

Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

KOBIETY-MATKI I ICH POWRÓT NA RYNEK PRACY PO URODZENIU DZIECKA W WYNIKACH BADAŃ

Wprowadzenie

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

Celem artykułu jest diagnoza i próba oceny sytuacji polskich kobiet-matek, a w szczególności powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, w świetle wyników badań ogólnopolskich oraz własnych badań ankietowych. W podsumowaniu zaproponowane zostaną pożądane kierunki zmian.

¹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Przy realizacji celu wykorzystano metodę opisową, analizę porównawczą, krytyczną analizę wyników oraz badania ankietowe. W toku rozważań poddano weryfikacji hipotezę, iż powrót na rynek pracy kobiet-matek jest w Polsce trudny, co sprawia, że im kobieta ma wyższe dochody i jest lepiej wykształcona, tym bardziej skraca okres opieki nad dzieckiem do minimum (okres urlopu macierzyńskiego), by w ten sposób ograniczyć ryzyko trudności związanych z powrotem do pracy.

1. Zmiany w wymiarze zawodowym i rodzinnym a aktywność zawodowa kobiet

Zmiany na rynku pracy w XXI wieku i bieżące uwarunkowania ekonomiczne zmusza kobiety do zdecydowanie wyższej aktywności zawodowej. Podwójny dochód jest dziś niezbędnym warunkiem utrzymania godziwego (pożądanego) poziomu życia rodziny². Tym samym, dotychczasowy tzw. single breadwinner model, czyli tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna jest jedynym żywicielem rodziny dezaktualizuje się na rzecz modelu rodziny partnerskiej.

Uwarunkowania pracy zawodowej kobiet były przedmiotem wielu badań. W jednym z nich pt. „Między domem a pracą” z 2007 roku rozpatrywano model ogólny łączenia przez rodziców pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych jako model ogólnie preferowany oraz jako rozwiązanie preferowane dla własnej rodziny. Badani deklarowali w nich na poziomie ogólnym wysokie poparcie dla obu modeli: tradycyjnego (62% wskazań mężczyzn i 53% wskazań kobiet) i partnerskiego (78% wskazań kobiet i 65% wskazań mężczyzn). Widoczna była przewaga modelu partnerskiego, w którym partnerzy w równym stopniu dzielą się obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Wśród osób młodszych (przed 30 rokiem życia), zwłaszcza kobiet z wyższym wykształceniem i mieszkańców większych miast, wyraźnie wyższa była niechęć do modelu tradycyjnego i wysoka akceptacja modelu partnerskiego. W badaniach nie znalazła natomiast poparcia sytuacja, w której ojciec wycofuje się z pracy i wychowuje dzieci albo gdy matka jest obciążona podwójnie – pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi, zaś mężczyzna tylko obowiązkami zawodowymi³.

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

² A. Giddens: *Socjologia*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, s. 412.

³ *Między domem a pracą: rekomendacje*. Red. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka. Scholar, Warszawa 2007, s. 4.

zdecydowana większość badanych (96% mężczyzn i 73% kobiet) preferuje pracę w pełnym wymiarze mężczyzny i częściowe lub całkowite wycofanie się z pracy kobiety. Wraz z wiekiem dziecka rośnie akceptacja pracy zawodowej matki. W wieku przedszkolnym dziecka (4-6 lat) blisko 33% badanych opowiada się za modelem rodziny, w której mężczyzna pracuje na pełny etat, a kobieta w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaś ok. 25% nadal preferuje model tradycyjny z mężczyzną jako jedynym żywicielem rodziny. Gdy dziecko wkracza w wiek szkolny, już tylko 10% wybiera model tradycyjny, a blisko 72% model partnerski⁴. Tym samym można uznać, że każdy z modeli jest postrzegany za właściwy na innym etapie rozwoju własnej rodziny.

Ponadto, warte uwagi są wyniki wskazujące, że powszechne jest przekonanie (blisko 89% wskazań, w tym kobiety 78% wskazań), że małym dzieckiem powinna zajmować się matka i jeśli nie ma możliwości połączenia tych obowiązków z pracą zawodową powinna z niej zrezygnować, a tylko 6% wskazań, że ojciec powinien ograniczyć aktywność zawodową lub z niej zrezygnować⁵. Tym samym, w Polsce opieka nad małym dzieckiem i obowiązki domowe wciąż uznawane są wyłącznie za problem kobiet, co w efekcie oznacza, iż kobiety bywają przedmiotem dyskryminacji przy zatrudnianiu do pracy. Dominacja mężczyzn w przedsiębiorstwie zmniejsza konieczność wbudowywania w strategię organizacyjną rozwiązań umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Nie ma natomiast wątpliwości, że rosnące poparcie dla modelu partnerskiego przyczyniać się będzie do odchodzenia od tradycyjnego podziału ról. Kobiety (szczególnie wraz ze zmianą generacyjną i rosnącym poziomie wykształcenia kobiet) po urodzeniu dziecka wiedząc, że ograniczenie ich aktywności zawodowej wpływa negatywnie na ich pozycję zawodową na rynku pracy (zmniejsza bieżące dochody kobiety a w przyszłości emeryturę, dewaluuje ich kapitał ludzki) będą podejmowały pracę po krótkiej przerwie, a jeszcze przed ukończeniem przez dziecko 3 lat. Tym samym, wspieranie i promowanie rozwiązań umożliwiających łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, zachęcenie ojców do korzystania z nich w większym stopniu, spowodować mogłoby pozytywne zmiany na rynku pracy i stanowiłoby zachętę dla kobiety do posiadania dzieci (badanie wyraźnie potwierdziło, że Polki mają ich mniej niż chciałyby⁶).

⁴ Ibid., s. 5.

⁵ Ibid., s. 6.

⁶ Ibid., s. 7.

2. Sytuacja kobiet-matek na rynku pracy – przegląd wyników badań

Kobiety w Polsce pracują zawodowo rzadziej od mężczyzn. W 2011 roku stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła prawie 11%. W przypadku mężczyzn wskaźnik ten był niższy o ponad 2%. Z kolei współczynnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł około 49%, gdy dla mężczyzn wskaźnik osiągnął poziom 64,7% co oznacza, że znacznie więcej mężczyzn jest aktywnych zawodowo⁷.

Dodatkowo, w przypadku pojawienia się dziecka u kobiet wyraźnie zmniejsza się, a w przypadku mężczyzn zwiększa – aktywność zawodową i to tym bardziej, im dzieci jest więcej i im są one młodsze. Największa dysharmonia w poziomie wskaźnika zatrudnienia między kobietą i mężczyzną występuje w przypadku posiadania małych dzieci. W okresie badań, dzieci w wieku do 2 lat w zdecydowanej większości (69% wskazań) pozostawały pod opieką w domu, do żłobków i przedszkoli chodziło mniej niż 40% dzieci w wieku 3-6 lat i dopiero szkoła powoduje powszechny kilkugodzinny pobyt dziecka poza domem. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn wyrównują się, gdy najmłodsze dziecko w rodzinie zbliża się do pełnoletności⁸.

Warte podkreślenia jest to, iż rezygnacja z pracy zawodowej na rzecz opieki nad dziećmi nie wynika z preferencji osób, ale z konieczności. 23% kobiet deklaroowało w badaniu, że nie pracuje, bo nie jest w stanie łączyć pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Załedwie 6,9% kobiet wskazywało, że nie chciałoby pracować nawet gdyby miały warunki do pogodzenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem⁹.

Nie bez znaczenia dla decyzji o czasowej rezygnacji z pracy jest dla kobiety jej wykształcenie, poziom osiągniętych dochodów i miejsce zamieszkania. Z rynku pracy na dłużej wycofują się najczęściej kobiety z niskimi dochodami, gorzej wykształcone z mniejszych miejscowości. W ich przypadku ubytek dochodu jest stosunkowo najmniejszy, a dodatkowo rekompensowany przez system zasiłkowy, co w takiej sytuacji zachęca do przedłużenia przerwy w pracy. Niestety, im przerwa w pracy jest dłuższa, tym trudniejszy jest powrót do pracy. Długie przerwy w pracy zawodowej są szczególnie niebezpieczne dla kobiet z wyższym wykształceniem. Udział kobiet z wyższym wykształceniem w grupie bezrobotnych kobiet poszukujących pracy po przerwie, w przypadku kobiet bezdzietnych

⁷ <http://www.egospodarka.pl/78157,Kobiety-w-Polsce,1,39,1.html>

⁸ *Między domem...*, op. cit., s. 12.

⁹ *Ibid.*, s. 13.

wynosiła 28%, w przypadku posiadania dwójki dzieci 48%, a trojga lub więcej dzieci aż 71%¹⁰. W obliczu takich skutków, kobiety wykształcone, o wyższych dochodach, mieszkające w miastach i pozbawione „zaplecza opiekuńczego (dziadków)” rodzą mniej dzieci.

Kolejne badania zrealizowane w ramach projektu „Matka Pracująca” w 2010 roku potwierdziły, że 77% ankietowanych kobiet posiadających dzieci miało trudny powrót na rynek pracy. Wśród największych problemów, na jakie wskazywały ankietowane kobiety wyróżnić należy trudności:

- z zapewnieniem opieki nad dzieckiem, w tym duże koszty związane z zatrudnieniem opiekunki oraz mała dostępność żłobków i przedszkoli – 71% wskazań,
- niechęć pracodawców do telepracy i elastycznego czasu pracy – 44% wskazań,
- z łączeniem obowiązków zawodowych i domowych – 36% wskazań,
- z powrotem do bieżących obowiązków w pracy (np. dezaktualizacja wiedzy) i odnalezienia się w sytuacji zawodowej – 18% wskazań¹¹.

Wymienione trudności sprawiały, że wiele kobiet pozostały poza rynkiem pracy na stałe albo też zmieniały miejsce pracy godząc się na gorsze warunki pracy, ale umożliwiające im pogodzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

W 2011 roku przeprowadzono kolejne, tym razem międzynarodowe badania oceniające szansę kobiet-matek na rynku pracy. Badania objęły także rynek Polski¹².

Raport prezentujący wyniki badań wykazywał, że liczba firm planujących zatrudnienie aktywnych zawodowo matek spadła w 2011 roku o 20% w stosunku do 2010. Niewielka część badanych firm (2% badanych) ukryła swoje wątpliwości dotyczące zatrudniania kobiet posiadających dzieci, nie wskazując jednocześnie powodu takiej decyzji¹³.

W badaniach ogólnych przeprowadzonych globalnie, spośród badanych firm 45% planowało zwiększyć ogólne zatrudnienie w 2011 roku, jednak tylko 36% planowało zatrudnienie matek. W 2010 roku wskaźnik ten wynosił 45%. Wyniki te mogą budzić szczególny niepokój¹⁴.

¹⁰ Ibid., s. 14.

¹¹ R. Anam: *Młode matki: ciężki powrót do pracy – wyniki raportu z 2010 r.* <http://www.egospodarka.pl/53161,Mlode-matki-ciezki-powrot-do-pracy,1,39,1.html>

¹² A. Baranowska-Skimina: *Spadające szanse pracujących matek – wyniki raportu 2011.* <http://www.egospodarka.pl/61266,Spadajace-szanse-pracujacych-matek,1,39,1.html>

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

W porównaniu z wynikami globalnymi, sytuacja aktywnych zawodowo matek w Polsce przedstawia się nieco lepiej – z przebadanych firm 55% zamierza zwiększyć ogólne zatrudnienie, a 42% zadeklarowało chęć przyjęcia większej liczby kobiet mających dzieci¹⁵.

Według raportu, 37% pracodawców na świecie obawia się, że pracujące matki mogą wykazywać mniejsze zaangażowanie i elastyczność niż inni pracownicy lub odejść z pracy krótko po przeszkoleniu, aby urodzić kolejne dziecko (33%). 24% badanych ogółem wskazuje jako powód swoich obaw brak odpowiednich umiejętności potencjalnych pracowników. Z kolei w Polsce pracodawcy byli szczególnie zaniepokojeni ograniczoną elastycznością pracujących matek (38%) oraz ich umiejętnościami (16%). Pozytywnie można natomiast ocenić, że większość firm w Polsce docenia kobiety powracające z urlopów macierzyńskich, a 72% deklaruje, że firmy ignorujące matki pracujące na niepełny etat tracą wartościowych pracowników. Ponadto 56% uważa, że pracujące matki dysponują umiejętnościami, które trudno jest znaleźć na rynku, a 57% ceni je, ponieważ mimo posiadanych umiejętności i doświadczenia, nie mają wygórowanych wymagań finansowych¹⁶.

Nie ma niczego zaskakującego w tym, że uprzedzenia do obciążonych obowiązkami pozazawodowymi kobiet ujawniają się w okresie kryzysu i konieczności oszczędzania. Natomiast na uwagę zasługuje fakt zupełnie odmiennej reakcji pracodawców w Polsce i krajach starej UE. W przypadku Polski, większość pracodawców zgadza się, że rezygnacja z pracujących matek oznacza często pozbawienie się wartościowych pracowników, istnieje wśród nich obawa, że zobowiązania rodzinne mogą uniemożliwić pracującym matkom pełne zaangażowanie i skupienie się na pracy. Z kolei, w firmach starej UE obserwuje się dużo wyższą świadomość pracodawców, że zatrudniając matki i uwzględniając ich potrzeby firmy mają większe szanse na odniesienie sukcesu. Wynika to z faktu, że w starych krajach UE elastyczne umowy o pracę są powszechną formą zatrudnienia (umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowią np. w Holandii 48%, Hiszpanii 41%, Norwegii 29%, Wielkiej Brytanii 26%, Szwecji – 25% wszystkich umów o pracę, telepraca: Finlandia 18%, Szwecja 15%, Holandia 14%, Francja 14% wszystkich umów o pracę¹⁷). Odpowiedzialni pracodawcy szybko zorientowali się, że mogą zapewnić warunki pracy przyjazne rodzinie, jednocześnie zwiększając wydajność, dzięki zatrudnieniu w elastycznych godzinach lub bliżej miejsca zamieszkania. Wprowadzenie takich udogod-

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Eurostat. www.rynekpracy.pl (01.06.2013).

nień nie tylko dla pracujących matek, ale dla wszystkich pracowników zapewni większą wydajność i pozwala na redukcję kosztów, jak również sprawia, że pracownicy są bardziej zmotywowani¹⁸.

3. Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy – wyniki badań własnych

W ramach badań własnych przeprowadzono badania ankietowe na grupie 163 kobiet posiadających dzieci, aktywnych zawodowo i pełniących funkcje kierownicze zamieszkujących powiat jeleniogórski, kamiennogórski i wałbrzyski w okresie maj-lipiec 2012 roku. Celem ankiety była diagnoza sytuacji kobiet posiadających dzieci na rynku pracy i wpływu posiadania dziecka na awans zawodowy.

W grupie badanych kobiet były:

- stan cywilny: 67% kobiet było mężatkami, 9% pannami, 15% w separacji lub po rozwodzie oraz 9% w związku nieformalnym,
- wiek: 40% w wieku 40-49 lat, 24% w wieku 30-39 lat, 18% w wieku 15-29 lat i po 9% grupa 50-59 lat oraz 60 i więcej lat,
- wiek dzieci: 52% posiadało dzieci w wieku 7-12, 17% dzieci w wieku 13-15 lat, 13% dzieci w wieku 0-6 lat, 9% dzieci w wieku 16-18 lat i 9% w wieku powyżej 18 lat.

Z uwagi na obszerność wyników badań przedstawione zostaną jedynie wybrane wyniki dotyczące następujących problemów badawczych:

1. Wykorzystanie urlopu macierzyńskiego i czas powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim oraz trudności z tym związane.
2. Wykorzystanie urlopu wychowawczego i czas powrotu do pracy po urlopie wychowawczym oraz trudności z tym związane.
3. Czynniki sprzyjające powrotowi do pracy zawodowej i jednocześnie pozwalające wypełniać obowiązki macierzyńskie.

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

¹⁸ Ibid.

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

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

Przeważający, bo 84,4% respondentek deklaruje, że nie miała problemów z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim, z kolei 15,6% doświadczyły takich problemów i były to najczęściej: zwolnienie z pracy po zakończeniu okresu ochronnego, likwidacja stanowiska pracy lub przedsiębiorstwa, nieprzedłużenie umowy oraz problem z pogodzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych. Istotny jest tu fakt, że podobnie jak w badaniach ogólnopolskich tutaj także kobiety wskazywały, iż problemy z powrotem na rynek pracy są częstsze i silniejsze, im dłuższa jest przerwa związana z opieką nad dzieckiem.

Kolejny poruszony w badaniu ankietowym problem badawczy związany był z urlopem wychowawczym. Jak wykazały badania, wśród kobiet zajmujących stanowiska kierownicze, żadna z respondentek nie skorzystała z tego urlopu w pełnym wymiarze, pomimo iż przysługiwał on każdej z nich. 69,2% kobiet nie korzystało z urlopu w ogóle (powróciły do pracy zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego), zaś 30,8% skorzystało z urlopu wychowawczego w niepełnym wymiarze (tutaj dominujący okres od 3 do 6 miesięcy). Kobiety zapytane, dlaczego nie skorzystały z takiej możliwości wskazały trzy główne przyczyny: 62,1% obawę przed utratą pracy, następnie 21,1% badanych wskazało niekorzystny wpływ długiej nieobecności w pracy na ich karierę zawodową i 15,8% kobiet wskazało niski poziom dodatku należnego kobiecie na urlopie wychowawczym¹⁹ lub brak płatnego urlopu wychowawczego, z uwagi na przekroczone kryterium dochodowe na członka rodziny.

¹⁹ W 2012 roku dodatek ten wynosi 400 zł miesięcznie na dziecko, pod warunkiem, że dochód rodziny nie przekracza 504 zł na osobę. www.zus.pl

Następny poruszony w ankiecie problem badawczy dotyczył czynników mających największy wpływ na brak problemów w wypełnianiu obowiązków zawodowych i macierzyńskich. Analiza wyników ankiet pozwala wymienić główne czynniki sprzyjające łączeniu życia rodzinnego z zawodowym i należą do nich:

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

Przebadane kobiety-matki piastujące kierownicze stanowiska przyznały jednak, że zdarza im się w ciągu tygodnia zaniedbywać obowiązki rodzinne lub wypełniać w mniejszym stopniu niż by tego chciały z powodów zawodowych. Natomiast żadna nie wskazała, by zaniedbywała obowiązki zawodowe z powodu obowiązków rodzinnych. Tym samym badania potwierdzają, iż to sfera życia rodzinnego cierpi bardziej niż zawodowa w sytuacji łączenia obu tych sfer.

Podsumowanie

Podejmowanie pracy zawodowej przez kobiety, szczególnie w okresie wypełniania obowiązków rodzicielskich, implikuje konflikty, jakie są skutkiem konieczności godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Dysharmonia w obu tych sferach, „opóźniona adaptacja” mężczyzn w zakresie ich partycypacji w obowiązkach domowych, a także niekorzystne trendy procesów demokratyzacji organizacji pracy, np. formalnego lub nieformalnego wydłużania czasu pracy²⁰, stanowi niewątpliwie przesłankę do poszukiwania rozwiązań, które pozwoliłyby zharmonizować życie zawodowe z rodzinnym.

Wśród pożądaných kierunków zmian wymienić należy:

- stworzenie sieci żłobków, przedszkoli i świetlic, bowiem przejście od opieki opartej na „samowystarczalności” rodziny do partnerstwa rodzina-społeczność lokalna stanowi jedyną racjonalną drogę złagodzenia konfliktu praca-rodzina,
- budowa sieci łatwo dostępnych usług zmniejszających obciążenia kobiet pracami domowymi tak, by mogły szybciej wracać na rynek pracy bez zaniedbywania obowiązków rodzinnych,

²⁰ B. Balcerzak-Paradowska: *Firma przyjazna rodzinie*. W: *Programy Praca–Życie a efektywność firm*. Red. S. Borowska. IPiSS, Warszawa 2003, s. 206.

-
- tworzenie programów Praca-Życia stanowiących zbiór rozwiązań łagodzących konflikt praca-rodzina(dziecko) z uwzględnieniem specyfiki pracy i organizacji pracy w przedsiębiorstwie oraz umożliwiających pracownikowi opiekę nad dzieckiem,
 - promowanie elastycznego czasu pracy i organizacji pracy stosownie do fazy życia rodziny,
 - łączenie opieki z kształceniem, czyli zapewnienie kobiecie w okresie urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego możliwości uczestniczenia w szkoleniach niezbędnych dla zapewnienia aktualności ich wiedzy i kwalifikacji,
 - promowanie partnerskiego modelu podziału obowiązków rodzinnych, co zwiększy akceptację społeczną wobec zaangażowania się mężczyzn w opiekę nad dzieckiem i obowiązki rodzinne, a ponadto szersze przekazywanie uprawnień do urlopów i świadczeń dla ojców.

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

NEW MOTHERS AND THEIR RETURN TO WORK – STUDY RESULTS

Summary

A number of available studies demonstrate that re-entering the labour market after childbirth is difficult for the new mothers, and taking care of their child until it reaches the kindergarten age (4 y.o.) too often means an irreversible departure from the labour market towards chronic joblessness.

The article attempts to diagnose the situation of new mothers trying to re-enter the labour market on the basis of both nation-wide Polish studies and the author's own local surveys. On this basis, the author attempts to identify the most desirable changes to be introduced.