). W świetle prawa, każdemu jednakowo przysługuje prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem, oraz do płatnego urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego po urodzeniu dziecka, by mógł pogodzić życie rodzinne z pracą zawodową (Karta Praw Podstawowych 2009). Zakazuje się dyskryminacji w zatrudnieniu kobiet poprzez mniej korzystne traktowanie związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim (Dyrektywa z dnia 5 lipca 2006).

W strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015 przyjęto rekomendację działań zmierzających w kierunku konieczności modernizacji i adaptacji zmian w prowadzonej polityce i prawie, zwiększenia udziału kobiet na rynku pracy, wzmocnienia równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji, dążenia do niezależności ekonomicznej oraz umożliwienia godzenia opieki nad dzieckiem z pracą zawodową rodziców. Z kolei w strategii „Europa 2020” na rzecz zatrudnienia i inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, Rada Unii Europejskiej postuluje wdrożenie działań wzmacniających pozycję społeczną kobiet, w tym wzrost aktywności zawodowej, zwalczanie stereotypów w zatrudnieniu i przestrzeganie zasad równego traktowania w miejscu pracy.

Polskie regulacje prawne gwarantują szczególne uprawnienia związane z rodziną, macierzyństwem i rodzicielstwem. Zasadnicze unormowania w zakresie uprawnień rodzicielskich osób pracujących zawierają się w prawie pracy (Kodeks pracy 1974, ze zm.). Obejmują urlopy, z których rodzice mogą korzystać, ochronę przed

dyskryminacją, udogodnienia, które pozwalają łączyć pracę zawodową z rodzicielstwem. Nowością było wprowadzenie ustawą z 28 maja 2013 r. urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni, co zwiększyło całościowy wymiar urlopu z tytułu urodzenia i opieki nad dzieckiem do 52 tygodni. Z dniem 2 stycznia 2016 r. wdrożono kolejne zmiany, które upraszczają system uprawnień do świadczeń.

Od 2 stycznia 2016 roku wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi 32 tygodnie przy urodzeniu jednego dziecka lub 34 tygodnie przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka. Może on być udzielony jednorazowo albo w czterech częściach (nie krótszych niż 8 tygodni), które nie muszą następować po sobie, ale powinny być wykorzystane do zakończenia przez dziecko 6 roku życia. Urlop rodzicielski może być łączony z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlop rodzicielski jest udzielany na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Uregulowania prawne zwiększające wymiar urlopu macierzyńskiego, nie stanowią jednak jednocześnie wystarczającej gwarancji dla kobiet, iż ich powrót do pracy będzie w pełni komfortowy.

3. EWOLUCJA MODELI KARIERY ZAWODOWEJ

Interpretacja pojęcia kariery odnosi się sekwencji doświadczeń związanych z pełnionymi przez jednostkę rolami, zarówno w przebiegu aktywności zawodowej, jak w życiu rodzinnym i społecznym. Hall precyzuje definicję kariery jako „indywidualnie postrzeganą sekwencję postaw i zachowań jednostki, związaną z jej aktywnością, doświadczeniem wynikającym z zatrudnienia, obejmującą całe jej życie. Eksponuje cztery typowe ujęcia kariery zawodowej w aspekcie obiektywnym, postrzeganym poprzez obejmowanie następujących po sobie stanowisk oraz subiektywnym, wyrażonym w doświadczeniu zawodowym jednostki” (Hall 1976: 1-3 za Miś 2006: 477; także Szymański 2010:78):

1. Kariera jako zawód- dotyczy zawodów z jasno sprecyzowaną ścieżką rozwoju zawodowego, dla których przewidziana jest droga awansu (prawnik, nauczyciel).
2. Kariera w rozumieniu zaawansowania dokonuje się przez zwiększenie dostępności do przywilejów i profitów materialnych, ale też np. możliwości decyzyjnych, szerszego zakresu władzy.
3. Kariera jako sekwencja wykonywanych prac w toku życia zawodowego- stanowi indywidualny życiorys zawodowy.
4. Kariera jako sekwencja doświadczeń warunkowana rolami pełnionymi w toku życia. Na bazie doświadczenia kształtuje się samoocena jednostki, dążenia, postawy wobec pracy pod wpływem podejmowania nowych ról (pracownika i matki, opiekunki).

Według Pochtowskiego kariera zawodowa jest: „wzorcową sekwencją postaw i zachowań jednostki, związanych z doświadczeniami w pracy, oznacza rozwój zawodowy w toku całego jej życia” (Pochtowski 2008: 306). Miś określa karierę zawodową jako: „unikatową sekwencję zawodów i stanowisk, wartości i ról odgrywanych przez jednostkę w toku jej życia, która jest kształtowana w okresie

poprzedzającym pracę zawodową i wpływa na okres po aktywności zawodowej” (Miś 2006:478). Super definiuje karierę jako „szereg wydarzeń, które składają się na życie, sekwencję zawodów i ról odgrywanych w życiu przez jednostkę, które zestawione kształtują pracę jednostki zgodnie z jej indywidualnym wzorem samo-realizacji” (Super 1976:4 za Szymański 2010:80). Karierę zawodową rozpatruje się w ujęciu pionowym- poprzez drogę rozwoju pracownika i zdobywanie przez niego coraz wyższych stanowisk oraz poziomym, typowym dla fachowców i ekspertów, który oznacza rozwój profesjonalny i specjalizacyjny w oparciu o wykorzystywanie i rozwijanie kompetencji oraz zdobywanie nowych umiejętności (Kisielnicki 2008:140). Istnieją też typy karier ukierunkowane na zdobywanie przywództwa i wpływów, bazujące na wykorzystywaniu interakcji społecznych przez poszerzanie sfery wpływów i nieformalnych powiązań (Nosal 1997: 95).

Rozwój kariery zawodowej w modelu tradycyjnym opierał się na długoterminowym zatrudnieniu w jednej organizacji (lub niewielu), cechował się przewidywalnością, liniowym przebiegiem i sztywnością reguł. Za zarządzanie karierą pracownika odpowiedzialna była organizacja, która jasno definiowała ścieżkę awansu stanowiskowego. Typową formą zatrudnienia był etat. Bezpieczeństwo pracy, stabilizacja i przewidywalność zatrudnienia, stanowiły istotny czynnik na płaszczyźnie równoważenia życia zawodowego z rodzinnym (Dobrowolska, 2014: 56-61).

Współcześnie modele i mechanizmy przebiegu kariery zawodowej, na skutek przemian społeczno-gospodarczych, uległy przeobrażeniu. Zmieniły się relacje pomiędzy organizacją a zatrudnionymi w niej osobami, nastąpiły przeobrażenia w systemach wartości (Pocztowski 2008: 319-320). Obecnie model kariery kształtuje zewnętrzny rynek pracy i zapotrzebowanie na pracownika. Organizacje nie gwarantują rozwoju karier w tradycyjnym ujęciu, to pracownik zmuszony jest kreować i brać odpowiedzialność za rozwój własnej kariery zawodowej. Pod rygiem marginalizacji, czy też wykluczenia z rynku pracy jednostka jest obowiązana dbać o poziom swojej atrakcyjności rynkowej, dbać o bycie zatrudnionym. Nowy model kariery bazuje na budowaniu tożsamości pracownika profesjonalisty w określonej dziedzinie i kształtowaniu biografii zawodowej w szerszej przestrzeni niż tylko organizacyjna (Bohdziewicz 2010). Ponadto typową cechą współczesnych karier zawodowych jest niestabilność i elastyczne formy zatrudnienia, ustawiczne dopasowywanie specjalizacji zawodowych do potrzeb rynku, zmiany rodzaju wykonywanej pracy, mobilność. W kształtowaniu kariery dominuje równoważenie interesów i oczekiwań pracodawcy oraz pracownika (Bohdziewicz 2014:102-103). Przyjęte stanowisko wyraża rodzaj zawieranego przy zatrudnieniu kontraktu (Bohdziewicz 2014:95-96):

1. Kontrakt przejściowy, niegwarantujący – obejmuje zatrudnienie krótkoterminowe, z niskimi gratyfikacjami za zaangażowanie pracowników, bez możliwości realizacji kariery wewnątrz organizacji.
2. Kontrakt zrównoważony – zatrudnienie jest warunkowane posiadanymi i systematycznie rozwijanymi kompetencjami przydatnymi organizacji. Gratyfikacje zależą od efektywności pracy.

3. Psychologiczny kontrakt zatrudnienia typu transakcyjnego – zatrudnienie krótkookresowe, do wykonania określonego zadania.

Kariera jest dynamicznym procesem, charakteryzuje się zmiennym przebiegiem i nierzadko brakiem ciągłości. Kariera przerywana w znacznym zakresie dotyczy sytuacji zawodowej kobiet, a wytycza ją konieczność godzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym.

Współczesne modele rozwoju kariery zawodowej mogą przebiegać trzema drogami: tradycyjną oraz alternatywną, wyrażoną częstą zmianą miejsca zatrudnienia i realizowaną samozatrudnieniem (Dobrowolska, 2012: 101-103).

4. POBYT NA URLOPIE MACIERZYŃSKIM A MODEL KARIERY ZAWODOWEJ KOBIEC W POLSCE- ANALIZA W ŚWIETLE WTÓRNYCH WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Po ustanowieniu przepisów w prawie pracy, zwiększających wymiar urlopów dla rodziców (Ustawa z dnia 28 maja 2013 r.) przeprowadzono badanie społeczne dotyczące opinii Polaków na temat rocznych urlopów rodzicielskich (CBOS 2013). Wśród 44 % osób uczestniczących w badaniu panowało przekonanie, że nie wpłyną one na sytuację zawodową kobiet, 24% twierdziło, że ją poprawią, a 19% uważało, że pogorszą. W 2014 r., po roku od wdrożonych zmian, zrealizowano badanie (Rzecznik Praw Obywatelskich 2015) w celu identyfikacji czynników ograniczających aktywizację zawodową młodych kobiet. Wyniki wskazały, że kobiety najczęściej wykorzystywały tylko część przysługujących im uprawnień, nie decydowały się na dłuższe urlopy rodzicielskie m.in. ze względów ekonomicznych, obaw o zachowanie dotychczasowego miejsca pracy i rozwój kariery zawodowej. Z kolei przedstawiciele pracodawców wyrażali opinie o niekorzystnym wpływie rocznych urlopów na organizację pracy, konieczność zatrudnienia osób na zastępstwo, podkreślali dodatkowe koszty rekrutacji, czy szkoleń. W sondażu przeprowadzonym w 2015 roku (Millward Brown 2015), dotyczącym postrzegania kobiet powracających na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, znaczna ilość badanych (67,1%) oceniła ich sytuację na rynku pracy jako trudniejszą od pozostałych kandydatów i wskazała na większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Przeciwnego zdania była zdecydowana mniejszość (6,6 %), natomiast część osób nie dostrzegała różnic (18 %). Oceny kobiet i mężczyzn w tym zakresie były zbieżne. Ankietowani ocenili pracujące matki podobnie jak innych pracowników (74 %), niewiele osób uznało, że nie radzą sobie z obowiązkami (2,4%). W opinii badanych, pracodawca zapewnia matkom takie same możliwości rozwoju jak innym pracownikom (73,7 %), przeciwnego zdania był co piąty badany (20,4 %).

Jak wskazują kolejne dane (MPiPS 2014 r.), z urlopów dla rodziców skorzystało ponad 631 tys. osób, w tym 471,9 tys. kobiet i 159,3 tys. mężczyzn. Z urlopów rodzicielskich skorzystało prawie 316 tys. osób (310,6 tys. kobiet - 98,35 % i 5,2 tys. mężczyzn-1,65 %). W 2015 r. z urlopów przeznaczonych dla rodziców skorzystało ponad 671,3 tys. osób, w tym 504,4 tys. kobiet i 166,9 tys. mężczyzn. Z urlopów rodzicielskich – ponad 357 tys. osób. Dwa lata od wprowadzenia tzw. „rocznego

urlopu macierzyńskiego” 205,7 tys. kobiet nie podjęło zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Spośród osób bezrobotnych, posiadających co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 roku życia, 196,9 tys. stanowiły kobiety (GUS 2015). Za powód bierności zawodowej, co druga kobieta w wieku 25-44 lat, wskazywała opiekę nad dzieckiem (Czapiński, Panek 2015:142).

Wsparcie młodych matek poprzez wydłużenie okresu opieki nad dzieckiem do ukończenia pierwszego roku życia z jednej strony zabezpiecza potrzeby opiekuńcze rodziców, z drugiej zaś, skutkuje opuszczeniem rynku pracy przez kobiety na dłuższy czas. Konsekwencją jest społeczne postrzeganie kobiet – młodych matek, jako pracowników lub potencjalnych pracowników, powracających do obowiązków zawodowych po roku nieobecności, przez pryzmat atrakcyjności pracownika tj. dyspozycji, jakości i efektywności wykonywanej pracy, aktualizacji kwalifikacji, ale też ewentualnych potrzeb prokreacji (Tęcza 2013: 6). Istotnym czynnikiem w kreowaniu zrównoważonego modelu aktywności zawodowej kobiet jest stopniowa, aczkolwiek niepełna przemiana kulturowa wzorców związanych z oczekiwaniami w angażowanie się w obowiązki opiekuńcze wobec dzieci. Kształtujący się model kobiety – matki aktywnej zawodowo i tradycyjnie odpowiedzialnej za zaspokojenie potrzeb rodziny wynikających z opieki nad małym dzieckiem skutkuje narastaniem zjawiska podwójnego obciążenia. Utrzymujące się tradycyjne wzorce są nadal widoczne pomimo wzrostu poziomu wykształcenia kobiet, reprezentacji we wszystkich zawodach, obecności na różnych szczeblach hierarchii zarządzania i w polityce (Folbre, 2015).

Powrót do pracy w znacznej mierze uzależniony jest od wykształcenia, wykonywanej profesji i zajmowanej pozycji zawodowej matki przed odejściem na urlop związany z macierzyństwem. Edukacja i rozwój zawodowy kobiet nie tylko opóźnia decyzję o macierzyństwie (czasami ją wyklucza), ale też uwzględnia zachowanie autonomii finansowej, samorealizację, prestiż społeczny. Biorąc pod uwagę nieobecność w pracy z tytułu urodzenia dziecka, istnieje ryzyko utraty przez kobiety potencjalnych korzyści płynących z zatrudnienia m. in. aktualizacji wiedzy i podnoszenia kompetencji, utraty możliwości nabywania cennych umiejętności poprzez uczestnictwo w szkoleniach, podwyższenia płacy na rzecz zasiłku macierzyńskiego, osłabienia lub utraty dotychczasowej pozycji zawodowej (Mills et al., 2011). Powrót matek do pracy zależy od oferowanych przez państwo zachęt związanych z ulgami w kosztach opieki nad małym dzieckiem i dostępności do różnych form opieki opartych na logice kosztów alternatywnych. Ograniczona dostępność do opieki instytucjonalnej oraz wysokość opłat stanowią znaczne obciążenie budżetu rodziny, powodując rezygnację z pracy, najczęściej kobiet. Zwykle sytuacja dotyczy kobiet o niskich kwalifikacjach wykonujących nisko płatne prace, ale też kobiet z wysokimi kwalifikacjami wykonujących zawody słabo opłacane. Z drugiej jednak strony, potencjalna utrata źródła dochodów w gospodarstwach mniej zamożnych, może stać się dominującym czynnikiem motywującym kobiety do szybkiego powrotu do pracy (Steiber et al., 2016).

Szansą na szybki powrót do pracy i kontynuację kariery zawodowej kobiet po urlopie macierzyńskim jest gwarancja otrzymania wsparcia w działaniach opie-

kuńczych nad małymi dziećmi. Taką możliwość daje funkcjonowanie zróżnicowanych form instytucji opiekuńczo-edukacyjnych dla dzieci w wieku do lat trzech. W Polsce opieka nad najmłodszymi dziećmi jest organizowana i dostępna w formie żłobka lub klubu dziecięcego, a także opiekuna dziennego i niani (Ustawa z dnia 4 lutego 2011). W 2014 r. ustawowymi formami opieki objętych było ogółem ok. 7,1% wszystkich dzieci w wieku 0-3 lat. Połowę (ok. 52%) stanowiły dzieci w wieku powyżej 2 roku życia do ukończenia 3 lat. Natomiast najmniejszą grupę (po ok. 3 %) stanowiły dzieci w wieku do ukończenia 1 roku życia i powyżej 3 roku życia (Sprawozdanie Rady Ministrów 2015). Niski zakres korzystania przez matki z różnych form opieki jest spowodowany niewystarczającą dostępnością do instytucjonalnych form wsparcia w zapewnieniu opieki najmłodszym dzieciom. Dlatego też, problem był jednym z najczęściej wskazywanych przez opinię publiczną do podjęcia działań w kierunku poprawy sytuacji zawodowej kobiet i dalszego rozwoju kariery (Czapiński, Panek 2015: 140-142).

W krajach europejskich dostrzegane jest zróżnicowanie pod względem obecności młodych matek na rynku pracy. W społeczeństwach, w których dominuje tradycyjny podział ról kobiet i mężczyzn, kobiety posiadające małe dzieci (do lat 3) bez względu na poziom wykształcenia mają tendencję do wycofania się z aktywności zawodowej. Poziom zatrudnienia wzrasta wraz z wiekiem najmłodszych dzieci. Najwyższy wskaźnik aktywności zawodowej matek notuje się w krajach skandynawskich, realizujących od dawna politykę równouprawnienia, prorodzinną, w których funkcjonuje dobrze rozwinięta sieć wysokiej jakości usług opiekuńczych dla małych dzieci, dotowanych przez państwo (Steiber et al., 2016).

5. POBYT NA URLOPIE MACIERZYŃSKIM A MODEL KARIERY ZAWODOWEJ KOBIEC W POLSCE- ANALIZA W ŚWIETLE AUTORSKICH WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Preferencje pracodawców i kreowana polityka personalna organizacji wobec kobiet powracających do pracy po przerwie związanej z rodzicielstwem, stanowi decydujący warunek ich aktywności zawodowej i dalszego rozwoju kariery. Zwiększenie wymiaru urlopu do 52 tygodni, powoduje dłuższą nieobecność w pracy i może wpłynąć na pozycję zawodową i zatrudnienie. Z uwagi na aktualność problemu, przeprowadzono badanie w kierunku diagnozy sytuacji zawodowej kobiet powracających do pracy po rocznym urlopie macierzyńskim, by uzyskać informację, czy nowelizacja przepisów prawa pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich wpłynęła na model ich kariery zawodowej. Zainteresowanie tematem koncentrowało się na analizie oraz ocenie opinii kobiet powracających do pracy po przerwie związanej z rodzicielstwem, ale też obejmowało pracodawców i współpracowników.

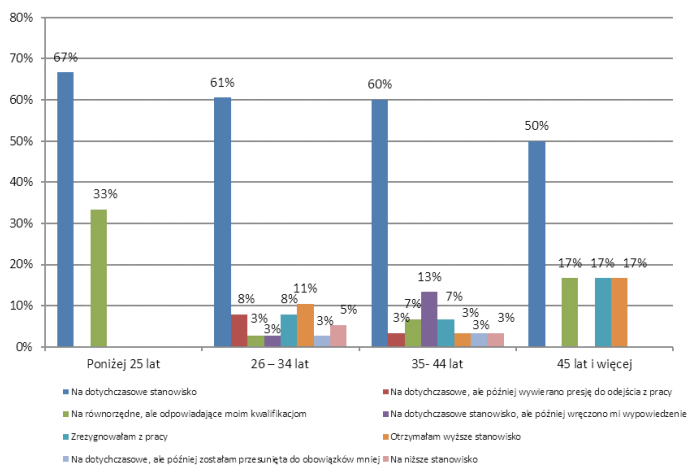
Badanie przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem opracowanego w tym celu autorskiego kwestionariusza ankiety, który respondenci wypełniali drogą elektroniczną. Kwestionariusz zawierał pytania z obszaru dotyczącego popularności rocznych urlopów, realizowanych polityk pracodawców wobec matek powracających do pracy, oceny jakości ich pracy oraz postrzega-

nia środowiska pracy przez matki. Konstrukcja kwestionariusza obejmowała 25 stwierdzeń ocenianych w oparciu o 5 – stopniową skalę Likerta, (wartość 1 oznaczała zdecydowanie się zgadzam, a wartość 5 – zdecydowanie się nie zgadzam), jedno pytanie wielokrotnego wyboru, 4 pytania jednokrotnego wyboru i jedno pytanie otwarte. Analizę danych przeprowadzono z wykorzystaniem metod statystycznych- testu chi-kwadrat. Do badań przyjęto poziom istotności $\alpha=0,05$. Przyjmuje się że: gdy $p < 0,05$ to analizowana zależność jest statystycznie istotna; gdy $p < 0,01$ zależność uznaje się za wysoce istotną; gdy $p < 0,001$ to zależność uznaje się za wysoce istotną.

Badania realizowano w okresie od grudnia 2015 r. do stycznia 2016 r. Kwestionariusz odesłało 180 osób reprezentujących organizacje sektora publicznego (37,22 %), prywatnego (60,56 %) i pozarządowego (2,22 %), w tym kobiet (90,56%) i mężczyzn (9,44 %), przedstawiciele wszystkich grup zawodowych. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 26 do 34 lat (41,1 %) oraz 35 do 44 lat (30 %) z wykształceniem wyższym (55,56%) i średnim (25 %), zatrudnione na stanowiskach nierobotniczych bez podległych pracowników (41,1%) i menedżerowie średniego szczebla (27,22%), posiadający staż pracy ogółem od 5 do 15 lat (48,33 %). W niniejszym artykule zostaną zaprezentowane wybrane wyniki badań, obrazujące analizowane zależności.

Analiza zebranego materiału faktograficznego wskazuje na brak istotnej statystycznie zależności między wiekiem kobiet, a rodzajem otrzymanego stanowiska po powrocie z urlopu macierzyńskiego $p > \alpha$ ($p=0,87741$). W większości kobiety wracały na to samo stanowisko pracy. Na niższe stanowisko przesunięto 5% kobiet w wieku od 26-34 lat i 3% kobiet w wieku od 35 do 44 lat. Awans na wyższe stanowisko otrzymało 11% kobiet w wieku od 25 do 34 lat i 17% w wieku 45 lat i powyżej (wykres 1).

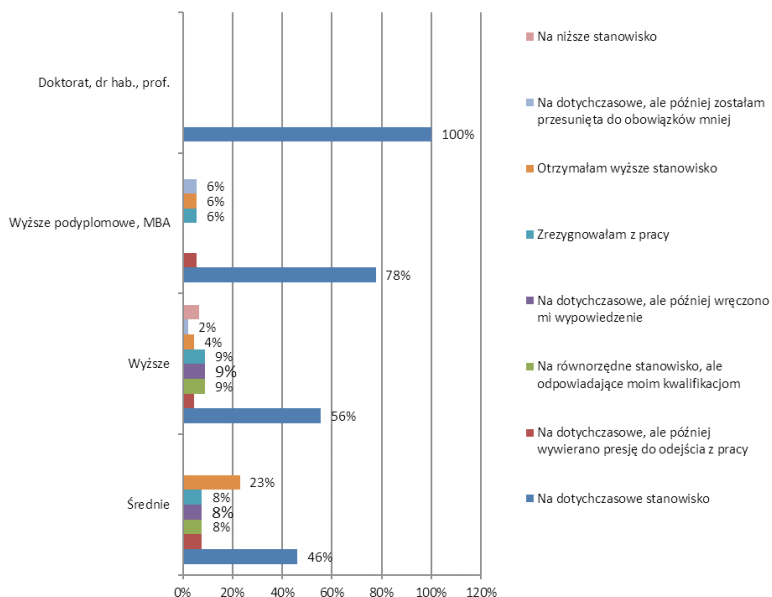
Wykres 1 Wiek kobiet a sytuacja po powrocie do pracy



Źródło: opracowanie własne

Podobnie wykazano brak zależności między posiadanym wykształceniem a rodzajem stanowiska objętym przez kobiety po ich powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego $p > \alpha$ ($p=0,89026$). Kobiety z wyższym poziomem wykształcenia częściej powracały na stanowisko obejmowane przez urlopem. W grupie badanych, 23% kobiet z wykształceniem średnim otrzymało stanowisko wyższe. Szczegółowo wyniki dotyczące analizy powyższej zależności zaprezentowano na wykresie 2.

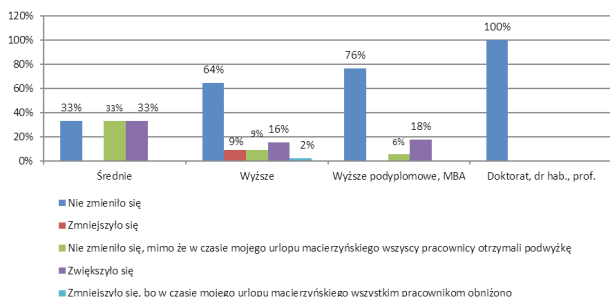
Wykres 2 Poziom wykształcenia kobiet a sytuacja po powrocie do pracy



Źródło: opracowanie własne

Z analizy danych również wynika brak zależności między wykształceniem a zmianą wysokości wynagrodzenia po powrocie z urlopu $p > \alpha$ ($p=0,36041$). Relatywnie największe różnice w wynagrodzeniu po powrocie z urlopu macierzyńskiego dotyczyły grupy kobiet z wykształceniem średnim, w 33% zwiększyło się, w 33% kobiety ominęły podwyżki. Wynagrodzenie kobiet z wykształceniem wyższym w większości nie zmieniło się. Odnotowany wzrost dotyczył 16% kobiet z wykształceniem wyższym i 18% z wyższym podyplomowym. W grupie 9% kobiet z wykształceniem wyższym wynagrodzenie zmniejszyło się (wykres 3).

Wykres 3 Poziom wykształcenia kobiet a wysokość ich wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego



Źródło: opracowanie własne

Wyniki badań wskazują, że posiadane stanowisko nie wpłynęło na wymiar czasu korzystania z urlopu $p > \alpha$ ($p=0,59684$). Większość kobiet w całości wykorzystała przysługujący roczny urlop, w tym 86% zatrudnionych na stanowisku menedżera niższego szczebla, 67% na stanowisku robotniczym, 63% na stanowisku nierobotniczym, 55% na stanowisku menedżera średniego szczebla. W przypadku menedżera najwyższego szczebla 33% kobiet wykorzystało urlop w całości, natomiast 50% wróciło do pracy w okresie 5-8 miesięcy po urodzeniu dziecka. Warto zwrócić uwagę na znaczny odsetek kobiet zatrudnionych na stanowisku robotniczym (33%) powracających do pracy w okresie 5-8 miesięcy od urodzenia dziecka, w porównaniu do kobiet zatrudnionych na innych stanowiskach.

W procesie badawczym poproszono również respondentki o opinię w kwestii dotyczącej negatywnego wpływu licznych przywilejów i szczególnych ochron przysługujących młodym matkom na stopień przychylności wobec nich ich pracodawców. W różnej wielkości przedsiębiorstwach istnieją różne opinie na temat stosunku pracodawców do młodych matek. W mikroprzedsiębiorstwach i dużych przedsiębiorstwach najwięcej osób nie miało jednoznacznej opinii na ten temat. W mikroprzedsiębiorstwach co czwarta kobieta uznała, że „zgadza się” z powyższym stwierdzeniem albo „zdecydowanie się z nim zgadza”. W dużych natomiast, największy ze wszystkich grup był odsetek osób, które albo „zdecydowanie się z tym nie zgadzały” lub po prostu „nie zgadzały się”. W małych i średnich przedsiębiorstwach dominowały osoby, które „raczej zgadzały się” z tym stwierdzeniem lub „zdecydowanie się z nim zgadzały”. Znaczący też był odsetek osób niezdecydowanych. Wielkość firmy miała wpływ na opinię dotyczącą stosunku pracodawców do młodych matek $p < \alpha$ ($p=0,02552$).

Często w praktyce biznesowej okazuje się, że kobieta powracająca z urlopu musi pracować w stresie, obowiązki zawodowe wykonując pod presją zagrożenia degradacją lub zwolnieniem z pracy. Tendencja powyższa potwierdziła się tylko częściowo w trakcie podjętych badań. Im większe przedsiębiorstwo tym większy odsetek osób, które zdecydowanie nie zgadzają się z tym, że w ich miejscu pracy młoda matka, po powrocie z urlopu macierzyńskiego, codzienne obowiązki zawodowe wykonuje pod presją zagrożenia degradacją lub zwolnieniem z pracy. Bardziej zgadzają się z tym twierdzeniem osoby zatrudnione w mniejszych firmach szczególnie, w mikroprzedsiębiorstwach. Badania nie wykazały istotnej statystycznie zależności pomiędzy wielkością firmy a presją i zagrożeniem degradacją pracowników $p > \alpha$ ($p=0,15341$).

Nie występuje również statystycznie istotna zależność między wielkością organizacji a oceną stopnia rozwoju kariery zawodowej matek po powrocie z urlopu $p > \alpha$ ($p=0,32911$).

Kolejne interesujące dane dotyczące diagnozy sytuacji kobiet powracających do pracy po rocznym urlopie macierzyńskim zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Opinie respondentów na temat sytuacji młodych matek w miejscu pracy

Lp.	Stwierdzenie	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
1)	Roczny urlop macierzyński jest gwarancją spokoju i komfortu psychicznego zarówno dla matki, jak i dziecka.	4,44%	6,11%	12,22%	27,78%	49,44%
2)	Roczny urlop macierzyński zachęca kobiety do posiadania większej liczby dzieci.	20,56%	20,00%	33,89%	17,22%	8,33%
3)	W moim miejscu pracy kobieta korzystająca z rocznego urlopu macierzyńskiego nie musi się obawiać o swoje miejsce pracy.	14,44%	13,33%	13,89%	27,78%	30,56%
4)	W moim miejscu pracy kobiety powszechnie korzystają z rocznych urlopów macierzyńskich.	9,44%	8,89%	18,89%	26,67%	37,22%
5)	Roczna nieobecność w pracy kobiet, z powodu urlopu macierzyńskiego, obniża ich status zawodowy i pogarsza sytuację na rynku pracy.	16,67%	18,89%	21,11%	29,44%	13,89%
6)	Im więcej przywilejów i szczególnych ochron przysługuje młodym matkom, tym mniejsza przychylność pracodawców	13,33%	10,56%	28,89%	28,33%	18,89%
7)	Mój pracodawca promuje politykę prorodzinną i ułatwia młodym matkom powrót do pracy po rocznym urlopie macierzyńskim.	12,78%	12,78%	29,44%	24,44%	21,11%
8)	W moim miejscu pracy funkcjonuje system motywacyjny skierowany do młodych matek.	36,67%	26,11%	30,56%	5,56%	1,11%
9)	W moim miejscu pracy młoda matka może liczyć na zrozumienie i wsparcie przełożonych w pogodzeniu obowiązków macierzyńskich z zawodowymi.	11,11%	16,11%	17,78%	37,78%	17,22%
10)	W moim miejscu pracy korzystanie z rocznego urlopu macierzyńskiego jest źle postrzegane przez przełożonych.	33,89%	30,00%	13,33%	10,00%	12,78%
11)	W moim miejscu pracy młoda matka, po powrocie z urlopu macierzyńskiego, codzienne obowiązki zawodowe wykonuje pod presją zagrożenia degradacją lub zwolnieniem z pracy.	41,11%	22,22%	13,33%	13,33%	10,00%
12)	Moi przełożeni mniej wymagają od młodych matek niż od pozostałych pracowników.	38,89%	28,89%	18,33%	10,00%	3,89%
13)	W moim miejscu pracy, aby sprostać wymaganiom przełożonych, młode matki często zostają w pracy dłużej.	36,11%	21,67%	20,56%	14,44%	7,78%
14)	W moim miejscu pracy młodym matkom, powracającym z urlopu macierzyńskiego, stwarza się warunki sprzyjające rozwojowi kariery zawodowej	10,56%	15,56%	37,78%	22,22%	13,89%
15)	Konsekwencją rocznej nieobecności w pracy jest obniżenie kompetencji zawodowych i konieczność aktualizacji wiedzy.	10,00%	16,67%	19,44%	37,22%	16,67%
16)	W moim miejscu pracy młode matki, po powrocie z urlopu macierzyńskiego, mogą liczyć na pomoc współpracowników we wdrożeniu się do obowiązków zawodowych.	10,00%	10,00%	17,22%	39,44%	23,33%
17)	W moim miejscu pracy młode matki, w porównaniu z innymi pracownikami, napotykają bariery na drodze do awansów.	21,11%	28,89%	27,78%	13,89%	8,33%
18)	W moim miejscu pracy młode matki, w porównaniu z innymi pracownikami, napotykają trudności w dostępie do szkoleń.	39,44%	26,67%	16,67%	10,00%	7,22%
19)	Młode matki są bardziej skupione na macierzyństwie niż na obowiązkach zawodowych.	18,89%	30,00%	26,67%	16,67%	7,78%
20)	Moi przełożeni młodym matkom przydzielają mniej odpowiedzialne zadania niż pozostałym pracownikom.	31,11%	32,22%	23,33%	9,44%	3,89%
21)	Młode matki są pracownikami, na których można polegać.	3,33%	9,44%	27,78%	33,89%	25,56%
22)	Roczny urlop macierzyński hamuje rozwój kariery zawodowej kobiet.	21,11%	23,89%	20,00%	24,44%	10,56%
23)	Młode matki chętnie podejmują nowe wyzwania zawodowe.	6,67%	13,33%	31,11%	33,33%	15,56%
24)	Młode matki są bardzo dobrymi pracownikami.	3,89%	7,22%	26,67%	35,00%	27,22%
25)	Kobieta, która dba o swój rozwój zawodowy nie może sobie pozwolić na roczny urlop macierzyński.	29,44%	21,11%	16,11%	19,44%	14,44%

Źródło: opracowanie własne

6. PODSUMOWANIE

Przeprowadzone przez autorki badanie o charakterze pilotażowym pozwala sformułować generalną konkluzję, iż roczna nieobecność kobiet w pracy związana z macierzyństwem nie wpływa w sposób istotny na ich sytuację zawodową. Analiza badanych zależności z wykorzystaniem testu chi-kwadrat nie wykazała w większości przypadków istotnych statystycznie zależności. W opinii prawie 50% respondentów roczny urlop macierzyński jest gwarancją spokoju i komfortu psychicznego zarówno dla matki, jak i jej dziecka. Prawie 60% badanych uznało, że kobieta przebywająca na urlopie nie musi się obawiać o swoje stanowisko pracy. Znaczna część respondentek stwierdziła (ok. 45%), że ich pracodawca promuje politykę prorodzinną i ułatwia kobietom powrót do pracy po urlopie. W opinii prawie 70% badanych ich pracodawcy nie wymagają dłuższego przebywania przez nie w pracy, nie stosują też wobec nich żadnej taryfy ulgowej jeśli chodzi o wykonywanie obowiązków zawodowych. Prawie 55% uczestniczących w badaniach stwierdziło, że może liczyć na wsparcie ze strony przełożonych w pogodzeniu przez kobiety ich obowiązków zawodowych z faktem posiadania małego dziecka. Podobna liczba osób (ok. 55%) uznała, że młode matki są bardzo dobrymi pracownikami i można na nich polegać. Około 49% ankietowanych stwierdziło, że młode matki chętnie podejmują nowe wyzwania zawodowe, nie napotykają barier w drodze do awansów (ponad 50%) oraz nie napotykają trudności w dostępie do szkoleń (66%). Opinie co do tego, że roczny urlop macierzyński hamuje rozwój kariery zawodowej kobiet były jednak podzielone. Negatywną konsekwencją rocznej nieobecności kobiet w pracy jest obniżenie ich kompetencji zawodowych i konieczność aktualizacji wiedzy, co podkreśliło ponad 53% respondentek.

LITERATURA

- Bezrobocie rejestrowane I-III kwartał 2015 r., Główny Urząd Statystyczny, Informacje i Opracowania Statystyczne, Warszawa 2015.
- Bohdziewicz, P., Współczesne przeobrażenia psychologicznego kontraktu zatrudnienia i ich konsekwencje jako wyzwanie dla zarządzających zasobami ludzkimi (w:) Antczak Z., Borkowska S. (red.), Przyszłość zarządzania zasobami ludzkimi. Dylematy i wyzwania, Difin, Warszawa 2014.
- Bohdziewicz P., Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 2010, Nr 3-4, ss.39-56.
- Czapiński J., Panek T., Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków. Raport, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015.
- Dobrowolska M.: On the issues of employment flexibility. Research and conclusions, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2014
- Dobrowolska M., 2012: Employee and flexible forms of employment – a theoretical analysis and empirical studies, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012
- Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, Dz. Urz. L 348 z 28.11.1992.
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 204 z 26.07.2006.
- Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawarte-

- go przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE, Dz.U. L 68 z 18.3.2010.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG Dz.U. L 180 z 15.7.2010.
 - Folbre, N., Accounting for care: A research and survey design agenda, I.A.R.I.W. OECD Better Policies for Better Lives 2015, <http://iariw.org/papers/2015/folbre.pdf>,
 - Hall, D.T., Careers in Organizations, Goodyear, Santa Monica, 1976.
 - Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, art. 23 i 33, Dz. U.UE C 326 z dn.26.10.2012.
 - Kisielnicki, J., Zarządzanie. Jak zarządzać i być zarządzanym, PWE, Warszawa 2008.
 - Mills M., Rindfuss R.R., McDonald P., Velde E., Why do people postpone parenthood? Reasons and social policy incentives. Human Reproduction Update, 2011, Vol. 17, No. 6, ss. 848-860.
 - Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri K., Miani C., Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe, final report, European Union Programme for Employment and Social Solidarity - PROGRESS (2007-2013), European Commission 2014, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf
 - Miś, A., Kształtowanie karier w organizacji (w:) Król, H., Ludwicyński, A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie Kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
 - Nosal, C.S., Psychologia decyzji kadrowych. Strategie. Kryteria. Procedury, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1997.
 - Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. PWE, Warszawa 2008.
 - Polacy o rocznych urlopowach rodzicielskich, komunikat z badań Centrum Badania Opinii Publicznej, czerwiec 2013, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/.
 - Raport Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy. Analiza i zalecenia, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich nr 7, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2015.
 - Raport Postawy Polaków wobec rynku pracy. Matki w pracy, 2015, Millward Brown, Warszawa 2015.
 - Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2013 r. poz. 1457, z późn. zm.) w 2014 roku, przyjęte 22 września 2015 roku, www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/opieka-nad-dzieckiem-w-wieku-do-lat-trzech/sprawozdanie-rady-ministrow-z-realizacji-ustawy-z-dnia-4-lutego-2011-r-o-opiece-nad-dziecmi-w-wieku-do-lat-3.
 - Steiber N., Berghammer C., Haas B., Contextualizing the education effect on women's employment: A cross-national comparative analysis, Journal of Marriage and Family (2016), Vol. 78, No 1, ss. 246–261.
 - Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010 – 2015, Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2010.
 - Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu „Europa 2020”, Komisja Europejska, Bruksela 2010.
 - Super, D., Career education and the meaning of work, Office of Education, Washington D.C., 1976.
 - Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2014 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa 2014.
 - Szymański, M. Ścieżki kariery studentów socjologii UAM, Promotor, Warszawa 2010.
 - Tęcza J., Raport Godzenie przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego, Fundacja Fundusz Inicjatyw, Lublin 2013.

- Ustawa Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r., Dz.U. z 2014 r., poz. 1502.
- Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz. U. z 2013 r. poz. 1457, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych ustaw, Dz.U. z 2013 r., poz. 675.
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz.1268.