

Agnieszka Kwiatek

Politechnika Częstochowska

KOBIETA-MATKA VS. KOBIETA-PRACOWNICA. JAKOŚĆ ŻYCIA PRACUJĄCYCH ZAWODOWO MATEK

Wprowadzenie

Głównym celem niniejszego opracowania jest zwrócenie uwagi na problematykę godzenia ról zawodowych i macierzyńskich przez kobiety. Podstawowe obszary podjętej problematyki koncentrowały się wokół zagadnień dotyczących funkcjonowania kobiet-matek jako pracowników oraz czynników tworzących bariery lub ułatwiających zachowanie równowagi na tych płaszczyznach aktywności, decydujących o jakości ich życia. Opracowanie powstało głównie na podstawie literatury przedmiotu oraz badań dotyczących omawianego zagadnienia, w tym także wyników badań przeprowadzonych przez autorkę (160 – ankietowanych i wywiadów swobodnych, na próbie celowej).

Według S. Borkowskiej równowaga między pracą a życiem osobistym zachodzi wówczas, gdy praca nie zawłaszcza życia pozazawodowego człowieka i odwrotnie, gdy życie pozazawodowe nie dzieje się jej kosztem. Na poziomie jednostki oznacza to zdolność łączenia pracy z innymi wymiarami jej życia – domem, rodziną, zdrowiem, aktywnością społeczną, zainteresowaniami prywatnymi itp.¹

W gospodarce wolnorynkowej o dużym poziomie konkurencyjności na rynku pracy, od pracowników (w tym także i kobiet) wymaga się dużego zaangażowania w pracę zawodową. Kobiety chcąc osiągnąć sukces w życiu, tzn. osiągnąć swoje subiektywne cele w sferze rodzinnej i zawodowej, muszą radzić sobie z wielością pełnionych ról społecznych oraz wynikającymi z tego konsekwencjami. Objawia się to najczęściej brakiem równowagi w sferze kobieta-

¹ S. Borkowska: *Praca a życie pozazawodowe*. W: *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Red. S. Borkowska. Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2004, s. 54.

-matka i kobieta-pracownica. Powoduje to niesatysfakcjonujące pełnienie którejs z ról, co w efekcie oznacza robienie przez kobiety kariery zawodowej kosztem życia rodzinnego bądź rezygnację z sukcesów zawodowych na rzecz zaangażowania w sferze rodzinnej, co znacznie wpływa na odczuwaną jakość życia.

Obecnie możliwości oddzielenia życia zawodowego od pozazawodowego są coraz mniejsze, a praca coraz częściej wkracza w strefę życia prywatnego i zakłóca jego funkcjonowanie, nawet w dni wolne od pracy zawodowej, czy nawet urlopy. Coraz częściej organizacje narzucają pracownikom nawet sposób spędzania wolnego czasu. Urządzając przyjęcia biznesowe, wyjazdy szkoleniowo-integracyjne, zawłaszczając pracownikom czas przeznaczony dla rodziny, prywatny wypoczynek, spotkania z bliskimi osobami, realizację zainteresowań². Kobiety obciążone obowiązkami domowymi są w tym wypadku mniej mobilne i mogą być postrzegane przez pracodawców jako pracownicy mniej wartościowi, w mniejszym stopniu utożsamiający się z firmą.

1. Wielość ról społecznych pełnionych przez kobiety

Wraz ze zmianami gospodarczymi, przekształceniu uległ także sposób, w jaki ludzie postrzegają pracę oraz wartości jakie przypisują swojej pracy zawodowej i rodzinie. Rośnie zainteresowanie jakością pracy i życia rodzinnego, a także zdolnością utrzymywania względnej równowagi pomiędzy tymi sferami. Przed takim problemem stają głównie kobiety, które muszą pogodzić te płaszczyzny.

Tempo życia narzucone przez współczesność wywiera znaczny wpływ na jednostki, każda z nich pełniąc w społeczeństwie różne role podlega ciągłej presji. Niektóre z ról nie są przez nie akceptowane w pełni, inne częściowo, jeszcze inne całkowicie odrzucane, co stanowi przyczynę napięć i stresu oraz pogarsza ich jakość życia.

Jak stwierdza P.L. Berger w społeczeństwach nowoczesnych sama tożsamość jest niepewna i zmienna: „Życie w nowoczesnym społeczeństwie znaczy żyć w centrum kalejdoskopu zmiennych ról”³. Uważa on, że rola jest nam nadawana, potwierdzana i przekształcana społecznie⁴.

² E. Robak: *Kształtowanie równowagi między pracą a życiem osobistym pracowników jako istotny cel współczesnego zarządzania zasobami ludzkimi*. W: *Wyzwania dla współczesnych organizacji warunkach konkurencyjnej gospodarki*. Red. D. Lewicka, L. Zbiegiem-Maciąg. Wydawnictwa AGH, Kraków 2010, s. 207.

³ P.L. Berger: *Zaproszenie do socjologii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 52.

⁴ *Ibid.*, s. 96.

Rola społeczna jest zbiorem różnorodnych wymagań i przepisów, dotyczących tego, jak się ma zachowywać człowiek zajmujący określone pozycje społeczne. Osoba pełniąca rolę społeczną jest zobowiązana zachowywać się w określony sposób oraz wykonywać pewne czynności. Równocześnie oczekuje się od niej określonego zachowania według określonego wzorca. Od kobiet posiadających rodziny wymaga się pełnienia układu ról społecznych ściśle powiązanych z ich pozycją w strukturze rodziny oraz wynikających ogólnie z podstawowych funkcji rodziny, tj.: prokreacyjnej, wychowawczej i gospodarczej⁵.

Spoleczne role płci (społeczno-kulturowe role płci) wiążą się z zespołem reguł oraz oczekiwań dotyczących zachowań, obowiązków i przywilejów kobiet i mężczyzn w danej kulturze i społeczeństwie, przypisują kobietom i mężczyznom inny zakres pracy, obowiązków i powinności, określając jednocześnie wartość i prestiż z tym związany⁶.

Udział w życiu społecznym i zawodowym zazwyczaj wymusza zajmowanie więcej niż jednej pozycji oraz pełnienia związanej z nią roli. Przykładem może być zdeterminowanie jednej z pełnionych ról przez płć, a innej przez podział obowiązków w obrębie danej społeczności. Rosną wymagania lub oczekiwania związane z rolą kobiety jako członka rodziny i oczekiwania wobec jej roli zawodowej.

Kobiety podlegające dużemu obciążeniu obowiązkami rodzinnymi, mniej czasu i wysiłku mogą przeznaczyć na pracę zawodową, pozostają więc mniej atrakcyjnymi pracownikami i są mniej konkurencyjne na rynku pracy. Biorąc pod uwagę rosnące wymagania i oczekiwania społeczne wobec pracujących kobiet-matek, mogą powodować one znaczne ich przeciążenie.

Z punktu widzenia społeczno-ekonomicznego, praca jest rodzajem czynności społecznie użytecznych, opartych na kwalifikacjach wykonywanych w celach zarobkowych. W węższym znaczeniu praca jest działaniem, którego celem jest uzyskanie korzyści materialnych. Pracę traktuje się również jako swoisty rodzaj towaru podlegającemu prawom rynkowym. Jednostki oferujące swoje umiejętności, wykształcenie, doświadczenie, siłę fizyczną lub kapitał na rynku pracy, otrzymują odpowiednie wynagrodzenie, które jest przeznaczane na zaspokajanie potrzeb tychże jednostek i ich rodzin. Praca to swoisty towar, kupuje go pracodawca płacąc za niego odpowiednią cenę: płacę, którą pracownik

⁵ S. Kowalski: *Socjologia wychowania w zarysie*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986, s. 107.

⁶ J. Tomaszewska: Dyskryminacja ze względu na płć. W: *Dyskryminacja ze względu na płć. Przewyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce*. Virgo Poligrafia, Warszawa 2004, s. 4.

otrzymuje za swój wysiłek. Cena tego specyficznego towaru jest warunkowana wieloma czynnikami, m.in. ekonomicznymi, społecznymi, demograficznymi itp. Płaca jest kształtowana poprzez grę podaży i popytu⁷.

Kobiety stanowią swoistą kategorię, która w ostatnich latach z przyczyn społeczno-ekonomicznych bierze aktywny udział w rynku pracy. Jak uważa B. Balcerzak-Paradowska, w ujęciu tradycyjnym praca zawodowa kobiet stanowi dodatkowe źródło utrzymania przy niewystarczających zarobkach partnera i podnosi standard życia rodziny. Obecnie jest traktowana jako źródło równorzędne, a nawet jedyne w przypadku rodzin dysfunkcyjnych⁸.

W badania prowadzonych przez autorkę, aż 90% ankietowanych kobiet wypowiedziało się, że ich zarobki stanowią uzupełnienie budżetu domowego, a 10% podało jako główne źródło utrzymania.

Kobiety starając się dostosować do rosnącej konkurencji i wymogów współczesnego rynku pracy, zdobywają wyższe wykształcenie, umiejętności, kwalifikacje oraz wiedzę. Mają świadomość własnej wartości i potrafią artykułować potrzebę uzyskania niezależności ekonomicznej⁹. Mimo lepszego wykształcenia, mają jednakże znacznie utrudnione wejście na rynek pracy, a gdy już zdobędą pracę, muszą pokonać więcej przeszkód, aby ją utrzymać. Dla ograniczenia tychże barier zostały stworzone w polskim prawodawstwie odpowiednie zabezpieczenia.

2. Podstawy prawne mające na celu ułatwienie kobietom pracy zawodowej i macierzyństwa

Podstawę prawną równego traktowania wszystkich obywateli gwarantuje przede wszystkim Konstytucja RP z 1997 r. Przepisy wprowadzające zasadę równości kobiet i mężczyzn do polskiego porządku prawnego to (art. 32 i 33):

Art. 32

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

⁷ D.R. Kamerschern, R.B. McKenzie, C. Nardinelli: *Ekonomia*. Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 1991, s. 670-671.

⁸ B. Balcerzak-Paradowska: *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego*. W: *Godzenie pracy zawodowej z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*. Red. C. Sadowska-Snarska, T. Li. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008, s. 12.

⁹ *Ibid.*, s. 13.

2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Art. 33

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń¹⁰.

Podstawowe zasady równości na rynku pracy i na gruncie zawodowym oraz zakaz dyskryminacji reguluje Kodeks Pracy (art. 112 i art. 113). Skonkretyzowane w rozdziale II a – „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 183a-183e). Określają one m.in.:

- kategorie osób szczególnie narażonych na nierówne traktowanie – nakazują równość traktowania pracowników bez względu na płeć (art. 181a §1),
- definiują pojęcie równego traktowania w zatrudnieniu (art. 183a §2),
- wskazują konkretne obszary obowiązywania zasady równości (art. 183a §1),
- formułują zasadę jednakowego wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 183c §1),
- definiują pojęcie pracy o jednakowej wartości (art. 183c §3) i pojęcie jednakowego wynagrodzenia (art. 183c §2),
- przesuwają na pracodawcę ciężar dowodowy w sprawach o dyskryminację (art. 183b §1),
- zaliczają do dyskryminacji molestowanie (art. 183a §5) i molestowanie seksualne (art. 183a §6)¹¹.

Dodatkowo w przepisach Kodeksu Pracy zostało wprowadzone rozróżnienie na dyskryminację pośrednią i bezpośrednią (pojęcie dyskryminacji bezpośredniej – art. 183a §3, pośredniej – art. 183a §4), przy czym obie formy stanowią poważne naruszenie prawa wobec pracownika i wiążą się z możliwością ponoszenia odpowiedzialności karnej. Dyskryminacja bezpośrednia występuje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn (np. takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna) był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy¹².

¹⁰ Konstytucja RP, 1997.

¹¹ *Polityka równości płci*. Polska 2007. Raport. Red. B. Chołuj. Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2007, s. 41.

¹² M. Rotkiewicz: *Dyskryminacja i mobbing w miejscu pracy*. Wydawnictwo „Biblioteczka Pracownicza”, Warszawa 2006, s. 22.

Zasada równego traktowania odnosi się do nawiązywania stosunku pracy, a więc w zakresie podmiotowym chroni nie tylko pracowników już zatrudnionych, ale również kandydatów do pracy.

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania wystąpią dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej części pracowników ze względu na jedną lub kilka przyczyn wymienionych wcześniej.

Polski Kodeks Pracy reguluje również kwestie związane z rodzicielstwem i sprawowaniem opieki nad dziećmi, począwszy od okresu ciąży kobiety do chwili ukończenia przez dziecko czternastu lat. Rodzice mają prawo do urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, przez ten okres mają zapewnioną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Pracodawca nie może również wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży. Kodeks pracy zapewnia przyszłej matce szczególną ochronę, zarówno przed szkodliwymi warunkami pracy, jak i znacznie częściej występującym zagrożeniem utraty pracy.

Aby kobieta mogła skorzystać z ochronnych praw zawartych w kodeksie pracy, powinna przedłożyć pracodawcy zaświadczenie lekarskie stwierdzające ciążę. Należy uznać, że pracodawca został skutecznie powiadomiony o ciąży pracownicy, gdy przedstawiła ona jakiegokolwiek oświadczenie podpisane przez lekarza, w którym jest informacja o jej ciąży. Od tego momentu pracodawca jest zobligowany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy.

Kobiet w ciąży oraz karmiących piersią nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Art. 176 Kodeksu Pracy stanowi, że pracownica nie może być zatrudniona w warunkach szczególnie szkodliwych nawet za swoją zgodą. Przepis ten jest bezwzględnie obowiązujący, nie zwalnia z niego pracodawcy nawet brak zgłoszenia ciąży przez pracownicę, jeśli jest ona już widoczna. Jeśli zaś nie można zmienić tych szkodliwych warunków, pracodawca jest zobowiązany przenieść pracownicę na inne stanowisko pracy. Pracownica nie może jednak ucierpieć finansowo na tej zmianie.

Kodeks Pracy chroni również młode matki, wychowujące dzieci do czwartego roku życia, których nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Pogodzenie pracy zawodowej z życiem osobistym, mimo tak wielu obostrzeń w przepisach prawnych, bywa trudne, a wiele zależy od nastawienia pracodawcy.

Coraz więcej pracodawców zdaje sobie jednak sprawę, że znaczna liczba wysoko wykwalifikowanych kobiet będzie potrzebowała przerwy w życiu zawodowym. Ich zadaniem będzie umożliwienie, nawiązanie i podtrzymywanie takich związków z firmą, dzięki którym będą mogły one powrócić na ścieżki kariery.

3. Czynniki determinujące jakość życia pracujących zawodowo matek

Badania prowadzone przez E. Kotowską, U. Sztanderską i I. Wóycicką dotyczące sytuacji kobiet na gruncie zawodowym oraz rodzinnym pokazują, że kobiety chociaż lepiej wykształcone, marnują swój kapitał zawodowy; głównych przyczyn tego upatrują w czynnikach, takich jak:

- tradycyjny model rodziny,
- **nierówny** podział obowiązków domowych,
- **niewystarczający** dostęp do instytucji opiekuńczych,
- niedostateczne upowszechnienie dóbr i usług ułatwiających pracę domową, ich wysoki koszt,
- bariery w podejmowaniu pracy, osiągnięciu awansu i wysokich zarobków,
- trudny powrót do pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem,
- sztywny czas i wymiar pracy¹³.

Za kluczowy czynnik wpływający na osiągnięcie równowagi w godzeniu obowiązków zawodowych i macierzyńskich uważa się **model rodziny** (tradycyjny i partnerski) oraz związany z nim podział obowiązków opiekuńczych i domowych między partnerami. Jak potwierdzają badania, model w jakim funkcjonuje większość kobiet trudno nazwać partnerskim. Kobiety częściej są obciążone obowiązkami domowymi niż mężczyźni – 2/3 deklaruje, że to one zazwyczaj wykonują większość prac w gospodarstwie domowym (tj. pranie, sprzątanie, gotowanie, zakupy itp.). Średnia czasu poświęcanego w tygodniu na prace domowe przez kobiety pracujące wynosiła 19 godzin¹⁴.

Podobnie partnerski mit obalają wyniki badań dotyczące podziału obowiązków opiekuńczych i związanych z gospodarstwem domowym, które przeprowadzono w ramach projektu „Menedżerka sukcesu 2011. Szanse i ograniczenia kariery zawodowej kobiet w Polsce”. Według ankietowanych kobiet to one

¹³ I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka: *Między domem a pracą. Rekomendacje*. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007.

¹⁴ *Kobieta pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. System aktywizacji zawodowej kobiet – „Kobieta pracująca”*. Projekt współfinansowany przez UE, Kutno 2006, s. 38.

w większości wykonywały prace związane z opieką nad dziećmi (od 64%-96%) oraz obowiązki związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego (81%-96%)¹⁵. Kobiety podkreślały przeciążenie pracami związanymi zwłaszcza z opieką nad dziećmi, co ogranicza ich zaangażowanie w pracę zawodową, średnio łącznie na wszystkie obowiązki poświęcają więcej czasu niż mężczyźni o 7,5 godz. tygodniowo, a w grupie wieku 25-34 lata nawet o 31,8 godz. tygodniowo – to prawie cały dodatkowy etat.

Również w badaniach prowadzonych przez autorkę, ankietowane kobiety deklarowały duże obciążenie wynikające z opieki nad dzieckiem/dziećmi:

- czynności pielęgnacyjne (średnio 58%),
- odprowadzanie do żłobka/przedszkola/szkoły/, zajęcia pozalekcyjne (52%),
- kontakty z wychowawcą (48%),
- pomoc w odrabianiu lekcji (78%),
- organizowanie zabaw i rozrywki (przyjęcia, bale dla dzieci itp.) – 80%,
- wyjście do kina/teatru/itp. (56%),
- wspólnie spędzany wolny czas poświęcany tylko dziecku/dzieciom (rozmowy, czytanie książek, czasopism itp.) – 82%,
- opieka w chorobie (91%).

Bardziej w stosunku do partnerów są również obciążone pracami wynikającymi z prowadzeniem domu:

- przygotowanie posiłków dla rodziny (87%),
- codzienne zakupy (70%),
- prace porządkowe (91%),
- pranie, prasowanie (91%),
- mycie naczyń (82%).

Kolejnym czynnikiem decydującym o pozytywnym łączeniu roli matki i pracownicy jest **dostęp do instytucji opiekuńczych**. Znacznym problemem jest znalezienie opieki na czas pracy zawodowej matek zwłaszcza dla dzieci w wieku do 3 lat (mała liczba żłobków) oraz w wieku przedszkolnym, a także dla starszych – w czasie pozalekcyjnym. Może to być przyczyną, że respondenci bardzo często są zmuszone w opiece nad dziećmi korzystać z pomocy babć/dziadków i innych członków rodziny (90%). Tym bardziej, że pracodawcy nie zapewniają opieki nad dzieckiem/dziećmi podczas ich pracy ani nie dopłacają do zorganizowanych form opieki, tj. żłobka lub przedszkola (0%). Nie brano pod uwagę korzystających w szczególnych wypadkach z funduszu socjalnego.

¹⁵ *Menedżerka sukcesu 2011. Szanse i ograniczenia kariery zawodowej kobiet w Polsce*, s. 22, <http://www.pwnet.pl>.

Pracodawcy rzadko wspomagają również kobiety w trudnym powrocie do pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem. Przerwa w pracy zawodowej powoduje utratę części kwalifikacji, ponieważ technika i organizacja pracy szybko się dziś zmieniają. Respondentki tylko w 5% przypadków zaznaczyły, że pracodawca zapewnił im szkolenia lub inne formy wyrównujące po przerwie związanej z macierzyństwem jako uzupełnienie w rozwoju zawodowym.

Kolejnym elementem umożliwiającym łączenie ról zawodowych i macierzyńskich przez kobiety są formy **uelastyczniania czasu pracy**, wiążące się z ogólnym wymiarem czasu pracy bądź **organizacją czasu pracy** przy danym wymiarze. Najbardziej rozpowszechniona jest praca w niepełnym wymiarze, ale jest to związane z niższymi zarobkami. Bardziej korzystna dla łączenia życia zawodowego i rodzinnego jest elastyczna organizacja czasu pracy¹⁶. Są to formy, które pozwalają kobietom, szczególnie posiadającym małe dzieci (lub w okresie karmienia) na swobodne zarządzanie czasem, podyktowane potrzebami dzieci oraz samych kobiet jako matek i pracownic jednocześnie. Żadna z respondentek nie korzystała jednak z pracy w niepełnym wymiarze, a tylko 0,5% z nich pracowało z zastosowaniem elastycznego czasu pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego.

W badaniach kobiety podają jednak deklaratywnie, iż znaczącym sposobem w wyrównywaniu szans rozwoju dla kobiet powinno być wprowadzanie elastycznego czasu i miejsca pracy przez pracodawców (60%), zapewnienie rozwoju zawodowego mamom (41%). W rozwiązaniach instytucjonalnych proponują poprawę dostępności oraz warunków funkcjonowania żłobków i przedszkoli (57%), a także ulgi podatkowe dla firm, które będą tworzyć takie formy opieki (np. firmowe przedszkola – 35%)¹⁷.

Budzącym nadzieje pozostaje fakt, iż żadna z badanych kobiet nie doświadczyła osobiście sytuacji dyskryminującej z powodu posiadania dzieci, a tylko 2% z nich słyszało o takich przejawach dyskryminacji wobec innych pracownic. Na pytanie: „Czy uważa Pani, że byłaby lepszym pracownikiem, gdyby nie była obciążona obowiązkami macierzyńskimi?” większość odpowiedziała, że zdecydowanie nie (60%), a pozostałe, że raczej nie (40%).

¹⁶ B. Balcerzak-Paradowska: Op. cit., s. 14.

¹⁷ *Menedżerka...*, op. cit. s. 23.

Podsumowanie

Obszary dla działań na rzecz poprawy sytuacji pracujących zawodowo matek należy sprowadzić do trzech obszarów, tj. rodzina, organizacje zawodowe i społeczne oraz instytucjonalne.

Pierwszy wymaga zmian w modelu rodziny, które są bardzo trudne, ponieważ mają podłoże kulturowe i opierają się na stereotypach społecznych. Można je jednak stopniowo wprowadzać, np. poprzez różnego rodzaju akcje społeczne. Kolejny proponowany obszar działań w kierunku zmian jest związany ze środowiskiem grup społecznych funkcjonowania kobiet (grupy wsparcia, nastawienie pracodawców, kultura organizacyjna itp.).

Najważniejsze są jednak rozwiązania instytucjonalne, tj. polityka prorodzinna państwa, promowanie elastycznych form pracy, poprawa dostępności żłobków i przedszkoli, promowanie równości ról itp.

Literatura

- Balcerzak-Paradowska B.: *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego*. W: *Godzenie pracy zawodowej z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*. Red. C. Sadowska-Snarska, T. Li. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008.
- Berger P.L.: *Zaproszenie do socjologii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
- Borkowska S.: *Praca a życie pozazawodowe*. W: *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Red. S. Borkowska. Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2004.
- Kamerschern D.R., McKenzie R.B., Nardinelli C.: *Ekonomia*. Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 1991.
- Kobieta pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. System aktywizacji zawodowej kobiet – „Kobieta pracująca”*. Projekt współfinansowany przez UE, Kutno 2006.
- Konstytucja RP, 1997.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I.: *Między domem a pracą. Rekomendacje*. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007.
- Kowalski S.: *Socjologia wychowania w zarysie*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986.
- Menedżerka sukcesu 2011. Szanse i ograniczenia kariery zawodowej kobiet w Polsce*, <http://www.pwnet.pl>.
- Polityka równości płci. Polska 2007*. Raport. Red. B. Chołuj. Fundacja „Fundusz Współpracy” Warszawa 2007.

Robak E.: *Kształtowanie równowagi między pracą a życiem osobistym pracowników, jako istotny cel współczesnego zarządzania zasobami ludzkimi*. W: *Wyzwania dla współczesnych organizacji warunkach konkurencyjnej gospodarki*. Red. D. Lewicka, L. Zbiegiem-Maciąg. Wydawnictwa AGH, Kraków 2010.

Rotkiewicz M.: *Dyskryminacja i mobbing w miejscu pracy*. Wydawnictwo „Biblioteczka Pracownicza”, Warszawa 2006.

Tomaszewska J.: *Dyskryminacja ze względu na płeć*. W: *Dyskryminacja ze względu na płeć. Przewyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce*. Virgo Poligrafia, Warszawa 2004.

WOMAN-MOTHER VS. WOMEN-WORKER QUALITY OF LIFE OF PROFESSIONALLY WORKING MOTHERS

Summary

The elaboration takes up the issue of professionally working mothers, difficulties and barriers in reconciling those two areas of social activity. There are presented selected legal aspects which are designed to either prevent professional discrimination against women or facilitate the functioning of working women in situations of motherhood. Also there are noticed factors that impact the quality of life of professionally working mothers, that is: family model, segregation of duties, access to care institutions, the ability to work and career, and the working time. There are proposed actions heading to the improvement of professionally working mothers in certain areas.