

Małgorzata SZYSZKA*

KOBIETY MIĘDZY DOMEM A PRACĄ. OCZEKIWANE WSPARCIE I INSTRUMENTY POLITYKI RODZINNEJ NA RZECZ GODZENIA RÓL ZAWODOWYCH Z RODZINNYMI

Współczesna kobieta realizuje się nie tylko w roli matki, ale również w roli pracownika. Skutkuje to zjawiskiem podwójnego obciążenia kobiet i rzutuje na odczuwaną satysfakcję życiową. Między rodziną a pracą istnieją istotne współzależności, których świadomość jest ważna dla tworzenia optymalnych instrumentów wsparcia.

Celem artykułu jest przedstawienie owych obustronnych relacji, które stanowią punkt wyjścia dla omówienia oczekiwań matek (rodziców) odnośnie działań pracodawców jako jednego z głównych podmiotów wsparcia. Omówiono ponadto instrumenty polityki rodzinnej wprowadzone w Polsce w kontekście idei work-life balance. Harmonijnemu łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi sprzyjają nowe uregulowania prawne dotyczące urlopów rodzicielskich i możliwości rozwoju usług opiekuńczych, elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy oraz zindywidualizowane działania pracodawców. Konieczne jest wprowadzanie kolejnych instrumentów wsparcia rodziców-pracowników, aby równowaga między obiema sferami była możliwa do osiągnięcia.

Słowa kluczowe: *role rodzinno-zawodowe, kobiety, polityka rodzinna, godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych*

* **Dr Małgorzata Szyszka** – adiunkt, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Socjologii. Członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego (sekretarz Sekcji Socjologii Rodziny) oraz Polskiego Stowarzyszenia Familiologicznego. Autorka i współautorka ponad 30 pozycji. Zainteresowania badawcze: przemiany rodziny, polityka rodzinna, migracje zarobkowe, zjawiska patologii i dezorganizacji społecznej, bezpieczeństwo społeczne.

Wprowadzenie

Współczesna kobieta realizuje najczęściej dwie ścieżki życiowe: koncentruje się na wychowaniu dzieci i prowadzeniu domu (rola matki i gospodyni domowej) albo na wychowaniu dzieci, prowadzeniu domu i pracy zawodowej (rola matki, gospodyni domowej i pracownika). Rzadziej kobiety skupiają się wyłącznie na karierze zawodowej. Wskazuje to na wielozadaniowość kobiet związaną zarówno z obowiązkami domowymi, jak i obowiązkami zawodowymi. Obecnie więc w dyskursie społecznym wokół kwestii aktywności zawodowej kobiet coraz rzadziej pojawia się pytanie – czy kobieta powinna pracować, coraz mocniej zaś wybrzmiewa problem – jak godzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Owo godzenie obowiązków wiąże się z nadal tradycyjnym postrzeganiem ról kobiet i mężczyzn, z niską aktywnością mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych i przekłada się na podwójne obciążenie kobiet. Niewątpliwie niski poziom partnerstwa w polskich rodzinach stanowi czynnik utrudniający godzenie życia zawodowego i rodzinnego, ale nie jedyny. Wydaje się, że bardziej istotne są ograniczenia organizacyjne związane z rynkiem pracy, a także niedostateczne rozwiązania proponowane przez politykę rodzinną. W praktyce te dwie kwestie łączą się ze sobą i decydują o skuteczności prób harmonijnego łączenia pracy z życiem rodzinnym. Nie bez znaczenia jest również świadomość wzajemnych zależności (pozytywnych i negatywnych) pracy i rodziny. Znajomość obustronnych relacji może być wykorzystana do przygotowania optymalnych ułatwień godzenia obydwu sfer. Truizmem byłoby bowiem twierdzenie, że kobiety nie potrzebują wsparcia ze strony państwa.

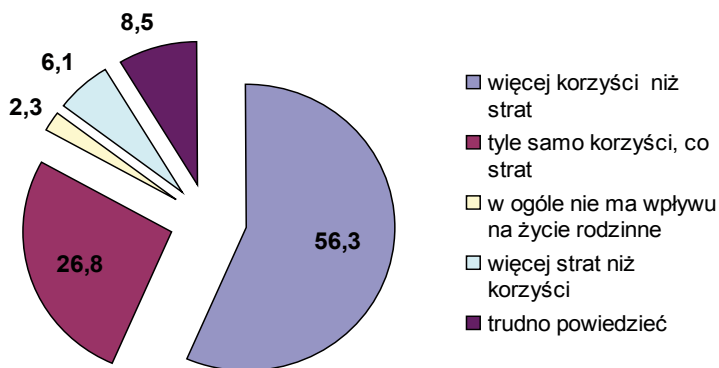
Celem artykułu jest przedstawienie sytuacji kobiet funkcjonujących w różnych rolach społecznych, zwłaszcza w roli matki i gospodyni domowej oraz pracownika. Wskazane zostaną wzajemne powiązania między pracą a rodziną w opinii kobiet pracujących¹, a także oczekiwania kobiet (rodziców) w kwestii wsparcia ich funkcjonowania w obu sferach. Będą one punktem wyjścia do omówienia działań i instrumentów polityki rodzinnej w kontekście harmonijnego łączenia sfery zawodowej z rodzinną.

¹ W artykule wykorzystano m.in. wyniki badań prowadzonych w ramach seminarium magisterskiego z socjologii rodziny i wychowania, będących podstawą prac magisterskich J. Machnik (Rodzinne i zawodowe role kobiece w opinii kobiet pracujących. Na podstawie badań socjologicznych w Lublinie, 2013) oraz K. Garbal (Rodzinne i zawodowe role kobiece w opinii kobiet pracujących. Na podstawie badań socjologicznych w Zamościu, 2014).

Wzajemne zależności pracy zawodowej i życia rodzinnego kobiet

Praca zawodowa kobiet jest współcześnie znaczącym elementem życia rodzinnego. Wpływa na pozycję kobiet i mężczyzn w rodzinie, warunkuje podział zadań domowo-wychowawczych, decyduje o budżecie czasu członków rodziny. Choć oczywistym plusem pracy zawodowej jest jej aspekt finansowy, to inne kwestie nie są bez znaczenia. Jak w ogólnym ujęciu kobiety² postrzegają wpływ pracy zawodowej na życie rodzinne? (wykres 1). Zdaniem większości badanych kobiet (56,3%) praca przynosi rodzinie więcej korzyści niż strat, zaś zdaniem ponad jednej czwartej respondentek (26,8%) straty i korzyści się równoważą. Tylko nieliczne kobiety są przeciwnego zdania. Podobną opinię wyrazili badani w ogólnopolskim badaniu CBOS, których zdaniem korzyści płynące z faktu, iż kobieta pracuje zawodowo, przeważają nad stratami³.

Wykres 1. Opinia na temat wpływu (korzyści i strat) pracy zawodowej na życie rodzinne (w %)



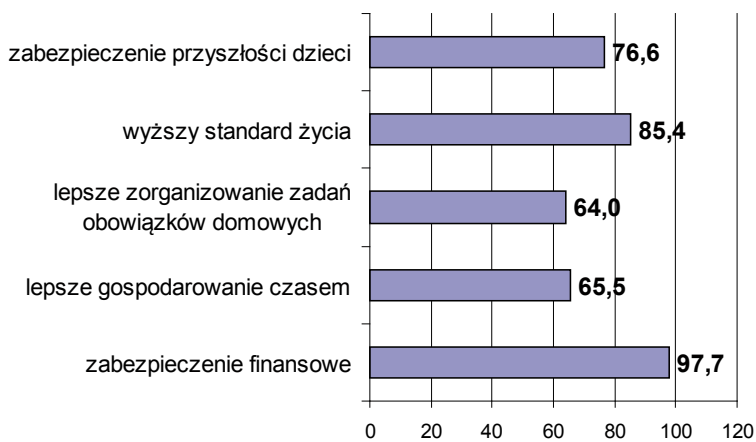
² W badaniu wzięły udział kobiety aktywne zawodowo, w większości posiadające rodzinę i dzieci, mieszkanki Lublina i Zamościa (zastosowano dobór celowy, N=261). Respondentki w przedziale wiekowym 20-65 lat, najczęściej mężatki z wykształceniem wyższym, w większości pracujące na pełnym etacie.

³ Twierdzi tak największa grupa badanych (39%). Przeciwnego zdania jest co ósmy ankietowany (12%). Ponad jedna czwarta badanych (27%) sądzi, iż straty i korzyści się równoważą, a 27% uważa, że jest tyle samo korzyści co strat; Kobieta pracująca, Komunikat CBOS, Warszawa 2013, s. 11-12.

W aspekcie indywidualnym praca zawodowa wzmacnia pozycję kobiety w rodzinie, ponieważ współtworzy budżet domowy, daje kobiecie niezależność finansową, jednocześnie niezależność od męża, ponadto poczucie bezpieczeństwa oraz pewność, że kobieta da sobie radę w życiu, czym wzmacnia jej poczucie wartości⁴. A jakie korzyści praca zawodowa kobiet przynosi rodzinie? Z odpowiedzi respondentek wynikają korzyści dwojakiego rodzaju – finansowe oraz organizacyjne (wykres 2).

Bezdyskusyjną korzyścią pracy zawodowej jest zabezpieczenie finansowe rodziny (97,7% wskazań) i związany z nim zazwyczaj wyższy standard życia rodziny (85,4%), a także zabezpieczenie przyszłości dzieci (76,6%). Drugi rodzaj korzyści jest bardziej interesujący. Respondentki wskazywały na efektywniejsze gospodarowanie czasem (65,5%) oraz na umiejętność zorganizowania zadań i obowiązków domowych (64%). Wynika to zapewne ze swoistego paradoksu – im więcej zadań jest do wykonania, tym lepsza organizacja czasowa i logistyczna danej osoby. Zatem organizacyjne aspekty pracy zawodowej przekładają się na pozytywne funkcjonowanie rodziny.

Wykres 2. Jakie pozytywne skutki przynosi rodzinie praca zawodowa kobiety?



* procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondentki mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź

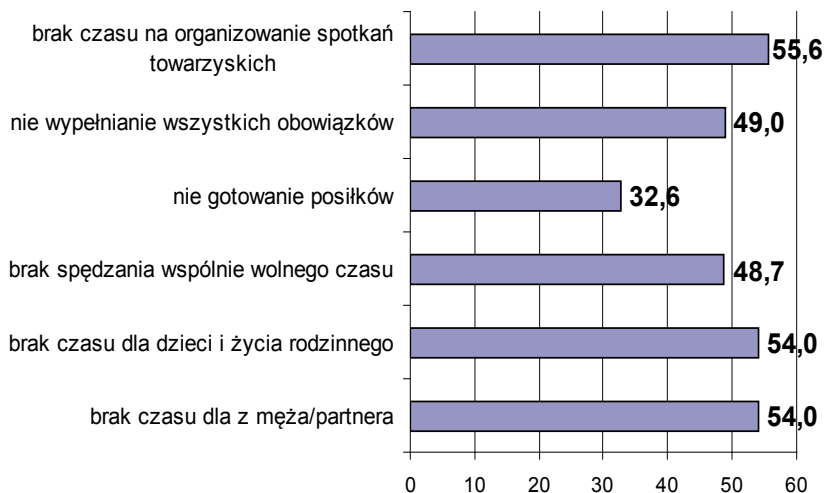
⁴ A. Kwak, G. Pascall, *Kobiety na rynku pracy-bariery płci*, „Roczniki Socjologii Rodziny” 2005, nr 16, s. 11-31.

Jednakże zaangażowanie w pracę zawodową (czas, obowiązki zawodowe, dyspozycyjność) powoduje, że ta sfera aktywności kobiet może w negatywny sposób rzutować na ich życie rodzinne (wykres 3). Około połowa badanych kobiet odczuwa niekorzystne skutki swojej pracy zawodowej w odniesieniu do rodziny. Głównym problemem jest brak czasu. Deficyt czasu wiąże się z możliwością spędzania go z mężem i dziećmi (po 54% wskazań), jak również spędzania go z rodziną (48,7%) oraz z przyjaciółmi czy znajomymi (55,6%). Blisko połowa respondentek w wyniku przeciążenia zawodowego nie wypełnia wszystkich obowiązków domowych, a niemal jedna trzecia nie przygotowuje posiłków. Wskazywany brak czasu wynika być może z obecnych uwarunkowań pracy zawodowej – pracy zadaniowej, wymagającej dyspozycyjności, nierzadko mobilności, doszkalania się, pracy pod presją czasu. Powoduje to występowanie dysproporcji w ilościach czasu przeznaczanego na pracę oraz na wypełnianie obowiązków domowo-rodzinnych, a co za tym idzie odczuwanie konfliktu z zakresie czasu poświęcanego obu sferom. Jak wynika z raportu „*Second European Quality of Life Survey. Family life and work*” z 2010 r., blisko co czwarty Polak (24%) wskazuje wprost na odczuwanie konfliktu (*time-based conflict*) w kwestii czasowego zaangażowania w jedną ze sfer, co negatywnie wpływa na realizację drugiej dziedziny⁵. Wprawdzie badanie EQLS nie różnicuje odpowiedzi ze względu na płeć, pokazuje jednak wagę problemu. Z kolei z badań C. Sadowskiej-Snarskiej wynika, że kobiety podporządkowują życie prywatne swojej pracy zawodowej, a największym problemem jest opieka nad dziećmi i brak możliwości spędzania wspólnego czasu z rodziną⁶. Podkreślenia wymaga istotna konstatacja D. Głogosz – przy nadmiarze obowiązków zawodowych pracownicy skłonni są rezygnować najpierw z wypełniania innych obowiązków lub zajęć (np. doszkalania się) oraz z rozrywek i rekreacji, niż ograniczać czas na obowiązki rodzinne. To następuje w ostatniej kolejności. Życie rodzinne pracowników jest przez nich niejako szczególnie chronione w warunkach konfliktu czasu⁷.

⁵ 39% Polaków odczuwa brak satysfakcji wynikający z ilości czasu poświęcanego rodzinie, zaś 27% Polaków potrafi wyważyć proporcje czasu i wskazuje na poczucie równowagi między dwiema sferami; *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg 2010, s. 45.

⁶ C. Sadowska-Snarska, *Rozwiązania sprzyjające równowadze praca-rodzina w opinii badanych pracodawców*, w: *Uwarunkowania godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011, s. 103, 106.

⁷ D. Głogosz, *Zatrudnienie przyjazne rodzinie- oczekiwania pracujących rodziców*, w: *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011, s. 103-104.

Wykres 3. Jakie negatywne skutki przynosi rodzinie praca zawodowa kobiety?

*procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Jak natomiast sytuacja wygląda z drugiej strony? Czy życie rodzinne kobiet decyduje o jakości pracy zawodowej? Oczywiście tak, ponieważ występuje swoiste sprzężenie zwrotne pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym i to zarówno o charakterze pozytywnym, jak i negatywnym. Za najważniejszy pozytywny aspekt respondenci uznały (wykres 4) zwiększenie poczucia odpowiedzialności (90,8% wskazań). Równie istotne pozytywy odnoszą się do posiadania większego doświadczenia życiowego (82,0%), umiejętności lepszej organizacji zadań (77,8%), sprawniejszego ich wykonywania oraz większego zaangażowania (po 74,3%). Badane kobiety zawdzięczają ponadto życiu rodzinnemu umiejętność efektywniejszego gospodarowania czasem, zwiększenie koncentracji oraz szeroko rozumianej efektywności. Być może wynika to z wielości zadań do wykonania, z konieczności i chęci wywiązania z wszystkich powierzonych zadań, a nierzadko zapewne z perfekcjonistycznego podejścia kobiet do wypełniania obowiązków.

Wykres 4. Jakie pozytywne skutki przynosi pracy zawodowej życie rodzinne kobiety?



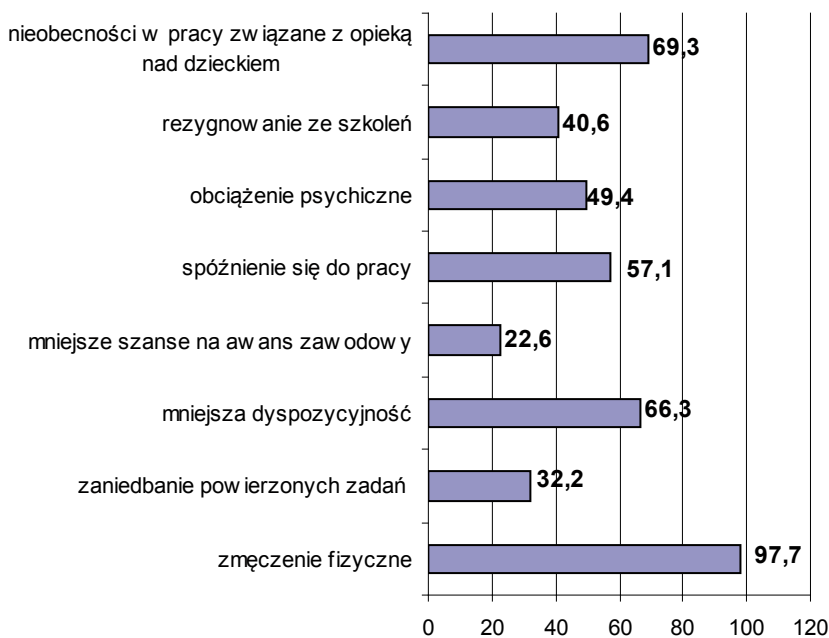
* procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondentki mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Psycholodzy, badając funkcjonowanie kobiet w kilku rolach jednocześnie, wskazują ponadto na takie korzyści jak: poczucie bezpieczeństwa, poczucie sensu życia i własnej wartości, wsparcie społeczne, lepsze wskaźniki zdrowia psychicznego i fizycznego oraz funkcjonowania społecznego. Kobiety pracujące zawodowo przejawiają większą asertywność w wychowaniu dzieci, mają wyższe poczucie niezależności i odczuwają większą satysfakcję w małżeństwie⁸.

⁸ Zob. B. Lachowska, *Człowiek dorosły wobec wyzwań związanych z funkcjonowaniem w różnych sferach życia: zawodowej i rodzinnej*, „Psychologia Rozwojowa” 2008, t.1; M. Strykowska, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Poznań 1992.

Jednakże sytuacja rodzinna ma również negatywny wymiar w odniesieniu do pracy zawodowej kobiet (wykres 5). Niemal wszystkie kobiety wskazują na zmęczenie fizyczne wynikające z obowiązków domowo-rodzinnych i wychowawczych (97,7% wskazań). Blisko 70% badanych wskazuje na nieobecności w pracy związane z koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem i mniejszą dyspozycyjność. Ujemną konsekwencją posiadania rodziny jest ponadto spóźnianie się do pracy, ale także odczuwane obciążenia psychiczne i rezygnowanie ze szkoleń. Stosunkowo rzadziej kobiety zaniedbują powierzone zadania (32,2% wskazań). Opisane ujemne skutki wynikają najczęściej z trudności organizacyjnych – połączenia obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem/dziećmi z czasem pracy (stąd spóźnianie się, absencja w pracy i zmęczenie fizyczne). Przekłada się to na obciążenia psychiczne, zabieganie i stres związany z realizowaniem się kobiet w rolach matki, gospodyni domowej i pracownika.

Wykres 5. Jakie negatywne skutki przynosi praca zawodowej życie rodzinne kobiety?



* procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondentki mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Omówione współzależności pracy zawodowej i życia rodzinnego decydują o możliwościach bezkonfliktowego łączenia obydwu sfer, zwłaszcza w sytuacji posiadania dzieci (tab. nr 1). Blisko połowie badanych kobiet (48,7%) to się udaje. Jednak 40% respondentek ma pewne trudności i czasami wykonują jedne obowiązki kosztem drugich, a prawie 6% badanych wskazuje wprost na częste problemy w godzeniu obowiązków domowych z zawodowymi.

Tab. nr 1. Opinia respondentek na temat godzenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową a posiadanie dzieci

| Czy udaje się Pani godzić obowiązki rodzinne z pracą zawodową? | Posiadanie dzieci | | | | Ogółem | |
|--|-------------------|-------|-----|-------|--------|-------|
| | tak | | nie | | | |
| | N | % | N | % | N | % |
| zdecydowanie tak – zawsze udaje mi się pogodzić obowiązki rodzinne z pracą zawodową | 76 | 48,7 | 60 | 57,1 | 136 | 52,1 |
| częściowo – czasami wykonują jedne obowiązki kosztem drugich | 63 | 40,4 | 26 | 24,8 | 89 | 34,1 |
| zdecydowanie nie – często nie udaje mi się pogodzić obowiązków rodzinnych z pracą zawodową | 9 | 5,8 | 7 | 6,7 | 16 | 6,1 |
| trudno powiedzieć | 8 | 5,1 | 12 | 11,4 | 20 | 7,7 |
| Ogółem | 156 | 100,0 | 105 | 100,0 | 261 | 100,0 |

Na podobne trudności wskazali uczestnicy badania EQLS. Jedna czwarta badanych (26%) ma problemy z koncentracją w pracy ze względu na obowiązki domowe, 45% badanych trudno wypełniać obowiązki domowe we względu na zbyt dużo czasu spędzanego w pracy, a blisko dwie trzecie odczuwa zbyt zmęczenie po pracy zawodowej, które uniemożliwia wykonywanie prac domowych (61%)⁹. Analogiczne wnioski płyną z badania S. Borkowskiej – 79% badanych twierdzi, że zbyt dużo czasu przeznaczają na pracę zawodową, 56% ma trudności z dopasowaniem czasu pracy do obowiązków rodzinnych, a 43,7% z dopasowaniem czasu

⁹ *Third European Quality of Life Survey, Quality of life in Europe: Impacts of the Crisis*, Luxemburg 2012, s. 61.

pracy do opieki nad dzieckiem. Ponadto 70% badanych odczuwa stres związany z pracą, a 81,4% czuje się przemęczona¹⁰.

Zatem zależność między pracą a rodziną jest relacją obustronną. Jednakże zdecydowanie bardziej obciążone są kobiety i to one odczuwają znacznie większe trudności związane z wypełnianiem funkcji rodzicielskiej, prowadzeniem gospodarstwa domowego i wypełnianiem zadań pracownika niż mężczyźni. Kobiety poświęcają istotnie więcej czasu na prace domowe i opiekę nad dziećmi¹¹. I choć coraz częściej preferowany i realizowany jest partnerski model rodziny (w rzeczywistości znaczenie częściej nieproporcjonalny żeński¹²), to nadal kobiety są podwójnie obciążone i na nich spoczywa główny wysiłek organizacyjno-wychowawczy.

Kobiety ponoszą również znacznie częściej inne konsekwencje omawianego sprzężenia zwrotnego na linii praca-rodzina. Jak wynika z badań C. Sadowskiej-Snarskiej, w przypadku co piątej kobiety praca zawodowa wpłynęła na decyzje związane z prokreacją (opóźnianie decyzji o posiadaniu dziecka lub kolejnego dziecka), a w przypadku co szóstej kobiety na decyzje o późniejszym macierzyństwie¹³. Ponadto kobiety częściej niż mężczyźni rezygnują z udziału w kursach i szkoleniach czy też z pracy za granicą właśnie ze względu na sytuację rodzinną. Jest ona również istotna w kwestii skuteczności znalezienia pracy. W rozmowach kwalifikacyjnych kobiety są częściej pytane o sprawy rodzinne (stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci, plany prokreacyjne i opiekę nad dziećmi)¹⁴. Inne przykłady, kiedy życie rodzinne powoduje zmiany w życiu zawodowym dotyczą podjęcia

¹⁰ Za: D. Głogosz, *Zatrudnienie przyjazne rodzinie...*, dz. cyt., s. 104.

¹¹ Zob. A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Warszawa 2010.

¹² Zob. *O roli kobiet w rodzinie*, Komunikat CBOS (BS/30/2013), Warszawa 2013.

¹³ Wpływ pracy zawodowej na zachowania prokreacyjne kobiet zależy od uwarunkowań instytucjonalno-kulturalnych danego kraju. W krajach, w których polityka państwa wspiera pracujących rodziców, praca zawodowa kobiet nie wpływa negatywnie na zachowania prokreacyjne lub ten wpływ jest niewielki. Polska, zdaniem A. Matysiak, stanowi przypadek szczególny. W porównaniu z innymi krajami europejskimi bardzo słabo wspiera pracujących rodziców, jednakże praca zawodowa kobiet tylko w nieznacznym stopniu przyczynia się do przesuwania w czasie decyzji o drugim dziecku. Zob. A. Matysiak, *Organizacja czasu i opieki*, w: I. E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w świetle badań empirycznych*, Warszawa 2007, s. 345-382; A. Matysiak, *Employment first, then childbearing: Women's strategy in post-socialist Poland*, "Population Studies: A Journal of Demography" 2009, 63 (3), s. 253-276.

¹⁴ Mężczyźni są częściej pytani o kwestie zawodowe – dyspozycyjność, gotowość pracy po godzinach, wyjazdy służbowe. C. Sadowska-Snarska, *Rozwiązania sprzyjające równowadze...*, dz. cyt., s. 110-111.

pracy w miejscu zamieszkania (mimo atrakcyjniejszych ofert w innej miejscowości), podjęcia pracy dodatkowej, zmiany miejsca pracy, ale także całkowitej rezygnacji z pracy. Ograniczenia te znacznie częściej dotyczą kobiet niż mężczyzn (bez względu na poziom wykształcenia)¹⁵.

Biorąc pod uwagę fakt, że obie istotne dla współczesnych kobiet sfery – rodzina i zawodowa mają wzajemny wpływ, czym warunkują funkcjonowanie kobiet w zarówno w środowisku rodzinnym, jak i zawodowym, konieczne jest instytucjonalne wsparcie pracujących matek.

Oczekiwania pracujących matek (rodziców) – działania pracodawców

Możliwości harmonijnego łączenia pracy zawodowej i życia rodzinnego zależą od wielu czynników. Pierwszoplanowe są jednakże czynniki związane z organizacją czasu pracy i warunkami pracy (działania firm i zakładów pracy) oraz związane z działaniami wspierającymi rodziców oferowanymi przez politykę rodzinną. Oczywiście pierwsze wynikają z drugich, ale rozwiązania przyjazne rodzicielstwu mogą mieć szerszy zakres. Najbardziej optymalną sytuacją jest niewątpliwie ta, aby rozwiązania proponowane przez politykę rodzinną i stosowane przez pracodawców spełniały wszystkie oczekiwania pracujących rodziców. A oczekiwania te dotyczą przede wszystkim¹⁶:

- 1) pomocy w organizacji i finansowaniu¹⁷ opieki nad dziećmi (m.in. roczne urlopy rodzicielskie, zwiększenie liczby żłobków i przedszkoli, zmniejszenie kosztów opieki przedszkolnej w placówkach publicznych, dofinansowanie zatrudnienia niani poprzez opłacanie jej składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, ułatwienia w zakładaniu żłobków i stworzenie instytucji klubów dziecięcych oraz dziennego opiekuna);
- 2) ułatwień w organizacji czasu pracy pod kątem dostosowania go do potrzeb rodziny (m.in. możliwość elastycznego czasu pracy, wydłużenie czasu pracy przedszkoli, żłobków i świetlic szkolnych).

Niedostatek rozwiązań sprzyjających łączeniu pracy z rodziną, niedostateczna oferta pracy w niepełnym wymiarze oraz nieelastyczna organizacja czasu pracy to,

¹⁵ D. Głogosz, *Zatrudnienie przyjazne rodzinie...*, dz. cyt., s. 104.

¹⁶ *Polityka prorodzinna- oceny i postulaty*, Komunikat CBOS (BS/110/2013), Warszawa 2013, s. 4.

¹⁷ Z badań C. Sadowskiej-Snarskiej zdecydowana większość respondentów na pytanie o rozwiązania sprzyjające mniej konfliktowemu łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi wskazuje na wysokie zarobki. Jest to szczególnie ważne dla mężczyzn. C. Sadowska-Snarska, *Rozwiązania sprzyjające równowadze*, s. 111-112.

według I. Kotowskiej, U. Sztanderskiej i I. Wóycickiej, jedne z głównych strukturalnych determinant podaży pracy kobiet w Polsce. Autorki wskazują ponadto na niski stopień korzystania z usług opiekuńczych (instytucjonalnych), który ogranicza aktywność zawodową kobiet (kobiety często rezygnują z pracy zawodowej w sytuacji konieczności sprawowania opieki nad małym dzieckiem)¹⁸. Wymienione czynniki mogą stanowić więc bariery podejmowania aktywności zawodowej przez kobiety, zdecydowanie zaś znacznie utrudniają funkcjonowanie kobiet w obu sferach¹⁹.

Szczególny rodzaj trudności wiąże się z sytuacją powrotu matek małych dzieci do pracy. Z badań E. Świdrak wynikają dwie kategorie trudności – 1) dotyczące podejmowanych działań oraz 2) natury emocjonalnej. Trudności dotyczące działań odnoszą się do organizacji opieki nad dzieckiem i reorganizacji planu dnia dla całej rodziny, zaś w pracy konieczności nadrobienia zaległości i wdrożenia się ponownie do obowiązków. Trudności emocjonalne natomiast skupiały się na negatywnych uczuciach związanych z rozstaniem z dzieckiem, a także z koniecznością powierzenia opieki nad nim obcej osobie. Dlatego młode matki oczekiwałyby głównie pomocy w zapewnieniu opieki nad dzieckiem, pomocy w obowiązkach domowych oraz wsparcia duchowego (rozmowy, udzielanie rad)²⁰.

Zdaniem C. Sadowskiej-Snarskiej postulowane ułatwienia w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych dotyczą albo „przesunięcia dziecka bliżej pracy”, albo „przesunięcia pracy bliżej domu”. Kobiety definiują swoje oczekiwania wskazując na dobrą lokalizację przedszkola (blisko domu/blisko pracy), na łatwy i szybki dojazd do miejsca pracy, na niskie opłaty za żłobek/przedszkole, wreszcie na elastyczny czas pracy czy też krótszy dzień pracy. Godnym uwagi rozwiązaniem, zdaniem badanych rodziców, byłoby tworzenie przyzakładowych żłobków/przedszkoli. Korzyści takiego rozwiązania wiążą się z dogodną lokalizacją, a zarazem

¹⁸ I. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety w Polsce*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I. E. Kotowska, Warszawa 2009, s. 235.

¹⁹ Z badań A. Kwak i G. Pascall wynikają ponadto dodatkowe trudności. Badane kobiety mające dzieci dostrzegają zmiany w wymaganiach pracodawców, które czynią ich sytuację trudną czy wręcz je dyskryminują. Problemem są powroty do pracy po urloпах (bo nie wiadomo, czy będzie do czego wracać), problemem jest otrzymanie pracy, jeżeli ma się małe dzieci. Wydaje się, że sytuacja, gdy miejsce pracy czekało, a kobieta-matka mogła spokojnie decydować o powrocie do pracy w dogodnym dla siebie okresie, należy już do przeszłości – zakończyła się na pokoleniu matek naszych respondentek, A. Kwak, G. Pascall, *Kobiety na rynku pracy...*, s. 27.

²⁰ E. Świdrak, *Wokół problemów matek powracających do pracy*, w: *Między wychowaniem a karierą zawodową*, red. B. Jakimiuk, Lublin 2013, s. 611.

łatwością dowożenia i odbierania dzieci, co przekłada się na bardziej harmonijne łączenie życia zawodowego z rodzinnym²¹.

Niestety nie zawsze działania pracodawców odpowiadają oczekiwaniom rodziców. D. Głogosz stawia pytanie o adekwatność i skuteczność podejmowanych w firmach działań wspierających równowagę praca-życie. Autorka analizując dotychczasowe raporty wskazuje na:

- wciąż niewielką wiedzę pracodawców i pracowników na temat zatrudnienia przyjaznego rodzinie, a zwłaszcza na temat możliwości stosowania różnych instrumentów w tym zakresie;
- przypadki powielania przez pracodawców rozwiązań stosowanych w innych firmach (często przedstawianych jako tzw. dobre praktyki) bez uwzględniania specyfiki własnej firmy i bez rozpoznania czynników konfliktu i potrzeb, brak rozwiązań „szytych na miarę”;
- ograniczanie podejmowanych działań do rozwiązań typowych wyłącznie dla jednego modelu kształtowania środowiska przyjaznego rodzinie;
- brak działań monitorujących, ewaluacyjnych i procedur weryfikujących stosowanych w firmach rozwiązań z zakresu zatrudnienia przyjaznego rodzinie²².

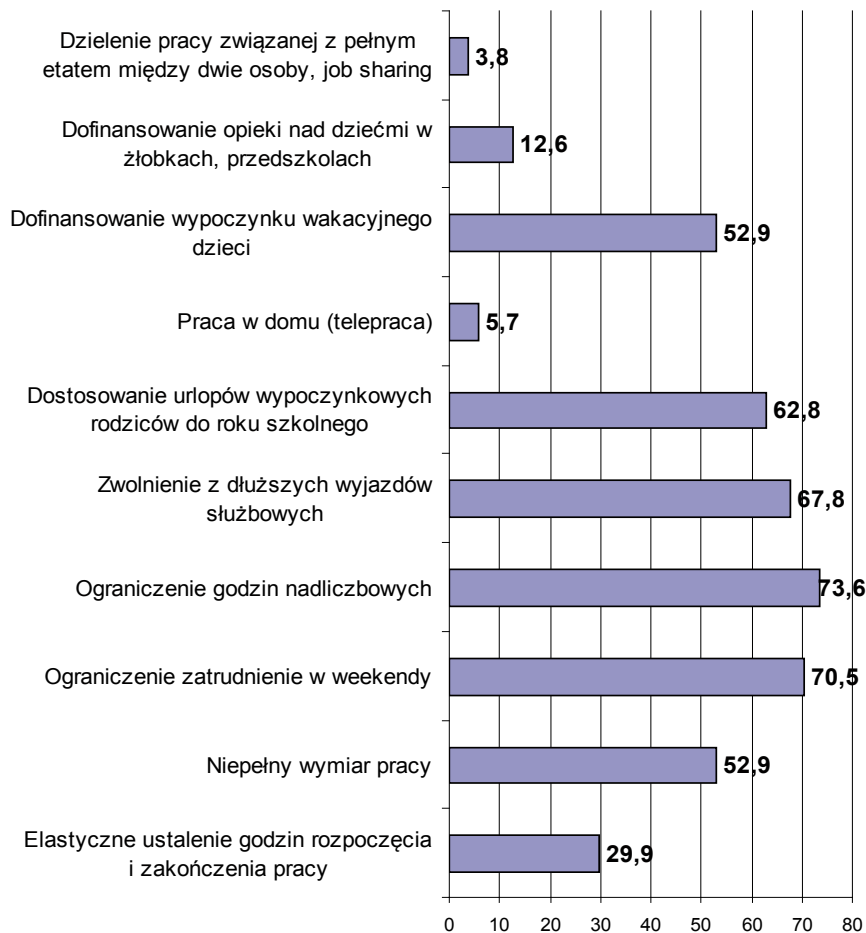
Zatem pracodawcy, podejmując się działań na rzecz pracujących rodziców, nie zawsze dobierają właściwe instrumenty. Najczęściej w polskich przedsiębiorstwach stosowane są rozwiązania, które wynikają z działalności socjalnej zakładów pracy, a ich źródłem jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Z badań C. Sadowskiej-Snarskiej wynika, iż pracodawcy najczęściej organizują lub dofinansowują dzieciom pracowników wyjazdy na wakacyjny wypoczynek, rzadziej dofinansowują różne formy aktywizacji pozaszkolnej dzieci (np. karnety na basen). Często umożliwiają również dopasowanie terminów urlopów wypoczynkowych do potrzeb pracowników czy (choć już rzadziej) dopuszczają dni/godziny wolne płatne na załatwienie spraw prywatnych przez pracowników. Stosunkowo rzadko natomiast wspierają rodziców z małymi dziećmi, tworząc przykładowe żłobki czy przedszkola lub dofinansowując opiekę nad dziećmi. Bardzo rzadko stosują wobec młodych pracujących rodziców rozwiązania dotyczące elastycznej organizacji czasu i miejsca pracy. Pracodawcy jednakże często wspierają materialnie pracowników, oferując paczki świąteczne, bony towarowe, zapomogi w sytuacjach kryzysowych, pożyczki (oczywiście rozwiązania finansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych)²³.

²¹ C. Sadowska-Snarska, *Rozwiązania sprzyjające równowadze*, s. 113, 116-120.

²² D. Głogosz, *Zatrudnienie przyjazne rodzinie...*, s. 102.

²³ C. Sadowska-Snarska, *Postawy pracodawców wobec problemu godzenia życia zawodowego z rodzinnym*, w: *Uwarunkowania godzenia pracy zawodowej z obowiązkami*

Wykres 6. Rozwiązania ułatwiające łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym stosowane w miejscu pracy respondentek (w %)



Na podobne rozwiązania wskazują badane kobiety²⁴ (wykres 6). Najczęściej wymienianymi formami wspomagającymi respondentki w godzeniu pracy z życiem rodzinnym stosowanymi w ich środowisku pracy były: ograniczanie godzin

rodzinnymi w Polsce, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011, s. 70-77.

²⁴ Patrz przypis 2.

nadliczbowych (73,6%), ograniczanie pracy matek w weekendy (70,5%) oraz zwolnienia z dłuższych wyjazdów służbowych (67,8%). Ponadto pracodawcy dostosowują urlopy wypoczynkowe rodziców do roku szkolnego i okresu wakacyjnego dzieci (62,8%), a także, wykorzystując fundusz socjalny, dofinansowują wypoczynek wakacyjny dzieci pracowników (52,9%), a w nielicznych sytuacjach wspierają finansowo rodziców w kwestii opłat za przedszkole czy żłobek (12,6%). Stosunkowo rzadziej wykorzystywane są instrumenty odnoszące się do elastycznych rozwiązań organizacji pracy. Co druga kobieta może pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy (52,95 wskazań), a tylko niespełna co trzecia może elastycznie dopasowywać godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy (29,9%). Niemal w ogóle nie wykorzystuje się elastycznych form zatrudnienia jak telepraca czy *job sharing*.

Pracodawcy w Polsce najczęściej nie prowadzą badań w kierunku rozpoznania potrzeb i oczekiwań pracowników dotyczących godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, stąd występowanie rozbieżności między ofertą pracodawców a potrzebami pracowników -rodziców. I choć wielu pracodawców faktycznie dostrzega problemy rodziców w organizacji opieki nad małym dzieckiem, to (kierując się interesem ekonomicznym) proponują głównie rozwiązania systemowe, które w zasadzie są bezkosztowe i korzystne dla nich²⁵.

Biorąc pod uwagę powyższe konstatacje, wydaje się, że kluczem do opracowania optymalnych rozwiązań ułatwiających kobietom (rodzicom) godzenie obu sfer jest elastyczność – w szerokim ujęciu dotycząca rozwiązań i instrumentów wsparcia, a w szczególności organizacji, czasu i warunków pracy.

Instrumenty polityki rodzinnej odnośnie wsparcia matek (rodziców)

Wybór między rodziną a karierą zawodową czy też orientacja na godzenie obu aktywności łączy się najczęściej z osobistymi preferencjami kobiet. Wiąże się z dylematami, trudnymi wyborami, stresem, a nawet konfliktem ról. To czy wystąpi konflikt na linii praca-rodzina zależy od wielu czynników. „Powstanie dylematu-konfliktu jest warunkowane złożoną konfiguracją zmiennych, które można określić jako indywidualne, sytuacyjne i kontekstowe”²⁶. Nie przesądzają one oczywiście o wystąpieniu konfliktu, jednakże współczesne rodziny (kobiety) borykają się z dylematami harmonijnego łączenia obowiązków rodzinno-domowych

²⁵ C. Sadowka-Snarska, *Postawy pracodawców wobec...*, s. 75.

²⁶ D. Opozda, M. Opozda, *Między rodziną a karierą zawodową. Dylemat czy orientacja na wspólny cel w planach życiowych osób znajdujących się na progu wczesnej dorosłości?*, w: *Między wychowaniem a karierą zawodową*, red. B. Jakimiuk, Lublin 2013, s. 576.

z zawodowymi i oczekują instytucjonalnego wsparcia. Takie działania są podejmowane przez polski rząd, który, kierując się raczej interesem społecznym i niskim przyrostem naturalnym, przygotowuje odpowiednie rozwiązania.

Szczególną rolę odgrywa w tym aspekcie polityka rodzinna jako ogół działań mających na celu wspomaganie rodziny w jej codziennym funkcjonowaniu. Owo wspomaganie realizowane jest poprzez odpowiednie rozwiązania prawne, instytucjonalne oraz organizacyjne.

Polskie ustawodawstwo przewiduje szereg uprawnień przysługujących kobietom w ciąży i rodzicom wychowującym dzieci, które są regulowane przez Kodeks pracy. W ostatnich latach szczególnie silnie zarysowuje się tendencja do wprowadzania rozwiązań sprzyjających godzeniu ról rodzica i pracownika, a także trend do rozszerzania owych rozwiązań na mężczyzn. Choć głównym powodem formułowania nowych uregulowań prawnych była aktywizacja zawodowa kobiet, nie bez znaczenia jest również „realizacja zasady równości i równouprawnienia oraz dążenie do wzmocnienia pozycji kobiety na rynku pracy oraz ugruntowania roli ojca jako opiekuna”²⁷. Sprzyja temu wprowadzenie (a w zasadzie modyfikacja dotychczasowego wymiaru urlopu) 52 tygodni urlopu na opiekę nad dzieckiem do wykorzystania przez oboje rodziców (w przypadku porodu mnogiego nawet do 71 tygodni w zależności od liczby dzieci)²⁸. Ten wydłużony urlop obejmuje 20-tygodniowy urlop macierzyński, w tym 14 tygodni zarezerwowanych tylko dla matki, 6-tygodniowy urlop dodatkowy i 26-tygodniowy urlop rodzicielski. Ojcom przysługują ponadto 2 tygodnie urlopu tzw. ojcowskiego²⁹. W ocenie B. Balcerzak-Paradowskiej rozwiązania dotyczące obowiązków opiekuńczo-wychowawczych adresowane do pracowników obojga płci nie odbiegają, na tle rozwiązań stosowanych w innych krajach europejskich, od wiodących standardów. Jednakże ich praktyczna realizacja zależy od uwarunkowań ekonomicznych (m.in. sytuacji na rynku pracy) i kulturowych (dominującego modelu rodziny), a to może być barierą w ich realizacji³⁰.

Kluczowym instrumentem wspierania pracujących rodziców jest rozwój usług opiekuńczych dla dzieci. Dotychczasowe bariery jak: ograniczony dostęp do

²⁷ B. Balcerzak-Paradowska, *Ocena kierunków zmian w polityce rodzinnej w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym*, w: *Równowaga praca-życie-rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2008, s. 19.

²⁸ Ustawa z dnia 28 maja 2013r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r., poz. 675).

²⁹ Wprowadzony ustawą z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. z 2013 r., nr 1028).

³⁰ B. Balcerzak-Paradowska, *Ocena kierunków zmian...*, s. 19.

żłobków i przedszkoli, komercjalizacja usług opiekuńczych, wysoka odpłatność za pobyt dziecka w przedszkolu powodowały, że matki zostawały w domu z dzieckiem, sprawując nad nim opiekę aż do podjęcia obowiązku nauki. To z kolei skutkowało „środowiskowymi deficytami rozwojowymi dzieci”³¹, niepodejmowaniem aktywności zawodowej przez kobiety i nie wykorzystaniem ich kapitału. Dlatego też tzw. ustawa żłobkowa³² ułatwiła organizowanie opieki nad dziećmi w wieku do lat trzech w formie żłobka lub klubu dziecięcego oraz zatrudnienie dziennego opiekuna lub niani. Zniosła też bariery finansowe, obniżając opłaty za pobyt dziecka w placówce. Świadomość zagwarantowania opieki dziecku niewątpliwie ułatwia kobietom podejmowanie decyzji o powrocie do pracy, jak również godzenie obowiązków matki i pracownika.

Rozwiązaniem szczególnie przyjaznym rodzicom-pracownikom jest elastyczny (ruchomy) czas pracy³³, a więc zmienne godziny rozpoczynania pracy, dostosowane do organizacji dnia rodziny (i pracy żłobków/przedszkoli). Łagodzenie konfliktu praca-rodzina umożliwia ponadto indywidualny rozkład czasu pracy, zadaniowy czas pracy oraz elastyczne formy zatrudnienia. Zwiększenie zakresu stosowania elastycznych rozwiązań, a przede wszystkim „stabilne rozwiązania pozwalające zorganizować życie rodzinne w oparciu o w miarę regularne zasady”³⁴ ułatwiają harmonijne łączenie ról rodzica i pracownika. Te rozwiązania wpisują się w koncepcję *flexicurity*, którą od 2007 r. promuje Unia Europejska. Koncepcja ta oznacza model łączący elastyczność rynku pracy i bezpieczeństwo socjalne osób zatrudnionych, sprzyjający konkurencyjności, zatrudnieniu i zadowoleniu z pracy³⁵. Podobną myśl prezentuje idea *work-life balance*, podkreślająca konieczność osiągnięcia równowagi na linii praca-rodzina-życie, przy minimum konfliktu ról i wysokim poziomie satysfakcji życiowej. Według S. Fahlén, pojęcie *work-life balance* obejmuje trzy poziomy: poziom instytucjonalny/polityki; poziom miejsca

³¹ Tamże, s. 21.

³² Ustawa o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 z dnia 4 lutego 2011 r. (Dz. U. z 2011 r. nr 45, poz. 235). Ustawa ułatwiła tworzenie placówek opiekuńczych dla najmłodszych dzieci oraz ich funkcjonowanie (finansowanie: 80% -rząd, 20%- samorządy (rządowy program „Maluch”); obniżone opłaty za pobyt dziecka w przedszkolu od 1 września 2013r. (1h za1zł); zmniejszona odpłatność za drugie dziecko – odpłatność 50% i za trzecie – do 70%; bezpłatne zajęcia dodatkowe). Poprawiła również sytuację nian, poprzez możliwość legalnego zatrudnienia (np. babci dziecka) i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne.

³³ Wprowadzony ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r., poz. 896).

³⁴ B. Balcerzak-Paradowska, *Ocena kierunków zmian...*, s. 25.

³⁵ L. Machol-Zajda, *Elastyczne formy pracy-fakty i mity*, w: *Równowaga praca-życie-rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2008, s. 388.

pracy/przedsiębiorstwa w zakresie praktyk przyjaznych rodzinie oraz poziom społeczno-psychologiczny związany z doświadczaniem konfliktu ról³⁶. Osiągnięcie równowagi życiowej wymaga zatem wsparcia instytucjonalnego i organizacyjnego w miejscu pracy.

W Polsce coraz mocniej podkreśla się odpowiedzialność pracodawców za pracowników i oczekuje się rozwiązań o charakterze *family friendly employment*. Są to zindywidualizowane działania zakładów pracy, podejmowane z własnej inicjatywy (o których była mowa wyżej³⁷). Znaczenia nabierają plebiscyty organizowane wśród firm, które stosują rozwiązania ułatwiające godzenie roli pracownika i rodzica (np. Firma Przyjazna Mamie) popularyzujące ideę zatrudnienia przyjaznego rodzinie. Ma to oczywiście szersze konotacje – im bardziej harmonijne łączenie ról rodzicielskich i pracownika, tym łatwiejsza decyzja o posiadaniu (kolejnego) dziecka. A to z kolei przekłada się na większą dzietność.

Omówione ułatwienia dla rodziców-pracowników nie wyczerpują katalogu instrumentów polityki rodzinnej w kwestii godzenia ról. W debatach wokół wprowadzania nowych rozwiązań podkreśla się konieczność stosowania zasad: aktywności, zapewnienia równych szans, partnerstwa w rodzinie i z rodziną, wielości form i podmiotów wsparcia oraz tworzenia możliwości swobodnego wyboru rozwiązań sprzyjających godzeniu ról zawodowych z rodzinnymi³⁸. Stymulującą rolę odgrywać mogą odpowiednie regulacje prawne (jako punkt wyjścia wszelkich zmian), samorządy poprzez rozwój infrastruktury opiekuńczo-wychowawczej, pracodawcy realizując zindywidualizowane programy przyjazne rodzinie, a także kampanie medialne i szkolenia upowszechniające i popularyzujące ideę *work-life balance*. Tylko wielowymiarowe, wielopodmiotowe i długofalowe działania mogą przynieść pozytywne i optymalne efekty dla pracujących rodziców.

³⁶ S. Fahlén, *Facets of Work-Life Balance cross Europe. How the interplay of institutional contexts, work arrangements and individual resources affect capabilities for having a family and for being involved in family life*, „Acta Universitatis Stocholmiensis” 2012, nr 53, s. 27-29.

³⁷ Np. organizowanie opieki nad dzieckiem w czasie pracy rodzica (kąciki dla dzieci pracowników, żłobki), dofinansowanie do przedszkola dzieci pracowników, udzielanie płatnych urlopów wychowawczych, możliwość pracy w domu/telepraca, ustanowienie dni wolnych jak Sylwester czy Wigilia.

³⁸ B. Balcerzak-Paradowska, *Ocena kierunków zmian...*, s 27.

Zakończenie

Wsparcie rodziców-pracowników, a zwłaszcza matek jest szczególnym wyzwaniem dla współczesnej Polski. Konieczność sprostania wielości zadań przypisanych roli rodzicielskiej i roli pracownika obciążuje państwo oraz pracodawców do tworzenia i wprowadzania instrumentów z zakresu *work-life balance*. W artykule przybliżono wybrane instrumenty polityki rodzinnej, które mają szczególne znaczenie dla pracowników w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym. Istotną jest bowiem konstatacja, że im bardziej prorodzinny system pracy, tym łatwiejsze osiągnięcie balansu życiowego przez pracowników i wyższa jakość ich życia. Nie tylko bezpieczeństwo socjalne, ale sprzyjanie pracownikom ma kluczowe znaczenie dla podejmowania decyzji matrymonialnych i prokreacyjnych, zwłaszcza przez młode osoby. Oczywiście należy mieć świadomość, że im więcej uprawnień pracowniczych, tym większe bariery zatrudniania kobiet i częstsze traktowanie ich jako pracowników problematycznych. To jednakże pozostaje w sferze opinii i stereotypów, a ich zmiana wymaga więcej czasu niż wprowadzanie rozwiązań przyjaznych rodzinie.

Małgorzata Szyszka: Women between home and work. Expected support and family policy tools to reconcile work and family roles

Contemporary woman fulfils herself not only as a mother, but also as a professional worker. This causes a double burden on women and affects the perceived a life satisfaction. There are crucial interdependencies between family and work which awareness is important for creating optimal support instruments.

The aim of an article is to present these bilateral relations, which are a point of departure for a discussion on the expectations of mothers (parents) for the actions of employers as one of the main actors support. This article also elaborates on family policy instruments introduced in Poland in the context of the idea of work-life balance. Achieving harmonious combining work and family responsibilities is possible thanks to the new legal rules on a parental leave, the development of childcare services, flexible forms of employment and working time as well as individualized actions employers. It is necessary to carry out more instruments to support parents-employees then a balance between those spheres will be possible to achieve.

Key words: work and family roles, women, family policy, reconcile work and family roles